

Dingeldey, Irene; Schröder, Tim; Kathmann, Till

Article

Zum Zusammenhang von prekären Beschäftigungsbedingungen und Interessenvertretung im Dienstleistungssektor

Industrielle Beziehungen

Provided in Cooperation with:

Verlag Barbara Budrich

Suggested Citation: Dingeldey, Irene; Schröder, Tim; Kathmann, Till (2015) : Zum Zusammenhang von prekären Beschäftigungsbedingungen und Interessenvertretung im Dienstleistungssektor, Industrielle Beziehungen, ISSN 1862-0035, Rainer Hampp Verlag, Mering, Vol. 22, Iss. 3/4, pp. 240-259,
<https://doi.org/10.1688/IndB-2015-03-Dingeldey> ,
<https://www.budrich-journals.de/index.php/indbez/article/view/26806>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/196024>

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.



<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/de/>

Irene Dingeldey, Tim Schröder, Till Kathmann*

Zum Zusammenhang von prekären Beschäftigungsbedingungen und Interessenvertretung im Dienstleistungssektor**

Zusammenfassung – Eine Ausweitung der Dienstleistungsbeschäftigung in Kombination mit zunehmender Frauenerwerbstätigkeit geht in der Bundesrepublik seit den 1990er Jahren mit einer Erosion der Institutionen kollektiver Interessenvertretung, der Zunahme atypischer Beschäftigung und einer Expansion des Niedriglohnsektors einher. Der vorliegende Artikel analysiert daher den Strukturzusammenhang zwischen Interessenvertretung und entsprechend prekären Beschäftigungsbedingungen sowie die korrespondierenden Akteurstrategien in frauendominierten, beschäftigungsexpansiven Berufsfeldern des Dienstleistungsbereichs. Für alle drei hier untersuchten Berufsfelder (Gebäudereinigung, Medizinische Fachangestellte und Sozialarbeit/Erzieher) ist als Ergebnis festzuhalten, dass das Vorhandensein von Interessenvertretung mit geringeren Anteilen von Niedriglohnbeschäftigung einhergeht. Im Falle atypischer Beschäftigung hingegen zeigen sich aufgrund differenzierter Schließungs- und Öffnungsstrategien in den einzelnen Berufsfeldern jeweils unterschiedliche Zusammenhänge.

The interrelation of precarious employment conditions and institutions of collective interest representation in the service sector

Abstract – Since the 1990s the growing service sector and increasing female labor market integration in Germany are linked to the expansion of atypical and the low-wage employment as well as the erosion of institutions of collective interest representation. This article analyses the structural interrelations of these forms of precarious employment and the institutions of interest representation as well as actors' strategies in female-dominated professional fields in the German service sector. A general result of the in-depth studies of three professional fields (cleaners, doctors' assistants and social workers/child minders) indicates that the existence of institutions of interest representation minimises the extent of low-wage employment. Due to different actors' strategies concerning 'opening' and 'closing' in the professional fields, the interrelation with respect to the extent of atypical employment varies.

Key words: **service sector, precarious employment, interest representation, low-wage employment** (JEL: J00, J21, J31, J42, L80)

* PD Dr. Irene Dingeldey, Jg. 1963, Forschungsleiterin am Institut Arbeit und Wirtschaft, Universität Bremen, Universitätsallee 21-23, D – 28359 Bremen.
E-Mail: dingeldey@uni-bremen.de.

Tim Schröder, Jg. 1974, Wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität Bremen, SOCIUM, Mary-Somerville Str. 9, D – 28359 Bremen. E-Mail: tim.schroeder@uni-bremen.de.

Dr. Till Kathmann, Jg. 1976, Wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität Bremen, Institut Arbeit und Wirtschaft, Universitätsallee 21-23, D – 28359 Bremen.
E-Mail: kathmann@uni-bremen.de.

** Artikel eingegangen: 26.10.2014
revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 3.3.2015.

1. Einleitung¹

Obgleich der Dienstleistungssektor als Experimentierfeld für prekäre Beschäftigung gilt (Bosch/Weinkopf 2011: 439), wurde der Strukturzusammenhang zwischen der Zunahme „prekärer Beschäftigungsbedingungen“² (Kalina/Weinkopf 2008; Keller/Seifert 2011) und der schwindenden Bedeutung der kollektiven Interessenvertretung (Visser 2013; Ellguth/Kohaut 2014) bislang nur unzureichend beleuchtet. Fokussiert wurde meist auf die (mangelnde) Organisationsfähigkeit atypischer Beschäftigter durch Gewerkschaften (Holst/Aust/Pernicka 2008; Pernicka/Aust 2007) bzw. die damit verbundenen Einschränkungen der Handlungsressourcen betrieblicher Interessenvertretung (Brinkmann/Nachtwey 2014; Artus 2010). Untersuchungen zur „Schutzfunktion“ kollektiver Interessenvertretung hinsichtlich atypischer Beschäftigung (Düll/Ellguth 1999; Behringer/Dengler/Boockmann 2011) wie auch der diesbezüglichen Strategien der Akteure (Bispinck/Schulten 2011; Artus 2014) sind meist nicht explizit auf den Dienstleistungssektor bezogen. Dies gilt auch für Analysen von Lohnwirkungen, die zudem vornehmlich mit Blick auf die Lohnverteilung insgesamt, weniger auf Niedriglöhne vorgenommen wurden (Antonczyk/Fitzenberger/Sommerfeld 2011; Addison/Teixeira/Zwick 2006). Die Heterogenität prekärer Beschäftigungsbedingungen wie auch der Repräsentativität der Interessenvertretung nach Branchen und Berufen wurde bislang vornehmlich deskriptiv dargestellt (Berninger/Schröder 2014; Dietz/Himself/Walwei 2013) ohne die spezifischen Bedingungen im Dienstleistungssektor explizit zu berücksichtigen. Über Handlungsbedingungen und Strategien der Akteure in den Institutionen der kollektiven Interessenvertretung des Dienstleistungssektors liegen damit kaum systematisch erhobene und gesicherte Erkenntnisse vor. Gleichzeitig ist davon auszugehen, dass die entsprechenden Institutionen aufgrund der hohen Verbreitung atypischer Beschäftigung und Niedriglohn sowohl hinsichtlich der Funktionalität ihrer Schutzwirkung – und damit auch hinsichtlich ihrer Legitimität – herausgefordert sind. Profunde Kenntnisse über entsprechende Wirkungen und Handlungsbedingungen scheinen daher notwendig, um die entsprechenden Institutionen zukunftsfähig gestalten zu können.

Ziel dieses Beitrages ist es daher, den Strukturzusammenhang zwischen Interessenvertretung und prekären Beschäftigungsbedingungen für verschiedene Berufsfelder im Dienstleistungssektor unter Einbezug der Akteurstrategien näher zu untersuchen. Konkret werden folgende Fragen beantwortet:

1. Inwiefern lassen sich für ausgewählte Berufsgruppen des Dienstleistungssektors distinkte Verteilungen in Bezug auf a) die Formen prekärer Beschäftigungsbedin-

¹ Die hier veröffentlichten Ergebnisse basieren auf zwei Forschungsprojekten, die am Institut Arbeit und Wirtschaft an der Universität Bremen zwischen 2012 und 2014 realisiert und von der Arbeitnehmerkammer Bremen gefördert wurden. Wir danken unseren studentischen Mitarbeitern Jan Giese, Maike Weigand und Christoph Reis für die geleisteten Vorarbeiten.

² Diese werden im folgenden a) in Form atypischer Beschäftigung als Abweichung vom Normalarbeitsverhältnis (unbefristet, Vollzeit) und/oder b) als Niedriglohnbeschäftigung definiert.

- gungen sowie hinsichtlich b) des gewerkschaftlichen Organisationsgrades bzw. der Vertretung durch einen Betriebsrat identifizieren?
2. Inwiefern schützen Gewerkschaftsmitgliedschaft bzw. das Vorhandensein eines Betriebsrates vor prekären Beschäftigungsbedingungen?
 3. Welche Strategien werden von den verschiedenen Akteuren – Arbeitgebern, Beschäftigten und deren Interessenvertretungen – in Bezug auf prekäre Beschäftigungsbedingungen verfolgt?

Theoretische Bezugspunkte bieten sowohl das Insider/Outsider-Theorem als auch die tiefergehenden Theorien zu Arbeitsmarktsegmentation und betrieblichen Beschäftigungssystemen (2). Die Bearbeitung der Fragestellung kontrastiert Daten und Analysen zum Gesamtarbeitsmarkt mit denen in drei ausgewählten Berufsfeldern des Dienstleistungssektors (3). Quantitative Analysen zum Zusammenhang von Beschäftigungsbedingungen und Interessenvertretung werden dabei mit qualitativen Analysen zu den Akteurstrategien verbunden (4). Die Ergebnisse multipler Regressionsanalysen zeigen, inwiefern die aus den genannten Theorien abzuleitenden Thesen für den Gesamtarbeitsmarkt respektive einzelne Berufsfelder Bestand haben (5). Die unterschiedlichen Strategien der Akteure bezüglich der Integration oder Exklusion prekär Beschäftigter im Rahmen des dualen Systems der Interessenvertretung werden anhand von Experteninterviews untersucht (6). Die Zusammenschau der quantitativen und qualitativen Ergebnisse verweist schließlich auf die unterschiedliche „Leistungsfähigkeit“ der Institutionen der Interessenvertretung hinsichtlich der Vermeidung von Niedriglohn bzw. atypischer Beschäftigung, die Ursachen dysfunktionaler Entwicklungen sowie mögliche Reformbedarfe (7).

