

Interessenvertretung bei atypischen Beschäftigungsverhältnissen – ein strategisches Dilemma

Die Dynamik atypischer Beschäftigungsverhältnisse hat in den letzten Jahren zahlreiche wissenschaftliche Untersuchungen angestoßen. Im Zentrum standen dabei vorwiegend quantitative und strukturelle Aspekte sowie soziale Risiken für die atypisch Beschäftigten. Vergleichsweise selten wurde hingegen danach gefragt, wie es eigentlich um die betriebliche und überbetriebliche Interessenvertretung der betroffenen Arbeitnehmergruppen steht. Auf sie konzentriert sich dieser Beitrag, indem er Einflussmöglichkeiten im dualen System der Arbeitsbeziehungen thematisiert. Vertreten Gewerkschaften und Betriebsräte vorrangig oder sogar ausschließlich die Interessen der Stammbeschäftigten (Insider) oder setzen sie sich für alle Beschäftigten ein, d. h. auch für die Belange der Randbelegschaften (Outsider)?

BERNDT KELLER

1. Einleitung und Problemstellung

Atypische Beschäftigungsverhältnisse sind inzwischen weit verbreitet. In den vergangenen Jahren behandelten wissenschaftliche Analysen und öffentliche Diskurse verschiedene Probleme, wobei Individual- und Strukturmerkmale sowie soziale Risiken bzw. Prekarität häufig im Mittelpunkt standen. Hingegen fanden die Institutionen des Arbeitsmarktes als wichtige Rahmenbedingungen erstaunlich wenig Beachtung. Der Einfluss der Interessenvertretungen steht daher im Mittelpunkt dieses Übersichtsartikels, der weniger einen weiteren Beitrag zur Beschreibung des Ist-Zustands leisten als vielmehr nach Erklärungen fragen soll. Unverzichtbar ist dabei die explizite Unterscheidung der unterschiedlichen atypischen Formen (wie Teilzeit, Mini- und Midijobs, Befristungen, Leiharbeit), die monokausale Erklärungen ausschließen.

Unter den rechtlich-institutionellen Rahmenbedingungen dualer Arbeitsbeziehungen, wie sie in Deutschland nach wie vor dominieren, betrifft die Frage nach den Interessenvertretungen sowohl Gewerkschaften als auch Betriebsräte, die rechtlich unabhängig voneinander sind, faktisch aber häufig aufeinander bezogen agieren. Wir behandeln nach Voraussetzungen und Bedingungen (Abschnitt 2) zunächst die Politikoptionen der Gewerkschaften, wobei wir zwischen den wichtigsten Formen unterscheiden, nämlich Tarifverhandlungen als klassischer Form von „joint regulation“ und

Lobbying auf politischer Ebene (Abschnitt 3). Anschließend analysieren wir die Einflussmöglichkeiten der Betriebsräte (Abschnitt 4). Fazit und Ausblick beschließen den Beitrag.

In Anbetracht der unzureichenden Literatur über Deutschland beziehen wir einige aktuelle Beiträge über vergleichbare Länder ein, ohne eine komparative Analyse zu beabsichtigen (Kalleberg 2011); die Reaktionen der Interessenvertretungen zeigen trotz rechtlich-institutioneller Unterschiede überraschende Ähnlichkeiten. Wir behandeln aus Platzgründen weder historische Dimensionen noch kurz-, mittel- und langfristige Prekaritätsrisiken, von denen atypisch Beschäftigte überproportional häufig betroffen sind.

2. Voraussetzungen und Rahmenbedingungen der Interessenvertretung

Seit Mitte der 1980er Jahre setzten die Bundesregierungen sukzessiv eine Reihe von Maßnahmen zur Deregulierung des Arbeitsmarktes durch. Insbesondere die „Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ (Hartz-Gesetze) der frühen 2000er Jahre verstärkten diesen Trend und begünstigten den Ausbau bestimmter Formen atypischer ▶

Beschäftigung (vor allem der Mini- und Midijobs sowie der Leiharbeit) (Keller/Seifert 2013).

Diese Maßnahmen wirken kumulativ, verändern die „opportunity structures“ für Unternehmen und erweitern die Handlungsspielräume des Managements (Nienhüser 2007). Sie ziehen aus der erweiterten internen und externen Flexibilität atypischer Beschäftigungsformen Vorteile für ihr „Human Resource Management“, vor allem im Sinne langfristiger Strategien zur Kostensenkung bei zunehmendem Wettbewerb.

Die Interessenvertretungen stehen vor dem Dilemma exklusiver versus inklusiver Solidarität, deren Ausbalancierung sich in der Praxis schwierig gestaltet (Lundy et al. 2006; Ebbinghaus et al. 2009; Benassi/Vlandas 2016). Gesellschaftspolitischer Anspruch und offizielles Ziel, welche Industriegewerkschaften als Teil ihrer Legitimationsbasis formulieren, lauten, die Interessen aller Arbeitnehmer zu vertreten, unabhängig von Gewerkschaftszugehörigkeit und unter Einschluss der atypisch Beschäftigten sowie 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, S. 20).

Nicht nur Gewerkschaften, sondern auch Betriebsräte stehen vor dem Dilemma exklusiver versus inklusiver Solidarität. Für diese nimmt es eine andere Ausprägung an als für jene: Sie haben zu entscheiden – zunächst grob formuliert –, ob sie Politik zugunsten der Stammarbeitnehmer oder aller Beschäftigten des Unternehmens machen.

2.1 Zur Entwicklung der Problembehandlung

Lange beachteten Gewerkschaften atypische Beschäftigungsformen kaum, sondern ignorierten, abgesehen von Kongressbeschlüssen, ihre allmähliche Zunahme weitgehend. Wiederholte Forderungen nach Verbot und/oder Abschaffung dominierten vor allem in Bezug auf Leiharbeit (Aust/Holst 2006; Pernicka/Aust 2007). Diese Forderungen waren politisch nicht durchzusetzen und konnten die langfristig deutliche Zunahme nicht verhindern, verunmöglichten aber Versuche der (Mit-)Gestaltung durch Tarifpolitik. Der ehemalige erste Vorsitzende der IG Metall antwortete auf die Frage „Wie zukunftsfähig sind die Gewerkschaften?“: „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, S. 7)

Hinsichtlich der Organisation atypisch Beschäftigter werden für die deutschen Gewerkschaften drei historische Phasen unterschieden: Ignoranz, Entdeckung, Ernüchterung (Aust/Holst 2006). In vergleichender Perspektive stellt dieser Einstellungswandel keine Besonderheit dar (Heery 2004; Gumbrell-McCormick 2011; Keune 2013).

