

WISO

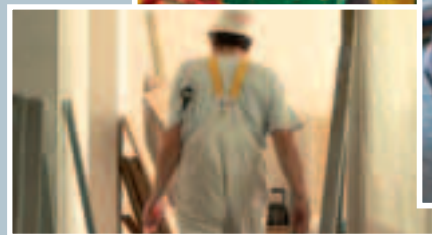
Oktober 2011

Diskurs

Expertisen und Dokumentationen
zur Wirtschafts- und Sozialpolitik

Atypische Beschäftigung und soziale Risiken

Entwicklung, Strukturen,
Regulierung



Gesprächskreis
Arbeit und Qualifizierung



Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts-
und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung

Atypische Beschäftigung und soziale Risiken

Entwicklung, Strukturen,
Regulierung

Berndt Keller

Hartmut Seifert

unter Mitarbeit von

Susanne Schulz

Barbara Zimmer

Inhaltsverzeichnis

Schaubild- und Tabellenverzeichnis	3
Vorbemerkung	4
1. Problemstellung	6
2. Definitiorische Abgrenzungen und rechtlich-institutionelle Rahmenbedingungen	8
2.1 Normalarbeits- und atypische Beschäftigungsverhältnisse	8
2.2 Atypische und prekäre Beschäftigungsverhältnisse	10
3. Entwicklung, Umfang und Struktur	13
3.1 Datenbasis	13
3.2 Entwicklung	13
3.3 Gesamtumfang	17
3.4 Strukturmerkmale	18
4. Soziale Risiken atypischer Beschäftigung	28
4.1 Prekaritätsrisiken	28
4.1.1 Einkommen	28
4.1.2 Beschäftigungsstabilität	29
4.1.3 Beschäftigungsfähigkeit	30
4.1.4 Soziale Sicherung	31
4.1.5 Exkurs: Prekaritätsrisiken von Solo-Selbstständigen	32
4.2 Statusmobilität	33
4.3 Langfristige Konsequenzen	34
5. Vorschläge zur Re-Regulierung	37
5.1 Grundsätzliche Überlegungen	37
5.2 Soziale Risiken und ihre Re-Regulierung	39
5.2.1 Einkommen	39
5.2.2 Beschäftigungsstabilität und –fähigkeit	41
5.2.3 Soziale Sicherung	42
5.3 Re-Regulierung einzelner Formen	43
Literatur	45
Die Autoren und Mitarbeiterinnen	52

Diese Expertise wird von der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung veröffentlicht. Die Ausführungen und Schlussfolgerungen sind von den Autoren in eigener Verantwortung vorgenommen worden.

Schaubild- und Tabellenverzeichnis

Schaubild 1:	Entwicklung der Formen atypischer Beschäftigung	16
Schaubild 2:	Befristete Arbeitsverträge in Relation zu allen neuen Verträgen, in %	17
Schaubild 3:	Bestand an Leiharbeitnehmern 1994-2010	18
Schaubild 4:	Beschäftigungsform nach Geschlecht 2009, in %	23
Schaubild 5:	Beschäftigungsform nach beruflichem Abschluss 2009, in %	24
Schaubild 6:	Beschäftigungsform nach Betriebsgröße 2009, in %	24
Schaubild 7:	Anteile der Niedriglohnbezieher im Oktober 2006 nach der Erwerbsform, in %	29
Schaubild 8:	Durchschnittliche Bruttoverdienste und Erwerbsform, Okt. 2006 (in €)	29
Schaubild 9:	Armutsgefährdete Erwerbstätige 2008 nach der Erwerbsform	32
Tabelle 1:	Atypische Beschäftigung 1991-2009	14
Tabelle 2a:	Beschäftigungsform und Strukturmerkmale 2003	19
Tabelle 2b:	Beschäftigungsform und Strukturmerkmale 2009	20
Tabelle 3:	Midi-Jobs und Strukturmerkmale, 2003 und 2009	21
Tabelle 4:	Befristet/unbefristet Beschäftigte und Strukturmerkmale, 2003 und 2009	22
Tabelle 5:	Beschäftigungsform und ausgewählte Wirtschaftszweige, 2003 und 2009	25
Tabelle 6:	Selbstständige mit/ohne Mitarbeiter und Strukturmerkmale, 2003 und 2009 in %	27
Tabelle 7:	Prekaritätsrisiken atypisch Beschäftigter gegenüber Beschäftigten mit Normalarbeitsverhältnissen	31
Tabelle 8:	Übergänge aus Nichterwerbstätigkeit in Erwerbstätigkeit	34

Vorbemerkung

In den letzten Jahren ist die Zahl der atypischen Beschäftigungsverhältnisse deutlich gestiegen. Ca. 36 Prozent der Beschäftigten arbeiten im Jahr 2009 Teilzeit, befristet oder geringfügig, sind als Leiharbeiter/Leiharbeiterin oder Solo-Selbstständige tätig. Während das Normalarbeitsverhältnis (Vollzeit und unbefristet) an Bedeutung verliert, gewinnen atypische Beschäftigungsformen an Bedeutung. Gesellschaftliche Veränderungen – insbesondere die Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit – aber auch der sektorale Strukturwandel (Tertiärisierung) und politische Entscheidungen (Deregulierung) haben diese Entwicklungen gefördert. Es ist davon auszugehen, dass sich dieser Trend in Zukunft fortsetzt.

Die Einschätzung und Bewertung dieser Entwicklungen sind nicht nur unter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, sondern auch in der öffentlichen Debatte heftig umstritten. Als stärkstes Argument für die Ausweitung dieser Beschäftigungsformen wird ihr – bislang nicht überzeugend belegter – Beitrag zur Verringerung der Arbeitslosigkeit und zur Schaffung neuer Arbeitsplätze genannt. Vertreter der Wirtschaft, die die Verwendung des Begriffs ablehnen, sehen in unterschiedlichen Formen „flexibler“ Beschäftigung eine unverzichtbare Voraussetzung, um Arbeitsabläufe und betriebliche Prozesse mit den sich ändernden Marktanforderungen effektiver und effizienter zu synchronisieren.

Betrachtet man die Veröffentlichungen zu diesem Thema im Überblick, mangelt es nicht an Analysen und Beschreibungen zu einzelnen Beschäftigungsformen. Was bisher fehlt, sind ein breiterer Überblick und eine differenziertere Sichtweise auf die kurz- und längerfristigen Wirkungen. Auch die Frage nach den Handlungserfordernissen und Handlungsperspektiven ist in der aktuellen Debatte noch zu wenig präsent.

Diese Lücke wird mit der vorliegenden Expertise von Berndt Keller und Hartmut Seifert – unter Mitarbeit von Susanne Schulz und Barbara Zimmer – ein Stück weit geschlossen. Sie zeichnen anhand eigener Datenauswertungen ein differenziertes Bild von atypischen Beschäftigungsverhältnissen und ihrer Entwicklung. Sie vermeiden den Kurzschluss, „atypische“ mit „prekären“ Beschäftigungsverhältnissen gleichzusetzen und plädieren dafür, Prekaritätsrisiken anhand messbarer Kriterien zu operationalisieren. Dabei unterscheiden sie vier zentrale Dimensionen (Einkommen, Beschäftigungsstabilität, Beschäftigungsfähigkeit und Soziale Sicherung). Dieses Vorgehen erlaubt nicht nur, für die unterschiedlichen Beschäftigungsformen die jeweiligen Risiken näher zu bestimmen und zu quantifizieren, sondern sie auch u.a. im Hinblick auf Verfestigungstendenzen und damit hinsichtlich ihrer längerfristigen Wirkungen einzuordnen. Es zeigt sich, dass Frauen überproportional häufig in diesen Beschäftigungsformen arbeiten; mit weitreichenden Konsequenzen nicht nur für ihr aktuelles Einkommen, sondern auch für Beschäftigungssicherheit, Entwicklungsmöglichkeiten in der Arbeit, Aufstieg sowie die Absicherung gegen soziale Risiken vor allem im Alter. Die Autoren zeigen aber auch die gesamtwirtschaftlichen Folgen dieser nicht „nachhaltigen“ Beschäftigungsverhältnisse auf und weisen auf die Folgen für die sozialen Sicherungssysteme und den Staatshaushalt hin.

Ein besonderer Verdienst der Studie ist es, dass sie nicht bei der Analyse und Beschreibung stehen bleibt, sondern Alternativen und Handlungsoptionen aufzeigt. Die Autoren vertreten die Position, dass die zentralen sozialen Risiken (...) „zumindest vermindert, im günstigsten Fall eliminiert werden sollten“ (S. 37). Sie vertrauen

nicht auf die endogene Problemlösungskapazität der Märkte. Die Lösung liegt aus ihrer Sicht auch nicht in einem generellen Verbot atypischer Beschäftigungsverhältnisse. Sie plädieren vielmehr für eine „andere, sozial ausgewogene Gestaltung der rechtlich-institutionellen Bedingungen“ und für eine Re-Regulierung durch Tarifverträge und Gesetze (S. 38).

Die Studie belässt es nicht bei allgemeinen Empfehlungen, sondern benennt konkrete Handlungsperspektiven für unterschiedliche Risikodimensionen und die verschiedenen Beschäftigungsverhältnisse. Neben der Forderung nach gesetzlichen Mindestlöhnen wird ein Bündel von Maßnahmen aufgezeigt. So werden z.B. Risiko-prämien für befristet Beschäftigte und Leiharbeiter und Leiharbeiterinnen erörtert, die den Verlust des Arbeitsplatzes und des Einkommens kompensieren und den Anreiz für Unternehmen erhöhen, atypische in Normalarbeitsverhältnisse umzuwandeln. Vorgeschlagen werden individuelle, rechtlich verbindliche Ansprüche auf Weiterbildung, die Zugangsmöglichkeiten verbessern und Weiterbildungsfonds. Auch im Hinblick auf die soziale Absicherung gibt die Studie wichtige Impulse für eine Neujustierung. Die Vorschläge reichen von graduellen Anpassungen des Systems

bis zu einer grundlegenden Reform und der Abkehr von der bisherigen Erwerbszentrierung.

Wir bedanken uns bei den Autoren und den Mitarbeiterinnen für die Erarbeitung der Studie. Sie zeigt dringenden Handlungsbedarf auf. Ohne eine gestaltende Politik der Tarifparteien und des Gesetzgebers besteht die Gefahr, dass sich die Spaltungstendenzen am Arbeitsmarkt ausweiten und verfestigen; mit den entsprechenden negativen (kurz- und langfristigen) Folgen für die Beschäftigten. Gleichzeitig ist zu befürchten, dass derartige Formen der „Nutzung“ menschlichen Arbeitsvermögens sowie die unzureichenden Investitionen in Humankapital die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft langfristig beeinträchtigen. Im internationalen Vergleich geringe Teilnehmer- und Teilnehmerinnenzahlen bei der beruflichen Weiterbildung sind dafür ein beunruhigendes Indiz. Es steht für uns außer Frage, dass die Expertise für eine breite und sachkundige Debatte dieser gesellschaftspolitisch relevanten Themen wertvolle Informationen und Argumente bereitstellt.

Ruth Brandherm

Leiterin des Gesprächskreises
Arbeit und Qualifizierung

1. Problemstellung

Atypische Beschäftigungsverhältnisse gewinnen in den letzten Jahrzehnten an Bedeutung. Mittlerweile entfällt mehr als ein Drittel der Gesamtbeschäftigung auf Leiharbeit, befristete und geringfügige sowie Teilzeitbeschäftigung. Obwohl diese Formen kein neues Phänomen darstellen, finden sie erst seit den „Gesetzen für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ (im Folgenden: Hartz-Gesetze) vermehrte Beachtung in der wissenschaftlichen und politischen Debatte. Seitdem ist eine heftige Kontroverse entbrannt, wie sie beschäftigungs- und sozialpolitisch zu bewerten sind. Befürworterinnen und Befürworter führen den Beschäftigungsanstieg vor der Finanzkrise zwischen 2005 und 2008 auf die Deregulierung atypischer Beschäftigungsformen zurück, bleiben allerdings den empirischen Nachweis für ihre Vermutung schuldig. Kritiker verweisen auf ihre außerordentlich hohen sozialen Risiken und sprechen von Prekaritätsrisiken.

Mit der Expansion atypischer Beschäftigungsformen hat sich der Informations- und Wissensstand über die Wirkungsmuster und ihre diversen Probleme in den vergangenen Jahren, u. a. durch die Evaluationsstudien zu den Hartz-Gesetzen, zweifellos deutlich verbessert (BMAS 2006).¹ Allerdings dominieren nach wie vor Studien zu einzelnen Branchen (u. a. Handel, Bauwirtschaft) oder ausgewählten Formen (vor allem zu Leiharbeit und Mini-Jobs). Überblicksartige Darstellungen, welche die Veränderungen des Beschäftigungssystems und ihre einschneidenden Folgen insgesamt deutlich machen, stellen die Ausnah-

me dar (Keller/Seifert 1995, 2007). Außerdem stehen zumeist kurzfristige Probleme der Arbeitsmarktentwicklung (vor allem Arbeitslosenquote, Einkommensunterschiede, Übernahmekoten) im Mittelpunkt. Demgegenüber werden nur selten die langfristigen sozialpolitischen Konsequenzen thematisiert, die sowohl auf individueller als auch kollektiver Ebene auftreten, obwohl sie sich inzwischen deutlich abzeichnen.

Die vorliegende Expertise gibt einen systematisch-umfassenden, empirisch fundierten, aktuell gehaltenen Überblick über atypische Beschäftigungsverhältnisse seit den frühen 1990er Jahren. Diesen Referenzzeitpunkt wählen wir, weil die deutsche Vereinigung eine deutliche Zäsur auch für den Arbeitsmarkt bedeutet. Das Gutachten zeigt die gravierenden sozialen Probleme auf, welche die Ausbreitung atypischer Beschäftigungsformen kurz- und langfristig, d. h. sowohl während als auch nach der Erwerbstätigkeit, verursacht. Die Notwendigkeit ihrer ausführlichen Behandlung ergibt sich aus der Tatsache, dass sie allein aus quantitativen Gründen keine zu vernachlässigende Größe mehr darstellen.²

Das Gutachten, das sich mit Formen, Entwicklung, Verbreitung, sozialstruktureller Zusammensetzung sowie Problemen der Regulierung atypischer Beschäftigungsformen befasst, hat folgende Gliederung.

In *Kapitel 2* erfolgt die für den weiteren Verlauf der Analyse notwendige definitorische Abgrenzung von Normalarbeits- und atypischen Beschäftigungsverhältnissen. Das deskriptiv ge-

1 Einen aktuellen, nach verschiedenen Kriterien gegliederten Überblick bietet die Informations-Plattform des IAB: <http://infosys.iab.de/infoplattform/thema.asp>. Leicht zugänglich ist auch die „Datenbank atypische Beschäftigung“: <http://www.boeckler.de/wsi5859.htm> (letzter Zugriff 30.7.2011).

2 Wir konzentrieren uns – von einigen kursorischen Hinweisen abgesehen – auf die Situation in der Bundesrepublik, obwohl in anderen EU- oder OECD-Ländern durchaus ähnliche Entwicklungen zu beobachten sind.

haltene *Kapitel 3* behandelt die langfristige Entwicklung sowie den aktuellen Umfang und die sozialstrukturelle Zusammensetzung der einzelnen Formen. Im Mittelpunkt von *Kapitel 4* steht die Frage nach den sozialen Folgen atypischer Beschäftigung, denen anhand von operationalisierten Kriterien der Prekarität nachgegangen wird.

Es wird gezeigt, in welchem Maße sich die Prekaritätsrisiken von Normal- und atypischen Arbeitsverhältnissen unterscheiden. Das abschließende *Kapitel 5* diskutiert eine Reihe von Vorschlägen zur Re-Regulierung, die geeignet sind, die festgestellten Prekaritätsprobleme zu lösen oder zumindest zu lindern.

2. Definitive Abgrenzungen und rechtlich-institutionelle Rahmenbedingungen

2.1 Normalarbeits- und atypische Beschäftigungsverhältnisse

Wie unterscheiden sich atypische und Normalarbeitsverhältnisse (im Folgenden NAV)? Eine Abgrenzung erweist sich aus zwei Gründen als notwendig: Zum einen benötigen wir für die weitere Analyse einen eindeutigen Ausgangspunkt im Sinne eines „Nullpunktes“, der als Referenzgröße dient, um qualitative Unterschiede gegenüber dem NAV sowie zwischen den Formen verdeutlichen zu können. Zum anderen besteht in verschiedenen kontinentaleuropäischen Ländern, vor allem in Deutschland, nach wie vor eine enge Koppelung zwischen Erwerbstätigkeit auf Basis von NAV und der Integration in die Systeme der sozialen Sicherung, vor allem die Rentenversicherung (Geltung des Äquivalenzprinzips). Die vorgenommene Unterscheidung stellt eine Denkfiktion bzw. eine Nominaldefinition dar, d. h. sie ist nicht normativ zu verstehen im Sinne der Beschreibung eines früher (angeblich) vorhandenen³ oder zukünftig anzustrebenden Zustandes.

Die in der aktuellen arbeits- und sozialpolitischen Diskussion üblichen Definitionskriterien des NAV sind (Mückenberger 1985; 2007; 2010):

- Vollzeitstätigkeit mit entsprechendem subsistenzsicherndem Einkommen;
- unbefristetes Beschäftigungsverhältnis;
- vollständige Integration in die sozialen Sicherungssysteme (vor allem Arbeitslosen-, Kranken- und Rentenversicherung);

- Identität von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis;
- Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber.

Atypische Beschäftigungsverhältnisse sind zunächst negativ vom NAV abgegrenzt. Sie stellen eine Sammelkategorie dar, die inhaltlich heterogene, in der weiteren Analyse sorgfältig zu unterscheidende Varianten umfasst. Eine Gemeinsamkeit besteht darin, dass sie ein höheres Maß an Potenzialen interner und externer Flexibilität bieten als NAV. Hieran haben vor allem, wenngleich nicht ausschließlich, die Unternehmen aus Kostengründen Interesse, sie sind daher die treibende Kraft von Flexibilisierung.⁴

Die einzelnen Formen unterscheiden sich vom NAV in mindestens einem der genannten Kriterien:

- Bei *sozialversicherungspflichtiger Teilzeittätigkeit* sind die regelmäßige Wochenarbeitszeit und entsprechend das Entgelt reduziert. Definiert ist Teilzeitarbeit im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) mit einer Arbeitszeit, die unterhalb der Regelarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten liegt⁵. Nachfolgend gelten Arbeitszeiten von weniger als 35 Wochenstunden als Teilzeit. Andere Abgrenzungen, wie die des Statistischen Bundesamtes, gehen von weniger als 21 Stunden aus (Wingerter 2009).⁶
- *Geringfügige Beschäftigung* stellt eine spezifische, durch Vorgabe monatlicher Einkommensgrenzen definierte Variante von Teilzeittätigkeit

3 In historischer Perspektive war es das „male breadwinner model of employment“.

4 Auf Seiten der Arbeitnehmer, oder genauer der Arbeitnehmerinnen, kann z. B. eine Teilzeittätigkeit unter den gegebenen Bedingungen der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung und des defizitären Angebots an Betreuungseinrichtungen für Kinder die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern.

5 Die tarifliche Wochenarbeitszeit variiert zwischen den Tarifbereichen zwischen 34 (Deutsche Telekom AG) und 40 Stunden (z. B. Bauhauptgewerbe).

6 Dieser Grenzwert ist problematisch, da sich, wie noch zu zeigen ist, die Einkommen bei einer nur geringfügig über diesem Grenzwert von 21 Stunden liegenden Arbeitszeit und niedrigen (Tarif-)Löhnen im Bereich der Midi-Jobs bewegen und deshalb kaum als NAV bezeichnet werden können.

dar. Die Hartz-Gesetze weiteten sie zu Mini-Jobs aus, indem sie die Einkommensgrenze von 325 auf 400 Euro erhöhten; außerdem schafften sie die bis dato bestehende Beschränkung der Wochenarbeitszeit auf maximal 15 Stunden ab.⁷ Die pauschalierten Beiträge zur Sozialversicherung einschließlich Steuern in Höhe von zunächst 25 und nunmehr 30 Prozent leistet allein der Arbeitgeber.

- Weiterhin führten die Hartz-Gesetze neben Mini-Jobs im unteren Bereich der Teilzeitbeschäftigung *Midi-Jobs* in einer „Gleitzone“ zwischen 401 und 800 Euro Monatseinkommen ein. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zahlen vergleichsweise niedrige, mit der Einkommenshöhe allmählich steigende Beiträge zur Sozialversicherung, ihre Arbeitgeber entrichten die vollen Beiträge.
- Bei *befristeten Arbeitsverhältnissen* ist zwischen solchen ohne und solchen mit Sachgrund zu unterscheiden. Im ersten Fall sind die Befristungen auf zwei Jahre begrenzt, können aber per Tarifvertrag ausgedehnt werden.⁸ Eine wiederholte Befristung mit der gleichen Person ist ausgeschlossen. Befristungen mit Sachgrund sind dagegen wiederholt möglich (§ 14 TzBfG). Ein Sachgrund ist u. a. gegeben bei vorübergehendem betrieblichem Bedarf, Vertretungen für andere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, bei Erprobungen im Anschluss an Ausbildungen, bei befristet zur Verfügung stehenden Haushaltsmitteln. Die zulässige Höchstdauer einer Befristung „ohne sachlichen Grund“ wurde seit Mitte der 1980er Jahre (Beschäftigungsförderungsgesetz, 1985) mehrfach (von

ursprünglich drei Monaten) bis auf derzeit zwei Jahre ausgeweitet (§ 14 TzBfG). Die gesetzlichen Regelungen des Kündigungsschutzes gelten nicht;⁹ Kettenbefristungen ohne neue Gründe sind nicht erlaubt.

- Bei *Leiharbeit*¹⁰ besteht die rechtliche Besonderheit im Vergleich zu allen anderen Formen in der dreiseitigen Beziehung zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, Verleih- und Entleihunternehmen; Arbeits- (zwischen Leiharbeiter und Verleihunternehmen) und Beschäftigungsverhältnis (zwischen Leiharbeiter und Entleihunternehmen) fallen auseinander. Im Rahmen der Hartz-Gesetze erfolgte eine weitgehende Deregulierung: Die Höchstdauer der Überlassung eines Arbeitnehmers an ein Entleihunternehmen, das Synchronisationsverbot¹¹ sowie das Wiedereinstellungsverbot wurden abgeschafft. Im Gegenzug zur Aufhebung rechtlicher Beschränkungen wurde das Prinzip „equal pay for equal work“ eingeführt, von dem allerdings Tarifverträge abweichen können.¹²
- Im Gegensatz zu den bisher genannten Formen ist die Integration der „neuen“ *Selbstständigkeit* in eine Analyse atypischer Beschäftigungsverhältnisse strittig. Wir beziehen sie wegen ihrer im Einzelnen zu behandelnden sozialen Folgewirkungen ein.¹³ Weitere Formen der Selbstständigkeit sollen die bisherige freiberufliche, wie bei Anwältinnen und Anwälten, Architektinnen und Architekten oder Ärztinnen und Ärzten, ergänzen, zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten schaffen, Arbeitslosigkeit abbauen bzw. verhindern und das

7 Für Mini-Jobs in privaten Haushalten gilt eine spezielle Regelung, die Schwarzarbeit legalisieren soll, mit einer geringeren Abgabenquote von zwölf Prozent. Wir gehen im Folgenden auf die ca. 200.000 Mini-Jobber in „haushaltsnahen Dienstleistungen“ nicht näher ein. Vgl. zusammenfassend zum Problem Pfeiffer/Metzger (2009) sowie Gottschall/Schwarzkopf (2010).

8 In der Metallindustrie haben die Tarifvertragsparteien vier Jahre vereinbart.

9 Besondere Regelungen erlauben, bei Neugründung von Unternehmen die Befristung bis auf vier Jahre auszuweiten und für Arbeitnehmer, älter als 52 Jahre und zuvor arbeitslos, sogar bis auf fünf Jahre.

10 Die Auseinandersetzung um das „wording“ ist nicht nur eine um Begriffe, sondern zugleich eine um Deutungshoheit. Die Bezeichnungen Leih- und Zeitarbeit werden häufig synonym gebraucht. In Analogie zur offiziellen Terminologie des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes verwenden wir ausschließlich den Begriff Leiharbeit.

