

## Reducing Precarious Work

### Schutzlücken und die Rolle des sozialen Dialogs in Europa

**Damian Grimshaw, Mat Johnson, Jill Rubery, Arjan Keizer.**  
Forschungszentrum für Arbeit und Beschäftigung in Europa -  
European Work and Employment Research Centre  
Universität von Manchester, Vereinigtes Königreich

Ein Projekt der Europäischen Kommission (Generaldirektion für  
Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit VP/2014/004).  
Datum der Veröffentlichung: 2016



# Überblick

Prekäre Arbeitsverhältnisse stehen in ganz Europa auf der Prioritätenliste der Entscheidungsträger und Sozialpartner. Wenngleich sie häufig als in Kennzeichen eines peripheren Segment des Arbeitsmarktes oder als Resultat ausbeuterische Arbeitgeberstrategien charakterisiert werden, scheint es als breiteten sich seit der Wirtschaftskrise Probleme prekärer Beschäftigung aus und prägten die Arbeitsmarkterfahrungen eines zunehmend breiteren Kreises von Erwerbstätigen. Wir verfolgen hier den Ansatz, dass alle Formen der Beschäftigung ein Risiko in sich bergen können, das auf schlechte Arbeitsbedingungen und Unsicherheit zurückzuführen ist und mit vier Arten von „**Schutzlücken**“ im System der wirtschaftlichen und sozialen Absicherung in Zusammenhang steht. Diese Lücken finden sich in den Bereichen Arbeitsrechte, soziale Absicherung, Interessenvertretung und Durchsetzung von Arbeitsrechten.

Das Ausmaß, in dem Arbeit prekär wird, ist von Land zu Land unterschiedlich und hängt mit dem schwächer werdenden Beschäftigungsschutz, der eingeschränkten sozialen Absicherung, der häufigeren Nutzung von Auslagerung und Scheinselbstständigkeit durch die Arbeitgeber, Ungleichheiten zwischen regulären und atypischen Beschäftigungsformen, nachlassenden Kapazitäten der kollektiven Interessenvertretung und geringeren staatlichen Mittel zur Durchsetzung der Gesetze zusammen. Diese Veränderungen stellen alle Akteure, insbesondere Arbeitgeber, Regierungen, Gewerkschaften und Organisationen der Zivilgesellschaft vor signifikante langfristige Probleme. Sie bergen nicht nur das Risiko einer zunehmenden Segmentierung des Arbeitsmarktes, zumal Strategien zur Deregulierung und Senkung der Standards häufig stärkere Auswirkungen auf jene haben, die bereits in prekären Arbeitsverhältnissen sind. Sie unterminieren auch die Bemühungen in Bezug auf den Erhalt und die Entwicklung Erfolg versprechender Modelle, die den heutigen großen Herausforderungen der technischen Veränderung, des globalen Wettbewerbs und eines gut ausgestatteten modernen Wohlfahrtsstaates gerecht werden.

Zur Untersuchung dieser Problemkreise analysierten Experten in sechs Ländern – **Dänemark, Frankreich, Deutschland, Slowenien, Spanien** und im **Vereinigten Königreich**<sup>1</sup>– in einem umfassenden zweijährigen Programm zuerst Umfang und Form von Schutzlücken, wie sie interagieren und Muster sowohl stärker inklusiver als auch stärker exklusiver Arbeitsmärkte generieren. Nach der Überprüfung der Ausdehnung und der Wirksamkeit von Schutzsystemen analysierten wir die Risiken prekärer Arbeitsverhältnisse, in regulären (unbefristeten Vollzeit-) Arbeitsverhältnissen ebenso wie in atypischen (variable Stunden, Teilzeit, Leiharbeit, befristete und ausgelagerte Arbeit sowie auch Scheinselbstständigkeit). Um herauszufinden, wie Prekarität über **innovative Formen des sozialen Dialogs** reduziert werden könnte, wählten wir in den sechs Ländern Fallstudien zum sozialen Dialog auf der Ebene von Branchen, Betrieben oder auf Ebene betriebsübergreifender Lieferketten aus. Diese Beispiele lassen vielversprechende Mechanismen erkennen, die die Rechte auf soziale Absicherung voranbringen, Unklarheiten im Beschäftigungsstatus reduzieren, Durchsetzungslücken schließen, eine Verhandlung sozial verträglicher Beschaffungsregeln ermöglichen und gefährdeten Arbeitskräften eine Stimme geben können. Die kombinierten Untersuchungsergebnisse leisten einen Beitrag zu Debatten über geeignete Maßnahmen und Strategien, da sie sowohl das Potenzial für Regulierungsansätze zur Förderung oder Entschärfung der Prekarität am Arbeitsplatz wie auch den Spielraum für den sozialen Dialog aufzeigen, um inklusivere Arbeitsmärkte zu schaffen. Dies steht im Widerspruch zu der Wahrnehmung, dass der soziale Dialog immer jene schützt, die auf dem Arbeitsmarkt die stärkere Position haben, also die sog. Insider.

---

<sup>1</sup> Alle Einzelheiten zu den Mitgliedern der Forschungsteams aus den sechs Ländern und den Link zu den detaillierten Forschungsberichten im Internet finden sich auf der Rückseite dieses Berichts.

# Die Analyse prekärer Arbeitsverhältnisse durch „Schutzlücken“

Die Finanzkrise und die nachfolgende Sparpolitik haben die soziale und wirtschaftliche Disparität in und über alle(n) EU-Mitgliedstaaten<sup>2</sup> hinweg verschärft, was zu Rufen nach größerer Klarheit bei der Gestaltung geeigneter arbeitsmarktpolitischer Strategien führte. Bis heute hat sich die Debatte um zwei Positionen herum kristallisiert. Die erste ist die Forderung nach einem inklusiveren Ansatz bei der Regulierung des Arbeitsmarktes, um der steigenden Ungleichheit und der wachsenden Unsicherheit in einem breiten Spektrum von Berufen und Arten von Beschäftigungsverhältnissen Herr zu werden, die sich durch schwindende Schutzmaßnahmen bei Erwerbstätigen in normalen Vollzeitjobs, bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen sowie auch in der gesunkenen Sicherheit bei atypischen Beschäftigungsverhältnissen zeigt. Dies könnte bedeuten, dass man sich generell von Schutzmaßnahmen wegbewegt, die bisher mit einem Normalarbeitsverhältnis assoziiert werden, und sich auf ein universelleres Schutzsystem konzentriert.<sup>3</sup> Die zweite Position ist, für eine allgemeine Senkung der Schutzstandards zu werben, da die Krise tendenziell erneut jenen Beschäftigungsschutz zukommen ließ, die bereits zu den Kernbeschäftigten oder Normalarbeitnehmern (die sog. „Insider“) zählen. Dies ginge natürlich zulasten der Interessen von Erwerbstätigen in prekäreren und häufig atypischen Arbeitsverhältnissen („Außenseiter“). Es wird davon ausgegangen, dass dies zum Teil auf den gewerkschaftlichen Schutz für Mitglieder zurückzuführen ist, zulasten von Nicht-Mitgliedern am Rand des Arbeitsmarktes.<sup>4</sup>

Unsere Forschung war auf eine Überwindung dieser polarisierenden Positionen ausgerichtet<sup>5</sup>, indem wir zu allererst die Auswirkung aktueller regulatorischer Regime und kürzlicher Reformen zur Förderung von Inklusion oder Exklusion in allen sechs Ländern feststellen wollten. Die Untersuchung berücksichtigt sowohl die vielschichtigen Dimensionen der Prekarität wie auch die Frage, wie diese mit den spezifischen Beschäftigungsformen in Zusammenhang stehen könnten. Die Auswirkungen der neuen oder abweichenden Beschäftigungsformen auf die soziale Absicherung werden aufgrund der Rolle, die sie bei der Gestaltung von Beschäftigungs- und Einkommenssicherheit gemeinsam mit den Arbeitsrechten spielen, parallel zu diesen untersucht.

Zweitens soll sie herausfinden, wie der soziale Dialog durch den Abbau prekärer Arbeitsverhältnisse inklusive Arbeitsmärkte fördern kann. Dieser Ansatz geht nicht davon aus, dass soziale Akteure ausschließlich vom Ziel der Erhaltung oder Stärkung des Schutzes der Kernbeschäftigten motiviert sind. Er untersucht vielmehr, in welchem Umfang die steigende Rolle der atypischen Beschäftigungsformen auf dem Arbeitsmarkt den Ansatz bei der Regulierung und beim Schutz von Beschäftigung verändert. Der für Normalarbeitnehmer bestehende Schutz wird nicht als garantiert angesehen, sondern als potenziell erosionsgefährdet, wenn atypische Arbeitsvereinbarungen als nicht regulierte und kostengünstige

<sup>2</sup> EK (2013) *Beschäftigung und soziale Entwicklungen in Europa*, Europäische Kommission; OECD (2011) *Divided We Stand*, OECD; Karamessini, M. und Rubery, J. (Hrsg.) (2015) *Women and Austerity (Frauen und der Sparkurs)*, Routledge; Vaughan-Whitehead, D. (2015) *the European Social Model in Crisis: Is Europe Losing its Soul? (das europäische Wohlfahrtsmodell in der Krise: Verliert Europa seine Seele?)*, Edward Elgar.

<sup>3</sup> Siehe bspw. Standing, G. (2011) *The Precariat: The New Dangerous Class (Das Prekariat: Die neue gefährliche Klasse)*, London und New York: Bloomsbury Academic.

<sup>4</sup> Siehe bspw. Rueda D. (2006) 'Social democracy and active labour market policies' (Die Sozialdemokratie und aktive Arbeitsmarktstrategien), *British Journal of Political Science*, 36: 385-406; Palier, B. und Thelen, K. (2010) 'Institutionalizing dualism: complementarities and change in France and Germany' (Die Institutionalisierung der Dualität: Ergänzungen und Änderungen in Frankreich und Deutschland), *Politics & Society* 38(1): 119-148.

<sup>5</sup> Diese Positionierung baut auf den Argumenten von Rubery, J. (2015) auf 'Re-regulating for inclusive labour markets' (Re-regulierung für inklusive Arbeitsmärkte), Genf: ILO; und Crouch, C. (2015) 'Labour market governance and the creation of outsiders' (Arbeitsmarktkontrolle und das Entstehen von Außenseitern), *British Journal of Industrial Relations*, 53(1): 27-48 und auf der Argumentation des Europäischen Gewerkschaftsinstituts (ETUI) in Bezug auf die negativen Auswirkungen von Reformen bei gefährdeten Arbeitskräften (2014) *Benchmarking Working Europe 2014*, Brüssel: ETUI; Schömann, I. (2014) 'Labour law reforms in Europe: Adjusting employment protection legislation for the worse?' (Arbeitsrechtsreformen in Europa: Bedeutet die Anpassung der Gesetzgebung zum Arbeits-/Beschäftigungsschutz eine Verschlechterung?), *ETUI-Arbeitspapier 2014.02*.

Alternativen auftreten. Die miteinander verbundenen Probleme des Schutzes für alle Gruppen von Erwerbstätigen können auch eine Grundlage für ein mögliches gemeinschaftliches Handeln unter den verschiedenen Gruppen von Arbeitskräften gegen eine generelle Verschlechterung ihrer Bedingungen sein, die häufig von Gewerkschaften oder sogen. Kernarbeitskräften unterstützt werden. Dieser umfassende Ansatz kann zu einem besseren Verständnis beitragen, unter welchen Bedingungen – insbesondere welcher Systeme industrieller Beziehungen – die Vision „Europa 2020“ für inklusives Wachstums realisierbar ist, in der die „Vorteile von Wachstum und Arbeitsplätzen vielen zugutekommen“.

