



Open Access Repository

www.ssoar.info

Beschäftigungsformen

Walwei, Ulrich; Stegmaier, Jens; Rhein, Thomas; Gundert, Stefanie;
Hohendanner, Christian; Haller, Peter; Wanger, Susanne; Sperber, Carina

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sammelwerksbeitrag / collection article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

W. Bertelsmann Verlag

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Walwei, U., Stegmaier, J., Rhein, T., Gundert, S., Hohendanner, C., Haller, P., ... Sperber, C. (2017).
Beschäftigungsformen. In J. Möller, & U. Walwei (Hrsg.), *Arbeitsmarkt kompakt* (S. 36-48). Bielefeld: W. Bertelsmann
Verlag. <https://doi.org/10.3278/300936w036>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-SA Lizenz (Namensnennung-
Weitergabe unter gleichen Bedingungen) zur Verfügung gestellt.
Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier:
<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-SA Licence
(Attribution-ShareAlike). For more information see:
<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>

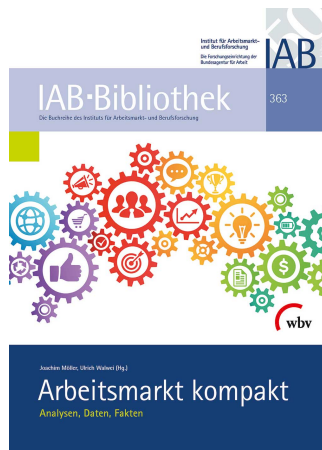

Leibniz-Institut
für Sozialwissenschaften

Mitglied der

Leibniz-Gemeinschaft

Diese Version ist zitierbar unter / This version is citable under:

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-64429-4>



Kapitel C

Beschäftigungsformen

von: Gundert, Stefanie; Haller, Peter; Hohendanner, Christian; Rhein, Thomas; Sperber, Carina; Stegmaier, Jens; Walwei, Ulrich; Wanger, Susanne

DOI: 10.3278/300936w036

Erscheinungsjahr: 2017
Seiten 36 - 48

Schlagerwörter: Arbeits- und Industriesoziologie, Beschäftigungsform, Teilzeitbeschäftigung, Zeitarbeit, befristete Beschäftigung

C Beschäftigungsformen

C.I Einführung und Resümee
(Stefanie Gundert)

C.II Entwicklung und Struktur der Beschäftigungsverhältnisse
(Carina Sperber und Ulrich Walwei)

C.III Teilzeitbeschäftigung
(Jens Stegmaier und Susanne Wanger)

C.IV Zeitarbeit und Befristungen
(Stefanie Gundert, Peter Haller und Christian Hohendanner)

C.V Beschäftigungsformen im europäischen Vergleich
(Thomas Rhein und Ulrich Walwei)



el C Creative Commons Namensnennung - Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International Lizenz
<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>

Zitiervorschlag

Gundert, S./Haller, P./Hohendanner, C. u.a.: Kapitel C. Beschäftigungsformen. In: Möller, J./Walwei, U. (Hg.): Arbeitsmarkt kompakt. S. 36-48, Bielefeld 2017. DOI: 10.3278/300936w036

Kapitel C

Beschäftigungsformen

I. Einführung und Resümee

Stefanie Gundert

■ In den vergangenen dreißig Jahren hat sich die relative Bedeutung einzelner Erwerbsformen am Arbeitsmarkt verschoben. Wenngleich auch heute noch die meisten Erwerbstätigen in sogenannten Normalarbeitsverhältnissen beschäftigt sind, haben atypische Beschäftigungsformen deutlich an Bedeutung gewonnen. Was als „Normalarbeit“ gilt und welche Erwerbsformen in Abweichung davon als atypisch bezeichnet werden, ist eine Frage der Definition (Walwei 2015). In Anlehnung an Mückenberger (1985) werden als Normalarbeitsverhältnisse abhängige, existenzsichernde, unbefristete Vollzeittätigkeiten mit sozialer Absicherung bezeichnet, bei denen Beschäftigte der Weisung eines Arbeitgebers unterliegen und Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis identisch sind.¹ Dieser Erwerbstyp hat sich erstmals im Zuge der Industrialisierung herausgebildet und entwickelte sich in den 1950er und 1960er Jahren mit der Zunahme der abhängigen Lohnarbeit, der Schaffung umfassender Arbeitnehmerrechte und dem Ausbau der sozialen Sicherungssysteme zu einer weit verbreiteten und in dieser Hinsicht „normalen“ Erwerbsform. Bis heute wird die Arbeits- und Sozialgesetzgebung von der Idee des Normalarbeitsverhältnisses geprägt.

Unter dem Begriff der atypischen Beschäftigung werden hingegen alle Erwerbsformen zusammengefasst, die in mindestens einem Kriterium vom Normalarbeitsverhältnis abweichen. Dazu zählen sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeit, geringfügige Beschäftigung (Minijobs), befristete Beschäftigung und Zeitarbeit, die in diesem Kapitel näher betrachtet werden. Daneben gilt auch Solo-Selbständigkeit als atypische Erwerbsform. Wie genau die einzelnen Erwerbsformen definiert und vom Normalarbeitsverhältnis abgegrenzt werden, hängt vom Erkenntnisinteresse der jeweiligen Untersuchung und den verfügbaren Daten ab.

Besonders deutlich nahm die atypische Beschäftigung seit Mitte der 1990er Jahre zu (vgl. Unterkapitel C.II). Bis Mitte der 2000er Jahre ging das Wachstum vor allem auf geringfügige Beschäftigung und Zeitarbeit zurück. Seither boomt,

getragen von der steigenden Erwerbsbeteiligung von Frauen, vor allem die sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung (vgl. Unterkapitel C.III). Im EU-Vergleich zählt Deutschland heute zu den Ländern mit den höchsten Teilzeitquoten (vgl. Unterkapitel C.V). Die Zahl der befristet Beschäftigten erhöht sich dagegen seit einigen Jahren nicht mehr und ist seit 2010 sogar rückläufig (vgl. Unterkapitel C.IV). Noch immer werden aber gut zwei Fünftel aller Neueinstellungen zunächst auf Basis eines befristeten Vertrags vorgenommen.

Dass atypische Beschäftigung heute auf dem Arbeitsmarkt eine größere Rolle spielt als früher, hat vielfältige Gründe. Arbeitgeber schätzen atypische Erwerbsformen vor allem deshalb, weil diese ein relativ hohes Maß an Flexibilität beim Personaleinsatz bieten. Damit können sie kurzfristig auf Auftragsschwankungen und konjunkturelle Unsicherheiten reagieren. Besonders die Zeitarbeit wird zur flexiblen Personalanpassung, insbesondere im Verarbeitenden Gewerbe oder in der Logistik, eingesetzt. Zwar bieten auch befristete Verträge personalpolitische Flexibilität, aber sie kommen darüber hinaus auch häufig zur Erprobung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder bei vorübergehendem Vertretungsbedarf zum Einsatz. Teilzeit- und insbesondere Minijobs schließlich ermöglichen es den Arbeitgebern, den Umfang der Arbeitszeit relativ gezielt an den betrieblichen Bedarf anzupassen. Sie sind daher beispielsweise im Handel oder in der Gastronomie sehr verbreitet, wo der Bedarf an Arbeitskräften je nach Saison oder Tageszeit sehr unterschiedlich ausfallen kann.

Der ausschließliche Verweis auf arbeitgeberseitige Nutzungsmotive greift allerdings bei der Erklärung für die Zunahme atypischer Beschäftigung zu kurz. So ist der markante Anstieg der Teilzeitbeschäftigung zu einem großen Teil auf die gestiegene Erwerbsbeteiligung von Frauen zurückzuführen. Nicht zuletzt angesichts eines knappen Angebots an Kinderbetreuungs- und Pflegeeinrichtungen üben Frauen vielfach auch heute noch Teilzeit- und Minijobs aus, um beruflichen und privaten Anforderungen gleichermaßen gerecht werden zu können. Von der Flexibilität dieser Beschäftigungsform können also sowohl Arbeitgeber als auch Beschäftigte profitieren.

¹ Das heißt, die Beschäftigung wird nicht in Form von Leiharbeit ausgeübt.

Weniger offenkundig sind dagegen die Gründe, warum Beschäftigte sich auf befristete Verträge oder Zeitarbeit einlassen, die ihnen ein geringeres Maß an vertraglicher Beschäftigungssicherheit bieten als Festanstellungen. Dass Arbeit auf Zeit trotzdem akzeptiert wird, hängt teilweise mit fehlenden Beschäftigungsalternativen zusammen. Für Erwerbslose ist die Aufnahme einer befristeten Stelle oder eines Jobs in der Zeitarbeit im Vergleich zu Arbeitslosigkeit oder einer längeren Stellensuche unter Umständen das geringere Übel. Und auch für andere Stellenbewerber, insbesondere gering qualifizierte, gilt, dass befristete Verträge oder Zeitarbeit häufig mangels besserer Alternativen akzeptiert werden. Gerade bei guten konjunkturellen Rahmenbedingungen können solche Jobs gegebenenfalls eine Brücke in den Arbeitsmarkt bilden. Auch Beschäftigte, die sich aufgrund ihrer beruflichen Qualifikation in einer besseren Verhandlungsposition befinden, akzeptieren Arbeit auf Zeit nicht selten in der Hoffnung, diese als Sprungbrett in längerfristige Beschäftigung nutzen zu können. Hinzu kommt: Auch eine befristete Stelle kann attraktive Chancen bieten – etwa eine interessante Tätigkeit, ein gutes Gehalt, berufliche Qualifizierung oder Aufstiegsmöglichkeiten.