11 Es besagte, dass der Arbeitsvertrag zwischen Verleihunternehmen und Leiharbeiter nicht an die Dauer der Überlassung an ein Entleihunternehmen gekoppelt werden darf.

12 Die im Rahmen der Hartz-Gesetze eingeführten Personalserviceagenturen (PSA), das „Herzstück des Abbaus der Arbeitslosigkeit“, wurden inzwischen weitestgehend wieder abgeschafft, da sie die hoch gesteckten Erwartungen nicht erfüllen konnten.

13 Andere Formen (wie freelancing, Ein-Euro-Jobs (Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung), Werkverträge, Praktika) finden keine Berücksichtigung.

Wirtschaftswachstum fördern. Eine trennscharfe, inhaltliche Abgrenzung zwischen abhängiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit (sog. Scheinselbstständigkeit) ist schwierig; die Grenzen können fließend sein.¹⁴ Selbstständigkeit sollte durch den im Rahmen der Hartz-Gesetze 2003 eingeführten Existenzgründungszuschuss aus Arbeitslosigkeit („Ich-AG“ bzw. „Familien-AG“) zusätzlich zu dem seit Mitte der 1980er Jahre bestehenden Überbrückungsgeld gefördert werden (Wießner 2005; Noll/Wießner 2007). Diese neue Variante der Förderung war befristet und lief im August 2006 aus. Anschließend erfolgte die Zusammenlegung mit dem Instrument des Überbrückungsgeldes zum einheitlichen Gründungszuschuss (zu den Gründungsvoraussetzungen im Einzelnen: Caliendo et al. 2010). Die nachfolgende Analyse konzentriert sich auf Solo-Selbstständige, die keine weiteren Mitarbeiter beschäftigen.

2.2 Atypische und prekäre Beschäftigungsverhältnisse

Neben der quantitativen Entwicklung spielen in der politischen wie in der wissenschaftlichen Diskussion über atypische Beschäftigung qualitative Aspekte eine besondere Rolle. Diese Beschäftigungsformen sind mit hohen Prekaritätsrisiken verbunden. Häufig werden die Begriffe atypische und prekäre Beschäftigung synonym gebraucht (für andere Dörre 2006). Atypisch bedeutet jedoch nicht notwendigerweise auch prekär (Rodgers 1989). Eine freiwillig gewählte, unbefristete Teilzeitbeschäftigung ist kurz- und mittelfristig nicht notwendigerweise prekär, wenn ein anderes Einkommen, beispielsweise aus einem NAV, die materielle Basis des Haushalts bzw. der Familie sichert; sie kann temporär die Vereinbarkeit von

Familie und Beruf erleichtern. Ein langfristiges Problem besteht allerdings hinsichtlich der eigenständigen sozialen Sicherung im Alter. Auch eine befristete Beschäftigung, die der verlängerten Erprobung dient, muss nicht prekär sein. Umgekehrt schützen NAV nicht automatisch vor Prekarität (vor allem bei Einkommen im Niedriglohnssektor). Die Diskussion über Prekarität versucht, die Entwicklungen des Arbeitsmarktes in einen breiteren soziologischen Kontext einzuordnen und eine Brücke zur Forschung über soziale Ungleichheit zu schlagen.

Die bisherigen Ansätze, Prekarität zu definieren und zu operationalisieren, schlagen unterschiedliche Wege ein.¹⁵ Kraemer (2008) und ähnlich Dörre (2010) unterscheiden analytisch die beiden Handlungsebenen des Beschäftigungsverhältnisses und der Arbeits- und Berufstätigkeit. Die erste Ebene umfasst die Form des Arbeitskontraktes, das Einkommen sowie arbeits- und tarifrechtliche Rahmenbedingungen. Bei der zweiten Ebene geht es um „sinnhaft-subjektbezogene und sozialkommunikative Dimensionen der konkreten Arbeitstätigkeit“ (Kraemer 2008: 80) wie Arbeitszufriedenheit, Gestaltungsmöglichkeiten der zeitlichen und sachlichen Arbeitsinhalte.

Andere Akzente setzen Dörre et al. (2008), die in Anlehnung an Bourdieu (1998) und Castell (2000) den Prekaritätsbegriff vorrangig auf subjektive Bewertungen der Arbeitsbedingungen beziehen (ebenfalls: Salengros et al. 1989; Standing 1999). Diese Dimension, die in diesem Ansatz den Kern des Prekaritätsbegriffs bildet, erweitern sie um die beiden strukturellen Kriterien Lohnhöhe und Beschäftigungsstabilität (Dörre/Holst 2010), ohne sie näher zu bestimmen und zu operationalisieren¹⁶ und damit für empirische Analysen zugänglich zu machen. Vage bleibt auch die Prekaritätsdimension, die sich auf die subjektiv empfundene Sicherheit des Arbeitsverhältnisses

14 Der Gesetzgeber versuchte in den späten 1990er Jahren, formale Abgrenzungskriterien zu formulieren (u. a. Weisungsgebundenheit, Tätigkeit für mehr als einen Auftraggeber, Beschäftigung weiterer Arbeitnehmer, typische Arbeitsleistung von Arbeitnehmern), die in späteren Änderungen nicht mehr berücksichtigt wurden (Schulze Buschoff 2006).

15 Einen umfassenden, international vergleichenden Überblick um die begrifflichen Abgrenzungen bieten Vosko et al. (2009a).

16 Als prekär wird ein Erwerbsverhältnis definiert, „wenn es nicht dauerhaft oberhalb eines von der Gesellschaft definierten kulturellen Minimums Existenz sichernd ist und deshalb bei den Möglichkeiten zur Entfaltung in der Arbeitstätigkeit, den sozialen Netzwerken, den politischen Partizipationschancen und der Fähigkeit zur Lebensplanung dauerhaft diskriminiert“ (Dörre/Holst 2010: 33).

bezieht. Welche Variablen zugrunde gelegt, wie sie operationalisiert und zu einem Index zusammengefügt werden, verschließt sich ebenso wie deren empirische Überprüfung. Unberücksichtigt bleiben ferner soziale Kontextfaktoren (wie Familieneinkommen, Beschäftigungsfähigkeit).

Einen anderen, auf intersubjektiv nachvollziehbaren Kriterien basierenden Ansatz schlägt Rodgers (1989) vor, der vier Dimensionen der Prekarität unterscheidet: (1) Beschäftigungsstabilität, (2) Kontrolle über die Arbeitsbedingungen, (3) soziale Absicherung und Schutzrechte gegenüber Diskriminierung und unfairer Behandlung und (4) Einkommen.

In Anlehnung an diesen Ansatz formulieren und operationalisieren wir (Keller/Seifert 2007) folgende Kriterien zur Beschreibung und Bewertung von Prekarität:

- Ein die materielle Existenz sicherndes *Einkommen*, welches, wie in der international-vergleichenden Forschung (u. a. ILO, OECD) üblich, mindestens zwei Drittel des Medianeinkommens beträgt. Von Bedeutung ist weiterhin die Berücksichtigung des Haushaltskontextes bzw. die explizite Unterscheidung zwischen Individual- und Haushaltseinkommen. Wir optieren vor allem aus gleichstellungspolitischen Gründen für die zuerst genannte Variante (Mückenberger 2010), wobei im Vergleich zur Haushaltsperspektive die Einkommensrisiken anders zu bewerten sind.
- Als weiteres Kriterium dient nicht nur die bloße *Integration in die Systeme der sozialen Sicherung*, sondern auch das Sicherungsniveau, wobei vor allem die Rentenversicherung von Bedeutung ist.¹⁷ Wir unterscheiden im Sinne der Lebenslaufperspektive explizit zwischen Erwerbs- und Nacherwerbsphase, die wir – im Gegensatz zur überwiegenden Mehrzahl der vorliegenden Untersuchungen – gleichgewichtig berücksich-

tigen (ähnlich Fuller 2009). Entscheidend ist der Anspruch auf Leistungen in subsistenzsichernder Höhe, so dass keine öffentlichen Transferleistungen erforderlich werden. Ähnlich wie beim Einkommen ist in der Gleichstellungsperspektive eine weitergehende Differenzierung notwendig, hier zwischen abgeleiteter und eigenständiger Sicherung durch Erwerbsarbeit.

- *Beschäftigungsstabilität* wird als kontinuierliche Erwerbstätigkeit definiert, d. h. als Gelegenheit, möglichst ununterbrochen ein Beschäftigungsverhältnis ausüben zu können, nicht hingegen als Sicherheit des gegebenen Arbeitsplatzes; „employment security“ bezieht sich auch auf den externen, „job security“ hingegen ausschließlich auf den betriebsinternen Arbeitsmarkt.
- Der Begriff *Beschäftigungsfähigkeit* („employability“) ist bislang eher schillernd und nur vage operationalisiert geblieben, obwohl er in der Europäischen Beschäftigungsstrategie eine bedeutende Rolle spielt. Gemeint ist die Fähigkeit, ein Beschäftigungsverhältnis einzugehen, aufrechtzuerhalten oder bei Strukturwandel durch ein anderes zu ersetzen und sich an veränderte Qualifikationsanforderungen auf dem internen und externen Arbeitsmarkt anpassen zu können (Promberger et al. 2008). Dieses Potenzial hängt von individuellen Merkmalen und institutionellen Komponenten (Regelungen, Nachfragemustern am Arbeitsmarkt, Fördermaßnahmen) sowie deren Wechselspiel ab. Aus arbeitsökonomischen Gründen beschränkt sich die nachfolgende Analyse auf die individuellen Komponenten. Beschäftigungsfähigkeit wird operationalisiert vor allem durch Chancen des Zugangs zu betrieblich-beruflicher Weiterbildung.¹⁸ Jenseits der notwendigen Erstausbildung wächst ihre Bedeutung vor al-

17 Wir diskutieren das generelle Problem der Integration in die sozialen Sicherungssysteme am Beispiel der Rentenversicherung. In der Krankenversicherung mag auf individueller Ebene der Schutz atypisch Beschäftigter (aufgrund von Familienversicherungen) gegeben sein. Auf kollektiver Ebene besteht jedoch das Problem einer Subventionierung bestimmter Formen (u. a. von Selbstständigkeit) bzw. der Erosion der Finanzierungsbasis mit der Folge, dass weniger Beschäftigte mit NAV höhere Beiträge zahlen müssen, um die Mitversicherung zu finanzieren. Auch die häufig fehlenden Ansprüche an die Arbeitslosenversicherung stellen für atypisch Beschäftigte (vor allem bei Befristungen und Leiharbeit) ein Problem dar.

18 Gemeint ist hiermit berufliche Weiterbildung, die von Betrieben organisiert und finanziert wird.

lem in Zeiten raschen Wandels von Qualifikationen und abnehmender „Halbwertzeiten“ des erworbenen Wissens. „Employability“ ist die Voraussetzung für eine möglichst friktionslose Bewältigung des Strukturwandels sowie die „social security“ im Sinne der Einbeziehung in die sozialen Sicherungssysteme. Ferner hängt der Grad der Beschäftigungsfähigkeit von der gesundheitlichen Verfassung ab.

Diese (Nominal-)Definition begreift Prekarität als mehrdimensionales Konstrukt und basiert auf intersubjektiv nachvollziehbaren Kriterien. Sie gestattet nicht nur die Unterscheidung zwischen atypischen und prekären Beschäftigungsverhältnissen, sondern erlaubt auch Aussagen über unterschiedliche Grade der Prekaritätsrisiken, die zudem je nach den genannten Kriterien variieren können. Die hier vorgeschlagene Definition ermöglicht also eine differenziertere Analyse der Sachverhalte in empirischer Perspektive.

Für die genannten Kriterien haben sich in den empirischen Analysen noch keine allgemein anerkannten Grenzwerte für Prekarität herausgebildet, wenn man von dem Kriterium Einkom-

men absieht. Die bislang noch wenigen Arbeiten definieren entweder bestimmte Häufigkeitswerte als Grenzen für Prekarität (Brehmer/Seifert 2008) oder berechnen zusammengesetzte Indexwerte, die erlauben, abgestufte Intervalle zu bilden, die Prekaritätszonen darstellen (Seifert/Tangian 2009). Beide Verfahren kommen nicht an normativen Setzungen vorbei, Grenzwerte oder auch Zonen zu quantifizieren.

In beiden Ansätzen kommt die dynamische Perspektive aber zu kurz. Als Momentaufnahmen beleuchten sie die zu einem bestimmten Zeitpunkt vorfindbare Beschäftigungssituation oder geben deren subjektive Bewertung wieder (Dütsch 2011). Insofern können die auf beiden Konzepten beruhenden Analysen nur bedingt Aussagen treffen über den Verbleib in prekärer Beschäftigung. Erforderlich wäre, die Chancen, einen durch Prekaritätsrisiken geprägten Status überwinden zu können (Statusmobilität), in die Betrachtungen ebenso einzubeziehen wie Angaben zu Häufigkeit und Dauer der Prekaritätsphasen im Erwerbsverlauf.

3. Entwicklung, Umfang und Struktur

3.1 Datenbasis

Um Ausmaß, Entwicklung und Struktur atypischer Beschäftigungsformen zu beschreiben, bieten sich aus Gründen der Validität und Reliabilität vorrangig Daten des Statistischen Bundesamtes sowie des Sozioökonomischen Panel (SOEP) an. Die erste Datenquelle basiert auf einer Ein-Prozentstichprobe im Rahmen des Mikrozensus, die zweite Quelle auf einer seit 1984 durchgeführten jährlichen Haushaltsbefragung der Wohnbevölkerung. Beide Quellen liefern differenzierte Angaben über die einzelnen Formen und erlauben, Doppelzählungen auszuschließen und so Angaben über das Gesamtausmaß zu machen. Nachfolgend sind nur die auf dem SOEP basierenden Daten um Doppelzählungen bereinigt, nicht jedoch die des Mikrozensus. Hieraus erklärt sich ein Teil der Differenzen zwischen beiden Datenquellen. Nähere Angaben über geringfügige Beschäftigung und Leiharbeit liefert außerdem die Bundesagentur für Arbeit. Deren Daten stammen aus der Beschäftigtenstatistik bzw. aus sich ergänzenden Angaben der Statistik der Arbeitnehmerüberlassung und der Beschäftigtenstatistik.

Weit auseinander liegen die Zahlen für Midi-Jobs. Die Bundesagentur für Arbeit (BA) beziffert sie für 2009 (Ende Dezember) auf 1,28 Millionen (Bundesagentur für Arbeit 2010a). Demgegenüber liegen die (im Rahmen dieses Gutachtens) auf Basis von SOEP-Daten berechneten Werte zwischen 1,496 Millionen, wenn man alle genannten Einkommen zwischen 400 und 800 Euro berücksich-

tigt, und 0,477 Millionen, wenn man die Selbstauskunft der Befragten nach ihrem Beschäftigungsstatus zugrunde legt. Ähnlich stark differieren die Werte für ausschließlich ausgeübte Mini-Jobs. Den etwas mehr als 4,9 Millionen auf Basis der Beschäftigtenstatistik stehen gut 3,3 Millionen auf Basis der SOEP-Daten gegenüber. Diese Differenzen gehen vor allem darauf zurück, dass es sich bei den SOEP-Daten um Jahresdurchschnitts- und bei den BA-Daten um Stichtagsdaten handelt. Weniger stark weichen die Daten zu Solo-Selbstständigen voneinander ab.

Um Strukturmerkmale dieser Erwerbstätigen aufzeigen zu können, wird nachfolgend auf SOEP-Daten zurückgegriffen. Sie beziehen sich auf die Jahre 2003 und 2009, weil es sich um zwei vergleichbare konjunkturelle Situationen handelt. Außerdem erlauben sie, die Wirkungen der Hartz-Reformen aufzuzeigen.

3.2 Entwicklung

Seit den frühen 1990er Jahren, dem Beginn unseres Beobachtungszeitraumes, nehmen sämtliche Formen atypischer Beschäftigung zu. Ausgangsniveaus und Entwicklungsdynamik zeigen deutliche Unterschiede (Tabelle 1).¹⁹

Reguläre *Teilzeitarbeit* (einschließlich Midi-Jobs) ist, ähnlich wie in anderen EU-Mitgliedsländern (zu international-vergleichenden Daten: Sengenberger 2009), mit mehr als 26 Prozent die am weitesten verbreitete Form. Ihre langfristige, über die Konjunkturzyklen hinweg verlaufende

¹⁹ Die Daten zu den einzelnen Formen weisen erhebliche Unterschiede hinsichtlich ihrer Fristigkeit auf. Während etwa für Leiharbeit lange Zeitreihen vorliegen, ist dies für Mini- und Midi-Jobs nicht der Fall. Exakte Vergleiche sind schwierig, weil die rechtlichen Rahmenbedingungen der einzelnen Formen im Zeitverlauf mehrfach geändert wurden.

Tabelle 1:

Atypische Beschäftigung 1991 - 2009

Jahr	Beschäftigte insgesamt		Teilzeitarbeit ¹⁾		Geringfügig Beschäftigte ²⁾			Midi-Jobber		Leiharbeit ²⁾		Befristet Beschäftigte (ohne Auszubildende)		Selbstständige ohne Mitarbeiter*	
	in 1.000	Anteil an Beschäftigten in %	in 1.000	Anteil an Beschäftigten in %	in 1.000	Anteil an Beschäftigten in %	ausschließlich geringfügig Beschäftigte in 1.000	in 1.000	Anteil an Beschäftigten in %	in 1.000	Anteil an Beschäftigten in %	in 1.000	Anteil an Beschäftigten in % insgesamt	Selbstständige ohne Mitarbeiter in 1.000	Anteil an allen Erwerbstätigen** in %
1991	33.887	4,736	14,0							134	0,4	2.431	7,5	1.383	4,1
1992	33.320	4,763	14,3							136	0,4	2.495	7,8	1.378	4,1
1993	32.722	4,901	15,0							121	0,4	2.221	7,1	1.412	4,3
1994	32.300	5,122	15,9							139	0,4	2.322	7,5	1.446	4,5
1995	32.230	5,261	16,3							176	0,5	2.388	7,8	1.515	4,7
1996	32.188	5,340	16,6							178	0,6	2.356	7,7	1.641	5,1
1997	31.917	5,659	17,7							213	0,7	2.453	8,1	1.752	5,5
1998	31.878	5,884	18,5							253	0,8	2.536	8,4	1.789	5,6
1999	32.497	6,323	19,5				3.658			286	0,9	2.842	9,2	1.786	5,5
2000	32.638	6,478	19,8				4.052			339	1,0	2.744	8,8	1.842	5,6
2001	32.743	6,798	20,8				4.132			357	1,1	2.740	8,8	1.821	5,6
2002	32.469	6,934	21,4				4.169			336	1,0	2.543	8,2	1.858	5,7
2003	32.043	7,168	22,4				4.375		607	327	1,0	2.603	8,5	1.960	6,1
2004	31.405	7,168	22,8				4.803		734	400	1,3	2.478	8,3	2.076	6,6
2005	32.066	7,851	24,5				4.747			453	1,4	3.075	10,1	2.291	7,1
2006	32.830	8,594	26,2				4.854			598	1,8	3.389	10,8	2.317	7,1
2007	33.606	8,841	26,3				4.882			731	2,2	3.291	10,3	2.323	6,9
2008	34.241	9,008	26,3				4.882			794	2,3	3.106	9,6	2.306	6,7
2009	34.203	9,076	26,5				4.932		1.280	610	1,8	3.026	9,3	2.356	6,9

* Ergebnisse des Mikrozensus

** Anteil an allen Erwerbstätigen = Beschäftigte insgesamt + Selbstständige

¹⁾ jeweils April

²⁾ jeweils Ende Juni

Quelle: Statistisches Bundesamt, F1, Reihe 4.1.1., verschiedene Jahrgänge und <https://www-ec.destatis.de/csp/shop/sfg/bpm.html.cms.cBroker.dis?cmspath=struktur,sfgsuchergebnis.csp;> Bundesagentur für Arbeit, <http://www.pub.arbeitsamt.de/nt/services/statistik/detail/b.html>.

Ausweitung hängt eng mit der säkular zunehmenden Erwerbstätigkeit von Frauen zusammen, die nach wie vor mehr als 80 Prozent aller Teilzeitbeschäftigten ausmachen. Teilzeitarbeit wird überwiegend „freiwillig“ geleistet, besonders um berufliche und familiäre Aufgaben vereinbaren zu können. Ein knappes Viertel nimmt diese Beschäftigungsform jedoch mangels fehlender Vollzeit Arbeitsplätze unfreiwillig wahr²⁰ und würde längere (Teilzeit-)Arbeitszeiten – und damit höhere Entgelte – vorziehen, wenn entsprechende Optionen bestünden (destatis 2009).

Über 20 Prozent aller abhängig Beschäftigten arbeiten inzwischen in *geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen* (Mini-Jobs). Es handelt sich um die zweithäufigste Form atypischer Beschäftigung. Nach den Änderungen durch die Hartz-Gesetze erfolgte in kurzer Zeit eine deutliche Zunahme (von ca. 17 auf ca. 20 Prozent), seitdem hat sich das Wachstum verlangsamt. Insgesamt liegt die Zahl der Mini-Jobs in 2011 bei über sieben Millionen. Ebenso wie bei längerer Teilzeit klaffen tatsächliche und gewünschte Arbeitszeiten auseinander; die Arbeitszeitlücke ist jedoch deutlich größer als bei Teilzeit: Zwei Drittel der Mini-Jobberinnen präferieren längere Arbeitszeiten (Wanger 2011).

Bei den Mini-Jobs ist wegen der unterschiedlichen Konsequenzen, den dieser Status für die Integration der Beschäftigten in die sozialen Sicherungssysteme hat, für die Bewertung sämtlicher Prekaritätsdimensionen explizit zu unterscheiden zwischen ausschließlich ausgeübten und Nebenerwerbstätigkeiten, die zusätzlich zu einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung geleistet werden. Die zuerst genannte Variante, die mit ca. zwei Dritteln die deutliche Mehrheit umfasst, ist in sozialpolitischer Hinsicht wegen der unzureichenden sozialen Absicherung wesentlich problematischer. Außerdem sind un-

ter sozialpolitischen Gesichtspunkten Studierende und Rentnerinnen und Rentner, die 29 Prozent aller ausschließlich geringfügig Beschäftigten ausmachen, gesondert zu betrachten. Studierende und Rentner verfügen über gesonderte sozialrechtliche Anspruchsgrundlagen, die sich aus ihren zukünftigen bzw. ehemaligen Status ableiten. Insofern bildet ca. die Hälfte der Mini-Jobber den „harten Kern“, der von langfristigen Problemen bedroht ist.

Im Vergleich zu Mini-Jobs ist das Ausmaß der *Midi-Jobs* deutlich geringer; Ende 2009 gab es 1,28 Millionen Midi-Jobber oder 3,7 Prozent aller Beschäftigten. 742.000 hatten während der gesamten Beschäftigungszeit (sog. echte Gleitzonefälle) und 539.000 zeitweise diesen Status (sog. Mischfälle).²¹ Sie arbeiten überwiegend (etwa 62 Prozent) in Teilzeit, zu einem erheblichen Teil (ca. 38 Prozent) jedoch in Vollzeit²², was zu Niedriglöhnen führt (Bundesagentur für Arbeit 2010a). Noch höher als bei den Mini-Jobs ist der Anteil der Studierenden und Rentner, auf die gut die Hälfte entfällt.

*Befristete Beschäftigung*²³ hat nach mehreren Deregulierungsschritten (seit dem Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 (Büchtemann 1989)) auf aktuell ca. neun Prozent zugenommen; sie hat damit einen deutlich geringeren Umfang als die anderen behandelten Formen Teilzeit und Mini-Jobs.²⁴ Die ursprünglich geäußerten Befürchtungen einer massiven Expansion infolge der schrittweise erfolgten Deregulierungen sind – zumindest bisher – nicht eingetreten, wenngleich seit den frühen 1990er Jahren ein kontinuierlicher Anstieg zu konstatieren ist. Ein anderes Bild zeigt die differenzierte Betrachtung: Deutlich stärker gestiegen ist der Anteil der befristeten Neueinstellungen, die 2009 nahezu die Hälfte aller neu geschlossenen Arbeitsverträge ausmachen (Schaubild 2).

20 Weiterhin spielt in diesem Kontext die unzureichende Ausstattung mit Kindertagesstätten und Kindergärten eine wichtige Rolle.

