

Schmieja, Vanessa; Schulze-Buschoff, Karin

Working Paper

Arbeitsmarktpolitik in nationalen Kontexten: Beispiele guter Praktiken in Europa

WSI-Diskussionspapier, No. 193

Provided in Cooperation with:

The Institute of Economic and Social Research (WSI), Hans Böckler Foundation

Suggested Citation: Schmieja, Vanessa; Schulze-Buschoff, Karin (2014) : Arbeitsmarktpolitik in nationalen Kontexten: Beispiele guter Praktiken in Europa, WSI-Diskussionspapier, No. 193, Hans-Böckler-Stiftung, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI), Düsseldorf

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/104067>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Vanessa Schmieja,
Karin Schulze Buschoff

Arbeitsmarktpolitik in nationalen Kontexten

Beispiele guter Praktiken in Europa

Abstract

Seit den 1970er Jahren führt ein grundlegender struktureller Wandel der Arbeitsmärkte – einhergehend mit den Folgen der Krise – zu Herausforderungen für die europäischen Staaten. Diese bestehen vor allem in der Arbeitslosigkeit, die in den letzten Jahren in Europa stetig gestiegen ist, und in der Zunahme atypischer, häufig prekärer Beschäftigung.

Ziel einer solidarischen Arbeitsmarktpolitik muss es sein, Arbeitslosigkeit zu bekämpfen und möglichst vielen Menschen die Beteiligung am Arbeitsmarkt zu guten Bedingungen zu ermöglichen. Konkrete Maßnahmen müssen dabei vor dem Hintergrund der nationalen Arbeitsmarktsituation und der länderspezifischen Problemlagen entwickelt werden. Erfahrungen aus den europäischen Nachbarländern und erfolgreiche Reformen bzw. „gute Praktiken“ können helfen, Diskussionen im Vorfeld von Reformen zu bereichern und zu strukturieren.

In diesem Papier wird anhand von konkreten Beispielen gezeigt, in welchen Bereichen der nationalen Politiken „Good Practices“ identifizierbar sind.

In der Reihe „WSI-Diskussionspapiere“ erscheinen in unregelmäßiger Folge Arbeiten aus dem WSI zu aktuellen Vorgängen auf wirtschafts-, sozial- und gesellschaftspolitischem Gebiet. Sie basieren u. a. auf Vorträgen, die Mitglieder des Instituts gehalten haben oder auf gutachterlichen Stellungnahmen, können aber auch Diskussionsbeiträge zu ausgesuchten Einzelthemen sein. Für den Inhalt sind die Autorinnen und Autoren selbst verantwortlich.

Dieses und andere WSI-Diskussionspapiere finden Sie als pdf-Datei unter: www.wsi.de

Gedruckte Einzelexemplare sind zu beziehen über: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung (WSI i.d. HBS), Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf

Das vorliegende Diskussionspapier entstand während der Beschäftigung von Vanessa Schmieja als Studentische Hilfskraft im WSI. Vanessa Schmieja arbeitet seit Oktober 2014 als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Bergischen Universität Wuppertal.

Vanessa Schmieja
Bergische Universität Wuppertal
FB B – Wirtschaftswissenschaft
Lehrstuhl Methoden der empirischen Wirtschafts- und Sozialforschung
Gaußstr. 20
42119 Wuppertal
schmieja@wiwi.uni-wuppertal.de

PD Dr. Karin Schulze Buschoff
WSI in der Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
karin-schulze-buschoff@boeckler.de

WSI-Diskussionspapiere (Print)
WSI-Diskussionspapiere (Internet)

ISSN 1861-0625
ISSN 1861-0633

Inhalt

1	Einleitung	1
2	Arbeitsmarktlage in Deutschland	2
3	Beispiele guter Praxis	5
3.1	Mindestlohn.....	5
3.2	Allgemeinverbindlichkeitserklärungen	7
3.3	Gender pay gap	9
3.4	Minijobs	11
3.5	Leiharbeit.....	13
3.6	Abfindungszahlungen	15
3.7	Jugendarbeitslosigkeit.....	16
3.8	Hausangestellte.....	17
4	Fazit.....	19
5	Literatur	20

1 Einleitung

Seit den 1970er Jahren ist ein grundlegender struktureller Wandel der Arbeitsmärkte in den Mitgliedstaaten der EU zu verzeichnen. Der Wandel ist Folge eines Anpassungsdrucks, dem die nationalen Arbeitsmärkte ausgesetzt sind. Anpassungsdruck entsteht unter anderem durch Globalisierung, verschärftem Wettbewerb der auf internationalen Märkten agierenden Unternehmen, technologischem Wandel, demografischen Veränderungen, sektorialem Wandel hin zum Dienstleistungssektor, steigender Frauenerwerbstätigkeit und Flexibilisierungsanforderungen durch neue Organisationsformen.

Der strukturelle Wandel der Arbeitsmärkte führt - einhergehend mit den Folgen der Finanz-, Wirtschafts- und Staatsschuldenkrise - zu spezifischen Herausforderungen für die europäischen Staaten. Eine der größten Herausforderungen besteht in der Arbeitslosigkeit, die in den letzten Jahren in Europa stetig gestiegen ist. Derzeit sind 25,7 Millionen Menschen in Europa arbeitslos (Eurostat 2014a). Allerdings haben sich die nationalen Arbeitsmärkte im Verlauf der Krise sehr unterschiedlich entwickelt: Während vor allem die Krisenländer wie Griechenland und Spanien sehr hohe Arbeitslosenquoten von über 25% haben, verzeichnen Länder wie Norwegen, Österreich und Deutschland Werte von knapp über 5% (Eurostat 2014b).

Eine weitere Herausforderung besteht in dem Wandel der Beschäftigungsverhältnisse. Diesen Flexibilisierungsanforderungen entsprechend, ist der Anteil der sogenannten atypischen (vom Normalarbeitsverhältnis abweichenden) Arbeitsverhältnisse, also befristete Beschäftigungen, Soloselbstständigkeit, geringfügige Beschäftigung, Leiharbeit und Teilzeitbeschäftigungen, in der Mehrzahl der europäischen Länder gestiegen. In vielen Ländern – so auch in Deutschland – bilden die atypisch Beschäftigten mit einem Anteil von jeweils deutlich über einem Drittel der Beschäftigten einen beachtlichen Anteil der Gesamtbeschäftigten (Schulze Buschoff 2011). Auch wenn sich summa summarum eine Zunahme atypischer Beschäftigung in Europa abzeichnet, sind die Verbreitung einzelner Formen atypischer Beschäftigung sowie sich abzeichnende Trends von Land zu Land verschieden. Je nach lohnpolitischer und arbeits- und sozialrechtlicher Flankierung ist die Ausweitung atypischer Arbeitsverhältnisse im Ländervergleich weiterhin unterschiedlich stark mit der Gefahr einer Prekarisierung von Beschäftigung verbunden.

Ziel einer solidarischen Arbeitsmarktpolitik muss es sein, Arbeitslosigkeit zu bekämpfen und möglichst vielen Menschen die Beteiligung am Arbeitsmarkt zu guten Bedingungen zu ermöglichen. In diesem Sinne sollte auf die Schaffung „Guter Arbeit“¹ hingewirkt werden, d.h. es soll-

¹ „Gute Arbeit“ steht für eine Initiative des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften. Gute Arbeit als Leitbild bedeutet: faires Einkommen, berufliche und soziale Sicherheit und ein umfassender Arbeits- und Gesundheitsschutz. Weitere Aspekte Guter Arbeit sind ein respektvoller Umgang zwischen den Beschäftigten einschließlich der Vorgesetzten, umfassender und klarer Informa-

ten Qualität und Sicherheit der Arbeitsverhältnisse befördert und Risiken der Prekarisierung eingedämmt werden.

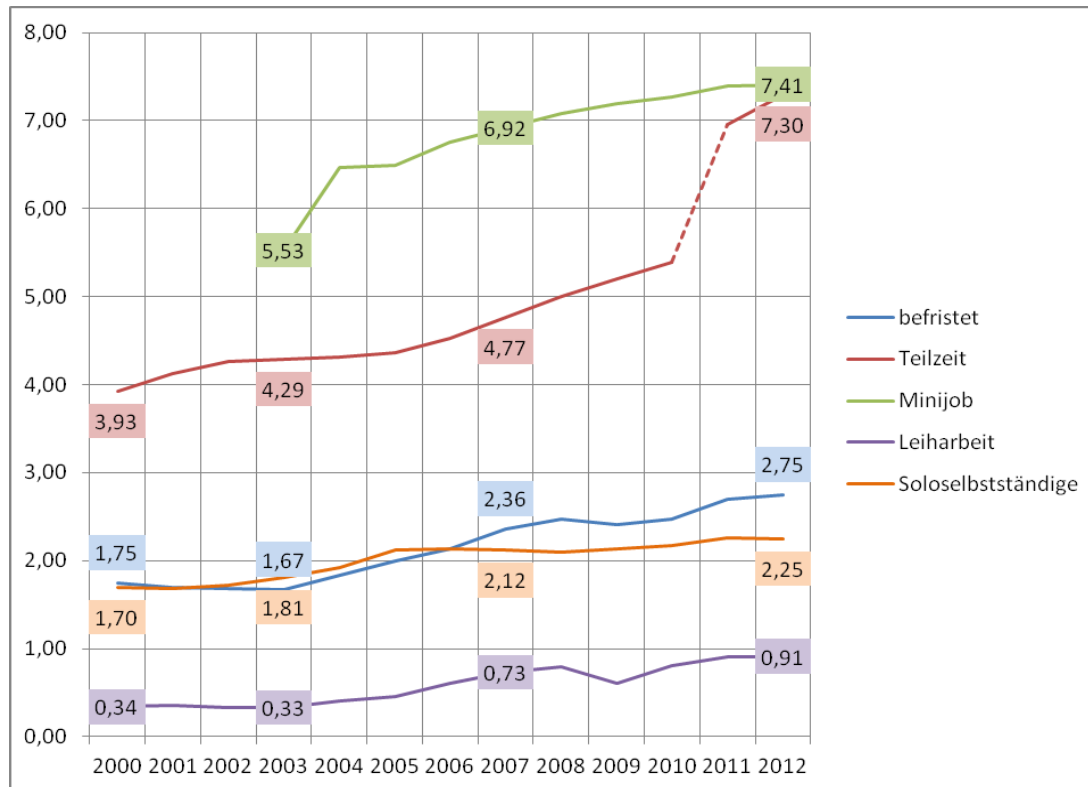
Konkrete Maßnahmen zur Erreichung dieses Zieles müssen dabei vor dem Hintergrund der nationalen Arbeitsmarktlage und der länderspezifischen Problemlagen entwickelt werden. Höhe und Struktur der Arbeitslosigkeit sowie Risiken der Prekarisierung von Beschäftigungen basieren auf komplexen Wirkungszusammenhängen, die unter anderem auf die Arbeitsmarktregulierung durch das Arbeitsrecht und den Arbeitsschutz, auf sozialrechtliche Regulierungen, auf das Steuerrecht und die Lohn- und Tarifpolitik zurückzuführen sind. Diese Zusammenhänge sind wiederum eingebettet in die Kultur, die wohlfahrtsstaatlichen Rahmenbedingungen und die Wirtschaftsstruktur eines Landes. Den einen, für alle Länder „richtigen“ Reformkurs kann es deshalb nicht geben. Erfahrungen aus den europäischen Nachbarländern und insbesondere erfolgreiche Reformen bzw. „gute Praktiken“ können jedoch als Beispiel dienen und helfen, Diskussionen im Vorfeld von Reformen zu bereichern und zu strukturieren.