Unser analytischer Rahmen berücksichtigt, dass es sowohl hinsichtlich der Prekarität wie auch der Inklusion im Beschäftigungsbereich aufgrund der Differenzen in den vier Typen von „**Schutzlücken**“ Unterschiede gibt (Abbildung 1). In jedem Fall reflektieren regulatorische Maßnahmen und Praxis unterschiedliche länderspezifische Bündel an Rechtsvorschriften und Tarifverhandlungen, und damit unterschiedliche Implikationen für Reformempfehlungen. **Schutzlücken im Bereich Arbeitsrechte** leiten sich von der Festlegung niedriger Mindeststandards (bspw. bei Mindestlöhnen oder bei den Rechten in Bezug auf ungerechtfertigte Entlassung), exklusiver Anspruchsvoraussetzungen (bspw. für jene, die nur wenige oder variable Stunden arbeiten oder in einem Leiharbeits- oder befristeten Arbeitsverhältnis stehen), schwacher Mechanismen für die Erhöhung von Standards und beschränkte Integrationsmöglichkeiten für Erwerbstätige, die ihnen eine Weiterentwicklung ihrer Fähigkeiten, eine Lohnerhöhung und/oder eine Verbesserung des Beschäftigungsstatus bzw. sogar die Beibehaltung eines Normalarbeitsverhältnisses ermöglichen, her.

**Abbildung 1. Schutzlücken führen zu prekärer Beschäftigung und formen sie.**



Sie interagieren mit den **Lücken im Bereich der sozialen Sicherheit**, die Arbeitskräften beispielsweise Leistungen bei Arbeitslosigkeit, im Mutterschaftsurlaub/Elternzeit und in Rente vorenthalten. Einerseits entstehen Lücken, wenn Mindestwerte in Bezug auf Stunden, Einkommen und Beschäftigungsdauer viele Arten von Arbeitsplätzen ausschließen, und andererseits können Regeln zu Ungleichheiten bei Beitragsniveaus oder Zuschüssen zur sozialen Absicherung führen. **Lücken bei der Interessenvertretung** können bei fehlenden oder wenig wirksamen institutionellen Rahmenbedingungen zur Vertretung durch Gewerkschaften oder Betriebsräte, aber auch durch arbeitgeberseitiges Engagement bei kollektiven Arbeitgeberorganisationen (bspw. an Arbeitsstätten, wo viele Leiharbeiter und Personen mit befristeten Verträgen beschäftigt werden, oder an Arbeitsstätten von Subunternehmern) entstehen. Arbeitskräfte können auch aus Schutzmechanismen herausfallen, wenn Regeln zur Anspruchsberechtigung sie beispielsweise aufgrund des Selbstständigen-Status ausschließen, und es kann ungleiche Beteiligungsmuster geben, wenn sich die Gewerkschaften nur eingeschränkt darum bemühen, Erwerbstätige mit atypischen Verträgen auf ihre Seite zu ziehen.<sup>6</sup> Die mit den **Durchsetzungslücken** in Zusammenhang stehenden Probleme spiegeln die zunehmende Sensibilisierung der Sozialpartner dafür wider, dass mehr getan werden muss, um sicherzustellen, dass gesetzliche Regeln und Tarifverträge eingehalten werden. Erwerbstätige verfügen möglicherweise nicht über alle Informationen in Bezug auf Ihre Rechte, oder haben Angst, sich zur Wehr zu setzen, oder sehen sich wesentlichen Hindernissen gegenüber, wenn sie etwa in der Schattenwirtschaft tätig sind. Die folgenden Zusammenfassungen der einzelnen Lücken sind Momentaufnahmen der die einzelnen Länder betreffenden Probleme.

## Schutzlücken bei den Arbeitsrechten: Mindestlöhne, Arbeitsplatzsicherheit und Arbeitszeiten

Arbeitskräfte sind umso weniger von prekären Bedingungen bedroht, je mehr Arbeitsschutzmaßnahmen in Bezug auf Lohn, Arbeitsplatzsicherheit und Arbeitszeiten auf einem angemessenen Niveau festgesetzt und nach Möglichkeit auf alle Arbeitskräfte, unabhängig von ihrem Beschäftigungsvertrag ausgedehnt wurden. Bei der Prüfung der Schutzlücken bei den Arbeitnehmerrechten fanden wir, dass:

- i) in einigen Ländern angemessene Schutzmaßnahmen bereits auf einige Arbeitskräfte mit atypischen, Teilzeit- und kurzfristigen Verträgen ausgedehnt wurden;
- ii) eine Regelung sowohl *inklusive* wie auch *exklusive* Bestandteile haben kann – so kann beispielsweise ein Mindestlohn auf niedrigem Niveau festgelegt werden (Exklusion), dafür aber eine große Reichweite haben (Inklusion);
- iii) Interaktionen zwischen Rechtsvorschriften und Tarifverhandlungen von Land zu Land variieren; und
- iv) eine Reduzierung der Prekarität im Zusammenhang mit der Art des Arbeitsvertrages möglicherweise Strategien mit einem ungleichen oder gezielten Ansatz erforderlich macht.

Der Schutz vor niedrigen Löhnen für Personen in prekären Arbeitsverhältnissen hängt sehr stark von der **Inklusivität der Mindestlohnregeln** ab. In fünf Ländern gilt für alle abhängigen Beschäftigten der gesetzliche staatliche Mindestlohn, unabhängig von der Anstellungsdauer oder den Stunden, und im Vereinigten Königreich, in Spanien und Frankreich haben möglicherweise auch einige Kategorien von Selbstständigen Anspruch darauf. Dänemark verlässt sich im Hinblick auf die Festsetzung von Mindestlöhnen (und bei den Richtlinien für die Arbeitsplatzsicherheit und die Arbeitszeiten) auf Tarifverhandlungen, allerdings ist nicht garantiert, dass sich dies auch auf Personen erstreckt, die weniger

---

<sup>6</sup> Unsere Untersuchungen ergaben auch, dass zahlreiche Gewerkschaften infolge der Krise mit schwindenden Mitgliederzahlen zu kämpfen haben – siehe auch Glassner, V. (2013) „Central and eastern European industrial relations in the crisis: national divergence and path-dependent change“ (Mittel- und Osteuropäische Arbeitsbeziehungen in der Krise: Nationale Divergenzen und pfadabhängige Veränderung, *Transfer* 19(2): 155-169.

als 8 Stunden pro Woche arbeiten, oder für weniger als einen Monat beschäftigt werden. Das Niveau der Mindestlöhne gegenüber dem Medianeinkommen ist ebenfalls von Bedeutung: in Frankreich und in Slowenien (und in Branchenvereinbarungen in Dänemark) ist es hoch, in Deutschland und im Vereinigten Königreich ist es im mittleren Bereich und in Spanien ist es niedrig. Seit 2010 haben Slowenien und das Vereinigte Königreich das Niveau ihrer Mindestlöhne angehoben, während Spanien sich von einer Strategie der Erhöhung abgekehrt hat. Deutschland führte im Jahr 2015 einen neuen Mindestlohn ein und verknüpfte diesen eng mit dem System der Tarifverhandlungen, um so zu verhindern, dass er zum „Standardlohn“ für Niedriglohnjobs wird – ein Problem, das im Vereinigten Königreich schon ziemlich verbreitet ist.

Verglichen mit dem Mindestlohn sind die Lücken in Bezug auf die Arbeitssicherheit für Erwerbstätige in prekären Jobs deutlich größer, was darauf zurückzuführen ist, dass die Anspruchsberechtigung an einen Die Trends der letzten Jahre hin zu mehr Inklusion, die mit der „Normalisierung“ atypischer Arbeitsformen in Zusammenhang steht, sind in den sechs Ländern unterschiedlich und decken sich mit den Trends zu **exklusiven Systemen**, da das Niveau der Leistungen sinkt oder generell die Erfordernisse für eine Anspruchsberechtigung steigen.

Unter den drei betrachteten Leistungsarten ist der/die **bezahlte Mutterschaftsurlaub/Elternzeit** die am stärksten inklusive, da in allen Ländern außer dem Vereinigten Königreich nur eine kurze bzw. eine variable Vorbeschäftigung erforderlich ist und es keine oder niedrige Einkommensgrenzwerte gibt. Schwellenwert in Bezug auf die Mindestbeschäftigungs-/arbeitsdauer bzw. Mindeststundenzahl gebunden ist. Daher sind viele neu auf den Arbeitsmarkt strebende Personen (junge Leute oder Personen, die zuvor arbeitslos oder inaktiv waren) und viele Leiharbeiter und Personen mit befristeten Verträgen von diesem Schutz ausgeschlossen. Die Anforderungen in Bezug auf die Dauer des Arbeitsverhältnisses reichen von 6 Monaten oder weniger in Spanien, Slowenien und Deutschland bis zu 9-24 Monate im Vereinigten Königreich und in Frankreich. In Dänemark variieren die Anforderungen in Bezug auf die Vollbeschäftigung von kurz bislang, abhängig vom jeweiligen Tarifvertrag. Spanien ist erwähnenswert, da das Land Personen mit befristeten Verträgen bereits nach einem Arbeitsmonat bei einem Vertrag von weniger als sechs Monaten Arbeitsschutz zusichert. Desweiteren hat das Land die Abfindung im Kündigungsfall von acht auf zwölf Tage pro Jahr der Beschäftigung<sup>7</sup> im Rahmen eines befristeten Vertrages erhöht. Auf diese Weise bietet Spanien einen der besten Arbeitsschutzstandards für diese Arbeitskräfte, wenngleich das Land noch immer den höchsten Anteil von befristeter Beschäftigung in Europa hat. Diesen Verbesserungen für befristet Beschäftigte steht ein nachlassender Schutz für Normalarbeitnehmer in Spanien gegenüber, ein Trend, der sich auch in Slowenien findet, wo er seinen Ausgang von einem hohen Niveau nimmt, und im Vereinigten Königreich, wo das Niveau bereits niedrig ist.

Der Zuwachs bei den Nullstundenverträgen (UK), den Minijobs mit sehr wenigen Stunden und den Verträgen über Arbeit auf Abruf (Deutschland) und „Reserven“ (Dänemark) weist auf die Bedeutung des Rechts auf eine Mindeststundenanzahl an bezahlter Arbeit pro Woche hin. Nur Frankreich habe gesetzlichen Mindeststunden eingeführt. Allerdings können auch die Tarifverträge in Dänemark ein Minimum von 20-28 Stunden pro Woche festlegen. In Frankreich gibt es viele zulässige Ausnahmen zu der hohen wöchentlichen Mindeststundenanzahl von 24, etwa für Studenten und Personen in subventionierten

---

<sup>7</sup> Dieses Recht gilt für Arbeitskräfte mit „Temporären Verträgen zur Beschäftigungsförderung“, *contrato temporal de foment del empleo*.

Jobs. In Deutschland betreffend die Mindeststundengarantien lediglich Arbeit auf Abruf, allerdings keine Teilzeitbeschäftigten, und Tarifverträge können diesen Schutz noch reduzieren<sup>8</sup>.

## Schutzlücken bei der sozialen Absicherung

Prekäre Arbeit kann den Betroffenen den Zugang zur sozialen Absicherung auf angemessenem Niveau, einschließlich von **Arbeitslosenunterstützung, bezahlte(m)/(r) Mutterschaftsurlaub/Elternzeit** und **Renten** verwehren. Die Tatsache, dass sich Arbeitgeber prekärer Arbeitsformen bedienen, kann auch die Notwendigkeit von Einkommenszuschüssen für derartige Arbeitnehmer erhöhen. Darüber hinaus kann eine schlecht bezahlte und/oder von Beiträgen zur Sozialversicherung ausgenommene prekäre Beschäftigung im Hinblick auf die Finanzierung der sozialen Absicherung Probleme bereiten.

