

Der Open-Access-Publikationsserver der ZBW – Leibniz-Informationzentrum Wirtschaft
The Open Access Publication Server of the ZBW – Leibniz Information Centre for Economics

Schmid, Günther; Protsch, Paula

Working Paper

Wandel der Erwerbsformen in Deutschland und Europa

Discussion paper // Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB),
Forschungsschwerpunkt Bildung, Arbeit und Lebenschancen, Abteilung Ausbildung und
Arbeitsmarkt, No. SP I 2009-505

Provided in cooperation with:

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB)

Suggested citation: Schmid, Günther; Protsch, Paula (2009) : Wandel der Erwerbsformen in
Deutschland und Europa, Discussion paper // Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung
(WZB), Forschungsschwerpunkt Bildung, Arbeit und Lebenschancen, Abteilung Ausbildung und
Arbeitsmarkt, No. SP I 2009-505, <http://hdl.handle.net/10419/47655>

Nutzungsbedingungen:

Die ZBW räumt Ihnen als Nutzerin/Nutzer das unentgeltliche,
räumlich unbeschränkte und zeitlich auf die Dauer des Schutzrechts
beschränkte einfache Recht ein, das ausgewählte Werk im Rahmen
der unter

→ <http://www.econstor.eu/dspace/Nutzungsbedingungen>
nachzulesenden vollständigen Nutzungsbedingungen zu
vervielfältigen, mit denen die Nutzerin/der Nutzer sich durch die
erste Nutzung einverstanden erklärt.

Terms of use:

*The ZBW grants you, the user, the non-exclusive right to use
the selected work free of charge, territorially unrestricted and
within the time limit of the term of the property rights according
to the terms specified at*

→ <http://www.econstor.eu/dspace/Nutzungsbedingungen>
*By the first use of the selected work the user agrees and
declares to comply with these terms of use.*

Günther Schmid, Paula Protsch

Wandel der Erwerbsformen in Deutschland und Europa

Discussion Paper SP I 2009-505

September 2009

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB)

Forschungsschwerpunkt:
Bildung, Arbeit und Lebenschancen

Abteilung:
Ausbildung und Arbeitsmarkt

<http://www.wzb.eu/bal/aam>

E-Mail: gues@wzb.eu, protsch@wzb.eu

ZITIERWEISE/CITATION

Günther, Schmid, Paula Protsch
Wandel der Erwerbsformen in Deutschland und Europa
Discussion Paper SP I 2009-505
Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (2009)

**Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung
gGmbH (WZB)**

Social Science Research Center Berlin (WZB)

Schwerpunkt:
Bildung, Arbeit und Lebenschancen

Research Area:
Education, Work, and Life Chances

Abteilung:
Ausbildung und Arbeitsmarkt

Research Unit:
Skill Formation and Labor Markets

Reichpietschufer 50, D-10785 Berlin
Telefon: +49 30 25491-0, Fax: +49 30 25492-684
<http://www.wzb.eu>

Abstract

This contribution presents – in a new way of examination and portrayal – the changes of employment relationships in Germany since 1985, and compares them with the development of 23 EU member states in the decade of 1998 to 2008. It concentrates on the so-called “atypical” or non-standard forms of employment relations on the basis of the German Micro Census and the European Labour Force Survey. Apart from a detailed statistical description by gender, skills and branches, theoretical considerations trying to explain the development are also examined. Finally, the most important results and their challenges for the future labour market and social policy are emphasised again and discussed. The central outcome is neither the complaint of the eroding “standard employment relationship” nor of its potential “precariousness”; it is rather the increasing variability of the employment relations due to rising employment participation and economic prosperity. However, parallel to this development social risks are also spreading over the life course, especially the risk of great income volatility through multiple or long periods of unemployment, changing working times, obsolete skills or restricted work capacities due to ill health. In order to reduce or to avoid new social inequalities, future labour market reforms have to acknowledge this development by creating new social securities or by constituting a more flexible standard employment relationship through adaptations in labour and social law. The contribution ends by providing some suggestions to such reforms.

Zusammenfassung

Der vorliegende Beitrag präsentiert mit Hilfe einer neuen Herangehens- und Darstellungsweise den Wandel der Erwerbsverhältnisse in Deutschland seit 1985 und vergleicht diese mit der Entwicklung in 23 Mitgliedstaaten der EU im Zehnjahresabschnitt von 1998 bis 2008. Er konzentriert sich auf die so genannten atypischen Beschäftigungsverhältnisse auf der Grundlage des deutschen Mikrozensus und der Europäischen Arbeitskräfteerhebung. Neben einer detaillierten statistischen Beschreibung nach Geschlecht, Qualifikation und Sektoren werden auch theoretische Einschätzungen zur Erklärung des Wandels geprüft. Schließlich werden die wichtigsten Ergebnisse noch einmal herausgehoben und als zukünftige Herausforderungen für die Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik diskutiert. Das zentrale Ergebnis ist weder die Klage über das zerfallende „Normalarbeitsverhältnis“ noch über das tendenzielle „Prekarität“ atypischer Beschäftigungsformen; vielmehr nimmt infolge steigender Erwerbstätigkeit und wirtschaftlichen Wohlstands die Vielfalt der Beschäftigungsverhältnisse zu. Parallel dazu steigen allerdings auch die sozialen Risiken im Lebenslauf, vor allem das Risiko stark schwankender Einkommen durch mehrfache oder lange Perioden der Arbeitslosigkeit, wechselnde Arbeitszeiten, Veralten der Qualifikation oder gesundheitliche Leistungseinschränkungen. Sollen neue soziale Ungleichheiten abgebaut oder vermieden werden, müssen sich künftige Arbeitsmarktreformen auf diese Entwicklung einstellen, sei es durch Schaffung neuer sozialer Sicherheiten oder durch arbeits- und sozialrechtliche Flexibilisierung des Normalarbeitsverhältnisses. Der Beitrag endet mit Anregungen zu solchen Reformen.

Inhalt

Einleitung	1
1. Der Wandel der Arbeitsverhältnisse in Deutschland seit 1985	3
2. Der Wandel der Arbeitsverhältnisse in der Europäischen Union	8
3. Ansätze zur Erklärung des Wandels der Erwerbsformen	14
3.1 Gesamtwirtschaftliche Zusammenhänge	14
3.2 Institutionelle Zusammenhänge	18
3.3 Präferenzen und atypische Erwerbsformen	19
3.4 Gründe für (neue) Selbstständigkeit	22
4. Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse	24
5. Fazit und Diskussion	28
Literatur	33
Anhang	36
Länderkürzel	36
Tabellen	37
Abbildungen	39

Einleitung¹

Wer in Deutschland zu Beginn der Hartz-Reformen noch das Klage lied der „Erosion guter Arbeit“ angestimmt hätte, wäre kaum auf Widerspruch gestoßen. Nachdem im Konjunkturaufschwung von 2005 bis 2008 die Zahl der Erwerbstätigen um 1,45 Millionen und die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten um 1,24 Millionen gestiegen ist, während gleichzeitig die Zahl der registrierten Arbeitslosen um 1,59 Millionen sank,² stößt eine solche Melodie auf weniger Resonanz. Aber auch umgekehrt wird kein Schlager daraus. Die neu geschaffenen Arbeitsplätze sind keineswegs alle das, was viele mit „guter Arbeit“ verbinden: ein Arbeitsverhältnis in Vollzeit, mit auskömmlichen Löhnen oder Gehältern, unbefristet und sozial abgesichert. Viele der neu geschaffenen Arbeitsplätze sind heute „atypisch“: in Teilzeit oder Solo-Selbstständigkeit, schlecht bezahlt, befristet, sozial kaum abgesichert und von der Wucht der Wirtschaftskrise oft als erste bedroht.

Aber heißt „atypisch“ von vorneherein und in jedem Falle „schlecht“? Könnte sich scheinbar „schlechte Arbeit“ nicht auch als Sprungbrett in eine nachhaltige Berufskarriere erweisen? Oder – und das gilt vor allem für Teilzeitarbeit – als selbstverständliche Option, um Arbeit und Leben ins Gleichgewicht zu bringen? Oder als unverzichtbares betriebliches Instrument der Flexibilität, um im harten Wettbewerb zu überstehen und den technischen Wandel zu meistern? Weicht die betriebsförmige Lohnarbeit gar einer netzwerkförmigen Organisation der Arbeit mit mehr oder weniger selbstständig beschäftigten Personen? Zeichnet sich – vor allem in der Lebenslaufperspektive – gar eine neue „Normalität“ des Arbeitsverhältnisses ab? Müssen Arbeits- und Sozialrecht sich nicht endlich diesen neuen Bedingungen der Arbeitswelt anpassen?

Im Folgenden beabsichtigen wir keine umfassende Beantwortung dieser großen Fragen. Wir stellen lediglich einige systematische Beobachtungen über die jüngste Entwicklung der Erwerbsformen vor, um den derzeitigen Forschungsstand³ zu ergänzen und das Ausmaß von Spekulationen weiter einzugrenzen. Weder Momentaufnahmen noch unmittelbare Anschauung sind verlässliche Grundlagen für eine Beurteilung des Wandels in der Arbeit. Der Blick muss weiter zurück und über den nationalen Tellerrand hinaus gerichtet werden. Während wir die Entwicklung in Deutschland zumindest gut 20 Jahre zu-

1 Wir danken Johannes Giesecke und Philip Wotschack für hilfreiche Anmerkungen.

2 Diese Angaben stützen sich auf Schätzungen des Jahresgutachtens 2008/09 des Sachverständigenrats (2008).

3 In Zusammenhang mit der Diskussion um das „Normalarbeitsverhältnis“ vgl. die Spezialanalysen im Jahresgutachten 2008/09 des Sachverständigenrats (2008, S. 420-451) und des Statistischen Bundesamtes (2008); zu einem spezifischen Vergleich einer Ballungsregion (Berlin) mit der bundesweiten Entwicklung vgl. Oschmiansky (2007) und im analytischen Bezugsrahmen der Übergangsarbeitsmärkte Schmid (2008a, insbesondere Kapitel 5, S. 165-212).

rückverfolgen können, lässt die Datenlage für einen europäischen Vergleich nur einen Zehnjahreszeitraum zu.

Wir beginnen mit der Entwicklung der Erwerbsverhältnisse in Deutschland (1), werfen dann den Blick auf die Mitgliedstaaten der EU (2), geben einige Einschätzungen zur Erklärung dieses Wandels (3), fassen die wichtigsten Ergebnisse zusammen (4) und diskutieren schließlich die daraus resultierenden Herausforderungen für die Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik (5).

1. Der Wandel der Arbeitsverhältnisse in Deutschland seit 1985

Abbildung 1 zeigt die Entwicklung der „breiten“ Erwerbsquote seit 1985. Diese erweiterte Erwerbsquote erfasst das Niveau der Erwerbsbeteiligung im weitesten Sinne, schließt also auch Arbeitslose und Personen in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen ein. Die Erwerbsbeteiligung wird hier im Verhältnis zur erwerbsfähigen Bevölkerung im Alter von 15 bis 64 Jahren gemessen. In der Abbildung sind also Niveaus und nicht (auf 100 Prozent sich addierende) Anteile der verschiedenen Erwerbsformen zu sehen. Diese Betrachtungsweise vermeidet mögliche Fehlschlüsse von Anteilsvergleichen über die Zeit, die auf verschiedenen Niveaus der Beschäftigung oder Erwerbsbeteiligung beruhen.

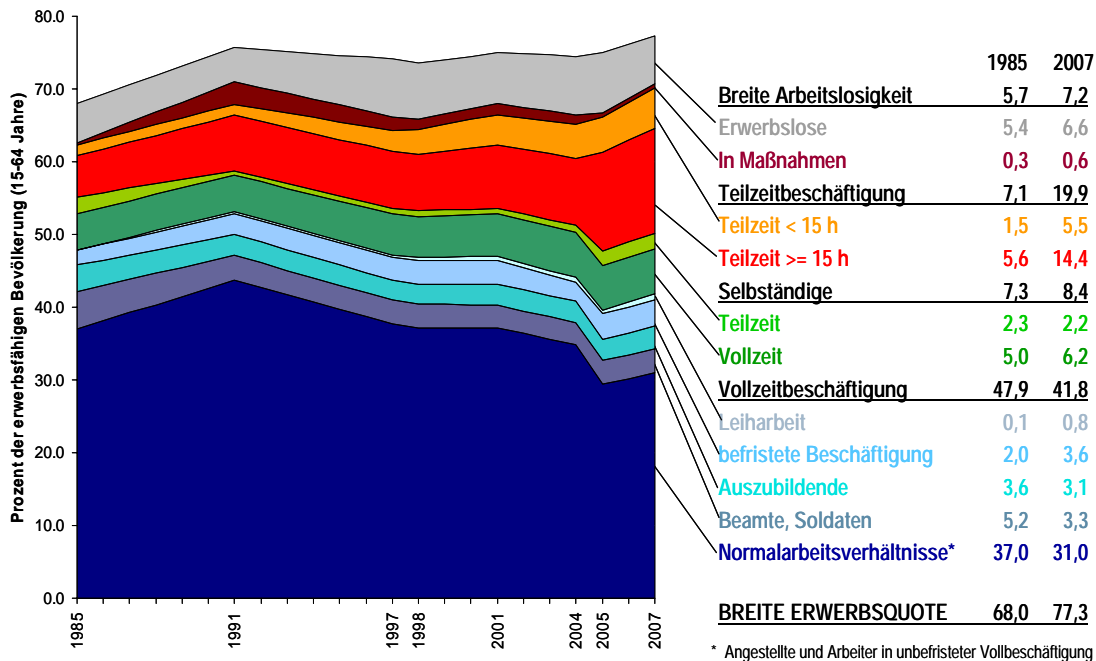
Rechnet man also Personen, die arbeitslos oder in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen sind, zu den am Erwerbsleben Beteiligten hinzu, weil sie dem Arbeitsmarkt ja zur Verfügung stehen bzw. erwerbstätig sein wollen, dann ist seit 1985 die breite Erwerbsquote von 68 auf 77,3 Prozent angestiegen. Dabei ist allerdings der Vereinigungseffekt von Ost- und Westdeutschland zu berücksichtigen: Da in der ehemaligen DDR (1985 in den Daten noch nicht eingeschlossen) wesentlich mehr Frauen als in der Bundesrepublik Deutschland erwerbstätig waren, schnellte 1991 die „breite“ Erwerbsquote von 68 auf 75,7 Prozent.

Aus der Abbildung ist die Zunahme atypischer Beschäftigung nicht zu übersehen. Was im Bild bunt ist, sind riskante, wenn nicht gar prekäre Beschäftigungsverhältnisse oder besondere Beschäftigungsverhältnisse, die – im Falle der Beamten – zumindest im Idealfall mit hohen Flexibilitätsanforderungen verbunden sind. Der Trend zur atypischen Beschäftigung ist jedoch weniger dramatisch, als oft an die Wand gemalt wird. In den beiden letzten Jahrzehnten ist das Niveau der Beschäftigung im „Normalarbeitsverhältnis“ im engen Sinne, womit hier die Beschäftigung von Arbeitern und Angestellten in abhängiger und unbefristeter Vollzeit gemeint ist, nur leicht zurückgegangen.⁴

Seit 1985 ist die Erwerbsquote im Normalarbeitsverhältnis von 37 auf 31 Prozent gesunken. Bemerkenswert ist freilich, dass im konjunkturellen Aufschwung von 2005 auf 2007 das Niveau der Erwerbstätigen im „Normalarbeitsverhältnis“ wieder leicht gestiegen ist. Unter den sonstigen Arbeitsverhältnissen haben vor allem Teilzeitarbeit, Selbstständigkeit, Zeitarbeit und befristete Beschäftigung zugenommen.

4 Die Definition des „Normalarbeitsverhältnisses“ variiert – verständlicherweise – zunehmend; das Statistische Bundesamt rechnet mittlerweile auch die Erwerbstätigen in einem unbefristeten Teilzeitverhältnis von 21 und mehr Stunden zum Normalarbeitsverhältnis. Ungeachtet der Notwendigkeit einer Neudefinition des „Normalarbeitsverhältnisses“ bleiben wir – wie der Sachverständigenrat – bei der engeren Version. Diese Einengung bietet sich zum einen bei einem längeren Zeitvergleich an; zum anderen lässt sich argumentieren, dass auch ein unbefristetes Teilzeit-Arbeitsverhältnis unter Umständen nicht zum Lebensunterhalt, vor allem nicht zu einer eigenständigen sozialen Sicherung im Alter ausreicht.

Abb. 1: Entwicklung der breiten Erwerbsquote in Deutschland, 1985-2007



Statistische Erläuterungen:

- 1) Die Berechnungen beziehen sich bis einschließlich 1990 auf die alten Bundesländer. Ab 1991 beziehen sie sich auf Ost- und Westdeutschland.
- 2) Die Erwerbsquoten werden hier in Prozent der entsprechenden „erwerbsfähigen“ Bevölkerung (15-64 Jahre) gemessen. Diese bisher übliche Bezugsgröße für die Erwerbsbeteiligung ist allerdings zunehmend in Zweifel zu ziehen. Einerseits verschiebt sich der tatsächliche Eintritt in das Erwerbsleben infolge verlängerter Bildungszeiten zunehmend in höhere Altersgruppen, andererseits nehmen zunehmend Personen – vor allem Teilzeitbeschäftigte und Selbstständige – im Alter von 65 und darüber hinaus am Erwerbsleben teil. Laut Mikrozensus waren dies 520.000 (2005) bzw. 594.000 (2007) Personen, die in die Berechnungen einbezogen wurden.
- 3) Personen in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen werden als Erwerbspersonen hinzugezählt, soweit sie als arbeitsuchend gemeldet sind, aber nicht – wie etwa bei befristeten Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen oder Arbeitsgelegenheiten (seit 2005 „Ein-Euro-Jobs“) – bei Kurzarbeit oder subventioniert Beschäftigten in privaten Unternehmen statistisch zu den Erwerbstätigen gerechnet werden. Teilnehmer in Umschulungsmaßnahmen werden im Mikrozensus unter den Auszubildenden erfasst. Die Messung dieser Kategorie ist mit Unsicherheiten behaftet und über die Jahre hinweg nicht strikt vergleichbar.
- 4) „Teilzeit“ ist hier definiert als Arbeitszeit von einer bis (einschließlich) 35 Stunden. Die hoch erscheinende Teilzeitquote der Männer im Jahr 2007 resultiert vor allem aus der großen Zahl von Männern in der Kategorie 32 bis 35 Stunden „normalerweise je Woche geleisteter Arbeitsstunden in der ersten Erwerbstätigkeit“.
- 5) Da der Mikrozensus Leih- oder Zeitarbeitnehmer erst ab 2006 erfasst, wurde für Zeitarbeiter die Arbeitnehmerüberlassungsstatistik herangezogen. Zur Vermeidung von Doppelzählungen sind jedoch Zeitarbeitnehmer in Teilzeit (17%) und Zeitarbeitnehmer in befristeter Vollzeit (31%) laut Ergebnissen des Mikrozensus 2006 aus den Angaben der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik für die Jahre 2005 und 2007 herausgerechnet worden.

Quelle: Mikrozensus, Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen

Zur besseren Veranschaulichung kann die jüngere Entwicklung noch in absoluten Zahlen dargestellt werden (Tabelle 1). Der Mikrozensus weist von 2005 bis 2007 bei den Erwerbstätigen⁵ einen Zuwachs von etwa 1,6 Millionen aus. Davon waren 670.000 im Normalarbeitsverhältnis, 930.000 in davon abweichenden Arbeitsverhältnissen, also in befristeter, selbstständiger, teilzeitförmiger oder gar geringfügiger Beschäftigung. Das Verhältnis des Anstiegs regulärer und atypischer Beschäftigung ist also ungefähr vier zu sechs, wobei davon auszugehen ist, dass sich im Nachfolgejahr 2008 das Verhältnis vermutlich noch weiter zugunsten des Normalarbeitsverhältnisses verbessert hat.⁶

Tab. 1: Zuwachs der Erwerbstätigen von 2005 bis 2007 (Mikrozensus)

	in 1.000	in Prozent
Erwerbstätige*) insgesamt	1.595	4,4
„Normalarbeitsverhältnisse“	669	4,1
„atypische“ Beschäftigung	926	4,6
darunter:		
- Teilzeit unter 15 Stunden	283	10,4
- Teilzeit 15 bis 35 Stunden	314	4,2
- Selbstständige Teilzeit	76	6,8
- Selbstständige Vollzeit	-21	-0,6
- Zeit-/Leiharbeiter Vollzeit	156	61,4
- Befristete Vollzeitbeschäftigte	12	0,6
- Auszubildende	105	6,6
- Beamte und Soldaten	1	0,1

*) Es ist noch einmal darauf hinzuweisen, dass das Erwerbstätigenkonzept des Mikrozensus nicht identisch ist mit der Erwerbstätigenrechnung (ETR) der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung (VGR), die vielfältige Quellen (45 an der Zahl) zusammenführt. Die hier aufgeführten Gesamtwerte sind deshalb nicht mit ETR/VGR-Werten vergleichbar. Der Vorteil des Mikrozensus ist jedoch die Möglichkeit einer tieferen Untergliederung der Erwerbsformen oder des Arbeitsverhältnisses. Darüber hinaus ist zu vermuten, dass der weitere Beschäftigungsaufbau im Jahr 2008 noch stärker als 2006 und 2007 dem „Normalarbeitsverhältnis“ zugute kam.

