

Berndt Keller



Unsichere Arbeit – unsichere Mitbestimmung

Die Interessenvertretung atypisch Beschäftigter

Ein Projekt der Otto Brenner Stiftung
Frankfurt am Main 2018

OBS-Arbeitspapier 32

OBS-Arbeitspapier 32

ISSN: 2365-1962 (nur online)

Herausgeber:

Otto Brenner Stiftung

Jupp Legrand

Wilhelm-Leuschner-Straße 79

D-60329 Frankfurt/Main

Tel.: 069-6693-2810

Fax: 069-6693-2786

E-Mail: info@otto-brenner-stiftung.de

Internet: www.otto-brenner-stiftung.de

Autor:

Prof. em. Dr. Berndt Keller

Universität Konstanz

FB Politik- und Verwaltungswissenschaft

D-78457 Konstanz

E-Mail: Berndt.Karl.Keller@uni-konstanz.de

Projektmanagement:

Jupp Legrand (OBS)

Redaktion:

Benedikt Linden (OBS)

Satz und Gestaltung:

complot-mainz.de

Bildnachweis Titelgrafik:

Fotolia/©Marko2811 – stock.adobe.com

Redaktionsschluss:

16. Juli 2018

Dieses Arbeitspapier darf nur für nichtkommerzielle Zwecke im Bereich der wissenschaftlichen Forschung und Beratung und ausschließlich in der von der Otto Brenner Stiftung veröffentlichten Fassung – vollständig und unverändert – von Dritten weitergegeben sowie öffentlich zugänglich gemacht werden.

In den Arbeitspapieren werden Ergebnisse der Forschungsförderung der Otto Brenner Stiftung dokumentiert und der Öffentlichkeit zugänglich gemacht. Für die Inhalte sind die Autorinnen und Autoren verantwortlich. Arbeitspapiere erscheinen nur online, nicht als Printprodukt. Download und weitere Informationen: www.otto-brenner-stiftung.de

Vorwort

15-Stunden-Schichten, an sieben Tagen die Woche arbeiten, knapp 300 Arbeitsstunden im Monat, keine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall (oder gar bei Urlaub) und Kündigungsdrohungen bei Beschwerden – und das Ganze für maximal sechs Euro die Stunde. Das klingt nach Arbeitsbedingungen des 19. Jahrhunderts, ist aber Realität im 21. Jahrhundert und mitten in Deutschland. Wie der Spiegel kürzlich recherchierte, beschreiben die oben genannten Bedingungen die Realität von vielen der (meist osteuropäischen) Werkvertragsarbeiter der Meyer Werft GmbH & Co. KG in Papenburg. Aber auch bekanntere deutsche Unternehmen gerieten mit ihrer Beschäftigungspolitik immer wieder in den Fokus öffentlicher Kritik. So berichtete der SWR beispielsweise über den Automobilhersteller Daimler, dass dieser systematisch „drei Klassen von Arbeitern“ beschäftige. Stammebelegschaft, Leiharbeiter und Werkvertragsarbeiter. Alle verrichten die gleiche Arbeit, verdienen aber unterschiedlich viel – Leiharbeiter meist zwei Drittel, Werkvertragsarbeiter oftmals nur ein Drittel der festangestellten Kollegen. Letztere müssen als Folge oftmals mit Hartz-IV-Leistungen aufstocken und – wie ihre Leiharbeiterkollegen auch – bei einer Kündigungsfrist von weniger als einer Woche ständig um ihre Weiterbeschäftigung bangen.

Diese Beschreibungen und Bedingungen können als Beispiele für das gelten, was wissenschaftliche Studien prekärer und atypischer Beschäftigung oftmals attestieren und was mit den Worten des Spiegel-Journalisten Michael Kröger als „Mieser Job, mieses Leben“ prägnant zusammengefasst werden kann. Die Auswirkungen atypischer Beschäftigung gehen dabei über niedrigeres Einkommen, schlechtere Arbeitsbedingungen und größere Unsicherheit für die Betroffenen hinaus; sie reichen bis ins Privatleben hinein, weil Partnerschaften, Familie und Freundschaften von den unsteten Arbeitsbedingungen belastet werden. Atypische Beschäftigungsformen, zu denen neben Leih- und Werkvertragsarbeit auch befristete Beschäftigung, Teilzeit oder Minijobs zählen, sind dabei in den letzten zwei Jahrzehnten stark angestiegen und umfassen heute fast 40 % aller abhängig Beschäftigten. Selbstverständlich machen nicht alle der so Beschäftigten die oben genannten Erfahrungen. Trotzdem bleibt die Frage, was die Politik, was die Unternehmen und natürlich was die Gewerkschaften und Betriebsräte zur Regelung und zum Schutz dieser Beschäftigtengruppen getan haben, aktuell tun – und was noch getan werden muss.

Die Otto Brenner Stiftung ist froh, mit Prof. Berndt Keller einen renommierten Experten der Arbeits- und Sozialpolitik Deutschlands für dieses Arbeitspapier gewonnen zu haben. Prof. Keller ist Verfasser zahlreicher Untersuchungen, die mit der vorliegenden Studie aufgegriffen, aktualisiert und ergänzt werden.

Die Ergebnisse sind ambivalent: Die gewerkschaftliche und betriebliche Interessenvertretung erscheint angesichts der zunehmenden Interessendifferenzierung der Arbeitnehmerschaft einerseits schwieriger, andererseits aber auch nötiger denn je. Es stimmt positiv, dass Gewerkschaften und Betriebsräte – die den Wandel der Beschäftigungsformen nicht initiiert haben, aber mit seinen erheblichen Folgen umgehen müssen – diesen Entwicklungen nicht hilflos gegenüberstehen. Auch heute gibt es schon Möglichkeiten und praktische Beispiele, wie regulierend und im Sinne der Arbeitnehmerschaft eingegriffen werden kann. Demgegenüber steht die Erkenntnis, dass es den Arbeitnehmerschaften nicht nur an Instrumenten und (Macht)Mitteln mangelt, was die Reichweite und Wirkung ihres Einsatzes begrenzt, sondern auch existierende Handlungsspielräume nicht immer konsequent genutzt werden. Darüber hinaus arbeiten gerade die atypisch Beschäftigten besonders selten in Betrieben mit Betriebsrat oder Tarifvertrag und sind unterdurchschnittlich stark gewerkschaftlich organisiert. Interne Dilemmata im Umgang mit diesen Beschäftigtengruppen, wenn sich beispielsweise die Interessen von Stammbeschäftigten und Leiharbeitern diametral gegenüber stehen, kommen hinzu.

Vor dem Hintergrund dieser Ergebnisse wird deutlich, dass die Arbeitnehmerschaften – neben stärkeren eigenen Anstrengungen – auch weiterhin auf die Schützenhilfe der Politik angewiesen bleiben. Notwendig ist, die Gewerkschaften und Betriebsräte tatsächlich mit dem nötigen Rüstzeug – wie erweiterten Mitbestimmungsrechten – auszustatten. Kürzlich vorgenommene gesetzliche Maßnahmen, wie die Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, bekennen sich zwar zur Eindämmung des Missbrauchs von Werkvertrags- und Leiharbeitsverträgen. Da sie zugleich aber so viele Schlupflöcher bieten, dass ihre Wirksamkeit mehr als fraglich ist, reichen diese Regelungen bei weitem nicht aus.

Wir hoffen, dass unsere Studie einen erkenntnisreichen Beitrag zur Debatte über atypische Beschäftigung darstellt. Sollte sie damit einen kleinen Teil dazu beizutragen, dass die anfangs genannten Arbeitsbedingungen irgendwann nur noch in Geschichtsbüchern des 19. Jahrhunderts, nicht mehr in Zeitungen des 21. Jahrhunderts nachgeschlagen werden können, so hat sie ihren Zweck mehr als erfüllt.



Jupp Legrand
OBS-Geschäftsführer



Rudolf Luz
Funktionsbereichsleiter Betriebspolitik IG Metall-Vorstand

Frankfurt/Main, im August 2018

Inhalt

1	Einleitung und Problemstellung.....	6
2	Voraussetzungen und Rahmenbedingungen der Interessenvertretung.....	9
2.1	Zur Entwicklung der Problembehandlung.....	11
2.2	Institutionelle Bestimmungsgründe: Organisationsgrade und Deckungsraten ..	14
3	Interessenvertretung durch Gewerkschaften (Meso- und Makroebene)	21
3.1	Tarifverhandlungen (Mesoebene)	21
3.2	Exkurs: Die Entwicklung der Regulierung der Leiharbeit	26
3.3	Lobbying (Makroebene)	30
4	Organisierung atypisch Beschäftigter.....	34
4.1	Allgemeine Probleme.....	34
4.2	Formspezifische Probleme	39
4.3	Exkurs: Solo-Selbstständigkeit.....	42
5	Interessenvertretung durch Betriebsräte (Mikroebene)	45
5.1	Aufgaben – und einige empirische Erkenntnisse.....	45
5.2	Exkurs: Das Beispiel Leiharbeit	51
6	Fazit und Ausblick.....	54
6.1	Fazit	54
6.2	Ausblick.....	57
	Literaturverzeichnis.....	59
	Hinweise zum Autor	71

1 Einleitung und Problemstellung

Atypische Beschäftigungsverhältnisse sind inzwischen weit verbreitet (Bundesregierung 2017). Je nach verwendeten Abgrenzungskriterien machen sie bis zu circa 40 Prozent aller abhängig Beschäftigten aus (Keller/Seifert 2013). In den vergangenen Jahren behandelten wissenschaftliche Analysen und öffentliche Diskurse ihre verschiedenen Probleme. Dabei fanden und finden die Institutionen des Arbeitsmarktes als Rahmenbedingungen – erstaunlicherweise oder nicht – kaum Beachtung, während andere Forschungsgegenstände, wie Individual- und Strukturmerkmale sowie soziale Risiken beziehungsweise Prekarität, deutlich häufiger behandelt werden. Allgemein, das zeigt die bisherige Forschung sehr klar, ist bei der Betrachtung des Themas die explizite und durchgängige Unterscheidung der verschiedenen Formen (Teilzeit, Mini- und Midijobs, Befristungen, Leiharbeit, Solo-Selbstständigkeit, Werk- und Dienstverträge) unverzichtbar, was Versuche monokausaler Erklärungen unmöglich macht.

Der Einfluss der Interessenvertretungen als wichtige „Rahmenbedingung“ des Arbeitsmarktes steht im Mittelpunkt unserer Übersicht. In Anbetracht der unzureichenden Literatur über die Bundesrepublik hinsichtlich dieser Thematik, berücksichtigen wir auch aktuelle Beiträge über vergleichbare Länder, ohne eine international vergleichende Analyse im strikten Sinne zu beabsichtigen (Kalleberg 2011, 2018).¹ Wir stützen uns dabei auf die Forschung zu Arbeitsbeziehungen („industrial relations“) und wählen deren inter- bzw. multidisziplinäre Vorgehensweise. Aus Platzgründen werden weder historische Dimensionen (Cella 2012, Cobble/Vosko 2000) noch kurz-, mittel- und langfristige Prekaritätsrisiken, von denen atypisch Beschäftigte überproportional häufig betroffen sind, behandelt (Keller/Seifert 2013).

Unter den rechtlich-institutionellen Rahmenbedingungen „dualer“ Arbeitsbeziehungen, wie sie in Deutschland traditionell gegeben sind, bezieht sich die Frage nach der Interessenvertretung sowohl auf Gewerkschaften als auch auf Betriebsräte – die rechtlich unabhängig voneinander sind, auch wenn sie faktisch häufig aufeinander bezogen agieren (Keller 2008, Müller-Jentsch 2017).² Wir behandeln nach Voraussetzungen und Bedingungen der Interessenvertretung (Kap. 2) zunächst die Politikoptionen der Gewerkschaften, wobei wir die wichtigsten Varianten unterscheiden: Nämlich Tarifverhandlungen (Mesoebene) als klassische Form von „joint regulation“ und Lobbying (Makroebene) auf politischer Ebene (Kap. 3). Dann folgen Überlegungen zur Organisation atypisch Beschäftigter (Kap. 4). Anschließend analysieren

1 Trotzdem lässt sich festhalten: Die Reaktionen der Interessenvertretungen zeigen über mehrere Länder hinweg überraschende Ähnlichkeiten, ungeachtet erheblicher rechtlich-institutioneller Unterschiede.

2 Demgegenüber stehen „monistische“ Systeme anderer Länder (z. B. Belgien oder Frankreich), in denen die Gremien auf Betriebsebene auch formal Teil der Gewerkschaften sind.

wir die Einflussmöglichkeiten der Betriebsräte auf der Mikroebene (Kap. 5). Fazit und Ausblick beschließen den Beitrag (Kap. 6).

Die Ausgangssituation lässt sich folgendermaßen skizzieren: Gesellschaftspolitischer Anspruch und offizielles Ziel, welches Industriegewerkschaften als Teil ihrer Legitimationsbasis formulieren, ist die Interessenvertretung aller Arbeitnehmer, unabhängig von ihrer Mitgliedschaft in Gewerkschaften und unter Einschluss der atypisch Beschäftigten sowie der Arbeitslosen. Faktisch gilt jedoch: „Die Industriegewerkschaften konzentrieren sich betriebs- und tarifpolitisch auf gut qualifizierte Beschäftigte. ver.di macht darüber hinaus Politik für prekär Beschäftigte“ (Hirschel/Krämer 2016: 20).³

Die Interessenvertretungen stehen somit vor dem Dilemma exklusiver versus inklusiver Solidarität (zur Einführung Stichweh/Windolf 2009). Dieses generelle Problem, das sich für verschiedene Organisationen und insbesondere Verbände stellt, ist keinesfalls neu. Für die Gewerkschaften verschärft es sich durch die Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse in den vergangenen Jahrzehnten. Auch für die Zukunft ist zu vermuten, dass die Folgen der fortschreitenden Digitalisierung in eine ähnliche Richtung wirken werden (Keller/Seifert 2018). Die Ausbalancierung gestaltet sich in der Praxis schwierig (Lundy et al. 2006, Ebbinghaus et al. 2009). Dieses Dilemma stellt sich natürlich auch für Gewerkschaften in anderen Ländern (international vergleichend: Locke 1995, Ebbinghaus et al. 2009). In Bezug auf die Gruppen atypisch Beschäftigter ergeben sich jedoch erhebliche Unterschiede zwischen westeuropäischen Ländern (Benassi/Vlandas 2016).

Exklusive versus inklusive Solidarität bei Gewerkschaften

Exklusive Solidarität bedeutet die Konzentration der Gewerkschaft auf kleine(re) (Mitglieder-)Gruppen und die Durchsetzung ihrer partikularistischen Interessen. Dabei werden enger definierte Interessen vertreten. Es gibt somit weniger Schwierigkeiten bei deren Vereinheitlichung. Allerdings wird verbandsintern auch weniger Rücksicht auf Belange anderer Gruppen genommen, die über weniger Machtressourcen verfügen. Inklusive Solidarität versucht, auch die Interessen dieser „schwächeren“ Gruppen zu berücksichtigen.

Unterschiedlich ist darüber hinaus auch die Ausprägung des Dilemmas für die verschiedenen Institutionen des Arbeitsmarktes, zu denen, wie erwähnt, nicht nur Gewerkschaften, sondern auch Betriebsräte gehören. Letztere können – zunächst grob formuliert – Strategien

³ Auch eine international komparative Studie folgert: Gewerkschaften in Deutschland „have largely maintained a sectional focus on protecting the interests of their shrinking membership base of ‘core’ workers with permanent employment“ (Wright et al. 2016: 346).

der Interessenvertretung entweder zugunsten der Stammarbeitnehmer oder aller Beschäftigten „ihres“ Unternehmens unter Einschluss der atypisch Beschäftigten verfolgen; aus diesen Entscheidungen entstehen unterschiedliche Folgen (vgl. Kap. 5). Diese Problematiken werden im Folgenden eingehender behandelt.

2 Voraussetzungen und Rahmenbedingungen der Interessenvertretung

Seit Mitte der 1980er Jahre, als das Beschäftigungsförderungsgesetz in Kraft trat (Büchtemann 1989), setzten die jeweiligen Bundesregierungen sukzessiv eine Reihe von Maßnahmen zur Deregulierung des Arbeitsmarktes durch. Insbesondere die „Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ (im Folgenden Hartz-Gesetze) der frühen 2000er Jahre verstärkten diesen Trend und begünstigten den Ausbau nicht sämtlicher, wohl aber bestimmter Formen atypischer Beschäftigung. Hauptsächlich waren es die Erweiterung der geringfügigen Beschäftigung zu Minijobs, die Einführung der Midijobs, die Aufhebung des Synchronisations- und Wiedereinstellungsverbots sowie der Wegfall der Beschränkung der Überlassungsdauer bei Leiharbeit, die den langfristigen Anstieg atypischer Beschäftigung förderten (zusammenfassend: Apitzsch et al. 2015).

Die Formen atypischer Beschäftigung

- *Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse* (Minijobs) sind Tätigkeiten mit monatlichen Einkommen von derzeit bis 450 Euro. Diese Einkommen sind für Arbeitnehmer weder steuer- noch sozialversicherungspflichtig, Arbeitgeber zahlen 30 Prozent Sozialversicherungsbeiträge. Minijobs können ausschließlich oder als Nebentätigkeit ausgeübt werden. Ihre nach der Deregulierung durch die Hartz-Reformen zunächst starke Expansion hat sich seit 2007 abgeflacht und beträgt circa 7,5 Millionen. Die Zahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten blieb in etwa konstant und liegt bei gut 4,8 Millionen, die Zahl der Minijobs als Nebentätigkeit stieg dagegen.
- Die Hartz-Gesetze führten zwischen Minijobs und sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung eine „Gleitzone“ für monatliche Einkommen von aktuell zwischen 451 und 850 Euro in Form von *Midijobs* ein. Die Beschäftigten zahlen niedrige, allmählich steigende Sozialversicherungsbeiträge; die Arbeitgeber die normalen Beiträge. Die Zahl der Midijobber hat sich auf circa 1,3 Millionen verdoppelt, spielt jedoch eine geringere Rolle als Minijobs.
- *Befristete Beschäftigungsverhältnisse* enden zu einem bestimmten Zeitpunkt, ohne dass die üblichen Kündigungsschutzregelungen greifen. Diese Form hat langfristig auf über 3 Millionen zugenommen (ohne Auszubildende). Deutlich höher liegen die Anteile bei neu abgeschlossenen Arbeitsverträgen, von denen fast jeder zweite zunächst befristet ist. Betroffen sind vor allem jüngere Arbeitnehmer beim Eintritt ins Erwerbsleben.

- *Leiharbeit* (Arbeitnehmerüberlassung) bildet im Gegensatz zu den bisher genannten Formen ein dreiseitiges Vertragsverhältnis zwischen Arbeitnehmer, Verleih- und Entleihunternehmen, wobei Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis auseinanderfallen. Sie hat infolge ihrer Deregulierung durch die Hartz-Gesetze deutlich zugenommen auf über 1 Millionen. Leiharbeit ist stärker vom Konjunkturzyklus abhängig als die anderen Formen der Beschäftigung.
- *Solo-Selbstständigkeit* bezeichnet Selbstständige ohne weitere sozialversicherungspflichtige Mitarbeiter. Es handelt sich nicht um abhängig Beschäftigte im engeren Sinne, sie sind aber häufig ähnlichen Prekaritätsrisiken ausgesetzt und werden daher den atypischen Formen zugerechnet. Ihr Umfang hat vor allem in den 1990er und frühen 2000er Jahren auf circa 2,5 Millionen zugenommen; zuletzt stagniert die Zahl bzw. geht leicht zurück.

Diese Maßnahmen wirken kumulativ; das heißt sie verändern die „Gelegenheitsstrukturen“ für die Unternehmen und vergrößern die Handlungsspielräume des Managements (Martin/Nienhüser 2002, Nienhüser 2007). Sie ziehen aus der durch atypische Beschäftigungsverhältnisse erweiterten internen und externen Flexibilität Vorteile für ihr Human Resource Management, vor allem in Form langfristig angelegter Strategien zur Kostensenkung bei zunehmendem Wettbewerb (vgl. auch Tabelle 1).

Tabelle 1:
Formen der Flexibilität von Beschäftigung

unternehmens-		
Dimension	-intern	-extern
numerisch	<ul style="list-style-type: none"> ■ Zeitkonten ■ beschäftigungssichernde Arbeitszeitänderungen 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Entlassungen und Einstellungen ■ Leiharbeit ■ befristete Beschäftigte
funktional	<ul style="list-style-type: none"> ■ Weiterbildung ■ Arbeitsorganisation 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Transfergesellschaft
temporal	<ul style="list-style-type: none"> ■ geringfügige Beschäftigung/Mini- und Midijobs ■ Teilzeitarbeit 	
monetär	<ul style="list-style-type: none"> ■ tarifliche Öffnungsklausel ■ betriebliche Bündnisse ■ geringfügige Beschäftigung/Mini- und Midijobs ■ leistungsbezogene Entgelte 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Lohnkostenzuschüsse bzw. -subventionen

Quelle: Eigene Darstellung nach Keller/Seifert (2013, 84).

2.1 Zur Entwicklung der Problembehandlung

Lange schenken Gewerkschaften atypischen Beschäftigungsformen kaum Beachtung, sondern ignorierten – abgesehen von Kongressbeschlüssen – ihre Existenz und allmähliche Zunahme weitgehend. Wiederholte Forderungen nach dem Verbot und/oder der Abschaffung zielten vor allem auf Leiharbeit (Aust/Holst 2006, Pernicka/Aust 2007a). Diese Forderungen waren jedoch nicht durchzusetzen und konnten die langfristig deutliche Zunahme nicht verhindern, machten aber frühere, leichtere und eventuell erfolgversprechendere Versuche der (Mit-)Gestaltung durch Tarifpolitik unmöglich – wie auch der ehemalige Erste Vorsitzende der IG Metall, Detlef Wetzel, in seiner Antwort auf die Frage „Wie zukunftsfähig sind die Gewerkschaften?“ später einräumte: „Der Mantel der Geschichte kann auch über die Gewerkschaften hinweggehen ... Auf den Wandel müssen wir genauso schnell reagieren wie die Unternehmen. Ein Beispiel dafür ist unsere Position zur Leiharbeit. Bis 2007 haben wir gefordert, sie zu verbieten, bei 800.000 vorhandenen Leiharbeitskräften war das nicht durchsetzbar, das war ein Ignorieren der Realität.“ (Wetzel 2015: 7)

In historischer Sicht lassen sich hinsichtlich der Organisation atypisch Beschäftigter für die deutschen Gewerkschaften drei Phasen unterscheiden: Ignoranz, Entdeckung, Ernüchterung

(Aust/Holst 2006). In international vergleichender Perspektive stellt diese Abfolge keine Besonderheit dar, ähnliche Veränderungen der Einstellungen und Verhaltensmuster finden sich auch in anderen Ländern (vergleichend: Mangan 2000, Ebbinghaus 2006, GumbrellMc Cormick 2011, Schulze Buschoff 2015).⁴

Schwerpunkt gewerkschaftlicher Strategie und Politik bleiben aber weiterhin die traditionellen Kerngruppen der (vor allem männlichen) Beschäftigten in Normalarbeitsverhältnissen (im Folgenden NAV). Diese Gruppen weisen hohe Organisationsgrade auf – und stellen die Mehrheit der Mitglieder in großen Teilen des verarbeitenden Gewerbes, wie der metallverarbeitenden Industrie. Ausländische Beobachter schließen: „In short, while the German industrial relations system has been extremely successful in ensuring steady improvements for the union’s core constituencies (especially skilled, male, German workers), the politics and the dynamics of the system may, if anything, have contributed to a growing gap between those who are included versus those who are excluded from the system“ (Locke/Thelen 1995: 351).

Trotz des wirtschaftlichen Strukturwandels, der anhaltenden Tertiarisierung der Wirtschaft und der zunehmenden Erwerbsquote von Frauen verändern sich die Zusammensetzung der Mitgliedschaft und damit die vorrangige Orientierung der Gewerkschaften an Beschäftigten in NAV nur allmählich. Erst seit den frühen/mittleren 2000er Jahren, als die Probleme von Inklusion und Exklusion bestimmter Gruppen in Anbetracht der anhaltenden Zunahme atypischer Formen offensichtlicher wurden⁵, erfolgt eine gewisse Akzeptanz und Berücksichtigung der spezifischen Problemlagen anderer Gruppen (ähnlich für Großbritannien: Heery 2009, für Österreich: Gstöttner-Hofer et al. 1997, Wall-Strasser et al. 2008). Besonders seit der erwähnten Deregulierung mehrerer Beschäftigungsformen im Rahmen der Hartz-Gesetze versuchen die Gewerkschaften, die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen einzelner Gruppen vor allem durch Kollektivverhandlungen, aber auch durch Lobbying zu verbessern; besondere Beachtung finden dabei Leiharbeit und Werkverträge. Eine international-vergleichende Studie schlussfolgert für Deutschland: „[O]pposition to precarious work has also meant, in practice if not by design, that many unions have excluded precarious workers, for example by limiting membership to those working over a specific number of hours or with a particular contract of employment. IG Metall, for example, traditionally refused to organize temporary agency workers on the ground that this would give their status ‚legitimacy‘. A similar position was common in Italy and the UK“ (Gumbrell-McCormick/Hyman 2013: 35).

4 Für Gewerkschaften in Großbritannien lassen sich vier Reaktionsweisen unterscheiden: exclusion, replacement, regulation, engagement (Heery 2004, 2009). Eine weitere, international komparative Studie identifiziert fünf Strategien: inclusion, exclusion, separation, reduction, elimination (Keune 2013: 65; 2015: 381).

5 Eine international komparative Studie ermittelt für deutsche Gewerkschaften einen nur niedrigen Grad von Inklusion und folgert, dass „the prominence of unions in German export-oriented sectors led the labour movement to neglect outsiders’ interests“ (Benassi/Vlandas 2016: 16).

Diese Probleme der Interessendifferenzierung bzw. Schwierigkeiten ihrer notwendigen Vereinheitlichung sind zwar nicht neu (Heinze et al. 1984), werden allerdings, nicht nur durch Veränderungen individueller Lebenslagen, sondern auch durch die Ausbreitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse verstärkt. Die Markt- bzw. Verhandlungsmacht dieser Gruppen ist – im Gegensatz zu der der Arbeitgeber – aufgrund individueller Merkmale und sozialer Kontextfaktoren niedrig (vgl. zur Konzessionsbereitschaft bei befristeten Verträgen: Auspurg/Gundert 2015). Außerdem befinden sie sich häufig auf monopsonistischen Arbeitsmärkten, bei denen die Nachfrager nach Arbeitsleistungen, also die Arbeitgeber, die Preisbildung bestimmen können (Manning 2003, Erickson/Mitchell 2007). Eine zentrale Konsequenz ist die in den frühen/mittleren 2000er Jahren zunehmende und seitdem anhaltende Lohnungleichheit bzw. die deutliche Expansion des Niedriglohnssektors (Fitzenberger 2012, Brenke/Kritikos 2017, Grabka/Goebel 2018), der ein im Vergleich der EU-Mitgliedsländer überdurchschnittliches Niveau erreicht hat.

Klassische Probleme der gewerkschaftlichen Interessenvereinheitlichung

Ein historisches Beispiel für das Problem der Vereinheitlichung differierender Interessen von (gewerkschaftlich organisierten) Arbeitnehmern, ist das Konzept der solidarischen bzw. nivellierenden Lohnpolitik. Dieses war für die Tarifpolitik der 1960er und 1970er Jahre prägend. Es hatte zum Ziel, Lohnunterschiede – die bei unterschiedlichen Arbeitsanforderungen grundsätzlich akzeptiert wurden – insgesamt einzudämmen, sodass einzelne Lohngruppen nicht zu weit auseinanderdriften und eine egalitäre Lohnstruktur erreicht werden sollte. Das Konzept der nivellierenden Lohnpolitik stieß dabei aber nicht nur auf Widerstand der Arbeitgeber, sondern war auch gewerkschaftsintern gegen die besser verdienenden (Fach-)Arbeitergruppen kaum durchzusetzen.

