

Becker, Karina

## Article

Entgrenzte Organisationen – begrenzte Beschäftigtengesundheit?  
Arbeitspolitische Aushandlungen um Grenzverschiebungen und  
Grenzziehungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz

Industrielle Beziehungen

## Provided in Cooperation with:

Verlag Barbara Budrich

*Suggested Citation:* Becker, Karina (2016) : Entgrenzte Organisationen – begrenzte Beschäftigtengesundheit? Arbeitspolitische Aushandlungen um Grenzverschiebungen und Grenzziehungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz, Industrielle Beziehungen, ISSN 1862-0035, Rainer Hampp Verlag, Mering, Vol. 23, Iss. 2, pp. 142-161,  
<https://doi.org/10.1688/IndB-2016-02-Becker> ,  
<https://www.budrich-journals.de/index.php/indbez/article/view/26453>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/196038>

### 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/>

Karina Becker\*

## **Entgrenzte Organisationen – begrenzte Beschäftigtengesundheit? Arbeitspolitische Aushandlungen um Grenzverschiebungen und Grenzziehungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz\*\***

**Zusammenfassung** – Der Beitrag diskutiert die Reichweite und Bezugnahme der durch Normen und Vorgaben gesetzten Grenzen im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Dafür werden zum einen Grenzverschiebungen um den Standard des Arbeitsschutzes im Rahmen arbeitspolitischer Aushandlungen in seiner historischen Entwicklung aufgezeigt. Zum anderen werden Grenzziehungen zwischen verschiedenen Beschäftigtengruppen identifiziert. Wie am Beispiel der stationären und häuslichen Pflege gezeigt wird, kommen diese durch den Ausschluss von Leiharbeitskräften und Werkvertragsnehmern von etablierten Arbeitsschutzstandards zustande. Ein Kennzeichen der Entgrenzung von Organisationen und Arbeit besteht demnach darin, dass prekär Beschäftigten mit geringen Sekundärmachtspotentialen vielerorts nur ein begrenztes Arbeits- und Gesundheitsschutzniveau zuteil wird.

### **Boundaryless organisations and their implications for employee health. Labour policy negotiations about boundaries in occupational health and safety**

**Abstract** – The article discusses the scope and reference of occupational health and safety as set by legal standards and specifications. Firstly, we discuss the shifting boundaries of occupational health standards with special regard to the historical development of labour related negotiations. Secondly, we identify the boundaries separating different groups of employees. Through the examples of in-patient and home care, we show that these boundaries are established through the exclusion of temporary staff and contract workers from established safety standards. As a consequence, the article argues that many precarious workers with individual diminished power resources are subject to limited levels of occupational health and safety.

Key words: **health, power, precarious work, care work** (JEL: P12, Q02, R31)

---

\* Dr. Karina Becker, Soziologie, TU Darmstadt, D – 64289 Darmstadt.  
E-Mail: becker@ifs.tu-darmstadt.de.

\*\* Artikel eingegangen: 16.4.2015  
revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 17.3.2016.

## 1. Einleitung und Thesen

In den letzten Jahren lassen sich vermehrt Grenzverschiebungen um die Vernutzungsbedingungen von Arbeitskraft beobachten, die von gesetzlichen Strukturen geprägt und von machtbasieren Aushandlungen gelenkt werden. Ergebnis und Modus dieser Aushandlungen hängen in hohem Maße von den Ressourcen der Beschäftigten und der arbeitspolitischen Kultur der Branchen und Betriebe ab. Denn um Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse strukturieren und gestalten zu können, bedarf es Machtressourcen, die für Beschäftigte „normalerweise“ – insbesondere für jene in Normalarbeitsverhältnissen – aus gesetzlichen Standards und Vorgaben erwachsen. Dazu gehören in erster Linie institutionelle (sekundäre) Machtressourcen – also „solche, die auf bereits kollektiv erkämpften bzw. staatlich gesetzten Regelungen und Institutionen beruhen“ (Jürgens/Naschold 1984: 61), in Form von Arbeits- und Tarifverträgen, dem Arbeitsschutzgesetz, aber auch absichernden behördlichen Kontrollen. Eine weitere Quelle zur Verbesserung der Verhandlungsposition kann individuelle Primärmacht sein, die sich „originär aus der Art der Abhängigkeitsbeziehungen“ (ebd.) zwischen den verhandelnden Parteien speist.

Wenngleich insbesondere das deutsche System der Arbeitsbeziehungen durch ein vergleichsweise hohes Standardisierungs- und Formalisierungsniveau gekennzeichnet ist, lässt sich in der Arbeitspraxis vielfach beobachten, dass diese Vorgaben modifiziert, verändert, ausgehebelt oder auch gänzlich negiert werden (Trinczek 2010: 841). Ein arbeitspolitischer Gegenstand, an dem sich das Zusammenspiel formeller Vorgaben und informeller Aushandlungen zwischen Kapital und Arbeit gut beobachten lässt, ist der Arbeits- und Gesundheitsschutz (AGS). Als zentrales betriebliches Handlungsfeld im Ringen um den nachhaltigen Erhalt der Beschäftigtengesundheit wird dieser seit einiger Zeit in vielen Betrieben prominent und mit hohem Konfliktpotential diskutiert (vgl. Kratzer/Dunkel/Becker/Hinrichs 2011; Pickshaus 2014; Ahlers 2015; Kämpf 2015). Eine Kontroverse zwischen den Betriebsparteien besteht etwa in der Gewichtung verhaltens- gegenüber verhältnisbezogener Maßnahmen im AGS. Während erstere vor allem den Beschäftigten die Verantwortung für ihre Gesundheit zuweisen und betriebliche Maßnahmen zum Abbau arbeitsbezogener Belastungen z.B. auf Massagen oder finanzielle Unterstützung für den Besuch im Fitnessstudio beschränken, drängen Interessenvertreter eher auf strukturelle Verbesserungen. Dazu gehören gesundheitsförderliche Arbeitszeiten (weniger Schichtarbeit etc.) und eine höhere Personalbemessung.

Beschäftigt man sich mit der konkreten betrieblichen Ausgestaltung des AGS, wird deutlich, dass zwischen gesetzlichen Vorgaben und ihrer Umsetzung eine Kluft besteht: Untersuchungen machen auf erhebliche Umsetzungsdefizite im Bereich der Gefährdungsbeurteilungen – dem zentralen Instrument des Arbeitsschutzes – aufmerksam. In einer 2008 durchgeführten Befragung des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Instituts der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) gibt zwar knapp die Hälfte der Betriebsräte an, dass Gefährdungsbeurteilungen in ihren Unternehmen durchgeführt werden, allerdings entspricht die praktische Umsetzung bei Weitem nicht dem Anspruch dieses Präventionsinstruments, mit dem Gefährdungen und Belastungen am Arbeitsplatz minimiert und präventive Maßnahmen umgesetzt werden sollen (Reusch/

Lenhardt 2012: 420ff.). Die ESENER-Studie (European Survey of Enterprises on Psycho-Social Risks at Work) zeigt, dass Deutschland im europäischen Vergleich nur auf einem der hinteren Plätze liegt; Deutschland sei – so die Einschätzung – hinsichtlich der Umsetzung der Sozialpartnervereinbarungen zum arbeitsbedingten Stress „hinter den Erwartungen zurückgeblieben“ (Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz 2010: 88f.).

Eine zentrale Erkenntnis früherer Studien besteht zudem darin, dass sich hinsichtlich des AGS-Niveaus Ungleichbehandlungen zwischen verschiedenen Beschäftigtengruppen ausmachen lassen. Anhand quantitativer Daten lässt sich zeigen, dass Leiharbeitskräfte deutlich schlechteren Arbeitsbedingungen als Stammbeschäftigte ausgesetzt sind, die zu ungleichen AGS-Bedingungen führen (Becker 2015; Becker/ Brinkmann/Engel 2012). Erreichte Standards im AGS kommen demnach in erster Linie Beschäftigten in unbefristeten Normalarbeitsverhältnissen zugute (Becker/Engel 2015).

Diese empirische Beobachtung nimmt der Beitrag zum Ausgangspunkt, indem er aktuelle Grenzziehungen von Arbeit und Organisationen anhand der Bezugnahme der durch Normen und Vorgaben gesetzten Grenzen diskutiert. Dies geschieht zum einen am Beispiel ‚neuer‘ postfordistischer und ‚alter‘ fordistischer Grenzverschiebungen im AGS. Zum anderen werden neue Grenzziehungen in Organisationen anhand neuer Beschäftigungsverhältnisse sowie entgrenzter Beschäftigungsorte in den Blick genommen.