Der Zugang zur sozialen Absicherung ist häufig vom Erreichen der Stunden- oder Einkommengrenzen für die Leistung von Beiträgen, von der Anzahl der über bestimmte Zeiträume geleisteten Beiträge und vom Beschäftigungsstatus abhängig. **Inklusive Systeme** (Abbildung 2) haben niedrige Schwellen, berücksichtigen Beschäftigungsunterbrechungen und beziehen Selbstständige ein. Sie legen auch Mindestleistungen pro Person fest, die berücksichtigen, dass Personen in prekären Arbeitsverhältnissen eine ähnliche Mindestunterstützung benötigen, und können unbezahlte Arbeitsaktivitäten, wie etwa Pflegearbeit, honorieren.

Abbildung 2. Inklusive und exklusive Sozialversicherungssysteme



<sup>8</sup> Hierbei handelt es sich um ein allgemeines Merkmal der deutschen Arbeitszeit-Legislative, die de facto viele Standards nicht verbindlich, sondern als abdingbares, sog. *tarifdispositives* Recht vorgibt. damit können die Bestimmungen an die Bedürfnisse der Berufsgruppen/Branchen über Tarifverträge angepasst werden.

In Frankreich, Slowenien und Dänemark sind auch Selbstständige abgedeckt. In Spanien und Deutschland können sie von der Opt-in-Möglichkeit Gebrauch machen. Spanien hat eine Sonderregelung, die für Personen unter 26 in Anerkennung der hohen Jugendarbeitslosigkeit nur eine sehr beschränkte Vollbeschäftigung erfordert. Im Gegensatz dazu werden im Vereinigten Königreich die niedrigsten Leistungen bezahlt und für eine vollständige Anspruchsberechtigung ist eine Vorbeschäftigung von mindestens 6 unmittelbar aufeinanderfolgenden Monaten bei ein und demselben Arbeitgeber erforderlich. Die Rentensicherung hat auch einige inklusive Dimensionen angenommen, u. a.: Pflichtmitgliedschaft für Selbstständige (alle außer Deutschland); Mindestrenten, die teilweise niedrige Löhne oder ein geringes Ausmaß an Stunden kompensieren (wiederum mit der Ausnahme von Deutschland<sup>9</sup>); und die Anspruchsberechtigung von Teilzeitbeschäftigten, sich in Vorsorgesystemen mit höheren Leistungen zu versichern, die für Vollzeitbeschäftigte ausgelegt sind (nur Dänemark). Der Ausschluss von Pensionsbeiträgen aufgrund von Verdienst- oder Stundengrenzen sind im Vereinigten Königreich, in Deutschland und in Frankreich noch immer ein Thema, obwohl in Frankreich die Mindestbeiträge bereits reduziert wurden.

Die **Arbeitslosenunterstützung** ist die am stärksten exklusive Leistung, da die meisten Selbstständigen, abgesehen von Slowenien (nur eingetragene Unternehmen) und Dänemark (nur Selbstständige auf Vollzeitbasis) keinen Anspruch haben; das in Spanien und Deutschland mögliche Opt-in wird nicht stark genutzt. Die Mindest-Leistungsniveaus unterstützen (außer in Deutschland) Niedriglohn- und Teilzeit Arbeitskräfte, während Spanien, Frankreich und Dänemark offensichtlich am meisten getan haben, um zeitweilig beschäftigten Personen bei der Ansammlung von Ansprüchen auf Arbeitslosenunterstützung zu helfen. Die Verfügbarkeit von Sozialhilfe, die dann zum Zug kommt, wenn die beitragsbasierten Leistungen ausgeschöpft sind, ist von Land zu Land sehr unterschiedlich. Die Unterschiede bei der sozialen Absicherung reflektieren die Unterschiede in den Arbeits- und Familiensystemen: Dänemark und Slowenien gehen davon aus, dass Frauen laufend in Vollzeitbeschäftigung stehen und die Vergütungen erfolgen anhand dieses Standardmodells. Deutschland ist das andere Extrem. Das Land verlässt sich im Hinblick auf Unterstützungsleistungen nach wie vor auf die Familie, was daran zu erkennen ist, dass bei den beitragsbasierten Leistungen (bei Arbeitslosigkeit, Rente) kein Mindestniveau vorgesehen ist.

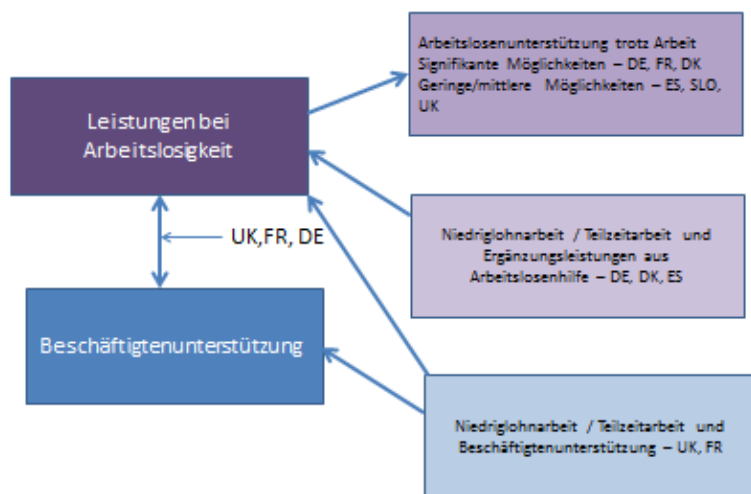
Prekäre Arbeitsverhältnisse stehen auch im Zentrum der Änderungen an den Systemen zur sozialen Absicherung. Sie beeinflussen den Trend, dass arbeitende Personen Unterstützungsleistungen erhalten, gestaltet aber auch die „zuerst Arbeit“-Strategiereformen, die darauf ausgerichtet sind, Arbeitslose oder inaktive Personen zur Aufnahme jeglicher Arbeit zu ermuntern. Das Vereinigte Königreich und Frankreich, und in eingeschränktem Umfang auch Deutschland, bieten umfangreiche Leistungen für arbeitende Personen, um deren niedrige Einkommen zu ergänzen, die durch niedrige Stundenlöhne oder nur wenige Arbeitsstunden verursacht wurden. Spanien und Dänemark gewähren nur kurzfristige Unterstützung und Slowenien gewährt keine Unterstützungsleistungen für Arbeit im Niedriglohnbereich (Abbildung 3). Diese Trends verwischen die Trennung zwischen arbeitslos und beschäftigt. Zudem besteht das Risiko, dass das System der Sozialversicherungsbeiträge einen Anreiz für den Einsatz von prekären Arbeitsverhältnissen bietet, insbesondere bei wenigen und variablen Stunden, im Niedriglohnbereich und bei Selbstständigen. Die Entsenderichtlinie ist ebenfalls ein starker Anreiz für Arbeitgeber in Ländern mit hohen Sozialversicherungsbeiträgen, da sie Beitragszahlungen nach den Regeln des entsendenden Landes gestattet.

---

<sup>9</sup> Auch in Slowenien führt Teilzeitarbeit nur zu einer aliquoten Anrechnung, soweit nicht unter dem Recht auf die Reduzierung von Stunden für Eltern von Kleinkindern vereinbart.



Abbildung 3. Integration von Leistungen im Fall von Arbeitslosigkeit und im Fall von Beschäftigung



## Lücken bei der Interessenvertretung

Lücken bei der Interessenvertretung beruhen in erster Linie auf der institutionellen Struktur der Interessenvertretung für alle Arbeitskräfte. Dieser können anhand von zwei Dimensionen betrachtet werden: Geltungsbereich von Tarifverhandlungen und Umfang von Informationen und Beratung auf betrieblicher Ebene. Auf dieser Grundlage kommen wir zu der Ansicht, dass Dänemark und Frankreich in beiden Dimensionen einen relativ weiten Geltungsbereich und Umfang hat; Spanien und Slowenien haben einem breiten Geltungsbereich bei Tarifverhandlungen jedoch nur eine mäßige Interessenvertretung am Arbeitsplatz; Deutschland hat einen mäßigen Geltungsbereich bei den Verhandlungen, jedoch eine geringe Abdeckung am Arbeitsplatz und die Werte für das Vereinigte Königreich sind in beiden Dimensionen niedrig.

Es gibt relativ wenige spezifische Bestimmungen, die in den Organisationen und bei der Vertretung der Interessen von Personen in prekären Arbeitsverhältnissen helfen würden; ein positives Beispiel ist das Recht für Leiharbeiter in Deutschland, nach dreimonatiger Beschäftigung an Betriebsratswahlen teilzunehmen, wenngleich dies aufgrund der kurzen Einsatzdauer nicht sehr effektiv ist. Trotz zahlreicher Initiativen zur Organisation und zur Vertretung der Interessen von Personen in prekären Arbeitsverhältnissen gibt es nach wie vor entscheidende Herausforderungen:

- 1) Teilzeitkräfte sind tendenziell noch immer unzureichend vertreten, was sich teilweise darin begründet, dass sie Branchen mit geringem Deckungsgrad tätig sind;
- 2) es gibt Dilemmas dahin gehend, ob das Hauptziel darin besteht, jene zu vertreten, die in atypischen Arbeitsverhältnissen stehen oder ob man die Anzahl derartiger Verträge reduzieren sollte; und
- 3) die unterschiedliche Stärke bei Tarifverhandlungen und die unterschiedlichen Arbeitsbedingungen in den verschiedenen Branchen verkomplizieren die Strategien zum Schutz von Personen in prekären Arbeitsverhältnissen – die Arbeit kann beispielsweise in andere Branchen mit niedrigeren Tariflöhnen ausgelagert werden.

Insgesamt können der beschränkte Erfolg bei der Vertretung der Interessen von Personen in prekären Arbeitsverhältnissen und der Widerstand gegen die Erosion der Bedingungen eher als Ergebnis struktureller Aspekte (schwache Gewerkschaften, fehlende Gewerkschaften in bestimmten Branchen und in bestimmten Beschäftigungstypen) betrachtet werden, denn als mangelndes Engagement seitens der Gewerkschaften. Dies lässt darauf schließen, dass in der Umgebung prekärer Arbeitsverhältnisse Gewerkschaftsaktivitäten häufig selbst prekär sind. Die Dualität des Arbeitsmarkts scheint sich somit eher in strukturellen Defiziten zu begründen denn in Gewerkschaftsstrategien zur Bevorzugung von Arbeitskräften in Normalarbeitsverhältnissen. Eine starke Interessenvertretung im gesamten Arbeitsmarkt hat im Allgemeinen auch positive Auswirkungen auf die Bedingungen jener, die als „Außenseiter“ bezeichnet werden können. Und doch sehen sich alle sechs Länder ähnlichen Herausforderungen gegenüber, wenn es um die Verbesserung der Interessenvertretung in prekären Arbeitsmärkten geht; wenn sich die Frage stellt, wie die zunehmenden Wissenslücken (bspw. in Bezug auf Arbeitsbedingungen und Arbeitgebertaktiken zur Vermeidung regulatorischer Beschränkungen<sup>10</sup>) überwunden werden können, und wie Arbeitgeber davon abgehalten werden können, Subunternehmer zur Unterwanderung der Strategien der Interessenvertretung (insbesondere über die Scheinselbstständigkeit) zu nutzen.