Trotz der Vorteile, die atypische Beschäftigung Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in verschiedenen Lebenslagen bieten kann, sind damit auch Nachteile verbunden. Frauen sind häufiger als Männer atypisch beschäftigt und somit in besonderer Weise von Risiken betroffen (vgl. Unterkapitel C.III und Gundert 2015). So erlauben die zumeist von Frauen ausgeübten Teilzeit- und Minijobs vielfach keine eigenständige finanzielle Absicherung. Frauen, die über längere Zeit hinweg in Teilzeit arbeiten, verdienen demnach nicht nur während des Erwerbslebens schlechter als Männer, sondern haben auch geringere Rentenanwartschaften und damit ein erhöhtes Risiko der Altersarmut. Auch befristet Beschäftigte und Leiharbeiter verdienen häufig schlechter als Festangestellte – was bei insgesamt unstetiger Erwerbsbiografie ebenfalls zu geringeren Anwartschaften in der Arbeitslosen- und Rentenversicherung führen kann. Schließlich nehmen atypisch Beschäftigte seltener an Weiterbildungen teil, was den Ausbau ihrer beruflichen Qualifikationen erschweren kann. Die Bewertung der Folgen atypi-

scher Beschäftigung für die Erwerbstätigen hängt also vom gewählten Vergleichsmaßstab ab: Sie ist in aller Regel besser als die Alternative, arbeitslos zu sein, schneidet aber im Vergleich zu Normalarbeitsverhältnissen in vielerlei Hinsicht schlechter ab.

Ebenfalls ambivalent sind die Auswirkungen atypischer Beschäftigung auf Prozesse und Strukturen am Arbeitsmarkt. Einerseits können die Kosten- und Flexibilitätsvorteile zur Schaffung von Arbeitsplätzen beitragen, andererseits aber auch reguläre Arbeitsverhältnisse verdrängen. Insgesamt zeigt sich, dass das Normalarbeitsverhältnis heute in Deutschland und der EU insgesamt noch immer die dominante Erwerbsform darstellt. Empirisch spricht einiges dafür, dass der Bedeutungsgewinn atypischer Beschäftigung mehr Menschen den Zugang zum Arbeitsmarkt eröffnet hat. Entscheidend für die weitere Entwicklung wird es sein, die Qualität atypischer Beschäftigungsformen zu verbessern, etwa im Hinblick auf die Entlohnung oder Beschäftigungssicherheit. Zudem geht es darum, individuell gewünschte Übergänge in unbefristete Vollzeitbeschäftigung zu unterstützen.

II. Entwicklung und Struktur der Beschäftigungsverhältnisse

Carina Sperber und Ulrich Walwei

■ Am Arbeitsmarkt ist nichts beständiger als der Wandel. So ändert sich die strukturelle Zusammensetzung der Erwerbstätigen stetig, etwa zwischen Männern und Frauen, Jüngeren und Älteren, Gering- und Höherqualifizierten oder auch zwischen Beschäftigten in unterschiedlichen Wirtschaftssektoren. Auch die relative Bedeutung einzelner Erwerbsformen verschiebt sich bereits seit geraumer Zeit.

Insgesamt befanden sich im Jahr 2014 knapp 55 Prozent aller Erwerbstätigen in einem „Normalarbeitsverhältnis“ (definiert als vollzeitnahes, unbefristetes Arbeitsverhältnis außerhalb der Zeitarbeitsbranche), 31 Prozent in atypischen Beschäftigungsverhältnissen.¹ Dabei zeigen sich beim *Geschlechtervergleich* beträchtliche Unterschiede. Während Männer beim Normalarbeitsverhältnis klar stärker vertreten sind als Frauen, ist die Relation bei den sogenannten atypischen Erwerbsformen genau umgekehrt (Tabelle C1). Hauptgrund ist der hohe Anteil von Frauen in der Teilzeit – 86 Prozent der Teilzeitbeschäftigten waren 2014 weiblich, bei den geringfügig Beschäftigten betrug die Quote 68 Prozent. Dagegen sind Männer bei der Leiharbeit (79 Prozent) sowie bei vollzeitnahen befristeten Jobs (58 Prozent) überrepräsentiert.

Zudem zeigen sich bei ausgewählten atypischen Erwerbsformen Unterschiede in der *Altersverteilung*. Jüngere (15–24 Jahre) sind insbesondere bei der befristeten Beschäftigung und der Leiharbeit überrepräsentiert. Bei der geringfügigen Beschäftigung sind sowohl Jüngere als auch Ältere überdurchschnittlich repräsentiert, was mit der besonderen Rolle dieser Erwerbsform als Hinzuverdienstmöglichkeit für Schüler und Studenten sowie für Rentner zusammenhängen dürfte.

Beschäftigte mit einer *formalen Qualifikation* (beruflicher oder akademischer Abschluss) sind mehr als doppelt so häufig in einem Normalarbeitsverhältnis tätig wie

1 Der auf 100 Prozent fehlende Anteil ergibt sich aus zehn Prozent Selbständigen sowie vier Prozent Personen in sogenannten Sondererwerbsformen. Dazu zählen insbesondere Auszubildende, Wehr-/Zivildienstleistende und mithelfende Familienangehörige. Die Daten stammen aus dem Mikrozensus, die Kategorien der einzelnen atypischen Erwerbsformen werden dabei trennscharf voneinander abgegrenzt. Dies hat zur Folge, dass befristet Beschäftigte und Leiharbeiter in Teilzeit den Teilzeitbeschäftigten sowie befristet beschäftigte Leiharbeiter den befristet Beschäftigten zugeordnet werden. Daher fallen sowohl die relativen als auch die absoluten Zahlen zur befristeten Beschäftigung und zur Leiharbeit im Vergleich zu anderen Datenquellen geringer aus.

Personen ohne Ausbildung. Personen ohne Ausbildung, aber auch Akademiker sind häufiger befristet beschäftigt als Personen mit einem Berufsabschluss. Während befristete Beschäftigung bei Qualifizierten häufig nur eine Episode auf dem Weg in eine stabile und in der Regel existenzsichernde Beschäftigung darstellt, sind Geringqualifizierte in befristeten oder geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen viel stärker von Drehtüreffekten zwischen Beschäftigung und Arbeitslosigkeit betroffen.

Schließlich finden sich auch *sektorale Unterschiede* bei der Verteilung der Erwerbsformen (vgl. Tabelle C1). Der Anteil des Normalarbeitsverhältnisses ist stärker im tarifgebundenen sekundären Sektor (Produzierendes Gewerbe), der allerdings Betriebsdaten zufolge auch stärker auf die Zeitarbeit setzt als andere Sektoren (Crimmann et al. 2009). Atypische Beschäftigungsverhältnisse finden sich überwiegend im besonders teilzeitauffinen tertiären Sektor (Dienstleistungssektor).

Mit Blick auf die Entwicklung der letzten beiden Dekaden wird deutlich, dass bereits seit den 1990er Jahren der Anteil an Beschäftigten in einem Normalarbeitsverhältnis zurückgegangen ist, während der Anteil atypisch Beschäftigter stetig gewachsen ist (vgl. Abbildung C1). Die Strukturveränderungen repräsentieren also eine längerfristige Tendenz zugunsten flexibler Formen der Beschäftigung. Seit 2006 hat aber der Zuwachs im Ganzen betrachtet an Dynamik verloren. Das Wachstum atypischer Beschäftigung fiel deutlich verhaltener aus als in der Vorperiode von 1997 bis 2006. Während vor 2006 insbesondere Leiharbeit und geringfügige Beschäftigung für das starke Wachstum verantwortlich waren, ist in der Zeit nach 2006 die Expansion der atypischen Beschäftigung in erster Linie auf den Zuwachs der Teilzeitbeschäftigung zurückzuführen. Beim Normalarbeitsverhältnis setzte sich der negative Trend aus der Vergangenheit nicht weiter fort, zuletzt konnte sogar wieder ein kräftiger Zuwachs beobachtet werden.

Das Normalarbeitsverhältnis bleibt demnach weiterhin die dominante Beschäftigungsform, ein relativer Bedeutungsverlust unbefristeter und vollzeitnaher Beschäftigungsverhältnisse ist seit 2006 jedenfalls nicht mehr zu erkennen.

Aus Abbildung C2 geht hervor, dass der in absoluten Zahlen größte Anstieg seit 2006 auf die Teilzeitbeschäftigung – und damit auf die zahlenmäßig stärkste atypische Er-

„72 Prozent aller atypischen Beschäftigungsverhältnisse werden von Frauen ausgeübt.“

werbsform – entfiel (von 5,3 auf 6,4 Millionen Teilzeitjobs). Die geringfügige Beschäftigung nahm hingegen seit 2006 nur noch leicht zu. Die Zeitarbeit (hier mit einer Wochenarbeitszeit von mehr als 31 Stunden) wies zwar neben den

Minijobs die konstant höchsten Wachstumsraten auf, spielt aber absolut betrachtet noch immer die geringste Rolle. Bei der befristeten Beschäftigung ist seit 2010 sogar ein Rückgang zu verzeichnen.

