



# Reducing Precarious Work

## ABBAU PREKÄRER ARBEITSVERHÄLTNISSE IN EUROPA DURCH SOZIALEN DIALOG

RESEARCH BRIEFING SLOVENIA

**Miroljub Ignjatović**

**Aleksandra Kanjuo Mrčela**

Universität Ljubljana

A European Commission project (DG Employment, Social Affairs  
and Equal Opportunities VP/2014/004)

# Überblick

In den vergangenen 25 Jahren wurden Veränderungen im slowenischen Arbeitsmarkt über unterschiedliche politische Maßnahmen und wirtschaftliche sowie soziale Prozesse gefördert. Hierzu zählen: Umstrukturierung der Wirtschaft und Privatisierung, der Internationalisierungsdruck und die Anpassung an EU-Standards und die europäische Beschäftigungspolitik sowie Insolvenzen und Massenkündigungen in Krisenzeiten. Der Arbeitsmarkt reagierte auf solche Änderungen sowohl mit einer verstärkten Flexibilisierung - die mit einer Zunahme von Arbeitskräften mit flexiblen Verträgen, wie befristete oder Teilzeitverträge, Studentenjobs, Werkverträge und selbstständige Erwerbstätigkeit, einherging - als auch mit einer Intensivierung der Arbeit für jene, die in ihren jeweiligen Beschäftigungsverhältnissen verblieben. Infolgedessen kam es in Slowenien zu einer Segmentierung der Arbeit, mit größeren Unterschieden bei den Arbeitsrechten und dem Sozialversicherungsschutz zwischen den unter verschiedenen Vertragsarten beschäftigten Personen.

Dieses Research Briefing beleuchtet die Herausforderungen bei der Ermittlung, Behandlung und Reduzierung der Verbreitung von prekären Arbeitsverhältnissen in Slowenien. Prekäre Arbeitsverhältnisse gibt es sowohl bei regulären wie auch bei atypischen Beschäftigungsformen, was auf vier miteinander verknüpfte Schutzlücken zurückzuführen ist: im Bereich der *Arbeitsrechte*; der *sozialen Sicherheit und Integration*; der *Interessenvertretung*; und der *Durchsetzung von Rechtsansprüchen*. Dieses Briefing fasst auch die Ergebnisse von drei Fallstudien zusammen, die die Fähigkeit von Arbeitnehmern, Gewerkschaften und Arbeitgebern untersuchen, prekäre Formen von Arbeit durch sozialen Dialog zu verringern.

## Flexibilisierung des slowenischen Arbeitsmarktes

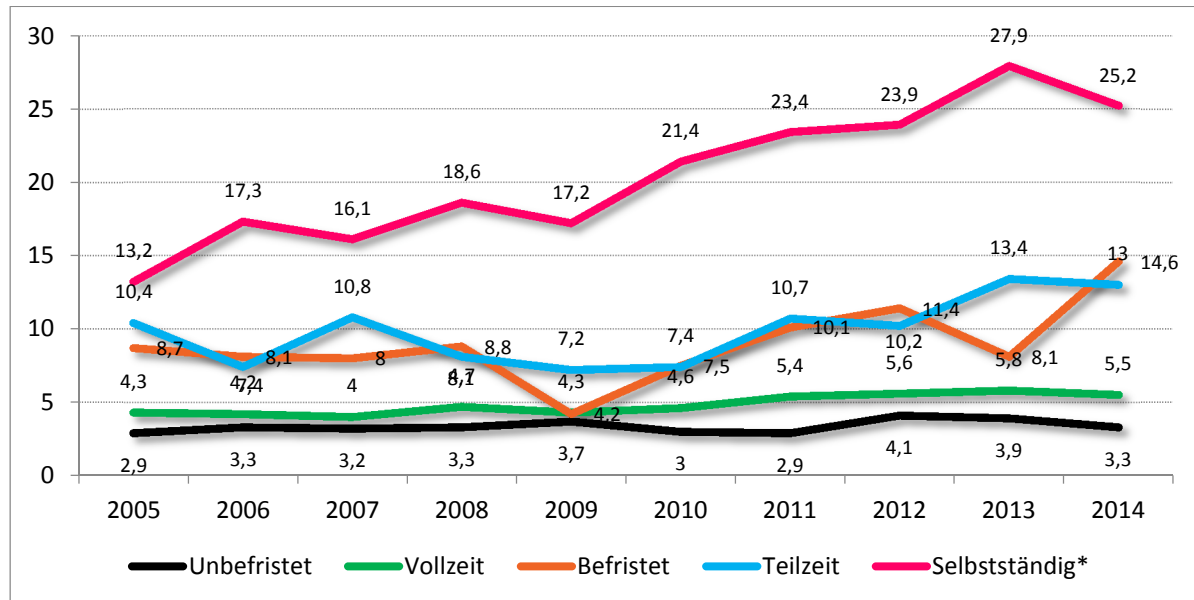
Trotz der Probleme in seinem zunehmend segmentierten Arbeitsmarkt wurde Slowenien bis 2008 als eines der erfolgreichsten Schwellenländer angesehen, mit rasch sinkender Arbeitslosigkeit, einer sehr niedrigen Armutsquote, geringer Ungleichheit und einem steigenden BIP. Das änderte sich mit der Finanz- und Wirtschaftskrise. Seit 2008 haben sich die Arbeitsmarkttrends für einen zunehmenden Anteil der slowenischen Arbeitskräfte verschlechtert und verschiedenartige Konsequenzen nach sich gezogen, insbesondere: sinkende Lebensstandards und Arbeitsbedingungen, höhere psychosoziale Risiken, ein erhöhtes Prekaritätsgefühl unter der slowenischen Erwerbsbevölkerung und eine erhöhte Armutsgefährdungsquote in der slowenischen Gesellschaft.