## Lücken bei der Durchsetzung

Die Durchsetzungslücken reflektieren die komplexen Beziehungen zwischen gesetzlichen Schutzmechanismen und den Systemen des sozialen Dialogs in verschiedenen Ländern und verschiedenen Sektoren. Die sechs Länder zeigen drei umfangreiche Typen von Durchsetzungssystemen (Abbildung 4). Im ersten Typ ist die Durchsetzung im System des sozialen Dialogs eingebettet (Dänemark, Deutschland und Slowenien). Im zweiten stellen die Durchsetzungsmechanismen eine Ergänzung zum System des sozialen Dialogs dar (Frankreich und Spanien) und im dritten ist die Durchsetzung ein Gegengewicht zum schwachen sozialen Dialog (Vereinigtes Königreich).

Die Unterschiede in den Durchsetzungssystemen führen zu speziellen Problemen, wie etwa Bewusstseinslücken, Machtlücken und Lücken bei den Geltungsbereichen. Inländern mit starken oder koordinierten Systemen des sozialen Dialogs (Deutschland, Dänemark und Slowenien) werden Mindeststandards üblicherweise durch Tarifverträge geregelt, wobei die Aufgabe der Überwachung und Untersuchung von Normverletzungen von Arbeitgebern, Gewerkschaften und Arbeitsinspektoraten mit relativ eng definierten Aufgabenbereichen gemeinsam übernommen wird. Erwerbstätige in Branchen oder Berufen, die nicht abgedeckt sind, sind benachteiligt, und zwar sowohl mangels guter kollektiv vereinbarter Mindeststandards als auch mangels einer Mindestabsicherung durch ein starkes legislatives System. Staatlich-zentralistische Systeme (Frankreich, Spanien) können den sozialen Dialog zur Festlegung von Normen mit einer klaren Rolle der Behörden bei der Überwachung und Durchsetzung von Standards kombinieren. Im Gegensatz zu Dänemark, Deutschland und dem Vereinigten Königreich, sind die Arbeitsinspektorate in Frankreich und Spanien insofern „Generalisten“, als sie die Verantwortung für die Durchsetzung einer breiten Palette an Standards haben (bspw. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Arbeitszeiten, Gleichbehandlung, Löhne). Dennoch sind Effektivitätslücken ein Problem, insbesondere im großen informellen Sektor. Im Vereinigten Königreich, wo der soziale Dialog schwach und fragmentiert ist, spielt das Gesetz eine größere Rolle.

---

<sup>10</sup> Bei diesem Thema ergänzt unser Forschung andere Befunde zu den „Ausstiegsoptionen“ von Arbeitgebern, siehe Doellgast, V., Lillie, N. und Pulignano, V. (Hrsg.) (2017) *Reconstructing Solidarity: Labour Unions, Precarious Work, and the Politics of Institutional Change in Europe*, (Die Rekonstruktion der Solidarität: Gewerkschaften, prekäre Arbeitsverhältnisse und die Politik der institutionellen Veränderung in Europa) Oxford University Press.

Abbildung 4. Durchsetzungssysteme



In allen Ländern hängt vieles vom Umfang und vom Aufgabengebiet der Inspektionsbehörden und Sozialpartner sowie vom „Biss“ der Mindeststandards (bspw. dem relativen Wert der Mindestlöhne) ab; die Standards werden zuweilen gut durchgesetzt, doch ihr Niveau ist niedrig. Zudem sind die einzelnen rechtlichen Herausforderungen bei schlechter Behandlung, Unterbezahlung oder Diskriminierung extrem von den Ressourcen und dem für die Rekonstruktion eines Falles erforderlichen Wissen und von der Zugänglichkeit abhängig, wie sich kürzlich bei der Einführung teurer Gebühren zeigte, die im Vereinigten Königreich zu entrichten sind, wenn ein Fall vor Gericht entschieden werden soll.

Es gibt auch Hinweise darauf, dass man sich zunehmend stärker auf einen korrektiven anstelle eines präventiven Ansatzes bei der Durchsetzung und bei der Einhaltung von Vorschriften verlassen möchte. Das bedeutet, dass Inspektionen nur nach einem ernsthaften Vorfall vorgenommen werden, anstatt Ressourcen zur Stärkung des Rechtsbewusstseins unter den Erwerbstätigen und zur Weitergabe von Informationen und bewährten Praktiken unter den Unternehmen bereitzustellen, um Problemen vorzubeugen. Obwohl in Frankreich und in Spanien die Anzahl der Inspektoren (die sich mit Sozialversicherungsprüfungen und nicht angemeldeter Arbeit befassen) gestiegen ist, scheint ihre Anzahl in Dänemark, Slowenien und im Vereinigten Königreich rückläufig zu sein. Die Daten werden allerdings als unzuverlässig eingestuft. Eine von allen Ländern eingeführte Gegenmaßnahme ist eine Erhöhung der Strafen für bestimmte Vergehen im Bereich der Rechte von Erwerbstätigen. Jedoch wären die Arbeitgeber ohne ein minimal effektives Inspektorat zunehmend verführt, einen Verstoß zu riskieren, in der Hoffnung, dass ein solcher nicht bemerkt und nicht von einer Arbeitskraft gemeldet würde.

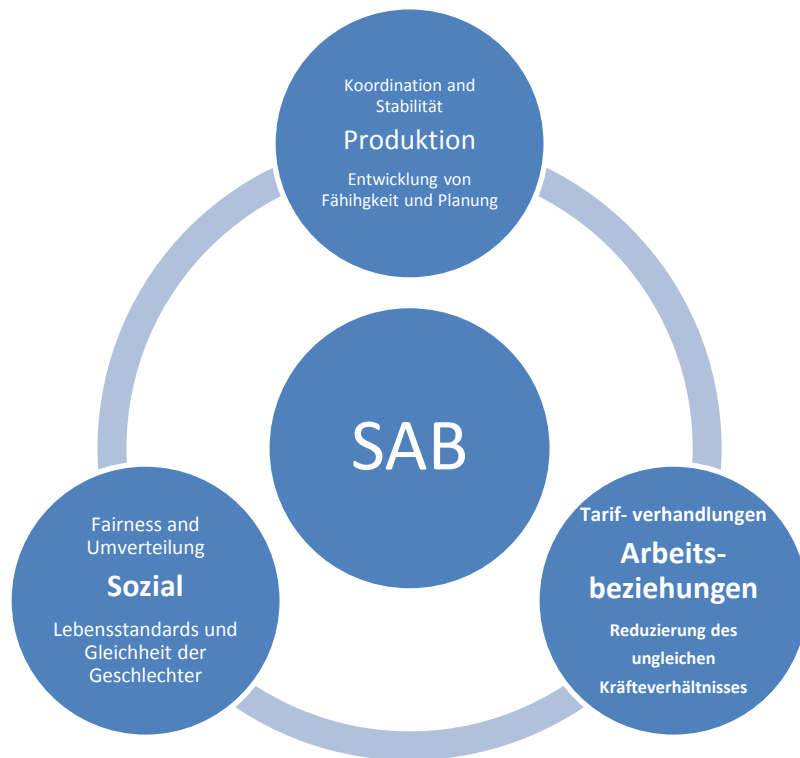
## Absicherungslückenvergleich für vier Arten von prekären Arbeitsverhältnissen

### i) Elastizität oder Erosion des Normalarbeitsverhältnisses?

Das Normalarbeitsverhältnis (NAV) ist ein Eckpfeiler von Produktionssystemen, Arbeitsbeziehungen und sozialer Absicherung (Abbildung 5). Während die meisten europäischen Bürger unter einem NAV beschäftigt sind, setzen die schwächer werdenden Arbeitsmarktinstitutionen, wie etwa die Tarifverhandlungen, und die Fragmentierung der Produktion durch Auslagerungen viele Arbeitskräfte, selbst in Vollzeitbeschäftigung befindliche, dem Risiko niedriger Löhne und eingeschränkter Karrieremöglichkeiten aus. Die Entwicklung und die Form des NAV ist in allen sechs Ländern unterschiedlich, was die Unterschiede in der Regulierung, den Geschlechterbeziehungen und den Systemen

des Beschäftigung- und sozialen Schutzes widerspiegelt (Tab. 1). Diese haben wiederum Unterschiede bei der Größe der Schutzlücken in anderen Beschäftigungsformen zur Folge.

**Abbildung 5. institutionelle Anker der SAB**



Der Arbeitsschutz für Normalarbeitnehmer blieb in vier Ländern relativ stabil, war in Spanien und in Slowenien aber rückläufig. Insgesamt ist jedoch der Schutz im Vereinigte Königreich wesentlich niedriger als in den anderen fünf Ländern. Ein deutlicherer Nachweis der Erosion des NAV findet sich in den Daten zu den Löhnen, die die üblichen Trends zu niedrigeren Lohnanteilen und einer größeren Lohnungleichheit zeigen (ausgenommen hiervon ist das bereits in Ungleichheit befindliche Vereinigte Königreich). Darüber hinaus erhöhte die Wirtschaftskrise bei den Arbeitnehmern mit unbefristeten Verträgen in allen Ländern das Risiko der Erwerbstätigenarmut, wobei es in Spanien und im Vereinigten Königreich bisher noch keine Anzeichen auf einen Rückgang gibt.<sup>11</sup>

Wir finden nur in beschränktem Maß Nachweise, die die Auffassung unterstützen, dass das NAV vom endgültigen Niedergang bedroht wäre. Vollzeit- und unbefristete Arbeitsverhältnisse sind noch immer die Hauptform von Arbeitsbeziehungen in der gesamten EU, selbst in so liberalen Marktwirtschaft dem wie dem Vereinigten Königreich. Obwohl die Selbstständigkeit in Slowenien, in Spanien und im Vereinigten Königreich zugenommen hat, haben mehr Menschen Arbeit (selbst nach der Finanzkrise), gestützt auf ein stetiges Wachstum der weiblichen Partizipationsquoten (mit Ausnahme von Dänemark).

<sup>11</sup> Die Daten von der *EU-SILC -Umfrage [ilc\_iw05]* von Eurostat zeigen, dass die Erwerbstätigenarmut unter den Arbeitnehmern mit unbefristeten Verträgen in Spanien von 4,8 % im Jahr 2007 auf 6,0 % in den Jahren 2008-2009 gestiegen ist und im Jahr 2014 noch immer bei 5,9 lag. Im Vereinigten Königreich stieg sie von 5,0 % im Jahr 2007 auf 6,4 % im Jahr 2012 und lag 2014 noch immer bei 6,0 %.