Tabelle C1: Verteilung von Normalarbeitsverhältnissen* und atypischen Erwerbsformen** nach Geschlecht, Alter, Qualifikation und Sektoren, 2014, in %

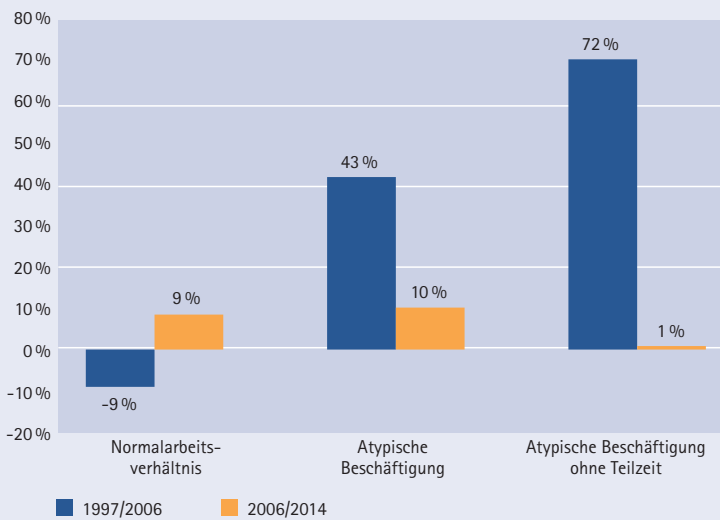
	Normalarbeits- verhältnis	Atypische Erwerbsformen insgesamt	Teilzeit (31 Wochenstunden und weniger)	Geringfügige Beschäftigung	Befristete Beschäftigung (mehr als 31 Wochenstunden)	Leiharbeit (mehr als 31 Wochenstunden)
Geschlecht						
Männlich	64,9	27,8	13,7	32,1	58,1	79,0
Weiblich	35,1	72,2	86,2	67,9	41,9	21,0
Insgesamt	100	100	100	100	100	100
Alter						
15–24 Jahre	5,2	10,9	3,6	18,2	22,3	11,7
25–44 Jahre	45,6	42,3	43,6	31,3	58,1	52,2
45–54 Jahre	30,3	25,8	32,1	20,7	13,5	23,2
Über 55 Jahre	18,9	21,1	20,7	29,9	6,1	12,8
Insgesamt	100	100	100	100	100	100
Qualifikation						
Ohne Abschluss	11,7	26,4	20,3	39,5	22,4	21,5
Beruflicher Abschluss	67,1	58,1	62,3	52,7	50,8	71,1
Akademischer Abschluss	21,3	15,5	17,3	7,8	26,8	7,3
Insgesamt	100	100	100	100	100	100
Sektoren						
Primärer Sektor	1,1	0,9	0,6	1,3	1,0	–
Sekundärer Sektor	36,4	14,6	11,7	13,2	28,2	–
Tertiärer Sektor	62,5	84,6	87,8	85,5	70,7	–
Insgesamt	100	100	100	100	100	–

* Normalarbeitsverhältnis wird hier als abhängige unbefristete Vollzeitbeschäftigung von mehr als 31 Wochenstunden definiert.

** Atypische Beschäftigung beinhaltet Teilzeitbeschäftigung (31 Wochenstunden und weniger), befristete Beschäftigung (mehr als 31 Wochenstunden), Leiharbeit (mehr als 31 Wochenstunden) und geringfügige Beschäftigung. Befristet Beschäftigte und Leiharbeiter in Teilzeit wurden den Teilzeitbeschäftigten zugeordnet, befristet beschäftigte Leiharbeiter den befristet Beschäftigten.

Quelle: Destatis 2015 (Sonderauswertungen aus dem Mikrozensus 2014), eigene Berechnungen.

Abbildung C1: Veränderung von Normalarbeit* und abhängiger atypischer Beschäftigung in %, 1997 bis 2006 sowie 2006 bis 2014**



* Normalarbeitsverhältnis wird hier als abhängige unbefristete Vollzeitbeschäftigung von mehr als 31 Wochenstunden definiert.

** Atypische Beschäftigung beinhaltet Teilzeitbeschäftigung (31 Wochenstunden und weniger), befristete Beschäftigung (mehr als 31 Wochenstunden), Leiharbeit (mehr als 31 Wochenstunden) und geringfügige Beschäftigung.

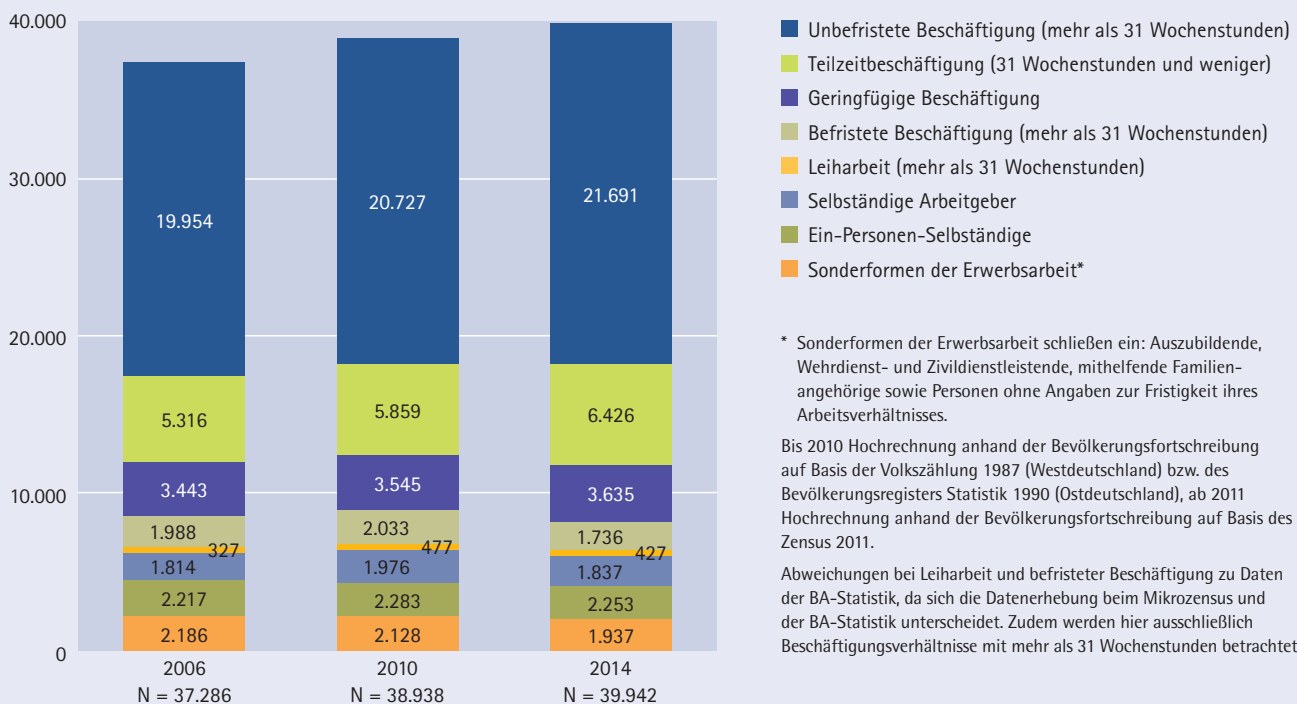
Bis 2010 Hochrechnung anhand der Bevölkerungsfortschreibung auf Basis der Volkszählung 1987 (Westdeutschland) bzw. des Bevölkerungsregisters Statistik 1990 (Ostdeutschland), ab 2011 Hochrechnung anhand der Bevölkerungsfortschreibung auf Basis des Zensus 2011.

Quelle: Destatis 2015 (Sonderauswertungen aus dem Mikrozensus 1997 bis 2014), eigene Berechnungen.

Neben dem Normalarbeitsverhältnis und der abhängigen atypischen Beschäftigung sind in **Abbildung C2** auch alle weiteren Erwerbsformen enthalten, darunter die beiden Formen der selbständigen Beschäftigung: Selbständige Arbeitgeber und Solo-Selbständige. Beide blieben seit 2006 relativ konstant. Hingegen ging die Zahl der Erwerbstätigen in Sonderformen der Erwerbsarbeit (darunter Auszubildende, Wehr-/Zivildienstleistende und mithelfende Familienangehörige) insbesondere seit 2010 zurück.

Die Ursachen für den Wandel der Erwerbsformen sind vielschichtig. Neben strukturellen Faktoren – wie die zunehmende Erwerbsbeteiligung von Frauen und das Wachstum des Dienstleistungssektors – können auch institutionelle Änderungen Einfluss auf den Einsatz bestimmter Erwerbsformen haben. Analysen von Himself et al. (2013) zeigen, dass die Arbeitsmarktrefor-men der Jahre 2003/2004 offenkundig nur bedingt zum Wachstum atypischer Erwerbsformen beigetragen haben. Allenfalls haben sie diesen Trend bei geringfügiger Beschäftigung, Leiharbeit und Solo-Selbständigkeit eher kurzfristig verstärkt.

Abbildung C2: Entwicklung ausgewählter Erwerbsformen, 2006, 2010 und 2014, in Tsd.



* Sonderformen der Erwerbsarbeit schließen ein: Auszubildende, Wehrdienst- und Zivildienstleistende, mithelfende Familienangehörige sowie Personen ohne Angaben zur Fristigkeit ihres Arbeitsverhältnisses.