Die erhöhte Armutsquote war, insbesondere nach 2008, in allen gesellschaftlichen Gruppen feststellbar – insbesondere unter den Beschäftigungslosen und Personen in flexiblen Beschäftigungsverhältnissen (Abb. 1). Sie läßt eine sehr große Ungleichheit in der Gesellschaft sowie einen engen Zusammenhang zwischen dem Lebensstandard einer Person und seinem/ihrer Aktivitätsstatus auf dem Arbeitsmarkt erkennen. Die Armutsquoten unter Erwerbstätigen hängen stark von der Art des Beschäftigungsvertrages und der Form der Tätigkeit ab. Generell korrelieren die höheren Armutsgefährdungsquoten auch stark mit niedrigen Löhnen und/oder der Beschäftigung in einer Niedriglohnbranche. Zudem sind die niedrigen Löhne auf viele Faktoren zurückzuführen, die nichts mit der Produktivität als solcher zu tun haben. Hier geht es vielmehr um eine Kombination aus flexibleren Beschäftigungsformen in ein und demselben Beschäftigungsvertrag.

Die oben angesprochenen Trends, die den Flexibilisierungsprozess im slowenischen Arbeitsmarkt beeinflussten, generierten auch Probleme bezüglich der weiteren Segmentierung des Arbeitsmarktes, die hauptsächlich auf dem Alter der Personen in flexiblen Beschäftigungsformen basieren. Jungen Personen (im Alter zwischen 15 und 24 Jahren) bleibt oft keine andere Wahl als die von den Arbeitgebern angebotenen flexiblen Beschäftigungsformen zu akzeptieren. Dieser Mangel an Alternativen animiert Arbeitgeber dazu, „scharenweise“ junge Menschen in flexiblen Beschäftigungsformen aufzunehmen, insbesondere mit befristeten oder Teilzeitverträgen. In beiden Formen zählt der Anteil der Jugendlichen unter allen wirtschaftlich aktiven jungen Menschen zu den höchsten in der EU. Dies verursacht für die Jugendlichen zudem weitere

Probleme, wozu auch die daraus entstehende geringe finanzielle Unabhängigkeit zählt, was wiederum ihre Fähigkeit eigenen Wohnraum zu mieten oder zu kaufen einschränkt und damit eine Heirat und Familiengründung (Kinder) verzögert.

**Abbildung 1. Armutsrisiko durch Beschäftigungsvertrag, 2005 - 2014**



Quelle: Eurostat (SILC) 2015, \*SORS.