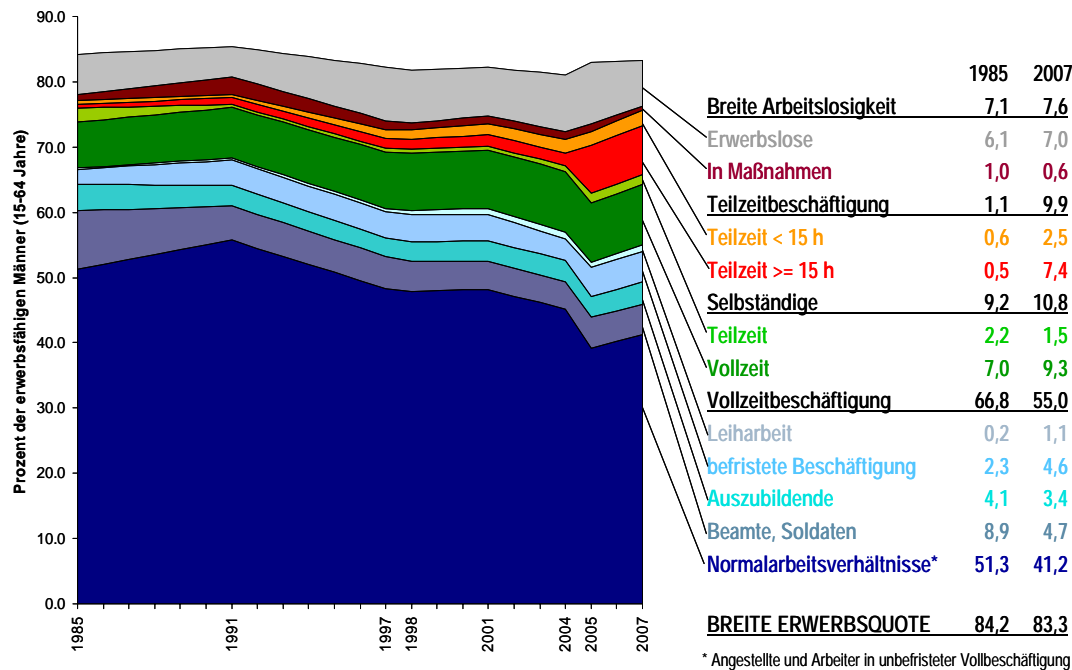
Quelle: Mikrozensus, eigene Berechnungen

5 Wir verwenden im Text „Erwerbstätige“ und „Beschäftigte“ synonym, obwohl je nach statistischer Quelle Unterschiedliches gemessen wird. Der Mikrozensus orientiert sich am Erwerbskonzept der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), erfasst aber nur Erwerbsformen in „Haupterwerbstätigkeit“. Geringfügige Beschäftigung im Nebenjob (im Dezember 2007 immerhin 2,1 Millionen) wird nicht ausgewiesen. Zu weiteren Erläuterungen vgl. die Legenden zu Abbildung 1 sowie Tabelle 1.

6 So berichtet das Statistische Bundesamt in seiner Presseerklärung vom 19.1.2009: „Die günstige Entwicklung der Arbeitnehmerzahlen im Jahr 2008 ging fast vollständig auf den Aufbau voll sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung zurück, während der Anstieg der in Haupterwerbstätigkeit ausgeübten geringfügigen Beschäftigung (Minijobs) im abgelaufenen Jahr annähernd zum Stillstand kam“ (www.destatis.de).

Im Umkehrschluss ist allerdings davon auszugehen, dass sich die Beschäftigungsdynamik im Verlauf der Rezession 2009/2010 wieder stark zuungunsten atypisch Beschäftigter entwickelt. Viele atypisch Beschäftigte werden schneller entlassen oder – bei Selbstständigkeit – wegen Auftragsmangel in Arbeitslosigkeit übergehen. Von daher ist der Schluss zu ziehen, dass die Beschäftigungs- und Einkommensgewinne des letzten Aufschwungs sehr ungleich verteilt waren. Darüber hinaus ist anzunehmen, dass ein substanzieller Teil dieser neu geschaffenen Arbeitsplätze nicht den verbreiteten Vorstellungen von „guter“ Arbeit entsprachen. So stellte z.B. eine repräsentative Befragung (Fuchs 2006) fest, dass unter 25 Anforderungen an „gute Arbeit“ festes und verlässliches Einkommen (92%), Sicherheit des Arbeitsplatzes (88%) und Freude an der Arbeit (85%) die drei höchsten Rangplätze einnahmen.

Abb. 2: Entwicklung der breiten Erwerbsquote von Männern in Deutschland, 1985-2007⁺



⁺ Die Berechnungen beziehen sich bis einschließlich 1990 auf die alten Bundesländer. Ab 1991 beziehen sie sich auf Ost- und Westdeutschland.

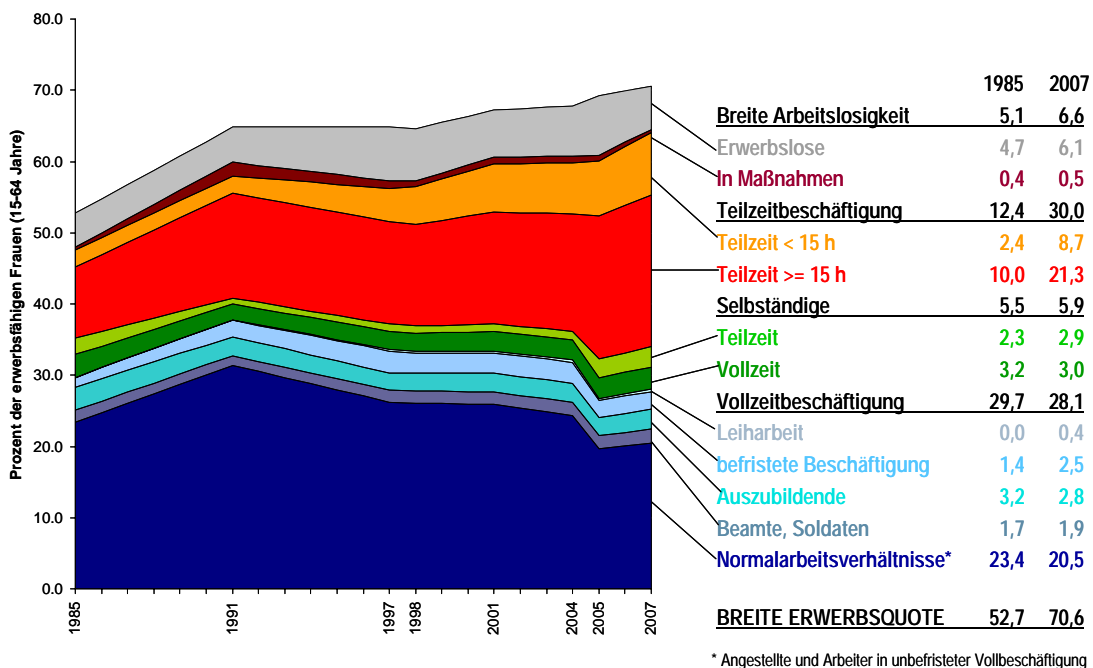
Quelle: Mikrozensus, Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen

Nach Geschlechtern betrachtet wird deutlich, dass der Anstieg der Erwerbsbeteiligung nicht auf die Männer zurückgeht (Abbildung 2). Die breite Erwerbsquote der Männer ist sogar von 84,2 auf 83,3 Prozent leicht gesunken. Aber auch die Männer sind von den steigenden Erwerbsrisiken im Lebenslauf betroffen. Auch sie arbeiten zunehmend in Teilzeit, Selbstständigkeit, Leiharbeit und befristeter Beschäftigung. Die Beschäftigung im Normalarbeitsverhältnis ist bei ihnen sogar drastisch gesunken. Mittlerweile sind in Deutschland nur noch

41,2 Prozent aller „erwerbsfähigen“⁷ Männer im Alter von 15 bis 64 Jahren (knapp die Hälfte der 83,3 Prozent am Erwerbsleben beteiligten Männer in diesem Alter) in regulärer Beschäftigung im engeren Sinne, also in einem unbefristeten und abhängigen Vollzeitbeschäftigungsverhältnis.

Dagegen ist die Erwerbsbeteiligung der Frauen in nur 22 Jahren – allerdings vor allem infolge des Wiedervereinigungseffekts – von 52,7 auf 70,6 Prozent gestiegen (Abbildung 3). Dies geht überwiegend auf den Anstieg teilzeitförmiger und geringfügiger Beschäftigung zurück, aber auch auf die steigende Arbeitslosigkeit und Teilnahme an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen. Von allen „erwerbsfähigen“ Frauen im Alter von 15 bis 64 Jahren ist nur ein Fünftel (20,5 Prozent) im Rahmen eines (im engeren Sinne) Normalarbeitsverhältnisses am Erwerbsleben beteiligt (oder 29 Prozent der 70,6 Prozent in diesem Alter am Erwerbsleben beteiligten Frauen).

Abb. 3: Entwicklung der breiten Erwerbsquote von Frauen in Deutschland, 1985-2007+



+ Die Berechnungen beziehen sich bis einschließlich 1990 auf die alten Bundesländer. Ab 1991 beziehen sie sich auf Ost- und Westdeutschland.

Quelle: Mikrozensus, Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen

7 Die in der Statistik übliche Definition der Wohnbevölkerung im Alter von 15 bis 64 Jahren als „erwerbsfähig“ ist – angesichts der verlängerten Bildungszeiten und des Anstiegs der Lebenserwartung – mittlerweile veraltet. Aus Gründen der Verfügbarkeit und Vergleichbarkeit der Daten müssen wir uns dieser Konvention jedoch noch fügen.

2. Der Wandel der Arbeitsverhältnisse in der Europäischen Union

Im europäischen Vergleich gewinnen die Konturen der Erosion des „Normalarbeitsverhältnisses“ weiter an Schärfe (Abbildung 4): Fasst man – bei Kontrolle von Überschneidungen – Selbstständige ohne Mitarbeiter, befristet oder in Teilzeit Beschäftigte zusammen, dann ragen zunächst einmal die so genannten „sozialdemokratischen“ und beschäftigungspolitisch erfolgreichen Länder in Skandinavien und vor allem die Niederlande mit einem hohen Niveau atypischer Beschäftigungsverhältnisse heraus.⁸

Aber auch in den familienzentrierten („konservativen“) Beschäftigungssystemen Deutschland, Spanien und Portugal befindet sich mittlerweile etwa ein Viertel aller „Erwerbsfähigen“ in einem atypischen Arbeitsverhältnis. Schließlich weist auch das „liberale“ Beschäftigungssystem des Vereinigten Königreichs ein hohes Niveau aus.

Auffällig ist – von Polen abgesehen⁹ – die Häufung der (meist osteuropäischen) neuen Mitgliedstaaten am linken unteren Ende des Schaubildes. Zum einen sind in den meisten dieser Länder weniger als 10 Prozent aller Erwerbsfähigen „atypisch“ beschäftigt, zum anderen sind diese Beschäftigungsformen hier eher im Rückgang als im Anstieg begriffen.

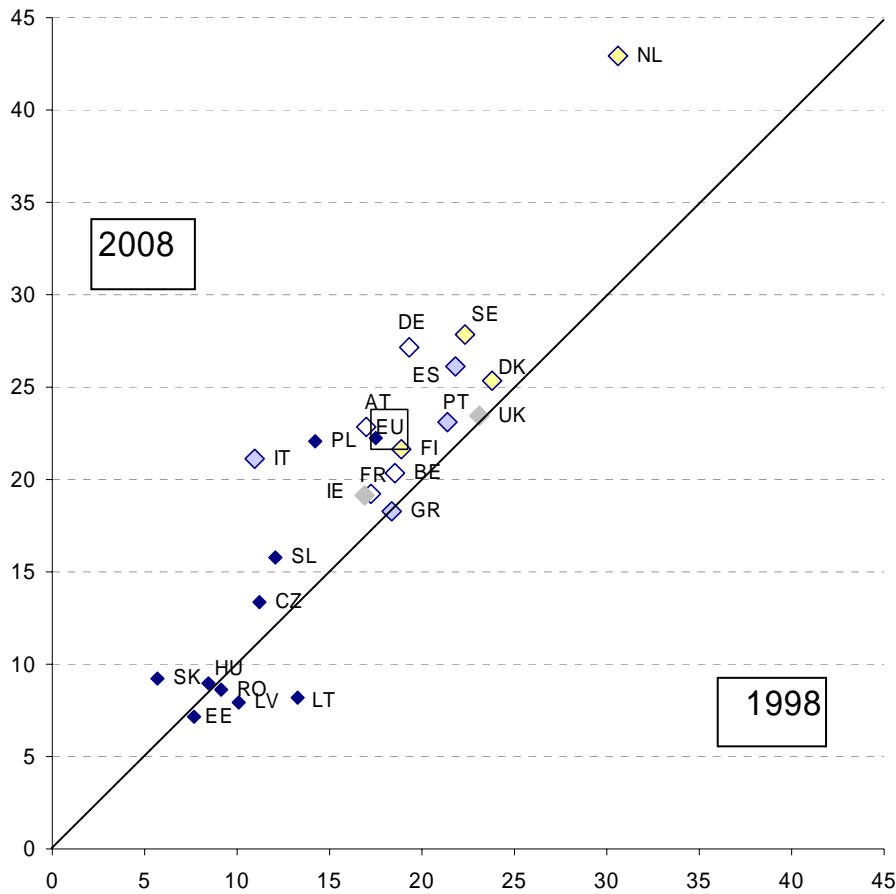
Die Zerlegung der atypischen Beschäftigung in ihre drei Komponenten bestätigt die Erwartung, dass die Teilzeitarbeit in den meisten Ländern die häufigste „atypische“ Erwerbsform ist. Wie schon in der knappen Erörterung zur Definition von „Normalbeschäftigung“ angedeutet, gehört die Teilzeitarbeit deshalb – vor allem aus der Lebenslaufperspektive betrachtet – wohl schon zur Normalität. Sie ist vor allem in den hoch entwickelten Wissens- und Dienstleistungsökonomien weit verbreitet. Die Teilzeitbeschäftigungsquoten – hier die nicht unbeträchtliche Zahl von Selbstständigen in Teilzeit einbegriffen – weisen allerdings auch die größte Schwankungsbreite unter den europäischen Mitgliedstaaten auf: von ein Prozent (Rumänien) bis 27 Prozent (Champion Niederlande). Die befristeten Beschäftigungsquoten variieren dagegen „nur“ zwischen knapp 1 Prozent (wieder Rumänien) und 16 Prozent (Spanien), während die Beschäftigungsquote der „Vollzeit-Selbstständigen“ ein Minimum von 2,3 Prozent (Estland) und ein Maximum von 12 Prozent (Griechenland) aufweist.¹⁰

8 Zur Liste der verwendeten Länderabkürzungen vgl. Anhang.

9 Polen stellt eine krasse Ausnahme dar, weil hier die Zahl der befristet Beschäftigten von 574.000 (1998) auf 3.207.000 (2008) hochschnellte, die Beschäftigtenzahlen insgesamt jedoch stagnierten. Vermutlich hängt dies mit freizügigen Befristungsregeln zusammen, die – bis 2004 jedenfalls – Kettenverträge ohne Grenze ermöglichten. Das neue Arbeitsgesetzbuch begrenzt nun diese Möglichkeit, jedoch nicht im Bereich der Aushilfs-, Saison- und Vertretungstätigkeiten. Der Höhepunkt der befristeten Beschäftigung war 2007, die Absolutzahlen gingen 2008 leicht zurück.

10 Vgl. die entsprechenden Abbildungen A1 bis A4 im Anhang.

Abb. 4: „Atypische“ Beschäftigungsquoten in Europa 1998 und 2008*



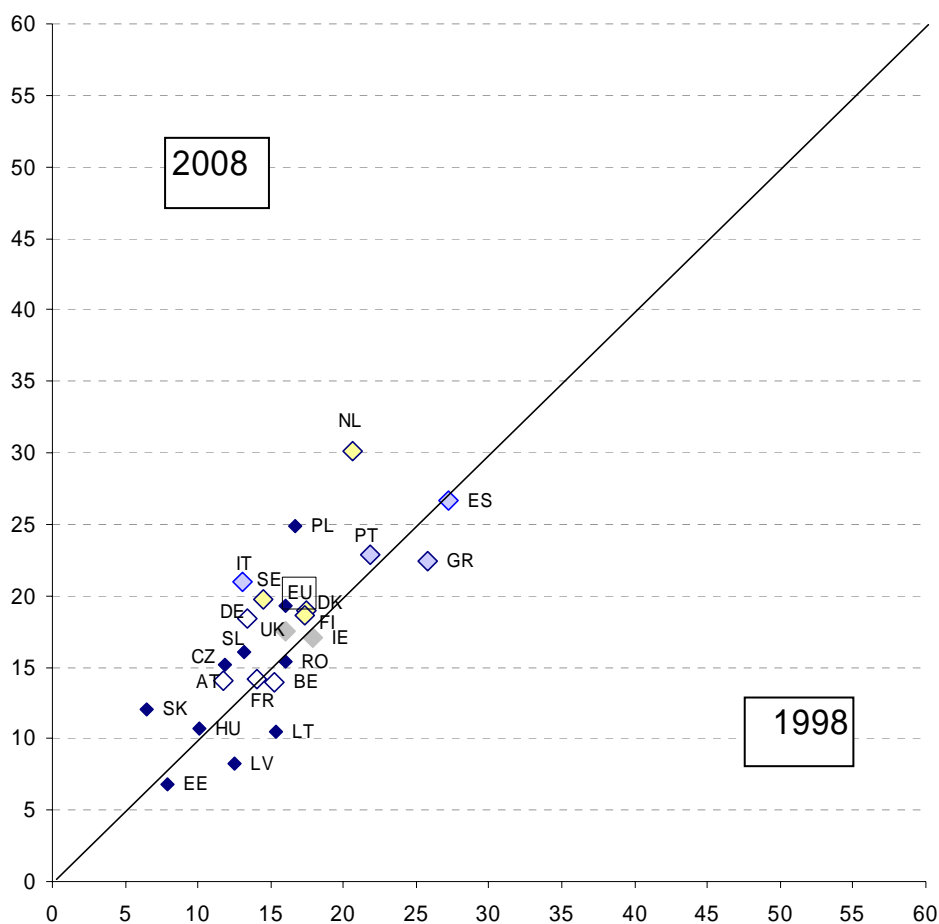
* Atypisch Beschäftigte in Prozent der erwerbsfähigen Bevölkerung (15 bis 64 Jahre).
 Unter Ausschluss der sich in den Aggregatdaten überschneidenden Merkmale gelten als atypisch Beschäftigte:

- 1) Solo-Selbstständige (vollzeitbeschäftigt): Alle Selbstständigen ohne Mitarbeiter, die angeben, vollzeitbeschäftigt zu sein. Aufgrund fehlender Werte für die Slowakei (SK) wird hier nach den normalerweise gearbeiteten Stunden gegangen. Alle Solo-Selbstständigen, die angeben, 36 oder mehr Stunden die Woche zu arbeiten, werden als Vollzeitbeschäftigte gewertet.
- 2) Befristet Beschäftigte: Alle Personen in einem befristeten Arbeitsverhältnis unabhängig von der Arbeitszeit.
- 3) Teilzeitbeschäftigte:
 - a) Solo-Selbstständige, die angeben teilzeitbeschäftigt zu sein. Aufgrund fehlender Werte für die Slowakei (SK) wird hier nach den normalerweise gearbeiteten Stunden gegangen. Alle Solo-Selbstständigen, die angeben 35 oder weniger Stunden die Woche zu arbeiten, werden als Teilzeitbeschäftigte gewertet.
 - b) Alle Personen in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen, die angeben, teilzeitbeschäftigt zu sein.

Quelle: Eurostat: Arbeitskräfteerhebung; eigene Berechnungen

Wenn wir die bisherigen Beobachtungen nach Geschlechtern differenzieren, ergeben sich erste Aufschlüsse über die Gründe der Verbreitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse. Aus den Abbildungen 5 und 6 wird deutlich, dass die Streuung atypischer Arbeit im Ländervergleich bei Frauen wesentlich stärker ausgeprägt ist als bei Männern. Die minimalen und maximalen atypischen Beschäftigungsquoten streuen bei den Männern in Europa zwischen 8 und 30 Prozent, bei den Frauen zwischen 6 und 56 Prozent. Während in fast allen Ländern die atypische Arbeit bei den Frauen weiter und zum Teil stark zugenommen hat (etwa in Deutschland und in den Niederlanden), ist das Bild bei den Männern gemischt: Neben einigen Rückgängen (z.B. in den baltischen Staaten) sind nur wenige starke Zuwächse (Italien, Polen und die Niederlande) zu verzeichnen.