2. Zum Zusammenhang von prekären Beschäftigungsbedingungen und kollektiver Interessenvertretung

In der politischen Ökonomie wird für die konservativen Wohlfahrtsstaaten das „Zeitalter der Dualisierung“ konstatiert (Emmenegger/Häusermann/Palier/Seeleib-Kaiser 2012; Palier/Thelen 2010). Dabei wird einerseits die Aufrechterhaltung bestehender Institutionen betont, z.B. des Normalarbeitsverhältnisses und der damit einhergehenden Rechte in Bezug auf soziale Sicherung. Andererseits wird die seit Ende der 1990er Jahre realisierte Reformpolitik mit neu geschaffenen Regulierungen assoziiert, die sich in einer Ausweitung von prekären Beschäftigungsbedingungen niederschlagen. Als „Insider“ werden diejenigen bezeichnet, die weiterhin von umfassenden Rechten der „alten“ Regelungen geschützt sind. „Outsider“ sind nicht mehr nur Arbeitslose oder informell Beschäftigte, sondern vor allem auch die prekär Beschäftigten (Rueda 2014). Vor diesem Hintergrund wird das Entstehen unterschiedlicher Interessenlagen innerhalb der Arbeiterschaft sowie die selektive Repräsentation der verschiedenen Arbeitnehmergruppen in den Institutionen der kollektiven Interessenvertretung betont (Davidsson/Naczyk 2009). Insidern wird im Vergleich zu Outsidern ein deutlich stärkeres Interesse an der Aufrechterhaltung nicht-prekärer Beschäftigungsbedingungen zugeschrieben (Emmenegger 2010). Gewerkschaften gelten dabei primär als Zusammenschluss von Insidern, die versuchen, deren Präferenzen umzusetzen (Sesselmeier 2004).

Bereits in den 1970er Jahren wurde die Spaltung des Arbeitsmarktes in interne Arbeitsmärkte mit guter Bezahlung und Beschäftigungssicherheit sowie externe Jedermannsarbetsmärkte mit prekären Beschäftigungsbedingungen als Dualisierung diskutiert (Doeringer/Piore 1971) – und für Deutschland mit Verweis auf die Existenz eines berufsfachlichen Arbeitsmarktes mit zugleich hoher zwischenbetrieblicher Mobilität und guten Beschäftigungsbedingungen zurückgewiesen (Sengenberger 1987). Später wurde zwischen betriebsspezifischer und fachspezifischer Stammebelegschaft einerseits sowie einer Randbelegschaft aus professionalisierten Freiberuflern und Arbeitnehmern mit Jedermannsqualifikationen andererseits unterschieden (Dostal/Stooß/Troll 1998). Ansätze zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes betonten zudem die hohe Relevanz des Geschlechts als Differenzierungsmerkmal in Bezug auf die Beschäftigungsbedingungen (Cyba 1998).

Die aktuelle Weiterentwicklung des Segmentationsansatzes hebt Akteurstrategien mit Blick auf die Öffnung und Schließung betrieblicher Beschäftigungssysteme hervor (Köhler/Struck/Grotheer/Krause/Krause/Schröder 2008), um die Veränderung der Produktionsbedingungen wie auch der Arbeitsteilung insbesondere im Dienstleistungssektor zu erfassen. Betriebsspezifisches Wissen als konstitutives Merkmal geschlossener Beschäftigungssysteme mit dauerhafter Betriebsbindung sei bei einem immer kleineren Teil der Beschäftigten erforderlich, so dass eine zunehmende Öffnung des Beschäftigungssystems kein Problem darstellt (Struck 2006). Die Ausweitung atypischer Beschäftigungsformen geht dabei mit „neuen“ Segmentationslinien innerhalb der Belegschaften einher und beinhaltet Differenzierungen zwischen Betrieben und Branchen. Thematisiert werden die Heterogenität offener Beschäftigungssysteme sowie Schließungs- und Öffnungsprozesse auch und gerade jenseits der Humankapitalspezifität (Schröder/Struck/Wlodarski 2008; Krause/Köhler 2012; Haipeter/Müghe/Schmierl/Struck 2013). Atypische Beschäftigung in Form der Teilzeitarbeit auf berufsfachlichen Arbeitsmärkten mit eher geringer Interessenvertretung ist demnach nicht zwangsläufig mit offenen Beschäftigungssystemen gleichzusetzen. In Betrieben mit relativ intakter Interessenvertretung übernimmt Befristung unabhängig vom Bildungsgrad und Lohnniveau eher die Funktion der Selektion geeigneter Mitarbeiter und führt zu offenen Bereichen in eigentlich geschlossenen Beschäftigungssystemen. Allein Leiharbeiter werden im Sinne von Dualisierung als klassische Randbelegschaft mit „Schutzwirkung“ für die Kernbelegschaft charakterisiert. Daneben finden sich betriebsweit offene Beschäftigungssysteme – oft ausgelagerte Unternehmensteile bzw. unternehmensnahe Dienstleistungen, die sich eher aus schnell substituierbaren, einfachen Jedermannstätigkeiten mit niedrigem Lohn zusammensetzen.

Angesichts dieser Differenzierung der Insider-Outsider-These liegen in Bezug auf die von den Institutionen der Interessenvertretung ausgehende Schutzwirkung vor prekären Beschäftigungsbedingungen, die Strategien der Akteure und den daraus resultierenden Strukturen unterschiedliche Befunde vor. Dazu sind in Deutschland zunächst Gewerkschaften als Akteure der Tarifpolitik und der Betriebsrat als Vertretung der Arbeitnehmer im Betrieb zu differenzieren. Die auf beiden Ebenen verfolgten Strategien sind nicht als eindeutig auf den Schutz der „Insider“ ausgerichtet zu verstehen. Bei branchenweiten Tarifverhandlungen orientieren sich die Tarifvertragsparteien meist an der durchschnittlichen Produktivität der Branche. Dies entlastet die beson-

ders produktiven Unternehmen, was dort idealtypisch zu einer erhöhten Arbeitskräftenachfrage führt und mit einer Erhöhung der Beschäftigungschancen von Outsidern assoziiert wird (Sesselmeier 2004). Bei einer hohen Tarifdeckung ist zudem kein selektiver Vorteil der Gewerkschaftsmitgliedschaft hinsichtlich der Lohnhöhe zu erwarten, da die Tarifsteigerung im Allgemeinen auch Nicht-Gewerkschaftsmitgliedern gewährt wird. Ein hoher gewerkschaftlicher Organisationsgrad in einem Beschäftigungssegment kann gleichwohl als Indiz für die hohe Durchsetzungsfähigkeit gewerkschaftlicher Ziele erachtet werden (Schmalz/Dörre 2014). Analysen zur Entwicklung gewerkschaftlicher Strategien unterscheiden generell zwischen inklusiven und umfassenden bzw. selektiven Strategien (Holst et al. 2008). Ferner wurde gezeigt, dass vielfach die ursprünglichen Strategien zur Verhinderung atypischer Beschäftigung zu Gunsten der Gleichstellung atypischer Beschäftigter bzw. der Integration und Vertretung der Interessen entsprechender Gruppen aufgegeben wurden (Bispinck/Schulten 2011; Doellgast/Holtgrewe 2012; Barlen 2014).

Ferner scheint die pauschale Zurechnung der Frauen bzw. Teilzeitbeschäftigten zur Gruppe der Outsider, wie dies in der Dualisierungsdebatte häufig geschieht (Emmenegger 2010; Häusermann/Schwander 2012), nicht adäquat: Neuere Befunde zeigen eine Verringerung der „Lücke“ des gewerkschaftlichen Organisationsgrades zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten (Vandaele/Leschke 2010). In Ostdeutschland ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad von Frauen mittlerweile höher als der von Männern (Schnabel/Wagner 2007; Kirmanglu/Baslevant 2012). Amlinger und Bispinck (2013) ermitteln eine leicht höhere Tarifbindung für Frauen sowie Teilzeitbeschäftigte und Befristete, die sich auf die hohen Beschäftigungsanteile im öffentlichen Sektor zurückführen lässt (vgl. Antonczyk et al. 2011). Der Tarifbindung werden zudem positive Effekte in Bezug auf die Verringerung der geschlechtsspezifischen Lohnungleichheit zugeschrieben (ebd.; Teschner 2009).

Auf betrieblicher Ebene ist der Betriebsrat den Interessen der gesamten Belegschaft verpflichtet und für die Einhaltung rechtlicher Regelungen bzw. die Implementation der Tarifverträge verantwortlich. Die indirekte Beeinflussung der Lohnsetzung (z.B. via Eingruppierungen)³ sowie das Aushandeln übertariflich gewährter Leistungen durch den Betriebsrat wirken sich dabei für alle Beschäftigten positiv auf die Vermeidung von Niedriglohn aus (Bispinck/Schulten 2003). Die Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrates in Bezug auf die Einhaltung des Kündigungsschutzes sind sehr effektiv, während Entscheidungen für Neueinstellungen via atypischer Beschäftigungsformen nur bedingt beeinflusst werden können (BAG v. 18.10.1988 – 1 ABR 33/87; § 14 Abs. 1 bis 4 TzBfG). Demnach kann die Funktion des Betriebsrates, die Beschäftigung zu sichern (Schröder et al. 2008), gerade dazu führen, dass Arbeitgeber verstärkt auf atypische Beschäftigungsformen zurückzugreifen, so dass diese entsprechend in Betrieben mit Betriebsräten relativ häufiger vorkommen (Behringer et al. 2011). Diesbezügliche empirische Analysen zeigen allerdings eine hohe Varianz, die von einer segmentierten Vertretung der Stammebelegschaften bis hin zu einer integrativen Interessenvertretung reicht (Artus 2014).

³ Die Verbetrieblung der Tarifpolitik steigert zudem den direkten Einfluss (Bahnmüller 2009).