**Tabelle 1.** Historisches SAB-Umfeld in den sechs ausgewählten Ländern

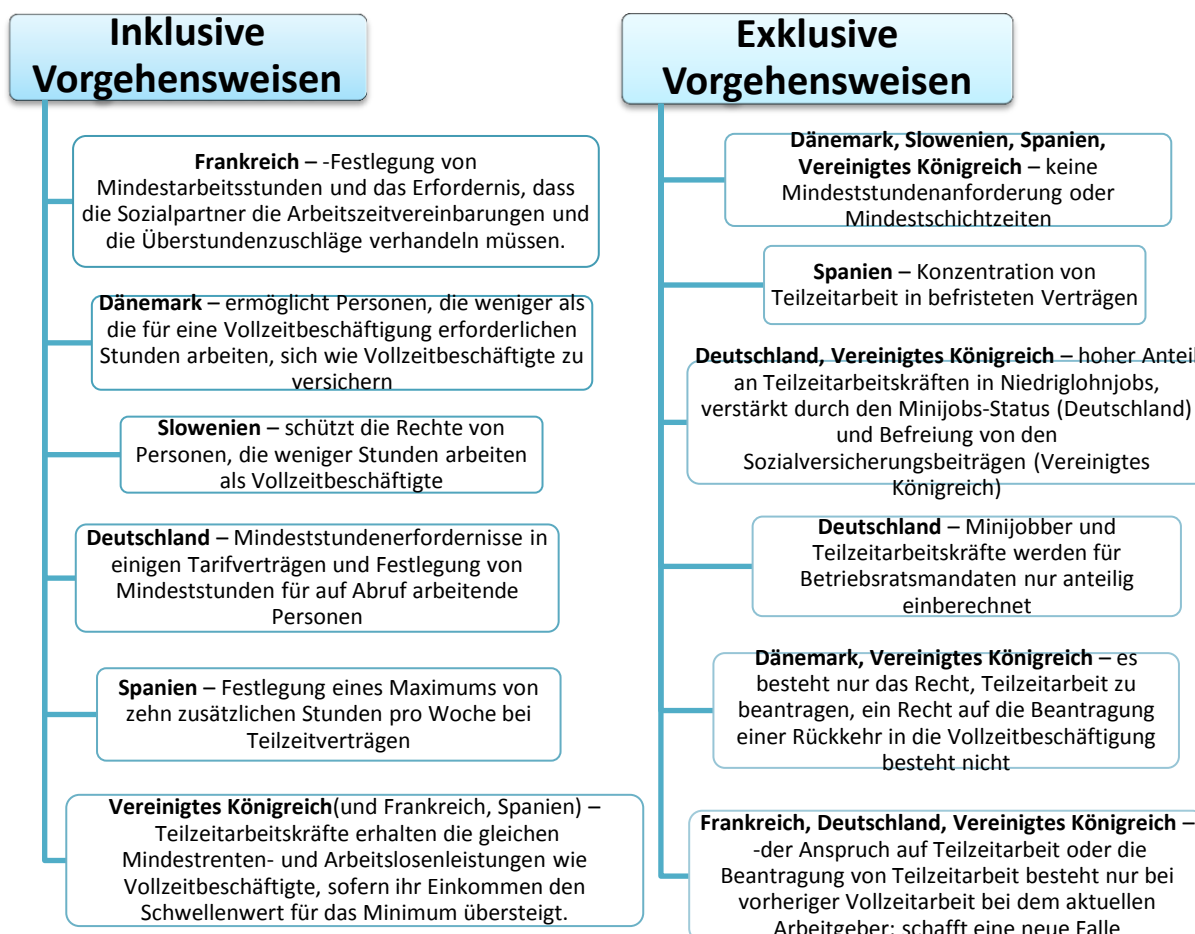
	Regulierung der SAB	Männliche Hauptverdiener sind die Norm.	Arbeitsmarkt Flexibilität für Arbeitnehmer mit unbefristeten Verträgen	Klüfte bei den Standards zwischen den Beschäftigungsformen
<b>Dänemark</b>	Voluntarismus	schwach	hoch (doch mit guten sozialen Löhnen)	mäßig
<b>Frankreich</b>	Staatlich-zentralistischer Voluntarismus	mäßig	gering	mäßig
<b>Deutschland</b>	Hybrid	stark	gering	hoch
<b>Slowenien</b>	Staatlich-zentralistischer Voluntarismus	schwach	gering	gering
<b>Spanien</b>	Staatlich-zentralistischer Voluntarismus	stark	mäßig	hoch
<b>Vereinigtes Königreich</b>	Arbeitgebergeführter Voluntarismus	mäßige/stark	hoch (doch ohne gute soziale Löhne)	gering/mäßig

Nichtsdestotrotz wurden die Normen der Fairness, der Umverteilung und der Arbeitsplatzsicherheit in einem gewissen Maß ausgehöhlt. Die Feminisierung der Arbeitskräfte, der Fokus auf Arbeitsmarktaktivierung und die Schwächung des Wohlfahrtsstaates dienen zur „Normalisierung“ des Prinzips der Beschäftigungsflexibilität und der Risiken in Bezug auf niedrige Löhne und kurze Arbeitszeiten. Zur gleichen Zeit gibt es auch Anzeichen dafür, dass die SAB unter bestimmten Umständen irgend Schutz auf atypische Arbeitsformen kann und tatsächlich tut, wie in den folgenden Textpassagen ausgeführt wird.

## ii) Teilzeitarbeit und Arbeit auf Abruf (variable Stunden)

Die sechs Länder zeigten im Bereich Teilzeitarbeit große Unterschiede. Diese betreffen die Personen, den Teilzeit arbeiten, und das Ausmaß, in dem die Teilzeitarbeit zu schlechten Arbeitsbedingungen führt. Deutschland und das Vereinigte Königreich haben beide ein großes Teilzeitaufkommen mit hohem Frauenanteil, was durch spezielle Steuer- und Sozialversicherungsregelungen gestärkt wurde. Teilzeitarbeit ist hauptsächlich freiwillig, wenngleich zumeist prekär, was auf die niedrigen angebotenen Löhne, schlechten Aufstiegschancen und des Risiko des Ausschlusses von Sozialleistungen und Arbeitsrechten zurückgeht.

Im Kontrast dazu wird in Dänemark und Slowenien die Teilzeitarbeit primär mit jungen Menschen assoziiert, und sie ist meist freiwillig. In Dänemark ist sie weit verbreitet, in Slowenien ist sie insgesamt nicht sehr verbreitet. Eine ununterbrochene Beschäftigung von Frauen ist in beiden Ländern die Norm und in Slowenien wird, obwohl Eltern von jungen Kindern Anspruch auf eine Verringerung ihrer Arbeitsstunden haben, erwartet, dass alle wieder in die Vollzeitbeschäftigung zurückkehren, sobald die Kinder älter sind. In Dänemark gibt es mehr Auswahl. In Spanien und Frankreich ist die Teilzeitarbeit mittelmäßig ausgeprägt. Allerdings ist der Anteil an unfreiwilligen Teilzeit-Arbeitskräften sehr hoch, was auf mangelnde Akzeptanz der Teilzeitarbeit hinweist. In Spanien sind Teilzeitjobs hauptsächlich befristet, niedrig entlohnt und konzentriert sich eher auf die Privatwirtschaft und nicht auf den öffentlichen Sektor. In Frankreich ist der Anteil der unfreiwilligen Teilzeitarbeitskräfte hoch, obwohl zahlreiche Teilzeitarbeitskräfte in vielerlei Hinsicht betreffende Schutzlücken geschlossen wurden. Das folgende Bild zeigt Länderbeispiele für inklusive und exklusive Vorgehensweisen, die die Prekarität von Teilzeitarbeitsverhältnissen umkehren oder verstärken.

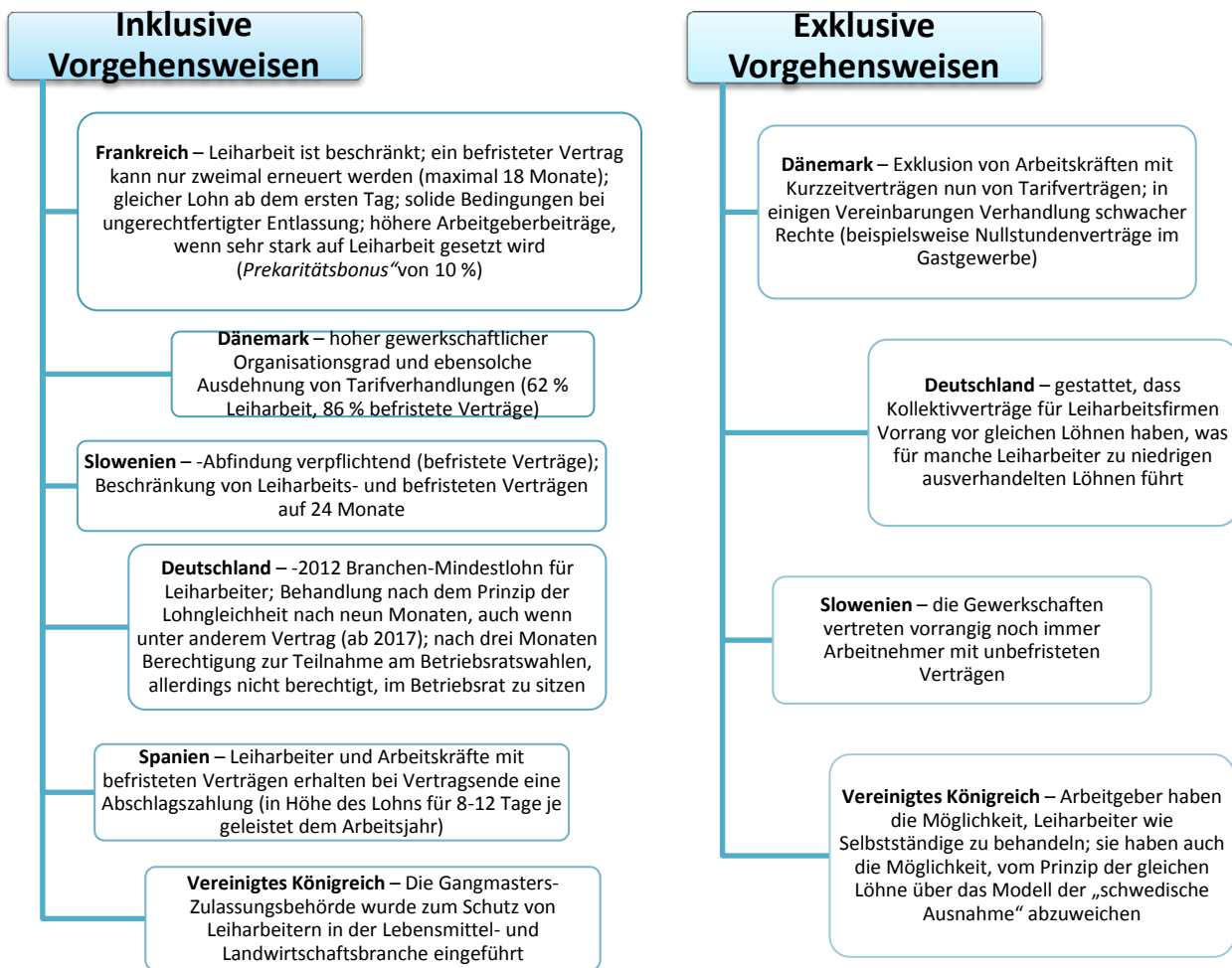


### iii) Leiharbeitskräfte und befristet Beschäftigte

Die Verbreitung von Leiharbeit und befristeten Verträgen variiert von Land zu Land, wobei der Anteil im Vereinigten Königreich (6 %) und in Dänemark (9 %) relativ moderat ist, in Deutschland (13 %), in Frankreich (16 %) und in Slowenien (18 %) signifikant und in Spanien mit 25 % trotz eines jüngst starken Rückgangs hoch ist<sup>12</sup>. In allen sechs Ländern dominieren die befristeten Verträge gegenüber Leiharbeitsverträgen, wobei Letztere in Spanien praktisch nicht vorkommen. In Spanien, Slowenien und Frankreich werden tendenziell nur Verträge mit kurzer Laufzeit angeboten. In Deutschland und Dänemark sind die Laufzeiten länger, wobei in Deutschland 41 % und in Dänemark 30 % der Leiharbeiter bzw. Arbeitnehmer mit befristeten Verträgen Laufzeiten von mehr als zwei Jahren genießen.<sup>13</sup>

<sup>12</sup> Online 2015 Eurostat-Daten, 'lfsa\_etpga'.

<sup>13</sup> Der großer Anteil von fehlenden Antworten bei den britischen Umfragedaten bedeutet, dass die berichteten Muster nicht statistisch zuverlässig sind.