Schwerpunkt gewerkschaftlicher Politik blieben die traditionellen Kerngruppen der (männlichen) Beschäftigten in Normalarbeitsverhältnissen. Diese Gruppen stellen die Mehrheit in großen Teilen des Verarbeitenden Gewerbes, vor allem der metallverarbeitenden Industrie, mit hohen Organisationsgraden.

Diese vorrangige Orientierung am Normalarbeitsverhältnis ändert sich nur allmählich. Erst seit Anfang/Mitte der ersten Dekade dieses Jahrhunderts, als die Probleme von Inklusion und Exklusion in Anbetracht der anhaltenden Zunahme atypischer Formen immer offensichtlicher wurden¹, erfolgt eine gewisse Akzeptanz und Berücksichtigung der spezifischen Problemlagen (ähnlich für Großbritannien Heery 2009). Besonders seit der Deregulierung mehrerer Formen im Rahmen der Hartz-Gesetze versuchen Gewerkschaften, die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen einzelner Gruppen vor allem durch Kollektivverhandlungen, aber auch durch Lobbying zu verbessern; besondere Beachtung finden aktuell Leiharbeit und Werkverträge.

Die Probleme der Interessendifferenzierung bzw. der Schwierigkeiten ihrer notwendigen Vereinheitlichung sind keinesfalls neu. Die Unterschiede werden nicht nur durch Veränderungen individueller Lebenslagen, sondern vor allem durch die Ausbreitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse verstärkt. Die Markt- bzw. Verhandlungsmacht der Gewerkschaften ist wegen der ausgeprägten strukturellen Machtasymmetrie auf Arbeitsmärkten – anders als aufseiten der Arbeitgeber – häufig niedrig. Eine Konsequenz ist seit den frühen 2000er Jahren eine zunehmende Lohnungleichheit bzw. Expansion des Niedriglohnssektors auf ein im EU-Vergleich überdurchschnittliches Niveau.

2.2 Institutionelle Determinanten: 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. Der gesamtwirtschaftliche Nettoorganisationsgrad beträgt weniger als 20 %. 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, S. 229).

Seit Jahrzehnten unterscheiden sich Mitglieder- und Beschäftigtenstrukturen deutlich. Diese Differenzen bestehen nicht nur bei häufig analysierten Merkmalen wie Ge-

¹ Eine 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, S. 16).

schlecht, Alter, Qualifikation und Branche, sondern auch bei den selten behandelten Beschäftigungsformen: Sowohl nationale als auch komparative Studien belegen, dass atypisch Beschäftigte unabhängig von der Beschäftigungsform deutlich unterrepräsentiert sind – und zwar in allen Ländern und ungeachtet unterschiedlicher Gewerkschaftsstrukturen (Biebeler/Lesch 2006 für die Bundesrepublik; vergleichend Vandaele/Leschke 2010; Gumbrell-McCormick 2011).

Differenzierte Organisationsgrade für einzelne Formen werden selten berechnet, obwohl sie für die Diskussion um Handlungsoptionen wichtig wären. SOEP-Daten ergeben für 2011 in Deutschland einen Nettoorganisationsgrad der atypisch Beschäftigten von 9,3 % (Teilzeit [einschl. Geringfügig]: 8,3 %, Befristung: 9,6 %, Leiharbeit: 9,8 %), während er bei den übrigen 19,2 % beträgt. Insgesamt zeigt sich bei Kontrolle der einschlägigen Einflussfaktoren ein „signifikant eigenständiger Effekt der Beschäftigungsform“ (Schlese 2015, S. 21). Der Organisationsgrad dieser Gruppen ist mit anderen Worten also nur (knapp) halb so hoch wie der von Arbeitnehmern in Normalarbeitsverhältnissen (vergleichend Goslinga/Sverke 2003).

Diese Verteilungen haben weitreichende Konsequenzen für die Austauschlogiken der Organisation, d.h. für Mitgliedschafts- und Einflusslogik. Wegen der niedrigen Organisationsgrade atypisch Beschäftigter bleiben deren Interessen in den Entscheidungsgremien unterrepräsentiert; sie finden ungenügend Berücksichtigung in den internen Prozessen zunächst der Aggregation heterogener Interessen, dann ihrer konflikthafter Filterung und Vereinheitlichung sowie abschließend der Formulierung von Forderungspaketen. Außerdem erfolgt intern die Verteilung von Ressourcen gemäß dem gruppenspezifischen Organisationsgrad, wodurch die skizzierten Folgen verstärkt werden.

Die tariflichen Deckungsraten – wichtige Indikatoren gewerkschaftlicher Verhandlungsmacht – nehmen in langfristiger Perspektive ebenfalls deutlich ab und liegen nur noch bei knapp einem Drittel der Betriebe bzw. knapp unter 60 % der Beschäftigten (60 % in West-, 47 % in Ostdeutschland) (Ellguth/Kohaut 2015). Sie sind vor allem in den privaten Dienstleistungssektoren traditionell wie aktuell niedriger als in den Produktionssektoren. Auf Arbeitgeberseite verstärken die Gründung von Verbänden ohne Tarifbindung („OT“) bzw. die Eröffnung der Option von OT-Mitgliedschaften in bestehenden Verbänden diesen Trend. Outsourcing und Privatisierung wirken in dieselbe Richtung und schwächen die regulierende Wirkung von Tarifverträgen.

Infolge dieser langfristigen Entwicklungen verschiebt sich das strukturelle Machtungleichgewicht zwischen den Arbeitsmarktparteien weiter zuungunsten der Arbeitnehmer; die traditionelle Fähigkeit der Gewerkschaften, „to take wages out of competition“, nimmt ab. Mit diesen Trends sind Verluste an Verhandlungs- und politischer Macht sowie finanziellen Ressourcen verbunden. Zugleich begünstigen diese Entwicklungen die Zunahme atypischer Beschäftigungsformen.

Gewerkschaften müssen – wie andere Verbände – ihre Verbands- bzw. Repräsentationsdomänen festlegen und – etwa bei Veränderungen der Beschäftigungsstrukturen – neu ausrichten. Dieses grundlegende Problem löst sich keinesfalls automatisch, und es lautet nicht, *ob*, sondern *wie* sie Grenzen zwischen Gleichen respektive Mitgliedern und Ungleichen respektive Nicht-Mitgliedern bestimmen bzw. reorganisieren. Das Ziel besteht in Kontrolle des Arbeitsmarktes durch Zugangsbeschränkungen; die Folge von Ausschlussregelungen ist eine (zumindest partielle) Schließung.