## „Schutzlücken“ in Slowenien

Das Gesetz über Beschäftigungsverhältnisse aus dem Jahr 2013 (ERA-1) verfolgt laut Gesetzesbegründung das Ziel, eine angemessene Balance zwischen einem adäquaten Schutz der Arbeitnehmer und der Möglichkeit zur Anpassung an Marktgegebenheiten schaffen. Ausgangspunkt für die Vorbereitung des neuen Gesetzes war die Notwendigkeit, Beschäftigte mit unbefristeten Verträgen und solche mit befristeten Verträgen oder in flexiblen Beschäftigungsformen möglichst gleichzustellen, um die Segmentierung des Arbeitsmarktes und die hohen Arbeitskosten zu senken. Die Umsetzung des Gesetzes wurde jedoch von der Kritik begleitet, dass die Reformen bestimmte Rechte von Erwerbstätigen mit unbefristeter Beschäftigungsvertrages einschränken und im Gegenzug die Rechte von Erwerbstätigen mit flexiblen Verträge etwas erweitern. In die Praxis scheint das Gesetz somit zu bedeuten, dass die Reform die Rechte der slowenischen Erwerbstätigen insgesamt verringert.

### i) Lücken bei den Arbeitsrechten und der sozialen Sicherheit

In Slowenien ist der unbefristete Vertrag die typische oder „reguläre“ Form eines Beschäftigungsverhältnisses. Das Gesetz über Beschäftigungsverhältnisse definiert ihn als Ausgangspunkt für die Regulierung aller anderen Beschäftigungsverträge. Der Vertrag wird für unbestimmte Zeit geschlossen, soweit gesetzlich nichts anderes vorgesehen ist. Im Gegensatz zu anderen Arten von Beschäftigungsverträgen (bspw. befristete Beschäftigungsverträge, Teilzeit- oder Leiharbeitsverträge) ist Arbeitnehmern mit einem unbefristeten Beschäftigungsvertrag die gesamte Palette an Arbeitnehmer- und Sozialversicherungsrechten garantiert. Somit bietet ein solcher Vertrag – zumindest auf dem Papier – ein wesentliches Ausmaß an Sicherheit in Bezug auf die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses und in Bezug auf die Arbeitnehmerrechte und die Sozialversicherung.

Aufgrund der relativ umfangreichen Rechtsvorschriften, die im Prinzip direkt vom Arbeitgeber zu erfüllen sind (über die Vorschriften zum Arbeitsrecht) oder indirekt (durch Sozialversicherungsbeiträge und Steuern) sind reguläre Beschäftigungsverträge im Vergleich mit anderen Beschäftigungsformen zwangsläufig relativ teuer für den Arbeitgeber. Auf der anderen Seite sollte ein solcher Vertrag den Arbeitnehmer zu Loyalität und

Motivation gegenüber seiner Arbeit und seinem Arbeitgeber anhalten. Befristete, Teilzeit- oder Leiharbeitsverträge bieten die gleichen qualitativen Rechte wie reguläre Beschäftigungsverträge, allerdings nur anteilig im Verhältnis zur vertraglich vereinbarten Arbeitszeit.

Ungeachtet ihrer relativ gut abgesicherten Position auf dem slowenischen Arbeitsmarkt sind Festangestellte dennoch mit mehreren Problemen in Bezug auf sinkende Standards und Differenzen zwischen den Rechtsvorschriften und der faktischen Situation konfrontiert. Folgende Lücken werden bei den wesentlichen Arbeitsrechten und der Sozialversicherung für Arbeitnehmer mit regulären und atypischen Beschäftigungsverträgen bemängelt:

*Lücken bei der Anspruchsberechtigung:* Der Zugang zu Leistungen im Fall von Arbeitslosigkeit ist restriktiv, selbst nach den positiven und inklusiven Änderungen, die 2001 mit Inkrafttreten des Arbeitsmarktregulierungsgesetzes erfolgten. Es gibt noch immer Gruppen von Beschäftigten, die keinen Anspruch auf Arbeitslosenversicherung haben, nämlich Personen in befristeten Beschäftigungsverhältnissen, die innerhalb der letzten 24 Monate weniger als neun (9) Monate beschäftigt waren, und Personen, die ihren ersten Arbeitsplatz suchen (jünger als 30 Jahre und weniger als sechs (6) Monate beim Arbeitsmarktservice in Slowenien gemeldet).

*Lücken bei den Mindeststandards:* In Bezug auf das Niveau des staatlich per Gesetz festgelegten Mindestlohns verzeichnete Slowenien im Jahr 2010 einen hohen Anstieg (22 %). Dennoch liegt er Schätzungen zufolge noch immer an der Grenze des Existenzminimums.