Ein weiteres Beispiel sind die internen Schwierigkeiten bei Forderungen von Mindestbeträgen, von denen die unteren Entgeltgruppen in stärkerem Maße profitieren als die oberen.

2.2 Institutionelle Bestimmungsgründe: Organisationsgrade und Deckungsraten

2.2.1 Gewerkschaften

Seit den frühen/mittleren 1990er Jahren verzeichnen die Gewerkschaften deutliche Mitgliederverluste (Greef 2014); in jüngster Zeit stagnieren die Mitgliederzahlen; sie sind in den Kernbereichen der industriellen Produktion traditionell höher als in den privaten Dienstleistungsbranchen. Der gesamtwirtschaftliche Nettoorganisationsgrad beträgt weniger als 20 Prozent.

Gewerkschaftlicher Brutto- und Nettoorganisationsgrad

Der Bruttoorganisationsgrad ist der Quotient aus allen Gewerkschaftsmitgliedern und den abhängig Beschäftigten bzw. abhängigen Erwerbspersonen. Der Nettoorganisationsgrad bezeichnet den Quotienten aus betriebstätigen Mitgliedern und abhängig Beschäftigten (manchmal auch den Quotienten aus betriebstätigen plus arbeitslosen Mitgliedern und abhängigen Erwerbspersonen) – verrentete Gewerkschaftsmitglieder oder solche, die studieren, werden hier zum Beispiel nicht mitgezählt.

Damit befindet sich Deutschland „auf einem niedrigen Rang im unteren Drittel, der unterhalb des Organisationsgrades der Europäischen Union (EU-27: 24 Prozent) liegt und sich dem niedrigen Niveau Japans angeglichen hat“ (Ebbinghaus/Göbel 2014: 229).

Seit Jahrzehnten unterscheiden sich Mitglieder- und Beschäftigtenstrukturen deutlich (Ebbinghaus 2003, 2006, Ebbinghaus et al. 2009).⁶ Diese Repräsentationslücken bestehen nicht nur in Bezug auf die bekannten Merkmale, wie Geschlecht, Alter, Qualifikation und Branchenzugehörigkeit, sondern auch hinsichtlich der seltener analysierten Beschäftigungsformen: Sowohl nationale als auch international komparative Studien belegen, dass in den meisten Ländern, trotz unterschiedlicher Gewerkschaftsstrukturen, Beschäftigte in sämtlichen atypischen Formen deutlich unterrepräsentiert sind (Biebeler/Lesch 2006 für die Bundesrepublik; Pernicka 2005a, 2005b für Österreich; Gallagher 2008 für die USA; in vergleichender Perspektive Goslinga/Sverke 2003, Vandaele/Leschke 2010, European Commission 2011, Gumbrell-McCormick 2011, Dieke/Lesch 2017).

Differenzierte Organisationsgrade für einzelne Formen werden selten berechnet, obwohl sie für die Diskussion von Handlungsoptionen wichtig sind. Die Daten des Sozio-Ökonomischen

⁶ Dieses generelle Problem birgt zweifellos Risiken: „[U]nbestreitbar ist [...], dass die Repräsentationsprobleme der Gewerkschaften zunehmen und Gefahren einer Verengung der Problemwahrnehmung und des Interessenhandelns bergen, wodurch auch der gewerkschaftliche Anspruch auf Vertretung der ‚allgemeinen‘ Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fragwürdig werden kann“ (Bahnmüller/Salm 2018: 39).

Panels (SOEP) ergeben für 2011 einen Nettoorganisationsgrad der atypisch Beschäftigten von 9,3 Prozent – dabei Teilzeit 8,3 Prozent, Befristung 9,6 Prozent und Leiharbeit 9,8 Prozent – bei einem Anteil der übrigen Beschäftigten von 19,2 Prozent. Insgesamt zeigt sich bei Kontrolle der üblichen Einflussfaktoren ein „signifikant eigenständiger Effekt der Beschäftigungsform“ (Schlese 2015: 21, ähnlich für Großbritannien: Wright 2013, international vergleichend: Shin/Ylä-Anttila 2017). Dabei handelt es sich um kein neues Problem: Die Befunde dieser Querschnittsdaten finden sich in ähnlicher Form auch in älteren Untersuchungen (Ebbinghaus et al. 2009). Wir müssen also von einer unterschiedlichen Integrations- bzw. Inklusionsfähigkeit der Gewerkschaften nicht nur, wie bekannt, im Zeitverlauf, sondern auch in Bezug auf verschiedene Beschäftigtengruppen, ausgehen.

Anders formuliert: Der Organisationsgrad dieser Gruppen ist nur (knapp) halb so hoch wie der von Arbeitnehmern in NAV. Generell gilt: „[T]rade unions not only redistribute power and resources between workers and capitalists but also within the working class. Since both paid officials and lay representatives typically derive disproportionately from [the] relatively skilled male native-born section of the workforce, their distinctive interests often shape the policies of the union as a whole“ (Hyman/Gumbrell-McCormick 2013: 58; Hervorhebung im Original).

Mitglieder- und Einflusslogik bei Gewerkschaften

Die Mitgliedschafts- oder Mitgliederlogik (logic of membership) bezieht sich auf die Binnenstrukturen von Verbänden (wie die Willensbildungsprozesse und deren Ergebnisse), während die Einflusslogik (logic of influence) die Außenbeziehungen (in unseren Fällen Tarifverhandlungen oder Lobbying) thematisiert. Diese in der Verbandsforschung geläufige Unterscheidung geht auf Child, Loveridge und Warner zurück (Child et al. 1973). Andere Beiträge (Heery et al. 2004, Heery 2009) unterscheiden verbandsinterne und -externe Politiken bzw. „organizing and representation activities“ (Bartkiw 2012). Der Schwerpunkt unserer Analyse liegt auf der Einflusslogik bzw. externen Repräsentation; die interne Dimension bzw. die Mitgliedschaftslogik, die sämtliche Probleme des Organizing einschließt, findet aber Berücksichtigung.

Diese Verteilungen haben weitreichende Konsequenzen nicht nur für die Mitgliedschafts- sondern auch für die Einflusslogik der Gewerkschaften, die keine monolithischen Organisationen sind. Wegen ihrer niedrigen Organisationsgrade bleiben die spezifischen Interessen von atypisch Beschäftigten in den Entscheidungsgremien (wie Tarifkommissionen) unterrepräsentiert. Sie finden nur wenig Berücksichtigung in den Phasen der verbandlichen Willensbildungs- und Entscheidungsprozesse, das heißt zunächst bei der Aggregation zunehmend unterschied-

licher Interessen, danach bei deren notwendigen Vereinheitlichung bzw. widerstreitenden und häufig konflikthaften Filterung, schließlich im Zuge der Formulierung von Forderungspaketen.

Dieser enge Zusammenhang von Mitgliedschafts- und Einflusslogik gilt auch für die späten Phasen von Kollektivverhandlungen, wenn Konzessionen bei Teilen der heterogen zusammengesetzten Forderungspakete notwendig werden, um überhaupt einen Vertragsabschluss erreichen zu können. Außerdem stehen die Branchenverbände der Arbeitgeber kaum vor der Notwendigkeit, Verhandlungen über die spezifischen Arbeitsbedingungen dieser Gruppen zu führen, solange deren Organisationsgrade und damit Verhandlungsmacht (einschließlich der Streikfähigkeit) niedrig bleiben.

Die interne Verteilung der knappen Verbandsressourcen folgt dem Organisationsgrad einzelner Gruppen, wodurch die skizzierten Folgen verstärkt werden. Daher erscheint aus individueller Sicht atypisch Beschäftigter der Organisationsbeitritt häufig wenig attraktiv bzw. ist unwahrscheinlich (Malo 2006), was die Nicht-Beachtung der Interessen der atypisch Beschäftigten wiederum zementiert – ein strategisches Dilemma. Allgemein gilt: „Because unions are democratic organizations, with objectives decided by members who participate in decisions, they have tended to prioritize the interests of full-time male employees, because they traditionally made up the majority of members[. C]ompeting objectives mean that there are frequently tensions within unions between a desire to prioritize the narrow economic interests of the largest group of members, and the desire to take a more expansive, solidaristic perspective“ (Simms/Charlwood 2010: 127f.).

Die Machtressourcen von Gewerkschaften

Die international-vergleichende wissenschaftliche Diskussion unterscheidet mehrere grundlegende Formen von Machtressourcen (Gumbrell-McCormick/Hyman 2013, Lehndorff et al. 2017):

Marktmacht (Primärmacht) meint die individuelle Fähigkeit bestimmter Beschäftigter, aufgrund ihrer knappen Qualifikation und/oder Position im Produktionsprozess eigene Interessen durchsetzen zu können. Sie können durch Nicht-Erbringung ihrer Funktionen erhebliche Folgen für große Gruppen von Konsumenten sowie für andere Produzenten verursachen, da sie zumindest kurz- und mittelfristig nicht ersetzt werden können. Aktuelle Beispiele sind Ärzte, Piloten, Lokführer und Fluglotsen.

Organisationsmacht (Sekundärmacht) meint die kollektive Fähigkeit, durch Zusammenschlüsse bzw. hohe Organisationsgrade Interessen in Verhandlungen und gegebenenfalls durch Streiks durchsetzen zu können.

Beide Formen von Machtressourcen können sich ergänzen und sind Voraussetzungen für eine erfolgreiche Interessenvertretung.

Der Begriff der Deckungsraten

Deckungsraten sind ein wichtiger Indikator der Analyse von Arbeitsbeziehungen (Keller 2008). Sie geben den Anteil der Unternehmen bzw. Beschäftigten an, die (tarif-)politischen Regelungen unterliegen – und somit über Interessenvertretungen verfügen (sollten). Bei dualen Arbeitsbeziehungen ist aufgrund der skizzierten formalen Trennung der Interessenvertretungen zwischen betrieblichen und überbetrieblichen Deckungsraten zu unterscheiden. Die Deckungsraten werden wesentlich von den Organisationsgraden der Arbeitgeber(verbände) bestimmt, sie sind meistens höher als die gewerkschaftlichen Organisationsgrade.

Die tariflichen Deckungsraten, die zentrale Indikatoren gewerkschaftlicher Verhandlungsmacht darstellen, nehmen in langfristiger Perspektive in der Privatwirtschaft deutlich ab. Von Branchentarifverträgen erfasst wird weniger als die Hälfte der Beschäftigten (49 Prozent in West-, 34 Prozent in Ostdeutschland)⁷ (Kohaut 2018). Die Deckungsraten weisen große Schwankungsbreiten nach Betriebsgrößen und Branchen auf; sie sind vor allem in den privaten Dienstleistungsbranchen traditionell wie aktuell niedriger als in den Produktionssektoren. Insgesamt zeigt sich somit: Ein zunehmender Teil der Arbeitnehmer (West: 43 %, Ost: 56 %) wird von keinem Tarifvertrag erfasst. Auf Seiten der Arbeitgeber verstärken sowohl die Gründung eigenständiger Verbände ohne Tarifbindung (sog. OT-Verbände) als auch die inzwischen häufig eröffnete Option einer Mitgliedschaft ohne Tarifbindung in bereits bestehenden Verbänden (Behrens 2011, Haipeter 2017) diesen Trend abnehmender Deckungsraten. Im ersten Fall, wenn eine organisatorische Aufspaltung von tarifgebundenen und nicht-tarifgebundenen Mitgliedern in zwei rechtlich voneinander unabhängige Verbände erfolgt, spricht man von einem Aufspaltungsmodell (oder Parallelverbandsmodell). Bleibt der einheitliche Verband bestehen, erlaubt aber verschiedene Formen der Mitgliedschaft, wird dies Stufenmodell genannt. Outsourcing- und Privatisierungsmaßnahmen wirken in dieselbe Richtung und schwächen die regulierende Wirkung von Tarifverträgen. Für die Beschäftigten gelten dann andere, für sie häufig ungünstigere Tarifverträge (etwa als die des öffentlichen Dienstes).

Infolge dieser langfristigen Entwicklungen verschiebt sich das gegebene strukturelle Machtungleichgewicht zwischen den Arbeitsmarktparteien weiter zuungunsten der Arbeitnehmer; die traditionelle Fähigkeit der Gewerkschaften, „to take wages out of (market) competition“, nimmt ab. Mit diesen Trends sind Verluste von Verhandlungs- und politischer Macht sowie von

⁷ Weiterhin gelten Haus- bzw. Firmentarifverträge für acht (West) bzw. zehn Prozent der Beschäftigten (Ost). Eine weitere Gruppe bilden tariforientierte Betriebe, d. h. solche, die nicht in den Geltungsbereich von Tarifverträgen fallen, sich aber nach eigenen Angaben an deren Vorgaben orientieren. Meistens bleibt unklar, was diese Orientierung konkret bedeutet. Eine aktuelle Untersuchung zeigt anhand von Meldedaten der Betriebe, „dass tariforientierte Betriebe im Schnitt ein Viertel weniger als tarifgebundene Betriebe bezahlen“ (Berwing 2016, 96). Der Verfasser konstatiert, „dass Tariforientierung, so wie sie sich empirisch darstellt, eher der Tarifödnis als der Tariflandschaft zugerechnet werden muss“ (ebd. 97f.).

finanziellen Ressourcen verbunden. Zugleich begünstigen diese Entwicklungen die weitere Zunahme atypischer Beschäftigungsformen.

Gewerkschaften müssen, wie andere Verbände, ihre Organisations- bzw. Repräsentationsdomänen⁸ festlegen und gegebenenfalls – etwa bei Veränderungen der Beschäftigungsstrukturen – neu ausrichten. Dieses grundlegende Problem löst sich keinesfalls automatisch bzw. lautet nicht ob, sondern wie sie die Grenzen zwischen Gleichen oder Mitgliedern und Ungleichen oder Nicht-Mitgliedern festlegen bzw. ändern. Das Ziel besteht in der Kontrolle des Arbeitsmarktes durch Zugangsbeschränkungen; die Existenz von Ausschlussregelungen führt zu einer (zumindest partiellen) Schließung. Daher gilt: „The boundaries of union inclusion are also frontiers of exclusion. The perceived common interests of the members of a particular union [...] are defined in part in contradistinction to those of workers outside. In compartmentalizing workers, unions traditionally have compartmentalized solidarity“ (Hyman 2001: 170).⁹

Von grundlegender Bedeutung ist das dominierende Organisationsprinzip: Gewerkschaften, die nicht dem in der Bundesrepublik nach wie vor dominierenden Industrieverbandsprinzip folgen, können sich in stärkerem Maße auf exklusive Solidarität für kleine (Mitglieder-)Gruppen und die Durchsetzung ihrer partikularistischen Interessen konzentrieren. Diesen Zusammenhang belegen sowohl die historischen Beispiele von Betriebsgewerkschaften als auch die aktuellen Erfahrungen mit Berufs- und Spartengewerkschaften (wie Cockpit, Gewerkschaft der Lokomotivführer und Marburger Bund) (Keller 2017). Auf Belange anderer Gruppen, die kaum über eigenständige Markt- und Organisationsmacht verfügen, wird dabei – wie erwähnt – wenig Rücksicht genommen. Wir kommen auf dieses zentrale Problem zurück. International-komparative Arbeiten belegen, dass bei gleichen Ausgangsbedingungen beide Organisationsprinzipien tatsächlich vorkommen (Kornelakis/Voskeritsian 2018). Das „Mehrebenensystem“ der Interessenvertretung auf EU-Ebene ist nicht Gegenstand unserer Analyse. Der Vollständigkeit halber ist zu erwähnen, dass etwa Europäische Betriebsräte ebenfalls mit erheblichen Problemen der Solidarität konfrontiert sind.

8 Sie grenzen den Mitgliedschafts- und damit Aufgaben- bzw. Zuständigkeitsbereich ab. Unterschiede in Anforderungen und Erwartungen an die Organisation ergeben sich u. a. aus Besonderheiten der jeweiligen Branche. Ein aktuelles Beispiel ist die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL), die seit Jahren versucht, ihre Organisationsdomäne über die Lokführer hinaus auf das gesamte Fahrpersonal auszuweiten. Dadurch entstehen Abgrenzungskonflikte mit der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) (zu Einzelheiten Keller 2017).

9 Giesecke/Groß (2012) verweisen, indem sie die Theorie sozialer Schließung auf die Strukturierung externer Arbeitsmärkte anwenden, ebenfalls auf die Ambivalenz heterogener Interessenlagen: Formen der Schließung, die u. a. durch gesetzliche Rahmenregelungen sowie kollektive Handlungsweisen etabliert werden, begünstigen die Inhaber geschlossener Positionen in NAV, die sich durch hohe Beschäftigungssicherheit auszeichnen, und benachteiligen die Arbeitnehmer in offenen Positionen, zu denen die Mehrzahl atypischer Beschäftigter gehört.

2.2.2 Betriebsräte

Im Vergleich zu (Industrie-)Gewerkschaften, die alle abhängig Beschäftigten repräsentieren (sollen), vertreten Betriebsräte spezifischere Interessenlagen, nämlich die der Arbeitnehmer ihres Unternehmens. Auch auf dieser Ebene bestehen vertikale und horizontale Verteilungskonflikte, nicht nur die bekannten Interessenunterschiede zwischen Kapital und Arbeit bzw. Management und Betriebsrat, sondern auch auf Arbeitnehmerseite zwischen spezifischen (Gruppen-)Interessen, deren Vertretung vielfältige Probleme bereitet und zu unterschiedlichen Reaktionen führt.¹⁰

Ähnlich wie Gewerkschaften weisen Betriebsräte deutliche Unterschiede zwischen Beschäftigten- und Mitgliederstrukturen auf: Unter den Betriebsratsmitgliedern sind Frauen in Relation zu ihrem Anteil an den Beschäftigten meist unterrepräsentiert (Baumann/Brehmer 2016: 201).¹¹ Dieses Problem existiert auch in Bezug auf atypisch Beschäftigte. Innerhalb dieser Gruppe gibt es wiederum erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Formen: So sind beispielsweise bei Teilzeitbeschäftigten die Differenzen zwischen dem Anteil, den sie an allen Beschäftigten stellen und dem Anteil an den gewählten Betriebsratsmitgliedern, geringer als bei befristet Beschäftigten. Empirische Studien zeigen, dass circa 9 Prozent der Arbeitnehmer, „aber lediglich 1% der gewählten Betriebsratsmitglieder befristet beschäftigt“ (Behrens 2015: 49, ähnlich: Baumann/Brehmer 2016: 209, Vogel 2015: 1) sind. Auf Basis dieser Daten ist die Annahme plausibel, dass die spezifischen Interessen dieser Gruppen nicht nur von Gewerkschaften, sondern auch von Betriebsräten nur unzureichend vertreten werden.

Ähnlich wie auf sektoraler sind auch auf betrieblicher Ebene Deckungsraten wichtige Indikatoren für die Verhandlungsmacht der Interessenvertretung. Laut IAB-Betriebspanel sind die betrieblichen Deckungsraten zwar im Vergleich zu den sektoralen in langfristiger Perspektive weniger rückläufig; sie umfassen aber nur noch eine Minderheit (West: 40 Prozent. Ost: 33 Prozent) aller Arbeitnehmer im privatwirtschaftlichen Sektor (Ellguth 2018).¹² Die Abhängigkeit von Branche und Größe der Unternehmen – vor allem in privaten Dienstleistungssektoren aufgrund der im Vergleich zu den Produktionssektoren veränderten Betriebsgrößen – ist erheblich (ähnlich: Ellguth/Kohaut 2012); die Deckungsraten steigen mit Betriebsgröße bzw. Beschäftigtenzahl. Andere Befragungen belegen, dass geringfügige Beschäftigung überwiegend in „vertretungsfreien Zonen“ erfolgt; die Nachteile dieser Beschäftigungsform werden somit

10 So belegen Fallstudien aus der Automobilindustrie deutliche Unterschiede zwischen Unternehmen bei der Nutzung von Leiharbeit. „[T]he strategy devised by work councils in relation to managerial imperatives has a major role in shaping employment and the core-periphery configuration in the subsidiaries“ (Benassi 2013: 4).

11 Eine aktuelle Ausnahme bildet die IG Metall. In ihrem Organisationsbereich liegt der Frauenanteil der Betriebsratsmandate (leicht) höher als der Frauenanteil an den Beschäftigten.

12 Neben Betriebsräten bestehen andere Formen der Mitarbeitervertretung, die in Westdeutschland 17 und in Ostdeutschland 11 Prozent der Beschäftigten erfassen. Es kann als unwahrscheinlich gelten, dass sie in besonderem Maße die Interessen atypisch Beschäftigter vertreten.

„gedoppelt“ (Düll/Ellguth 1999, ähnlich: Boockmann/Hagen 2003, aktuell: Eichhorst/Tobsch 2017:68).

In einem „dualen“ System der Interessenvertretung müsste, aufgrund der wechselseitigen Interdependenzen beider Ebenen, eigentlich auch der Anteil der Beschäftigten hoch sein, die sowohl tarifvertraglichen Regelungen unterliegen als auch durch einen Betriebsrat vertreten werden. Die Realität ist von diesen institutionellen Voraussetzungen weit entfernt: Nur eine Minderheit (West: 24 Prozent, Ost:14 Prozent) ist noch in dieser „Kernzone des dualen Systems der Interessenvertretung“ tätig, das heißt in Betrieben mit Branchentarifvertrag und Betriebsrat (Ellguth 2018). In den „weißen Flecken der Tarif- und Mitbestimmungslandschaft“, das heißt ohne jedwede Vertretung, arbeitet deutlich mehr als ein Drittel der Beschäftigten. Diese Abnahme der faktischen Geltungsbereiche tritt ein, ohne dass sich die rechtlich-institutionellen Grundlagen ändern.

Die Wahrnehmung der Aufgaben des Betriebsrats setzt seine Existenz voraus, eine in Anbetracht der skizzierten Deckungsraten bei weitem nicht immer gegebene Bedingung.¹³ Dieses weiterreichende Problem, welches streng genommen über unsere Fragestellung nach dem Einfluss der Interessenvertretungen hinausgeht, wird sowohl im öffentlichen Diskurs als auch in der Literatur kaum behandelt (vgl. für eine der wenigen Ausnahmen: Artus et al. 2006): In einer erheblichen Zahl von Betrieben, in denen sämtliche rechtliche Voraussetzungen für die Gründung eines Betriebsrates erfüllt sind, fehlt diese „quasi natürliche Kontrollinstanz“ (Brenke/Wagner 2013: 755). Mit anderen Worten: Mehr als die Hälfte der Beschäftigten ist in Betrieben ohne Interessenvertretung tätig. Die Vertretungslücken sind somit nicht nur auf Branchen-, sondern auch auf Betriebsebene beträchtlich.

Einzelne Arbeitgeber versuchen darüber hinaus, ihre Unternehmen „gewerkschaftsfrei“ zu halten. Im Rahmen von „union avoidance“-Strategien verhindern sie die Organisation der Beschäftigten, den Abschluss von Tarifverträgen sowie die Gründung von Betriebsräten. Diese anti-gewerkschaftliche Haltung bleibt nicht länger auf die angelsächsischen Länder beschränkt (Logan 2006, Hatton 2014), auch in Deutschland gibt es Formen bzw. Versuche organisierter Verhinderung (Behrens/Dribbusch 2014, Rügemer/Wigand 2014, STOP Union Busting 2018).

¹³ Die vielfach zitierten best practice-Beispiele starker Betriebsratsarbeit aus hochgradig organisierten Unternehmen der Metall- und Chemieindustrie (Giertz 2015) lassen sich daher nicht verallgemeinern und gehen auf die häufig gegebenen unterschiedlichen Rahmenbedingungen nicht ein.

3 Interessenvertretung durch Gewerkschaften (Meso- und Makroebene)

3.1 Tarifverhandlungen (Mesoebene)

3.1.1 Ausgangssituation

Die Ausgangssituation lässt sich, wie bereits skizziert, folgendermaßen beschreiben: „A major challenge for unions and other forms of worker power is to reconcile the interests of regular and non-regular workers [. ...] Given that collective bargaining strives for standardization, it is often difficult for unions to represent the interests of both groups simultaneously, however“ (Kalleberg 2018: 191). Darüber hinaus stellen sich wegen der Heterogenität der Formen atypischer Beschäftigung¹⁴ zwei grundlegende zusammenhängende Fragen der Interessenvertretung:

Erstens: Welche Formen der atypischen Beschäftigung soll Tarifpolitik überhaupt (oder sogar bevorzugt) vertreten (für Beispiele: Lundy et al. 2006)? Die einzelnen Gewerkschaften stehen vor unterschiedlichen Problemlagen, die sich aus ihren Organisations- bzw. Repräsentationsdomänen ergeben. Ihre Strategien müssen sich daher nach den ungleichen branchenspezifischen Verteilungen dieser Formen unterscheiden (vgl. Aust/Holst 2006 und Schulten/Schulze Buschoff 2015 zu ausgewählten Beispielen). Die spezifischen Zuschnitte der Organisationsdomänen erfordern deutliche Unterschiede (Heery et al. 2004). Sie können zu Konkurrenz zwischen Gewerkschaften führen – etwa hinsichtlich der Frage der Organisation, wenn Leiharbeiter in verschiedenen Branchen eingesetzt werden.

Die Behandlung der Formen atypischer Beschäftigung in Gewerkschaftspolitikern ist erstaunlich ungleich: Midijobs finden trotz ihrer quantitativen Bedeutung (etwa im Vergleich zu Leiharbeit) keine Beachtung im gewerkschaftlichen und öffentlichen Diskurs, auch Befristungen haben aktuell weniger Bedeutung; problematisiert werden vor allem Leiharbeit und Werkverträge, auf die wir später ausführlich eingehen.

Zweitens: Welche konkreten Teile der Arbeitsbedingungen sollen Gegenstand von Kollektivverhandlungen werden? Sollen es ausschließlich Entgelte sein und soll somit Gleichbehandlung mit den NAV im strikten Sinne von „equal pay“ („gleiche Arbeit – gleiches Geld“) verstanden werden? Oder müssten Gewerkschaften nicht auch, im Sinne von weiter gehendem „equal treatment“, Sozialleistungen (wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld), Arbeitszeiten (einschließlich Überstunden), eventuell sogar langfristig wichtige Probleme wie Weiterbildungs- oder sogar

¹⁴ Interessenunterschiede bestehen nicht nur zwischen Arbeitnehmern in NAV und atypisch Beschäftigten, sondern auch innerhalb beider Gruppen. Diese Heterogenitäten können wir aus Platzgründen nicht näher behandeln (zur Differenzierung in machttheoretischer Perspektive, vgl. Nienhüser 2014a).

Umschulungsoptionen mitbedenken? Sollten die konkreten Verhandlungsobjekte gruppenspezifische Unterschiede der Arbeitsbedingungen berücksichtigen bzw. aufweisen?

Ein Vertretungsdilemma von Industriegewerkschaften lässt sich folgendermaßen beschreiben: Die Existenz atypischer Beschäftigungsformen muss nicht unbedingt den tatsächlichen Repräsentationsstrategien widersprechen, weil sie die Interessen dominanter Mitgliedergruppen sichern können.¹⁵ Letztere gehören zu den „Insidern“ (Böheim/Zweimüller 2013); Beispiele für „Outsider“ oder im günstigsten Fall „Entrants“ (Lindbeck/Snowe 1988, 2001) sind Leiharbeiter und befristet Beschäftigte: Sie sind, vor allem in rezessiven Phasen, leichter zu entlassen und schützen dadurch Arbeitnehmer in NAV vor Beschäftigungsrisiken (sowie möglicherweise vor Kurzarbeit).¹⁶

Formen exklusiver Solidarität sind nicht nur, wie bereits ausgeführt, bei Berufsverbänden, sondern wegen der internen Verteilung von Einfluss und Macht auch bei Industriegewerkschaften von Bedeutung, weil sie den vergleichsweise homogenen Interessenlagen einer dominierenden Mitglieder Mehrheit entsprechen. Eine „klassische“ Organisationsstudie schlussfolgert: „[I]f the creation of a buffer workforce serves to safeguard the greater security and rewards received by core employees, we might expect those workers – disproportionately senior males – to have an interest in externalization“ (Pfeffer/Baron 1988: 290).