Formen exklusiver Solidarität sind wegen der internen Verteilung von Einfluss und Macht auch bei Industriegewerkschaften von Bedeutung, weil sie den vergleichsweise homogenen Interessenlagen einer dominierenden Mitglieder Mehrheit entsprechen. In der Terminologie der Segmentationstheorien (Osterman 2011) können Gewerkschaften – wie andere Institutionen des Arbeitsmarktes – durch ihre Politiken zur Segmentation in Kern- und Randbelegschaften bzw. zum Erhalt oder sogar zur Stabilisierung betriebsinterner und -externer Arbeitsmärkte mit vergleichsweise stabilen bzw. instabilen Beschäftigungsbedingungen beitragen. Die Segmente können koexistieren oder sogar als „dynamische Spaltung“ des Arbeitsmarktes persistieren.

2.2.2 Betriebsräte

Betriebsräte sind auf die Vertretung spezifischerer Interessenlagen festgelegt als (Industrie-)Gewerkschaften, die alle abhängig Beschäftigten repräsentieren (sollen). Allerdings bestehen nicht nur die bekannten Interessenunterschiede zwischen Management und Betriebsrat, sondern auf Arbeitnehmerseite auch spezifische (Gruppen-)Interessen, deren Vertretung Probleme bereitet und zu unterschiedlichen Reaktionen führt.

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 unterrepräsentiert (Baumann/Brehmer 2016, S. 201). Dieses Problem existiert auch in Bezug auf atypisch Beschäftigte. Erhebliche Unterschiede bestehen zwischen Gruppen bzw. Formen: Bei Teilzeitbeschäftigten sind die Differenzen (mit ca. fünf Prozentpunkten) geringer als vor allem bei befristet Beschäftigten. Studien zeigen, dass ca. 9 % der Arbeitnehmer, „aber lediglich 1 % der gewählten Betriebsratsmitglieder befristet beschäftigt“ sind (Behrens 2015, S. 49; ähnlich Baumann/Brehmer 2016, S. 209). Daher ist die Annahme plausibel, dass die Interessen dieser Gruppen nicht nur von Gewerkschaften, sondern auch von Betriebsräten unzureichend vertreten werden.

Ähnlich wie auf sektoraler sind auch auf betrieblicher Ebene Deckungsraten wichtige Indikatoren für die Verhandlungsmacht der Interessenvertretung. Laut IAB-Betriebspanel liegen sie bei nur ca. 40 % aller Arbeitnehmer im privatwirtschaftlichen Sektor (43 % in West- und 33 % in Ostdeutschland) (Ellguth/Kohaut 2015). Die Abhängig- ►

keit von Branche und Größe der Unternehmen ist erheblich; die Deckungsraten steigen mit Betriebsgröße bzw. Beschäftigtenzahl.

Mehr als die Hälfte der Beschäftigten ist also in Betrieben ohne Interessenvertretung tätig; die Vertretungslücken sind nicht nur auf Branchen-, sondern auch auf Betriebsebene beträchtlich; häufig fehlt der Betriebsrat als Kontrollinstanz.

3. Interessenvertretung durch Gewerkschaften

3.1 Tarifverhandlungen

3.1.1 Ausgangsfragestellung

Wegen der Heterogenität der atypischen Beschäftigungsformen stellen sich zwei Fragen:

(1) Welche Formen soll Tarifpolitik überhaupt oder bevorzugt vertreten (Beispiele finden sich bei Lundy et al. 2006)? Die Gewerkschaften stehen vor unterschiedlichen Problemen, die sich aus ihren Organisations- bzw. Repräsentationsdomänen ergeben. Ihre Strategien müssen sich nach den differierenden branchenspezifischen Verteilungen dieser Formen unterscheiden (Aust/Holst 2006). Die Zuschnitte der Organisationsdomänen lassen deutliche Unterschiede erwarten.

Die Berücksichtigung der Formen in Gewerkschaftspolitiken ist bemerkenswert ungleich: Midijobs finden trotz ihrer quantitativen Bedeutung (etwa im Vergleich zu Leiharbeit) keine Beachtung im gewerkschaftlichen – und öffentlichen – Diskurs, Befristungen haben aktuell keine zentrale Bedeutung mehr; problematisiert werden derzeit vor allem Leiharbeit und Werkverträge.

(2) Welche Aspekte der Arbeitsbedingungen sollen Gegenstand von Kollektivverhandlungen werden? Sollen Gewerkschaften sich ausschließlich auf Entgelte und Gleichbehandlung mit Normalarbeitsverhältnissen (im Sinne von „equal pay“) konzentrieren oder auch über Sozialleistungen (wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld), Arbeitszeiten (einschl. Überstunden) oder sogar über langfristige Probleme wie Weiterbildung oder Umschulung (im Sinne von „equal treatment“) verhandeln? Müssen die konkreten Verhandlungsobjekte gruppenspezifische Unterschiede der Arbeitsbedingungen berücksichtigen?

Die Existenz atypischer Beschäftigungsformen muss den faktischen Repräsentationsstrategien von (Industrie-)Gewerkschaften nicht zwangsläufig widersprechen, weil sie die Interessen dominanter Mitgliedergruppen sichern können. Im Vergleich zu Stammbeschäftigten sind Leiharbeiter und befristet Beschäftigte, vor allem in rezessiven Phasen, leicht

zu entlassen und schützen dadurch Arbeitnehmer in Normalarbeitsverhältnissen vor Beschäftigungsrisiken (sowie möglicherweise vor Kurzarbeit).²

Dieser Zusammenhang gilt, solange atypisch Beschäftigte aufgrund ihrer geringen Zahl und mangelnder Einflussmöglichkeiten keinen Druck auf die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der Stammarbeitnehmer (u. a. Entgelte, Beschäftigungssicherheit) auszuüben vermögen. Atypisch Beschäftigte verfügen kaum über eigenständige Machtressourcen, die sie zur Durchsetzung ihrer Interessen einsetzen könnten: Einerseits haben sie aufgrund ihrer Position im Produktionsprozess – im Gegensatz nicht nur zu Funktionseliten, sondern auch zu Beschäftigten in Normalarbeitsverhältnissen – kaum (individuelle) Markt- bzw. Primärmacht, da sie vergleichsweise leicht substituiert werden können; das gilt vor allem für Leiharbeiter und befristet Beschäftigte und insbesondere bei hoher Arbeitslosigkeit. Andererseits verfügen sie infolge ihrer durchweg niedrigen Organisationsgrade kaum über (kollektive) Sekundär- bzw. Organisationsmacht.