Bis 2010 Hochrechnung anhand der Bevölkerungsfortschreibung auf Basis der Volkszählung 1987 (Westdeutschland) bzw. des Bevölkerungsregisters Statistik 1990 (Ostdeutschland), ab 2011 Hochrechnung anhand der Bevölkerungsfortschreibung auf Basis des Zensus 2011.

Abweichungen bei Leiharbeit und befristeter Beschäftigung zu Daten der BA-Statistik, da sich die Datenerhebung beim Mikrozensus und der BA-Statistik unterscheidet. Zudem werden hier ausschließlich Beschäftigungsverhältnisse mit mehr als 31 Wochenstunden betrachtet.

Quelle: Destatis 2015 (Sonderauswertungen aus den Mikrozensus 2006, 2010 und 2014), eigene Berechnungen.

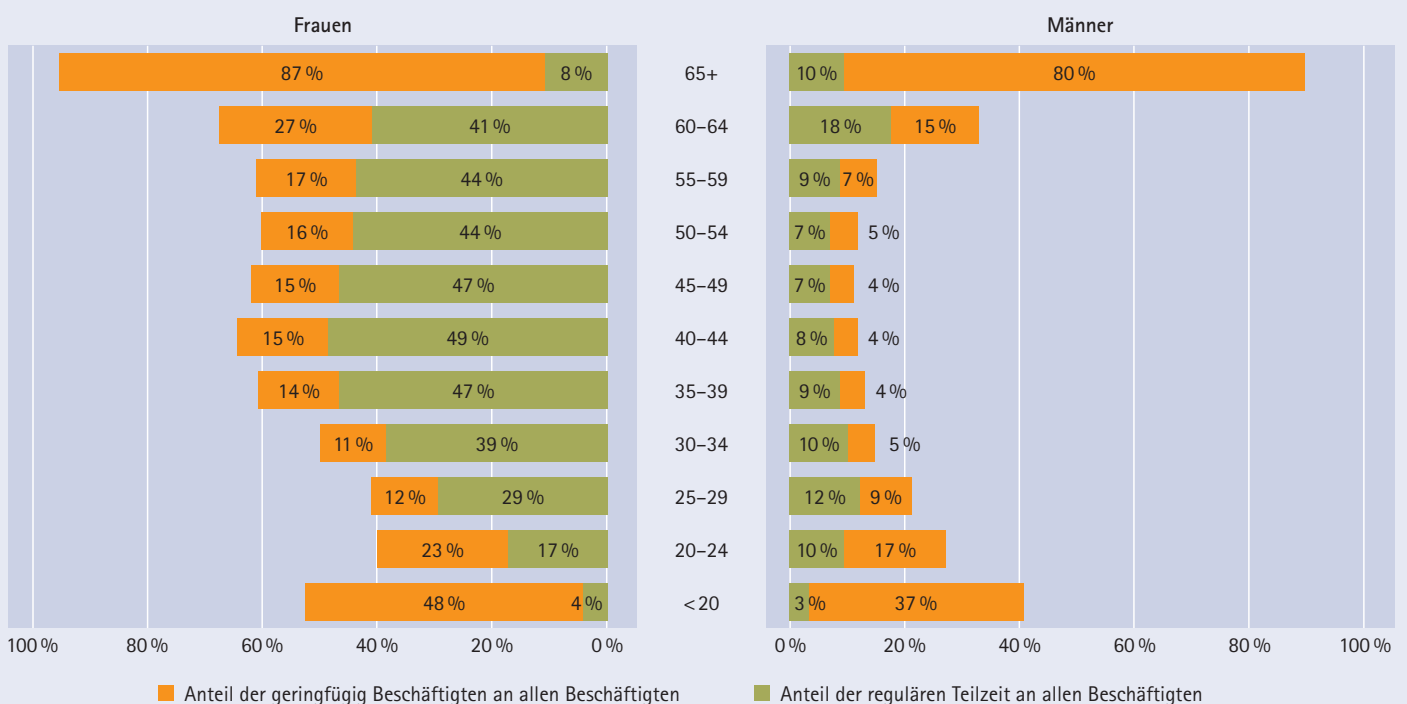
III. Teilzeitbeschäftigung

Jens Stegmaier und Susanne Wanger

■ Zur Teilzeitbeschäftigung zählt neben der sozialversicherungspflichtigen Teilzeit bzw. der Teilzeit von Beamtinnen und Beamten auch die geringfügige Beschäftigung.¹ Ein Blick auf **Abbildung C3** zeigt: Sowohl der Anteil der regulären Teilzeit als auch der der geringfügigen Beschäftigung variiert sehr stark mit Alter und Geschlecht. So wird Teilzeit nach wie vor überwiegend von Frauen ausgeübt. Denn aufgrund der geringeren zeitlichen Arbeitsbelastung – im Schnitt liegt die tatsächliche Wochenarbeitszeit in sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung bei 26, die der geringfügigen Beschäftigung bei 13 Stunden² – fällt es Teilzeitbeschäftigten leichter, ihre beruflichen und familiären Verpflichtungen miteinander zu vereinbaren. Dies dürfte auch erklären, warum die Quote der regulären Teilzeit bei Frauen zwischen dem 20. und dem 40. Lebensjahr stark ansteigt, da in dieser Zeit auch der Anteil der Frauen mit Kindern stark zunimmt.

Männer hingegen arbeiten vorwiegend dann in sozialversicherungspflichtiger Teilzeit, wenn sie in den Arbeitsmarkt eintreten und wenn sie aus dem Erwerbsleben ausscheiden. So ist in der Altersgruppe der 60- bis 64-jährigen Männer der entsprechende Anteil mit 18 Prozent an allen männlichen Beschäftigten vor allem wegen der Inanspruchnahme von Altersteilzeit am höchsten. Minijobs sind vor allem bei unter 25- sowie über 65-Jährigen sehr häufig, also bei Schülerinnen und Schülern, Studentinnen und Studenten sowie Rentnerinnen und Rentnern. Dies liegt unter anderem daran, dass z. B. Schüler in der Regel bereits über ihre Eltern krankenversichert sind und dass Menschen, die Rente beziehen, im Regelfall nicht mehr Vollzeit arbeiten müssen bzw. möchten.

Abbildung C3: Teilzeitquoten der Beschäftigten nach Geschlecht und Altersgruppen in %, 2014



Quelle: IAB-Arbeitszeitrechnung.

- 1 Aus Gründen der sprachlichen Vereinfachung erfolgt die Kennzeichnung von Teilzeitbeschäftigungsformen, die den Umfang geringfügiger Beschäftigung übersteigen, im Weiteren nur noch als „sozialversicherungspflichtige Teilzeit“ oder synonym als „reguläre Teilzeit“. Geringfügige Beschäftigung wird synonym auch als „Minijob“ bezeichnet.
- 2 Eigene Berechnungen auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels 2014.

Gründe für die kürzeren Arbeitszeiten

Die Gründe, weshalb Beschäftigte in Teilzeit tätig sind, unterscheiden sich deutlich von den Gründen für das Ausüben einer geringfügigen Beschäftigung (vgl. Tabelle C2). Fast 82 Prozent der geringfügig Beschäftigten nennen die Teil-

Tabelle C2: Motive der Beschäftigten für die Ausübung eines Minijobs bzw. einer Teilzeittätigkeit

	Anteile in %	
	Minijob	Teilzeit
Teilnahme am Erwerbsleben	81,5	
Finanzielle Angewiesenheit	51,1	
Übergang in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (SVB) erhofft	31,0	
Aus persönlichen und familiären Gründen	27,2	64,1
Es handelt sich nur um eine Nebentätigkeit	21,5	
Gewünschte Tätigkeit nicht als Vollzeit bzw. SVB angeboten	18,6	21,8
Aus steuerlichen Gründen	17,1	6,8
Anrechnung auf staatliche Leistungen	16,1	3,2
Aus gesundheitlichen Gründen	14,4	10,8
Vollzeitbeschäftigung ist nicht gewünscht		49,4
Kann/möchte wegen anderer Erwerbstätigkeit nicht mehr arbeiten		3,8

Hochgerechnete Angaben. Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: IAB Projekt 1495 – Situation atypisch Beschäftigter und Arbeitszeitwünsche von Teilzeitbeschäftigten (2013–2014).

nahme am Erwerbsleben als Motiv für die Ausübung ihrer Tätigkeit. Zudem gibt mehr als die Hälfte an, auf das Einkommen aus dem Minijob finanziell angewiesen zu sein. 31 Prozent der Befragten hoffen, über die geringfügige Tätigkeit den Einstieg in eine sozialversicherungspflichtige Erwerbsform zu finden. Dies gilt auch für die knapp 19 Prozent der Minijobber, die angeben, dass die gewünschte Tätigkeit nur auf Basis einer geringfügigen Beschäftigung angeboten wurde. Daneben existieren aber auch persönliche und familiäre sowie gesundheitliche Gründe für die Ausübung einer geringfügigen Beschäftigung. Insgesamt streuen die genannten Motive recht breit, was auch auf die heterogenen Lebensumstände von Minijobbern zurückzuführen

sein dürfte: So finden sich unter ihnen neben der größten Gruppe der Hausfrauen und -männer vor allem Schülerinnen und Schüler bzw. Studierende sowie Rentnerinnen und Rentner, aber auch – wenngleich in geringerem Ausmaß – Arbeitslose (Körner et al. 2013).