21 Die Entwicklung verlief sehr dynamisch: Ende 2003 gab es erst 607.000 Midi-Jobber, Ende 2004 bereits 734.000.

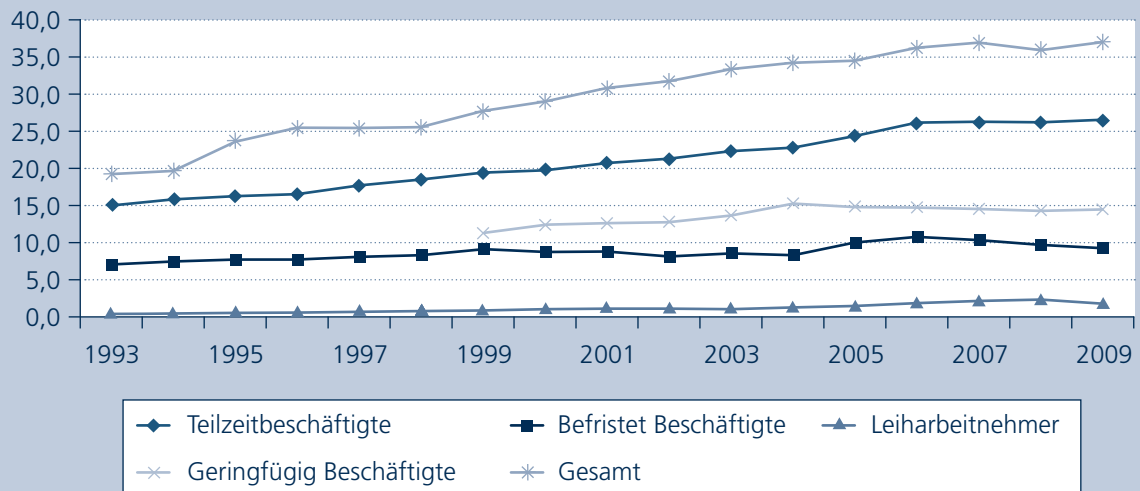
22 Die Trennlinie zwischen Teil- und Vollzeitarbeit bleibt in der genannten Quelle undefiniert (Bundesagentur für Arbeit 2010a). Legt man die SOEP-Daten zugrunde, arbeiten 48 Prozent der Midi-Jobber länger als 21 Stunden.

23 Umfassende Informationen zu dieser Variante bietet die IAB-Infoplattform Befristete Beschäftigung: <http://infosys.iab.de/infoplattform/dokSelect.asp?pkyDokSelect=88&show=Lit&sortLit=2>

24 Auszubildende bleiben ausgeklammert.

Schaubild 1:

Entwicklung der Formen atypischer Beschäftigung



Quelle: Statistisches Bundesamt, F1, Reihe 4.1.1., verschiedene Jahrgänge und <https://www-ec.destatis.de/csp/shop/sfg/bpm.html.cms.cBroker.cls?cmspath=struktur,sfgsuchergebnis.csp>.

Leiharbeit umfasst im Vergleich zu den anderen Formen atypischer Beschäftigung nur ein kleines Segment des Arbeitsmarktes (ca. drei Prozent der Gesamtbeschäftigung); sie nimmt aber seit ihrer Deregulierung durch die Hartz-Gesetze kräftig zu und erreicht 2010 mit etwa 900.000 ihren bisherigen Höchststand. Das seit einiger Zeit große Interesse der Öffentlichkeit an dieser Form erklären zwei Entwicklungen: Die hohen Zuwachsraten verdoppelten ihren Gesamtumfang in den 2000er Jahren. Offensichtlich erfolgte in dieser Zeit ein Funktionswandel. Der Gesetzgeber sah ursprünglich die Funktion der Leiharbeit darin, kurzfristig auftretende Personalausfälle zu ersetzen oder unerwartete Auftragsspitzen im Sinne einer Pufferfunktion abzudecken. Demgegenüber übernimmt Leiharbeit inzwischen zusätzlich eine strategische Funktion im Sinne der Ausbildung eines eigenständigen Segments betrieblicher Arbeitsmärkte und führt zur Substitution anderer Beschäftigungsformen, vor allem von NAV (Sei-

fert/Brehmer 2008; Holst 2009). Angesichts der durchschnittlich kurzen Beschäftigungsdauer (vgl. zu Einzelheiten Kap. 4.1.2) ist jedoch davon auszugehen, dass die ursprünglichen Funktionen nach wie vor dominieren.

Leiharbeit ist, wie nicht zuletzt die Entwicklung seit 2008 untermauert (Schaubild 3), in stärkerem Maße als alle anderen Formen – mit Ausnahme der befristeten Beschäftigung (Hohendanner 2010) – konjunkturabhängig (SVR 2010: 264 ff.; BA 2010).²⁵ Einem raschen Abbau im Abschwung, der zu einem Rückgang atypischer Beschäftigung insgesamt beiträgt, folgt ein schneller Aufbau im Aufschwung. Verglichen mit der allgemeinen Beschäftigungsentwicklung im Konjunkturzyklus schwankt Leiharbeit mit einer größeren Amplitude (Spermann 2011). Betriebe nutzen Leiharbeit und befristete Beschäftigung, um flexibel auf konjunkturelle Veränderungen reagieren zu können (Statistisches Bundesamt 2010b).

25 Der erheblichen Zunahme folgte 2008/2009 eine deutliche Abnahme um fast ein Drittel, die bereits 2010 wieder in einen Zuwachs mündete und bis Ende 2010 auf einen neuen Höchststand von fast 900.000 kletterte (BZA 2010). Diese starke Konjunkturabhängigkeit wird erst deutlich, wenn man nicht, wie üblich, Jahresdurchschnitts-, sondern Quartalsdaten zugrunde legt.

Die Zahl der *Selbstständigen* stieg seit den frühen 1990er Jahren (um knapp 900.000) auf rund 4,1 Millionen, wobei lediglich sog. Solo-Selbstständige, d. h. solche ohne Mitarbeiter, deutliche Zunahmen verzeichnen (<http://www.iab.de/1406/view.aspx>). Von den über vier Millionen Selbstständigen sind gut zwei Millionen (knapp 56 Prozent) Solo-Selbstständige (vgl. Tabelle 1). Der Anteil der Selbstständigen an allen Erwerbstätigen erhöhte sich von 8,2 auf elf Prozent; die Strukturen veränderten sich vor allem in den Jahren (2002-2005), in denen neue arbeitsmarktpolitische Instrumente eingesetzt wurden (Kelleter 2009).

3.3 Gesamtumfang

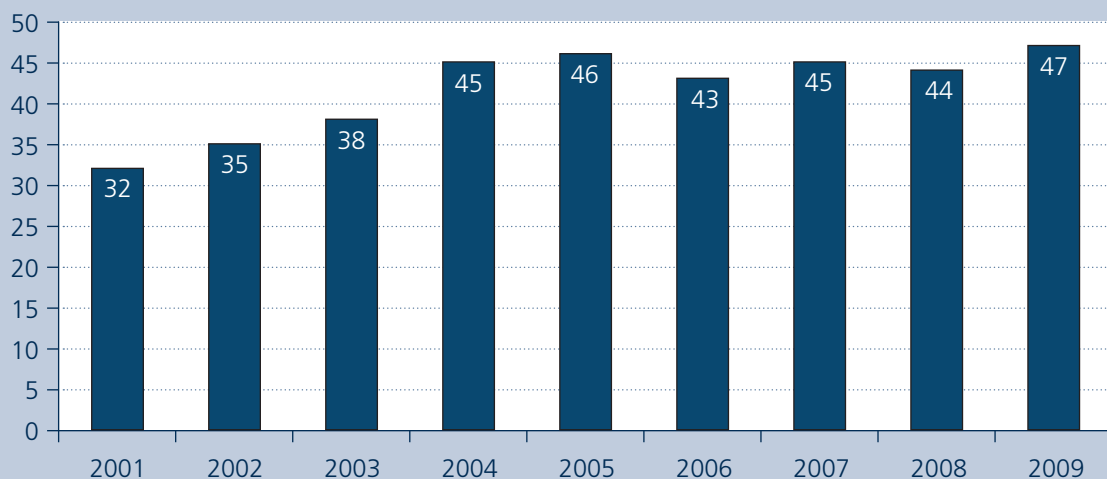
Der Gesamtumfang atypischer Beschäftigung lässt sich nicht einfach durch Addition der einzelnen Formen bestimmen, da Überlappungen auftreten können (z. B. Teilzeit und Befristung, oder Teilzeit, Befristung und Leiharbeit oder Befristung

und Leiharbeit, Teilzeit und Solo-Selbstständigkeit). Er stieg (ohne Solo-Selbstständige) seit den frühen 1990er Jahre von ca. 20 auf 36 Prozent in 2009 der Gesamtbeschäftigung (vgl. Schaubild 1).²⁶ Von einem nur marginalen Segment, das in Analysen des Arbeitsmarktes vernachlässigt werden darf, kann daher längst nicht mehr die Rede sein. Anders formuliert: Das NAV stellt langfristig den abnehmenden Regelfall, atypische Formen den zunehmenden Ausnahmefall dar.

Der Beschäftigungszuwachs im konjunkturellen Aufschwung zwischen 2005 und 2008 ging zu einem erheblichen Teil zurück auf ein Wachstum vor allem der Mini-Jobs und der Leiharbeit (Statistisches Bundesamt 2008). Sehr ähnlich verläuft die Beschäftigungsentwicklung in der konjunkturellen Erholungsphase seit 2010: Die überwiegende Mehrzahl der Neueinstellungen erfolgt befristet oder in Form der Leiharbeit. Neben der rein quantitativen Entwicklung der Beschäftigtenzahl ist also stets auch deren Zusammensetzung (einschl. ihrer Segmentierung in Teilarbeitsmärkte) zu beachten.

Schaubild 2:

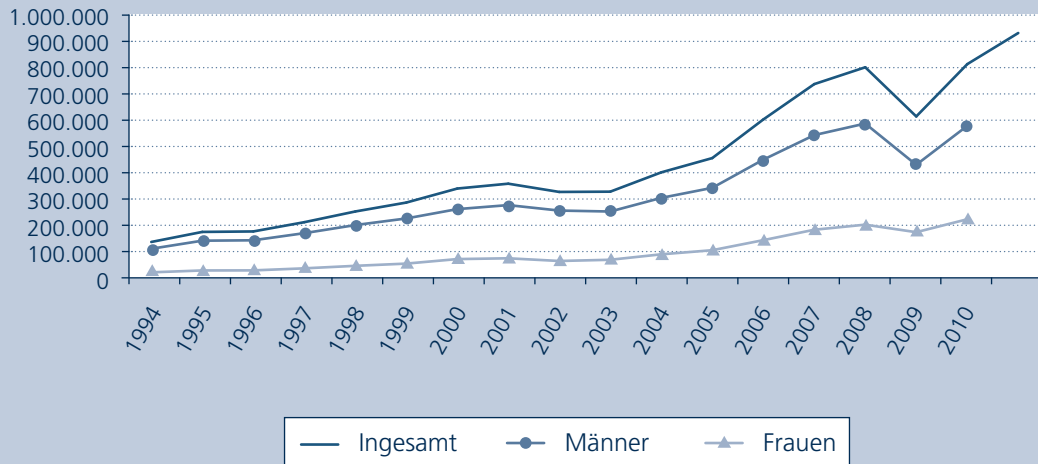
Befristete Arbeitsverträge in Relation zu allen neuen Verträgen, in %



Quelle: IAB Panel.

²⁶ Der in einzelnen aktuellen Studien angegebene Gesamtumfang differiert erheblich, was auf unterschiedliche Abgrenzungskriterien zurückzuführen ist. So beziffert das Statistische Bundesamt für 2008 den Anteil atypischer Beschäftigung auf 22,2 Prozent (Wingarter 2009). Dieser geringere Wert kommt dadurch zustande, dass er nur Teilzeitbeschäftigte mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 21 Stunden einbezieht.

Schaubild 3:

Bestand an Leiharbeitnehmern 1994-2010

Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

Die Begrifflichkeit „Pluralisierung/Differenzierung der Beschäftigungsverhältnisse“ beschreibt die Entwicklung zutreffender als „Krise“ (Mückenberger 2007, 2010) oder sogar „Erosion“ des NAV (für andere: Kommission für Zukunftsfragen 1996). Der langfristige Wandel der Beschäftigungsstrukturen und -formen wird sich bei unveränderten rechtlichen Rahmenbedingungen und betrieblichen Handlungsstrategien wegen der zu erwartenden weiteren Tertiarisierung der Wirtschaftsstruktur sowie der weiterhin zunehmenden Frauenerwerbsquote fortsetzen. Diese Entwicklung stellt jedoch keinen Automatismus dar und bedeutet auch nicht, dass das NAV obsolet wird; relevant ist u. a. der Umgang mit den noch ausführlich zu behandelnden Problemen der Regulierung. Im Übrigen stellt in dieser Hinsicht die Bundesrepublik keinen Ausnahmefall dar: Unabhängig vom konkreten Typus des Wohlfahrtsstaates ist in den EU-Mitgliedstaaten eine Zunahme atypischer Beschäftigungsformen zu konstatieren (Schmid/Protsch 2009; Sengenberger 2010).

3.4 Strukturmerkmale

Die sozialstrukturelle Zusammensetzung atypisch Beschäftigter (u. a. nach Alter, Geschlecht, Qualifikation, Branche) unterscheidet sich zum einen von der in NAV (Bellmann et al. 2009). Zum anderen bestehen bei den meisten Merkmalen erhebliche Unterschiede zwischen den Formen, die über spezifische Profile verfügen.

In sämtlichen Varianten – mit Ausnahme der Leiharbeit (BA 2010) – sind *Frauen* mehr (Teilzeit) oder weniger deutlich (Befristung) überrepräsentiert.²⁷ Die Mehrzahl der Frauen (57 Prozent) arbeitet in atypischen Beschäftigungsverhältnissen, so dass für sie von einem „neuen NAV“ gesprochen werden kann. Seit 2003 ist der Anteil der Frauen mit NAV leicht um drei Prozentpunkte gesunken. Diese Entwicklung geht wesentlich auf den gestiegenen Anteil geringfügig Beschäftigter zurück (Tabellen 2a, 2b). Arbeiteten 2003 noch elf Prozent der Frauen auf Basis eines Mini-Jobs, waren es 2009 bereits 15 Prozent. Männer sind dagegen überwiegend (83 Prozent) in NAV be-

27 Vgl. Bothfeld (2005); Statistisches Bundesamt (2009); international vergleichend Vosko et al. (2009b).

Tabelle 2a:

Beschäftigungsform und Strukturmerkmale 2003, in %

Beschäftigungsformen	unbefristet Vollzeit (NAV)	befristet Vollzeit	Teilzeit	geringfügig	Leiharbeitnehmer
Merkmale					
gesamt	67	4	19	7	3
Geschlecht					
Männer	68	59	11	23	48
Frauen	32	41	90	77	52
gesamt	100	100	100	100	100
Familienstand (ausgewählte Merkmale)					
Ein-Personen-Haushalt	21	22	10	14	24
Ehepaar ohne Kind	26	28	24	24	27
Alleinerziehende	6	(6)	9	6	(7)
Paar mit Kind unter 16 Jahre	25	22	32	26	21
Sonstige	22	23	25	30	21
gesamt	100	100	100	100	100
Einkommen					
indiv. Bruttoeinkommen	2.785 €	2.350 €	1.270 €	469 €	1.549 €
Haushaltsnettoeinkommen	2.640 €	2.485 €	2.628 €	2.249 €	2.192 €
Qualifikation					
keine Berufsausbildung	10	16	14	26	20
Berufsausbildung	69	53	71	64	67
Fach-/Hochschulabschluss	21	31	16	10	13
gesamt	100	100	101	100	100
Betriebsgröße					
bis unter 20	20	14	36	56	24
20 bis unter 200	31	39	30	24	34
200 bis unter 2.000	26	26	17	14	19
2.000 und mehr	24	21	17	6	23
gesamt	100	100	100	100	100
nicht-deutsche Herkunft	9	10	7	10	14
Alter					
unter 25 Jahre	5	18	3	17	21
25 bis 44 Jahre	54	58	54	44	48
45 bis 54 Jahre	27	17	27	20	18
55 Jahre und älter	14	6	16	19	12
gesamt	100	100	100	100	100
Wirtschaftszweig (ausgewählte Bereiche)					
Verarbeitendes Gewerbe	33	22	10	10	22
Baugewerbe	7	(3)	2	(3)	(7)
Handel	11	9	21	23	(5)
Gastgewerbe	2	(4)	3	9	(4)
Verkehr- und Nachrichtenübermittlung	6	(3)	3	(3)	(11)
Kredit- und Versicherungsgewerbe	5	(1)	3	(2)	(3)
Grundstücks- und Wohnungswesen	7	6	8	14	13
Erziehung und Unterricht	5	10	11	5	(5)
Gesundheitswesen	8	23	21	15	13
Erbringung sonst. öff./pers. Dienstl.	3	(5)	5	8	(5)
Sonstige	14	14	12	7	11
gesamt	100	100	100	100	100

() Fallzahlen kleiner als 25

Quelle: SOEP, eigene Berechnung, alle Daten gewichtet.

Tabelle 2b:

Beschäftigungsform und Strukturmerkmale 2009, in %

Merkmale	Beschäftigungsformen	unbefristet Vollzeit (NAV)	befristet Vollzeit	Teilzeit	geringfügig	Leiharbeiter
gesamt		64	5	19	9	3
Geschlecht						
Männer		66	52	11	23	53
Frauen		34	48	89	77	47
gesamt		100	100	100	100	100
Familienstand (ausgewählte Merkmale)						
Ein-Personen-Haushalt		23	28	10	16	25
Ehepaar ohne Kind		31	29	26	26	24
Alleinerziehende		5	(7)	9	8	(8)
Paar mit Kind unter 16 Jahre		20	15	31	23	18
Sonstige		21	21	25	27	25
gesamt		100	100	100	100	100
Einkommen						
indiv. Bruttoeinkommen		3.018 €	2.138 €	1.409 €	660 €	1.522 €
Haushaltsnettoeinkommen		2.911 €	2.410 €	2.808 €	2.272 €	2.321 €
Qualifikation						
keine Berufsausbildung		9	11	12	19	26
Berufsausbildung		67	59	69	69	58
Fach-/Hochschulabschluss		24	30	19	12	15
gesamt		100	100	100	100	100
Betriebsgröße						
bis unter 20		20	17	32	56	19
20 bis unter 200		30	35	30	28	34
200 bis unter 2.000		23	24	19	8	25
2.000 und mehr		27	24	19	8	22
gesamt		100	100	100	100	100
nicht-deutsche Herkunft		8	6	9	14	9
Alter						
unter 25 Jahre		4	18	3	16	20
25 bis 44 Jahre		49	66	48	37	46
45 bis 54 Jahre		31	11	31	21	20
55 Jahre und älter		16	6	18	27	15
gesamt		100	100	100	100	100
Wirtschaftszweig (ausgewählte Bereiche)						
Verarbeitendes Gewerbe		31	19	11	10	26
Baugewerbe		6	(3)	3	(3)	(2)
Handel		11	(9)	19	21	7
Gastgewerbe		2	1	5	8	(2)
Verkehr- und Nachrichtenübermittlung		6	(3)	3	5	(6)
Kredit- und Versicherungsgewerbe		5	(3)	4	(3)	(0)
Grundstücks- und Wohnungswesen		8	9	8	17	18
Erziehung und Unterricht		5	16	12	9	7
Gesundheitswesen		10	16	22	12	(12)
Erbringung sonst. öff./pers. Dienstl.		3	7	4	6	(7)
Sonstige		13	15	9	7	12
gesamt		100	100	100	100	100

() Fallzahlen kleiner als 25

Quelle: SOEP, eigene Berechnung, alle Daten gewichtet.

Tabelle 3:

Midi-Jobs* und Strukturmerkmale, in % (2003 und 2009)

	2003		2009	
	inkl. Rentner und Azubis	ohne Rentner** und Azubis***	inkl. Rentner und Azubis	ohne Rentner** und Azubis***
davon in Ausbildung	41	xx	44	xx
davon in Rente	5	xx	7	xx
Geschlecht				
Männer	33	17	39	16
Frauen	67	83	61	84
gesamt	100	100	100	100
Familienstand (ausgewählte Merkmale)				
Ein-Personen-Haushalt	13	(7)	14	11
Ehepaar ohne Kind	19	24	18	19
Alleinerziehende	10	9	13	13
Paar mit Kind unter 16 Jahre	16	26	16	31
Sonstige	42	34	39	26
gesamt	100	100	100	100
Einkommen				
indiv. Bruttoeinkommen	614 €	636 €	625 €	649 €
Haushaltsnettoeinkommen	2.232 €	2.277 €	2.533 €	2.457 €
Qualifikation				
keine Berufsausbildung	18	20	17	19
Berufsausbildung	72	71	70	70
Fach-/Hochschulabschluss	10	9	14	11
gesamt	100	100	101	100
Betriebsgröße				
bis unter 20	48	55	47	47
20 bis unter 200	27	30	26	26
200 bis unter 2.000	14	7	11	11
2.000 und mehr	12	8	15	15
gesamt	100	100	99	100
nicht-deutsche Herkunft	7	7	9	11
Alter				
unter 25 Jahre	35	6	39	4
25 bis 44 Jahre	36	50	31	50
45 bis 54 Jahre	14	24	16	30
55 Jahre und älter	15	20	14	16
gesamt	100	100	100	100
Wirtschaftszweig (ausgewählte Bereiche)				
Verarbeitendes Gewerbe	21	17	21	11
Baugewerbe	6	(4)	4	(6)
Handel	17	21	19	19
Gastgewerbe	3	(3)	7	(9)
Verkehr- und Nachrichtenübermittlung	4	(6)	3	(2)
Kredit- und Versicherungsgewerbe	5	(2)	2	(2)
Grundstücks- und Wohnungswesen	11	13	8	8
Erziehung und Unterricht	4	(5)	6	6
Gesundheitswesen	14	14	16	20
Erbringung sonst. öff./pers. Dienstl.	6	8	5	7
Sonstige	10	9	9	10
gesamt	100	100	100	100

* Identifikation der Midi-Jobber über das Einkommen (401 - 800 €)

** Bezug einer Rente/Pension im Vorjahr, oder Beschäftigung beendet wg. Erreichen der Altersgrenze/Rente/Pension, oder Erwerbsstatus in einem Monat (2008)=Rente, Pension, Vorruhestand.

*** allgemeinbildende Schule, Hochschule (inkl. Promotion), berufliche Ausbildung, Weiterbildung/Umschulung.

() Fallzahlen kleiner als 25

Quelle: SOEP, eigene Berechnung, alle Daten gewichtet.

Tabelle 4:

Befristet/unbefristet Beschäftigte und Strukturmerkmale, in % (2003 und 2009)

	2003		2009	
	befristet Beschäftigte	unbefristet Beschäftigte	befristet Beschäftigte	unbefristet Beschäftigte
Geschlecht				
Männer	48	55	53	41
Frauen	52	45	48	59
gesamt	100	100	100	100
Familienstand (ausgewählte Merkmale)				
Ein-Personen-Haushalt	23	18	25	20
Ehepaar ohne Kind	25	26	26	30
Alleinerziehende	7	6	9	6
Paar mit Kind unter 16 Jahre	20	27	17	22
Sonstige	25	23	23	22
gesamt	100	100	100	100
Einkommen				
indiv. Bruttoeinkommen	1.843 €	2.433 €	1.712 €	2.577 €
Haushaltsnettoeinkommen	2.350 €	2.623 €	2.357 €	2.863 €
Qualifikation				
keine Berufsausbildung	19	11	14	10
Berufsausbildung	53	70	58	68
Fach-/Hochschulabschluss	28	20	28	22
gesamt	100	100	100	100
Betriebsgröße				
bis unter 20	17	22	21	23
20 bis unter 200	36	31	32	30
200 bis unter 2.000	24	25	23	22
2.000 und mehr	22	23	25	25
gesamt	99	101	101	100
nicht-deutsche Herkunft	10	9	7	9
Alter				
unter 25 Jahre	20	5	20	4
25 bis 44 Jahre	58	54	60	48
45 bis 54 Jahre	15	27	12	31
55 Jahre und älter	6	15	8	17
gesamt	100	100	100	100
Wirtschaftszweig (ausgewählte Bereiche)				
Verarbeitendes Gewerbe	18	28	18	27
Baugewerbe	(3)	6	3	5
Handel	9	13	10	13
Gastgewerbe	(5)	2	2	3
Verkehr- und Nachrichtenübermittlung	(4)	6	5	5
Kredit- und Versicherungsgewerbe	(2)	5	(3)	5
Grundstücks- und Wohnungswesen	7	7	10	9
Erziehung und Unterricht	13	6	17	6
Gesundheitswesen	22	11	17	13
Erbringung sonst. öff./pers. Dienstl.	5	4	7	4
Sonstige	12	12	10	11
gesamt	100	100	100	100

() Fallzahlen kleiner als 25

Quelle: SOEP, eigene Berechnung, alle Daten gewichtet.

schäftigt, wenngleich die Quote seit 2003 leicht um drei Prozentpunkte gesunken ist. Die ausgeprägten geschlechtsspezifischen Unterschiede haben hauptsächlich damit zu tun, dass Frauen weitaus häufiger Teilzeit- (einschl. Midi-Jobs) und geringfügige Arbeit leisten als Männer. Der höhere Anteil von Männern an der Leiharbeit liegt daran, dass diese Beschäftigungsform vor allem in männerdominierten Fertigungsberufen bzw. Wirtschaftsbereichen weit verbreitet ist (Puch 2008).