Nachfolgend soll anhand von konkreten Beispielen gezeigt werden, in welchen Bereichen der nationalen Politiken „Good Practices“ identifizierbar sind, an denen sich andere europäische Länder orientieren könnten. Da vor allem die Bereicherung der Diskussion um Reformen in Deutschland im Fokus stehen soll, wird zunächst ein kurzer Blick auf die Arbeitsmarktlage in Deutschland geworfen.

2 Arbeitsmarktlage in Deutschland

Die Arbeitsmarktlage in Deutschland hat sich in den letzten Jahren gemessen am Anteil der Erwerbstätigen an der erwerbsfähigen Bevölkerung deutlich verbessert. Entsprechend ist ein erheblicher Rückgang der Arbeitslosigkeit zu konstatieren. So lag die Arbeitslosenquote in Deutschland im Jahr 2005 noch bei 11,7%, während sie im Jahr 2013 nur noch 6,9% betrug (Bundesagentur für Arbeit 2014). Von den Arbeitslosen waren 2013 jedoch mehr als ein Drittel langzeitarbeitslos, d.h. mehr als eine Million Menschen war länger als ein Jahr ohne Beschäftigung. Die sinkende Arbeitslosigkeit geht einher mit einem grundlegenden Wandel der Beschäftigungsformen, der zu einem relativen Bedeutungsverlust des Normalarbeitsverhältnisses führt. So existierten in Deutschland im Jahr 2012 7,41 Mio. geringfügige Beschäftigte, 7,3 Mio. sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigte, 2,75 Mio. befristet beschäftigte Arbeitnehmer/innen, 2,25 Mio. Soloselbstständige und 901.000 Leiharbeitnehmer/innen (DGB 2014: 7).

tionsfluss, ausgewogene Arbeitszeiten und gute betriebliche Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten. Auch Arbeitnehmermitbestimmung ist elementarer Bestandteil des Leitbilds.

Abbildung 1: Atypische Beschäftigung in Deutschland 2000-2012 (in Mio.)

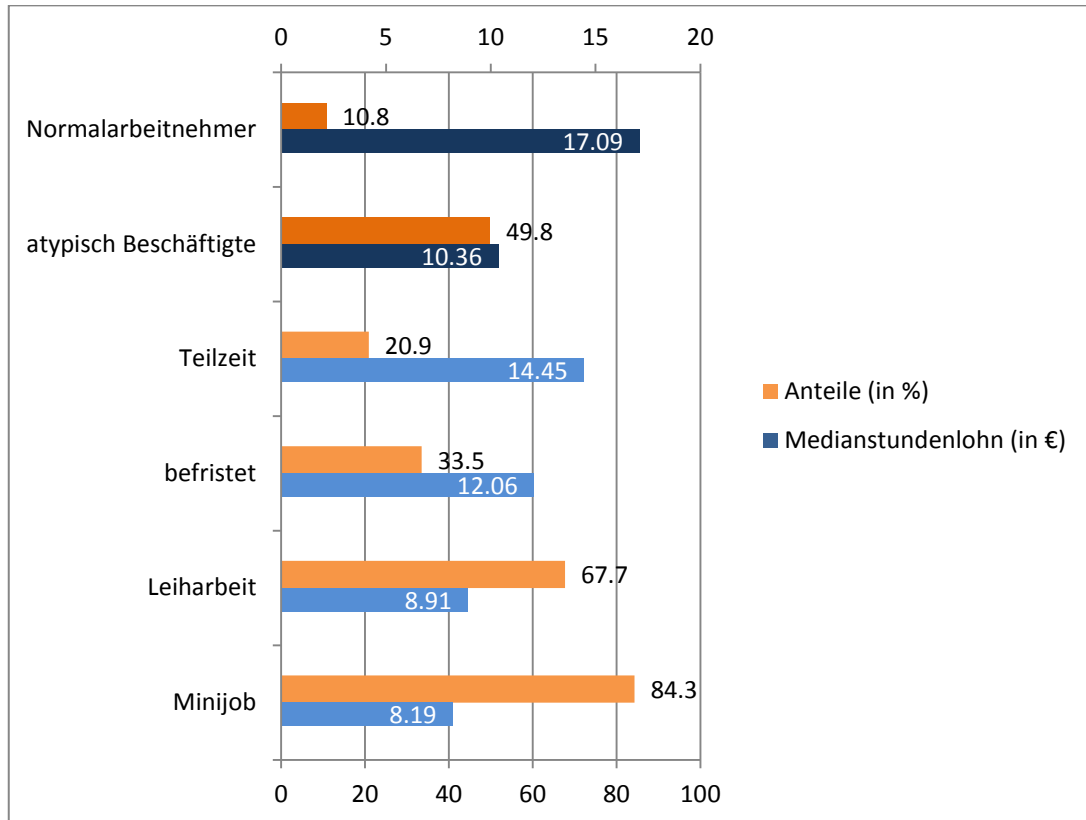
Quelle: Eigene Darstellung basierend auf den Daten des Statistischen Bundesamtes (2014) und Berechnungen des DGB (2014, 7). Die Werte der Teilzeitbeschäftigung ab 2011 sind nur bedingt mit den Vorjahren vergleichbar, weil die Werte ab 2011 mithilfe einer neuen Methode geschätzt wurden. Unter geringfügig Beschäftigten werden Personen gefasst, die entweder ausschließlich oder im Nebenerwerb geringfügig beschäftigt sind, aber keine kurzfristig Beschäftigten. Bei den Teilzeitbeschäftigten handelt es sich um sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit maximal 20 Wochenstunden. Die Anzahl der befristet Beschäftigten ergibt sich aus Berechnungen des DGB basierend auf Daten der Bundesagentur für Arbeit und des IAB-Betriebspanels 2012.

Aus Abbildung 1 geht hervor, dass die Anzahl atypischer Beschäftigungen zwischen 2000 und 2012 deutlich angestiegen ist. Vor allem die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten und geringfügig Beschäftigten hat zugenommen.

Die Ausweitung atypischer Beschäftigung ist im europäischen Vergleich mit Blick auf die Lohn-disparitäten besonders deutlich mit der Gefahr einer weiteren Prekarisierung verbunden (OECD 2009: 2; Schulze Buschoff 2011: 22). Deutschland weist im europäischen Vergleich mit 22,2% einen der höchsten Beschäftigungsanteile im Niedriglohnsektor auf; ein allgemeiner Mindestlohn oder eine flächendeckende tarifliche Sicherung bestehen derzeit nicht (Schulten 2013: 131).

Abbildung 2 zeigt den Zusammenhang zwischen dem Bezug von Niedriglohn und der jeweiligen Beschäftigungsform.

Abbildung 2: Anteile und Medianstundenlöhne der Niedriglohnbezieher/ innen im Oktober 2010 nach der Erwerbsform (in %)



Quelle: eigene Darstellung basierend auf Daten des Statistischen Bundesamtes (2012 a, 18 ff.) Grundgesamtheit: Personen zwischen 15 bis einschließlich 64 Jahre, die sich nicht in (Aus-)bildung befinden ohne Selbstständige, Soldaten und Wehr-/ Zivildienstleistende (Statistisches Bundesamt 2012 a: 5); Niedriglohnbezieher/in: Person, die ein Einkommen aufweist, das weniger als zwei Drittel des Medianbruttostundenverdienstes entspricht (Statistisches Bundesamt 2012 a: 16); Normalarbeitnehmer/in: Person, die ein sozialversicherungspflichtiges und unbefristetes Arbeitsverhältnis aufweist, das in Vollzeit oder in Teilzeit mit mehr als 20 Stunden pro Woche ausgeführt wird; atypisch/e Beschäftigte/r: Person auf die mindestens einer dieser Punkte nicht zutrifft; beispielsweise Teilzeitarbeitnehmer/ in: Person, die maximal 20 Stunden pro Woche arbeitet (Statistisches Bundesamt 2012 a: 5).

Abbildung 2 zeigt, dass fast die Hälfte aller atypisch Beschäftigten einen Niedriglohn bezieht. Dagegen beziehen nur 10,8% der in einem Normalarbeitsverhältnis beschäftigten Personen einen Niedriglohn. Wird die atypische Beschäftigung weiter nach den einzelnen Beschäftigungsformen aufgeschlüsselt, zeigt sich, dass es sich bei über einem Drittel der befristet Beschäftigten, bei über zwei Dritteln der Leiharbeiter/innen und sogar bei über vier Fünfteln der geringfügig Beschäftigten um Niedriglohnbezieher/innen handelt. Zudem wird durch die Darstel-

lung der Medianstundenlöhne in den einzelnen Beschäftigungsformen deutlich, dass Normalarbeitnehmer/innen im Vergleich zu atypisch beschäftigten Personen einen wesentlich höheren Stundenlohn erhalten. Besonders gering ist der Medianstundenlohn bei Leiharbeiter/innen und geringfügig beschäftigten Personen.

3 Beispiele guter Praxis

Im Folgenden werden bestimmte Arbeitsmarktregularien mit Referenz auf die Situation in Deutschland ländervergleichend skizziert. Aufgezeigt werden „Gute Praktiken“ in verschiedenen Ländern. Die Beispiele betreffen tarif- und lohnpolitische Regularien (Mindestlohn, Tarifbindung, Allgemeinverbindlichkeitserklärungen und Bekämpfung des Gender pay gaps), die Regulierung bestimmter Beschäftigungsformen (Minijobs, Leiharbeit und die Arbeit von Hausangestellten), arbeitsrechtliche Regulierungen wie Abfindungen bei Kündigungen sowie die Bekämpfung von Jugendarbeitslosigkeit.

3.1 Mindestlohn

Gesetzlich vorgeschriebene Mindestlöhne haben sich bereits seit langer Zeit in vielen Ländern als Instrument der Arbeitsmarktregulierung etabliert. So existiert derzeit in 21 der EU-28-Länder ein gesetzlicher Mindestlohn (Schulten 2014: 2), welcher in seiner Ausgestaltung allerdings erheblich zwischen den Ländern variiert (Schulten 2013: 126). Deutschland ist eines der wenigen Länder, in denen bislang noch kein flächendeckender gesetzlich vorgeschriebener Mindestlohn angewendet wurde, sondern lediglich in einigen Branchen Lohnuntergrenzen vorgeschrieben waren. Branchenspezifische Mindestlöhne in Deutschland haben Studien zufolge ein positives Einkommenswachstum zur Folge (Möller 2012: 187 f.). Sie verhindern eine Lohnausfransung nach unten, führen aber auch zu einer Lohnerhöhung oberhalb des angesetzten Mindestlohnes (Bosch/ Weinkopf 2013: 402). Zudem sind, entgegen häufig geäußerter Vermutungen, weitestgehend keine Beschäftigungsverluste zu verzeichnen (Möller 2012: 187).

Großbritannien gilt hinsichtlich der Einführung eines Mindestlohnes als positives Beispiel. Am 1. April 1999 wurde von der neuen Labour Regierung ein allgemeiner, flächendeckender, gesetzlicher Mindestlohn eingeführt. Mit dem National Minimum Wage Act 1998 wurde eine Kommission institutionalisiert, die Low Pay Commission, welche jährlich Vorschläge für die Anpassung des Mindestlohnes gibt und zudem für die Berichterstattung bezüglich der Auswirkungen des Mindestlohnes zuständig ist. Die neunköpfige Kommission besteht aus jeweils drei Personen mit gewerkschaftlichem, wirtschaftlichem und wissenschaftlichem Hintergrund (Bosch/ Weinkopf 2006: 125). Aktuell liegt der Mindestlohn für alle Arbeitnehmer/innen ab dem 21. Lebensjahr bei 6,50 Pfund, umgerechnet 8,22 Euro (<https://www.gov.uk/national-minimum-wage-rates>, letzter Zugriff am 20.10.2014).