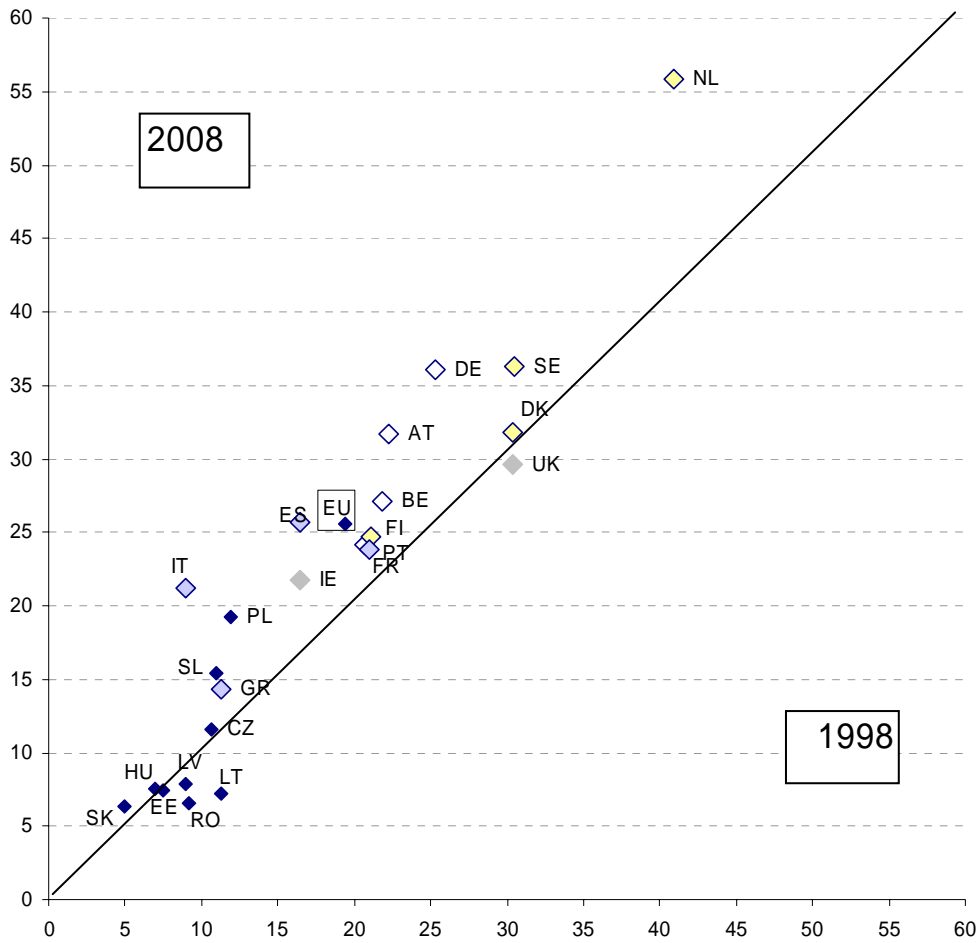
Abb. 5: „Atypische“ Beschäftigungsquoten in Europa 1998 und 2008, Männer*



* Atypisch beschäftigte Männer in Prozent der erwerbsfähigen Männer (15 bis 64 Jahre); zur weiteren Erläuterung vgl. Abb. 4.

Quelle: Eurostat: Arbeitskräfteerhebung; eigene Berechnungen

Abb. 6: „Atypische“ Beschäftigungsquoten in Europa 1998 und 2008, Frauen*



* Atypisch beschäftigte Frauen in Prozent der erwerbsfähigen Frauen (15 bis 64 Jahre); zur weiteren Erläuterung vgl. Abb. 4.

Quelle: Eurostat: Arbeitskräfteerhebung; eigene Berechnungen

Für die spätere Interpretation des Wandels der Erwerbsformen von Bedeutung ist die Frage: Handelt es sich bei diesen drei Komponenten um komplementäre oder um substitutive Formen „flexibler Beschäftigung“? Einen ersten Hinweis für die Antwort liefern die einfachen Korrelationen zwischen den atypischen Erwerbsformen. Um Autokorrelation zu vermeiden, differenzieren wir Befristung und Selbstständigkeit nach Voll- und Teilzeit, so dass nur unbefristete Teilzeitbeschäftigte im abhängigen Erwerbsverhältnis als weitere atypisch Beschäftigte übrig bleiben. Das führt für das Jahr 2008 zur folgenden Korrelationsmatrix (Tabelle 2):

Tab. 2: Korrelationen atypischer Beschäftigungsformen im Jahre 2008⁺

Gesamt	Teilzeit* (unbefr.)	Befristet (Vollzeit)	Befristet (Teilzeit)	Selbstst.** (Vollzeit)	Selbstst.** (Teilzeit)
Teilzeit (unbefristet)	1,00				
Befristet (Vollzeit)	-0,07	1,00			
Befristet (Teilzeit)	0,71	0,34	1,00		
Selbstständig (Vollzeit)	-0,46	0,14	-0,25	1,00	
Selbstständig (Teilzeit)	0,52	0,28	0,61	0,10	1,00

Männer	Teilzeit* (unbefr.)	Befristet (Vollzeit)	Befristet (Teilzeit)	Selbstst.** (Vollzeit)	Selbstst.** (Teilzeit)
Teilzeit (unbefristet)	1,00				
Befristet (Vollzeit)	-0,05	1,00			
Befristet (Teilzeit)	0,74	0,28	1,00		
Selbstständig (Vollzeit)	-0,40	0,02	-0,24	1,00	
Selbstständig (Teilzeit)	0,14	-0,13	0,17	0,20	1,00

Frauen	Teilzeit* (unbefr.)	Befristet (Vollzeit)	Befristet (Teilzeit)	Selbstst.** (Vollzeit)	Selbstst.** (Teilzeit)
Teilzeit (unbefristet)	1,00				
Befristet (Vollzeit)	-0,11	1,00			
Befristet (Teilzeit)	0,69	0,34	1,00		
Selbstständig (Vollzeit)	-0,55	0,35	-0,29	1,00	
Selbstständig (Teilzeit)	0,39	0,11	0,42	0,17	1,00

+ atypisch Beschäftigte in Prozent der erwerbsfähigen Bevölkerung (15-64 J.); N=23 Mitgliedsstaaten der EU (ohne Bulgarien, Malta, Zypern, Luxemburg);
Korrelationen ($\geq 0,33$) fett;

* Teilzeit nach Selbsteinschätzung (ohne Selbstständige)

** Solo-Selbstständige (ohne Angestellte)

Quelle: Eurostat: Arbeitskräfteerhebung; eigene Berechnungen

Die stark positive Korrelation zwischen unbefristeter und befristeter Teilzeitbeschäftigung ($r=0,71$) leuchtet intuitiv ein, denn es handelt sich um komplementäre Erwerbsformen. Dieser Zusammenhang ist für Männer und Frauen nahezu gleich stark ausgeprägt. Dabei ist anzunehmen, dass der unbefristeten Teilzeitbeschäftigung häufig eine befristete Teilzeitbeschäftigung vorausgeht. Auch wenn derartige Zusammenhänge aus solchen Korrelationen nicht direkt he-

rauszulesen sind, liegt die Vermutung nahe, dass der befristeten Teilzeit in manchen Fällen auch eine befristete Vollzeit folgt ($r=0,34$).¹¹

Der starke Zusammenhang zwischen befristeter Teilzeitbeschäftigung und selbstständiger Teilzeitbeschäftigung ($r=0,61$) ist schon schwieriger zu erklären. Es ist anzunehmen, dass hier angebotseitige Einschränkungen der Arbeitszeit eine Rolle spielen, vor allem bei Frauen mit Kindern (oder den wenigen Männern, die den Hauptteil der Erziehung übernehmen), die sich – unabhängig vom Erwerbsstatus – nur teilzeitig einer Erwerbsarbeit widmen können. Diese Annahme wird in der Differenzierung der Korrelation nach Frauen und Männern bestätigt, denn nur bei Frauen bleibt der Zusammenhang vergleichsweise stark (0,42). Diese Interpretation wird durch eine noch recht starke Korrelation zwischen unbefristeter Teilzeit und selbstständiger Teilzeit bestätigt ($r=0,52$), die ebenfalls nur für Frauen bestehen bleibt (0,39).

Das interessanteste Ergebnis ist die stark negative Korrelation zwischen Selbstständigkeit in Vollzeit und unbefristeter Teilzeitbeschäftigung ($r=-0,46$); nach Geschlechtern differenziert fällt sie für Frauen sogar stärker aus ($-0,55$) als für Männer ($-0,40$). Diese Beobachtung lässt auf ein substitutives Verhältnis dieser beiden atypischen Erwerbsformen schließen. Das hieße, dass ein Anstieg atypischer Erwerbsformen in den Ländern mit „Nachholbedarf“ einerseits mit einem Rückgang an Vollzeit-Selbstständigen, andererseits mit einem starken Zuwachs bei den Teilzeitbeschäftigten verbunden sein wird. Vermutlich üben auch ehemals Vollzeit-Selbstständige nach einem Übergang in abhängige (und unbefristete) Teilzeitbeschäftigung noch Tätigkeiten im informellen Sektor (Schwarzarbeit, Eigenarbeit bzw. Nebenerwerb in der Landwirtschaft oder ehrenamtliche Tätigkeiten) aus.

Differenziert nach Bildungsgruppen (niedriges, mittleres und hohes Niveau) ist es schwierig, ein klares Muster zu erkennen (vgl. Tabelle A1 im Anhang). Dieses wird nur deutlich, wenn die Anteile der Bildungsgruppen an atypischer Beschäftigung in Relation zu den Anteilen an der Gesamtbeschäftigung betrachtet werden (Abbildung A5 im Anhang). Dabei zeigt sich, dass die niedrige Bildungsgruppe in Europa in atypischer Beschäftigung ausnahmslos stärker repräsentiert ist als in der Gesamtbeschäftigung, allerdings mit großen Unterschieden. In Dänemark beträgt die Differenz etwa 12 und in Deutschland 8 Prozentpunkte. Bei der mittleren Bildungsgruppe ist das Bild im europäischen Staatenvergleich gemischt, während bei der hoch qualifizierten Bildungsgruppe mit zwei Ausnahmen (Italien und Tschechien) atypische Beschäftigung im Vergleich zu ihrem Gewicht an der Gesamtbeschäftigung geringer ausgeprägt ist.¹²

11 Für eine Verifizierung dieser Vermutung bedarf es jedoch weiterer Analysen mit individuellen Verlaufsdaten.

12 Vgl. auch Abbildungen A6 und A7 im Anhang. Die neueste Forschung zur Bildungsungleichheit warnt allerdings vor der beliebten – und auch hier mangels besserer Alternativen aufgegriffenen – Aggregation von Bildungsmerkmalen in drei Gruppen. Diese Dreiteilung führt im „mittleren“ und vor allem im „höheren“ Segment zu extrem heterogenen Gruppen, die international nicht mehr vergleichbar sind. Müller (2008) belegt für Deutschland in akribischer Weise, dass das etwa von EU-SILC verwendete Verfahren vor allem

3. Ansätze zur Erklärung des Wandels der Erwerbsformen

Für diesen kurz umrissenen Wandel der Erwerbsformen wären viele Erklärungsansätze in Erwägung zu ziehen. Sie müssten am Strukturwandel von Angebot und Nachfrage ansetzen, und bei der Interaktion beider Seiten die verstärkenden oder abschwächenden Anreizwirkungen von Politik und Institutionen berücksichtigen – angefangen von der Praxis der Besteuerung des Lohn- einkommens oder der Gewinne bis zur Regulierung der Arbeitsverträge und zielgruppenspezifischen Arbeitsmarktpolitik, etwa gegenüber den Älteren oder Frauen.

Im Folgenden wenden wir jedoch keinen systematischen Bezugsrahmen¹³ an, sondern gehen pragmatisch vor. Eine umfassende und abgewogene Erklärung der Entwicklung atypischer Beschäftigung ist also nicht beabsichtigt. Wir orientieren uns vielmehr an auffälligen Strukturmustern der tatsächlichen Entwicklung und gehen nicht von abstrakten arbeitsökonomischen Lehrsätzen (etwa der Einkommenselastizität des Arbeitsangebots oder der Grenzproduktivität der Arbeitsnachfrage) aus. Dabei lassen wir uns vor allem von der Vermutung leiten, dass atypische Erwerbsformen nicht nur eine unliebsame Begleiterscheinung, sondern eine zentrale Voraussetzung für die hohe Erwerbsbeteiligung sind, die in modernen Volkswirtschaften vor allem wegen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und wegen der Alterung der Gesellschaft notwendig ist. Soweit dies zutrifft und auch nicht durch das funktionale Äquivalent einer Flexibilisierung von Normalarbeitsverhältnissen im engeren Sinne ersetzt werden kann, gilt im Umkehrschluss, dass die mit atypischen Erwerbsformen in der Regel verbundenen höheren Risiken durch neue Formen sozialer Sicherung abzudecken sind.

3.1 Gesamtwirtschaftliche Zusammenhänge

Schon die Streuungsmuster atypischer Beschäftigung innerhalb der EU-Mitgliedstaaten legen nahe, einen Zusammenhang zwischen zunehmender Vielfalt

beim differenzierten deutschen Bildungssystem zu Verzerrungen führt, die nicht mehr zu rechtfertigen sind. So könne es sein, dass unter Umständen eine Krankenschwester, die eine zwei- bis dreijährige Schule des Gesundheitswesens besucht hat, mit einem habilitierten Chefarzt einer Klinik (in der höheren Schicht) gleichgesetzt werde. Der Zusammenhang von Bildung und „atypischer“ Beschäftigung wird also mit wesentlich differenzierteren Bildungsmerkmalen zu analysieren sein.

13 Beispielfhaft aus arbeitsmarktökonomischer Sicht (für den deutschen Sprachraum) etwa Franz (2003), für den angelsächsischen Sprachraum Ehrenberg/Smith (2003); aus soziologisch-historischer Perspektive und im weiteren Bezugsrahmen „prekärer“ Beschäftigung Kalleberg (2009); aus institutioneller und systemtheoretischer Sicht vgl. Schmid (2008a, vor allem Kapitel 2 und 5).

der Beschäftigung und steigender Wirtschaftskraft oder ökonomischer Wohlfahrt zu sehen. Zwei Gründe sprechen für diese Vermutung. Zum einen erfordert eine hoch entwickelte Industrie- und Dienstleistungsökonomie einen hohen Umschlag der Arbeitskräfte und entsprechende (interne oder externe) Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse. Zum anderen führt die steigende Erwerbsbeteiligung der Frauen dazu, dass Familien ihre Arbeits- und Lebenswelt koordinieren müssen, was Flexibilität oder Variabilität der Arbeitsverhältnisse voraussetzt. Darüber hinaus begünstigen hohes Lohnniveau und hohe soziale Absicherung (zumindest zeitweilig) verkürzte Arbeitszeiten, die Kombination von Bildung und Arbeit oder die Übernahme von Risiken, die mit dem Wechsel von Arbeitsverhältnissen verbunden sind.

Diese Vermutungen würden (zumindest vorläufig) widerlegt, wenn der einfache statistische Zusammenhang zwischen atypischer Beschäftigung und Wirtschaftskraft (gemessen am Bruttoinlandsprodukt pro Kopf in Kaufkraftwerten) oder zwischen atypischer Beschäftigung und Erwerbsbeteiligung signifikant negativ wäre. Das ist in beiden Fällen nicht der Fall. Die Korrelation zwischen atypischer Beschäftigung und Wirtschaftskraft beträgt für 23 EU-Mitgliedstaaten $r=0,63$.¹⁴

Differenziert nach Geschlecht stellt sich – nicht unerwartet – heraus, dass vor allem die Frauen zu dem positiven Zusammenhang zwischen atypischen Erwerbsformen und Erwerbsbeteiligung oder Wirtschaftskraft beitragen. Schon Adam Smith hat den „Wohlstand der Nationen“ auf zwei Pfeilern gesehen: hohe Produktivität und hohe Inklusion der erwerbsfähigen Bevölkerung.¹⁵ Ohne hier in die Problematik der Messung des Wohlstands einzutreten,¹⁶ erscheint es plausibel, dass die Transformation der von Frauen erbrachten unbezahlten Dienstleistungen im Haushalt in bezahlte und auf dem Markt erbrachte Dienstleistungen sich – zumindest statistisch – in höherem ökonomischen Wohlstand ausdrückt.

Auch der einfache statistische Zusammenhang des Anteils atypischer Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung und der Erwerbsbeteiligung widerlegt diese Vermutungen nicht, sondern bestärkt sie durch eine recht starke positive Korrelation von $r=0,40$. Noch deutlicher – und damit erklärbarer – wird der Zu-

14 Von vorneherein ausgeschlossen haben wir Bulgarien, Malta, Zypern und Luxemburg. Für Bulgarien fehlten uns zuverlässige Statistiken für den untersuchten Zeitraum; die Volkswirtschaften von Malta und Zypern sind wegen ihrer Insellage nicht repräsentativ, was auch für den Kleinstaat Luxemburg partiell zutrifft. Vgl. hierzu und zum Zusammenhang von atypischer Beschäftigung und Wirtschaftskraft bzw. Erwerbsbeteiligung die Abbildungen A8-A16 im Anhang.

15 In der derzeitigen Finanz- und Wirtschaftskrise erscheint es angebracht, auf dieses klassische Axiom wieder einmal hinzuweisen: „Die jährliche Arbeit eines Volkes ist die Quelle, aus der es ursprünglich mit allen notwendigen und angenehmen Dingen des Lebens versorgt wird, die es im Jahr über verbraucht. [...] Zwei Faktoren bestimmen nun in jedem Land diese Pro-Kopf-Versorgung: Erstens die Produktivität der Arbeit als Ergebnis von Geschicklichkeit, Sachkenntnis und Erfahrung, und zweitens das Verhältnis der produktiv Erwerbstätigen zur übrigen Bevölkerung.“ (Smith 1978 [1789], S. 3)

16 Vgl. hierzu ausführlich Schmid (2008a, S. 134-139).

sammenhang, wenn „atypische“ Beschäftigung in ihre Komponenten zerlegt wird. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigung korreliert nun sehr stark mit der Erwerbsquote ($r=0,61$), während der Anteil befristeter Beschäftigung zwar mit einem positiven Vorzeichen ($r=0,23$), aber schwächer korreliert.¹⁷ Dagegen korreliert der Anteil eigener Selbstständigkeit stark negativ mit der Erwerbsquote ($r=-0,60$), was unsere Vermutung eines substitutiven Verhältnisses von Solo-Selbstständigkeit und abhängiger Teilzeitbeschäftigung bestärkt. Es sind daher vor allem Teilzeitarbeit und – mit Einschränkungen – befristete Beschäftigungsformen, welche die Erwerbsbeteiligung positiv vorantreiben. Länder, die sozusagen noch einen Nachholbedarf in Form atypischer Beschäftigung haben – also vor allem die noch stark agrarisch strukturierten neuen Mitgliedstaaten der EU – werden also selbstständige Beschäftigungsformen vor allem mit abhängiger Teilzeitbeschäftigung substituieren.¹⁸

Weitere Aufschlüsse über den Zusammenhang von Strukturwandel und atypischen Erwerbsformen liefern die Verteilungen nach Wirtschaftszweigen und sozial-ökonomischen Merkmalen der Beschäftigten. Für Deutschland bieten hierzu die neueren Sonderauswertungen des Statistischen Bundesamtes (2008) und des Sachverständigenrats (2008) ausreichend differenzierte Informationen. Die Zunahme atypischer Beschäftigung gilt in Deutschland für alle Wirtschaftszweige. Ihre Ausprägung und Dynamik variieren allerdings stark. Am geringsten ausgeprägt sind atypische Erwerbsformen im produzierenden Gewerbe, am stärksten – wie zu erwarten – bei Handel, Reparaturen, Hotel- und Gastgewerbe, aber auch in den (stark wachsenden) unternehmensnahen sowie bei öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen, wo mittlerweile mindestens ein Drittel der Erwerbstätigen atypisch beschäftigt ist.

Dieses Muster bestätigt sich in mehr oder minder starker Ausprägung auch auf europäischer Ebene.¹⁹ Auf gesamteuropäischer Ebene (EU-27) ist Teilzeitarbeit in folgenden Sektoren ausgeprägt, d.h. über dem Durchschnitt von 19 Prozent Teilzeit an der Gesamtbeschäftigung: Landwirtschaft (25%), Handel und Reparaturen (23%), Hotel- und Gaststättengewerbe (29%), wirtschaftsnahe (ohne Finanzierung) Dienstleistungen (22%), Bildung (27%), Gesundheit und soziale Dienstleistungen (32%), sonstige kommunale, soziale und personenbezogene Dienstleistungen (30%). Befristete Beschäftigung ist – gegenüber dem EU-27-Durchschnitt von 12 Prozent – in folgenden Sektoren ausgeprägt: Bau (16%), Hotel- und Gaststättengewerbe (19%), Bildung (16%), Gesundheit und soziale Dienstleistungen (13%), sonstige kommunale, soziale und personenbezogene Dienstleistungen (15%).

Bei den sozioökonomischen Merkmalen ist – über die oben ausgeführte Geschlechterasymmetrie hinaus – die überdurchschnittliche Verbreitung atypi-

17 Wie schon erwähnt, ist Polen der Ausreißer, der einen ansonsten strammeren Zusammenhang „zerstört“.

18 Vgl. zum Zusammenhang der einzelnen Formen atypischer Beschäftigung und Erwerbsbeteiligung die Abbildungen A14 bis A16 im Anhang.