*Integrationslücken:* Der slowenische Arbeitsmarkt ist sehr stark nach Alter segmentiert, wobei Arbeitnehmer im besten Alter eher damit rechnen können, eine reguläre und sichere Beschäftigung zu finden, als junge Arbeitnehmer, die sich meist mit einer flexiblen Beschäftigungsform zufrieden geben müssen.

*Lücken in Arbeitslosenunterstützung:* Während die durch das (2012 erlassene) Finanzausgleichsgesetz eingeführten Sparmaßnahmen der Konsolidierung der öffentlichen Finanzen dienen sollten, hatten sie ungünstigen Einfluss auf die slowenische Wirtschaft und den slowenischen Arbeitsmarkt sowie auch auf die slowenische Gesellschaft. Zudem wirkten sich Budgetkürzungen und die Finanzkrise in Slowenien negativ auf die Umsetzung von Programmen in den fünf unterschiedlichen Segmenten der aktiven Beschäftigungspolitik aus. Da die Ausgaben für eine aktive Arbeitsmarktpolitik bereits deutlich unter dem europäischen Durchschnitt liegen, sind die slowenischen Programme heute mehr denn je von einer Finanzierung aus der EU abhängig.

Das Finanzausgleichsgesetz wirkte sich nicht nur auf den Transfers der Arbeitslosenunterstützung und die Maßnahmen zur aktiven Arbeitsmarktpolitik, sondern auch auf den öffentlichen Sektor in Slowenien ungünstig aus. Es kam zu temporären Einstellungsbeschränkungen, einem Beförderungsstopp für bereits im öffentlichen Sektor beschäftigte Personen und zur Einfrierung der Löhne und Gehälter. Bestimmte Maßnahmen, nämlich Beschränkungen in Bezug auf den Abschluss von zivilrechtlichen Verträgen, Urheberrechts- und Arbeitsverträge und Studentenjobs, können paradoxerweise die Segmentierung des slowenischen Arbeitsmarktes als Kollateralauswirkung reduzieren. Insgesamt werden diese Sparmaßnahmen allerdings sehr wahrscheinlich aufgrund der zu starken weiblichen Besetzung des Sektors zu einer Feminisierung der Prekarität im slowenischen öffentlichen Sektor führen.

## ii) Lücken bei der Interessenvertretung

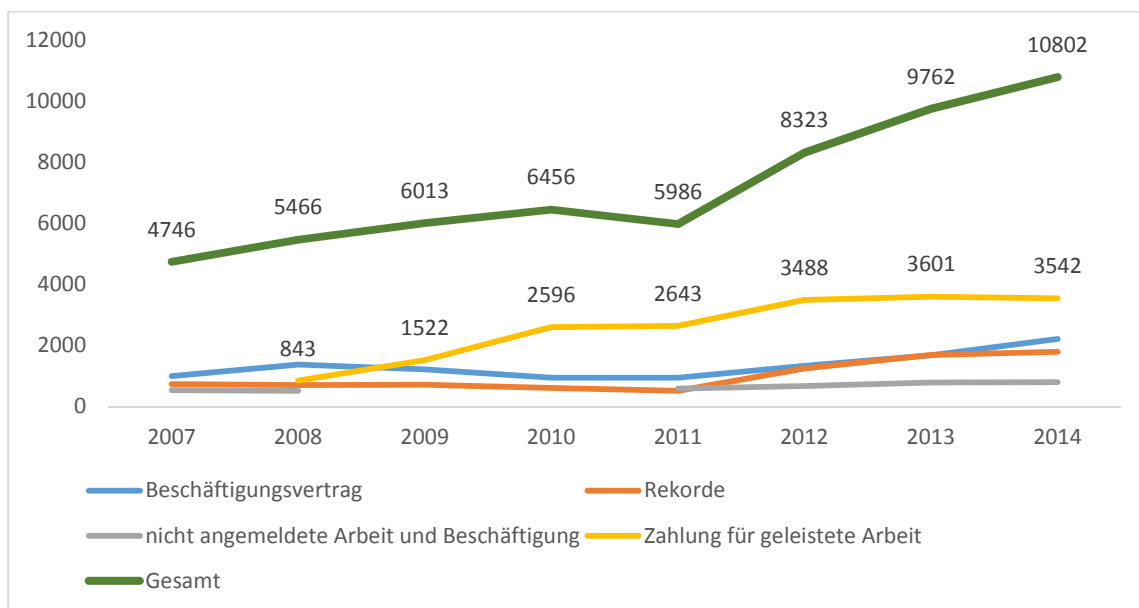
Der slowenische Arbeitsmarkt leidet unter signifikanten Lücken bei der Interessenvertretung. Erstens finden wir eine Reihe von *institutionellen Lücken*. Diese entstehen aus dem Wechsel von Pflicht- zu freiwilligen Mitgliedschaften, die dazu führten, dass sowohl die Arbeitgeberverbände wie auch die Gewerkschaften einen Großteil ihrer früheren quantitativen Stärke verlieren.