Die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes in Deutschland steht bevor. So hat (fast) jede/r Arbeitnehmer/in ab dem 1. Januar 2015 Anspruch auf einen Stundenlohn von mindestens 8,50 Euro brutto (Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie vom 11. August 2014)). Zudem wird es eine unabhängige Kommission bestehend aus Gewerkschaften und Arbeitgebern (Amlinger et al., 2014a: 1) geben, die erstmalig nach Ablauf der Übergangsfrist bis zum 10. Juni 2016 eine Anpassung der Mindestlohnhöhe mit Wirkung zum 1. Januar 2017 beschließt und nachfolgend alle zwei Jahre. Alle fünf Jahre wird die Kommission, die aus einem oder einer Vorsitzenden, sechs weiteren Mitgliedern mit Stimmrecht und zwei beratenden Mitgliedern aus dem Wissenschaftsbereich besteht, neu berufen (Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie vom 11. August 2014).

Allerdings wird es Ausnahmen geben, die bestimmte Personengruppen vom Mindestlohn ausschließen (Schulten/ Bispinck 2014: 2). So sind Jugendliche² ohne Berufsabschluss ausgenommen (Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie vom 11. August 2014). Auf diese Weise soll vermieden werden, dass junge Menschen aufgrund des Mindestlohnes einen Anreiz sehen, unmittelbar nach dem Abschluss der Sekundarstufe I eine Beschäftigung anzunehmen, anstatt eine weiterführende Bildung anzustreben. Hinsichtlich des Zusammenhangs zwischen Mindestlöhnen und der Ausbildungsbereitschaft von Jugendlichen existieren nur wenige empirische Forschungsarbeiten (Schulten/ Bispinck 2014: 5). Eine aktuelle Studie aus Großbritannien, die im Auftrag der „Low Pay Commission“ vorgenommen wurde, kam zu dem Ergebnis, dass der Mindestlohn keinen negativen Einfluss auf die Ausbildungsneigung der Jugendlichen hat (Amlinger et al. 2014 b: 6 f.). Ein Rechtsgutachten im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung ergab zudem, dass die Ausnahme bezüglich der Jugendlichen unter 18 Jahren „sich als nicht folgerichtiges, zweckwidriges, ungeeignetes und unverhältnismäßiges Mittel“ (Preis/ Ulber 2014: 2) erweist. Auch neun andere europäische Länder³ haben Sonderregelungen hinsichtlich der Jugendlichen, die sich auf Altersbegrenzungen zwischen 18 und 25 Jahren und teilweise auch auf die Berufserfahrung beziehen. Keines der Länder schließt allerdings die Jugendlichen vollständig vom Mindestlohn aus, sondern es gelten spezielle Mindestlöhne, die zwischen 30 und 98% des Standard-Mindestlohnes betragen. Üblich sind allerdings in der Regel zwischen 80 und 96% (Amlinger et al. 2014 b: 3 f.).

Eine weitere Einschränkung betrifft Personen, die unmittelbar vor Antritt der neuen Beschäftigung langzeitarbeitslos nach §18 des Dritten Buches des Sozialgesetzbuches waren, da diese im ersten halben Jahr des Beschäftigungsverhältnisses keinen gesetzlichen Anspruch auf einen Mindestlohn haben (Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie vom 11. August 2014). Hiermit soll die nachhaltige Integration von Langzeitarbeitslosen in den Arbeitsmarkt gefördert werden.

² In diesem Kontext kommt die Definition des Jugendarbeitsschutzgesetzes nach §2 Absatz 1f. zum Tragen, welche besagt, dass es sich bei Kindern um Personen unter 15 Jahren und bei Jugendlichen um Personen, die mindestens 15, aber unter 18 Jahren sind, handelt.

³ In den restlichen zwölf EU-28-Ländern gilt der Mindestlohn uneingeschränkt auch für alle Jugendlichen. Jedoch handelt es sich dabei um ost- und südeuropäische Länder in denen der Mindestlohn ohnehin relativ gering ist (Amlinger et al. 2014 b: 3).

Befürchtet werden Mitnahmeeffekten auf Seiten der Unternehmen, da für sie der Anreiz besteht, Langzeitarbeitslose nach maximal sechs Monaten durch neue Langzeitarbeitslose zu ersetzen (Schulten/ Bispinck 2014: 6). Darüber hinaus gilt das Mindestlohngesetz nicht für Personen, die ein Pflichtpraktikum im Rahmen ihrer Schul-, Berufs- oder Hochschulausbildung absolvieren. Zudem findet es keine Anwendung bei Personen, die ein Praktikum von bis zu sechs Wochen zur Berufsorientierung, als Studienzulassungsvoraussetzung oder begleitend zu einer Hochschul- oder Berufsausbildung leisten, insofern es sich um das erste Praktikum bei dem Ausbildenden handelt (Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie vom 11. August 2014). Diese Ausnahme ist problematisch zu sehen, da somit weiterhin die Gefahr eines Missbrauchs von Praktikumsplätzen im Sinne der Beschäftigung von günstigen Arbeitskräften gegeben ist. Ferner besteht eine Ausnahme für Teilnehmer/innen einer Einstiegsqualifizierung, welche im Dritten Buch des Sozialgesetzbuches in §54a definiert ist (Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie vom 11. August 2014).

Die geschilderten Ausnahmen sind insgesamt sowohl in juristischer Hinsicht kritisch zu sehen, da Ausnahmen stets mit Diskriminierungen einhergehen als auch in ökonomischer Perspektive, da durch die Ausnahmen Anreize bestehen, möglichst Personen zu beschäftigen, die nicht unter das Mindestlohngesetz fallen, um Lohnkosten einzusparen (Schulten/ Bispinck 2014: 2).

Zudem könnte die Kontrolle zur Einhaltung des Mindestlohnes problematisch werden. So sollten neben einer notwendigen personellen Aufstockung des Kontrollorgans – Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) – auch das Durchsetzungsvermögen der Beschäftigten gegenüber ihren Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen gestärkt werden. Dieses könnte zum einen durch eine Mindestlohn-Hotline, wie es sie auch in Großbritannien gibt, aber auch durch die Einführung eines Verbandsklagerechtes unterstützt werden, sodass Arbeitnehmer nicht auf Individualklagen zurückgreifen müssen, sondern Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften die Rechte der Beschäftigten durchsetzen können (Schulten/ Bispinck 2014: 13). Auch wenn mit dem Beschluss der Einführung des Mindestlohnes ein großer Fortschritt im Hinblick auf die Förderung Guter Arbeit erzielt wurde, muss eine umfassende Stärkung des gesamten Tarifsystems weiterhin Ziel bleiben. Dies betrifft vor allem eine Erhöhung der Tarifbindung mithilfe von Allgemeinverbindlichkeitserklärungen.

3.2 Allgemeinverbindlichkeitserklärungen

Allgemeinverbindlichkeitserklärungen von Tarifverträgen (AVE) sind für die Tarifvertragsentwicklung in Europa von zentraler Bedeutung, da sie in diversen europäischen Ländern eine hohe und zudem stabile Tarifbindung gewährleisten (Bispinck 2012: 493). Die AVE stellen somit ein Kerninstrument staatlicher Steuerungsmöglichkeiten dar und tragen maßgeblich zur Erhöhung der Reichweite eines Tarifvertrages und zur Stabilisierung des Tarifvertragssystems bei (Schulten 2012: 485 f.).

Deutschland war das erste europäische Land, welches aufgrund der Tarifvertragsordnung aus dem Jahr 1918 über die rechtliche Möglichkeit verfügte, Tarifverträge als allgemeinverbindlich zu deklarieren. In den 1950er Jahren entwickelte sich dann ein weitreichendes, von Regierungshilfen unabhängiges Tarifvertragssystem, das eine Tarifbindung zwischen 80 und 90% über Jahrzehnte hinweg gewährleistete. Seit den 1990er Jahren ist allerdings ein kontinuierlicher Rückgang der Tarifbindung zu verzeichnen. Untersuchungen im Rahmen des jährlich durchgeführten Betriebspanels des Institutes für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung ergaben, dass im Jahr 2012 lediglich für 60% der Beschäftigten in West- und 48% in Ostdeutschland Tarifverträge geltend waren. Auf der Ebene der Betriebe traf das sogar nur für 34% in West- und 21% in Ostdeutschland zu. Auch die allgemeinverbindlichen Branchentarifverträge waren bis Mitte der 2000er Jahre rückläufig und stagnieren seitdem auf einem niedrigen Niveau. So handelte es sich Anfang 2013 lediglich bei 1,7% aller Branchentarifverträge um allgemeinverbindliche (Schulten/ Bispinck 2013: 758ff.).

Als Ursache für den Zerfall des Tarifvertragssystems in Deutschland sind diverse Faktoren anzuführen: So hat sich die Struktur des Arbeitsmarktes verändert, atypische Beschäftigungsverhältnisse haben zugenommen, neue Unternehmensstrukturen haben sich herausgebildet, die Wettbewerbsbedingungen haben sich verschärft und der Grad der gewerkschaftlichen Organisation ist zurückgegangen. Diese Veränderungen treffen allerdings auch auf andere europäische Länder zu, die über ein Tarifvertragssystem verfügen, das durch eine höhere Stabilität und eine weitreichendere Tarifbindung gekennzeichnet ist. So liegt beispielsweise in den Niederlanden, Frankreich oder Belgien eine Absicherung der Beschäftigten durch Tarifverträge in 80-90% der Fälle vor. In diesen Ländern liegt eine umfangreiche Anwendung von Allgemeinverbindlichkeitserklärungen vor. Die spezifische Lage des deutschen Tarifvertragssystems findet seine Begründung in dem historisch seit jeher ausgeprägten Verständnis von Tarifautonomie, sodass kaum politische Maßnahmen seitens der Regierung unternommen werden, um das Tarifvertragssystem zu stützen. Zudem erschweren strenge Voraussetzungen und politische Hürden eine umfangreiche Nutzung der Allgemeinverbindlichkeitserklärungen (Schulten/ Bispinck 2013: 758ff.). So existiert beispielsweise bislang ein 50%-Quorum, welches eine AVE erst möglich macht, wenn mindestens die Hälfte aller Arbeitnehmer in tarifgebundenen Unternehmen beschäftigt ist (Schulten/ Bispinck 2014: 13).

Mittlerweile befindet sich die Stärkung des Tarifvertragssystems, welche insbesondere durch eine weitreichendere Anwendung der Allgemeinverbindlichkeitserklärungen erzielt werden soll, wieder im Fokus der politischen Debatte. So wurden bereits Anfang 2011 unter anderem von diversen politischen Akteuren wie den Grünen, der SPD und den Gewerkschaften Reformvorschläge gemacht, die zu erfüllenden Voraussetzungen zu reduzieren, um die Umsetzung von Allgemeinverbindlichkeitserklärungen zu fördern (Bispinck 2012: 505). Die beschlossene Reform des Tarifautonomiestärkungsgesetzes umfasst die Abschaffung des 50%-Quorums, was eine erhebliche Erleichterung für eine flächendeckende Umsetzung von Allgemeinverbindlichkeitserklärungen darstellt (BMAS 2014: 1). Darüber hinaus sollte allerdings der Abstimmungsmodus im

Tarifausschuss dahin gehend verändert werden, dass Anträge nur noch mit einer mehrheitlichen Anzahl an Stimmen ablehnbar sind. Momentan sieht der Abstimmungsmodus vor, dass die Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände eine Vetorecht hat, von welchem sie schon häufig Gebrauch gemacht haben, um das Votum der eigenen Branchenverbände zu blockieren (Schulten/ Bispinck 2014: 13 f.). Ähnlich wie in anderen europäischen Staaten wird auch in Deutschland eine stärkere Aktivität und Verantwortung seitens der Regierung notwendig sein (Schulten/ Bispinck 2013: 764), um eine verstärkte Nutzung von Allgemeinverbindlichkeitserklärungen umzusetzen, damit nachhaltig die Reichweite und Stabilität des Tarifvertragssystems erhöht werden und somit langfristig bessere Rahmenbedingungen für Gute Arbeit geschaffen werden können.