19 Vgl. für einige ausgewählte Länder Tabelle A2 im Anhang.

scher Beschäftigung bei Jugendlichen hervorzuheben; auch die Dynamik ist in dieser Altersgruppe am stärksten. Auffällig ist weiterhin, dass bei den anderen Altersgruppen kaum signifikante Unterschiede zu erkennen sind. Ältere sind also nicht – wie häufig vermutet – überproportional von atypischen Erwerbsformen betroffen. Darüber hinaus wird auch die Vermutung bestätigt, dass sich die Risiken atypischer Beschäftigung vor allem auf Personen ohne Berufsausbildung und Emigranten aus Nicht-EU-Ländern konzentrieren.²⁰

Schließlich stellt sich die Frage, in welchem Umfang die Zunahme atypischer Erwerbsformen zum einen auf die Verschiebung der geschlechterspezifischen Zusammensetzung der Beschäftigten und zum anderen auf die sektorale Verschiebung der Beschäftigtenstruktur zurückzuführen ist. Hierzu liegen für Deutschland zwei neuere Shift-Share-Analysen vor. Auch wenn sich deren Datenbasis, Definitionen und Zeiträume leicht von den unseren unterscheiden, sind ihre Ergebnisse grob verallgemeinerbar und lassen sich in den Rahmen unserer Analyse einbauen.

Eine entsprechende Spezialanalyse des Sachverständigenrats (2008, S. 438) stellte fest, dass zwischen den Jahren 1991 und 2007 die Veränderung der geschlechtsspezifischen Beschäftigungsstruktur rund acht Prozent des Rückgangs des Anteils der Normalarbeitsverhältnisse an allen Beschäftigten erklärt, in Westdeutschland etwas mehr, in Ostdeutschland wesentlich weniger. Im selben Beobachtungszeitraum erklärt die sektorale Verschiebung der Beschäftigungsstruktur etwas weniger als 16 Prozent des Rückgangs des Anteils der Normalarbeitsverhältnisse. In beiden Analysen dominiert also der Diffusionseffekt gegenüber dem Struktureffekt, d.h., atypische Erwerbsformen hätten anteilmäßig auch dann zugenommen, wenn die geschlechtsspezifische oder sektorale Beschäftigungsstruktur konstant geblieben wäre.²¹

Das Institut der Deutschen Wirtschaft (Schäfer/Seyda 2008) kommt auf der Basis von Auswertungen des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) zu ähnlichen Ergebnissen. Allerdings schlagen hier die Struktureffekte etwas stärker aus, vermutlich weil sich diese Studie nur auf Westdeutschland und den Zeitraum 1985 bis 2005 bezieht: 27 Prozent des Rückgangs von Beschäftigten im Normalarbeitsverhältnis werden hier auf Veränderungen der Geschlechterstruktur, 22 Prozent auf Veränderungen der Wirtschaftssektoren zurückgeführt, während die Veränderung der Berufsstruktur kaum eine Rolle spielt.

20 Vgl. die Spezialanalysen im Jahresgutachten 2008/09 des Sachverständigenrats (2008, S. 420-451) und des Statistischen Bundesamtes (2008).

21 Der Struktureffekt misst in der Shift-Share-Analyse den Anteil des Gesamteffekts, der auf Veränderung der Wirtschaftsstruktur (hier geschlechtsspezifische oder sektorale Beschäftigtenstruktur) zurückzuführen ist; der Diffusionseffekt beschreibt den Teil des Gesamteffekts, der sich durch einen Rückgang der Normalarbeitsverhältnisse in mehreren oder allen Subpopulationen ergibt.

3.2 Institutionelle Zusammenhänge

Unter den institutionell möglichen Faktoren, die atypische Beschäftigung begünstigen, stehen das Steuer- und Abgabensystem sowie der Beschäftigungsschutz in Form von Kündigungsschutzregeln an vorderster Stelle. Welche Anreize Steuern und Abgaben auf die Struktur von Arbeitsangebot und -nachfrage ausüben, ist nahezu erschöpfend untersucht. Allerdings sind die Ergebnisse in der Politik – besonders in der deutschen – noch nicht so richtig angekommen, weil die Informationen hier verständlicherweise stark durch politisch-ökonomische Interessenkonflikte gefiltert werden.

So ist beispielsweise gut belegt, dass höhere Steuern – gemessen an der Steuerquote – die Erwerbsform der Einpersonen-Selbstständigkeit mindern (Göggel u.a. 2007). Gut belegt ist auch, dass hohe Lohnnebenkosten vor allem die Unternehmen mit lohnintensiver und einfach qualifizierter Arbeit stark belasten und zu Ausweichreaktionen in atypische Erwerbsformen mit geringerer Belastung führen.²² Wenn darüber hinaus das zusätzliche Einkommen von Frauen, wie in Deutschland, marginal höher besteuert wird als das des besser verdienenden Mannes, dann befördert dies, wenn überhaupt, eher marginale Teilzeitbeschäftigung. Die Möglichkeit, (geringes) Teilzeiteinkommen mit Transferzahlungen zu kombinieren, verstärkt diese Wirkung weiter.²³ Es kommt daher nicht von ungefähr, dass die durchschnittliche Arbeitszeit deutscher Teilzeitbeschäftigter im Vergleich mit anderen EU-Mitgliedstaaten die niedrigste ist.²⁴ Eine vergleichende Studie von 17 OECD-Ländern kommt zum Ergebnis, dass eine konsequent neutrale (also individuell getrennte) Besteuerung die Erwerbsbeteiligung von Frauen erhöht, freilich zu Lasten von Familien mit Kindern, wenn die durch Kinder eingeschränkten Erwerbsmöglichkeiten nicht kompensiert werden (Jaumotte 2003).

Der Zusammenhang zwischen Beschäftigungsschutz und Dynamik von Beschäftigung oder Arbeitslosigkeit ist mittlerweile ebenfalls gut erforscht, aber immer noch umstritten.²⁵ Für sich genommen, schützt hoher Beschäftigungsschutz vor dem Risiko, arbeitslos zu werden. Dem steht das höhere Risiko für Arbeitslose gegenüber, wegen dieses Insiderschutzes arbeitslos zu bleiben. Auch andere „Outsider“ wie Jugendliche, die ihren ersten Arbeitsplatz erobern wollen, und Frauen, die wieder in den Arbeitsmarkt zurückkehren wollen, haben bei hohem Beschäftigungsschutz geringere Beschäftigungschancen. Weil aber weitere Institutionen oder politische Maßnahmen dieser Tendenz entgegenwirken können, sind die empirischen Belege für die theoretisch zu erwartende Spaltung oder Segmentierung in Insider und Outsider nicht eindeutig. Da

22 Vgl. im internationalen Vergleich die nach wie vor vorbildliche Studie von Scharpf/Schmidt (2000).

23 Vgl. u.a. Dietz et al. (2009).

24 Laut ELFS (Eurostat 2008) 17,9 Stunden im Vergleich zu 19,6 Stunden in den Niederlanden und 23,7 Stunden in Schweden.

25 Vgl. vor allem OECD (2004).

beispielsweise der Beschäftigungsschutz auch innerbetriebliche Kooperation begünstigen und die Produktivität erhöhen kann, sind über diesen Weg sogar positive Beschäftigungseffekte denkbar, welche die Segmentation abfedern können. Ähnliche Überlegungen lassen sich auf den Zusammenhang von Kündigungsschutz und atypischer Beschäftigung übertragen. Ein hoher Kündigungsschutz müsste sich als treibende Kraft für den Anstieg befristeter Beschäftigung auswirken.

Dagegen ist ein strikter Zusammenhang zwischen Beschäftigungsschutz und Teilzeitbeschäftigung oder Solo-Selbstständigkeit kaum zu erwarten. Allenfalls in Kombination mit hohen Sozialabgaben könnte hoher Beschäftigungsschutz das Phänomen der abhängigen Selbstständigkeit (oder Scheinselbstständigkeit) befördern. Als ersten Test dieser Zusammenhänge begnügen wir uns auch hier mit einer einfachen Korrelationsmatrix, die künftig in vertiefenden Studien mit multivariaten Analysen zu differenzieren wäre (Tabelle 4, S. 26).

Das Ergebnis entspricht weitgehend den Erwartungen. Generell scheint ein hoher Beschäftigungsschutz bei Männern atypische Erwerbsformen zu begünstigen, der Zusammenhang ist jedoch nicht sehr stark. Bei Frauen stimmt zwar auch das Vorzeichen, die Korrelation ist aber weit unter einem aussagekräftigen Wert. Dies könnte darauf hinweisen, dass atypische Erwerbsformen bei Frauen stärker angebotseitig als nachfrageseitig bestimmt sind.

Die Aufgliederung atypischer Beschäftigung in ihre Komponenten Teilzeit, Befristung und Solo-Selbstständigkeit bestätigt mit aller Deutlichkeit, dass der individuelle Beschäftigungsschutz die Befristungsquote – in Niveau und Struktur – nach oben treibt, aber nicht die Teilzeit- oder Selbstständigengquote. Der Schutz vor Massenentlassungen spielt dabei keine Rolle. Der Indikator für kombinierten Beschäftigungsschutz weist einen besonders starken Zusammenhang ($r=0,62$) mit der Befristungsquote auf.

3.3 Präferenzen und atypische Erwerbsformen

Die Europäische Arbeitskräftestichprobe, auf deren Basis unser Vergleich beruht, informiert sowohl für Befristung als auch für Teilzeit über die Gründe, die von den Befragten für diese Arbeitsverhältnisse angegeben werden.²⁶ Bei Teilzeit ergeben sich (hier bezogen auf das Jahr 2005) folgende Auffälligkeiten:²⁷ In Großbritannien und Deutschland, also in Beschäftigungssystemen, in denen noch eine vergleichsweise konservative Haltung in der Rollenverteilung zwi-

26 Bei *Teilzeit* wird gefragt: (1) Schulbildung oder Weiterbildung? (2) Krankheit oder Behinderung? (3) Sorge um Kinder oder sorgebedürftige Ältere? (4) andere familiäre Gründe? (5) Angestrebter Vollzeitjob konnte nicht gefunden werden? (6) Andere Gründe? (7) Kein Grund angegeben. Bei Befristung wird gefragt: (1) (Berufliche) Ausbildung, Weiterbildung oder Qualifizierung? (2) Unbefristete Beschäftigung konnte nicht gefunden werden? (3) Unbefristete Beschäftigung nicht gewünscht? (4) Vertrag enthält eine Probeklausel? (5) Keiner dieser Gründe trifft zu.

27 Auf der Basis eines unveröffentlichten Berichts von SEO (2008).

Tab. 4: Korrelationen zwischen Formen des Beschäftigungsschutzes und Komponenten atypischer Beschäftigung

	Atypische Beschäftigungsquote Männer ¹⁾	Atypische Beschäftigungsquote Frauen ²⁾	Teilzeitquote (F+M) ³⁾	Befristungsquote (F+M) ⁴⁾	Selbstständigengquote (F+M) ⁵⁾
Individueller Beschäftigungsschutz ⁶⁾	0,33	0,12	- 0,12	0,53	0,10
Kollektiver Beschäftigungsschutz ⁷⁾	0,22	0,14	0,08	0,13	0,08
Befristeter Beschäftigungsschutz ⁸⁾	0,25	0,05	- 0,16	0,46	0,17
Kombinierter Beschäftigungsschutz ⁹⁾	0,39	0,13	- 0,16	0,62	0,19

1) Männer in Teilzeit, Befristung oder Solo-Selbstständigkeit in Prozent der erwerbsfähigen Männer im Alter von 15 bis 64 Jahren (2008)

2) Frauen in Teilzeit, Befristung oder Solo-Selbstständigkeit in Prozent der erwerbsfähigen Frauen im Alter von 15 bis 64 Jahren (2008)

3) Frauen und Männer in unbefristeter Teilzeitbeschäftigung (ohne Solo-Selbstständige) in Prozent der erwerbsfähigen Frauen und Männer (2008)

4) Frauen und Männer in befristeten Beschäftigungsverhältnissen in Prozent der erwerbsfähigen Bevölkerung (2008)

5) Frauen und Männer in Solo-Selbstständigkeit (ohne Teilzeitbeschäftigte) in Prozent der erwerbsfähigen Bevölkerung (2008)

6) Aus acht Merkmalen zusammengesetzter Indikator des Beschäftigungsschutzes gegen individuelle Kündigungen (OECD 2004)

7) Aus vier Merkmalen zusammengesetzter Indikator des Beschäftigungsschutzes gegen Massenentlassungen (OECD 2004)

8) Aus sechs Merkmalen zusammengesetzter Indikator der Regulationen bezüglich befristeter Beschäftigungsverhältnisse (OECD 2004)

9) Zusammengesetzter Indikator aus 6), 7) und 8) - Alle vier Indikatoren spiegeln den Beschäftigungsschutz um 2003 wider; laut OECD-Employment Outlook 2008 (S. 132) sind seither keine nennenswerten Änderungen zu verzeichnen; meist betrafen die Veränderungen eine striktere Regulierung befristeter Beschäftigung.

Quelle: Eurostat; OECD 2004; eigene Berechnungen; (N=18 Mitgliedstaaten der EU ohne BG, MT, CY, LU, EE, LT, LV, RO, SI)

schen Männern und Frauen herrscht, geben Frauen als Hauptgrund der Teilzeitbeschäftigung die Sorge um Kinder oder pflegebedürftige Ältere an (Deutschland 57%, Großbritannien 45%).

In den skandinavischen Ländern, den Niederlanden wie auch in Frankreich – bekannt sowohl für eine progressivere Haltung in der Gleichstellung der Geschlechter als auch für eine familienfreundliche Politik – spielt dieser Grund eine geringe oder kaum eine Rolle. Dort gibt ein Großteil der Frauen an, keine Vollzeit zu wünschen (Niederlande 74%, Frankreich 57%, Dänemark 41%). Die Interpretation dieses Ergebnisses wird durch eine methodisch subtile Studie gestützt (Gash 2008).²⁸ Bei statistischer Kontrolle der Übergangswahrscheinlichkeit verbleiben in Großbritannien in Teilzeit beschäftigte Frauen wesentlich länger in diesem Status und im selben Job als in Dänemark oder Frankreich.

Mit Ausnahme der Niederlande geben in diesen Ländern Frauen auch vergleichsweise häufig an, keine Vollzeitarbeit gefunden zu haben (Frankreich 29%, Schweden 25%, Dänemark 18%). Die Beschäftigung in Teilzeit wegen der Kombination mit Bildung ist nur in Dänemark ausgeprägt (31%). Bemerkenswert ist schließlich noch der – im Vergleich zu anderen Ländern – hohe Anteil von Teilzeitbeschäftigten wegen Krankheit oder Behinderung in Schweden (11%). Gerade für die letzteren beiden Merkmale wäre es wünschenswert, die Angaben über die Gründe von Teilzeit nach beiden Geschlechtern sowie nach Alter getrennt auszuwerten, um diese Auffälligkeiten beschäftigungspolitisch sinnvoll interpretieren zu können.

Bei Befristung überwiegt (im Jahr 2007) in fast allen Ländern der Grund, keine unbefristete Stelle gefunden zu haben. In Griechenland, Portugal und Spanien würden über 80 Prozent der befristet Beschäftigten eine unbefristete Stelle bevorzugen. Im EU-(27-)Durchschnitt ist es ein Anteil von 60 Prozent. Von diesem Muster weichen vor allem die Länder mit dualen Ausbildungssystemen (oder wenigstens starken Elementen dualer Ausbildung) ab: Österreich (etwa 20%), Deutschland (etwa 25%), die Niederlande und Dänemark (etwa 35%). In diesen Ländern ist der wichtigste Grund für eine Befristung eine berufliche Ausbildung oder sonstige Qualifizierungsperiode.

Das wird noch deutlicher, wenn nur die Altersgruppe 15 bis 24 Jahre betrachtet wird, d.h. die Altersgruppe, in der wir schon generell eine Konzentration der befristeten Beschäftigung festgestellt haben. In Österreich und Deutschland geben etwa 80 Prozent der Jugendlichen an, wegen Ausbildung befristet beschäftigt zu sein, in Dänemark immerhin noch gut 50%. In einigen Ländern schließlich, vor allem in Großbritannien und in den skandinavischen Ländern, gibt aber auch ein nicht unbeträchtlicher Anteil der befristet Beschäftigten (etwa ein Drittel) an, sie wünschten keine permanente Anstellung.

28 Die methodische Subtilität dieser Studie besteht vor allem darin, dass sie die Präferenzen von Teilzeitbeschäftigten indirekt misst, indem sie die Übergangsraten (in Vollzeit, Inaktivität, andere Beschäftigung) von Teilzeitbeschäftigten – statistisch kontrolliert – mit den entsprechenden Übergangsraten von Vollzeitbeschäftigten vergleicht.

Auch wenn es nahe liegt, die Beschäftigten selber nach ihren Präferenzen zu fragen, um über die Gründe atypischer Erwerbsformen Aufschluss zu erhalten, sollte abschließend Vorsicht bei der Interpretation angemahnt werden. Präferenzen lassen sich nicht direkt messen, weil menschliche Vorlieben nicht fest vorgegeben und schon gar nicht angeboren sind. Präferenzen sind auch Ausdruck von wirtschaftlichen Restriktionen und kulturellen Einflüssen. Somit bleibt es unklar, ob man bei direkten Befragungen die originären Wünsche (als Ausdruck freien Willens) oder das Ergebnis dieser Umwelteinflüsse misst. Trotz dieser Problematik erschien es uns sinnvoll, solche Befragungen zur Kenntnis zu nehmen. Denn das Ergebnis dieses komplexen Zusammenspiels von individueller Entscheidung und externen Restriktionen ist selbst schon eine ernst zu nehmende Information. Aus dem Zeit- und Ländervergleich können Variationen solcher Informationen vor dem Hintergrund struktureller oder institutioneller Veränderungen sinnvoll interpretiert werden, eine analytische Möglichkeit, die wir hier nicht voll ausschöpfen konnten.²⁹

3.4 Gründe für (neue) Selbstständigkeit

Die Analyse gewänne weiter an Tiefenschärfe, wenn die Dynamik „atypischer“ Beschäftigung in ihre einzelnen Komponenten zerlegt würde. Wir greifen hier nur kurz das Beispiel der (oft so genannten „neuen“) Selbstständigen ohne Beschäftigte auf und verweisen für die anderen beiden atypischen Erwerbsformen auf die umfangreiche Literatur.³⁰

Eine Studie zur Entwicklung der Selbstständigkeit bei Frauen auf der Basis der auch hier verwendeten Europäischen Arbeitskräftestichprobe (Strohmeyer/Tonoyan 2007) berichtet, dass der Anstieg der Selbstständigkeit bei Frauen von 1995 bis 2005 überwiegend in Form von Teilzeitarbeit erfolgte (54% gegenüber nur 15% Anstieg der Vollzeit-Selbstständigkeit); auch für Männer trifft dies zu. Die Bandbreite des Anteils teilzeitbeschäftigter Frauen an selbstständiger Beschäftigung von Frauen insgesamt reicht von 11% in Griechenland über 18% in Frankreich, 32% in Schweden, 38% in Westdeutschland bis gar 68% in den Niederlanden.

Die Autoren stellen darüber hinaus mit einer Heckman-Probit-Schätzung fest, dass der Faktor „Familie mit Kindern“ die treibende Kraft für die Wahl

29 Dazu müssten abgefragte Einstellungsdaten systematisch mit Veränderungen von institutionellen und ökonomischen Rahmenbedingungen in Verbindung gebracht werden.

30 Für atypische Beschäftigung in Deutschland generell vgl. die Beiträge in Keller/Seifert (2007), im internationalen Vergleich Houseman/Osawa (2003) und Tálos (1999). Für Teilzeitbeschäftigung – nebst weiterführender Literatur – vgl. für Deutschland wie im internationalen Vergleich Leschke (2008) und Sciarra et al. (2005); für befristete Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland Giesecke/Groß (2007), international vergleichend Schömann et al. (1998); speziell für Leih- oder Zeitarbeit in Deutschland Promberger (2007), international vergleichend Storrie (2002); für Solo-Selbstständige in Deutschland wie im internationalen Vergleich siehe Arum/Müller (2004) und Schulze Buschoff/Schmidt (2007).

von Teilzeitbeschäftigung auch in Selbstständigkeit ist. Sie finden diesen Zusammenhang besonders in „konservativen“ Beschäftigungsregimes ausgeprägt, weil dort wegen fehlender öffentlicher Betreuungsstruktur und traditioneller Wertvorstellungen Erwerbstätigkeit von Frauen nur als Zuverdienst betrachtet wird. Inwieweit diese Teilzeit-Selbstständigkeit mit partieller Lohnarbeit verbunden ist, konnte in dieser Studie leider nicht festgestellt werden. Der nicht unerhebliche Anteil von marginaler Teilzeit in Selbstständigkeit lässt jedoch vermuten, dass – wie oben bei der Korrelationsanalyse schon angedeutet – mit solchen Kombinationen zu rechnen ist.

Für diesen möglichen Zusammenhang ist eine jüngst erschienene Studie in Schweden (Delmar et al. 2008)³¹ besonders aufschlussreich. Sie weist darauf hin, dass Selbstständigkeit zunehmend mit anderen Beschäftigungsformen oder Aktivitäten kombiniert wird und wohl deshalb auch Teilzeit-Selbstständigkeit immer häufiger vorkommt.³² Diese Kombination kann drei Beweggründe haben. Erstens das psychologische Motiv, neben dem notwendigen und oft wenig erfreulichen Brotverdienst im abhängigen Beschäftigungsverhältnis durch selbstständige Beschäftigung einen psychischen Nutzen zu gewinnen; zweitens das Sicherheitsmotiv, bei drohender Arbeitslosigkeit schon eine mögliche Alternative in der Hand zu haben; drittens das Motiv der Risikominderung sowohl beim (riskanten) Übergang von der abhängigen in die selbstständige Beschäftigung wie umgekehrt.