Insgesamt kann vermutet werden, dass sich Divergenzen entlang verschiedener Beschäftigungssysteme ergeben. In Anlehnung an die skizzierte theoretische Diskussion sind dabei folgende Hypothesen im Rahmen der quantitativen Analyse zu überprüfen:

1. Zwischen dem Gesamtarbeitsmarkt und einzelnen Berufsfeldern im Dienstleistungssektor zeigt sich eine hohe Variation in Bezug auf prekäre Beschäftigungsbedingungen sowie die Verbreitung der Institutionen der Interessenvertretung, die sich im Zeitverlauf tendenziell erhöht.
- 2a. Die Gewerkschaftsmitgliedschaft lässt gesamtwirtschaftlich negative Effekte auf die Prekarität der Beschäftigungsbedingungen vermuten.
- 2b. Auf dem Gesamtarbeitsmarkt ist ein starker Zusammenhang zwischen dem Vorhandensein eines Betriebsrates und geringen Niedriglohnanteilen anzunehmen. Gleichzeitig ist ein positiver Zusammenhang mit der Verbreitung atypischer Beschäftigungsformen zu erwarten, welcher arbeitgeberseitige Flexibilisierungsstrategien bei fehlenden Vetomöglichkeiten der Betriebsräte widerspiegelt.
- 2c. In Berufsfeldern mit generell offenen Beschäftigungssystemen (wenig Beschäftigungsstabilität) ist mit einer eher schwachen bzw. fehlenden Interessenvertretung zu rechnen. Sind Institutionen der Interessenvertretung vorhanden, ist für alle Beschäftigten ein hoher Schutz vor prekären Beschäftigungsbedingungen zu erwarten. In prinzipiell geschlossenen Beschäftigungssystemen können Interessenvertretungen mit Blick auf atypische Beschäftigung hingegen Insider-Outsider-Effekte produzieren. Niedriglohn sollte dagegen auch in geschlossenen Beschäftigungssystemen durch Interessenvertretungen relativ erfolgreich bekämpft werden.

Um die Resultate der quantitativen Analyse zum Strukturzusammenhang von Beschäftigungsbedingungen und Interessenvertretung für die einzelnen Berufsfelder besser interpretieren zu können, werden mittels qualitativer Analyse die Strategien der verschiedenen Akteure bzw. die Akteurskonstellationen näher beleuchtet. Dabei wird davon ausgegangen, dass diese durch den Verbreitungsgrad von atypischer Beschäftigung und Niedriglohn in Verbindung mit der Offenheit oder Geschlossenheit von Beschäftigungssystemen in einem Berufsfeld beeinflusst werden. Des Weiteren dürfte das Engagement von atypisch Beschäftigten in den Institutionen der Interessenvertretung Einfluss darauf haben, ob diese eher selektive (primär auf die Interessen der Insider ausgerichtete) oder umfassende und inklusive Strategien verfolgen. Die überwiegend weiblich geprägten Formen der Teilzeitarbeit sind – anders als Leiharbeit und Befristungen – nicht zwangsläufig mit der „Öffnung“ von Beschäftigungssystemen assoziiert, wohl aber mit fortbestehenden, strukturellen Problemen bei der Interessenvertretung.

3. Auswahl des Untersuchungsfeldes

Die vorangegangenen theoretischen Überlegungen dienen als Ausgangspunkt, um den Einfluss der Institutionen kollektiver Interessenvertretung auf die Beschäftigungsbedingungen in offenen und geschlossenen Beschäftigungssystemen des Dienstleistungssektors zu untersuchen. Da die Expansion prekärer Beschäftigungsformen insbesondere Frauen betrifft, fokussieren wir auf expandierende Berufsfelder mit hohem Frau-

enanteil. Jenseits dieser Kriterien soll eine möglichst große Heterogenität der Beschäftigungsbedingungen erfasst werden, die wir für den Dienstleistungssektor als typisch ansehen. Entsprechend beziehen wir uns sowohl auf privat als auch öffentlich finanzierte Berufsfelder, die in unterschiedlichem Maße kleinbetrieblich bis mittelständisch bzw. durch Großbetriebe (im öffentlichen Sektor) dominiert sind. Entlang dieser Kriterien wurden folgende Berufsfelder ausgewählt (siehe Tab. 1):

Die *Gebäudereinigung* hat aktuell etwa 850.000 Beschäftigte (Bundesinnungsverband 2012: 4). Hier finden sich sowohl berufsfachlich qualifizierte als auch ungelernete Gebäudereiniger (Bosch/Kalina/Kern/Neuffer/Schwarzkopf/Weinkopf 2011: 134). Obgleich die Branche insgesamt frauendominiert ist, gibt es vor allem in der Außenreinigung einen größeren männlichen Beschäftigtenanteil. Die Betriebe sind überwiegend klein- und mittelständisch. Aufgrund der geringen Beschäftigungsdauer ist hier von einem offenen Beschäftigungssystem auszugehen. Die Beschäftigten werden von der IG BAU vertreten, die auch den branchenweiten Tarifvertrag abschließt. Gleichwohl zählt die Gebäudereinigung zu den klassischen Niedriglohnbranchen.

Die Gruppe der *Medizinischen Fachangestellten* (MFA) wuchs seit dem Jahr 2000 um mehr als 50.000 auf 560.000 Beschäftigte in 2010 (Kathmann/Dingeldey 2013: 12, 16). MFA absolvieren eine dreijährige duale Ausbildung und sind fast ausschließlich Frauen. Sie arbeiten primär in kleinbetrieblich organisierten Arztpraxen. Die Beschäftigungsdauer deutet auf ein eher geschlossenes Beschäftigungssystem hin. MFAs werden vornehmlich über einen Berufsverband vertreten, der auch den Tarifvertrag abschließt. Die Vertretung durch Betriebsräte wie auch die Organisation von Beschäftigten durch ver.di ist auf die wenigen Beschäftigten beispielsweise in Kliniken beschränkt.

Erzieher und Sozialarbeiter sind im Bereich der Sozialen Arbeit beschäftigt, der in den vergangenen Jahrzehnten durch eine starke Beschäftigungsexpansion gekennzeichnet war (Zuchner/Cloos 2012: 936). 2011 waren insgesamt 929.000 Personen in den Kernberufen der Sozialen Arbeit beschäftigt, wobei etwa zwei Drittel Erzieher/innen sind (Statistisches Bundesamt 2012). Etwa vier Fünftel sind Frauen (ebd.). Neben staatlichen bzw. kommunalen Trägern dominieren Wohlfahrtsverbände und kirchliche Träger als Arbeitgeber. Im öffentlichen Sektor besteht eine hohe Personalratsdichte und Lohnsetzung via Branchentarifvertrag, während die kirchlichen Träger sich auf den „Dritten Weg“ festgelegt haben, der spezifische nichtgewerkschaftliche Interessenvertretungsstrukturen beinhaltet (Kühnlein/Wohlfahrt 2006). Insgesamt handelt es sich hier ebenfalls um ein traditionell geschlossenes Beschäftigungssystem mit etwa durchschnittlicher Beschäftigungsdauer und einem mittleren bis hohen Qualifikationsniveau. Organisierende Gewerkschaften in diesem Bereich sind ver.di und die GEW. Der Deutsche Berufsverband für Soziale Arbeit fungiert als eine Art Sparten-gewerkschaft (Karges/Lehner/Wegmann 2001).

4. Methoden und Datenquellen

Ausgangspunkt des empirischen Teils sind *quantitative Analysen*, die den Strukturzusammenhang von kollektiver Interessenvertretung und Beschäftigungsbedingungen auf dem Gesamtarbeitsmarkt dem der ausgewählten Berufsfelder gegenüberstellen. Auf Basis des Sozioökonomischen Panels (SOEP) werden abhängig Beschäftigte an-

hand von Logit-Regressionen (Long/Freese 2014) hinsichtlich der Beschäftigungsbedingungen ‚atypische Beschäftigung‘ und ‚Niedriglohn‘ untersucht, vornehmlich im Querschnitt des Jahres 2011.⁴ Ausgeschlossen werden Beschäftigte in Ausbildung, in Wehr- oder Zivildienst, in Behindertenwerkstätten und in Altersteilzeit sowie Rentner. Die abhängige Variable atypische Beschäftigung wird operationalisiert als Abweichung von unbefristeter Vollzeitbeschäftigung.⁵ Der Niedriglohn ist definiert als ein Stundenlohn, der unterhalb der Grenze von 66% des Lohn-Medians liegt (vgl. Kalina/Weinkopf 2008).⁶ Als zentrale Variablen zum Einfluss der dualen kollektiv-institutionellen Interessenvertretung fungieren die Existenz eines Betriebsrats im Betrieb sowie die Gewerkschaftsmitgliedschaft. Wir folgen bezüglich der individuellen Gewerkschaftsmitgliedschaft der impliziten Annahme, dass sie mit einem starken Interesse am kollektiven Einsatz der Gewerkschaften für bessere Beschäftigungsbedingungen (einhergehend mit der Geltung von Tarifverträgen) in den jeweiligen Berufsfeldern verknüpft ist. In den Regressionen wird die Mitgliedschaft in den verschiedenen Berufsfeldern aggregiert und kann so auch als gewerkschaftlicher Organisationsgrad im Sinne einer Machtressource interpretiert werden.⁷ Um den Einfluss der Interessenvertretung möglichst korrekt zu schätzen, gehen folgende Kontrollvariablen in die Modelle ein: die Region Ostdeutschland, der (logarithmierte) Stunden- sowie Niedriglohn in den Modellen zur Beschäftigungsform bzw. die Beschäftigungsform in den Lohnmodellen, die Betriebsgröße, die (quadrierte) Beschäftigungsdauer im aktuellen Betrieb, das Alter, der schulische Bildungsgrad, die Berufsgruppe (einstellige Klassifikation des Statistischen Bundesamtes), das Geschlecht und schließlich das Vorhandensein eines Partners im Haushalt. Um dabei wie bei einer linearen Regression die Koeffizienten über die Modelle hinweg vergleichen zu können, werden so genannte durchschnittliche marginale Effekte dargestellt (Long/Freese 2014). Die marginalen Effekte der dichotomen Variablen Gewerkschaftsmitgliedschaft und Betriebsrat messen geschätzte Prozentsatzdifferenzen der jeweils abhängigen Variablen auf der Ebene von Beschäftigtengruppen. So wird bspw. die Gruppe der Gewerkschaftsmitglieder mit der Gruppe der Nicht-Gewerkschaftsmitglieder im Hinblick auf geschätzte Anteile atypischer Beschäftigung verglichen. Um nicht nur unterschiedliche Gruppen zu einem Zeitpunkt zu vergleichen, sondern auch den individuellen Kausaleffekt einer Verände-

⁴ Das SOEP (v28) ist eine seit 1984 bestehende, jährliche, repräsentative Wiederholungsbefragung von Personen in deutschen Privathaushalten (Wagner/Frick/Schupp 2007). Der Vorteil dieses Datensatzes liegt in der genauen Erfassung der Beschäftigungsbedingungen. So ist etwa beim Linked-Employer-Employee-Datensatz des IAB (LIAB), der ebenfalls Informationen zur kollektiven Interessenvertretung enthält, das Merkmal der Befristung des Arbeitsvertrages nicht enthalten, ebenso kann der Stundenlohn nicht berechnet werden, da Informationen zur genauen Wochenarbeitszeit fehlen. Deskriptiv wird jedoch auf eigene Berechnungen zur Tarifdeckung für die verschiedenen Gruppen anhand des LIAB zurückgegriffen.