Betrachtet man den *Familienstand*, sind atypische Beschäftigungsformen am seltensten in Ein-Personen-Haushalten anzutreffen, häufiger dagegen bei Alleinerziehenden, die etwa zur Hälfte auf diese Weise beschäftigt sind (Tabelle 2b). 41 Prozent können wegen offensichtlicher Versorgungspflichten nur zeitlich begrenzt arbeiten und haben deshalb Teilzeit-, Midi- oder Mini-Jobs, 2003 waren es erst 33 Prozent.

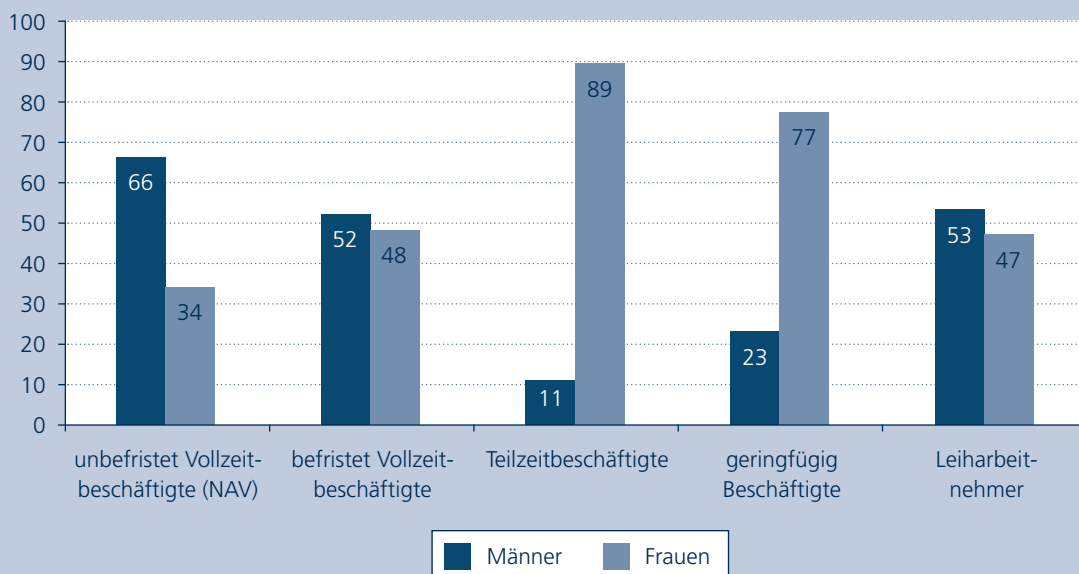
Beim *Ausbildungsniveau* zeigt der Vergleich ein uneinheitliches Muster. Bei allen Formen atypischer Beschäftigung liegen die Anteilswerte derjenigen ohne abgeschlossene Berufsausbildung über denen für Beschäftigte mit NAV. Anders sieht das Bild bei den höchsten Berufsab-

schlüssen (Fachhochschul-/Hochschulabschluss) aus (Schaubild 5). Hier übertreffen die Werte für befristete Vollzeit-, Teilzeit und geringfügig Beschäftigte die der Beschäftigten in NAV. Hierin spiegelt sich eine vor allem im wissenschaftlichen Bereich verbreitete Einstellungspraxis, Akademiker (besonders im öffentlichen Dienst) als Berufsanfänger zunächst befristet einzustellen (Giesecke/Groß 2007). Eine Rolle kann ferner auch Beschäftigung unter Ausbildungsniveau spielen, z.B. im Anschluss an Erziehungszeiten.

Hinsichtlich des *Alters* sind jüngere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (15 bis 24 Jahre) deutlich überrepräsentiert. Dies gilt mit Ausnahme der Teilzeitarbeit für alle Formen. Unter den Midi-Jobbern sind 39 Prozent jünger als 25 Jahre (Tabelle 3), von denen, ähnlich wie bei Mini-Jobbern, ein hoher Anteil auf Studierende entfällt. Klammert man diese Gruppe aus, sinkt der Anteil der Jüngeren unter den Midi-Jobbern auf nur noch vier Prozent. Auch die Verteilung befristeter Beschäftigung korreliert negativ mit dem Alter. Für junge Arbeitnehmer werden atypische Beschäftigungsverhältnisse immer mehr zu einem typischen Start in das Erwerbsleben. Die Chance, eine dauerhafte Beschäftigung zu finden,

Schaubild 4:

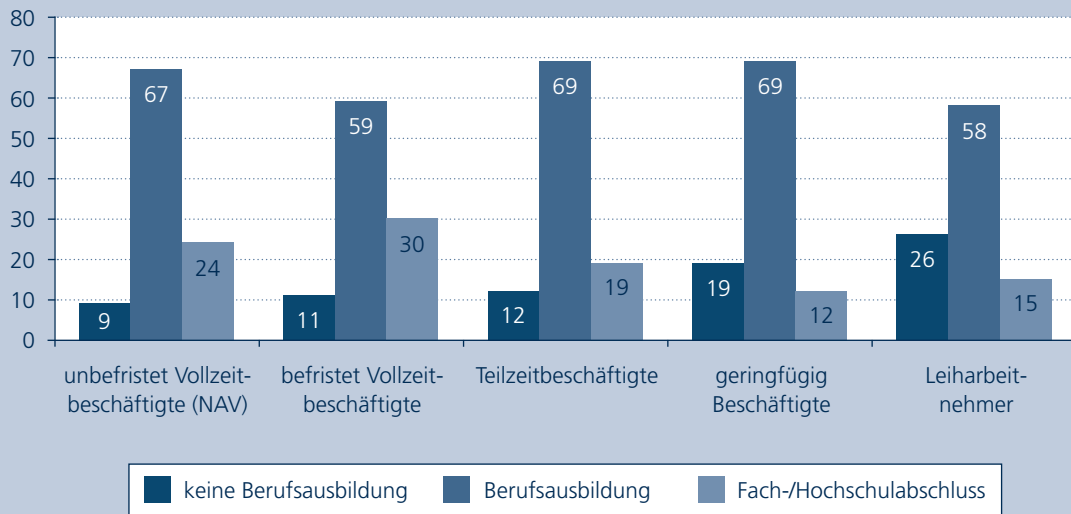
Beschäftigungsform nach Geschlecht 2009, in %



Quelle: SOEP 2009, eigene Berechnung.

Schaubild 5:

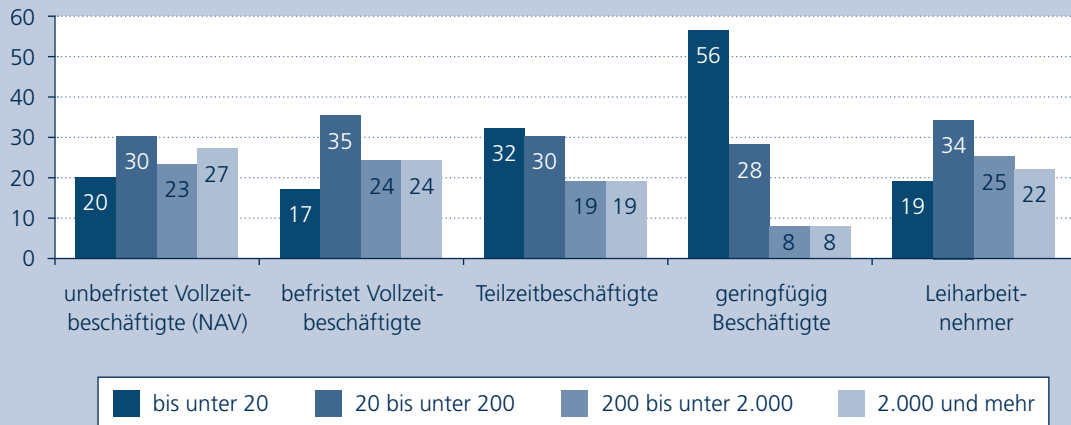
Beschäftigungsform nach beruflichem Abschluss 2009, in %



Quelle: SOEP 2009, eigene Berechnung.

Schaubild 6:

Beschäftigungsform nach Betriebsgröße 2009, in %



Quelle: SOEP 2009, eigene Berechnung.

nimmt mit dem Qualifikationsniveau zu. Offen ist allerdings, ob und nach welcher Zeit und unter welchen Bedingungen es Berufseinsteigern gelingt, aus atypischen in NAV zu wechseln.

Weiterhin sind mehr *Ausländer* betroffen als Deutsche. Das gilt für Ausländer aus Nicht-EU-Mitgliedsländern in besonderem Maße (Statistisches Bundesamt 2008, 2009). Ein überdurchschnittlich hoher Anteil der Ausländer arbeitet

Teilzeit oder auf geringfügiger Basis oder in Leiharbeit (vgl. Tabelle 2a + b).

Mit steigender *Betriebsgröße* sinkt der Anteil atypischer Beschäftigungsverhältnisse (Schaubild 6). Dieses Verteilungsmuster gilt jedoch nicht für alle Formen gleichermaßen. Während der Einsatz von Leiharbeit vorrangig in Mittel- und Großbetrieben erfolgt, setzen kleine und mittlere Betriebe eher geringfügig Beschäftigte ein. Auffal-

Tabelle 5:

Beschäftigungsform und ausgewählte Wirtschaftszweige (2003 und 2009), in %

Beschäftigungsformen Wirtschaftszweig	2003					
	unbefristet Vollzeit (NAV)	befristet Vollzeit	Teilzeit	geringfügig	Leih- arbeit- nehmer	gesamt
Verarbeitendes Gewerbe	85	4	7	2	3	100
Energie und Wasserversorgung	77	3	10	1	9	100
Baugewerbe	84	2	7	3	4	100
Handel	56	3	30	10	1	100
Gastgewerbe	44	7	23	21	5	100
Verkehr- und Nachrichtenübermittlung	78	2	12	3	6	100
Kredit- und Versicherungsgewerbe	79	1	15	3	2	100
Grundstücks- und Wohnungswesen	61	4	20	11	5	100
Erziehung und Unterricht	54	7	32	5	2	100
Gesundheitswesen	48	8	33	7	3	100
Erbringung sonst. öff./pers. Dienstl.	55	6	25	11	4	100
Sonstige	74	5	16	3	2	100

Beschäftigungsformen Wirtschaftszweig	2009					
	unbefristet Vollzeit (NAV)	befristet Vollzeit	Teilzeit	geringfügig	Leih- arbeit- nehmer	gesamt
Verarbeitendes Gewerbe	81	4	8	4	3	100
Energie und Wasserversorgung	86	3	5	5	1	100
Baugewerbe	80	3	10	5	1	100
Handel	54	3	27	15	2	100
Gastgewerbe	44	2	28	25	2	100
Verkehr- und Nachrichtenübermittlung	74	3	11	8	3	100
Kredit- und Versicherungsgewerbe	72	3	19	6	0	100
Grundstücks- und Wohnungswesen	56	5	17	17	6	100
Erziehung und Unterricht	44	11	31	12	3	100
Gesundheitswesen	48	7	34	9	3	100
Erbringung sonst. öff./pers. Dienstl.	49	9	22	15	5	100
Sonstige	69	6	17	6	3	100

Quelle: SOEP, eigene Berechnung, alle Daten gewichtet.

lend ist, dass Kleinstbetriebe mit befristeten Beschäftigungsverhältnissen zurückhaltender umgehen als größere Betriebe. Ein Grund hierfür könnte in dem fehlenden Kündigungsschutz liegen, wodurch Entlassungen einfacher werden.

Atypische Beschäftigungsverhältnisse sind vorrangig in bestimmten Dienstleistungsbereichen verbreitet (Tabelle 5). In einigen Bereichen dominieren sie sogar. Im Gastgewerbe, in Erziehung und Unterricht sowie im Gesundheitswesen arbeitet nur noch eine Minderheit auf Basis von NAV. Für die einzelnen Formen zeigen sich branchenspezifische Schwerpunkte. Teilzeitarbeit kommt in allen Varianten (incl. Mini- und Midi-Jobs) besonders häufig im Handel vor. Das Gastgewerbe setzt überproportional stark Mini- und Midi-Jobs ein. Die Schwerpunkte der Leiharbeit liegen im Bereich Grundstücks- und Wohnungswesen sowie im Verarbeitenden Gewerbe.

Die Mehrheit (59 Prozent) der *Selbstständigen* hat keine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und kann als solo-selbstständig bezeichnet werden (Tabelle 6). Gegenüber 2003 ist der Anteil dieser Gruppe etwas gestiegen und entspricht in etwa der geschlechtsspezifischen Verteilung bei den NAV. Solo-Selbstständige sind überwiegend männlich. Die geschlechtsspezifische Verteilung hat sich in den beiden Vergleichsjahren 2003 und 2009 kaum verändert. Auffallend ist, dass die Familienstruktur ein nahezu identisches Verteilungsmuster zeigt wie bei den Beschäftigten mit NAV, sich also deutlich anders zusammensetzt als bei anderen Formen atypischer Beschäftigung, wie vor allem bei Teilzeitbeschäftigten incl. Mini-

und Midi-Jobs. Solo-Selbstständige verfügen über vergleichsweise hohe Ausbildungsgrade, über 40 Prozent haben Fachhoch- oder Hochschulabschlüsse, 49 Prozent eine Berufsausbildung und nur acht Prozent keinen beruflichen Abschluss. Dieses Strukturmuster verweist auf ein höheres Qualifikationsniveau nicht nur im Vergleich zu Selbstständigen mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, sondern auch zu allen anderen Formen atypischer Beschäftigung.

Nur geringfügige Unterschiede zeigen sich in den Altersstrukturen der Selbstständigen mit und ohne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. In beiden Erwerbskategorien sind im Unterschied zu allen übrigen Formen atypischer Beschäftigung Jüngere unter 25 Jahre so gut wie nicht vertreten, die mittlere Alterskategorie der 25- bis 44-Jährigen dominiert.

Auffallend groß sind die Einkommensdifferenzen zwischen Selbstständigen mit und ohne Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Mit knapp 5.200 Euro pro Monat verdient die erste Gruppe durchschnittlich fast doppelt so viel wie die zweite. Auch sind die Durchschnittseinkommen der ersten Gruppe seit 2003 mit 7,1 Prozent kräftiger gewachsen als die der zweiten Gruppe (5,6 Prozent).

Solo-Selbstständige sind vor allem im Grundstücks- und Wohnungswesen, im Baugewerbe sowie bei den sonstigen öffentlichen und privaten Dienstleistungen tätig. Einen deutlichen Zuwachs verzeichnet das Verarbeitende Gewerbe, wo sich seit 2003 ihr Anteil verdoppelt hat (Tabelle 6).

Tabelle 6:

Selbstständige mit/ohne Mitarbeiter und Strukturmerkmale (2003 und 2009), in %

Merkmale	Selbstständige		2003		2009	
			mit Mitarbeiter	ohne Mitarbeiter	mit Mitarbeiter	ohne Mitarbeiter
gesamt			48	52	41	59
Geschlecht						
Männer			78	67	82	67
Frauen			22	33	18	33
gesamt			100	100	100	100
Familienstand (ausgewählte Merkmale)						
Ein-Personen-Haushalt			17	25	20	24
Ehepaar ohne Kind			26	30	23	32
Alleinerziehende			3	4	7	5
Paar mit Kind unter 16 Jahre			31	23	26	18
Sonstige			23	18	24	21
gesamt			100	100	100	100
Einkommen						
indiv. Bruttoeinkommen (monatl.)			4.842 €	2.646 €	5.187 €	2.793 €
Haushaltsnettoeinkommen (monatl.)			3.823 €	2.799 €	4.217 €	2.767 €
indiv. Einkommen (Brutto, Quartile)						
1. Quartil			2.100 €	1.000 €	2.400 €	800 €
2. Quartil			3.601 €	2.000 €	3.600 €	1.700 €
3. Quartil			6.000 €	3.300 €	6.100 €	3.000 €
Haushaltseinkommen (Netto, Quartile)						
1. Quartil			1.380 €	600 €	1.350 €	500 €
2. Quartil			2.186 €	1.200 €	2.202 €	1.050 €
3. Quartil			3.500 €	2.000 €	3.600 €	2.000 €
Qualifikation						
keine Berufsausbildung			6	10	8	7
Berufsausbildung			55	56	49	51
Fach-/Hochschulabschluss			39	35	43	41
gesamt			100	100	100	100
nicht-deutsche Herkunft			5	6	4	5
Alter						
unter 25 Jahre			1	1	0	0
25 bis 44 Jahre			47	43	40	41
45 bis 54 Jahre			28	32	36	29
55 Jahre und älter			24	25	23	29
gesamt			100	100	100	100
Wirtschaftszweig (ausgewählte Bereiche)						
Verarbeitendes Gewerbe			11	13	10	11
Baugewerbe			15	10	11	11
Handel			19	13	15	9
Gastgewerbe			6	(3)	8	(3)
Verkehr- und Nachrichtenübermittlung			(2)	(5)	(2)	(3)
Kredit- und Versicherungsgewerbe			(3)	5	(6)	5
Grundstücks- und Wohnungswesen			21	23	26	19
Erziehung und Unterricht			(3)	6	(3)	8
Gesundheitswesen			11	5	12	8
Erbringung sonst. öff./pers. Dienstl.			(4)	8	(3)	12
Sonstige			7	8	4	11
gesamt			100	100	100	100

() Fallzahlen kleiner als 25

Quelle: SOEP, eigene Berechnung, alle Daten gewichtet.

4. Soziale Risiken atypischer Beschäftigung

4.1 Prekaritätsrisiken

Als Kriterien zur Einschätzung der sozialen Risiken verwenden wir die bereits eingeführten Indikatoren der Prekarität: subsistenzsicherndes Einkommen, Beschäftigungsstabilität, Beschäftigungsfähigkeit (vor allem Zugang zu Weiterbildungsmöglichkeiten), Ausmaß der Integration in die sozialen Sicherungssysteme (vor allem die gesetzliche Rentenversicherung).

Mittlerweile belegen zahlreichen empirische Arbeiten²⁸, dass atypisch Beschäftigte deutlich höheren sozialen Risiken ausgesetzt sind als Arbeitnehmer in NAV. Letztere sind ebenfalls nicht frei von Prekaritätsrisiken (u. a. bei Einkommen im stark expandierenden Niedriglohnssektor), die allerdings auf einem weitaus geringeren Niveau liegen. Der Grad der Prekarität ist nicht nur abgestuft zwischen den Formen atypischer Beschäftigung, sondern auch nach dem zur Beurteilung jeweils herangezogenen Kriterium. Damit erweist sich die häufig anzutreffende pauschale und schillernde Verwendung des Begriffs Prekarität als überaus problematisch und nicht Ziel führend im Sinne einer detaillierten, empirisch orientierten Analyse.

4.1.1 Einkommen

Beim Einkommen²⁹ besteht für alle Formen atypischer Beschäftigung ein gegenüber vergleichbaren NAV erhöhtes Prekaritätsrisiko.³⁰ Nahezu die Hälfte aller atypisch Beschäftigten bezieht einen Niedriglohn, während es bei den Beschäftigten mit NAV nur gut elf Prozent sind (vgl. Schaubild 7). Am stärksten ausgeprägt ist das Prekaritätsrisiko

bei geringfügiger Beschäftigung und bei Leiharbeit (Brehmer/Seifert 2008; Wingerter 2009): Mehr als zwei Drittel müssen sich mit Löhnen unter der Niedriglohnschwelle begnügen. Bei den Mini-Jobs dürfte sich der Lohndruck durch die im Zuge der Hartz-Gesetze aufgehobene Zeitgrenze von 15 Stunden pro Woche verschärft haben. Wie die SOEP-Daten für 2009 zeigen, arbeiten gut 17 Prozent der Mini-Jobber länger als 15 und 10 Prozent sogar länger als 18 Stunden. Bei Leiharbeiterinnen und Arbeitnehmern ist das Risiko, trotz Vollzeittätigkeit nur einen Prekaritätslohn zu erhalten, mehr als viermal (Frauen) bzw. mehr als sechsmal (Männer) höher als bei vergleichbaren Beschäftigten mit NAV (Tabelle 7). Ein noch höheres Prekaritätsrisiko tragen geringfügig Beschäftigte, es übertrifft den Wert für vergleichbare Beschäftigte in NAV um mehr als das Zehnfache (Brehmer/Seifert 2008). Bei dieser Gruppe dürfte sich zudem der Grad der Einkommensprekarität von Jahr zu Jahr erhöhen, weil sie in aller Regel von tariflichen Lohnerhöhungen ausgeschlossen bleibt. Bei konstanter Arbeitszeit wächst der Lohnabstand zum NAV. Zur Vermeidung von Armutsrisiken werden Aufstockungen durch Hartz IV-Leistungen notwendig.

Der Niedriglohnsektor ist in den 2000er Jahren stark expandiert und umfasst inzwischen über 20 Prozent der abhängig Beschäftigten. Zu dieser Entwicklung hat wesentlich die deutliche Zunahme der atypischen Beschäftigung beigetragen. Das früher vor allem aus den USA bekannte Problem der „working poor“ ist in der Bundesrepublik angekommen (EWCO 2010). Die Einkommensrisiken bzw. die damit verbundene Armutsgefährdung sinken, wenn statt des Individual- das

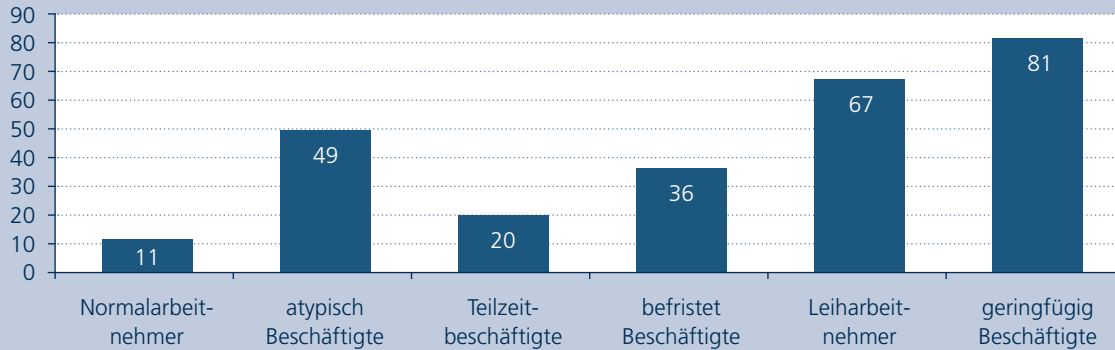
28 Vgl. besonders das Themenheft der Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung „Atypische Beschäftigung und Niedrigeinkommen“ und die dort angegebene Literatur (ZAF 2008).

29 Die Basis des Vergleichs bilden Bruttostundenverdienste, da die Arbeitszeiten unterschiedlich sind.

30 Vgl. Giesecke/Gross (2007); Anger/Schmidt (2008); Kvasnicka (2008); Brehmer/Seifert (2008); Wingerter 2009; Schäfer (2010).

