

Sind alle Nichtstandard-Beschäftigungsformen prekär? (Are all forms of work precarious?)

DE

00:11

Hallo zusammen, mein Name ist Anna Gallinat und ich bin Communication Project Officer bei Eurofound. Ich bin heute zusammen mit Franz Eiffe, der als Researcher in der Abteilung Arbeitsleben bei Eurofound forscht. Hallo Franz! Er wird heute ein Referat zum Thema „Prekäre Beschäftigung“ halten und wird eine Antwort auf die Frage „Sind alle Nichtstandard- Beschäftigungsformen prekär“ geben. Also, Franz, dann fang du doch bitte an und teile deinen Bildschirm und deine Slides mit uns.

00:44

Das mache ich!

00:45

Danke dir. Kurz ein paar Worte zum Ablauf für unsere Zuschauer: Ich werde diese Sitzung moderieren und Franz wird seinen Vortrag halten und uns seine Folien präsentieren. Nach seiner Präsentation werde ich ihm einige Fragen stellen, die er hoffentlich beantworten wird. Wir werden uns ein bisschen unterhalten und sehen, was er über einige der Fragen denkt.

01:15

Sehen Sie jetzt die Präsentation?

01:17

Noch nicht.

01:24

Das ist nicht so gut...

01:31

Jetzt passiert etwas. Perfekt, jetzt sehen wir die Präsentation, danke dir.

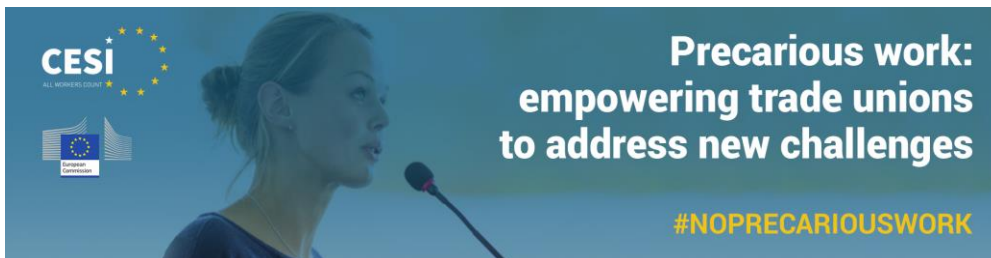
01:35

Gut, hallo auch von meiner Seite! Wie Anna bereits angemerkt, werde ich versuchen, die Frage zu beantworten, ob alle Nichtstandard-Beschäftigungsformen tatsächlich prekär sind. Zunächst einmal ist es wichtig, das Phänomen, von dem wir sprechen, zu definieren.

Und hier stellt sich die Frage, wie der Begriff „prekäre Beschäftigung“ eigentlich definiert werden kann. Es handelt sich nicht um ein eindimensionales Phänomen, das heißt es geht nicht nur einfach um den Beschäftigungsstatus, sondern es ist vielmehr das Zusammenspiel einer Reihe von Merkmalen, die zusammenspielen. Zu den drei Merkmalen, die wir verwenden, um prekäre Beschäftigung zu definieren, gehört zunächst einmal, dass es sich um eine unsichere Beschäftigung handelt.

02:23

Zum Beispiel können Arbeitnehmer mit befristeten Verträgen oder solche die für Leiharbeitsfirmen tätig sind, aber auch auf Rechnung arbeitende Solo-Selbstständige als Arbeitnehmer angesehen werden, die sich in unsicheren Beschäftigungsverhältnissen befinden. Der zweite sehr wichtige Aspekt der prekären Beschäftigung ist der fehlende Leistungsanspruch, was bedeutet, dass diese



Arbeitnehmer nur sehr wenige Ansprüche haben, wenn es um Einkommensunterstützung im Falle von Arbeitslosigkeit geht, oder auch um Einkommensunterstützung im Krankheitsfall oder auch nur das Recht, sich krankschreiben zu lassen. Und das letzte Kriterium hier ist, dass Arbeitnehmer, um als prekär zu gelten, auch gefährdete Arbeitnehmer, insbesondere in Bezug auf ihr Einkommen, sein müssen. Wenn also alle diese drei Aspekte zusammenspielen, sprechen wir von prekärer Beschäftigung.