3.3 Gender pay gap

Das Gehaltsgefälle zwischen Frauen und Männern, auch Gender Pay Gap genannt, stellt immer noch eines der zentralen Probleme in der Gleichstellungspolitik dar. Seit 1994, dem Jahr in dem erstmals Daten auf EU-Ebene zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle vorlagen, hat sich dies nicht wesentlich verändert. Auch wenn die Daten aufgrund von Veränderungen in der methodischen Vorgehensweise nicht über die komplette Zeit vergleichbar sind, kann festgestellt werden, dass sich die Differenzen zwischen den Brutto-Stundenlöhnen von Männern und Frauen je nach Mitgliedsland stark unterscheiden (Klein 2013: 164).

EU-weit betrug der Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen laut der Berechnungsmethode der Europäischen Union im Jahr 2011 23% (Statistisches Bundesamt 2012 b: 1; Finke 2011: 36; Gartner/ Hinz 2009: 558; Busch / Holst 2008: 188). Dieser Wert hat sich seit 1995 (21%) nicht wesentlich verändert (Busch/ Holst 2008: 188; Finke 2011: 36; Statistisches Bundesamt 2012 b: 1). Allerdings handelt es sich um einen unkorrigierten Wert, der bestimmte geschlechtsspezifische Aspekte wie die Berufswahl, die Branchenzugehörigkeit, die wöchentlichen Arbeitsstunden und die Erwerbsunterbrechungen nicht berücksichtigt. Messbare Lohndiskriminierung auf dem Arbeitsmarkt liegt hingegen vor, wenn Männer und Frauen trotz gleicher Qualifikation, demselben Beruf im gleichen Betrieb und identischer Wochenarbeitszeit unterschiedlich entlohnt werden. Werden diese Faktoren berücksichtigt, besteht immerhin noch eine geschlechtsspezifische Lohndifferenz von etwa 12%. Die Einkommensunterschiede können vor allem dadurch erklärt werden, dass Frauen in bestimmten Branchen zu einem wesentlich niedrigeren Anteil höhere Positionen besetzen als Männer. Erwerbsunterbrechungen aufgrund von Kindererziehung und Angehörigenpflege, welche nachweislich zu erheblichen Lohneinbußen führen, prägen vor allem die Erwerbsbiographien von Frauen. Bisherige Studien zeigen, dass sich Erwerbsunterbrechungen bei Frauen stärker in langfristigen Einkommenseinbußen niederschlagen als bei Männern (Ohlert/ Lengfeld 2013: 214 f.).

Besonders geringe geschlechtsspezifische Lohnunterschiede, die auf Diskriminierungen zurückzuführen sind, weisen Frankreich, Schweden und Dänemark auf, was auf verschiedene Ursachen zurückzuführen ist. So hat in Frankreich das Leitbild der gleichen Entlohnung von Männern und

Frauen eine lange politische Tradition. Bereits nach dem zweiten Weltkrieg wurden diverse rechtliche Grundlagen geschaffen, welche die Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen gewährleisten sollen. Schon seit den 1950er Jahren wurden Maßnahmen zur Überprüfung der Kriterien zur Entgeltermittlung angewendet, um zu gewährleisten, dass diese geschlechterneutral sind. Ferner wird auf eine fortwährende allgemeine Sensibilisierung aller Arbeitsmarktakteure bezüglich der Problematik einer geschlechtsspezifischen Lohndiskriminierung geachtet (Halwachs 2010: 149 ff.). In Schweden⁴ hingegen existiert eine Behörde für Gleichstellung und Chancengleichheit, welche für eine jährliche Bestandsaufnahme des Gender Pay Gaps verantwortlich ist. Auch wenn die Arbeitgeber zu einer Berichtserstellung aufgefordert sind, ist die Anzahl derjenigen Unternehmen, die eine solche Gehälterübersicht einreichen, eher gering (Halwachs 2010: 197). Zudem gibt es ein jährlich durchgeführtes „Salary Mapping“, mit dem Ziel Einkommensdifferenzen zwischen den Geschlechtern auf individueller Ebene zu identifizieren und möglichst durch Gehaltserhöhungen zu beheben. Hierbei werden sowohl negative als auch positive Unternehmensbeispiele bezüglich der geschlechtsspezifischen Einkommensdifferenzen publik gemacht, sodass ein öffentlicher Druck entsteht, bestehende Gender Pay Gaps zu minimieren oder bestenfalls zu schließen. So wird trotz der geringen Beteiligung und einer unzureichenden Umsetzung der Berichterstattung seitens der Unternehmen ein Bewusstsein bezüglich geschlechtsspezifischer Lohndiskriminierungen erzielt. Die Entscheidung in welchem Maße die Lohndiskriminierung bekämpft wird, liegt zwar zum großen Teil im Ermessen der Unternehmen, dieses wird allerdings durch nationalpolitische Maßnahmen sensibilisiert und gelenkt. Zudem haben die Gewerkschaften in Schweden eine sehr aktive Rolle bei der Beratung von Arbeitnehmer/innen in Lohnfragen und bieten darüber hinaus Lohnverhandlungskurse an. Mithilfe dieser soll ein gleich hoher Lohn von Männern und Frauen bereits zu Beginn der Erwerbstätigkeit gefördert werden, um somit eine gleichwertige Ausgangslage zu schaffen (Halwachs 2010: 199f.).

Vor allem aber sind wohlfahrtsstaatliche Leistungen, welche die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und insbesondere eine kontinuierliche Erwerbstätigkeit unterstützen, relevant für die Reduzierung des Gender Pay Gaps (Halwachs 2010: 227). Ein hoher Grad an Kinderbetreuungsmöglichkeiten liegt zudem ebenfalls in Frankreich und Dänemark vor, sowie auch die Möglichkeit vergleichsweise langer kündigungsgeschützter und bezahlter Elternschaftsurlaube. In Frankreich sind diese beispielsweise über eine Dauer von bis zu drei Jahren möglich. Auch bezüglich der Pflegebedürftigkeit von Angehörigen nehmen Schweden und Dänemark eine Vorbildfunktion ein, da in beiden Ländern diverse stationäre, aber auch vor allem ambulante Betreuungsmöglichkeiten angeboten werden (Schmid 2014: 75f.). Da Reproduktionsarbeit und die Pflege von Angehörigen oftmals von Frauen ausgeübt werden, profitieren vor allem Frauen von der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, insbesondere in Hinblick auf die Möglichkeit kon-

⁴ Die Informationen bezüglich Schweden basieren auf acht qualitativen leitfadengestützten Experteninterviews, die mit sechs Frauen und zwei Männern geführt wurden (Halwachs 2010: 56, 59f.).

tinuierlicher Erwerbsverläufe und den damit verbundenen geringeren Lohneinbußen und besseren Aufstiegsmöglichkeiten.

Eine graduelle Verringerung des Gender Pay Gaps ist in Deutschland bereits durch die Einführung des flächendeckenden Mindestlohnes zu erwarten, da dadurch vor allem eine höhere Entlohnung von Frauen, die häufig in Niedriglohnbranchen erwerbstätig sind, erzielt wird. Darüber hinaus werden allerdings auch noch weitere arbeitsmarktpolitische Maßnahmen notwendig sein, um die geschlechtsspezifischen Verdienstdifferenzen in einem adäquateren Maße zu reduzieren und an das Niveau anderer Länder wie Frankreich, Schweden und Dänemark anzuknüpfen. Generell erscheint eine gesetzlich vorgeschriebene Bestandsaufnahme seitens der Unternehmen sinnvoll, um eine einheitliche Datenbasis zu schaffen mit welcher Vergleichswerte über Unternehmen, Branchen und die Zeit hinweg existieren und somit auch ein fortwährendes Bewusstsein für die Problematik der geschlechtsspezifischen Lohndiskriminierung geschaffen wird. Spezifischer sollte gerade aufgrund der hohen Relevanz der horizontalen geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktsegregation bei der Erklärung von Verdienstunterschieden zwischen Männern und Frauen, eine Förderung von Frauen in Männerberufen gleichermaßen im Fokus stehen wie eine Steigerung des Anteils von Männern in Frauenberufen, um langfristig einen nachhaltigen Wandel herbeizuführen. In diesem Kontext dürfte auch eine höhere Entlohnung von Tätigkeiten in Frauenberufen sinnvoll sein, welche sowohl Männern einen Anreiz bieten könnte, einen solchen Beruf zu ergreifen (Busch 2013: 345) als auch zu einer besseren Entlohnung vieler Frauen führen würde. Zudem ist ein Ausbau des Betreuungsangebotes für Kinder- und Pflegebedürftige unerlässlich, um Erwerbsunterbrechungen zu verkürzen und den Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern.

3.4 Minijobs

Angesichts einer dramatischen Fehlentwicklung durch die Ausweitung von „Minijobs“ ist die Abschaffung bzw. deutliche Herabsetzung der Geringfügigkeitsgrenze für die Sozialversicherungspflicht, d.h. eine allgemeine Verbeitragung, geboten. Derzeit bedeutet die große Zahl der Minijobs deutliche Einnahmeverluste für die Sozialversicherungsträger. Die Gefahr der Altersarmut ist für geringfügig Beschäftigte gravierend: Minijobs führen zu Armutsrenten. Betroffen sind davon in erster Linie Frauen, deren Durchschnittsrente ohnehin geringer als die der Männer ist. Die öffentlichen Sozialausgaben steigen entsprechend an, z.B. durch Inanspruchnahme einer Grundsicherung. Minijobs sind vor allem für immer mehr Frauen die alleinige Verdienstquelle. Dadurch sind diese Arbeitnehmer/innen aber nicht gegen Arbeitslosigkeit versichert und auch in der gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung nicht eigenständig abgesichert. Vielen bleibt nur die Mitversicherung bei dem/ der Ehepartner/in. Folge davon ist eine dauerhafte existenzielle Abhängigkeit von dem/ der Partner/in bzw. von staatlichen Transferleistungen in der Erwerbsphase und im Alter. In der betrieblichen Praxis stößt trotz Diskriminierungsverbots die Wahrnehmung und Durchsetzung von Rechten geringfügig Beschäftigter auf enge Grenzen. Auf der Grundlage des Teilzeit- und Befristungsgesetzes gelten zwar für Minijobber/innen die glei-

chen Arbeitsrechte wie für regulär sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte, diese werden aber oftmals umgangen, sodass sich vor allem auf Arbeitgeberseite flexibilitäts- und kostenspezifische Vorteile ergeben (Hohendanner/ Walwei 2013: 242). Weiterhin ist davon auszugehen, dass reguläre Beschäftigungsverhältnisse durch Minijobs in erheblichem Maße verdrängt werden. Durch „billige“ Minijobber/innen, sind auch Tariflöhne unter Druck, insbesondere nachdem 2003 die ursprüngliche Begrenzung auf eine zulässige Höchstarbeitszeit weggefallen war.

Von dem staatlichen System der Alterssicherung waren bis zum 1.1.2013 geringfügig Beschäftigte ausgeschlossen. Seit der Neuregelung 2013 gilt, dass geringfügige Beschäftigungsverhältnisse mit einem Verdienst bis zu 450 Euro monatlich in der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) nicht mehr versicherungsfrei sind. Auf Antrag ist jedoch eine Befreiung von der Versicherungspflicht möglich, weiterhin gibt es einen Bestandsschutz für bestehende Arbeitsverhältnisse und Übergangsfristen bis Ende 2014. Von 2.546.250 geringfügig Beschäftigten, die seit dem 01.01.2013 bis zum 22.07.2013 einen Minijob annahmen, unterlagen lediglich 574.456 der Versicherungspflicht. Die restlichen 77,43% unterlagen entweder aufgrund von Tatbeständen wie dem Vollrentenbezug wegen Alters keiner Rentenversicherungspflicht oder haben sich von dieser befreien lassen (BT-Drucksache 17/14530: 63). Somit bedeutet die Neuregelung keine echte Verbesserung des sozialrechtlichen Schutzes für Minijobber/innen.