Die betriebliche Übersetzung arbeitsrechtlicher Normierungen und Regelungen im AGS wird in einigen Fällen unilateral durch das Management gestaltet, vielfach aber auch als parteiische Aushandlung, mit einzelnen Beschäftigtengruppen und/oder deren InteressenvertreterInnen. Dies spielt sich vor dem Hintergrund betrieblicher Kräfteverhältnisse ab, für die sich in den letzten Jahren eine deutliche Verschiebung zuungunsten der prekär Beschäftigten konstatieren lässt. Insbesondere die seit den 1990er Jahren politisch induzierte Flexibilisierung und Verbetrieblichung im Arbeitsschutz und auf dem Arbeitsmarkt ging auf der betrieblichen Ebene mit einer Ausweitung von Ungewissheitszonen (Crozier/Friedberg 1994 (1979)) einher, die – wie gezeigt werden wird – Rückwirkungen auf die Machtbeziehungen in Betrieben und andere Arbeitszusammenhänge außerhalb von Organisationen hat. Denn Macht ist abhängig vom Handlungsfreiraum, über den ein Akteur verfügen kann. Gewinnt er durch sein strategisches Verhalten Freiraum, bedeutet dies für die anderen Akteure, dass sich für sie die Ungewissheit vergrößert. Um Ungewissheitszonen kontrollieren zu können, müssen Beschäftigte auf eben jene Machtressourcen zurückgreifen können, die als Sekundärmacht aus gesetzlichen Standards und Vorgaben erwachsen. Die Rücknahme dieser Standards auf der gesellschaftlichen Ebene führt betrieblich etwa dazu, dass Leiharbeitskräfte als temporäre Mitglieder von Unternehmen sich nur eingeschränkt auf die Arbeitspolitik im Entleihunternehmen beziehen können oder dass (vor allem geringqualifizierten) Werkvertragsnehmern ganz elementare Rechte und Machtressourcen fehlen, was unter anderem mit weitreichenden Folgen für ihre Gesundheit einhergeht. Beide Beschäftigtengruppen sind in vielen Unternehmen längst integraler Teil von Dienstleistungen und Produktionsprozessen. Das bedeutet jedoch nicht, dass sie betrieblich die gleichen AGS-Standards und Schutzrechte für sich geltend machen (können) wie die Stammbeschäftigten.

An diesem Problemaufriss ansetzend werden dem Beitrag drei Thesen zugrunde gelegt, an denen sich auch der Aufbau orientiert:

1. Mit der Entgrenzung von Arbeit und Organisationen gehen unterschiedliche Grade einer Exklusion von Beschäftigten einher, die auch mit einer Reduktion formeller Rechte und informell ausgehandelter Standards verknüpft sind. Zwar gab es immer schon einzelne Beschäftigte, die von Benachteiligungen betroffen waren, allerdings gilt dies aktuell für Leiharbeitskräfte und Werkvertragsnehmer in wachsendem Maße. Sie werden vielfach unter gesundheitsverschleißenden Arbeitsbedingungen beschäftigt.
2. Diese Tendenz ist Folge einer Deregulierungspolitik im AGS und im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz. Damit gehen Sekundärmachtpotentiale verloren, die bislang eine Verschiebung der betrieblichen Machtverhältnisse, die zu Ungunsten der prekär Beschäftigten geht, verhindert haben.
3. Zwar bietet der Arbeitsschutz Rechtsgrundlagen, um den Einsatz von Leiharbeitskräften und Werkvertragsnehmern zum Gegenstand von Mitbestimmung zu machen. Voraussetzung dafür ist jedoch, dass Beschäftigte von Betriebsräten in Entleihunternehmen vertreten werden und diese deren Schutz als arbeitspolitisches Ziel definieren.

## 2. Methodisches Vorgehen und empirische Basis

Der Beitrag reiht sich in einen größeren Forschungszusammenhang ein, in dem die Autorin das Feld des Arbeits- und Gesundheitsschutzes mit verschiedenen Foki (darunter partizipative Ansätze, neue Steuerungs- und Organisationsformen, Leiharbeitskräfte), teilweise auch mit anderen Forschungspartnern, untersucht hat.<sup>1</sup>

Für die hier verfolgte Fragestellung der Reichweite rechtlicher Mindestschutzzvorschriften im AGS wurde ein Tätigkeitsfeld gewählt, an dem sich besonders prägnant die Entgrenzung von Arbeit und Organisation beobachten lässt: In der Pflegearbeit wird in den letzten Jahren zunehmend auf Beschäftigungsverhältnisse jenseits der Normalarbeit (auf Leiharbeitskräfte und auf als Soloselbstständige firmierende Werkvertragsnehmer) zurückgegriffen. Die Tätigkeiten sind zudem räumlich und zeitlich entgrenzt; das gilt vor allem für die häusliche Pflege.

Am Beispiel der Pflegearbeit sollen Aussagen darüber generiert werden, inwieweit rechtliche Vorgaben im AGS in diesem Tätigkeitsfeld greifen und wie diese in der Praxis umgesetzt werden. Die Beschränkung auf dieses Feld bringt es mit sich, dass die theoretischen Schlussfolgerungen nicht eins-zu-eins auf andere Branchen übertragen werden können. Gleichwohl können sie dazu beitragen aufzuzeigen, wie rechtliche Ressourcen in die Mitbestimmungspraxis im Rahmen von Aushandlungen transferiert werden.

Die empirische Basis setzt sich zusammen aus:

- zwei Universitätskrankenhäusern, in denen Stammbeschäftigte und entliehene Leiharbeitskräfte zusammenarbeiten. Die Entscheidung, bei dem Entleih- und

---

<sup>1</sup> Dazu gehören die Projekte *pargema* (näheres zum Projekt siehe unter: [www.pargema.de](http://www.pargema.de)) sowie *GRAziL* ([www.grazil.net](http://www.grazil.net)).

nicht Verleihunternehmen anzusetzen, basiert darauf, dass Leiharbeitsunternehmen für sich selbst zwar oftmals eine vorzeigbare Arbeitsschutzorganisation vorweisen, in der Praxis diese jedoch vielfach nicht wirksam ist. Die Analyse der untersuchten Einrichtungen basiert auf insgesamt 27 teilstandardisierten Interviews, in denen die arbeitspolitische Kultur der Organisationen und die Arbeitsbedingungen verschiedener Beschäftigtengruppen erfragt wurden. Die Interviews wurden mit Stammbeschäftigten, Leiharbeitskräften, PersonalrätInnen, VertreterInnen der Pflegeleitungen und Sicherheitsfachkräften geführt. Zusätzlich wurden fünf ExpertInneninterviews mit GewerkschaftssekretärInnen von Ver.di herangezogen.

- einer aktuellen Untersuchung der Autorin zu migrantischer Pflegearbeit in deutschen Privathaushalten, bei der sie zunächst sechs ExpertInneninterviews mit den von den Gewerkschaften eingerichteten Beratungsstellen für mobile Beschäftigte, mit kommunalen Migrationsberatungsstellen und mit einer gewerkschaftlichen Expertin für Gesundheitspolitik geführt hat. Ferner konnte die Gründerin eines Migrantinnen-Stammtischs des Diözesanverbands interviewt werden. Ziel dieser Interviews war, einen Überblick über die rechtliche Situation der Pflegekräfte sowie über exemplarische Arbeitsbedingungen zu bekommen. Darauf aufbauend wurde die Ausgestaltung von Arrangements in der häuslichen Pflege erfasst. Interviewt wurden migrantische Pflegekräfte, die in Deutschland in Privathaushalten Haus- und Pflegearbeit verrichten, ihre Arbeitgeber (die Angehörigen) und – wenn dies möglich war – die Pflegebedürftigen selbst; insgesamt konnten neun Beziehungsdreiecke, anhand von insgesamt 27 Interviews, untersucht werden.

Die Interviews wurden aufgenommen, transkribiert und mit MAXQDA kodiert. Aus dem empirischen Material heraus wurden Kategorien gebildet, die im Laufe des Forschungsprozesses weiter ausdifferenziert wurden.

### 3. Arbeitsbedingungen jenseits der Normalarbeit

Wenngleich es bei den rechtlichen Schutzstandards formell inzwischen geringe Unterschiede zwischen den Beschäftigungsformen gibt – zumindest liegen entsprechende Regelungen in den einschlägigen Gesetzen (Arbeitsschutzgesetz § 3, 5, 6; Arbeitnehmerüberlassungsgesetz § 11 VI<sup>2</sup>) vor –, ist die betriebliche Praxis vielerorts davon geprägt, dass sich ver- und entleihende Unternehmen Zuständigkeiten und Verantwortung gegenseitig zuweisen. Das hat zur Folge, dass Leiharbeitskräfte und Werkvertragsnehmer vielfach nicht in betriebliche Schutzroutinen und Unterweisungen bis hin zu sicherheitstechnischen Standards integriert sind. Eine Ausnahme – auch auf der gesetzlichen Ebene – bilden als Soloselbständige firmierende Werkvertragsunternehmen: Sie fallen nicht unter das Arbeitsschutzgesetz – eine Regelungslücke, für die das

---

<sup>2</sup> Das Arbeitsschutzgesetz regelt in den §§ 3,5 und 6, dass der Arbeitgeber für einen angemessenen Schutz seiner Beschäftigten sorgen muss. Hierzu muss er die Arbeit der Beschäftigten beurteilen, um Gefährdungen zu ermitteln. Diese und die von ihm festgelegten Maßnahmen muss er dokumentieren. Artikel 11 VI des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes schreibt vor, dass der Arbeitgeber seine Leiharbeitnehmer über Gefahren unterrichten muss.

EU Committee of Social Rights Nachbesserungsbedarf in der deutschen Arbeitsschutzgesetzgebung sieht. Die Nichtregulierung des Arbeitsschutzes für diese Beschäftigten lässt erwarten, dass es hier zu Grenzverschiebungen von AGS-Standards kommt, die nochmal hinter das Niveau der Leiharbeitskräfte zurückfallen, das bereits unter dem der Stammbeschäftigten liegt. Anhand repräsentativen Datenmaterials (BiBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung) lässt sich zeigen, dass Leiharbeitskräfte gegenüber Stammbeschäftigten hinsichtlich Entgeltstrukturen, Perspektiven, Weiterbildungsmöglichkeiten und real geleisteten Arbeitszeiten deutlich schlechter abschneiden (Becker/Brinkmann/Engel 2013).