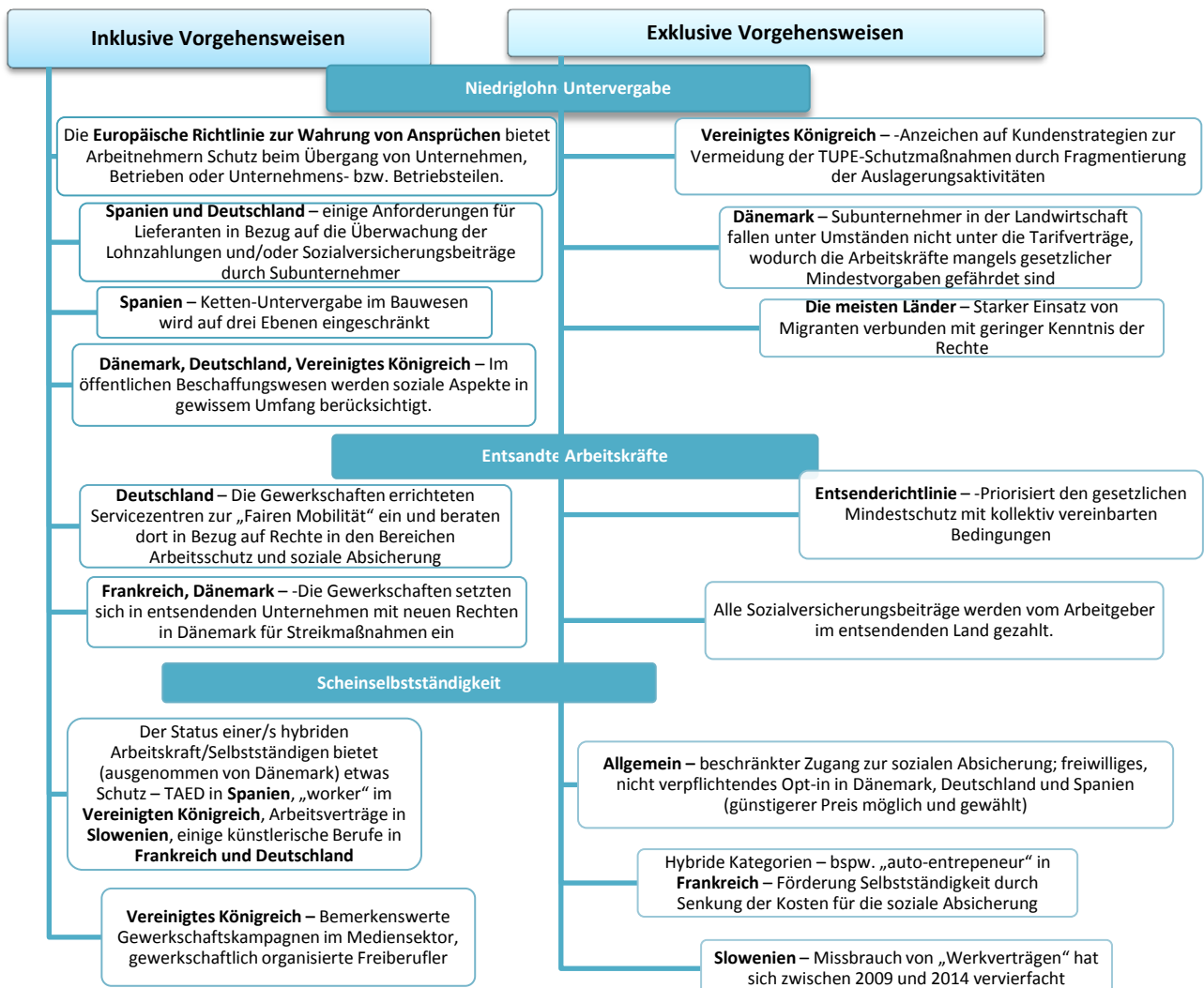
Wiederum variieren die Ausprägungen der Schutzlücken von Land zu Land sehr stark. Das Vereinigte Königreich sticht durch den geringsten Schutz für Leiharbeiter und Arbeitskräfte mit befristeten Verträgen hervor: es ist gestattet, Leiharbeiter als Selbstständige zu behandeln, es wird keine Abfindung bei Kündigung von befristeten Verträgen gewährt, Leiharbeiter müssen zwölf Wochen warten, ehe sie gleichen Lohn erhalten und die sog. „schwedische Ausnahme“ bitte diesbezüglich ein Schlupfloch. Im Gegensatz dazu bieten Spanien, Slowenien, Deutschland und Frankreich für Leiharbeiter gleichen Lohn und Arbeitskräften mit befristeten Verträgen sofort ab Arbeitsbeginn den Anspruch auf Abfindung, wobei insbesondere Frankreich eine Reihe von Regelungen zur Reduzierung von Schutzlücken kennt. Spanien hat Arbeitsschutzmaßnahmen und Rechte im Fall von Kündigungen mit sehr kurzen Vorbeschäftigungszeiten zum Teil auch als Kompensation für die sehr häufig zum Einsatz kommenden Leiharbeits- und befristeten Verträge eingeführt. Dänemark schließt kurzfristig beschäftigte Arbeitskräfte von den Tarifverträgen aus, hat aber auf der anderen Seite einen hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad bei diesen Arbeitskräften und die Tarifverhandlungen haben eine große Reichweite. In Frankreich und Deutschland wird die Reichweite von Tarifverhandlungen auch durch spezifische Vereinbarungen mit Leiharbeitsfirmen erreicht; in Frankreich Slowenien und Spanien wird sie durch Ausdehnung der Vereinbarungen erreicht. Allerdings haben diese Vereinbarungen in Deutschland zu relativ niedrigen Löhnen geführt, wodurch die Lohnungleichheit etwas nach unten gedrückt wurde, was allerdings kürzlich ein wenig umgekehrt wurde.

Insgesamt kann die verpflichtende Lohngleichheit in allen sechs Ländern die Vorherrschaft schlechter Löhne, einer prekären Interessenvertretung, undurchsetzbare Wechsel in unbefristete Verträge und mangelnde Rechte aufgrund langjähriger Betriebszugehörigkeit nicht verhindern. Da der temporäre Charakter einer Beschäftigung in der Tat auf eine fehlende fortlaufende Arbeitsbeziehung hinweist, besteht

daher keine beiderseitige Investitionen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer und keine Möglichkeit bzw. kein Anreiz für die Durchsetzung besserer Arbeitsbedingungen. Die obigen inkludierenden und exkludierenden Vorgehensweisen in Bezug auf temporäre Arbeit ( befristete Verträge und Leiharbeiter) Formen ihren prekären Charakter, doch ohne Regelungen zur Erhöhung der Kosten von temporären Verträgen für Arbeitgeber bzw. ohne die Gewährleistung beiderseitiger Vorteile für Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind die Ergebnisse möglicherweise beschränkt.

## iv) Ausgelagerte Arbeit

Es werden drei Arten von prekärer ausgelagerter Arbeit betrachtet: i) verliehene Arbeitskräfte, ii) von entsandten Arbeitskräften zu verrichtende Arbeit und iii) Scheinselbstständigkeit. Jede Form der Untervergabe stellt in Bezug auf die Vorgehensweise zur Beschränkung der Prekarität andere Herausforderungen dar: Es folgen Beispiele zu inklusiven und exklusiven Vorgehensweisen nach Art der Beschäftigung.





Es gibt nur wenige offizielle Daten, doch die Tab. 2 zeigt die jüngsten Trends nach der Krise und die international unterschiedlicher Verwendung von entsandten Arbeitskräften und auf eigene Rechnung arbeitenden Selbstständigen. Arbeitgeberseitige Strategien und Vorgehensweisen stellen den Haupttrigger für die Nutzung prekärer ausgelagerter Arbeit, insbesondere wenn es gute finanzielle Anreize zur Auslagerung gibt – beispielsweise das nur geringe Sozialversicherungsbeiträge für entsandte Arbeitskräfte oder Selbstständige zu bezahlen sind. Gesetzliche Maßnahmen können auch ihren Teil zur Förderung von prekärer Arbeit beitragen. So haben beispielsweise in Slowenien und im Vereinigten Königreich die strengen Vorschriften für Arbeitslose, die bezahlte Arbeit jeglicher Art annehmen müssen, in Slowenien zu einer Bewegung in die Selbstständigkeit geführt; im Rahmen eines speziellen Programms in den Jahren 2008-2014 erhielt ein Arbeitsloser 4.500 Euro, wenn er/sie für 24 Monate selbstständig bleibt.

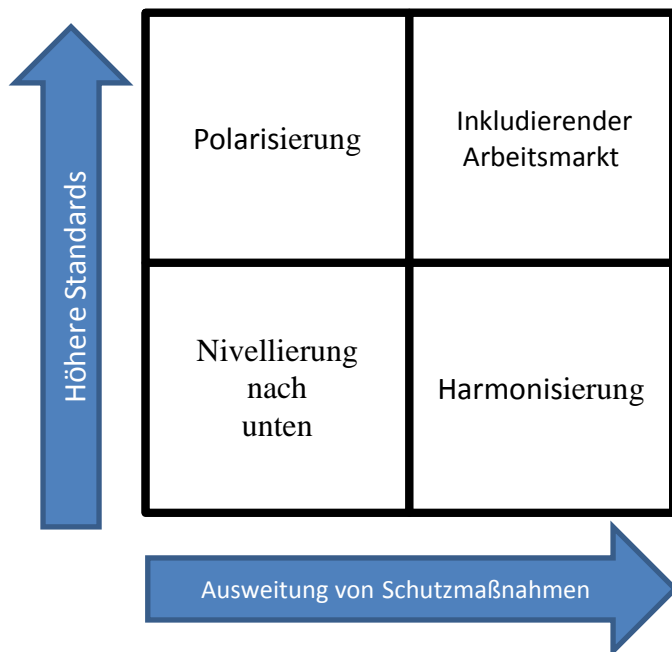
**Tabelle 2.** Zusammenfassung der Muster und Trends in den sechs Ländern: von entsandten Arbeitskräften zu verrichtende Arbeit und Selbstständigkeit

	Dänemark	Frankreich	Deutschland	Slowenien	Spanien	Vereinigtes Königreich
<b>Von entsandten Arbeitskräften zu verrichtende Arbeit:</b>						
<i>Trends bei der Entsendung von Arbeitskräften nach der Krise</i>	geringer Anstieg	starker Rückgang	Anstieg	starker Anstieg	starker Anstieg	stabil
<i>-entsandte Mengen</i>	gering	hoch	hoch	sehr hoch	mittel	gering
<i>-erhaltene Mengen</i>	gering	sehr hoch	sehr hoch	sehr gering	mittel	gering
<b>Selbstständigkeit:</b>						
<i>Trends nach der Krise</i>	stabil	Anstieg	Rückgang	starker Anstieg	Anstieg	starker Anstieg
<i>Werk tätige auf eigene Rechnung (Teil der Gesamt-SE)</i>	gering	gering	gering	Durchschnitt	Durchschnitt	sehr hoch
<i>Unterschied zwischen den Geschlechtern</i>	weit	weit	weit	schmal	schmal	schmal

## Re-Regulierung des Arbeitsverhältnisses

Die entscheidende Frage ist, ob sich die Bemühungen der Sozialpartner auf die Wiederherstellung der Position der Standardarbeitsbeziehung oder auf eine stärkere Regulierung von atypischen Arbeitsverträgen konzentrieren sollen. Es können vier Szenarien aufgezeigt werden (Abbildung 6). Die beiden Szenarien links repräsentieren exklusive Strategien: Standards können **nach unten korrigiert** werden, auf die geringsten Vergleichswerte, oder es kann eine **Polarisierung** der Standards zwischen den verschiedenen Sektoren oder Arbeitskräftegruppen (bspw. durch Reformen bei der sozialen Absicherung, die männliche Vollzeit-Alleinverdiener gegenüber Frauen in Teilzeitpositionen bevorzugen) geben, die die unterschiedlichen Verhandlungspositionen der Arbeitskräfte verstärkt.