⁵ Es gilt die Selbsteinschätzung als „in Vollzeit beschäftigt“.

⁶ Die Niedriglohngrenze liegt im Jahre 2001 bei 8,91 € und in 2011 bei 8,62 € (eigene Berechnungen).

⁷ Zur Diskussion der unterschiedlichen Verwendung von Gewerkschaftsmitgliedschaft und Tarifbindung als Variablen in Lohnanalysen siehe Andrews et al. (1998).

rung in den Institutionen (bspw. des Eintritts in eine Gewerkschaft) auf die Beschäftigungsbedingungen zu erfassen, wurden zusätzlich sogenannte Fixed-Effects-Modelle der Jahre 2001-2011 berechnet und damit zugleich für zeitkonstante, unbeobachtete Merkmale kontrolliert (ebd.). Der Nachteil dieser Modelle ist, dass sie bei geringen Fallzahlen wenig effizient sind, da lediglich Beschäftigte mit Veränderungen in den Variablen über die Zeit berücksichtigt werden. Aus diesem Grund werden im Folgenden lediglich die Ergebnisse der Querschnittregressionen präsentiert. Diese sind aber insofern als robust zu betrachten, als sich die Ergebnisse für das Modell über alle Berufsgruppen in den Fixed-Effects-Modellen reproduzieren.⁸

Die Ergebnisse der quantitativen Studie werden durch eine explorativ angelegte, *qualitative* Analyse zu den Strategien der Arbeitsmarktakteure in den jeweiligen Berufsfeldern ergänzt. Diese basiert auf insgesamt 29 leitfadengestützten Interviews, die im Rahmen zweier Projekte zwischen Juni 2012 bis Januar 2014 geführt wurden. Die Experteninterviews adressierten Verbandsvertreter der Arbeitgeber und der Gewerkschaften. Mit Beschäftigten aus Betrieben mit und ohne Betriebsrat wie auch Arbeitgebern wurden halbstrukturierte, leitfadengestützte, problemzentrierte Interviews geführt (Witzel/Reiter 2012). Die Untersuchungen sind an der Samplingmethode der qualitativen Stichprobenpläne orientiert, die mit einer kriteriumsorientierten Vorgehensweise verbunden wurde (Kelle/Kluge 1999). Sämtliche hier verwendeten Interviews wurden nach der Methode der Kernsatzfindung ausgewertet (Volmerg/Senghaas-Knobloch/Leithäuser 1986). Da Kernsätze „natürliche Verallgemeinerungen“ beinhalten, sind die vorliegenden Ergebnisse nicht ausschließlich auf Einzelfallaussagen beschränkt.

5. Ergebnisse der quantitativen Analysen

Für den *Gesamtarbeitsmarkt* ist im Zeitraum von 2001 bis 2011 die erwartete Abnahme der Normalarbeitsverhältnisse zu beobachten (Tab. 1). Der durchschnittliche Reallohn bleibt zwar auf konstantem Niveau, die Niedriglohnbeschäftigung nimmt jedoch zu. Während die Gewerkschaftsmitgliedschaft sinkt, bleibt der Anteil von Beschäftigten mit Betriebsrat konstant. Wie angesichts des hohen Frauenanteils zu erwarten, sind die Anteile von atypischer Beschäftigung und Niedriglohn *in den ausgewählten Berufsfeldern* deutlich höher als im Gesamtarbeitsmarkt, während die Interessenvertretung unterdurchschnittlich stark verankert ist. Gleichzeitig bestätigt sich die angenommene Heterogenität in Ausprägung und Dynamik von Beschäftigungsbedingungen und Institutionen zwischen den verschiedenen Berufsfeldern (H1):

So ist atypische Beschäftigung bei den Gebäudereinigern der Normalfall, wobei vor allem geringfügige Beschäftigung achtmal so häufig ist wie auf dem Gesamtarbeitsmarkt und, zusammen mit Befristung, stark zunahm. Zudem wird diese Berufsgruppe durch Niedriglohnbeschäftigung dominiert. Die Beschäftigten sind weit unterdurchschnittlich in Gewerkschaften organisiert bzw. durch Betriebsräte repräsentiert. Die Tarifdeckung ist (aufgrund der Allgemeinverbindlichkeit) mit über 85% in 2008/10 relativ hoch (LIAB, eigene Berechnungen), geht jedoch mit einem geringen

⁸ Alle hier nicht dokumentierten Ergebnisse können auf Anfrage von den Autoren bezogen werden.

Tab. 1: Deskriptivstatistik nach Berufen

	Gesamt		Gebäude		MFA		Sozialarb. / Erzieher	
	2001	2011	2001	2011	2001	2011	2001	2011
Beschäftigungsform (%)								
Normalarbeitsverh.	75	67	24	13	45	52	48	39
Teilzeit	14	18	55	41	42	32	33	32
Geringfügig	2	3	13	26	7	11	1	5
Befristet	8	9	5	18	5	4	18	21
Zeitarbeit	1	2	3	2	0	1	1	2
Stundenlohn (Euro)	13,46	13,07	8,76	8,25	9,97	10,38	12,43	12,43
Niedriglohn (%)	16	19	54	54	36	31	15	12
Betriebsrat (%)	61	60	37	38	14	18	54	63
Gewerkschaftsmtgl. (%)	23	18	11	8	6	3	17	14
N	8407	7648	210	164	97	97	119	169

Quelle: SOEP v28, eigene Berechnungen

Lohnniveau einher. Im Berufsfeld der MFA nimmt der Anteil des Normalarbeitsverhältnisses entgegen dem Trend zu und ist im Vergleich der hier ausgewählten Berufsgruppen am höchsten, während Befristung kaum eine Rolle spielt. Der durchschnittliche Stundenlohn ist geringer als in der Gesamtwirtschaft, steigt aber leicht an. Der Anteil der Niedriglohnbeschäftigten sinkt, bleibt aber auf sehr hohem Niveau und geht mit extrem gering ausgeprägten Interessenvertretungsstrukturen einher. Bei den hauptsächlich jüngeren *Sozialarbeitern und ErzieherInnen* ist mittlerweile der Anteil (geringfügiger) Teilzeitarbeit gleichauf mit dem Anteil der Normalarbeitsverhältnisse. Trotz eher durchschnittlicher Beschäftigungsdauer ist der Befristungsanteil weit überdurchschnittlich und steigend. Der Stundenlohn indes liegt konstant nur leicht unter dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt, vor allem der Niedriglohnanteil ist gering und sinkt entgegen dem Trend. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad hingegen folgt dem Trend und liegt 2011 leicht unter dem Bundesdurchschnitt. Die Tarifdeckung ist mit bis zu 90% in 2008/10 weiterhin sehr hoch, zeigt aber seit 2000/02 eine abnehmende Bedeutung der Branchentarifdeckung auf nur noch 57% (LIAB, eigene Berechnungen). Die Betriebsratsdichte hat sich dagegen erhöht und liegt nun über dem Durchschnitt.

Die Zusammenhänge der Beschäftigungsbedingungen mit den Institutionen der Interessenvertretung wurden anhand multipler Logitregressionen näher analysiert. In Tabelle 2 sind die durchschnittlichen marginalen Effekte der Gewerkschaftsmitgliedschaft sowie der Existenz eines Betriebsrates im Betrieb der Beschäftigten auf atypische Beschäftigung sowie Niedriglohn dargestellt. *Gesamtwirtschaftlich* bestätigt sich, dass Gewerkschaftsmitglieder seltener atypisch und mit Niedriglohn beschäftigt sind (H 2a). Die Annahmen zum Betriebsrat (H 2b) bestätigen sich ebenfalls: Beschäftigte in Betrieben mit Betriebsrat weisen seltener Niedriglöhne auf. Bivariat ist, entgegen

den Erwartungen, auch atypische Beschäftigung weniger stark verbreitet. Dahinter verbergen sich jedoch prominente betriebsstrukturelle Merkmale, z.B. dass Betriebe mit Betriebsrat größer sind, höhere Löhne sowie eine längere Betriebszugehörigkeitsdauer aufweisen. Kontrolliert man hierfür, zeigt sich der erwartete positive Zusammenhang: Betriebe mit Betriebsrat weisen 5,7% mehr atypisch Beschäftigte auf (Tab. 2) – ein Effekt, der sich zwischen 2001 und 2011 noch verstärkt (nicht dargestellt). Wird nach atypischen Beschäftigungsformen differenziert, sind vor allem die Befristung und Zeitarbeit in Betrieben mit Betriebsräten häufiger (nicht dargestellt, siehe Kap. 2). Der Schutz der (Stamm-) Belegschaft durch den Betriebsrat motiviert vermutlich verstärkt Flexibilisierungsstrategien von Seiten der Betriebsleitung. Damit wird H 2b bestätigt.