03:30

Arbeitnehmer in prekären Beschäftigungsverhältnissen sind insbesondere mit drei Arten von Lücken konfrontiert: die Lücken bei den Arbeitsrechten, den Lücken beim Sozialschutz und den Lücken bei der Vertretung. So werden sie nicht gut vertreten, was z.B. ihre gewerkschaftliche Vertretung angeht. Auch bei der Durchsetzung ihrer Rechte, sind sie etwa gegenüber Standardbeschäftigte benachteiligt. Warum ist es wichtig, prekäre Arbeit zu identifizieren? Nun, zuallererst wollen wir natürlich wissen, wie verbreitet das Phänomen ist, über das wir hier sprechen. Sogar das Europäische Parlament hat 2017 eine Entschließung zu Arbeitsbedingungen und prekärer Beschäftigung angenommen, in der prekäre Beschäftigung tatsächlich als Beschäftigung definiert wird, die nicht den internationalen und nationalen Standards und Gesetzen der EU entspricht und nicht genügend Mittel für einen angemessenen Lebensunterhalt bietet.

04:38

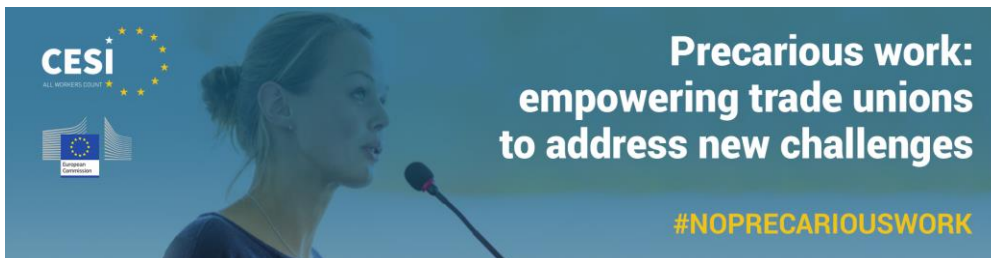
Es ist daher sehr wichtig, die Anzahl der prekär Beschäftigten in einem Land oder in der EU insgesamt zu kennen, um diese Beschäftigungsformen bekämpfen zu können oder spezifisch gegen betrügerische Beschäftigungsformen oder Schwarzarbeit vorgehen zu können, was natürlich Auswirkungen auf den gesamten sozialen Zusammenhalt hat. In Bezug auf die einzelnen Arbeitnehmer geht es zudem um die Work-Life-Balance und die Arbeitsbedingungen, die sie am Arbeitsplatz vorfinden, die sich ihr Wohlbefinden, auf die individuelle physische und psychische Gesundheit und natürlich auch auf die Aspekte Sicherheit und Karriereaussichten auswirken.

05:28

Jetzt wollen wir einen Blick auf das Standardarbeitsverhältnis werfen, das als unbefristeter Vertrag mit einem Arbeitgeber und mit 40 Stunden pro Woche definiert ist. Hier ist es interessant, die Entwicklungen zwischen dem Jahr 2000 und 2015 zu betrachten. Auf der rechten Seite sehen wir die EU-Gesamtebene, wo es im Grunde keine oder nur sehr geringe Veränderungen gegeben hat. Aber auf der anderen Seite sehen wir massive Bewegungen, wenn wir uns einige Mitgliedstaaten ansehen. Ganz links sehen wir zum Beispiel Polen. In Polen hatten im Jahr 2000 fast 90% der Arbeitnehmer ein Standard-Beschäftigungsverhältnis, im Jahr 2015 waren es nur noch 73%. Das trifft auch auf andere Länder zu, wie zum Beispiel Kroatien, die Slowakei, und bis zu einem gewissen Grad auch Österreich.

