Hans Böckler Stiftung

Mitbestimmung · Forschung · Stipendien

EXPERTISE

für die Kommission „Arbeit der Zukunft“

ATYPISCHE BESCHÄFTIGUNG IN DEUTSCHLAND

Ein aktueller Überblick

Gerhard Bäcker und Jutta Schmitz, Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ)

Januar 2016

Inhalt

1. „Normalarbeit“ und atypische Beschäftigung 3

2. Beschäftigungsverhältnisse 8

2.1 Teilzeitbeschäftigung 8

2.1.1 Regelungen 8

2.1.2 Entwicklungstrends und Strukturmerkmale 11

2.1.3 Probleme und Folgewirkungen 17

2.2 Geringfügige Beschäftigung 21

2.2.1 Regelungen 21

2.2.2 Betroffene Personengruppen 23

2.2.3 Strukturmerkmale und Arbeitsbedingungen 28

2.2.4 Probleme und Folgewirkungen 30

2.3 Befristung 35

2.3.1 Regelungen 35

2.3.2 Entwicklungstrends und Strukturmerkmale 37

2.3.3 Probleme und Folgewirkungen 41

2.4 Leiharbeit 45

2.4.1 Regelungen 45

2.4.2 Entwicklungstrends und Strukturmerkmale 49

2.4.3 Probleme und Folgewirkungen 54

2.5 Soloselbstständigkeit 63

2.5.1 Regelungen 63

2.5.2 Entwicklungstrends und Strukturmerkmale 64

2.5.3 Probleme und Folgewirkungen 66

2.6 Werkvertragsbeschäftigung 68

2.6.1 Regelungen 68

2.6.2 Strukturmerkmale 70

2.6.3 Probleme und Folgewirkungen 71

3. Anhang: Daten und Übersichten 73

4. Literatur 87

1. „Normalarbeit“ und atypische Beschäftigung

Im Rahmen der vorliegenden Expertise soll ein aktueller Überblick über die Dimensionen, Strukturen und Probleme atypischer Beschäftigung in Deutschland gegeben werden. Nun ist das Thema „atypische Beschäftigung“ alles andere als neu. Die wissenschaftliche und politische Debatte über die Ausbreitung von Arbeitsverhältnissen, die vom „Normalarbeitsverhältnis“ abweichen, beherrscht die Diskussion über die Zukunft der Erwerbsarbeit seit nunmehr Jahrzehnten (vgl. Mückenberger 1985: 415 ff.; Bosch 1986: 163 ff. – 25 Jahre später: Mückenberger 2010: 403 ff.; Bosch 2011: 219 ff.). Die Zahl der Veröffentlichungen zu diesem Themenbereich und zu den einzelnen Ausprägungen atypischer Beschäftigung ist kaum noch zu übersehen (einen Überblick bieten Keller/Seifert 2013). Ein Kernpunkt der Debatte ist und bleibt die Frage, was unter einem Normalarbeitsverhältnis, das den Referenzrahmen für eine atypische Beschäftigung bildet, zu verstehen ist.

Normativer Begriff: Üblich geworden ist es, Kriterien zu benennen, die erfüllt sein müssen, wenn von einem Normalarbeitsverhältnis die Rede ist:

- ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis
- in Vollzeit
- ohne Befristung
- ein existenzsicherndes, regelmäßiges Einkommen
- der Schutz durch die Systeme der Sozialversicherung
- die direkte Tätigkeit in dem Unternehmen, mit dem das Arbeitsverhältnis besteht

Atypisch sind demnach Teilzeitarbeit, befristete Beschäftigung, Leiharbeit und geringfügige Beschäftigung. Wie ersichtlich wird, ist das Normalarbeitsverhältnis nach diesem Verständnis normativ definiert. Gefragt wird, welchen Maßstäben ein Arbeitsverhältnis entsprechen soll.

Empirischer Begriff: Einen anderen Zugriff auf die Definition vom Normalarbeitsverhältnis erhält man, wenn man nach der empirisch feststellbaren „Normalität“ von Beschäftigung fragt. Danach sind die o.g. Merkmale nicht nur Orientierungspunkte für die Ausgestaltung des Arbeitsmarktes sowie für das Arbeits- und Sozialrecht, sondern haben tatsächlich die weit überwiegende Zahl von Arbeitsverhältnissen geprägt, bevor die Ausbreitung atypischer Arbeitsverhältnisse eingesetzt hat. Allerdings zeigt die empirisch-historische Forschung, dass es die Normalität so nicht gegeben hat: Sie galt nicht für Landarbeiter, Tagelöhner,

Handwerksgesellen und erst recht nicht für Frauen. „Normal“ war das Normalarbeitsverhältnis in den Jahren nach dem zweiten Weltkrieg für Männer in der Industrie und im öffentlichen Dienst.

Spätestens seit den 1980er Jahren hat sich die Struktur der Erwerbsarbeit nachhaltig verändert. Eine Reihe von sich überlappenden Faktoren und Trends, deren jeweilige Bedeutung schwer zu gewichten ist, haben auf der Nachfrage- wie auf der Angebotsseite des Arbeitsmarktes zur Ausbreitung neuer Beschäftigungsformen geführt: Dies zeigt sich im Wandel hin zur Dienstleistungsökonomie und -beschäftigung, in der zunehmenden Frauenerwerbsbeteiligung, der Flexibilisierung der Erstellung von Produkten und Dienstleistungen und der Entwicklung entsprechender personalpolitischer Strategien der Betriebe, der Privatisierung weiter Bereiche des öffentlichen Dienstes, dem steigenden Kostendruck im internationalen Wettbewerb – um nur die wichtigsten Faktoren zu benennen. Die Politik – insbesondere durch die Deregulierungsmaßnahmen im Rahmen der sog. Hartz-Gesetze und der Agenda 2010 – hat die Ausbreitung atypischer Beschäftigung noch zusätzlich befeuert, im engeren Sinne aber nicht verursacht (vgl. Bäcker/Bosch/Weinkopf 2011).

Angesichts der veränderten Struktur der Erwerbsarbeit stellt sich die Frage, „Was ist heute normal an Arbeit“ (Walwei 2015: 224 ff.)? Ist vollzeitige Beschäftigung noch ein entscheidendes Kriterium? Wie soll bei der Abgrenzung der atypischen von den „normalen“ Arbeitsverhältnissen die Teilzeitarbeit eingeordnet werden? Eine sozial abgesicherte vollzeitnahe Teilzeitarbeit in bestimmten Lebenslagen und Phasen des Lebenslaufs ist sicherlich anders zu bewerten als eine dauerhafte Beschäftigung im unteren Stundensegment. Auf der anderen Seite garantiert auch eine Vollzeitarbeit noch keineswegs ein existenzsicherndes Einkommen, wie die Befunde zur Niedriglohnbeschäftigung zeigen. Offen ist, welche Auswirkungen atypische (aber auch reguläre) Beschäftigungsformen auf die Lebens- und Familienplanung, auf die Arbeitsbedingungen, die Zeitgestaltung, die physische und psychische Gesundheit und auf die soziale Teilhabe haben (vgl. u.a. Becker/Engel 2015: 178 ff.; Galais u.a. 2012: 109 ff.; Jürgens 2011: 379 ff. sowie die Beiträge in Eberling u.a. 2004). Ebenfalls offen ist unter welchen Bedingungen eine atypische Beschäftigung zu einer prekären Beschäftigung wird (vgl. Bremer/Seifert 2008: 501ff.). Abhängig ist dies ist im hohen Maße von den Einkommensverhältnissen des Haushaltes, von den Auswirkungen auf die Absicherung beim Eintreten sozialer Risiken und vor allem von der Dauer des Zustandes. Empirische Befunde über die Dynamik der einzelnen atypischen Beschäftigungsformen sind indes rar: Handelt es sich bei der Leiharbeit, bei der Befristung, bei der Teilzeitarbeit und bei der geringfügigen Beschäftigung um dauerhafte Arbeitsverhältnisse, die

den gesamten Erwerbs- und Lebensverlauf prägen oder „nur“ um eher kurzfristige Übergangs- bzw. Zwischenphasen in Richtung Einstieg in oder Ausstieg aus regulärer Beschäftigung?

Das Statistische Bundesamt zählt zu den **Normalarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmern** abhängig Beschäftigte mit einer unbefristeten und voll sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit, die eine wöchentliche Arbeitszeit von über 20 Stunden umfasst und direkt für den Arbeitgeber ausgeführt wird. Nur die „kurze“ Teilzeitarbeit von unter 20 Stunden gilt also hier als atypisch. Für das Jahr 2014, also in einer Zeitpunktanalyse, wird ohne die Arbeitnehmer in langer Teilzeit ein Anteil von 20,9% atypisch Beschäftigten an allen Arbeitnehmern ermittelt (Statistisches Bundesamt 2015a). Dazu zählen befristet Beschäftigte (6,9% aller Kernerwerbstätigen), Teilzeitbeschäftigte mit bis zu 20 Wochenstunden (13,6%), geringfügig Beschäftigte (6,5%) sowie Beschäftigte in Leiharbeit (1,9%)[1].

Auffällig ist, dass in vielen Definitionen und Quantifizierungen der atypischen Beschäftigung die Prekaritätspotenziale „normaler“ Beschäftigung unberücksichtigt bleiben – dies betrifft insbesondere die Niedriglohnbeschäftigung. Auch wird lediglich auf abhängige Beschäftigung Bezug genommen. Mit Rücksicht auf die wachsende Gruppe der selbstständig Beschäftigten ohne weitere Mitarbeiter erscheint dies als zunehmend unzureichend. Die sogenannten **Solo-Selbstständigen** bewegen sich im Grenzbereich zwischen abhängiger und selbstständiger Beschäftigung und weisen zu großen Teilen hoch problematische Arbeits- und Einkommensbedingungen sowie fehlende soziale Absicherung auf.

Die Expertise bezieht deshalb die Solo-Selbstständigen ausdrücklich mit in die Analyse ein. Einbezogen werden ebenfalls **Werkvertragsbeschäftigte**, weil die Entwicklung der letzten Jahre zeigt, dass Werkverträge im zunehmenden Maße als personalpolitisches Flexibilisierungsinstrument eingesetzt werden, um die Regulierung anderer atypischer Beschäftigungsformen (vor allem der Leiharbeit) zu umgehen. Die Missbräuche bei den Werkverträgen sind als besonders hoch einzuschätzen.

Nicht behandelt werden kann hingegen der gesamte Bereich der irregulären, illegalen Erwerbsarbeit, über den naturgemäß keine amtlichen Daten vorliegen. Hier handelt es sich aber nicht um einen kleinen Randbereich: Allein im Bereich der **pflegerischen und hauswirtschaftlichen Versorgung kann von bis zu 0,8 Mio. inländischen und ausländischen Beschäftigten ausgegangen werden, die zum Teil unter er-**

[1] Zu beachten ist, dass die Formen der atypischen Beschäftigung nicht überschneidungsfrei sind. Jemand, der zum Beispiel befristetet tätig ist, kann diese Beschäftigung gleichzeitig in Teilzeit ausüben und/oder geringfügig entlohnt bekommen.

bärmlichen Einkommens- und Arbeitsbedingungen zu leiden haben (vgl. Böning 2015). Es gehört nicht viel Phantasie dazu, sich vorzustellen, dass die hohe Zuwanderung von Flüchtlingen dieses Problem noch verschärfen wird. Ebenfalls nur randseitig behandelt werden die Auswirkungen transnationaler Arbeitsmärkte, insbesondere hinsichtlich der Arbeitnehmerentsendung in der EU (Wagner 2015; Wagner/Hassel 2015). Dies hätte den Rahmen der Expertise gesprengt.

Arbeitsmarktpolitische Diskussion

In der arbeitsmarktpolitischen Diskussion spielt für lange Zeit die Frage eine entscheidende Rolle, ob die Zuwächse der atypischen Beschäftigung zu Lasten der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigung gehen – also ob die atypischen Arbeitsverhältnisse die Normalarbeitsverhältnisse verdrängen (vgl. Knuth 2014; Horn/Herzog-Stein 2013: 151 ff.; Hohendanner/Walwei 2013: 239 ff.). Aus den empirischen Daten ergibt sich kein einheitlicher Befund, da dem Rückgang der versicherungspflichtigen Beschäftigung zwischen 2000 und 2005 ein deutlicher Wiederanstieg folgt, der bis heute anhält. Der Wiederanstieg versicherungspflichtiger Beschäftigung und – wenn auch nur schwach – der Vollzeitbeschäftigung widerlegt allerdings noch nicht die Verdrängungsthese. Es kann argumentiert werden, dass ohne die Ausweitung der atypischen Beschäftigung der Zuwachs noch stärker ausgefallen wäre. Insofern signalisiert auch die Diagnose des Statistischen Bundesamtes, nach der der Anteil der atypischen Beschäftigten seit 2012 rückgängig ist, noch keine Entwarnung.

Aufgabe dieser Expertise ist es nicht, in die aktuelle politische Diskussion über die Re-Regulierung von Beschäftigungsverhältnissen und die Eindämmung von Missbräuchen einzugreifen und Empfehlungen vorzulegen. Insofern wird auch der Gesetzentwurf aus dem Bundesarbeitsministerium zur Begrenzung der Leiharbeit – und indirekt auch zur Bekämpfung von Missbräuchen bei Werkverträgen – nicht kommentiert. Mit dem Blick allein auf atypische Beschäftigungsverhältnisse wird die Debatte stark verengt und ein nicht unerheblicher Teil dringender arbeitsmarktbezogener Problemlagen und Entwicklungen bleibt ausgeklammert. Es wird vor allem Aufgabe der Gewerkschaften sein, in der Auseinandersetzung über die „Arbeit der Zukunft“ Modelle eines neuen Normalarbeitsverhältnisses (Bosch 2015: 491 f.) zu entwickeln und durchzusetzen, das für Frauen und Männer Gültigkeit beansprucht, den unterschiedlichen Lebensentwürfen der Beschäftigten entspricht und flexible, lebensphasengerechte Arbeitszeiten mit beruflicher Weiterentwicklung und sozialer Absicherung verbindet.

Europäische Einordnung

Die im Folgenden besprochenen Beschäftigungsformen werden – soweit möglich – in den europäischen Bestand bzw. die europäische Entwicklung eingeordnet. Allerdings erfolgt diese Einordnung lediglich auf **empirischer Basis**, so dass der Analysegehalt begrenzt bleibt. Um die Befunde systematisch miteinander vergleichen zu können wäre eine Sichtweise notwendig, bei der die institutionellen Rahmenbedingungen der Beschäftigungsformen genauso wie die wohlfahrtsstaatlichen Kontexte systematisch aufgearbeitet werden. Einschlägige Forschungsprojekte verweisen auch darauf, dass eine Bewertung der europäischen Entwicklung nur dann möglich ist, wenn erstens analysiert wird, ob die Verbreitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse Normalarbeit substituiert, oder parallel zu einem allgemeinen Beschäftigungszuwachs verläuft. Dabei ist zweitens relevant, ob sich die Entwicklung gleichmäßig über alle Bevölkerungsgruppen verteilt, oder einzelne Personenkreise wie Frauen, ältere oder jüngere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besonders betroffen sind. Drittens kommt es darauf an, wie die Arbeitsverhältnisse wohlfahrtsstaatlich abgesichert sind, welche Mechanismen also bei Arbeitslosigkeit, Krankheit oder Erwerbsunfähigkeit greifen (vgl. Allmendiger et al 2012: 2). Insofern sind europäische Vergleiche äußerst komplex. Im Rahmen der vorliegenden Expertise kann aus diesem Grund nur auf vertiefende Forschungsarbeiten verwiesen werden (siehe Allmendiger et al 2013; Kümmerling 2013; Schmeißer et al 2012; Schulze-Buschoff/Protsch 2008 u.v.m.).

2. Beschäftigungsverhältnisse

2.1 Teilzeitbeschäftigung

2.1.1 Regelungen

Mit Teilzeitarbeit lassen sich alle Arbeitsverhältnisse bezeichnen, die eine Arbeitszeit unterhalb der regelmäßigen betrieblichen oder tariflichen Arbeitszeit aufweisen. Teilzeitbeschäftigt sind – wie es im Teilzeit- und Befristungsgesetz heißt – „Arbeitnehmer, deren regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer." Wenn die regelmäßige Wochenarbeitszeit von Vollzeitkräften betriebsüblich bei 40 Stunden liegt, könnte man also schon eine Wochenarbeitszeit von 39 Stunden als Teilzeitbeschäftigung bezeichnen. Ist in einem anderen Betrieb bzw. in einem anderen Tarifgebiet die 35-Stunden-Woche vereinbart, so gilt hingegen die Arbeitszeit von 35 Stunden als Vollzeit. Diese umfassende gesetzliche Definition verdeckt allerdings die Heterogenität von Teilzeit und den jeweiligen Beschäftigungsformen. Deswegen ist es erforderlich, zwischen einzelnen Typen und Ausprägungen von Teilzeitarbeit zu unterscheiden:

- **„Vollzeitnahe Teilzeitarbeit"** weicht nur um wenige Wochenstunden von der Vollzeitarbeit ab (z.B. bei sog. 3/4- oder 4/5 Stellen); offen bleibt dabei, ob eine Arbeitszeit an der Grenze zur Vollzeitarbeit (z.B. 38 Stunden) überhaupt als Teilzeitarbeit zu verstehen ist.
- Von **„kurzer Teilzeitarbeit"** lässt sich ausgehen, wenn die Arbeitszeiten weniger als die Hälfte der Vollzeit betragen (z.B. 20 oder 15 Wochenstunden).
- Liegt der Verdienst bei einer „kurzen Teilzeit" bei nur 450 € im Monat oder weniger, handelt es sich um ein **geringfügiges Beschäftigungsverhältnis**, das im Unterschied zur „regulären" Teilzeit weder der Beitrags- noch der Steuerpflicht unterliegt.
- Zu der **„regulären" Teilzeitarbeit** zählen auch die Beamtinnen und Beamte in Teilzeit auf der Basis der Sonderregelungen des Beamtenrechts.
- Teilzeitarbeit kann eine **zwischenzeitliche Unterbrechung** der Vollzeitarbeit sein – z.B. nach der Geburt von Kindern – oder eine Übergangphase in eine Vollzeitbeschäftigung am Berufsbeginn bzw. in den Ruhestand am Berufsende. Sie kann aber auch eine **eigenständige Erwerbsform** sein, die langfristig ausgeübt wird.
- Eine temporäre Verkürzung der Vollzeitarbeit für ganze Betriebe oder Betriebsteile, die dazu dient, konjunkturelle Auftrags- und Produktionseinbrüche abzufedern und Beschäftigung zu sichern, so in Form von **Kurzarbeit** oder im Rahmen tariflicher Regelungen, ist anders zu

bewerten als eine **individuell vereinbarte regelmäßige Teilzeitarbeit**.

- Zwar ist Teilzeitarbeit allein durch die Dauer der Arbeitszeit von Vollzeitarbeit abgegrenzt, aber Teilzeitarbeit ist im besonderen Maße durch **Arbeitszeiten** geprägt, **die in ihrer Lage und Verteilung flexibel** sind. Zu finden sind nicht nur die klassischen Halbtagsarbeiten (vor- oder nachmittags), sondern auch Variationen der Lage der Arbeitszeit (Schichtarbeit, Nacht-, Wochenend- oder Feiertagsarbeit) sowie der Verteilung der Arbeitszeit (während des Tages, der Woche, des Monats bis hin zu Arbeitszeiten „auf Abruf“).

Teilzeitarbeit wird zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten einzelvertraglich vereinbart. Grundsätzlich gelten für Teilzeitbeschäftigte, und zwar auch für Teilzeitbeschäftigte im Bereich der geringfügigen Beschäftigung, dieselben arbeitsrechtlichen Gesetzesvorschriften wie für Vollzeitbeschäftigte. Darüber hinaus ist im Teilzeit- und Befristungsgesetz ausdrücklich geregelt, dass der Arbeitgeber teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht wegen der Teilzeitarbeit anders behandeln darf, es sei denn, dass sachliche Gründe eine solche Ungleichbehandlung rechtfertigen (Diskriminierungsverbot).

Einen **Rechtsanspruch auf eine Reduzierung** der individuellen Arbeitszeit gibt es seit 2001 mit dem **Teilzeit- und Befristungsgesetz**. Die Regelung gilt für Personen, deren Arbeitsverhältnis bei einer Arbeitgeberin oder einem Arbeitgeber länger als sechs Monate besteht und die in einem Betrieb arbeiten, in dem in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt sind. Abgelehnt werden kann ein Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit von der Arbeitgeberin oder vom Arbeitgeber nur, wenn betriebliche Gründe dem entgegenstehen. Solche Gründe sind z.B. eine wesentliche Beeinträchtigung der Organisation, des Arbeitsablaufs oder der Sicherheit im Betrieb. Die Ablehnungsgründe können tarifvertraglich konkretisiert werden.

Einen **Anspruch auf Rückkehr auf einen Vollzeitarbeitsplatz gibt es hingegen nicht**. Teilzeitbeschäftigte mit einem Wunsch nach Ausweitung von Arbeitszeiten sollen gegenüber Neueinstellungen lediglich vorrangig berücksichtigt werden (zu den tariflichen Regelungen vgl. Absenger 2014: 19 ff.).

Für einzelne Beschäftigtengruppen bzw. Lebensphasen gelten spezielle Teilzeitregelungen:

- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in **Elternzeit** können bis zu 30 Stunden pro Woche in Teilzeit weiter arbeiten. Wird diese Grenze überschritten, verfällt der Anspruch auf die Zahlung von Elterngeld. In Unternehmen mit mehr als 15 Beschäftigten besteht ein Anspruch auf

Teilzeitarbeit für mindestens zwei Monate oder mehr, wenn keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen und die Beschäftigung mindestens sechs Monate ohne Unterbrechung bestand. Auf eine wöchentliche Arbeitszeit von weniger als 15 Stunden haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer keinen Anspruch. In Unternehmen mit bis zu 15 Beschäftigten müssen sich die Eltern mit dem Arbeitgeber über die Teilzeit einigen. Ist die Elternzeit beendet, müssen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dem Arbeitgeber wieder in Vollzeit zur Verfügung stehen. Ein Anspruch auf Verlängerung besteht nicht.

- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in **Pflegezeit** haben nach dem Pflegezeitgesetz den Anspruch auf Voll- oder Teilfreistellung von bis zu sechs Monaten – begrenzt auf Arbeitgeber mit mehr als 15 Beschäftigten. Auch auf die "Familienpflegezeit" besteht ein Anspruch auf eine Teilfreistellung von bis zu 24 Monaten. Die verbleibende wöchentliche Arbeitszeit muss mindestens 15 Stunden betragen. Der Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit besteht aber nur gegenüber Arbeitgebern mit mindestens 25 Beschäftigten. Einen direkten mit dem Elterngeld vergleichbaren Lohnausgleich gibt es nicht, die Betroffenen können aber zinsloses Darlehen erhalten.
- **Altersteilzeit** ermöglicht es den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ab dem 55. Lebensjahr ihre Arbeitszeit zu halbieren, wenn die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber zustimmt. In der Praxis wird die Inanspruchnahme durch einzelne Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen geregelt, die auch Lohnaufstockungen vorsehen, um den Einkommensverlust zu begrenzen. Bis Ende 2009 wurden die Arbeitgeber durch Zuschüsse der Bundesagentur für Arbeit (BA) gefördert.[2]
- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die wegen Krankheit oder Behinderung auf nicht absehbare Zeit zwar noch mindestens drei, aber nicht mehr mindestens sechs Stunden täglich arbeiten können, haben Anspruch auf eine Rente wegen **teilweiser Erwerbsminderung**. Diese Rente ist halb so hoch wie die Rente wegen voller Erwerbsminderung. Einen Rechtsanspruch auf einen Teilzeitarbeitsplatz gibt es nicht; gilt der Teilzeitarbeitsmarkt als „verschlossen“, so wird eine volle Erwerbsminderungsrente gezahlt.
- Versicherte, die mit Erreichen der Altersgrenze noch begrenzt weiterarbeiten, können statt einer Vollrente eine **Teilrente** (ein Drittel, zwei

2 Entgegen dem Namen „Teilzeit“ wurde und wird diese Regelung überwiegend nicht in Form einer halbierten täglichen, wöchentlichen oder monatlichen Arbeitszeit praktiziert, sondern in Form eines Blockmodells: In der sog. Aktiv-bzw. Arbeitsphase wird vollzeitig gearbeitet und in der anschließenden Passiv- bzw. Freistellungsphase wird die Arbeitszeit auf Null reduziert (vgl. Fröhler/Fehmel/Klammer 2013: 195ff.).

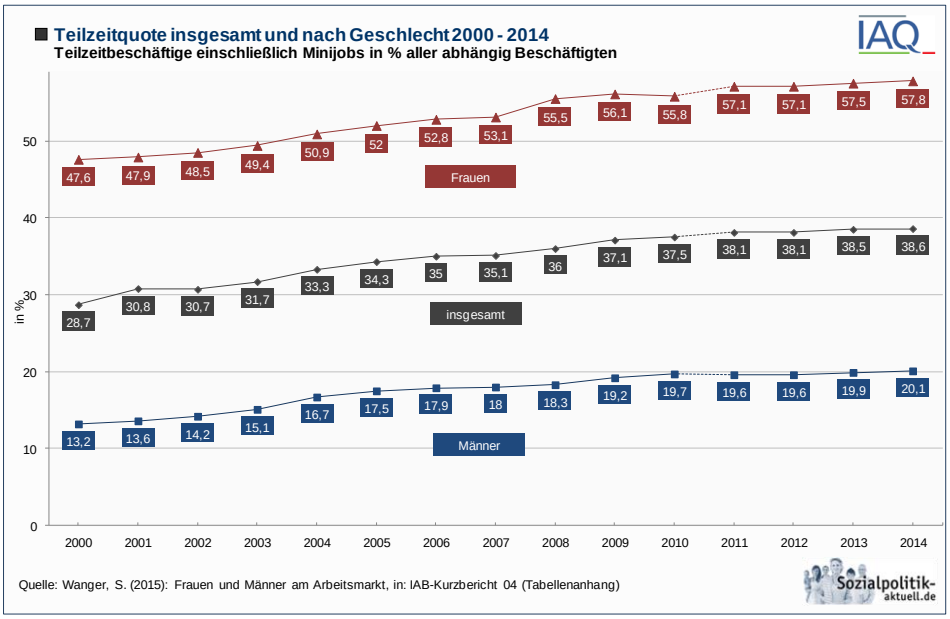
Drittel oder die Hälfte der Vollrente) beziehen. Die Höhe der Teilrente hängt von der Höhe des erzielten Einkommens ab, nicht direkt von der Arbeitszeit. Auch hier gibt es keinen Rechtsanspruch auf einen Arbeitsplatz.

2.1.2 Entwicklungstrends und Strukturmerkmale

Teilzeitquoten und Frauenerwerbsbeteiligung

Die Teilzeitbeschäftigung in Deutschland – gemeint sind alle abhängig Erwerbstätigen mit einer normalen Wochenarbeitszeit von höchstens 35 Stunden – hat in den vergangenen Jahren und Jahrzehnten beträchtlich zugenommen. Im Jahr 2014 waren nach der IAB-Arbeitszeitrechnung mit 14,8 Mio. Teilzeitbeschäftigten so viele abhängig Erwerbstätige (einschließlich Beamte und geringfügig Beschäftigte) wie noch nie in einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis. Der Anteil der Frauen in Teilzeitbeschäftigung (Teilzeitquote) lag bei 57,8%, der der Männer bei 20,1%; gegenüber 47,6% bzw. 13,2% im Jahr 2000 (Wanger 2015: 2) (siehe Abbildung 1).

Abbildung 1: Teilzeitquoten insgesamt und nach Geschlecht 2000-2014 (IAB)



Teilzeitarbeit ist und bleibt damit eine Domäne von Frauen und ist alles andere als eine „atypische“ Beschäftigung. **Für Frauen ist Teilzeitarbeit das „Normalarbeitsverhältnis“.**

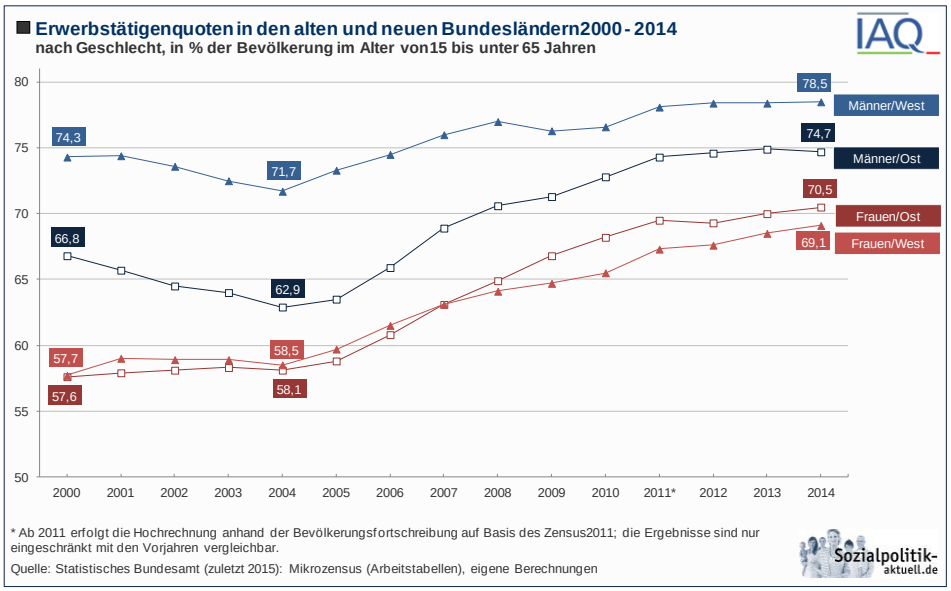
Auch aus den Daten des Mikrozensus, die allerdings die geringfügige Beschäftigung unzureichend berücksichtigen[3], lässt sich die zunehmende Entwicklung der Teilzeitquoten erkennen. Seit vielen Jahren steigen die Quoten bei den Frauen und auch bei den Männern (hier aber langsamer) an. Bei den Frauen errechnet sich zwischen 2000 (38,3%) und 2014 (47,6%) ein Zuwachs um 9,3 Prozentpunkte und bei den Männern um 5,6 Prozentpunkte (2000: 4,8%; 2014: 10,4%) (siehe Anhang). Verglichen mit den Teilzeitquoten der Frauen in den übrigen EU-Ländern zählt Deutschland zu den absoluten Spitzenreitern und rangiert auf dem zweiten Platz. Nur in den Niederlanden fällt die Teilzeitquote der Frauen noch deutlicher aus und liegt bei 76,9% im Jahr 2014 (siehe Anhang).

Im Gegensatz zu der Zunahme von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen entwickeln sich die Vollzeitanteile entsprechend rückläufig. **Gleichzeitig wird die Vollzeit-Teilzeitspanne zwischen Männern und Frauen größer.** Durch die starke Frauendominanz bei der Teilzeitarbeit haben sich im Ergebnis die durchschnittlichen Arbeitszeiten von Frauen und Männern nicht angenähert, sondern eher auseinanderentwickelt (Kümmerling/Postels/Slomka 2015: 4). Die kräftige Zunahme der Erwerbsbeteiligung von Frauen in Deutschland[4] basiert auf Teilzeitarbeit. Zwischen 2000 und 2014 ist die Frauenerwerbstätigenquote im Osten von 57,7 auf 69,1% und im Westen von 57,6 auf 70,5% angestiegen (siehe Abbildung 2).

3 Die Daten des Mikrozensus zur Teilzeitarbeit umfassen neben den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen auch die Beamten und die geringfügig Beschäftigten. Da die Minijobs aber deutlich untererfasst sind (Körner u.a. 2011), fallen die Teilzeitquoten niedriger als bei der IAB-Arbeitszeitrechnung aus.

4 Immer noch lassen sich markante Abweichungen zwischen den alten und neuen Bundesländern feststellen (vgl. Holst/Wieber 2014; Kümmerling/Postels/Slomka 2015).

Abbildung 2: Erwerbstätigenquoten in den alten und neuen Bundesländern 2000-2014



Allerdings erfolgt dies allein durch Teilzeitbeschäftigung (+ 2,5 Mio.), bei einem gleichzeitigen Rückgang der Vollzeitbeschäftigung (- 0,8 Mio.). Das Arbeitsvolumen von Frauen (Produkt aus Beschäftigtenzahl und durchschnittlicher Jahresarbeitszeit) ist deshalb weitgehend konstant geblieben: Die Arbeitszeitgesamtrechnung des IAB weist 19.285 Mio. Stunden im Jahr 2000 und 20.213 Mio. Stunden im Jahr 2014 aus – verbunden mit einem leichten Anstieg des Anteilswerts der Frauen am Arbeitsvolumen von 39,8% auf 40,8% (Wanger 2015: Tabellenanhang). **Das Arbeitsvolumen ist innerhalb der Gruppe der Frauen also umverteilt worden**: In früheren Jahren waren weniger Frauen, diese aber mit durchschnittlich längeren Arbeitszeiten erwerbstätig, heute sind die Arbeitszeiten innerhalb der Gruppe der Frauen sehr unterschiedlich und im Durchschnitt kürzer.