Tab. 2: Geschätzte Prozentsatzdifferenzen prekärer Beschäftigungsbedingungen (durchschnittliche marginale Effekte), in%, Logitregressionen 2011

	Alle Berufe	Gebäude	MFA	Sozialarb. / Erzieher
Atypische Beschäftigung				
Gewerkschaftsmitgl.	-2,9 (2.14)*	-2,2 (0.24)	29,4 (1.42)	19,9 (1.62)
Betriebsrat	5,7 (4.59)*	-9,4 (1.76)*	16,2 (0.85)	-1,5 (0.21)
<i>N</i>	7800	148	94	158
<i>Pseudo R</i> ²	0,25	0,2	0,19	0,2
Niedriglohn				
Gewerkschaftsmitgl.	-3,8 (2.77)*	-0,9 (0.05)		-6 (0.66)
Betriebsrat	-9,1 (8.87)*	-27,6 (3.64)*	-24,9 (7.36)*	-3,5 (0.59)
<i>N</i>	7800	148	94	158
<i>Pseudo R</i> ²	0,25	0,12	0,17	0,24

Anmerkungen:

Die durchschnittlichen marginalen Effekte stellen die geschätzte Prozentsatzdifferenz prekärer Beschäftigungsbedingungen im Vergleich zur Referenzkategorie (Betrieb ohne Betriebsrat bzw. kein Gewerkschaftsmitglied) dar. Die Standardfehler sind robust gegenüber Heteroskedastizität, Z-Werte in Klammern, * = Signifikanzniveau 10%.

Auf die Darstellung der Effekte der Kontrollvariablen wurde aus Gründen der Übersichtlichkeit verzichtet. Weitere unabhängige Kontrollvariablen im Modell für alle Berufe: Region Ostdeutschland, (logarithmierter) Stunden- sowie Niedriglohn im Modell zu atypischer Beschäftigung bzw. Beschäftigungsform im Niedriglohnmodell, Betriebsgröße, (quadrierte) Beschäftigungsdauer im aktuellen Betrieb, Alter, schulischer Bildungsgrad, Berufsgruppe, Geschlecht, Partner im Haushalt. In den Modellen zu den Berufsgruppen werden aus Gründen der Fallzahlen Variablen ausgeschlossen, die nicht-signifikant sind oder keinen substantiellen Beitrag zum R²-Wert sowie zur Erklärung der Interessenvertretungsvariablen leisten.

Quelle: SOEP v28, eigene Berechnungen

In den als offenen zu charakterisierenden Beschäftigungssystemen der Gebäudereinigung werden unsere Erwartungen bezüglich eines zur Gesamtwirtschaft divergierenden, durchgängig negativen Zusammenhangs zwischen der Existenz eines Betriebsra-

tes und atypischer Beschäftigung bzw. Niedriglohn zunächst bestätigt (H2c; Tab 2). Die Effekte der Gewerkschaftsmitgliedschaft weisen in die erwartete Richtung, sind aber, vermutlich aufgrund des geringen gewerkschaftlichen Organisationsgrads und der entsprechend geringen Fallzahlen, nicht signifikant.

Folgt man der Annahme für die durchschnittlich geschlossenen Beschäftigungssysteme auf dem Gesamtarbeitsmarkt, dass in Betrieben mit Betriebsräten Flexibilisierungsstrategien greifen, die zugleich die Stammbeslegschaft schützen (H2c), sollte sich ein positiver Zusammenhang von Betriebsrat und atypischer Beschäftigung nur für diejenigen Beschäftigten zeigen, die auch zur Randbelegschaft zählen. Dies sind gemäß dem Segmentationsansatz Niedriglohnbeschäftigte und Frauen. Tabelle 3 zeigt für diese Beschäftigtengruppen den Vergleich zwischen Betrieben mit und ohne Betriebsrat hinsichtlich der (geschätzten) Anteile atypischer Beschäftigung. Für die Gesamtwirtschaft wird im Einklang mit den theoretischen Überlegungen bestätigt, dass die relative Häufung von atypischer Beschäftigung in Betrieben mit Betriebsrat vor allem bei Beschäftigten mit Niedriglohn (und weniger für Frauen) wirksam ist.⁹

Tab. 3: (Geschätzte) Anteile atypischer Beschäftigung in Betrieben mit und ohne Betriebsrat und (geschätzte) Prozentsatzdifferenzen nach Niedriglohn und Geschlecht, in%, Logitregression 2011

	<i>Alle Berufe</i>				<i>Gebäudereiniger</i>			
	Niedriglohn		Geschlecht		Niedriglohn		Geschlecht	
	nein	Ja	Männer	Frauen	nein	ja	Männer	Frauen
Kein Betriebsrat	18,0	51,7	7,5	48,8	93,7	93,5	56,0	94,5
Betriebsrat	19,4	66,9	10,0	52,8	78,7	91,1	56,9	86,5
Differenz	1,4	15,2*	2,5*	4,0*	-15,0*	-2,4	0,9	-8,0

Anmerkungen: * = signifikant auf 10%-Niveau. Die Schätzungen erfolgen auf Basis der Modelle aus der Tabelle 2. Es werden dementsprechend weitere Faktoren kontrolliert (s.a. Kap. 3), und enthalten zusätzlich den Interaktionseffekt zwischen Betriebsrat und Niedriglohn bzw. Geschlecht.

Quelle: SOEP v28, eigene Berechnungen

Umgekehrt gilt aber nicht, dass Betriebsräte Beschäftigte ohne Niedriglohn besonders vor atypischer Beschäftigung schützen, da sich hier kein negativer Betriebsratseffekt findet. Eher kann vermutet werden, dass Betriebsräte nachfrageseitigen Flexibilisierungsstrategien wenig entgegenzusetzen können und in Niedriglohn Beschäftigte hiervon stärker betroffen sind. In der Berufsgruppe der Gebäudereiniger zeigt sich dagegen, dass Betriebsräte vor allem die Beschäftigten ohne Niedriglohn vor atypischer Beschäftigung schützen. Für die mit Niedriglohn Beschäftigten gilt: Sie sind nahezu vollständig atypisch beschäftigt, Betriebsräte können hiervor keinen Schutz gewähren. Dies deutet in diesem offenen Beschäftigungssystem auf eine eher selektive Strategie

⁹ Wenngleich die Geschlechterunterschiede im Betriebsratseffekt marginal erscheinen (2,5% mehr atypisch beschäftigte Männer in Betrieben mit Betriebsrat im Vergleich zu 4% bei den Frauen), ist anzumerken, dass sich hinter dem starken Betriebsratseffekt bei Beschäftigten mit Niedriglohn vornehmlich Männer verbergen. D.h. wenn die Männer in Betrieben mit Betriebsrat Niedriglohn erhalten, fällt das Risiko atypischer Beschäftigung umso größer aus (nicht dargestellt).

der Interessenvertretung in der Lohnpolitik hin und widerspricht somit Hypothese 2c. Dies bestätigt sich für das Segmentationsmerkmal „Geschlecht“ allerdings nicht: Der Betriebsratseffekt in der Gruppe der Frauen ist sogar negativ, obgleich nicht signifikant.

Im Berufsfeld der *MFA* sind die wenigen Beschäftigten, die in einem Betrieb mit Betriebsrat arbeiten (überwiegend Kliniken) relativ gut vor Niedriglohn geschützt (Tab. 2). Dies gilt ebenso für die Gewerkschaftsmitgliedschaft, wobei der Effekt nicht berechnet werden konnte, da es schlichtweg kein Gewerkschaftsmitglied mit Niedriglohn gibt.¹⁰ Die Annahme für geschlossene Beschäftigungssysteme hat sich hier also bestätigt (H 2c). Der Effekt der Gewerkschaftsmitgliedschaft auf atypische Beschäftigung und Niedriglohn ist vermutlich aufgrund der Fallzahlen nicht signifikant, ist aber wie erwartet stark positiv. In einem weiteren Modell zeigt sich aber (nicht dargestellt), dass sich dahinter ein signifikant hoher Anteil (weiblicher) Teilzeitbeschäftigter verbirgt. Dies deutet darauf hin, dass es in diesem von Frauen dominierten Berufsfeld weniger Flexibilisierungsstrategien der zeitlichen Befristung (durch befristete Verträge oder Leiharbeit) gibt und die weiblichen Teilzeitbeschäftigten ähnlich wie eine klassische Stammebelegschaft organisiert sind.

Bei den Sozialarbeitern/ErzieherInnen sind weder in Bezug auf atypische Beschäftigung noch auf Niedriglohn signifikante Effekte der Vertretungsinstitutionen zu beobachten. Differenziert man aber wiederum nach Geschlecht (nicht dargestellt), so wird deutlich, dass vor allem die Gewerkschaftsmitgliedschaft für die wenigen Männer häufiger mit atypischer Beschäftigung assoziiert ist – womit H 2c lediglich für Männer bestätigt wird.

6. Qualitative empirische Ergebnisse

Der in den quantitativen Analysen beobachtete, nur schwach negative und nicht signifikante Zusammenhang von Niedriglohn und Gewerkschaftsmitgliedschaft im Gebäudereinigerhandwerk ist im spezifischen Kontext des Berufsfeldes zu sehen. So steht dem geringen gewerkschaftlichen Organisationsgrad eine vergleichsweise hohe Tarifdeckung gegenüber, die über die lange Tradition des allgemeinverbindlichen Tarifvertrags durch einen Innungsvertreter erklärt wird (Exp. 1). Damit ist davon auszugehen, dass sich die Lohnfindung am mittleren Produktivitätsniveau orientiert, um die Arbeitsplätze in der Branche nicht zu gefährden – was gleichzeitig den hohen Niedriglohnanteil bedingen dürfte. Im Einklang mit dieser Strategie wurde von der IG BAU Ende 2007 die Einführung eines branchenspezifischen Mindestlohns erkämpft. Die Unterstützung des Mindestlohns seitens der Arbeitgeber entsprang dem Motiv, die Konkurrenz zwischen den Anbietern, die fast ausschließlich über den Preis bzw. den Lohn geführt wird, zu entschärfen (Exp. 1). Auf Seiten der Gewerkschaften ist diese Politik durchaus als integrative Strategie zu interpretieren, da die Sicherung von Mindeststandards vor allem den gering Entlohnnten zu Gute kommt. Da der vereinbarte

¹⁰ Dies deutet an, dass in den Bereichen, die gewerkschaftlicher Organisation zugänglich sind, wie etwa Krankenhäuser, Niedriglohn deutlich seltener ist oder vermieden wird und somit eher in organisationsfreien Betrieben zu finden ist.

Mindestlohn jedoch mehr oder weniger die Niedriglohngrenze „umschreibt“,¹² bleibt der Anteil der Niedriglohnbeschäftigten in diesem Berufsfeld vergleichsweise hoch.