3.1.2 Weitere Entwicklung

Das Fehlen eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland war schließlich Anlass zu Kollektivverhandlungen über branchenspezifische Mindestlöhne. Sie führten sukzessive zu Tarifverträgen in fast 20 Wirtschaftszweigen (u. a. Bauhauptgewerbe, Fleischindustrie, Pflegebranche, Textil- und Bekleidungsindustrie) (WSI-Tarifarchiv 2016). Diese Mindestlohnregelungen reduzierten allmählich den Anteil der Beschäftigten, deren Entgelte unterhalb des geforderten Mindeststundenlohns von 8,50 € lagen.

In einem weiteren Schritt mussten diese Mindeststandards (nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz) für allgemeinverbindlich erklärt werden. Da die Wahrscheinlichkeit von Niedriglöhnen bei fehlender Tarifbindung deutlich größer ist, kam dieser Form der Allgemeinverbindlicherklärung eine wichtige Rolle zu. Während in tarifgebundenen Betrieben 38 % der atypisch Beschäftigten einen Niedriglohn erhielten, waren es in nicht tarifgebundenen 62 % (Statistisches Bundesamt 2012). Die Strategie, branchenspezifische Vereinbarungen zu schließen, verursachte den Gewerkschaften hohe Transaktionskosten und band einen erheblichen Teil ihrer knappen Ressourcen, die für alternative Verwendungen nicht zur Verfügung standen.

2 Die zuvor 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); das ersparte den Unternehmen Entlassungskosten, die sonst angefallen wären.

3.2 Exkurs: Das Beispiel Leiharbeit

Die Einstellung der Gewerkschaften gegenüber Leiharbeit wandelte sich allmählich von strikter Ablehnung zu (Mit-) Gestaltung (Keller/Seifert 2013). Lange begründeten die Gewerkschaften ihre wiederholten Forderungen nach einem Verbot mit der ständigen Ausweitung von Leiharbeit, der damit einhergehenden Substitution von Dauerarbeitsplätzen und der Aushöhlung des Tarifrechts. Die Orientierung auf ein generelles Verbot der Leiharbeit schloss Alternativen wie den Abschluss von Tarifverträgen zwecks Gestaltung ihrer Bedingungen aus (Aust/Holst 2006; Benassi/Dorigatti 2015).

Ein Novum war der 2010 in der Stahlindustrie geschlossene Tarifvertrag, der Leiharbeitern „gleichen Lohn für gleiche Arbeit“ sicherte. In der Folgezeit verbesserten mehrere Gewerkschaften auch in anderen Bereichen die Arbeitsbedingungen. Der im Frühjahr 2012 für die Metall- und Elektroindustrie geschlossene Tarifvertrag beinhaltet Branchenzuschläge in Abhängigkeit von der Länge der Einsatzzeit im Leihunternehmen (Burmeister 2012; Benassi/Dorigatti 2015). Ähnliche Tarifverträge wurden in weiteren Branchen geschlossen, u. a. in der chemischen und der Kautschukindustrie (Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2013).

Diese Tarifverträge verbessern die Arbeitsbedingungen, ohne sämtliche Unterschiede zu beseitigen. Die Entgeltlücke zwischen Stamm- und Leiharbeitern wird verkleinert, aber nicht geschlossen (Doerflinger/Pulignano 2015). Aufgrund der häufig kurzen Überlassungsdauer, die nach Branchen differiert, bleibt die Breitenwirkung begrenzt. Die Vereinbarungen können durch häufigeren Austausch von Leiharbeitern oder durch Ausweichen auf weniger regulierte Beschäftigungsformen (wie Werkverträge) sowie durch Outsourcing unterlaufen werden.

3.3 Lobbying

Das Arbeits- und Sozialrecht ist trotz einiger Änderungen nach wie vor durch seine Orientierung am traditionellen Normalarbeitsverhältnis gekennzeichnet; die Zweige der Sozialversicherung passen sich nur allmählich und unvollständig an die Veränderungen der Beschäftigungsformen an.³ Diese Verzögerungen wirken auf die Handlungsalternativen auf sektoraler und betrieblicher Ebene.

In Anbetracht anhaltender Mitgliederverluste, rückläufiger tariflicher Deckungsraten sowie dadurch sinkender Verhandlungsmacht nehmen die Ressourcen der Gewerkschaften ab, die Kontrolle der Beschäftigungsbedingungen wird schwieriger (Nienhüser 2014). Damit nimmt die Bedeutung von Lobbying zu (Pernicka/Holst 2007; Gumbrell-McCormick 2011). Diese politische Variante von „collective voice“ stellt keine Alternative zu Kollektivverhandlungen und/oder Betriebspolitik dar, sondern deren (vor allem bei atypischen Beschäftigungsformen) notwendige Ergänzung.⁴ Sie ist besonders wichtig, wenn politische Koalitionen schwieriger werden.

Das Ziel besteht in einer (gewissen) Neu- oder Re-Regulierung der rechtlichen Rahmenbedingungen. Das Lobbying ist vor allem auf den Teil der Beschäftigungsbedingungen gerichtet, der gesetzlich geregelt wird und aufgrund der niedrigen Deckungsraten besondere Bedeutung für atypisch Beschäftigte hat. Eine Ausnahme stellt der Anfang 2015 eingeführte allgemeine Mindestlohn dar, der nicht wie branchenspezifische Mindestlöhne tariflich vereinbart, sondern gesetzlich geregelt ist. Erstere setzen Einzelgewerkschaften durch, Letzterer bedarf kollektiver, über den Dachverband organisierter Initiativen.

Die Bundesrepublik gehörte zu den wenigen EU-Mitgliedsländern, die über keinen allgemeinen Mindestlohn verfügten; gleichzeitig besteht, wie erwähnt, ein großer und seit den 2000er Jahren deutlich expandierender Niedriglohnsektor, in dem zu großen Anteilen atypisch Beschäftigte tätig sind. Sie waren vom Fehlen eines allgemein geltenden Mindestlohns überproportional häufig betroffen (Destatis 2012).

Nach langen Phasen des Zögerns aufgrund zwischen-gewerkschaftlicher Meinungsunterschiede zielte die politische Kampagne auf die Einführung (Palier/Thelen 2010). Die Gewerkschaften – bzw. ihr Dachverband vor allem auf Betreiben seiner Mitgliedsverbände in den privaten Dienstleistungsbranchen – konnten im öffentlichen Diskurs breite Unterstützung für ihre Forderung gewinnen, aber nicht die notwendige Mehrheit für politische Entscheidungen.