Diese einen vergleichsweise langen Zeitraum betrachtende Studie kommt schließlich zu dem überraschenden Ergebnis, dass in Schweden der Übergang in die Selbstständigkeit in der überwiegenden Zahl der Fälle (91%) erst in Kombination mit einer anderen Beschäftigung erfolgt und dass von den Kombinierten schließlich 68 Prozent wieder in abhängige Beschäftigung münden und „nur“ 32 Prozent in volle Selbstständigkeit. Von den Voll-Selbstständigen landen früher oder später schließlich wieder 61 Prozent in abhängiger Beschäftigung und 39 Prozent in Kombi-Beschäftigung.

31 Die empirische Basis dieser Studie ist breit und repräsentativ für alle Fälle von Selbstständigkeit in den Jahren 1990 bis 2002 in Schweden.

32 Die jüngste deutsche Entwicklung bestätigt das, vgl. Tabelle 1.

4. Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse

Als Fazit dieser Analyse zum Wandel der Erwerbsformen ist zunächst einmal festzuhalten, dass die Erwerbsbeteiligung der Männer in Deutschland stagniert und die Erwerbsbeteiligung der Frauen stark ansteigt. Parallel dazu ist eine – wenn auch nicht dramatische – Zunahme von Arbeitsverhältnissen zu beobachten, die von der engen Definition des „Normalarbeitsverhältnisses“ (unbefristet, abhängig, Vollzeit) abweichen, also „atypisch“ sind.

Der Blick über den nationalen Tellerrand bestätigt, dass der Trend zum Anstieg atypischer Beschäftigung nicht auf Deutschland beschränkt ist. Europa-weit (EU-23) stieg die atypische Beschäftigungsquote – Teilzeitarbeit, Befristung und Solo-Selbstständigkeit zusammengefasst – von 17,5 auf 22,2 Prozent (1998 bis 2008). Die nationalen Unterschiede sind zwar erheblich, lassen jedoch schon auf den ersten Blick klare Muster erkennen. Die „sozialdemokratischen“ Wohlfahrtsstaaten (die Niederlande an der Spitze), aber auch die „konservativen“ (familienzentrierten) Staaten in Kontinentaleuropa und das „liberale“ Vereinigte Königreich weisen hohe Werte und meist auch weiter steigende Tendenzen auf. Von Polen abgesehen, sind atypische Beschäftigungsformen in den neuen (überwiegend osteuropäischen) Mitgliedstaaten am wenigsten verbreitet. Der internationale Vergleich – vor allem der positive Zusammenhang atypischer Beschäftigung mit der Wirtschaftskraft und der Höhe der Erwerbsbeteiligung – verdeutlicht, dass die Erosion des tradierten Normalarbeitsverhältnisses auch durch die Vermarktlichung von Gütern und Dienstleistungen vorangetrieben wird, die bisher – wenn überhaupt – in unbezahlter Form in Familie und Nachbarschaft erbracht worden sind.

Teilzeitarbeit hat unter den atypischen Formen das stärkste Gewicht. Überwiegend von Frauen wahrgenommen, deutet sie darauf hin, dass die treibenden Faktoren dieser Form von Arbeitsverhältnissen zunächst einmal auf der Angebotsseite zu suchen sind. Insbesondere in unbefristeter Form mit einem Arbeitsvolumen von 20 bis 35 Stunden in der Woche verdient die Teilzeitarbeit daher zum neuen „Normalarbeitsverhältnis“ gezählt zu werden.

Dem Trend zu befristeten Arbeitsverhältnissen scheinen dagegen erratische Faktoren zugrunde zu liegen. Die Ergebnisse stützen jedoch die Vermutung, dass der Nachfrageseite – und damit den Kostenseite von Arbeit – als Verursacher der Befristung des Arbeitsverhältnisses größte Aufmerksamkeit zu schenken ist. Die Analyse machte auch deutlich, dass befristete und unbefristete Teilzeitarbeit wegen ihrer Doppelfunktion als Rekrutierungs- und Karrierebrücke stark komplementär sind.

Noch disparater erscheint der Trend zur eigenen Selbstständigkeit, also zu „Solisten“ ohne abhängig Beschäftigte und ohne entsprechend betriebsförmige Organisation. Auf der einen Seite deuten sie (vor allem in der Teilzeitform) auf Mehrfachbeschäftigung in unterschiedlichen Erwerbsformen hin, z.B. auf ein „Standbein“ in einem sicheren Broterwerb und ein „Spielbein“ im unsicheren

Kreativbereich. Auf der anderen Seite scheint die eigene Selbstständigkeit (vor allem im landwirtschaftlichen Bereich) ein Übergangsphänomen zu sein, das im Verschwinden begriffen ist und atypischer Beschäftigung in Form abhängiger Teilzeitarbeit Platz macht. Letzteres ist auch der Grund, weshalb europaweit kein allgemeiner Anstieg der Selbstständigkeit zu beobachten ist, sondern eher eine Stagnation, teilweise sogar ein Rückgang bei gleichzeitiger Modernisierung der Selbstständigkeit vor allem in Richtung Kreativwirtschaft.

Atypische Beschäftigung betrifft schließlich europaweit vor allem gering qualifizierte Beschäftigte, wenngleich in Ländern mit hohen Teilzeitquoten auch viele hoch qualifizierte Beschäftigte (bislang vor allem Frauen) in diesem Bereich zu finden sind. Die Befristung von Arbeitsverhältnissen konzentriert sich darüber hinaus vor allem auf Jugendliche und junge Erwachsene, während die neue Selbstständigkeit insbesondere von Frauen stark wahrgenommen wird.

Diese Beobachtungen gaben Anlass, die Gründe für den offenbar allgemeinen Trend zur Abweichung vom traditionellen Normalarbeitsverhältnis näher zu beleuchten. Als Fazit zu den Auswirkungen des wirtschaftlichen Strukturwandels bestätigte sich erneut, dass der fortlaufende Prozess der Vermarktung ehemals in Haushalten erbrachter und unbezahlte Dienstleistungen ein treibender Faktor für atypische Beschäftigung ist. Dabei ist es in erster Linie die teilzeitförmige Arbeit, die parallel dazu auch die Erwerbsbeteiligung insbesondere der Frauen vorantreibt. Dieser Prozess ist nahezu allumfassend, konzentriert sich jedoch auf einige wenige und teilweise wachstumsstarke Wirtschaftsbereiche. Dabei fällt auf, dass es sich um Sektoren mit Produkten oder Dienstleistungen handelt, die eine geringe arbeitsteilige Produktionstiefe benötigen (Handel, Reparatur), oft stark saisonalen Charakter aufweisen (Landwirtschaft, Bau, Hotel und Gaststätten) oder auf Personen bezogen sind (Bildung, Gesundheit, Pflege).

Institutionen des Arbeitsmarkts spielen ebenfalls eine Rolle. Steuern und Sozialabgaben setzen sowohl auf der Angebots- als auch auf der Nachfrageseite ökonomische Anreize, die ertragreichsten oder kostengünstigsten Erwerbsformen wahrzunehmen. Hohe Steuern und Sozialabgaben ermutigen deshalb nicht zur Solo-Selbstständigkeit, es sei denn, sie entzieht sich diesem Regelungsbereich (u.a. auch in Form von Schwarzarbeit) mit den entsprechenden negativen Folgen für die soziale Sicherung vor allem im Alter. Die überraschend starke negative Korrelation zwischen hoher Erwerbsbeteiligung und Soloselbstständigkeit im Vollzeiterwerb deutet auf die Notwendigkeit hin, die institutionellen Rahmenbedingungen zu verbessern, will man diese Erwerbsform infolge ihrer kreativen oder innovativen Funktionen fördern. Eine Möglichkeit wären stark progressive Sozialabgaben und Stundung dieser Abgaben in Zeiten geringer oder stark schwankender Einkommen. Als Alternative bietet sich an, die Rahmenbedingungen für mehrfache Beschäftigung in unterschiedlichen Arbeitsverhältnissen zu verbessern, etwa durch ein inklusiveres Arbeits- und Sozialrecht.

Ungleiche Besteuerung von Frauen- und Männereinkommen begünstigt hoch riskante geringfügige Teilzeitbeschäftigung von Frauen und damit zugleich auch die traditionelle Rollenverteilung. Auch die ungezielte Erleichterung der Kombination von geringen Erwerbs- und Transfereinkommen begünstigt Teilzeitarbeit und das Steckenbleiben in dieser auf Dauer ungünstigen Erwerbsform. Ein umfassendes Angebot erschwinglicher Kinderbetreuung, finanziell kompensierter und flexibler Elternzeiten begünstigt dagegen tendenziell eher Vollzeit- als Teilzeitbeschäftigung.

Ein hoher Kündigungsschutz erweist sich erwartungsgemäß als treibende Kraft für den Anstieg befristeter Beschäftigung, vor allem bei den Männern. Befristete Verträge erlauben es den Unternehmen, den Kündigungsschutz zu umgehen oder externe Flexibilität (Heuern und Feuern) mit interner Sicherheit der Stammbesetzung (Beschäftigungsschutz) zu verbinden. Beide Möglichkeiten laufen auf eine Spaltung zwischen Insidern (unbefristet Beschäftigten) und Outsidern (befristet Beschäftigten) hinaus. Die Beschäftigungsschutzregeln sind deshalb in einer Form zu reformieren, dass Flexibilität und Sicherheit sich funktional ergänzen, ohne die ohnehin vorhandenen Spaltungstendenzen des Arbeitsmarkts zu verstärken.³³

Wenn auch die Forschung über die Präferenzen von Erwerbsformen noch unterentwickelt ist, lassen die bisherigen Ergebnisse doch klar erkennen, dass auch kulturelle Faktoren eine starke Rolle bei der Wahl der Erwerbsform – soweit sie für Frauen oder Männer überhaupt frei ist – ausüben. Gegen die Vermarktlichung familiennaher Sorge- und Pflegedienstleistungen stemmen sich vor allem konservative Wohlfahrtsstaaten,³⁴ in denen Frauen – wenn überhaupt – Teilzeitarbeit vor allem deshalb wählen, um unbezahlte Familien- und bezahlte Erwerbsarbeit in Übereinstimmung zu bringen. Die wichtigsten Gründe für eine positive Akzeptanz von Befristung sind die Verknüpfung von Ausbildung und Erwerbstätigkeit sowie die Möglichkeit, Berufserfahrungen diverser Art zu sammeln, um damit die Beschäftigungs- und Marktfähigkeit zu verbessern. In Ländern mit überdurchschnittlich hohen Befristungsquoten (wie Spanien) ist jedoch das mangelnde Angebot an unbefristeten Stellen ausschlaggebend.

Leider sind die kontextbezogenen Präferenzen für Selbstständigkeit sowie die Dynamik der Selbstständigkeit über den Lebenslauf so gut wie unerforscht. Eine mustergültige schwedische Studie kam jedoch zu aufregenden Erkenntnissen. Zumindest in Schweden – und vieles spricht dafür, dass dieses Muster auch in ähnlich entwickelten Sozialstaaten zu finden ist – wählen die meisten gründungswilligen Personen zunächst eine Kombination von einkommenssichernder abhängiger Beschäftigung und Selbstständigkeit. Viele landen dann schließlich in voller Selbstständigkeit (werden später eventuell sogar Entrepreneurs), ein noch größerer Teil geht wieder zurück in rein abhängige Beschäfti-

33 Gute Praxis bietet beispielsweise das österreichische Abfertigungsrecht (vgl. Schmid 2008a, S. 293).

34 Wozu im Übrigen – was Familienpolitik anbetrifft – auch Großbritannien zählt.

gung. Eine Arbeitsmarktpolitik, die solche – Flexibilität und Sicherheit kombinierende – Strategien gezielt unterstützt, ist leider noch nicht in Sicht.

5. Fazit und Diskussion

Das Gesamtfazit kann also weder die Klage über den Verfall des Normalarbeitsverhältnisses sein noch die Befürchtung, dass jede „atypische“ Arbeit schlecht sei. Die zentrale Botschaft lautet vielmehr: Mit großer Wahrscheinlichkeit wird die Vielfalt der Beschäftigungsverhältnisse mit steigender Erwerbstätigkeit und wirtschaftlichem Wohlstand weiter zunehmen. Parallel dazu steigen aber auch die sozialen Risiken im Lebenslauf, vor allem das Risiko stark schwankender Einkommen durch mehrfache Perioden der Arbeitslosigkeit, wechselnde Arbeitszeiten, Veralten der Qualifikation oder gesundheitliche Leistungseinschränkungen. Die künftigen Arbeitsmarktreformen müssen sich darauf einstellen und neue Sicherheiten schaffen oder das bestehende Normalarbeitsverhältnis flexibilisieren.

Vor der Diskussion dieser Ergebnisse ist jedoch darauf hinzuweisen, dass die Übergangsdynamik zwischen „atypischer“ und „normaler“ Beschäftigung empirisch differenzierter und aktueller als bisher zu erfassen wäre. Nur so können die mit atypischen Erwerbsformen verbundenen Risiken politisch zielgerechter identifiziert werden. Erst auf dieser Basis ließe sich erkennen, ob es sich bei „atypischer“ Arbeit um „gute“ oder „schlechte“ Arbeit handelt. „Gut“ wäre atypische Arbeit dann, wenn sie entweder als Sprungbrett in reguläre Beschäftigung diene oder eine – zum Teil sozial abgesicherte – intermediäre Beschäftigungsform darstelle, um Arbeit, Leben und Bildung in Einklang zu bringen.

Zum Zusammenhang atypischer Beschäftigung und Prekarität gibt es leider noch wenige aussagekräftige Analysen. Es fehlt vor allem an Analysen, welche die längerfristigen Wirkungen von atypischer Beschäftigung präzise aufzeigen, also vor allem die Wirkungen auf Karrieren im Lebenslauf und soziale Sicherheit im Alter. Eine der jüngsten Studien für Deutschland kommt zu folgendem zentralen Befund: „Kriterien für soziale Risiken bzw. Prekarität bilden Löhne, die Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung und Beschäftigungsstabilität. Die Panelregressionen bestätigen die Vermutung, dass atypisch Beschäftigte höheren sozialen Risiken als vergleichbare Beschäftigte mit Normalarbeitsverhältnissen ausgesetzt sind. Die deutlichsten Benachteiligungen bestehen einheitlich beim Lohn. Ein größeres Stabilitätsrisiko zeigt sich dagegen nur bei befristet Beschäftigten und Leiharbeitnehmern. Die Schätzergebnisse lassen ferner erkennen, dass der Zugang zur beruflichen Weiterbildung nicht unabhängig von der Dauer der Arbeitszeit ist. Teilzeitbeschäftigte und geringfügig Beschäftigte haben geringere Chancen auf Teilnahme an beruflicher Weiterbildung als Beschäftigte im Normalarbeitsverhältnis. Die Befunde bedeuten aber nicht, dass die Mehrheit atypischer Beschäftigung nach den hier analysierten Merkmalen als prekär bezeichnet werden kann“ (Brehmer/Seifert 2008, S. 16-17).

Der letzte Satz veranlasst allerdings zur Vorsicht. Die Studie untersuchte beispielsweise nicht die Folgen für die soziale Sicherung im Alter oder für die Gesundheit. Während die Vermutung, dass sich atypische Beschäftigung nega-

tiv auf die soziale Sicherung im Alter auswirkt, nahe liegt, scheinen die Folgen atypischer Beschäftigung für Zufriedenheit, Lebensqualität und Gesundheit ambivalent oder stark situationsbedingt zu sein. Noch schärfer als bisher zu prüfen wäre auch, welche Funktionen atypische Beschäftigungsformen in der betrieblichen Arbeitsorganisation wahrnehmen. Sie wären vor allem dann kritisch zu beurteilen, wenn sie zum Lohndumping (etwa bei Zeit- oder Leiharbeit) ausgenutzt werden oder zur Segmentation von Arbeitsmärkten in „Insider“ und „Outsider“ führten (z.B. Ausschluss atypisch Beschäftigter von Weiterbildungsmaßnahmen) oder die tradierte Rollenverteilung zwischen den Geschlechtern (wie etwa bei den deutschen Mini- oder Midijobs) aufrechterhielten oder gar verschärften. In der derzeitigen Krise wird auch drastisch vorgeführt, dass das Risiko der Instabilität für befristet Beschäftigte, insbesondere Beschäftigte in Leih- oder Zeitarbeit, auch ein ganz massives Armutsrisiko darstellen kann, wenn wegen der kurzen Arbeitsverhältnisse keine Ansprüche auf Arbeitslosengeld erworben wurden.

Aus der Beobachtung, dass sowohl „sozialdemokratische“ als auch „liberale“ Wirtschaftssysteme ein hohes Niveau an atypischer Beschäftigung aufweisen, ist zu schließen, dass der Arbeits- und Sozialschutz bei „atypischen“ Arbeitsverhältnissen ganz unterschiedlich ausgeprägt sein kann: Vergleichsweise gut abgesichert scheinen die Dänen und Niederländer zu sein, weniger gut die Briten und Deutschen. Für eine endgültige Beurteilung müssten jedoch die sozialen Sicherungssysteme im Zusammenhang mit atypischer Beschäftigung genauer betrachtet werden.

Dazu liegen teilweise schon informative Studien vor, die zu aktualisieren und systematisch auf alle EU-Mitgliedstaaten auszuweiten wären.³⁵ Handlungsbedarf zur sozialen Absicherung besteht in den meisten Ländern vor allem für Solo-Selbstständige und geringfügig Beschäftigte, die von den staatlichen Versicherungssystemen teilweise gar nicht erfasst oder deutlich schlechter behandelt werden als Beschäftigte im Normalarbeitsverhältnis. Für die nationale Ebene deuten die Erfahrungen der Nachbarländer darauf hin, die Verpflichtung zum Versicherungsschutz auf Arbeitnehmer- wie auf Arbeitgeberseite zu stärken. So haben beispielsweise Frankreich, die Niederlande, die Schweiz, inzwischen auch Dänemark eine fast flächendeckende Einbeziehung der Beschäftigten in betriebliche bzw. branchenspezifische Zusatzversicherungen erreicht. Im Gegensatz zu Deutschland bestehen in diesen Ländern stärker verpflichtende Lösungen, die von gesetzlichen Pflichten bis hin zu allgemeinverbindlichen Tarifverträgen reichen. Auf der EU-Ebene wären verbindliche Vorgaben insbesondere hinsichtlich der sozial- und arbeitsrechtlichen Absicherung der Solo-Selbstständigen notwendig. Für diese gibt es, anderes als bei Teilzeit oder befristeter Beschäftigung, keine rechtsverbindliche EU-Richtlinie.

Schulze Buschoff und Protsch (2008) halten beispielsweise beitragsbezogene Sicherungssysteme mit Geringfügigkeitsgrenzen für wenig geeignet, die mit der

35 Vgl. hierzu vor allem Leschke (2008) und Schulze Buschoff/Protsch (2008).

atypischen Beschäftigung verbundenen spezifischen Risiken (unstete und häufig niedrige Einkommen) abzufedern. Alternativ oder ergänzend dazu könnten Grundsicherungsmodelle weiterentwickelt werden. Staatliche Systeme, deren Grundsicherung auf dem Bürgerstatus basieren (wie etwa nationale Krankenversicherungen oder Volksrenten), erscheinen besser geeignet als beitragsfinanzierte Systeme, Flexibilität und Sicherheit bei atypischen Beschäftigungsverhältnissen in Balance zu bringen.

In der Regel bieten Systeme der Grundsicherung für sich genommen jedoch nur geringen Einkommensschutz im Alter. Im Falle von (eventuell ergänzenden) beitragsfinanzierten Systemen legen unsere Beobachtungen nahe, mit atypischer Beschäftigung – vor allem bei befristeter Beschäftigung – spezifische Risikofonds zu verbinden, beispielsweise durch höhere Beitragssätze für atypische Beschäftigung, durch risikobezogene Beitragssätze für Arbeitgeber oder durch die Pflicht zur Anlage von Fonds zur Erhaltung und Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit. Umgekehrt könnte die Existenz solcher Fonds Beschäftigte im Normalarbeitsverhältnis zum kalkulierten Risiko ermuntern, den Übergang in atypische Beschäftigung zu wagen.³⁶

Das Bild bliebe unvollständig, wenn wir nicht auf einen weiteren wichtigen Zusammenhang hinwiesen. Die Flexibilisierung des Arbeitsmarkts muss nicht unbedingt über eine Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse erfolgen. Externe Flexibilität kann bis zu einem gewissen Grade durch interne Flexibilität substituiert werden, also durch den Einbau flexibler Vertragselemente in das so genannte Normalarbeitsverhältnis. Die Schweden können beispielsweise stolz auf eine nominale Beschäftigungsquote von etwa 74 Prozent hinweisen, womit sie das Lissabon-Ziel von 70 Prozent weit übertroffen haben. Die effektive Beschäftigungsquote, also der Prozentsatz der Menschen, die in einer Woche auch effektiv am Arbeitsplatz sind, beträgt aber nur etwa 64 Prozent. Leider gibt es dazu keine genauen statistischen Informationen zur Erklärung dieser Diskrepanz, die möglichen Faktoren liegen jedoch nahe. Die „guten“ Gründe könnten sein: Trotz eines Normalarbeitsverhältnisses arbeitet ein Teil der Menschen zeitweise nicht, weil sie im Bildungs-, Eltern- oder Pflegeurlaub sind. Die „schlechten“ Gründe wären: Trotz eines Normalarbeitsverhältnisses arbeitet ein Teil der Menschen nicht, weil sie psychisch oder physisch krank sind oder keine Lust zum Arbeiten haben.³⁷ Trifft die Tendenz einer steigenden Diskrepanz

36 Vgl. dazu die Überlegungen zur Einführung eines persönlichen Entwicklungskontos im Rahmen der – zu einer Beschäftigungsversicherung erweiterten – Arbeitslosenversicherung bei Schmid (2008b).