In den wenigen Betrieben mit Interessenvertretung steht auch beim Betriebsratshandeln die Entgeltsicherung im Vordergrund, was sich beispielsweise daran zeigt, dass ein Betriebsrat gegründet wurde, weil „die Löhne nicht“ stimmten (Int. 5). Mit der Durchsetzung eines Betriebsrats unter repressiven Bedingungen konnte jedoch insgesamt eine relative Verbesserung der Lage der Mitarbeiter erreicht werden: „es dauerte lange, bis man uns als Betriebsrat akzeptiert hat, und es dauerte auch lange, bis man die Rechte der Mitarbeiter durchsetzen konnte“ (Int. 5).

Das zentrale Ergebnis der quantitativen Analysen, dass auch in den wenigen Betrieben mit Betriebsrat in der Gebäudereinigung vor allem die Niedriglohnbeschäftigten kaum vor atypischen Beschäftigungsformen geschützt werden, lässt sich dadurch untermauern, dass von Seiten der Arbeitgeber ein Festhalten vor allem an der hier dominanten Form der geringfügigen Beschäftigung zu konstatieren ist. Diese wird als dringend notwendige und unverzichtbare Arbeitsform erachtet, um die zeitliche Flexibilität der Unternehmen zu gewährleisten (Exp. 1). Der rechtliche Kontext bietet den Betriebsräten dabei kaum Möglichkeiten dem entgegenzuwirken. Allerdings wird von Seiten der IG BAU versucht, die Interessen dieser Gruppe mit zu vertreten (Exp. 2). Dass die Mehrheit der Beschäftigten im Gebäudereinigerhandwerk nicht im Normalarbeitsverhältnis beschäftigt ist und (daher) mittlerweile 20% der Mitglieder der IG Bau geringfügig Beschäftigte sind (Riedel 2012), dürfte die Entwicklung entsprechend inklusiver Strategien befördern. Die Repräsentanz der Interessen der geringfügig Beschäftigten wird jedoch durch deren eingeschränkte Möglichkeiten, an der Mitbestimmung teilzuhaben, erschwert: Die geringfügig Beschäftigten „sind (...) mit (...) einer kleinen Gruppe in Betriebsräten vertreten. Weil (...) die arbeiten ja täglich bis zu zwei Stunden am Tag. Und Betriebsratsarbeit braucht natürlich eine andere Zeit, wo man dann auch diese Tätigkeit machen müsste“ (Exp. 2). Das entsprechende Problem gilt auch für die befristet Tätigen – und zeigt damit die Problematik in offenen Beschäftigungssystemen: „Mitbestimmung und Befristung geht ja gar nicht. [Für] befristet Beschäftigte (...) ist das problematisch (...) dass jemand für eine Mitbestimmung seine oder ihre Kandidatur bekannt gibt“ (Exp. 2). Von Seiten eines Betriebsrates wird einerseits die Notwendigkeit der betrieblichen Interessenvertretung für die Durchsetzung bestehender Rechte durchsetzungsschwacher Beschäftigtengruppen betont: „das sind ja meistens ausländische Reinigungskräfte – und die sind eigentlich froh, dass sie eine Arbeit haben. Die beschweren sich zwar, aber sie würden sich jetzt nicht irgendwie wehren oder so“ (Int 8). Insgesamt sind vor allem die restriktive rechtliche Gestaltung der Handlungsmöglichkeiten der Betriebsräte in Bezug auf atypische Beschäftigung sowie die strukturellen Probleme der Beteiligung atypisch Beschäftigter an der Interessenvertretung als Ursachen für die in den quantitativen Analysen belegten, eher selektiven Strategien der (wenigen) betrieblichen Interessenvertretungen in der Gebäudereinigung zu deuten.

¹² Bei dem gegenwärtigen Mindestlohn in der Gebäudereinigung wird zwischen Innen- und Unterhaltsreinigung bzw. Glas- und Fassadenreinigung sowie nach Ost- und Westdeutschland unterschieden, so dass dieser in 2014 zwischen 7,56 € und 12,33 € variiert.

Im Berufsfeld der *Medizinischen Fachangestellten* ist die zentrale Strategielinie im Umgang mit Löhnen und Beschäftigungsformen seitens der Arbeitgeber als Festhalten am Status quo zu skizzieren. Die Strategien der Arbeitnehmerorganisationen im Umgang mit atypischen Beschäftigungsformen bzw. Löhnen sind bei den MFA maßgeblich durch ihre Schwäche gekennzeichnet. Das Ergebnis der quantitativen Analysen, dass Gewerkschaftsmitgliedschaft und Betriebsräte vor Niedriglohn „schützen“, dürfte darauf zurückzuführen sein, dass entsprechende Interessenvertretungsstrukturen lediglich in ausgewählten Betrieben gelten. Die wenigen Beschäftigten dort dürften zu den Privilegierten zählen. Tarifverhandlungen für die Beschäftigten in den Arztpraxen werden dagegen durch den Berufsverband medizinischer Fachberufe ausgehandelt. Da Niedriglohn unter den MFA weit verbreitet ist, ist die tarifpolitische Strategie des Berufsverbandes für allgemein höhere Abschlüsse durchaus als inklusiv zu interpretieren: „Also wir versuchen schon, dass die Qualität von den MFAs bezahlt wird, aber wir kämpfen halt gegen die Ärzte in den Tarifverhandlungen, ne. Weil die sehen ja nur ihren Geldbeutel und wollen davon nicht viel hergeben“ (Exp. 6 A 73). Als Grund für die geringe Verhandlungsmacht wird die fehlende Konfliktfähigkeit der Beschäftigten angesprochen: „[S]ie [sind] dann der Meinung (...), dass sie vom Chef rausgeschmissen werden, wenn sie streiken, für mehr Lohn“ (Exp. 6 A 131).

Zudem bedingt das Fehlen von Betriebsräten in den Arztpraxen, dass die Umsetzung der Tarifvereinbarungen von der Konzilianz der einzelnen Arbeitgeber abhängt. Folge ist ein extrem geringes Schutzniveau für die dort Beschäftigten. Der Umgang mit diesen Bedingungen ist durch individuelle Strategien geprägt wie Arbeitsstellenwechsel, das temporäre Ausscheiden aus dem Beruf, das oft mit dem Wechsel in die Familienzeit verbunden wird, oder auch die Abwanderung in ein anderes Berufsfeld (Kathmann/Dingeldey 2013). Die Zunahme von Normalarbeitsverhältnissen verweist hier nur vermeintlich auf ein „schließendes“ Beschäftigungssystem, da die Verweildauer im Beruf gering ist. Dabei wird auch Teilzeitbeschäftigung nicht als prekäre Beschäftigungsform wahrgenommen, sondern als Chance zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die primär auf Wunsch der ArbeitnehmerInnen gewählt wird (Exp. 6; Exp. 9).

In den Berufsfeldern der *Sozialarbeiter und Erzieher* teilen die befragten Arbeitgeber und die Arbeitnehmervertreter die Einschätzung, dass staatliche Akteure die heterogene Trägerstruktur (staatlich/kommunale Träger, Kirche und Wohlfahrtsverbände) nutzen, um durch Privatisierung und Auftragsverlagerung hin zu den Trägern des „Dritten Weges“ die (Lohn-)Kosten zu senken (Exp. 1 & 5). Die Entwicklung der Arbeitsbedingungen wie auch der Löhne wird von beiden Seiten vielfach auf diese Kontextbedingungen zurückgeführt. Mitgliederverluste der Arbeitgeberverbände (z. B. der AWO Deutschland e.V.) bzw. die (reflexive) Ausweitung der Mitgliedschaft ohne Tarifbindung, von der etwa ein Drittel der Mitglieder Gebrauch macht, tragen zur weiteren Zersplitterung der Tariflandschaft bei. Der damit einhergehende Trend zu Haustarifverträgen sei jedoch gestoppt, da die personellen und finanziellen Ressourcen für die Aushandlung zu aufwendig erscheinen (ebd.). Der quantitative Befund, dass es hier kaum Niedriglohn gibt, dürfte primär der Qualifikationsstruktur in diesem Bereich geschuldet sein. Zudem ist die mittlere Dichte von Betriebs- bzw. Personalräten sicherlich mit für die adäquate Einstufung der Beschäftigten verantwortlich.

Prozesse der Ausgründung sowie der projektförmigen Arbeitsorganisation „fördern“ die Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse (Fuchs-Rechlin 2012). Befristungen werden häufig als verlängerte Probezeiten eingesetzt und machen damit primär Berufsanfänger zu Outsidern. Die dominierenden Teilzeitarbeitsverhältnisse werden dagegen häufig auf Wunsch der Beschäftigten etabliert (Int 1; Int 2; Int 3) – und sind nicht primär Ausdruck einer Marginalisierungsstrategie. Der insgesamt hohe Anteil von Gewerkschaftsmitgliedern unter den atypisch Beschäftigten könnte damit zeigen, dass sich vor allem weibliche Teilzeitbeschäftigte als Teil der Stammbeschaften verstehen und auch gewerkschaftlich organisieren. Dass atypisch beschäftigte Männer häufiger organisiert sind als Frauen, könnte gleichwohl ein Indiz dafür sein, dass sie die Interessenvertretung stärker nutzen, um gegen ihre prekäre Situation anzugehen.