Insgesamt sollten vor dem Hintergrund der geschilderten Entwicklung keine Maßnahmen ergriffen werden, um geringfügige Beschäftigungsverhältnisse weiter auszuweiten, sondern im Gegensatz dazu sollten arbeitspolitische Instrumente entwickelt werden, die eine Eingrenzung oder Abschaffung von Minijobs erzielen.

So wie in Deutschland wurde auch in Frankreich und dem Vereinigten Königreich das Steuer- und Abgabensystem im Bereich der niedrigen Einkommen umgestaltet, um die Abgabenbelastung von Personen mit niedrigem Einkommen zu reduzieren und somit die Anreize zur Aufnahme einer Arbeit zu erhöhen. Allerdings unterscheidet sich die jeweilige Ausgestaltung der Strategien in Deutschland, im Vereinigten Königreich und in Frankreich grundlegend voneinander, obwohl jedes der Länder Lohnzuschüsse als Instrument nutzt. Zum einen gibt es sowohl in Frankreich als auch dem Vereinigten Königreich bereits einen flächendeckenden, gesetzlichen Mindestlohn, wodurch klare Stundenlohnuntergrenzen gesetzt werden. Zum anderen existiert in beiden Ländern eine Mindestförderschwelle, d.h. dass eine Mindestanzahl an Arbeitsstunden bzw. ein Mindesteinkommen vorliegen muss. Auf diese Weise wird gewährleistet, dass keine marginalen Beschäftigungen gefördert werden, sondern nur Beschäftigungsverhältnisse mit einem bestimmten Arbeitsumfang. In Deutschland hingegen werden im Rahmen der Minijobregelung gerade Arbeitsverhältnisse, die unterhalb bestimmter Einkommensgrenzen liegen, ge-

fördert. Zudem gibt es in Frankreich weder einen Freibetrag noch eine Freigrenze⁵ hinsichtlich der Sozialversicherungen, sondern es werden hingegen Sozialversicherungsbeiträge auf der Arbeitgeberseite subventioniert. Dadurch scheint das System in Frankreich nicht nur im Vergleich zu Deutschland weniger Anreize zur Aufnahme von Minijobs zu bieten, sondern auch verglichen mit dem Vereinigten Königreich, da dort Freibeträge hinsichtlich der Sozialversicherung in Höhe von umgerechnet etwa 131€ Einkommen wöchentlich existieren, wohingegen es in Frankreich weder Freibeträge noch -grenzen gibt (Herzog-Stein/ Sesselmeier 2012: 47 f.).

Insgesamt kann am Beispiel der Lohnzuschussmodelle in Frankreich und dem Vereinigten Königreich gezeigt werden, dass es effektivere Arbeitsmarktinstrumente als die deutsche Minijob-Regelung gibt, um Verbesserungen hinsichtlich der Beschäftigungs- und Einkommenssituation bei einkommensschwächeren Haushalten zu erzielen (Herzog-Stein/ Sesselmeier 2012: 47).

3.5 Leiharbeit

Leiharbeit bedeutet, dass Arbeitnehmer/innen bei einem Verleihunternehmen angestellt sind und von diesem für einen bestimmten Zeitraum an andere Unternehmen verliehen bzw. „überlassen“ werden. Bis Ende der 1960er Jahre war Leiharbeit noch gesetzlich verboten. 1972 trat die erste gesetzliche Regelung in Form des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) in Kraft. Die Höchstüberlassungsdauer wurde im Laufe der Jahre sukzessiv von anfangs drei Monaten auf letztlich 24 Monate im Jahr 2001 erhöht. Die Begrenzung der Überlassungsdauer und das Synchronisationsverbot⁶ wurden im Zuge der Hartz-Reformen Anfang 2003 gänzlich aufgehoben, allerdings im Zusammenhang mit dem Gebot einer gesetzlichen Gleichbehandlung ab dem ersten Überlassungstag (Wolters 2008: 8 f.). Von dem Gleichbehandlungsgebot kann jedoch abgewichen werden, wenn für Verleihunternehmen ein eigener Tarifvertrag besteht. Mit den Hartz-Reformen wurde somit die Möglichkeit geschaffen, dass Leiharbeiter/innen aufgrund der tariflichen Regelung ihres Verleihunternehmens trotz Gleichbehandlungsgebots wesentlich weniger verdienen als die Stammbeschäftigten im Einsatzbetrieb. Viele Arbeitgeber/innen der Verleihbetriebe haben diese Möglichkeit genutzt und Dumping-Tarifverträge mit arbeitgeberfreundlichen Kleinst-Gewerkschaften abgeschlossen. Dass der Abschluss dieser Tarifverträge häufig widerrechtlich war, wurde inzwischen durch gerichtliche Urteile bestätigt (z.B. BAG-Urteile zur Tariffähigkeit der CGZP, Dezember 2009 und Dezember 2010 (AZ.: 1ABR 19/10)).

⁵ Der Unterschied zwischen einem Freibetrag und einer Freigrenze liegt darin, dass bei Überschreiten des Freibetrages nur der darüber liegende Betrag abgabepflichtig wird, während bei der Freigrenze zudem auch der darunter liegende Betrag sozialversicherungsrechtlich und steuerlich relevant wird (Schewe/ Fischer 2013: 56).

⁶ Bei dem Synchronisationsverbot handelt es sich um das „Verbot, dass das Zeitarbeitsunternehmen die Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht wiederholt auf die Zeit der erstmaligen Überlassung beschränken darf“ (Stolz 2009: 298).

Leiharbeit hat in den 1990er Jahren langsam an Bedeutung gewonnen. Ab dem Jahr 2004, möglicherweise als Folge der Deregulierung durch die Hartz-Gesetze, nahm die Zahl der Leiharbeitsverhältnisse sprunghaft zu (Siemund 2013: 52 f.; Kädtler 2014: 449).

Wurde die Leiharbeit als adäquates Mittel zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit, der Flexibilität und zur Senkung der Arbeitslosigkeit angepriesen, so stellt sich die Realität hingegen so dar, dass prekäre Arbeitsbedingungen und ein erheblicher Konkurrenzkampf die Leiharbeitnehmer/innen belasten. So findet eine Unterbietungskonkurrenz statt, die vor allem durch Leiharbeiter/innen aus anderen Ländern verschärft wird, sodass zwischen Leiharbeiter/innen unterschiedlicher Staatsangehörigkeit mit gleicher, zumeist sehr geringer Qualifikation, erhebliche Einkommensunterschiede vorherrschen (Siebenhüter 2011: 147 f.).

In jüngster Zeit haben die Mitgliedsgewerkschaften des DGB als DGB-Tarifgemeinschaft über verschiedene Tarifverträge in der Leiharbeit mit den Arbeitgeberverbänden iGZ und BAP verhandelt. Dabei konnte die DGB-Tarifgemeinschaft für hunderttausende Leiharbeiter/innen deutliche Verbesserungen in den Tarifverträgen erreichen. Der Mindestlohn wurde in einer ersten Stufe im Westen zum 1. Januar 2014 auf 8,50 Euro, zum 1. April 2015 auf 8,80 Euro und zum 1. Juni 2015 auf 9 Euro angehoben. Im Osten steigt der Mindestlohn in der Vertragslaufzeit auf 8,50 Euro. Der Lohnunterschied zwischen Ost und West wird dabei deutlich reduziert. Oftmals werden auch Branchenzuschläge gezahlt, die von der Einsatzdauer und der Entgeltgruppe abhängen. Trotz Mindestlohn und der tariflichen Verbesserungen ist davon auszugehen, dass für Leiharbeiter/innen im Vergleich zu den Stammbeschäftigten im Einsatzbetrieb deutliche Lohndifferenzen bestehen bleiben. Vor diesem Hintergrund plant der Gesetzgeber eine Neuregelung im AÜG, die vorsieht, dass Leiharbeiter/innen spätestens nach einer Überlassungsdauer von neun Monaten beim gleichen Entleiher die gleiche Entlohnung erhalten sollen wie vergleichbare Stammbeschäftigte. Weiterhin sieht die geplante Neuregelung vor, die Überlassungshöchstdauer auf 18 Monate zu beschränken (Haller/ Jahn 2014: 2 f.).

Bei der Leiharbeit handelt es sich um den am schnellsten expandierenden Beschäftigungszweig in Deutschland, aber auch in anderen westeuropäischen Ländern wie dem Vereinigten Königreich, den Niederlanden und Frankreich, stellt die Leiharbeit eine relevante Form externer Flexibilität dar. Allerdings existieren erhebliche länderspezifische Differenzen im Hinblick auf die Ausgestaltung und Nutzung von Leiharbeit aufgrund unterschiedlicher gesetzlicher Regulierungen (Voss/ Vitols 2013: 1 ff.).

Ein positives Beispiel stellt in diesem Kontext Frankreich dar. So besteht in Frankreich zum einen bereits seit 1972 der Equal Pay Grundsatz, welcher impliziert, dass Leiharbeitnehmer/innen vom ersten Tag ihrer Beschäftigung an, die gleiche Entlohnung erhalten wie regulär beschäftigte Arbeitnehmer/innen, die eine vergleichbare Qualifikation aufweisen. Zum anderen haben Leiharbeitnehmer/innen Anspruch auf einen Prekaritäts-Bonus, welcher 10% des Entgeltes entspricht, um sie für die höhere Arbeitsplatzunsicherheit und die nicht vorhandene Gewinnpartizipation, die in vielen Betrieben für regulär Beschäftigte vorgesehen ist, zu entschädigen. Zudem

existieren verschiedene branchenspezifische Qualifizierungsfonds, in welche die Verleiher 2,15% der Lohnsumme einzahlen und die zum Beispiel dazu genutzt werden, um Weiterbildungsmaßnahmen der Leiharbeitnehmer zu finanzieren. Darüber hinaus gibt es seit 1992 einen Sozialfonds, welcher unter anderem Unterstützung in Form von günstigen Darlehen für Leiharbeitnehmer/innen, Kinderbetreuungsmaßnahmen und Mobilitätshilfen anbietet (Voss/ Vitols 2013: 8f.).

3.6 Abfindungszahlungen

In Deutschland gibt es keine gesetzliche Anspruchsregelung auf Abfindungszahlungen im Falle einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Die Zahlung einer Abfindung wird nur in etwa 10% aller innerhalb eines Jahres beendeten Arbeitsverhältnisse vollzogen. Ihr wohnt eine Entschädigungsfunktion inne, wobei sie meist im Kontext rechtswidriger und somit unwirksamer Kündigungen zum Tragen kommt, um als Arbeitgeber/in beispielsweise zu verhindern, dass der/ die Arbeitnehmer/in eine Kündigungsschutzklage erhebt. Allgemein haben Abfindungszahlungen in Deutschland zumindest teilweise eine Versorgungs- und Überbrückungsfunktion, um beispielsweise für Zeiten der Beschäftigungslosigkeit einen finanziellen Ausgleich zu schaffen. Ferner kann in ihr eine präventive Form des Kündigungsschutzes gesehen werden, da Arbeitgeber/innen von vorschnellen und unüberlegten Kündigungen abgehalten werden können und somit der Erhalt von Arbeitsverhältnissen gefördert wird. Allerdings wird dieser Funktion in Deutschland heutzutage kein großer Stellenwert eingeräumt (Zeibig 2012: 162 ff.).