Diese Zusammenhänge gelten solange, wie atypisch Beschäftigte aufgrund ihrer geringen Zahl und Einflussmöglichkeiten keinen Druck auf die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der Stammarbeitnehmer (unter anderem Entgelte, Beschäftigungssicherheit) ausüben. Sie verfügen kaum über eigenständige Machtressourcen beziehungsweise -quellen, die sie zur Durchsetzung ihrer gruppenspezifischen Interessen einsetzen könnten: Einerseits haben sie aufgrund ihrer Positionen im Produktionsprozess – im Gegensatz nicht nur zu Funktionseliten sondern auch zu Beschäftigten in NAV – kaum individuelle Marktmacht, da sie, vor allem bei hoher Arbeitslosigkeit, vergleichsweise leicht substituiert werden können. Das gilt vor allem für Leiharbeiter und befristet Beschäftigte sowie in geringerem Maße für Teilzeitbeschäftigte. Andererseits verfügen sie wegen ihrer skizzierten niedrigen Organisationsgrade kaum über kollektive Organisationsmacht.

Arbeitskämpfe zwecks Durchsetzung der spezifischen Interessen atypisch Beschäftigter finden wegen dieses geringen Konfliktpotentials kaum statt. Die Mobilisierung von Beschäftigten in NAV für die spezifischen Belange dieser Gruppen gestaltet sich aufgrund von Eigeninteressen offensichtlich schwierig. In umgekehrter Richtung ist eine Mobilisierung atypisch Beschäftigter mit dem Ziel einer Verbreiterung der Basis von Streikaktivitäten kaum zu erreichen, weil ihre

¹⁵ Hirsch (2016: 1212) zeigt zum Beispiel, „that employers' use of peripheral workers stabilizes core workers' jobs“.

¹⁶ Die Mitte der 2000er Jahre deutlich gestiegene Zahl der Leiharbeiter sank in der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009 innerhalb weniger Monate um fast ein Drittel, ohne dass Entlassungen stattfanden (Müller 2014, Hirsch 2016); letztere wären mit hohen Kosten verbunden gewesen. Auch befristet Beschäftigte waren vom Beschäftigungsrückgang überproportional häufig betroffen.

Arbeitsmarkttheorien

Insider-Outsider-Theorien

Die ursprünglich für den US-amerikanischen Kontext entwickelten Insider-Outsider-Theorien (Lindbeck/Snower 1988, 2001) finden inzwischen auch im aktuellen Diskurs über Arbeitsmarktprobleme in der Bundesrepublik häufig Verwendung. Sie gehen im Gegensatz zu anderen Theorien davon aus, dass ein Teil der Arbeitnehmer über Marktmacht, konkret Macht zur Lohnsetzung, verfügt. Unterschieden werden dabei drei Gruppen:

- Personen in einem Beschäftigungsverhältnis (Insider),
- Personen in der Einarbeitungsphase (Entrants),
- derzeit nicht beschäftigte Personen (Outsider).

Im Grundmodell der Theorie bestehen nun Interessenkonflikte zwischen Insidern und Outsidern und nicht zwischen Unternehmen und Beschäftigten. Die Insider verhalten sich als Nutzenmaximierer, die Lohnaufschläge durchsetzen können, und berücksichtigen nicht die Interessen der anderen Gruppen. Im erweiterten Modell richten die Arbeitnehmervertretungen ihre Politik hauptsächlich an den Interessen ihrer beschäftigten Mitglieder und nicht an denen der Nicht-Beschäftigten aus (zur Dualisierungsthese aus einer anderen Perspektive ausführlich auch: Palier/Thelen 2010, Benassi 2016).

Segmentationstheorien

Für unseren Erklärungszusammenhang eignen sich darüber hinaus Segmentationstheorien (Osterman 2011, Osterman/Burton 2005). In dieser Perspektive sind Arbeitsmärkte nicht homogen, sondern nach verschiedenen Merkmalen gespalten (unter anderem Qualifikation, Geschlecht, Nationalität). Segmentationsprozesse werden dabei durch verschiedene Gründe erklärt (Reich 2008) – in unserer Sichtweise entstehen sie nicht primär durch Realisierung von Effizienz kalkülen, sondern durch Einsatz von Machtressourcen.¹⁷ Segmentationsprozesse sind zudem kein aktuelles Phänomen, sondern haben eine lange Geschichte (zusammenfassend: Eichhorst/Kendzia 2016).

Idealtypisch lassen sich für die Bundesrepublik drei Typen von Teilarbeitsmärkten unterscheiden: der (berufs-)fachliche, der betriebsinterne und der unspezifisch-unstrukturierte (Sengenberger 1987). Die Segmente verschieben sich im Laufe der Zeit – sie können aber auch koexistieren, sogar in persistenter Form als „dynamische Spaltung“ des Arbeitsmarktes. Die langfristige Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse trägt wesentlich zu diesen Veränderungen bei.

¹⁷ Wir konzentrieren uns auf segmentationstheoretische Kalküle, da andere Arbeitsmarkttheorien, wie die Neue Mikroökonomie des Arbeitsmarktes, bei unserem Gegenstandsbereich (erstaunlich) wenig Ansatzpunkte der Erklärung bieten.

Organisationsgrade gering sowie ihre notwendige Einbindung in innerbetriebliche Arbeits- und Kommunikationszusammenhänge (bei Befristung, Leiharbeit und Minijobs) niedrig sind. „The power resources of precarious workers, who have been a key target of organizing drives, are particularly modest: they are often separated from others doing similar work by bargaining unit, by location, by task, or by formal employer; and typically they are easily replaceable. The difficulty of including atypical workers in traditional forms of industrial action has been commonly observed“ (Gumbrell-McCormick/Hyman 2013: 78).

3.1.2 Zur Entwicklung

Die Tatsache, dass in Deutschland lange Zeit kein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn bestand, war schließlich Anlass, Kollektivverhandlungen über branchenspezifische Mindestlöhne einzuleiten. Sie führten sukzessiv zum Abschluss von Tarifverträgen in fast 20 Wirtschaftszweigen (u. a. Bauhauptgewerbe, Fleischindustrie, Pflegebranche, Textil- und Bekleidungsindustrie). Diese tariflichen Regelungen reduzierten allmählich den Anteil der Beschäftigten, deren Entgelte unterhalb des von den Gewerkschaften geforderten Mindestlohns von 8,50 Euro lagen; sie lagen mehrheitlich, das heißt nach Branche und Tarifgebiet, höher als der später eingeführte gesetzliche Mindestlohn (Bispinck 2017, vgl. auch Tabelle 2).

In einem weiteren Schritt mussten diese vereinbarten Mindeststandards für allgemeinverbindlich erklärt werden, um ihren Wirkungsgrad zu erhöhen. Während in tarifgebundenen Betrieben 38 % der atypisch Beschäftigten einen Niedriglohn erhielten, waren es in nicht tarifgebundenen 62 % (Statistisches Bundesamt 2012a). Da die Tarifbindung wesentlichen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit von Niedriglöhnen hat, spielte die Allgemeinverbindlichkeitserklärung (AVE) nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz bzw. dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz eine wichtige Rolle in der Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Diese Strategie, branchenspezifische Vereinbarungen zu schließen, verursachte den Gewerkschaften hohe Transaktionskosten bzw. band einen erheblichen Teil ihrer knappen Ressourcen, die für alternative Verwendungen nicht mehr zur Verfügung standen.

Unabhängig von Transaktionskosten galt jedoch: „Inwieweit weitere Branchenzuschläge angesichts der unterschiedlichen Stärke von Gewerkschaften durchgesetzt werden können, muss mit Blick auf schwächer organisierte Branchen kritisch eingeschätzt werden“ (Burmeister 2012: 3). Anders formuliert: Organisationsgrade sowie tarifliche und betriebliche Deckungsraten sind in den betroffenen Branchen häufig niedrig. Die Einführung eines Mindestlohns auf allgemein-gesetzlicher Grundlage mit dem Ziel der faktischen Gleichbehandlung der Beschäftigtengruppen blieb daher auf der politischen Agenda.

Tabelle 2:
Tarifliche Branchenmindestlöhne in Euro/Stunde (Stand: Februar 2017)

Branche	West ¹	Ost ¹
Abfallwirtschaft	9,10	9,10
Bauhauptgewerbe, Werker	11,30	11,30
Bauhauptgewerbe, Fachwerker	14,70	
Berufl. Weiterbildung, päd. Mitarbeiter/in	14,60	14,60
Dachdeckerhandwerk	12,25	12,25
Elektrohandwerk	10,65	10,40
Fleischindustrie	8,75	8,75
Gebäudereinigung (Innen- u. Unterhaltsreinigung)	10,00	9,05
Gebäudereinigung (Glas- u. Fassadenreinigung)	13,25	11,53
Gerüstbauerhandwerk	10,70	10,70
Land- und Forstwirtschaft, Gartenbau	8,60	8,60
Leiharbeit/Zeitarbeit ²	9,00	8,84
Maler- und Lackierer, ungelernete Beschäftigte	10,10	10,10
Maler- und Lackierer, Geselle	13,10	11,30
Pflegebranche	10,20	9,50
Schilder und Lichtreklameherstellerhandw., Helfer ²	10,31	10,31
Schilder und Lichtreklameherstellerhandw., Geselle ²	13,26	13,26
Schornsteinfegerhandwerk	12,95	12,95
Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk	11,35	11,00
Textil- und Bekleidungsindustrie	8,84	8,84
Wäschereidienstleistungen	8,75	8,75

1) In Berlin teilweise abweichende Branchenmindestlöhne.
 2) Allgemeinverbindlichkeit noch nicht erteilt.
 Quelle: WSI-Tarifarchiv 2017.

Die Allgemeinverbindlichkeitserklärung (AVE)

Die AVE nach Tarifvertragsgesetz (Par. 5) beseitigt Wettbewerbsvorteile, die durch niedrige Deckungsraten entstehen. Ihre Bedeutung nahm in den vergangenen Jahrzehnten deutlich ab, vor allem, weil die Arbeitgeberverbände im paritätisch besetzten Entscheidungsgremium, dem Tarifausschuss, über Vetomacht verfügten – und diese einsetzten. Tarifverträge mussten früher mindestens 50 Prozent der Beschäftigten der Branche erfassen, um für allgemeinverbindlich erklärt werden zu können. Nach Abschaffung dieses Schwellenwerts durch das 2014 in Kraft getretene Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie muss eine AVE lediglich „im öffentlichen Interesse geboten“ sein. Die Wirkung der AVE-Reform, die diese stärken sollte, hält sich allerdings in engen Grenzen und kann die Erosion der Tarifbindung – zumindest bisher – nicht stoppen. Kritiker halten daher die Abschaffung der Veto-Option der Spitzenverbände für notwendig. In quantitativer Hinsicht ist insgesamt weniger die Bundes-, sondern vielmehr die Landesebene für Allgemeinverbindlichkeitserklärungen relevant (international vergleichend: Schulten 2016).

3.2 Exkurs: Die Entwicklung der Regulierung der Leiharbeit

Wie weiter oben schon erwähnt: Die Einstellung der Gewerkschaften gegenüber Leiharbeit wandelte sich allmählich von strikter Ablehnung zu (Mit-)Gestaltung (zu Einzelheiten: Keller/Seifert 2013). Lange begründeten die Gewerkschaften ihre wiederholten Forderungen nach einem Verbot mit der ständigen Ausweitung der Leiharbeit, der dadurch erfolgenden Substitution von Dauerarbeitsplätzen und der Aushöhlung des Tarifrechts. Diese Position, die ein generelles Verbot der Leiharbeit zum Ziel hatte, schloss strategische Alternativen wie den Abschluss von Tarifverträgen zwecks Gestaltung der Beschäftigungsbedingungen aus (zu Einzelheiten: Aust/Holst 2006, Benassi/Dorrigatti 2015). Insgesamt galt: „The DGB long refused to conclude collective agreements on temporary agency employment so as not to confer legitimacy on it. This position changed in the 1990s, not least because it was clear that banning temporary employment was simply not an option politically“ (Dribbusch et al. 2017: 212).

Die auf früheren DGB-Bundeskongressen von Mitgliedsgewerkschaften eingebrachten Anträge, die gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung über die Bauwirtschaft hinaus zu verbieten, kamen erst auf dem DGB-Bundeskongress von 1998 nicht mehr vor. In dem angenommenen Antrag 87 wurde lediglich die wirksame Bekämpfung der illegalen Leiharbeit gefordert (vgl. zum inzwischen eingetretenen Wandel der Positionen: Dribbusch et al. 2017 sowie IG Metall 2018). Einen Schritt weiter ging der auf dem Bundeskongress 2002 angenommene Antrag, der

eine Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜL) forderte: Die Arbeitsbedingungen der Stammarbeitnehmer der Einsatzbetriebe sollten auch als Mindestarbeitsbedingungen für Leiharbeitnehmer ab dem ersten Tag ihres Einsatzes gelten. Ferner sollten der Einsatz auf einen sachlich begründeten, vorübergehend erhöhten Personalbedarf beschränkt und die Mitbestimmungsrechte der Interessenvertretung in den Entleihbetrieben erweitert werden. Mit dieser Forderung reagierten die Gewerkschaften auf die bekannte Diskriminierung von Leih- gegenüber Stammarbeitnehmern in den Entleihbetrieben sowie auf die zuvor (im Zuge des Job-AQTIV-Gesetzes) auf 24 Monate verlängerte Überlassungsdauer. Der Gesetzgeber griff diese Forderungen allerdings nicht auf, sondern nahm weitere Deregulierungsmaßnahmen vor – vor allem im Rahmen der bereits erwähnten Hartz-Gesetze. Die programmatischen Änderungen ebneten jedoch den Weg, in Anbetracht zunehmender Bedeutung, die Arbeitsbedingungen der Leiharbeitnehmer tarifvertraglich zu regeln.

Ein spezifisches Problem für die Regulierung der atypischen Beschäftigungsbedingungen bestand wegen der Existenz mehrerer Verbände auf beiden Seiten und der deshalb fragmentierten Verhandlungsstrukturen. Auf Arbeitnehmerseite traten nicht dem DGB angehörende Gewerkschaften als Tarifkonkurrenten auf und stellten das zumeist bestehende Verhandlungs- bzw. Repräsentationsmonopol der DGB-Mitgliedsorganisationen in Frage. Seit 2002 führte beispielsweise ein kleiner Arbeitgeberverband, der Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister (AMP), Verhandlungen mit der Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP) und schloss aus seiner Sicht günstigere (in der Entlohnung niedrigere) Flächen- und Haustarifverträge, als sie mit DGB-Gewerkschaften möglich gewesen wären (Holst et al. 2008, Wagner 2010).

Die DGB-Gewerkschaften bildeten wegen dieser Besonderheiten eine branchenübergreifende Tarifgemeinschaft Zeitarbeit, so dass der DGB zum Akteur der Tarifpolitik wurde. Diese Tarifgemeinschaft schloss mit den größeren Arbeitgeberverbänden (Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e.V. – BAP, Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V. – IGZ) Tarifverträge ab, die aus Arbeitnehmersicht günstigere (gleichwohl immer noch bescheidene) Bedingungen bei den Bruttostundenlöhnen beinhalteten, als dies ohne Tarifvertrag der Fall war. Ihr Abschluss erwies sich trotzdem als schwierig, weil die Verhandlungsmacht aufgrund des niedrigen Organisationsgrades dieser atypischen Beschäftigtengruppe begrenzt blieb.

Ende 2010 sprach das Bundesarbeitsgericht der CGZP die Tariffähigkeit ab, weil sie die im Tarifvertragsgesetz (Par. 2 Abs. 3) formulierten Anforderungen an Tariffähigkeit nicht erfüllte bzw. ihr die soziale Mächtigkeit fehlte. Damit wurden die von ihr geschlossenen Tarifverträge unwirksam (zur Chronologie der Ereignisse siehe Sachverständigenrat 2011: Ziffer 493 ff.). Diese höchstrichterliche Entscheidung zu Dumping-Tarifverträgen in Verbindung mit späteren

Urteilen von Landesarbeitsgerichten begründeten Nachforderungen individuell betroffener Leiharbeitnehmer auf die Differenz zwischen den gezahlten und den Entgelten auf „equal pay“-Niveau.¹⁸ Außerdem sollten die beteiligten Entleihunternehmen die nicht-geleisteten Beiträge zur Sozialversicherung nachzahlen.

Ein Novum war ein 2010 in der Stahlindustrie geschlossener Tarifvertrag, der für Leiharbeitnehmer „gleichen Lohn für gleiche Arbeit“ vorsah. In der Folgezeit gelang es einzelnen Gewerkschaften, auch in anderen Bereichen die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Der im Frühjahr 2012 zwischen IG Metall und IGZ/BAP für die Metall- und Elektroindustrie geschlossene Tarifvertrag beinhaltete Branchenzuschläge (in Höhe von 15 bis 50 Prozent) in Abhängigkeit von der Länge der Einsatzzeit im Leihunternehmen (Burmeister 2012, Benassi/Dorrigatti 2015). Weiterhin musste das Unternehmen nach einer Einsatzzeit von 18 Monaten eine unbefristete Übernahme prüfen; nach 24 Monaten wurde ein Übernahmeangebot zur Pflicht. Abweichungen sind jedoch mit Zustimmung des Betriebsrats möglich (Schwitzer/Schumann 2013).¹⁹

Ähnliche Tarifverträge wurden in weiteren Branchen geschlossen, u.a. der chemischen Industrie und der Kautschukindustrie (Bispinck/Tarifarchiv 2013, Spermann 2013). Sie sahen ebenfalls nach der Überlassungsdauer gestufte Branchenzuschläge vor. Anlass dieser Vereinbarungen war die Drohung der damaligen Arbeits- und Sozialministerin mit einer gesetzlichen Regelung, falls die Tarifparteien sich nicht auf gleiche Entgelte für Stamm- und Leiharbeitnehmer einigen sollten.

Diese Tarifverträge verbessern die Arbeitsbedingungen, ohne sämtliche Unterschiede zu NAV zu beseitigen. Das equal pay-Prinzip wird nicht vollständig realisiert, da die Entgeltlücke zwischen Stamm- und Leiharbeitnehmern zwar verkleinert, aber nicht geschlossen wird (Doerflinger/Pulignano 2015, Helfen et al. 2015). Darüber hinaus bleibt die Breitenwirkung von Branchenzuschlägen begrenzt, aufgrund der faktisch häufig kurzen Überlassungsdauer (die zudem deutlich nach Branchen differiert): So hat etwa die Hälfte aller Leiharbeitsverträge eine Laufzeit von weniger als drei Monaten und folglich treten Klebe- oder Brückeneffekte kaum auf (Keller/Seifert 2013). Außerdem können die Ziele der Vereinbarungen durch häufigeren Austausch von Leiharbeitnehmern oder durch Ausweichen auf andere, weniger regulierte Beschäftigungsformen wie Werkverträge sowie durch Outsourcing konterkariert werden. Vor diesem Hintergrund kommen einige Beobachter zu einer insgesamt kritischen Bewertung: „Furthermore, the collective agreements signed by the DGB unions for the agency sector set very low standards but made agency workers politically acceptable, making negotiations for works councils even more difficult“ (Benassi 2016: 17). Neben den Regelungen zum Entgelt erhalten

¹⁸ Hintergrund ist die gesetzliche Regelung, dass die equal-pay-Bedingungen gelten, falls kein Tarifvertrag besteht, der abweichende Regelungen trifft.

¹⁹ In einigen Unternehmen bestehen zudem Betriebsvereinbarungen, die für bestimmte Gruppen von Leiharbeitern höhere, mit der Einsatzzeit steigende Entgelte vorsehen als der Branchentarifvertrag.

Betriebsräte des Entleihbetriebs auch zusätzliche Mitbestimmungs- und Kontrollrechte, deren Nutzung unterschiedlich erfolgt.

Das novellierte, seit Frühjahr 2017 geltende AÜL zur Regulierung von Leiharbeit und Werkverträgen soll zur „Stärkung der Tarifautonomie“ beitragen. Das AÜL (Par. 1, Abs. 1) begrenzt die Überlassungsdauer von Leiharbeitnehmern an einen Entleiher auf maximal achtzehn Monate. Diese Vorgabe entspricht der ursprünglichen Intention der Leiharbeit, nämlich der Deckung eines „vorübergehenden Bedarfs“ (etwa durch Auftragsspitzen), aber nicht eines dauerhaften Einsatzes im Entleihbetrieb. Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen der Einsatzbranchen können abweichende Regelungen im Sinne längerer Einsatzzeiten treffen (Par. 8, Abs. 2).

So lässt beispielsweise in der Metallindustrie der Flächentarifvertrag Überlassungsdauern von bis zu vier Jahren zu. An diesem Beispiel zeigt sich exemplarisch das grundlegende Dilemma. Einerseits folgern externe Beobachter: „Es kann nur vermutet werden, dass diese Vereinbarung dazu führt, dass sich für viele Leiharbeiter/innen ... das Ziel einer Übernahme in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis weiterhin nicht erfüllt und die Ungleichbehandlung zwischen Leiharbeitern und Stammebelegschaften zementiert wird“ (IAQ 2017: 6). Andererseits vertreten Betroffene gegenüber der Gewerkschaft die Position, dass sie es vorziehen, länger als Leiharbeitnehmer tätig zu sein als häufiger die Arbeitsstelle wechseln zu müssen.²⁰

Die Regelungen des AÜL beziehen sich auf den einzelnen Arbeitnehmer und nicht auf den Arbeitsplatz, sodass ein Austausch von Arbeitskräften möglich bleibt; Dauerarbeitsplätze können nacheinander mit verschiedenen Leiharbeitnehmern besetzt werden. Unterschiede zwischen tarifgebundenen und nicht-tarifgebundenen Unternehmen werden nicht gemacht; letztere können getroffene Regelungen übernehmen. Nach neun Monaten ununterbrochener Überlassung gilt das Equal Pay-Prinzip; Leiharbeitnehmer erhalten dann das gleiche Arbeitsentgelt wie vergleichbare Stammarbeitnehmer. Aufgrund der durchschnittlich kurzen Einsatzzeiten im Entleihbetrieb (Keller/Seifert 2013) gilt die Regelung nur für einen begrenzten Teil der Leiharbeitnehmer; rund die Hälfte profitiert nicht von der Änderung. Auch in diesem Punkt bestehen Öffnungsklauseln: Branchenzuschlagstarifverträge, die Abweichungen vorsehen, haben Vorrang („tarifdispositives Recht“).²¹ Schließlich dürfen Leiharbeitnehmer nicht als Streikbrecher eingesetzt werden (Par. 11, Abs. 5 AÜL).²²

²⁰ Interview mit hauptamtlichen IGM-Vertretern 28.5.2018. Vgl. zur organisationsinternen Diskussion LabourNet (2017).

²¹ Das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschied 2017, dass tarifliche Branchenzuschläge der Metallindustrie auch für Werkvertragsfirmen gelten.

²² Durch diese Vorgaben können ähnliche (auch europa-)rechtliche Probleme und faktische Unsicherheiten wie bei den erwähnten tariflichen Regelungen zur Gleichstellung entstehen (Absenger 2017).

3.3 Lobbying (Makroebene)

Das Arbeits- und Sozialrecht ist trotz einiger Änderungen nach wie vor durch seine enge Orientierung am traditionellen NAV gekennzeichnet; die Zweige der sozialen Sicherungssysteme werden nur allmählich und unvollständig an die skizzierten Veränderungen der Beschäftigungsformen angepasst: So sind beispielsweise Minijobber nicht in die Arbeitslosenversicherung einbezogen, ebenso wie die Integration in die Rentenversicherung, u. a. bei Solo-Selbständigen, lückenhaft ist. Diese Verzögerungen beeinflussen die Handlungsalternativen der privaten Akteure auf sektoraler und betrieblicher Ebene (Keune 2015).

In Anbetracht anhaltender Mitgliederverluste, rückläufiger tariflicher Deckungsraten sowie sinkender Verhandlungsmacht nehmen die Ressourcen der Gewerkschaften ab und die Kontrolle der Beschäftigungsbedingungen wird für sie schwieriger (Nienhüser 2014a). Dadurch nimmt die stets vorhandene Bedeutung von Lobbying, also der Makroebene, zu (international vergleichend: Pernicka/Holst 2007, Gumbrell-McCormick 2011). Diese politische Variante von „collective voice“ stellt dabei keine Alternative zur Mesoebene der tariflichen Auseinandersetzung dar, das heißt zu Kollektivverhandlungen, und/oder Betriebspolitik. Sie ist vielmehr, besonders bei atypischen Beschäftigungsformen, als notwendige Ergänzung zu verstehen.²³ Sie ist besonders wichtig in Zeiten, in denen politische Koalitionen schwieriger werden, weil geeignete Partner, das heißt Parteien, kaum (noch) zu finden sind.

Das Ziel besteht in einer (gewissen) Neu- oder Re-Regulierung der rechtlichen Rahmenbedingungen spezifischer Probleme. Das Lobbying richtet sich vor allem auf den Teil der Beschäftigungsbedingungen, der üblicherweise nicht durch Kollektivverhandlungen, sondern per Gesetz festgelegt wird.²⁴ Eine Ausnahme ist der Anfang 2015 eingeführte allgemeine Mindestlohn, der nicht wie die skizzierten branchenspezifischen Mindestlöhne vertraglich vereinbart, sondern gesetzlich geregelt ist. Erstere setzen die jeweiligen Einzelgewerkschaften durch, letzterer bedarf kollektiver, über den Dachverband koordinierter politischer Initiativen, die über das ansonsten geltende Prinzip der Tarifautonomie hinausgehen. Dem Mindestlohn kommt aufgrund der genannten niedrigen tariflichen Deckungsraten besondere Bedeutung für atypisch Beschäftigte zu.

²³ Eine international vergleichende Studie unterscheidet fünf Formen, die in nationalspezifischer Kombination Verwendung finden: „collective agreements [...]; litigation [...]; influencing the legislative process [...]; mobilizing and organizing [...]; media campaigns [...]“ (Keune 2013: 65).

²⁴ Wir konzentrieren uns im Folgenden auf Beschäftigungsbedingungen und klammern andere Probleme, etwa der sozialen Sicherung, aus (Palier/Thelen 2010, Naczyk/Seeleb-Kaiser 2015).

Tarifautonomie

Das Strukturprinzip der Tarifautonomie ist im Tarifvertragsgesetz vorgegeben. Diese Normsetzungsbefugnis bedeutet, dass die Tarifvertragsparteien die Entgelte und sonstigen Arbeitsbedingungen in eigener Verantwortung aushandeln (also ohne Intervention staatlicher Institutionen); die innerhalb dieses autonom-selbstbestimmten Handlungsspielraums mit prinzipiell offenem Ausgang frei formulierten und ausgehandelten Bedingungen werden wie staatlich gesetztes Recht garantiert. Eine inhaltliche Reglementierung des Verhaltens der Tarifpartner seitens des Staates (z. B. durch hoheitlich verordnete Lohnleitlinien) ist rechtlich nicht zulässig.

Die Bundesrepublik gehörte lange zu der Minderheit von EU-Mitgliedsländern, die über keinen allgemeinen Mindestlohn verfügten; gleichzeitig besteht, wie erwähnt, ein großer und in den frühen/mittleren 2000er Jahren deutlich expandierender Niedriglohnsektor (Bosch/Kalina 2008, Brenke/Kritikos 2017; in komparativer Perspektive: Mason/Salverda 2010). In diesem Bereich sind nicht ausschließlich, aber zu großen Teilen atypisch Beschäftigte tätig. Sie waren folglich vom Fehlen eines allgemeinen Mindestlohns im Vergleich zu NAV überproportional häufig betroffen (Destatis 2012).