Zur AGS-Situation von Werkvertragsnehmern gibt es bislang keinen verfügbaren Datensatz, der solch eine Gegenüberstellung erlaubt. Die Ergebnisse von Forschungsprojekten zeigen, dass es in der Praxis ganz unterschiedliche Beschäftigungs- und Kontraktformen gibt (Hertwig/Kirsch/Wirth 2015). Sie reichen von wissensintensiven Tätigkeiten über Regaleinräumarbeiten im Supermarkt bis zu Handwerkerleistungen. Deutlich zugenommen hat in den letzten Jahren die Auslagerung von arbeitsintensiven, industrienahen Dienstleistungstätigkeiten mittels Werkverträgen (Siebenhüter 2013; Brinkmann/Nachtwey 2014). Um Lohnkosten abzusenken, vergeben Unternehmen dabei Tätigkeiten an Fremdfirmen, die vormalig zu deren Kernbereichen gehörten, z.B. Reinigungsarbeiten, Werkschutz sowie technische Servicearbeiten. Damit findet eine Aufweichung der ehemals starken Abgrenzung von Unternehmen gegenüber ihren vor- und nachgelagerten Bereichen statt. Immer weniger werden diese Arbeiten außerhalb der Betriebsgrenzen verrichtet (Klein-Schneider/Beutler 2013). Ein neuer Trend besteht darin, dass Werkvertragsnehmer gleich mehrere Dienstleistungen für unterschiedliche Kunden anbieten. Für die Beschäftigten ergeben sich daraus „Mehr-Arbeitgeber-Beziehungen“ mit unterschiedlichen Vergütungen und Standards bei den Arbeitsbedingungen (Nicklich/Helfen/Sydow 2014). In einem von Beutler/Lenssen (2012) durchgeführten Projekt zeigte sich, dass die vom Dienstleister gestellte persönliche Schutzausrüstung qualitativ meist deutlich schlechter abschneidet als die der anderen Beschäftigtengruppen. Die Zahl der Arbeitsunfälle ist für die Werkvertragsnehmer in vielen Branchen deutlich höher als die der Stammbeschäftigten. In der Stahlbranche wurde in 2008 ein 26fach höheres Unfallrisiko für diese Beschäftigten ermittelt (ebd.).

## **4. Grenzverschiebungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz**

### **4.1 Formelle Diskrepanzen als Ergebnis informeller Aushandlungen**

Strukturvorgaben werden auch dann nicht bruchlos umgesetzt, wenn sie in Gesetzen gegossen sind. Betriebliche Akteure verfügen demnach über einen Entscheidungsraum zur Umsetzung von Gesetzen, der von institutionellen Vorgaben und Regelungen strukturiert wird. Entscheidend für die konkrete Ausgestaltung betrieblicher Handlungsfelder ist neben den formellen externen Vorgaben auch die soziale Machtkonstellation; beides prägt die Größe und die Kontrollmöglichkeiten von betrieblichen Ungewissheitszonen (Crozier/Friedberg 1979: 43). Von den hier betrachteten Leiharbeitskräften und Werkvertragsnehmern können viele Ungewissheitszonen infolge fehlender Sekundärmachtpotentiale weder besetzt noch kontrolliert werden. Denn Beschäftigte, die nur temporär oder gar nicht mehr in einem Einsatzbetrieb sind und

formal über keine Organisationsmitgliedschaft verfügen, scheiden vom Wettbewerb um spezifische Machtquellen von vornherein aus (Crozier/Friedberg 1979: 45ff.). Sie sind daher auf Akteure im entleihenden Unternehmen angewiesen, die sie dabei unterstützen. Denn dem Entleiher wurden grundlegende Arbeitsschutzpflichten für die Leiharbeitskräfte übertragen. Deren Sicherstellung und Einhaltung können Betriebsräte auch kontrollieren.

Makropolitische Veränderungen, wie sie etwa in Flexibilisierungs- oder Deregulierungsprozessen ihren Ausdruck finden, haben Auswirkungen auf das Zusammenspiel interner Machtverhältnisse und externer Vorgaben. In der Regel werden sie vom Gesetzgeber damit begründet, dass den Unternehmen mehr Handlungsspielraum gegeben werden soll, damit die Vorgaben auch zu den praktischen Erfordernissen passen. Unberücksichtigt bleibt dabei jedoch, dass diese Aufweichungen auch weitreichende Konsequenzen für die Arbeitspolitik betrieblicher InteressenvertreterInnen haben (Jürgens/Naschold 1982): Die Rücknahme von Vorgaben ermöglicht einem machtvollen Akteur, die „strukturellen Rahmenbedingungen und die seine Interaktion mit anderen lenkenden ‚Regeln‘ zu seinen Gunsten zu verändern“ (Crozier/Friedberg 1979: 43). Der Erweiterung dieses Handlungsspielraums entspricht demnach eine Ausweitung der betrieblichen Ungewissheitszone, die ein Akteur in Abhängigkeit von seiner Macht kontrollieren kann, um seinen „eigenen Freiheits- und Willkürspielraum so weit wie möglich aus[z]udehnen“ (ebd.). Externe Vorgaben können diesen Freiraum einschränken und die Kontrolle über die betrieblichen Ungewissheitszonen wiederum reduzieren. Diese Grenzverschiebungen in beide Richtungen sind Ausdruck eines internen Machtkampfes, der sich u.a. um die Frage dreht, wo und wie streng sich die Organisation an externen Normen ausrichtet. Die Wirkkraft von Sekundärmacht in Form von Gesetzen, Richtlinien und anderen Vorgaben soll damit nicht gänzlich in Frage gestellt werden. Allerdings lässt sich zeigen, dass sie im Kontext der jeweiligen gesellschaftlichen Kräfteverhältnisse als Machtressource der einen oder anderen Seite fungieren (vgl. auch Jürgens/Naschold 1982).

#### ***4.2 Betriebliche Arbeitspolitik um die Beschäftigtengesundheit in der fordistischen Phase***

War die Frühphase des Industriekapitalismus davon geprägt, dass die lohnabhängig Beschäftigten ihre Arbeitskraft selbstverantwortlich und ohne institutionelle Absicherung vermarkten mussten, konnten Gewerkschaften und Betriebsräte in der Nachkriegszeit auf den Ausbau von Sekundärmachtpotentialen hinwirken. Unterstützend wirkte die staatliche Arbeitspolitik, die anhand von Institutionalisierungsprozessen, wie der Gründung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes und den Erlass von Arbeitsschutzgesetzen, auf eine Verstetigung aktiver Arbeitsgestaltung zielte. Der AGS blieb als arbeitspolitische Aufgabe weiterhin virulent, allerdings gaben verbesserte gesetzliche Regelungen den Beschäftigten und ihren Vertretern Machtressourcen an die Hand. Dies stellte die Basis dar, auf der sich eine Reihe mehr oder weniger formell ausgehandelter Kompromisse auf unterschiedlichen arbeitspolitischen Ebenen (des Betriebs, des Systems der industriellen Beziehungen, des Staates) (Jürgens/Naschold 1982: 328) entwickelten.



a) *Arbeitspolitische Aushandlungen um formelle Standards auf der Basis von Sekundärmacht*

Eine der zentralen Kompromissformeln der fordistischen Phase war die Akzeptanz entfremdender und die Gesundheit belastender Arbeitsbedingungen in der Massenproduktion durch die Beschäftigten im Tausch für das zu jener Zeit geltende Versprechen auf wachsende materielle, in der Regel kollektivvertraglich geregelte, Teilhabe und relative Sicherheiten. Mit Blick auf den AGS umfasste dieses Arrangement für die Beschäftigten neben der kurzfristigen Teilhabe auch langfristige Absicherungen. So waren sie im Fall einer Berufsunfähigkeit oder schleichenden Erwerbsminderung durch Versicherungsleistungen oder auch eine Frühverrentung geschützt. Des Weiteren wurden betriebliche Lösungen geschaffen, um erschöpfte Arbeitskräfte auf speziellen Arbeitsplätzen (z.B. dem des Pförtners) einzusetzen.

Die zwischen den Betriebsparteien ausgehandelten Abkommen, gesundheitsdezimierende Arbeitsbedingungen gegen Entschädigungen in Kauf zu nehmen, hatten vielfach zur Folge, dass problematische Verhältnisse der Arbeitsgestaltung im Verborgenen blieben. Ein Beispiel dafür ist die in den Interviews festgestellte Praxis, den Unternehmensbeitrag zur gewerblichen Unfallversicherung dadurch zu minimieren, dass Beinahe-Unfälle nicht thematisiert und meldepflichtige Unfälle vertuscht wurden, weil sich sonst die Gefahrklasse, in die Unternehmen eingestuft werden, erhöht hätte. Die Sicherheitsfachkraft eines Maschinenbauunternehmens schildert: „Viele Unfälle melden wir erst gar nicht. Davon weiß unsere BG [Berufsgenossenschaft, K.B.] natürlich nichts, wäre sonst auch teurer für uns.“ (Sifa eines Maschinenbauunternehmens, 2010)

Die *Weitung* bzw. *betriebspezifische Auslegung* überbetrieblicher Normen und Vorgaben in der Unternehmenspraxis setzte Gestaltungsspielräume voraus, die sich den verhandelnden Parteien in jener Zeit auch boten. Für die Betriebsräte und Beschäftigten waren dies vor allem Sekundärmachtquellen in Form von (Arbeitsschutz-)Gesetzen, auf die sie jederzeit zurückgreifen konnten. Insofern die Interessenvertreter diese Vorgaben auch einklagen konnten, besetzten sie eine von ihnen kontrollierte Ungewissheitszone (Crozier/Friedberg 1979: 56).