37 Darüber hinaus können auch die nominalen und effektiven Arbeitszeiten innerhalb regulärer Beschäftigung voneinander abweichen. Ein krasses Beispiel ist die in Deutschland praktizierte Altersteilzeit in Blockform: Hier werden zweieinhalb Jahre „Vollzeit“ und zweieinhalb Jahre in „Nullzeit“ gearbeitet. In diesem Zusammenhang ist noch einmal darauf hinzuweisen, dass die von uns verwendeten Daten der Europäischen Arbeitskräfteerhebung (ELFS) auf Selbsteinschätzungen beruhen. Im eben genannten Fall der Altersteilzeit nach dem Blockmodell ist also durchaus denkbar, dass sich die Älteren, solange sie noch Vollzeit

zwischen nominaler und effektiver Beschäftigungsquote zu, dann wäre das in Brüssel anvisierte Vollbeschäftigungsziel von 70 Prozent sogar viel zu bescheiden angesetzt. Langfristig muss die Vollbeschäftigungslatte wohl auf 80 Prozent gelegt werden. Das haben übrigens die Holländer und Schweden in ihren Beschäftigungsprogrammen schon festgeschrieben.

Es gibt also eine Alternative zu atypischen Beschäftigungsverhältnissen, nämlich die Förderung der Binnenbeweglichkeit des Normalarbeitsverhältnisses.³⁸ Arbeitszeitkonten sind ein schon praktiziertes Instrument, das in den letzten Jahren – gerade der Bundesrepublik Deutschland – an Bedeutung gewonnen hat.³⁹ Das Instrument findet jedoch vor allem in Großbetrieben und bei Männern mit vielen Überstunden Anwendung. Auch die derzeit dominierende Nutzung von Langzeitkonten für betriebliche Zwecke untergräbt das Vertrauen in dieses Instrument bei der Belegschaft und fördert nicht die Zeitsouveränität im Lebenslauf, für die das Instrument ebenfalls gedacht war.

Ein neues, alle Beschäftigungsformen umfassendes Arbeitsvertragsrecht könnte segensreich wirken. Auf der einen Seite könnte – parallel zum Ausbau der individuellen Weiterbildungsrechte – auch die Weiterbildung des Arbeitnehmers zur Pflicht werden. Es darf – um nur ein Beispiel zu nennen – nicht sein, dass die Einrichtung einer interaktiven Tafel in der Schule daran scheitert, dass Lehrer nicht mit dieser Technologie umzugehen wissen. Auf der anderen Seite könnte den Arbeitgebern die Pflicht zugemutet werden, angemessene und nachprüfbar Maßnahmen zur Erhaltung und Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit ihrer Belegschaft zu planen und umzusetzen. Betriebsbedingte Kündigungen wären unter solchen Bedingungen unwirksam, wenn der Arbeitnehmer nach Weiterbildungsmaßnahmen auf demselben oder einem anderen Arbeitsplatz weiter beschäftigt werden kann.

Auch die Vorschriften über die Änderung der Arbeitsbedingungen könnten zusammengefasst und erleichtert werden, ohne das gewünschte unbefristete Arbeitsverhältnis zu gefährden. Dabei wäre die Veränderungsbreite auf ein soziales Maß zu begrenzen. Zur Gewährleistung einer gerechten Umsetzung gehören die Verstärkung der Mitbestimmungsrechte und die Revitalisierung der Rolle der Betriebsräte. Die jetzige Offensive von Kurzarbeit und Qualifizierung könnte dazu genutzt werden. Kurz: Ein modernes System der Beschäftigungssicherung bedarf auch einer verhandelten Flexibilität und einer verhandelten Sicherheit, die durch das Arbeitsrecht gestützt wird.⁴⁰

Die Ergebnisse verweisen also auf das große und in den meisten Ländern unausgeschöpfte Potential eines funktionalen Äquivalents zur (oft risikobehaf-

arbeiten, auch als Vollzeitbeschäftigte einschätzen; wenn sie dann in „Null-Teilzeit“ sind, schätzen sie sich möglicherweise schon als „Inaktive“ oder „Rentner“ ein.

38 Zu den möglichen Reaktionen des Arbeitsvertragsrechts auf den Wandel von Erwerbsformen vgl. u.a. die stimulierenden Beiträge von Preis (2008) und Welti (2001).

39 Vgl. hierzu den nationalen wie internationalen Forschungsstand bei Hildebrandt (2007) sowie Wotschack et al. (2008).

40 Ausführlicher hierzu Schmid (2008a, S. 317-322).

teten und Individuen einseitig belastenden) atypischen Beschäftigung; die Flexibilisierung des unbefristeten Arbeitsvertrags in abhängiger Vollzeitbeschäftigung. Geregelter Auszeiten (Sabbaticals) für verschiedene Zwecke wie Kindererziehung, Pflege Älterer oder Kranker, Weiterbildung oder psychische Rekreation würden für den Beschäftigten die relative Sicherheit des unbefristeten Arbeitsvertrags bewahren und gleichzeitig die Variation der Arbeitszeiten entsprechend den variierenden Bedürfnissen im Lebenslauf gewährleisten; auf der Kehrseite müssen die institutionellen Rahmenbedingungen auch für die Unternehmen geschaffen werden, dass sie die entsprechend anfallenden Kosten und Anpassungen der Arbeitsorganisation bewältigen können. Weil ein derartig neues Normalarbeitsverhältnis den Erwartungshorizont für beide Seiten erweitert, kann dies trotz der vermeintlich höheren Kosten langfristig – infolge höherer Motivation, Arbeitszufriedenheit und Loyalität – zu höherer Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit führen.

Literatur

- Arum, R. and W. Mueller (eds.) (2004), *The Re-emergence of Self-Employment - A Comparative Study of Self-Employment Dynamics and Social Inequality*, Princeton and Oxford, Princeton University Press.
- Brehmer, W. und H. Seifert (2008), Sind atypische Beschäftigungsverhältnisse prekär? Eine empirische Analyse sozialer Risiken, in: *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung (ZAF)*, H. 4, S. 1-31.
- Delmar, F. and T. Folta, K. Wennberg (2008), *The Dynamics of Combining Self-Employment and Employment*, Uppsala, IFAU-Working Paper, 2008-23.
- Dietz, M. und G. Müller, M. Trappmann (2009), *Warum Aufstocker trotz Arbeit bedürftig bleiben*, Nürnberg, IAB-Kurzbericht 2/2009.
- Ehrenberg, R. G. and R. S. Smith (2003), *Modern Labor Economics - Theory and Public Policy*, Boston et al, Addison/Wesley, Eighth Edition.
- Franz, W. (2003), *Arbeitsmarktökonomik*, Berlin et al., Springer, 5. Auflage.
- Fuchs, T. (2006), Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht der Erwerbstätigen, in: *Bundesarbeitsblatt*, H. 5, S. 4-11.
- Gash, V. (2008), Preferences or Constraints? Part-time Workers' Transitions in Denmark, France and the United Kingdom, in: *Work, Employment and Society*, 22 (4), 655-674.
- Giesecke, J. und M. Groß (2007), Flexibilisierung durch Befristung - Empirische Ergebnisse zu den Folgen befristeter Beschäftigung, in: Keller, B. und H. Seifert (Hg.), *Atypische Beschäftigung - Flexibilisierung und soziale Risiken*, Berlin, edition sigma, S. 83-105.
- Göggel, K. und J. Gräß, F. Pfeiffer (2007), Selbstständigkeit in Europa 1991-2003: Empirische Evidenz mit Länderdaten, in: *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, 227 (2), 153-167.
- Hildebrandt, E. (Hg.) (2007), *Lebenslaufpolitik im Betrieb. Optionen zur Gestaltung der Lebensarbeitszeit durch Langzeitkonten*, Berlin, edition sigma.
- Houseman, S. and M. Osawa (eds.) (2003), *Nonstandard Work in Developed Economies. Causes and Consequences*, Kalamazoo, Mich.: W.E. Upjohn Institute for Employment Research.
- Kalleberg, A. L. (2009), Precarious Work, Insecure Workers - Employment Relations in Transition, in: *American Sociological Review*, 74 (1), 1-22.
- Keller, B. und H. Seifert (Hg.) (2007), *Atypische Beschäftigung - Flexibilisierung und soziale Risiken*, Berlin, edition sigma.
- Leschke, J. (2008), *Unemployment Insurance and Non-Standard Employment. Four European Countries in Comparison*, Wiesbaden, VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Müller, W. (2008), Schein oder Sein: Bildungsdisparitäten in der europäischen Statistik. Eine Illustration am Beispiel Deutschland, in: *Schmollers Jahrbuch* 128 (4), 511-543.
- OECD (2004), *Employment Protection Regulation and Labour Market Performance*, Chapter 2 in: *OECD Employment Outlook*, S. 61-101.
- Oschmiansky, H. (2007), *Der Wandel der Erwerbsformen und der Beitrag der Hartz-Reformen: Berlin und die Bundesrepublik Deutschland im Vergleich*, Discussion Paper SP I 2007-104, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB).

- Preis, U. (2008), Grünbuch und Flexicurity - Auf dem Weg zu einem modernen Arbeitsrecht?, in: Festschrift für Rolf Birk zum siebzigsten Geburtstag, Tübingen, Mohr, S. 625-642.
- Promberger, M. (2007), Leiharbeit: Flexibilität und Prekarität in der betrieblichen Praxis, in: Keller, B. und H. Seifert (Hg.) (2007), *Atypische Beschäftigung - Flexibilisierung und soziale Risiken*, Berlin, edition sigma, S. 127-144.
- Sachverständigenrat (2008), *Die Finanzkrise meistern - Wachstumskräfte stärken*, Jahrgutachten 2008/09, veröffentlicht am 12.11.2008.
- Schäfer, H. und S. Seyda (2008), Individualisierung: Erosion des Normalarbeitsverhältnisses?, in: Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.), *Die Zukunft der Arbeit in Deutschland: Megatrends, Reformbedarf und Handlungsoptionen*, Köln, 145-172.
- Scharpf, F. W. und V. A. Schmidt (eds.) (2000), *Welfare and Work in the Open Economy. Volume I: From Vulnerability to Competitiveness; Volume II: Diverse Responses to Common Challenges*, Oxford University Press.
- Schmid, G. (2008a), *Full Employment in Europe - Managing Labour Market Transitions and Risks*, Cheltenham (UK) and Northampton, MA (USA), Edward Elgar.
- Schmid, G. (2008b), *Von der Arbeitslosen- zur Beschäftigungsversicherung. Wege zu einer neuen Balance individueller Verantwortung und Solidarität durch eine lebenslauforientierte Arbeitsmarktpolitik*. Bonn: Gutachten für die Friedrich-Ebert-Stiftung (Projekt Zukunft 2020, Gesprächskreis Arbeit und Qualifizierung), 60 S.
- Schulze Buschoff, K., unter Mitarbeit von C. Schmidt (2007), *Neue Selbstständige im europäischen Vergleich*, Düsseldorf, edition der Hans-Böckler-Stiftung 201.
- Schulze Buschoff, K. and P. Protsch (2008), (A-)typical and (in-)secure? Social Protection and "non-standard" Forms of Employment in Europe, in: *International Social Security Review*, 61 (4), 51-73.
- Schömann, K. and R. Rogowski, T. Kruppe (1998), *Labour Market Efficiency in the European Union - Employment Protection and Fixed-term Contracts*, London, Routledge.
- Sciarra, S. and P. Davies, M. Freedland (eds.) (2005), *Employment Policy and the Regulation of Part-Time Work in the European Union: A Comparative Analysis*, Cambridge, Cambridge University Press.
- SEO (Economic Research Amsterdam) (2008), *International Database on Employment & Adaptable Labour (IDEAL)*, Amsterdam, mimeo.
- Smith, A. (1978), *Der Wohlstand der Nationen* (übersetzt von Horst Claus Recktenwald nach der fünften Auflage [1789]), München, Deutscher Taschenbuch Verlag.
- Statistisches Bundesamt (2008), *Atypische Beschäftigung auf dem deutschen Arbeitsmarkt*, Begleitmaterial zum Pressegespräch am 9. September 2008 in Frankfurt am Main.
- Storrie, D. (2002), *Temporary Agency Work in the European Union*, Dublin: Foundation for the Improvement of Living Conditions.
- Strohmeier, R. und V. Tonoyan (2007), *Working Part-Time or Full-Time? On the Impact of Family Context and Institutional Arrangements on Atypical Work: A Cross-National Comparison of Female Self-Employment in Western and Eastern Europe*, in: M. Dowling and J. Schmude (eds.), *Empirical Entrepreneurship in Europe - New Perspectives*, Cheltenham, UK and Northampton, MA, USA, S. 112-134.
- Tálos, E. (ed) (1999), *Atypische Beschäftigung. Internationale Trends und sozialstaatliche Regelungen*, Wien: Manzsche Verlags- und Universitätsbuchhandlung.

- Welti, F. (2001), Wandel der Arbeit und Reform von Sozialstaat und Sozialrecht, in: Sozialer Fortschritt, 50 (3), S. 69-79.
- Wotschack, P. und E. Hildebrandt, F. Scheier (2008), Langzeitkonten – Neue Chancen für eine Gestaltung von Arbeitszeiten und Lebensläufen, in: WSI-Mitteilungen, 61 (11/12), S. 619-626.

Anhang

Länderkürzel

BE	Belgien
BG	Bulgarien*
CZ	Tschechien
DK	Dänemark
DE	Deutschland
EE	Estland
GR	Griechenland
ES	Spanien
FR	Frankreich
IE	Irland
IT	Italien
CY	Zypern*
LV	Lettland
LT	Litauen
LU	Luxemburg*
HU	Ungarn
MT	Malta*
NL	Niederlande
AT	Österreich
PL	Polen
PT	Portugal
RO	Rumänien
SI	Slowenien
SK	Slowakei
FI	Finnland
SE	Schweden
UK	Vereinigtes Königreich

* Diese Länder wurden aufgrund fehlender Daten von den Analysen ausgeschlossen. Zudem sind die Volkswirtschaften von Malta und Zypern wegen ihrer Insellage für einen EU-Vergleich wenig geeignet. Dies trifft auch partiell auf den Kleinstaat Luxemburg zu.

Tabellen

Tab. A1: „Atypische“ Beschäftigung differenziert nach Bildungsgruppen, 2008⁴¹
(atypisch Beschäftigte in Prozent der erwerbsfähigen Bevölkerung, 15-64 J.)

	Niedriges Bildungsniveau	Mittleres Bildungsniveau	Hohes Bildungsniveau
FR	5.3	8.6	5.4
AT	6.1	13.2	3.8
BE	4.9	8.7	7.3
CZ	0.9	10.3	2.2
DE	6.2	15.4	5.6
DK	8.7	9.2	6.6
EE	0.9	4.2	2.0
ES	12.7	6.3	7.3
FI	5.2	11.2	5.4
GR	8.5	6.3	3.6
HU	1.7	6.0	1.5
IE	6.1	7.7	5.6
IT	8.1	9.2	3.8
LT	0.9	6.5	1.7
LV	1.7	5.0	1.4
NL	12.3	18.0	11.9
PL	2.8	15.8	3.4
PT	16.5	3.5	3.4
RO	5.2	5.5	0.2
SE	4.8	15.0	7.8
SL	2.8	10.4	2.6
SK	0.5	7.4	1.3
UK	5.8	11.3	5.3
EU (23 Länder)	6.6	10.7	4.9

Quelle: Eurostat: Arbeitskräfteerhebung; eigene Berechnungen

41 Die Bildungsgruppen wurden auf Grundlage der International Standard Classification of Education (ISCED) 1997 gebildet. Niedriges Bildungsniveau umfasst die ISCED Level 0, 1 (primary education) und 2 (lower secondary education); mittleres Bildungsniveau umfasst die ISCED Level 3 (upper secondary education) und 4 (Post secondary education, non tertiary); hohes Bildungsniveau umfasst Level 5 (tertiary education) und Level 6 (postgraduate education).

Tab. A2: Anteile von Teilzeitbeschäftigung/befristeter Beschäftigung an der Beschäftigung in Wirtschaftszweigen

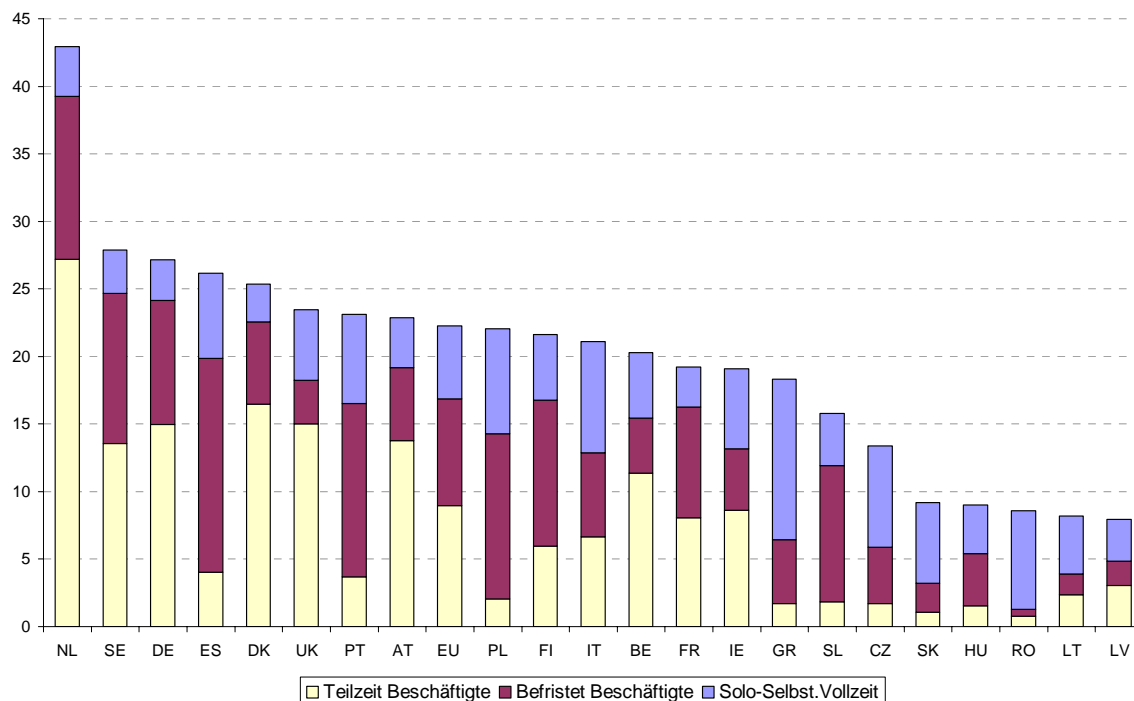
WIRTSCHAFTSZWEIG	Teilzeitbeschäftigung in Prozent der Beschäftigung 2008									Befristete Beschäftigung in Prozent der Beschäftigung 2007								
	DE	NL	DK	FR	IT	UK	CZ	PL*	EU 27	DE	NL	DK	FR	IT	UK	CZ	PL	EU 27
Landwirtschaft etc.	25	42	19	13	12	20	4		25	13	15	6	10	25		6	4	9
Bergbau et.									3							5	10	8
Herstellung von Waren	13	29	11	6	8	9	3		8	11	14	6	12	8	4	7	30	11
Energie-/Wasserversorgung	8	24		12	5	11	3		7	10	17		13	6		4	7	7
Bau	11	16	7	5	5	8	2		6	11	10	9	15	7	3	5	35	16
Handel, Instandhaltung/Reparatur	34	53	34	17	17	39	6		23	12	19	7	10	8	3	6	28	11
Beherbergungs-/Gaststätten	41	69	54	24	27	48	7		29	17	33	7	16	18	7	9	41	19
Verkehr/Nachrichtenübermittlung	19	36	16	9	7	14	3		12	9	17	4	8	8	3	4	17	9
Kreditinstitute/Versicherungen	20	36	13	11	12	15	5		14	7	12		5	4	3	4	14	6
Grundstücks-/Wohnungswesen, Vermietung, unternehmensbezogene Dienstleistungen	30	39	22	16	22	21	10		22	12	16	5	10	8	4	8	27	11
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung	20	32	16	18	7	18	4		14	13	10	7	14	9	6	8	15	12
Erziehung/Unterricht	41	60	26	21	12	40	14		27	19	13	14	19	20	11	10	15	16
Gesundheits-/Sozialwesen	40	78	39	27	21	37	7		32	16	12	12	14	9	5	7	16	13
Sonstige öffentliche/persönliche Dienstleistungen	38	62	35	26	29	35	10		30	16	16	11	21	11	7	8	22	15
Anteil an Gesamtbeschäftigung	27	48	25	17	15	26	5	8	19	13	16	8	13	10	5	7	22	12

* Für PL keine detaillierten Angaben für Teilzeitbeschäftigung verfügbar

Quelle: Eurostat: Arbeitskräfteerhebung; eigene Darstellung

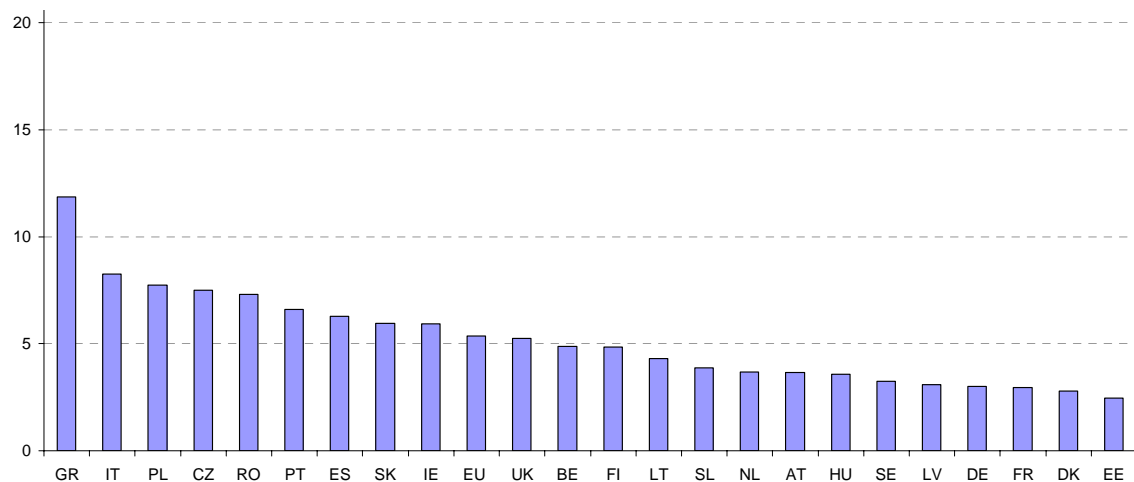
Abbildungen

Abb. A1: „Atypische“ Beschäftigung in Europa 2008, differenziert
(atypisch Beschäftigte in Prozent der erwerbsfähigen Bevölkerung, 15-64 J.)