Abbildung 6. Alternative Modelle der Arbeitsplatzregulierung



Die Strategien rechts entsprechen einer stärkeren Inklusion durch eine Ausdehnung des Schutzes. Wird dies ohne Erhöhung der Standards durch eine **Harmonisierung** erreicht, wird es Gewinner und Verlierer geben. **Inklusive** Veränderungen auf dem **Arbeitsmarkt**, durch regierungsseitig vorgegebene Strategien oder Bemühungen der Sozialpartner, auf Erwerbstätige in prekären Arbeitsverhältnissen ausgedehnter Schutz und Anhebung der Standards für alle. Im Rahmen von knapp 20 detaillierten Fallstudien in sechs Ländern untersuchten wir in diesem Forschungsprojekt unterschiedliche positive Formen des sozialen Dialogs, die prekäre Arbeitsverhältnisse auf dem Weg der Harmonisierung oder im Rahmen inklusiver Arbeitsmärkte reduzieren sollten.

## Das Schließen von Schutzlücken durch sozialen Dialog

Der soziale Dialog kann für die Tarifverhandlungen zwischen der Gewerkschaft und dem Arbeitgeber traditionelle Kanäle nützen, oder sich auf neue und innovative Formen der Zusammenarbeit stützen, wo mehrere Akteure, wie Behörden, Organisationen der Zivilgesellschaft, die regionale und die lokale Verwaltung sowie Einrichtungen der beruflichen Weiterbildung involviert sind. Die folgenden fünf Themen fassen die empirischen Daten aus den detaillierten Fallstudien zusammen, die in allen sechs Ländern durchgeführt wurden.

### Integration der sozialen Absicherung für Teilzeit- und Gelegenheitsarbeiter und für Arbeitskräfte mit variablen Stunden

Die Systeme der sozialen Absicherung sind wohl die Grundlage von Normalarbeitsverhältnissen (NAV). Schutzlücken kann es dort geben, wo Arbeitskräfte weniger als Vollzeit arbeiten, oder bei anderen Formen von Verträgen für Gelegenheitsarbeit und variable Stunden, wenn das Einkommen niedrig ist oder fluktuiert. Befunde aus den Fallstudien deuten darauf hin, dass lokale Maßnahmen zur Stabilisierung von Arbeitszeiten und Löhnen über den sozialen Dialog eine Erhöhung der Stunden und Löhne potenziell positive Auswirkungen auf die soziale Absicherung haben können. Die Gewerkschaften haben zur Beendigung des Einsatzes von Nullstundenverträgen in der **Fallstudie zur Pflegearbeit einer lokalen britischen Behörde** beigetragen, und lokale Tarifverträge legen für Arbeitskräfte in **Frankreich**, die in den Bereichen **Pflege und Einzelhandel** tätig sind, sowie in **Spanien** für **Arbeitskräfte im Catering** längere Arbeitszeiten fest. In ähnlicher Weise waren die Gewerkschaften bei den Bemühungen um eine Stabilisierung der Arbeitszeiten **im slowenischen Einzelhandel** an vorderster Front. Längere Arbeitszeiten für Minijobber in **Deutschland** würden in Kombination mit Steueränderungen den **Einzelhandelsbeschäftigten** (meist Frauen) höhere Einkommen gewährleisten, unabhängig von ihren Lebenspartnern.

### ***Nutzung eines „breiten sozialen Dialogs“ im Kampf gegen Prekarität bei Arbeitskräften in der Hauspflege in Frankreich.***

Probleme bei der Personalbeschaffung und Mitarbeiterbindung und eine „versteckte Prekarität“ unter den Pflegekräften in der französischen Region *Provence Alpes Côte d’Azur* rief bei den regionalen Regierungen und den Sozialpartnern einen neuen politischen Willen hervor, die Probleme gemeinsam zu diagnostizieren und anzusprechen. Eine eindrucksvolle Reihe an Akteuren, einschließlich der regionalen Entwicklungsarchitekturen, Weiterbildungseinrichtungen, der staatlichen Arbeitsvermittlung, des Gesundheitsversicherungsfonds, der Gewerkschaften, der Arbeitgeber und der Lokalverwaltung verhandelte im Jahr 2010 eine regionale Kooperationsvereinbarung mit folgenden Zielen: i) Reduzierung der unfreiwilligen Teilzeitarbeit (und Behebung der unbezahlten Reisezeiten über eine intelligentere räumliche Verteilung der Arbeitskräfte; ii) finanzielle Unterstützung für Schulungen und dem beruflichen Werdegang, iii) die Qualifikationen für Personen, die sich um eine Stelle in der Branche bewerben, wurde im Jahr 2014 verlängert, und sie stellt ebenfalls einen Weg in andere Jobs im Gesundheitswesen dar. In den Jahren 2012-2014 profitierten 3700 Pflege Kräfte von erhöhten Stunden, zahlreicheren Schulungen und einem höheren Lohn (rund 320 € pro Monat zusätzlich) sowie einem verbesserten Schutz. Darüber hinaus hat diese Vereinbarung den sozialen Dialog in dieser Branche verbessert und eine „einzigartige Verhandlungsarena“ errichtet. Es muss allerdings noch mehr getan werden, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern, denn viele Frauen waren aufgrund von Erschöpfung oder Burn-out nicht in der Lage, in eine Vollzeitbeschäftigung umzusteigen.

## **Unklarheiten im Beschäftigungsstatus**

Mit dem Wandel der Technologie und Produktionssysteme beobachten wir rapide Änderungen in den Arbeitsbeziehungen, die die üblichen Verfahren zur Feststellung was einen „Beschäftigten“ bzw. einen „Selbstständigen“ ausmacht, infrage stellen und die Länder vor die Herausforderung stellen, Klarheit und Gleichheit in Bezug auf den Beschäftigungsstatus zu schaffen. Die Aufteilung von Erwerbstätigen in abhängige Beschäftigte, Leiharbeiter und Selbstständige hat direkte Auswirkung auf Ansprüche aus Arbeitsrechten und sozialer Absicherung. Zusätzlich bietet die Unklarheit bezüglich des tatsächlichen Status vieler Arbeitskräfte, die als Selbstständige angesehen wurden, den Arbeitgebern reichlich Spielraum zur Übertragung von Risiken auf diese Arbeitskräfte.

Befunde aus den Fallstudien lassen darauf schließen, dass der soziale Dialog den Spielraum für Arbeitgeber zur Ausnutzung von Unklarheiten im Beschäftigungsstatus reduzieren kann, was allerdings Kosten verursachen kann, wenn Standards für alle Arbeitskräfte nach unten angepasst werden. In **Slowenien** wurden rund 250 **freiberufliche Medienschaffende** bei der staatlichen Rundfunkanstalt RTV nach einer Vereinbarung zwischen dem Management und der Gewerkschaft auf unbefristete Verträge umgestellt. Dies gelang dank wesentlicher Unterstützung der Gewerkschaft durch das slowenische Arbeitsinspektorat und durch den finanziellen Druck auf den Arbeitgeber, der aus den gesetzlichen Kompensationen entstand, die an die Arbeitskräfte gezahlt wurden. Die **spanische** Rechtsreform rund um wirtschaftlich abhängige Selbstständige (TAED<sup>14</sup>) reduzierte prinzipiell die Unklarheiten im Rechtsstatus und senkte die Prekarität. Allerdings warnt die Fallstudie, dass, während einige Arbeitgeber frühere selbstständige Arbeitskräfte auf den besser geschützten TAED-Status umstellen, andere Arbeitgeber Arbeitskräfte mit einem Normalarbeitsvertrag in die Scheinselbstständigkeit drängen, um so ihre Arbeitgeberkosten zu senken.<sup>15</sup>

Obwohl die Aufnahme lückenhaft war, hat eine gemeinsame Arbeitsgruppe mit Vertretern der Gewerkschafts- und der Arbeitgeberseite für die produzierende Industrie in **Dänemark** (seit 2014) die Sozialpartner auf lokaler Ebene bei der Schließung von Schutzlücken unterstützt, die **Leiharbeiter**

<sup>14</sup> TAED ist die Abkürzung für *trabajador autónomo económicament dependiente*, wie im Arbeitsgesetz für Selbstständige aus dem Jahr 2007 definiert.

<sup>15</sup> Die spanischen Fallstudien stellen die Entwicklungen anhand von zwei großen Bäckereifirmen, Bimbo und Panrico gegenüber.

benachteiligten. Bei der Schließung dieser Lücken handelte es sich um eine Erhöhung der Arbeitsplatzsicherheit durch eine Umstellung auf einen unbefristeten Vertrag nach 6 Monaten und Schulungen zwischen Aufträgen. Im **Vereinigten Königreich** waren Maßnahmen der örtlichen Gewerkschaft wichtig, um die Einführung von **Leiharbeitern in der Fallstudie zur Nahrungsmittelproduktion** zu verlangsamen, doch die Gewinne waren von kurzer Dauer, da kurz danach ein Arbeitsplatzabbau erfolgte. Der fehlende effektive soziale Dialog **in der britischen Logistik-Fallstudie** bedeutete, dass der sehr starke Einsatz von Leiharbeitern harmonisiert wurde, was durch eine graduelle Herabsetzung der Löhne für Arbeitskräfte mit unbefristeten Verträgen erreicht werden konnte.

## Die Schließung von Lücken bei der Durchsetzung

Wenn die Standards nicht ordnungsgemäß durchgesetzt oder nicht für legitim befunden werden, führen auch verbesserte Arbeitsrechte zusammen mit Regeln und Vorschriften, zum Arbeitgeberverhalten nicht notwendigerweise zu einem effektiven Schutzsystem. Der Nachweis eines stärkeren Vertrauens in korrektive anstelle von präventiven Ansätzen wirkt sich auf die Compliancennormen jedes Landes aus; die Arbeitgeber könnten tatsächlich versucht sein, in der Erwartung, dass Verstöße gegen Vorschriften nicht erkannt und die Arbeitskräfte keine Bedenken äußern werden, ein Risiko einzugehen.

Die Ergebnisse aus der Fallstudie zeigen, dass der soziale Dialog auf mehreren Ebenen arbeitet, um sicherzustellen, dass Regeln und Vorschriften ordnungsgemäß umgesetzt werden. So konnten beispielsweise die Gewerkschaften auf Organisationsebene sowohl im **britischen Sektor für höhere Bildung** wie auch im **slowakischen Mediensektor** erfolgreich eine breitere Palette an Leistungen an Rechten und Standards des NAV für Arbeitskräfte sichern, indem sie die Arbeitgeber zur Senkung des Anteils an atypischen Verträgen drängten. In **Deutschland** konnte durch freiwillige Vereinbarungen, die Unternehmen in der **Fleisch- und Stahlindustrie** zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Durchsetzung der grundlegenden Ansprüche wie dem Mindestlohn unter Subunternehmen verpflichten, eine Verringerung des arbeitgeberseitigen Einsatzes von atypischen Jobs und der entsendeten Arbeitskräfte erreicht werden. In **Spanien** ist eine neue rechtliche Grenze für die Anzahl vertikaler Ebenen in der Untervergabe darauf ausgelegt, eine stärkere Verbindung zwischen der ‚Decke‘ und dem ‚Boden‘ der Lieferkette im **Bauwesen** zu bewahren und zu gewährleisten, dass die Lieferanten die Arbeitsschutz- und Arbeitssicherheitsstandards auf jeder Ebene ordnungsgemäß behandeln.

## Das Schließen von Lücken entlang der Lieferkette

Eine Kombination aus komplexen Subunternehmerketten, wettbewerbsfähigen Beschaffungsprozessen und der Offshore-Transfer von Verbindlichkeiten (bspw. über eine entsendende Firma) versetzen den unterbeauftragten Arbeitnehmer häufig in eine prekäre Position. Nichtsdestotrotz zeigen unsere Fallstudien viele interessante Entwicklungen bei Koalitionen von Akteuren innerhalb der Länder und über Landesgrenzen hinweg, die Schutzlücken schließen und neue Formen von Tarifverhandlungen und/oder einen stärkeren sozialen Dialog einführen sollen, um Untervergabestrategien einen größeren sozialen Wert abgewinnen zu können.