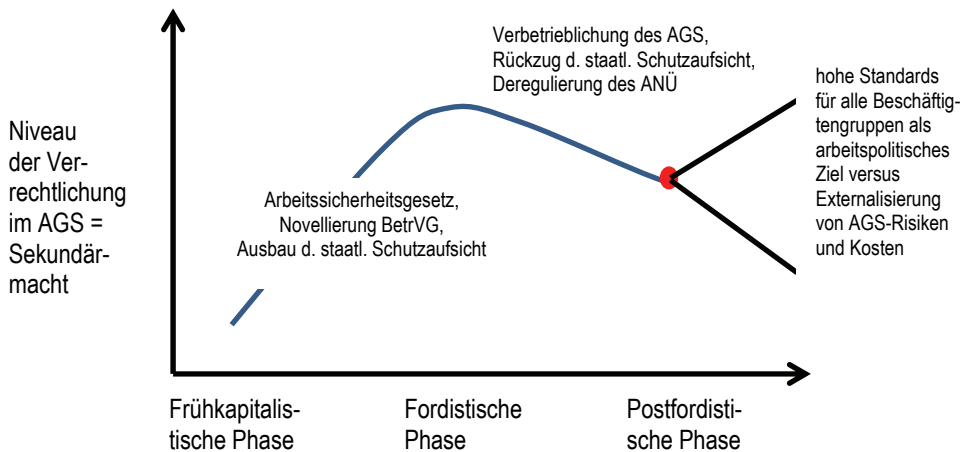
b) *Verschiebung von Investitionen im AGS*

Dass diese Aushandlungen reduzierte Schutzstandards zur Folge hatten, wird an der sogenannten Erschwerniszulage deutlich, die Beschäftigten als Entschädigung für besonders schwere und belastende Tätigkeiten zusätzlich zu ihrem Entgelt bezahlt wird. Häufiger noch als diese formelle (tarifvertraglich verankerte) Variante bewegten sich die kompromisshaften Aushandlungen in jener Zeit auf der informellen Ebene; schließlich richteten sie sich zum Teil auch gegen gesetzliche Vorgaben. Überbetriebliche Normen können auf diese Weise von einem Mindeststandard und einer Machtressource in der arbeitspolitischen Betriebsarena zum Gegenstand einer Regelungsauseinandersetzung werden. Wenn etwa über die Anwendung der Vorgaben aus der Arbeitsstättenverordnung zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen betrieblich informell vereinbart wurde, sie nicht oder nur teilweise umzusetzen, ermöglichte dies den Unternehmen, Investitionskosten für den AGS zu sparen bzw. diese zu verschieben.

Die Differenz zwischen kostenträchtigen AGS-Standards und Kosten sparendem Betriebsalltag stellte dabei zumindest potentiell einen finanziellen Betrag dar, der sich als „Fordistische Dividende“ bezeichnen lässt (Becker 2015). Diese konnten die Mitglieder der betrieblichen Allianz zwischen sich aufteilen und auch andere daran teilhaben lassen.

Die folgende Grafik zeigt das Zusammenwirken eines überbetrieblichen Regulierungsrückgangs im AGS und im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, und dem Versiegen von Sekundärmachtquellen. Dass es sich dabei um keine *Einbahnstraße* handelt, ist mit der Gabelung angedeutet: Wie in Abschnitt 5 noch dargelegt wird, bietet der AGS durchaus arbeitspolitische Sekundärmachtspotentiale, die einem *downscaling* von AGS-Standards entgegengesetzt werden können.

**Grafik: Entwicklung des Verrechtlichungsniveaus im AGS**



#### 4.3 Neuformierung von Arbeitspolitik in postfordistischen entgrenzten Erwerbsfeldern

Aktuelle sozialwissenschaftliche Diagnosen zum Wandel der Arbeitswelt konstatieren, dass ehemals klare Grenzen undeutlicher, die organisatorischen Grenzen von Unternehmen unschärfer geworden sind (Minssen 2012: 59). Die daran anschließenden Konzepte, etwa das der „Marktgrenzenverschiebung“ (Brinkmann 2011) oder der „Entgrenzung“ (Kratzer 2003; Sauer 2005), erfassen zum einen horizontale und vertikale Bewegungen in Form von Dezentralisierungen und der Erosion ehemals stabiler Betriebsgrenzen. Zum anderen machen diese Konzepte deutlich, dass die Ausrichtung von Unternehmen am Markt bzw. ihre Steuerung durch Instrumente der Marktzentrierung (z.B. durch variable, an das Arbeitsergebnis gekoppelte Entgelte und Zielvereinbarungen) zu einer Aufweichung etablierter Standards führt – in Hinblick auf die Arbeitszeit, den Arbeitsort und die Arbeitsverhältnisse. Für die Beschäftigten bedeutet dies, dass sie mit einer erhöhten Arbeitsintensivierung, steigenden Flexibilitätsanforderungen und dem Verlust vormals etablierter Beschäftigungsgarantien bis hin zur Arbeitsplatzsicherheit konfrontiert werden. Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung,

Vollzeitarbeit und unbefristete Arbeitsverträge geraten in Konkurrenz zu atypischen, vor allem prekären Anstellungsverhältnissen, darunter meist geringfügige Beschäftigung, Leiharbeit und zunehmend auch Werkverträge.

a) *Neue Dimensionen arbeitspolitischer Aushandlungen*

Der Ausschluss von Beschäftigten bzw. Beschäftigtengruppen von dauerhafter, existenzsichernder und qualifizierender Erwerbsarbeit lässt sich nicht erst heute beobachten. Bereits in den 1970er Jahren wurde in empirischen Studien auf eine Spaltung von Stamm- und Randbelegschaften (Dombois/Friedmann/Gockell 1982; Mendi-us/Sengenberger 1976) geschlossen. In den letzten Jahren ist es zu einer qualitativen und quantitativen (Keller/Seifert 2013) Ausweitung des Phänomens einer Schlechterstellung von Beschäftigtengruppen gekommen. Die neue Dimension dieser Form der „exklusiven Solidarität“ (Dörre 2014: 35) besteht darin, dass die Ungleichbehandlung nicht mehr nur auf die betrieblichen Ränder beschränkt ist, sondern auch die Kernbereiche und Kernkompetenzen von Unternehmen betrifft – ein Beispiel dafür, wie die Entgrenzung von Organisation und Erwerbsarbeit ineinandergreifen. Vor allem die Leiharbeitskräfte und Werkvertragsnehmer sind es nun, die den Konflikt zwischen der möglichst gewinnträchtigen Veräußerung der Arbeitskraft (in Form von Entgelt, Karrieren oder auch der Hoffnung durch besondere Anstrengungen in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis übernommen zu werden) und dem langfristigen Erhalt derselben verstärkt in sich selbst austragen müssen – auch deshalb, weil die bestehenden betrieblichen Aushandlungen durch das Management in Frage gestellt oder gänzlich aufgekündigt werden. Ein Beispiel dafür ist die Auslagerung von Arbeitsplätzen an Subunternehmen (mit häufig prekären Arbeitsbedingungen), auf denen ehemals ältere und/oder gesundheitlich verschlissene Arbeitskräfte eingesetzt wurden. Die problematischen Konsequenzen dieser Risikoverlagerung bekommen vor allem die prekär Beschäftigten zu spüren, die zwar einen wachsenden Anteil der Belegschaften ausmachen, aber einen betrieblichen Außenseiterstatus haben oder keine Organisationsmitglieder sind.

b) *Neue arbeitsbezogene Machtverhältnisse durch die Deregulierung des Arbeitsschutzes und des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes*

Diese neuen Dimensionen betrieblicher Schlechterstellung von Beschäftigtengruppen basieren auf einer, sich etwa seit Mitte der 1970er Jahre durchsetzenden, Verbetriebligungs- und Deregulierungspolitik, die zu einer Rücknahme der zuvor über Jahrzehnte aufgebauten Standards zum Schutz der Ware Arbeitskraft führte. Denn mit der Absenkung gesetzlicher Vorgaben im AGS und auf dem Arbeitsmarkt verändern sich nicht nur die Gesetzeslage und die formellen Anforderungen, die an Betriebe beim Einsatz von Arbeitskräften gestellt werden. Sie hat auch Auswirkungen auf die betrieblichen Kräfteverhältnisse, da den Beschäftigten und ihren InteressenvertreterInnen durch den Wegfall rechtlicher Vorgaben auch Sekundärmachtspotentiale bei der Ausgestaltung betrieblicher Arbeitspolitik genommen werden. Im Fall der häuslichen Pflegearbeit etablieren sich derzeit atypische, informelle Beschäftigungsstandards, die in vielerlei Hinsicht weit hinter das Niveau des fordistischen Normalarbeitsverhältnisses zurückfallen.