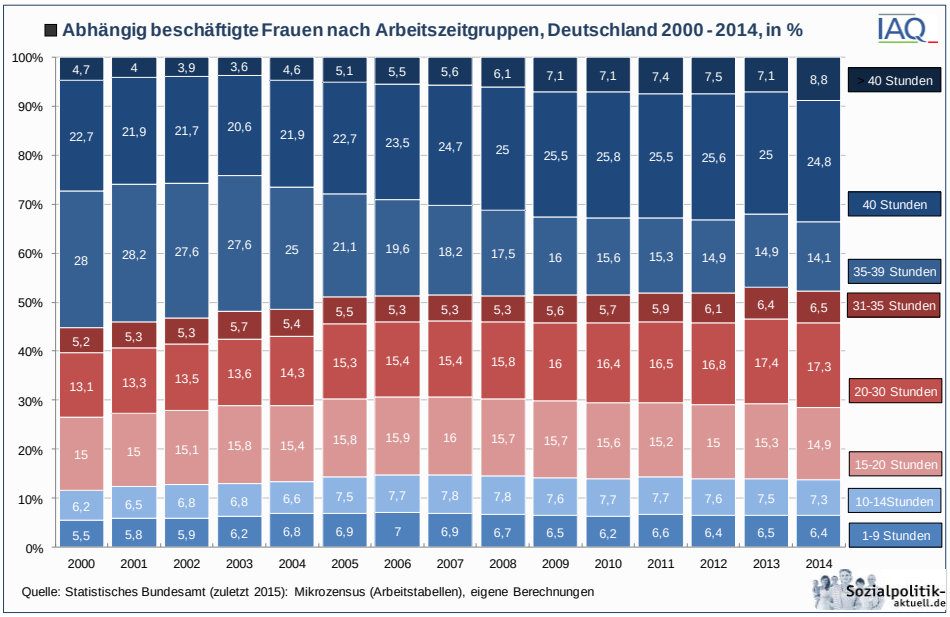
Dauer, Lage und Verteilung der Teilzeitarbeit

Nur wenige Informationen finden sich über die Dauer der Arbeitszeiten innerhalb des Teilzeitsektors. Repräsentative Daten über die Zahl und Entwicklung von Teilzeitarbeitsverhältnissen, bei denen Lage und Verteilung von Arbeitszeit variieren, liegen nicht vor. Eine vergleichbare empirische Blindstelle zeigt sich bei der Frage, welche Dynamik Teilzeitarbeit aktuell aufweist: Wie lange wird auf Teilzeitbasis gearbeitet, handelt es sich um eine kurze Phase oder um eine dauerhafte Erwerbsform, gibt es einen Wechsel des Arbeitsplatzes und/oder des Stundenvolumens? Die Kenntnis über den Zusammenhang von Erwerbsverläufen und Teilzeit-

arbeit ist aber entscheidend, um die Auswirkungen auf die späteren Rentenanwartschaften abschätzen zu können. Retrospektiv, bezogen auf die Renten von Frauen, zeigt sich, dass für Mütter, aber auch für Ehefrauen ohne Kinder, langandauernde Teilzeitphasen typisch sind (vgl. u.a. Frommert 2013; Trischler 2013)

Hinsichtlich der Stundendauer der Frauenerwerbstätigkeit zeigen die Befunde des Mikrozensus für das Jahr 2014, dass fast 40% der Frauen Arbeitszeiten von 15 bis 35 Wochenstunden leisten, also im traditionellen Teilzeitstundenspektrum beschäftigt sind. Zudem weist nahezu ein Viertel (22,2%) 10 bis 20 Wochenarbeitsstunden auf, sie bewegen sich also an der Grenze zwischen einer geringfügigen Beschäftigung und einer „kurzen Teilzeit". Weiterhin arbeiten 6,4% zwischen 1 und 9 Stunden (siehe Abbildung 4).

Abbildung 3: Abhängig beschäftigte Frauen nach Arbeitszeitgruppen, Deutschland 2000-2014



Richtet man den Blick auf die Unterschiede zwischen Männern und Frauen im Zusammenhang von Lebensalter und Teilzeitbeschäftigung zeigt sich bei den Männern eine temporär begrenzte Konzentration von Teilzeitarbeit im jüngeren Alter (bis 25 Jahre) und im rentennahen Alter (ab 58 Jahren), während im mittleren Alter die Teilzeitquote stark abfällt. Männer entscheiden sich vor allem zu Beginn des Arbeitslebens (Schüler und Studierende) und beim Übergang in den Ruhestand für Teilzeitarbeit, nicht jedoch während der Familienphase, wie dies bei den Frauen der Fall ist (vgl. auch Wanger 2015: 2; Brenke 2011: 4 ff.). **Ab dem**

27. Lebensjahr steigen bei den Frauen die Teilzeitquoten stark an. Ab dem 36. Lebensjahr bis zum 63. Lebensjahr arbeiten Frauen mehrheitlich in Teilzeit (Klenner/Lillemeier 2015: 18) (siehe Anhang). Es liegt auf der Hand, dass diese Verteilung eine Folge der nach wie vor dominanten geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung ist. Es obliegt den Frauen, Beruf und Familie, und hier insbesondere Beruf und Kinderbetreuung, miteinander zu vereinbaren.

Kinderbetreuung und Teilzeitarbeit

Die Erwerbsbeteiligung von Frauen hängt im hohen Maße davon ab, ob Kinder zu betreuen sind (Keller/Haustein 2013). Je mehr Kinder im Haushalt zu versorgen sind, desto geringer wird die Erwerbstätigenquote und die Anteile der Mütter, die einer Vollzeittätigkeit nachgehen (können). Im Jahr 2013 war nur noch ein Viertel aller Mütter mit einem Kind in Vollzeit beschäftigt, bei drei und mehr Kindern sank der Anteil auf 10,7%. Parallel dazu nimmt die Bedeutung von Teilzeitbeschäftigung zu: Wenn bei mehreren Kindern überhaupt eine Beschäftigung möglich oder gewollt ist, dann auf der Basis von Teilzeitarbeit (siehe Anhang).

Die Erwerbsbeteiligung der Mütter variiert nicht nur mit der Zahl der Kinder, sondern auch mit deren Alter: Ist das jüngste Kind jünger als 3 Jahre, dann liegt 2013 die Erwerbstätigenquote der Frauen nur bei 31% (Personen in Elternzeit gelten dabei als nicht erwerbstätig) – darunter fast drei Viertel Teilzeitarbeit. Ist das jüngste Kind zwischen 15 und 18 Jahre alt, erhöht sich die Erwerbstätigenquote auf knapp 75%, aber immer noch sind mehr als 60% dieser Mütter nur teilzeitig erwerbstätig (siehe Anhang). Kinder sind jedoch nicht der einzige Anlass für Teilzeitarbeit – auch verheirate Frauen ohne Kinder weisen deutlich häufiger Teilzeitarbeit auf als nicht verheiratete Frauen (Kümmerling 2015: 23ff.) Auf die Erwerbsbeteiligung der Väter haben Zahl und Alter der Kinder hingegen keinen Einfluss. **Die männlich definierte Norm der durchgängigen Vollzeiterwerbstätigkeit dominiert auch (bzw. gerade) dann, wenn Kinder zu versorgen sind.**

Sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeit

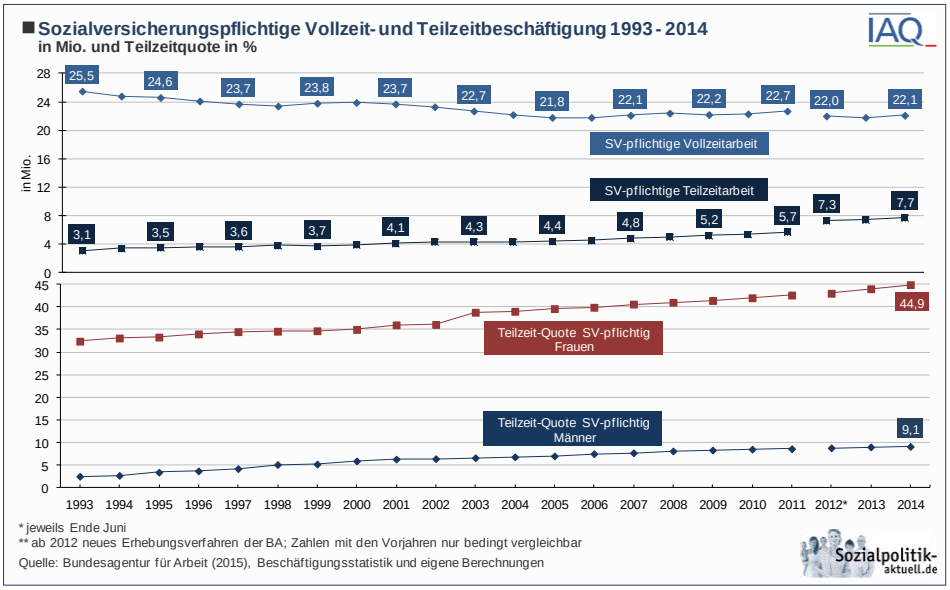
Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigten liegt niedriger als die Zahl der im Mikrozensus erfassten Teilzeitbeschäftigten in abhängiger Beschäftigung, da Beamte und geringfügig Beschäftigte nicht der Versicherungspflicht unterliegen. Gleichwohl zeigt sich auch bei dieser Gruppe eine vergleichbare Entwicklung: Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigten ist kontinuierlich angestiegen, zwischen 2000 bis 2014 von rund 3,9 Mio. auf über 7 Mio.; das entspricht einem Anstieg der Teilzeitquote von 14,1% auf über 25%.

Die Zahlen am aktuellen Rand lassen sich allerdings nur begrenzt mit den zurückliegenden Werten vergleichen, da die Beschäftigungsstatistik seit 2012 auf einem anderen Erhebungsverfahren basiert und in diesem Jahr zu einem kräftigen Anstieg der Teilzeitbeschäftigung und einem entsprechenden Rückgang der Vollzeitbeschäftigung geführt hat.

Im Juni 2014 liegen die Teilzeitquoten der Frauen bei 44,9% und die der Männer bei 9,1%. Gegenüber 2000 (Männer: 3,5%; Frauen: 27,5%) sind sie steil angestiegen. Zugleich fallen die **Unterschiede zwischen den Geschlechtern noch deutlicher aus als bei der Gesamtgruppe der abhängig Beschäftigten** (siehe Abbildung 8).

Die anhaltende Zunahme der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitarbeit steht im Gegensatz zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung insgesamt; diese ist seit Beginn der 1990er Jahre kontinuierlich zurückgegangen und hat erst seit 2005 wieder einen Zuwachs zu verzeichnen. Allerdings **betrifft der Zuwachs nur die Beschäftigung in Teilzeit**, während sich die Zahl der sozialversicherungspflichtigen **Vollzeit-Beschäftigungsverhältnisse weiterhin nach unten bewegt**.

Abbildung 4: Sozialversicherungspflichtige Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung 1993-2014



Wirtschaftsbereiche und Berufsfelder

In nahezu allen Wirtschaftsbereichen und Berufsfeldern finden sich heute sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeitsverhältnisse. Allerdings lassen sich deutliche Schwerpunkte erkennen, die – wie angesichts der Frauendominanz von Teilzeitarbeit nicht anders zu erwarten – bestimmte Wirtschaftszweige und Berufsfelder betreffen.

Teilzeitanteile von über 40% der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten (BA 2015a) finden sich im März 2015 in den Wirtschaftszweigen:

- Gebäudebetreuung (54,4%),
- Gastronomie (51,1%),
- Erziehung und Unterricht 48,8%),
- Einzelhandeln (47,4%),
- Sozialwesen (40,7%),
- Gesundheitswesen (40,1%).

Bei den Berufen stehen folgende Felder an der Spitze:

- Reinigungsberufe (72,2%),
- Erziehungs- und soziale Berufe (57,5%),
- Verkaufsberufe (50%),
- Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe (43,0%),
- Medizinische Gesundheitsberufe (40,4%).

Wie ersichtlich ist **in einigen Wirtschaftszweigen und Berufsfeldern Teilzeitarbeit zum dominierenden Arbeitsverhältnis geworden**. Darüber hinaus gibt es Unterschiede nach der Betriebsgröße: In Klein- und Mittelbetrieben ist die Teilzeitarbeit stärker verbreitet als in Großbetrieben, was auch damit zusammenhängt, dass großbetriebliche Strukturen vor allem in den „teilzeitarmen“ Bereichen des verarbeitenden Gewerbes verbreitet sind. Unterschiede bestehen auch hinsichtlich der Qualifikationsstruktur: Bei den **Teilzeitarbeitsplätzen dominieren untere und mittlere Qualifikationsanforderungen** (Fischer u.a. 2015: 44 ff.; Brenke 2011: 7f.).

2.1.3 Probleme und Folgewirkungen

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Für die Expansion der Teilzeitarbeit sind nachfrage- und angebotsseitige Einflussfaktoren verantwortlich. Vor allem in den Dienstleistungssektoren nutzen Betriebe Teilzeitarbeit um ihre Flexibilität zu erhöhen**.** Mit verkürzten (und in Lage und Verteilung variablen) Arbeitszeiten lässt sich der Einsatz von Arbeitskräften leichter an die Schwankungen der Nachfrage nach Produkten und Dienstleistungen anpassen. Leerzeiten lassen sich minimieren und die Arbeitskosten somit reduzieren (vgl. u.a. Fischer u.a. 2015: 52 ff.). Auf der Seite des Arbeitsangebots ist die Bereitschaft zur individuellen Arbeitszeitsreduktion oftmals Ausdruck des Wunsches, Berufstätigkeit und private Lebensführung besser als bei ei-

ner Vollzeittätigkeit[5] miteinander vereinbaren zu können (vgl. u.a. Klenner 2014). Dabei ist entscheidend, in welchem Maße Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit nicht allein den Bedürfnissen der Arbeitgeber sondern auch der Beschäftigten entspricht (Jürgens 2013: 382 ff.). Anlässe und Gründe für reduzierte Arbeitszeiten gibt es viele. Für die Erwerbs- und Arbeitszeitorientierung von Frauen bleibt häufig relevant, dass Teilzeitarbeit ein Weg ist, um nach der Geburt von Kindern die Erwerbstätigkeit fortsetzen und gleichzeitig die Anforderungen von Kindererziehung und Haushaltsführung bewältigen zu können. In einigen Fällen folgt der Phase der Betreuung und Erziehung von Kindern die Aufgabe, pflegebedürftige Angehörige zu versorgen. Allerdings weisen empirische Befunde darauf hin, dass verheiratete Frauen Teilzeitarbeit häufig auch dann fortsetzen bzw. wählen, wenn keine Kinder (mehr) zu versorgen sind (Kümmerling 2015: 23ff.).

Rahmenbedingungen verfestigen Ernährermodell

Diese Orientierung auf Teilzeitarbeit ist allerdings nicht allein Ausdruck einer „freien“ Entscheidung. Berücksichtigt werden muss, dass **restriktive Rahmenbedingungen,** vor allem Beschränkungen im Angebot an ganztätigen Kinderbetreuungseinrichtungen wie auch an ambulanten und teilstationären Pflegediensten, Entscheidungsspielräume einengen. Befragungen nach den Arbeitszeitwünschen von Frauen kommen immer wieder zu dem Ergebnis, dass viele teilzeitbeschäftigten Frauen ihre Arbeitszeiten in Richtung einer vollzeitnahen Teilzeitarbeit verlängern möchten (Klenner 2014: 24 ff.; Holst/Seifert 2012: 141 ff.; Holst 2009: 409 ff.). Auch geben viele Frauen in Befragungen an, dass sie eine Teilzeittätigkeit nur deshalb ausüben, weil eine Vollzeitstelle nicht zu finden war (Rengers 2015: 22 ff.) Befragt man Männer nach den Gründen für eine Teilzeitarbeit verweisen sie kaum auf eine Vereinbarkeitsproblematik sondern vielmehr darauf, dass sie wegen fehlender Vollzeitarbeitsplätze teilzeitig arbeiten müssten. Auch spielen Phasen der Aus- und Fortbildung oder gesundheitliche Gründe, insbesondere beim Altersübergang, eine Rolle (Keller/Haustein 2013: 867; Keller/Haustein 2014: 736 f).

Berufliche Sackgassen

Vor allem dann, wenn Teilzeitarbeit langfristig ausgeübt und zur **beruflichen Sackgasse** wird. kann diese geschlechtshierarchische Arbeitsteilung zum Problem werden. Die Arbeitsmarktdaten zeigen, wie groß die-

5 Ein Arbeitstag von 8 Stunden ist einschließlich der (unbezahlten) Mittagspause sowie der Fahrtzeiten mit einer außerhäuslichen Abwesenheit von durchschnittlich mindestens 9,5 Stunden verbunden.

ses Risiko ist (vgl. u.a. Wanger 2015; Brenke 2014; Brenke 2012; WSI-Gender-Daten Portal): Teilzeitbeschäftigte konzentrieren sich auf bestimmte (frauentypische) Berufe und Wirtschaftszweige, erhalten Stundenlöhnen im unteren Bereich[6], nehmen seltener an Weiterbildungsmaßnahmen teil und sind von betrieblichen Aufstiegswegen weitgehend ausgeschlossen. Teilzeitarbeit in Führungspositionen ist immer noch selten anzutreffen (Möller/Kohaut 2013).

Für das Risiko von Qualifikationsverlusten, unterwertiger Arbeit und versperrter beruflicher Entwicklung ist ein zentraler Auslöser, dass die **Reduktion der Arbeitszeit am bisherigen Vollzeitarbeitsplatz häufig nicht möglich** oder durchsetzbar ist und ein Arbeitsplatzwechsel oder sogar ein Arbeitgeberwechsel erforderlich wird. Zwar bieten das Teilzeit- und Befristungsgesetz sowie die Regelungen der Eltern- und Pflegezeit Rechtsansprüche auf reduzierte Arbeitszeiten, aber Beschäftigte in Kleinbetrieben, in denen ein Großteil der Frauen arbeiten, sind davon ausgenommen. Ebenfalls problematisch ist, dass es an einklagbaren Rückkehrrechten auf den vormaligen oder einen vergleichbaren Vollzeitarbeitsplatz fehlt. Erst ein Modell von Teilzeitarbeit, das den Beschäftigten die Möglichkeit einräumt, die Arbeitszeit in bestimmten Lebensphasen zu reduzieren, aber auch wieder auf Vollzeitbasis aufzustocken, schafft die Voraussetzungen dafür, dass – Frauen wie Männer, Mütter wie Väter – von „modernen“ Arbeitsverhältnissen Gebrauch machen können.

Risiken hinsichtlich des eigenständigen Lebensunterhalts und der sozialen Absicherung

Ein Einkommen aus einer Teilzeitbeschäftigung im unteren Stundenbereich reicht in der Regel zur eigenständigen Existenzsicherung nicht aus[7]. Erforderlich sind weitere Einkommen im Haushaltskontext oder durch aufstockende SGB II Leistungen. **Teilzeitbeschäftigte sind damit in erheblichem Maß vom Einkommen der Partnerin oder des Partners bzw. von Sozialtransfers abhängig.**

Diese **Abhängigkeit setzt sich fort bei der sozialen Absicherung**. Erwerbsverläufe, die nur durch eine geringe bzw. durchbrochene Beschäftigungs- und Versicherungsdauer geprägt sind oder in denen nur eine niedrige individuelle Einkommensposition erreicht werden konnte, führen zu niedrigen Renten. Da eine – aufgrund von Niedrigentgelten und/oder einer geringen individuellen Arbeitszeit (Teilzeit) – „schlechte“

6 Diese Entlohnungsunterschiede sind nicht allein durch die Strukturmerkmale der Teilzeitarbeit bedingt sondern auch Ergebnis von Diskriminierung (vgl. Wolf 2010).

7 Aber selbst vollzeitnahe Teilzeitarbeit in einer Branche mit einem niedrigen Lohnniveau garantiert kein Nettoeinkommen, das ausreichend ist, um in einer Stadt/Region mit hohen Mieten eigenständig zu leben.

Einkommensposition und kurze Versicherungsdauer sehr häufig miteinander verknüpft sind, **konzentrieren sich niedrige Renten auf Frauen**. Wenn der Teilzeitlohn kaum das individuelle Existenzminimum sichert und der Lebensunterhalt nur im Partnerkontext gewährleistet werden kann, lässt sich keine Rente über der Grundsicherung erwarten. Es bleibt der Widerspruch, dass in der aktuellen Debatte zwar regelmäßig die niedrigen Frauenrenten (Stichwort „gender-pension gap“) sowie die finanzielle Abhängigkeit der älteren (Ehe)Frauen von ihren Männern (und nach deren Tod von der Witwenrente) kritisiert werden (Faik/Köhler-Rama 2012) und ein Rentenanspruch oberhalb der Grundsicherung eingefordert wird, die Ausweitung der Teilzeitarbeit insbesondere auf Basis von Minijobs als vorgelagertes Problem aber nicht nur hingenommen, sondern durch steuer- und sozialrechtliche Regelungen noch gefördert wird (Bäcker 2014: 43 ff.).

Allerdings führt das Rentenrecht in bestimmten Lebensphasen zu einem sozialen Ausgleich: Die Anrechnung von Kindererziehungszeiten erfolgt additiv, d.h. Kindererziehungszeiten werden auch in den Fällen (d.h. für die Monate) zusätzlich gewährt, in denen bereits Beiträge aus einer zeitgleichen (Teilzeit)Erwerbstätigkeit an die GRV entrichtet worden sind. Zudem erhalten Mütter – auch Väter, wenn sie es sind, die die Kindererziehung übernommen haben – bei Rentenbeginn höhere Rentenanwartschaften für ihre Pflichtbeitragszeiten während der Erziehung eines Kindes bis zu dessen 10. Lebensjahr. Voraussetzung ist, dass der Verdienst in dieser Zeit unterhalb des Durchschnitts liegt. Das kann infolge von Teilzeitarbeit aber auch infolge einer Niedriglohntätigkeit der Fall sein. Einen allgemeinen Ausgleich für ein niedriges (Teilzeit)Einkommen gibt es jedoch nicht.

Gegenüber der misslichen Lage bei der Rente, erweisen sich die Kranken- und die Pflegeversicherung als ausgesprochen „teilzeitfreundlich“. Da die Leistungen als Sachleistungen ausgestaltet sind und dem Bedarfsprinzip folgen, entstehen unabhängig von der Arbeitszeit und Einkommen selbst beim geringsten sozialversicherungspflichtigen Einkommen (z.B. bei 451 €) volle Leistungsansprüche.

2.2 Geringfügige Beschäftigung

2.2.1 Regelungen

Unter den atypischen Beschäftigungsverhältnissen (klammert man die sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeit einmal aus) haben die geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse die mit Abstand größte Bedeutung. Ihre Zahl lag im März 2015 bei 7,6 Millionen.

Die **geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse beruhen auf steuer- und beitragsrechtlichen Sonderregelungen**, die bereits gegen Mitte der 1970er Jahre eingeführt worden sind (im Detail: Bäcker/Neuffer 2012: 27ff.). Seit der Reform im Jahr 2003 gilt, dass für geringfügige Beschäftigungen bis zu einer Verdienstgrenze von 450 € im Monat bzw. 5.400 € im Jahr (zum 01.01.2013 von 400 auf 450€ erhöht), ohne Begrenzung der Arbeitszeit, keine Arbeitnehmerbeiträge zur Arbeitslosen-, Kranken- und Pflegeversicherung entrichtet werden müssen. Ebenfalls entfällt die Lohnsteuerpflicht. Im Gegenzug entstehen aufgrund der Versicherungsfreiheit auch keine sozialversicherungsrechtlichen Ansprüche. Ebenfalls beitrags- und steuerfrei bleiben kurzfristige Beschäftigungen, das sind von vornherein auf 3 Monate oder auf insgesamt 70 Arbeitstage im Kalenderjahr (ab 1. Januar 2019: zwei Monate bzw. 50 Arbeitstage) begrenzte, nicht berufsmäßige Beschäftigungen ohne Verdienstobergrenze.

Die geringfügige Beschäftigung kann als Hauptbeschäftigung (ausschließlich geringfügig Beschäftigte) oder als Nebenbeschäftigung (im Nebenjob geringfügig Beschäftigte) ausgeübt werden. Mehrere geringfügige Beschäftigungen sind zusammen zu rechnen; wenn die 450 €-Grenze überschritten wird, besteht Versicherungspflicht. Die Nebenbeschäftigung unterliegt im Unterschied zu einem steuer- und beitragspflichtigen Mehrverdienst beim Hauptarbeitgeber (Verlängerung der individuellen Arbeitszeiten oder Ableistung von Überstunden) keinerlei Abzügen.

Neu ist seit 2013 die Versicherungspflicht in der Rentenversicherung. Auf Antrag wird allerdings eine Befreiung gewährt (opt-out Regelung). Bleibt es bei der Versicherungspflicht, beträgt der Eigenbeitrag 3,7%. Dies entspricht (2015) dem Differenzbetrag zwischen dem pauschalen Beitrag des Arbeitsgebers (15%) und dem regulären Beitragssatz von 18,7%. Durch die Beitragsaufstockung werden vollwertige Pflichtbeitragszeiten in der Rentenversicherung erworben. Das Arbeitsentgelt wird dadurch in voller Höhe bei der späteren Rentenberechnung berücksichtigt. Zugleich sind Pflichtbeitragszeiten u.a. eine Voraussetzung für Ansprüche auf Leistungen zur Rehabilitation, auf eine Rente

wegen Erwerbsminderung und auf Entgeltumwandlung für eine betriebliche Altersversorgung.

Die **Arbeitgeber sind zu einer Pauschalabgabe von 30% des Entgeltes verpflichtet** (15% GRV, 13% GKV und 2% Steuern mit Abgeltungswirkung). Hinzu kommen noch mehrere Sonderumlagen (rund 1,4%) (Entgeltfortzahlung bei Krankheit sowie Mutterschaft/Schwangerschaft, Insolvenzgeld) und Beiträge zur Gesetzlichen Unfallversicherung. Verglichen mit den Arbeitgeberbeiträgen bei regulär Beschäftigten (19,3%) fallen die Lohnnebenkosten also deutlich höher aus. Beschäftigen Privathaushalte geringfügig Beschäftigte im Bereich der sogenannten haushaltsnahen Dienstleistungen, so sind verminderte Arbeitgeberbeiträge in Höhe von 12% zu leisten (je 5% an GRV und GKV sowie 2% Steuern).

Hingegen unterscheiden sich die arbeits- und tarifrechtlichen Regelungen und Ansprüche nicht gegenüber den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen. Es besteht also u.a. ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, auf Bezahlung von Feiertagen und auf bezahlten Urlaub. Sind die Beschäftigten Mitglied einer Tarifvertrag schließenden Gewerkschaft gelten auch sämtliche tariflichen Ansprüche. Ausschlüsse von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen finden sich in Tarifverträgen nicht mehr.

Midijobs

Wird der Schwellenwert von 450 € Arbeitsentgelt überschritten (Einkommen aus mehreren Minijobs werden zusammengerechnet), unterliegen die Beschäftigten in allen vier Versicherungszweigen der Versicherungs- und Beitragspflicht. Zugleich entfällt die Steuerfreiheit. Allerdings setzt seit der Einführung der sog. Midijobs im Jahr 2003 der Eingangsbeitragssatz für die Beschäftigten nur auf einem reduzierten Niveau von ca. 10% an, um einen abrupten Sprung in der Beitragsbelastung zu vermeiden. Mit steigendem Bruttoverdienst erhöht sich der Beitragssatz gleitend und bei einem Einkommen von 850 € wird dann das reguläre Niveau erreicht („Gleitzone“). Bei mehreren sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen muss der Bruttolohn aus allen Beschäftigungsverhältnissen zusammen in der Gleitzone liegen, andernfalls wird die normale Beitragsberechnung angewandt. Mini-Jobs bis 450 € werden jedoch nicht mitgerechnet. Durch die Beitragsentrichtung in der Gleitzone werden in der Rentenversicherung (GRV) und Arbeitslosenversicherung (ALV) Ansprüche erworben, die in ihrer Höhe den niedrigen Beitragssätzen angepasst sind. In der Gesetzlichen Krankenversicherung GKV hingegen besteht entsprechend dem Bedarfs- und Sachleistungsprinzip ein voller Leistungsanspruch.

Wird bei einer Nebenbeschäftigung die Grenze von 450 € überschritten, werden hingegen die regulären Beitragssätze zu den Zweigen der Sozialversicherung unmittelbar fällig.

2.2.2 Betroffene Personengruppen

Die Aufnahme einer geringfügigen Beschäftigung ist nur bei jenen Personen möglich, die bereits anderweitig materiell und sozial abgesichert, insbesondere krankenversichert sind. Da das Risiko zu erkranken und ggf. mit hohen Kosten konfrontiert zu werden, gleichsam alltäglich ist und bereits kurzfristig eintreten kann, ist ein Versicherungsschutz unabdingbar (ohnedies besteht seit 2009 eine Versicherungspflicht für alle Bürgerinnen und Bürger). Eine freiwillige Versicherung in der GKV oder eine private Versicherung kommt bei einem Mini-Job kaum in Betracht, da die Höhe der Beiträge bzw. Prämien in keinem Verhältnis zu dem Maximaleinkommen von 450 € stehen (Bäcker/Neuffer 2012). Hier greift ein zentrales Merkmal des deutschen Sozialversicherungssystems: Die abgeleitete Absicherung über den Familien- und Eheverbund sowie die Vernetzung zwischen den Sozialversicherungszweigen. Während bei den geringfügig Nebenbeschäftigten die in der Hauptbeschäftigung geltende Krankenversicherung greift, werden bei den **geringfügig Hauptbeschäftigten** folgende Regelungen wirksam:

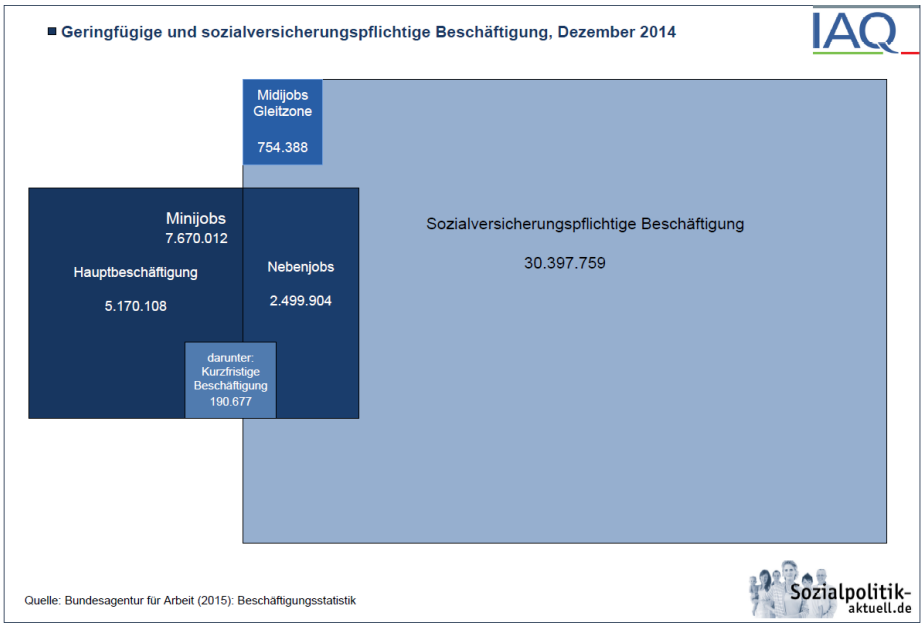
- **Ehepartner** (und eingetragene Lebenspartner/innen) sind im Rahmen der beitragsfreien Mitversicherung von Familienangehörigen in der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) versichert (dies gilt aber nicht für die PKV);
- **Schülerinnen und Schüler** sind ebenfalls durch die Familienversicherung abgesichert;
- **Studierende** (bis zu einer Altersgrenze von 25 Jahren) unterliegen dem Schutz der Familienversicherung oder der Studentischen Krankenversicherung;
- **Rentnerinnen und Rentner** sind in der Krankenversicherung der Rentner (KVdR) oder in der PKV versichert;
- **Arbeitslose** bleiben Mitglied ihrer bisherigen Krankenversicherung; soweit sie Arbeitslosengeld I oder Arbeitslosengeld II beziehen, werden die Beiträge von den Leistungsträgern übernommen;
- **Leistungsempfänger im Rechtskreis des SGBII (sog. Aufstocker)**, die zwar erwerbsfähig aber nicht arbeitslos sind, realisieren ihren Krankenversicherungsschutz ebenfalls durch die Beitragszahlung des Leistungsträgers.