06:31

Andererseits sehen wir auch Länder wie Spanien, wo wir im Jahr 2000 im Vergleich zu 2015 weniger Arbeitnehmer in einem Standard-Beschäftigungsverhältnis hatten. Diese Zahl hier ist sehr interessant, da sie die Hypothese stützt, dass befristete Verträge tatsächlich auch ein Sprungbrett hin zu einer dauerhafteren Beschäftigung sein können. Wenn wir uns diese Grafik hier ansehen, stellt sich diese Hypothese bis zu einem gewissen Grad als falsch heraus. Denn was wir hier durch die orange gepunktete Linie sehen können, ist, dass die EU-Mitgliedstaaten mit einem niedrigeren Anteil an zeitlich befristeter Beschäftigung auch höhere Übergangsraten von befristeten hin zu unbefristeten Verträgen haben.



07:38

Auf der X-Achse sehen wir also die Übergangsraten von befristeten zu unbefristeten Verträgen. Und auf der Y-Achse sehen wir den Anteil der befristeten Beschäftigung. Wenn wir zum Beispiel Österreich nehmen, das Sie auf der rechten Seite direkt auf der gestrichelten Linie sehen können, erkennen wir, dass der Gesamtanteil der Arbeitnehmer in befristeten Verträgen bei etwa 7% liegt, die Übergangsrate zu unbefristeten Verträgen jedoch bei fast

57 %, eine sehr hohe Rate also. Auf der anderen Seite haben wir hier oben Polen mit einem recht hohen Anteil an Kurzzeitverträgen um die 26%, aber nur eine Übergangsrate von 30%. Das muss man also im Auge behalten, wenn wir darüber diskutieren, ob befristete oder kurzfristige Verträge tatsächlich beim Übergang zu dauerhafteren Beschäftigungsformen helfen.

08:42

Als nächstes möchte ich aufzeigen, dass nicht standardisierte Beschäftigungsformen häufiger in den unteren Einkommensgruppen vorkommen. Wenn wir aber zunächst wieder den unbefristeten Vertrag, also das Standardbeschäftigungsverhältnis, betrachten, dann sehen wir, dass diese Arbeitnehmer in den höheren Einkommensgruppen überrepräsentiert sind. Wohingegen die Arbeitnehmer mit befristeten Verträgen von unter einem Jahr oder über einem Jahr in den unteren Einkommensgruppen überrepräsentiert sind. Das Gleiche gilt für die Solo-Selbstständigen. Und auf der anderen Seite haben wir die Solo-Selbstständigen mit Angestellten. Und auch hier sehen wir eine Überrepräsentation in der höchsten Einkommensgruppe.

09:28

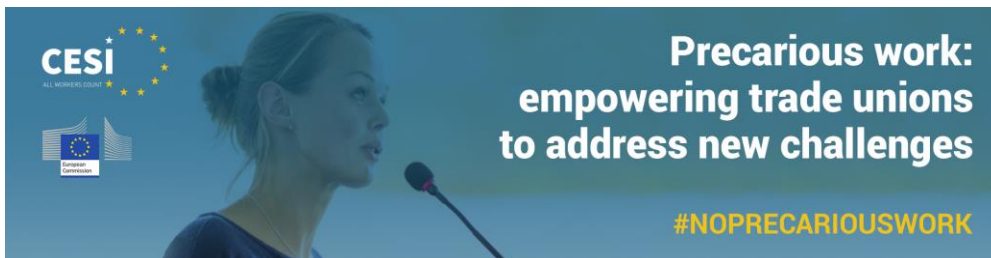
Ich möchte nun einige Dimensionen der Arbeitsplatzqualität erörtern und die verschiedenen Beschäftigungsformen miteinander vergleichen, um zu zeigen, wo einige der nicht standardisierten Formen tatsächlich Nachteile in Bezug auf die Arbeitsplatzqualität aufweisen. Die erste Dimension, die wir betrachten, ist Autonomie und Zugang zu Weiterbildung. Hier können wir erkennen, dass insbesondere Arbeitnehmer mit einem befristeten Vertrag von weniger als einem Jahr deutlich schlechter abschneiden als alle anderen Gruppen oder als der Durchschnitt. Hier haben wir einen Wert von 44 im Vergleich zu einem Wert von 56 insgesamt. Das Gleiche gilt auch für die Perspektiven. Nun, das ist nun eher etwas intuitiv, denn wenn man einen befristeten Vertrag von weniger als einem Jahr hat, dann erwartet man gemeinhin keine steile Karriereentwicklung innerhalb derselben Stelle. Daher ist intuitiv.