Bei der Neu- und Reformulierung von Richtlinien, Verordnungen und Gesetzen im AGS lässt sich in den letzten zweieinhalb Jahrzehnten ein Verbetrieblichungstrend ausmachen. Bis Ende der 1980er Jahre war der Arbeitsschutz an konkreten Vorgaben ausgerichtet. Die vorerst letzte formelle Bestimmung, mit der es gelang, einen bis dahin unregulierten Bereich einzuhegen und intern mit ausdifferenzierten und ausformulierten Normen zu strukturieren, stellt die Bildschirmrichtlinie von 1990 dar. Das auf der Grundlage von EU-Richtlinien 1996 novellierte deutsche Arbeitsschutzrecht verfolgt jedoch einen anderen Ansatz: Demnach soll der AGS in den Betrieben zunehmend eigenverantwortlich gestaltet werden. Zwar unterliegt der Arbeitgeber weiterhin einer Fürsorgepflicht (etwa die Schutzpflicht für Leben und Gesundheit der Arbeitnehmer), die Form, in der er dieser nachkommen muss, wurde im Gesetz jedoch offengelassen (Hien 2003). Am pointiertesten lässt sich dies an der 2004 erneuerten Arbeitsstättenverordnung zeigen. In der alten Fassung waren darin alle zentralen Anforderungen an Arbeitsstätten formuliert, die auf langjährigen Erfahrungen mit Gefährdungen basierten. Dieses Regelwerk wurde erheblich gekürzt und in erster Linie mit *Kann-Bestimmungen* versehen (Faber 2005). Auf der Internetseite des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales wird die Ausrichtung der Arbeitsstättenverordnung wie folgt erklärt: „Das neue Konzept der Verordnung folgt der Regelungssystematik der europäischen Arbeitsstättenrichtlinie: danach werden Schutzziele und allgemein gehaltene Anforderungen, aber keine detaillierten Vorgaben festgesetzt. Durch flexible Grundvorschriften soll den Betrieben Spielraum für an ihre Situation angepasste Arbeitsschutzmaßnahmen gegeben werden. Um den Arbeitgebern und den vollziehenden Behörden die Anwendung der Arbeitsstättenverordnung in der Praxis zu erleichtern, werden vom „Ausschuss für Arbeitsstätten“ (ihm gehören neben Vertretern der Länderbehörden und der Unfallversicherungsträger auch Vertreter der Sozialpartner an) erläuternde, rechtlich nicht verbindliche „Arbeitsstättenregeln“ (ASR) erarbeitet; ihnen kann entnommen werden, wie den in der Verordnung niedergelegten Anforderungen konkret entsprochen werden kann.“<sup>3</sup>

Aus der Verbetrieblichung formaler Anforderungen im AGS wird spätestens dann eine De-Regulierung, wenn die Umsetzung der verbliebenen gesetzlichen Vorgaben nicht mehr flächendeckend kontrolliert wird. Der Rückzug der staatlichen Arbeitsschutzaufsicht bedeutet nicht nur, dass eine systematische Überwachung von Betrieben realiter nicht mehr stattfinden kann, damit wird auch suggeriert, dass es den Unternehmen überlassen wird, wie sie mit den arbeitsschutzrechtlichen Vorgaben umgehen. Der vom Gesetzgeber initiierte Neuansatz, die Kontrolle der bleibenden Normen nicht mehr durch die staatliche Schutzaufsicht sicherzustellen, sondern an die Betriebe zu delegieren, bedeutet insbesondere für die prekär Beschäftigten, dass sie sich wieder verstärkt und selbständig um ihre eigene Beschäftigungsfähigkeit kümmern müssen. Möglich wird diese Entwicklung wiederum auch durch die sukzessive Lockerung der gesetzlichen Vorschriften zum Umgang mit Leiharbeit. Die Abschaffung des Synchronisationsverbots ermöglicht den Verleihfirmen, Marktrisiken direkter

---

<sup>3</sup> Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2011): „Arbeitsstättenverordnung“. <http://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze/arbeitsstaettenverordnung.html>, zuletzt geprüft am 10.03.2016

auf die Beschäftigten zu verlagern. Dies zeigt sich deutlich im Schnittbereich beider Handlungsfelder – der AGS-Situation der Leiharbeitskräfte.

c) *Externalisierung von Kosten im AGS an Organisationsexterne*

Aktuell lassen sich in der Praxis neue betriebliche Aushandlungen beobachten, die so gestaltet sind, dass Management und Interessenvertreter Zugeständnisse nicht mehr selbst erbringen, sondern organisationsexternen Beschäftigten abverlangen. Diese verfügen weder über die nötigen Machtressourcen, um ihre Interessen in diesen neuen Verhandlungen zur Geltung zu bringen, noch können sie – wie das empirische Material der Autorin zeigt – in der Regel Einfluss auf diese Prozesse und deren Ergebnis nehmen. Vor diesem Hintergrund lässt sich eine „Prekaritätsdividende“ zu deren Lasten erzielen (Becker 2015).

Im untersuchten Fallbeispiel der stationären Pflege wird etwa deutlich, dass hier auf betrieblicher Ebene Konzessionen verhandelt werden, die ehemalige Organisationsmitglieder betreffen, die damit zu externen „Dritten“ werden: Das Management des Universitätskrankenhauses bietet dem Personalrat an, von betriebsbedingten Kündigungen<sup>4</sup> abzusehen, wenn dieser im Gegenzug der Gründung eines Leiharbeitsunternehmens zustimmt, das bei allen Neueinstellungen als Arbeitgeber fungiert. Für die betroffenen Leiharbeitskräfte bedeutet diese formelle Abmachung eine eklatante Schlechterstellung gegenüber den Stammbeschäftigten, die sich auf das Entgelt, die Arbeitszeit und die konkreten Arbeitsbedingungen bezieht. Hinzu kommen Ungleichbehandlungen, die sich in der Zuweisung unattraktiver Arbeit durch die Vorgesetzten und KollegInnen äußern. So beschreibt ein Mitglied des Personalrats: „Was wir schon verstärkt mitkriegen ist, dass sich so eine Zwei-Klassen-Kultur herausbildet. Und wenn ich sage, Kultur, dann meine ich, dass die Festangestellten da wohl auch mitmachen. Eine Leiharbeitskraft erzählte mir letztens, dass sie immer die Arbeit machen muss, auf die die anderen keine Lust haben. Das wird für die Leiharbeiter dann einfach liegen gelassen und die müssen das dann ja auch machen, einfach weil sie längere Arbeitszeiten haben.“ (06PR02\_2011)

Die betriebliche Benachteiligung von Leiharbeitskräften als Ergebnis eines betrieblichen Handels kann auch Ergebnis einer für beide Beschäftigtengruppen zusätzliche Belastungen bringenden Arbeitssituation sein, in der die machtvollere Gruppe einen Kompensationshandel einfordert und damit eine neue betriebliche Verhandlungsarena besetzt. Dies lässt sich in einem weiteren Universitätskrankenhaus beobachten, in dem festangestellte Pflegekräfte gegenüber den Betriebsparteien den Anspruch erheben, im Gegenzug für ihre Mehrbelastungen durch die Einarbeitung der Leiharbeitskräfte von den unattraktiveren Schichten in der Nacht und am Wochenende befreit zu werden. Gegenstand dieses informellen Abkommens ist die *Hohheit über die Struktur der Arbeitszeit*: Auf die Gestaltung der Schichtpläne können ausschließlich die Stammbeschäftigten Einfluss nehmen, während die Leiharbeitskräfte als disponible Reservearmee „die Lücken, die die Stammbeschäftigten lassen, auffüllen. Das ist deren Aufgabe, dazu sind sie da“ (05PR02\_2011), so der Personalrat.

---

<sup>4</sup> Diese Vereinbarung liegt der Autorin vor, kann aber aus Anonymisierungsgründen nicht veröffentlicht werden. Stattdessen werden die Inhalte paraphrasiert wiedergegeben.

d) *Feblende institutionelle Standards und deren Kontrolle beim Werkvertragsinsatz in Privathaushalten*

Aktuell lässt sich beobachten, dass der Werkvertrag gegenüber der Leiharbeit als personalpolitisches Instrument an Bedeutung gewinnt. Diese Funktionsverschiebung lässt sich auf die Re-Regulierung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) seit 2003 zurückführen, die Beschäftigten und ihren Interessenvertretern wieder mehr Sekundärmachtpotentiale bietet, die sie für die Gestaltung von betrieblichen Ungewissheitszonen nutzen können. Demgegenüber hat der Werkvertrag keine nennenswerten Änderungen erfahren – hier greift weder der Grundsatz des Equal Pay, noch lassen sich formelle Ansätze eines Equal Treatment konstatieren. Beim Werkvertrag handelt es sich um eine vergleichsweise regelungsfreie Nische, die vom Arbeitgeber besetzt und kontrolliert wird. Weder werden die Rechte der Werkvertragsnehmer von einem eigenen Betriebsrat geschützt, noch gibt das BetrVG der Interessenvertretung des Entleihers die gleichen Vertretungsrechte wie im Fall der Leiharbeit. Der Logik des Werkvertrags ist geschuldet, dass die konkreten Vernutzungsbedingungen der Arbeitskraft allein dem Werkvertragsunternehmen obliegen – er ist der einzige Vertragspartner der Werkvertragsnehmer (Becker/Engel 2015: 182).