Die Motive für Teilzeitarbeit und Minijobs unterscheiden sich deutlich

Bei den Teilzeitbeschäftigten konzentrieren sich die Nennungen stärker, was auch auf die homogenere Zusammensetzung dieser Personengruppe zurückzuführen sein dürfte. Für 64 Prozent der Teilzeitbeschäftigten sind persönliche und familiäre Gründe das Hauptmotiv. Frauen nennen diesen Grund deutlich häufiger als Männer (ohne Tabelle), was auf deren stärkere Betreuungspflichten hindeutet. Zugleich gibt gut die Hälfte der Teilzeitbeschäftigten an, keine Vollzeittätigkeit anzustreben. Immerhin knapp 22 Prozent gaben an, dass sie deswegen in Teilzeit beschäftigt sind, weil die gewünschte Tätigkeit nicht in Vollzeit angeboten wurde.

Neben den Motiven der Beschäftigten ist zu berücksichtigen, dass auch die Betriebe eigene Gründe haben, Teilzeitjobs anzubieten. So setzen Betriebe geringfügig Beschäftigte insbesondere deswegen ein, weil die entsprechenden Tätigkeiten nur einen geringen Arbeitszeitumfang aufweisen (vgl. **Tabelle C3**). Ungefähr 30 Prozent der Betriebe geben zudem an, dass sie Minijobs als ein Instrument schätzen, das ihnen einen flexiblen Personaleinsatz gestattet. Bei der Teilzeitbeschäftigung spielen diese Gründe nach Angaben der Betriebe eine geringere Rolle. Vielmehr kommen die Betriebe in diesem Fall zum Großteil (55 Prozent) den Wünschen ihrer Beschäftigten nach. Hier dürften auch gesetzliche Regelungen wie das Teilzeit- und Befristungsgesetz oder tarifliche Vereinbarungen wie die Altersteilzeit eine Rolle spielen.

Nachteile von Teilzeitarbeit

Allerdings nehmen Beschäftigte mit längeren Teilzeitphasen auch Nachteile in Kauf. So führt anhaltende Teilzeitbeschäftigung häufig nicht zu einer auskömmlichen, eigenständigen Absicherung im Alter und bei Arbeitslosigkeit. Teilzeitbeschäftigte erzielen mit zunehmender Berufserfahrung prozentual geringere Lohnzuwächse als Vollzeitbeschäftigte. Außerdem werden in Teilzeitphasen die bestehenden beruflichen Qualifikationen zwar gehalten, aber kaum ausgebaut; dazu trägt auch die unterdurchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung von Teilzeitbeschäftigten bei. Darüber hinaus steigen Teilzeitbeschäftigte nur sehr selten in Führungspositionen auf – unter anderem deswegen, weil sie weniger Berufserfahrung mitbringen (Wanger 2015). Bei Minijobbern gibt es zudem deutliche empirische Hinweise dafür, dass diese trotz eines bestehenden gesetzlichen Anspruchs zum Teil keine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall oder bezahlten Urlaub erhalten (Stegmaier et al. 2015).

Tabelle C3: Motive der Betriebe für den Einsatz von Minijobs bzw. von Teilzeittätigkeiten

	Anteile in %	
	Minijob	Teilzeit
	Wichtigstes Motiv	Wichtigstes Motiv
Flexibler Personaleinsatz	29,7	12,3
Höherer Umfang nicht erforderlich	37,3	25,0
Geringer Verwaltungsaufwand	1,2	
Einsparen von Lohnkosten	3,9	
Unzureichende finanzielle Mittel		3,9
Wunsch der Mitarbeiter/innen	21,2	54,5
Anderer Grund	6,6	4,3

Hochgerechnete Angaben.

Quelle: IAB Projekt 1495 – Situation atypisch Beschäftigter und Arbeitszeitwünsche von Teilzeitbeschäftigten (2013–2014).

IV. Zeitarbeit und Befristungen

Stefanie Gundert, Peter Haller und Christian Hohendanner

Die Zunahme von Zeitarbeit und Befristungen wird in Szenarien zur Zukunft der Arbeit häufig als eine Entwicklung angesehen, die den Erfordernissen einer flexibilisierten Arbeitswelt entspricht. Langfristige Arbeitsverhältnisse beim selben Arbeitgeber – so die Vorhersage – würden künftig eher die Ausnahme sein. Der Blick auf die Statistik bietet bislang jedoch keinen Anhaltspunkt zur Bestätigung dieser Annahme.

Anstieg bei der Zeitarbeit, Rückgang bei Befristungen

Die Zahl der befristet Beschäftigten ist zwischen 2004 und 2010 von rund zwei Millionen auf 2,9 Millionen gestiegen (vgl. **Abbildung C4**). Seither ist sie wieder auf etwa 2,5 Millionen gesunken. Obwohl 2014 nur 7 Prozent der Erwerbstätigen zwischen 15 und 64 Jahren befristet beschäftigt waren, spielen Befristungen bei Neueinstellungen eine große Rolle. So erfolgten im ersten Halbjahr 2014 44 Prozent aller Neueinstellungen befristet. Zugleich wurden 38 Prozent der befristet Beschäftigten in unbefristete Beschäftigung übernommen (Hohendanner et al. 2015).

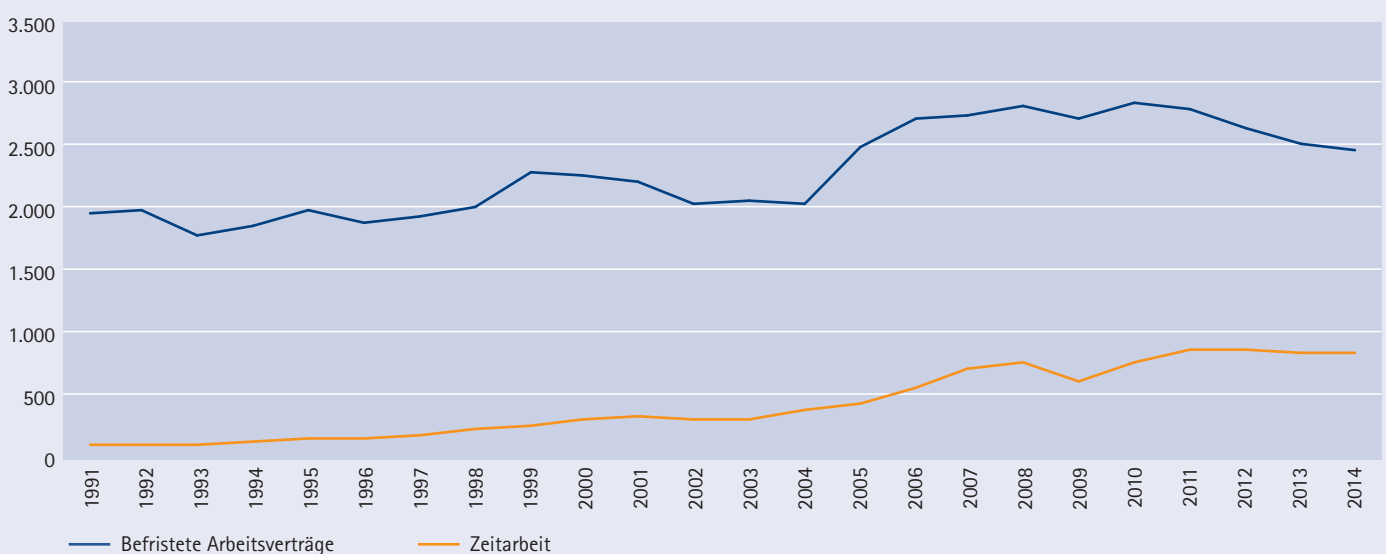
Die Zeitarbeit hat insbesondere nach der Flexibilisierung des Arbeitsmarkts durch die Hartz-Reformen an Bedeutung ge-

wonnen. Zugleich unterliegt die Zahl der Leiharbeitsverhältnisse starken konjunkturellen Schwankungen. Besonders auffällig war der Rückgang während der Finanz- und Wirtschaftskrise in den Jahren 2008/2009, als die Zahl der Leiharbeiter um 23 Prozent schrumpfte. Mit der konjunkturellen Erholung im darauffolgenden Jahr schnellte sie wieder um 32 Prozent nach oben. Im Juni 2015 erreichte die Zahl der Beschäftigten in der Zeitarbeit mit 961.000 ihren bisherigen Höchststand (Bundesagentur für Arbeit 2016). Der Anteil an allen Beschäftigten beträgt dennoch nur etwa 3 Prozent. Trotz der niedrigen Quote wird seit 2006 etwa jedes zehnte begonnene Arbeitsverhältnis in der Zeitarbeit abgeschlossen. Gleichzeitig handelt es sich bei durchschnittlich 12 Prozent aller beendeten Beschäftigungen um Leiharbeitsverhältnisse.

Arbeitgeber schätzen die Flexibilität

Arbeitgeber nutzen befristete Verträge häufig zur Erprobung neuer Mitarbeiter, bei wirtschaftlicher Unsicherheit oder bei Saison- und Projektarbeit. Auch die zeitweise Vertretung von Stammkräften, vor allem bei Elternzeitvertretungen, spielt eine wichtige Rolle – insbesondere in Betrieben mit hohem Frauenanteil (vgl. **Tabelle C4**).

Abbildung C4: Entwicklung befristeter Arbeitsverträge und Zeitarbeit, 1991 bis 2014, in Tsd.