Zweitens stellt unser vollständiger Bericht *Mitwirkungslücken* fest. Trotz der rückläufigen Mitgliederzahlen haben die slowenischen Gewerkschaften noch immer eine relativ starke Position in den verschiedenen dreiseitigen Verhandlungen. In Branchen mit Tarifverträgen liegt die Reichweite dieser Verträge noch immer bei fast 100%. Andererseits ist sie unter Arbeitskräften mit regulären, d. h. permanenten Vollzeit-Beschäftigungsverhältnissen höher. Während die Gewerkschaften formell Arbeitnehmer in flexibleren Beschäftigungsformen vertreten, kollidieren die Interessen dieser beiden Hauptgruppen in der Praxis manchmal. In solchen Fällen stehen die Gewerkschaften im Allgemeinen auf der Seite der ersteren Gruppe. Zudem scheinen Arbeitnehmer in flexiblen Beschäftigungsformen weniger pro-aktiv zu sein, wenn es darum geht, Gewerkschaftsmitglied zu werden, während sie gleichzeitig Beschränkungen seitens ihrer Arbeitgeber erfahren. In der Praxis werden Arbeitnehmer in flexiblen Beschäftigungsformen somit nicht so stark von Gewerkschaften vertreten, und sie sind im Allgemeinen auch nicht in den wichtigsten Gewerkschaftsbünden vertreten.

### iii) Lücken bei der Durchsetzung

Es gibt drei Formen der Durchsetzungslücken. Die erste bezieht sich auf *Lücken in den Mechanismen*. Laut den für dieses Projekt interviewten Experten hat Slowenien eine relativ moderne Arbeitsmarktgesetzgebung, die der slowenischen Erwerbsbevölkerung hohen Schutz bietet. Es gab allerdings einen Konsens unter den Experten, mit denen wir sprachen – es klafft eine große Lücke zwischen den gesetzlichen Bestimmungen und der tatsächlichen Praxis. Das Arbeitsinspektorat, eine der wichtigsten Institutionen bei der Vorbeugung gegen Verletzungen des Arbeitsrechts, wurde aktiver als in den letzten Jahren und dokumentiert die steigende Anzahl der festgestellten Verletzungen (Abbildung 2).

**Abbildung 2. Trends bei den am häufigsten festgestellten Verletzungen in Arbeitsbeziehungen**



Quelle: Arbeitsinspektorat d. Rep. Slowenien (Inšpektorat RS za delo) 2015.

Bei der zweiten Form der Durchsetzungslücken handelt es sich um *Bewusstseinslücken*. Häufige Änderungen an und Ergänzungen zu der Rechtsnorm machen es Arbeitgebern, Personalmanagern und insbesondere Erwerbstätigen schwer, über ihre Rechte und Pflichten korrekt informiert zu sein. Als drittes ist die *Abdeckungslücke* zu nennen, die auf mangelnder Kenntnis über die Anzahl der nicht registrierten Arbeitsplätze, das Ausmaß an informeller und illegaler Beschäftigung und (zumindest offiziellerweise) Anzahl und Umfang der privatrechtlichen Arbeitsverträge beruht.

## Drei Fallstudien zu prekären Arbeitsverhältnissen

Das slowenische Forschungsteam wählte drei Fallstudien aus, um anhand dieser zu zeigen, wie vielfältig Prozesse des sozialen Dialogs (in einem breiten Verständnis) prekäre Arbeitsverhältnisse reduzieren könnten. Die drei Studien reflektieren unterschiedliche Arten von Dialog und Handlungsansätzen, wobei **Journalisten** einen individualistischeren Ansatz verfolgen, Erwerbstätige im **Einzelhandel** eher der traditionellen Form des Dialogs auf Sektorebene zusprechen und die **Jugend** geteilt ist, zwischen einer individualistischen Mehrheit und einer Minorität, die eine inklusivere, pro-aktivere Rolle bei der Bekämpfung von Prekarität auf nationaler Ebene einführen möchte.