Nach langen Phasen des Zögerns aufgrund zwischengewerkschaftlicher Meinungsunterschiede zielte die politische Kampagne des DGB schließlich auf die Einführung des Mindestlohnes (Palier/Thelen 2010). Die Durchsetzung erwies sich als schwierig und mühsam. Die Gewerkschaften – bzw. ihr Dachverband DGB, vor allem auf Betreiben seiner Mitgliedsverbände der privaten Dienstleistungsbranchen (wie ver.di oder NGG) – gewannen im politischen Diskurs zwar allmählich breite Unterstützung für ihre Forderung, aber lange Zeit nicht die notwendige Mehrheit für eine politische Entscheidung. Die Forderung zielte auf die Umkehr von Strategie und Richtung einer Politik, die seit mehreren Jahrzehnten auf weitere Deregulierung des Arbeitsmarktes ausgerichtet ist.²⁵

Die Aussichten dieser Aktivitäten als pressure group, die sich auf Verbesserung der rechtlichen Rahmenbedingungen richteten, hingen letztendlich von Änderungen der politischen Mehrheitsverhältnisse ab, die nach den skizzierten Kontroversen über die rot-grüne Agenda zu Arbeitsmarktreformen schwierig waren. Anfang 2015 erfolgte die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns in Höhe von 8,50 Euro pro Stunde durch die Große Koalition aus CDU/CSU und SPD. Anfang 2017 hob ihn die Bundesregierung entsprechend der Empfehlung der Mindestlohnkommission auf 8,84 Euro an.

²⁵ Zu erwähnen bleibt die Bedeutung der Public-Relations-Arbeit mit dem Ziel der Aufklärung über bzw. die Skandalisierung von Beschäftigungsbedingungen für den Erfolg der Kampagne. Die Möglichkeit einer Mobilisierung von Medienöffentlichkeit für gewerkschaftliche Zwecke betonen auf Basis von Fallstudien auch Bitterwolf/Seeliger (2013).

Nach dieser Grundsatzentscheidung verschieben sich die Schwerpunkte des Diskurses auf Umsetzungsprobleme, unter anderem auf die Kontrolle der Einhaltung des Mindestlohnes durch die Finanzkontrolle Schwarzarbeit der Zollverwaltung (FKS) und Betriebsräte, auf Fragen der Erhöhung des Mindestlohns in regelmäßigen Abständen sowie auf die dadurch möglicherweise bewirkten Beschäftigungseffekte und weitere Anpassungsoptionen der Unternehmen (Mindestlohnkommission 2016, Bruttel et al. 2018). Es ist jedoch davor zu warnen, die Bedeutung des Mindestlohnes zu überschätzen – er ist definitiv kein Allheilmittel zur Verhinderung von Armut (Bruttel et al. 2018): So ist die Zahl der Aufstocker, die aufgrund ihres niedrigen Einkommens ergänzende Grundsicherungsleistungen in Anspruch nehmen müssen (rund 1,3 Millionen), durch die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns nur um 4,4 Prozent gesunken (Bruttel et al. 2018).

Der Staat bleibt – trotz Tarifautonomie und entgegen häufig vertretenen Meinungen – ein zentraler Akteur der Arbeitspolitik, da er die rechtlichen Rahmenbedingungen setzt und dadurch die Optionen der Interessenvertretungen verändert.²⁶ Er bleibt Adressat arbeits- und sozialpolitischer Forderungen der Gewerkschaften. Hierzu gehören vor allem (zu Einzelheiten Keller 2018):

- eine deutliche Einschränkung der Minijobs, vor allem die Streichung ihrer steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Privilegierung,
- die Einschränkung der Befristung, vor allem ihrer sachgrundlosen Variante gemäß Teilzeit- und Befristungsgesetz sowie eine Begrenzung ihrer Dauer,
- die Wiedereinführung des Verbots der Synchronisation sowie der wiederholten Befristung ohne Sachgrund bei Leiharbeit, die Beschränkung der Überlassungsdauer und eine Stärkung der Informations- und Unterrichtsrechte des Betriebsrats,
- die stärkere Regulierung von Werkverträgen durch eine striktere Abgrenzung zur Leiharbeit.

Diese Forderungen lassen sich allerdings aus mehreren Gründen nur schwer – und allenfalls langfristig – durchsetzen. Zum einen vertreten die Arbeitsmarktparteien in dieser Hinsicht, wie nicht anders zu erwarten, konträre Interessen. Die zur Änderung des Status quo notwendigen Mehrheiten sind kaum zu erreichen. Zum Anderen beziehen sich diese Forderungen – im Gegensatz zu der nach Einführung des allgemein-gesetzlichen Mindestlohns – auf einzelne Gruppen atypisch Beschäftigter. Ihre Durchsetzung bedarf somit der Solidarität beziehungsweise massiven Unterstützung anderer Gruppen, die selbst kaum unmittelbar tangiert sind und

²⁶ Der Vollständigkeit halber sind – über den Nationalstaat hinaus – auch drei EU-Richtlinien zu erwähnen, die in den Bereichen Teilzeitarbeit (Richtlinie 97/81/EG), befristete Arbeitsverträge (Richtlinie 99/70/EG) sowie Leiharbeit (Richtlinie 2008/104/EG) Rahmenbedingungen setzen. Zudem muss die (nationalstaatliche) Arbeitsgerichtsbarkeit genannt werden, die durch Urteile vor allem die individuellen Beschäftigungsbedingungen bei atypischen Formen beeinflusst.

andere, möglicherweise sogar widerstreitende Präferenzen haben – bei denen sie im Fall der Realisierung der Forderungen (wohl) Abstriche machen müssten.

Gewerschaftliche Forderungen, schwierige Umsetzung: Beispiel Werkverträge

Diese Schwierigkeiten der Durchsetzung lassen sich an einem Beispiel verdeutlichen: Die aktuelle Entwicklung der Zunahme von Werkverträgen führt zu gewerschaftlichen Forderungen nach einer eindeutigen gesetzlichen Abgrenzung von anderen Tätigkeiten, die Unternehmer- und Arbeitgeberverbände sehen hingegen keinen Handlungsbedarf. Die Vorstellungen der Tarifpartner liegen somit weit auseinander. Hinzu kommt, dass trennscharfe Kriterien des Fremdpersonaleinsatzes schwierig zu bestimmen sind. Das Bundesarbeitsministerium (BMAS) unternahm 2015 den Versuch, die in der ständigen Rechtsprechung entwickelten Abgrenzungskriterien zu kodifizieren, die abhängige von selbstständiger Tätigkeit unterscheiden (BMAS 2015). Es wird vorgeschlagen, eine „wertende Gesamtbetrachtung aller Umstände des Einzelfalls vorzunehmen“. Der 2018 geschlossene Koalitionsvertrag der großen Koalition von CDU/CSU und SPD sieht lediglich vor, das Statusfeststellungsverfahren für Selbstständige zu vereinfachen und das 2017 reformierte AÜL 2020 zu evaluieren. Eine Konkretisierung der Absicht erfolgt nicht.

4 Organisierung atypisch Beschäftigter

4.1 Allgemeine Probleme

Die Rekrutierung bzw. Organisierung neuer Mitglieder aus den heterogenen Gruppen der atypisch Beschäftigten ist in analytischer Perspektive von der Vertretung ihrer Interessen bzw. der Durchsetzung von Verbesserungen ihrer Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zu unterscheiden; wie zuvor schon angedeutet, hängen diese organisationsexternen und -internen Dimensionen faktisch allerdings eng zusammen. Das „organizing of the unorganized“ steht nicht im Mittelpunkt unserer auf Erklärung ausgerichteten Betrachtung. Da bereits mehrere Analysen vorliegen (Pernicka/Aust 2007b, Vandaele/Leschke 2010, allgemein: Dribbusch 2003, aktuell: Hirschel/Krämer 2016, Höhn 2016), skizzieren wir lediglich knapp einige grundlegende Probleme.²⁷ Generell gilt die Erfahrung: „Organizing precarious workers has proven a daunting task and traditional recruitment channels largely fail“ (Keune 2013: 68).

Kleinere Gewerkschaften (wie die Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten – NGG), die aufgrund ungünstiger Branchenbedingungen mit kleineren Betriebsgrößen über niedrige Organisationsgrade und daher geringere Ressourcen verfügen, haben allgemein größere Probleme als etwa die IG Metall, Initiativen zur Mitgliedergewinnung zwecks Ausbau ihrer (vor allem tarifpolitischen) Handlungsfähigkeit durchzuführen. Branchenspezifische Unterschiede von Aktivitäten, etwa zwischen der hochgradig organisierten Stahl- und der kaum organisierten Fleischindustrie, lassen sich durch diese ungleichen Voraussetzungen erklären.²⁸ Daher gilt: „[P]articularly in the private services, unions do not have sufficient bargaining strength to avoid low wages and increasing flexibility“ (Keune 2015: 389). Schließlich hat der Anteil der atypisch Beschäftigten an den Mitgliedern einen Einfluss auf die Entscheidung, ob Maßnahmen ergriffen werden (Heery 2009). Bei niedrigen Organisationsgraden werden kaum entsprechende Initiativen eingeleitet, die aber notwendig wären, um die Organisationsgrade zu erhöhen. Alle Versuche, atypisch Beschäftigte zu organisieren, erfordern zudem organisationsintern die Mobilisierung umfangreicher, aber knapper personeller und finanzieller Ressourcen. Deren interne Umverteilung kann konfliktrichtig sein, weil sie zu Lasten bereits organisierter Gruppen erfolgt (Kornelakis/Voskeritsian 2018). Maßnahmen zur Reallokation von Ressourcen zwecks Unterstützung unterfinanzierter Bereiche wären notwendig, sind aber, vor allem in Zeiten stagnierender oder sogar schrumpfender Budgets, schwierig umzusetzen. Erforderliche Strategien

²⁷ Auf die andere, selten behandelte Seite des Problems, Mitglieder nicht nur zu gewinnen, sondern durch Sicherung ihrer Loyalität (im Sinne von Hirschman 1974) auch dauerhaft an die Organisation zu binden, gehen wir ebenfalls nicht ein (international komparativ: Goslinga/Sverke 2003).

²⁸ Die wenigen vorliegenden Studien befassen sich vor allem mit der Metallindustrie bzw. dem verarbeitenden Gewerbe.

„include campaigns to raise awareness; mobilisation drives in specific sectors; provision of services designed to meet workers' needs; collective agreements; legal action; policy formation; advocacy for new laws and creative use of a range of media“ (TUC 2017: 9).

Für die Gewerkschaften besteht in ökonomischer Perspektive ein selten explizit angesprochenes, schwierig zu lösendes Kosten-/Nutzen-Problem: Möglicherweise „lohnen“ sich Anstrengungen der Organisierung (kurz- und mittelfristig) nicht. Die „Werbungskosten“ pro Mitglied sind bei atypischen Beschäftigten viel höher als bei Beschäftigten in NAV und müssen somit durch diese querfinanziert werden – was, dies zeigt eine Studie am Fall Italiens, dazu führt, dass Branchengewerkschaften oftmals darauf verzichten (Gumbrell-McCormick/Hyman 2013: 64). Hinzu kommt, dass, falls überhaupt Mitglieder gewonnen werden, deren Beiträge aufgrund ihrer niedrigen Einkommen unterdurchschnittlich sind und nur in geringerem Maße zum Budget der Gewerkschaft beitragen als die Beiträge von Mitgliedern in NAV.²⁹ Ob sich diese ungünstige Kosten-/Nutzenrelation mittel- und langfristig ökonomisch durch den Wechsel des Beschäftigungsstatus der neuen Mitglieder in ein NAV ändert, oder zumindest (organisations-)politisch rentiert – zum Beispiel durch den Abschluss eines Kollektivvertrages bzw. die Rekrutierung neuer Mitglieder, die später eine zusätzliche Ressource in Prozessen der Interessendurchsetzung darstellen können (allgemein: Dribbusch 2003) –, bleibt ungewiss. Möglicherweise besteht die Notwendigkeit einer dauerhaften Subventionierung dieser Aktivitäten.

Schließlich können bei der späteren Repräsentation heterogener Interessen ebenfalls Konflikte zwischen Stamm- und Randbelegschaften auftreten (Gumbrell-McCormick/Hyman 2013: 21). „This created organizational pressures in accommodating new members within established union structures and coordinating the interests of different groups who may be perceived as competing for the same work [...]. Unions face the risk of alienating traditional members through the representation of new members with competing interests. Yet this has to be balanced against the danger of undermining the nascent union attachment of new members through a perceived failure to represent their interests or of favouring the interests of others“ (MacKenzie 2010: 154, ähnlich: Heery/Abbott 2000: 166 sowie Simms/Dean 2015: 188).

Angesichts dieser kritischen Punkte wird der Einsatz für spezifische Interessen atypisch Beschäftigter vor allem mit Gleichbehandlungs-, Gerechtigkeits- sowie Solidaritätsargumenten begründet.³⁰ Denn trotz der genannten Schwierigkeiten besteht wegen der skizzierten langfristigen Mitgliederentwicklung sowie des steigenden Umfangs dieser Formen und ihrer

²⁹ Die Studie zum Beispiel Italien zeigt „the problem of crosssubsidizing the recruitment and representation of precarious workers, which almost inevitably involve more resource costs per member than for ‚typical‘ workers. The relative transparency of such cross-subsidies makes it more likely that sectoral unions will resist the shift in resource allocation required“ (Gumbrell-McCormick/Hyman 2013: 64).

³⁰ Diese normative Argumentation wird auch in einigen Studien sichtbar. So folgert eine Studie über Belgien bzgl. Leiharbeitern: „In general, trade union representatives should be made aware of the consequences of discriminatory behaviour on the shop floor and should get incentives to defend TWA (temporary work agency, B.K.) employees, because they are expected to defend all workers in an organization and not only those who are in permanent employment“ (Bosmans et al 2015: 19).

möglichen weiteren Zunahme die Notwendigkeit, atypisch Beschäftigte zu organisieren. So stimmt es, dass die Zunahme dieser Beschäftigungsformen „has created one of the major challenges facing trade unions in Europe today“ (Gumbrell-McCormick 2011: 293). Ihre lange Zeit vernachlässigte, systematische Organisation entwickelt sich nicht nur zur Herausforderung im Rahmen der häufig diskutierten „Revitalisierung der Gewerkschaften“ (Frege/Kelly 2004, Verma/Kochan 2004), sondern nahezu zur Frage ihres Überlebens in turbulenten Umwelten. Jedoch: „Also from the unions’ perspective, these employees are much more difficult to recruit, and because of restricted resources but also an intra-democratic representative logic, unions concentrate on organizing the already well-organized groups“ (Ebbinghaus et al. 2011: 112).

Die traditionell dominierende Orientierung weiterer Organisationsaktivitäten auf die gewerkschaftlichen „Hochburgen“ einzelner Branchen bzw. Unternehmen stellt jedoch keine realistische Alternative mehr dar, weil sie auf die langfristig schrumpfenden Kerngruppen in bereits hochgradig organisierten Bereichen beschränkt bleibt und die wachsenden „weißen Flecken“ ausblendet. Auch der gelegentlich unternommene Versuch, die Mitgliederzahlen durch Zusammenschlüsse von Gewerkschaften zu erhöhen, verfehlt sein eigentliches Ziel, da keine neuen Mitglieder gewonnen werden bzw. der Organisationsgrad sich nicht ändert – es kommt lediglich zu internem, nicht aber zu externem Wachstum.

Anders formuliert: Wie in der Vergangenheit sind auch in Zukunft Anpassungen der gewerkschaftlichen Repräsentationsstrukturen und Politiken an veränderte Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes bzw. des Beschäftigungssystems notwendig zur Sicherung des organisatorischen Überlebens bzw. der Existenz. Zudem würden erfolgreiche Versuche der Organisation atypisch Beschäftigter die (politische) Legitimität verbessern: „Unions perceived as focusing too heavily on defending members’ interests, instead of extending gains to those without union representation, undermine their legitimacy among non-members and the broader community“ (Wright 2013: 293).

Neben den oben erwähnten gewerkschaftsinternen Gründen gibt es weitere Punkte, die diese notwendigen Anpassungen an den Wandel der Organisationsumwelten durch Organisation der „weißen Flecken“ schwierig gestalten:

- Atypische Beschäftigte haben häufig eine niedrigere Organisations- bzw. Mitgliedschaftsneigung im Sinn einer subjektiven Verhaltensdisposition (Schlese 2015) als Beschäftigte in NAV, unter anderem weil ihre Interessen, wie bereits dargestellt, in der gewerkschaftlichen Willensbildung sowie beim Abschluss von Tarifverträgen kaum repräsentiert werden, aber

auch weil sie weniger Kontakte sowohl zu Gewerkschaftsmitgliedern als auch zu Hauptamtlichen haben (Pernicka/Holst 2007).³¹

- Weiterhin sind sie aufgrund bestimmter Charakteristika ihrer Beschäftigungsbedingungen – das heißt begrenzte Arbeitszeiten bei Minijobs, Einsatz in verschiedenen (Entleih-)Betrieben bei Leiharbeit, kürzere Beschäftigungsdauer sowie hohe Fluktuationsraten bei Befristung – weniger in die Interaktionsnetzwerke der betrieblichen Arbeitszusammenhänge integriert und daher schwieriger zu erreichen bzw. zu organisieren (Malo 2006, Gallagher 2008, MacKenzie 2010, Hakansson/Isidorsson 2014, international vergleichend: Ebbinghaus et al. 2011). In international-vergleichender Perspektive gilt: „Probably the atypically employed have weaker ties to their current workplace as a result of their shorter working time of job tenure“ (Ebbinghaus et al. 2011: 112).
- Schließlich können aufgrund des Widerstands von Management und Arbeitgebern zusätzliche externe Barrieren für Organisationsanstrengungen bestehen. Eine „klassische“ Organisationsstudie fasst US-amerikanische Erfahrungen diesbezüglich wie folgt zusammenfassend: „Externalization helps avoid unions in several ways[. ...] From the point of view of the focal organization, it reduces the number of workers who are potential organizing targets. It also provides a threat for workers currently in the firm, namely, that subcontracting or the use of free-lancers or temporaries is possible in the future“ (Pfeffer/Baron 1988: 289).

Neue Formen der Organisierung müssen entwickelt und implementiert werden, „um der Neigung [...], sich auf Beschäftigte in Normalarbeitsverhältnisse zu konzentrieren“ (Schlese 2015: 15), entgegenzutreten. Erfahrungen hinsichtlich dieser Organisierungsversuche liegen vor allem in den angelsächsischen Ländern vor (zusammenfassend: Heery 2015, zu Fragen der Übertragbarkeit: Rehder 2014, Thomas 2016, Nicklich/Helfen 2018). Diese meist ressourcenintensiven Experimente (Bremme et al. 2007) können scheitern, da sie unter der Randbedingung von Unsicherheit und gegen den Widerstand des Managements durchgeführt werden. Sie sind jedoch alternativlos, wenn sie nachhaltig sein sollen.

Betriebsräte agierten traditionell als Rekrutierungsinstanzen (Dribbusch 2003) und erschlossen insofern wichtige Ressourcen für die Gewerkschaften. Wie skizziert, bestehen in einer erheblichen Zahl von (nicht nur kleineren) Unternehmen aber keine Betriebsräte, oder sie sind aufgrund eines veränderten Rollenverständnisses weniger als in der Vergangenheit bereit, sich entsprechend zu engagieren – zum Beispiel, weil diese Aktivitäten nicht zu ihren offiziellen Aufgaben gehören (Behrens 2005). Weiterhin nimmt der Anteil der nicht gewerkschaftlich

³¹ Fallstudien zu Onsite-Werkverträgen resümieren, dass „der gewerkschaftliche Organisationsgrad der Werkvertragsarbeitskräfte nahe null“ (Hertwig et al. 2015a, 2015b) liegt. Auf Basis anderer Fallstudien wird ähnlich argumentiert: „Es bedarf keiner sozialwissenschaftlichen Studie, um zu wissen, dass der gewerkschaftliche Organisationsgrad im Bereich der Leiharbeit gegen Null geht[, ...] alle Betriebsräte bestätigen den Fakt, dass die Organisierung der LeiharbeiterInnen sehr schwierig sei“ (Artus/Roßmeißl 2012: 76).

organisierten Betriebsräte zu und beträgt derzeit circa 25 Prozent. Aus diesen Gründen ist zu erwarten, dass die Bedeutung nicht nur von Ehren- und Hauptamtlichen, sondern vor allem von professionellen „Organizern“ als neuen Akteuren mit bereichsspezifischen Kenntnissen und differenzierten Aufgaben der Mitgliedergewinnung zunehmen wird (Raffo 2008).

Olson argumentiert, dass Individuen großen Organisationen nicht beitreten und Trittbrettfahrerverhalten vorziehen, weil sie von bestimmten Dienstleistungen (wie den Ergebnissen von Tarifverhandlungen) auf jeden Fall profitieren (Olson 1965). Diese Organisationen müssen daher selektive Anreize schaffen und Angebote machen, die nur ihren Mitgliedern zu Gute kommen. Die notwendigen Dienstleistungen für Mitglieder in atypischen Beschäftigungsverhältnissen müssen demnach andere sein als die Standardangebote für Mitglieder in NAV (zu Beispielen: Heery/Abbott 2000). Das gilt beispielsweise für Solo-Selbstständige, die grundlegende, individualisierte Arbeitsmarktinformationen, Beratung zu Vertragsfragen und Informationen über marktübliche Honorare sowie zur sozialen Absicherung benötigen – Themen, die für Beschäftigte in NAV keine Rolle spielen (Mirschel 2008). Diese Notwendigkeiten und Erwartungen vor allem an spezifische, vor allem individualisiert-tätigkeitsbezogene Beratungsleistungen im Sinne der Bereitstellung von Gütern und Dienstleistungen, von denen bestimmte Mitgliedergruppen profitieren, erfordern den Einsatz zusätzlicher Ressourcen, wenn Organisationsanstrengungen erfolgreich sein sollen.

In Bezug auf die Vertretung dieser heterogenen Interessen stellt sich, wie schon mehrmals erwähnt, die Frage nach der konkreten Ausgestaltung der Repräsentationsstrukturen und -strategien. Die Lösung kann durch Änderungen innerhalb bestehender oder den Aufbau eigenständiger Organisationen erfolgen (Gumbrell-McCormick 2011). So gibt es in mehreren Ländern, unter anderem den Niederlanden, Beispiele für unabhängige Gewerkschaften dieser Gruppen (Schulze Buschoff/Schmidt 2007, Voss et al. 2013). Auch in komparativer Perspektive gilt, dass die Organisation atypischer Beschäftigter in eigenständigen Gewerkschaften deutlich einfacher zu bewerkstelligen scheint als die Integration in bestehende Organisationen (Gumbrell-McCormick 2011: 302).

Aber auch bei bestehenden Gewerkschaften ist die Frage, ob die Vertretung innerhalb bereits vorhandener Strukturen erfolgt oder intern besondere Repräsentationsstrukturen etabliert werden sollen (Heery 2009, Heery/Abbott 2000). Eine intensiviertere Vertretung dieser Gruppen verändert die traditionell vorhandenen Gewerkschaftsstrukturen, indem sie unabhängige formale Repräsentationsorgane, wie eigenständige Personengruppen (u. a. für So-

lo-Selbständige), erfordert (international vergleichend: Pulignano et al. 2016). Dadurch führen sie zu größerer Heterogenität der Organisationsstrukturen sowie zu interner Umverteilung von Ressourcen zu Lasten etablierter Gruppen.³²

4.2 Formspezifische Probleme

In der Einleitung haben wir bereits auf die Notwendigkeit hingewiesen, die einzelnen Formen atypischer Beschäftigung zu unterscheiden. Dieser Zusammenhang wird u.a. am Beispiel der Organisierung deutlich.

Teilzeitbeschäftigung

Die lange Zeit einzige (potentielle) Ausnahme hinsichtlich der ansonsten prekär aufgestellten Interessenvertretung atypisch Beschäftigter war die Teilzeitbeschäftigung. Mit inzwischen mehr als einem Viertel aller abhängig Beschäftigten stellt sie in quantitativer Hinsicht mit Abstand die wichtigste Form dar, die wesentlich zur Zunahme atypischer Beschäftigung beiträgt (Keller/Seifert 2013). Die spezifischen Interessen werden grundsätzlich wegen der großen Zahl sowie der säkular zunehmenden Bedeutung dieser Beschäftigungsform am ehesten vertreten. Zuständig sind aufgrund der ungleichen Verteilung auf Branchen – vor allem in Gastgewerbe, Gesundheitswesen, Erziehung und Unterricht ist Teilzeitbeschäftigung verbreitet – besonders die Gewerkschaften der privaten Dienstleistungsbranchen. Der Gleichbehandlungsgrundsatz („gleicher Lohn für gleiche Arbeit“) ist inzwischen politisch akzeptiert. Teilzeit ist europarechtlich verankert (Richtlinie 97/81/EG) sowie national im Teilzeit- und Befristungsgesetz umgesetzt. Am Beispiel Teilzeit lässt sich ein grundsätzliches Problem verdeutlichen: Formen atypischer Beschäftigung weisen allgemein eine ausgeprägte geschlechtsspezifische Komponente auf. Frauen sind bei sämtlichen Formen – mit Ausnahme der Leiharbeit – mehr oder weniger deutlich überrepräsentiert (Keller/Seifert 2013). Auch Teilzeitbeschäftigung folgt nach wie vor dem traditionellen Familienmodell bzw. dem „male breadwinner model“, das in Deutschland trotz jüngster Reformen immer noch begünstigt wird – beispielsweise durch unzureichende Kinderbetreuungs- oder fehlende Ganztagsangebote (ILO 2016: 142).³³ Der gewerkschaftliche Organisationsgrad von Frauen ist folglich – auch in Zeiten des „adult worker model“ – nach wie vor wesentlich niedriger als der von Männern (Greef 2014).

³² Eine Analyse von zwei Beispielen erfolgreicher Organisierung spezifischer Gruppen in England schließt: „Of particular importance is that collective bargaining and joint regulation structures exist in these sectors (entertainment industry and higher education, B.K.) and that the process of building solidarities within the group, between the group and other parts of the union, and with groups outside, is central to overcoming some of the significant barriers to mobilisation“ (Simms/Dean 2015: 189).

³³ So heißt es bei der ILO (2016: 142): „For example, in Germany, women’s participation in the labour force has trailed that of northern Europe because of tax policies that punish second earners, morning-only schooling, inadequate childcare facilities and a social security system based on a full-time breadwinner. Although Germany is in the process of extending schooling and improving access to childcare, these reforms are recent.“

Beschäftigungsverhältnisse und Geschlecht

Das bereits mehrfach erwähnte NAV basierte auf einer bestimmten Form der familialen Arbeitsteilung, bei der der Mann Vollzeit erwerbstätig war und den Lebensunterhalt sicherte, während die Frau die Haus- und Familienarbeit übernahm (Alleinverdiener- oder Ernährermodell). Bei dieser geschlechtsspezifischen Arbeits- und Rollenverteilung hing die soziale Sicherung der Frau von der des Mannes ab. Auch in Zeiten zunehmender Erwerbstätigkeit sind Frauen häufig nicht Vollzeit erwerbstätig; so beträgt ihr Anteil an den Teilzeitbeschäftigten über 80 Prozent (Zuverdienermodell). Ein partnerschaftliches Modell setzt eine Erwerbstätigkeit in vergleichbarem Ausmaß voraus.

Mini- und Midijobs

Mini- und Midijobber sind kaum organisiert, ihre spezifischen Interessen werden (daher) unzureichend vertreten (Apitzsch et al. 2015). Diese Gruppen sind nur in geringem Maße in betriebliche Arbeits- und Partizipationszusammenhänge eingebunden und wegen fehlender Kommunikationsstrukturen schwierig zu erreichen. Ein Teil sind zudem Studierende und Rentner, die sich nicht primär als abhängig Beschäftigte verstehen und nur für einen begrenzten Zeitraum diese Beschäftigung ausüben (Keller/Seifert 2013). Aufgrund der Branchenverteilung bestehen die Probleme nicht nur für ver.di – hier sind insbesondere die Fachbereiche Handel und Besondere Dienstleistungen betroffen, sondern unter anderem auch für die NGG.