Die Aussichten dieser Aktivitäten als „pressure group“ hingen letztlich von Änderungen der politischen Mehrheiten ab. Anfang 2015 erfolgte die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns in Höhe von 8,50 € durch die Große Koalition aus CDU/CSU und SPD. Nach dieser Grundsatzentscheidung verschiebt sich die Diskussion auf Umsetzungsprobleme, darunter die Kontrolle der Einhaltung durch die Finanzkontrolle Schwarzarbeit – und durch Betriebsräte –, sowie auf Fragen der Erhöhung des Mindestlohns.

Der Staat bleibt – trotz Tarifautonomie und entgegen häufig vertretenen Meinungen – ein zentraler korporativer Akteur der Arbeitspolitik, da er die rechtlichen Rahmenbedingungen setzt und dadurch die Optionen der Interessenvertretungen verändert. Er bleibt Adressat gewerkschaftlicher Forderungen; zu diesen gehören u. a.:

– Einschränkung der Minijobs, vor allem Streichung ihrer steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Privilegierung, ▶

3 Minijobber sind nicht in die Arbeitslosenversicherung einbezogen; die Integration in die Rentenversicherung ist (u. a. bei Solo-Selbstständigen) lückenhaft.

4 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, S. 65).

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

Diese Forderungen lassen sich aus mehreren Gründen nur schwer – und allenfalls langfristig – durchsetzen. Zum einen haben die Arbeitsmarktparteien in dieser Hinsicht konträre Interessen und die zur Änderung des Status quo notwendigen politischen Mehrheiten sind kaum zu erreichen. Zum anderen sind diese Forderungen – im Gegensatz zu der nach Einführung des allgemeinen Mindestlohns – auf einzelne Gruppen atypisch Beschäftigter bezogen. Ihre Durchsetzung bedarf der Solidarität bzw. Unterstützung anderer Gruppen, die kaum unmittelbar tangiert sind und andere, nicht parallele oder möglicherweise konfligierende Präferenzen haben, bei deren Realisierung sie Abstriche machen müssten.

4. Interessenvertretung durch Betriebsräte

4.1 Aufgaben

Die Aufgaben der Betriebsräte bestehen zunächst in Monitoring und Kontrolle der Umsetzung und Einhaltung aller Vorgaben, vor allem der tarifvertraglichen Vereinbarungen, aber auch der rechtlichen Rahmenregelungen für sämtliche Arbeitnehmer des Betriebs (etwa traditionell zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz, aktuell zu „equal pay“ und „equal treatment“ und zum gesetzlichen Mindestlohn).

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

Neben der Wahrnehmung dieser Monitoring- und Kontrollaufgaben sind Betriebsräte zuständig für die Aushandlung sowie Umsetzung von Betriebsvereinbarungen zu spezifischen Problemen und ggf. für einzelne Gruppen auch atypisch Beschäftigter. Hierzu gehören u. a. Bran-

chenzuschläge bei Leiharbeit, Übernahme von Leiharbeitern (und Auszubildenden) in ein (un-)befristetes Beschäftigungsverhältnis oder Begrenzung der Leiharbeit auf Schwellenwerte (Hamm 2015). Über die 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 % und befristete Arbeitsverhältnisse in ca. 14 % der Betriebe (Baumann/Maschke 2016, S. 228).

4.2 Ausgewählte Forschungsergebnisse

Systematisch erhobene Daten über Voraussetzungen und Aktivitäten von Betriebsräten zu Formen atypischer Beschäftigung liegen kaum vor (Keller/Seifert 2013).

Aktuelle Studien belegen, dass Betriebsräte ebenso wie Gewerkschaften auf atypische Beschäftigungsformen (wie Werkverträge und Leiharbeit) sehr unterschiedlich reagieren (Hertwig et al. 2016a; Artus 2014). Betriebsräte orientieren sich nicht nur an den Austauschbeziehungen im Unternehmen bzw. der Branche, sondern auch an ihren subjektiven Präferenzen, die nicht immer den Interessen atypisch Beschäftigter entsprechen müssen. 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 Stammbesellschaft, der sich Betriebsräte besonders verpflichtet fühlen“ (Promberger 2007, S. 134 f.; ähnlich Doerflinger/Pulignano 2015, S. 9).

Die Reaktionen sind nicht durch rechtlich-institutionelle Rahmenbedingungen prädeterniert; die Untersuchungen belegen die Existenz gewisser Handlungsspielräume, die von aktivem Einsatz bis zu faktischer Nicht-Beachtung reichen (Hertwig et al. 2016b). Einerseits sind die Möglichkeiten der Einflussnahme limitiert durch den engen Rahmen, den das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) zu Informations- und Unterrichtsrechten vorgibt. Andererseits werden die Interventionsmöglichkeiten offensichtlich nicht immer konsequent und vollständig genutzt (Nienhüser/Bonnes 2009; Artus 2014). Dadurch besteht die Gefahr, zu Tendenzen sozialer Schließung beizutragen.

Die Nutzung der vorhandenen Optionen bedeutet zusätzliche Arbeitsbelastungen, die (vor allem bei kleinen Gremien) die freigestellten Betriebsräte übernehmen müssten; eine entsprechende Spezialisierung auf die Interessenvertretung einzelner Gruppen ist nur bei größeren Gremien zu erwarten, die in etablierten, hochgradig organisierten Produktionssektoren (wie der Stahlindustrie) eher bestehen als in jungen Dienstleistungsbranchen (wie Call Centern oder Wach- und Sicherheitsdiensten). Die Reaktionen der Betriebsräte bewegen sich zwischen den Polen Akzeptanz und Ablehnung in unterschiedlichen Abstufungen (Hertwig et al. 2016a).

Betriebsräte neigen eher dazu, die Interessen der zahlenmäßig stärkeren und mit höherer Beschäftigungsstabilität ausgestatteten Stammbeschaftungen als diejenigen der befristet Beschäftigten, Leiharbeiter und Werkvertragsnehmer zu vertreten. In Begriffen der Neuen Politischen Ökonomie formuliert: Sie wollen in der Regel wiedergewählt werden und orientieren daher ihr Kalkül an bestimmten Gruppen, nämlich den Stammbeschäftigten bzw. Medianwählern; sie sollten dies sogar tun, wenn sie ihre Wiederwahlchancen nicht riskieren wollen.