Schaubild 7:

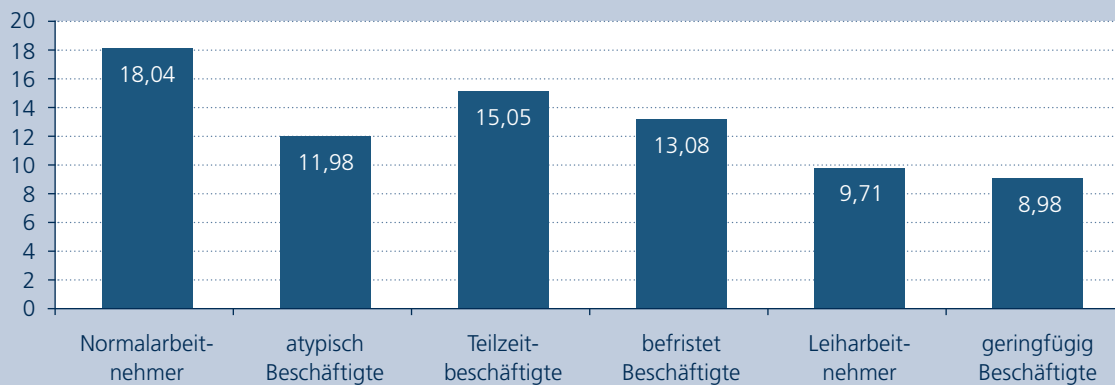
Anteile der Niedriglohnbezieher im Oktober 2006 nach der Erwerbsform, in %



Quelle: Wingerter 2009.

Schaubild 8:

Durchschnittliche Bruttoverdienste und Erwerbsform, Okt. 2006 (in €)



Quelle: Wingerter 2009.

Familien- bzw. Haushaltseinkommen herangezogen wird (Lohmann/Andreß 2011).³¹ Zu bedenken bleibt, dass ca. ein Drittel der atypisch Beschäftigten in Haushalten ohne weitere Erwerbstätige lebt; das höchste Armutsrisiko tragen Alleinverdiener, also Erwerbstätige in Haushalten ohne weitere Erwerbstätige (Wingerter 2009: 1096).

4.1.2 Beschäftigungsstabilität

Ähnlich deutliche Unterschiede zeigt das zweite Prekaritätskriterium, die Beschäftigungsstabilität (Tabelle 7) . Als besonders instabil im Vergleich zu NAV ist Leiharbeit einzustufen.³² Die Wahrscheinlichkeit, nach einem Jahr Beschäftigung

31 Im Vergleich der EU-Mitgliedsländer hat die Armutsquote der Erwerbstätigen in Deutschland ein mittleres Niveau (von knapp sieben Prozent im Jahr 2008); allerdings gehört Deutschland zu den wenigen Ländern, in denen diese Quote in den vergangenen Jahren deutlich zunahm.

32 Vgl. Antoni/Jahn (2006); Kvasnicka/Werwatz (2006); Kvasnicka (2008); Bellmann/Kühl (2008); Brenke (2008); Lehner/Ziegler (2010).

den Arbeitsplatz zu verlieren, ist mehr als dreimal so hoch wie bei einem vergleichbaren Beschäftigten mit NAV (Brehmer/Seifert 2008). Etwa die Hälfte aller Beschäftigungsverhältnisse dauert weniger als drei Monate (Bundesagentur für Arbeit 2011). Der sog. Klebe- oder Brückeneffekt gibt an, wie vielen Leiharbeitnehmern der Übergang in ein dauerhaftes, reguläres Beschäftigungsverhältnis gelingt. Der Anteil, der u. a. vom Konjunkturverlauf und der Spezifikation des Messkonzepts abhängt, liegt im niedrigen zweistelligen Prozentbereich, so dass von der im Vorfeld der Hartz-Gesetze erhofften echten „Brücke“ aus Arbeitslosigkeit in den ersten Arbeitsmarkt nicht die Rede sein kann.³³ Sie ist „wohl eher ein schmaler Steg“ (Lehmer/Ziegler 2010: 8). Hoch ist das Risiko, dass Leiharbeit eher zu einem Start in eine „Zeitarbeitskarriere“ wird (Crimmann et al. 2009: 131).³⁴

Nicht ganz so krass fällt der Unterschied in der Beschäftigungsstabilität zwischen NAV und befristeter Beschäftigung aus.³⁵ Bei „regulärer“ Teilzeitarbeit besteht eine gegenüber allen anderen Formen höhere Beschäftigungsstabilität, was darauf zurückgeführt wird, dass bei gegebener geschlechtsspezifischer Rollenverteilung Teilzeitarbeit vor allem Frauen in der Familienphase den weiteren Verbleib im Erwerbsleben sichert und insofern stabilisierend wirkt (Brehmer/Seifert 2008).

Beschäftigungsstabilität ist ungleich verteilt. Insgesamt ist die durchschnittliche Beschäftigungsdauer seit den frühen 1990er Jahren sogar leicht (von 10,3 auf 10,8 Jahre) gestiegen. Insofern sind – entgegen häufig geäußerten Meinungen – keine allgemeinen Destabilisierungstendenzen zu verzeichnen. Allerdings ist die Beschäftigungsdauer bei den Unter-30-Jährigen (von 800 auf 600 Tage) gefallen; fast die Hälfte (46 Prozent) aller Neueinstellungen erfolgt befristet (<http://www.iab.de/1406/view.aspx>). Hieraus resultiert zunehmende Planungsunsicherheit, die weit über den Arbeitsmarkt hinaus in die Sphäre privater Lebensführung reicht.

Die objektiven Nachteile (u. a. in Bezug auf Einkommen und Weiterbildung) bei Gruppen atypisch Beschäftigter (vor allem Leiharbeitnehmern und befristet Beschäftigten) gehen mit subjektiven Wahrnehmungen der sozialen Integration einher: Die unzureichende Integration in den Arbeitsmarkt führt zum Empfinden schlechterer Integration in die Gesellschaft und geringerer sozialer Teilhabe im Vergleich zu NAV (Gundert/Hohendanner 2011).

4.1.3 Beschäftigungsfähigkeit

Atypisch Beschäftigte sind auch beim Zugang zu betrieblich-beruflicher Weiterbildung gegenüber vergleichbaren Beschäftigten mit NAV benachteiligt (Baltes/Hense 2006; Brehmer/Seifert 2008). Die Möglichkeiten, die eigene Beschäftigungsfähigkeit auf dem internen wie externen Arbeitsmarkt zu sichern, sind eingeschränkt. Das Risiko der Diskriminierung trifft Beschäftigte mit reduzierter Arbeitszeit stärker als diejenigen mit befristeten Arbeitsverträgen. Diese Benachteiligung dürfte sich kaum durch verstärkte Aktivitäten in Eigenregie ausgleichen lassen, da die skizzierten Prekaritätsrisiken kumulativ auftreten können. Aufgrund der geringeren Entlohnung fehlen die finanziellen Ressourcen, Weiterbildung eigenverantwortlich zu organisieren. Außerdem erschwert die relativ hohe Beschäftigungsinstabilität den Zugang zum Lernort Betrieb. Angesichts dieser mehrfachen Benachteiligungen droht infolge wiederholter, durch Arbeitslosigkeit unterbrochener Phasen atypischer Beschäftigung ein „Teufelskreis“, der bei eingeschränkten Qualifizierungschancen nur schwer zu durchbrechen ist und langfristig erhebliche soziale Risiken für die Betroffenen birgt.

Für die zweite neben der Qualifikation zentrale Komponente der Beschäftigungsfähigkeit, die gesundheitliche Verfassung, liefern erste Analysen indirekte Hinweise.³⁶ Sie basieren auf einem zusammengesetzten Index, in den arbeitsplatzbezogene Kriterien wie Grad der körperlichen An-

33 Der aktuelle Leiharbeitsbericht der Bundesregierung beziffert den Klebe- im Sinne eines Übernahmeeffekts sogar nur auf sieben Prozent (Deutscher Bundestag 2010: 28).

34 Befürworter betonen häufig, dass Leiharbeitnehmer aus der (Langzeit-)Arbeitslosigkeit rekrutiert würden und im Sinne des Brückeneffekts in dauerhafte Beschäftigung gelangen. Aktuelle Studien zeigen allerdings, „dass dies nach zwei Jahren nur etwa acht Prozent der vorher Dauerarbeitslosen gelingt“ (Crimmann 2009: 131).

35 Vgl. Boockmann/Hagen (2006); Brzinsky-Fay et al. (2007); Giesecke/Gross (2007).

36 Generell ist der Zusammenhang zwischen Beschäftigungsformen und Gesundheit empirisch bislang kaum ausgeleuchtet. Empirisch fundierte Hinweise, dass sich Arbeitsplatzunsicherheit negativ auf die Gesundheit auswirkt, zeigen Klandermans et al. (2010) für die Niederlande.

forderungen oder Arbeitsintensität eingehen (Seifert/Tangian 2009). Bei diesen Kriterien, die Hinweise auf gesundheitliches Gefährdungspotenzial (Lenhardt et al. 2010) und dadurch verursachte Risiken der Arbeits- und damit der Beschäftigungsfähigkeit liefern, werden Leiharbeit und befristete Beschäftigung schlechter bewertet als NAV³⁷ (Seifert/Tangian 2009). Bei diesen Formen sind die Chancen, die Arbeitsfähigkeit langfristig zu sichern, doppelt reduziert, da gleichzeitig die Qualifizierungsmöglichkeiten eingeschränkt sind. Für diesen wachsenden Personenkreis stehen die Aussichten, bis zum Erreichen der heraufgesetzten gesetzlichen Ruhestandsgrenze im Erwerbsleben verbleiben zu können, sehr schlecht.

4.1.4 Soziale Sicherung

Die soziale Sicherung in der Nacherwerbsphase hängt aufgrund der nach wie vor starken Erwerbs-

zentrierung der Sicherungssysteme ab von Form und Dauer der Erwerbstätigkeit (Äquivalenzprinzip). Daher gilt: Je länger atypische Beschäftigungsverhältnisse im Laufe einer Erwerbsbiographie ausgeübt werden und je geringer das Einkommen ist, desto höher ist das Prekaritätsrisiko im Alter. Im Vergleich zu NAV bestehen für sämtliche Formen erhöhte Risiken, die bei Mini-Jobs am größten sind (vgl. im Einzelnen Kap. 4.3).³⁸ Die gleichstellungspolitische Perspektive stellt, wie erwähnt, auf Ansprüche aus eigenständiger Erwerbstätigkeit ab. Folgt man diesem Prinzip, haben atypische Beschäftigungsverhältnisse unterschiedliche Auswirkungen auf die soziale Sicherheit von Frauen und Männern: Frauen sind von den Prekaritätsrisiken im Alter weitaus häufiger betroffen.

Die Tabelle 7 fasst die diskutierten Prekaritätsrisiken der Formen atypischer Beschäftigung zusammen.

Tabelle 7:

Prekaritätsrisiken atypisch Beschäftigter gegenüber Beschäftigten mit Normalarbeitsverhältnissen

Beschäftigungsform:	Bruttostundenlohn liegt unter der Niedriglohnschwelle		im Folgejahr Arbeit suchend		Teilnahme an Kursen zur betrieblichen Weiterbildung	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
befristet vollzeitbeschäftigt	3,4 *	2,6	3,4	3,1	**	0,8
unbefristet teilzeitbeschäftigt	1,9	4,5	**	**	0,7	0,5
befristet teilzeitbeschäftigt	2,7	10,1	3	2,5	0,6	**
geringfügig unbefristet	8,5	9,9	0,8	**	0,4	0,3
geringfügig befristet	15,1	18,4	2	**	0,1	0,3
Leiharbeit	4,2	6,4	3,6	3,1	**	**

* Lesehilfe: Im Vergleich zu einem Beschäftigten mit NAV ist das Risiko, für einen Prekaritätslohn arbeiten zu müssen, 3,4 mal so groß.

** nicht signifikant

Quelle: Brehmer/Seifert 2008.

37 Andere Formen atypischer Beschäftigung wurden aufgrund fehlender Daten nicht berücksichtigt.

38 Von der Möglichkeit einer freiwilligen Versicherung machen aufgrund der Einkommenssituation nur sehr wenige Gebrauch.

4.1.5 Exkurs: Prekaritätsrisiken von Solo-Selbstständigen

Nur recht rudimentäre empirische Befunde liegen zu Prekaritätsrisiken von Solo-Selbstständigen vor. Von zentraler Bedeutung für die Beurteilung dieser Form der Erwerbstätigkeit ist die Frage, ob der dauerhafte Ausbau der Selbstständigkeit mit existenzsichernden Einkommen und einer ausreichenden Altersversorgung nach der Phase der Existenzgründung bzw. der finanziellen Unterstützung gelingt, ob die Aufnahme einer abhängigen, sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung erfolgt, oder ob Nicht-Erwerbstätigkeit eintritt.³⁹ Aufgrund der teilweise geringen und/oder unregelmäßigen Einkommen bestehen kurzfristige, aufgrund der unzureichenden Integration in die sozialen Sicherungssysteme (vor allem Arbeitslosen- und Rentenversicherung) langfristige Risiken der Prekarität, die in der Tradition der deutschen Sozialversicherung unzureichend abgesichert sind.⁴⁰

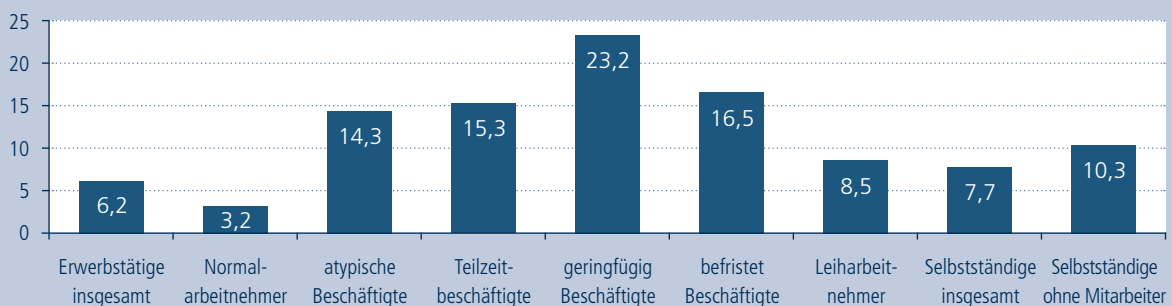
Die durchschnittlichen Bruttoeinkommen signalisieren auf den ersten Blick noch nicht unbedingt Prekarität. Sie liegen zwar um etwa zehn Prozent unter denen der Beschäftigten mit NAV, erreichen mit durchschnittlich knapp 2.800 Euro

ein vergleichsweise hohes Niveau, das die Durchschnittseinkommen von z. B. Leiharbeitern deutlich übertrifft (vgl. Tabelle 6). Stellt man aber in Rechnung, dass in den Bruttoeinkommen noch nicht geleistete Prämien für soziale Sicherung enthalten sind, wächst der Abstand zu den Einkommen der Normalbeschäftigten deutlich. Als prekär sind zweifellos die Einkommen im unteren Quartil aller Solo-Selbstständigen zu bezeichnen, die bei monatlich nur 800 Euro liegen. Auf eine überdurchschnittliche Armutsgefährdungsquote⁴¹ von Solo-Selbstständigen verweisen Berechnungen des Statistischen Bundesamtes (Wingerter 2009). Während für 2008 3,2 Prozent der Beschäftigten mit NAV als armutsgefährdet eingestuft werden, liegt die Quote bei den Solo-Selbstständigen bei 10,3 Prozent und den atypisch Beschäftigten sogar bei 14,3 Prozent.

Angesichts der teilweise niedrigen Einkommen überrascht es nicht, dass Wechsel des Arbeitsmarktstatus bzw. Status-Mobilität bei dieser Erwerbstätigen Gruppe häufiger als bei anderen vorkommen; es handelt sich um einen Übergangsarbeitsmarkt, auf dem die Mobilitätsraten von Frauen höher sind als von Männern (Schulze Buschoff/Schmidt 2005).

Schaubild 9:

Armutsgefährdete Erwerbstätige* 2008 nach der Erwerbsform



* Personen im Alter von 15-64 Jahren, die nicht in Bildung oder Ausbildung waren.

Quelle: Wingerter 2009.

39 Eine aktuelle Studie konstatiert, „dass der überwiegende Teil der ehemaligen Teilnehmerinnen und Teilnehmer auch knapp fünf Jahre nach Start der Unternehmung in Selbstständigkeit verbleibt“ (Caliendo 2010: 277).

40 Zahlreiche, vor allem Solo-Selbstständige bleiben ausgeschlossen aus den berufsständischen Versorgungseinrichtungen, die für bestimmte Gruppen von Selbstständigen bestehen (zu Einzelheiten Schulze Buschoff 2006).

41 Als armutsgefährdet definiert die Europäische Union Personen, deren Äquivalenzeinkommen weniger als 60 Prozent des Medians der Äquivalenzeinkommen der Bevölkerung ausmachen. Das Äquivalenzeinkommen berechnet sich, indem das Haushaltsnettoeinkommen durch die Summe der Bedarfsgewichte der im Haushalt lebenden Personen geteilt wird.

4.2 Statusmobilität

Die aufgezeigten Prekaritätsrisiken wären in ihren Wirkungen in dem Maße zu relativieren, wie atypische Beschäftigung als Einstieg in NAV und als nur kurzzeitige Durchgangsstation anzusehen wäre, wie es der Gesetzgeber bei der Verabschiedung der Hartz-Gesetze erwartete. Verlaufsanalysen zeigen jedoch, dass Aufwärtsmobilität nur in begrenztem Maße stattfindet. Übergänge aus Formen atypischer Beschäftigung in NAV finden deutlich seltener statt als aus unbefristeter Vollzeitätigkeit. Von einem „Sprungbrett“ oder einer „Brückenfunktion“ kann in empirischer Perspektive kaum die Rede sein.

Die Realität atypischer Beschäftigung ist noch weit von einem funktionierenden Konzept des Übergangsarbeitsmarktes entfernt (Schmid 2011). Dieses Konzept geht von sozialen Risiken aus, denen Beschäftigte bei Übergängen zwischen unterschiedlichen Erwerbsformen sowie zwischen diesen und Nichterwerbsformen ausgesetzt sind. Zur Risikominderung sind gezielte arbeitsmarktpolitische Absicherungen gefordert, die offensichtlich nicht ausreichend gegeben sind. In dem hier thematisierten Kontext geht es jedoch zunächst weniger um Risiken beim Übergang zwischen unterschiedlichen Beschäftigungsformen als vielmehr um das Nichtzustandekommen von solchen Übergängen. Die sozialen Risiken liegen in eingeschränkter oder fehlender Mobilität bzw. Zugängen zu Beschäftigungsverhältnissen mit geringeren oder gar keinen Prekaritätsrisiken.

Befristet Beschäftigte und Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter münden nach Verlust ihres Arbeitsplatzes, wenn man den Verbleib in Arbeitslosigkeit zunächst außer Acht lässt, überproportional häufig wieder in vergleichbar unsichere Beschäftigungsformen (Gensicke et al. 2010).⁴² Vormalis Teilzeit- und geringfügig Beschäftigte bzw. Mini-Jobber weisen den geringsten Anteil an Personen auf, die bei Wiedereintritt in die Erwerbstätigkeit einem NAV nachgehen (Tabelle 8). Dieser Befund hat wesentlich damit zu tun, dass die überwiegende Mehrheit aufgrund außerbetrieblicher Verpflichtungen (vor allem Haushalt und Pflege) nicht an einem Wechsel in

ein NAV interessiert sein dürfte. Bei 17 Prozent der ehemaligen Leiharbeiter findet ein Übergang statt, noch etwas schlechter schneiden ehemals befristet Beschäftigte ab. Mit Abstand am häufigsten jedoch treten Personen, die aus einem NAV kommen, wieder in ein NAV ein (41 Prozent).

Von zentraler Bedeutung für die Beurteilung von Statusmobilität ist die Frage, ob der Übergang in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis, also die dauerhafte Integration in den Arbeitsmarkt, gelingt. Die Übergangsquoten hängen u. a. ab von der Beschäftigungsform, der konjunkturellen Situation, von Qualifikation und Alter. Der Wechsel in dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse gelingt in den 2000er Jahren durchschnittlich fast der Hälfte (http://doku.iab.de/aktuell/2010/befristete_beschaeftigung_uebernahme.pdf), es kommt jedoch auch zu sog. Befristungsketten oder erneuter Arbeitslosigkeit.

Ähnlich wie die Chancen, in ein NAV zu wechseln, unterscheiden sich die Risiken, nach Beendigung eines Arbeitsverhältnisses arbeitslos zu sein. Von den Beschäftigten mit NAV schaffen 37 Prozent nicht den Wechsel in ein neues Arbeitsverhältnis, von den Leiharbeitern gelingt 50 Prozent und von den befristet Beschäftigten 45 Prozent der Anschluss nicht. Dieser Befund ist bemerkenswert, weil Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter aufgrund häufig nur kurzer Beschäftigungszeiten deutlich seltener als in einem NAV Beschäftigte Ansprüche auf Arbeitslosengeld I geltend machen können und daher einem stärkeren sozialen Druck zur Aufnahme einer neuen Beschäftigung ausgesetzt sind (Gensicke et al. 2010).⁴³

Die skizzierten empirischen Befunde liefern robuste Hinweise, dass eine beachtliche (relative) Pfadabhängigkeit in Bezug auf den Typ des Arbeitsverhältnisses besteht: So münden vormalis atypisch Beschäftigte wiederum vor allem in atypische Beschäftigung und Personen aus einem NAV wechseln zum großen Teil wieder in ein NAV. Anders formuliert: Die Nachteile sind gravierend, weil atypische Beschäftigung häufig kein reines Übergangsphänomen darstellt; die Übergänge in NAV im Sinne von Aufwärtsmobili-

42 Gegenstand der Untersuchung war die Frage, wie die Wechsel aus unterschiedlichen Beschäftigungsformen sowohl nach Kündigungen durch den Arbeitgeber als auch nach Eigenkündigungen in einem Zeitraum von zwei bis 14 Monaten verlaufen.

43 Zu einem ähnlichen Ergebnis einer bei Leiharbeit stark eingeschränkten Brückenfunktion kommen Lehmer/Ziegler (2010).

Tabelle 8:

Übergänge aus Nichterwerbstätigkeit in Erwerbstätigkeit, in %

Typ des alten Arbeitsverhältnisses vor der Nichterwerbstätigkeit	Typ des neuen Arbeitsverhältnisses					
	Leiharbeit	befristet	400-Euro-Job	Teilzeit bis 35 Stunden	Normalarbeitsverhältnis	nicht erwerbstätig
Leiharbeit	12	16	3	2	17	50
befristet	4	27	6	4	15	45
400-Euro-Job	2	12	25	9	5	47
Teilzeit bis 35 Stunden	3	16	11	19	10	41
Normalarbeitsverhältnis	3	13	3	3	41	37
Insgesamt	4	19	7	5	23	42

Quelle: Gensicke et al. 2010.

tät gelingen selten, Wechsel zwischen Formen atypischer Beschäftigung und Arbeitslosigkeit sind häufiger.

Starke Beharrungstendenzen zeigen sich auch bei der Einkommensmobilität. In einem Zeitraum von vier Jahren verbleiben fast zwei Drittel der Personen im unteren Einkommenssegment (Schäfer/Schmidt 2009). Diese Quote ist in den letzten Jahren sogar gestiegen. Auf dem deregulierten Arbeitsmarkt fällt es schwerer, den Niedriglohnsektor zu verlassen und Anschluss an Aufwärtsmobilität zu finden. Offensichtlich bedeutet mehr Flexibilität nicht automatisch auch mehr Aufwärtsmobilität. Unklar bleibt, welche Faktoren mobilitätseinschränkend wirken; es fehlt an empirisch und theoretisch fundierten Erklärungen für die offensichtlichen Mobilitätsbarrieren.

4.3 Langfristige Konsequenzen

Die inzwischen offensichtlichen langfristigen Folgen atypischer Beschäftigungsverhältnisse wurden in der Auseinandersetzung um die kurzfristigen Auswirkungen der Hartz-Gesetze (vor allem Schaffung zusätzlicher Beschäftigungsmöglichkeiten) übersehen; die erheblichen negativen Langzeit-

konsequenzen (im Sinne einer Erhöhung der skizzierten Prekaritätsrisiken) finden in der aktuellen Diskussion erst allmählich mehr Beachtung (Hinrichs 2008; Starke 2010). Sie betreffen vor allem die Rentenleistungen.