Wie ersichtlich handelt es sich bei Beschäftigten, für die ein Minijob in Frage kommt, keineswegs um eine homogene Gruppe. Mit anderen Worten: Minijobs lassen sich in ihrer Bedeutung nicht auf Beschäftigungsverhältnisse für hinzuverdienende Ehefrauen reduzieren. Zwar ist die Funktion der Minijobs als Quelle des „Hinzuverdiensts“ identisch, die Interessen und Lebensbedingungen der Personen differieren aber erheblich.

Welche Größenordnung haben die einzelnen Personengruppen? Die Datenlage über Ausmaß, Dynamik und Struktur der Beschäftigten im Bereich der Mini- und erst recht der Midi-Jobs erweist sich als unzureichend. Differenzierte Aussagen über die Größenordnung der o.g. Beschäftigtengruppen lassen sich kaum treffen. Zwar stehen mit der laufenden Statistik der Bundesagentur für Arbeit und den vierteljährlichen Qualitätsberichten der Minijob-Zentrale gleich zwei Datenquellen zur Verfügung. Allerdings bieten beide Datensätze nur wenige Informationen über die sozio-demografischen Merkmale einzelner Beschäftigtengruppen. Der breiter aufgestellte Mikrozensus wiederum unterzeichnet die Zahl der geringfügig Beschäftigten ganz erheblich, da den Befragten die sozialrechtlichen Regelungen nicht immer klar sind oder die Befragten ihren Hauptstatus bspw. als Hausfrauen, Rentner oder Studierende definieren (vgl. Körner/Puch 2009: 535).

Die Zahl der geringfügig Beschäftigten hat seit den Neuregelungen im Jahr 2003 stark zugenommen (vgl. BA 2015a). Betrug die Zahl der so genannten „Mini-Jobs“ im März 2003 noch etwa 5,6 Mio., so hat sie sich seitdem auf rund 7,7 Mio. (Dezember 2014) erhöht. Etwa 5,2 Mio. gehen ausschließlich einer geringfügigen Beschäftigung nach. Im Nebenjob sind etwa 2,5 Mio. geringfügig Beschäftigt (siehe Abbildung 5).

Abbildung 5: Geringfügige und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, Dezember 2014



Vor allem die Zahl der im Nebenjob geringfügig Beschäftigten hat sich kontinuierlich erhöht, während die Zahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten seit etwa 2007 nahezu konstant geblieben ist bzw. seit 2014 ein wenig sinkt. Der Anteil der im Nebenjob geringfügig Beschäftigten an allen Mini-Jobs stieg von 17,5% im Juni 2003 auf 32,5% im Dezember 2014 (siehe Anhang).

Die geringfügig Beschäftigten machen mit 7,7 Mio. (Dezember 2014) insgesamt einen erheblichen Anteil an allen abhängig Beschäftigten aus (März 2015: rund 31 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigte). Allerdings hat sich dieser Anteil im Zuge der allgemein positiven Beschäftigungsentwicklung seit 2008 leicht rückläufig entwickelt. Die kurzfristigen Beschäftigungen sind in diesen Werten enthalten: Sie werden von der BA für Ende 2014 auf fast 191 Tsd. beziffert, wobei hier saisonale Schwankungen zu berücksichtigen sind (Juni 2014: fast 301 Tsd.). Die Zahl der Midijobs lag Ende 2014 bei rund 1,4 Millionen. Von diesen betrafen aber nur etwa 754 Tsd. (56,5%) die Gleitzone, während die übrigen als „Mischfälle“ eingestuft wurden. Hierbei handelt es sich um Arbeitsverhältnisse, bei denen das Arbeitsentgelt im Jahresverlauf teilweise außerhalb der Gleitzone liegt. Über 70% der Midi-Beschäftigten sind Frauen, der Teilzeitanteil liegt bei 86% und der Anteil der mittleren Altersgruppe (25-55 Jahre) bei 72% (vgl. BA 2015a).

Bezogen auf die Minijobs lassen sich folgende Strukturdaten (März 2015) aus der Beschäftigtenstatistik (BA 2015a) entnehmen.

Geringfügig Nebenbeschäftigte

- Die (steigende) Zahl der geringfügig im Nebenjob Beschäftigten konzentriert sich auf **Beschäftigte im mittleren Altersbereich**. Von den knapp 2,5 Millionen Personen befinden sich drei Viertel (74,2%) in der Altersgruppe 25 bis unter 55 Jahre, die ihr Einkommen aus einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis aufstocken.
- Der **Frauenanteil in dieser Gruppe liegt bei 56,1%** und zeigt sich im Zeitverlauf seit 2003 als bemerkenswert konstant.
- Es liegt auf der Hand, dass sich die Erwerbsmuster von Männern und Frauen im Neben-Minijob erheblich unterscheiden, vor allem hinsichtlich der Art der Haupttätigkeit. Diese Annahme wird durch die Untersuchung von Schmidt/Voss (2014: 36 ff.) (Datenbasis SOEP) bestätigt: **Frauen sind deutlich häufiger zusätzlich zu einer Teilzeitstellte** in einem Neben-Minijob beschäftigt.

Geringfügig Hauptbeschäftigte

- Unter den etwa 5 Millionen geringfügig Hauptbeschäftigten sind gut ein Fünftel (21,2%) jünger als 25 Jahre. Hierbei dürfte es sich weit überwiegend um **Schülerinnen und Schüler bzw. Studierende** handeln.
- Die 896.000 Personen **im Alter über 65 Jahre**, die ausschließlich geringfügig beschäftigt sind, machen 17,9% aller geringfügig Hauptbeschäftigten aus. Zu finden sind hier die Rentnerinnen und Rentner, die ihr Alterseinkommen durch ein Nebeneinkommen aufstocken.[8]
- Die Altersgruppe 60 bis unter 65 Jahre (10,1% aller ausschließlich geringfügig Beschäftigten) ist differenziert zu betrachten: Hier dürfte es sich zum einen um **ältere hinzuverdienenden Ehefrauen** handeln, zum anderen aber auch – zu einem schwer abschätzbaren Teil – um jene **Bezieher einer vorgezogenen Alters- oder einer Erwerbsminderungsrente**, die neben dem Rentenbezug hinzuverdienen (bis auf 450 € begrenzt).
- **Frauen stellen knapp zwei Drittel (63,2%)** der ausschließlich im Hauptjob geringfügig Beschäftigten dar. Frauen im mittleren Lebensalter (25 bis 50 Jahre und 50 bis 55 Jahre) machen hier sogar mehr als drei Viertel (76,0% und 77,2%) der Beschäftigten aus. Es spricht

8 Es lässt sich nur schwer erklären, warum sich die Nebenerwerbstätigkeit der Älteren auf Minijobs konzentriert, gilt doch die Hinzuverdienstgrenze von 450 Euro nur für vorgezogene Altersrenten. Mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze können die Versicherten der gesetzlichen Rentenversicherung neben ihrer Altersrente ein Erwerbseinkommen in unbegrenzter Höhe erzielen. Auch müssen für ein Einkommen aus abhängiger Beschäftigung keine Arbeitnehmerbeiträge mehr bezahlt werden, entsprechend werden auch keine zusätzlichen Rentenanwartschaften erworben. Allerdings hat der Minijob steuerliche Vorteile.

viel dafür, dass sich hierunter zu einem erheblichen Anteil verheiratete, hinzuverdienende „Hausfrauen“ finden.

- Diese Gruppe dürfte auch bei den Beschäftigten in den Privathaushalten dominieren: Die Minijob-Zentrale weist für **September 2015 rund 290 Tausend Minijobber in Privathaushalten** auf, dabei handelt es sich zu gut 90% um Frauen, von denen sich 77,7% in der Altersgruppe zwischen 25 und unter 60 Jahren befinden (Minijob-Zentrale 2015).
- Aus der SGB II Statistik (vgl. BA 2015a) lässt sich entnehmen, dass im März 2015 etwa 550 Tsd. **Leistungsbezieherinnen und Leistungsbezieher** eine geringfügige Hauptbeschäftigung ausgeübt haben. Das entspricht etwa 11% aller geringfügig Hauptbeschäftigten. Über die Größenordnung der im Mini-Job-Bereich erwerbstätigen Bezieher der Versicherungsleistung Arbeitslosengeld liegen hingegen keine Informationen vor.

In einer sog. Registerstatistikumfrage aus dem Jahr 2010 kommen die BA und das Statistische Bundesamt (Körner/Meinken/Puch 2013: 51) zu dem Ergebnis, dass sich die ausschließlich geringfügig Beschäftigten wie folgt aufteilen:

- Hausfrauen und Hausmänner: 35,2%
- Schülerinnen und Schüler/ Studierende: 20,1%
- Rentnerinnen und Rentner: 22,4%
- Arbeitslose: 11,1%
- Sonstige: 11,2%

Beschäftigte in Privathaushalten

Die Zahl der gemeldeten Minijobs in Privathaushalten ist von unter 30.000 Anfang 2003 bis September 2015 auf über 290.000 gestiegen (Minijob-Zentrale 2015). Es dürfte sich dabei aber weniger um zusätzliche Arbeitsplätze handeln, sondern vielmehr um die Legalisierung bisher irregulärer Arbeitsverhältnisse, die seit jeher den Beschäftigungsbereich „Privathaushalte“ charakterisieren. Diese Umwandlung von hauswirtschaftlichen Hilfen und personenbezogenen Dienstleistungen ist durch die deutlich geringeren Abgaben, die erleichterte Anmeldung und Abwicklung von Minijobs über das Haushaltsscheck-Verfahren und die steuerliche Abzugsfähigkeit eines Teils der Kosten befördert worden. Dennoch ist und bleibt der weitaus größte Teil der Beschäftigten, für die die Privathaushalte die Arbeitgeber sind, irregulär beschäftigt: Sie sind sozialversicherungs- und steuerrechtlich nicht angemeldet („Schwarzarbeit“) und stehen damit außerhalb der sozialstaatlichen Regulierung, was insbesondere die Entlohnung, die Arbeitsbedingungen und -zeiten,

den Arbeitsschutz und die arbeitsrechtlichen Ansprüche betrifft (Böning/Steffen 2014: 26ff.).

Schätzungen aus dem Jahr 2006 (Datenbasis SOEP) gehen davon aus, dass **mehr als 4,4 Millionen Haushalte Hilfskräfte aller Art beschäftigen** (Gottschall/Schwarzkopf 2010: 23). Gemessen daran machen die aktuellen Minijobber in den Privathaushalten mit etwa 7% nur einen sehr kleinen Anteil aus. Zudem deuten alle Anzeichen darauf hin, dass sich diese Zahl seitdem deutlich erhöht hat und auch weiterhin erhöhen wird. Denn der Bedarf an hauswirtschaftlichen und personenbezogenen Diensten wird angesichts der hohen Frauenerwerbsbeteiligung, der geringen Beteiligung von Männern an Care-Aufgaben und der zunehmenden Zahl von Pflegebedürftigen weiter steigen. Dabei reicht das Spektrum von kurzzeitigen und gelegentlichen Hilfen bis hin zu Vollzeittätigkeiten. Als besonders prekär erweisen sich die Arbeitsbedingungen von Pflegekräften (in Deutschland häufig aus Osteuropa), die in der Wohnung des/der Pflegebedürftigen leben und rund um die Uhr zur Verfügung stehen müssen (sog. „live-in“ Arbeitsverhältnisse) (Böning/Steffen 30ff.; Emunds/Schacher 2012).

2.2.3 Strukturmerkmale und Arbeitsbedingungen

Diese Querschnittsdaten geben allerdings noch keine Antwort auf die entscheidende Frage, mit welcher *Dauer* ein Minijob in der Erwerbsbiografie von den Beschäftigten ausgeübt wird. Erst wenn beurteilt werden kann, ob sich die versicherungsfreie Beschäftigung als eine eher kurzfristige Episode darstellt oder ob sie über Jahre hinweg praktiziert wird, lässt sich ermessen, welche Auswirkungen dies auf die individuelle Einkommensposition und Aufstiegschancen sowie die Höhe einer späteren Rente hat (Klenner / Schmidt 2012: 22ff.). Einen Hinweis auf die Beschäftigungsdauer liefern die Befunde der o.g. Registerstatistikumfrage von der BA und dem Statistischem Bundesamt: 2010 waren mehr als 60% der Gesamtgruppe der ausschließlich geringfügig Beschäftigten seit mehr als drei Jahren bei ihrem aktuellen Arbeitgeber beschäftigt. Bei den Hausfrauen erhöht sich dieser Wert sogar auf 71%. Darunter finden sich zu 22% Personen mit einer Beschäftigungsdauer beim aktuellen Arbeitgeber von 10 Jahren und mehr (Körner/Meinken/Puch 2013: 57).

Hinsichtlich der Verteilung der Minijobber auf Wirtschaftsbereiche kommen vorliegende empirische Analysen zu übereinstimmenden Ergebnissen: **Mehr als die Hälfte aller Minijobber konzentriert sich auf die Wirtschaftsbereiche mit einem hohen Anteil an beschäftigten Frauen**, nämlich „Handel“, „Gastgewerbe“, „sonstige Dienstleistungen“

und „Gesundheits- und Sozialwesen“ (Minjob Zentrale 2015; RWI 2012: 20; Keller/Schulz/Seifert 2012: 10). In Teilbereichen des Einzelhandels und der Gastronomie sowie bei der Gebäudereinigung stellen Minijobber die Mehrheit der Beschäftigten (Weinkopf/Voss 2012: 10). Wie diese Wirtschaftsstruktur erwarten lässt, sind Minijobber zugleich in Klein- und Mittelbetrieben stark vertreten: Das RWI (2012) kommt für Nordrhein-Westfalen zu dem Ergebnis, dass 41,6% der befragten Beschäftigten in Betrieben mit bis zu 10 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern tätig sind. Hohendanner/Stegmaier (2012: 5) ermitteln auf der Basis des IAB-Betriebspanels einen Anteil von 33% in diesen Kleinbetrieben.

Überraschend dürfte sein, dass **Minijobber im Schnitt gut qualifiziert** sind, sie verfügen – zumindest in formaler Hinsicht – über gute qualifikatorische Voraussetzungen. Und zwar auch dann, wenn man bei der Betrachtung die besonders gut qualifizierte Altersgruppe bis 25 Jahre ausklammert (Keller/Schulz/Seifert 2012: 9). Dies zeigen auch die Daten der Beschäftigungsstatistik: Im März lag (ohne Berücksichtigung der fehlenden Angaben) der Anteil der Minijobber mit einem anerkannten oder akademischen Berufsabschluss bei 74%, im Bereich der Hauptbeschäftigten bei 67% (vgl. BA 2015a; DGB 2015a).

Fragt man nach der monatlichen Entgelthöhe, so lässt sich aus den Daten der Minijob-Zentrale für 2014 ein Durchschnittsbetrag von 288 € entnehmen. Allerdings weisen die Entgelte eine breite Streuung auf und je nach Beschäftigtengruppe sind die Unterschiede beachtlich (Eichhorst u.a. 2012: 18): Geringe Entgelte fallen bei Personen in Ausbildung, bei Rentner/innen und bei Arbeitslosen an (maximal 170 € dürfen anrechnungsfrei verdient werden). Bei den Hausfrauen konzentrieren sich hingegen zu 64% die Beträge am Ende der Entgeltgrenze (Körner/Meinken/Puch 2013: 54).

Eine ebenfalls breite Streuung ist bei den geleisteten Arbeitsstunden festzustellen. Jedoch zeigt sich eine Ballung im Bereich von 10 Wochenstunden und mehr bzw. 50 Monatsstunden und mehr (Eichhorst u. a. 2012: 19; RWI 2012: 34; Keller/Schulz/Seifert 2012: 4). Die Registerstatistikumfrage kommt zu dem Ergebnis, dass 35% der Hausfrauen im Bereich ausschließlich geringfügiger Beschäftigung länger als 10 Wochenstunden arbeiten. Ein Großteil dieser Gruppe hat überhaupt keine wöchentliche Arbeitszeit vereinbart und übt die Tätigkeit unregelmäßig („Arbeit auf Abruf“) aus (Körner/Meinken/Puch 2013: 55).

2.2.4 Probleme und Folgewirkungen

Begrenzung der Erwerbstätigkeit auf ein unteres Stunden- und Einkommenssegment

Minijobs sind als „kleine“ und flexible Beschäftigungsverhältnisse angelegt, die für Personen in bestimmten Alters- und Lebensphasen eine einfache Möglichkeit des Hinzuverdienstes eröffnen. Wegen des Prinzips brutto = netto sind sie finanziell sehr attraktiv. Für die Unternehmen bieten Minijobs Vorteile bei den effektiven Personalkosten und beim Personaleinsatz. Gerade in Branchen mit variablen Kunden- und Dienstleistungsfrequenzen sind Arbeitszeiten, die hinsichtlich Dauer, Lage und Verteilung variabel sind, vorteilhaft. Allerdings handelt es sich keinesfalls um eine Win-Win Konstellation. Denn **die oben skizzierten Minijob-Regelungen wirken wie eine „gläserne Decke“** hinsichtlich des Umfangs und auch der Qualität der Erwerbsbeteiligung: Dies gilt in erster Linie für die große Gruppe der ausschließlich geringfügig beschäftigten Ehefrauen, deren Arbeitseinkommen nach dem Modell der sog. modifizierten Versorgerehe eher einen „Zuverdienst“ darstellt und deren soziale Sicherung im Wesentlichen abgeleitet über den Ehemann erfolgt - im Alter über die Rente des Ehemannes bzw. die Hinterbliebenenversorgung und im Krankheitsfall über die Familienversicherung der GKV.

Die Anreize, geringfügige Beschäftigung nicht nur als kurzfristige Überbrückungs- und Übergangsphase (wie bei Personen in Ausbildung oder bei Rentnerinnen und Rentnern) sondern als „Normalität“ zu verstehen, werden deutlich, wenn man sich die Entwicklung des verfügbaren Einkommens nach Überschreiten der 450 €-Schwelle anschaut: Infolge des Ehegattensteuersplittings und der üblichen Steuerklassenwahl (Kombination von III und V) erweist sich ein **Überschreiten der 450 €-Grenze als unattraktiv**. Denn trotz der Einführung der nur langsam ansteigenden Arbeitnehmerbeitragssätze in der Gleitzone errechnet sich ein erheblicher Nettoeinkommensverlust. So liegt im Jahr 2015 bei einem Einkommen von 451 € der Nettobetrag nur noch bei 323 €, und erst bei einem Einkommen von 540 € werden wieder 400 € netto erreicht. Werden bei einem gegebenen Stundenlohn die Arbeitszeit und das Bruttoeinkommen von 400 € auf 800 € verdoppelt, so erhöht sich das Nettoentgelt nur um 38,2% – von 400 € auf 552,80 € (vgl. im Detail Bäcker 2015: 272f). Die hohen Belastungen in der Steuerklasse V gleichen sich in der gesamten Steuerbelastung des Ehepaares zwar aus, aber im Ergebnis wird die Entscheidung über Art und Ausmaß der Erwerbsbeteiligung von Ehefrauen stark durch die monetären Anreizeffekte des sozial- und steuerrechtlichen Sonderstatus von Minijobs beeinflusst.

Das **Minijob-System** trägt entscheidend dazu bei, dass **das geschlechtshierarchische Erwerbsmodell gefördert und festgeschrie-**

ben wird. Die ökonomischen Anreize verhindern, dass das Arbeitsangebot ausgeweitet und der eigenständige Alterssicherungsanspruch über ein höheres Stundenvolumen und ein höheres Einkommen verbessert wird (Wippermann 2012). Minijobs – so die Sachverständigenkommission zum ersten Gleichstellungsbericht – sind eine Sackgasse und erweisen sich aus der Perspektive der Geschlechtergleichstellung als „desaströs", da sie keine Durchlässigkeit zum Segment der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung aufweisen und die individuellen Entwicklungsmöglichkeiten beschneiden (BMFSFJ 2013: 155).

Zwar kommen Befragungen über Arbeitszeitpräferenzen immer wieder zu dem Ergebnis, dass gerade geringfügig beschäftigte Frauen bereit sind, eine höhere Anzahl von Stunden zu arbeiten (Wanger 2011: 6; Körner/Meinken/Puch 2013: 60), aber offensichtlich scheitert dieser Wunsch an den Grenzen des Minijob-Systems.

Mehrfache Diskriminierung

Die Persistenz des Sonderstatus der geringfügigen Beschäftigung beruht ganz wesentlich auf dem Interesse der Arbeitgeber und nicht allein hinsichtlich der erweiterten Möglichkeiten eines flexiblen Personaleinsatzes. Minijobs sind vor allem kostengünstige Beschäftigungsverhältnisse. Zwar liegen die Arbeitgeberbeiträge, wie bereits erwähnt, höher als bei versicherungspflichtigen Beschäftigten, aber die Stundenlöhne sind zum einen niedrig und zum anderen werden die kostenträchtigen Arbeitnehmerrechte im großen Maße umgangen.

Bei den Minijobs handelt es sich überwiegend um eine Niedriglohnbeschäftigung, die realisierten Bruttostundenentgelte liegen zu **76,1% aller Minijobber (2013) unterhalb der Niedriglohnschwelle** (Kalina/Weinkopf 2015: 4). Damit rangieren die Minijobs im Vergleich zu allen anderen atypischen Beschäftigungsverhältnissen weit oben auf der Niedriglohnskala.

Praxisbeispiele und empirische Befunde weisen darauf hin, dass vielfach der Bruttostundenlohn abgesenkt wird, um gegenüber steuer- und beitragspflichtigen Beschäftigten den gleichen Nettostundenlohn zu erreichen (Voss/Weinkopf 2012: 12f). Das Prinzip brutto = netto wird häufig in das Gegenteil, nämlich netto = brutto verkehrt. Tarifliche Ansprüche (Grundlohn, Zuschläge, Weihnachtsgeld usw.) werden – soweit überhaupt vorhanden – unterlaufen. Eine deutliche Unterrepräsentanz findet sich bei der betrieblichen Weiterbildung (vgl. u.a. Bremer/Seifert 2008: 501 ff.).

Hinzu kommt, **dass geringfügig Beschäftigten zentrale Arbeitnehmerrechte von den Betrieben vorenthalten werden** (wie Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, die Feiertagsvergütung, bezahlter Erholungsurlaub, Kündigungsschutz in Eltern- und Pflegezeit). Bei den Be-

schäftigten besteht aber auch eine Unkenntnis über die tatsächlichen Ansprüche oder eine fehlende Bereitschaft, diese einzufordern. Erst in letzter Zeit finden sich dazu repräsentative empirische Befunde: So geben nur 10,5% der in der RWI Studie von 2012 befragten Beschäftigten an, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall erhalten zu haben; bei der Feiertagsvergütung sind dies 14% und beim bezahlten Urlaub 19,3% (RWI 2012: 47). Der Studie des IAB für das Bundesarbeitsministeriums von 2015 ist zu entnehmen, dass die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall knapp der Hälfte der befragten Minijobber vorenthalten wird; beim Recht auf bezahlten Urlaub betrifft dies ein Drittel der geringfügig Beschäftigten (Fischer u.a. 2015: 99ff.; Stegmaier u.a. 2015: 7).[9] Sowohl auf Seiten der Beschäftigten als auch in den Betrieben zeigt sich jeweils in rund der Hälfte der Fälle der Nichtgewährung grundlegender Arbeitnehmerrechte, dass Beschäftigte und/oder Unternehmensverantwortliche die gesetzlichen Anforderungen nach eigener Aussage nicht kennen. Gleichzeitig werden die bestehenden Ansprüche und Rechte aber auch oft nicht eingefordert bzw. gewährt, obwohl sie bekannt sind (Fischer u.a. 2015: 71ff.).

Lücken in der sozialen Sicherung

Geringfügig Beschäftigte erwerben keine eigenständigen sozialversicherungsrechtlichen Ansprüche. Dies erweist sich vor allem dann als Problem, wenn es sich bei den Minijobs nicht nur um kurzfristige oder zwischenzeitliche Tätigkeiten handelt (wie für Schülerinnen und Schüler bzw. Studierende) sondern um eine längerfristig angelegte Beschäftigungsform. Vor allem die geringfügig beschäftigten Hausfrauen werden deshalb im Alter nicht auf eine ausreichend hohe und eigenständige Absicherung zurückgreifen können. Das Modell der abgeleiteten sozialen Sicherung auf der Basis der Hausfrauenehe wird fort- und festgeschrieben. Allerdings bleiben bei einem Einkommen von 450 € die Rentenanwartschaften selbst dann minimal, wenn volle Beiträge entrichtet werden. Tatsächlich würden in einem Jahr bei einem Verdienst von 450 € im Monat bzw. 5.400 € im Jahr Rentenansprüche von lediglich 4,38 € (Berechnungsbasis 2016: 0,15 Entgeltpunkte, aktueller Rentenwert West) erworben.

Dieser geringe Betrag mag ein zentraler Grund dafür sein, dass sich **der weit überwiegende Teil der Minijobber von der Rentenversiche-**

9 Befragt wurden nur Beschäftigte aus Betrieben bzw. Betriebe mit mindestens 11 sozialversicherungspflichtigen oder geringfügigen Beschäftigten. Da sich aber (wie oben beschrieben) die Minijobs im besonderen Maße auf Kleinbetriebe konzentrieren und gerade bei Klein- und Kleinstbetrieben (und erst recht in Privathaushalten) davon ausgegangen werden muss, dass arbeitsrechtliche Regelungen nicht zur Anwendung kommen, dürften die Befunde das Problem erheblich unterzeichnen.

rungspflicht befreien lässt (opt-out Verfahren); im September 2015 waren es 82,5% (Minijob-Zentrale 2015)[10]. Vernachlässigt wird dabei jedoch, dass nur bei regulärer Beitragszahlung „vollwertige" Leistungsansprüche entstehen. Damit können alle Wartezeiten, zum Beispiel für vorgezogene Altersrenten, erfüllt sowie Ansprüche auf Leistungen der Rehabilitation und auf eine Rente wegen Erwerbsminderung erworben werden.

Entscheidender ist aber der Verweis auf die mittelbaren Wirkungen der 450 € Grenze: Als Normgröße für Frauenbeschäftigung kulturell verfestigt, verhindert sie, dass das Arbeitsangebot ausgeweitet und der eigenständige Alterssicherungsanspruch über ein höheres Stundenvolumen und ein höheres Einkommen verbessert wird.

Brückenfunktion?

Die Ausgestaltung der Erwerbstätigenfreibeträge im SGB II eröffnet Anreize, neben dem Leistungsbezug eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen. Der absolute Freibetrag liegt bei 100 €, in den Verdienstbereichen zwischen 100 € und 1.000 € bleiben weitere 20% sowie zwischen 1.000 € und 1.200 € (bei Paaren mit unterhaltsberechtigten Kindern: 1.500 €) weitere 10% anrechnungsfrei. Bei einem 450 € Beschäftigungsverhältnis bleiben also 170 € übrig und erhöhen das verfügbare Gesamteinkommen der Bedarfsgemeinschaft. Zu diesen „Aufstockern" zählen viele Alleinerziehende, da sie wegen der Erziehungsverpflichtungen dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen und ihnen ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis nicht zugemutet werden kann (u.a. wegen fehlender Kinderbetreuungseinrichtungen) oder die eine solche Tätigkeit nicht finden oder anstreben und deshalb hilfebedürftig bleiben (Bruckmeier u.a. 2015: 5ff.). Die Befunde legen nahe, dass **Minijobs nur für einen relativ kleinen Teil der Betroffenen eine „Brückenfunktion"** hin zu Existenz sichernden Beschäftigungsverhältnissen haben (Dingeldey/Sopp/Wagner 2012: 36 ff.). Im Jahr 2013 verdienten etwa 68% aller abhängig beschäftigten Aufstocker weniger als 8,50 € in der Stunde. Darunter gingen etwa zwei Drittel einem Minijob nach (Bruckmeier u.a. 2015: 4).

10 Allerdings umfasst die Grundgesamtheit aller geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse auch Personen, die gar nicht rentenversicherungspflichtig werden können, da sie zum Beispiel bereits die Regelaltersgrenze überschritten haben, oder die bereits als Nebenjobber rentenversicherungspflichtig sind (vgl. Deutsche Rentenversicherung Bund 2015: 21ff.)

Minijobs und Mindestlohn

Der gesetzliche Mindestlohn von 8,50 € in der Stunde gilt auch für Minijobs[11]. Dies ist für die Breitenwirkung des Mindestlohns entscheidend, da wie gezeigt, Minijobs überwiegend im Niedriglohnbereich liegen. Nach der IAB-Studie verdienen fast die Hälfte der Minijobber unter 8,50 € (Fischer u.a. 2015: 57). Insofern kommt es durch den Mindestlohn gerade in diesem Beschäftigungssegment zu merklichen Einkommenserhöhungen. Diese Einkommenserhöhungen können – bei gegebener Arbeitszeit – nun sehr schnell dazu führen, dass die Geringfügigkeitsschwelle überschritten wird. Da das Monatseinkommen nicht höher als 450 € liegen darf, errechnet sich eine maximale regelmäßige Arbeitszeit von 52,9 Stunden im Monat bzw. 12,3 Stunden in der Woche, bis zu der die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer keine Steuern und Sozialversicherungsbeiträge zahlen müssen. Zwar ist durch die Minijob Neuregelung von 2003 die maximale Stundengrenze von 15 Stunden entfallen, aber durch den Mindestlohn ist diese Stundengrenze, und zwar auf einem niedrigeren Niveau, faktisch wieder eingeführt worden.

Um beurteilen zu können, ob und in welchem Maße der Mindestlohn zu einer Überschreitung der 450 €-Schwelle führt, müssen die vor 2015 geleisteten Arbeitszeiten (Wochen- bzw. Monatsstunden) ins Blickfeld genommen werden[12]. Über die Zahl derjenigen Beschäftigten, die im Haupt- oder Nebenjob vor Einführung des Mindestlohns mehr als 12,3 Stunden gearbeitet haben und bei unveränderter Arbeitszeit damit steuer- und beitragspflichtig geworden sind, gibt es zwar keine genauen Angaben; die oben genannten Untersuchungen weisen aber darauf hin, dass es eine starke Ballung der Stundenzahl im Bereich oberhalb von 10 Wochen- bzw. 50 Monatsstunden gibt. Die vorliegenden Strukturdaten weisen zugleich darauf hin, dass sich der Verdienst eines Großteils der Minijobber (insbesondere im Bereich der Hausfrauen) am Ende der Entgeltgrenze bewegt – und das bei durchschnittlichen Stundenlöhnen von deutlich weniger als 8,50 €. So verdienen nach der IAB-Studie fast die Hälfte der Minijobber unter 8,50 € (Fischer u.a. 2015: 57).

Insofern müssten seit Januar 2015 entweder ein erheblicher Teil der Arbeitsverträge geändert und geringere Wochenstunden vereinbart worden seien oder aber die Zahl der Minijobs, und zwar sowohl der Haupt- als auch der Nebenjobs müsste sich deutlich verringert haben, weil sie nunmehr der Steuer- und Versicherungspflicht unterliegen.

11 Allerdings gelten bis Ende 2016 befristete Ausnahmen und Übergangsregelungen für bestimmte Branchen und Personengruppen.

12 Die vertragliche und die tatsächliche Arbeitszeit (bezahlt oder unbezahlt) können allerdings erheblich voneinander abweichen.

Die aktuellen Zahlen der Bundesagentur für Arbeit zeigen allerdings, dass sich die geringfügige Beschäftigung insgesamt lediglich leicht rückläufig entwickelt. So wurden im September 2015 mit 7,4 Mio. Personen 128.000 weniger registriert als im Vorjahresmonat. Das entspricht einem Rückgang von 1,7%. Im gleichen Zeitraum hat die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten um 688.000 bzw. 2,2% zugelegt. Interessant ist dabei die gegenläufige Entwicklung von Haupt- und Nebenbeschäftigten. Die Zahl der geringfügig Hauptbeschäftigten hat sich um 194.000 Personen verringert, während die Zahl der Nebenbeschäftigten trotz der Stundenbegrenzung um 66.000 gestiegen ist.