Quelle: Befristete Arbeitsverträge: Statistisches Bundesamt; Von 2004 auf 2005 Umstellung des Mikrozensus von einer Erhebung mit fester Berichtswoche auf eine kontinuierliche Erhebung mit gleitender Berichtswoche über das Jahr verteilt. Bis 2010 Hochrechnung anhand der Bevölkerungsfortschreibung auf Basis der Volkszählung 1987 (Westdeutschland) bzw. des Bevölkerungsregisters Statistik 1990 (Ostdeutschland), ab 2011 Hochrechnung anhand der Bevölkerungsfortschreibung auf Basis des Zensus 2011.
Quelle: Zeitarbeit: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Zeitreihe ab 1973 (Deutschland) (bis Dezember 2014); Jahresdurchschnitte der Monatswerte. Aufgrund einer Umstellung des Meldeverfahrens der Arbeitnehmerüberlassung ist eine lange Zeitreihe nur bis Ende 2014 verfügbar.

Zeitarbeitsfirmen werden hingegen häufig dann eingeschaltet, wenn kurzfristig ein zeitlich begrenzter Bedarf an Arbeitskräften besteht. So können im Aufschwung Auftragspitzen bewältigt und im Abschwung die Arbeitsplätze des Stammpersonals erhalten werden. Wirtschaftliche Unsicherheit, Fachkräftemangel, die Vermeidung von Kosten bei der Personalakquise oder die Erprobung neuer Mitarbeiter spielen hingegen eine geringere Rolle.

Die unterschiedlichen Nutzungsmotive spiegeln sich auch in der Zusammensetzung der Beschäftigten wider. Befristete Beschäftigung ist nicht nur bei gering qualifizierten, sondern – insbesondere bei Berufsanfängern – auch bei hoch qualifizierten Arbeitnehmern weit verbreitet.¹ Das Erprobungsmotiv dürfte dabei eine wichtige Rolle spielen. Das Anforderungsniveau von Tätigkeiten in der Zeitarbeit ist dagegen typischerweise gering. Mehr als die Hälfte der Leiharbeiter übt einfache Helfertätigkeiten aus. Geringe Qualifikationsanforderungen erleichtern es Arbeitgebern, auf schwankenden Personalbedarf in bestimmten Tätigkeitsbereichen kurzfristig mit dem Einsatz von Leiharbeitskräften zu reagieren.

Folgen für den Arbeitsmarkt und die Beschäftigten

Zeitarbeit und befristete Verträge werden in Deutschland kontrovers diskutiert. Für die Einen stehen sie für Stigmatisierung und prekäre Lebensverläufe. Für die Anderen sichern sie die Überlebensfähigkeit der Unternehmen im

globalen Wettbewerb. Der Forschung kommt die Aufgabe zu, die Diskussion empirisch zu unterfüttern und einen differenzierten Blick auf die beiden Beschäftigungsformen zu werfen.

Befristungen und Zeitarbeit bieten Arbeitgebern eine Reihe von Vorteilen. Profitieren können Betriebe etwa von geringeren Kosten, z. B. wenn die Erprobung neuer Mitarbeiter über befristete Verträge zu einer besseren Passung zwischen Bewerber und Arbeitsstelle führt, oder wenn der Personaleinsatz flexibler und schneller an wirtschaftliche Schwankungen angepasst werden kann. Diese Vorteile können dazu führen, dass die Betriebe mehr Stellen anbieten. Zugleich besteht das Risiko, dass flexible Beschäftigungsformen reguläre Beschäftigung verdrängen, insbesondere mit Blick auf die Zeitarbeit. Allerdings wird dies durch Erkenntnisse des IAB zumindest relativiert. Eine Wirkungsanalyse des IAB hat nämlich ergeben, dass beispielsweise 1.000 neu geschaffene Leiharbeitsverhältnisse zwar 500 reguläre Stellen verdrängen, damit aber zugleich 500 Beschäftigungsverhältnisse zusätzlich geschaffen werden.

Aus Arbeitnehmersicht hängt die Bewertung beider Beschäftigungsformen vom jeweiligen Vergleichsmaßstab ab. Verglichen mit Normalarbeitsverhältnissen schneiden befristete Beschäftigung und Zeitarbeit im Hinblick auf Beschäftigungssicherheit und Entlohnung in der Regel schlechter ab, wie zahlreiche Studien nachgewiesen haben. Der Lohnunterschied zwischen Leiharbeitern und außerhalb der Zeitarbeit Beschäftigten fällt besonders deutlich aus – auch unter sonst gleichen Voraussetzungen. Auch die Niedriglohnquote (der Anteil der Geringverdiener mit einem Erwerbseinkommen von weniger als zwei Dritteln des Medianeinkommens²) ist unter Leiharbeitern und befristet Beschäftigten überdurchschnittlich. In puncto Einkommens- und Beschäftigungssicherheit erscheinen Festanstellungen also häufig attraktiver als Zeitverträge. Nichtsdestotrotz können Arbeitnehmer Kompromisse bei der Vertragsdauer oder Entlohnung eingehen, wenn ihnen eine Stelle in anderer Hinsicht vorteilhaft erscheint – beispielsweise aufgrund besserer Arbeitszeiten oder Karrierechancen.

Schließlich kann flexible Beschäftigung Arbeitslosen mit geringen Arbeitsmarktchancen – etwa Geringqualifizierten oder Langzeitarbeitslosen – als Brücke in Beschäftigung dienen. Die Aufnahme einer befristeten Beschäftigung oder einer Tätigkeit in der Zeitarbeit ist für Arbeitslose in der Regel vorteilhafter als ein längerer Verbleib in Arbeitslosigkeit, da sich mit der Stellenaufnahme ihre weiteren Beschäftigungschancen verbessern.

Tabelle C4: Wichtigste Gründe für Arbeitgeber, Zeitarbeit und Befristungen einzusetzen, Anteil in %

Arbeitnehmerüberlassung (Zeitarbeit)*	
Schnelle Verfügbarkeit	40
Zeitlich begrenzter Bedarf	39
Benötigte Qualifikation nicht auf dem regulären Arbeitsmarkt zu bekommen	8
Wirtschaftliche Unsicherheit	5
Vermeidung von Aufwand bei Personalakquise und Trennung	3
Eignungsfeststellung vor Festanstellung	2
Sonstige	3
Befristete Arbeitsverträge**	
Eignungstest	24
Wirtschaftliche Unsicherheit	22
Befristeter Ersatzbedarf	20
Befristeter zusätzlicher Bedarf	18
Befristete Finanzierung der Stellen	8
Motivationssteigerung	1
Sonstige	7

Quelle: IAB-Betriebspanel 2009** und 2010*.

1 Die Mehrheit der befristet Beschäftigten verfügt zwar über berufliche Ausbildungsabschlüsse (vgl. Tabelle C1 in Kapitel C.II), aber die Wahrscheinlichkeit, einen befristeten Vertrag abzuschließen, ist bei Geringqualifizierten und Akademikern höher (Schmelzer et al. 2015).

2 Darunter bzw. darüber liegen jeweils 50 Prozent aller Beschäftigten.

V. Beschäftigungsformen im europäischen Vergleich

Thomas Rhein und Ulrich Walwei

■ Bei den Veränderungen der Arbeitslandschaft steht Deutschland nicht allein. Jedoch unterscheiden sich im Ländervergleich sowohl die relative Bedeutung einzelner Beschäftigungsformen als auch deren Entwicklung über die Zeit.

Für diese Unterschiede sind viele Faktoren verantwortlich, sodass sich hier eine monokausale Erklärung verbietet. Es gibt allerdings Hinweise, dass institutionelle Rahmenbedingungen, etwa im Arbeits-, Steuer- und Sozialrecht oder auch bei der Kinderbetreuung, die Verbreitung bestimmter Beschäftigungsformen beeinflussen. Darüber hinaus bestehen von Land zu Land unterschiedliche historisch-kulturell bedingte Prägungen, die sich nicht in Kennziffern ausdrücken lassen, und länderspezifische Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt, z. B. infolge der Finanz- und Schuldenkrise, aber auch generelle Trends wie der Anstieg der Frauenerwerbstätigkeit und das Wachstum der Dienstleistungsbranche.