Bei den in Privathaushalten und damit außerhalb von Betriebsstätten auf der Basis von Selbständigkeit verrichteten Werkverträgen kommt hinzu, dass sie nicht in die Zuständigkeit der behördlichen Arbeitsschutzaufsicht fallen. Das liegt zum einen an dem oben genannten Regelungsdefizit für Soloselbständige; zum anderen kommt hinzu, dass der Privathaushalt als ein vor öffentlicher Kontrolle geschützter Bereich gilt, was in den letzten Jahren dort zu einer Ausbreitung unregulierter Beschäftigungs- und Arbeitsverhältnisse geführt hat (vgl. dazu auch Lutz 2009; Rerrich 2006). Allerdings bleiben Missstände und Zumutungen, wenn sie von den Beschäftigten nicht selbst öffentlich gemacht werden, zum Großteil im Verborgenen. Insbesondere für migrantische Beschäftigte lässt sich beobachten, dass diese nahezu ohne institutionalisierte soziale Kontrollmechanismen arbeiten, die als Mittel zur Sicherung von anerkannten Regeln des Verhaltens, gesellschaftlich ihre Wirkung entfalten. So ist die Existenz des sogenannten „grauen Pflegemarktes“, auf dem vielfach illegal, teilweise unter ordnungspolitisch fragwürdigen Bedingungen Pflegedienstleistungen verrichtet werden, ein von Teilen der Gesellschaft akzeptiertes, von der Politik toleriertes Phänomen oder wie eine gewerkschaftliche Expertin es ausdrückt: „Die Politik kennt das Problem seit langem, schaut aber weg.“ (gewerkschaftlichen Expertin für Gesundheitspolitik bei Ver.di, 2015)

Die Beschäftigung der migrantischen Haushalts- und Pflegekräfte basiert auf der Niederlassungsfreiheit. Danach können diese ihre Dienstleistung als Soloselbständige grenzüberschreitend in einem anderen EU-Mitgliedsstaat anbieten. Basis ihrer Arbeit ist ein Werkvertrag, den sie mit den Pflegebedürftigen bzw. deren Angehörigen abschließen; für ihre Beschäftigung benötigen sie keine Arbeitserlaubnis. Die Pflegekraft muss nachweisen, dass sie für mehr als einen Auftraggeber tätig ist. Dies kollidiert vielfach mit den Anforderungen der Arbeitgeber einer „Rundum-Betreuung“, denn in der Regel erfolgt die Vermittlung der Pflegekräfte an eine deutsche Familie über eine im Heimatland der Beschäftigten ansässige Agentur, die mit Dienstleistungsverspre-

chen wie „24-Stundenpflege“ wirbt. Viele der Migrantinnen wissen jedoch – auch wegen der Sprachbarrieren – weder um die Besonderheit ihres Beschäftigungsstatus noch um die konkreten Arbeitsinhalte und Anforderungen, die den Familien von den Vermittlungsagenturen zugesagt werden. Die Beschäftigung einer Pflegekraft, die nur einen Auftraggeber hat, durch den sie im Wesentlichen ihre Erträge erzielt und in dessen Haushalt (oder dem der Pflegebedürftigen) sie auch wohnt, wurde von mehreren Gerichten als Scheinselbständigkeit erklärt (vgl. AmtsG München, Urteil vom 10.11.08, AZ 1115, OWI 298, JS 4355/07; bestätigt durch das OLG Bamberg (AZ 2, SSOWI, 725/09). Hintergrund dessen ist, dass nach der Rechtsprechung des BAG für die Qualifizierung eines Rechtsverhältnisses als Arbeitsverhältnis entscheidend ist, wie der Geschäftsinhalt objektiv einzuordnen ist. Eine selbständige Beschäftigung liegt demnach nur dann vor, wenn die Beschäftigte ihre Tätigkeit im Wesentlichen frei gestalten und ihre Arbeitszeit selbst bestimmen kann (Waas 2012: 9) – beide Abgrenzungskriterien sind im Fall der Pflege im Privaten nicht erfüllt.

e) *Asymmetrische Machtbeziehungen zuungunsten der migrantischen Werkvertragsnehmerinnen*

Aus dem empirischen Material der Autorin geht hervor, dass die Migrantinnen – mehr als in jedem anderen abhängigen Beschäftigungsverhältnis – den Weisungen der Familien unterworfen sind. Da sie sich auf wenig rechtliche Standards stützen können, müssen sie ihre Arbeits- und Lebensbedingungen zum großen Teil mit den Familien, für die sie arbeiten, selbst aushandeln. Arbeiten und verhalten sich die Arbeitsmigrantinnen nicht, wie es die Familien von ihnen erwarten, werden sie von ihnen wieder nach Hause geschickt.

Fehlende Sekundärmachtpotentiale führen dazu, dass viele für selbstverständlich gehaltene Rechte und Gewissheiten für die Beschäftigten nicht gelten. Charakteristisch für diese Tätigkeiten ist eine beispiellose zeitliche, zum Teil auch räumliche, Entgrenzung von Arbeit und Beschäftigung: In den Fällen, in denen die Pflegekraft im gleichen Raum wie die pflegebedürftige Person selbst wohnt und damit erzwungenermaßen ständig abrufbereit ist, werden die Grenzen für die Zeit der Beschäftigung gänzlich aufgehoben. Die Inanspruchnahme freier Zeit, etwa einen Abend in der Woche zur freien Verfügung zu haben, wird von den Familien als Zugeständnis vermittelt und von den Pflegekräften vielfach auch so internalisiert: „Ich muss rund-um-die-Uhr verfügbar sein, dafür bin ich hier.“ (Pflegekraft\_Anna)

Die Befunde lassen den Schluss zu, dass Migrantinnen durch unzureichende institutionelle Kontrollen und Regulierungen, nahezu ohne Rücksicht auf ihre Gesundheit, ihr Wohlergehen und ihre Lebenserwartung, ausgebeutet werden. Solange der Arbeitsmarkt genügend Nachschub an Arbeitskräften bietet, kann Haus- und Pflegearbeit in Privathaushalten fernab von gesellschaftlichen Standards und staatlichen Kontrollen an machtschwache Migrantinnen ausgelagert werden. In der Tabelle werden die empirischen Befunde von Sekundärmachtpotentialen und deren Nutzung in der stationären und häuslichen Pflege gegenübergestellt.

**Tab. 1: Arbeitspolitische Ausgestaltung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in der Pflegearbeit im Postfordismus**

	Sekundärmacht	
	Potentiale (in Form von gesetzlichen Vorgaben)	Nutzung (Übertragung auf arbeitspolitische Praxis)
<b>Stationäre Pflege:</b> Einsatz von Stammbeschäftigten (STAN) und Leiharbeitskräften (LAN)	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Arbeitsschutzgesetz gilt für STAN und LAN gleichermaßen;</li> <li>-Arbeitnehmerüberlassungsgesetz regelt Gleichbehandlungsgrundsatz ;</li> <li>-Entleiher und Verleiher müssen diesen sicherstellen</li> <li>- Betriebsverfassungsgesetz regelt Mitbestimmung bei Einsatz von LAN und WAN</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Arbeitsschutzvorgaben werden prioritär für STAN geltend gemacht;</li> <li>Arbeitspolitische Aushandlungen zwischen Betriebsparteien zu Lasten von LAN;</li> <li>Schlechterstellung von LAN/ geringere AGS-Standards</li> </ul>
<b>Pflege im Privathaushalt:</b> Einsatz von Werkvertragsnehmern (WAN)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Arbeitsschutz fällt nicht in Geltungsbereich des Einsatzes von WAN;</li> <li>Keine Zuständigkeit staatlicher Arbeitsschutzbehörden</li> </ul>	nur in Einzelfällen

## 5. Arbeits- und Gesundheitsschutz als arbeitspolitischer Hebel bei betrieblich organisierter Arbeit

Leiharbeitskräfte und Werkvertragsnehmer unterliegen als *Grenzbeschäftigte* in Unternehmen spezifischen arbeitsbedingten Gesundheitsrisiken, die aus der Zuweisung besonders verschleißender Tätigkeiten und Arbeitszeiten oder auch fehlender Arbeitsroutinen resultieren. Dabei bietet der Arbeitsschutz betrieblichen InteressenvertreterInnen verhältnismäßig starke Rechte und Verhandlungsmacht, mit denen sie die Kontrolle über betriebliche Ungewissheitszonen zurückerlangen können. Auf diese Weise lassen sich prekäre Arbeitsverhältnisse eindämmen und/oder (wieder) zum Gegenstand einer sich dem Gleichbehandlungsgrundsatz verpflichtenden Arbeitspolitik redefinieren, die an etablierte Standards anknüpft.

*Schlüsselrolle der Interessenvertreter im Entleihunternehmen: Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) und Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) als Machtressource*

Leiharbeitskräfte gehen während ihres Arbeitseinsatzes in den Machtbereich eines anderen Arbeitgebers über. Der Entleiher entscheidet darüber, wie die Arbeitskraft genutzt werden soll, welche Arbeitsaufgaben die Leiharbeitskraft erledigen, welche Verfahren und Arbeitsmittel sie dabei verwenden oder unter welchen räumlichen, zeitlichen und sozialen Bedingungen sie die Arbeit ausführen soll. Die Gestaltung der Arbeit und die Anleitung bzw. Kontrolle der Arbeitsausführung obliegen nicht mehr dem Arbeitgeber, sondern dem Entleiher. Da die Zielsetzung des Arbeitsschutzrechts auch durch die Gestaltung und Ausführung von Tätigkeiten verwirklicht bzw. daran die Wirksamkeit der Vorgaben ermittelt werden kann, wurden dem Entleiher im § 11 AÜG auch Arbeitgeberpflichten im Arbeitsschutz übertragen: Nach § 11 Abs. 6 Satz 1 AÜG ist er für die Sicherheit und Gesundheit der Leiharbeitskräfte verantwortlich.