Leiharbeit

Aus Unternehmenssicht ist Leiharbeit (offizielle Bezeichnung: gewerbliche Arbeitnehmerüberlassung) langfristig ein zunehmend wichtigeres Instrument externer Flexibilisierung mit dem Ziel der Kostensenkung. Aus Gewerkschaftssicht sind diese Arbeitnehmer eine weitere relevante Zielgruppe vor allem wegen der deutlichen Zunahme der Leiharbeit nach der Verabschiedung der Hartz-Gesetze (Meyer 2010, Promberger 2012b, Benassi/Dorrigatti 2015). Das Problem der Interessenvertretung besteht aufgrund der Branchenverteilung dieser Beschäftigungsform in besonderem Maße für die IG Metall, zunehmend auch für die Gewerkschaften der Dienstleistungssektoren (Wölfle 2008) – und führte zu Reaktionen: In einigen Branchen (vor allem in der Metall- und chemischen Industrie) vereinbarten, wie bereits skizziert, die Tarifparteien Branchenzuschläge, die mit längerer Einsatzdauer schrittweise die Einkommensunterschiede zu den Stammarbeitnehmern verringern. Die Gewerkschaften sind deutlich stärker als früher um die Vertretung der spezifischen Interessen von Leiharbeitnehmern bemüht – und werden diese Politik fortsetzen.

Befristungen

Befristet Beschäftigte stellen für Gewerkschaften eine schwierig zu erreichende Gruppe dar, vor allem da eine Dauerhaftigkeit der Mitgliedschaft erreicht werden soll. Ihre im Vergleich zu NAV geringere Beschäftigungsstabilität bzw. höhere Fluktuationsrate führen zu Problemen, welche nicht ausschließlich durch neue Formen der Rekrutierung zu lösen sind, sondern darüber hinaus neue Strategien zur Sicherung einer Mitgliedschaft trotz häufiger Betriebs- bzw. Unternehmenswechsel erfordern.

Das Beispiel der Befristung verdeutlicht ein generelles Problem: „[O]pposition to precarious work has also meant, in practice if not by design, that many unions have excluded precarious workers, for example, by limiting membership to those working over a specific number of hours or with a particular contract of employment. The German IG Metall, for example, traditionally refused to organize TAW (temporary agency work, B.K.) workers on the ground that this would give temporary work „legitimacy““ (Gumbrell-McCormick 2011: 300). In diesen Fällen finden die häufig anzutreffenden Exklusionsstrategien nicht nur faktisch statt, sondern werden durch formale Regeln legitimiert (Heery/Abbott 2000).

Werkverträge

Werk- und Dienstverträge sind kein neues Phänomen. Sie sind in einer arbeitsteiligen Wirtschaft in einzelnen Branchen (wie der Bauwirtschaft) als Vertragsform und „klassisches“ Flexibilisierungsinstrument seit langem etabliert und im Bürgerlichen Gesetzbuch kodifiziert

Formen und Verbreitung von Werkverträgen

Die Ausprägungen dieser vertraglichen Vereinbarungen sind unterschiedlich; sie reichen von Onsite-Werkverträgen, die im Betrieb bzw. auf dem Werksgelände des Auftraggebers ausgeführt werden (Hertwig et al. 2015a), bis zu (Solo-)Selbstständigen, die als Werkvertragsnehmer tätig werden (Seifert et al. 2015, Seifert/Amlinger 2016). Hochrechnungen für 2012 ergeben, dass 4,5 Millionen (13 Prozent) der Erwerbstätigen als Fremdarbeitskräfte im weiteren Sinne tätig waren (Schlese 2014). Eine Umfrage bei Betriebsräten im Organisationsbereich der IG BCE zeigt, dass in zwei Drittel der Betriebe aktuell Fremdbeschäftigung stattfindet. Größere Betriebe nutzen diese Vertragsform eher, die häufigsten Betriebsbereiche sind Reinigung, Instandhaltung, Kantine und Logistik. Bei gut einem Drittel der Betriebe gibt es Abgrenzungsschwierigkeiten zwischen Fremdbeschäftigung und eigenen Arbeitnehmern vor allem in den Bereichen Instandhaltung, Forschung und Entwicklung sowie Produktion (Bellmann et al. 2015). Zu bedenken bleibt jedoch, dass valide Daten zum Umfang aufgrund der rechtlichen Unbestimmtheit und faktischen Grauzonen kaum zu ermitteln sind.

(Par.631 – 651 BGB). Vereinbart wird die Erstellung eines Werkes für den Auftraggeber bei Übernahme der Verantwortung für das Ergebnis durch den Auftrags- bzw. Werkvertragsnehmer.

In jüngster Zeit nimmt die Zahl der Werkverträge zu – unter anderem infolge der Verteuerung von Leiharbeit durch die Vereinbarung branchenspezifischer Mindestlöhne.³⁴ Werkverträge umfassen nicht mehr nur Rand- (z. B. Kantinen), sondern auch Kernbereiche der betrieblichen Wertschöpfungsketten (wie Produktion oder Instandhaltung), dadurch wird die eindeutige Unterscheidung interner und externer Arbeitsmärkte erschwert. Seit der Öffnung der nationalen Arbeitsmärkte nach der EU-Erweiterung steigt zudem die Zahl der osteuropäischen Werkvertragsunternehmen. Daher besteht für die weitere Analyse die empirisch fundierte Vermutung, dass in bestimmten Branchen (wie Fleischindustrie, Einzelhandel, Gastgewerbe) Schein-Werkverträge, die mit Fremdfirmen geschlossen werden, auch zur Verschleierung illegaler Arbeitnehmerüberlassung Verwendung finden (vgl. zu Werkverträgen in der Fleischindustrie: Brinkmann/Nachtwey 2014, Wagner/Hassel 2016).³⁵ Eine aktuelle Studie resümiert: „Unsere Ergebnisse legen den Schluss nahe, dass Nutzungsweisen von Onsite-Werkverträgen weit verbreitet sind, die man (zumindest) als rechtlich problematisch einordnen muss“ (Hertwig et al. 2016b: 145).

Das Ziel der Unternehmen besteht in Risikominimierung beziehungsweise Erzielung von Kostenvorteilen durch Flexibilisierung des Personaleinsatzes, die in numerischer wie funktionaler Hinsicht erfolgen kann. Folgen dieser Praxis sind Unterschiede bei Entgelten und Arbeitszeiten sowie Lücken bei Beiträgen zur Sozialversicherung sowie die Umgehung von Informationsrechten des Betriebsrats.

4.3 Exkurs: Solo-Selbstständigkeit

Die lange Jahre wachsende, inzwischen abnehmende Gruppe der Selbstständigen lässt sich unterteilen in Selbstständige mit weiteren Beschäftigten und Solo-Selbstständige. Letztere bilden eine heterogene Gruppe, deren Status zwischen abhängiger Beschäftigung und selbstständiger Tätigkeit nicht immer eindeutig bestimmt ist bzw. deren Grenzen (u. a. zur Scheinselbstständigkeit und illegalen Arbeitnehmerüberlassung) rechtlich wie faktisch schwierig festzulegen sind. Folglich sind auch Aussagen über den Umfang missbräuchlicher Solo-Selbstständigkeit schwer zu treffen. Im Jahr 2015 schätzte eine Studie, dass in Deutschland 1,2 Millionen Externe „potenziell scheinselbstständig tätig“ sind – und der „Schaden für die Sozialversicherungssysteme [...] vorsichtig geschätzt jährlich über drei Milliarden Euro“ (Ernst & Young 2015) beträgt.

³⁴ Insofern kann argumentiert werden, dass eine „regulatory arbitrage“ nicht nur auf Finanz-, sondern auch auf Arbeitsmärkten besteht.

³⁵ Die Beweisführung ist jedoch schwierig, besonders wenn gleichzeitig eine Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung vorliegt. Kritiker fordern daher die Umkehr des Beweislastverfahrens im Verdachtsfall durch Änderung des AÜL: Der Arbeitgeber müsste dann den Nachweis erbringen, dass es sich um einen Werkvertrag handelt (Brors/Schüren 2014).

Die Schwierigkeiten der Organisierung atypisch Beschäftigter lassen sich exemplarisch am Beispiel dieser Gruppe darstellen. „Bei den Vollzeitbeschäftigten gibt ein knappes Fünftel an Gewerkschaftsmitglied zu sein. Bei den Teilzeitbeschäftigten sind es nur wenig mehr als 10 Prozent. Bei den Solo-Selbstständigen geben immerhin fast 3 Prozent eine Gewerkschaftsmitgliedschaft an“ (Arnold et al. 2015: 43). Diese „nicht-betriebsgebundenen Erwerbstätigen“ sind also (noch) schwieriger zu organisieren als die übrigen Gruppen und gehören nicht zu den traditionellen Zielgruppen gewerkschaftlicher Aktivitäten. Sie sind aufgrund ihres Status mit dem „klassischen“ Instrument der Interessenvertretung, dem Abschluss von Kollektivverträgen, nicht zu erreichen und auch ein rechtlicher Rahmen fehlt weitgehend – ebenso wie eine wirksame Vertretung durch Betriebsräte. Eine international komparative Studie gelangt zu folgendem Schluss: „[O]wing to the heterogeneity of this group, social partners scarcely represent great parts of self-employed workers [...] While employer associations and trade union federations provide services to the self-employed through information and legal assistance, they rarely represent their interests in the area of collective bargaining“ (European Parliament 2013: 31; ähnlich: 91).

Einige Gewerkschaften (IG BAU, GEW, ver.di, seit 2016 auch IG Metall) versuchen, auch Solo-Selbstständige zu organisieren. Die Erweiterung der Mitgliedschaftsoption über den Kreis der abhängig Beschäftigten der eigenen Organisationsdomäne hinaus erfordert Änderungen der Satzungen. Diese Modifikationen der Exklusions- bzw. Inklusionsprinzipien finden erst bei erheblichem externem Anpassungsdruck statt.

Die IG Medien versuchte als erste Gewerkschaft, die kaum kollektiv abgesicherten, hochgradig individualisierten Beschäftigungsbedingungen von Freiberuflern zu regeln. Ver.di, deren Mitglied die IG Medien durch den Zusammenschluss 2001 wurde (Keller 2004), führte einige Experimente zur Repräsentation und Partizipation weiter, initiierte einige neue, breiter angelegte Initiativen zur Interessenvertretung (Mirschel 2008) und richtete innerhalb ihrer Fachbereichsstrukturen ein Referat „Freie und Selbstständige“ ein (Ver.di 2018).

Ver.di organisiert circa 30.000 Selbstständige (Schulze Buschoff 2012). Das serviceorientierte „Beratungsnetzwerk für Selbstständige – mediafon“ vermittelt durch Newsletter, Telefon oder E-Mail spezifische, beruflich relevante Informationen zu Honorar-, Sozialversicherungs- und Vertragsfragen für alle Selbstständigen im gesamten Organisationsbereich (mediafon.net 2018). Die interne Umverteilung von Ressourcen zugunsten eines Innovationsfonds, mit dessen finanzieller Unterstützung Experimente zu neuen Formen der Organisierung ausprobiert werden sollten, wurde aufgrund der ungünstigen Finanzentwicklung eingestellt. Auch die IG BAU versucht die Öffnung für eine Mitgliedschaft Selbstständiger (Schulze Buschoff/Schmidt 2007,

Schulten/Schulze Buschoff 2015). Angeboten werden besondere Dienstleistungen für spezifische Gruppen von Selbstständigen. Nicht-gewerkschaftliche (z. B. berufsständische) Organisationen können jedoch Teile des Interessenspektrums dieser Gruppe abdecken.

Der Umfang dieser Organisations- und Repräsentationsversuche bleibt jedoch ebenfalls begrenzt (Pernicka 2005a); sie sind nicht sonderlich erfolgreich (zu einigen erfolgreichen Versuchen im internationalen Vergleich: Keizer 2013). Als Fazit gilt auch heute noch das Ergebnis einer Studie aus dem Jahr 2009: „While unions are aware that self-employed workers who can be considered as ‚economically dependent employees‘ are an important group of employees, there are only few attempts to represent them. For many unions, organising self-employed workers is not a priority and they find it hard to connect to the special needs and world views of the diverse groups of self-employed workers without employees. The most advanced representation by unions is found in the media sector“ (Vogel/Dribbusch 2009: 19, ähnlich: Schulten/Schulze/Buschoff 2015: 16).

5 Interessenvertretung durch Betriebsräte (Mikroebene)

5.1 Aufgaben – und einige empirische Erkenntnisse

Gewerkschaften erheben, wie eingangs skizziert, den umfassenden Anspruch der Vertretung der Interessen aller Arbeitnehmer. Demgegenüber vertreten Betriebsräte die Interessen der Arbeitnehmer ihres Unternehmens; sie sind „für alle im Betrieb tätigen Personen“ (Par. 75 BetrVG) zuständig – unabhängig von deren Status oder Mitgliedschaft in Gewerkschaften. Das Betriebsverfassungsgesetz (im folgenden BetrVG) formuliert für diese Aufgaben abgestufte Partizipationsrechte. Für alle Interaktionen mit dem Management gilt die Maxime der vertrauensvollen Zusammenarbeit (Par. 2 BetrVG), die Arbeitskämpfe ausschließt. Die Aufgaben der Betriebsräte nehmen infolge von Tendenzen der Dezentralisierung und Verbetrieblichung quantitativ wie qualitativ zu.

Die Aufgaben bestehen zunächst in Monitoring und Kontrolle der Umsetzung und Einhaltung aller Vorgaben, vor allem der (tarif-)vertraglichen Vereinbarungen, aber auch der rechtlichen Rahmenregelungen für sämtliche Arbeitnehmer ihres Unternehmens. Traditionell betrifft dies etwas die Regelungen zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz, aktuell beispielsweise auch zu equal-pay und equal-treatment – einschließlich Arbeitszeiten und Urlaubsanspruch –, sowie zum allgemein-gesetzlichen Mindestlohn.

Die spezifischen Regelungen für atypisch Beschäftigte sind heterogen und aufgrund ihrer Geltung für einzelne Gruppen unübersichtlich. Diese Unterschiede erschweren ihre vollständige Überwachung und Kontrolle (exemplarisch zu Minijobs: Zimmer 2012). Probleme der Informationsbeschaffung sowie knappe personelle und zeitliche Ressourcen schränken die rechtlichen Optionen faktisch weiter ein.³⁶ „In dieser Zwickmühle betreiben viele Interessenvertreter eine Politik der kleinen Schritte, indem sie Übernahmen und Sicherungen einfordern, diese aber immer nur begrenzt durchsetzen können“ (Krause/Köhler 2011: 594).

Neben der Wahrnehmung dieser Monitoring- und Kontrollaufgaben sind Betriebsräte zuständig für die Aushandlung sowie spätere Umsetzung von Betriebsvereinbarungen zu spezifischen Problemen und gegebenenfalls für einzelne Gruppen auch atypisch Beschäftigter.³⁷

³⁶ Exemplarisch zur „Ambivalenz“ der Interessenvertretung bei Minijobs im Einzelhandel Voss-Dahm (2006, 2009). Eine explorative Studie im Einzelhandel kommt zu dem Ergebnis, dass Betriebsräte häufig nicht auf Einhaltung arbeitsrechtlicher Regeln für geringfügig Beschäftigte bestehen, weil sie befürchten, dass dann in der Folge sozialversicherungspflichtige Stellen gestrichen und Filialen geschlossen werden (Benkhoff/Hermer 2008).

³⁷ Die Erfüllung dieser Aufgaben erfordert bestimmte Voraussetzungen: „Workplace arrangements depend on local unions' capacity to strategically complement institutional and organizational power resources so as to protect the working conditions of different groups of workers, thereby responding to distinctive management strategies of externalization and outsourcing as well as internal segmentation“ (Kalleberg 2018: 189).

Hierzu gehören unter anderem die bereits erwähnten Branchenzuschläge bei Leiharbeit, die Übernahme von Leiharbeitnehmern (und Auszubildenden nach Abschluss ihrer Ausbildung) in ein (un-)befristetes Beschäftigungsverhältnis oder die Begrenzung des Umfangs der Leiharbeit auf bestimmte Schwellenwerte (zu Beispielen: Hamm 2015). Über die tatsächliche Nutzung dieser Option liegen kaum Erkenntnisse vor. Eine Studie ermittelt, dass atypische Beschäftigungsformen vergleichsweise selten Gegenstand von Betriebsvereinbarungen sind, nämlich Leih- bzw. Zeitarbeit in knapp 15 Prozent und befristete Arbeitsverhältnisse in ca. 14 Prozent der Betriebe (Baumann/Maschke 2016: 228).

Im Gegensatz zu monistischen sind in dualen Systemen der Arbeitsbeziehungen wie dem der Bundesrepublik die „collective voice“-Instrumente der Arbeitnehmervertretungen vor allem Tarifverträge auf sektoraler sowie Betriebsvereinbarungen auf betrieblicher Ebene.³⁸ Zwischen beiden Formen bestehen wichtige Unterschiede: Die Reichweite bzw. der Geltungsbereich von Betriebsvereinbarungen sind im Vergleich zu denen von Branchen- bzw. Flächentarifverträgen ex definitione begrenzt, sie brauchen die Ergänzung durch vertragliche Vereinbarungen auf Branchenebene sowie durch rechtliche Regelungen auf Makroebene. Betriebsräte können allerdings die in Flächentarifverträgen häufig vereinbarten Öffnungsklauseln, die infolge der anhaltenden Dezentralisierung der Arbeitsbeziehungen zunehmende Bedeutung erlangen, zur betrieblichen Gestaltung der Arbeitsbedingungen nutzen. Die Existenz von Tarifverträgen erleichtert den Abschluss entsprechender Betriebsvereinbarungen.

Aufgrund der erwähnten Heterogenität (der Interessen) der Gruppe atypischer Beschäftigter, liegen repräsentative Daten über Voraussetzungen und Aktivitäten von Betriebsräten zu diesen Beschäftigungsformen kaum vor. Die Untersuchungen erlauben einige tentative Aussagen, ergeben aber kein einheitliches Bild:

- Die betrieblichen Deckungsraten, also der Anteil der Beschäftigten mit Betriebsrat, sind bei Nutzerfirmen von Leiharbeit (ca. 40 Prozent) deutlich höher als bei Nicht-Nutzern (7 Prozent). Dieser Effekt ist aber darauf zurückzuführen, dass die Nutzung von Leiharbeit mit der Zahl der Arbeitnehmer in den Nutzerfirmen steigt. Die Mehrzahl der Arbeitnehmer verfügt jedoch, wie bereits skizziert, nicht über einen Betriebsrat. Die Wahrscheinlichkeit, dass ein Betriebsrat besteht, sinkt mit der Nutzungsintensität der Leiharbeit (Bellmann/Kühl 2008). Insgesamt gilt: „Betriebsräte bei den Verleihbetrieben sind eher eine Seltenheit. Auch die Kontakte der Betriebsräte in den Entleihbetrieben zu den Leiharbeitnehmern waren lange Zeit relativ gering entwickelt“ (Bellmann et al. 2009: 394). Deswegen lässt sich auf Basis von

³⁸ Andere Formen und Institutionen der Organisierung und Vertretung von Interessen, wie Allianzen mit Nicht-Regierungsorganisationen, liegen außerhalb der Reichweite unserer Analyse.

Tarifliche Öffnungsklauseln

Zum Verständnis der aktuellen Entwicklung des Tarifvertragssystems sind sogenannte Öffnungsklauseln unerlässlich; sie verändern dessen Funktionsweise wesentlich, ohne dass Änderungen des formalrechtlichen Rahmens vorgenommen werden. Tarifliche Öffnungsklauseln, die seit Mitte der 1980er Jahre erheblich an Bedeutung gewinnen, dienen der infolge eingetretener Veränderungen (unter anderem Internationalisierung der Kapital- und Produktmärkte, andauernde Massenarbeitslosigkeit, technologische Entwicklung, wirtschaftlicher und sozialer Strukturwandel) erfolgten „Flexibilisierung“ des Flächen- bzw. Verbandstarifvertrags. Sie erlauben den ergänzenden Abschluss von Betriebsvereinbarungen oder abweichenden Regelungen durch den Arbeitsvertrag und schränken insofern den geltenden Tarifvorrang ein. Sie können der Konkretisierung bzw. Umsetzung tariflicher Rahmenregelungen dienen (etwa zur betrieblichen Gestaltung der Arbeitszeiten); weiterhin können sie die Unterschreitung vereinbarter Mindeststandards (vor allem der Arbeitszeiten und der Entgelte) bei Vorliegen spezifischer Voraussetzungen zulassen (etwa bei bestimmten Betriebsgrößen oder in bestimmten wirtschaftlichen Situationen). Die Zahl der vereinbarten Öffnungsklauseln hat ebenso deutlich zugenommen wie die Häufigkeit ihrer Nutzung. Die Inanspruchnahme der Klauseln wird häufig geknüpft an bestimmte Gegenleistungen des Arbeitgebers (wie Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen, etwa im Rahmen „betrieblicher Bündnisse für Arbeit“).

In analytischer Perspektive sind mehrere Varianten zu unterscheiden, deren Folgen für die Tarifvertragsparteien unterschiedlich sind. Bei Härte- bzw. Härtefallklauseln und Öffnungsklauseln mit Zustimmungsvorbehalt bleiben die Verbände die zentralen Akteure, da ihre Zustimmung zur Anwendung im Einzelfall unabdingbar ist. Bei Öffnungsklauseln ohne Zustimmungsvorbehalt sowie bei Kleinbetriebsklauseln ist diese explizite Zustimmung nicht erforderlich, so dass eine weitergehende Dezentralisierung bzw. Verbetrieblichung der Tarifpolitik erfolgen kann.

Fallstudien der „Normalfall: Toleranz und weitgehende Inaktivität des Betriebsrats“ (Promberger 2012b: 228) bei atypischen Beschäftigungsformen identifizieren; der Ausnahmefall ist die weitgehende Nutzung von Einflussmöglichkeiten (ebd. 230).³⁹

³⁹ Darüber hinaus sind in der Verleihbranche (Hauptzweckbetriebe), nicht hingegen bei den Entleihunternehmen, Betriebsräte seltener als in der übrigen Wirtschaft. Im Kernsegment der Intensivnutzer „dient [...] Leiharbeit zur Umgehung der im Einsatzbetrieb üblichen Tarifbedingungen sowie zur langfristigen Flexibilitätssicherung, etwa um Standortfragen offen zu halten oder um auf Branchenzyklen flexibel reagieren zu können“ (Promberger 2012a: 175).

- Deutlich ist der Zusammenhang bei anderen Beschäftigungsformen. Sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeit ist häufiger in Unternehmen mit Betriebsrat, während Mini- und Midijobs in diesen Unternehmen seltener vorkommen (Ellguth/Promberger 2007, Pfeifer 2007). Falls ein Betriebsrat besteht, nimmt die Wahrscheinlichkeit befristeter Neueinstellungen zu, der Anteil der befristeten an allen Beschäftigten ist allerdings deutlich niedriger als in Unternehmen ohne Betriebsrat (Düll/Ellguth 1999, Boockmann/Hagen 2003).
- Weitere Untersuchungen belegen, dass Betriebsräte den Umfang bzw. das Ausmaß von Leiharbeit und befristeter Beschäftigung einschränken. Sie begrenzen die Nutzungsintensität, verhindern aber den Einsatz dieser Formen nicht (zusammenfassend: Ellguth/Kohaut 2011, ähnlich: Düll/Ellguth 1999).⁴⁰ Sie versuchen, deren Umfang zu begrenzen, da sonst Substitutionsprozesse zwischen Arbeitnehmergruppen stattfinden und Insider-Macht verloren gehen würde (Pfeifer 2007).⁴¹ Schließlich finden sich atypische Beschäftigungsformen häufiger in privaten Dienstleistungs- als in industriellen Branchen. In ersteren sind die Deckungsraten erheblich niedriger, was auf deutlichere Defizite der Interessenvertretung schließen lässt.
- Eine andere Untersuchung kommt zu einem ähnlich uneindeutigen Ergebnis: „Interessanterweise ist auch die Wahrscheinlichkeit, einen Betriebsrat zu haben, bei Nutzern höher als bei Nicht-Nutzern, selbst wenn man den Einfluss der Branche und der Größe der Betriebe herausrechnet. Ob dieser Unterschied beispielsweise darauf zurückzuführen ist, dass sich in Betrieben mit (einem starken) Betriebsrat Beschäftigungsanpassungen leichter über externe Zeitarbeitskräfte als über die Stammelegschaft durchsetzen lassen, oder ob in Betrieben, die Zeitarbeit nutzen, von Arbeitnehmerseite die Einrichtung eines Betriebsrat als besonders wichtig erachtet wird, oder ob vielmehr andere Faktoren beides bedingen – den Einsatz von Zeitarbeitskräften und die höhere Wahrscheinlichkeit, einen Betriebsrat zu haben –, lässt sich auf Basis dieser Ergebnisse und Analysen jedoch nicht beantworten“ (Bachmann et al. 2012: 40).

Diese nur für einzelne atypische Beschäftigungsformen vorhandenen Erkenntnisse dürfen nicht verallgemeinert werden.⁴² In einem weiteren Analyseschritt wäre notwendig, zwischen der

⁴⁰ Spezialauswertungen für Baden-Württemberg ergeben, dass Leiharbeit in Betrieben mit Betriebsrat häufiger vorkommt als in vergleichbaren Betrieben ohne Betriebsrat. Die Wirkungsrichtung der Kausalität ist nicht eindeutig. In einer deskriptiven Analyse sind auch Nutzung von Befristung und Existenz eines Betriebsrats positiv korreliert; allerdings nehmen Nutzung ebenso wie Deckungsrate mit der Betriebsgröße zu; der eigenständige Effekt eines Betriebsrats ergibt sich nicht bei einer multivariaten Analyse (Behringer et al. 2011).

⁴¹ Pfeifer (2007) weist auf eine relevante Differenzierung hin. Betriebsräte verringern die Nutzungswahrscheinlichkeit und -intensität, die Tarifbindung hingegen erhöht die Nutzungsintensität. Eine mögliche Erklärung lautet, dass bestimmte Entgeltkomponenten an Minijobber faktisch nicht gezahlt werden (ähnlich Bachmann et al. 2012).

⁴² Ein Problem der empirischen Forschungsprojekte besteht in der nachvollziehbaren Tendenz, dass sie eher aktive Betriebsräte befragen als passive – und die Bedeutung der Aktiven tendenziell überschätzen. Bei Befragungen antworten möglicherweise auch Aktive aus Gründen sozialer Erwünschtheit (zu Problemen der Antwortverzerrung: Schnell et al. 2013) eher als andere. Außerdem ist bemerkenswert, dass die seit den 1990er Jahren häufig angestellten ökonomischen Untersuchungen über den Einfluss von Betriebsräten auf ökonomische Determinanten (wie Investitionen, Profitabilität, Fluktuation, Produkt- und Prozessinnovation) atypische Beschäftigungsformen kaum berücksichtigen (für andere: Addison et al. 2004).

Aushandlung der Regelung und ihrer Anwendung zu unterscheiden. Wie groß diese Differenz tatsächlich ist und welches Spektrum der atypischen Beschäftigung sie umfasst, lässt sich auf Basis der vorliegenden Studien nicht angeben.