10:32

Es ist aber trotzdem wichtig, das im Hinterkopf zu behalten, da es Auswirkungen auf das psychologische Wohlbefinden der Arbeitnehmer hat, wenn sie wissen, dass die Karriereaussichten in dieser bestimmten Stelle sehr schlecht sind.

Die nächste Dimension betrifft das soziale Umfeld. Und hier sehen wir vor allem für die auf Rechnung arbeitenden Selbständigen Nachteile. Also die Selbständigen ohne Angestellte, sowohl selbstständig als auch wirtschaftlich abhängig. Wirtschaftlich abhängig bedeutet, dass sie im Grunde von einem Hauptauftraggeber abhängig sind. Auch dieses Ergebnis ist intuitiv, da wir wissen, dass Solo-Selbstständige nicht viele Kollegen am Arbeitsplatz treffen und daher mehr Schwierigkeiten haben, soziale Kontakte an ihrem Arbeitsplatz zu knüpfen.

11:27



Aber es ist auch wichtig zu sehen, dass sie im Vergleich zu den durchschnittlichen Arbeitnehmern oder auch zu den anderen Beschäftigungsformen, um die es hier geht, Nachteile haben. Abschließend möchte ich zeigen, dass befristet Beschäftigte mit Verträgen von weniger als einem Jahr tatsächlich die am meisten benachteiligte Gruppe sind, die wir hier betrachten. Erstens sehen wir hier, dass sie unter der höchsten Belastung leiden, sozusagen im Vergleich zu allen anderen Arbeitnehmern, im Vergleich zur Referenzgruppe mit den unbefristeten Verträgen, aber auch im Vergleich zu den anderen Beschäftigungsformen. Was verstehen wir unter „hohe Belastung“? Es ist im Grunde eine Kombination aus geringer Autonomie und hoher Arbeitsintensität am Arbeitsplatz. Diese Arbeitnehmer können also nur sehr wenig eigenständig arbeiten, sind aber gleichzeitig mit einer recht hohen Arbeitsintensität konfrontiert.

12:28

Ein anderer Aspekt ist, dass Arbeiter mit befristetem Vertrag auch seltener eine Schulung am Arbeitsplatz erhalten. Aber auch dieser Nachteil ist bei den Selbstständigen natürlich noch größer. Und schließlich ist auch die Arbeitsplatzsicherheit für diese Gruppe am geringsten. In allen drei Dimensionen sind also die befristet Beschäftigten vor allem gegenüber der Referenzgruppe der Unbefristeten benachteiligt.

13:04

Zum Schluss möchte ich noch die Arbeitszeitmuster mit einbeziehen, denn wir sprechen auch über nicht standardisierte Beschäftigungsformen in Bezug auf Teilzeit. Hier betrachten wir nun drei zusätzliche Dimensionen der Arbeitsplatzqualität. Auf der linken Seite Arbeitszeitqualität, in der Mitte Perspektiven und auf der rechten Seite Fähigkeiten und Ermessen, was die Autonomie bei der Arbeit, Zugang zu Schulungen usw. sowie den Einsatz persönlicher Fähigkeiten zu umfasst. Offensichtlich haben also Teilzeitbeschäftigte einige Vorteile in Bezug auf die Arbeitszeit, was einen Kompromiss darstellt, denn es ist offensichtlich, dass sie weniger Zeit bei der Arbeit verbringen und daher eine bessere Arbeitszeitqualität haben als die Vollzeitbeschäftigten.