Der nur leichte Rückgang der Hauptbeschäftigten und der zeitgleiche Zuwachs der Nebenbeschäftigten sind nicht leicht zu erklären: Entweder stimmt es nicht, dass seit Anfang 2015 viele Minijobber das zulässige Stundenvolumen überschreiten oder aber es trifft zu, dass die vertraglichen Arbeitszeiten deutlich verringert worden sind. Auf jeden Fall weisen die verfügbaren Daten darauf hin, dass die Minijobs eine ausgesprochen hohe Persistenz aufweisen. Dies nährt die Vermutung, dass die tatsächlichen Arbeitszeiten nicht wahrheitsgemäß dokumentiert werden und die Kontrollen unzureichend sind (Bäcker 2015). Eine unzutreffende oder gar fehlende Arbeitszeitdokumentation führt dazu, dass einerseits die Arbeitgeber einen Vorteil haben, weil sie effektive Stundenlöhne bezahlen, die unterhalb des Mindestlohns liegen, und dass anderseits die Beschäftigten keinen Einbruch bei ihren Nettoverdiensten hinnehmen müssen.

2.3 Befristung

2.3.1 Regelungen

Befristete Arbeitsverhältnisse werden auf eine bestimmte Zeit geschlossen. Danach enden sie automatisch, so dass es keiner Kündigung bedarf und das Kündigungsschutzgesetz dementsprechend auch keine Anwendung findet[13] (Kramer/Peter 2014: 103). Daher gelten für die Befristung von Arbeitsverhältnissen auch besondere rechtliche Regelungen, die sich entweder auf den Art, Zweck und Dauer der der Arbeitsleistung oder auf spezielle Personengruppen beziehen (siehe Rechtliche Regelungen zur Befristung im Anhang).

13 Ein befristetes Arbeitsverhältnis muss nur dann ordentlich gekündigt werden, wenn dazu eine einzelvertragliche oder im angewendeten Tarifvertrags festgehaltene Regelung besteht (vgl. § 15 Absatz 3 TzBfG).

Die Möglichkeiten zur Befristung von Arbeitsverträgen sind in Deutschland vornehmlich im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt. Es trat im Jahr 2001 in Kraft mit dem Ziel, die zuvor durch die Parallelität verschiedener Gesetze vorherrschende Rechtsunsicherheit von Befristungen zu beseitigen. Schließlich fanden sich vor 2001 Befristungsvorgaben sowohl im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB 3 620-628) als auch im Beschäftigungsförderungsgesetz (BeschFG 85) und seinen Verlängerungen bzw. Überarbeitungen aus den Jahren 1989, 1994 und 1996. Mit der Überführung in ein einheitliches Gesetz wurde außerdem eine EU-Richtlinie über befristete Arbeitsverträge (1999/70/EG vom 28. Juni 1999) umgesetzt (Giesecke 2006: 118ff).

Arbeitsverträge können grundsätzlich mit oder ohne Sachgrund befristet werden. Anerkannte Sachgründe liegen vor, wenn:

- der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht,
- die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium erfolgt, um den Übergang der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern,
- die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmenden beschäftigt wird,
- die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt,
- die Befristung zur Erprobung erfolgt,
- in der Person der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers liegende Gründe die Befristung rechtfertigen,
- die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und er entsprechend beschäftigt wird oder
- die Befristung auf einem gerichtlichen Vergleich beruht.

Neben den Sachgründen von Befristungen legt das TzBfG auch drei Arten von Befristungen ohne Sachgrund fest. Hierzu zählt die Befristung bis zu zwei Jahren, die Befristung im Fall von Existenzgründungen und die Befristung von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern[14] (siehe Rechtliche Regelungen zur Befristung im Anhang).

Im Rahmen des Rentenversicherungs-Leistungsverbesserungsgesetzes aus dem Jahr 2014 wurde darüber hinaus im SGB VI eine Möglichkeit geschaffen, ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ggf.

14 Die Bedingung der vormaligen Beschäftigungslosigkeit wurde in Reaktion auf die Mangold-Entscheidung des EuGH eingefügt (BT-Dr. 16/3793, S. 7). Dieser hatte die vorherige Fassung des § 14 III TzBfG als diskriminierend kritisiert, weil die erleichterte Befristungsmöglichkeit einzig an dem Alter eines ArbeitnehmerIn festgemacht wurde (vgl. Steinau-Steinbrück u. Burkard-Pötter 2012: 306).

auch mehrfach beim gleichen Arbeitgeber nach Überschreiten der Regelaltersgrenze befristet zu beschäftigen. Wichtig ist in diesen Fällen, dass die entsprechenden Vereinbarungen stets vor Ablauf des Beschäftigungsverhältnisses getroffen werden müssen. Sollten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Arbeitgeber eine Verlängerung erst nach Ablauf des vorherigen Vertrages vereinbaren, ist das rechtlich nicht wirksam und es kommt ein unbefristeter Vertrag zu Stande (Schmitz 2015: 115).

In Ergänzung zum TzBfG ist die **Befristung von wissenschaftlichem und künstlerischem Personal im Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)** von 2007 geregelt[15]. Demnach dürfen Arbeitsverträge von wissenschaftlich/künstlerisch Beschäftigten ohne Sachgrund für insgesamt 12 bzw. 15 Jahre (in der Medizin), befristet werden. Das (umstrittene) Ziel dieser Regelungen besteht darin, die Qualifizierung des Nachwuchses zu ermöglichen.

2.3.2 Entwicklungstrends und Strukturmerkmale[16]

Bestand, Entwicklung und Befristungen bei Neueinstellungen

In der Langzeitbetrachtung befristeter Arbeitsverträge wird deutlich, dass ihre Verbreitung in Deutschland beständig zugenommen hat. Zwischen 1995 und 2014 ist die Befristungsquote (Anteil der befristet Beschäftigten an allen abhängig Beschäftigten) von 11,3% auf 13,0% angestiegen. Das entspricht einer Zunahme der Befristungsquote von etwa 17% (Datenbasis: Mikrozensus) (Statistisches Bundesamt 2015b). In der jüngeren Vergangenheit ist diese Entwicklung allerdings zum Stillstand gekommen. Ein absolutes Massenphänomen ist und war die Befristung in Deutschland damit insgesamt nicht. Im europäischen Vergleich liegt die deutsche Befristungsquote folglich auch nur im Mittelfeld. Befristete Arbeitsverhältnisse sind sowohl in den Nachbarländern Polen und den Niederlanden als auch einigen südeuropäischen Staaten (Spanien, Portugal, Italien) und skandinavischen Ländern (Schweden, Finnland) deutlich häufiger (siehe Anhang). Allerdings sind diese Werte nur bedingt miteinander zu vergleichen, weil auf die Befristungsquoten ganz unter-

15 Vor dem WissZeitVG waren die Befristungsregelungen für wissenschaftliche oder künstlerische MitarbeiterInnen auf ähnliche Weise im Hochschulrahmengesetz (HRG) geregelt (§ 57).

16 Die Verbreitung von befristeten Arbeitsverhältnissen wird in Deutschland nicht im Rahmen der Meldungen der Betriebe erfasst. Um Bestand und Entwicklung zu ermessen, muss daher auch repräsentative Befragungen (insbesondere Mikrozensus und IAB-Betriebspanel) zurückgegriffen werden (vgl. Knuth 2014: 46). Die Ergebnisse der Erhebungen weichen teilweise voneinander ab.

schiedliche, nationalstaatliche Regelungen und (Arbeitsmarkt-)Kontexte wirken. So lässt sich der besonders hohe Befristungsanteil in Polen (27,9%) vor allem auf die hier vorliegenden freizügigen Befristungsregeln zurückführen, die seit 2004 zwar eingeschränkt wurden, aber Kettenbefristungen weiterhin für eine Reihe von Personengruppen (Saison- und Aushilfskräften, Vertretungstätigkeiten) sehr einfach möglich machen (vgl. Schmid/Protsch 2009, S. 8). In Spanien hingegen lässt sich der hohe Befristungsanteil (26,2%) auf die Betriebs- und Branchenstruktur zurückführen, wo der lange Zeit sehr rigide Kündigungsschutz gleichzeitig mit einem mittlerweile stark liberalisierten Befristungsrecht kombiniert wird (vgl. Fink 2000, S. 401).

Ein anderes Bild ergibt sich jedoch, wenn die Befristungsanteile von neu geschlossenen Arbeitsverhältnissen betrachtet werden. Dabei zeigt sich, dass etwa die Hälfte aller Neueinstellungen nur auf Zeit geschlossen wird. **Im Jahr 2014 waren etwa 45% aller neuen Arbeitsverhältnisse (zunächst) befristet** (Datenbasis: IAB-Betriebspanel). Von dieser Einstellungspraxis sind Männer (41%) und Frauen (49%) unterschiedlich stark betroffen (Bundesregierung 2015: Tabelle 2.1). Außerdem weicht der Befristungsanteil bei Neueinstellungen zwischen Privatwirtschaft (39,9%) und öffentlichem Sektor (59,5%) erheblich voneinander ab. **Besonders weit verbreitet sind befristete Neueinstellungen außerdem im Dritten Sektor (66,6%) und in der Wissenschaft (86,8%),** wo sie quasi die Regel darstellen. Darüber hinaus steigt der Befristungsanteil von Neueinstellungen mit der Betriebsgröße (Hohendanner u.a. 2015: 2; 12).

Im Zeitverlauf wird sichtbar, dass es zwischen 2002 (35%) und 2004 (45%) zu einem sprunghaften Anstieg der Befristungen bei Neueinstellungen von 10 Prozentpunkten gekommen ist (Bundesregierung 2015: Tabelle 2.1). Damit macht sich die im Jahr 2003 mit den Hartz-Reformen anvisierte Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse auch im Bereich der Befristung bemerkbar.

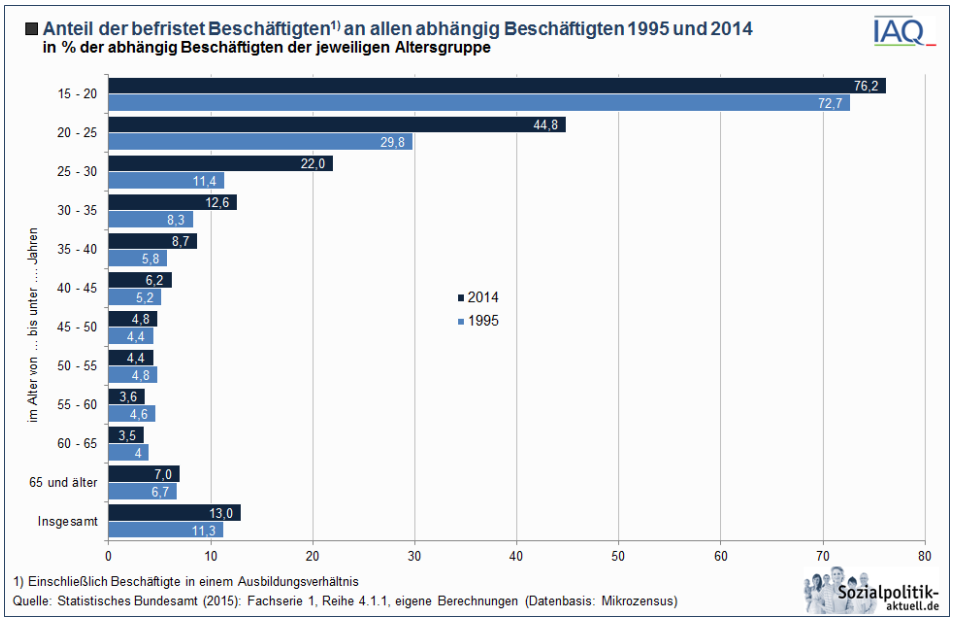
Sozioökonomische Merkmale

Zwischen den Geschlechtern unterscheiden sich die Befristungsquoten kaum: Von dem im Jahr 2014 insgesamt erwerbstätigen 18.459.000 Männern hatten etwa 12,9% (2.377 Tsd.) einen befristeten Arbeitsvertrag. Im gleichen Zeitraum waren insgesamt etwa 17.114.000 Frauen erwerbstätig, hier lag die Befristungsquote bei 13% (2.232 Tsd.) (Statistisches Bundesamt 2015b).

Eine Differenzierung nach Altersgruppen zeigt hingegen, dass **traditionell der Anteil der befristeten Arbeitsverhältnisse bei den jüngeren Altersgruppen am höchsten** und bei den älteren Altersgruppen wesentlich niedriger ist. So betrug die Befristungsquote im Jahr 2014 bei

den 15 bis 20jährigen 76,2% und bei den 60 bis 65jährigen nur 3,5% (siehe Abbildung 6).

Abbildung 6: Anteil der befristet Beschäftigten an allen abhängig Beschäftigten 1995 und 2014



Die besonders hohen Befristungsquoten jugendlicher Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer lassen sich auf das duale System der Berufsausbildung zurückführen, das als deutsches Spezifikum gilt. Hier stellen Ausbildungsverträge qua gesetzlicher Definition sozialversicherungspflichtige, befristete Arbeitsverhältnisse dar (Knuth 2014: 46). Um die Vergleichbarkeit zu gewährleisten, werden Beschäftigte unter 25 Jahren in internationalen Analysen daher meist ausgeklammert. Auf diese Weise reduziert sich die Befristungsquote in Deutschland im Jahr 2014 auf etwa 8,2% (Statistisches Bundesamt 2015b).

Etwa die Hälfte aller Erwerbstätigen mit befristeten Arbeitsverträgen hatte im Jahr 2014 einen beruflichen Abschluss, während die andere Hälfte (noch) keinen beruflichen Bildungsabschluss vorweisen konnte. Unter den befristet Beschäftigten mit abgeschlossenem Berufsabschluss ist der Akademikerinnen und Akademiker-Anteil sehr groß: Etwa 30% haben einen Fachhochschulabschluss, Hochschulabschluss oder eine abgeschlossene Promotion. Etwa 63% der befristet Beschäftigten haben eine Lehre/Berufsausbildung abgeschlossen, weitere 7% können einen Fachschulabschluss vorweisen (Statistisches Bundesamt 2015b).

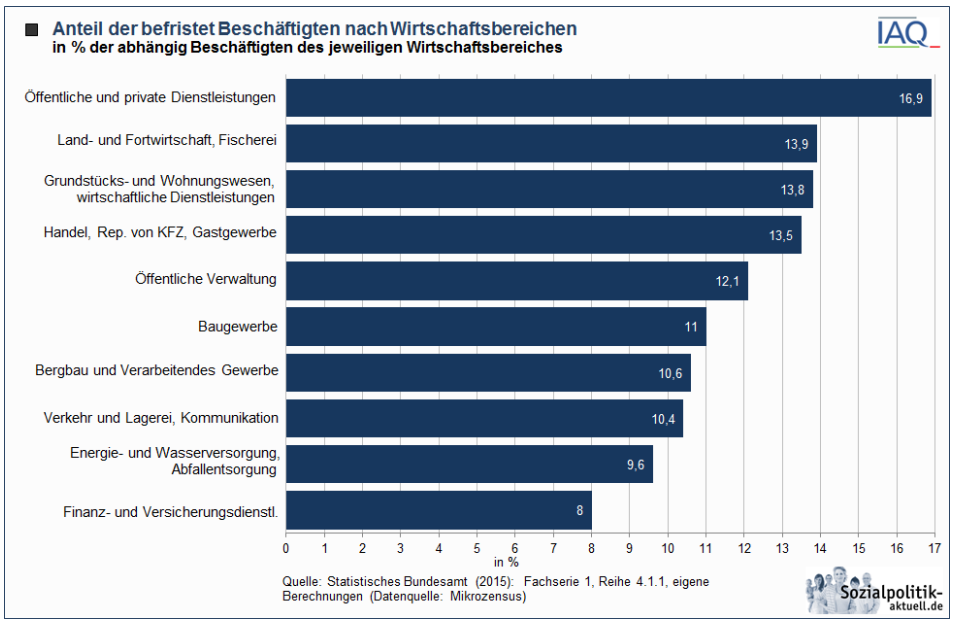
In der **Tendenz bleiben befristete Arbeitsverträge auch nach der Ausbildungsphase für Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger,**

insbesondere für Hochschulabsolventinnen und -absolventen, die Regel. Dabei kann es auch zu aufeinander folgenden Befristungen kommen (Kettenbefristungen). Auch wenn viele der Berufseinsteiger im Anschluss einen unbefristeten Vertrag erhalten, so kommt es doch durch die Befristung am Arbeitsbeginn faktisch zu einer (womöglich mehrfachen) Verlängerung der Probezeit. Insgesamt zeigt sich aber, dass bei einer Bewertung von Befristung zwingend zwischen den Alters- und Qualifikationsgruppen zu unterscheiden ist.

Wirtschaftsbereiche

Die Beschäftigten sind nicht in allen Branchen in gleichem Maße von Befristungen betroffen. Eine branchenspezifische Betrachtung zeigt, dass **Befristungen vor allem in der öffentlichen Verwaltung und in den sozialen Dienstleistungen** (Gesundheit und Sozialwesen, Erziehung, Unterricht, Wissenschaft und gemeinnützige Betriebe) bedeutsam sind. Sie stellen einen Anteil von etwa 40% an allen befristet Beschäftigten. Weitere etwa 20% sind im Bereich der unternehmensorientierten, wissenschaftlichen und freiberuflichen Dienstleistungen tätig (Hohendanner 2010: 3). In **Branchen wie dem Produzierenden Gewerbe und in produktionsnahen Dienstleistungen**, die dem internationalen Wettbewerb unterliegen, spielen Befristungen hingegen eher eine untergeordnete Rolle. In diesen Branchen hat sich **vielmehr die Leiharbeit ausgebreitet**. Sie sind wiederum in der Regel auch befristet beschäftigt.

Abbildung 7: Anteil der befristet Beschäftigten nach Wirtschaftsbereichen



Die Betrachtung von Wirtschaftsbereichen zeigt dementsprechend, dass der Anteil befristeter Beschäftigter an allen Beschäftigten insgesamt im Bereich der öffentlichen und privaten Dienstleistungen (ohne öffentliche Verwaltungen) mit 16,9% am größten ausfällt. Auch im Bereich des Grundstücks- und Wohnungswesen/wirtschaftliche Dienstleistungen (13,8%), in der Land- und Forstwirtschaft/Fischerei (13,9%) und dem Handel/Gastgewerbe (13,5%) ist der Befristungsanteil überdurchschnittlich hoch (siehe Abbildung 7).

2.3.3 Probleme und Folgewirkungen

Flexibilität und Befristungsmotive

Die Zielvorstellungen von befristeten Arbeitsverhältnissen weichen je nach Perspektive zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Arbeitgebern stark voneinander ab (Giesecke 2006: 42). Aus der **Sicht der Beschäftigten stellen Ausbildung oder Alternativlosigkeit die hauptsächlichen Befristungsgründe dar** (Statistisches Bundesamt 2015b). Auch die Hoffnung auf eine Festanstellung ist unter befristet Beschäftigten weit verbreitet.

Für Arbeitgeber hingegen stellen die Anpassungsfähigkeit des Arbeitsvolumens (Flexibilität) und die Erprobung neuer Mitarbeiter (Screening) die zentralen Motive dar (Schmelzer 2015: 245). Für sie ergibt sich das (extern-numerische) Flexibilitätspotenzial von Befristungen dadurch, dass der international vergleichsweise starke deutsche Kündigungsschutz umgangen, Entlassungskosten so minimiert und die Beschäftigtenzahl an das Niveau der aktuellen Auftragslage angepasst werden kann (Giesecke 2006: 41). Befristungen können aber auch zu Nachteilen für Arbeitgeber führen, etwa, weil schlechte Übernahmeaussichten zur Demotivation oder sinkender Leistungsbereitschaft führen können oder Investitionen in Qualifizierungen langfristig effizienter wären (Weinkopf u.a. 2009: 46). Dennoch stellt die Flexibilitätsfunktion aus Arbeitgeberperspektive die dominante Begründung für Befristungen dar. Nach Angaben des IAB-Betriebspanels gaben im Jahr 2009 zwei Drittel aller Betriebe den Umgang mit Diskontinuität als wichtigsten Grund für Befristungen an. Sie werden insbesondere in wirtschaftlich unsicheren Zeiten, bei saisonalen oder einmaligen Aufträgen, einer zeitlich begrenzten Stellenfinanzierungen oder zu Vertretungen abgeschlossen (Hohendanner 2010: 5).

Befristungen dienen aus Arbeitgebersicht auch dazu, neues Personal zu screenen und die Probezeit zu verlängern. Sie sind insbesondere dann nützlich, wenn die Eignung einer Stellenbewerberin oder eines Stellenbewerbers nicht hinlänglich abgeschätzt werden kann. Je nach Qualifikationsniveau können diese Unsicherheiten variieren: Personen,

die im dualen System eine vergleichsweise stark standardisierte Berufsausbildung absolviert haben, sind aus Arbeitgeberperspektive i.d.R. einfacher einzuordnen. Die i.d.R. nicht standardisierte akademische Ausbildung an Hochschulen hingegen ist für Arbeitgeber stets mit der Frage verbunden, welche beruflichen Kompetenzen tatsächlich vorausgesetzt werden können (Schmelzer u.a. 2015: 245). In der Folge sind **Befristungen ein gängiges Rekrutierungsmuster des Akademikerarbeitsmarktes**, während bei den übrigen Beschäftigten Flexibilisierungsmotive im Zentrum stehen dürften.

Übernahmequoten, Beschäftigungsperspektiven und Arbeitslosigkeit

Die Atypik von befristeten Arbeitsverträgen besteht hauptsächlich darin, dass der Bestandsschutz aufgehoben wird und für die Betroffenen eine unsichere Beschäftigungs- und Planungsperspektive entsteht. Durch den Kontakt zu Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie die Möglichkeit, Berufserfahrung zu sammeln, können sich die Arbeitsmarktchancen andererseits aber auch drastisch verbessern. Für die Bewertung von befristeter Beschäftigung kommt es deshalb darauf an, in welchem Ausmaß es zu lückenlosen Übernahmen in weitere (ggf. auch befristete) Beschäftigungsverhältnisse kommt, Arbeitslosigkeit oder unterbrochene Erwerbsbiografien entstehen, oder im gesamten Erwerbsverlauf Rückwirkungen vorangegangener Befristungen zu konstatieren sind.

Statistische Angaben über die Übernahmen, Verlängerungen oder Abgänge aus befristeter Beschäftigung liegen nur in sehr begrenztem Umfang vor. Analysen des IAB-Betriebspanels schätzen die **innerbetriebliche Übernahmequote aus befristeter Beschäftigung im Jahr 2014 insgesamt auf 37%**. Frauen machen an diesen Übernahmen einen Anteil von etwa 55% aus (Bundesregierung 2015: 6). Eine weitere Differenzierung macht die Unterschiede zwischen Privatwirtschaft und dem öffentlichen Sektor sichtbar: So wurden im Jahr 2014 in der Privatwirtschaft 41,5% der befristet Beschäftigten übernommen und weitere 32,5% verlängert, während 26,0% aus dem Betrieb abgingen. Im öffentlichen Sektor hingegen wurden 38,3% der befristet Beschäftigten verlängert und nur 32,0% übernommen, der Anteil der Personalabgänge lag bei 29,7% (Hohendanner u.a. 2015: 13).

Weil das Arbeitsverhältnis automatisch endet und kein Kündigungsschutz besteht, ist das Arbeitslosigkeitsrisiko von befristet Beschäftigten zunächst höher als das der unbefristet eingestellten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Dabei sind kurzfristige Unterbrechungen sowohl für die aktuelle Lebenslage als auch die perspektivische (Alters-)Versorgung einfacher zu überbrücken, als längere oder sich wiederholende Phasen der Arbeitslosigkeit. Ob die Befristung von Ar-

beitsverträgen gesamtgesellschaftlich einen nennenswerten Beitrag zum Abbau der Arbeitslosigkeit leistet, ist fraglich. Das wäre nur dann der Fall, „wenn diese Beschäftigungsform das Beschäftigungsvolumen insgesamt erhöhen und zusätzlich zu unbefristeten Stellen geschaffen würde, statt unbefristete Arbeitsverträge zu ersetzen“ (Weinkopf u.a. 2009: 46).

Die Effekte auf die Beschäftigungsstabilität variieren mit den sozioökonomischen Merkmalen, sind insgesamt aber eher kurzfristig. Kausale Effekte, die allein von der Befristung der Beschäftigung ausgehen, können im Erwerbsverlauf langfristig nicht nachgewiesen werden (Bookmann 2006: 35). Analysen von kurzfristigen Übergangsprozessen der sowohl unbefristet als auch befristet angestellten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zeigen, dass die Befristung von Berufsanfängerinnen und -anfängern in vielen Fällen eine Zwischenstation darstellt. Immerhin etwa 60% der befristet Beschäftigten haben drei Jahre später eine Festanstellung inne, weitere etwa 18% sind wieder (oder immer noch) befristet beschäftigt (Weinkopf u.a. 2009, Giesecke/Groß 2007). Neuere Auswertungen weisen außerdem darauf hin, dass die Sprungbretteffekte je nach Personengruppen variieren: Akademikerinnen bzw. Akademiker und Berufsanfängerinnen und -anfänger mit abgeschlossener Berufsausbildung haben bessere Chancen auf eine Festanstellung als Beschäftigte ohne berufliche Qualifikationen (Schmelzer u.a. 2015: 243).

Soziale Unsicherheit

Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis ist auf unbestimmte Zeit abgeschlossen und mit einem gewissen Bestandsschutz versehen, der insbesondere durch Kündigungsfristen, durch den Nachweis sozial gerechtfertigter Kündigungsgründe und durch Abfindungen bei Massenentlassungen (Sozialplan) geprägt ist. Das gilt für befristet Beschäftigte nicht. Ungleich wirksamer als die Beschränkung der Kündigungsgründe durch das Kündigungsschutzgesetz ist der besondere Kündigungsschutz für Schwerbehinderte, Frauen im Mutterschutz und für Eltern in der Elternzeit sowie für Betriebsräte. **Durch die Befristung von Arbeitsverträgen greifen auch diese besonderen gesetzlichen und tariflichen Schutzbestimmungen nicht.** Auch die bei einer Kündigung erforderliche Anhörung bzw. Zustimmung des Betriebsrates entfällt. Endet das Arbeitsverhältnis, so findet schließlich auch ein Ausschluss von allen betrieblichen Sozialleistungen statt, die auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit abstellen (wie z.B. Betriebsrenten, Prämien, Weihnachtsgeld).

Befristungen in wissenschaftlichen Einrichtungen (öffentliche Hochschulen oder Forschungsinstitute)

Im öffentlichen Sektor im Allgemeinen und in wissenschaftliche Einrichtungen im Speziellen haben Befristungen eine besondere Bedeutung. Das lässt sich daran ablesen, dass der Anteil befristeter Arbeitsverträge überproportional hoch und im Zeitverlauf zudem deutlich gestiegen ist. In den gängigen Datenquellen wird für die Beschäftigten in wissenschaftlichen Einrichtungen und Hochschulen im Jahr 2014 ein Befristungsanteil von 37% (IAB-Betriebspanel) bzw. 35,4% (Mikrozensus) ausgewiesen. Allerdings geht in diese Berechnungen das gesamte Personal – neben Professorinnen und Professoren, wissenschaftlichen Mitbarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Lehrkräften auch administrativ und technisch Tätige – mit ein. **Werden ausschließlich die wissenschaftlich Beschäftigten betrachtet, so ist für das Jahr 2010 ein Befristungsanteil von 90% zu konstatieren** (Hohendanner u.a. 2015: 7). Darüber hinaus stehen die Chancen auf eine unbefristete Übernahme in wissenschaftlichen Einrichtungen ausgesprochen schlecht. Im Jahr 2014 wurden 9,2% aller befristet Beschäftigten in wissenschaftlichen Einrichtungen übernommen, 55,7% verlängert und 35,1% schieden aus (Hohendanner u.a. 2015: 13, siehe auch Brülle 2013: 168).

Die Daten lassen vermuten, dass Befristungen in der Wissenschaft eine andere Funktion erfüllen, als in der Privatwirtschaft. Unbefristete Arbeitsverträge, die im öffentlichen Dienst nahezu unkündbar sind, bleiben den wenigen, im Zeitverlauf schrumpfenden Stellen vorbehalten, die auf Dauer refinanziert sind (Knuth 2014: 47). Demgegenüber gewinnen im Rahmen der auch als **„Ökonomisierung der Hochschulen“** beschriebenen Entwicklung zunehmend ökonomische Handlungsprinzipien an Bedeutung, die in dem eigentlich nicht von Gewinninteressen geleiteten Gesellschaftsbereich der Wissenschaft vorher von untergeordnetem Interesse waren (Schimank 2008: 622). Zunehmend werden finanzielle Mittel nicht mehr pauschal an Hochschulen vergeben, sondern durch eine mit den Landesministerien vereinbarte Grundfinanzierung und sogenannte „leistungsorientierte Mittelzuweisung“ ersetzt (Kühl 2013: 3). In der Folge kann ein Teil der Forschungsvorhaben nur dann umgesetzt werden, wenn bei Dritten (wie Forschungsgesellschaften oder Stiftungen) Mittel eingeworben werden können. In einer positiven Sicht bleibt der Forschung mit der damit verbundenen personellen Fluktuation ihre Innovationsfähigkeit erhalten (Hohendanner u.a. 2015: 10).

Die Zunahme befristeter Arbeitsverträge in der wissenschaftlichen Forschung ist aus mindestens drei Gründen umstritten. *Erstens* werden die Beschäftigungsrisiken durch die projektbezogene Finanzierung unmittelbar und nahezu vollständig auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer abgewälzt, während die Hochschulen weder Personalverantwor-

tung noch ein Arbeitgeberrisiko übernehmen (Knuth 2014: 48). Darüber hinaus zeigen neuere Analysen *zweitens*, dass die Befristungsmöglichkeiten an Hochschulen auch dazu genutzt werden, um zwischen den befristet Beschäftigten und ihren Vorgesetzten ein ausgeprägtes Abhängigkeitsverhältnis zu schaffen. In der Angst, weitere Vertragsverlängerungen aufs Spiel zu setzen, verzichten die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf die Einhaltung gängiger Arbeitnehmerrechte und sind regelmäßig auch zu außervertraglichen (nicht entlohnten) Zusatzleistungen bereit (Hohendanner u.a. 2015: 10). *Drittens* kann mit der steigenden Relevanz der Drittmittelfinanzierung auch die Qualität der Forschung in Frage gestellt werden, da Projekte nur dann durchgeführt werden können, wenn sich externe Geldgeber finden. Ob ökonomische Parameter (wie das Volumen eines Projektes) tatsächlich dazu taugen, den Wert neuer Erkenntnisse zu bestimmen, darf bezweifelt werden.

2.4 Leiharbeit

2.4.1 Regelungen

Beschäftigungsverhältnisse der Leiharbeit[17] sind dadurch gekennzeichnet, dass ein Arbeitgeber (Verleiher) eine Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer (Leiharbeitnehmerin oder Leiharbeitnehmer) einem Dritten (Entleiher) zur Arbeitsleistung überlässt. In dieser Dreieckskonstellation ist die Leiharbeitsfirma als Verleiher de jure Arbeitgeber, während die Arbeitsleistung de facto jedoch beim Kundenunternehmen, also der entleihenden Firma, erbracht wird (Burda/Kvasnicka 2006: 195). Sie ist während des Arbeitseinsatzes dem Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitern gegenüber weisungsberechtigt (hinsichtlich Art, Ort und Zeit der zu erbringenden Arbeit) und zahlt dem Leiharbeitsunternehmen für seine Personaldienstleistung eine Vergütung. Dabei wird in der Regel pro geleistete Arbeitsstunde abgerechnet; Krankheits- und Urlaubszeiten gehen zulasten des Leiharbeitsunternehmens (Stolz 2006: 31).