In Österreich werden zusätzlich zum Kündigungsschutz Abfertigungszahlungen im Falle einer Kündigung gewährt. Es handelt sich hierbei um einen gesetzlichen Anspruch, der unabhängig von der Beendigungsform zum Tragen kommt, so auch beispielsweise bei Fristablauf oder einer Kündigung des/der Arbeitnehmer/in (Zeibig 2012: 93, 166). Diese Form der Abfertigungszahlungen gibt es in Österreich seit dem 01.01.2003 (Zeibig 2003: 118), zuvor galt eine alte Abfertigungsregel, die 1921 eingeführt wurde und ein nachträglich gezahltes Entgelt implizierte. Somit wies die alte Abfertigungszahlung ähnliche Funktionen auf, wie die in Deutschland gezahlten Abfindungen (Zeibig 2003: 167 f.).

Abfertigungszahlungen nach der neuen Regelung hingegen sind kein Bestandteil des Kündigungsschutzes, da Arbeitgeber die Abfertigungszahlungsbeiträge, anders als noch bei der alten Abfertigungszahlung, die einmalig ausgezahlt werden musste, monatlich leisten. Sie dienen hauptsächlich der Überbrückung von Beschäftigungslosigkeit und zielen auf eine bessere betriebliche Altersvorsorge (Zeibig 2012: 166 ff.). Insgesamt ist die neue Abfertigungsregelung gerechter ausgestaltet als die deutsche oder auch die alte Regelung von Abfindungen in Österreich (Zeibig 2012: 169). War die Abfertigungszahlung bei letzterer noch an diverse Bedingungen wie beispielsweise eine Mindestdauer des Arbeitsverhältnisses von drei Jahren gebunden (Achitz 2003: 24), steht die Abfertigungszahlung nach der neuen Regelung prinzipiell jedem/r Beschäftigten im Laufe seines Erwerbslebens zu. Zudem ist der Anspruch im Gegensatz zu Deutschland nicht von zufälligen Randbedingungen und dementsprechend von willkürlichen

Faktoren abhängig, da in Österreich der Anspruch einheitlich per Gesetz geregelt ist (Zeibig 2012: 169). Eine solche gesetzliche Normierung von Abfertigungszahlungen trägt zu einer gerechten Arbeitsmarktgestaltung bei, da prinzipiell jedem/r Arbeitnehmer/in der Nutzen zuteilwird.

3.7 Jugendarbeitslosigkeit

In vielen EU-Ländern sind erhebliche Jugendarbeitslosigkeitsquoten zu verzeichnen, die nur zum Teil auf ein unzureichendes Qualifikationsniveau zurückzuführen sind (Brenke 2012: 3). So sind die Arbeitslosenquoten der Jugendlichen im Jahr 2011 auch trotz abgeschlossener Ausbildung höher als die der Erwachsenen ohne Ausbildung (Brenke 2012: 8). Auch die Jungakademiker/innenarbeitslosigkeit nimmt 2012 europaweit einen wesentlich höheren Umfang an als die Gesamtakademiker/innenarbeitslosigkeit (18% Jungakademiker/innen- im Vergleich zu 6% Gesamtakademiker/innenarbeitslosigkeit). Im gleichen Jahr betrug die durchschnittliche Jugendarbeitslosigkeitsquote der EU-Länder fast 23%, wobei nur drei der 27 EU-Länder einen Anteil von weniger als 10% aufwiesen, hingegen viele Länder weit über dem Durchschnitt lagen. Zudem sind die Jugendarbeitslosigkeitsquoten in fast allen Ländern im Laufe der letzten Jahre aufgrund der Wirtschafts-, Finanz- und Eurokrise merklich angestiegen. Deutschland stellt in diesem Kontext eine Ausnahme dar, weil die Arbeitslosigkeitsquoten der Jugendlichen hier kontinuierlich sinken. Besonders stark betroffen von einer weit über dem Durchschnitt liegenden Jugendarbeitslosigkeitsquote und einem drastischen Anstieg sind hingegen Spanien und Griechenland. In beiden Ländern hatte sich die Jugendarbeitslosigkeitsquote von 2008 auf 2012 verdoppelt auf 53% in Spanien und über 55% in Griechenland (Eichhorst et al. 2013: 2 f.; 15).

Die positive Entwicklung der Jugendarbeitslosigkeit in Deutschland wird häufig als ein Resultat des dualen Ausbildungssystems und der damit verbunden praxisnahen Qualifikation betrachtet. Auch in anderen Ländern mit praxisorientiertem Ausbildungssystem sind niedrigere Jugendarbeitslosigkeitsquoten zu konstatieren (Brenke 2012: 3). In diesem Zusammenhang wird zum einen der Vorteil angeführt, dass das sich wandelnde Anforderungsprofil, das von der Wirtschaft gefordert wird, unmittelbar in den Prozess der Ausbildung implementiert wird und zum anderen arbeitsrelevante Praxiserfahrung bereits während der Ausbildung vermittelt wird. Zudem erfolgt die Finanzierung nicht ausschließlich durch den Staat, sondern auch anteilig durch die Unternehmen. Allgemein kann Deutschland in diesem Fall als Vorbild für andere EU-Länder dienen, auch wenn das duale Ausbildungssystem in Deutschland aufgrund seiner historisch und kulturell spezifischen Entwicklung nur zum Teil auf andere Volkswirtschaften übertragen werden kann (Eichhorst et al. 2013: 10). Kritisch angemerkt werden muss jedoch, dass die relativ niedrige Jugendarbeitslosigkeitsquote in Deutschland auch mit einem beträchtlichen „Übergangsbereich“ einhergeht. In vielen Maßnahmen des Übergangsbereiches werden Jugendliche, die nach dem Schulabschluss keinen betrieblichen Ausbildungsplatz finden, häufig unzureichend qualifiziert. Problematisch ist weiterhin die hohe Anzahl von Schulabgängern/innen ohne Abschluss

und die Auswahlverfahren vieler Ausbildungsbetriebe, die ausschließlich auf Jugendliche mit höheren Schulabschlüssen fokussieren (DGB 2014: 14 f.).

Auch das schwedische Modell der kontinuierlichen Investition in Bildung, das in dieser Form seit den 1990er Jahren existiert, hat einen positiven Einfluss auf die Jugendarbeitslosigkeitsquote, da Arbeitslose bei der Suche nach einer neuen Beschäftigung intensiv von den Vermittlungsbehörden unterstützt werden oder – falls eine Vermittlung doch nicht erfolgen sollte – ihnen Möglichkeiten zur beruflichen Weiterqualifizierung offen stehen (Bacher et al. 2013: 109).

Österreich stellt ebenfalls ein positives Beispiel in Hinblick auf die Jugendarbeitslosigkeit dar, da zwischen 2006 und 2011 der Anteil an 16- bis 25-Jährigen, die sich weder in einer (Aus-)bildung, im Training oder im Beruf befanden, mit durchschnittlich etwa 8,6% auf einem konstant niedrigen Niveau lag (Bacher et al. 2013: 109). 2013 lag die Arbeitslosenquote der 15- bis 25-Jährigen bei 7,9% (Bosch 2013: 7). Das ist vor allem darauf zurückzuführen, dass in Österreich ebenfalls ein duales Ausbildungssystem existiert (Esser 2013: 12) und es sich bei Jugendlichen um die in Österreich am stärksten geförderte Personengruppe handelt. Zum einen ist die Arbeitsmarktpolitik dort auf jene Personen fokussiert, die lediglich über einen Pflichtabschluss verfügen, zum anderen besteht eine Ausbildungsgarantie für Jugendliche. So können alle Jugendlichen, die nach Beendigung der Schulpflicht keinen betrieblichen Ausbildungsplatz finden, eine gleichwertige staatlich finanzierte Lehre in einer überbetrieblichen Lehrinstitution absolvieren (Bacher et al. 2013: 127).

3.8 Hausangestellte

Der Bereich haushaltsnaher Dienstleistungen hat in den letzten Jahren immer mehr an Bedeutung gewonnen. Auf der einen Seite hat die steigende Frauenerwerbstätigkeit zu einer Verlagerung von der Reproduktions- zur Erwerbsarbeit geführt, die zu einem erhöhten Bedarf an Unterstützung hinsichtlich der Haushaltsarbeit geführt hat. Zum anderen wird dies zusätzlich verstärkt durch Prozesse der demografischen Alterung und der damit verbundenen höheren Anzahl an Personen, die zwar in einem eigenen Haushalt leben, aber auf Hilfe und Unterstützung angewiesen sind. Aber trotz der Beitrags- und Meldepflichten, wird die Mehrheit der Hausangestellten illegal beschäftigt, was vermutlich zu großen Teilen mit prekären Arbeitsbedingungen einhergeht, da die Arbeitsverhältnisse in keiner Weise geschützt sind (Gottschall/ Schwarzkopf 2010: 11 f.). Besonders prekäre Arbeitsbedingungen sind möglich, wenn es sich zudem um Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit oder sogar ohne Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis handelt, was innerhalb der unangemeldeten Beschäftigungen vielfach der Fall zu sein scheint. Es ist zudem sowohl in ordnungs- und fiskalpolitischer Hinsicht wichtig den Anteil unangemeldeter Haushaltsbeschäftigung drastisch zu reduzieren als auch im Hinblick auf die Arbeits-, Sozial- und Familienpolitik relevant, haushaltsnahe Dienstleistungen zu vereinheitlichen und vor allem die mit ihr verbundenen Arbeitsbedingungen zu verbessern (Gottschall/ Schwarzkopf 2010: 12). Diskutiert wird in diesem Kontext die Einführung von Haushaltsscheck-Systemen, welche sich schon in mehreren Ländern als effektive Maßnahme zur Regulierung haushaltsnaher Dienstleis-

tungen erwiesen haben. Exemplarisch soll im Folgenden jeweils die Vorgehensweise in Frankreich und Belgien skizziert werden.

In Frankreich gibt es seit 1993 das Haushaltscheckverfahren, das so genannte Cheque Emploi Service Universel (CESU), welches mehrfach überarbeitet und vereinfacht wurde und seit Mitte 2005 in der aktuellen Variante besteht. So muss ein Haushalt, bevor er Haushaltsdienstleistungen in Anspruch nehmen kann, eine geeignete Person finden und daraufhin ein spezielles Scheckheft bei der jeweiligen Hausbank erwerben, das eigens zum Zwecke dieses Arbeitsverhältnisses genutzt wird. Zudem erhält er dort einen normierten Arbeitsvertrag und eine Übersicht der wichtigsten Regeln. Der Arbeitsvertrag basiert auf dem nationalen Tarifvertrag, wodurch unter anderem die Zahlung des Mindestlohnes, der Arbeitsschutz und ein Anspruch auf alle Sozialversicherungsleistungen gewährleistet sind. Wenn die Wochenarbeitszeit allerdings acht Stunden pro Woche übersteigt oder eine jährliche Arbeitsdauer von vier Wochen überschritten wird, ist der Abschluss eines gewöhnlichen Arbeitsvertrages erforderlich, was auf der Seite des Arbeitgeberhaushaltes zu einem bürokratischen Mehraufwand führt. Das Haushaltschecksystem hat vor allem den Zweck die Arbeitslosenversicherung zu entlasten, indem ein Arbeitsanreiz für Personen mit geringer Qualifizierung geschaffen und eine unkomplizierte Abwicklung für die Anbieter ermöglicht wird. Übergeordnet besteht das Ziel die Haushaltsangestellten in das Sozialversicherungssystem zu integrieren. Allerdings bleibt zu kritisieren, dass die Umsetzung der Arbeitsbedingungsrichtlinien für Hausangestellte kaum kontrolliert wird (Pape 2010: 5 ff.).