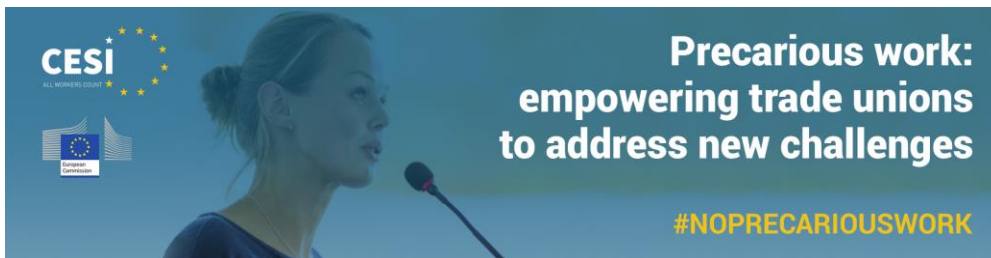
13:50

Aber auch hier sehen wir einen Unterschied zwischen der freiwilligen Teilzeit – den sogenannten freiwilligen Teilzeitbeschäftigten – und den so genannten unfreiwilligen Teilzeitbeschäftigten. Unfreiwillige Teilzeitbeschäftigte sind diejenigen, die in der Umfrage angegeben haben, dass sie eigentlich eine Vollzeitbeschäftigung suchen. Und was die Perspektiven angeht, sehen wir auch den Unterschied zwischen den beiden Formen der Teilzeitarbeit, aber beide Formen haben niedrigere Werte als Vollzeitbeschäftigte. Dies zeigt also bereits den Kompromiss zum Beispiel zwischen der Arbeitszeitqualität und den Karriereaussichten. Das Gleiche gilt auch für Fähigkeiten und Ermessen: Beide Gruppen erzielen auf dieser Dimension niedrigere Werte als die Vollzeitbeschäftigten.

14:35

Das bringt mich zu meiner letzten Folie. Können wir also sagen, dass alle Formen der Nichtstandard-Beschäftigung prekär sind? Nein, es hängt von mehreren Faktoren ab, wie ich gleich zu Beginn darzustellen versucht habe, als wir das Phänomen der prekären Beschäftigung definiert haben. Zur Erinnerung noch einmal die drei Kriterien: Unsichere Beschäftigung, gefährdeter Personenkreis und der fehlende Leistungsanspruch. Diese drei Aspekte müssen zusammenkommen! Der Beschäftigungsstatus ist daher nur ein, wenn auch sehr entscheidendes Element in der ganzen Geschichte.

15:15



Und schließlich, um hervorzuheben, welche Arten von Arbeitnehmern am stärksten gefährdet sind, als prekär zu gelten: Ganz klar Arbeitnehmer mit befristeten Verträgen, die sehr oft mit all diesen drei Aspekten der Prekarität konfrontiert sind – vor allem diejenigen, die Verträge von weniger als einem Jahr haben. Aber wir dürfen die so genannten Solo-Selbstständigen nicht aus den Augen verlieren, die auf eigene Rechnung arbeiten, besonders diejenigen, die wirtschaftlich von einem Auftraggeber abhängig sind. Und schließlich auch die Gruppe der unfreiwillig Teilzeitbeschäftigten, sie ist gegenüber anderen Gruppen von Arbeitnehmern stark benachteiligt. Vielen Dank!

16:01

Vielen Dank, Franz, für diesen wirklich interessanten, sehr aufschlussreichen Vortrag! Ich bin mir sicher, die anderen Zuschauer fanden es ebenso interessant. Ja, vielen Dank, dass du die Präsentation jetzt deaktiviert hast. Um es nochmals zusammenzufassen: Welche Lehren können daraus gezogen werden? Was können die politischen Entscheidungsträger auf EU-Ebene tun, um das Problem der prekären Beschäftigung in den Griff zu bekommen?