Seit dem Jahr 1972 ist Leiharbeit in Deutschland im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) geregelt[18]. Die Einführung des Gesetzes ziel-

17 Auch Zeitarbeit, Personalleasing oder Arbeitnehmerüberlassung genannt

18 Zwar lässt sich die deutsche Geschichte der Leiharbeit bis in die 20er Jahre des 20. Jahrhunderts zurückverfolgen, rechtliche Maßstäbe und Regeln der Leiharbeit nach heutigem Standard gelten jedoch erst seit dem Inkrafttreten des AÜGs. Zuvor war Leiharbeit in Deutschland zwischen 1922 und 1967 rechtlich mit Arbeitsvermittlung gleichgesetzt und im privaten, gewerbsmäßigen Rahmen ab dem Jahr 1935 (mit Unterbrechung von 1952 bis 1957) verboten. Erst als die Schweizer Zeitarbeitsfirma adia bop nach ihrem Verbot ab 1963 in einen neunjährigen Rechtsstreit mit der deutschen Sozialgerichtsbarkeit geriet und vor dem Bundesverfassungsgericht erfolgreich ihr Bestandsrecht erstritt, ergab sich die Notwendigkeit zur Überarbeitung der

te vorrangig auf Änderungen in zwei Bereichen: Zum einen sollte die Arbeitnehmerüberlassung von der im Monopol der damaligen Bundesanstalt für Arbeit (heute Bundesagentur für Arbeit) liegenden Arbeitsvermittlung abgegrenzt werden. Darüber hinaus sollte durch eine wirksame Ordnung und Kontrolle der Verleihpraxis zweitens ein Mindestmaß an arbeits- und sozialversicherungsrechtlichem Schutz der Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer gewährleistet werden. Zur Umsetzung dieser Absichten schrieb das AÜG die Arbeitgeberrolle des Leiharbeitsunternehmens fest und beschränkte bis 2003 erheblich Einsatzdauer und -ort einer Leiharbeitnehmerin oder eines Leiharbeitnehmers (Überlassungshöchstdauer und Verbot des Verleihs im Bauhauptgewerbe). Darüber hinaus waren im AÜG bis 2003 rechtliche Rahmenbedingungen zur vertraglichen Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses von Leiharbeitsfirma und Leiharbeitnehmerin bzw. Leiharbeitnehmer in Form des Synchronisations-, Befristungs- und Wiedereinstellungsverbots verankert (Burda/Kvasnicka 2006: 201; Elghahwagi 2006: 37).[19]

Seit Anfang der 1980er Jahre ist das deutsche AÜG jedoch mehrfach reformiert worden. Bis zur Jahrtausendwende stand dabei vor allem die Verlängerung der Überlassungshöchstdauer im Mittelpunkt, mit der so genannten Kleinunternehmerklausel wurden Verleihbetriebe mit wenigen Beschäftigten (zunächst 20, dann 50) außerdem von der Erlaubnispflicht entbunden. **Die größten Änderungen des Überlassungsrechts erfolgten jedoch im Rahmen der Hartz-Gesetzgebung im Jahr 2003**: Nach einer einjährigen Übergangsfrist entfielen zum 01.01.2004 das Befristungs-, Wiedereinstellungs- und Synchronisationsverbot, die Beschränkung der Überlassungshöchstdauer auf 24 Monate sowie das

rechtlichen Regelungen von Leiharbeit in Deutschland (vgl. Elghahwagi 2006: 31-37).

19 Konkret sollte durch Einschränkung der Überlassungshöchstdauer gewährleistet werden, dass Unternehmen mithilfe von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern lediglich kurzfristige Auslastungsschwankungen auffangen. Eine Substitution von regulären Beschäftigungsverhältnissen und damit die systematische Umgehung des Kündigungsschutzes sollten so vermieden werden. Darüber hinaus verlangte das Befristungsverbot, dass grundsätzlich ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitern geschlossen werden muss. Diese Regelung zielte darauf, dass die Leiharbeitsbetriebe ein ‚echtes' Arbeitgeberrisiko tragen sollten. Gleichzeitig sollte verhindert werden, dass die Leiharrbeitnehmerinne und Leiharbeiter in ihren verleihfreien Zeiten in den Arbeitslosenstatus wechselten, da sie dadurch den Sozialkassen zur Last fallen würden. Damit die Leiharbeitsfirmen das Befristungsverbot nicht umgehen konnten, wurde zusätzlich das Synchronisations- und Wiedereinstellungsverbot in das AÜG aufgenommen. So durfte sich der Arbeitsvertrag im Verleihunternehmen nicht auf die Dauer des ersten Verleihs beschränken sondern musste den Überlassungseinsatz ‚erheblich' (25 Prozent des Ersteinsatzes) überdauern. Auch die Wiedereinstellung einer Leiharbeitnehmerin oder eines Leiharbeitnehmers innerhalb von drei Monaten nach Beendigung eines Arbeitsvertrags mit der Leiharbeitsfirma war verboten (vgl. Jahn 2007: 22).

Verbot der Arbeitnehmerüberlassung in der Baubranche (Rechtliche Regelungen zur Leiharbeit siehe Anhang).

Das politische Ziel der drastischen Deregulierung des deutschen Überlassungsrechts bestand darin, die Beschäftigungspotentiale von Leiharbeit zu nutzen und auszubauen. Vor allem (langzeit-)arbeitslose Menschen sollten über Leiharbeit wieder Beschäftigung finden. Außerdem sollte die Neujustierung der Leiharbeit zur Flexibilisierung des als starr geltenden deutschen Arbeitsmarktes beitragen (Bundesregierung 2014; Hartz u.a. 2002). **Um die Lockerung der gesetzlichen Regelungen zu kompensieren, wurde gleichzeitig ein Diskriminierungsverbot festgeschrieben**, das so genannte Prinzip des ‚equal treatment' und des ‚equal pay'. Demnach sollen die wesentlichen Arbeitsbedingungen und das Arbeitsentgelt der Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer denen der Stammbelegschaft des Entleihbetriebes entsprechen. Vor dem 1. Januar 2004 war dies erst ab dem 13. Einsatzmonat Pflicht.

Von dem Grundsatz der Gleichbehandlung können bzw. konnten Leiharbeitsfirmen allerdings relativ einfach in drei Fällen abweichen. *Erstens* richten sich die Arbeitsbedingungen in einsatzfreien Zeiten ausschließlich nach den Vereinbarungen zwischen Verleiher und Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer. Ein abgeschlossener Arbeitsvertrag kann demnach von vornherein zwischen Einsatzzeiten und Nichteinsatzzeiten unterscheiden, da sich das AÜG gemäß §3 Abs.1 Nr. 3 nur auf die Zeit der Überlassung bezieht. Der Gleichbehandlungsgrundsatz konnte (bis 2011) *zweitens* umgegangen werden, wenn die Leiharbeitsfirma einen zuvor Arbeitslosen einstellt. Das Einverständnis des Leiharbeitnehmers vorausgesetzt konnte in diesem Fall für die maximale Dauer von sechs Wochen ein Netto-Arbeitsentgelt in Höhe des zuvor bezogenen Arbeitslosengeldes gezahlt werden. Der Gleichbehandlungsgrundsatz greift *drittens* nicht, wenn in einem Tarifvertrag ein niedrigeres Entgelt oder schlechtere Arbeitsbedingungen festgelegt sind (so genannte ‚Tarifpositivität', siehe § 9 Nr. 2 AÜG) (Frensch, 2006: 20; Wolters 2008: 16). Nachdem Tarifverträge in der Leiharbeitsbranche bis 2003 unüblich und kaum existent waren, kam es in der Folge dieser Regelung bis Ende 2003 neben verschiedenen Haus- und Firmentarifverträgen auch zum Abschluss von zwei noch heute gültigen Flächentarifverträgen für die Leiharbeitsbranche. Die Mehrheit der Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer wurde und wird in der Praxis somit nicht nach dem Prinzip des ‚equal pay', sondern nach Tarif entlohnt. Damit hat der Gleichbehandlungsgrundsatz trotz seiner gesetzlichen Verankerung für den größten Teil der Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer keine Bedeutung.

Seit dem Jahr 2011 sollen die Equal-Pay-Ausnahmen durch die **Regelungen des Gesetzes zur Verhinderung des Missbrauchs von Leiharbeit** und durch das Arbeitnehmerüberlassungskontrollgesetz eingeschränkt werden. In diesem Zuge wurde die 6-Wochen-Regelung bei der Einstellung zuvor arbeitsloser Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer ersatzlos gestrichen. Die anderen beiden Möglichkeiten zur Umgehung der Gleichbehandlung (Unterscheidung zw. verleihfreien und Verleihzeiten, Tarifpositivität) bestehen zwar fort, werden aber durch Regelungen zur Festsetzung einer verbindlichen Lohnuntergrenze ergänzt. Demnach hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales die Möglichkeit, eine von den Tarifvertragsparteien vorgeschlagene Lohnuntergrenze per Rechtsverordnung festzusetzen. Diese Lohnuntergrenze liegt derzeit bei 8,80 € (West) und 8,20 € (Ost), und soll im Juni 2016 auf 9 € (West) und 8,50 (Ost) angehoben werden. Darüber hinaus wurden im Rahmen von Tarifabschlüssen in einigen Branchen im Jahr 2012 Branchenzuschläge für Leiharbeitsbeschäftigte vereinbart, mit denen die Lücke zwischen Tarifentgelten der Leiharbeit und den Einsatzbranchen verringert werden sollen (WSI-Tarifarchiv 2014).

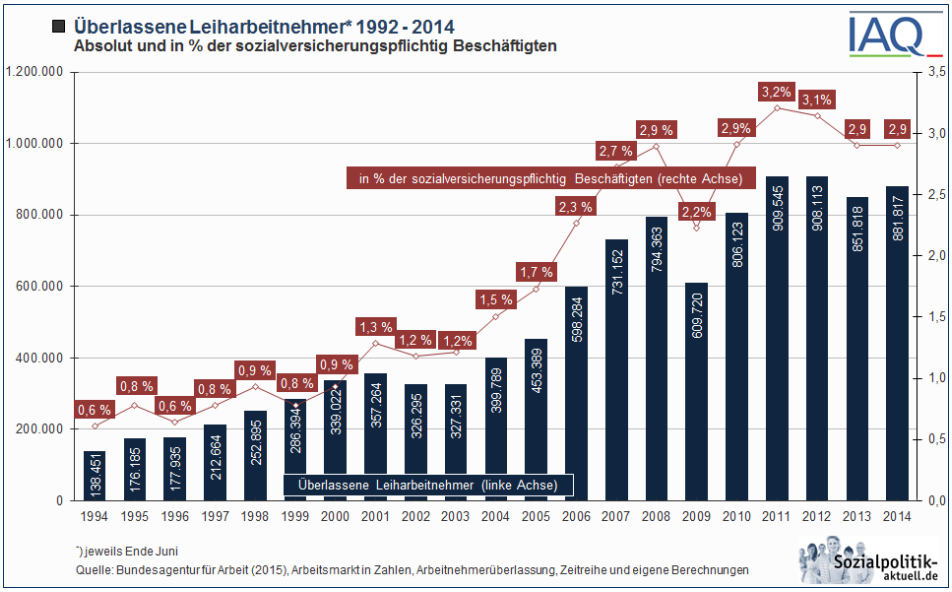
Neben den lohnbezogenen Neuerungen ist die so genannte **‚Drehtürklausel‘** die wesentlichste AÜG-Änderung aus dem Jahr 2011. Ihr gingen Schlagzeilen über ein Unternehmen voraus, bei dem Leiharbeit genutzt wurde, um die Stundenlöhne von Beschäftigten zu drücken. Sie sollten entlassen und anschließend wieder als Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer (mit den schlechteren Beschäftigungsbedingungen der Leiharbeits-Tarife) im selben Unternehmen eingestellt werden. Die Drehtürklausel untersagt es nun, durch Tarifverträge vom Gleichbehandlungsgrundsatz abzuweichen, wenn Beschäftigte entlassen und in ihrem Unternehmen (oder einem Unterunternehmen desselben Konzerns) als Leiharbeitnehmerinnen oder Leiharbeitnehmer wieder eingestellt werden (Bundesregierung 2014: 14f).

2.4.2 Entwicklungstrends und Strukturmerkmale[20]

Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer und sozioökonomische Struktur

Im Juni 2014 waren bundesweit etwa 890.000 Personen als Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer beschäftigt. Damit hat sich **die Zahl der Leiharbeitnehmenden seit Mitte der 1990er Jahre mehr als verfünffacht**. Auffällig sind der steile Anstieg in den Jahren seit 2003 sowie der Einbruch im Jahr 2009. Offensichtlich ist das mit der Deregulierung verbundene Ziel der stärkeren Nutzung von Leiharbeit erreicht worden. Der plötzliche Rückgang im Jahr 2009 ist auf die Finanz- und Wirtschaftskrise zurück zu führen, in deren Folge die Unternehmen ihre Produktions- und Auftragsrückgänge durch den Abbau der Leiharbeit überbrückt haben. Danach hat ein erneuter Anstieg eingesetzt – mit einer Höchstzahl von knapp 910.000 im Jahr 2011. Seitdem stagniert die Zahl (siehe Abbildung 8).

Abbildung 8: Überlassene Leiharbeitnehmer 1992-2014



Insgesamt zeigt die Betrachtung im Zeitverlauf, dass die Leiharbeit offensichtlich Sättigungsgrenzen kennt und die Zu- und Abnahme der

20 Um Ausmaß und Entwicklung der Leiharbeitsbranche in Deutschland zu skizzieren, stellt die Statistik der Bundesagentur für Arbeit (zum Berichtszeitpunkt noch ArbeitnehmerInnenüberlassungsstatistik (ANÜSTAT) und Beschäftigungsstatistik) eine zentrale Datengrundlage in Deutschland dar. Unter Rückgriff auf diese Quelle lässt sich der Bestand von Leiharbeit in Deutschland empirisch abbilden. Allerdings lassen die Daten lediglich Aussagen im Querschnitt zu, verbleibs- und verlaufsbezogene Aussagen sind in diesem Rahmen nicht möglich.

Leiharbeitskräfte jeweils von konjunkturellen Schwankungen geprägt wird. Trotz der deutlichen Zunahme der letzten Jahre ist der Beschäftigungsanteil der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter in Relation zu allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten daher noch relativ gering: Er liegt im Jahr 2014 bei nur 2,9%.

Die sozioökonomische Struktur der Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeiter in Deutschland unterscheidet sich klar von der Beschäftigtenstruktur der Gesamtwirtschaft. **Im Dezember 2014 setzte sich die deutsche Leiharbeitnehmerschaft aus rund 70% Männern und knapp 30% Frauen zusammen.** Obwohl der Anteil der Frauen in Leiharbeit in den letzten Jahren stetig zugenommen hat, sind männliche Leiharbeitnehmer immer noch erheblich überrepräsentiert. Im Gegensatz dazu sind die Geschlechteranteile der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten insgesamt zum gleichen Zeitpunkt weitaus ausgeglichener (55,5% Männer, 46,5% Frauen) (BA 2015a). Auffällig ist zudem der große Anteil an ausländischen Beschäftigten in Leiharbeit. Mit gut 22,1% ist die Gruppe der ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Dezember 2014 in der Leiharbeitsbranche fast dreimal so groß wie unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten insgesamt (knapp 8,6%) (BA 2015b).

Betriebe und ausgeübte Tätigkeiten

Im Juni 2014 waren in Deutschland 18.259 Verleihbetriebe gemeldet, die eine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung hatten[21]. Im Vergleich zum Vorjahr verzeichnet die Branche einen Zuwachs von 2,9% und setzt so den leicht steigenden Verbreitungsgrad an Verleihbetrieben in Deutschland in den letzten Jahren weiter fort. Demnach wird ein Großteil des Beschäftigungszuwachses von Leiharbeit dadurch gesteuert, dass bereits aktive Entleihbetriebe die Zahl der von ihnen beschäftigten Leiharbeitskräfte erhöhen (Statistik der BA 2015a).

Insgesamt dominieren aber nach wie vor Betriebe, die eine geringe Anzahl von Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer beschäftigen: In 41% der Verleihunternehmen werden lediglich 1-9 Personen verliehen. Jeweils 15% der Verleihbetriebe beschäftigen 10-19 und 50-99 Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer (Statistik der BA 2015b). Ihren Einsatz wiederum finden Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer überwiegend in Großbetrieben. Nach Analysen des IAB-Panels lag der Anteil von Entleihfirmen mit mehr als 500 Beschäftigten im Jahr

21 Von diesen Betrieben war über die Hälfte (11.000 Betriebe, etwa 60% aller Leiharbeitsfirmen) ausschließlich oder überwiegend im Bereich der ArbeitnehmerInnenüberlassung tätig. So genannte Mischbetriebe, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowohl selbst beschäftigen als auch verleihen, gab es 7.284 mal. Sie machten etwa 40% aller Leiharbeitsfirmen aus.

2012 bei über 50%. Kleine und mittelständige Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigten hingegen machten nur 2,4% der Entleihfirmen aus (Promberger 2012: 114f).

Allerdings verdeckt der Durchschnittswert die großen Bedeutungsunterschiede von Leiharbeit zwischen den Branchen und Einsatzfeldern. Die Unterscheidung nach den ausgeübten Tätigkeiten der Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer zeigt, dass sie besonders häufig im Bereich Metall und Elektro (21,3) sowie Verkehr und Logistik (20,6%) eingesetzt werden. Dabei sind erhebliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern zu konstatieren: Während männliche Leiharbeiter vor allem in technischen Berufen (Metall, Elektro, Maschinentechnik) zum Einsatz kommen, übt mehr als ein Drittel aller Leiharbeitnehmerinnen Dienstleistungstätigkeiten (in der Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Verwaltung oder in sozialen Berufen der Gesundheit, Lehre und Erziehung) aus. Das insgesamt die oben genannten Bereiche dominieren, liegt an der ungleichen Verteilung der Geschlechter in Leiharbeit insgesamt. Die geschlechtsspezifische Verteilung der Einsatzschwerpunkt hat zur Folge, dass die Entwicklung von Männern in Leiharbeit deutlich konjunkturreagibler ist als die von Frauen. Sie waren von dem oben bereits genannten Beschäftigungsabbau im Jahr 2009 deutlich stärker betroffen, konnten im darauf folgenden Beschäftigungsaufbau aber auch wieder deutlich höhere Beschäftigungszuwächse verbuchen (BA 2015b: 13).

Qualifikation

Die Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer zeichnen sich durch - im Vergleich zum Durchschnitt – geringeres Qualifikationsniveau aus. Etwa ein Drittel aller Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer hat keinen beruflichen Abschluss. **Der Anteil an gering qualifizierten ist damit fast doppelt so hoch wie unter den Beschäftigten insgesamt** (DGB 2015b: 8). Ein weiteres Merkmal der Branche besteht darin, dass ein Großteil der Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer nicht qualifikationsadäquat eingesetzt wird. Die Arbeitseinsätze erfolgen häufig in Bereichen, die einfach und schnell erlernt werden können. Mehr als die Hälfte aller Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer (55%) übt eine Helfertätigkeit aus, hochqualifizierte Tätigkeiten sind überaus selten. So übten nur etwa 4% der Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer Spezialistentätigkeiten aus, auf der Expertenebene sind ca. 3% tätig. Im Vergleich dazu sind derartige Tätigkeiten unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten insgesamt deutlich häufiger vertreten (Spezialist: 13%, Experte: 12%) (BA 2015b: 14f). In der Folge dieser Tätigkeitsverteilung ergibt sich eine starke Diskrepanz zwischen der formalen Qualifikation und der verrichteten Tätigkeit (etwa 40% der Leiharbeit-

nehmerinnen und Leiharbeitnehmer mit Helfertätigkeiten verfügen über eine abgeschlossene Berufsausbildung). Den **Beschäftigten drohen Dequalifikationsprozesse**, da sie ihre Kenntnisse weder einsetzen noch weiterentwickeln können (DGB 2015b: 8). Auch die Chancen auf betriebliche Weiterbildungen stehen – sowohl im Vergleich zu Personen in Normalarbeitsverhältnissen als auch im Vergleich zu anderen atypisch Beschäftigten – für Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer besonders schlecht. Aktuelle Analysen zeigen, dass die unterdurchschnittliche Weiterbildungsteilnahme nicht nur auf Ausstattungseffekte zurück zu führen ist, sondern Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer auch unter Kontrolle von soziodemografischen Merkmalen allein aufgrund ihrer Beschäftigungsform beim Zugang zur Weiterbildung benachteiligt sind (Bellmann u.a. 2015: 40-44).

Beschäftigungsumfang und Arbeitszeit

Der Großteil aller Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer ist sozialversicherungspflichtig beschäftigt und arbeitet in Vollzeit (etwa 90%). Im Zeitverlauf zeigt sich allerdings, dass die Verbreitung von Teilzeitarbeit in der letzten Dekade zugenommen hat – im Jahr 2004 waren noch 96% aller Leiharbeitnehmenden in Vollzeit tätig. Neben dem Bedeutungszuwachs von Dienstleistungstätigkeiten ist diese Entwicklung auch darauf zurück zu führen, dass der Frauenanteil in Leiharbeit in diesem Zeitraum gestiegen ist. Unter den Teilzeitbeschäftigten dominieren Mini-Jobs, etwa 80% aller Teilzeit-Leiharbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer gehen einer geringfügigen Beschäftigung nach. Sie machen etwa 10% aller Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer insgesamt aus (Statistik der BA 2015b; BA 2015b: 14).

Mit den reinen Bestandsdaten lässt sich sowohl die Bedeutung als auch das Flexibilitätspotenzial von Leiharbeit nur unvollständig abbilden. Um die besondere Dynamik der Branche zu skizzieren liefern die ebenfalls in der ANÜSTAT/Beschäftigungsstatistik der BA enthaltenden Bewegungsdaten wichtige Ansatzpunkte.

Zu- und Abgänge

Leiharbeitsbetriebe rekrutieren den **größten Anteil ihrer Neuzugänge aus Arbeitslosigkeit bzw. Nicht-Erwerbstätigkeit**. So waren im Jahr 2014 etwa 53,6% der Neuzugänge in Leiharbeit nicht unmittelbar vorher, aber früher schon einmal beschäftigt und zwischen 1 und 12 Monaten arbeitslos (etwa 85%). Weitere 10,9% der Zugänge in Leiharbeit sind Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger, die zuvor überhaupt noch nicht beschäftigt waren. Personen, die unmittelbar vor ihrem Zugang in Leiharbeit beschäftigt waren, machten einen Anteil von 35,5% aus. Unter ihnen war mehr als ein Viertel unmittelbar vorher bei einem anderen

Verleiher tätig und ist somit durch die Deregulierung von der geschaffenen Möglichkeit der Ketten-Leiharbeitsverträge betroffen (Statistik der 2015b). Neben den Zugängen in Leiharbeit sind für das Jahr 2014 über eine Millionen Abgänge aus Leiharbeit zu verzeichnen[22].

Dynamik der Leiharbeitsbranche

Die Betrachtung der Zu- und Abgänge aus Leiharbeit macht deutlich, dass der Umfang von Leiharbeit in Deutschland noch sehr viel größer ist, als es die reinen Wachstumszahlen im Jahresvergleich vermuten lassen. So betrug der durchschnittliche Bestand an Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer im Jahr 2014 856.195 Tsd. Personen. Gleichzeitig wurden 976.010 Tsd. Zu- und 1.100.046 Mio. Abgänge aus Leiharbeit gemeldet. Die besondere Dynamik der Leiharbeitsbranche kann darauf aufbauend durch den Fluktuationskoeffizient[23] illustriert werden. Er lag im Jahr 2014 bei 1,22 und offenbart die hohe Umschlagshäufigkeit der Branche. Auf 100 Beschäftigte kamen demnach im Jahr 2014 ungefähr 122 Neueinstellungen und Entlassungen. **Die Leiharbeit ist demnach eine hoch dynamische Beschäftigungsform**[24].

Beschäftigungsstabilität und -dauer

Von den im Jahr 2014 beendeten Arbeitsverhältnissen haben insgesamt etwa 53% kürzer als drei Monate (11,4% unter einer Woche, 41,8% eine Woche bis drei Monate) gedauert. Demgegenüber bestanden weniger als die Hälfte der geschlossenen Leiharbeitsverhältnisse (46,8%) länger als drei Monate. Vor dem Hintergrund, dass diese Verteilung auch in den vergangenen Jahren in etwa zu beobachten ist, kann von einer langfristig bestätigten Dynamik des Leiharbeitsmarktes gesprochen wer-

22 Über den Verbleib der ausgeschiedenen Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer geben weder ANÜSTAT noch Beschäftigungsstatistik der BA eine Auskunft.

23 Um die Zu- und Abgänge des Arbeitsmarkts oder eines Arbeitsmarktsegmentes in einem definierten Zeitraum zu beziffern, kann die Umschlagshäufigkeit mithilfe des Fluktuationskoeffizienten (auch ‚Labour Turnover' oder ‚Arbeitsumschlag' genannt (Vgl. Promberger 2006: 28) geschätzt werden. Der Beschäftigungsumschlag berechnet sich durch die Formel Fluktuationskoeffizientt = ((Zugänget + Abgänget) / 2) / ∅ -Bestandt (Wagner/Jahn 2004: 50).

24 Dass die Stabilität einzelner Beschäftigungsverhältnisse gleichzeitig höchst unterschiedlich sein kann, lässt sich an einem Beispiel (FK = 0,8) verdeutlichen: „Wenn 10 Prozent der Arbeitsplätze einer Verleihfirma im Laufe des Halbjahres viermal neu besetzt werden, und die übrigen 90 Prozent stabil blieben, ergäbe sich ebenso ein Beschäftigungsumschlag von 0,8, wie wenn 40 Prozent der Arbeitsplätze einmal umbesetzt würden" (Promberger 2006: 29). Trotz dieser Möglichkeiten ist die „hohe Fluktuation und Beschäftigungsdynamik ein Indiz dafür, dass es leicht möglich ist, in diesen Betrieben Arbeit zu finden – die jedoch ebenso schnell wieder zu Ende sein kann [...]" (Promberger 2006: 30). Diese Einsicht wird gestützt, betrachtet man die Dauer der Beschäftigungsverhältnisse zwischen Verleihern und Leiharbeitnehmerinnen sowie Leiharbeitnehmern.

den (Statistik der BA 2015b). Dabei deutet die **überwiegend kurze Verweildauer in Leiharbeit (unter drei Monaten)** darauf hin, dass Leiharbeit zum überwiegenden Anteil zur Überbrückung von kurzzeitigen Auftragsspitzen genutzt wird. Zudem besteht die Möglichkeit, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer Leiharbeit als Übergangslösung betrachten und/oder das Arbeitsverhältnis nach einer Erprobungsphase in einer regulären Anstellung mündet.

2.4.3 Probleme und Folgewirkungen

Löhne, Einkommen und Personalkosten

Nachdem die Leiharbeitsgehälter lange Jahre deutlich unter den Löhnen der übrigen Beschäftigten lagen (Jahn 2004; Kvasnicka/Werwatz 2002; Rudolph/Schröder 1997), soll der Equal-Pay-Grundsatz seit dem Jahr 2004 für gleiche Entgeltbedingungen sorgen. Durch die Möglichkeit der Tarifpositivität wird die vollständige Angleichung der Löhne von Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter sowie Stammbeschäftigten jedoch nach wie vor ausgebremst. Auch wenn mit dem **Mindestlohn verbindliche Lohnuntergrenzen festgelegt sind, so sehen die Tarifverträge insbesondere in den Einstiegsleistungsgruppen nach wie vor Stundenlöhne vor, die deutlich unterhalb der Niedriglohnschwelle liegen** und erheblich von den Tariflöhnen der übrigen Beschäftigten abweichen (Bosch u.a. 2008: 429).

Das Lohndifferenzial zwischen Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer und sonstigen Beschäftigten kann jeweils aktuell durch die Vierteljährliche Verdiensterhebung des Statistischen Bundesamtes sichtbar gemacht werden: Im Jahr 2014 lagen die durchschnittlichen Bruttostundenlöhne der Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeiter bei etwa 12,50€, während die übrigen Beschäftigten Bruttostundenlöhne von etwa 20€ (öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung) bzw. knapp 21€ (Privatwirtschaft) bezogen. Allerdings – so kann man einwenden – ist dieser Durchschnittswert auch davon geprägt, dass in der Leiharbeit überproportional viele Menschen mit niedrigen Qualifikationen vertreten sind, die einfache Tätigkeiten verrichten. Insofern ist eine ergänzende Betrachtung notwendig, bei der nach verschiedenen Leistungsgruppen unterschieden wird. **Danach wird deutlich, dass Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer im Vergleich zur Privatwirtschaft und zum öffentlichen Sektor in *allen* Leistungsgruppen schlechter entlohnt werden** (siehe Anhang). Insofern ist von einer strukturellen Lohnungleichheit zwischen Leiharbeitnehmerinnen, Leiharbeitnehmern und übrigen Beschäftigten auszugehen.

Dieses Lohngefälle hat zur Folge, dass die Niedriglohnbetroffenheit von Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmern besonders hoch ausfällt. Auch wenn das Ausmaß des Niedriglohnanteils von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern je nach Datenquelle schwanken kann (Kalina/Weinkopf 2008: 457), zeigt eine aktuelle Auswertung der Verdienststrukturerhebung des Statistischen Bundesamtes, dass im Jahr 2010 etwa 68% aller Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmern dem Niedriglohnsektor zuzuordnen waren (Statistisches Bundesamt 2012: 20).

Dementsprechend ist das **Verarmungsrisiko der Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmern ausgesprochen hoch.** Es lässt sich auch daran ablesen, dass der Anteil an Leiharbeitskräften, die ihr Erwerbseinkommen durch Grundsicherungsleistungen aufstocken muss, überdurchschnittlich hoch ist. Während in Gesamtdeutschland etwa 1,9% der Erwerbstätigen zu den so genannten Aufstockern zählen, bezogen im März 2015 etwa 5,4% der Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeiter ergänzende Grundsicherungsleistungen. Ein Vergleich der Wirtschaftszweige zeigt, dass die Aufstockerquote nur im Gastgewerbe (7,9%) und den Reinigungsdiensten (12,3%) noch höher ausfällt (BA 2015c). Gleichzeitig gelingt es überdurchschnittlich selten, Ansprüche in der beitragsfinanzierten Arbeitslosenversicherung aufzubauen. Unter der arbeitslos gewordenen Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitern wurden im Jahr 2010 bundesweit lediglich 60% von der Arbeitslosenversicherung betreut, die übrigen 40% waren bereits umgehend nach Eintritt in die Arbeitslosigkeit auf Grundsicherungsleistungen angewiesen. Das liegt nicht nur daran, dass es die mit Leiharbeit verbundenen Erwerbsunterbrechungen schwierig werden lassen, Ansprüche in der Arbeitslosenversicherung aufzubauen. Es ist auch darauf zurück zu führen, dass die Lohnersatzleistungen aus der Arbeitslosenversicherung so gering ausfallen, dass die betroffenen Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer ergänzend Hartz IV beantragen müssen, um das Existenzminimum zu sichern (Adamy 2011: 7).

Aus Perspektive der entleihenden Firmen ist die unterdurchschnittliche Lohnstruktur der Leiharbeitskräfte als erhebliche finanzielle Entlastung zu werten. Zwar liegen die tatsächlichen Arbeitskosten für die Entleihbetriebe durch die Lohnnebenkosten und die Entleihgebühr deutlich über den hier ausgewiesenen Bruttostundenlöhnen. Aber selbst wenn die Arbeitskosten der Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer höher ausfallen sollten, als bei einer Direkteinstellung, entfällt eine Reihe indirekter Kosten. Schließlich ist der Verwaltungsaufwand von Leiharbeitskräften geringer, die Einstellungskosten liegen niedriger, Kündigungsfristen oder Rücksprachen mit dem Betriebsrat entfallen und auch

arbeitsrechtliche Auseinandersetzungen sowie ggf. Lohnfortzahlungskosten kommen kaum vor (Jahn/Weber 2012: 2).

Problematisch daran ist, dass die Einsparungen zumindest in Teilen erst durch die oben bereits angesprochenen Lohnsubventionen durch das Grundsicherungssystem möglich werden. Die aus Steuermittel getragenen Aufstockungs-Kosten sind dabei beträchtlich: Sie lagen allein im Jahr 2014 bei fast 350.000.000 €[25] (BA 2015c). Durch Geschäftsmodelle mit nicht existenzsichernden Löhnen entstehen zudem ungleiche Wettbewerbsbedingungen: Gerade bei Branchen mit großem Lohndruck werden auf diese Weise diejenigen Betriebe subventioniert, die die schlechtesten Löhne zahlen (Bosch 2011: 3).

Leiharbeit als arbeitsmarktpolitisches Instrument

Aus Perspektive der Bundesagentur für Arbeit zählt Leiharbeit zu einem ausgesprochen beliebten ‚arbeitsmarktpolitischen Instrument'. Im Jahresdurchschnitt 2014 waren über ein Drittel aller von der BA neu gemeldeten offenen Stellen Jobangebote in der Leiharbeit. Damit hat sich dieser Anteil seit dem Jahr 2000 seit dem Jahr 2000 (etwa 10%) mehr als verdreifacht.

Dementsprechend häufig ist auch die Vermittlung der BA in Leiharbeit: Etwa ein Fünftel sowohl aller Kurz- als auch aller Langzeitarbeitslosen wird in ein Leiharbeitsverhältnis vermittelt (BA 2015d: 14). Insofern trägt die Arbeitnehmerüberlassung erheblich zur Entlastung der Arbeitslosenstatistik bei.