Der Entleiher hat demnach die Grundpflichten des Arbeitgebers nach § 3 ArbSchG nicht nur gegenüber den Stammbeschäftigten, sondern auch gegenüber *seinen* Leiharbeitskräften zu erfüllen. Dabei haben die Betriebsräte der Entleiher mit ihrem Mitbestimmungsrecht eine Schlüsselrolle: sie können die Einhaltung dieser Pflichten genauso sicherstellen und kontrollieren wie bei den Stammbeschäftigten. Dies ist umso mehr geboten, je weniger die Beschäftigten ihre Schutzinteressen selbst durchsetzen können. Mit den im Gesetz vorgesehen Schutzpflichten des Entleihers haben Betriebs- und Personalräte dafür ein starkes Mitbestimmungsrecht zur Hand. Dazu gehört zunächst die Verwirklichung des Gesetzeszwecks durch die Schaffung von Arbeitsumständen, unter denen die Arbeit gesundheitsgerecht ausgeführt werden kann (§ 3 Abs. 1 ArbSchG). Ferner gilt es, die Voraussetzungen für die richtige Gestaltung und Ausführung von Tätigkeiten sicherzustellen. Der Entleiher ist demnach qua Gesetz verpflichtet, die Betriebsorganisation so anzupassen, dass sie einen geeigneten Ordnungsrahmen für die Umsetzung des Gesetzeszwecks sicherstellt (§ 3 Abs. 2 ArbSchG). In dieser Weise kann auch die staatliche Überwachungsaufsicht fungieren, die nur die Entleihunternehmen, nicht jedoch die Verleiher aufsucht.

#### *Mitbestimmungsrechte nach Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) beim Einsatz von Leiharbeitskräften und Werkvertragsnehmern*

Mit dem in § 80 BetrVG festgeschriebenen Unterrichtsrecht hat der Betriebsrat zur Durchführung seiner Aufgaben einen Anspruch darauf, rechtzeitig und umfassend vom Arbeitgeber über die Beschäftigung von Personen unterrichtet zu werden – auch über jene, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen, wie im Fall der Werkvertragsnehmer. Maßnahmen wie die der Fremdvergabe bedürfen zudem einer rechtzeitigen Beratung des Arbeitgebers mit dem Betriebsrat. Dies bezieht sich auch auf die Auswirkungen der Maßnahmen auf die Arbeitnehmer, die in der Regel die Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs und der Arbeitsumgebung betreffen. Der dem Zweck der Beschäftigungssicherung gewidmete § 92a gibt dem Betriebsrat zudem die Möglichkeit, dem Arbeitgeber Vorschläge zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung zu machen. Dazu gehören auch Alternativen zur Ausgliederung von Arbeit oder ihrer Vergabe an andere Unternehmen. Der Arbeitgeber hat die Vorschläge mit dem Betriebsrat zu besprechen. Hält der Arbeitgeber die Vorschläge des Betriebsrats für ungeeignet, hat er dies zu begründen – in Betrieben mit mehr als 100 ArbeitnehmerInnen in schriftlicher Form. Das von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Projekt „oWAN“ verweist auf eine ganze Reihe weiterer, durch das BetrVG abgesicherter, Handlungsmöglichkeiten für Betriebsräte im Entleihbetrieb, mit denen der Werkvertragsinsatz reguliert werden kann.

#### *Zusammenarbeit mehrerer Arbeitgeber: Auswahl der Fremdunternehmen, Arbeitsschutzvereinbarung*

Ist die Entscheidung getroffen, externe Beschäftigte im Unternehmen anzustellen und dafür auch Fremdfirmen auf das Betriebsgelände zu holen, gilt es den effektiven Schutz aller Beschäftigten, die in einer unbekanntenen Arbeitsumgebung tätig werden und sich wie betriebliche Neulinge auf die unterschiedlichen Gefährdungen und Gefahren erst einstellen müssen, sicherzustellen. Die Norm des § 8 ArbSchG widmet

sich eben diesem Aspekt der besonderen Gefährdungslage bei der Anwesenheit von Beschäftigten verschiedener Unternehmen auf einer Betriebsstätte. Da fremde, häufig wechselnde Betriebsabläufe aufeinandertreffen, entstehen spezifische Risiken und Schutzdefizite, auch weil Arbeitgeber ihre Verantwortlichkeiten falsch einschätzen oder von sich weisen. Art, Inhalt und Ausgestaltung der Zusammenarbeit sind nicht vorgegeben; § 8 Abs. 2 ArbSchG normiert jedoch eine die Regelung des Abs. 1 ergänzende Vergewisserungspflicht der Arbeitgeber (Julius 2014), die InteressenvertreterInnen in ihren arbeitspolitischen Aushandlungen als Machtressource nutzen können. Diese Vergewisserungspflicht stellt eine gesetzliche Schutzpflicht dar, die sowohl gegenüber allen betriebsfremden Beschäftigten als auch gegenüber den Stammbeschäftigten gelten soll. Dies ist dem Umstand geschuldet, dass sich die Aufklärung und Unterweisung betriebsfremder Beschäftigter auf das Sicherheitsniveau am gemeinsamen Arbeitsplatz auswirken. Bei der Untersuchung zweier Krankenhäuser berichteten Pflegekräfte etwa davon, dass es sie belastet, sich nicht darauf verlassen zu können, dass Leiharbeitskräfte nicht in der gleichen Weise eingearbeitet sind wie die Stammbeschäftigten. Die Realisierung des Grundsatzes einer Vermeidung gegenseitiger Gefährdungen von Beschäftigten sollte für die Auswahl des zu beauftragenden Fremdunternehmens leitend sein. Dies kann in einer gemeinsamen Arbeitsschutzvereinbarung konkretisiert werden, indem die wechselseitigen Erwartungen hinsichtlich der Zuständigkeiten und der Zusammenarbeit definiert und stabilisiert werden.

## 6. Fazit und weiterer Forschungsbedarf

Der Beitrag beleuchtet am Beispiel des AGS aktuelle Beispiele von Grenzverschiebungen und Grenzziehungen, die Teil betrieblicher Arbeitspolitiken sind. Während *Grenzverschiebungen* in der Praxis vor allem hinsichtlich von Standards im AGS zu beobachten sind, wurden *Grenzziehungen* zwischen verschiedenen Beschäftigtengruppen identifiziert. Sie kommen durch den Ausschluss prekär Beschäftigter von etablierten AGS-Standards zustande. Ein Kennzeichen der Entgrenzung von Organisationen und Arbeit besteht demnach darin, dass den hier untersuchten prekär Beschäftigten mit geringen Sekundärmachtpotentialen vielerorts nur begrenzte AGS-Standards zuteilwerden. Die geschilderte Praxis einer Externalisierung von Risiken und Kosten zur Minimierung der eigenen arbeitsbedingten Belastungen und Verschleißerscheinungen bei betrieblich organisierter Arbeit entspricht weder den Vorgaben des Arbeitsschutzgesetzes, noch kann es sozialpolitisch erwünscht sein, dass sich für den Schutz bestimmter Beschäftigtengruppen vieler Orten kaum jemand zuständig fühlt. Mit dem Arbeitsschutz bietet sich den InteressenvertreterInnen ein arbeitspolitischer Hebel, der sie in die Lage versetzt, prekäre Beschäftigungsverhältnisse betrieblich zu regulieren. Für die Realisierung des gesetzlich festgeschriebenen Gleichbehandlungsgrundsatzes von Stammbeschäftigten und Leiharbeitskräften können InteressenvertreterInnen in Entleihunternehmen auf Regelungsgrundlagen im AÜG, ArbSchG und im BetrVG zurückgreifen. In einigen Fällen setzt dies indes voraus, die bestehenden betrieblichen arbeitspolitischen Aushandlungen kritisch zu hinterfragen und sich gegebenenfalls zu vergewissern, ob diese dem Prinzip, die Interessen aller Beschäftigten gleichermaßen zu vertreten, entsprechen. Dies ist auch deshalb geboten, weil die beschriebenen Aushandlungen aus machtpolitischer Perspektive heikel sind: Die Einwilligung der Be-

schäftigten und Interessenvertreter zu den beschriebenen Aushandlungen kann eine betriebliche Abwärtsspirale in Gang setzen, die die Geltungskraft von Standards insgesamt in Frage stellt. Dies hätte wiederum den Verlust von Glaubwürdigkeit der Betriebs- und Personalräte zur Folge, mit denen sie sich selbst um ihre Machtressourcen bringen. Auf diesen drohenden Mechanismus und die Tatsache, dass es sich beim AGS umgekehrt um ein arbeitspolitisches Feld handelt, mit dem sich InteressenvertreterInnen anhand der aufgezeigten rechtlichen Möglichkeiten *neue* Machtressourcen erschließen können, sollten vor allem Gewerkschaften hinweisen und den betrieblichen Akteuren dabei Unterstützung geben. Aber auch klassische betriebliche Institutionen wie der Arbeitsschutzausschuss können dazu beitragen, dass der Anspruch, hohe AGS-Standards für alle Beschäftigten sicherzustellen, nicht ein Thema betrieblicher „Außenseiter“ bleibt, sondern zu einem zentralen Anliegen von Arbeitspolitik wird.