### i) Die Jugend: Wie kann man sich gegen eine prekäre Zukunft zur Wehr setzen?

Junge Menschen bringen neue Fähigkeiten aus dem Bildungsprozess, und ansonsten eine hohe soziale und technische Kompetenz mit. Trotz dieser Vorteile müssen sie aufgrund einer Kombination aus wirtschaftlichen Bedingungen und Arbeitgeberstrategien ohne Chancen vorrangig in flexiblen Beschäftigungsformen suchen. Dies erschwert jungen Menschen den sicheren Übergang vom Bildungswesen in den Arbeitsprozess. Ihre große Flexibilität in Bezug auf ihre Beschäftigung (befristete und Teilzeitarbeitsverhältnisse, verschiedene Formen studentischer Arbeit sowie temporäre oder Gelegenheitsjobs) wirkt sich auf die Häufigkeit des Jobwechsels aus und birgt auch das Risiko einer Arbeitslosigkeit in sich. Und dies wirkt sich wiederum auf ihre vollständige wirtschaftliche und gesellschaftliche Unabhängigkeit aus. In Interviews mit Experten erfuhren wir, dass sich die slowenische Jugend unsicher fühlt und für sich keine vielversprechende Zukunft in Slowenien sehen. Einer von vielen Lösungsansätzen ist, die Hochschulausbildung zu verlängern und auf bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu warten. Ein anderer ist, eine geregelte Form der studentischen Arbeit anzunehmen (die ausschließlich Schülern und Studenten vorbehalten ist). So sind sie gezwungen, ihre Zukunftsplanung und die Strukturierung ihres Privat- und Berufslebens aufzuschieben.

Diejenigen, die studentische Arbeit leisten, erwarten eine weitere Enttäuschung – sie verdienen manchmal als Servicekraft in einem Lokal mehr als in ihrem künftigen Beruf. Einige spielen auch mit dem Gedanken, sich im Ausland um einen besseren Job umzusehen. Jene Glücklichen, die bereits eine bezahlte Beschäftigung in Slowenien haben, berichten über unterschiedlichste Formen der Ausbeutung, von niedrigen Löhnen, über unverhältnismäßig viele Stunden bis hin zu schlechten Arbeitsbedingungen, die zu Gesundheitsproblemen und Burn-out führen. Die Mehrheit der jungen Menschen hat keine geeignete Antwort auf diese Umstände. Sie sind resigniert, pragmatisch und verlassen sich im Allgemeinen auf kurzfristige Überlebensstrategien; sie nehmen jedes Jobangebot an, ohne jeglichen individuellen oder kollektiven Widerstand an.

Es gibt allerdings eine kleine Gruppe pro-aktiver junger Menschen, die das Thema der prekären Beschäftigung im Rahmen kollektiver Aktionen auf nationaler Ebene anzusprechen versuchen. Erst kürzlich wurden drei Vereinigungen gegründet: Die ‚Bewegung für angemessene Arbeit und eine Wohlfahrts-gesellschaft‘, die Gewerkschaft Mladi plus (Die Jungen Plus) und die Gewerkschaft der prekär Beschäftigten.

### ii) Journalisten und andere Medienschaffende bei RTV Slowenien

Der slowenische Mediensektor stellt im Prozess der Prekarisierung keine Ausnahme dar. Relevant sind mehrere Fakten: Privatisierung und Kommerzialisierung der Medien seit den frühen 2000er-Jahren, kontinuierlicher Druck auf die Arbeitskosten, technologische Änderungen und damit verbundene Änderungen in der Organisation der Arbeit sowie auch verschlechterte wirtschaftliche Bedingungen im Zusammenhang mit der jüngsten Krise.

Der Fall der slowenischen Journalisten ist der sichtbarste, es gibt jedoch zahlreiche weitere Berufe und Berufsgruppen (Redakteure, Kameraleute, Direktoren usw.), die ebenfalls betroffen sind. Das Hauptanliegen



betrifft die Änderungen in den Beschäftigungsverträgen und die damit verbundenen Änderungen im Sozialversicherungsschutz. Änderungen in der Eigentümerstruktur slowenischer Medien brachten einen erhöhten Druck auf die Manager, die Produktion zu erhöhen und gleichzeitig die Arbeitskosten zu senken. Seit die Rechte für Arbeitnehmer mit Standardverträgen kollektiv und individuell besser geregelt sind als für jene mit ‚Verträgen nach bürgerlichem Recht‘, stehen die Manager unter permanentem Druck, weniger Standardverträge abzuschließen und verstärkt Freiberufler auf Basis dieser Verträge nach bürgerlichem Recht (sogenannte ‚copy-right contracts‘) zu verpflichten. Diese Veränderungen haben die Lücken in der sozialen Absicherung, in der Durchsetzung von Arbeitsrechten und hinsichtlich der Interessenvertretung ausgeweitet.