Eine Studie über Onsite-Werkverträge in der verarbeitenden Industrie und im Einzelhandel (Hertwig et al. 2015b, 2016c) identifiziert vier Typen von Betriebsratshandeln:⁴³

- Der Betriebsrat akzeptiert Werkverträge und schließt mit dem Management einen Wettbewerbspakt zum Schutz der Stammebelegschaft (Akzeptanz-Kooperation).
- Der Betriebsrat akzeptiert Werkverträge, stellt aber Bedingungen hinsichtlich ihrer Ausgestaltung sowie der Bezahlung und Behandlung (Akzeptanz-Ausgestaltung).
- Der Betriebsrat lehnt Werkverträge grundsätzlich ab, ist aber hochgradig verunsichert (Ablehnung-Verunsicherung).
- Der Betriebsrat lehnt Werkverträge wegen der ungünstigen Arbeitsbedingungen ab und bekämpft sie (Ablehnung-Konfrontation).⁴⁴

Diese Typologie belegt, dass Reaktionen der Betriebsräte – wie der Gewerkschaften – deutliche Unterschiede aufweisen.⁴⁵ Sie orientieren sich nicht nur an den spezifischen Austauschbeziehungen des Unternehmens bzw. der Branche, sondern auch an Selbstverständnis und subjektiven Präferenzen, die nicht immer und unbedingt den Interessen atypisch Beschäftigter entsprechen. Das Beispiel der Leiharbeit verdeutlicht das Dilemma: „Prinzipiell wird diese Beschäftigungsform [...] abgelehnt, doch praktisch wird Leiharbeit als Bestandteil der Strategie des Managements akzeptiert. Das in dieser Perspektive ‚notwendige Übel‘ der Arbeitnehmerüberlassung hat, sofern nicht extensiv genutzt, eben auch positive Aspekte für die Stammebelegschaft, der sich Betriebsräte besonders verpflichtet fühlen“ (Promberger 2007: 134f., Doerflinger/Pulignano 2015: 9).⁴⁶

Die Reaktionen der Betriebsräte sind offensichtlich nicht durch externe Rahmenbedingungen rechtlich-institutioneller Art determiniert. Die Untersuchungen belegen das Bestehen gewisser Handlungsspielräume, die von aktivem Einsatz bis zu faktischer Nicht-Beachtung reichen. Trotzdem gilt: Einerseits sind die Möglichkeiten der Einflussnahme begrenzt durch den

⁴³ In Bezug auf Leiharbeit entwickelt eine weitere Untersuchung anhand von Fallstudien ebenfalls eine vorläufige Typologie von Betriebsratshandeln (Artus/Roßmeißl 2012, Artus 2014).

⁴⁴ Außerdem gilt: „Very often, the subcontracted workers tend to work in workplaces with neither a works council nor collective bargaining coverage and that operate flexible working time schemes or frequently make use of overtime“ (Hertwig et al. 2018: 7).

⁴⁵ Eine andere Studie schlussfolgert: „The study highlights that working conditions are not simply a function of an employment contract or the regulatory context, but that works council interventions matter. Intra-sector differences illustrate that works councils use their discretion differently in local negotiations in similar companies“ (Doerflinger/Pulignano 2016: 75).

⁴⁶ Eine weitere Studie kommt zu ähnlichen Ergebnissen: „In line with dual labor market theory, the author finds that nontemporary jobs are significantly more stable when employers use temporary agency work“ (Hirsch 2016: 1191).

Rahmen, den das BetrVG auf der Makroebene zu Informations- und Unterrichtsrechten vorgibt. Andererseits werden die vorhandenen Interventionsmöglichkeiten auf der Mikroebene aus unterschiedlichen Gründen aber offensichtlich nicht immer konsequent und vollständig genutzt (zu Beispielen: Nienhäuser/Bonnes 2009, Artus 2014). Daher besteht das Risiko, zu bereits bestehenden Tendenzen sozialer Schließung beizutragen. Eine Studie über Werkverträge resümiert: „Rechtliche Einflusschancen haben Betriebsräte nach aktuellem Stand der Gesetzgebung bislang nur ‚über Umwege‘ – beispielsweise durch Nutzung der Beteiligungsrechte bei der betrieblichen Arbeitszeitregelung oder Arbeitssicherheit. Wir konnten feststellen, dass einige Betriebsräte sich trotzdem durch geschicktes Verhandeln mit dem Management Beteiligungschancen erarbeiten können. Dies gilt allerdings vor allem für hochprofessionalisierte Betriebsräte in den Großbetrieben des ohnehin mitbestimmungsstarken Verarbeitenden Gewerbes“ (Hertwig et al. 2016a).

Die Grundmuster der Reaktion sind Akzeptanz und Ablehnung mit ihren jeweiligen Ausprägungen (Hertwig et al. 2016c). Die Nutzung der vorhandenen Optionen führt zu zusätzlichen Arbeitsbelastungen, die vor allem bei kleinen Gremien die freigestellten Betriebsräte übernehmen müssten. Eine Spezialisierung auf die Interessenvertretung einzelner Gruppen ist vor allem bei größeren Gremien mit einem hohen Grad interner Arbeitsteilung zu erwarten; sie bestehen eher in Produktionssektoren mit hohen Organisationsgraden (wie der Stahl- und Metallindustrie) als in jungen Dienstleistungsbranchen mit weniger organisierten Belegschaften und niedrigeren betrieblichen Deckungsraten (wie Call Centern oder Wach- und Sicherheitsdiensten).

5.2 Exkurs: Das Beispiel Leiharbeit

Das Problem unzureichender Vertretungswirksamkeit stellt sich in besonderem Maße für Leiharbeiter aufgrund des im Vergleich zu anderen ungewöhnlichen Dreiecksverhältnisses ihrer Beschäftigungsform (Entleiher, Verleiher, Leiharbeiter). Sie bleiben während ihres Arbeitseinsatzes Beschäftigte des Verleihbetriebes (Par. 14, Abs. 1 AÜG), dessen Betriebsrat für sie zuständig ist, die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben überwacht (Par. 80 BetrVG) sowie über Mitbestimmungsrechte verfügt (Par. 99 BetrVG). Abgrenzungs- bzw. Abstimmungsprobleme mit dem Betriebsrat des Entleihunternehmens können unter anderem bei Fragen der Arbeitsordnung und Arbeitszeit auftreten.

Die Folgen sind „Mitbestimmungsdesiderate sowohl beim Verleih- als auch beim Entleihunternehmen“ (Brinkmann/Nachtwey 2014: 86). Eine eindeutige Abgrenzung, welcher Betriebsrat in arbeitsteilig-kooperativen Verzahnungen welche spezifischen Interessen vertreten soll, gestaltet sich in der Praxis schwierig (Wassermann/Rudolph 2007a, 2007b). Der Betriebsrat des Verleihunternehmens steht nicht in ständigem Kontakt mit den beim Entleiher tätigen Leiharbeitern. Der Betriebsrat des Entleihunternehmens, das alle einsatzbezogenen Organisationsentscheidungen zur Arbeitsausführung trifft, wird mit zusätzlichen komplexen Anforderungen konfrontiert. Er sieht sich häufig in stärkerem Maße zuständig für die Vertretung der Interessen anderer, nämlich der Stammarbeiter (Aust/Holst 2006). Zudem verhindern die häufig kurzen Einsatzzeiten im Entleihunternehmen eine wirksame Vertretung, eine strategische Nutzung im Sinne längerer Einsatzzeiten kommt vergleichsweise selten vor. Zusammenfassend gilt, „dass sich im besten Fall in der Praxis eine spezifische Arbeitsteilung eingespielt hat [. ...] Die Normalität ist eher ein situatives Flickwerk an Kompetenzübernahmen und -übertragungen einerseits und ungeklärten Zuständigkeiten andererseits“ (Brinkmann/Nachtwey 2014: 88). Schließlich ist die notwendige Voraussetzung der Interessenvertretung, nämlich die Existenz eines Betriebsrats, vor allem im Verleihunternehmen häufig nicht gegeben, von „doppelter“ Mitbestimmung auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene, also durch einen Betriebsrat sowie durch eine Vertretung im Aufsichtsrat, ganz zu schweigen.

Die Novellierung des BetrVG im Jahr 2001 führte einige zusätzliche Wahl- und Vertretungsrechte ein (Wolters 2008, Ellguth/Kohaut 2010). Leiharbeiter, die länger als drei Monate im Entleihunternehmen tätig sind, sind bei Wahlen zum Betriebsrat wahlberechtigt, „doch in der Praxis findet sich diese offensive Einbeziehung von Leiharbeitern in die betriebliche Mitbestimmung nur in Einzelfällen“ (Promberger 2009: 193). Beim Verleihunternehmen besteht keine Einschränkung des Wahlrechts; seit der Novellierung des BetrVG verfügen Leiharbeiter über das aktive Wahlrecht. Zur Gründung eines Betriebsrats „kommt es in der Verleihbranche

weit seltener als in gleich großen Betrieben der übrigen Wirtschaft“ (Promberger 2009: 194). Formale Rechte werden also faktisch nur unzureichend genutzt (Rudolph/Wassermann 2006).

Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichtes zu Leiharbeit und Mitbestimmung

Zwei 2013 getroffene BAG-Entscheidungen sind für die Thematik relevant. Bei der Berechnung der Größe des Betriebsrats im Entleihunternehmen sind die Leiharbeitnehmer einzubeziehen (sog. passives Wahlrecht). Vorher waren sie ausgeschlossen, weil sie keine ständig wahlberechtigten Arbeitnehmer (im Sinne von Par. 1 BetrVG) sind. Die Chancen der Vertretung verbessern sich dadurch tendenziell, da der Betriebsrat mit zunehmender Größe über mehr Ressourcen verfügt – das sogenannte Mandats- bzw. Freistellungsrisiko, also die Möglichkeit aufgrund der Tätigkeit als Betriebsrat vom Arbeitgeber unter Druck gesetzt zu werden, wird reduziert (Brinkmann/Nachtwey 2014). Auch die Wahlverfahren für die Mitbestimmung im Aufsichtsrat müssen Leiharbeitnehmer wie Stammbeschäftigte behandeln.

Der Betriebsrat des Entleihbetriebs kann seine Zustimmung zum Einsatz von Leiharbeitnehmern verweigern, wenn sie nicht nur vorübergehend, etwa zur Abdeckung von Auftragsspitzen oder bei unerwarteter Krankheit von Stammarbeitnehmern, sondern auf Dauer eingesetzt werden sollen. Durch dieses Recht verfügt der Betriebsrat in bestimmten Überlassungsfällen über Optionen, um „die dauerhafte Aufspaltung der Belegschaft des Entleihbetriebs in eine Stammbeslegschaft und eine entliehene Belegschaft zu verhindern“ (BAG-Urteil vom 10.07.2013). Für Unternehmen wird Leiharbeit unattraktiver – was jedoch, wie erwähnt, zu Ausweichreaktionen (etwa zu mehr Werkverträgen) führen kann.

Welche spezifischen Regelungen können Betriebsräte initiieren bzw. durchsetzen? Bei Leiharbeit verfügen sie über die Option, auf Einhaltung von equal pay- (von Anfang an oder nach einer bestimmten Beschäftigungsdauer) bzw. von equal treatment-Bedingungen (einschl. der Zahlung von Zulagen und Sozialleistungen) „aller im Betrieb tätigen Personen“ (Par. 75 BetrVG) zu bestehen. Die skizzierten branchenspezifischen Regelungen belegen, dass diese Option tatsächlich genutzt werden kann. Weiterhin können Betriebsräte Regeln für die Übernahme in NAV im Entleihunternehmen vereinbaren, etwa ab einer bestimmten Beschäftigungsdauer oder bei frei werdenden Stellen. Außerdem ist bei Leiharbeit und Befristung eine Begrenzung ihrer Zahl bzw. ihres Anteils an allen Beschäftigten (sog. Quotenregelung) oder eine Begrenzung der Dauer von Leiharbeitseinsätzen ebenso möglich wie die Übernahme aller Auszubildenden nach Abschluss ihrer Ausbildung in NAV anstelle von Teilzeit- und/oder befristeter Beschäftigung. Schließlich könnte in Krisensituationen eine Berücksichtigung im Rahmen von Interessenaus-

gleich und Sozialplanregelungen erfolgen (zu Beispielen: Zumbeck 2005, Nienhäuser/Bonnes 2009).

Praxisbeispiel: Volkswagen

Eine umfangreiche Regelung besteht seit 2013 bei Volkswagen. Die „Charta der Zeitarbeit im Volkswagen Konzern“ begrenzt den Anteil der Leiharbeiter auf fünf Prozent. Diese Grenzen sind enger als bei anderen Unternehmen (wie Daimler oder BMW) und gelten für alle Fertigungsstätten im In- und Ausland.

Derartige Forderungen können die Grenzen der Mitbestimmungsrechte bei personellen Einzelmaßnahmen überschreiten (vor allem Par. 99 BetrVG) bzw. das unilaterale Direktionsrecht des Managements bei personalpolitischen Entscheidungen einschränken. Sie stoßen bei der Durchsetzung auf Schwierigkeiten gegen widerstreitende Ziele der (Personal-)Kostensenkung und (bei dieser Form externer) „Flexibilisierung“ der Beschäftigungsbedingungen. Eine Studie über Entscheidungsprozesse weist auch auf die betriebspolitischen Effekte von Zeitarbeit hin: „For example, in a firm with a strong – and from the viewpoint of the firm’s management – uncooperative works council or union, the employer could use long-term TAW (temporary agency work, B.K.) to reduce the size of the workforce and thereby decrease the size of workers’ representations. Moreover, the employer may intend to diminish the influence of works councils or unions by exerting more pressure in compensation issues and using outsiders to curb insiders’ demands and claims concerning wages and working conditions“ (Alewell/Hauff 2012: 3132).

6 Fazit und Ausblick

6.1 Fazit

Gewerkschaften nehmen Einfluss – wie andere Institutionen, unter anderem Arbeits- und Sozialgesetzgebung sowie Systeme beruflicher Bildung, und andere Akteure des Arbeitsmarktes, vor allem Arbeitgeber und Management, auch. Sie können durch ihre Politiken zur Segmentierung in Kern- und Randbelegschaften bzw. zum Erhalt oder sogar zur Stabilisierung betriebsinterner und -externer Arbeitsmärkte mit vergleichsweise stabilen bzw. instabilen Beschäftigungsbedingungen beitragen, darüber hinaus beeinflussen sie das Ausmaß sozialer Ungleichheit.

Unsere Analyse macht deutlich, dass die Interessenvertretung sowohl auf Betriebs- als auch auf Branchenebene schwieriger wird als dies in Zeiten der Dominanz des vergleichsweise homogen-standardisierten NAV der Fall war. Wie gezeigt, liegt dies zum einen daran, dass die Heterogenität spezifischer Interessen nicht nur zwischen, sondern auch innerhalb einzelner Beschäftigtengruppen infolge der in den vergangenen Jahrzehnten zunehmenden Verbreitung atypischer Beschäftigungsformen steigt.⁴⁷ Außerdem sind atypische Beschäftigungsverhältnisse besonders in Bereichen mit niedrigen betrieblichen sowie überbetrieblichen Deckungsraten anzutreffen und damit dem Einfluss der Interessenvertretungen weitgehend entzogen.

Die zitierten Arbeiten belegen unter anderem durch historische und internationale Vergleiche, dass recht unterschiedliche Reaktionen von Betriebsräten und Gewerkschaften möglich sind und sich in Bezug auf die atypischen Formen deutlich unterscheiden. Es konnte gezeigt werden, dass die Vermutung nicht zutrifft, die Interessenvertretungen hätten keinerlei Einfluss auf Entwicklung, Umfang, Struktur sowie individuelle Arbeits- und Entgeltbedingungen atypisch Beschäftigter. Allerdings sind die intendierten und nicht-intendierten Folgen der Intervention auf überbetrieblicher und betrieblicher Ebene unterschiedlich; auch ihr Umfang variiert offensichtlich sowohl innerhalb als auch zwischen Interessenvertretungen.

Unsere Ausgangsfrage nach dem Einfluss der Interessenvertretungen lässt sich auf Basis der zitierten empirischen Untersuchungen wie folgt beantworten: Die gewerkschaftlichen und betrieblichen Interessenvertretungen haben den in den vergangenen Jahrzehnten eingetretenen deutlichen Wandel der Beschäftigungsformen nicht initiiert, müssen aber mit seinen erheblichen Folgen umgehen, die weit über den Arbeitsmarkt hinaus bis zur Zunahme sozialer Ungleichheit reichen (für Deutschland: Baron/Hill 2018, international vergleichend: Kalleberg 2011, 2018). Dabei sind sie den vor allem von Management und Arbeitgebern initiierten Folgen

⁴⁷ Die Frage der zukünftigen Entwicklung atypischer Formen lässt sich naturgemäß auf empirischer Basis nicht beantworten. Funktionale Erfordernisse der Betriebe können auf die Existenz bestimmter „Sättigungsgrenzen“ hinweisen.

von Flexibilisierung in Form zunehmender Segmentation, hinsichtlich ihrer theoretischen und rechtlichen Möglichkeiten nicht hilf- und machtlos ausgeliefert. Allerdings ist eine notwendige Voraussetzung, dass sie zur Verfügung stehende Maßnahmen auch ergreifen – was empirisch eher selten der Fall ist. Zudem kommt es auch bei identischen rechtlich-institutionellen Voraussetzungen zu erheblichen Unterschieden in den Reaktionen.

Konkret bezogen auf die beiden Ebenen der Interessenvertretung im dualen System der Arbeitsbeziehungen lässt sich festhalten:

- Gewerkschaften können vor allem die individuellen Arbeitsbedingungen, und hier insbesondere die Entgeltbedingungen atypisch Beschäftigter beeinflussen, indem sie, wie in den vergangenen Jahren mehrfach geschehen, Tarifverträge über Branchenmindestlöhne bzw. -zuschläge abschließen. Sie können innerhalb gewisser Grenzen sogar den Umfang bestimmter atypischer Beschäftigungsformen beeinflussen, indem sie Höchstgrenzen bzw. Quoten vereinbaren, etwa zu Leiharbeit oder Befristung. Jenseits tarifpolitischer Optionen können sie über ihren Dachverband politische Kampagnen, wie für die Einführung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns, initiieren und dementsprechend Einfluss ausüben.
- Betriebsräte können für atypisch Beschäftigte wie für Arbeitnehmer in NAV die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften und tariflicher Vereinbarungen kontrollieren (etwa zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, oder zu Arbeitszeiten hinsichtlich Lage und Dauer, oder zur Rechtskonformität von Werkverträgen). Weiterhin sind sie in der Lage, wenn sie die notwendigen Ressourcen mobilisieren, Betriebsvereinbarungen zu schließen, die den Status von Leiharbeitnehmern im Entleihunternehmen verbessern. Darüber hinaus können sie ebenfalls Vereinbarungen zu Schwellenwerten treffen. Die Strukturen der betrieblichen Arbeitsmärkte werden ebenfalls von Betriebsräten mitgestaltet, wenn diese Vereinbarungen zur Übernahme von Auszubildenden oder befristet Beschäftigter abschließen oder von ihrem Recht der Zustimmungsverweigerung bei länger dauernder Leiharbeit Gebrauch machen. Einschränkungen atypischer Formen, vor allem bei Befristungen und Leiharbeit, sind für sie dabei eher durchzusetzen als vollständige Rücknahmen.

Mehrere Merkmale der Stammarbeitnehmer (im Vergleich zu befristet Beschäftigten, Leiharbeitnehmern und Werkvertragsnehmern) tragen dazu bei, dass Betriebsräte eher deren Interessen vertreten. Betriebsräte wollen in der Regel wiedergewählt werden; sie orientieren ihr Wählerkalkül daher an den Präferenzen dominanter Gruppen, nämlich den Medianwählern, die als Stammarbeitnehmer sowohl eine höhere Beschäftigungsstabilität als auch eine höhere Wahlbeteiligung als atypisch Beschäftigte aufweisen. In dieser Sichtweise sollten Betriebsräte

sich strategisch so verhalten, wie sie es häufig tun, wenn sie ihre Wiederwahlchancen nicht gefährden wollen.

Eine weitergehende Zusammenfassung der auf Basis empirischer Evidenz angestellten Überlegungen fällt schwer, will man nicht, je nach individuellen Präferenzen, in „union bashing“ und/oder Larmoyanz verfallen:

- Eine eher „gewerkschaftsfreundliche“ Interpretation lautet, dass die Arbeitnehmervertretungen – im Gegensatz zu früheren Zeiten – aktuell versuchen, die weitere Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse und die mit diesen verbundenen Prekaritätsrisiken zu verhindern oder zumindest zu begrenzen. Unbeantwortet bleiben muss die Frage, ob frühere Interventionen – in Zeiten mit geringerer Verbreitung dieser Formen – nicht eher Aussicht auf Erfolg gehabt hätten, etwa bei Leiharbeit vor ihrer Deregulierung durch die Hartz-Gesetze. Möglicherweise wurde ein günstiges „window of opportunity“ verpasst. Heutzutage ist es für die Gewerkschaften rechtlich und faktisch schwierig, die Zunahme atypischer Beschäftigungsformen insgesamt aufzuhalten, geschweige denn einzelne Formen ganz zu verhindern.
- Die entgegengesetzte Interpretation der empirischen Befunde spitzt das bereits erwähnte Insider-/Outsider-Paradigma (Lindbeck/Snower 1988, 2001) zu: Gewerkschaften vertreten nach wie vor vorrangig die Interessen der „Insider“. Die atypisch Beschäftigten gehören in ihrer überwiegenden Mehrzahl zu den „Outsidern“ bzw. allenfalls, vor allem als befristet Beschäftigte, zu den „Entrants“ und werden deswegen nicht gehört. Die Interessenpolitiken hinsichtlich atypisch Beschäftigter wirken als Folge unterschiedlich, das heißt häufig selektiv zugunsten bestimmter Gruppen (aktuell am ehesten der Leih- und Werkvertragsnehmer), unter Vernachlässigung anderer. Eine gesicherte, dauerhafte Interessenvertretung findet nicht statt.

Atypisch Beschäftigte sind wegen ihrer beschriebenen unzureichenden Integration und Repräsentation nicht nur bei der überbetrieblichen, sondern auch bei der betrieblichen Interessenvertretung im Vergleich zu Arbeitnehmern in NAV benachteiligt. Auch Betriebsräte orientieren ihre Politik häufig an den Interessen der Stammbeslegschaft an Erhalt und Stabilisierung ihrer NAV und nicht an den Belangen der Randbeslegschaft, vor allem der atypisch Beschäftigten. Sie werden kaum durch (gewerkschafts-)externe Einflussnahme zu einer Änderung ihrer Präferenzen veranlasst.

6.2 Ausblick

Der Schritt von der explikativen zur normativen Betrachtungsebene (im Sinne von Handlungs- und Politikempfehlungen) ist nicht zwingend, aber naheliegend: Die aufgezeigten Defizite führen zu der Frage, wie die Institutionen gestaltet sein und welche Maßnahmen die korporativen Akteure ergreifen sollten, um dem Ziel einer Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer – und nicht einer unrealistischen Rückkehr zum traditionellen NAV – näher zu kommen. Die Aufgaben nehmen infolge des Wandels der Beschäftigungsformen sowohl quantitativ als auch qualitativ zu, ohne dass sich die gesetzlichen Rahmenbedingungen ihres Handelns wesentlich verändern. Wegen der Heterogenität der atypischen Formen beziehen sich einige der bereits genannten Vorschläge auf sämtliche, andere auf einzelne Formen (vgl. im Einzelnen: Keller 2018). Adressaten sind die Interessenvertretungen selbst sowie die Arbeitgeber und der Gesetzgeber.

Eine notwendige Voraussetzung zur Umsetzung der Vorschläge ist bei allen hauptamtlichen Interessenvertretern, vor allem bei Betriebsräten, die Aufgeschlossenheit gegenüber den spezifischen Belangen der betroffenen Gruppen atypischer Beschäftigter, die derzeit nicht in jedem Fall gegeben ist. Die Sensibilisierung müsste vor allem extern erfolgen, etwa durch Aufklärung und Informationsvermittlung der Betriebsräte in Broschüren und Schulungen sowie durch organisationsinterne und -externe Kampagnen seitens der zuständigen Gewerkschaften. Eine Koordination dieser Aktivitäten von Betriebsräten durch Gewerkschaften findet derzeit kaum statt, notwendige Unterstützungsleistungen erfolgen nur selten.

In der defensiv ausgerichteten Strategie einer Konzentration auf das „Kerngeschäft“ – nicht nur in gewerkschaftlichen Hochburgen – kann die Zukunft der Interessenvertretung nicht bestehen. In Anbetracht der weiterhin schrumpfenden „Kerne“ sowie der langfristigen Zunahme atypischer Beschäftigungsformen werden – abgesehen vom eigenen Anspruch – die spezifischen Belange der inzwischen fast 40 Prozent abhängig Beschäftigten aus Eigeninteresse der Gewerkschaften stärkere Beachtung finden müssen. Das eingangs skizzierte Dilemma inklusiver versus exklusiver Solidarität ist in Anbetracht der Veränderungen der Beschäftigungsformen (längst noch) nicht entschieden (zu Beispielen: Doellgast et al. 2018). Interne Organisations-, Forderungs- sowie Rekrutierungsstrukturen und der Anspruch der Gewerkschaften werden sich verändern müssen (ähnlich für Großbritannien Heery 2009).

Die deutlichen Lücken zwischen Anspruch und Wirklichkeit der Interessenvertretung auf betrieblicher Ebene lassen sich durch Theorien unterschiedlicher Provenienz und Reichweite erklären, aber in der Praxis kaum schließen. Die Handlungsoptionen verbessern würde eine Änderung der rechtlichen Rahmenbedingungen der Betriebsratsarbeit nicht nur im Sinne einer geplanten „Präzisierung“, sondern einer qualitativen Erweiterung der Informations- und Unterrichtungsrechte (Par. 80, 92 BetrVG) zu mehr Mitbestimmungsrechten beim Einsatz atypischer

Formen – vor allem bei Leiharbeit, unter anderem in Bezug auf Gegenstand, Laufzeit und Umfang (Nienhüser 2014a).

Die Forderung nach der Ausweitung von Rechten, die sich auch auf Personalplanung und -auswahl (vor allem bei Leiharbeit und Werkverträgen) durch Änderung des BetrVG (Par. 92) bezieht, wäre ebenfalls sinnvoll, findet auf absehbare Zeit allerdings keine politische Mehrheit. Auch die Durchsetzung von weiter gehenden, verpflichtenden Rechten des Betriebsrats über tarifvertragliche Vereinbarungen (etwa zur zeitlichen und sachlichen Begrenzung von Leiharbeit) dürfte sich schwierig gestalten.

Selbst bei Durchsetzung dieser Forderungen bliebe das quantitativ erhebliche Problem betriebsratsloser Betriebe ungelöst, in denen Forderungen wie Ausweitung der Informationsrechte des Betriebsrats ins Leere laufen. Wie werden die Interessen der Beschäftigten in diesen Unternehmen vertreten? Finden die in Kollektivverträgen getroffenen Regelungen, falls sie in Anbetracht der genannten Deckungsraten überhaupt bestehen, auf informeller Basis Anwendung, ähnlich wie dies gelegentlich bei NAV der Fall ist (Artus et al. 2006)? Der Anteil der atypischen an allen Beschäftigten ist größer, unter anderem weil es keine Interessenvertretung gibt, die intervenieren und die exzessive Nutzung bzw. einseitige Regelungsgewalt des Managements begrenzen könnte.

Eine grundlegende Alternative zur derzeitigen Situation in diesen Betrieben lässt sich nur politisch realisieren. Sie besteht in einer Änderung des rechtlichen Rahmens – von der Freiwilligkeit der Einrichtung einer Interessenvertretung zum Einrichtungszwang bei Erfüllung der gesetzlich definierten Voraussetzungen (Nienhüser 2014a, 2014b). Von der obligatorischen Einrichtung, wie sie im öffentlichen Dienst sowie bei der Unternehmensmitbestimmung besteht, würden atypische Beschäftigte häufiger profitieren als Arbeitnehmer in NAV. Diese Änderung müsste den Widerstand der Arbeitgeber überwinden und erfordert eine parlamentarische Mehrheit, die – ähnlich wie lange bei der Forderung nach dem gesetzlichen Mindestlohn – zurzeit nicht gegeben ist. Dennoch bleibt extern-institutionelle Unterstützung bei der Problembewältigung notwendig.

Die zentrale, schwierig zu bewältigende Aufgabe besteht zunächst in der Gründung eines Betriebsrats bzw. im Aufbau von Vertretungsstrukturen durch die atypisch Beschäftigten selbst mit dem Ziel, erstmals einen Tarifvertrag abzuschließen. Hierzu bedarf es vor allem der Unterstützung durch die Branchengewerkschaft (u. a. durch die Aufklärung über Rechte sowie Schulungen zur Tarifarbeit) sowie der Stammarbeitnehmer des Unternehmens. Die Lösung dieses Problems gelingt nur langfristig und nur in einer begrenzten Anzahl von Betrieben, wie die Erfahrungen nicht nur aus privaten Dienstleistungsbranchen (wie Einzelhandel oder Wach- und Sicherheitsbranche) zeigen. Voraussetzungen sind unter den gegebenen Rahmenbedingungen der Einsatz umfangreicher Ressourcen, die Erhöhung der geringen Konfliktbereitschaft der Betroffenen und die Überwindung des (mehr oder weniger heftigen) Widerstands der Arbeitgeber.