16:35

Ja, die zentrale Frage ist natürlich, wie man ein solches Phänomen bekämpfen kann, denn zunächst einmal ist es schwierig, diejenigen wirklich zu identifizieren, die sich in einer prekären Beschäftigung befinden. Es ist sehr oft auch eine ideologisch geführte Debatte darüber, wer wirklich prekär ist. Ich denke, die drei Kriterien, die wir hier aufgezeigt haben, sind ein guter Ansatzpunkt. Und was die politischen Antworten auf das Phänomen angeht, so denke ich, dass wir es von zwei Seiten sehen können. Einerseits kann gegen die Ursachen von prekärer Beschäftigung vorgegangen werden, andererseits aber auch gegen die Folgen. Ich würde sagen, dass beide Ansätze zu Verbesserungen führen werden, es wird aber über beide Ansätze zusammengenommen wirklich möglich sein, das Problem der prekären Beschäftigung in den Griff zu bekommen.

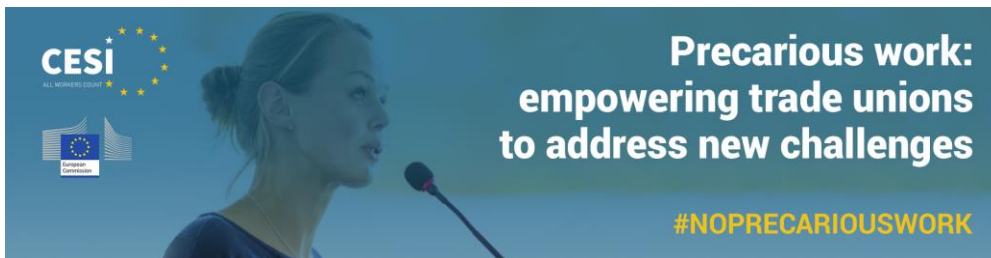
17:25

Hierzu einige Beispiele: Die Staats- und Regierungschefs haben sich in der Strategie Europa 2020 zum ersten Mal auf das Ziel verpflichtet, mehr und bessere Arbeitsplätze zu schaffen. Es geht nun erstmals also nicht nur um die Quantität, also die Anzahl der Arbeitsplätze, sondern auch um deren Qualität. Die Förderung der Arbeitsplatzqualität in zukünftigen EU-Strategien wird also sehr wichtig sein, um auf einige der Aspekte zu reagieren, die ich in den Folien in Bezug auf die Nachteile bei der Arbeitsplatzqualität aufgezeigt habe. Der zweite Aspekt ist natürlich die Sicherstellung der Gleichstellung aller Formen von Beschäftigung. Es gibt bereits eine Reihe von EU-Richtlinien, die versuchen, das Problem der Ungleichbehandlung anzugehen.

18:18

Zum Beispiel die Richtlinie zu den befristeten Arbeitsverträgen aus dem Jahr 1998 oder die Richtlinie zur Teilzeitarbeit, die wirklich versuchen, das Problem der Ungleichbehandlung anzugehen. Wir haben also die Instrumente dazu. Aber manchmal ist es auch eine Frage der Umsetzung auf der Ebene der Mitgliedstaaten. Hier wäre vielleicht mehr Konsequenz und wahrscheinlich auch mehr Willen vonnöten, um voranzukommen. Ein weiterer Aspekt, den ich auch in der Präsentation angesprochen habe, ist die Bekämpfung von Missbrauch. Wir sehen also, dass als Ersatz für ein normales Beschäftigungsverhältnis oft auf Selbstständigkeit gesetzt wird. Oftmals haben wir es jedoch mit einer Scheinselbstständigkeit zu tun. Hier sollten wir über die rechtlichen Instrumente verfügen, um das zu verhindern. Aber es ist ebenso wichtig, den Kampf gegen Missbrauch fortzusetzen.