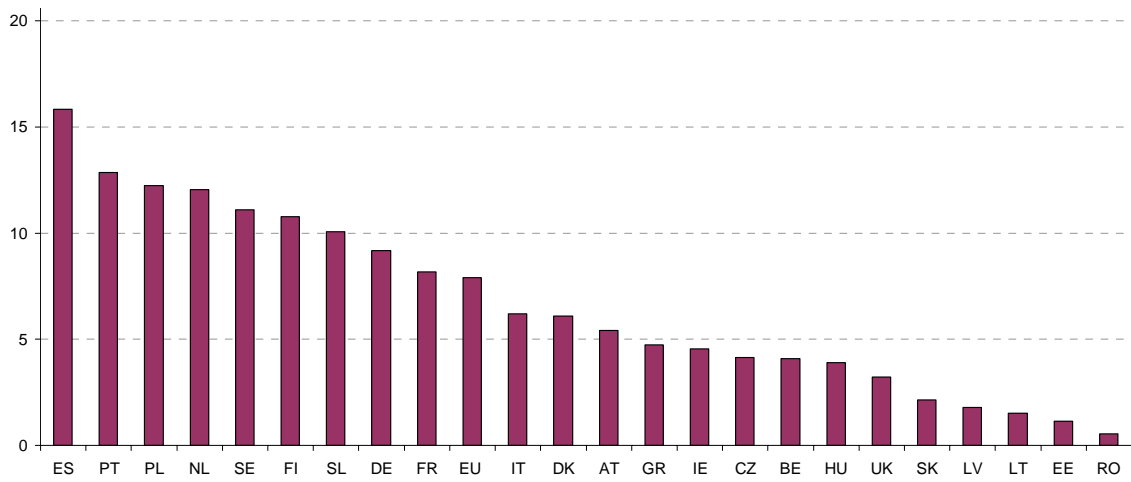
Quelle: Eurostat: Arbeitskräfteerhebung; eigene Berechnungen

Abb. A2: Solo-Selbstständige (vollzeitbeschäftigt) in Prozent der erwerbsfähigen Bevölkerung (15-64 Jahre)



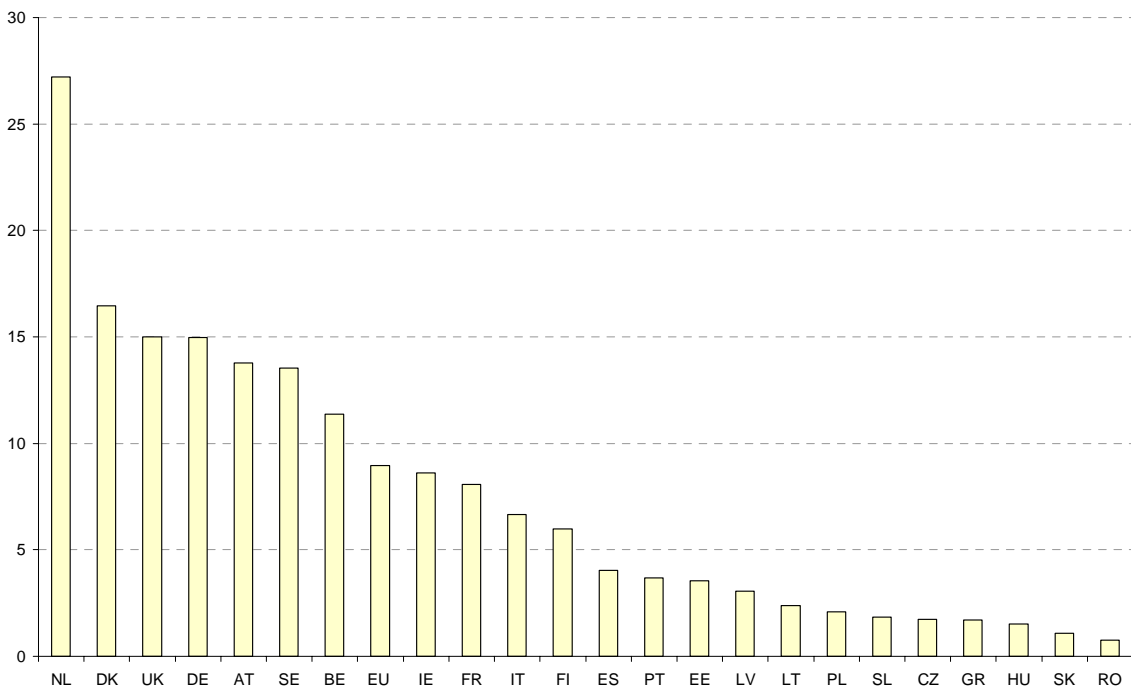
Quelle: Eurostat: Arbeitskräfteerhebung; eigene Berechnungen

Abb. A3: Befristet Beschäftigte in Prozent der erwerbsfähigen Bevölkerung (15-64 Jahre)



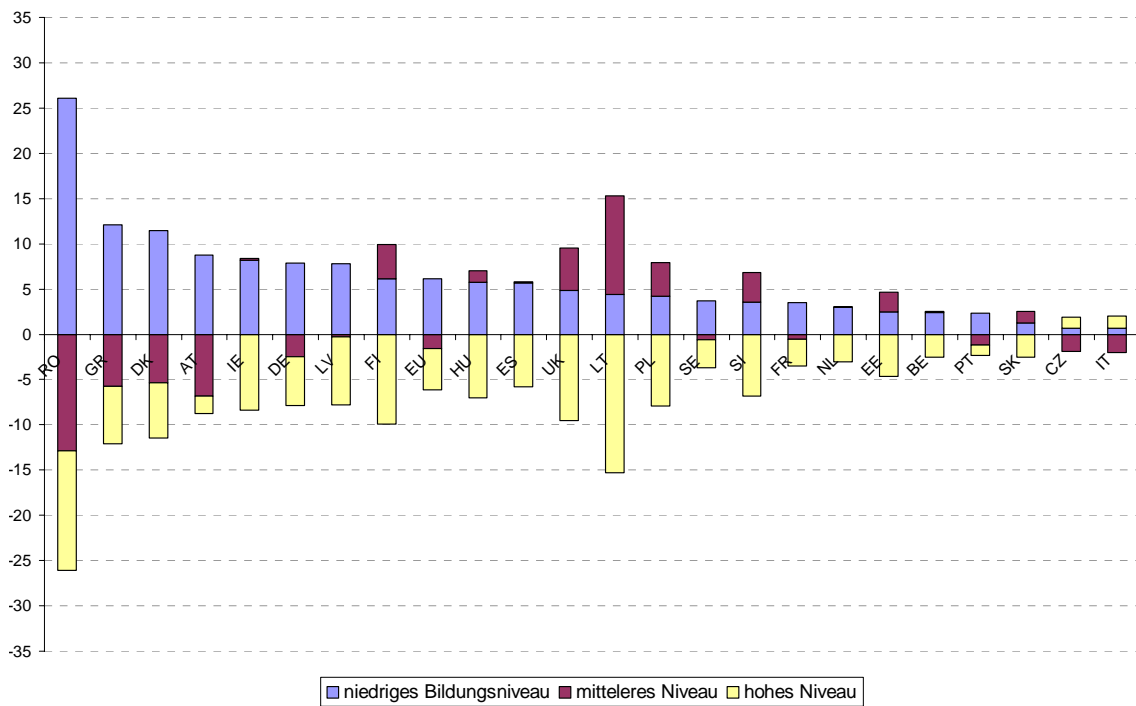
Quelle: Eurostat: Arbeitskräfteerhebung; eigene Berechnungen

Abb. A4: Teilzeitbeschäftigte in Prozent der erwerbsfähigen Bevölkerung (15-64 Jahre)



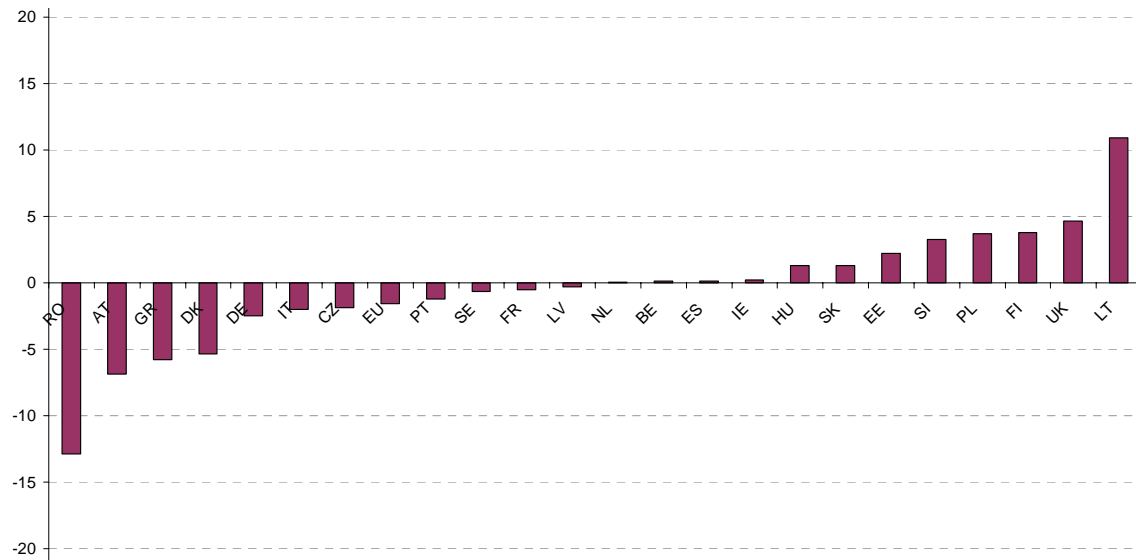
Quelle: Eurostat: Arbeitskräfteerhebung; eigene Berechnungen

Abb. A5: Anteile der Bildungsgruppen an atypischer Beschäftigung und der Beschäftigung insgesamt 2008 – Differenz der Anteile



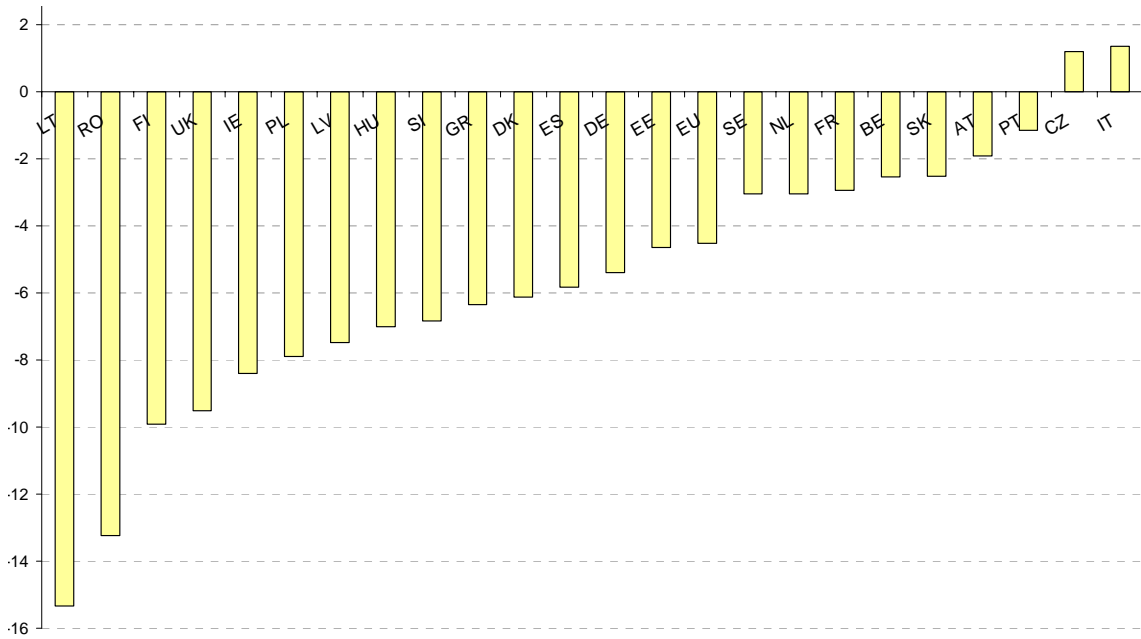
Quelle: Eurostat: Arbeitskräfteerhebung; eigene Berechnungen

Abb. A6: Anteile der mittleren Bildungsgruppe an atypischer Beschäftigung und der Beschäftigung insgesamt 2008 – Differenz der Anteile



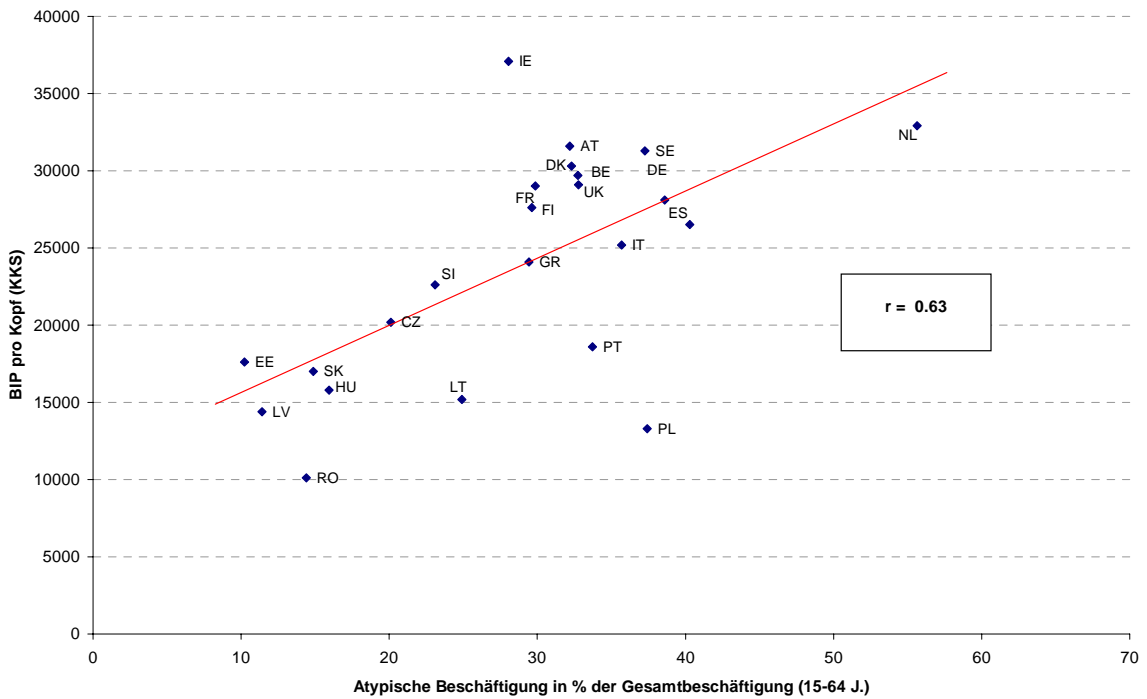
Quelle: Eurostat: Arbeitskräfteerhebung; eigene Berechnungen

Abb. A7: Anteile der höheren Bildungsgruppe an atypischer Beschäftigung und der Beschäftigung insgesamt 2008 – Differenz der Anteile



Quelle: Eurostat: Arbeitskräfteerhebung; eigene Berechnungen

Abb. A8: „Atypische“ Beschäftigung 2008 und Wirtschaftskraft (BIP in Kaufkraftstandards, KKS 2007)



Quelle: Eurostat: Arbeitskräfteerhebung, Annual National Accounts; eigene Berechnungen

Abb. A9: „Atypische“ Beschäftigung 2008 und Wirtschaftskraft (BIP in Kaufkraftstandards, KKS 2007) – Männer –

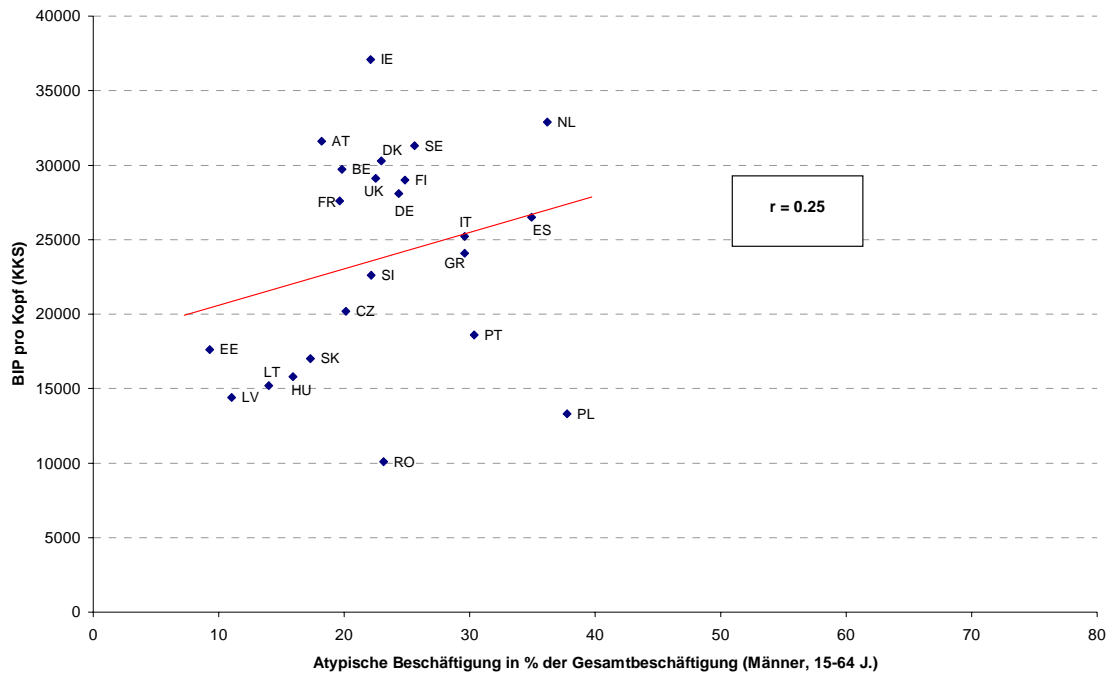
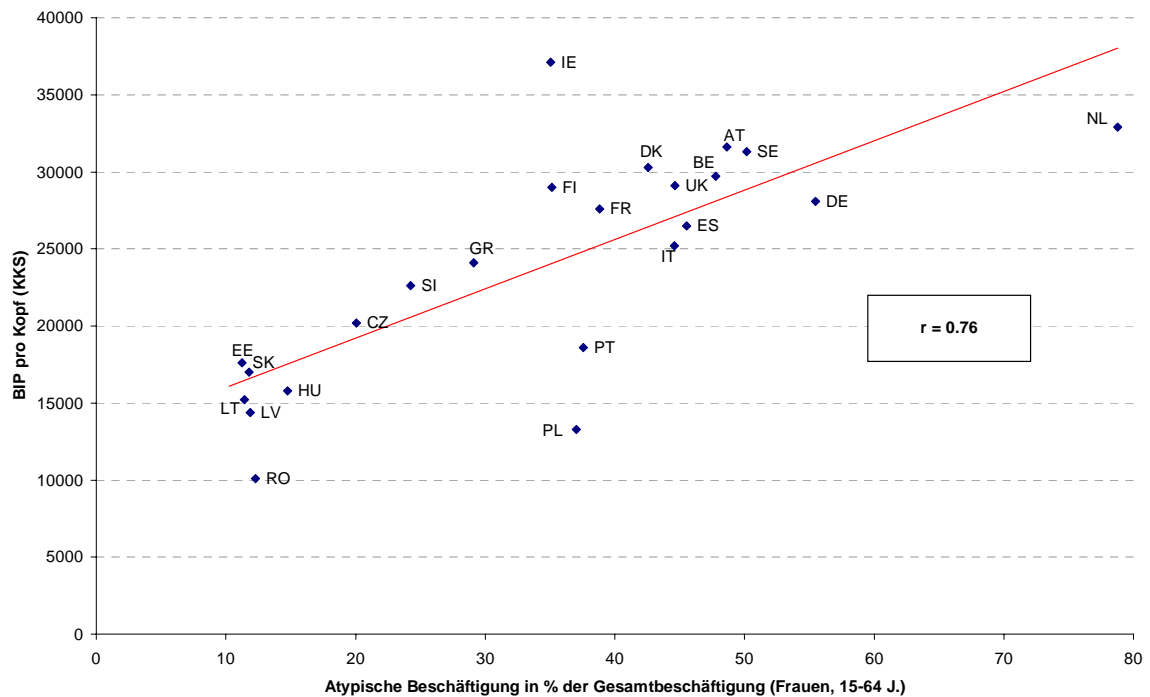
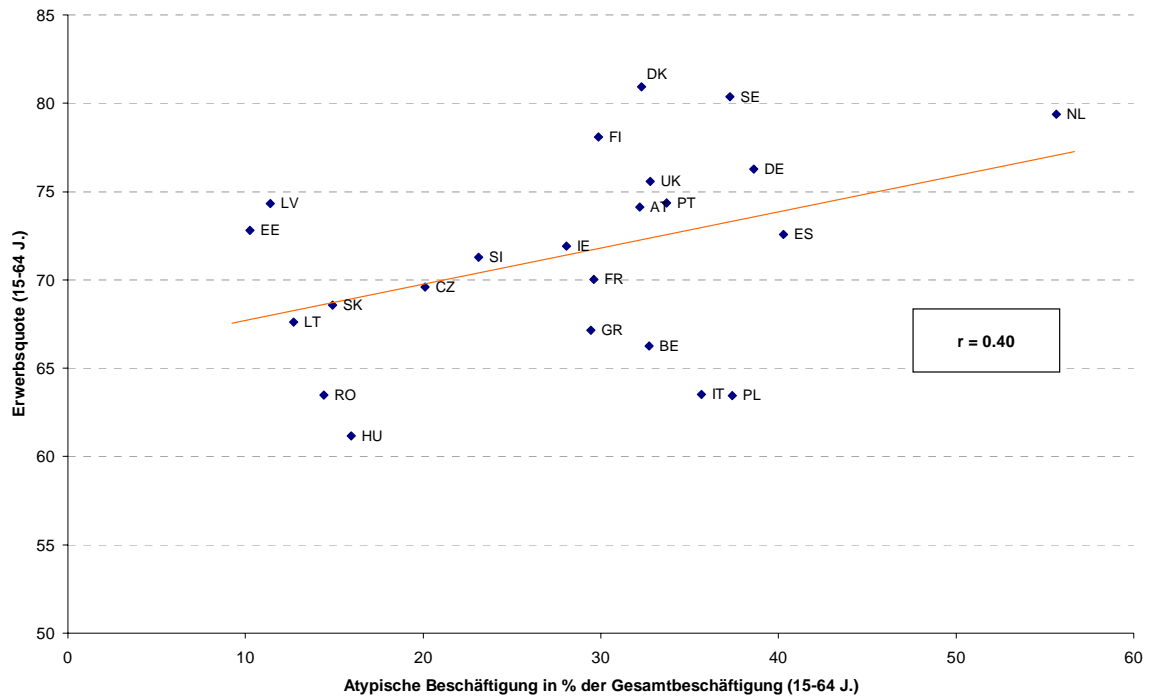