4.3 Exkurs: Das Beispiel Leiharbeit

Das Problem unzureichender Vertretungswirksamkeit stellt sich in besonderem Maße für Leiharbeiter aufgrund des ungewöhnlichen Dreiecksverhältnisses ihrer Beschäftigungsform (Entleiher, Verleiher, Arbeitnehmer); die Folge sind „Mitbestimmungsdesiderate sowohl beim Verleih- als auch beim Entleihunternehmen“ (Brinkmann/Nachtwey 2014, S. 86). Die Abgrenzung, welcher Betriebsrat in arbeitsteilig-kooperativer Verzahnung welche Interessen vertreten soll, ist schwierig: Der Betriebsrat des Verleihunternehmens steht nicht in ständigem Kontakt mit den Leiharbeitern. Der eigentlich zuständige Betriebsrat des Entleihunternehmens, das alle einsatzbezogenen Organisationsentscheidungen trifft, wird mit zusätzlichen komplexen Anforderungen konfrontiert und fühlt sich häufig in stärkerem Maße für die Vertretung der Interessen der Stammarbeitnehmer zuständig (Aust/Holst 2006). Zudem verhindern die häufig kurzen Einsatzzeiten im Entleihunternehmen eine wirksame Vertretung (Brinkmann/Nachtwey 2014); eine strategische Nutzung im Sinne längerer Einsatzzeiten kommt vergleichsweise selten vor.

Welche spezifischen Regelungen können Betriebsräte initiieren bzw. durchsetzen?

- Bei Leiharbeit verfügen sie über die Option, von Anfang an oder nach einer bestimmten Beschäftigungsdauer auf Einhaltung von „equal pay“- bzw. „equal treatment“-Bedingungen zum Nutzen „aller im Betrieb tätigen Personen“ (§ 75 BetrVG) zu insistieren; dies schließt z. B. auch die Zahlung von Zulagen und Gewährung spezifischer Sozialleistungen ein. Die skizzierten branchenspezifischen Regelungen belegen die Existenz dieser Option.
- Des Weiteren können Betriebsräte Regeln für die Übernahme in Normalarbeitsverhältnisse im Entleihunternehmen vereinbaren, etwa bei Überschreitung bestimmter Beschäftigungsdauern oder frei werdenden Stellen.
- Außerdem sind bei Leiharbeit und Befristung Regelungen möglich, die die Zahl bzw. den Anteil der atypischen an allen Beschäftigten (sog. Quotenregelung) limitieren oder die Dauer von Leiharbeitseinsätzen begrenzen, ebenso solche, die die Übernahme aller Auszubildenden in Normalarbeitsverhältnisse anstelle von Teilzeit- und/oder befristeter Beschäftigung festschreiben.
- Schließlich kann in Krisensituationen vereinbart werden, die Interessen von atypisch Beschäftigten im Rahmen von

Interessenausgleich und Sozialplanregelungen speziell zu berücksichtigen (Nienhüser/Bonnes 2009).

Derartige Forderungen können die Grenzen der Mitbestimmungsrechte bei personellen Einzelmaßnahmen überschreiten (vor allem § 99 BetrVG) bzw. das unilaterale Direktionsrecht des Managements bei personalpolitischen Entscheidungen einschränken. Ihre Durchsetzung stößt auf Schwierigkeiten, denn sie stehen im Konflikt mit Zielen der (Personal-)Kostensenkung und (bei dieser Form: externen) „Flexibilisierung“ der Beschäftigungsbedingungen aufseiten des Managements.

5. Fazit und Ausblick

5.1 Fazit

Die vorliegenden Arbeiten belegen u. a. durch historische und internationale Vergleiche, dass unterschiedliche Reaktionen von Gewerkschaften und Betriebsräten möglich sind. Dass die Interessenvertretungen – insbesondere wegen des strukturellen Machtungleichgewichts am Arbeitsmarkt – keinerlei Einfluss auf Entwicklung, Umfang und Struktur atypischer Beschäftigung sowie auf einschlägige Arbeits- und Entgeltbedingungen hätten, ist eine unzutreffende Vermutung. Die Folgen von Interventionen auf überbetrieblicher und betrieblicher Ebene fallen unterschiedlich aus; Art und Umfang der Einflussnahme variieren sowohl zwischen Interessenvertretungen als auch, im Zeitverlauf, innerhalb einzelner Vertretungsorgane.

Unsere Ausgangsfrage nach dem Einfluss der Interessenvertretungen lässt sich beantworten. Sie haben den eingetretenen Wandel der Beschäftigungsformen nicht initiiert, müssen aber mit seinen Konsequenzen umgehen. Sie sind seinen offensichtlichen Folgen in Form zunehmender Segmentation nicht hilf- und machtlos ausgeliefert. Eine notwendige Voraussetzung ist, dass sie entsprechende Maßnahmen ergreifen, was nicht immer der Fall ist.

Notwendig ist die Differenzierung der Antworten nach den bei dualen Arbeitsbeziehungen relevanten Ebenen der Interessenvertretung:

- Gewerkschaften verfügen über Optionen. Sie können die individuellen Arbeits-, insbesondere Entgeltbedingungen beeinflussen, indem sie Tarifverträge über Branchenmindestlöhne bzw. Branchenzuschläge schließen. Sie können innerhalb gewisser Grenzen auch den Umfang atypischer Beschäftigung beeinflussen, indem sie (etwa bei Leiharbeit) Höchstgrenzen bzw. Quoten vereinbaren. Des Weiteren konnten sie über ihren Dachverband politische Kampagnen – wie für die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns – initiieren. ►

– Betriebsräte können auch für atypisch Beschäftigte die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften und tariflicher Vereinbarungen kontrollieren (etwa zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, zur Lage und Dauer von Arbeitszeiten oder zur Rechtskonformität von Werkverträgen). Darüber hinaus können sie Betriebsvereinbarungen schließen, die den Status von Leiharbeitern im Entleihunternehmen verbessern (u. a. Übernahmeregelungen, Vereinbarung von Schwellenwerten) und/oder von ihrem Recht zur Zustimmungsverweigerung bei Leiharbeit Gebrauch machen. Sie können die Strukturen der betrieblichen Arbeitsmärkte beeinflussen, wobei sie Einschränkungen atypischer Formen (vor allem bei Befristungen und Leiharbeit) eher durchsetzen können als vollständige Rücknahmen.

Eine unabdingbare, nicht in jedem Fall gegebene Voraussetzung ist neben der Mobilisierung von Ressourcen bei allen Interessenvertretern die Sensibilisierung für diese spezifischen Belange; sie müsste vor allem extern erfolgen, etwa durch Informationsvermittlung in Schulungen sowie durch Kampagnen seitens der zuständigen Gewerkschaft. Eine Koordination der Aktivitäten von Betriebsräten durch Gewerkschaften findet kaum statt, Unterstützungsleistungen erfolgen nur selten.