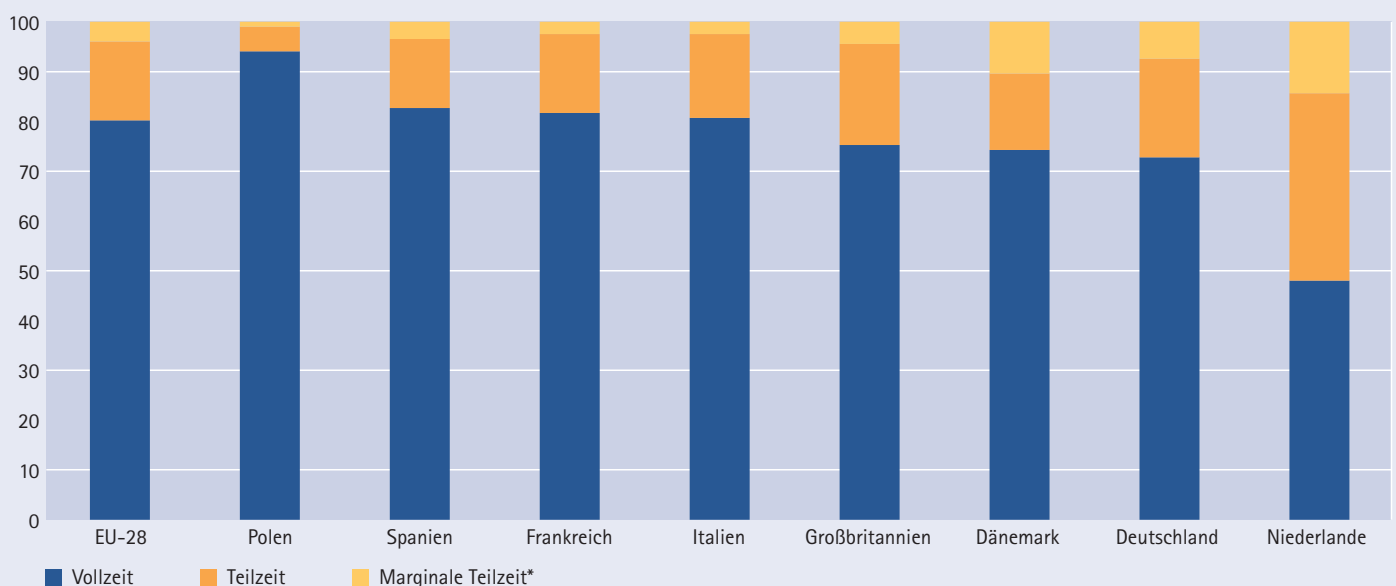
Der hier vorgenommene europäische Vergleich bezieht Länder ein, die aus einer institutionellen Perspektive eine gewisse Bandbreite wohlfahrtsstaatlicher Regimes repräsen-

tieren: Neben Deutschland sind dies die Niederlande und Frankreich als „kontinentaleuropäische“ Länder, die beiden südeuropäischen Länder Italien und Spanien, Dänemark als skandinavischer Wohlfahrtsstaat, Großbritannien als angelsächsisches Land mit einem eher deregulierten Arbeitsmarkt sowie Polen als größtes Transformationsland. Der Vergleich beschränkt sich zunächst auf Teilzeitarbeit und befristete Beschäftigung. Leiharbeit wird hier wegen der in manchen Ländern unbefriedigenden Datenlage ausgeklammert. Betrachtungszeitraum ist die Periode von 2002 bis 2014.

Teilzeitarbeit überall gestiegen

Der Anteil der *Teilzeitarbeit* an der Gesamtbeschäftigung ist europaweit in den letzten beiden Jahrzehnten zwar gestiegen. Gleichwohl arbeiten EU-weit weiterhin rund 80 Prozent aller Arbeitnehmer in ihrer Hauptbeschäftigung in Vollzeit (vgl. **Abbildung C5**). Die relativ niedrige Teilzeitquote vor allem in Süd- und Osteuropa lässt sich auf eine noch geringe Erwerbsbeteiligung von Frauen zurückführen. Ferner arbeiten Frauen in Polen und anderen osteuropäischen Ländern aus politisch-historischen Gründen noch

Abbildung C5: Teilzeitquoten von Arbeitnehmern im Alter von 15–64 Jahren, 2014



* Marginale Teilzeit: Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt normalerweise weniger als 13 Stunden.

Als Arbeitnehmer gelten abhängig Beschäftigte, die wöchentlich mindestens eine Stunde regelmäßig und gegen Entgelt arbeiten. In Deutschland sind dies Arbeitnehmer im engeren Sinne, Beamte sowie Personen in Ausbildungsverhältnissen, sofern sie auch arbeiten und Entgelt beziehen, also z. B. Auszubildende im dualen System.

Quelle: Eigene Berechnungen auf Grundlage des EU-Labour Force Survey (Scientific Use File).

ganz überwiegend Vollzeit. Am anderen Ende des Spektrums stehen die Niederlande mit einem Teilzeitanteil von über 50 Prozent (über 75 Prozent bei Frauen). Deutschland hat unter den Vergleichsländern mittlerweile die zweithöchste Teilzeitquote, möglicherweise auch bedingt durch noch immer unzureichende Betreuungs- und Pflegeangebote. Allerdings ist die Quote auch in Dänemark, wo die diesbezüglichen Bedingungen besser sind, hoch.

In den drei letztgenannten Ländern sind ferner Teilzeitjobs mit geringer Stundenzahl als Hauptbeschäftigung weit verbreitet. In **Abbildung C5** wurde dafür eine Abgrenzung von weniger als 13 Stunden regelmäßige Wochen-Arbeitszeit gewählt. In Deutschland wird der relativ hohe Anteil dieser Jobs (7,4 Prozent) durch Steuervorteile bei Minijobs begünstigt, allerdings liegen die Anteile in Dänemark und Niederlande, wo es solche Privilegien nicht gibt, sogar noch höher.

Befristete Beschäftigung in Spanien und Polen am höchsten

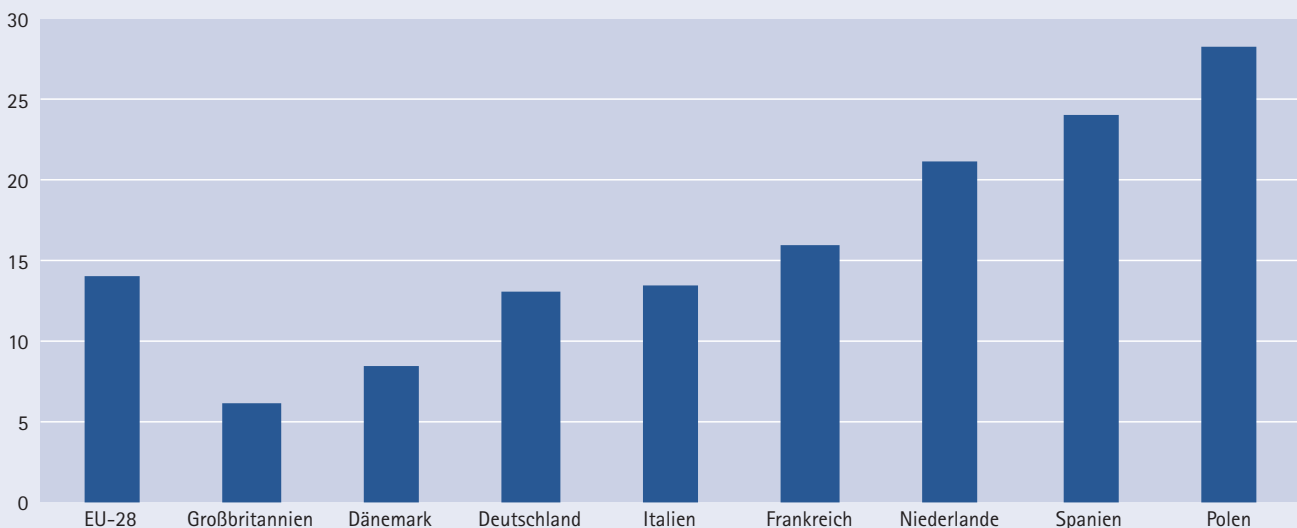
Rund 14 Prozent aller Beschäftigungsverhältnisse waren 2014 EU-weit *befristet* (vgl. **Abbildung C6**). Deutschland liegt nahe bei diesem Durchschnittswert. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass Jugendliche mit (befristeten) Ausbildungsverträgen im deutschen dualen System als Beschäftigte zählen und somit in die hier ausgewiesene Befristungsquote eingehen (anders als bei den Zahlen des Statistischen Bundesamts). Länderübergreifend haben Jugendliche und junge Erwachsene besonders häufig zeitlich befristete Verträge. Länderunterschiede sind zum großen

Teil auf institutionelle Unterschiede, insbesondere beim Kündigungsschutz, zurückzuführen. So können unbefristete Verträge in Dänemark und Großbritannien relativ leicht gekündigt werden, womit für die Arbeitgeber bestimmte Befristungsmotive (z. B. die Erprobung neuer Mitarbeiter) keine wesentliche Rolle spielen. Umgekehrt sind Befristungen in Spanien, mit traditionell sehr hohem Schutz für Festangestellte, weit verbreitet, wenn auch mit in den letzten Jahren rückläufiger Tendenz. Inzwischen ist Polen EU-weit das Land mit der höchsten Befristungsquote, da befristete Arbeitsverträge dort die Umgehung bestimmter arbeitsrechtlicher Vorschriften und Sozialabgaben erlauben.

„Auch international ist kein Bedeutungsverlust des Normalarbeitsverhältnisses feststellbar.“

Der internationale Vergleich liefert zudem Erkenntnisse zu der Frage, ob es einen generellen Trend zugunsten der „Normalarbeit“ gibt. Als „normal“ beschäftigt werden hier Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer definiert, die in Vollzeit oder zumindest vollzeitnah (>30 Stunden) und unbefristet tätig sind. Allerdings gilt aufgrund der rechtlichen und

Abbildung C6: Befristungsquoten von Arbeitnehmern im Alter von 15–64 Jahren, 2014



Quelle: Eurostat, EU-Labour Force Survey.

sonstigen Rahmenbedingungen in jedem Land etwas anderes als „normal“. So genießt ein „Normalarbeitsverhältnis“ in Großbritannien oder in Dänemark keineswegs den gleichen Kündigungsschutz wie in Deutschland. Dazu kommt, dass Selbständigkeit in manchen Ländern, etwa durch die große Bedeutung der Landwirtschaft in Südeuropa, eher dem Normalfall entspricht als hierzulande.