Literaturverzeichnis

Absenger, N. (2017): Die Reform von Leiharbeit und Werkverträgen: erfreuliche Neuregelungen, aber auch viele Schwächen, WSI-Mitteilungen 70, S. 70-73.

Addison, J.T./ Schnabel, C./ Wagner, J. (2004): The Course of Research into the Economic Consequences of German Works Councils, British Journal of Industrial Relations 42, S. 255-281.

Alewell, D./Hauff, S. (2012): Make-or-buy decisions regarding temporary agency work – an empirical analysis of the decision process and expected effects, The International Journal of Human Resource Management 22, S. 3127-3145.

Apitzsch, B./Shire, K./Heinrich, St./Mottweiler, H./Tünste, M. (2015): Flexibilität und Beschäftigungswandel, Weinheim/Basel.

Arnold, M./Mattes, A./Wagner, G. G. (2015): Zur anhaltend prägenden Rolle des Normalarbeitsverhältnisses auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Eine Expertise für die IG BCE, <https://www.igbce.de> (abgerufen 16.07.2018).

Artus, I./Böhm, S./Lücking, S./Trinczek, R. (Hrsg.) (2006): Betriebe ohne Betriebsrat. Informelle Interessenvertretung in Unternehmen, Frankfurt/New York.

Artus, I. (2014): Mitbestimmung und Leiharbeit, WSI-Mitteilungen 67, S. 113-121.

Artus, I./Roßmeißl, F. (2012): Leiharbeit und prekäre Arbeit – aktuelle Situation und Trends im Organisationsbereich der bayerischen IG Metall. Endbericht des von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Forschungsprojekts, Erlangen.

Auspurg, K./Gundert, St. (2015): Precarious employment and bargaining power: Results of a factorial survey analysis, Zeitschrift für Soziologie 44, S. 99-117.

Aust, A./Holst, H. (2006): Von der Ignoranz zur Organisierung? Gewerkschaftliche Strategien im Umgang mit atypisch Beschäftigten am Beispiel von Callcentern und Leiharbeit, Industrielle Beziehungen 13, S. 291-313.

Bachmann, R./v. d. Driesch, E./Ehlert, C./Flake, R./Frings, H./Schaffner, S./Scheuer, M. (2012): Studie zur Analyse der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse. Forschungsvorhaben im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, Projektbericht, Essen.

Bahn Müller, R./Salm, R. (2018): Beteiligung und Tarifpolitik: Debatten, Ansätze und Grenzen am Beispiel der IG Metall, Industrielle Beziehungen 25, S. 27-50.

Baron, D./Hill, P. B. (Hg.) (2018): Atypische Beschäftigung und ihre sozialen Konsequenzen, Wiesbaden.

Bartkiw, T.J. (2012): Unions and temporary help agency employment, Relations Industrielles 67, S. 453-476.

Baumann, H./Brehmer, W. (2016): Die Zusammensetzung von Betriebsräten: Ergebnisse aus der WSI-Betriebsrätebefragung 2015, WSI-Mitteilungen 69, S. 201-210.

Baumann, H./Maschke, M. (2016): Betriebsvereinbarungen 2015 – Verbreitung und Themen, WSI-Mitteilungen 69, S. 223-232.

Behrens, M. (2005): Die Rolle der Betriebsräte bei der Werbung von Gewerkschaftsmitgliedern, WSI-Mitteilungen 58, S. 329-338.

Behrens, M. (2011): Das Paradox der Arbeitgeberverbände. Von der Schwierigkeit, durchsetzungsstarke Unternehmensinteressen kollektiv zu vertreten, Berlin.

- Behrens, M. (2015): Schriftliche Stellungnahme, Deutscher Bundestag. Ausschuss für Arbeit und Soziales, 18. Wahlperiode, Ausschussdrucksache 18(11)433, S. 47-50.
- Behrens, M./Dribbusch, H. (2014): Arbeitgebermaßnahmen gegen Betriebsräte: Angriffe auf die betriebliche Mitbestimmung, WSI-Mitteilungen 67, S. 140-148.
- Behringer, J./Dengler, C./Boockmann, B. (2011): Befristete Verträge und Arbeitsplatzdynamik in baden-württembergischen Betrieben. Eine empirische Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels, IAW Kurzberichte 2, Tübingen.
- Bellmann, L./Ellguth, P./Evers, K. (2015): Abschlussbericht. Betriebsrätebefragung zu Werk- und Dienstverträgen im Organisationsbereich der IG BCE, Nürnberg/Hannover.
- Bellmann, L./Fischer, G./Hohendanner, C. (2009): Betriebliche Dynamik und Flexibilität auf dem deutschen Arbeitsmarkt, in: Möller, J./Walwei, U. (Hrsg.), Handbuch Arbeitsmarkt 2009. Nürnberg/Bielefeld, S. 360-401.
- Bellmann, L./Kühl, A. (2008): Expansion der Leiharbeit? Edition der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 224, Düsseldorf.
- Benkhoff, B./Hermer, V. (2008): Zur Verbreitung und Ausgestaltung geringfügiger Beschäftigung im Einzelhandel. Eine explorative Studie aus der Perspektive von Management und Beschäftigten, Industrielle Beziehungen 15, S. 5-31.
- Benassi, Ch. (2013): Political economy of labour market segmentation: agency work in the automotive industry. ETUI Working Paper 2013.06, Brüssel.
- Benassi, Ch. (2016): Liberalization only at the margins? Analysing the growth of temporary work in the German core manufacturing sectors, British Journal of Industrial Relations 54, S. 597-622.
- Benassi, Ch./Dorigatti, L. (2015): Straight to the core – explaining union responses to the casualization of work: The IG Metall campaign towards agency work, British Journal of Industrial Relations 53, S. 533-555.
- Benassi, Ch./Vlandas, T. (2016): Union inclusiveness and temporary agency workers: The role of power resources and union ideology, European Journal of Industrial Relations 22, S. 5-22.
- Berwing, St. (2016): Tariforientierung in Deutschland – zwischen Tariflandschaft und Tarifödnis. Forschungsstelle für Betriebswirtschaft und Sozialpraxis, Mannheim.
- Biebeler, H./Lesch, H. (2006): Mitgliederstruktur der Gewerkschaften in Deutschland, IW-Trends. Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung 33, S. 1-16.
- Bispinck, R. (2017): Tarifpolitischer Jahresbericht 2017: Deutliche Reallohnsteigerungen und Anhebung der Mindestlöhne, WSI-Mitteilungen 70, S. 127-134.
- Bispinck, R./WSI-Tarifarchiv (2013): Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik 2013. Düsseldorf.
- Bitterwolf, S./Seeliger, M. (2013): „Über Bande gespielt.“ Möglichkeiten und Grenzen neuer Strategien im Verhältnis von Betriebsräten, Arbeitgebern und Medienöffentlichkeit am Beispiel der Regulierung von Leiharbeit, Industrielle Beziehungen 20, S. 36-53.
- Böheim, R./Zweimüller, M. (2013): The employment of temporary agency workers in the UK: For or against trade unions?, *Economica* 80, S. 65-95.
- Boockmann, B./Hagen, T. (2003): Works councils and fixed-term employment: Evidence from West German establishments, *Schmollers Jahrbuch* 123, S. 359-381.
- Bosch, G./Kalina, Th. (2008): Low-wage work in Germany: An overview, in: Bosch, G./Weinkopf, C. (eds.), *Low-wage work in Germany*, New York, S. 19-112.

Bosmans, K./de Cuyper, N./Hardonk, St./Vanroelen, Chr. (2015): Temporary agency workers as outsiders: an application of the established outsider theory on the social relations between temporary agency and permanent workers, *Vulnerable Groups & Inclusion*, <http://dx.doi.org> (abgerufen 16.07.2018).

BMAS (2015): Referentenentwurf des BMAS. Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze, Berlin.

Bremme, P./Fürniß, U./Meinecke, U. (Hrsg.) (2007): *Never work alone. Organizing – ein Zukunftsmodell für Gewerkschaften*, Hamburg.

Brenke, K./Kritikos, A.S. (2017): Niedrige Stundenverdienste hinken bei der Lohnentwicklung nicht mehr hinterher, *DIW Wochenbericht* 21, S. 407-416.

Brenke, K./Wagner, G. G. (2013): Gesetzliche Mindestlöhne: mit der Einführung kommen die Tücken der Umsetzung, *Wirtschaftsdienst* 93, S. 751-757.

Brinkmann, U./Nachtwey, O. (2014): Prekäre Demokratie? Zu den Auswirkungen atypischer Beschäftigung auf die betriebliche Mitbestimmung, *Industrielle Beziehungen* 21, S. 78-98.

Brors, Ch./Schüren, P. (2014): Mißbrauch von Werkverträgen und Leiharbeit verhindern. Vorschläge für eine gesetzliche Regelung zur Eindämmung von Mißbräuchen beim Fremdpersonaleinsatz und zur Umsetzung der Leiharbeitsrichtlinie. Gutachten für das MAIS NRW, Düsseldorf.

Bruttel, O./Baumann, A./Dütsch, M. (2018): The new German statutory minimum wage in comparative perspective: Employment effects and other adjustment channels, *European Journal of Industrial Relations* 24, S. 145-162.

Büchtemann, C.F. (1989): *Befristete Arbeitsverträge nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz (BeschFG 1985). Ergebnisse einer empirischen Untersuchung im Auftrag des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung*, Bonn.

Bundesregierung (2017): *Lebenslagen in Deutschland. Der Fünfte Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung*, Berlin.

Burmeister, K. (2012): *Leiharbeit 2012. Zwischen gewerkschaftlichem Erfolg, unternehmerischen Ausweichmanövern und politischer Verantwortung*. FES-Wiso direkt, Bonn.

Cella, G. P. (2012): The representation of non-standard workers. Theory and culture of collective bargaining, *Transfer* 18, S. 171-184.

Child, J./Loveridge, R./Warner, M. (1973): Towards an organizational study of trade unions, *Sociology* 7, S. 71-91.

Cobble, D.S./Vosko, L. (2000): Historical perspectives on representing nonstandard workers, in: Carré, F./Ferber, M.A./Golden, L./Herzenberg, St. (Hrsg.), *Nonstandard work. The nature and challenges of changing employment arrangements*, Champaign, S. 291-312.

Destatis (2012): *Niedriglohn und Beschäftigung 2010. Begleitmaterial zur Pressekonferenz am 10. September 2012 in Berlin*, <https://www.destatis.de> (abgerufen 16.07.2018).

Dieke, S./Lesch, H. (2017): Gewerkschaftliche Mitgliederstrukturen im europäischen Vergleich: Ergebnisse des European Social Survey, *IW-Trends. Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung* 44, S. 25-40.

Doellgast, V./Lillie, N./Pulignano, V. (eds) (2018): *Reconstructing solidarity: Labour unions, precarious work, and the politics of institutional change in Europe*, Oxford.

Doerflinger, N./Pulignano, V. (2015): Temporary agency work and trade unions in comparative perspective: A mixed blessing, *Journal of Workplace Rights* April-June, S. 1-10.

Doerflinger N./Pulignano, V. (2016): Left alone outside? Works councils' responses to non-standard work in the German metal and chemical sectors, in: Pulignano, V./Köhler, H.-D./Stewart, P. (Hrsg.), *Employment relations in an era of change. Multi-level challenges and responses in Europe*, Brüssel, S. 57-78.

Dribbusch, H. (2003): *Gewerkschaftliche Mitgliederengewinnung im Dienstleistungssektor. Ein Drei-Länder-Vergleich im Einzelhandeln*, Berlin.

Dribbusch, H./Lehndorff, St./Schulten, Th. (2017): Two worlds of unionism? German manufacturing and service unions since the Great Recession, in: Lehndorff, St./ Dribbusch, H./Schulten, Th. (Hrsg.), *Rough waters. European trade unions in a time of crises*, Brussels, S. 197-220.

Düll, H./Ellguth, P. (1999): Atypische Beschäftigung: Arbeit und betriebliche Interessenvertretung? Empirische Analysen mit dem IAB-Betriebspanel zum Einfluss von Betriebsräten auf befristete und geringfügige Beschäftigung, *WSI-Mitteilungen* 52, S.165-176.

Ebbinghaus, B. (2003): Die Mitgliederentwicklung deutscher Gewerkschaften im historischen und internationalen Vergleich, in: Schroeder, W./Wessels, B. (Hrsg.), *Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland. Ein Handbuch*. Wiesbaden, S. 174-203.

Ebbinghaus, B. (2006): Trade union movements in post-industrial welfare states. Opening up to new social interests, in: Armingeon, K./Bonoli, G. (Hrsg.), *The politics of post-industrial welfare states: Adapting post-war social policies to new social risks*. London/New York, S. 123-142.

Ebbinghaus, B./Göbel, C./Koos, S. (2009): Inklusions- und Exklusionsmechanismen gewerkschaftlicher Mitgliedschaft: Ein europäischer Vergleich, in: Stichweh, R./Windolf, P. (Hrsg.), *Inklusion und Exklusion. Analysen zur Sozialstruktur und sozialen Ungleichheit*, Wiesbaden, S. 341-359.

Ebbinghaus, B./Göbel, C./Koos, S. (2011): Social capital, ‚Ghent‘ and workplace contexts matter: Comparing union membership in Europe, *European Journal of Industrial Relations* 17, S. 107-124.

Ebbinghaus, B./Göbel, C. (2014): Mitgliederrückgang und Organisationsstrategien deutscher Gewerkschaften, in: Schröder, W. (Hrsg.), *Handbuch Gewerkschaften in Deutschland*, 2.überarb. Aufl., Wiesbaden, S. 207-239.

Eichhorst, W./Kendzia, M.J. (2016): Workforce segmentation in Germany: from the founding era to the present time, *Journal of Labor Market Research* 49, S. 297-315.

Eichhorst, W./Tobsch, V. (2017): Atypische Beschäftigung in Europa, *WSI-Mitteilungen* 70, S. 62-69.

Ellguth, P. (2018): Die betriebliche Mitbestimmung verliert an Boden, *IAB-Forum* 24. Mai 2018.

Ellguth, P./Kohaut, S. (2010): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2009, *WSI-Mitteilungen* 63, S. 204-209.

Ellguth, P./Kohaut S. (2011): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB Betriebspanel 2010, *WSI-Mitteilungen* 64, S. 242-247.

Ellguth, P./Kohaut, S. (2012): Arbeitsbeziehungen und Personalpolitik im Dienstleistungsbereich, *Industrielle Beziehungen* 19, S. 257-289.

Ellguth, P./Promberger, M. (2007): Arbeitszeitsituation und betriebliche Interessenvertretung – Bessere Zeiten mit Betriebsrat?, *WSI-Mitteilungen* 60, S. 209-215.

Erickson, Chr. L./Mitchell, D.J.B. (2007): Monopsony as a metaphor for the emerging post-union labour market, *International Labour Review* 146, S. 163-187.

- Ernst & Young HR Compliance & Employment Law (2015): Schein und Sein bei der Beauftragung von Externen, <https://www.ey.com/> (abgerufen 16.07.2018).
- European Commission (2011): Industrial relations in Europe 2010, Luxembourg.
- European Parliament, Directorate-General for Internal Policies, Policy Department 2013: Social protection rights of economically dependent self-employed workers, <https://www.iza.org/de> (abgerufen 16.07.2018).
- Fitzenberger, B. (2012): Expertise zur Entwicklung der Lohnungleichheit in Deutschland. Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, Arbeitspapier 04/2012, Wiesbaden.
- Frege, C./Kelly, J. (eds.) (2004): Varieties of unionism: Strategies for union revitalization in a globalizing economy, Oxford.
- Gallagher, D.G. (2008): Contingent work arrangements, in: Blyton, P./Heery, E./Bacon, N./Fiorito, J. (Hrsg.), The Sage handbook of industrial relations. Los Angeles-London, S. 471-490.
- Giertz, J.-P. (2015): Trendbericht Werkverträge. Handlungsmöglichkeiten beim Umgang mit Werkverträgen, HBS-Report Nr. 18, Düsseldorf.
- Giesecke, J./Groß, M. (2012): Soziale Schließung und die Strukturierung externer Arbeitsmärkte, in: Krause, A./Köhler, C. (Hrsg.), Arbeit als Ware: Zur Theorie flexibler Arbeitsmärkte. Bielefeld, S. 91-115.
- Goslinga, S./Sverke, M. (2003): Atypical work and trade union membership: Attitudes and union turnover among traditional vs atypically employed union members, *Economic and Industrial Democracy* 24, S. 290-312.
- Grabka, M.M./Goebel, J. (2018): Einkommensverteilung in Deutschland: Realeinkommen sind seit 1991 gestiegen, aber mehr Menschen beziehen Niedrigeinkommen, *DIW-Wochenbericht* 21, S. 449-459.
- Greef, S. (2014): Gewerkschaften im Spiegel von Zahlen, Daten und Fakten, in: Schröder, W. (Hrsg.), *Handbuch Gewerkschaften in Deutschland*, 2. überarb. Aufl., Wiesbaden, S. 661-755.
- Gstöttner-Hofer, G./Kaiser, E./Wall-Strasser, S./Greif, W. (Hrsg.) (1997): Was ist morgen noch normal? Gewerkschaften und atypische Beschäftigungsverhältnisse, Wien.
- Gumbrell-McCormick, R. (2011): European trade unions and ‚atypical‘ workers, *Industrial Relations Journal* 42, S. 293-310.
- Gumbrell-McCormick, R./Hyman, R. (2013): Trade unions in Western Europe: Hard times, hard choices, Oxford.
- Haipeter, Th. (2017): OT-Mitgliedschaften und OT-Verbände, in: Schroeder, W./Weßels, W. (Hrsg.), *Handbuch Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände in Deutschland*, 2. vollst. überarb. Aufl., Wiesbaden, S. 305-317.
- Hakansson, K./Isidorsson, T. (2014): The trade union response to agency labour in Sweden, *Industrial Relations Journal* 45, S. 22-38.
- Hamm, I. (2015): Leiharbeit. Betriebs- und Dienstvereinbarungen. Analyse und Handlungsempfehlungen, Frankfurt am Main.
- Hatton, E. (2014): Temporary weapons: Employers' use of temps against organized labor, *Industrial and Labor Relations Review* 67, S. 86-110.
- Heery, E. (2004): The trade union response to agency labour in Britain, *Industrial Relations Journal* 35, S. 434-450.
- Heery, E. (2009): Trade unions and contingent labour: scale and method, *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society* 2, S. 429-442.

- Heery, E. (2015): Unions and the organizing turn: Reflections after 20 years of Organising Work, *The Economic and Labour Relations Review* 26, S. 545-560.
- Heery, E./Abbott, Brian (2000): Trade unions and the insecure workforce, in: Heery, E./Salmon, J. (Hrsg.), *The insecure workforce*, London, S. 155-180.
- Heery, E./Conley, H./Delbridge, R./Simms, M./Stewart, P. (2004): Trade union responses to non-standard work, in: Healy, G./Heery, E./Taylor, P./Brown, W. (Hrsg.), *The future of worker representation*, Houndsmills, S. 127-150.
- Heinze, R. G./Hinrichs, K./Offe, C./Olk, Th. (1984): Interessendifferenzierung und Gewerkschaftseinheit. Bruchlinien innerhalb der Arbeiterklasse als Herausforderung für gewerkschaftliche Politik, in: Offe, C., „Arbeitsgesellschaft“. Strukturprobleme und Zukunftsperspektiven. Frankfurt am Main/New York, S. 118-137.
- Helfen, M./Hense, A./Nicklich, M. (2015): Organisierte Ungleichheit in der Leiharbeit?, *Industrielle Beziehungen* 22, S. 282-304.
- Hertwig, M./Kirsch, J./Wirth, C. (2015a): Onsite-Werkverträge: Verbreitung und Praktiken im verarbeitenden Gewerbe, *WSI-Mitteilungen* 69, S. 457-465.
- Hertwig, M./Kirsch, J./Wirth, C. (2015b): Onsite-Werkverträge. Eine neue Wertschöpfungskette?, *Magazin Mitbestimmung* 07/08.
- Hertwig, M./Kirsch, J./Wirth, C. (2016a): Betriebsräte brauchen mehr Mitbestimmung bei Werkverträgen, *Gegenblende* 36, <http://gegenblende.dgb.de> (abgerufen 16.07.2018).
- Hertwig, M./Kirsch, J./Wirth, C. (2016b): Onsite-Werkverträge: Mitbestimmung im Leerlauf oder Handlungsfeld für Betriebsräte?, *Arbeit und Recht* 4, S. 141-145.
- Hertwig, M./Kirsch, J./Wirth, C. (2016c): Onsite-Werkverträge und Industrielle Beziehungen: Praktiken der Betriebsräte zwischen Ablehnung und Akzeptanz, *Industrielle Beziehungen* 23, S. 113-141.
- Hertwig, M./Kirsch, J./Wirth, C. (2018): Defence is the Best Offence: Horizontal Disintegration and Institutional Completion in the German Coordinated Market Economy, *Work, Employment and Society* (forthcoming).
- Hirsch, B. (2016): Dual labor markets at work: The impact of employers' use of temporary agency work on regular workers' job stability, *Industrial and Labor Relations Review* 69, S. 1191-1215.
- Hirschel, D./Krämer, R. (2016): Ab durch die Mitte. Normalbeschäftigte, Prekäre und die Rolle der Gewerkschaften, *Sozialismus* 43/2, S. 20-23.
- Hirschman, A. O. (1974): *Abwanderung und Widerspruch. Reaktionen auf Leistungsabfall bei Unternehmen, Organisationen und Staat*, Tübingen.
- Holst, H./Aust, A./Pernicka, S. (2008): Kollektive Interessenvertretung im strategischen Dilemma – Atypisch Beschäftigte und die „dreifache Krise“ der Gewerkschaften, *Zeitschrift für Soziologie* 37, S. 158-176.
- Höhn, H. (2016): Ab durch die Mitte. Normalbeschäftigte, Prekäre und die Rolle der Gewerkschaften – eine Replik, *Sozialismus* 43/4, S. 20-25.
- Hyman, R. (2001): *Understanding European trade unionism. Between market, class & society*, London.
- Hyman, R./Gumbrell-McCormick, R. (2013): Collective representation at work. Institutions and dynamics, in: Frege, C./Kelly, J. (Hrsg.), *Comparative employment relations in the global economy*, London/New York, S. 49-70.
- IAQ (2017): Leiharbeit in West- und Ostdeutschland: Trotz guter Qualifikation arbeitet die Mehrheit nur in Hilfsjobs, <http://www.sozialpolitik-aktuell.de> (abgerufen 16.07.2018).

- IG Metall (2018): Archiv Zeit- und Leiharbeit. Alle Meldungen zum Thema „Zeit- und Leiharbeit“ im Überblick, <https://www.igmetall.de> (abgerufen 16.07.2018).
- ILO (2016): Non-standard employment around the world. Understanding challenges, shaping prospects, Genf.
- Kalleberg, A. L. (2011): Good jobs, bad jobs, New York.
- Kalleberg, A. L. (2018): Precarious lives. Job insecurity and well-being in rich democracies, Cambridge/Medford.
- Keizer, A. (2013): Unions and their representation of contingent workers: A comparative analysis of Japan, the Netherlands and the UK. Paper presented at the 10th European ILERA Conference, Amsterdam, 20 - 22 June 2013.
- Keller, B. (2004): Multibranchengewerkschaft als Erfolgsmodell? Zusammenschlüsse als organisatorisches Novum – das Beispiel ver.di, Hamburg.
- Keller, B. (2008): Einführung in die Arbeitspolitik. Arbeitsbeziehungen und Arbeitsmärkte in sozialwissenschaftlicher Perspektive, 7. vollst. überarb. Aufl., München/Wien.
- Keller, B. (2017): Berufs- und Spartengewerkschaften. Neue Akteure und Perspektiven der Tarifpolitik, Augsburg/München.
- Keller, B. (2018): Regulierung atypischer Beschäftigungsverhältnisse, in: Baron, D./Hill, P.B. (Hrsg.), Atypische Beschäftigung und ihre sozialen Konsequenzen, Wiesbaden, S. 215-245.
- Keller, B./Seifert, H. (2013): Atypische Beschäftigung zwischen Prekarität und Normalität. Entwicklung, Strukturen und Bestimmungsgründe im Überblick, Berlin.
- Keller, B./Seifert, H. (2018), Atypische Beschäftigungsverhältnisse in der digitalisierten Arbeitswelt, WSI-Mitteilungen 71, S. 279-287.
- Keune, M. (2013): Trade union responses to precarious work in seven European countries, International Journal of Labour Research 5, S. 59-78.
- Keune, M. (2015): Trade unions, precarious work and dualisation in Europe, in: Eichhorst, W./Marx, P. (Hrsg.), Non-standard employment in post-industrial labour markets. An occupational perspective, Cheltenham/Northampton, S. 378-400.
- Kohaut, S. (2018): Tarifbindung – der Abwärtstrend halt an, IAB-Forum 24. Mai 2018.
- Kornelakis, A./Voskeritsian, H. (2018): Getting together or breaking apart? Trade union strategies, restructuring and contingent workers in Southern Europe, Economic and Industrial Democracy 39, S. 357-375.
- Krause, A./Köhler, Ch. (2011): Von der Vorherrschaft interner Arbeitsmärkte zur dynamischen Koexistenz von Arbeitsmarktsegmenten, WSI-Mitteilungen 64, S. 588-596.
- LabourNet (2017): Höchstüberlassungsdauer in der Metall- und Elektroindustrie geknackt: IG Metall stimmt Zeitarbeit bis zu vier Jahren zu, <http://www.labournet.de> (abgerufen 16.07.2018).
- Lehndorff, St./Dribbusch, H./Schulten, Th. (Hrsg.) (2017): Rough waters. European trade unions in a time of crises. Brüssel.
- Lindbeck, A./Snower, D. (1988): The insider-outsider-theory of employment and unemployment, Cambridge/London.
- Lindbeck, A./Snower, D. (2001): Insiders versus outsiders, Journal of Economic Perspectives 15, S. 165-188.
- Locke, R.M. (1995): Das strategische Dilemma der Solidarität, Gewerkschaftliche Monatshefte 46, S. 601-610.