Ein weiteres Beispiel für eine gelungene Regelung bezüglich der Hausangestellten stellt Belgien dar. Hier gibt es seit 2003 das Service Ticket-System, welches auf arbeitsmarkt- und auf familienpolitischen Überlegungen basiert. Das belgische Modell soll zum einen zusätzliche Arbeitsplätze schaffen, zum anderen nicht angemeldete Beschäftigung minimieren und eine bessere Vereinbarkeit bezüglich Erwerbsarbeit, Familie und Haushalt ermöglichen. Die Haushalte erwerben bei einem privaten Unternehmen namens Sodexo, das vom Staat beauftragt wurde, Dienstleistungsschecks, die jeweils den Wert von einer Arbeitsstunde (7,50 Euro) haben und lösen diese wiederum bei einem staatlich zertifizierten Dienstleistungsanbieter ihrer Wahl ein. Somit fungiert der Haushalt nicht selbst als Arbeitgeber, sondern nimmt lediglich eine Dienstleistung in Anspruch, wodurch er auch keinen Arbeitgeberpflichten (wie z.B. der einer Kündigung) nachkommen muss und sein bürokratischer Aufwand gering bleibt. Zudem erhält er einen staatlichen Zuschuss pro Check, welcher dementsprechend seine Steuerlast verringert. Die Tätigkeiten, welche unter das Scheckverfahren fallen, sind begrenzt. So umfassen sie lediglich Putzarbeiten, Fahrerdienste und Wäschepflege. Die Arbeitszeit pro Woche beläuft sich zwischen 10 und 38 Stunden, wovon mindestens drei Stunden pro Tag abgeleistet werden müssen. Das Arbeitsverhältnis basiert auf der national vorliegenden Arbeitsgesetzgebung und einem gewerkschaftlich vereinbarten Tarifvertrag und ist sozialversicherungspflichtig. Zudem besteht ein Anspruch auf eine 4%ige Jahresendzahlung, eine teilweise Transportkostenerstattung und Weiterbildungsmaßnahmen. Anzumerken bleibt allerdings, dass das Service Ticket-System lediglich

wegen der erheblichen staatlichen Subventionierung funktioniert und dass die Kontrollmaßnahmen auch in Belgien einer Ausweitung bedürfen (Pape 2010: 7-10).

4 Fazit

Charakteristisch für die Arbeitsmarktentwicklung in Deutschland in den letzten Jahren ist ein deutlicher Rückgang der Arbeitslosigkeit bei gleichzeitiger Verfestigung der Langzeitarbeitslosigkeit und Wandel der Beschäftigungsformen unter anderem in Form einer Zunahme von atypischen, oftmals prekären Beschäftigungsverhältnissen. Ziel einer solidarischen Arbeitsmarktpolitik muss es sein, möglichst vielen Menschen die Beteiligung am Arbeitsmarkt zu ermöglichen – dies jedoch zu guten Bedingungen. Nicht nur die Quantität bzw. die Zahl der Arbeitsverhältnisse, sondern die Qualität der Beschäftigung sollte – im Sinne der Umsetzung des Leitbildes der „Guten Arbeit“ – wieder stärker in den Fokus der arbeitsmarktpolitischen Diskussionen rücken. Erfahrungen aus den Nachbarländern und erfolgreiche Reformen bzw. „gute Praktiken“ können die arbeitsmarktpolitischen Diskussionen hierzulande um mögliche Wege der Schaffung Guter Arbeit bereichern.

Die im Rahmen dieses Discussion Papers dargestellten Regulierungsansätze aus den anderen europäischen Ländern unterstützen maßgeblich die Stärkung eines Leitbildes von Guter Arbeit. Auch wenn zu beachten bleibt, dass die jeweiligen Regulierungsmaßnahmen im Kontext nationsspezifischer Rahmenbedingungen zum Tragen kommen und aus diesem Grund nicht identisch auf die deutschen Verhältnisse übertragen werden können, stellen die Regulierungsmaßnahmen der anderen Länder zumindest eine sinnvolle Anregung dar, die es im Hinblick auf ihre Anwendbarkeit in Deutschland zu überprüfen gilt.

Die deutliche Zunahme von atypischen Beschäftigungsverhältnissen, die häufig mit Niedriglöhnen, daraus resultierenden geringen Sozialleistungen und einer hohen Arbeitsplatzunsicherheit einhergehen, hat die Entwicklung des deutschen Arbeitsmarktes stärker beeinflusst als in anderen EU-Ländern. In diesem Kontext stellt sich die Frage, inwiefern insbesondere die Arbeitsbedingungen und die soziale Sicherung atypisch Beschäftigter verbessert werden können. Der erste Schritt zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, vor allem in Hinblick auf atypische Beschäftigung, wird nun mit der bevorstehenden Einführung des gesetzlichen, flächendeckenden Mindestlohnes im Jahr 2015 vollzogen. Durch die Einführung eines flächendeckenden Mindestlohnes sind zudem positive Effekte bezüglich des Gender Pay Gaps zu erwarten, da Frauen häufig im Niedriglohnsektor arbeiten.

Auch die laut Koalitionsvertrag beabsichtigte Ausweitung von Allgemeinverbindlichkeitserklärungen von Tarifverträgen (AVE) ist von entscheidender Bedeutung für die Stabilisierung der Tarifvertragsentwicklung und damit für die Sicherung guter Arbeitsbedingungen. Weitere Reformen werden nötig sein, um die Arbeitsmarktsituation der Beschäftigten nachhaltig zu verbessern. Nötig wären Korrekturen der schwerwiegenden Fehlentwicklungen im Bereich der Mini-

jobs. Erforderlich wären weiterhin Maßnahmen zur Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit und vermehrte Investitionen in Bildung bzw. Schritte zur Verbesserung der Zugangsmöglichkeiten zu Weiterbildungsmaßnahmen. Vor allem die Stärkung von Qualifikation, Mitbestimmung und sozialer Sicherheit wird maßgeblich zur Schaffung Guter Arbeit beitragen.

5 Literatur

Achitz, Bernhard (2003): Abfindung zum Ansparen. *Mitbestimmung* 3/2003: 23-25.

Amlinger, Marc/ Bispinck, Reinhard/ Schulten, Thorsten (2014 a): Niedriglohnsektor: Jeder Dritte ohne Mindestlohn? Ausnahmen vom geplanten Mindestlohn und ihre Konsequenzen. *WSI Report* 12.

Amlinger, Marc/ Bispinck, Reinhard/ Schulten, Thorsten (2014 b): Jugend ohne Mindestlohn? Zur Diskussion um Ausnahme- und Sonderregelungen für junge Beschäftigte. *WSI Report* 14.

Bacher, Johann/ Tamesberger, Dennis/ Leitgöb, Heinz (2013): NEET-Jugendliche: Eine neue arbeitsmarktpolitische Zielgruppe in Österreich. *WISO* 4/2013: 103-131.

Bispinck, Reinhard (2012): Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen – vom Niedergang zur Reform?. *WSI-Mitteilungen* 7/2012: 496-507.

Bosch, Gerhard/ Weinkopf, Claudia (2006): Mindestlöhne in Großbritannien – Ein geglücktes Realexperiment. *WSI-Mitteilungen* 3/2006:125-130.

Bosch, Gerhard (2013): Was tun gegen die Jugendarbeitslosigkeit in Europa? Strukturelle und konjunkturelle Jugendarbeitslosigkeit in der EU. *ifo Schnelldienst* 16/2013: 6-10.

Bosch, Gerhard/ Weinkopf, Claudia (2013): Wechselwirkungen zwischen Mindest- und Tariflöhnen. *WSI-Mitteilungen* 6/2013: 393-404.

Brenke, Karl (2012): Arbeitslosigkeit in Europa: Jugendliche sind viel stärker betroffen als Erwachsene. *DIW Wochenbericht* Nr. 30.

BT-Drucksache 17/14530 vom 09.08.2013: Schriftliche Fragen mit den in der Woche vom 5. August 2013 eingegangenen Antworten der Bundesregierung.

Bundesagentur für Arbeit (2014): Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf. *Arbeitsmarkt in Zahlen*. Nürnberg.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie (Tarifautonomiestärkungsgesetz). http://www.portal-sozialpolitik.de/uploads/sopo/pdf/2014/2014-03-19_BMAS_Tarifautonomiestaerkungsgesetz_Referentenentwurf.pdf. Letzter Zugriff: 14.8.2014).

Busch, Anne/ Holst, Elke (2008): Verdienstdifferenzen zwischen Frauen und Männern nur teilweise durch Strukturmerkmale zu erklären, *DIW Wochenbericht* Vol. 75 Nr. 15, 184 – 190.

Busch, Anne (2013): Die berufliche Geschlechtersegregation in Deutschland. Ursachen, Reproduktion, Folgen. Wiesbaden: Springer VS.

DGB (2014): Für eine sozialstaatliche Arbeitsmarktpolitik. DGB-Vorschläge zur Neuausrichtung der Arbeitsförderung. Berlin: DGB Bundesvorstand.

Eichhorst, Werner/ Hinte, Holger/ Rinne, Ulf (2013): Jugendarbeitslosigkeit in Europa: Status Quo und (keine?) Perspektiven. *IZA Standpunkte* Nr. 57.

Esser, Friedrich Hubert (2013): Das duale System der Berufsbildung als Allheilmittel zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit in (Süd-)Europa? Möglichkeiten und Grenzen eines Systemtransfers. Eckdaten zur Jugendarbeitslosigkeit in Europa. *ifo Schnelldienst* 16/2013: 10-14.

Eurostat (2014a): Arbeitslosigkeit nach Geschlecht und Altersgruppe - monatliche Daten, 1000 Personen, http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=une_nb_m&lang=de, letzter Zugriff: 16.05.2014.

Eurostat (2014b): Arbeitslosenquoten nach Geschlecht und Altersgruppe - monatliche Daten, %, <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do?dvsc=7>, letzter Zugriff 16.05.2014.

Finke, Claudia (2011): Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen. Eine Ursachenanalyse auf Grundlage der Verdienststrukturerhebung 2006, *Wirtschaft und Statistik* Nr. 1: 36 – 48.

Gartner, Herrmann/ Hinz, Thomas (2009): Geschlechtsspezifische Lohnungleichheit in Branchen, Berufen und Jobzellen (1993 – 2006), *Berliner Journal für Soziologie* Vol. 19 Nr. 4: 557 – 575. Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie vom 11. August 2014. Bundesgesetzblatt Jahrgang 2014 Teil I Nr. 39, ausgegeben zu Bonn 15.08.14.

Gottschall, Karin/ Schwarzkopf, Manuela (2010): Irreguläre Arbeit in Privathaushalten. *Arbeitspapier* 217. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Haller, Peter/ Jahn, Elke J. (2014): Zeitarbeit in Deutschland. Hohe Dynamik und Beschäftigungsdauern. IAB-Kurzbericht 13/2014.

Halwachs, Inga (2010): Frauenerwerbstätigkeit in Geschlechterregimen. Großbritannien, Frankreich und Schweden im Vergleich. Wiesbaden: VS Verlag.

Herzog-Stein, Alexander/ Sesselmeier, Werner (2012): Alternativen zu Mini- und Midijobs? Die Beispiele Frankreich und Vereinigtes Königreich. *WSI-Mitteilungen* 1/2012: 41-49.

Hohendanner, Christian/ Walwei, Ulrich (2013): Arbeitsmarkteffekte atypischer Beschäftigung. *WSI-Mitteilungen* 4/2013: 239-246.

Iling, Falk (2013): Die Euro-Krise. Analyse der europäischen Strukturkrise. Wiesbaden: Springer VS.

Kädtler, Jürgen (2014): Tarifpolitik und tarifpolitisches System. S. 425-464 in: Wolfgang Schroe-der (Hrsg.): Handbuch Gewerkschaften in Deutschland (2. Auflage). Wiesbaden: Springer VS.

Keller, Berndt/ Seifert, Hartmut (2013): Atypische Beschäftigung zwischen Prekarität und Normalität: Entwicklung, Strukturen und Bestimmungsgründe im Überblick. Berlin: edition sigma.

Klein, Uta (2013): Geschlechterverhältnisse, Geschlechterpolitik und Gleichstellungspolitik. Wiesbaden: Springer VS Verlag.