19:12



Ich habe auch die drei Lücken erwähnt, mit denen prekär Beschäftigte konfrontiert sind, und hier ist es meines Erachtens besonders wichtig, die Lücke der sozialen Abdeckung zu schließen, damit wirklich alle Arbeitnehmer erfasst werden, besonders diejenigen, die gefährdet und unsicheren Beschäftigungsformen konfrontiert sind. Gleichzeitig ist aber auch sicherzustellen, dass sie den sozialen Schutz bekommen, den diese Arbeitnehmer brauchen. Hier ist bestehen große Unterschiede in den Mitgliedstaaten, gerade auch in Bezug auf die Selbstständigen. Hier kann also eine Menge getan werden, und die Instrumente sind vorhanden. Im Grunde geht es nur darum, die Absicherung auf alle Gruppen auszudehnen. Weiteres Verbesserungspotenzial besteht bei der Unterstützung für die Solo-Selbstständigen. Und schließlich ist es zur Verbesserung der Situation von prekär Beschäftigten wichtig, deren kollektive Vertretung voranzutreten, um eine höhere Abdeckung auch von Gruppierungen zu fördern, die im Moment nicht erreicht werden.

20:26

Gut, vielen Dank für die Erläuterungen. Ich weiß natürlich, dass wir im Jahr 2020 durch die Covid19-Pandemie mit ganz neuen Herausforderungen konfrontiert wurden. Sehen Sie irgendwelche Auswirkungen der Pandemie und der sozialen und wirtschaftlichen Folgen auf die prekäre Beschäftigung und insbesondere auf die Arbeitnehmer?

20:50

Natürlich ist die aktuelle Krise rund um Covid-19 ein Stresstest für alle Arbeitsmärkte. Es geht also nicht in erster Linie darum, ob jemand prekär beschäftigt ist oder nicht, weil alle möglichen Unternehmen schließen mussten. In vielen Ländern sehen wir zweite Wellen und zweite Lockdowns oder auch teilweise Lockdowns, und das betrifft alle Arten von Arbeitnehmern. Natürlich sind die prekär Beschäftigten die am meisten gefährdeten Arbeitnehmer, da bei ihnen die Gefahr besteht, dass sie länger anhaltende und schlimmere Auswirkungen dieser Krise zu spüren bekommen. Ob es die prekär Beschäftigten wirklich stärker trifft, was natürlich zu erwarten ist, hängt sehr stark von den politischen Reaktionen ab, inwieweit die Schwächsten durch die von den Regierungen ergriffenen Maßnahmen geschützt werden.

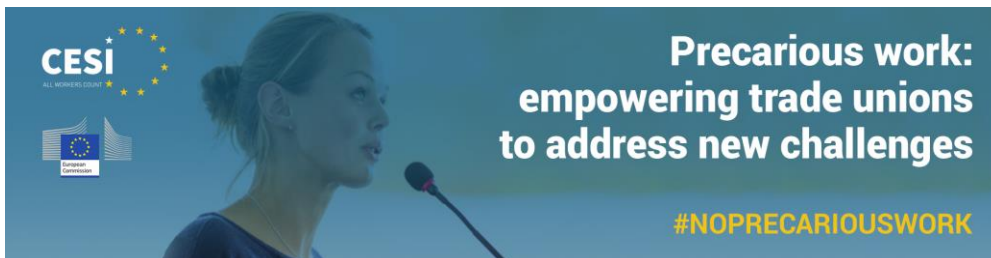
21:53

Es ist also letztlich eine politische Frage, ob es die ohnehin schon am meisten gefährdeten treffen wird, die auch ohne die Krise schon überproportional gefährdet ist. Ich denke, das ist die Hauptfrage. Und das ist auch der wichtigste Punkt, den die politischen Entscheidungsträger im Auge behalten müssen, um sicherzustellen, dass während dieser Krise und in diesen sehr schwierigen Zeiten niemand zurückgelassen wird.

22:25

Ja, dem stimme ich voll und ganz zu. Ich weiß auch, dass die Krise auch andere Bereiche der Ungleichbehandlung, mit denen wir schon vorher konfrontiert waren, noch weiter verschärft hat. Ich denke hier insbesondere an die Ungleichheit der Geschlechter. Ich weiß, dass Eurofound auch Studien gemacht hat, die gezeigt haben, dass die Krise und deren soziale und wirtschaftliche Auswirkungen ganz besonders Frauen getroffen haben. Ich denke da zum Beispiel an die Work-Life-Balance und die Betreuung von kleinen Kindern, während man zu Hause arbeitet. Auch Frauen, die in Sektoren arbeiten, die bereits zu Beginn der Krise geschlossen wurden. Mich würde es daher interessieren, ob Sie in Ihrer Studie ähnliche Muster in Bezug auf prekäre Beschäftigung gesehen haben. Gibt es auch da eine Kluft zwischen den Geschlechtern und, wenn ja, wie manifestiert sich diese?