- Locke, R.M./Thelen, K. (1995): Apples and oranges revisited: Contextualized comparisons and the study of comparative labor politics, *Politics & Society* 23, S. 337-367.
- Logan, J. (2006): The union avoidance industry in the United States, *British Journal of Industrial Relations* 44, S. 651-675.
- Lundy, M.C./Roberts, K./Becker, D. (2006): Union responses to the challenges of contingent work arrangements, in: Gleason, S.E. (Hrsg.), *The shadow workforce. Perspectives on contingent work in the United States, Japan and Europe*. Kalamazoo, S. 99-132.
- MacKenzie, R. (2010): Why do contingent workers join a trade union? Evidence from the Irish telecommunications sector, *European Journal of Industrial Relations* 16, S. 153-168.
- Malo, M. A. (2006): Temporary workers and direct voting systems for workers' representation, *Economic and Industrial Democracy* 27, S. 505-535.
- Mangan, J. (2000): *Workers without traditional employment. An international study of non-standard work*, Cheltenham/Northampton.
- Manning, A. (2003) *Monopsony in motion. Imperfect competition in labor markets*, Princeton.
- Martin, A./Nienhüser, W. (Hrsg.) (2002): *Neue Formen der Beschäftigung – neue Personalpolitik?*, München/Mering.
- Mason, G./Salverda, W. (2010): Low pay, working conditions and living standards, in: Gauthier, J./Schmidt, J. (Hrsg.), *Low-wage work in the wealthy world*, New York, S. 35-89.
- Mediafon.net (2018). Das Beratungsnetz für Solo-Selbständige, <http://www.mediafon.net/> (abgerufen 16.07.2018).
- Meyer, D. (2010): Organisierung von Zeitarbeitern, in: Greef, S./Kalass, V./Schroeder, W. (Hrsg.), *Gewerkschaften und die Politik der Erneuerung – Und sie bewegen sich doch*, Düsseldorf, S. 263-288.
- Mindestlohnkommission (2016): *Erster Bericht der Mindestlohnkommission zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns. Bericht der Mindestlohnkommission an die Bundesregierung nach § 9 Abs. 4 Mindestlohngesetz*, Berlin.
- Mirschel, V. (2008): Selbstständige und Gewerkschaft – geht das? in: Wall-Strasser, S./Kaiser, E./Wimplinger, J./Breiner, G. (Hrsg.), *Gewerkschaften und atypische Beschäftigung. Interessen – Überzeugungen – Mitglieder*, Wien, S. 185-195.
- Müller, St. (2014): Die Anpassung des betrieblichen Leiharbeitseinsatzes vor und während der Wirtschaftskrise der Jahre 2008 und 2009, *Industrielle Beziehungen* 21, S. 15-35.
- Müller-Jentsch, W. (2017): *Strukturwandel der industriellen Beziehungen. ‚Industrial Citizenship‘ zwischen Markt und Regulierung*, 2. völlig überarb. Aufl., Wiesbaden.
- Naczyk, M./Seeleb-Kaiser, M. (2015): Solidarity against all odds, *Politics & Society* 43, S. 361-384.
- Nicklich, M./Helfen, M. (2018): Trade union renewal and ‚organizing from below‘ in Germany: Institutional constraints, strategic dilemmas and organizational tensions, *European Journal of Industrial Relations*, January 2018, <https://doi.org> (abgerufen 16.07.2018).
- Nienhüser, W. (2007): Betriebliche Beschäftigungsstrategien und atypische Arbeitsverhältnisse, in: Keller, B./Seifert, H. (Hrsg.), *Atypische Beschäftigung. Flexibilisierung und soziale Risiken*, Berlin, S. 45-65.

- Nienhüser, W. (2014a): Arbeit – Macht – Politik: Machtverschiebungen in den Arbeitsbeziehungen, deren Folgen und was man tun kann, in: Vedder, G./Pieck, N./Schlichting, B./Schubert, A./Krause, F. (Hrsg.), Befristete Beziehungen. Menschengerechte Gestaltung von Arbeit in Zeiten der Unverbindlichkeit, München/Mering, S. 233-252.
- Nienhüser, W. (2014b): Betriebsratswahlen gesetzlich vorschreiben. Ein Diskussionsvorschlag zur Ausweitung der betrieblichen Mitbestimmung, Gegenblende 25, <http://gegenblende.dgb.de> (abgerufen 16.07.2018).
- Nienhüser, W./Bonnes, M. (2009): Regulierung von Leiharbeit und Werkverträgen. Ergebnisse einer Betriebsrats-Befragung in Stahlunternehmen. Ergebnisbericht 07, Werkstatt für Organisations- und Personalfor-schung e. V., Berlin.
- Olson, M. (1965): Die Logik des kollektiven Handelns. Kollektivgüter und die Theorie der Gruppen, Tübingen.
- Osterman, P. (2011): Institutional labor economics, the new personnel economic and internal labor markets: A reconsideration, *Industrial and Labor Relations Review* 64, S. 635-651.
- Osterman, P./Burton, D. M. (2005): Ports and ladders. The nature and relevance of internal labor markets in a changing world, in: Ackroyd, St./Batt, R./Thompson, P./Tolbert, P. (Hrsg.), *The Oxford handbook of work and organization*, Oxford, S. 425-445.
- Palier, B./Thelen, K. (2010): Institutionalizing dualism: Complementarities and change in France and Germany, *Politics & Society* 38, S. 119-148.
- Pernicka, S. (2005a): The evolution of union politics for atypical employees. A comparison between German and Austrian trade unions in the private sector, *Economic and Industrial Democracy* 26, S. 201-224.
- Pernicka, S. (2005b): Organizing the self-employed: Theoretical considerations and empirical findings, *European Journal of Industrial Relations* 12, S. 125-143.
- Pernicka, S./Aust, A. (2007a): Einführung, in: Pernicka, S./Aust, A. (Hrsg.), *Die Unorganisierten gewinnen. Gewerkschaftliche Rekrutierung und Interessenvertretung atypisch Beschäftigter – ein deutsch-österreichischer Vergleich*, Berlin, S. 9-20.
- Pernicka, S./Aust, A. (Hrsg.) (2007b): *Die Unorganisierten gewinnen. Gewerkschaftliche Rekrutierung und Interessenvertretung atypisch Beschäftigter – ein deutsch-österreichischer Vergleich*, Berlin.
- Pernicka, S./Holst, H. (2007): Theoretische Perspektiven, in: Pernicka, S./Aust, A. (Hrsg.), *Die Unorganisierten gewinnen. Gewerkschaftliche Rekrutierung und Interessenvertretung atypisch Beschäftigter – ein deutsch-österreichischer Vergleich*, Berlin, S. 21-51.
- Pfeffer, J./Baron, J. N. (1988): Taking the workers back out: Recent trends in the structure of employment, *Research in Organizational Behavior* 10, S. 257-303.
- Pfeiffer, C. (2007): Eine theoretische und empirische Analyse der betrieblichen Determinanten von Teilzeitarbeit, Mini- und Midi-Jobs, *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung* 40, S. 65-76.
- Promberger, M. (2007): Leiharbeit. Flexibilität und Prekarität in der betrieblichen Praxis, in: Keller, B./Seifert, H. (Hrsg.), *Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken*, Berlin, S. 127-144.
- Promberger, M. (2009): Leiharbeit und betriebliche Mitbestimmung, *Industrielle Beziehungen* 16, S. 192-194.
- Promberger, M. (2012a): Eine Strategie oder viele Strategien? Zur Polyvalenz flexibler Beschäftigungsformen im betrieblichen Einsatz am Beispiel der Leiharbeit, in: Krause, A./Köhler, Chr. (Hrsg.), *Arbeit als Ware. Zur Theorie flexibler Arbeitsmärkte*. Bielefeld, S. 163-184.

- Promberger, M. (2012b): Topographie der Leiharbeit. Flexibilität und Prekarität einer atypischen Beschäftigungsform, Berlin.
- Pulignano, V./Gervasi, L. O./de Francheschi, F. (2016): Unions responses to precarious workers: Italy and Spain compared, *European Journal of Industrial Relations* 22, S. 39-55.
- Raffo, J. (2008): Organizing-Ansätze als Schlüssel für neue Zielgruppen, in: Wall-Strasser, S./Kaiser, E./Wimplinger, J./Breiner, G. (Hrsg.), *Gewerkschaften und atypische Beschäftigung. Interessen – Überzeugungen – Mitglieder*, Wien, S. 129-145.
- Rehder, B. (2014): Vom Korporatismus zur Kampagne? Organizing als Strategie der gewerkschaftlichen Erneuerung, in: Schröder, W. (Hrsg.), *Handbuch Gewerkschaften in Deutschland*, 2. überarb. Aufl., Wiesbaden, S. 241-264.
- Reich, M. (Hrsg.) (2008): *Segmented labor markets and labor mobility*, 2 Bände, Cheltenham.
- Rudolph, W./Wassermann, W. (2006): Übergänge zwischen Betriebsratslosigkeit und Betriebsratsgründung: Neue Betriebsratsgründungen im Bereich kleiner Betriebe und Reform der Betriebsverfassung, in: Artus, I./Böhm, S./Lücking, St./Trinczek, R. (Hrsg.), *Betriebe ohne Betriebsrat. Informelle Interessenvertretung in Unternehmen*. Frankfurt/New York, S. 81-105.
- Rügemer, W./Wigand, E. (2014): Union-Busting in Deutschland. Die Bekämpfung von Betriebsräten und Gewerkschaften als professionelle Dienstleistung. *OBS-Arbeitsheft 77*, Frankfurt am Main. <https://www.otto-brenner-stiftung.de> (abgerufen 16.07.2018).
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (SVR) (2011): *Jahresgutachten 2011/2012. Verantwortung für Europa wahrnehmen*, Wiesbaden.
- Schlese, M. (2014): *Werkvertragsarbeitskräfte in Deutschland: Wie viele Werkvertragsarbeitskräfte gibt es und wie ist die Qualität dieser Form der Erwerbstätigkeit für die Betroffenen einzuschätzen? Abschlussbericht*, Berlin.
- Schlese, M. (2015): Wann wir schreiten Seit‘ an Seit‘. Nettoorganisationsgrad der Gewerkschaften und Mitgliedschaftsneigung abhängig von Beschäftigten im Zeitverlauf, <https://www.researchgate.net> (abgerufen 16.07.2018).
- Schnell, R./Hill, P. B./Esser, E. (2013): *Methoden der empirischen Sozialforschung*, 10. völlig überarb. Aufl., München/Wien.
- Schulten, Th./Schulze Buschoff, K. (2015): Sector-level strategies against precarious employment. Evidence from construction, commercial cleaning, hospitals and temporary agency work, *WSI-Diskussionspapier 02/2015*, Düsseldorf.
- Schulten, Th. (2016): The meaning of extension for the stability of collective bargaining in Europe, *ETUI Policy Brief No4/2016*, Brüssel.
- Schulze Buschoff, K. (2012): *Neue Arbeitswelt und neue Selbstständigkeit*, Gegenblende, Ausgabe 14.
- Schulze Buschoff, K. (2015): *Atypische Beschäftigung als Herausforderung für die Alterssicherung und die gewerkschaftliche Interessenvertretung. Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung*, Bonn.
- Schulze Buschoff, K./Schmidt, C. (2007): *Neue Selbstständige im europäischen Vergleich. Struktur, Dynamik und soziale Sicherheit*, Düsseldorf.
- Schwitzer, H./Schumann, D. (2013): *Tarifverträge über Branchenzuschläge – eine erste Zwischenbilanz*, *WSI-Mitteilungen* 66, S. 297-300.

- Seifert, H./Amlinger, M./Keller, B. (2015): Selbstständige als Werkvertragsnehmer. Ausmaß, Strukturen und soziale Lage, WSI-Diskussionspapier 07/2015, Düsseldorf.
- Seifert, H./Amlinger, M. (2016): Selbstständige mit Werkvertrag. Zur sozialen Lage einer heterogenen Erwerbsform, Sozialer Fortschritt 65, S. 179-185.
- Sengenberger, W. (1987): Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Die Bundesrepublik im internationalen Vergleich, Frankfurt am Main/New York.
- Shin, Y.-K./Ylä-Anttila, T. (2017): New social risk groups, industrial relations regimes and union membership, Journal of European Social Policy 28, <https://doi.org> (abgerufen 16.07.2018).
- Simms, M./Charlwood, A. (2010): Trade unions: Power and influence in a changed context, in: Colling, T./Terry, M. (Hrsg.), Industrial relations. Theory and practice, 3rd ed. Chichester, S. 125-148.
- Simms, M./Dean, D. (2015): Mobilising contingent workers: An analysis of two successful cases, Economic and Industrial Democracy 36, S. 173-190.
- Spermann, A. (2013): Branchenzuschläge in der Zeitarbeit – ein Weg aus dem Niedriglohnsektor?, in: Bouncken, R. B./Bornewasser, M./Bellmann, L. (Hrsg.), Neue Herausforderungen in der Zeitarbeit, München-Mering, S. 105-135.
- Statistisches Bundesamt (2012): Qualität der Arbeit. Geld verdienen und was sonst noch zählt, Wiesbaden.
- Stichweh, R./Windolf, P. (Hrsg.) (2009): Inklusion und Exklusion: Analysen zur Sozialstruktur und sozialen Ungleichheit, Wiesbaden.
- STOP Union Busting (2018): Über uns. Selbstverständnis des Netzwerks, <http://stop-unionbusting.de/> (abgerufen 16.07.2018).
- Thomas, A. (2016): The transnational circulation of the ‚organizing model‘ and its reception in Germany and France, European Journal of Industrial Relations 22, S. 317-333.
- TUC (2017): Organising precarious workers: Trade union and co-operative strategies. A report for the TUC from Co-operatives UK and the Co-operative College, <https://www.tuc.org.uk> (abgerufen 16.07.2018).
- Vandaele, K./Leschke, J. (2010): Following the ‚organising model‘ of British unions? Organising non-standard workers in Germany and the Netherlands, ETUI working paper 2010/02, Brussels.
- ver.di (2018): Selbstständige in Ver.di, <http://freie.verdi.de/> (abgerufen 16.07.2018).
- Verma, A./Kochan, Th. (Hrsg.) (2004): Unions in the 21st century. An international perspective, London.
- Vogel, S. (2015): Germany: Survey on works council elections in 1,600 companies, <https://www.iwkoeln.de> (abgerufen 16.07.2018).
- Vogel, S./Dribbusch, H. (2009): Germany: Self-employed workers, <https://www.eurofound.europa.eu> (abgerufen 16.07.2018).
- Voss, E./Farvaque, N./Broughton, A./Behling, F./Dota, F./Leonardi, S./Naedenoen, F. (2013): The Role of Temporary Agency Work and Labour Market Transitions in Europe: Institutional frameworks, empirical evidence, good practice and the impact of social dialogue. Final Report for the Eurociett/UNI Europa Project, Hamburg.
- Voss-Dahm, D. (2006): Minijobs als Triebkräfte der Ausdifferenzierung betrieblicher Beschäftigungssysteme – das Beispiel Einzelhandel, in: Nienhüser, W. (Hrsg.), Beschäftigungspolitik von Unternehmen. Theoretische Erklärungsansätze und empirische Erkenntnisse. München/Mering, S. 75-94.

- Voss-Dahm, D. (2009): Über die Stabilität sozialer Ungleichheit im Betrieb. Verkaufsarbeit im Einzelhandel, Berlin.
- Wagner, A. (2010): Atypische Beschäftigung. Eine wissenschaftliche Bilanzierung. Abschlussbericht, Berlin.
- Wall-Strasser, S./Kaiser, E./Wimplinger, J./Breiner, G. (Hrsg.) (2008): Gewerkschaften und atypische Beschäftigung. Interessen – Überzeugungen – Mitglieder, Wien.
- Wetzel, D. (2015): Konfliktfähig und durchsetzungsstark, einblick 18/15, S. 7.
- Wagner, B./Hassel, A. (2016): Posting, subcontracting and low-pay employment in the German meat industry, Transfer 22, S. 163-178.
- Wassermann, W./Rudolph, W. (2007a): Leiharbeit als Gegenstand betrieblicher Mitbestimmung. Anforderungen und Arbeitsressourcen von Betriebsräten in Betrieben mit hohem Leiharbeiteranteil. Ergebnisse einer Befragung von Betriebsräten in Betrieben des Organisationsbereiches der IG Metall im Frühjahr 2007, Düsseldorf.
- Wassermann, W./Rudolph, W. (2007b): Leiharbeiter in der betrieblichen Mitbestimmung. Wie sieht die Praxis in den Betrieben aus?, Arbeitsrecht im Betrieb 28, S. 700-704.
- Wölfle, T. (2008): Gewerkschaftliche Strategien in der Leiharbeit, WSI-Mitteilungen 61, S. 38-44.
- Wolters, T. (2008): Leiharbeit – Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG), Düsseldorf.
- Wright, Ch. F. (2013): The response of unions to the rise of precarious work in Britain, The Economic and Labour Relations Review 24, S. 279-296.
- Wright, Ch. F./Wailles, N./Lansbury R D./Bamber, G. J. (2016): Conclusions: Beyond varieties of capitalism, towards convergence and internationalization?, in: Bamber, G. J./Lansbury, R. D./Wailles, N./ Wright, Ch. F. (Hrsg.) International & comparative employment relations. National regulation, global changes, 6th ed., Sydney/Melbourne. S. 341-361.
- WSI-Tarifarchiv (2017): Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik, Düsseldorf, <https://www.boeckler.de> (abgerufen 16.07.2018).
- Zimmer, R. (2012): Entgeltgleichheit und Begrenzung der Flexibilisierung geringfügiger Beschäftigung durch kollektivrechtliche Regelungen, WSI-Mitteilungen 65, S. 50-57.
- Zumbeck, Chr. (2005): Betriebs- und Dienstvereinbarungen Zeitarbeit und befristete Beschäftigung. Analyse und Handlungsempfehlungen, Frankfurt am Main.

Hinweise zum Autor

Berndt Keller, Prof. em. Dr., bis 2009 Professor für Arbeits- und Sozialpolitik an der Universität Konstanz.

Weitere Stationen

- 1967-1971 Studium der Sozialwissenschaft an der Ruhr-Universität Bochum (Dipl. rer. soc.)
- 1971-1987 Wiss. Ass./Akad. Rat an der Universität Essen
- 1973 Promotion an der Ruhr-Universität Bochum (Dr. rer. soc.)
- 1975-1977 Stipendiat der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG); Forschungs- und Studienaufenthalt an der University of California, Berkeley/USA
- 1979-1981 Stipendiat der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG); Forschungsprojekt „Arbeitsbeziehungen im öffentlichen Dienst“
- 1981 Habilitation an der Universität Essen
- 1984-1986 Vertreter der Professur für Arbeits- und Sozialpolitik an der Universität Konstanz
- 1987-2009 Professor für Arbeits- und Sozialpolitik an der Universität Konstanz
- 1990-1991 Stipendiat der Daimler Benz-Stiftung
- 1994 Leverhulme Visiting Professor an der University of Warwick/England
- 2005-2006 Forschungsaufenthalt am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf
- 2010 Visiting Professor an der Cornell University, Ithaca/USA
- 2014 Visiting Profesor an der Cornell University, Ithaca/USA.

Aktuelle Arbeitsschwerpunkte

Atypische Beschäftigungsverhältnisse, Berufsgewerkschaften, Arbeitspolitik des öffentlichen Sektors, international-komparative Arbeitsbeziehungen.

Aktuellere Monographien

Berufs- und Spartengewerkschaften. Neue Akteure und Perspektiven der Tarifpolitik, Augsburg/München: Rainer Hampp Verlag 2017

Atypische Beschäftigung zwischen Prekarität und Normalität. Entwicklung, Strukturen und Bestimmungsgründe im Überblick, Berlin: edition sigma 2013 (mit H. Seifert).

Arbeitspolitik im öffentlichen Dienst. Ein Überblick über Arbeitsmärkte und Arbeitsbeziehungen, Berlin: edition sigma 2010.

Einführung in die Arbeitspolitik. Arbeitsbeziehungen und Arbeitsmarkt in sozialwissenschaftlicher Perspektive, 7. völlig überarb. Aufl. München/Wien: Oldenbourg 2008.

- Nr. 31 Aufstocker im Bundestag III – Eröffnungsbilanz der Nebenverdienste der Abgeordneten zu Beginn der 19. Wahlperiode (Sven Osterberg)
- Nr. 30 Netzwerk AfD. Die neuen Allianzen im Bundestag (Malene Gürgen, Christian Jakob, Sabine am Orde)
- Nr. 29 Lindners FDP. Profil – Strategie – Perspektiven (Michael Freckmann)
- Nr. 28 Unternehmensteuern in Deutschland. Rechtliche Grauzonen und zivilgesellschaftliche Alternativen (Christoph Trautvetter, Silke Ötsch, Markus Henn)
- Nr. 27 Polarisiert und radikalisiert? Medienmisstrauen und die Folgen (Oliver Decker, Alexander Yendell, Johannes Kiess, Elmar Brähler)
- Nr. 26 Aufstocker im Bundestag II – Bilanz der Nebenverdienste der Abgeordneten in der 18. Wahlperiode (Sven Osterberg)
- Nr. 25 Unterhaltung aus Bayern, Klatsch aus Hessen? Eine Programmanalyse von BR und hr (Eva Spittka, Matthias Wagner und Anne Beier)
- Nr. 24 #MythosTwitter – Chancen und Grenzen eines sozialen Mediums (Mathias König und Wolfgang König)
- Nr. 23 Informationsfreiheit – Mehr Transparenz für mehr Demokratie (Arne Semsrott)
- Nr. 22 Journalist oder Animateur – ein Beruf im Umbruch. Thesen, Analysen und Materialien zur Journalismusdebatte (Hans-Jürgen Arlt und Wolfgang Storz)
- Nr. 21 Ausverkauf des Journalismus? – Medienverlage und Lobbyorganisationen als Kooperationspartner (Marvin Oppong)
- Nr. 20 Die AfD vor den Landtagswahlen 2016 – Programme, Profile und Potenziale (Alexander Hensel, Lars Geiges, Robert Pausch und Julika Förster)
- Nr. 19 Bürgerbeteiligung im Fernsehen – Town Hall Meetings als neues TV-Format? (Nils Heisterhagen)
- Nr. 18 „Querfront“ – Karriere eines politisch-publizistischen Netzwerks (Wolfgang Storz)
- Nr. 17 Information oder Unterhaltung? – Eine Programmanalyse von WDR und MDR (Joachim Trebbe, Anne Beier und Matthias Wagner)
- Nr. 16 Politische Beteiligung: Lage und Trends (Rudolf Speth)
- Nr. 15 Der junge Osten: Aktiv und Selbstständig – Engagement Jugendlicher in Ostdeutschland (Jochen Roose)
- Nr. 14 Wettbewerbspopulismus – Die Alternative für Deutschland und die Rolle der Ökonomen (David Bebnowski und Lisa Julika Förster)
- Nr. 13 Aufstocker im Bundestag – Nebeneinkünfte und Nebentätigkeiten der Abgeordneten zu Beginn der 18. Wahlperiode (Herbert Hönigsberger)
- Nr. 12 Zwischen Boulevard und Ratgeber-TV. Eine vergleichende Programmanalyse von SWR und NDR (Joachim Trebbe)
- Nr. 11 Die sechste Fraktion. Nebenverdiener im Deutschen Bundestag (Herbert Hönigsberger)
- Nr. 10 Chancen der Photovoltaik-Industrie in Deutschland (Armin Räuber, Werner Warmuth, Johannes Farian)
- Nr. 9 Logistik- und Entwicklungsdienstleister in der deutschen Automobilindustrie – Neue Herausforderungen für die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen (Heinz-Rudolf Meißner)
- Nr. 8 Wirtschaftsförderung und Gute Arbeit – Neue Herausforderungen und Handlungsansätze (Martin Grundmann und Susanne Voss unter Mitarbeit von Frank Gerlach)

Die Otto Brenner Stiftung ...

... ist die gemeinnützige Wissenschaftsstiftung der IG Metall. Sie hat ihren Sitz in Frankfurt am Main. Als Forum für gesellschaftliche Diskurse und Einrichtung der Forschungsförderung ist sie dem Ziel der sozialen Gerechtigkeit verpflichtet. Besonderes Augenmerk gilt dabei dem Ausgleich zwischen Ost und West.

... initiiert den gesellschaftlichen Dialog durch Veranstaltungen, Workshops und Kooperationsveranstaltungen (z. B. im Herbst die OBS-Jahrestagungen), organisiert Konferenzen, lobt jährlich den „Brenner-Preis für kritischen Journalismus“ aus, fördert wissenschaftliche Untersuchungen zu sozialen, arbeitsmarkt- und gesellschaftspolitischen Themen, vergibt Kurzstudien und legt aktuelle Analysen vor.

... informiert regelmäßig mit einem Newsletter über Projekte, Publikationen, Termine und Veranstaltungen.

... veröffentlicht die Ergebnisse ihrer Forschungsförderung in der Reihe „OBS-Arbeitshefte“ oder als Arbeitspapiere (nur online). Die Arbeitshefte werden, wie auch alle anderen Publikationen der OBS, kostenlos abgegeben. Über die Homepage der Stiftung können sie auch elektronisch bestellt werden. Vergriffene Hefte halten wir als PDF zum Download bereit.

... freut sich über jede ideelle Unterstützung ihrer Arbeit. Aber wir sind auch sehr dankbar, wenn die Arbeit der OBS materiell gefördert wird.

... ist zuletzt durch Bescheid des Finanzamtes Frankfurt am Main V (-Höchst) vom 29. Mai 2018 als ausschließlich und unmittelbar gemeinnützig anerkannt worden. Aufgrund der Gemeinnützigkeit der Otto Brenner Stiftung sind Spenden steuerlich absetzbar bzw. begünstigt.

Unterstützen Sie unsere Arbeit, z. B. durch eine zweckgebundene Spende

Spenden erfolgen nicht in den Vermögensstock der Stiftung, sie werden ausschließlich und zeitnah für die Durchführung der Projekte entsprechend dem Verwendungszweck genutzt.

Bitte nutzen Sie folgende Spendenkonten:

Für Spenden mit zweckgebundenem Verwendungszweck zur Förderung von Wissenschaft und Forschung zum Schwerpunkt:

- Förderung der internationalen Gesinnung und des Völkerverständigungsgedankens

Bank:	HELABA Frankfurt/Main
IBAN:	DE11 5005 0000 0090 5460 03
BIC:	HELA DE FF

Für Spenden mit zweckgebundenem Verwendungszweck zur Förderung von Wissenschaft und Forschung zu den Schwerpunkten:

- Angleichung der Arbeits- und Lebensverhältnisse in Ost- und Westdeutschland (einschließlich des Umweltschutzes)
- Entwicklung demokratischer Arbeitsbeziehungen in Mittel- und Osteuropa
- Verfolgung des Zieles der sozialen Gerechtigkeit

Bank:	HELABA Frankfurt/Main
IBAN:	DE86 5005 0000 0090 5460 11
BIC:	HELA DE FF

Geben Sie bitte Ihre vollständige Adresse auf dem Überweisungsträger an, damit wir Ihnen nach Eingang der Spende eine Spendenbescheinigung zusenden können. Oder bitten Sie in einem kurzen Schreiben an die Stiftung unter Angabe der Zahlungsmodalitäten um eine Spendenbescheinigung. Verwaltungsrat und Geschäftsführung der Otto Brenner Stiftung danken für die finanzielle Unterstützung und versichern, dass die Spenden ausschließlich für den gewünschten Verwendungszweck genutzt werden.

Aktuelle Ergebnisse der Forschungsförderung in der Reihe „OBS-Arbeitshefte“

- **OBS-Arbeitsheft 94**
Olaf Hoffjahn, Oliver Haidukiewicz
Deutschlands Blogger
Die unterschätzten Journalisten
- **OBS-Arbeitsheft 93***
Michael Haller
Die „Flüchtlingskrise“ in den Medien
Tagesaktueller Journalismus zwischen Meinung und Information
- **OBS-Arbeitsheft 92***
Bernd Gäbler
AfD und Medien
Analyse und Handreichungen
- **OBS-Arbeitsheft 91***
Alexander Hensel, Florian Finkbeiner u. a.
Die AfD vor der Bundestagswahl 2017
Vom Protest zur parlamentarischen Opposition
- **OBS-Arbeitsheft 90***
Hans-Jürgen Arlt, Martin Kempe, Sven Osterberg
Die Zukunft der Arbeit als öffentliches Thema
Presseberichterstattung zwischen Mainstream und blinden Flecken
- **OBS-Arbeitsheft 89**
Christina Köhler, Pablo Jost
Tarifkonflikte in den Medien
Was prägt die Berichterstattung über Arbeitskämpfe?
- **OBS-Arbeitsheft 88***
Bernd Gäbler
Quatsch oder Aufklärung?
Witz und Politik in heute show und Co.
- **OBS-Arbeitsheft 87***
Kim Otto, Andreas Köhler, Kristin Baars
„Die Griechen provozieren!“
Die öffentlich-rechtliche Berichterstattung über die griechische Staatsschuldenkrise
- **OBS-Arbeitsheft 86***
Lutz Frühbrodt
Content Marketing
Wie „Unternehmensjournalisten“ die öffentliche Meinung beeinflussen
- **OBS-Arbeitsheft 85***
Sabine Ferenschild, Julia Schniewind
Folgen des Freihandels
Das Ende des Welttextilabkommens und die Auswirkungen auf die Beschäftigten
- **OBS-Arbeitsheft 84***
Fritz Wolf
„Wir sind das Publikum!“
Autoritätsverlust der Medien und Zwang zum Dialog

* Printfassung leider vergriffen; Download weiterhin möglich.

OBS-Arbeitspapier 32

Unsichere Arbeit – unsichere Mitbestimmung?

Die Interessenvertretung atypisch Beschäftigte