Eine entscheidende Änderung ist die Entprofessionalisierung der Arbeit im Mediensektor, aber auch die gestiegene Individualisierung unter den Journalisten, die durch die Unfähigkeit akzentuiert wird, eine gemeinsame Klage gegen ihre Arbeitgeber einbringen zu können. Die Gewerkschaften können rechtliche Unterstützung anbieten, die langwierigen (meist mehrjährigen), belastenden und teuren Prozesse muss jeder Betroffene jedoch selbst durchstehen.

Bei der öffentlich-rechtlichen Rundfunk- und TV-Anstalt RTV Slovenija, die von besonderer kultureller und nationaler Bedeutung ist, werden Journalisten wie Staatsbedienstete behandelt. Dennoch besteht bei RTV Slovenija für Journalisten, Kameralente, Redakteure und Direktoren ein erhöhtes Prekaritätsrisiko, da vermehrt ‚copy-right contracts‘ zum Einsatz kommen. Viele Mitarbeiter der Anstalt arbeiten seit einem Jahrzehnt oder länger auf Basis eines derartigen Vertrags, ohne jegliches Versprechen in Bezug auf einen Wechsel in einen regulären Beschäftigungsvertrag. Im September 2007 führte die slowenische Journalistengewerkschaft eine Sektion für Vertragsjournalisten (unabhängige und Freiberufler) ein, deren Ziel die Verbesserung des Status dieser Personengruppe ist.

Erst kürzlich unterzeichnete die oberste Geschäftsführung, nachdem sie dem Thema „Prekäre Beschäftigung bei RTV Slovenija“ für lange Zeit vermieden hatte, und teilweise in Reaktion auf die gewerkschaftlichen Maßnahmen, mit drei bei RTV Slovenija vertretenen Gewerkschaften und mit der slowenischen Journalistengewerkschaft eine Vereinbarung über die Beschäftigung von Teilzeitmitarbeitern. Die Vereinbarung setzt fest, dass RTV Slovenija mehr als 250 ihrer Mitarbeiter, die bisher unter ‚copy-right contracts‘ tätig waren, ein reguläres Beschäftigungsverhältnis anbietet, und zwar ungeachtet etwaiger früherer Klauseln in bisherigen Verträgen.

### **iii) Erwerbstätige im Einzelhandel: Beispiele für neue gemeinsame Initiativen**

Der slowenische Einzelhandelssektor zeichnet seit der Privatisierung der früher sozialistisch geführten Unternehmen und seit dem Eintritt ausländischer Handelsketten im Jahr 1991 durch ein rasches Wachstum der privat geführten Unternehmen aus. Tarifvertragliche Vereinbarungen haben eine Reichweite von 100 % und die Sozialpartner (zwei Gewerkschaften und drei Arbeitgeberorganisationen) beurteilten den sozialen Dialog im Sektor als ziemlich erfolgreich. Allerdings kritisierten die Vertreter der wichtigsten Einzelhandelsgewerkschaft die niedrigen Löhne im Sektor, die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern und die enorm unterschiedlichen Arbeitsbedingungen bei unterschiedlichen Arbeitgebern, wo die Gesetze und die Tarifverträge nicht umgesetzt wurden. In die Organisationsstruktur von Einzelhandelsgeschäften ist ein hohes Maß an Prekarität eingebettet, und zwar in Form der langen Arbeitszeiten und der hohen Arbeitsintensität. Die Hauptformen der flexiblen Beschäftigungspraxis sind die Teilzeitarbeit, die Beschäftigung unter befristeten Verträgen (Studenten, Leiharbeiter und ausländische Arbeitskräfte), die Schein-Selbstständigkeit, Schicht- und Sonntagsarbeit.