Abb. A10: „Atypische“ Beschäftigung 2008 und Wirtschaftskraft (BIP in Kaufkraftstandards, KKS 2007) – Frauen –



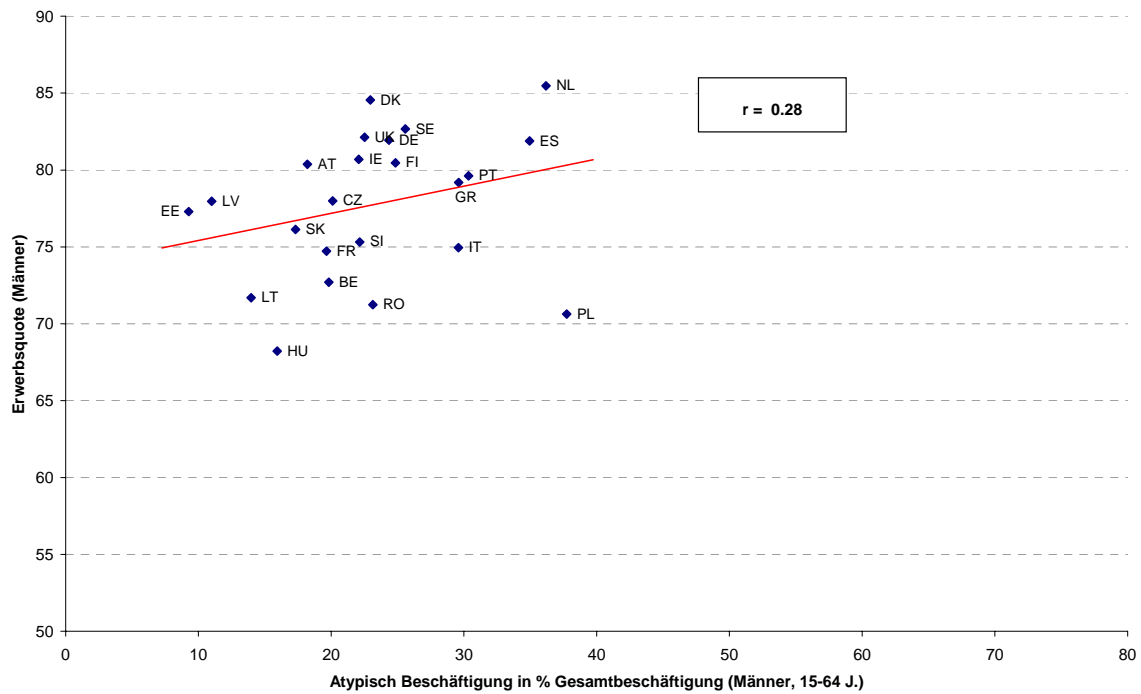
Quelle: für Abb. A9 und A10: Eurostat: Arbeitskräfteerhebung, Annual National Accounts; eigene Berechnungen

Abb. A11: „Atypische“ Beschäftigung und Erwerbsquote 2008



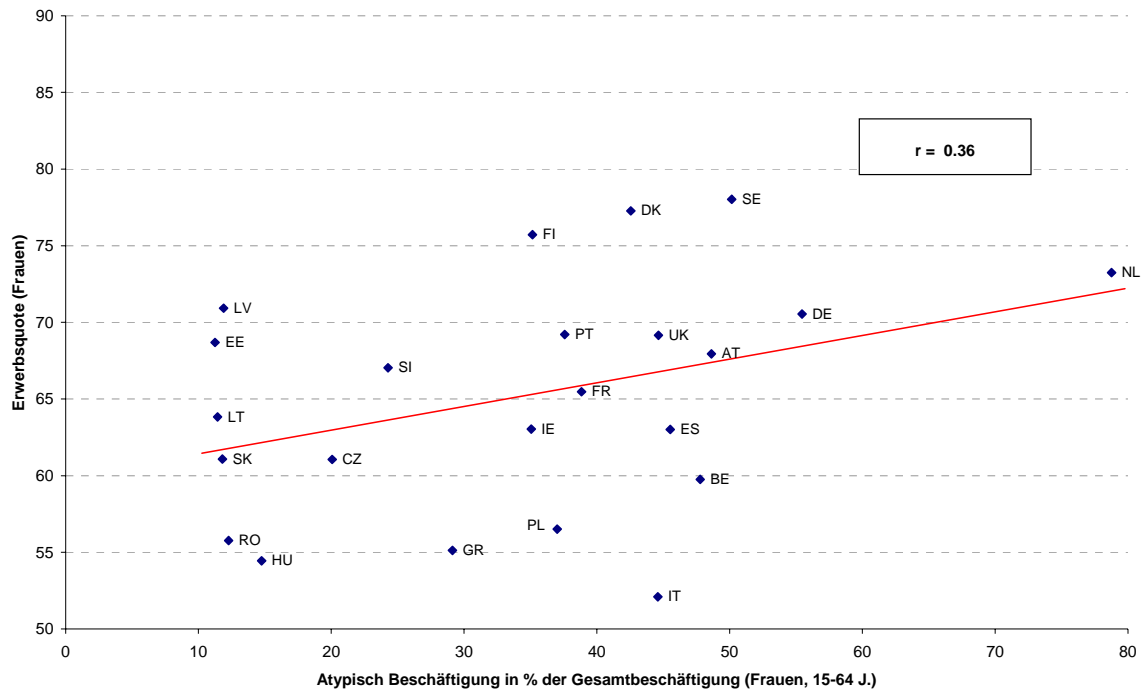
Quelle: Eurostat: Arbeitskräfteerhebung; eigene Berechnungen

Abb. A12: „Atypische“ Beschäftigung und Erwerbsquote 2008 – Männer –



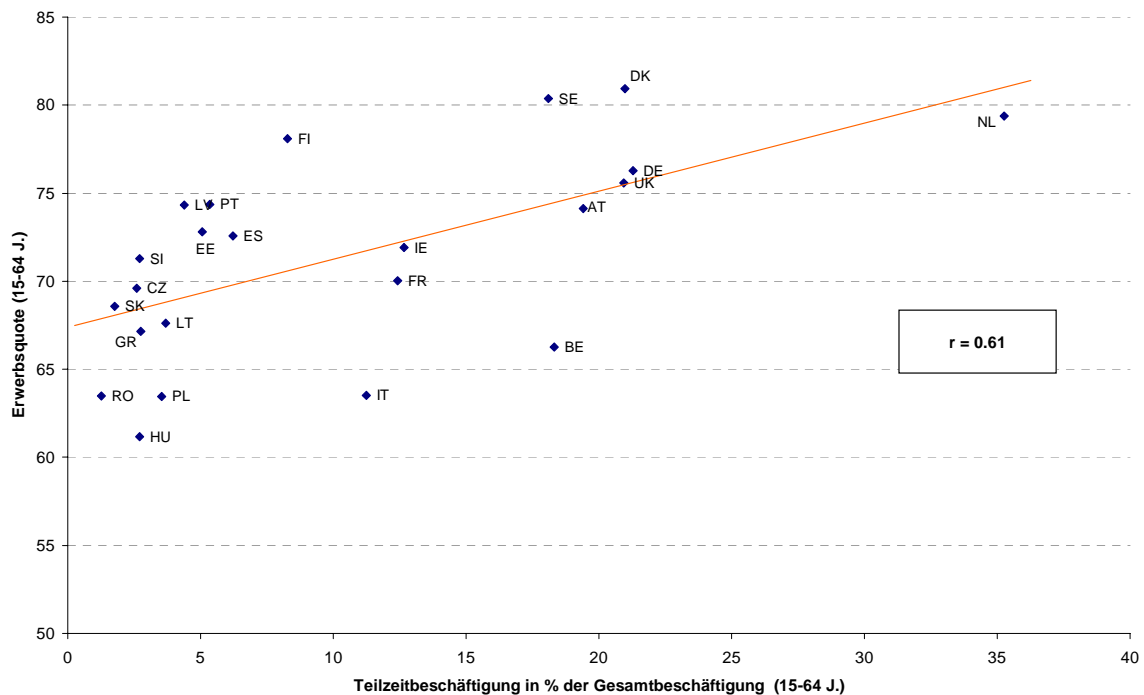
Quelle: Eurostat: Arbeitskräfteerhebung; eigene Berechnungen

Abb. A13: „Atypische“ Beschäftigung und Erwerbsquote 2008 – Frauen –



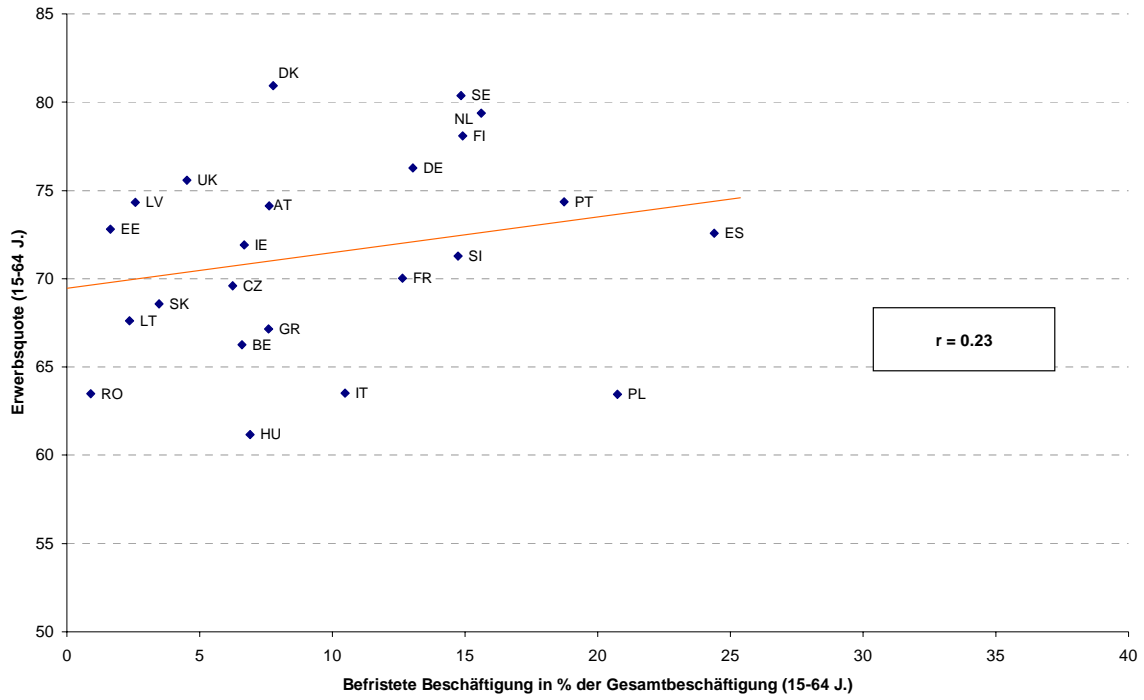
Quelle: Eurostat: Arbeitskräfteerhebung; eigene Berechnungen

Abb. A14: Teilzeitbeschäftigung und Erwerbsquote 2008



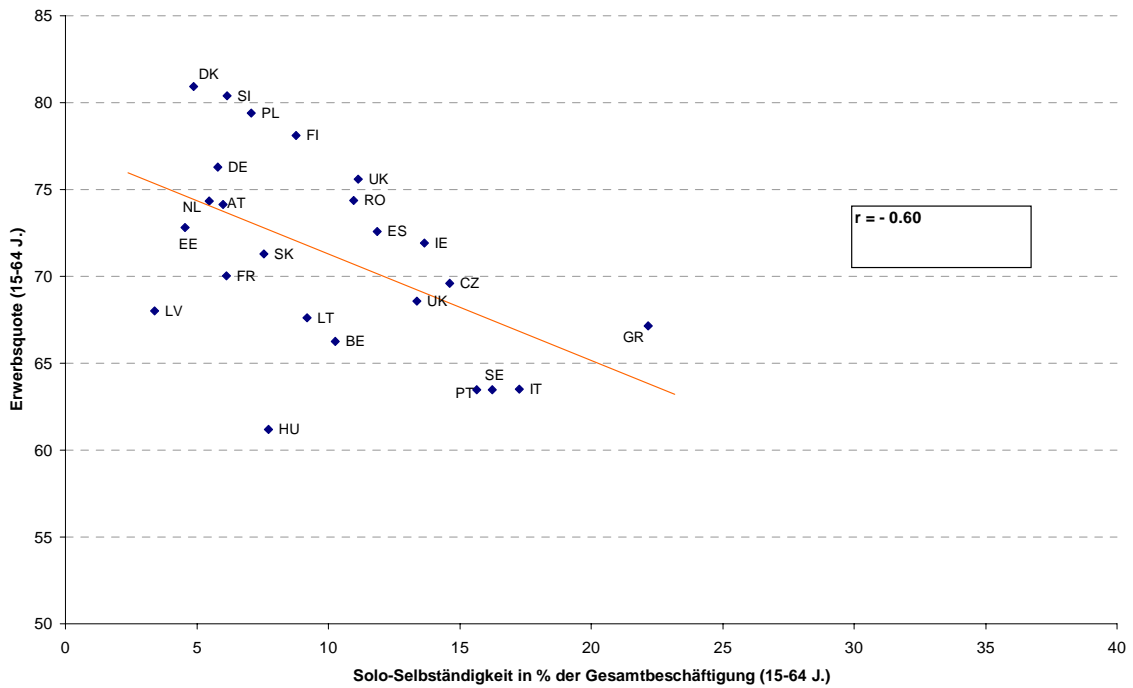
Quelle: Eurostat: Arbeitskräfteerhebung; eigene Berechnungen

Abb. A15: Befristete Beschäftigung und Erwerbsquote 2008



Quelle: Eurostat: Arbeitskräfteerhebung; eigene Berechnungen

Abb. A16: Solo-Selbstständigkeit und Erwerbsquote 2008



Quelle: Eurostat: Arbeitskräfteerhebung; eigene Berechnungen

Bücher der Abteilung „Ausbildung und Arbeitsmarkt“

(nur über den Buchhandel erhältlich)

2009

Solga, Heike; Justin Powell; Peter A. Berger (Hg.) (2009): Soziale Ungleichheit. Klassische Texte zur Sozialstrukturanalyse. Frankfurt am Main: Campus Verlag

2008

Mayer, Karl Ulrich; Heike Solga (Eds.) (2008): Skill Formation – Interdisciplinary and Cross-National Perspectives. New York: Cambridge University Press

Söhn, Janina (2008): Die Entscheidung zur Einbürgerung. Die Bedeutung von Staatsbürgerschaft für AusländerInnen in der Bundesrepublik Deutschland – Analysen zu den 1990er-Jahren. Saarbrücken: VDM Verlag Dr. Müller

2007

Baethge, Martin; Heike Solga; Markus Wieck (2007): Berufsbildung im Umbruch – Signale eines überfälligen Aufbruchs. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung. (auch online verfügbar: <http://library.fes.de/pdf-files/stabsabteilung/04258/studie.pdf>)

Martens Kerstin, Alessandra Rusconi and Kathrin Leuze (eds.) (2007): New Arenas of Educational Governance – The Impact of International Organizations and Markets on Educational Policymaking. Houndmills, Basingstoke: Palgrave

2006

Rusconi, Alessandra (2006): Leaving the Parental Home in Italy and West Germany: Opportunities and Constraints. Aachen: Shaker Verlag

2005

Solga, Heike (2005): Ohne Abschluss in die Bildungsgesellschaft. Die Erwerbschancen gering qualifizierter Personen aus ökonomischer und soziologischer Perspektive. Opladen: Verlag Barbara Budrich

Solga, Heike; Christine Wimbauer (Hg.) (2005): Wenn zwei das Gleiche tun ... – Ideal und Realität sozialer (Un-)Gleichheit in Dual Career Couples. Opladen: Verlag Barbara Budrich

Discussion Papers der Abteilung „Ausbildung und Arbeitsmarkt“

(als Download unter <http://www.wzb.eu/publikation/>
Bestelladresse: Informations- und Kommunikationsreferat,
Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Reichpietschufer 50,
10785 Berlin)

2009

SP I 2009-501

Kathrin Leuze, Alessandra Rusconi, Should I Stay or Should I Go? Gender Differences in Professional Employment, 26 S.

SP I 2009-502

Heike Solga, Lisa Pfahl, *Doing Gender* im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich, 57 S.

SP I 2009-503

Johannes Uhlig, Heike Solga, Jürgen Schupp, Ungleiche Bildungschancen: Welche Rolle spielen *Underachievement* und Persönlichkeitsstruktur dabei?, 33 S.

SP I 2009-504

Martina Dieckhoff, Nadia Steiber, In Search of Gender Differences in Access to Continuing Training: Is there a Gender Training Gap and if yes, why?, 25 S.

SP I 2009-505

Günther Schmid, Paula Protsch, Wandel der Erwerbsformen in Deutschland und Europa, 46 S.

2008

SP I 2008-501

Justin J.W. Powell, Heike Solga, Internationalization of Vocational and Higher Education Systems – A Comparative-Institutional Approach, 49 S.

SP I 2008-502

Anja P. Jakobi, Alessandra Rusconi, Opening of Higher Education? A Lifelong Learning Perspective on the Bologna Process, 32 S.

SP I 2008-503

Janina Söhn, Bildungschancen junger Aussiedler(innen) und anderer Migrant(inn)en der ersten Generation. Ergebnisse des DJI-Jugendsurveys zu den Einwandererkohorten seit Ende der 1980er-Jahre, 37 S.

SP I 2008-504

Lisa Pfahl, Die Legitimation der Sonderschule im Lernbehinderungsdiskurs in Deutschland im 20. Jahrhundert, 42 S.

SP I 2008-505

Alessandra Rusconi, Heike Solga, A Systematic Reflection upon Dual Career Couples, 32 S.

SP I 2008-506

Paula Protsch, Einkommensverluste in Wiederbeschäftigung. Wachsende Unsicherheiten durch Arbeitslosigkeit, 27 S.

SP I 2008-507

Lukas Graf, Applying the Varieties of Capitalism Approach to Higher Education: A Case Study of the Internationalisation Strategies of German and British Universities, 65 S.