Diese Praxis ist aus verschiedenen Gründen umstritten. *Erstens* ist fraglich, wie nachhaltig eine Vermittlung in Leiharbeit tatsächlich ist. Die kurzen Beschäftigungsdauern führen in Verbindung mit den Synchronisationsmöglichkeiten dazu, dass sich Phasen der Arbeitslosigkeit und Beschäftigung stetig abwechseln, außerdem ist der Brückeneffekt in reguläre Beschäftigung nur sehr gering. Hinzu kommt, dass es sich bei einem Teil der von den Entleihbetrieben gemeldeten Stellen um Scheinausschreibungen handelt. In diesen Fällen legen die Unternehmen Bewerberprofile „auf Vorrat" an, um schnell auf etwaige Aufträge reagieren zu können. Trotzdem müssen sich Arbeitslose auf die ‚virtuellen' Stellen

25 Die durchschnittlichen Aufstockungsbeträge der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Leiharbeitnehmerinnen und –arbeitnehmer lagen im Jahresdurchschnitt 2014 monatlich bei 562 Euro (= 6.744 Euro pro Jahr). Bei den ausschließlich geringfügig beschäftigten Leiharbeitnehmerinnen und –arbeitnehmer, die ausstockend ALG II bezogen, lag der durchschnittliche Monatsbetrag bei 889 Euro (=10.668 Euro pro Jahr). Durch die 43.580 Bedarfsgemeinschaften mit mindestens einem/r sozialversicherungspflichtigen Leiharbeitnehmerin, und die 4.621 Bedarfsgemeinschaften mit geringfügig beschäftigten Leiharbeitskräften errechnet sich ein Ausgabenvolumen von 343.080.342 Euro, das für die Aufstockung der Leiharbeitnehmerinnen und –arbeitnehmer angefallen ist (vgl. BA 2015c).

bewerben (Knuth 2014: 47). Die Zusammenarbeit zwischen BA und Leiharbeit verweist daher auch *zweitens* darauf, dass die Modernisierung ihrer Dienstleistungen nur begrenzt dazu geführt hat, „in der Arbeitsvermittlung den direkten Kontakt zur Nachfrageseite des Arbeitsmarktes zu intensivieren" (Knuth 2014: 48). Stattdessen übernehmen Leiharbeitsfirmen vermehrt die Vermittlung und fangen einen beträchtlichen Teil offener Stellen ab, die von den Betrieben gar nicht mehr direkt bei der BA angezeigt sondern – zumindest kurzfristig – mit Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmern besetzt werden. Während die Bedeutung der Leiharbeit im arbeitsmarktpolitischen Instrumentarium der BA in den vergangenen Jahren stetig zugenommen hat, ist *drittens* die Arbeitsförderung – insbesondere für Langzeitarbeitslose – massiv gekürzt worden (Adamy 2015: 449). Insofern ist zu befürchten, dass die durch Leiharbeit entlasteten Vermittlungsquoten dazu führen, Einsparungen zu Ungunsten einer wohlmöglich nachhaltigeren Arbeitsmarktpolitik zu rechtfertigen.

Flexibilisierung, Beschäftigungswirkung und Arbeitsmarktperspektiven

Der betriebliche Nutzen von Leiharbeit ist lange primär mit Blick auf das Flexibilitätspotenzial der Beschäftigungsform diskutiert worden. In diesem Zusammenhang dominierte zeitweise die Annahme, dass Leiharbeit vornehmlich eine ‚Feuerwehrfunktion' erfülle und zur externnumerischen Flexibilisierung genutzt werde, um Auftragsspitzen oder hohe Krankenstände abzufangen (vgl. Promberger 2012; Manske 2015). Neuere Untersuchungen hingegen berichten, dass Leiharbeit zu einem „Moment strategischer Personalplanung" (Brinkmann/Nachtwey 2013: 514) avanciert ist und sich demnach sowohl die Funktion als auch die Bedeutung der Beschäftigungsform gewandelt haben (vgl. Brinkmann/Nachtwey 2013; Haipeter 2012; Holst/Nachtwey/Dörre 2010; Seifert/Brehmer 2008 u.a.).

Leiharbeit dient inzwischen *erstens* dazu, die „Personalstrategie der unteren Linie" zu stützen (Haipeter 2012: 406). Demnach werden Kernbelegschaften systematisch verkleinert und durch Leiharbeit dauerhafte Rand- und Parallelbelegschaften gebildet, die Kosten sparen und flexibel genutzt werden sollen (Seifert/Brehmer 2008: 335). Der damit einhergehende Einsatz von Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitern auf allen Arbeitsplätzen und Tätigkeitsbereichen erfüllt *zweitens* eine Disziplinierungsfunktion, indem die im Nahbereich der Kernbelegschaft eingesetzten Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer symbolisch als ständige Mahnung vor dem gesellschaftlichen Abstieg wirken (Holst u.a. 2009: 4). Auf diese Weise entsteht ein zweifacher Beschäftigungseffekt: Einerseits wird ein Teil der eigentlich auf Dauer angelegten, regulären

Arbeitsplätze von i.d.R. schlechter entlohnten Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmern besetzt. Andererseits kommt es zu Schließungseffekten gegenüber dem externen Arbeitsmarkt, da eine direkte, externe Rekrutierung neuer Stammarbeitskräfte durch Leiharbeitnehmerinnen Leiharbeitnehmern blockiert wird (Holst u.a. 2009:4). Leiharbeit wird *drittens* also auch dazu genutzt, neues Personal (kostengünstig) zu rekrutieren und zu erproben, bevor ggf. eine Übernahme in reguläre Beschäftigung erfolgt (Seifert/Brehmer 2008: 335).

Für die Diskussion von Leiharbeit aus der beschäftigungspolitischen Perspektive ist es von Bedeutung, welches Ausmaß die skizzierten Funktionen einnehmen, inwiefern es also zu einer Substitution regulärer Beschäftigung kommt, wie oft eine Brücke in reguläre Beschäftigung geschlagen wird und wie sich Leiharbeit langfristig auf den Erwerbsverlauf der Betroffenen auswirkt. Die Wirkungen der einzelnen Effekte sind keineswegs eindimensional:

So lässt sich zunächst statistisch nachweisen, dass Veränderungen in der Leiharbeit einen negativen Effekt auf die übrigen Erwerbstätigen haben, es also zu einer Substitution kommt. Gleichzeitig erhöht sich durch Leiharbeit aber der Beschäftigungsstand insgesamt. Der von Jahn und Weber im Jahr 2013 gemessene Substitutionseffekt von -0,5 lässt sich dementsprechend in zwei Richtungen deuten: Kommt es (wie im Nachkrisenjahr 2010) zu einer Zunahme von 200.000 Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmern, so werden dabei 100.000 Arbeitsplätze außerhalb der Leiharbeitsbranche verdrängt, während gleichzeitig 100.000 zusätzliche Jobs geschaffen werden. Ein solcher Beschäftigungsaufbau ist durchaus plausibel, sind doch die Such-, Einstellungs- und Lohnkosten deutlich geringer und die Personalentscheidung weniger verbindlich. Gerade in wirtschaftlich unsicheren Zeiten scheinen durch Leiharbeit Stellen besetzt zu werden, die ansonsten frei bleiben würden (Jahn/Weber 2013: 3ff).

Die **Brücken- oder Sprungbrett-Effekte** von Leiharbeit hingegen werden durch die gesamtwirtschaftliche Entwicklung stark beeinflusst. Auch wenn es theoretisch überzeugend ist, dass sich die Beschäftigungschancen durch die Berufserfahrung und den Kontakt zu Arbeitgebern steigern lassen, **sind die Übergangseffekte in reguläre Beschäftigung grundsätzlich sehr gering**. Aktuell beziffert Lehmer die Wahrscheinlichkeit, durch Leiharbeit im Folgejahr eine längere Beschäftigung außerhalb der Branche aufzunehmen, auf vier bis sieben Prozent. Gleichzeitig sinken die Beschäftigungschancen in Krisenzeiten, so dass in konjunkturellen Schwächephasen lediglich ein sehr geringer Sprungbretteffekt nachgewiesen werden kann (Lehmer 2012: 194f). Auch wenn sich die exakte Höhe des Klebeeffektes je nach Studie oder statisti-

schem Modell geringfügig unterscheidet, wird dennoch deutlich, dass der von der Hartz-Kommission veranschlagte Brückeneffekt von vierzig Prozent (Hartz u.a. 2002: 147) als „utopisch“ (Promberger u.a. 2006: 153) zu werten ist. Aber auch wenn der Übergang in eine reguläre Beschäftigung tatsächlich gelingt, sind mit Leiharbeit langfristige Einbußen verbunden. Schließlich bleiben eine Reihe von problematischen Merkmalen der Leiharbeit (wie Entgeltunterschiede, empfundene Einkommensgerechtigkeit, Arbeitsplatzunsicherheit oder Arbeitszufriedenheit) auch nach dem Übergang in eine reguläre Beschäftigung erhalten (Schlese 2014: 42).

Arbeitsbedingungen

Grundsätzlich weichen die rechtlichen Schutzstandards zwischen Leiharbeit und übrigen Beschäftigungsformen kaum voneinander ab und sind sowohl im Arbeitsschutzgesetz als auch im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz geregelt (Becker/Engel 2015: 180). Aktuelle Evaluationsergebnisse belegen, dass Sicherheits- und Gesundheitsschutzunterweisungen von Leiharbeitskräften mittlerweile regelmäßig stattfinden, und die Unfallhäufigkeit im Zeitraum zwischen 2007 und 2011 deutlich (um 19,5%) reduziert werden konnte. Gefährdungsbeurteilungen hingegen werden – im Vergleich zu den übrigen Beschäftigten – seltener durchgeführt (Lißner u.a. 2014: 72ff).

Gleichzeitig lässt sich in den Betrieben nach wie vor eine **Diskrepanz zwischen den Arbeits- und Gesundheitsbedingungen von Leiharbeitskräften und den übrigen Beschäftigten** feststellen. Sie ergibt sich aus der besonderen Konstellation der Beschäftigungsform: Grundsätzlich liegt die Verantwortung für die Umsetzung von Arbeitsschutzanforderungen (wie Sicherheitsunterweisung, persönliche Schutzausrichtung, Vorsorgeuntersuchung, Gefährdungsbeurteilung etc.) gemeinsam bei den Ver- und Entleihern. Die konkrete Anwendung hat der Überlassungsvertrag zu regeln. In der Praxis wird das für Leiharbeit typische Dreiecksverhältnis jedoch dazu genutzt, um die Zuständigkeiten den jeweils anderen Akteuren zuzuweisen. Statt einer doppelten Betreuung fühlt sich damit in vielen Fällen niemand zuständig (Becker/Engel 2015: 181). Diese Schwachstellen sind keineswegs zufällig, sondern fußen teilweise auf der betrieblichen Strategie, die Kostenintensität von AGS-Normen dadurch zu reduzieren, dass machtschwache Beschäftigungsgruppen wie Leiharbeitskräfte bewusst vom Arbeits- und Gesundheitsschutz ausgeschlossen werden. In einigen Betrieben stimmen Interessensvertretungen und Stammbeschäftigte diesem Vorgehen bewusst zu, in der Hoffnung, so die Sicherheitsstandards für die übrigen Beschäftigten erhalten zu können (Becker 2015: 164).

Kurze Überlassungsdauern und ständig wechselndes Personal haben außerdem zur Folge, dass an Leiharbeitskräfte besonders häufig einfache und einseitig belastende Tätigkeiten vergeben werden. In Abgrenzung zu den übrigen Beschäftigten sind Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer dadurch deutlich häufiger harter, körperlicher Arbeit und ungünstigen Umgebungsbedingungen ausgesetzt. Dementsprechend sind Muskel-Skelett-Erkrankungen bei Leiharbeitskräften auch häufiger vorzufinden, als unter den übrigen Beschäftigten. Die Arbeitsintensität hingegen, die psychisch anspruchsvolle Arbeitsbedingungen umfasst, ist geringer. Sie lässt sich daran ablesen, dass der Termin- und Leistungsdruck von Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmern oder die parallele Abwicklung mehrerer Aufgaben im Vergleich zu den übrigen Beschäftigten geringer ausfällt (BAuA 2014: 1f).

Das Dreiecksverhältnis zwischen Entleiher, Verleiher und Leiharbeitskraft ist also grundsätzlich äußerst missbrauchsanfällig. Aus diesem Grund **wird die Branche auch qua Gesetz stärker kontrolliert als andere Unternehmen**. Um im Verleihgewerbe tätig werden zu dürfen benötigen die Entleihbetriebe zunächst eine Erlaubnis der BA, in deren Rahmen Bonität und Betriebsorganisation überprüft wird. Außerdem ist die Bundesagentur für Arbeit gemeinsam mit den Zollbehörden und der Finanzkontrolle Schwarzarbeit dafür zuständig, die bereits zugelassenen Verleiher regelmäßig zu überprüfen[26] (DGB 2015b: 10f).

Jährlich werden in etwa 2.500 Prüfungen durch die BA Prüfungen durchgeführt. Dabei werden die **folgenden Verstöße** gegen gesetzliche, arbeitsrechtliche oder tarifliche Vorgaben am häufigsten vorgefunden:

- keine **Lohnfortzahlung** für Feiertage und im Krankheitsfall,
- Mängel bei der Berechnung von **Urlaub**s-/Teilurlaubsansprüchen sowie
- beim zu zahlenden **Urlaubsgeld**. Zudem finden sich wiederholt Verstöße
- gegen das Verbot der **mehrfachen Befristung**,
- zu lange tägliche **Arbeitszeiten**,
- fehlerhafte **Eingruppierung** sowie
- fehlerhafte Berechnung von **Kündigungsfristen** und die nicht korrekte Gewährung des **Equal Pay** bzw. die Anwendung eines entsprechenden Tarifvertrages (vgl. DGB 2015b: 11).

26 Die BA überprüft vor allem die Entleihunternehmen, während der Zoll die Arbeitsbedingungen beim Entleiher kontrolliert. Hierzu zählen auch die Prüfung der Vergleichslöhne bzw. die Einhaltung des Tarifvertrages sowie die Zahlung von Mindestlöhnen (DGB 2015b).

Wird der Grundsatz des gleichen Lohns bzw. des Mindestlohnes missachtet, so fällt das in den Zuständigkeitsbereich des Zolls. Er kontrolliert in den Einsatzbetrieben und deckt pro Jahr in etwa 1.500 Fälle auf, die zu einem Ordnungswidrigkeitsverfahren führen (DGB 2015b:11).

Von den Nachbarn lernen?

Die Bedeutungszunahme von Leiharbeit ist kein typisch deutsches Phänomen sondern kann – auf unterschiedlichem Niveau – auch im Rest Europas beobachtet werden. Insgesamt wird die Verbreitung von Leiharbeit in Europa auf etwa 5 Millionen Beschäftigte geschätzt. **Allerdings sind quantitative Vergleiche zwischen den Ländern mit großen Unsicherheiten behaftet, weil die Erhebungsmethoden der Bestandsdaten erheblich auseinander fallen und sich regelmäßig ändern[27] (vgl. Vanselow/Weinkopf 2009: 10f). Außerdem kommt es auch darauf an, wie Leiharbeit im jeweiligen Länderkontext definiert und was genau als Leiharbeit gezählt wird.** In den Niederlanden oder Großbritannien beispielsweise werden auch Tätigkeiten als Leiharbeit erfasst, die in Deutschland über Werkverträge oder Minijobs (ohne Beteiligung einer Verleihfirma) laufen. Die in diesen beiden Ländern zu beobachtenden besonders hohen Leiharbeitsquoten lassen sich folglich nur bedingt mit dem deutschen Bestand vergleichen (vgl. Weinkopf 2009: 1).

Auch die Funktion von Leiharbeit variiert in Europa stark. Klar ist, dass Leiharbeit in den Entleihbetrieben – gemäß der EU-Richtlinie – als (externes) Flexibilitätsinstrument gilt, um den Personalbestand kurzfristig an die jeweilige Auftragslage anzupassen. Aber auch die weiteren, oben bereits für Deutschland skizzierten Motive wie Kostenersparnisse oder Erprobung neuer Mitarbeiter sind in anderen europäischen Ländern nachgewiesen worden (vgl. Voss/Vitols 2013: 580). Allerdings lassen sich diese Funktionsweisen kaum pauschal der Beschäftigungsform zuordnen, weil sie in den unterschiedlichen Ländern in einem jeweils komplexen Spannungsverhältnis von industriellen Beziehungen und gesetzlichen Regelungen stehen. Arbeits- und sozialversicherungsrechtlich sind dabei mitunter gravierende Unterschiede zu konstatieren: In vielen

27 Das gilt auch für Deutschland: Bis zum Ende des Jahre 2014 wurden die Angaben zur Leiharbeit in zwei unterschiedlichen Statistiken der Bundesagentur für Arbeit erfasst. Die Statistik nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (ANÜSTAT, §8 AÜG) enthielt die Angaben der gesetzlich vorgeschriebenen Meldungen der Verleihbetriebe und wurde halbjährig (jeweils Juni und Dezember) ausgewiesen. Aus der Beschäftigungsstatistik der BA können die Arbeitnehmer in Leiharbeitsbetrieben über die wirtschaftsfachliche Zuordnung des Unternehmens ausgewiesen werden (vgl. Statistik der BA 2015b). Seit dem ersten Halbjahr 2015 ist das Meldeverfahren zur Sozialversicherung um ein gesondertes Kennzeichen für die Arbeitnehmerüberlassung ergänzt worden. Dadurch kann die Meldung der Verleihbetriebe entfallen, die Beschäftigungsstatistik ersetzt seitdem vollständig die bisherige ANÜSTAT.

(aber nicht allen) Ländern ist der Equal-Pay-Grundsatz mittlerweile verankert, wobei in Deutschland und den Niederlanden Abweichungen durch Tarifverträge möglich sind. Teilweise macht die nationale Gesetzgebung Vorgaben zur Form des Arbeitsvertrages, der Dauer der Leiharbeitseinsätze und den Gründen für den Einsatz von Leiharbeitskräften – teilweise aber auch nicht. Außerdem gelten in einigen (auch nicht allen) Ländern Lohnuntergrenzen, die in ihrer Höhe variieren (vgl. Vanselow/Weinkopf: 13ff).

Insofern sind europabergreifende Analysen schwierig. Ergiebiger ist es, einzelne Länder zu beobachten und die hier bestehenden Regelungen der deutschen Debatte zugänglich zu machen. Dabei ist die Leiharbeitsregulierung in Frankreich und den skandinavischen Ländern Dänemark und Schweden besonders interessant. Frankreich sticht damit hervor, dass der Equal-Pay-Grundsatz hier tatsächlich umgesetzt wird. Die Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmern haben zusätzlich noch einen Anspruch auf eine „Prekaritätsprämie“, die bei 10% der Lohnsumme liegt. Darüber hinaus sind die Leiharbeitsfirmen dazu verpflichten, Beiträge an einen branchenbezogenen Weiterbildungsfond zu entrichten, aus dem wiederum Weiterbildungsmaßnahmen für Leiharbeitskräfte finanziert werden. Gleichzeitig ist die Beschäftigungsunsicherheit in französischen Leiharbeitsverhältnissen ausgesprochen hoch, weil sie i.d.R. auf die Dauer des betrieblichen Einsatzes befristet sind (vgl. Weinkopf 2009: 2).

Gegenüber diesem vergleichsweise ausführlichen Leiharbeitsregelwerk liegt in einigen anderen europäischen Ländern kein Sonderstatus gegenüber „normalen“ Beschäftigungsverhältnissen vor (vgl. Voss/Vitols 2013: 581). In Dänemark und Schweden beispielsweise sind im Rahmen des Tarifvertragssystems für alle Beteiligten akzeptable Regeln für Leiharbeitskräfte geschaffen worden. Begrenzte staatliche Vorgaben müssen also nicht zwangsweise auch weniger Schutz bedeuten. Allerdings ist das in den skandinavischen Ländern auch nur deshalb möglich, weil die Gewerkschaften hier traditionell besonders stark sind (vgl. Weinkopf 2009:2).

Die Wege, die zu einer besseren Absicherung von Leiharbeitskräften führen, sind insgesamt vielfältig und ließen sich auch an dieser Stelle noch durch eine Vielzahl weiterer Beispielländer ergänzen. Die hier vorliegende nur grobe Skizze von zwei auf unterschiedliche Art und Weise regulierte Länder soll zeigen, dass die einmal eingeschlagenen Pfade konsequent umgesetzt werden müssen, um zufriedenstellende Ergebnisse zu erzielen. **In Deutschland kommt es gerade deshalb zu einem Prekaritätsproblem der Leiharbeitskräfte, weil staatliche Vorgaben durch tarifvertragliche Regelungen ausgehebelt werden. Zu-**

künftige Regelungen werden nur dann wirksam sein, wenn sich diese Regelungskonkurrenz zugunsten einer konstruktiven Parallelität unterschiedlicher Regelungsebenen (Staat, Tarifvertragssystem) auflöst.

2.5 Soloselbstständigkeit

2.5.1 Regelungen

In einer Analyse von atypischen Beschäftigungsverhältnissen hat selbstständige Arbeit streng genommen keinen Platz. Denn selbstständige Arbeit beruht nicht auf einem Beschäftigungsverhältnis, also auf einem Vertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, und unterliegt dementsprechend auch nicht den Regelungen des Arbeits- und Tarifrechts. Gleichwohl kann selbstständige Arbeit vor allem hinsichtlich der Höhe und Verlässlichkeit des Einkommens, der Arbeitszeit und der Arbeitsbedingungen sehr wohl prekär sein.

Der Arbeitnehmerstatus ist auch entscheidend, um im deutschen Sozialversicherungssystem Zugang zu den Leistungen zu erhalten. Da die soziale Absicherung der großen Lebensrisiken an ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis gebunden ist, unterliegen Selbstständige der Gefahr, im Alter, bei Arbeitslosigkeit und auch bei Krankheit unzureichend versorgt zu sein. Diese in der Bismarck'schen Tradition stehende „Lohnarbeitszentrierung" beruht im Grundsatz auf der Annahme, dass **selbstständig Erwerbstätige** sich eigenverantwortlich absichern können und werden. Sie **unterliegen also nicht der Versicherungs- und Beitragspflicht, sondern müssen freiwillig vorsorgen.** Allerdings gibt es einige wenige **Ausnahmen von dieser Regel:** Um insbesondere das Entstehen von Altersarmut zu vermeiden, sind im Laufe der Jahre einzelne Gruppen von Selbstständigen in den Schutzbereich der Sozialversicherung einbezogen worden. Versicherungspflichtig sind heute u.a. (vgl. Bäcker u.a. 2010: 295)

- **Handwerker** in der Gesetzlichen Rentenversicherung,
- **selbstständige Lehrerinnen und Lehrer, Erzieherinnen und Erzieher, Pflegepersonen, Hebammen, Hausgewerbetreibende** in der Rentenversicherung,
- **Land- und forstwirtschaftliche Unternehmer** und ihre Familienangehörigen in der Gesetzlichen Krankenversicherung und in der Alterssicherung der Landwirte,
- **Künstler und Publizisten** in der Künstlersozialversicherung sowie
- **Arbeitnehmerähnliche Selbstständige** (Selbstständige mit einem Auftraggeber).

Charakteristisch für all diese Regelungen ist, dass ein systematischer Umgang mit der Selbstständigkeit nicht sichtbar wird. Der Schluss, dass gerade jene Selbstständigen, die keinem Pflichtversicherungsschutz unterliegen, am besten und am ehesten in der Lage sind, freiwillig und privat für ihr Alter vorzusorgen, ist sicherlich unzulässig.

Die Grenzen zwischen abhängiger und selbstständiger Arbeit sind allerdings fließend. Das Arbeits- wie das Sozialrecht unterscheiden zwischen **regulären Selbstständigen, sozialversicherungspflichtigen arbeitnehmerähnlichen Selbstständigen** und **Scheinselbstständigen**. Scheinselbstständige sind tatsächlich abhängig Beschäftigte, die ihre selbstständige Tätigkeit nur zum Schein ausüben, um sozial und arbeitsrechtliche Schutzregelungen und die entsprechenden Beitragsbelastungen zu umgehen. Sie gelten arbeitsrechtlich als Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer des Auftraggebers und sind grundsätzlich in allen Zweigen der Sozialversicherung versicherungs- und beitragspflichtig. Scheinselbstständigkeit wird vermutet, wenn Erwerbstätige

- in der Regel und im Wesentlichen nur für einen Auftraggeber tätig sind,
- für Arbeitnehmer typische Arbeitsleistungen erbringen, insbesondere Weisungen des Auftraggebers unterliegen und in dessen Arbeitsorganisation eingegliedert sind,
- nicht unternehmerisch am Markt auftreten,
- mit Ausnahme von Familienangehörigen keine versicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigen.

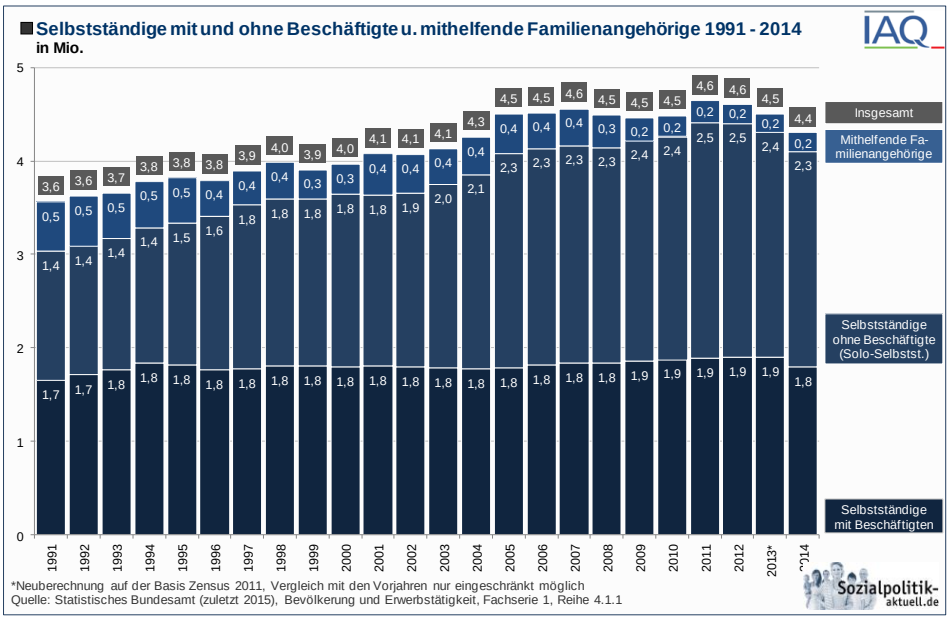
Wie ersichtlich konzentriert sich der Grenzbereich zwischen abhängiger und selbstständiger Beschäftigung auf die Solo-Selbstständigen, die also keine weiteren Personen regulär beschäftigen. Darunter finden sich auch jene Personen, die – jeweils auf Teilzeitbasis – eine abhängige Beschäftigung mit einer selbstständigen Beschäftigung kombinieren oder die zwischen abhängiger Beschäftigung und Selbstständigkeit wechseln. Die nachfolgende Analyse begrenzt sich deshalb auf diesen Personenkreis.

2.5.2 Entwicklungstrends und Strukturmerkmale

Nach den Befunden des Mikrozensus gab es in **Deutschland im Jahr 2014 rund 4,4 Mio. selbstständige Erwerbstätige** (siehe Abbildung 9) – dies entspricht einem Anteil von 10,5% an allen Erwerbstätigen. **Bei mehr als der Hälfte (53%) handelt es sich hier um Solo-**

Selbstständige. Verfolgt man die Entwicklung seit Anfang der 1990er Jahre, so lässt sich bis etwa 2012 ein Zuwachs der Zahl der Selbstständigen erkennen. Dieser Zuwachs bezieht sich allerdings allein auf die **Solo-Selbstständigen, deren Anteil an allen Selbstständigen entsprechend gestiegen ist** – von 38,9% (1991) auf 54,3% (2012).

Abbildung 9: Selbstständige mit und ohne Beschäftigte 1991-2014



Für diesen Aufwärtstrend lassen sich verschiedene **Einflussfaktoren** aufführen (vgl. u.a. Brenke 2013; Bögenhold/Fachinger 2012: 277 ff.; Manske/Scheffelmeier 2015: 52 ff.): Die anhaltende **Expansion des Dienstleistungssektors**, die **Ausbreitung der Informationstechnologien und der Digitalisierung** sowie der entsprechenden neuen Tätigkeiten und Berufe, die **Auslagerung von Unternehmensaufgaben auf Werkvertragsnehmer**, die **Lockerung der Handwerksordnung** und die **Förderung von Selbstständigkeit durch arbeitsmarktpolitische Förderprogramme**. Zugleich fällt die Expansion der Solo-Selbstständigen, besonders stark ausgeprägt in den Jahren zwischen 2003 und 2009, in eine Phase hoher Arbeitslosigkeit und rückläufiger sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung.

Seit 2012 geht indes die Zahl der Solo-Selbstständigen und auch der Selbstständigen insgesamt leicht zurück (Brenke 2015: 790 ff.). Es lässt sich aktuell nicht absehen, ob es sich dabei um eine Trendumkehr handelt oder lediglich um eine Zwischen- bzw. Stabilisierungsphase. Augenfällig ist jedoch, dass gegenläufig die Zahl der Arbeitslosen deutlich abgenommen sowie die Zahl der versicherungspflichtig Beschäftigten zu-

genommen hat. Daraus lässt sich schließen (vgl. Brenke 2015: 791 f), dass unter den Bedingungen einer besseren Arbeitsmarktlage die Bereitschaft, eine Existenzgründung zu wagen, nachgelassen hat und die Attraktivität einer Selbstständigkeit gesunken ist. Auch ist die Förderung der Selbstständigkeit durch Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik drastisch zurückgefahren worden: von 322 Tausend geförderten Personen im Jahresdurchschnitt 2005 auf 77 Tausend im Jahr 2012 und auf 27 Tausend im Jahr 2013 (vgl. BA 2015e). Über die Zahl der im Jahr aufgedeckten Scheinselbstständigen liegen keine Informationen vor.

Solo-Selbstständigkeit ist eine Männerdomäne (vgl. u.a. Gather/Schmidt/Ulbricht 2010), obgleich sich der **Frauenanteil leicht auf 38,1% in 2014 erhöht** hat. Stark vertreten sind Solo-Selbstständige (vgl. dazu Koch/Rosemann/Späth 2011: 16 ff.; Brenke 2013; Manske/Scheffelmeier 2015: 57 ff) **im Bausektor, im Grundstückswesen, im Handel und Gastgewerbe und bei den privaten Dienstleistungen.** Im Sektor der privaten Dienstleistungen finden sich insbesondere die sog. Kultur- und Kreativberufe sowie Lehrer/Dozenten, Berufe im Bereich von Gesundheit, Pflege und Wellness, Händler. Das Qualifikationsniveau der Solo-Selbstständigen ist hoch: Besonders stark vertreten sind (mit 37%) Personen mit einem akademischen Abschluss (Brenke 1013: 6).

2.5.3 Probleme und Folgewirkungen

Das Einkommen (Einnahmen abzüglich Betriebsausgaben) von Selbstständigen entwickelt sich am Markt[28] und ist abhängig von vielen Einflussfaktoren, die nur zum Teil aktiv beeinflusst werden können. Die Umsätze unterliegen saisonalen und konjunkturellen Schwankungen und die Erlöse können bei geringer Nachfrage, verschärfter Konkurrenz und/oder hohen Kosten nur niedrig ausfallen. Insofern **ist (Solo-) Selbstständigkeit eine riskante Erwerbsform**. Auch die Art und Weise der Tätigkeit unterliegt keinen gesetzlichen Regulierungen, was die Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit sowie den Arbeits- und Gesundheitsschutz betrifft. „Selbstausbeutung“ ist also wahrscheinlich. Auch die Arbeitsbelastungen erweisen sich als keineswegs gering“. Nach einer Untersuchung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin fallen gerade im psychischen Bereich die Belastungen besonders hoch aus: Mehr als **die Hälfte der Betroffenen berichten über Termin- und Leistungsdruck und Multitasking.** Bei fast **zwei Dritteln**

28 Die Honorare einzelner Gruppen von Freiberuflern werden allerdings durch Gebührenordnungen geregelt.

tritt mindestens eine Beschwerde im psychosomatischen Bereich und im Muskel-Skelett- Bereich auf (BMAS/BAuA 2013).

Die Ausklammerung der Solo-Selbstständigen aus dem Arbeitsrecht und Gesundheitsschutz entfacht Anreize aus Kostengründen selbstständige Beschäftigungsformen zu kreieren, bei denen es keine Ansprüche auf Entgeltfortzahlungen, Urlaub, Mindestlohn, Kündigungsschutz, Arbeitszeitregelungen usw. gibt. Ob es sich hierbei um eine tatsächliche Selbstständigkeit handelt, um eine arbeitnehmerähnliche Selbstständigkeit oder um eine Scheinselbstständigkeit, muss dabei im Einzelfall und mit rechtlichen Mühen festgestellt werden.