Im Rahmen der bekannten Typologie der Sozialstaaten (sozialdemokratischer, konservativer oder liberaler Prägung) gehört die Bundesrepublik zur konservativen Gruppe (Esping-Andersen 1990; Lessenich/Oster 1998). Bei diesem Typ hängen die individuellen Ansprüche an die Rentenversicherung im Wesentlichen von Höhe und Dauer der Beiträge ab, die während der Erwerbsphase geleistet wurden (Äquivalenzprinzip). Infolge der niedrigeren Beiträge (etwa während einer Teilzeittätigkeit oder als Mini-Jobber bzw. infolge von Arbeitslosigkeit) oder wegen nichtgeleisteter Beiträge aufgrund von Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit wächst die Wahrscheinlichkeit, dass die erworbenen Ansprüche an die Rentenversicherung kein subsistenzsicherndes Niveau erreichen (Steffen 2010).

Die Ausweitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse erhöht individuell das Risiko der Altersarmut, welches lange Zeit ausschließlich als Problem längst vergangener Zeiten galt. Es wird in Zukunft aber wieder auf der arbeits- und sozialpolitischen Agenda stehen (verstärkt bei Mini-

und Midi-Jobbern, aber auch bei Teilzeitbeschäftigten, Leiharbeiterinnen und Leiharbeitnehmern sowie bei Solo-Selbstständigen). Wie wir gezeigt haben, sind Frauen von dieser Heterogenisierung der Erwerbsverläufe (mit Ausnahme der Leiharbeit) überproportional betroffen und tragen die größten Risiken, zumal sie neben der durch die Beschäftigungsform verursachten Lohnbenachteiligung noch überproportional häufig in Niedriglohnsektoren beschäftigt sind. Das Erwerbssystem benachteiligt Frauen in mehrfacher Weise.

Verstärkt werden die Prekaritätsrisiken durch veränderte gesetzliche Regelungen bei der Rente. Die sukzessive Heraufsetzung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre bedeutet für Beschäftigte, die aufgrund mangelhafter Beschäftigungsfähigkeit vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausscheiden müssen, Abzüge beim Rentenniveau. Hinzu kommen die ebenfalls sukzessiven Absenkungen im Leistungsniveau während der nächsten Jahre. Beide Entwicklungen verstärken die aktuell bereits vorhandenen Risiken atypisch Beschäftigter.

In dem Maße, wie Prekaritätsrisiken kumulativ auftreten, verschärft sich das Problem der Altersarmut. Je länger Beschäftigte in dem Zirkel gering entlohnter Tätigkeiten, unterbrochen durch wiederholte Phasen der Arbeitslosigkeit, verbleiben, desto höher ist das Risiko der Altersarmut. Wie sollen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit geringen Einkommen und instabiler Beschäftigung ausreichende Rentenanwartschaften erzielen? Ziemlich aussichtslos dürfte es sein, die unter solchen Vorzeichen nur geringen Anwartschaften der gesetzlichen Rentenversicherung durch zusätzliche Versorgungsansprüche aufzustocken, sei es im Rahmen von Betriebsrenten oder durch Eigenvorsorge. Durchschnittlich kurze Beschäftigungszeiten verbauen den Zugang zu Betriebsrenten, da unverfallbare Anwartschaften in aller Regel eine Beschäftigungsdauer von fünf Jahren voraussetzen. Nur wenige Leiharbeiterinnen und Leiharbeitnehmer erreichen derartig lange Beschäftigungsphasen bei einem Arbeitgeber. Aber auch bei den übrigen Formen atypischer Beschäftigung dürfte, mit Ausnahme unbefristeter Teilzeitarbeit, der Zugang zu unver-

fallbaren Ansprüchen an die betriebliche Altersvorsorge schwieriger sein als bei Beschäftigten mit NAV.

Es bleibt nur noch die Eigenvorsorge durch entsprechendes Sparverhalten. Auch diese Alternative erscheint unrealistisch. Erstens lassen geringe Einkommen kaum Raum. Zweitens sind atypisch Beschäftigte, wie bereits ausgeführt, gefordert, auch bei der beruflichen Weiterbildung eigenverantwortlich Qualifizierungsmaßnahmen zu organisieren und zu finanzieren, um ihre berufliche Situation zu verbessern. Selbst wenn es ihnen gelingen sollte, einen Teil des Einkommens zu sparen, erscheint es unwahrscheinlich, dass sie gleichzeitig Eigenvorsorge sowohl für berufliche Weiterbildung als auch für die Rentenansprüche aufstockende Leistungen betreiben können. Schließlich besteht wegen der vergleichsweise geringen Beschäftigungsstabilität ein hohes Risiko, dass bei Eintreten längerer Arbeitslosigkeit eventuell vorhandene Sparguthaben bis auf das „Schonvermögen“ aufgebraucht werden müssen, bevor ein Anspruch auf Arbeitslosengeld II besteht.

Reformansätze, die auf eine Stärkung der betrieblichen Altersvorsorge setzen, sind wesentlich auf stabile NAV zugeschnitten. Sie sind für atypisch Beschäftigte jedoch untauglich und gehen an deren Problemsituationen vorbei. Auch der im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge bestehende Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung von Gehalts- in Rentenbestandteile kann aus diesem Grund kaum realisiert werden (zu Einzelheiten http://www.stms.bayern.de/fibel/sf_b125.htm). Eine Stärkung dieser Säule der Alterssicherung geht also weitgehend an atypisch Beschäftigten vorbei. Im Übrigen haben Frauen nicht nur ein niedrigeres Rentenniveau in der GRV, sondern sind auch bei den Betriebsrenten benachteiligt und schließen seltener private Zusatzversicherungen ab als Männer (Riedmüller/Schmalreck 2011).

Die aufgezeigten Probleme des Arbeitsmarktes betreffen langfristig auch die sozialen Sicherungssysteme, besonders die Rentenversicherung.⁴⁴ Anders formuliert: Arbeitsmarktpolitik kann zwar kurzfristig zur Lösung beitragen, lang-

44 Vgl. Fachinger (2007); Nürnberger (2007); Hinrichs (2008).

fristig aber neue Probleme aufwerfen, vor allem der Alterssicherungssysteme. Ergänzende Sozialleistungen im Sinne von Transferzahlungen (Grundsicherung im Alter), die aus dem allgemeinen Steueraufkommen finanziert werden müssen, werden in Zukunft für eine deutlich steigende Zahl von Arbeitnehmern notwendig (Riedmüller/Schmalreck 2011).

Kollektiv erodiert die Beitragsbasis bzw. die Einnahmesituation der Rentenversicherung. Zudem ändert sich die Struktur öffentlicher Ausgaben. Mit wachsenden Transferzahlungen für Niedriglohnempfängerinnen und -empfänger und Bezieherinnen und Bezieher von geringen Renten steigt der Anteil konsumtiver Ausgaben an den öffentlichen Haushalten, bei gegebenen Budgets schrumpfen entsprechend die Mittel für investive Verwendungen. Diese Umschichtungen dämpfen die wirtschaftliche Wachstumsdynamik.

Nicht nur die Alterssicherung, sondern auch die Beschäftigungsfähigkeit ist langfristig hohen Risiken ausgesetzt. Hierauf verweist die auffällige Koinzidenz zwischen der Ausweitung atypischer Beschäftigungsformen und dem gleichzeitig in der Gesamtwirtschaft nachlassenden Weiterbildungsengagement. Zwischen 1997 und 2007 sank die Beteiligungsquote aller Beschäftigten an beruflicher Weiterbildung von 30 auf 26 Prozent (Rosenblatt/Bilger 2008). Zwar liegen bislang keine Analysen vor, die einen möglichen kausalen Zusammenhang empirisch erhärten. Dass beide Entwicklungen aber völlig unabhängig voneinander verlaufen, erscheint angesichts der vergleichsweise geringen Weiterbildungsintensität von atypisch Beschäftigten und deren wachsendem Anteil an allen Beschäftigten eher unwahrscheinlich. Sollte sich dieser vermutete Zusammenhang erhärten lassen, wird die weitere Expansion atypischer Beschäftigungen die Reproduktion des gesellschaftlichen Humankapitalstocks ernsthaft bremsen.

5. Vorschläge zur Re-Regulierung

5.1 Grundsätzliche Überlegungen

Die aufgezeigten erhöhten Prekaritätsrisiken blieben in der kontroversen Auseinandersetzung lange Zeit unberücksichtigt, obwohl sie empirisch vielfach belegt und ihre Folgen offensichtlich waren. Die erhofften kurzfristigen Folgen, vor allem ein Abbau der hohen Arbeitslosigkeit, überdeckten die langfristigen Konsequenzen. In der aktuellen Diskussion mehren sich allerdings die Stimmen, die eine Umsteuerung befürworten (SVR, Deutscher Juristentag, Deutsche Rentenversicherung, Paritätischer Wohlfahrtsverband, IAB). Auch einzelne Arbeitgeberverbände aus besonders betroffenen Branchen votieren für bestimmte Elemente von Re-Regulierung, wie die Einführung von branchenspezifischen Mindestlöhnen, um gleiche Bedingungen in ihrer Branche zu schaffen bzw. um „Schmutzkonzurrenz“ auszuschalten⁴⁵.

Auf normativer Ebene stellt sich die zentrale Frage nach dem politischen Umgang mit diesen Beschäftigungsformen in der Zukunft: Soll der Kurs der fortgeschrittenen Deregulierung und Flexibilisierung weitergeführt werden⁴⁶ oder ist eine Änderung in Richtung auf partielle Re-Regulierung sinnvoll bzw. anzuraten? Antworten auf diese Fragen sind umso drängender, je wahrscheinlicher allein schon aufgrund des wirtschaftlichen Strukturwandels (sog. Tertiarisierung) mit einem weiteren Anstieg der atypischen Beschäftigung zu rechnen ist – und sich daher die im Einzelnen diskutierten sozialen Risiken verschärfen werden.

Wir vertreten im Folgenden die Position, dass die zentralen sozialen Risiken (Einkommen, Beschäftigungsstabilität, Beschäftigungsfähigkeit, Integration in die sozialen Sicherungssysteme) zumindest vermindert, im günstigsten Fall eliminiert werden sollten. Dieses Ziel lässt sich durch verschiedene Schritte einer Re-Regulierung erreichen. Im Gegensatz zu weit verbreiteten Annahmen können die bis dato dominierenden „Marktkräfte“ allein, wie die beschriebenen Entwicklungen atypischer Beschäftigungsformen zeigen, die Durchsetzung bzw. Einhaltung sozialer (Mindest-) Standards nicht garantieren, vielmehr höhlen sie diese sogar aus (u. a. bei Entgelten). Das Ziel der vorgeschlagenen Maßnahmen besteht nicht darin, bestimmte Formen atypischer Beschäftigung (wie Leiharbeit) zu verbieten und abzuschaffen, wie früher häufig gefordert wurde. Die Reformvorschläge verfolgen auch nicht das Ziel, die ursprüngliche Dominanz des NAV (wieder-)herzustellen, da seine Voraussetzungen, u. a. die des „male breadwinner model“, nicht mehr gegeben sind. Es geht vielmehr um eine andere, sozial ausgewogene Gestaltung der rechtlich-institutionellen Bedingungen.

Wie einleitend bereits ausgeführt, bestehen unterschiedliche Interessen an einerseits mehr Flexibilität (vor allem, wenngleich nicht ausschließlich auf Seiten der Unternehmen) und andererseits verbesserter sozialer Sicherheit (auf Seiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer).⁴⁷ Dieser doppelten Anforderung sind die in den vergangenen Jahrzehnten, vor allem im Rahmen der Hartz-Gesetze, durchgeführten Maßnahmen

45 Andere Elemente, wie Beschäftigungsfähigkeit, bleiben weitgehend unberücksichtigt.

46 Die Bundesregierung will laut Koalitionsvertrag eine „Erhöhung und Dynamisierung der Grenze sozialversicherungsfreier Beschäftigungsverhältnisse“ durchsetzen.

47 Eine solche Balance versuchen die in den vergangenen Jahren entwickelten Konzepte von Flexicurity herzustellen (Keller/Seifert 2008).

der Deregulierung und Flexibilisierung nur einseitig zu Lasten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nachgekommen. Sie haben die Flexibilität ausgeweitet und zugleich die sozialen Risiken erhöht. Außerdem verschärften sie die im Einzelnen skizzierten individuellen und kollektiven, kurz- und langfristigen Folgeprobleme. Das bestehende, am NAV orientierte Sozialsystem passt immer weniger zu den an Bedeutung gewinnenden Formen atypischer Beschäftigung.

Eine Re-Regulierung unter stärkerer Berücksichtigung von Elementen sozialer Sicherung würde notwendigerweise eine gewisse Umverteilung der bestehenden Risiken und Lasten implizieren. Anders formuliert: In arbeitsmarkttheoretischer – genauer institutionalistischer – Perspektive besteht ein strukturelles Machtungleichgewicht, welches bei atypischen Beschäftigungsverhältnissen stärker ausgeprägt ist als bei NAV. In segmentationstheoretischer Sicht geht es um einen Abbau der zunehmenden Spaltung zwischen den Segmenten oder zumindest um die Verhinderung ihrer weiteren Verfestigung bzw. Vertiefung. Die nachfolgenden Vorschläge zur Re-Regulierung versuchen diesem Prinzip Rechnung zu tragen.

Schließlich ist zu bedenken, dass aufgrund der deutlich ungleichen Verteilung der Mini- und Midi-Jobs auf die Wirtschaftsbereiche faktisch eine Subventionierung der Branchen stattfindet, in denen diese Beschäftigungsformen überproportional häufig eingesetzt werden. Eine indirekte Form der Subventionierung kann man in der Tatsache sehen, dass niedrige Löhne vor allem bei Leiharbeit häufig durch Transferleistungen aufgestockt werden müssen. Derartige Wettbewerbsverzerrungen sollten durch eine Reinternalisierung ihrer Kosten nach dem Verursacherprinzip abgelöst werden.

Als Instrumente einer Re-Regulierung kommen Tarifverträge und Gesetze in Frage. Sie können auch kombiniert werden und sich ergänzen, etwa im Sinne verallgemeinernder (Mindest-)Regelungen und (branchen-)spezifischer Konkretisierungen. Die korporativen Akteure der Umsetzung sind Tarifvertragsparteien und Gesetzgeber. Letzterer bleibt auch in Zeiten von Deregulierung und Verbetrieblung der Arbeitsbeziehungen

ein unverzichtbarer Akteur; er müsste die Orientierung seiner Intervention, die unabhängig von der Zusammensetzung der Regierungskoalitionen in den vergangenen Jahren stets auf weitere Deregulierung im Sinne des neoklassischen Paradigmas gerichtet war, in Richtung auf Re-Regulierung umkehren. Seit wenigen Jahren optieren Gewerkschaften vehement für Re-Regulierung, vor allem der Mini-Jobs und der Leiharbeit, nachdem lange Zeit Ablehnung, Desinteresse und Forderungen nach politischen Verboten dominierten (Meyer 2010; für Großbritannien Heery 2004).

Die Durchsetzung dieser aktuellen Forderungen gestaltet sich sowohl auf politischer als auch auf tarifpolitischer Ebene mühsam und schwierig: Die für eine entsprechende Gesetzgebung notwendigen Mehrheiten sind offensichtlich nicht vorhanden. Im Rahmen von Tarifpolitik stellt sich das vielfach dokumentierte Problem schwacher Gewerkschaften bzw. abnehmender Deckungsraten und Tarifbindung auf Sektor- bzw. Branchenebene (Ellguth/Kohaut 2010). Außerdem ist der Organisationsgrad atypischer Beschäftigter durchweg niedriger als der von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in NAV (international vergleichend Vandaele/Leschke 2010); dadurch bleiben sowohl die externe Verhandlungsmacht („logic of influence“) als auch der interne Einfluss auf die Verbandspolitik („logic of membership“) begrenzt. Anders formuliert: Atypisch Beschäftigte sind auch hinsichtlich ihrer Integration sowohl in die überbetriebliche als auch in die betriebliche Interessenvertretung gegenüber Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in NAV benachteiligt.

Sie stellen aus Sicht der Gewerkschaften ein aufgrund der Orientierung am NAV lange Zeit vernachlässigtes, in Zeiten abnehmender Mitgliederzahlen bzw. Organisationsgrade relevantes, aufgrund der aktuelleren Entwicklungen durchaus erhebliches und weiterhin wachsendes Mitgliederpotenzial dar. Seine systematische Erschließung erfordert sowohl die Entwicklung völlig neuer Rekrutierungsstrategien („organizing the unorganized“) auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene als auch das Angebot spezifischer Dienstleistungen sowie differenzierte Vertretungsstrategien für die heterogenen Interessenla-

gen einzelner Gruppen atypisch Beschäftigter (Pernicka/Aust 2007; Meyer 2010). Betriebsräte fallen als „klassische“ Rekrutierungsinstanz weitgehend aus, der Widerstand etlicher Arbeitgeber ist beträchtlich; außerdem sind die Kosten der Organisierung höher und die Beiträge niedriger als bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in NAV. Aus der Sicht atypisch Beschäftigter erscheint ein Gewerkschaftsbeitritt häufig nicht attraktiv, da ihre Betriebsbindung gering bleibt und ihre gruppenspezifischen Interessen im Vergleich zu denen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in NAV nicht unbedingt nachhaltig vertreten werden (MacKenzie 2010).

Im deutschen System „dual“ gestalteter Arbeitsbeziehungen treten auch Probleme der betrieblichen Interessenvertretung auf – falls derartige Strukturen in den entsprechenden Unternehmen überhaupt vorhanden sind. Besonders bei Leiharbeit ist die Frage einer wirksamen Organisation in der Verzahnung zwischen Verleih- und Entleihunternehmen schwierig zu lösen (Wassermann/Rudolph 2007a; 2007b). U. a. erweist sich die eigentlich plausible Zuordnung zum Betriebsrat des Entleihunternehmens aufgrund der häufig kurzen Einsatzzeiten oft als unwirksam; Ressourcenprobleme des Betriebsrats infolge von Mehrarbeit und neuen Anforderungen sind schwierig zu lösen. Solo-Selbstständige sind nicht in die betriebliche Mitbestimmung integriert.

Betriebsräte stehen aufgrund heterogener, partiell sogar konträrer Interessen der von ihnen prinzipiell zu vertretenden Beschäftigtengruppen unter Handlungsdruck. Sie richten aus durchaus nachvollziehbaren Gründen von Ressourcenknappheit ihre Politik häufig nach den Interessen der Stammebelegschaft am Erhalt des NAV; demgegenüber werden die Interessen der Randbelegschaft, u. a. von befristet Beschäftigten oder Leiharbeiterinnen und Leiharbeitnehmern, an Übernahme in ein NAV eher vernachlässigt.

Neben dieser Nicht-Berücksichtigung bestimmter gruppenspezifischer Belange finden sich allerdings auch Beispiele für eine gleichgewichti-

ge Berücksichtigung von Interessen (wie bei Initiativen zur gleichen Entlohnung von Stamm- und Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmern). Die Implementation tarifvertraglich getroffener Vereinbarungen, die im Wesentlichen durch die Betriebsräte zu erfolgen hätte, stellt eine weitere Schwierigkeit dar, allein schon weil die Mehrheit der Beschäftigten in Betrieben ohne Betriebsrat arbeitet (Ellguth/Kohaut 2010).

5.2 Soziale Risiken und ihre Re-Regulierung

Aufgrund der beschriebenen Heterogenität der Formen atypischer Beschäftigung müssen auch die Schritte ihrer Re-Regulierung differenzierter erfolgen, als dies bei den vergleichsweise homogenen NAV der Fall war. Unsere Vorschläge können sich daher nur zum Teil auf mehrere, zum Teil lediglich auf einzelne Formen beziehen; gelegentlich wären sogar innerhalb einzelner Formen weitergehende Differenzierungen sinnvoll (etwa bei Mini-Jobs, die ausschließlich oder als Nebenberufstätigkeit ausgeübt werden oder bei Selbstständigen in solche mit weiteren Mitarbeitern und Solo-Selbstständige). Natürlich führen Re-Regulierungen der rechtlich-institutionellen Rahmenbedingungen nicht automatisch zu Veränderungen der tatsächlichen Verhältnisse (sog. Illusion des Rechts); sie können aber wesentlich dazu beitragen, vor allem wenn ihre Durchsetzung kontrolliert wird.⁴⁸

5.2.1 Einkommen

Das Problem der Niedrigeinkommen betrifft vor allem atypisch Beschäftigte, abgeschwächt auch Arbeitnehmer in NAV. Der Niedriglohnsektor expandierte in den 2000er Jahren stark und umfasst inzwischen über 20 Prozent der abhängig Beschäftigten. Die Einführung eines generellen Mindestlohnes in sämtlichen Branchen würde bei allen Formen atypischer Beschäftigung die erheblichen Einkommensrisiken deutlich reduzie-

48 Wir orientieren uns im Folgenden an den im Verlauf unserer Untersuchung unterschiedenen sozialen Risiken, nicht an den Beschäftigungsformen.

ren.⁴⁹ Die rechtlich-institutionelle Form seiner Einführung (Gesetz versus Tarifverträge) ist in unserem Kontext durchaus entscheidend; dabei ist zu berücksichtigen, dass ein flächendeckend-branchenübergreifender, d. h. generell geltender Mindestlohn nur durch Gesetzgebung zu erreichen ist. Die bestehende Option zum Abschluss entsprechender Tarifverträge führt, wie die Erfahrungen der vergangenen Jahre zeigen, allenfalls zu einem lückenhaften Flickenteppich heterogener, branchenbezogener Vereinbarungen. Da atypische Beschäftigungsverhältnisse über verschiedene Branchen verteilt sind, wäre eine generelle Regelung die adäquate Lösung.⁵⁰ Verschiedene Vorschläge, die sich mehrheitlich um einen moderaten Stundenlohn zwischen 7.50 (im Osten) und 8.50 Euro (im Westen) und damit auf dem Niveau westeuropäischer Nachbarländer bewegen, liegen seit Jahren vor (Schulten et al. 2006). Im Übrigen gehört Deutschland zu den wenigen EU-Mitgliedsländern ohne entsprechende gesetzliche Regelungen (Schulten 2011). In Ländern ohne solche Vorgaben sind die Risiken der Lohndiskriminierung atypisch Beschäftigter größer als in anderen.

Auch in der Bundesrepublik gelten seit Mai 2011 die EU-Regelungen zur Freizügigkeit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus den acht MOE-Staaten, die 2004 der EU beigetreten sind. Das Fehlen einer generellen Regelung hätte die bereits bestehenden Probleme (vor allem bei der Leiharbeit) verschärft, da in diesem Fall die Tarifverträge bzw. Arbeitsbedingungen der jeweiligen Heimatländer auch in der Bundesrepublik gegolten hätten und Lohndumping in erheblichem Umfang zu erwarten gewesen wäre.

Als sinnvoll erweist sich die schließlich im Frühjahr 2011 erfolgte Aufnahme in den Katalog der Branchen, für die Mindestlöhne als verbindliche Untergrenze gelten (Möller 2010). Der innerhalb der Regierungskoalition ausgehandelte politische Kompromiss besteht in der Aufnahme der Leiharbeit als weitere Branche in das Arbeit-

nehmerüberlassungsgesetz (AÜG); dadurch können die tarifvertraglich vereinbarten Bedingungen für allgemeinverbindlich erklärt werden. Allerdings werden equal pay-Prinzipien im Sinne eines equal treatment von Leih- und Stammarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmern der Entleihunternehmen, wie sie im AÜG formuliert sind, durch diesen Kompromiss nicht durchgesetzt; außerdem können Umsetzungsprobleme auftreten, da die Regelung in Randbereichen der Baubranche nicht gilt.

Die Mehrzahl der deutschen Ökonomen argumentiert auf Basis des allgemeinen Marktmodells, dass durch eine verbindliche Festlegung von Lohnuntergrenzen eine erhebliche Zahl von Arbeitsplätzen im Niedriglohnsektor wegfallen oder verlagert würde. Deshalb lehnen sie die Einführung genereller Mindestlöhne ab.

Verschiedene empirische Studien, die seit Mitte der 1990er Jahre vor allem für die angelsächsischen Länder⁵¹, inzwischen auch für die Bundesrepublik (König/Möller 2007) vorliegen, bestreiten allerdings einen solchen engen Zusammenhang von Mindestlöhnen und Beschäftigungshöhe, der auf bestimmten Annahmen über den Marktkontext basiert, d. h. auf dem idealisierten Modell eines perfekten Marktes (Schettkat 2006). Sie votieren für die Einführung von moderaten Mindestlöhnen, die nicht nur positive Lohneffekte im Niedriglohnsektor haben, sondern auch die Produktivität steigern, die Arbeitsmotivation verbessern und sogar positive Beschäftigungseffekte auslösen können. Als Modell für die Einführung wird das Vorgehen in Großbritannien empfohlen, wo eine unabhängige Wissenschaftlerkommission jährliche Vorschläge zur Anpassung der Mindestlöhne erarbeitet (Bosch et al. 2009). Eine andere, möglicherweise konfliktärmere Alternative wäre, die jährlichen Steigerungen an einen Index (durchschnittliche Lohn- oder Preissteigerungen) zu koppeln.