In **Dänemark, Deutschland** und **dem Vereinigten Königreich** haben Sozialpartner im öffentlichen Sektor kürzlich „Sozialklauseln“ in ihre Kontrakte des öffentlichen Beschaffungswesens eingebaut. In allen drei Ländern riskierten ausgelagerte Arbeitskräfte unter weniger großzügige Tarifverträge (als Arbeitskräfte in Organisationen der öffentlichen Hand) oder gar keine zu fallen. Eine Fallstudie der **Stadtverwaltung von Kopenhagen** zeigt auf, dass die Sozialpartner Arbeitsklauseln und Kettenverpflichtungen für alle erbrachten Leistungen ausgehandelt haben. Sie profitieren auch von neuen Foren für den sozialen Dialog für unterbeauftragte Reinigungsdienste, Bauarbeiten und das Wohnungswesen. Entscheidend für den Erfolg

(und für Fehlschläge in anderen Vereinbarungen dänischer Kommunalbehörden) ist die Bestellung einer unabhängigen externen Prüfung der Einhaltung von Rechten bei den beauftragten Unternehmen. Auch die Überwachung erwies sich in der **Fallstudie der Stadtverwaltung von Bremen** als äußerst wichtig, was die Durchsetzung von Mindestlöhnen, insbesondere bei beauftragten Unternehmen im Bauwesen verbesserte. Dennoch fordern die Sozialpartner härtere Sanktionen. Im **Vereinigten Königreich** wurden lokale Behörden von der Gewerkschaft des öffentlichen Dienstes UNISON zur Umsetzung ihrer „Pflege-Ethik-Charter“ gedrängt, die u. a. die Anforderung enthält, dass beauftragte Unternehmen einen ‚living wage‘ (das sind mindestens 15 % mehr als der staatliche Mindestlohn) und Fahrzeiten zu zahlen haben. Unsere Fallstudie der **Stadtverwaltung von Leeds** zeigt, wie ein lokaler sozialer Dialog dies effektiv machen kann, trotz starker Einschränkungen durch laufende Ausgabenkürzungen, die von der Zentralregierung seit 2010 aufgebürdet werden, was auch die Möglichkeit einer unabhängigen Überwachung einschränkt und das Risiko erhöht, dass andere Elemente des Gesamtlohns der Arbeitskräfte gekürzt werden (etwa Zuschläge für Wochenend-, Feiertags- und Nachtstunden).

In **Spanien** konnte eine große Rechtsreform im Jahr 2006 infolge einer mehrjährigen Gewerkschaftskampagnen das Risiko für Arbeitskräfte von Subunternehmern in der Baubranche wegen der hohen Unfallquote in diesem Sektor beachtlich reduzieren. Eine neue Gesetzgebung begrenzt die vertikale Untervergabe von Aktivitäten im Bauwesen auf drei Stufen und verpflichtet alle Firmen zur Eintragung. Dies war eine sehr idiosynkratische Form des sozialen Dialogs, in deren Rahmen die Baugewerkschaft (FECOMA<sup>16</sup>) 600.000 Unterschriften zur Unterstützung der Gesetzesinitiative sammelte, was unter der spanischen Verfassung zulässig.

## **Gefährdeten Arbeitskräften eine Stimme verleihen**

Während prekäre Arbeit in den verschiedensten Branchen und Berufen anzutreffen ist, sind in bestimmten Gruppen von Arbeitskräften besonders viele Jugendliche, schlecht ausgebildete Personen, Frauen, Migranten und entsandte Arbeitskräfte vertreten. Mehrere Fallstudien haben daher die Bemühungen der Sozialpartner in Bezug auf die Verbesserung der Lücken bei der Interessenvertretung und in Bezug auf gestärkte Rechte für gefährdete Arbeitskräfte in Bezug auf Arbeitsschutz und soziale Absicherung untersucht.

Die Bemühungen um eine Ausdehnung der Vorteile des gewerkschaftlichen Schutzes auf Arbeitsmigranten erweisen sich in vielen europäischen Ländern als fundamental erforderlich. In **Dänemark** ist eine Gewerkschaftsmitgliedschaft unter den Migranten sehr gering. Schätzungen zufolge nur etwa 12 % unter den polnischen Arbeitskräften. Eine positive Fallstudie zu einem **Fischverarbeitenden Unternehmen in Nordjütland** fand heraus, dass rumänische Arbeitskräfte sich an die Gewerkschaft (3F) gewandt hatten, obwohl sie befürchten mussten, von ihrem Arbeitgeber entlassen zu werden, und einen langwierigen Prozess des Vertrauensaufbaus mit lokalen Gewerkschaftsvertretern begonnen hatten. Eine nachfolgende Kampagne von Gewerkschaft und Medien hob die Bedingungen der modernen Sklaverei im Unternehmen hervor. Die Gewerkschaft rief einen Arbeitskampf gegen das Unternehmen aus und erreichte letztlich den Abschluss eines Tarifvertrags mit Bedingungen, die der Branchennorm entsprechen. Bei einem ähnlich positiven Fall in **Frankreich** ging es um die Gründung eines „sozialen Raums“ für die Zusammenarbeit und den Dialog zwischen Sozialpartnern und den gewählten örtlichen Vertretern, um schlechte Wohnbedingungen anzusprechen und das Bewusstsein in Bezug auf die Rechte von **saisonalen Wanderarbeitern in der Region Languedoc-Roussillon** zu verbessern.

---

<sup>16</sup> Die Sparte Bauwesen der spanischen Gewerkschaft Comisiones Obreras.

In **Slowenien** konzentrierte sich ein großer Teil der öffentlichen Debatte und kollektive Maßnahmen auf die zunehmend **prekärere Situation junger Menschen**. Probleme mit unbezahlten Praktika und nicht regulierter freiberuflicher Tätigkeit (Scheinselbstständigkeit) sind bereits seit dem Jahr 2010 Katalysator für mehrere neue Vertretungsorganisationen. Zu ihnen zählen u. a. die Bewegung für angemessene Arbeit und Wohlfahrtsgesellschaft, die Gewerkschaft Mladi plus (Die Jungen Plus) und die Gewerkschaft der Arbeitnehmer in prekären Verhältnissen. *Mladi Plus* ist mit rund 3000 Mitgliedern die größte und weiter wachsende Gewerkschaft, die Kampagnen zu den Themen Arbeitslosigkeit und Wohnsituation der Jugend fährt und für ihre Mitglieder Karriereberatung und Rechtsberatung anbietet.

## Welche Empfehlungen?

Unsere Untersuchungsergebnisse untermauern dem Bedarf an Akteuren, die (a) mehr auf die großen Schutzlücken in allen europäischen Arbeitsmärkten achten und (b) wirksame Richtlinien und Verfahren (über rechtlich zulässige Reformen und/oder Tarifverträge) entwickeln und umsetzen, die Lücken schließen als auch die Verbreitung prekärer Beschäftigungsformen reduzieren. Unsere vorrangigen Empfehlungen, die alle vier Schutzlücken ansprechen und Lehren aus unseren Fallstudien aufzeigen, sind folgende:

- ❖ **Festlegung von Mindeststundengarantien**, zusammen mit stärkerer Mitarbeiterkontrolle bei den Arbeitseinsatzplänen
- ❖ **Einsatz von Abgaben und Geldern zum Ausgleich der Risiken, denen Arbeitskräfte mit atypischen Verträgen ausgesetzt sind**, wie etwa gezielte Schulungsbeihilfen oder Steuerstrafen für die Arbeitgeber
- ❖ **Inklusivere Gestaltung von Tarifverträgen**, einschließlich einer stärkeren Nutzung der Ausdehnungsmechanismen
- ❖ **Verbesserung der Kapazitäten der Sozialpartner, sodass sie sozial verantwortliche Verhandlungen führen können**, einschließlich auch in Bezug auf die Geschlechtergleichheit
- ❖ **Erweiterte Arbeitsrechte und Sozialversicherungsschutz für Selbstständige**, insbesondere Gesundheitsversicherung und Altersvorsorge
- ❖ **Stärkere Inklusion beim Sozialversicherungsschutz**, so dass hohe Mindestleistungen erbracht und Arbeitskräften aus atypischen Verträgen Zugang gewährt wird
- ❖ **Stärkung der Rechte betrieblicher Interessenvertreter, sodass sie den exzessiven Einsatz von atypischen Beschäftigungsformen durch den Arbeitgeber reduzieren kann**
- ❖ **Aufnahme von Arbeitskräften mit atypischen Verträgen in die betrieblichen Interessenvertretungen**
- ❖ **Weiterführung der Entwicklung von Strategien zur Mobilisierung von Arbeitsmigranten** insbesondere in nicht regulierten Sektoren
- ❖ **Zusätzliche Ressourcen für die Überwachung und Durchsetzung von Arbeitsstandards einplanen**
- ❖ **Ermutigung (über den Weg der Legislative oder über Branchenverträge) zur Verbreitung erprobter Verfahren im Sinne des „Social Value Procurement“ (sozial wertvolles Beschaffungswesen), zur Reduzierung prekärer Arbeitsverhältnisse bei und zwischen Subunternehmern.**

Unsere Untersuchungen zeigen auch neue Chancen auf, die erst durch die facettenreichen Formen des sozialen Dialogs möglich werden, der breitere Gruppen von Akteuren einbindet und den traditionellen Auftrag im Bereich der Arbeitsbeziehungen ausdehnt. Unsere Anhaltspunkte lassen darauf schließen, dass dieser „**erweiterte soziale Dialog**“ (auf formaler und informeller Ebene) ein besseres Verständnis und eine bessere Diagnose der Probleme im Zusammenhang mit prekären Arbeitsverhältnissen ermöglicht.

Wenngleich auf lokaler Ebene häufig effektiv, konnten wir nur wenige Hinweise auf eine effektive Verbreitung der wechselseitigen Gewinne finden, was wiederum auf die Notwendigkeit erhöhter Kapazitäten für Gewerkschaften, insbesondere zur Koordinierung von Strategen über Regionsgrenzen verweist.

## Projektteam

**Vereinigtes Königreich:** Damian Grimshaw, Jill Rubery, Mat Johnson, Arjan Keizer und David Holman. Forschungszentrum für Beschäftigungsverhältnisse (EWERC) an der Universität Manchester

**Deutschland:** Karen Jaehrling, Ines Wagner, Claudia Weinkopf, mit Gerhard Bosch und Thorsten Kalina. Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) an der Universität Duisburg-Essen

**Dänemark:** Bjarke Refslund, Ole Henning Sørensen, Stine Rasmussen, Aalborg-Universität und Trine Pernille Larsen, Universität Kopenhagen.

**Frankreich:** Cathel Korning, Nathalie Lout-Martinod, Philippe Méhaut, mit Valéria Insarauto. LEST, CNRS Universität Aix-Marseille

**Slowenien:** Aleksandra Kanjuro-Mrčela, Miroљjub Ignjatović. Universität Laibach.

**Spanien:** Rafael Muñoz-De-Bustillo Llorente, Fernando Pinto Hernández. Universität von Salamanca.

## Weitere Einzelheiten

Der vergleichende Forschungsbericht, sechs nationale Berichte und sechs nationale Forschungsberichte (Research Briefings) stehen auf der EWERC-Website unter <http://www.research.mbs.ac.uk/ewerc/Our-research/Current-projects/Reducing-Precarious-Work-in-Europe-through-Social> zur Verfügung.