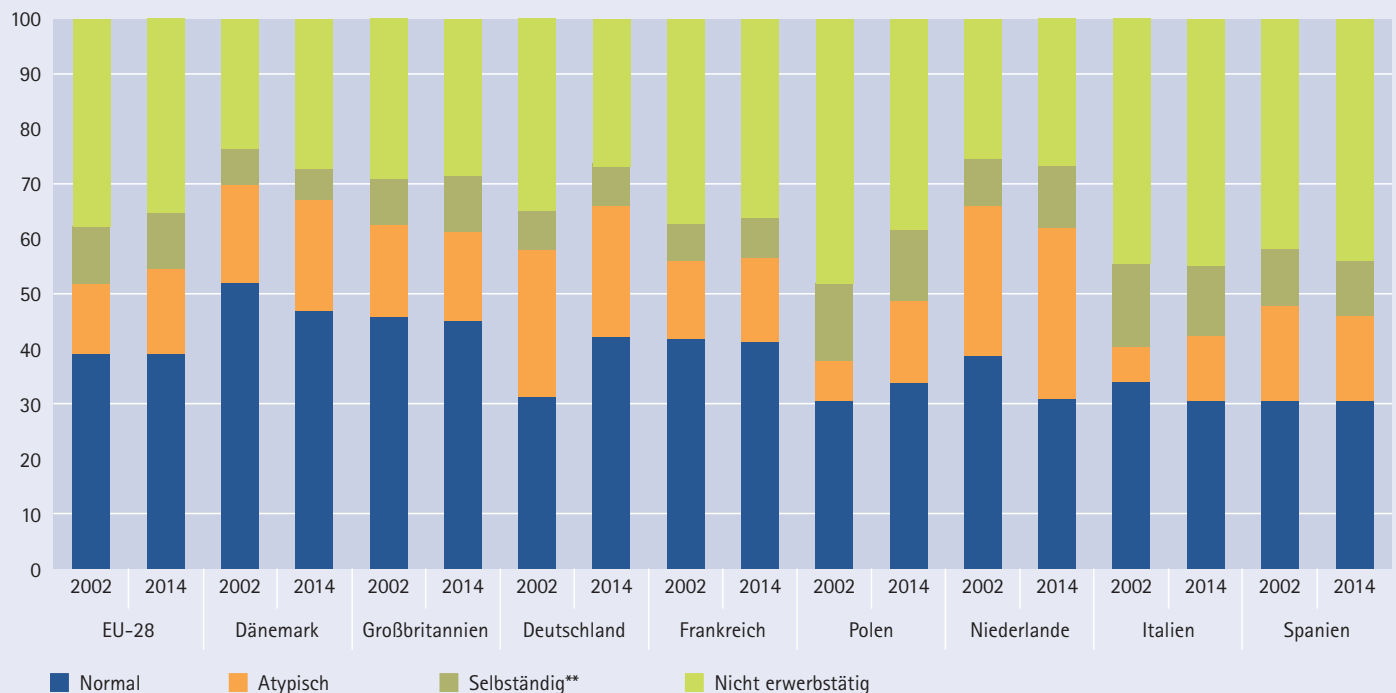
Abbildung C7 gibt Aufschluss über die Verbreitung „normaler“ Beschäftigung (bezogen auf die Erwerbsbevölkerung insgesamt). Dabei zeigt sich für die hier betrachteten Länder insgesamt keine abnehmende Bedeutung der Normalarbeit. Ihr Anteil liegt weiterhin bei knapp 40 Prozent der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter. Zwar gab es in Europa seit 2002 insgesamt eine Zunahme von „atypischer“ (abhängiger) Beschäftigung von 12,5 auf 15,3 Prozent, die aber offenbar nicht zulasten der Normalarbeit ging, sondern zulasten der Nichterwerbstätigkeit (Erwerbslose plus Inaktive). Eine ähnliche Entwicklung lässt sich auch für Deutschland feststellen, wo gemessen an der Erwerbsbevölkerung Normalarbeit zwischen 2002 und 2014 sogar wieder leicht zugelegt hat. Die höchsten Anteile der

Normalarbeit hatten zuletzt Dänemark und Großbritannien, vor allem wegen der niedrigen Befristungsquoten in diesen Ländern. Niedrig ist der Anteil der Normalarbeit in den Niederlanden, hier vor allem wegen der stark verbreiteten Teilzeitbeschäftigung (bei einem allerdings insgesamt hohen Beschäftigungsniveau) sowie in Italien und Spanien, teils wegen der relativ weit verbreiteten Selbständigkeit, teils wegen hoher Nichterwerbstätigkeit – in Spanien noch einmal verschärft durch die Krise.

Fazit

Der Ländervergleich hat gezeigt, dass Normalarbeit gemessen an der Erwerbsbevölkerung seit Anfang der letzten Dekade nicht zurückgegangen ist. Offenbar hat der Zuwachs „atypischer“ Beschäftigung mehr Menschen den Zugang zum Arbeitsmarkt eröffnet. Dabei bleiben an dieser Stelle jedoch weitergehende Aspekte wie die Qualität von Beschäftigung unbeachtet, zum Beispiel im Hinblick auf Entlohnung und Beschäftigungssicherheit. Offen bleibt dabei auch, inwieweit atypische Beschäftigungsformen in diesen Ländern einen Übergang in unbefristete Vollzeitbeschäftigung erlauben.

Abbildung C7: Bevölkerung im Alter von 15–64 Jahren nach Erwerbsbeteiligung und Art der Erwerbstätigkeit*, 2002 und 2014



* Art der Erwerbstätigkeit jeweils bezogen auf die Hauptbeschäftigung

** einschließlich mithelfende Familienangehörige

Quelle: Eigene Berechnungen auf Grundlage des EU-Labour Force Survey (Scientific Use File).

Literatur zu Kapitel C

- Brenzel, Hanna; Eglmaier, Alexander; Kubis, Alexander; Moczall, Andreas; Wanger, Susanne; Woitschig, Christian (2013): Neueinstellungen in Teilzeit: Betriebe wie Beschäftigte können profitieren. IAB-Kurzbericht Nr. 19.
- Bundesagentur für Arbeit (2016): Statistik/Arbeitsmarktbericht-erstattung: Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Zeitarbeit – Aktuelle Entwicklungen, Nürnberg, Januar 2016.
- Crimmann, Andreas; Ziegler, Kerstin; Ellguth, Peter; Kohaut, Susanne; Lehmer, Florian (2009): Forschungsbericht zum Thema „Arbeitnehmerüberlassung“. Endbericht zum 29. Mai 2009, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Forschungsbericht Arbeitsmarkt, 397, Nürnberg.
- Fischer, Gabriele; Gundert, Stefanie; Kawalec, Sandra; Sowa, Frank; Stegmaier, Jens; Tesching, Karin; Theuer, Stefan (2015): Situation atypisch Beschäftigter und Arbeitszeitwünsche von Teilzeitbeschäftigten – Quantitative und qualitative Erhebung sowie begleitende Forschung. IAB-Forschungsprojekt im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Endbericht.
- Gundert, Stefanie (2015): Atypische Beschäftigung von Frauen und Männern in Deutschland. In: Neue Zeitschrift für Familienrecht, 2. Jg., Heft 23, S. 1093–1097.
- Himsel, Carina; Walwei, Ulrich; Dietz, Martin (2013): Erwerbslandschaft im Umbruch: Was die Reformen zum Wandel der Beschäftigungsformen beigetragen haben. In: IAB-Forum Nr. 2, S. 28–35.
- Hohendanner, Christian; Ostmeier, Esther; Ramos Lobato, Philipp (2015): Befristete Beschäftigung im öffentlichen Dienst. Entwicklung, Motive und rechtliche Umsetzung. IAB-Forschungsbericht Nr. 12, 178 S.
- Keller, Berndt; Seifert, Hartmut (2011): Atypische Beschäftigung und soziale Risiken. Entwicklung, Strukturen, Regulierung. Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung, <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/08527.pdf> (01.03.2016).
- Körner, Thomas; Meinken, Holger; Puch, Katharina (2013): Wer sind die ausschließlich geringfügig Beschäftigten? Eine Analyse nach sozialer Lebenslage. In: Wirtschaft und Statistik, S. 42–61.
- Mückenberger, Ulrich (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. In: Zeitschrift für Sozialreform, 31. Jg., H. 7, S. 415–475.
- Schmelzer, Paul; Gundert, Stefanie; Hohendanner, Christian (2015): Qualifikationsspezifische Übergänge aus befristeter Beschäftigung am Erwerbsanfang. Zwischen Screening und Flexibilisierung. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 67, H. 2, S. 243–267.
- Statistisches Bundesamt (2015): Statistisches Jahrbuch. Deutschland und Internationales, Wiesbaden, S. 352.
- Stegmaier, Jens; Gundert, Stefanie; Tesching, Karin; Theuer, Stefan (2015): Bezahlter Urlaub und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall: In der Praxis besteht Nachholbedarf bei Minijobbern. IAB-Kurzbericht Nr. 18.
- Walwei, Ulrich (2015): Was ist heute normal an Arbeit? In: Hoffmann, Reiner; Bogedan, Claudia (Hrsg.): Arbeit der Zukunft. Möglichkeiten nutzen – Grenzen setzen, Frankfurt am Main: Campus, S. 224–244.
- Wanger, Susanne (2015): Frauen und Männer am Arbeitsmarkt: Traditionelle Erwerbs- und Arbeitszeitmuster sind nach wie vor verbreitet. IAB-Kurzbericht Nr. 4.