Das Prinzip „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ von Normal- und atypischen Beschäfti-

49 In der aktuellen Diskussion wird häufig übersehen, dass aus Sicht der Staatshaushalte eine weitere Konsequenz erhebliche Mehreinnahmen bei Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen sowie Minderausgaben bei Sozialtransfers, u. a. durch Einsparung bei den sog. Aufstößkern, wären (Prognos 2011). Die Einsparungen bei den Sozialtransfers würden sich bis in die Rentenphase fortsetzen.

50 Im Übrigen ist auch das Instrument der Allgemeinverbindlichkeitsklärung (nach TVG) in seiner derzeit geltenden Form ungeeignet zur flächendeckenden Problemlösung, da die Voraussetzungen seiner Anwendung nicht in allen Branchen erfüllt sind.

51 Vgl. Card/Krueger (1995); Dube et al. (2007); Dube et al. (2010); Metcalf (2007).

gungsverhältnissen sollte nicht nur als Anspruch formuliert, sondern müsste in der Praxis tatsächlich durchgesetzt werden. Der Grundsatz des „equal pay“⁵² für Stamm- und alle anderen im Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollte nicht erst nach einer gewissen Einarbeitungszeit, sondern von Beginn der Tätigkeit gelten, da er sonst bei bestimmten Formen (besonders bei Leiharbeit aufgrund der häufig kurzen Beschäftigungszeiten von weniger als drei Monaten) seine intendierte Schutzfunktion weitgehend verfehlen müsste.⁵³ Die derzeit geltende Option, Abweichungen per Tarifvertrag zuzulassen (sog. Tariföffnungsklausel nach Par. 3 I Nr. 3 AÜG), ist aufgrund der aktuellen Erfahrungen problematisch, da sie zu Unterbietungswettbewerb führen kann.⁵⁴ Im Übrigen sollte „equal pay“ ein Teil von generellem „equal treatment“ sein, dessen Einzelheiten (im Sinne einer Gleichbehandlung auch bei anderen Beschäftigungsbedingungen wie Weihnachts- und Urlaubsgeld oder Jahresurlaub) etwa bei der grundlegenden Revision des AÜG festzulegen wären.⁵⁵

Atypische Beschäftigungsverhältnisse sind (mit der Ausnahme unbefristeter Teilzeit) weniger stabil als NAV. Die Einführung einer sog. Risiko-Prämie würde das (vor allem bei befristeter Beschäftigung und Leiharbeit) im Vergleich zum NAV erhöhte Risiko eines Verlustes des Arbeitsplatzes und des damit verbundenen Einkommens zwar nicht eliminieren können, zumindest aber finanziell zu kompensieren versuchen. Diese Prämie könnte durchgängig als prozentualer Zuschlag zum regulären Entgelt oder als Pauschale bei Eintritt des Risikos gezahlt werden. Sie würde aus Unternehmenssicht zudem den Anreiz erhöh-

en, atypische in NAV umzuwandeln. Im Übrigen sind derartige Vorteilsregelungen, die eine Umverteilung von Risiken versuchen, weniger exotisch, als sie aus rein nationaler Perspektive auf den ersten Blick erscheinen mögen, sie bestehen bereits in den Rechtsordnungen einiger EU-Mitgliedsländer (Frankreich, Portugal).

5.2.2 Beschäftigungsstabilität und -fähigkeit

Beschäftigungsstabilität ist, wie wir zeigen konnten, nicht mit Arbeitsplatzsicherheit gleichzusetzen. Sie ist konzeptionell weiter gefasst und als Gelegenheit zu ununterbrochener Beschäftigung zu verstehen und zu konzipieren, einschließlich der Chancen auf Wieder- bzw. Neubeschäftigung bei Verlust des Arbeitsplatzes. Voraussetzung ist die Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit (im skizzierten Sinne von „employability“), die nicht nur von der beruflichen Erstausbildung, sondern wesentlich von den Chancen beruflicher Weiterbildung abhängt. Ohne verbesserten Zugang zu beruflicher Weiterbildung dürfte es atypisch Beschäftigten schwer fallen, in stabilere und besser entlohnte NAV zu wechseln. Die eingeschränkten Zugangsmöglichkeiten zu betrieblicher Weiterbildung drohen mittel- und langfristig aber auch, Mismatch-Probleme zu verschärfen. Bleibt bei anhaltender Expansion atypischer Beschäftigung das betriebliche Weiterbildungsverhalten unverändert, sind Unterinvestitionen in den gesamtwirtschaftlichen Humankapitalstock die Folge. Innovationsfähigkeit und wirtschaftliches Wachstum werden behindert.

Gerade angesichts des vielfach befürchteten Fachkräftemangels empfiehlt sich die Einführung

52 In der Stahlindustrie besteht seit Herbst 2010 ein erster Flächentarifvertrag mit equal pay-Regelungen für Leiharbeitnehmer. Eine Übertragung auf anderen Branchen (etwa die Metall- und Elektroindustrie) dürfte sich als schwierig erweisen, weil der Anteil der Leiharbeitnehmer häufig größer, der Anteil der Personal- an den Gesamtausgaben höher, der gewerkschaftliche Organisationsgrad niedriger und die Größenstruktur der Betriebe ungünstiger ist.

53 Wegen der häufig kurzen Beschäftigungszeiten lösen die (u. a. vom IAB) vorgeschlagenen Stufenmodelle, welche die Gleichbehandlung bei den Entgelten schrittweise einführen möchten, das Problem des Missbrauchs nicht. Je länger die Fristen bis zum Erreichen gleicher Standards angesetzt werden, desto stärker laufen die vorgeschlagenen Regelungen ins Leere.

54 Seit 2002 schloss die Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und PersonalService-Agenturen (CGZP) derartige Flächen- und Haustarifverträge (zu Einzelheiten Wagner 2010: 37). Das BAG sprach Ende 2010 der Spitzenorganisation CGZP die Tariffähigkeit wegen fehlender sozialer Mächtigkeit ab. Diese höchstrichterliche Entscheidung zu Dumping-Tarifverträgen kann Nachforderungen der Leiharbeitnehmer im Rahmen der Differenz zum equal pay-Entgelt begründen; Nachforderungen von Beiträgen zur Sozialversicherung werden ebenfalls möglich.

55 Die Novelle vom Frühjahr 2011 verhindert lediglich den sog. Drehtüreffekt, d.h. dass Arbeitnehmer aus NAV entlassen und über eine konzern- bzw. hauseigene Leiharbeitsfirma als Leiharbeitnehmer zu schlechteren Konditionen wieder eingestellt werden. Der Präzedenzfall, der zur Änderung führte, war der Drogeriediscounter Schlecker.

generalisierter und abgesicherter individueller Ansprüche auf Teilnahme. Die Finanzierung der Weiterbildung, an der die Unternehmen vor allem aufgrund der kurzen Amortisationszeiten ihrer Investitionen kaum Interesse haben, müsste für die Gruppen atypisch Beschäftigter aus überbetrieblichen Fonds erfolgen. Diese sollten umlagefinanziert sowie zweckgebunden sein und können auf gesetzlicher oder tarifvertraglicher Basis organisiert werden, wobei Kombinationen möglich sind. Weiterbildungsfonds haben sich bereits in einigen kleineren Tarifbereichen bewährt (Busse/Seifert 2009). Denkbar ist auch, dass die Betriebe mit atypisch Beschäftigten zusätzlich zu den bisherigen Arbeitgeberbeiträgen einen bestimmten Anteil der Lohnsumme dieser Arbeitskräfte an die Bundesagentur für Arbeit zahlen, die diese Mittel für deren Weiterbildung verwendet. Höhere Beiträge wären durch das systematisch höhere Beschäftigungsrisiko atypisch Beschäftigter (mit Ausnahme der Teilzeitbeschäftigten) gerechtfertigt.

Zu differenzieren ist – vor allem bei Leiharbeit – nach Art der Qualifikation: On the job training (im Sinne der Vermittlung betriebspezifischer Qualifikationen) findet vor allem im Arbeitsablauf bei den Entleihunternehmen statt, während formale Weiterbildung (im Sinne der Vermittlung allgemein-überbetrieblicher Qualifikationen) von den Verleihunternehmen zu organisieren wäre – und formal zertifiziert werden sollte, um ihre Transferierbarkeit zu erleichtern. Ein modulartiger Aufbau wäre notwendig, aber äußerst voraussetzungsvoll. Als schwierig umzusetzen dürfte sich dessen Timing erweisen, welches mit den verleihfreien Zeiten sorgsam abgestimmt werden müsste. Im Übrigen muss auch das Interesse der Arbeitnehmer an Weiterbildung nicht bei allen und immer gegeben sein.

5.2.3 Soziale Sicherung

Die durch die Expansion atypischer Beschäftigungsverhältnisse verursachten Probleme, die über die Erwerbsphase hinausreichen, erfordern, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik bzw. Arbeits- und

Sozialrecht (Waltermann 2010) nicht mehr, wie bisher üblich, getrennt, sondern gemeinsam zu behandeln und zu gestalten. Im internationalen Vergleich ergibt sich folgender Befund: Im Gegensatz zum System der Sozialversicherung, welches u. a. in der Bundesrepublik dominiert, sind Systeme mit stärker individualisierten Leistungen und mehr Grundsicherungselementen, wie sie in den skandinavischen Ländern und den Niederlanden vorhanden sind, eher in der Lage, auf Veränderungen der Erwerbsverläufe bzw. die Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse zu reagieren und eine bessere Absicherung zu erreichen (Leschke 2009). Neben den individuellen sind auch kollektive Konsequenzen zu beachten: Die Finanzierungsbasis der sozialen Sicherungssysteme erodiert infolge der sich wandelnden Formen von Erwerbstätigkeit.

Eine Anpassung der Systeme der sozialen Sicherung (Arbeitslosigkeit, Krankheit und vor allem Alter) an die grundlegend veränderten Rahmenbedingungen der Erwerbs- und Versicherungsbiographien erweist sich als notwendig. Die Zahl bzw. der Anteil der Arbeitnehmer, die aufgrund zu geringer Beitragsleistungen infolge von Brüchen in ihren Erwerbsbiographien (vor allem atypische Beschäftigungsverhältnisse, Zeiten der Arbeitslosigkeit) keine subsistenzsichernden Ansprüche erwerben können, nimmt zu. Das mehrere Jahrzehnte als gelöst angesehene Problem der Altersarmut steht damit mittel- und langfristig wieder auf der politischen Agenda. Es betrifft nicht ausschließlich, aber vor allem atypisch Beschäftigte. Wie wir zeigen konnten, sind Frauen in sämtlichen Formen atypischer Beschäftigung (mit der Ausnahme der Leiharbeit) überrepräsentiert und damit von deren langfristigen Folgen bei sämtlichen Komponenten der Alterssicherung (gesetzliche, betriebliche, private Altersvorsorge) überproportional häufig betroffen. Das Problem verschärft sich durch die generelle Absenkung des Rentenniveaus in den kommenden Jahren (Hinrichs 2008; Riedmüller/Schmalreck 2011).⁵⁶

Das Ziel der Re-Regulierung besteht in einer Minderung des Risikos, ergänzende Transferleistungen („Grundsicherung im Alter“) in Anspruch

⁵⁶ Die Folgen sind ungleich verteilt: Die Entwicklung in Westdeutschland bleibt relativ stabil, während in Ostdeutschland ein deutlicher Rückgang eintreten wird; die jüngeren Geburtskohorten sind deutlich stärker betroffen als die älteren (Geyer/Steiner 2010).

nehmen zu müssen, die aus dem allgemeinen Steueraufkommen zu finanzieren sind. Empfohlen werden in der aktuellen Diskussion Alternativen, die auf eine mehr oder weniger deutliche Entkoppelung von Erwerbs- und sozialen Sicherungssystemen hinauslaufen. Eine Gruppe von Vorschlägen zielt auf graduelle Reformen im bestehenden System, eine andere auf grundlegende Reformen des Systems.

Zur ersten Gruppe gehört ein bereits in den späten 1990er Jahren in der BfA entwickeltes Modell der „flexiblen Anwartschaften“, nach dem nicht mehr vorrangig die Kontinuität des Erwerbsverlaufs honoriert werden soll, sondern individuelle Anreize für Flexibilität und Mobilität durch Ausbau der Alterssicherung in Umbruchphasen, d.h. beim Übergang zwischen Beschäftigungsverhältnissen, geschaffen werden sollen (Langelüddeke et al. 1999, Rabe/Langelüddeke 1999). Lücken in der individuellen Erwerbsbiographie würden unabhängig von ihren Gründen nicht mehr zu deutlichen Defiziten in der Rentenversicherung führen. Dieser Ansatz ließe sich weiter ausbauen und um Phasen prekärer Beschäftigung erweitern.

Die Vorschläge der zweiten Gruppe zielen auf einen Umbau der Rentenversicherung zu einem mehrstufigen Sicherungssystem („Drei-Säulen-Prinzip“), wie es u.a. in der Schweiz existiert. Es setzt sich zusammen aus einer nicht beitrags-, sondern steuerfinanzierten Mindest- bzw. Grundsicherung, einem obligatorischen, wie bisher beitragsfinanzierten Teil sowie einer auf freiwilliger Basis abzuschließenden individuellen Zusatzversicherung. Das spezifische Implementationsproblem dieser Option in Bezug auf atypisch Beschäftigte besteht darin, dass sie aufgrund ihrer niedrigen Einkommen einerseits kaum Beiträge zahlen bzw. nur geringe Ansprüche erwerben und andererseits keine freiwilligen Zusatzleistungen (etwa durch Aufbau einer „Riester-Rente“) erbringen können, also faktisch in allen Säulen benachteiligt bleiben.

Daher wäre ein langfristig anzulegender, grundlegender Systemwechsel eine weiter reichende, nachhaltig wirkende Konsequenz. Die wichtigste Änderung wäre, von der einkommens- bzw. erwerbszentrierten Form der Alterssicherung abzurücken und eine nicht beitrags-, sondern steuerfinanzierte, vom vorherigen Erwerbsstatus unabhängige, lediglich den Bürgerstatus voraussetzende, bedarfsorientierte Basis- bzw. Grundsicherung im Alter einzuführen. Weiterhin sollte die Finanzierungsbasis verbreitert werden, d.h. es wären nicht nur Arbeits-, sondern sämtliche Einkommensformen heranzuziehen.

5.3 Re-Regulierung einzelner Formen

Die bisher skizzierten Vorschläge beziehen sich auf mehrere bzw. sämtliche Varianten atypischer Beschäftigung. Andere Vorschläge betreffen einzelne Formen:

- In der aktuellen Diskussion über atypische Beschäftigte häufig übersehen werden die Solo-Selbstständigen, für die die genannten Risiken kumulieren.⁵⁷ Sie können aufgrund ihrer Einkommenssituation kaum auf freiwilliger Basis eigenständig private Vorsorge treffen bzw. sich nur unzureichend gegen die skizzierten sozialen Risiken absichern. Sie sollten als Beschäftigtengruppe – wie in einigen anderen EU-Mitgliedsländern – vollständig und obligatorisch in die sozialen Sicherungssysteme, vor allem die Arbeitslosen- und Rentenversicherung, einbezogen werden, wenn sie nicht anderweitig abgesichert sind (zu Einzelheiten Fachinger/Frankus 2011; Koch et al. 2011). Ein weiteres geeignetes Instrument wäre eine sogenannte Auftraggeberabgabe, die den Auftraggeber – anstelle des nicht vorhandenen Arbeitgebers – verpflichtet, sich an der Finanzierung der sozialen Sicherung, vor allem der Alterssicherung, zu beteiligen.

⁵⁷ Die Bundesregierung plant ab 2012 eine Kürzung der Mittel für den Gründungszuschuss, der an Empfänger von Arbeitslosengeld I gezahlt wird, die sich selbstständig machen wollen. Die Begründung lautet, dass Mitnahmeeffekte aufträten, d.h. dass der Schritt in die Selbstständigkeit auch ohne staatliche Zuschüsse gegangen worden wäre (zur Kritik Caliendo/Kritikos 2010).

- Die Abgabenprivilegierung der Mini-Jobs bei den Beiträgen zur Sozialversicherung sollte, wie seit Jahren gefordert (Sachverständigenrat 2008: 421 - 451; Waltermann 2010), wieder abgeschafft werden⁵⁸, sämtliche Beschäftigungsformen sollten hinsichtlich ihrer Sozialversicherungs- und Steuerpflicht gleich behandelt werden.⁵⁹ Der im internationalen Vergleich in der Bundesrepublik in den vergangenen Jahren überproportional expandierte Niedriglohnsektor ließe sich durch eine derartige Beseitigung der Kostenvorteile bzw. indirekten Subventionierung dieser Beschäftigungsform begrenzen. Zudem würde die Wiedereinführung der durch die Hartz-Gesetze abgeschafften maximalen Wochenarbeitszeit (von 15 Stunden) helfen, die Zahlung niedriger Stunden- bzw. Monatslöhne, d.h. solcher unterhalb der tariflich vereinbarten Bedingungen, zu verhindern.
- Bei der Regulierung befristeter Beschäftigung stehen vor allem zwei Forderungen zur Diskussion. Die weiterreichende zielt im Rahmen einer generellen Begrenzung auf eine Abschaffung der sachgrundlosen Befristung, die nach geltendem Recht (Par. 14 Abs. 2 TzBfG) für einen Zeitraum bis zu zwei Jahren möglich ist; die weniger weitreichende Variante sieht vor, befristete Beschäftigungsverhältnisse nach einer bestimmten Dauer in unbefristete umzuwandeln.
- Bei Leiharbeit wäre die Wiedereinführung des durch die Hartz-Gesetze aufgehobenen Synchronisationsverbots zugunsten eines unbefristeten Arbeitsvertrages zwischen Verleihunternehmen und Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern sinnvoll. Optionen bietet die EU-Richtlinie zur Leiharbeit (RL 2008/104/EG), welche beinhaltet, dass Leiharbeiter in Bezug auf wesentliche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen nicht gegenüber anderen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern benachteiligt werden dürfen; die Umsetzung der Richtlinie in nationales Recht muss bis Dezember 2011 erfolgen.

58 Zur Erinnerung: In ihrer ersten Legislaturperiode führte die sozialdemokratisch-grüne Koalition die Sozialversicherungspflicht für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse gegen massiven Widerstand ein. Im Rahmen der Hartz-Gesetze, konkret der Erweiterung zu Mini-Jobs, schaffte sie diese Regelung in ihrer zweiten Legislaturperiode wieder ab.

59 So ist folgender Sachverhalt kaum zu vermitteln. Ein Arbeitnehmer, der in einem NAV steht, wird steuerlich anders behandelt, wenn er zusätzlich einen Mini-Job annimmt, als wenn er Überstunden leistet.

Literatur

- Anger, Christina; Schmid, Jörg 2008: Gender Wage Gap und Familienpolitik, in: IW Trends 2, S. 55-68.
- Baltes, Katrin; Hense, Andrea 2006: Weiterbildung als Fahrschein aus der Zone der Prekarität? Rat für Sozial- und Wirtschaftsdaten (RatSWD), Working Paper No. 4, Berlin.
- Bellmann, Lutz; Fischer, Gabriele; Hohendanner, Christian 2009: Betriebliche Dynamik und Flexibilität auf dem deutschen Arbeitsmarkt, in: Möller, Joachim; Walwei, Ulrich (Hg.): Handbuch Arbeitsmarkt 2009, Nürnberg, S. 360-401.
- Bellmann, Lutz; Kühl, Alexander 2008: Expansion der Leiharbeit? Edition der Hans-Böckler-Stiftung 224, Düsseldorf.
- Boockmann, Bernhard; Hagen, Tobias 2006: Befristete Beschäftigungsverhältnisse – Brücken in den Arbeitsmarkt oder Instrumente der Segmentierung? Baden-Baden.
- Bosch, Gerhard; Weinkopf, Claudia; Kalina, Thorsten 2009: Mindestlöhne in Deutschland, WISO Diskurs, Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung, <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/06866.pdf>
- Bothfeld, Silke 2005: Arbeitsmarkt, in: Bothfeld, Silke; Klammer, Ute; Klenner, Christina; Leiber, Simone; Thiel, Anke; Ziegler, Astrid: WSI-FrauenDatenReport, Berlin, S. 109-186.
- Bourdieu, Pierre 1998: Prekarität ist überall, in: Gegenfeuer. Wortmeldungen im Dienste des Widerstands gegen die neoliberale Invasion. Konstanz, UVK, S. 96-102.
- Brehmer, Wolfram; Seifert, Hartmut 2009: Sind atypische Beschäftigungsverhältnisse prekär? Eine empirische Analyse sozialer Risiken, Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 4, S. 501-531.
- Brenke, Karl; Eichhorst, Werner 2008: Leiharbeit breitet sich rasant aus, DIW-Wochenbericht Nr. 19.
- Brzinsky-Fay, Christian; Protsch, Paula; Schulze Buschoff, Karin 2007: Atypische Beschäftigung – Umfang, Dynamik und soziale Sicherung im europäischen Vergleich, Arbeitspapier, vorgelegt zur 5. Internationalen Forschungskonferenz über soziale Sicherheit, Warschau.
- Büchtemann, Christoph F. 1989: Befristete Arbeitsverträge nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz (BeschFG 1985). Ergebnisse einer empirischen Untersuchung im Auftrag des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung, Bonn.
- Bundesagentur für Arbeit 2010a: Beschäftigung Ende Dezember 2009 in Deutschland, Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit 2010b: Der Arbeitsmarkt in Deutschland – aktuelle Entwicklungen in der Zeitarbeit <http://www.pub.arbeitsagentur.de/hst/services/statistik/interim/arbeitsmarktberichte/berichte-broschueren/arbeitsmarkt.shtml> (letzter Zugriff 30.7.2011).
- Bundesagentur für Arbeit 2011: Der Arbeitsmarkt in Deutschland – aktuelle Entwicklungen in der Zeitarbeit <http://statistik.arbeitsagentur.de/cae/servlet/contentblob/244170/publicationFile/119019/Arbeitsmarkt-Deutschland-Zeitarbeit-Aktuelle-Entwicklung-1HJ2010.pdf>
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) 2006: Die Wirksamkeit moderner Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. Bericht 2006 des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zur Wirkung der Umsetzung der Vorschläge der Kommission Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (ohne Grundsicherung für Arbeitsuchende), Berlin.
- Bundesverband Zeitarbeit und Personaldienstleistungen e.V. 2011: IW-Zeitarbeitsindex, Welle 41, Berlin.
- Busse, Gerd; Seifert, Hartmut 2009: Tarifliche und betriebliche Regelungen zur beruflichen Weiterbildung, edition Hans-Böckler-Stiftung 233, Düsseldorf.