Weitergehende Schlussfolgerungen aus den auf Basis der empirischen Evidenz angestellten Überlegungen fallen schwer, will man nicht in „union bashing“ und/oder Larmoyanz verfallen:

- Eine „gewerkschaftsfreundliche“ Interpretation lautet, dass die Arbeitnehmervertretungen nicht traditionell, aber aktuell versuchen, die weitere Zunahme atypischer Beschäftigung und die damit verbundenen, über den Arbeitsmarkt hinausgehenden Prekaritätsprobleme zu verhindern oder zu begrenzen. Unbeantwortet bleiben muss die Frage, ob es nicht leichter gewesen wäre und eher Erfolg versprochen hätte, schon früher – in Zeiten geringerer Verbreitung – zu intervenieren (etwa bei Leiharbeit vor ihrer Deregulierung durch die Hartz-Gesetze); möglicherweise wurde ein „window of opportunity“ verpasst.
- Die entgegengesetzte Interpretation lautet, dass Gewerkschaften nach wie vor vorrangig die Interessen der Insider vertreten; die atypisch Beschäftigten gehören in ihrer überwiegenden Mehrzahl zu den Outsidern bzw. allenfalls – das gilt vor allem für befristet Beschäftigte – zu den „Entrants“ (Lindbeck/Snowder 2001). Die Interessenpolitik wirkt häufig selektiv zugunsten einer Gruppe (zur Dualisierungsthese Palier/Thelen 2010).

Unser Fazit lautet: Atypisch Beschäftigte sind wegen ihrer unzureichenden Integration und Repräsentation nicht nur bei der überbetrieblichen, sondern auch bei der betrieblichen Interessenvertretung im Vergleich zu Arbeitnehmern in Normalarbeitsverhältnissen benachteiligt. Betriebsräte stehen aufgrund heterogener, partiell konträrer Interessen der gleichrangig zu vertretenden Beschäftigtengruppen unter Handlungsdruck; sie orientieren – aus Gründen von Ressourcenknappheit – ihre Politik häufig an den Interessen der Stammbesetzung, der an Erhalt und Stabilisierung ihrer Normalarbeitsverhältnisse gelegen ist, und nicht an den Belangen der Randbesetzung, vor allem der atypisch Beschäftigten. Sie werden kaum durch (gewerkschafts-)externe Einflussnahme zu einer Änderung dieser Strategien veranlasst.

5.2 Ausblick

In Anbetracht der langfristigen Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse kann die Zukunft der Interessenvertretung nicht in einer defensiv ausgerichteten Konzentration auf das „Kerngeschäft“ liegen – das gilt nicht

nur in gewerkschaftlichen Hochburgen. Abgesehen vom Legitimationsanspruch müssen die Belange von inzwischen fast 40 % der abhängig Beschäftigten schon aus purem Eigeninteresse mehr Beachtung finden. Das Dilemma inklusiver vs. exklusiver Solidarität ist angesichts der Veränderungen der Beschäftigungsformen (längst noch) nicht entschieden; Strukturen und Anspruch der Gewerkschaften werden sich verändern müssen (vgl. für Großbritannien Heery 2009).

Die deutlichen Lücken zwischen Anspruch und Wirklichkeit der Interessenvertretung auf betrieblicher Ebene lassen sich erklären, aber in der Praxis kaum schließen. Die Handlungsoptionen verbessern würde eine Änderung der rechtlichen Rahmenbedingungen: Hier geht es nicht nur um eine „Präzisierung“ der Informations- und Unterrichtsrechte (§§ 80, 92 BetrVG), sondern um eine qualitative Erweiterung hin zu mehr Mitbestimmungsrechten bei atypischen Formen, vor allem bei Leiharbeit (u. a. in Bezug auf Gegenstand, Laufzeit und Umfang) (Nienhäuser 2014).

Die Forderung nach Ausweitung von Rechten, die sich auch auf Personalplanung und -auswahl (vor allem bei Leiharbeit und Werkverträgen) beziehen, findet gegenwärtig keine politische Mehrheit; die Durchsetzung von weitergehenden, verpflichtenden Rechten des Betriebsrats über tarifvertragliche Vereinbarungen (etwa zur zeitlichen und sachlichen Begrenzung von Leiharbeit) gestaltet sich schwierig. ■

LITERATUR

- Artus, I.** (2014): Mitbestimmung und Leiharbeit, in: WSI-Mitteilungen 67 (2), S. 113–121, http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/wsi-mitteilungen_45981_46031.htm
- Aust, A./Holst, H.** (2006): Von der Ignoranz zur Organisierung? Gewerkschaftliche Strategien im Umgang mit atypisch Beschäftigten am Beispiel von Callcentern und Leiharbeit, in: Industrielle Beziehungen 13 (4), S. 291–313
- Baumann, H./Brehmer, W.** (2016): Die Zusammensetzung von Betriebsräten: Ergebnisse aus der WSI-Betriebsrätebefragung 2015, in: WSI-Mitteilungen 69 (3), S. 201–210, http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/wsi-mitteilungen_64427_64458.htm
- Baumann, H./Maschke, M.** (2016): Betriebsvereinbarungen 2015 – Verbreitung und Themen, in: WSI-Mitteilungen 69 (3), S. 223–232, http://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_64427_64433.htm
- Behrens, M.** (2015): Schriftliche Stellungnahme. Deutscher Bundestag, 18. Wahlperiode, Ausschuss für Arbeit und Soziales, Ausschussdrucksache 18 (11) 433, S. 47–50
- Benassi, Ch./Dorigatti, L.** (2015): Straight to the core – explaining union responses to the casualization of work: The IG Metall campaign towards agency work, in: British Journal of Industrial Relations 53 (3), S. 533–555
- Benassi, Ch./Vlandas, T.** (2016): Union inclusiveness and temporary agency workers: The role of power resources and union ideology, in: European Journal of Industrial Relations 22 (1), S. 5–22
- Biebeler, H./Lesch, H.** (2006): Mitgliederstruktur der Gewerkschaften in Deutschland, in: IW-Trends 33 (4), S. 1–16
- Brinkmann, U./Nachtwey, O.** (2014): Prekäre Demokratie? Zu den Auswirkungen atypischer Beschäftigung auf die betriebliche Mitbestimmung, in: Industrielle Beziehungen 21 (1), S. 78–98
- Burmeister, K.** (2012): Leiharbeit 2012. Zwischen gewerkschaftlichem Erfolg, unternehmerischen Ausweichmanövern und politischer Verantwortung. Friedrich-Ebert-Stiftung, Wiso direkt, Bonn
- Destatis** (2012): Niedriglohn und Beschäftigung 2010, Begleitmaterial zur Pressekonferenz am 10. September 2012 in Berlin, https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressekonferenzen/2012/niedriglohn/begleitmaterial_PDF.pdf?__blob=publicationFile
- Doerflinger, N./Pulignano, V.** (2015): Temporary agency work and trade unions in comparative perspective: A mixed blessing?, in: Journal of Workplace Rights 5 (2), S. 1–10
- Ebbinghaus, B.** (2006): Trade union movements in post-industrial welfare states. Opening up to new social interests, in: Armingeon, K./Bonoli, G. (eds.):