Die Teilzeitarbeit (als sehr zeitintensive Arbeitsform) wurde von Einzelhandels-Arbeitgebern mit ausländischen Eigentümern eingeführt, da sie eine flexiblere Organisation der Arbeit benötigten. Für Arbeitnehmer, die für 25 - 35 Wochenstunden beschäftigt werden, unvorhersehbare Arbeitszeiten haben und Überstunden machen müssen, hat die Teilzeitarbeit negative kurz- und langfristige Konsequenzen. Zudem birgt die

Teilzeitbeschäftigung eine Sozialversicherungslücke in sich, insbesondere im Hinblick auf die Rente. Gewerkschaftsvertreter sagten uns, dass viele Teilzeitbeschäftigte de facto stundenmäßig mehr arbeiten als in ihrem Vertrag formell vorgesehen ist. Damit gibt es zwei, wenn nicht gar drei Realitäten – jene der Arbeitnehmer, jene der Manager und jene der Inspektoren.

Unsere empirische Evidenz weist auf signifikante Durchsetzungslücken im Zusammenhang mit der Diskrepanz zwischen den relativ hohen Standards des slowenischen Arbeitsrechts und der gemeinsamen Regulierung auf der einen Seite und der tatsächlichen Praxis bzw. der Durchsetzung der Standards auf der anderen. Unsere Befunde zu einer erhöhten Prekarität im Einzelhandelssektor umfasst sowohl einen Rückgang in der Qualität der Arbeit regulär beschäftigter Arbeitnehmer (eine starke Zunahme an unterschiedlichen Arbeitsaufgaben, längere Arbeitsstunden und Verstöße gegen ihre Rechte in Bezug auf Ruhe- und Arbeitsstunden) wie auch eine Verbreitung prekärer Beschäftigungsformen (wazu Teilzeitarbeit, Studentenjobs, Leiharbeit und Arbeitsmigranten zählen).

Die Reaktionen der Gewerkschaften auf die gestiegene Flexibilität und die gesunkenen Standards bei den Arbeitsbedingungen in der Einzelhandelsbranche lassen sich insofern als innovativ bezeichnen, als entschieden wurde, traditionelle Vertretungsstrategien zu ersetzen und stattdessen die Interessen der Arbeitnehmer mit Lösungen durchzusetzen, die auf eine direkte Entschärfung der Prekaritätsrisiken abzielen. Diese beinhalten:

- Gemeinsame Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern und ihren Verbänden, um Schulungs- und Informationsprojekte einzurichten, die die steigenden Gesundheits- und Sicherheitsprobleme (bspw. Stress am Arbeitsplatz) der Menschen zum Thema machen. Die Sozialpartner unterstützen somit Menschen mit Bewältigungsstrategien, damit sie mit den erodierenden Arbeitsstandards umgehen können, da einst sichere Jobs mit guten Löhnen ersetzt werden.
- Im Rahmen einer kürzlich abgehaltenen Gewerkschaftskonferenz zum Thema Arbeitszeiten im Einzelhandel hatten die Sozialpartner die Möglichkeit, die Probleme in Bezug auf die Arbeitszeiten zu diskutieren, die meist mit einem Verstoß gegen bestehende Vorschriften in Zusammenhang stehen. Die Schlussfolgerungen bei dieser Konferenz sahen Aufklärungsmaßnahmen und eine gemeinsame Arbeit der Sozialpartner an tariflichen Regelungen vor. Während diese Form der Zusammenarbeit positiv ist, ist fraglich, ob direkte Verstöße gegen bestehendes Recht als ein Problem zu behandeln sind, das allein durch Aufklärungsmaßnahmen gelöst werden kann.

## Information und Danksagung

**Das slowenische Forschungsteam:** Aleksandra Kanjuro-Mrčela (Professorin für Personalwesen und Sozialmanagement), Mirosljub Ignjatović (Assistenzprofessor). Wir arbeiten beide an der sozialwissenschaftlichen Fakultät der Universität Laibach.

**Danksagungen:** Wir möchten allen Personen, u. a. den Experten aus den Bereichen Beschäftigung und Arbeitsmarkt sowie den Managern und Gewerkschaftsvertreter danken, die im Rahmen dieses Forschungsauftrags bei der Durchführung der drei Fallstudien interviewt wurden. Wir danken der Europäischen Kommission für die Finanzierung unserer Forschungsarbeit.

**Weiterführende Informationen finden Sie auf der Projekt-Website:** <http://www.research.mbs.ac.uk/ewerc/Our-research/Current-projects/Reducing-Precarious-Work-in-Europe-through-Social> .