23:20



Zunächst möchte ich zu Ihren Aussagen hinzufügen, dass Frauen nicht nur stärker von der Covid-Krise betroffen sind, was den Verlust ihrer Arbeitsplätze angeht, sondern dass sie auch diejenigen sind, die an vorderster Front arbeiten. Wenn wir also den Gesundheitssektor betrachten, sehen wir, dass 85% derjenigen, die wirklich an der Front arbeiten, wie Krankenschwestern oder alle anderen Arten von Menschen, die im Gesundheitssektor arbeiten, Frauen sind. Sie sind also im Grunde doppelt von dieser Krise betroffen, da sie der gefährlichen Situation am Arbeitsplatz am stärksten ausgesetzt sind. Außerdem sind sie im Dienstleistungssektor wahrscheinlich auch überproportional von Schließungen usw. betroffen.

24:10

Auch bei der prekären Beschäftigung sehen wir hier in der Tat eine Menge geschlechtsspezifischer Unterschiede. Zunächst einmal, wenn wir uns die verschiedenen Beschäftigungsstadien, also zum Beispiel die Teilzeitbeschäftigten anschauen, ist es offensichtlich, dass etwa 30% aller weiblichen Beschäftigten in Teilzeit arbeiten, während dies nur bei etwa 8% der männlichen Beschäftigten der Fall ist. Hier sehen wir bereits – und das habe ich versucht, in meiner Präsentation darzustellen – die Kompromisse zwischen einer besseren Work-Life-Balance in Bezug auf die Arbeitszeit, jedoch mit Auswirkungen auf die Karriereaussichten sowie beim Zugang zu Weiterbildung und anderen Vorteilen am Arbeitsplatz angeht. Das ist tatsächlich etwas, das man aufzeigen und diskutieren muss.

25:00

Wenn wir uns die befristete Beschäftigung ansehen, stellen wir fest, dass die Kluft hier nicht so groß ist wie bei der Teilzeitarbeit. Aber auch hier sehen wir mehr Frauen in kurz befristeten Verträgen als Männer, und gerade in den jüngeren Altersgruppen ist das noch mehr der Fall. Und das bedeutet automatisch, dass sämtliche Nachteile prekärer Beschäftigung, die ich in den Folien gezeigt habe, Frauen überproportional treffen werden. Das liegt daran, dass sie die größere Gruppe in all diesen Nichtstandard-Beschäftigungsformen sind, zumindest gemäß den Zahlen. Es ist daher auch ein geschlechtsspezifisches Thema und muss im Rahmen der Gender-Strategien erörtert werden. Wir haben die Gender-Strategie bis 2025, dort stellt das Phänomen einen wichtigen Aspekt dar. Aber ich denke, es ist wichtig, die Geschlechter-Dimension zu unterstreichen, denn sie ist auch, was die prekäre Beschäftigung angeht, nicht zu unterschätzen.

26:02

Danke, das ist wirklich sehr interessant. Ich könnte sicherlich noch den ganzen Tag über diesen Gender-Aspekt sprechen, und auch zum Thema prekäre Beschäftigung gäbe es noch viel zu sagen. Aber leider sind wir am Ende unserer Aufzeichnung dieser Präsentation und unserer Unterhaltung. Deshalb bleibt mir jetzt nur noch zu sagen: Wenn unsere Zuschauer an dem Thema interessiert sind, gibt es ein zweites Video über die Rolle der Sozialpartner und darüber, wie sie dazu beitragen können, das Problem der Prekarität anzugehen. Das wird von unseren Kollegen James Higgins und Isabella Biletta aufgenommen. So sind wir am Ende angelangt, herzlichen Dank an Franz und bis bald!

26:41

Danke dir, Anna!