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.** (2014): Mitgliederrückgang und Organisationsstrategien deutscher Gewerkschaften, in: Schröder, W. (Hrsg.): Handbuch Gewerkschaften in Deutschland, 2. überarb. Aufl., Wiesbaden, S. 207–239
- Ebbinghaus, B./Göbel, C./Kooß, 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
- Ellguth, P./Kohaut, S.** (2015): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2014, in: WSI-Mitteilungen 68 (4), S. 290–297, http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/wsi-mitteilungen_54287_54297.htm
- Goslinga, S./Sverke, M.** (2003): Atypical work and trade union membership: Attitudes and union turnover among traditional vs atypically employed union members, in: *Economic and Industrial Democracy* 24 (2), S. 290–312
- 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
- Gumbrell-McCormick, R.** (2011): European trade unions and 'atypical' workers, in: *Industrial Relations Journal* 42 (3), S. 293–310
- Hamm, I.** (2015): Leiharbeit. Betriebs- und Dienstvereinbarungen. Analyse und Handlungsempfehlungen, Frankfurt a. M.
- Heery, E.** (2004): The trade union response to agency labour in Britain, in: *Industrial Relations Journal* 35 (5), S. 434–450
- Heery, E.** (2009): Trade unions and contingent labour: scale and method, in: *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society* 2 (3), S. 429–442
- Hertwig, M./Kirsch, J./Wirth, C.** (2016a): Onsite-Werkverträge und Industrielle Beziehungen: Praktiken der Betriebsräte zwischen Ablehnung und Akzeptanz, in: *Industrielle Beziehungen* 23 (2), S. 113–141
- Hertwig, M./Kirsch, J./Wirth, C.** (2016b): Betriebsräte brauchen mehr Mitbestimmung bei Werkverträgen, in: *Gegenblende* 36, <http://www.gegenblende.de/++co++df16c368-fc9a-11e5-b38a-52540066f352>
- Hirschel, D./Krämer, R.** (2016): Ab durch die Mitte. Normalbeschäftigte, Prekäre und die Rolle der Gewerkschaften, in: *Sozialismus* 43 (2), S. 20–23
- Kalleberg, A. L.** (2011): Good jobs, bad jobs, New York
- Keller, B./Seifert, H.** (2013): Atypische Beschäftigung zwischen Prekarität und Normalität. Entwicklung, Strukturen und Bestimmungsgründe im Überblick, Berlin
- Keune, M.** (2013): Trade union responses to precarious work in seven European countries, in: *International Journal of Labour Research* 5 (1), S. 59–78
- Krause, A./Köhler, Ch.** (2011): Von der Vorherrschaft interner Arbeitsmärkte zur dynamischen Koexistenz von Arbeitsmarktsegmenten, in: WSI-Mitteilungen 64 (11), S. 588–596, http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/wsi-mitteilungen_38168_38176.htm
- Krause, A./Köhler, Ch.** (2012): Was sind flexible Arbeitsmärkte und wie kann man sie erklären?, in: Dies. (Hrsg.): Arbeit als Ware. Zur Theorie flexibler Arbeitsmärkte, Bielefeld, S. 9–43
- Lindbeck, A./Snower, D.** (2001): Insiders versus outsiders, in: *Journal of Economic Perspectives* 15 (1), S. 165–188
- Lundy, M. C./Roberts, K./Becker, D.** (2006): Union responses to the challenges of contingent work arrangements, in: Gleason, S. E. (ed.): The shadow workforce. Perspectives on contingent work in the United States, Japan and Europe, Kalamazoo, S. 99–132
- Müller, St.** (2014): Die Anpassung des betrieblichen Leiharbeitseinsatzes vor und während der Wirtschaftskrise der Jahre 2008 und 2009, in: *Industrielle Beziehungen* 21 (1), S. 15–35
- Nienhüser, W.** (2007): Betriebliche Beschäftigungsstrategien und atypische Arbeitsverhältnisse – eine Erklärungsskizze aus Sicht einer politischen Personalökonomik, in: Keller, B./Seifert, H. (Hrsg.): Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken, Berlin, S. 45–65.
- Nienhüser, W.** (2014): 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./Bonnes, M.** (2009): Regulierung von Leiharbeit und Werkverträgen. Ergebnisse einer Betriebsrats-Befragung in Stahlunternehmen. Ergebnisbericht 07. Werkstatt für Organisations- und Personalforschung e.V., Berlin
- Osterman, P.** (2011): Institutional labor economics, the new personnel economic and internal labor markets: A reconsideration, in: *Industrial and Labor Relations Review* 64 (4), S. 635–651

- Palier, B./Thelen, K.** (2010): Institutionalizing dualism: Complementarities and change in France and Germany, in: *Politics & Society* 38 (1), S. 119–148
- Pernicka, S./Aust, A.** (2007): Einführung, in: Dies. (Hrsg.): Die Unorganisierten gewinnen. Gewerkschaftliche Rekrutierung und Interessenvertretung atypisch Beschäftigter – ein deutsch-österreichischer Vergleich, Berlin, S. 9–20
- 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
- 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
- Schlese, M.** (2015): Wann wir schreiten Seit' an Seit'. Nettoorganisationsgrad der Gewerkschaften und Mitgliedschaftsneigung abhängig von Beschäftigten im Zeitverlauf, München
- Statistisches Bundesamt** (2012): Qualität der Arbeit. Geld verdienen und was sonst noch zählt, Wiesbaden
- 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
- Wetzell, D.** (2015): Konfliktfähig und durchsetzungsstark, in: *einblick* 18/2015, S. 7
- WSI-Tarifarchiv** (2016): Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik 2016, Düsseldorf

AUTOR

BERNDT KELLER, Prof. Dr., war bis 2009 Professor für Arbeits- und Sozialpolitik an der Universität Konstanz. Aktuelle Arbeitsschwerpunkte: Arbeitspolitik des öffentlichen Sektors, atypische Beschäftigungsverhältnisse, international-komparative Arbeitsbeziehungen.

@ berndt.karl.keller@uni-konstanz.de