Mit der häuslichen Pflegearbeit wurde zudem ein ungeschützter und vielfach völlig entgrenzter Bereich untersucht, der sich derzeit auf der *Rückseite* unserer Arbeitsgesellschaft abspielt. Auf der Basis von Werkverträgen werden dort migrantische Beschäftigte eingesetzt. Ein eklatantes Regelungsdefizit und eine fehlende behördliche Kontrolle führen dazu, dass sich in dieser Nische asymmetrische Machtverhältnisse zugunsten der Arbeitgeber etablieren, die zu arbeits- und sozialrechtlich ungeschützten, privaten Herrschaftsverhältnissen werden können und zum Teil schon sind. Strukturelle Veränderungen in diesem Bereich sind vor allem dann denkbar, wenn sich die Betroffenen vernetzen und öffentlichkeitswirksam zeigen können, dass schlechte Arbeitsbedingungen in diesem Bereich kein Einzelfall sind, sondern der Umgang mit ihnen vor dem Hintergrund fehlender strukturgebender Regulierungsprozesse geschieht. Die eigenen Fallstudien in diesem Beschäftigungssegment zeigen, dass die räumliche Lage des Haushalts für die Bereitschaft der Pflegekräfte, den weitreichenden Arbeitsanforderungen ihrer Arbeitgeber nachzukommen und dabei hohe Belastungen in Kauf zu nehmen, eine große Rolle spielt; vor allem in ländlichen Regionen beschäftigte MigrantInnen sind gesellschaftlich regelrecht abgeschottet. Anlaufstellen wie die des Deutschen Gewerkschaftsbundes werden nach Aussagen der Zuständigen in der Regel erst dann aufgesucht, wenn die Arbeits- und Lebensbedingungen für die MigrantInnen nicht mehr tragbar sind; damit endet dann zumeist auch das Arbeitsverhältnis. Für die Etablierung von Sekundärmacht bedarf es der Unterstützung von Verbänden, die auf eine Regulierung dieses Beschäftigungssegments hinwirken.

Nicht erörtert wurden in diesem Beitrag die Potentiale primärer Machtressourcen. Insbesondere für die migrantischen Beschäftigten könnte aus dem Kontakt zu anderen ArbeitsmigrantInnen – etwa durch den Besuch von Stammtischen oder Internetforen – Primärmacht erwachsen. Zu untersuchen wäre etwa, ob der Austausch von Beispielen (*good practice*), in denen es MigrantInnen gelang, legitime Rechte gegenüber ihren Arbeitgebern auszuhandeln, in diesen Diskursen zu einer positiven Referenz werden, die andere MigrantInnen ermutigt und mit Primärmacht (Selbstbewusstsein, rechtliche Kompetenz, Strategiefähigkeit) gegenüber den Familien ausstattet. Normalitätskonstruktionen wie die 24-Stundenpflege könnten dabei hinterfragt und zum Einsturz gebracht werden.

## Literatur

- Ahlers, E. (2015): Leistungsdruck, Arbeitsverdichtung und die (ungenutzte) Rolle von Gefährdungsbeurteilungen. In: WSI-Mitteilungen, 68(3): 194-292.
- Becker, K. (2015): Macht und Gesundheit. Der informelle Handel um die Vernutzung von Arbeitskraft. In: Berliner Journal für Soziologie, 25(1-2): 161-185
- Becker, K./Brinkmann, U./Engel, T. (2012): Arbeits- und Gesundheitsschutz & Leiharbeit – zwei problematische Handlungsfelder. In: Arbeit, 21(1): 20-38.
- Becker, K./Brinkmann, U./Engel, T. (2013): Einkommen, Weiterbildung und Entscheidungsspielräume. Die Leiharbeit ‚krankt‘ an kumulierten Ressourcendefiziten. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 67(2): 93-103.
- Becker, K./Engel, T. (2015): Reduziertes Schutzniveau jenseits der Normalarbeit. In: WSI-Mitteilungen 68(3): 178-187.
- Beutler, K./Lensen, C. (2012): Werkverträge – neuer Prekarisierungsschub?: Betriebliche Befunde für bedrohte Sozialstandards. In: Sozialismus, 39(10): 42-47.
- Brinkmann, U. (2011): Die unsichtbare Faust des Marktes. Betriebliche Kontrolle und Koordination im Finanzmarktkapitalismus. Berlin: Edition Sigma.
- Brinkmann, U./Nachtwey, O. (2014): Prekäre Demokratie? Zu den Auswirkungen atypischer Beschäftigung auf die betriebliche Mitbestimmung. In: Industrielle Beziehungen, 21(1): 78-99, DOI 10.1688/IndB-2014-01-Brinkmann.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2011): Arbeitsstättenverordnung. BMAS, Berlin.
- Crozier, M./Friedberg, E. (1994 (1979)): Macht und Organisation: Die Zwänge kollektiven Handelns. Königstein: Beltz Athenäum.
- Dombois, R./Friedmann, P./Gockell, P. (1982): Neue Beschäftigungspolitik. Stabilität ohne Opfer? Mehrwert, Bd. 23, Berlin.
- Dörre, K. (2014): Prekarisierung und Gewerkschaften – Gegenstand einer öffentlichen Soziologie. In: Schröder, L./Urban, H.-J. (Hg.): Gute Arbeit: Profile prekärer Arbeit – Arbeitspolitik von unten. Frankfurt a M.: 25-49.
- Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (2010): Europäische Unternehmensumfrage über neue und aufkommende Risiken. Europäische Beobachtungsstelle für Risiken, Bilbao.
- Faber, U. (2005): Die entbürokratisierte Arbeitsstättenverordnung 2004 – „Arbeitsschutz light“? In: WSI Mitteilungen, 56(9): 511-517.
- Hien, W. (2003). Wider den schleichenden Abbau des Arbeitsschutzes. In: Soziale Sicherheit, 52(10): 346-354.
- Hertwig, M./Kirsch, J./Wirth, C. (2015): Werkverträge im Betrieb. Eine empirische Untersuchung. Hans Böckler Stiftung, Düsseldorf.
- Julius, N. (2014): § 8 ArbSchG. In: Kothe, W./Faber, U./Feldhoff, K. (Hg.): Gesamtes Arbeitsschutzrecht. Arbeitsschutz, Arbeitszeit, Arbeitssicherheit, Arbeitswissenschaft. Baden-Baden.
- Jürgens, U./Naschold, F. (1984). Arbeitspolitik: Materialien zum Zusammenhang von politischer Macht, Kontrolle und betrieblicher Organisation der Arbeit. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Jürgens, U./Naschold, F. (1982) Arbeitspolitik – Entwicklungstendenzen und Politikformen. In: Hesse, J.J. (Hg.): Politikwissenschaft und Verwaltungswissenschaft, PVS-Sonderheft 13, 23. Jg., Opladen: Westdeutscher Verlag: 327-343.
- Kämpf, T. (2015): „Ausgebrannte Arbeitswelt“ – Wie erleben Beschäftigte neue Formen von Belastungen in modernen Felder der Wissensarbeit? In: Berliner Journal, 25(1): 133-161
- Keller, B./Seifert, H. (2013): Atypische Beschäftigung zwischen Prekarität und Normalität: Entwicklung, Strukturen und Bestimmungsgründe im Überblick. Berlin: Edition Sigma.
- Klein-Schneider, H./Beutler, K. (2013): Werkvertragsunternehmen: Outsourcing auf dem Betriebsgelände. In: WSI-Mitteilungen, 66(2): 144-148.
- Kratzer, N. (2003): Arbeitskraft in Entgrenzung. Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen. Berlin: Edition Sigma.

- Kratzer, N./Dunkel, W./ Becker, K./Hinrichs, S. (2011): *Arbeit und Gesundheit im Konflikt*. Berlin: Edition Sigma.
- Lutz, H. (2009): Who cares? Migrantinnen in der Pflege in deutschen Privathaushalten. In: Larsen, C./Joost, A./Heid, S. (Hrg.): *Illegale Beschäftigung in Europa. Die Situation in Privathaushalten älterer Personen*. Mering/München: Hampp: 41-50.
- Mendius, H.G./Sengenberger, W. (1976): Konjunkturschwankungen und betriebliche Politik. Zur Entstehung und Verfestigung von Arbeitsmarktsegmentation. In: Mendius, H./Sengenberger, W./Lutz, B. (Hg.): *Betrieb, Arbeitsmarkt, Qualifikation*. Frankfurt a.M.: 15-81.
- Minssen, H. (2012): *Arbeit in der modernen Gesellschaft: Eine Einführung*. Wiesbaden: Springer VS.
- Nicklich, M./Helfen, M./Sydow, J. (2014): *Hybride Wertschöpfung als Herausforderung für die Tarifpolitik: Mehr-Arbeitgeber-Beziehungen als arbeitspolitische Herausforderung*. Deutscher Gewerkschaftsbund, Berlin.
- Pickshaus, K. (2014): *Rücksichtslos gegen Gesundheit und Leben. Gute Arbeit und Kapitalismuskritik – ein politisches Projekt auf dem Prüfstand*. Berlin: VSA-Verlag.
- Rerrich, M.S. (2006): *Die ganze Welt zu Hause. Cosmobile Putzfrauen in privaten Haushalten*. Hamburg: Hamburger Edition.
- Reusch, J./Lenhardt, U. (2012): Die Arbeitswelt von heute. Daten, Schwerpunkte, Trends. In: Schröder, L./Urban, H.-J. (Hg.): *Gute Arbeit. Zeitbombe Arbeitsstress – Befunde, Strategien, Regelungsbedarf*. Frankfurt a. M./New York.: 404-489.
- Sauer, D. (2005): *Arbeit im Übergang. Zeitdiagnosen*. Berlin: VSA Verlag.
- Siebenhüter, S. (2013): *Werkverträge in Bayern. Das neue Lohndumping-Instrument*. Studie DGB Bayern, München.
- Trinczek, R. (2010): Betriebliche Regulierung von Arbeitsbeziehungen. In: Böhle, F./Voß, G./Wachtler, G. (Hg.): *Handbuch Arbeitssoziologie*. Wiesbaden.: 841-872.
- Waas, B. (2012): *Werkvertrag, freier Dienstvertrag und Arbeitsvertrag. Abgrenzung und Identifikation im deutschen Recht und in ausländischen Rechtsordnungen*. Hans Böckler Stiftung, Frankfurt a.M.