Möller, Joachim (2012): Minimum wages in German industries – what does the evidence tell us so far?. *Labour Market Research* Vol. 45: 187-199.

OECD (2009): Mehr Ungleichheit trotz Wachstum? Einkommensverteilung und Armut in OECD-Ländern. OECD-Publishing.

Ohlert, Clemens/ Lengfeld, Holger (2013): Geschlechterungleichheit in Deutschland: nur 2% Gehaltsunterschied? *WSI-Mitteilungen* 3/2013: 214-215.

Pape, Karin (2010) Internationale Ansätze zur Regulierung von Hausarbeit am Beispiel von Belgien, Frankreich, der Schweiz und der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Beitrag zum Fachtag Irreguläre Arbeit in Privathaushalten und ihre Alternativen. 04. Februar 2010. Bremen (Vortrag).

Preis, Ulrich/ Ulber, Daniel (2014): Die Verfassungsmäßigkeit des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns. Rechtsgutachten auf Ersuchen der Hans-Böckler-Stiftung.

Schewe, Petra/ Fischer, Ralf (2013): Praxishandbuch Betriebsprüfung im Sozialversicherungsrecht. Wiesbaden: Springer Verlag.

Schmid, Tina (2014): Generation, Geschlecht und Wohlfahrtsstaat. Intergenerationelle Unterstützung in Europa. Wiesbaden: Springer VS.

Schulten, Thorsten (2012): Stellenwert der Allgemeinverbindlicherklärung für die Tarifvertragsysteme in Europa. *WSI-Mitteilungen* 7/2012: 485-495.

Schulten, Thorsten (2013): WSI-Mindestlohnbericht 2013 – Anhaltend schwache Mindestlohnentwicklung in Europa. *WSI-Mitteilungen* 2/2013: 126-132.

Schulten, Thosten/ Bispinck, Reinhard (2013): Stabileres Tarifvertragssystem durch Stärkung der Allgemeinverbindlicherklärung?. *Wirtschaftsdienst* 11/2013: 758-764.

Schulten, Thorsten (2014): Mindestlohnregime in Europa ... und was Deutschland von ihnen lernen kann. Studie im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung.

Schulten, Thorsten/ Bispinck, Reinhard (2014): Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institutes (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung zum Gesetzesentwurf der Bundesregierung über ein „Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie“ (Tarifautonomiestärkungsgesetz) vom 28.05.2014, BT-DRS 18/1558 sowie zum Antrag der Fraktion DIE LINKE „Mindestlohn in Höhe von 10 Euro pro Stunde einführen“ vom 19.02.2014, BT-Drs. 18/590 anlässlich der öffentlichen Anhörung des Bundestagsausschusses für Arbeit und Soziales am 30.06.2014 in Berlin.

Schulze Buschoff, Karin (2011): Atypisch beschäftigt = typisch arm im Alter? Die Flexibilisierung der Arbeitsmärkte und der staatliche Schutz vor Altersarmut – ein europäischer Vergleich. Studien der Friedrich-Ebert-Stiftung.

Siebenhüter, Sandra (2011): Arbeitsmarkt Leiharbeit – Risiken und Chancen der künftigen Dienstleistungsfreiheit. *WSI-Mitteilungen* 3/2011.

Siemund, Simone (2013): Arbeitszufriedenheit in der Zeitarbeit. Eine pädagogische Analyse. Wiesbaden: Springer VS.

Statistisches Bundesamt (2012a): Niedriglohn und Beschäftigung 2010. Begleitmaterial zur Pressekonzferenz am 10. September 2012 in Berlin. Statistisches Bundesamt: Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2012b): 2011: Verdienstunterschiede von Frauen und Männern bleiben bestehen, Pressemitteilung Nr. 101 vom 21.03., Statistisches Bundesamt: Wiesbaden.

https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2012/03/PD12_101_621pdf.pdf;jsessionid=ECE8E5D76EA498BF00A8E3DE7B562C7D.cae3?__blob=publicationFile. Letzter Zugriff: 23.05.2014.

Statistisches Bundesamt (2014): <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/TabellenArbeitskraefteerhebung/AtypKernerwerbErwerbsformZR.html>. Letzter Zugriff: 17.06.2014.

Stolz, Werner (2009): Rechtliche Entwicklungstendenzen der Zeitarbeit und branchenpolitische Herausforderungen. S.295-304 in: Mark-Oliver Schwaab/ Ariane Durian: Zeitarbeit. Chancen – Erfahrungen – Herausforderungen. Wiesbaden: Gabler.

Voss, Eckhard/ Vitols, Kathrin (2013): Leiharbeit zwischen Flexibilität und Sicherheit in Europa. *WSI-Mitteilungen* 8/2013.

Wolters, Tobias (2008): Leiharbeit – Arbeitnehmer-Überlassungsgesetz (AÜG). Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Zeibig, Nadine (2012): Allgemeiner Kündigungsschutz und Abfertigungszahlungen bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen in Österreich. Eine Kombination, die sich auch für das deutsche Arbeitsrecht lohnt?. Baden-Baden: Nomos.

Seit 2007 erschienene WSI-Diskussionspapiere

156. Brehmer, Wolfgang/Seifert, Hartmut: Wie prekär sind atypische Beschäftigungsverhältnisse? Eine empirische Analyse, November 2007
157. Tangian, Andranik, S.: Is the work in Europe decent? A study based on the 4th European survey of working conditions 2005, Dezember 2007
158. Klenner, Christina/Pfahl, Svenja: Jenseits von Zeitnot und Karriereverzicht - Wege aus dem Arbeitszeitdilemma, Arbeitszeiten von Müttern, Vätern und Pflegenden, Januar 2008
159. Tangian, Andranik, S.: Towards Consistent Principles of Flexicurity, April 2008
160. Tangian, Andranik, S.: On the European Readiness for Flexicurity: Empirical Evidence with OECD/HBS Methodologies and Reform Proposals, April 2008
161. Bothfeld, Silke/Ullmann, Karen: The German Employment Protection Act - How does it work in company practice?, Juni 2008
162. Ziegler, Astrid: Standortverlagerung und Ausgliederung - Ausmaß, Struktur und Auswirkungen auf die Beschäftigten. Eine Auswertung auf Basis der WSI-Betriebsrätebefragung 2007, August 2008
163. Grimmeisen, Simone/Leiber, Simone: Zwischen Kostenprivatisierung und PatientInnenautonomie: Eigenverantwortung in der Gesundheitspolitik, März 2009
164. Schulten, Thorsten: Guter Lohn für gute Rente, Juni 2009
165. Tangian, Andranik, S.: Towards computer-aided collective bargaining: Enhancing the trade unions position under flexicurity, Juni 2009
166. Leiber, Simone: Armutsvermeidung im Alter: Handlungsbedarf und Handlungsoptionen, Juni 2009
167. Bogedan, Claudia/Herzog-Stein, Alexander/Klenner, Christina/Schäfer, Claus: Vom Schutzschirm zum Bahnbrecher - Anforderungen an die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik in der Wirtschaftskrise, August 2009
168. Tangian, Andranik, S.: Six families of flexicurity indicators developed at the Hans Boeckler Foundation, November 2009
169. Herzog-Stein, Alexander/Seifert, Hartmut: Deutsches „Beschäftigungswunder“ und Flexible Arbeitszeiten, Februar 2010
170. Brehmer, Wolfram/Klenner, Christina/Klammer, Ute: Wenn Frauen das Geld verdienen - eine empirische Annäherung an das Phänomen der „Familienernährerin“, Juli 2010
171. Bispinck, Reinhard/Dribbusch, Heiner/Schulten, Thorsten: German Collective Bargaining in a European Perspective - Continuous Erosion or Re-Stabilisation of Multi-Employer Agreements?, August 2010
172. Dribbusch, Heiner: Tarifkonkurrenz als gewerkschaftspolitische Herausforderung: Ein Beitrag zur Debatte um die Tarifeinheit, August 2010
173. Tangian, Andranik, S.: Representativeness of German parties and trade unions with regard to public opinion, September 2010
174. Wolf, Elke: Lohndifferenziale zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten in Ost- und Westdeutschland, Dezember 2010

175. Ahlers, Elke: Belastungen am Arbeitsplatz und betrieblicher Gesundheitsschutz vor dem Hintergrund des demografischen Wandels, Februar 2011
176. Rothgang, Heinz/Arnold, Robert: Berechnungen der finanziellen Wirkungen und Verteilungswirkungen für eine integrierte Krankenversicherung mit einem zusätzlichen Solidarbeitrag, März 2011
177. Bispinck, Reinhard/Dribbusch, Heiner: Collective bargaining, decentralisation and crisis management in the German metalworking industries since 1990, Oktober 2011
178. Bispinck, Reinhard/Schulten, Thorsten: Trade Union Responses to Precarious Employment in Germany, Dezember 2011
179. Tangian, Andranik: Statistical Test for the Mathematical Theory of Democracy, February 2012
180. Becker, Irene/Hauser, Richard: Kindergrundsicherung, Kindergeld und Kinderzuschlag: Eine vergleichende Analyse aktueller Reformvorschläge, März 2012
181. Blank, Florian/Wiecek, Sabrina: Die betriebliche Altersversorgung in Deutschland: Verbreitung, Durchführungswege und Finanzierung, September 2012
182. Keller, Berndt/Schulz, Susanne/Seifert, Hartmut: Entwicklungen und Strukturmerkmale der atypisch Beschäftigten in Deutschland bis 2010, Oktober 2012 (korr. Fassung vom 31.10.2012)
183. Beck, Stefan: Öffentliche Beschaffung von IT-Mitteln (PCs) unter Berücksichtigung sozialer Kriterien, Dezember 2012
184. Klenner, Christina/Brehmer, Wolfram/Plegge, Mareen/Bohulskyy, Jan: Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen, Eine empirische Analyse für Deutschland, Mai 2013
185. Bieback, Karl-Jürgen: Verfassungs- und sozialrechtliche Probleme einer Änderung der Beitragsbemessungsgrenze in der GKV, Juni 2013
186. Tangian, Andranik: 2013 Election to German Bundestag from the Viewpoint of Direct Democracy, October 2013
187. Rothgang, Heinz/Arnold, Robert: Berechnungen der finanziellen Wirkungen und Verteilungswirkungen für eine integrierte Krankenversicherung mit einem progressiven Beitragssatz, Dezember 2013
188. Lott, Yvonne: Working Time Autonomy and Time Adequacy: What if performance is all that counts?, Juni 2014
189. Seikel, Daniel: Nationale Anpassungsstrategien an das Fallrecht des Europäischen Gerichtshofes. Europäisierung durch Richterrecht und innenpolitische Veto-Positionen, Juni 2014.
190. Lott, Yvonne: Working time flexibility and autonomy: Facilitating time adequacy? A European perspective, Juni 2014.
191. Bispinck, Reinhard/Schulten, Thorsten: Wages, Collective Bargaining and Economic Development in Germany. Towards a more expansive and solidaristic development?, September 2014.

192. Höpner, Martin/Petring, Alexander/Seikel, Daniel/Werner, Benjamin: Liberalization Policy. An Empirical Analysis of Economic and Social Interventions in Western Democracies, November 2014.
193. Schmieja, Vanessa/Schulze Buschoff, Karin: Arbeitsmarktpolitik in nationalen Kontexten. Beispiele guter Praktiken in Europa, November 2014.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches
Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung

Hans-Böckler-Straße 39

40476 Düsseldorf

Telefon: +49 211 7778 0

Telefax: +49 211 7778 120



Hans **Böckler**
Stiftung 

The logo for the Hans Böckler Stiftung. It features the text 'Hans Böckler' on the top line and 'Stiftung' on the bottom line, both in a bold, black, sans-serif font. To the right of the word 'Stiftung' is a small graphic element consisting of two adjacent squares, one red and one orange.