- BZA 2010: http://www.bza.de/fileadmin/bilder/2010/1010_Zeitarbeitsindex.pdf
- Cahuc, Pierre; Zylberberg, Andre 2001: Labor Economics, Cambridge/London.
- Caliendo, Marco; Kritikos, Alexander 2010: Gründungen aus Arbeitslosigkeit: Nur selten aus der Not geboren und daher oft erfolgreich, DIW-Wochenbericht 18/2010, S. 2-7.
- Caliendo, Marco; Künn, Steffen; Wießner, Frank 2010: Die Nachhaltigkeit von geförderten Existenzgründungen aus Arbeitslosigkeit: Eine Bilanz nach fünf Jahren, Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 42, S. 269-291.
- Card, David; Krueger, Alan B. 1995: Myth and measurement: The new economics of the minimum wage, Princeton.
- Castel, Robert 2000: Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit, Konstanz.
- Crimmann, Andreas; Ziegler, Kerstin; Ellguth, Peter; Kohaut, Susanne; Lehmer, Florian 2009: Endbericht zum Thema „Arbeitnehmerüberlassung“, Nürnberg.
- Destatis 2009: http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Navigation/Publicationen/STATmagazin/2009/Arbeitsmarkt2009__04,templateId=renderPrint.psm1__nnn=true
- Deutscher Bundestag 2006: Bericht 2006 der Bundesregierung zur Wirksamkeit moderner Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, Drucksache 16/3982, Berlin.
- Deutscher Bundestag 17. Wahlperiode (18.1.2010): Unterrichtung durch die Bundesregierung. Elfter Bericht der Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, Drucksache 17/464 Berlin.
- Dietz, Martin; Walwei, Ullrich 2007: Beschäftigungswirkungen des Wandels der Erwerbsformen, in: Keller, Berndt; Seifert, Hartmut (Hg.): Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken, Berlin, S. 165-184.
- Dörre, Klaus 2006: Prekäre Arbeit. Unsichere Beschäftigungsverhältnisse und ihre sozialen Folgen, Arbeit 1, S. 181-193.
- Dörre, Klaus; Franz, Klaus; Holst, Hajo 2010: Einschätzungen zum Forschungsstand Prekarität, in: IG Metall, Beiträge zur Arbeitspolitik und Arbeitsforschung, Frankfurt/M., S. 32-44.
- Dube, Arindrajit; Lester, T. William; Reich, Michael 2010: Minimum wage effects across state borders: Estimates using contiguous counties, The Review of Economics and Statistics 92, S. 945-964.
- Dube, Arindrajit; Naidu, Suresh; Reich, Michael 2007: The economic impacts of a citywide minimum wage, Industrial and Labor Relations Review 60, S. 522-543.
- Dütsch, Matthias 2011: Wie prekär ist Zeitarbeit? Eine Analyse mit dem Matching-Ansatz, Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 43, S. 299-318.
- Ellguth, Peter; Kohaut, Susanne 2010: Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2009, WSI-Mitteilungen 63, S. 204-209.
- Esping-Andersen, Gosta 1990: The three worlds of welfare capitalism, Princeton.
- EWCO (European Working Conditions Survey) 2010: Working poor in Europe – Germany, <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn0910026s/de0910029q.htm>
- Fachinger, Uwe 2007: Neue Erwerbsformen: Herausforderungen für die soziale Sicherheit, ZeSreport 1/2007, S. 7-14.
- Fachinger, Uwe; Frankus, Anna 2011: Sozialpolitische Probleme bei der Eingliederung von Selbstständigen in die gesetzliche Rentenversicherung, WISO Diskurs, Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.
- Fuller, Sylvia 2009: Investigating longitudinal dimensions of precarious employment. Conceptual and practical issues, in: Vosko, Leah; MacDonald, Martha; Campbell, Iain (Hg.): Gender and the contours of precarious employment, New York, S. 226-239.
- Geißler, Rainer 2010: Die Sozialstruktur Deutschlands. Aktuelle Entwicklungen und theoretische Erklärungsversuche, WISO Diskurs, Gutachten im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.

- Gensicke, Miriam; Herzog-Stein, Alexander; Seifert, Hartmut; Tschersich, Nikolai 2010: Einmal atypisch, immer atypisch beschäftigt? Mobilitätsprozesse atypischer und normaler Arbeitsverhältnisse im Vergleich, WSI-Mitteilungen 163, S. 179-187.
- Geyer, Johannes; Steiner, Viktor 2010: Künftige Altersrenten in Deutschland: Relative Stabilität im Westen, starker Rückgang im Osten, DIW-Wochenbericht 11/2010, S. 2-11.
- Giesecke, Johannes; Groß, Martin 2007: Flexibilisierung durch Befristung. Empirische Analysen zu den Folgen befristeter Beschäftigung, in: Keller, Berndt; Seifert, Hartmut (Hg.): Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken, Berlin, S. 85-105.
- Gottschall, Karin; Schwarzkopf, Manuela 2010: Rechtliche und institutionelle Anreize zu irregulärer Arbeit in Privathaushalten in Deutschland. Bestandsaufnahme und Lösungsansätze. Studie für die Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.
- Gundert, Stefanie; Hohendanner, Christian 2011: Leiharbeit und befristete Beschäftigung. Soziale Teilhabe ist eine Frage von stabilen Jobs, IAB-Kurzbericht 4/2011.
- Hartmann, Michael; Meinken, Holger 2007: Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Mini- und Midijobs in Deutschland, Nürnberg.
- Heery, Edmund 2004: The trade union response to agency labour in Britain, Industrial Relations Journal 35, S. 434-450.
- Hinrichs, Karl 2008: Kehrt die Altersarmut zurück? Atypische Beschäftigung als Problem der Rentenpolitik, in: Giuliano Bonoli; Fabio Bertozzi (Hg.): Les nouveaux défis de l'Etat social/Neue Herausforderungen für den Sozialstaat, Bern, S. 19-36.
- Hohendanner, Christian 2010: Befristete Arbeitsverträge zwischen Auf- und Abschwung. Unsichere Zeiten, unsichere Verträge, IAB-Kurzbericht 14/2010.
- Holst, Hajo 2010: „Die Flexibilität unbezahlter Zeit“ – Die strategische Nutzung von Leiharbeit, Arbeit 2+3, S. 164-177.
- Horn, Gustav; Logeay, Camille; Zwiener, Rudolf 2007: Wer profitierte vom Aufschwung? IMK Report Nr. 27, Düsseldorf.
- Kalleberg, Arne L. 2009: Presidential Address: Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition, American Sociological Review 74, S. 1-22.
- Keller, Berndt; Seifert, Hartmut 2008: Flexicurity: Ein europäisches Konzept und seine nationale Umsetzung. Expertise für die Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.
- Keller, Berndt; Seifert, Hartmut (Hg.) 1995: Atypische Beschäftigung. Verbieten oder gestalten?, Köln.
- Keller, Berndt; Seifert, Hartmut (Hg.) 2007: Atypische Beschäftigung. Flexibilisierung und soziale Risiken, Berlin.
- Kelleter, Kai 2009: Selbstständige in Deutschland. Ergebnisse des Mikrozensus 2008, Wirtschaft und Statistik 12/2009, S. 1204-1217.
- Klandermans, Bert; Hesselink, John Klein; van Vuuren, Tinka 2010: Employment status and job insecurity: On the subjective appraisal of an objective status, Economic and Industrial Democracy, 31, S. 557-577.
- Koch, Andreas; Rosemann, Martin; Späth, Jochen unter Mitarbeit von Beurer, Anne-Katrin; Potjagailo, Galina 2011: Soloselbstständige in Deutschland. Strukturen, Entwicklungen und soziale Sicherung bei Arbeitslosigkeit, WISO Diskurs, Bonn.
- Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen 1996: Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland, Bonn.
- König, Marion; Möller, Joachim 2007: Mindestlohneffekte des Entsendegesetzes. Eine Mikrodatenanalyse für die deutsche Bauwirtschaft, IAB-Discussion Paper Nr. 30/2007, Nürnberg.
- Kraemer, Klaus 2008: Prekarität – was ist das? Arbeit, 17, S. 77-90.

- Langelüddeke, Anne; Rabe, Birgitta; Thiede, Reinhold 1999: Flexible Anwartschaften und Anwartschaftszeiten. Ein Vorschlag zum Ausbau der eigenständigen Frauentalerssicherung und zur Anpassung der Rentenversicherung an den Wandel der Arbeit, *Die Angestelltenversicherung* 46, S. 713-717.
- Lehmer, Florian; Ziegler, Kerstin 2010: Brückenfunktion der Leiharbeit. Zumindest ein schmaler Steg. IAB-Kurzbericht 13, Nürnberg.
- Lenhardt, Uwe; Ertel, Michael; Morschhäuser, Martina 2010: Psychische Arbeitsbelastungen in Deutschland: Schwerpunkte – Trends – betriebliche Umgangsweisen, *WSI-Mitteilungen* 63, S. 335-342.
- Leschke, Janine 2009: Flexible Erwerbsverläufe und Sozialversicherung, *WSI-Mitteilungen* 62, S. 383-389.
- Lessenich, Stephan; Ostner Ilona (Hg.) 1998: Welten des Wohlfahrtskapitalismus. Der Sozialstaat in vergleichender Perspektive. Frankfurt am Main.
- Lindbeck, Assar; Snower, Dennis J. 2001: Insiders versus outsiders, *Journal of Economic Perspective* 15, S. 165-188.
- Lohmann, Henning; Andrefß, Hans-Jürgen 2011: Autonomie oder Armut? Zur Sicherung gleicher Chancen materieller Wohlfahrt durch Erwerbsarbeit, *WSI-Mitteilungen* 64, S. 178-187.
- MacKenzie, Robert 2010: Why do contingent workers join a trade union? Evidence from the Irish telecommunications sector, *European Journal of Industrial Relations* 16, S. 153-168.
- Metcalfe, David 2007: Why has the British national minimum wage had little or no impact on employment?, *CEP Discussion Paper* 781, London.
- Meyer, Dorit 2010: Organisierung von Zeitarbeitern, in: Greef, Samuel; Kalass, Viktoria; Schroeder, Wolfgang (Hg.): *Gewerkschaften und die Politik der Erneuerung – Und sie bewegen sich doch*, Düsseldorf, S. 263-288.
- Möller, Joachim 2010: Standpunkt: Mindestlohn muss die Dienstleistungsfreiheit in der EU absichern, *IAB-Forum*, Nr. 2, S. 24-27.
- Mückenberger, Ulrich 1985: Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses – hat das Arbeitsrecht noch Zukunft?, *Zeitschrift für Sozialreform* 31, S. 415-434, 457-475.
- Mückenberger, Ulrich 2007: Folgerungen aus der Krise des Normalarbeitsverhältnisses, in: Lorenz, Frank; Schneider, Günter (Hg.): *Ende der Normalarbeit? Mehr Solidarität statt weniger Sicherheit – Zukunft betrieblicher Interessenvertretung*, Hamburg, S. 80-109.
- Mückenberger, Ulrich 2010: Krise des Normalarbeitsverhältnisses – ein Umbauprogramm, *Zeitschrift für Sozialreform* 56, S. 403-420.
- Neubäumer, Renate; Tretter, Dominik 2008: Mehr atypische Beschäftigung aus theoretischer Sicht, *Industrielle Beziehungen* 15, S. 256-278.
- Nienhäuser, Werner 2007: Betriebliche Beschäftigungsstrategien und atypische Arbeitsverhältnisse, in: Keller, Berndt; Seifert, Hartmut (Hg.): *Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken*, Berlin, S. 45-65.
- Noll, Susanne; Wießner, Frank 2007: Selbstständig oder arbeitslos: Brücke oder Falle? Einige empirische Betrachtungen zu geförderten Neugründungen aus arbeitsmarkt- und sozialpolitischer Perspektive, in: Keller, Berndt; Seifert, Hartmut (Hg.): *Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken*, Berlin, S. 145-161.
- Nürnberg, Ingo 2007: Was bekommen künftige Rentner?, *Soziale Sicherheit* 57, S. 405-416.
- Pernicka, Susanne; Aust, Andreas 2007: Die Unorganisierten gewinnen. Gewerkschaftliche Rekrutierung und Interessenvertretung atypisch Beschäftigter. Ein deutsch-österreichischer Vergleich, Berlin.

- Pfeiffer, Roman; Metzger, Herbert 2009: Minijobs im Haushalt – Aus der Schmutzdecke zum Arbeitsmarkt. Erfahrungen mit der Öffentlichkeitskampagne gegen Schwarzarbeit in Privathaushalten, RVaktuell 9/2009: 304-312 http://www.minijob-zentrale.de/DE/Service/DownloadCenter/6__Berichte__und__Statistiken/PDF-4__Minijobs__im__Haushalt,templateId=raw,property=publicationFile.pdf/PDF-4__Minijobs__im__Haushalt.pdf
- Prognos 2011: Fiskalische Effekte eines gesetzlichen Mindestlohns, WISO Diskurs, Studie im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.
- Promberger, Markus; Wenzel, Ulrich; Pfeiffer, Sabine; Hackett, Anne; Hirsland, Andreas 2008: Beschäftigungsfähigkeit, Arbeitsvermögen und Arbeitslosigkeit, WSI-Mitteilungen, 61, S. 70-76.
- Puch, Katharina 2008: Zeitarbeit. Ergebnisse des Mikrozensus, <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/STATmagazin/Arbeitsmarkt/2008/3/Zeitarbeit.templateId=renderPrint.psml> (letzter Zugriff 30.7.2011).
- Rabe, Brigitta; Langelüddeke, Anne 1999: Flexible Anwartschaften als Element der Rentenreform, Wirtschaftsdienst 79, S. 237-244.
- Reinowski, Eva; Sauermann, Jan 2008: Befristete Beschäftigung, berufliche Weiterbildung und ihre Finanzierung, Rat für Sozial- und Wirtschaftsdaten (RatSWD), Working Paper No. 14, Berlin.
- Riedmüller, Barbara; Schmaleck, Ulrike 2011: Eigenständige Alterssicherung von Frauen. Bestandsaufnahme und Handlungsbedarf, WISO Diskurs, Bonn.
- Rodgers, Gerry 1989: Precarious work in Western Europe: The state of the debate, in: Ders.; Rodgers, Janine (Hg.): Precarious jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in Western Europe, Brussels, S. 1-16.
- Rosenblatt, Bernhard von; Bilger, Frauke 2008: Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland – Eckdaten zum BSW-AES 2007, Ms., München.
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung 2007: Jahresgutachten 2007/08. Das Erreichte nicht verspielen, Wiesbaden.
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung 2008: Jahresgutachten 2008/2009. Die Finanzkrise meistern – Wachstumskräfte stärken, Wiesbaden.
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung 2010: Jahresgutachten 2010/11. Chancen für einen stabilen Aufschwung, Wiesbaden.
- Salengros, Pierre; van de Leemput, Cécile; Mukibangiey, Luc 1989: Psychological and sociological perspectives on precarious employment in Belgium, in: Rodgers, Gerry; Rodgers, Janine (Hg.): Precarious jobs in labour market regulation, Geneva, S. 197-223.
- Schäfer, Holger 2010: Sprungbrett oder Sackgasse? – Entwicklung und Strukturen von flexiblen Erwerbsformen in Deutschland, IW-Trends 1, S. 47-63.
- Schäfer, Holger; Schmidt, Jörg 2009: Einkommensmobilität in Deutschland – Entwicklung, Strukturen, Determinanten, IW-Trends, Nr. 2, S. 91-105.
- Schettkat, Ronald 2006: Lohnspreizung: Mythen und Fakten. Eine Literaturübersicht zu Ausmaß und ökonomischen Wirkungen von Lohnungleichheit, Düsseldorf.
- Schmid, Günther 2011: Übergänge am Arbeitsmarkt, Berlin.
- Schmid, Günther; Protsch, Paula 2009: Wandel der Erwerbsformen in Deutschland und Europa. WZB Discussion Paper SP I 2009-505, Berlin.
- Schulten, Thorsten 2011: WSI-Mindestlohnbericht – Mindestlöhne unter Krisendruck, WSI-Mitteilungen 64, S. 131-137.
- Schulze Buschoff, Katrin 2006: Die soziale Sicherung von selbstständig Erwerbätigen in Deutschland, WZB discussion paper SP I 2006-107, Berlin.

- Schulze Buschhoff, Katrin; Schmidt, Claudia 2005: Die Status-Mobilität der Solo-Selbstständigen und ihre Absicherung im europäischen Vergleich, *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung* 38, S. 531 - 553.
- Seifert, Hartmut; Brehmer, Wolfram 2008: Leiharbeit: Funktionswandel einer flexiblen Beschäftigungsform, *WSI-Mitteilungen* 61, S. 335 - 341.
- Seifert, Hartmut; Tangian, Andranik 2009: Index „Qualität der Arbeit“: Nordische Länder und Deutschland im Vergleich, *WSI-Mitteilungen* 62, S. 52 - 57.
- Sengenberger, Werner 1987: *Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten*, Frankfurt/Main-New York.
- Sengenberger, Werner 2010: Beyond the measurement of unemployment and underemployment: The case for extending and amending labour market statistics, Ms. Geneva.
- Sesselmeier, Werner 2007: (De)Stabilisierung der Arbeitsmarktsegmentation? Überlegungen zur Theorie atypischer Beschäftigung, in: Keller, Berndt; Seifert, Hartmut (Hg.): *Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken*, Berlin, S. 67 - 80.
- Sesselmeier, Werner; Funk, Lothar; Waas, Bernd 2010: *Arbeitsmarkttheorien. Eine ökonomisch-juristische Einführung*, 3. Aufl. Heidelberg.
- Spermann, Alexander 2011: Die neue Rolle der Zeitarbeit in Deutschland, *Randstad Discussion Paper No. 1*, Eschborn.
- Standing, Guy 1999: *Global Labour Flexibility: Seeking Distributive Justice*, Basingstoke.
- Starke, Peter 2010: Soziale Absicherung atypisch Beschäftigter in Deutschland, in: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hg.): *Zukunft der Sozialversicherungssysteme in Russland und Deutschland*, Bonn, S. 127 - 134.
- Statistisches Bundesamt 2008: *Atypische Beschäftigung auf dem deutschen Arbeitsmarkt*, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt 2009: *Niedrigeinkommen und Erwerbstätigkeit*, http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pk/2009/Erwerbstaetigkeit/begleitheft__Erwerbstaetigkeit,property=file.pdf
- Statistisches Bundesamt 2010a: *Befristete Beschäftigung: Jeder Elfte Vertrag hat ein Verfallsdatum*. http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Navigation/Publikationen/STATmagazin/2010/Arbeitsmarkt2010__032,templateId=renderPrint.psml__nnn=true
- Statistisches Bundesamt 2010b: *Pressemitteilung Nr. 257 vom 22.7.2010. Atypische Beschäftigung im Krisenjahr 2009 rückläufig*. http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2010/07/PD10__257__132,templateId=renderPrint.psml
- Steffen, Johannes 2010: *Gebrochene Erwerbsbiografien, atypische Beschäftigung und drohende Altersarmut*, in: *Arbeiterkammer Bremen, Perspektiven solidarischer Sicherungskonzepte*, 12, S. 1 - 11.
- Vandaele, Kurt; Leschke, Janine 2010: *Following the 'organising model' of British unions? Organising non-standard workers in Germany and the Netherlands*, ETUI working paper 2010/02, Brussels.
- Vosko, Leah F.; MacDonald, Martha; Campbell, Iain 2009a: *Introduction. Gender and the concept of precarious employment*, in: Vosko, Leah F.; MacDonald, Martha; Campbell, Iain (Hg.): *Gender and the contours of precarious employment*, New York, S. 1 - 25.
- Vosko, Leah F.; MacDonald; Martha; Campbell, Iain (Hg.) 2009b: *Gender and the contours of precarious employment*, New York.
- Wagner, Alexandra 2010: *Atypische Beschäftigung. Eine wissenschaftliche Bilanzierung. Abschlussbericht*, Berlin.
- Wanger, Susanne 2011: *Ungenutzte Potenziale in der Teilzeit. Viele Frauen würden gerne länger arbeiten*, IAB-Kurzbericht 9/2011, Nürnberg.
- Wanger, Susanne 2006: *Teilzeitarbeit fördert Flexibilität und Produktivität*, in: IAB-Kurzbericht Nr. 7/2006, Nürnberg.

- Wassermann, Wolfram; Rudolph, Wolfgang 2007a: Leiharbeit als Gegenstand betrieblicher Mitbestimmung. Anforderungen und Arbeitsressourcen von Betriebsräten in Betrieben mit hohem Leiharbeiteranteil. Ergebnisse einer Befragung von Betriebsräten in Betrieben des Organisationsbereiches der IG Metall im Frühjahr 2007, Düsseldorf.
- Wassermann, Wolfram; Rudolph, Wolfgang 2007b: Leiharbeiter in der betrieblichen Mitbestimmung. Wie sieht die Praxis in den Betrieben aus?, *Arbeitsrecht im Betrieb* 28, S. 700-704.
- Waltermann, Raimund 2010: Abschied vom Normalarbeitsverhältnis? Welche arbeits- und sozialrechtlichen Regelungen empfehlen sich im Hinblick auf die Zunahme neuer Beschäftigungsformen und die wachsende Diskontinuität von Erwerbsbiographien? Gutachten für den 68. Deutschen Juristentag, Bonn.
- Weinkopf, Claudia 2009: Germany. Precarious employment and the rise of the mini-jobs, in: Vosko, Leah F.; MacDonald, Martha; Campbell, Iain (Hg.): *Gender and the contours of precarious employment*, New York, S. 177-193.
- Wießner, Frank 2005: Neues von der Ich-AG. Nicht jeder Abbruch ist eine Pleite, IAB-Kurzbericht 2/2005, Nürnberg.
- Wingerter, Christian 2009: Der Wandel der Erwerbsformen und seine Bedeutung für die Einkommenssituation Erwerbstätiger, in: *Wirtschaft und Statistik*, 11, S. 1080-1098.
- Wingerter, Christian 2011: Der Eintritt junger Menschen in das Erwerbsleben, *Wirtschaft und Statistik*, 2, S. 99-117.
- Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung (ZAF)* 2008: Themenheft Atypische Beschäftigung und Niedrig-einkommen.

Die Autoren und Mitarbeiterinnen

Prof. em. Dr. Berndt Keller

Universität Konstanz

FB Politik- und Verwaltungswissenschaft

Dr. Hartmut Seifert

ehemaliger Leiter des WSI in der Hans-Böckler-Stiftung

Susanne Schulz

Studierende des MA Soziologie an der Universität Duisburg-Essen

Barbara Zimmer

wiss. Mitarbeiterin am Institut für Gerontologie an der TU Dortmund
und wiss. Mitarbeiterin an der Universität Viadrina Frankfurt/Oder
im Projekt „Arbeits- und sozialrechtliche Regulierung für Übergänge
im Lebenslauf“ (gefördert durch die HBS, Düsseldorf)



Neuere Veröffentlichungen der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik

Wirtschaftspolitik

Eine europäische Wirtschaftsregierung muss Wachstum durch Schulden steuern

WISO direkt

Wirtschaftspolitik

... und es ward Licht?

Ein Organisationsmodell zur Umsetzung der Energiewende in Deutschland bis 2050

WISO direkt

Nachhaltige Strukturpolitik

Wege zum Abbau umweltschädlicher Subventionen

WISO Diskurs

Europäische Wirtschafts- und Sozialpolitik

Staatsgläubigerpanik ist keine Eurokrise!

WISO direkt

Steuerpolitik

Progressive Sozialversicherungsbeiträge – Entlastung der Beschäftigten oder Verfestigung des Niedriglohnsektors?

WISO Diskurs

Arbeitskreis Mittelstand

Die finanzielle Mitarbeiterbeteiligung praxistauglich weiterentwickeln

WISO Diskurs

Gesprächskreis Verbraucherpolitik

Welche Politik brauchen die Verbraucher?

WISO direkt

Gesprächskreis Verbraucherpolitik

Zehn Jahre „Riester-Rente“ – eine ernüchternde Rentabilitätsanalyse

WISO direkt

Arbeitskreis Innovative Verkehrspolitik

Reform des Personenbeförderungsgesetzes – Perspektiven für ein nachhaltiges und integriertes Nahverkehrsangebot

WISO Diskurs

Arbeitskreis Stadtentwicklung, Bau und Wohnen

Das Programm Soziale Stadt – Kluge Städtebauförderung für die Zukunft der Städte

WISO Diskurs

Gesprächskreis Sozialpolitik

Rente mit 67? Argumente und Gegenargumente

WISO Diskurs

Gesprächskreis Sozialpolitik

Erwerbsminderungsrente – Reformnotwendigkeit und Reformoptionen

WISO Diskurs

Gesprächskreis Sozialpolitik

Soziale Gesundheitswirtschaft: mehr Gesundheit, gute Arbeit und qualitatives Wachstum

WISO direkt

Gesprächskreis Arbeit und Qualifizierung

Öffentlich geförderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Deutschland –

Aktuelle Instrumente, Programme und Konzepte

WISO Diskurs

Arbeitskreis Arbeit-Betrieb-Politik

Perspektiven der Unternehmensmitbestimmung in Deutschland – ungerechtfertigter Stillstand auf der politischen Baustelle?

WISO Diskurs

Arbeitskreis Dienstleistungen

Dienstleistungen in der Zukunftsverantwortung – Ein Plädoyer für eine (neue) Dienstleistungspolitik

WISO Diskurs

Gesprächskreis Migration und Integration

Migrationsfamilien in der Einwanderungsgesellschaft Deutschland

WISO direkt

Frauen- und Geschlechterforschung

**Gute Pflege – gute Arbeit
Das kommunale Dienstleistungszentrum für Bürgerinnen und Bürger**

WISO direkt

Volltexte dieser Veröffentlichungen finden Sie bei uns im Internet unter

www.fes.de/wiso