Gewerkschaften versuchen auf politischer Ebene die staatlichen Strategien zur Kostensenkung im Sozialbereich einzudämmen (Exp. 4), unter anderem indem sie zusammen mit Arbeitgebern im Zuge einer „geteilten Kooperation“ die Aufrechterhaltung von flächendeckenden Tarifverhandlungen sichern. Die Fragmentierung der Interessenorganisationen der Arbeitnehmer mindert jedoch deren Verhandlungsmacht und schränkt die Verfolgung integrativer Strategien ein. Dabei werden auch Verdrängungsprozesse bzw. die damit einhergehende Interessensegmentation entlang der verschiedenen Professionen deutlich: *„Die Sozialarbeiter, die immer am Kopftisch saßen, kriegen Panik wenn der Katzentisch steigt. Die am Katzentisch finden sich diskriminiert, wenn sie jetzt an den anderen Tisch sollen, weil sie doch eigentlich schon immer hier saßen, warum sollen die Nachfolger dann da hoch?“* (Exp. 3 A 43-52). Vor diesem Hintergrund bleibt offenbar wenig Spielraum, die Interessen der atypisch Beschäftigten zu vertreten – insbesondere, wenn deren Organisationsbereitschaft (z.B. bei Befristeten) als gering wahrgenommen wird: *„Also die Jungen sagen mir klipp und klar: ihr mit eurem Verbandsgedödel, das geht uns alle nichts an“* (Exp. 3). Als Gründe für das Desinteresse werden die zusätzliche Belastung und die fehlende Vereinbarkeit eines gewerkschaftlichen Engagements mit Partnerschaft/Familie genannt. Die Problematisierung von atypischen Beschäftigungsformen ist bei den Gewerkschaften daher eng mit dem Ziel der Mitgliederengewinnung gekoppelt (Exp. 4), die häufig über die noch vorhandenen Betriebsräte im öffentlichen Bereich erfolgt (Exp. 4: 106f.).

7. Fazit

Ziel des Beitrages war es, einen differenzierten Blick auf den Strukturzusammenhang zwischen prekären Beschäftigungsbedingungen und kollektiver Interessenvertretung in beschäftigungsexpansiven und frauendominierten Berufsfeldern des Dienstleistungssektors zu werfen. Die zentralen Fragen zielten auf die Schutzwirkung der Interessenvertretung in Bezug auf atypische Beschäftigung und Niedriglohn sowie entsprechender integrativer bzw. exklusiver Akteurstrategien. Deskriptiv lässt sich die angenommene berufsspezifische Heterogenität in Ausprägung und Dynamik von prekären Beschäftigungsbedingungen und kollektiver Interessenvertretung durchaus feststellen. Zudem zeigen sich Variationen gegenüber dem gesamtgesellschaftlich, expansiven Trend atypischer Beschäftigungen, z.B. bei den Medizinischen Fachangestellten. Damit bestätigt sich die (auch für weitere Analysen) unabdingbare Notwendigkeit berufsfeldbezogener Analysen.

Jenseits der deskriptiv beobachteten Heterogenität zeigen sich in den quantitativen Analysen gleichwohl verschiedene zentrale Ergebnisse, die für alle Berufsfelder gelten: *Erstens* ist Interessenvertretung mit geringeren Anteilen von Niedriglohnbeschäftigung assoziiert. Im Umkehrschluss bedeutet das: Die (wachsende) Niedriglohnbeschäftigung lässt sich durchaus als Resultat der Erosion bzw. des Nichtvorhandenseins der Interessenvertretung auffassen. Dementsprechend scheinen Insider-Outsider-Mechanismen in der Lohndimension weder auf überbetrieblicher noch auf betrieblicher Ebene zu greifen. Anders gestaltet sich dieser Zusammenhang, *zweitens*, in Bezug auf atypische Beschäftigung. Hier ist der Verweis auf die Insider-Outsider-Theorie zwar zutreffend, bleibt aber unterkomplex. Gesamtwirtschaftlich verringert einerseits Gewerkschaftsmitgliedschaft in Verbindung mit Tarifdeckung das Risiko, atypisch beschäftigt zu sein. Andererseits findet sich in Betrieben mit Betriebsräten relativ häufiger atypische Beschäftigung. Die qualitativen Ergebnisse bestätigen die Vermutung, dass dieser Befund weniger auf die Verfolgung selektiver Schließungsstrategien der Betriebsräte zurückzuführen als vielmehr durch den Rechtskontext begründet ist. Dieser erlaubt Betriebsräten eine effektive Kontrolle des Kündigungsschutzes, schränkt jedoch die Mitbestimmung gerade bei der Nutzung atypischer Beschäftigung stark ein. Dies motiviert vermutlich Flexibilisierungsstrategien von Seiten der Arbeitgeber und führt damit zu einer Öffnung der Beschäftigungssysteme gerade in Betrieben mit Betriebsrat.

Der Blick in die Berufsgruppen macht deutlich, dass dieser Befund jedoch nicht pauschal gültig ist. In den offenen betrieblichen Beschäftigungssystemen der *Gebäudereinigung* ist atypische Beschäftigung die Regel und Normalarbeit marginalisiert. Gewerkschaften verfolgen in Bezug auf die Löhne integrative Strategien, die aufgrund der Organisations- und Durchsetzungsschwäche bislang allerdings auf Mindeststandards beschränkt sind. In den wenigen Betrieben, die Betriebsräte haben, schützen diese – entgegen den Erwartungen sowie dem gesamtwirtschaftlichen Trend – vor allem das Stammpersonal ohne Niedriglohn. Neben dem auch hier selektiv wirkenden Rechtskontext könnte dies möglicherweise ein Indiz für „punktuelle“ Schließungsstrategien sein, die demnach auch in grundsätzlich offenen Beschäftigungssystemen zur Anwendung kommen. Bei den *Medizinischen Fachangestellten* wiederum trifft die Annahme von Insider-Outsider-Strategien in relativ geschlossenen Beschäftigungssystemen nicht zu. Hier deutet der hohe Anteil von teilzeitbeschäftigten Gewerkschaftsmitgliedern darauf hin, dass Teilzeitbeschäftigung als typische Beschäftigungsform des Stammpersonals gelten kann. Für *Sozialarbeiter/Erzieher* gilt: Institutionen der Interessenvertretung spielen keine große Rolle für die Beschäftigungsbedingungen.

Für alle Berufsgruppen wiederum gilt, dass die strukturellen Benachteiligungen im Hinblick auf die aktive Beteiligung an der Interessenvertretung für alle atypischen Beschäftigungsformen einschließlich Teilzeit weiterhin bestehen. Im Gegensatz zur Dualisierungsthese, aber auch zu den Annahmen des Segmentationsansatzes konnte auch in den qualitativen Analysen gleichwohl gezeigt werden, dass Frauen nicht (mehr) durchgängig benachteiligt sind. So steht Teilzeitarbeit nicht mehr ohne weiteres als Indiz für die Zugehörigkeit zur Randbelegschaft. Auch Frauen sind generell nicht (mehr) wesentlich stärker von Schließungsprozessen betroffen, die eher im Hinblick auf Niedriglohnbeschäftigung greifen. Allerdings stellt der hohe Niedriglohnan-

teil in den frauendominierten Berufsfeldern weiterhin ein Problem dar – von dem auch die dort beschäftigten Männer betroffen sind.

Die differenzierte Analyse der verschiedenen Beschäftigungssysteme und Berufsgruppen im Dienstleistungssektor macht einerseits deutlich, dass kollektive Institutionen der Interessenvertretung weiterhin einen wirksamen Schutz der Arbeitnehmer vor prekären Beschäftigungsbedingungen darstellen – und deren Schwäche oder gar ihr Fehlen mit einer Verschärfung von Prekarisierung einhergeht. Andererseits wird klar, dass über neue Formen der Arbeitnehmervertretung nachgedacht werden muss, um eine Verbesserung der Partizipationsmöglichkeiten von atypisch Beschäftigten in Gewerkschaften und Betriebsräten zu gewährleisten bzw. die Durchsetzung von gesetzlichen (Mindest-)Standards in den sich ausweitenden, mitbestimmungsfreien Räumen zu garantieren.

Literatur

- Addison, J.T./Teixeira, P./Zwick, T. (2006): Works councils and the anatomy of wages. In: *Industrial and Labor Relations Review*, 63: 247-270.
- Amlinger, M./Bispinck, R. (2013): Tarifbindung in Deutschland Ergebnisse der Verdienststrukturerhebung (VSE). In: WSI Tarifarchiv, Arbeitspapier 1/2013.
- Andrews, M.J./Stewart, M.B./Swaffield, J.K./Upward, R. (1998): The estimation of union wage differentials and the impact of methodological choices. In: *Labor Economics*, 5: 449-474.
- Antonczyk, D./Fitzenberger, B./Sommerfeld, K. (2011): Anstieg der Lohnungleichheit, Rückgang der Tarifbindung und Polarisierung. In: *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung*, 44: 15-27.
- Artus, I. (2010): Interessenhandeln jenseits der Norm: Ein deutsch-französischer Vergleich betrieblicher Interessenvertretung in peripheren und prekären Wirtschaftssegmenten. In: *Industrielle Beziehungen*, 17: 317-344, DOI: 10.1688/1862-0035_IndB_2010_04_Artus.
- Artus, I. (2014): Mitbestimmung und Leiharbeit. In: *WSI Mitteilungen*, 67: 113-121.
- Bahnmüller, R. (2009): Dezentralisierung der Tarifpolitik – Re-Stabilisierung des Tarifsystems? In: Bispinck, R./Schulten, T. (Hg.): *Zukunft der Tarifautonomie. 60 Jahre Tarifvertragsgesetz: Bilanz und Ausblick*. Hamburg: 81-113.
- Barlen, V. (2014): Herausforderung Leiharbeit und Werkverträge. Strategien der Mitbestimmung auf gewerkschaftlicher und betrieblicher Ebene im Organisationsbereich der IG Metall. Schriftenreihe Institut Arbeit und Wirtschaft 17. Bremen.
- Behringer, J./Dengler, C./Boockmann, B. (2011): Befristete Verträge und Arbeitsplatzdynamik in baden-württembergischen Betrieben. Eine empirische Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels. In: *IAB-Kurzbericht 2*. Nürnberg.
- Berninger, I./Schröder T. (2014): Niedriglohn, Working Poor und die Governance von Erwerbsarbeit. Eine Analyse von Normalarbeitnehmern aus geschlechts- und branchenspezifischer Perspektive. In: Dingeldey, I./Holtrup, A./Warsewa, G. (Hg.): *Governance von Erwerbsarbeit*. Wiesbaden: 199-225.
- Bispinck, R./Schulten, T. (2003): Verbetrieblung der Tarifpolitik? Aktuelle Tendenzen und Einschätzungen aus Sicht von Betriebs- und Personalräten. *WSI Mitteilungen*, 56: 157-166.
- Bispinck, R./Schulten, T. (2011): Trade union responses to precarious employment in Germany. In: *German report to the project "Bargaining for social rights"*. Düsseldorf.
- Bosch, G./Weinkopf, C. (2011): Arbeitsverhältnisse im Dienstleistungssektor. In: *WSI-Mitteilungen*, 55: 439-446.
- Bosch, G./Kalina, T./Kern, C./Neuffer, S./Schwarzkopf, M./Weinkopf, C. (2011): Evaluation bestehender gesetzlicher Mindestlohnregelungen – Branche Gebäudereinigung. Abschlussbericht. Download unter: http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Meldungen/evaluation-mindestlohn-gebaedereinigung.pdf?_blob=publicationFile (Zugriff: 14.10.2014).