Über die Arbeitsbedingungen von Solo-Selbstständigen liegen nur wenig empirisch abgesicherte Informationen vor. Ganz allgemein zeigen die Befunde eine große Heterogenität. Verallgemeinerungen („Die neuen Selbstständigen“) verbieten sich (dazu u.a. im Überblick: Gather 2014; Bögenhold/Fachinger 2012 a und 2012 b; Bögenhold/Leicht 2000: 779 ff.). So weisen die Arbeitszeiten eine extreme Spreizung auf: Nach Koch/Rosemann/Späth (2011: 21 f) ist mehr als ein Drittel von überlangen Arbeitszeiten (mehr als 45 Stunden) betroffen, zugleich aber geben knapp 14% Arbeitszeiten von weniger als 15 Stunden an. Nicht klar ist dabei, ob die Solo-Selbstständigen mit einer niedrigen Wochenarbeitszeit nebenbei noch eine versicherungspflichtige Beschäftigung, ebenfalls in Teilzeitarbeit, ausüben.

Auch bei den **Einkommen zeigt sich die erhebliche Spreizung**: Die Bandbreite reicht von überdurchschnittlich hohen Einkommen bis in den Niedrigeinkommenssektor (Brenke 2013: 35 f). Dies ist im hohen Maße abhängig von der Branche (vgl. Koch/Rosemann/Späth 2011: 39). Wenig überraschend ist, dass auch hier ein **erheblicher Gender-Income Gap** existiert (Gather/Schmidt/Ulbricht 2010: 85ff.). Aktuelle Befunde lassen erkennen, dass der Anteil der Personen mit einem Einkommen von brutto weniger als 8,50 € je Stunde zwischen 2011 und 2013 (preisbereinigt) zwar leicht gesunken ist, aber immer noch bei einem Viertel der Solo-Selbstständigen liegt (Brenke 2015: 795). Auf der anderen Seite verdienen 23% der Befragten 25 € und mehr.

Angesichts der hohen Betroffenheit von sehr niedrigen Einkommen kann es wenig verwundern, dass Solo-Selbstständigkeit in vielen Fällen nur zeitlich befristet ausgeübt und ein Wechsel in abhängige Beschäftigung vorgenommen wird (Brenke 2013: 15). Andere wiederum harren in dieser Erwerbsform aus, auch wenn die Bedingungen schlecht sind (Brenke 2013: 12). **In nicht seltenen Fällen müssen die Einkommen durch Leistungen nach dem SGB II (Arbeitslosengeld II) aufgestockt werden**, da das Haushaltseinkommen noch unterhalb der Bedarfsschwelle der Grundsicherung liegt. Im Jahresdurchschnitt 2014 traf

dies auf 119 Tausend Selbstständige[29] zu, das entspricht 9,1% aller erwerbstätigen ALG II Bezieher. Seit 2007 hat sich die Empfängerzahl um 76% erhöht – damals lag der Anteil noch bei 5,5% (vgl. BA 2015c).

Selbstständigkeit, die sich ökonomisch nicht rechnet, da das Einkommen nicht einmal dazu ausreicht das sozial-kulturelle Existenzminimum abzudecken, wird also subventioniert. Zugleich führen solche Erwerbsformen zu einem verschärften Druck auf dem Arbeitsmarkt, auch und gerade im Vergleich zu sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Sie sind – per Werkvertrag „eingekauft" – für ein Unternehmen deutlich kostengünstiger und können Verdrängungsprozesse auslösen. Das gleiche gilt, wenn sich die Betroffenen außer Stande sehen, aus ihrem niedrigen Bruttoeinkommen noch Beiträge für eine private Altersvorsorge oder eine Berufs-/Erwerbsunfähigkeitsversicherung zu zahlen. Im Alter droht Armut und die Angewiesenheit auf Leistungen der Grundsicherung im Alter, die aus dem allgemeinen Steueraufkommen finanziert werden muss. Schon jetzt stellen ehemals Selbstständige einen Großteil der Grundsicherungsempfänger (Brettschneider/Klammer 2016).

Je mehr sich unter dem Einfluss der Digitalisierung der Wirtschaft **selbstständige Tätigkeit ausbreitet** und ein Wechsel zwischen abhängiger und selbstständiger Beschäftigung üblich wird, umso größer wird die Erfordernis, die systemische Begrenzung der Sozialversicherung auf abhängige Beschäftigung zu überwinden.

2.6 Werkvertragsbeschäftigung

2.6.1 Regelungen

Beschäftigte in Personenunternehmen und Kapitalgesellschaften können für ihre Firma im Rahmen eines Werkvertrages tätig sein (vgl. zum Folgenden im Detail: Bonin/Zieran 2012; Brors/Schüren 2014; Waas 2012). Nach dem BGB handelt es sich bei Werkverträgen um einen Vertrag zwischen Auftraggeber („Werkbesteller") und Auftragnehmerin bzw. Auftragnehmer („Werkunternehmer"), der den Werkunternehmer verpflichtet, ein bestimmtes Arbeitsergebnis, d.h. ein Produkt oder eine Dienstleistung, in einer bestimmten Zeit zu einem vereinbarten Preis zu erstellen. Der Werkunternehmer setzt dafür eigenes Personal ein und entscheidet selbst, auf welche Weise und mit welchen Mitteln die Erstellung erfolgt. Der Personaleinsatz begrenzt sich also nicht auf die Zurverfügungstellung von Arbeitskräften bzw. Arbeitsstunden, sondern muss

29 Die Daten lassen nicht erkennen, ob es sich um Solo-Selbstständige oder um Selbstständige mit Beschäftigten handelt.

eigenverantwortlich gesteuert werden. Weisungsrecht hat allein der Werkunternehmer.

Die **Vergütung erfolgt bei einem Werkvertrag ergebnisorientiert und nicht nach der eingesetzten Arbeitszeit**. Der Werkunternehmer trägt das Unternehmerrisiko, d.h. er haftet, wenn das vertraglich vereinbarte Ergebnis – aus welchen Gründen auch immer – nicht erreicht wird. Die Ansprüche der Beschäftigten hinsichtlich Entlohnung, Arbeitszeit, Urlaub, Mitbestimmung usw. richten sich nach den Bedingungen des Werkunternehmens. Es gilt – soweit vorhanden – der Tarifvertrag, der das Werkunternehmen erfasst. Der Betriebsrat des Werkbestellers ist nicht für die Beschäftigten des Werkunternehmers zuständig.

Werkverträge können nicht nur zwischen Firmen geschlossen werden, sondern auch zwischen Unternehmen und Solo-Selbstständigen, also solchen Selbstständigen, die kein weiteres Personal beschäftigen. Auch hier ist die Ergebnisorientierung entscheidend. Der Solo-Selbstständige verfügt über Dispositionsfreiheit hinsichtlich der Erstellung des Werkes. Wenn hingegen der Werkbesteller den Prozess der Leistungserstellung im Einzelnen steuert und auf die Arbeitsleistung des Selbstständigen unmittelbar Einfluss nimmt, handelt es sich nicht mehr um einen Werkvertag sondern um ein scheinselbstständiges Arbeitsverhältnis.

Setzt der Werkunternehmer Personal ein, so gilt auch hier, dass eine direkte Einflussnahme des Werkbestellers auf die Werkvertragsbeschäftigten und auf die Art und Weise der Leistungserstellung dem Wesen eines Werkvertrags widerspricht. Dann handelt es sich nicht um einen Werkvertrag, sondern um Arbeitnehmerüberlassung (Leiharbeit), die jedoch angemeldet (Überlassungserlaubnis) werden muss. Fehlt die Überlassungserlaubnis werden die Beschäftigten zu Arbeitnehmern des Werkbestellers.

In der Praxis existiert eine breite Vielfalt von Werkvertragsmodellen. Werkverträge können sich u.a. beziehen auf

- einmalige bzw. gelegentliche und kurzfristige Aufträge oder aber auf Daueraufgaben,
- spezifische Tätigkeiten, die die Leistungserstellung des Werkbestellers bedarfsabhängig unterstützen bzw. ergänzen (so Kantine, Besetzung von Pforten) oder auf Tätigkeiten, die zum Kern der betrieblichen Wertschöpfung (Produktion oder Forschung) zählen,
- gering qualifizierte Tätigkeiten (z.B. Reinigung), Qualifikationen im mittleren Bereich (z.B. Logistik) oder hochqualifizierte Experten (Ingenieurfirmen oder einzelne Ingenieure),

- Arbeiten in den Räumen bzw. auf dem Gelände des Werkunternehmers oder aber in den Gebäuden bzw. auf dem Firmengelände des Werkbestellers (sog. onsite Werkverträge),
- einen Teil des Personals des Werkunternehmers oder auf die gesamte Belegschaft,
- Solo-Selbstständige oder auf Unternehmen gleich welcher Rechtsform mit angestellten Beschäftigten,
- Solo-Selbstständige wie Firmen aus dem Inland oder auf EU-ausländische Selbstständige bzw. Firmen mit ihren Beschäftigten.

Zwischen diesen Modellen kann es Kombinationen geben, so dass das **Feld von Werkverträgen sehr unübersichtlich** ist und sich eine Fülle von juristischen Problemen und Grauzonen bis hin zu verbreiteten Missbrauchsfällen ergeben, insbesondere wenn die grenzüberschreitenden Vertragsbeziehungen ins Blickfeld kommen (vgl. Bosch 2012).

2.6.2 Strukturmerkmale

Die empirischen Informationen über Ausmaß, Verbreitung sowie Art und Weise von Beschäftigung im Rahmen von Werkverträgen sind äußerst begrenzt: Werkvertragsbeschäftigung ist weder meldepflichtig noch weichen die Arbeitsverhältnisse der betroffenen von den sozial- und arbeitsrechtlichen Regelungen ab. Insofern gibt es – etwa im Unterschied zur geringfügigen Beschäftigung oder zur Leiharbeit – keine Prozessstatistik bzw. amtliche Statistik. Insbesondere kann nicht zwischen „normalen“ Werkverträgen, wie sie in einer arbeitsteiligen Wirtschaft schon immer üblich waren (Renovierung von Büroräumen durch einen Malerbetrieb; Errichtung einer neuen Produktionshalle durch eine Bauunternehmung; Beauftragung einer Agentur zur Erstellung eines Werbekonzeptes usw. usf.), oder neueren Trends, wie dauerhaften onsite-Werkverträgen im Kern der Leistungserstellung, Bauprojekten mit einer Kette von Subunternehmen, dem Einsatz von selbstständigen Fleischzerlegerinnen und –zerlegern in Schlachtbetrieben oder der Übertragung der Aufgabe der Regalauffüllung in Lebensmittelsupermärkten auf Logistik-Betriebe mit ihren Beschäftigten, unterschieden werden. Zwar liegen mittlerweile eine Fülle von Einzelstudien über derartige Fälle vor, die das **hohe Potenzial von Missbräuchen (Scheinwerkverträge)** anzeigen, denen aber keine oder nur begrenzte repräsentative Aussagekraft zukommt (vgl. im Überblick Manske/Scheffelmeier 2015: 41 ff. sowie u.a. Bellmann/Ellguth/Evers 2015; Siebenhüter 2014: 306 ff.; Haubner 2014;

Brinkmann/Nachtwey 2014: 78 ff.; Klein-Schneider/Beutler 2013: 144 ff.; Koch/Wohlhüter 2012).

Berichtet wird von Werkvertragsbeschäftigung in unterschiedlichen Branchen

- Getränkeindustrie,
- Süßwarenindustrie
- Systemgastronomie,
- Filialeinzelhandel,
- Bauhauptgewerbe,
- Automobilbranche,
- Stahlindustrie,
- Schlachthöfe, Fleischindustrie,
- Kultur- und Medienbranche

Die Untersuchung von Hertwig/Kirsch/Wirth (2015 a: 457 ff.; 2015 b) lässt hingegen bezogen auf Werkverträge im verarbeitenden Gewerbe und im Einzelhandel repräsentative Aussagen zu. So zeigt sich, dass onsite-Werkverträge im verarbeitenden Gewerbe aber auch im Einzelhandel mittlerweile sehr häufig zur Geltung kommen: Fast jedes zweite Unternehmen mit 500 und mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern setzt Werkverträge ein, darunter zu 20% onsite-Werkverträge. Bei 50 bis 199 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind es 24% bzw. 8% und bei Kleinbetrieben (bis 49 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern) sind es lediglich 6% bzw. 1%. Betroffen sind Bereiche, die zum Kern der betrieblichen Wertschöpfung zählen.

2.6.3 Probleme und Folgewirkungen

Die große Variationsbreite von Werkverträgen lässt es nicht zu, pauschale Aussagen über die Beschäftigungsbedingungen von Werkvertragsbeschäftigten zu treffen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die für eine „Fremdfirma“ arbeiten, sind nicht per se schlechter gestellt als die Arbeitnehmer des Werkbestellers. Auch gibt es bei den über Werkvertrag tätigen Solo-Selbstständigen durchaus gut bis hoch bezahlte Experten (vgl. Sell 2012: 10f; Seifert/Amlinger/Keller 2015: 9 ff.).

Gleichwohl zeigt sich anhand der vorliegenden empirischen Befunde und Fallstudien, dass gerade die „neuen“ Formen des Einsatzes von Werkverträgen und von Werkvertragsbeschäftigung stark durch Kostengründe[30] geprägt sind: Die Werkvertragsbeschäftigten weisen schlechte-

30 Personalkosten werden zu Sachkosten

re Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen auf; sie erhalten im Vergleich zur Stammbelegschaft zu 45% einen geringeren Stundenlohn und müssen zu 19% länger arbeiten (Hertwig/Kirsch/Wirth 2015 b). Dahinter steht, dass es für die meisten Werkvertragsbeschäftigten bzw. für deren Firmen keinen Tarifvertrag gibt oder dass der Tarifvertrag ungünstiger ausfällt (z.B. Ver.di Tarifvertrag Logistik statt IG-Metall Tarifvertrag Stahl). Ebenfalls zur Kostensenkung trägt bei, dass die Aufwendungen für betriebliche Sozialleistungen (z.B. Alterssicherung, Weiterbildungskosten) und auch für die Personalverwaltung entfallen. Und nicht zu übersehen sind die **Rückwirkungen auf die Stammbeschäftigten**: Sie können mit dem Hinweis auf den drohenden Arbeitsplatzabbau unter Druck gesetzt werden, ohne dass den Betriebsräten Mitbestimmungsrechte zustehen. Berichtet wird, dass wegen der zunehmenden Regulierungsdichte der Leiharbeit Betriebe dazu übergehen, die Werkvertragsbeschäftigung als Alternative einzusetzen. Die Studie von Hertwig/Kirsch/Wirth (2015 a: 464.) zeigt, dass eine überraschend große Anzahl von Firmen mit den onsite-Werkverträgen an der Grenze zur Legalität operieren bzw. diese überschreiten.

Die Ausbreitung neuer Formen von Werkverträgen ist aber nicht nur durch das Motiv der Reduktion von Personalkosten geprägt. Den Werkbestellerinnen und -bestellern geht es auch darum, den Personaleinsatz und die Personaleinsatzplanung zu flexibilisieren, aus dem „Korsett“ der regulierten Arbeitsverhältnisse auszubrechen und die unternehmerischen Risiken zu begrenzen (vgl. Sell 2013). Allerdings birgt die Auslagerung von Tätigkeiten über Werkverträge auch Gefahren für ein Unternehmen. Durch die Fragmentierung von Produktions- und Dienstleistungssystemen kann die Effizienz der Produktion abnehmen und es entsteht eine zu große Abhängigkeit von den Fremdfirmen bis hin zum Risiko des Verlustes des betrieblichen Know-hows (Hertwig 2015: 115 ff.; Giertz 2015).

Es muss an dieser Stelle offen bleiben, ob sich in Zukunft die Ausbreitung von Werksvertragsbeschäftigung fortsetzen wird. Dies hängt nicht zuletzt davon ab, ob es gelingt, den missbräuchlichen Einsatz von Werkverträgen zu verhindern. **Ungeklärt ist ebenfalls, in welchem Maße es im Zuge der Digitalisierung der Ökonomie zu neuen Formen von Solo-Selbstständigkeit kommt**, die in der aktuellen Debatte mit den Stichworten „crowd-sourcing“ und „click-working“ umschrieben werden (vgl. Leimeister u.a. 2015: 141 ff.).

3. Anhang: Daten und Übersichten

Teilzeit

Abbildung 10: Teilzeitquote insgesamt und nach Geschlecht 2000-2014 (StaBu)

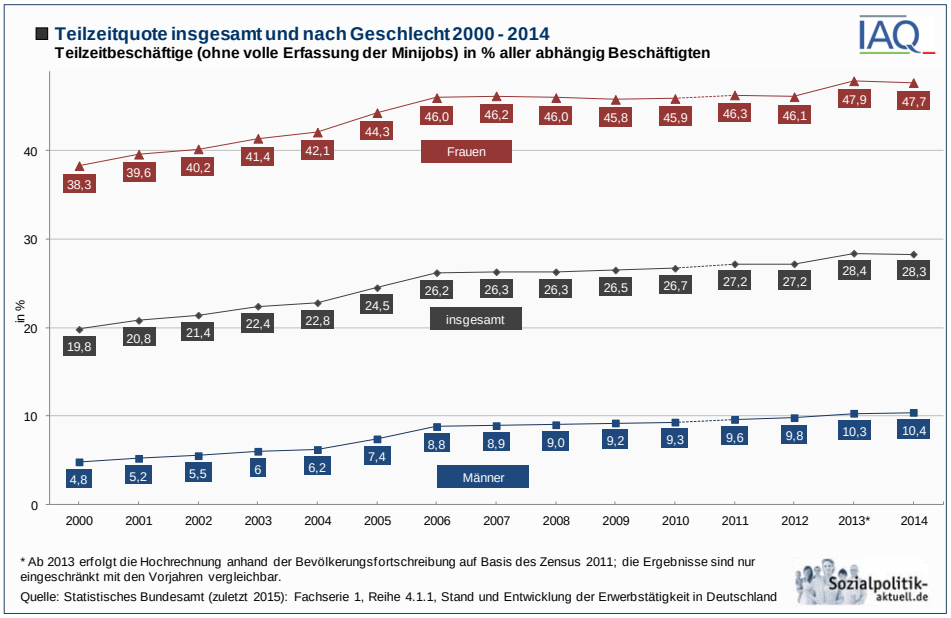


Abbildung 11: Teilzeitquoten nach Alter, Männer und Frauen 2013

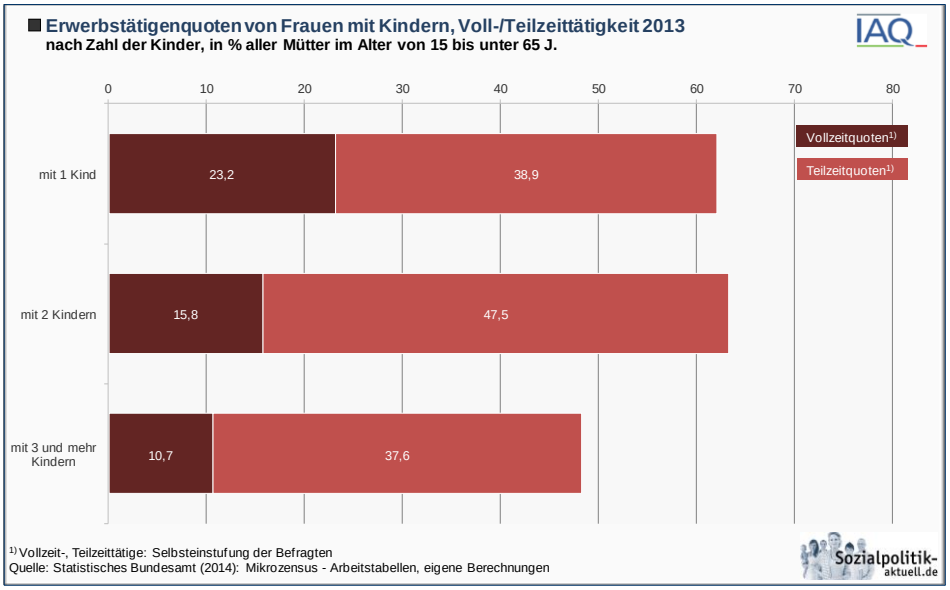


Abbildung 12: Erwerbstätigenquoten von Frauen mit Kindern, Voll-/Teilzeittätigkeit 2013

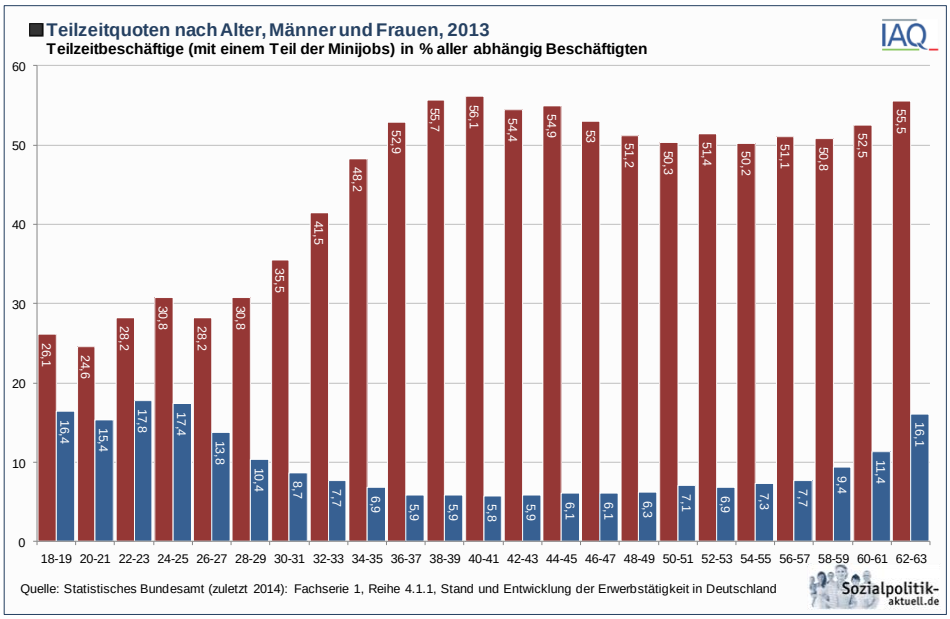


Abbildung 13: Erwerbstätigenquoten (Vollzeit und Teilzeit) von Müttern und Vätern nach Alter des jüngsten Kindes

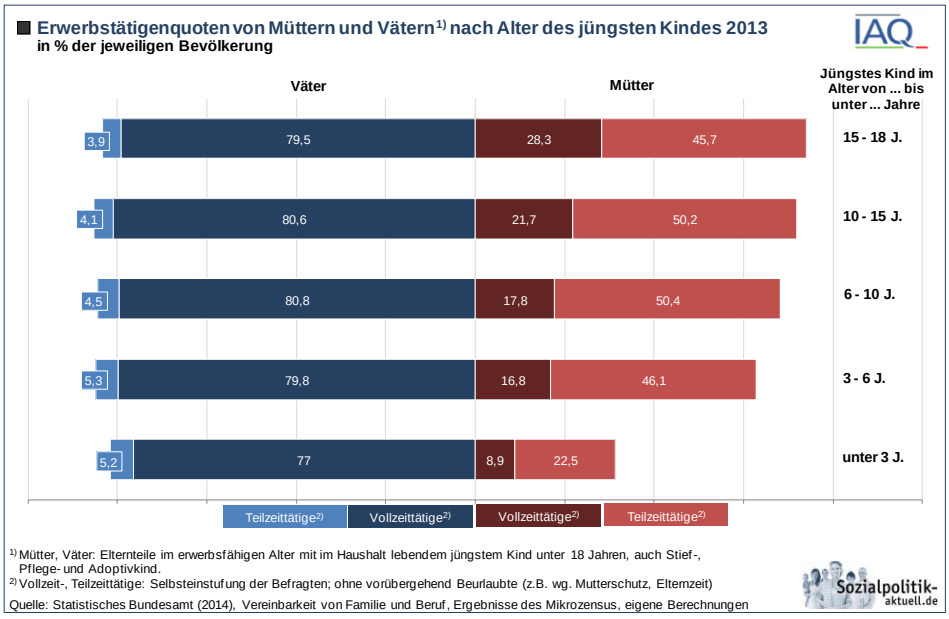


Abbildung 14: Entwicklung der Frauenerwerbstätigenquote in der EU-27, 2001-2014

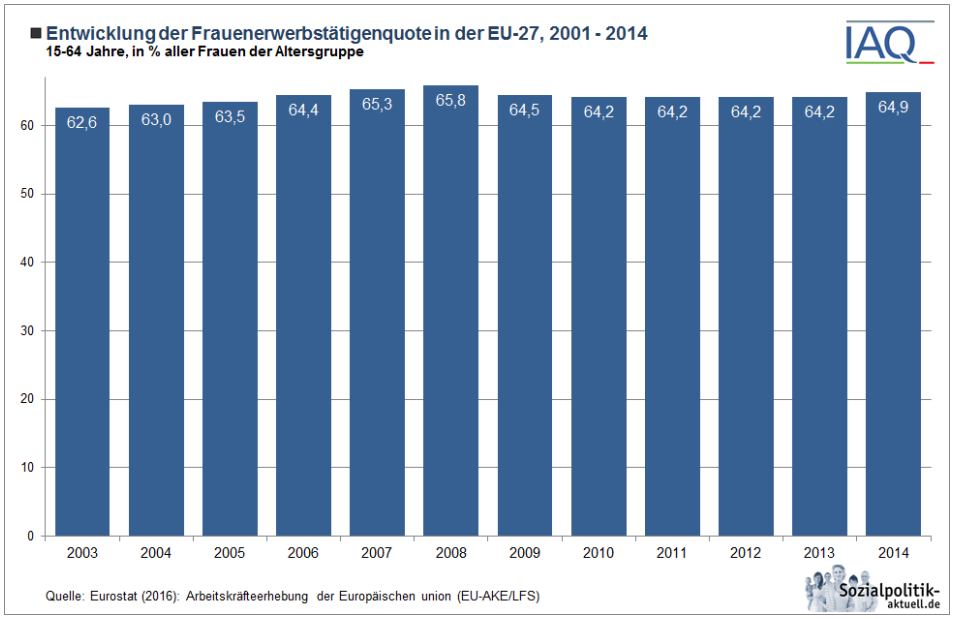


Abbildung 15: Frauenerwerbstätigenquote in ausgewählten EU-Ländern 2014

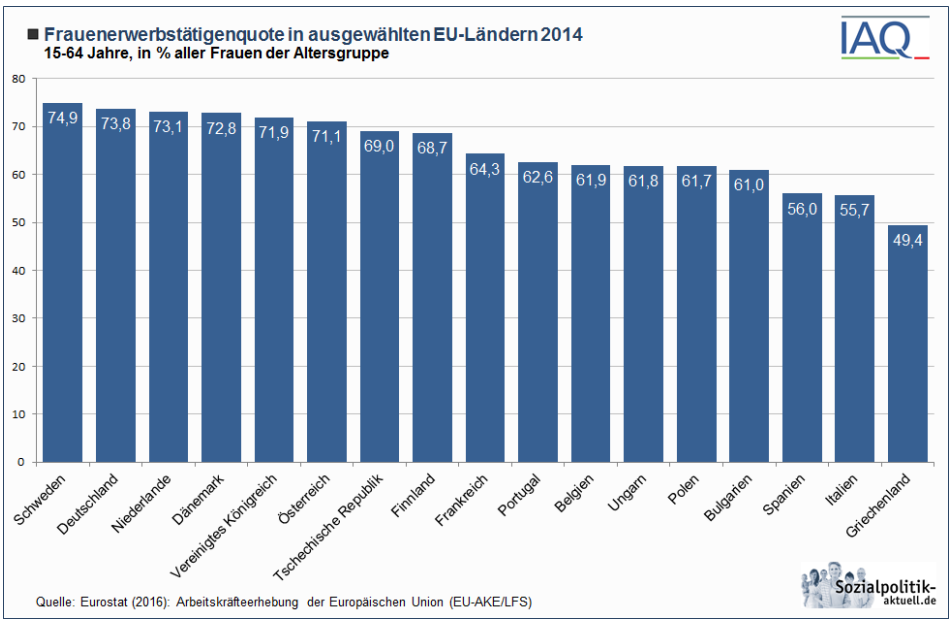


Abbildung 16: Teilzeitquote erwerbstätiger Frauen, EU-27, 2003-2014

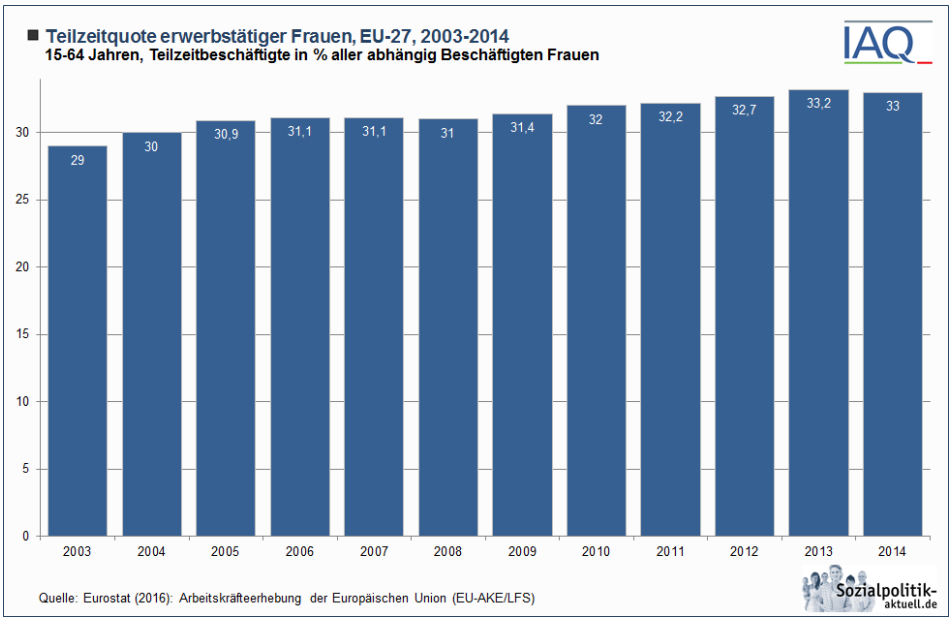
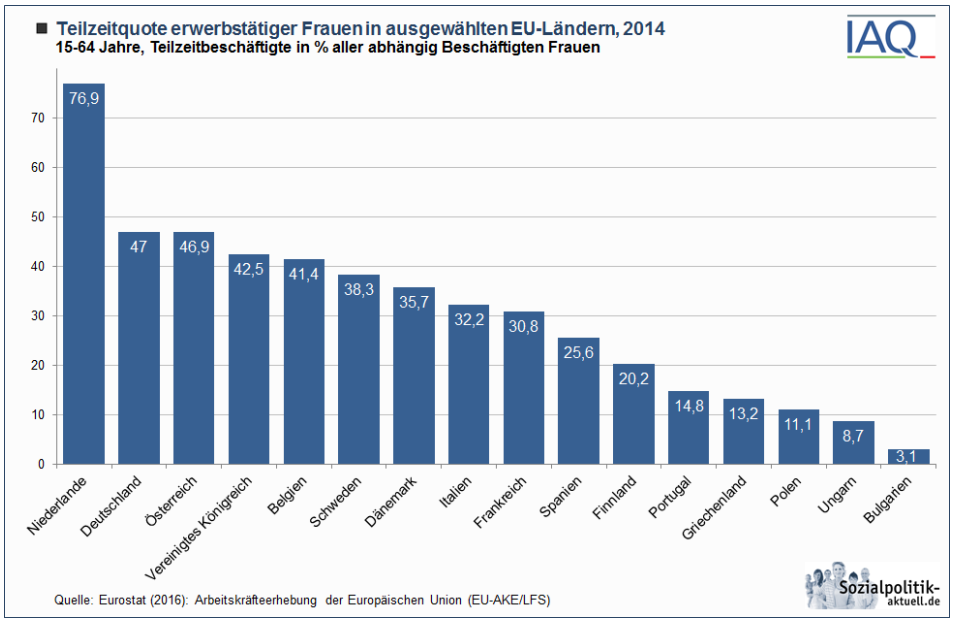


Abbildung 17: Teilzeitquote erwerbstätiger Frauen in ausgewählten EU-Ländern, 2014