- Brinkmann, U./Nachtwey, O. (2014): Prekäre Demokratie? Zu den Auswirkungen atypischer Beschäftigung auf die betriebliche Mitbestimmung? In: *Industrielle Beziehungen*, 21: 78-98, DOI: 10.1688/IndB-2014-03-Nachtwey.
- Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks (2012): Die Branche im Überblick. Daten und Fakten. Download unter: http://www.mueller-reinigungs-service.de/index_htm_files/BIV%20Daten.pdf (Zugriff: 14.10.2014).
- Cyba, E. (1998): Geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegregation: Von den Theorien des Arbeitsmarktes zur Analyse sozialer Ungleichheiten am Arbeitsmarkt. In: Geissler, B./Maier, F./Pfau-Effinger, B. (Hg.): *FrauenArbeitsMarkt. Der Beitrag der Frauenforschung zur sozio-ökonomischen Theorieentwicklung*. Berlin: 37-61.
- Davidsson, J./Naczyk, M. (2009): The ins and outs of dualisation: A literature review. Working Papers on the Reconciliation of Work and Welfare in Europe. In: REC-WP 02. Edinburgh.
- Dietz, M./Himsel, C./Walwei, U. (2013): Wandel der Erwerbsformen: Welche Rolle spielen strukturelle Änderungen am Arbeitsmarkt? In: *Arbeit*, 22: 85-104.
- Doellgast, V./Holtgrewe, U. (2012) A service union's innovation dilemma: limitations on creative action in German industrial relations. In: *Work, Employment and Society*, 26: 314-330.
- Doeringer, P./Piore, M. (1971): *Internal labour markets and manpower analysis*. New York.
- Dostal, W./Stoß, F./Troll, L. (1998): Beruf – Auflösungstendenzen und erneute Konsolidierung. In: *MittAB*, 31: 483-460.
- Düll, H./Ellguth, P. (1999): Atypische Beschäftigung: Arbeit ohne betriebliche Interessenvertretung? Empirische Analysen mit dem IAB-Betriebspanel zum Einfluß von Betriebsräten auf befristete und geringfügige Beschäftigung. In: *WSI-Mitteilungen*, 52: 165-176.
- Ellguth, P./Kohaut, S. (2014): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2013. In: *WSI Mitteilungen*, 67: 286-295.
- Emmenegger, P./Häusermann, S./Palier, B./Seeleib-Kaiser, M. (Eds.) (2012): *The age of dualization. The changing face of inequality in deindustrializing societies*. Oxford.
- Emmenegger, P. (2010): Gendering insiders and outsiders. Labour market status and preferences for job security. REC-WP 02. Edinburgh.
- Fuchs-Rechlin, K. (2012): Soziale Berufe: Von der Wachstums- zur Zukunftsbranche? *Sozial Extra*, 36: 32-35.
- Haipeter, T./Müghe, G./Schmierl, K./Struck, O. (2013): *Berufliche Qualifikationen – Eine Analyse für offene und geschlossene Beschäftigungssysteme*. Wiesbaden.
- Häusermann, S./Schwander, H. (2012): Varieties of dualization? Labor market segmentation and insider-outsider divides across regimes. In: Emmenegger, P./Häusermann, S./Palier, B./Seeleib-Kaiser, M. (Eds.): *The age of dualization. The changing face of inequality in deindustrializing societies*. Oxford: 27-51.
- Holst, H./Aust, A./Pernicka, S. (2008): Kollektive Interessenvertretung im strategischen Dilemma – Atypisch Beschäftigte und die "dreifache" Krise der Gewerkschaften. In: *Zeitschrift für Soziologie*, 37: 158-176.
- Kalina, T./Weinkopf, C. (2008): Konzentriert sich die steigende Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland auf atypisch Beschäftigte? *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung*, 41: 447-469.
- Karges, R./Lehner, I./Wegmann, H. (2001): Wenig Engagement in eigener Sache. Das Verhältnis sozialer Fachkräfte zu ihrer standespolitischen und gewerkschaftlichen Interessenvertretung ist entwicklungsbedürftig. In: *Blätter der Wohlfahrtspflege*, 11+12: 258-260.
- Kathmann, T./Dingeldey, I. (2013): Prekarisierung berufsfachlich qualifizierter Beschäftigung? Eine Analyse der Arbeitsbedingungen von medizinischen Fachangestellten. In: *Reihe Arbeit und Wirtschaft* Nr. 4. Bremen: Arbeitnehmerkammer Bremen.
- Kelle, U./Kluge, S. (1999): *Vom Einzelfall zum Typus. Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung*. Opladen.
- Keller, B./Seifert, H. (2011): *Atypische Beschäftigungsverhältnisse und soziale Risiken. Entwicklung, Strukturen, Regulierung*. Bonn.

- Kirmanoglu, H./Baslevant, C. (2012): Using basic personal values to test theories of union membership. In: *Socio-Economic Review* 10: 683-703.
- Köhler, C./Struck, O./Grotheer, M./Krause, A./Krause, I./Schröder, T. (2008): Offene und geschlossene Beschäftigungssysteme. Wiesbaden.
- Krause, A./Köhler, C. (2012): Arbeit als Ware – Zur Theorie flexibler Beschäftigungssysteme. Bielefeld.
- Kühnlein, G./Wohlfahrt, N. (2006): Soziale Träger auf Niedriglohnkurs? – Zur aktuellen Entwicklung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen im Sozialsektor. In: *WSI Mitteilungen*, 59: 389-395.
- Long, J.S./Freese, J. (2014): Regression models for categorical dependent variables using Stata. College Station.
- Palier, B./Thelen, K. (2010): Dualization and institutional complementarities: Industrial relations, labor market and welfare state changes in France and Germany. In: Emmenegger, P./Häusermann, S./Palier, B./Seeleib-Kaiser, M. (Eds.): *The age of dualization. The changing face of inequality in deindustrializing societies*. Oxford: 201-225.
- Pernicka, S./Aust, A. (Hg.) (2007): *Die Unorganisierten gewinnen. Gewerkschaftliche Rekrutierung und Interessenvertretung atypischer Beschäftigter – ein deutsch-österreichischer Vergleich*. Berlin.
- Riedel, P. (2012): Minijobs in der Gebäudereinigung. In: *WSI Mitteilungen*, 65: 64-67.
- Rueda, D. (2014): Dualization, crisis and the welfare state. In: *Socio-Economic Review*, 12: 381-407.
- Schmalz, Stefan/Dörre, Klaus (2014): Der Machtressourcenansatz: Ein Instrument zur Analyse gewerkschaftlichen Handlungsvermögens. In: *Industrielle Beziehungen*, 21: 217-237.
- Schnabel, C./Wagner, J. (2007): Einführung: Gewerkschaftsmitgliedschaft in Deutschland: Strukturen, Determinanten und Tendenzen. In: *Industrielle Beziehungen*, 14: 93-95
- Sengenberger, W. (1987): *Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich*. Frankfurt.
- Sesselmeier, W. (2004): Deregulierung und Reregulierung der Arbeitsmärkte im Lichte der Insider-Outsider-Theorie. In: *WSI Mitteilungen*, 57: 125-131.
- Schröder, T./Struck, O./Włodarski, C. (2008): Vordringlichkeit des Befristeten? Zur Theorie und Empirie offener Beschäftigungssysteme. In: Köhler, C. (Hg.): *Offene und geschlossene Beschäftigungssysteme-Determinanten, Risiken und Nebenwirkungen*. Wiesbaden: 145-202.
- Statistisches Bundesamt (2012): Mikrozensus. Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Beruf, Ausbildung und Arbeitsbedingungen der Erwerbstätigen in Deutschland. Fachserie 1 Reihe 4.1.2. https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetige/BerufArbeitsbedingungErwerbstaetigen2010412117004.pdf;jsessionid=6A7981011C144ECB5A17EE913DAB3455.cae3?__blob=publicationFile (Zugriff: 24.05.2013).
- Struck, O. (2006): Flexibilität und Sicherheit. Empirische Befunde, theoretische Konzepte und institutionelle Gestaltung von Beschäftigungsstabilität. Wiesbaden.
- Teschner, T. (2009): *Der Einfluss der Tarifbindung auf Lohnhöhe und Lohnverteilung*. Diskussionspapier Nr. 431. Hannover.
- Volmerg, B./Senghaas-Knobloch, E./Leithäuser, T. (1986): *Betriebliche Lebenswelt. Eine Sozialpsychologie industrieller Arbeitsverhältnisse*. Opladen.
- Vandaele, K./Leschke, J. (2010): Following the ‘organising model’ of British unions? Organising non-standard workers in Germany and the Netherlands. Working Paper 2010.02. Brussels.
- Visser, J. (2013): ICTWSS database on institutional characteristics of trade unions, wage setting, state intervention and social pacts in 34 countries between 1960 and 2012. Version 4 – April 2013. <http://www.uva-aiaa.net/208>.
- Wagner, G.G./Frick, J.R./Schupp, J. (2007): The German Socio-Economic Panel Study (SOEP) – Scope, evolution and enhancements. In: *Schmollers Jahrbuch*, 127: 139–169.
- Witzel, A./Reiter, H. (2012): *The problem-centred interview. Principles and practice*. Thousand Oaks.
- Zuchner, I./Cloos, P. (2012): Das Personal der Sozialen Arbeit. In: Thole, W. (Hg.): *Grundriss Soziale Arbeit*. Wiesbaden: 933-954.