Mini-Jobs

Abbildung 18: Beitragsabzüge bei Mini- und Midi-Jobs

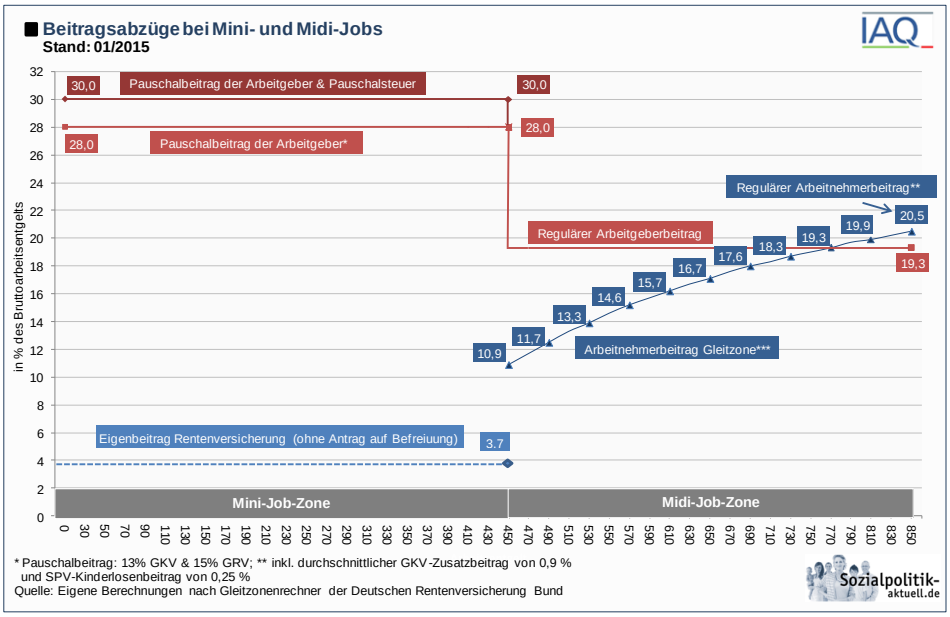


Abbildung 19: Beschäftigte in Mini-Jobs 2003-2014

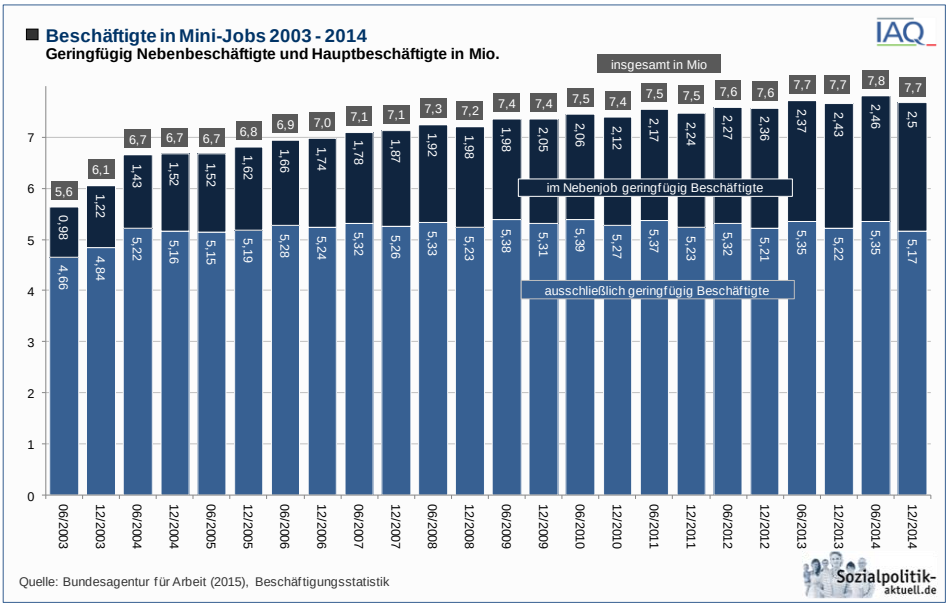


Abbildung 20: Nettoeinkommen Steuerklasse V im Minijob- und Midijob-Bereich

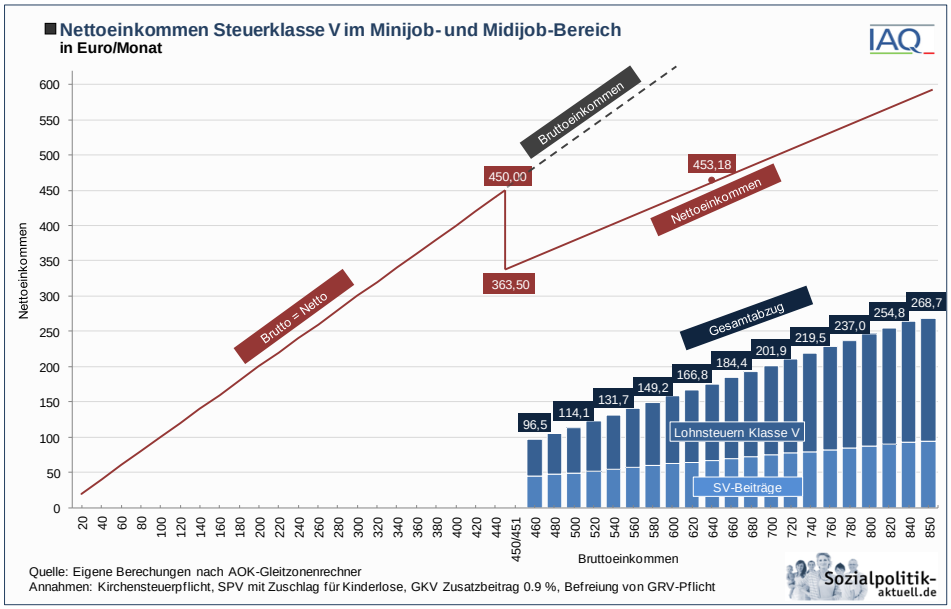


Abbildung 21: Geringfügig Beschäftigte 65 Jahre und älter, 2003 - 2014

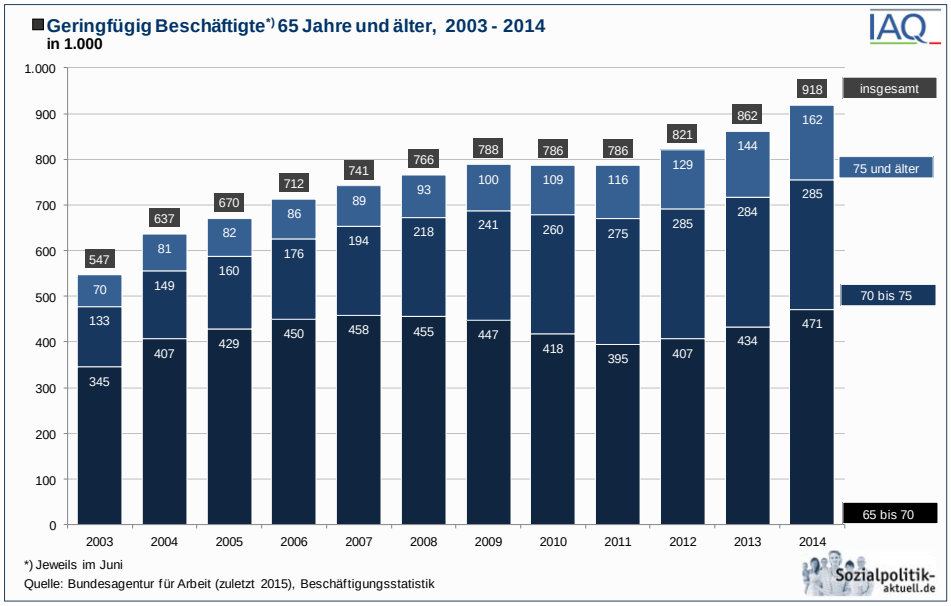


Abbildung 22: Struktur der Aufstocker: Erwerbstätigkeit und ALGII-Bezug 2007 - 2014

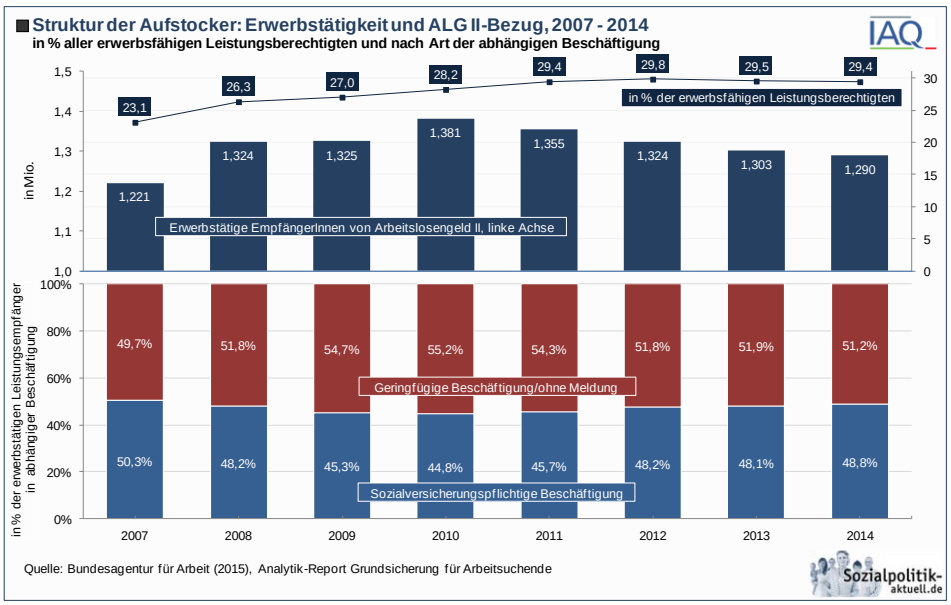
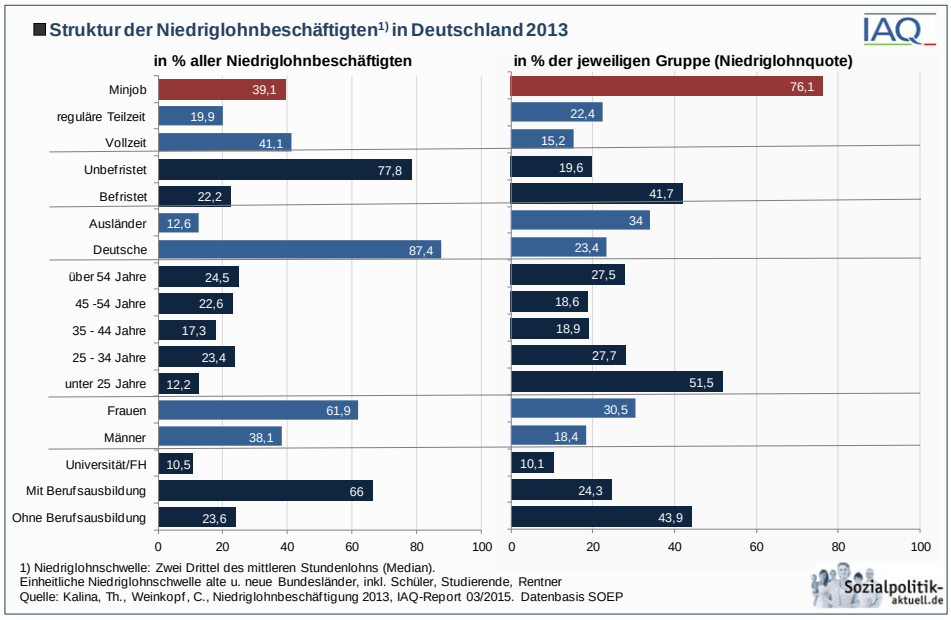


Abbildung 23: Struktur der Niedriglohnbeschäftigten in Deutschland 2013



Befristung

Abbildung 24: Rechtliche Regelungen zur Befristung

Bezeichnung	Merkmale
Mit Sachgrund	**Teilzeit und Befristungsgesetz (TzBfG) § 14 Absatz 1** Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Ein sachlicher Grund liegt vor, wenn • der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht, • die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium erfolgt, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern, • der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird, • die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt, • die Befristung zur Erprobung erfolgt, • in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe die Befristung rechtfertigen, • der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und er entsprechend beschäftigt wird oder • die Befristung auf einem gerichtlichen Vergleich beruht.
Ohne Sachgrund	**Teilzeit und Befristungsgesetz (TzBfG) § 14 Absatz 2** Die Befristung eines Arbeitsvertrages bei Neueinstellung ist ohne Sachgrund grundsätzlich bis zu einer Höchstdauer von zwei Jahren möglich. Ergänzend können • innerhalb dieser Dauer maximal drei Verlängerungen vorgenommen werden, oder • im Tarifvertrag oder unter Bezugnahme auf einen solchen Tarifvertrag die Anzahl der Befristungen höher/niedriger als drei Mal festgelegt ausfallen. Eine sachgrundlose Befristung ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber zuvor bereits ein Arbeitsverhältnis bestanden hat.
Existenszgründungen	**Teilzeit und Befristungsgesetz (TzBfG) § 14 Absatz 2a** Bei Gründung eines Unternehmen treten Sonderregelungen zur Befristung in Kraft: • Innerhalb der ersten vier Jahre nach Gründung können ArbeitnehmerInnen ohne Sachgrund befristet beschäftigt werden, und • in diesem Zeitraum sind auch mehrfache Verlängerungen befristeter Arbeitsverträge möglich. Neugründungen, die im Zusammenhang mit der rechtlichen Umstrukturierung von Unternehmen und Konzernen stehen, sind von diesen Möglichkeiten ausgenommen.
Altersbefristung	**Teilzeit und Befristungsgesetz (TzBfG) § 14 Absatz 3** Für ältere ArbeitnehmerInnen, die das 52. Lebensjahr vollendet haben, sieht das TzBfG ebenfalls Sonderregelungen vor. Demnach können diese Beschäftigten bis zu einer Dauer von fünf Jahren auch mehrfach befristet werden, wenn • sie unmittelbar vor Beginn des Arbeitsverhältnisses mind. vier Monate beschäftigungslos (im Sinne des SGB III § 138) gewesen sind, • Transferkurzarbeitergeld bezogen • oder an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme (nach dem SGB II oder SGB III) teilgenommen haben.
RentnerInnen	**Sechstes Sozialgesetzbuch (SGB IV) § 41** Sofern eine Vereinbarung die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze vorsieht, können die Arbeitsvertragsparteien durch Vereinbarung während des Arbeitsverhältnisses den Beendigungszeitpunkt, gegebenenfalls auch mehrfach, hinausschieben.
WissenschaftlerInnen	**Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) § 2** Arbeitsverträge mit wissenschaftlichen/künstlerischen Mitarbeitern sowie Hilfskräften können mit festgelegten Höchstdauern befristet werden: • Bis zu einer Dauer von sechs Jahren für nicht promovierte ArbeitnehmerInnen • Nach abgeschlossener Promotion für weitere sechs (bzw. in der Medizin neun) Jahre, wobei • Zeiten der Beurlaubung, Inanspruchnahme der Elternzeit, des Grund- und Zivildienstes, oder der Freistellung nicht angerechnet werden. Außerdem verlängert sich die Befristungshöchsdauer bei Betreuung von Kindern unter 18 Jahren um je zwei Jahre pro Kind.
Mutterschutzbertretungen	**Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) § 21** Das BEEG spezifiziert den Sachgrund der Vertretung und macht die Befristung möglich: • Für die Dauer eines Beschäftigungsverbotes nach dem Mutterschutzgesetz, einer Elternzeit, einer Auf Tarifvertrag/Betriebsvereinbarung beruhenden Arbeitsfreistellung zu Betreuung eines Kindes • Für Teile dieser Zeiten oder für diese Zeiten zusammen • Für die benötigte Zeit einer Einarbeitung • Mit Sonderkündigungsrecht: Der Arbeitgeber kann den befristeten Arbeitsvertragt mit einer First von mind. drei Wochen kündigen, wenn die Elternzeit vorzeitig endet.

Quelle: Eigene Darstellung auf Basis der genannten Gesetze.

Abbildung 25: Befristete Einstellungen in Deutschland 2002-2014

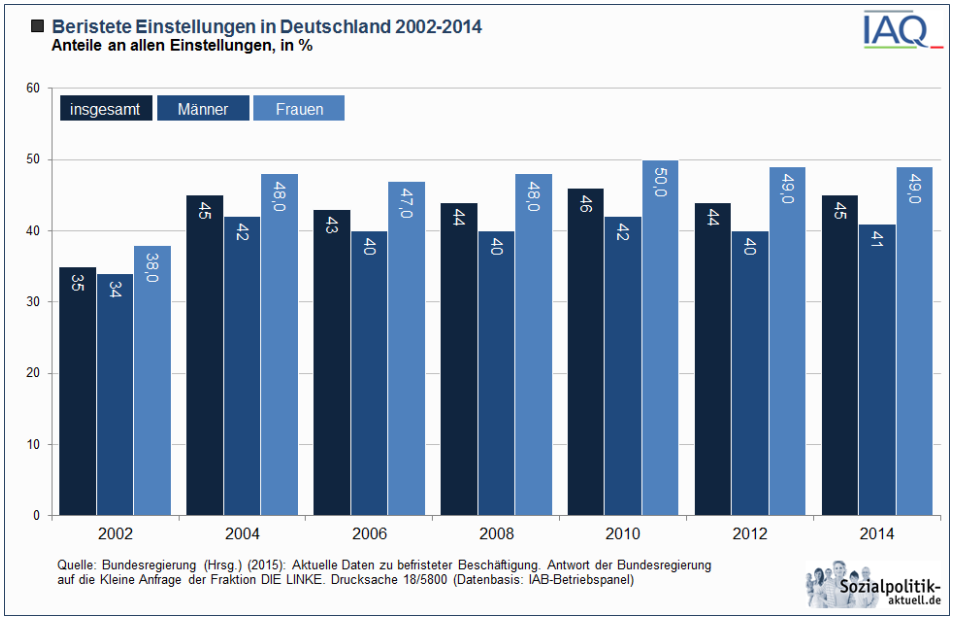
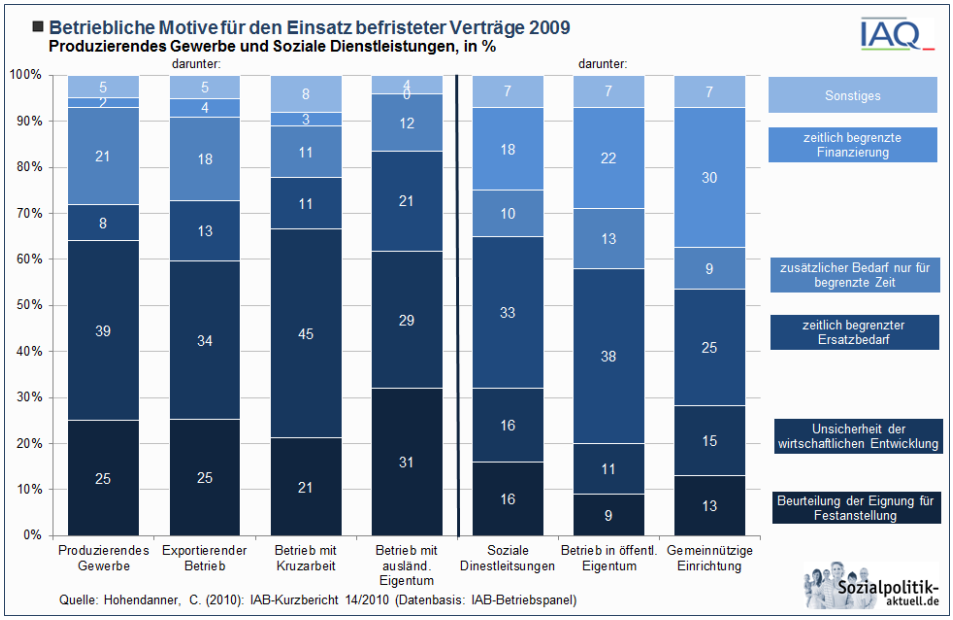


Abbildung 26: Betriebliche Motive für den Einsatz befristeter Beschäftigung 2009



Leiharbeit

Abbildung 27: Rechtliche Regelungen zur Leiharbeit

	Rechtsgrundlage und zentrale Änderungen
07.08.1972 (12.10.1972)	**Gesetz zur Regelung der gewerblichen Arbeitnehmerüberlassung (AÜG)** • Überlassungshöchstdauer (max. drei Monate) • Synchronisationsverbot (zwischen Überlassungsdauer und Arbeitsverhältnis) • Befristungsverbot, Wiedereinstellungsverbot (Wartefrist von mind. drei Monaten) • Recht des Arbeitnehmers auf ‚Vergütung bei Annahmeverzug des Verleihers' (Lohnfortzahlung bei Nichtüberlassung)
01.01.1982	**Arbeitsförderungs-Konsolidierungsgesetz (AFKG)** • Verbot der Arbeitnehmerüberlassung von Arbeitern im Baugewerbe
01.05.1985	**Beschäftigungsförderungsgesetz (BeschFG 1985)** • Verlängerung der Überlassungshöchstdauer von drei auf sechs Monate (bis 31.12.1989) • Ausnahmen für Kollegenhilfen
01.05.1990	**Beschäftigungsförderungsgesetz (BeschFG 1990)** • Erlaubnisfreie, aber anzeigepflichtige Überlassung durch Kleinbetriebe (weniger als 20 Beschäftigte) von bis zu 3 Monaten möglich • Verlängerung der Überlassungshöchstdauer von drei auf sechs Monate (bis 31.12.1995)
01.01.1994	**Erstes Gesetz zur Umsetzung des Spar-, Konsolidierungs- und Wachstumsprogramm (1. SKWPG)** • Verlängerung der Überlassungshöchstdauer von sechs auf neun Monate (bis 31.12.2000)
26.07.1994	**Beschäftigungsförderungsgesetz (BeschFG 1994)** • Aufhebung des Synchronisationsverbots für schwervermittelbare Arbeitslose • Aufhebung des Vermittlungsmonopols der Bundesanstalt für Arbeit (gewerbliche AV)
20.09.1994	**Gesetz zur Änderung des AFG im Bereich des Baugewerbes** • Lockerung des Überlassungsverbots im Baugewerbe (wenn Betriebe dieselben Rahmen- und Sozialkassentarifverträge haben oder von deren Allgemeinverbindlichkeit erfasst werden)
01.04.1997	**Arbeitsförderungs-Reformgesetz (AFRG)** • Verlängerung der Überlassungshöchstdauer von neun auf zwölf Monate • Zulassung der Synchronisation beim erstmaligen Verleih • Einmalige Zulassung befristeter Arbeitsverträge ohne Sachgrund • Zulassung aufeinander folgender Befristungen mit demselben Leiharbeitnehmer (ohne Wartefrist) • Erlaubnisfreie, aber anzeigepflichtige Überlassung durch Kleinbetriebe möglich (weniger als 50 Beschäftigte)
01.01.2002	**Job-AQTIV-Gesetz (Aktivieren, Qualifizieren, Trainieren, Investieren, Vermitteln)** • Verlängerung der Überlassungshöchstdauer von zwölf auf 24 Monate • Leiharbeitnehmer erhalten nach zwölf Monaten im Entleihbetrieb die gleichen Arbeitsbedingungen und Entlohnung wie die Stammbelegschaft
01.01.2003 (01.01.2004)	**Erstes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt** • Lockerung des Entleihverbots im Baugewerbe • Equal Pay/ Equal Treatment (Gleichbehandlungsgrundsatz vom ersten Tag des Verleihs an, aber: Abweichende Regelungen durch anerkannte Tarifvertrag möglich) • Aufhebung Synchronisations- und Wiedereinstellungsverbots • Aufhebung Überlassungshöchstdauer
01.05.2011 (01.12.2011)	**Gesetz zur Verhinderung von Missbrauch der Arbeitnehmerüberlassung (und zur Umsetzung der Europäischen Leiharbeitsrichtlinie 2008/104/EG)** • Ausweitung der Erlaubnispflicht (im Falle von ‚wirtschaftlicher Tätigkeit', zuvor erst bei ‚gewerblicher Überlassung') • Begriff der vorübergehenden Überlassung • Lohnuntergrenze (per Rechtsverordnung durch BMAS auf Vorschlag von Tarifpartnern) • Einschränkung der Equal-Pay-Ausnahmen durch Lohnuntergrenze • Drehtür-Klausel (gleiche Bezahlung bei wiederholter Arbeitnehmerüberlassung im gleichen Betrieb) • Informationspflicht über freie Arbeitsplätze (Entleiher muss Leiharbeitnehmer informieren) • Gleichberechtigter Zugang zu Gemeinschaftseinrichtungen
20.06.2011	**Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes** • Kontrolle der lohnbezogenen Regelungen durch den Zoll, Festlegung von Ordnungsgeldern

Quelle: Eigene Darstellung auf Basis der genannten Gesetze.

Abbildung 28: Leiharbeitslöhne im Vergleich zur Privatwirtschaft/öffentlicher Dienst 2014

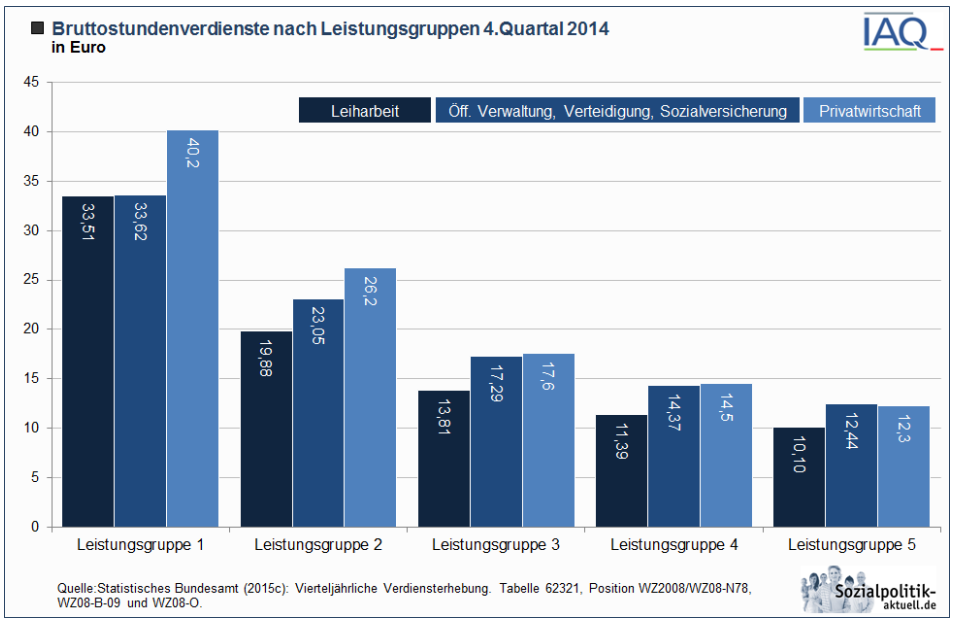


Abbildung 29: Leiharbeitslöhne nach Bruttostundenverdienst und Leistungsgruppen

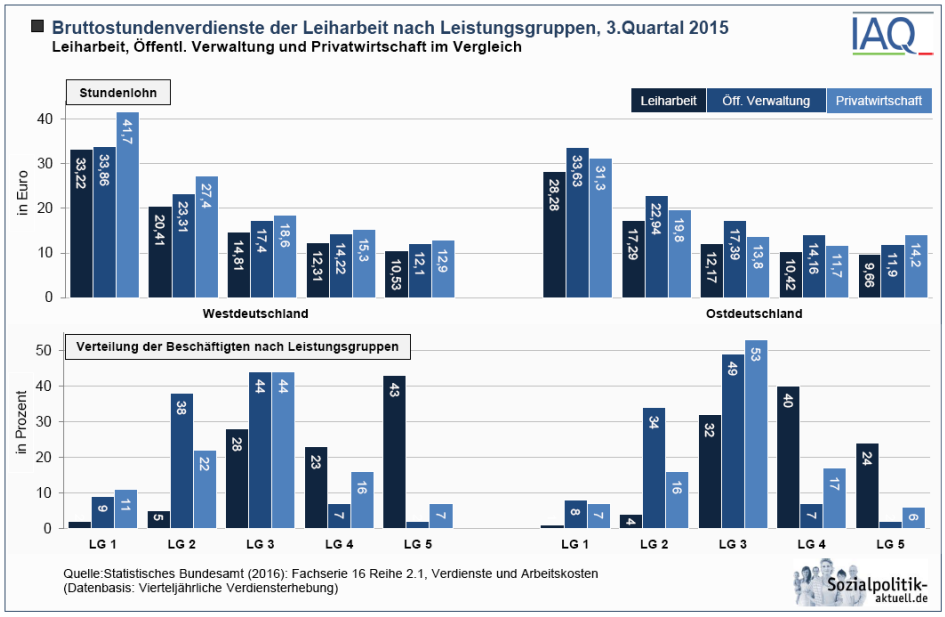


Abbildung 30: Tarifliche Branchenzuschläge bei Arbeitnehmerüberlassung

		Zuschläge in% nach Einsatzdauer				
Branche	Gruppe	**ab 7. Woche**	**ab 4. Monat**	**ab 6. Monat**	**ab 8. Monat**	**ab 10. Monat**
Chemie						
E1-E2		15	20	30	45	50
E3-E5		10	14	21	31	35
E6-E9		0	0	0	0	0
Druckindustrie						
E1-E5		(ab 5. Woche) 8	15	20	35	45
E6-E9		0	0	0	0	0
Eisenbahn						
E1-E2		4	6	8	12	14
E3		3	4	6	9	10
E4-E5		4	6	8	12	14
E6-E9		0	0	0	0	0
Holz und Kunststoff						
E1-E9		7	10	15	22	31
Kali- und Steinsalz-Bergbau						
E1-E2		7	9	13	17	20
E3-E4		3	5	7	9	11
E5		3	5	8	9	10
E6-E9		0	0	0	0	0
Kautschuk						
E1-E2		4	7	10	13	16
E3		3	4	6	9	10
E4-E6		4	7	10	13	16
E7-E9		0	0	0	0	0
Kunststoff						
E1-E2		7	10	15	22	25
E3-E4		4	6	9	13	15
E5		3	4	6	9	10
E6-E9		0	0	0	0	0
Metall						
E1-E9		15	20	30	45	50
Papierverarbeitung						
E1-E9		(ab 5. Woche) 4	8	12	16	20
Papiererzeugung						
E1-E5		4	8	12	16	20
E6-E9		0	0	0	0	0

Tapetenindustrie					
E1-E9	(ab 5. Woche) 7	11	15	19	23
Textil-Bekleidung					
E1-E9	5	10	15	20	25

Quelle: WSI Tarifarchiv 2014: Tarifliche Branchenzuschläge bei Arbeitnehmerüberlassung. Einzusehen unter http://www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv_41617.htm [Stand: Dezember 2015].

Solo-Selbstständigkeit

Abbildung 31: Förderung der Selbstständigkeit 2001 - 2014

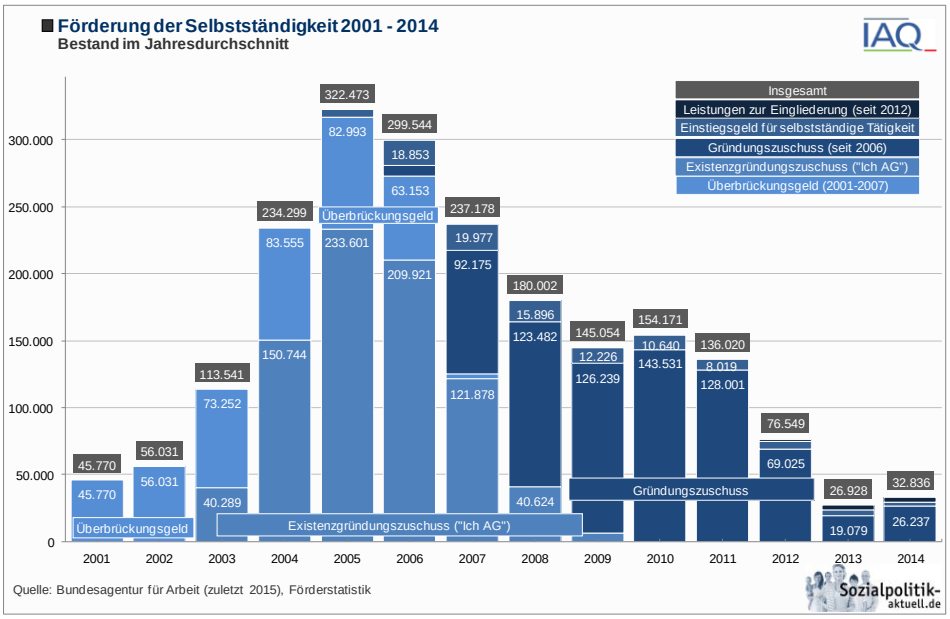
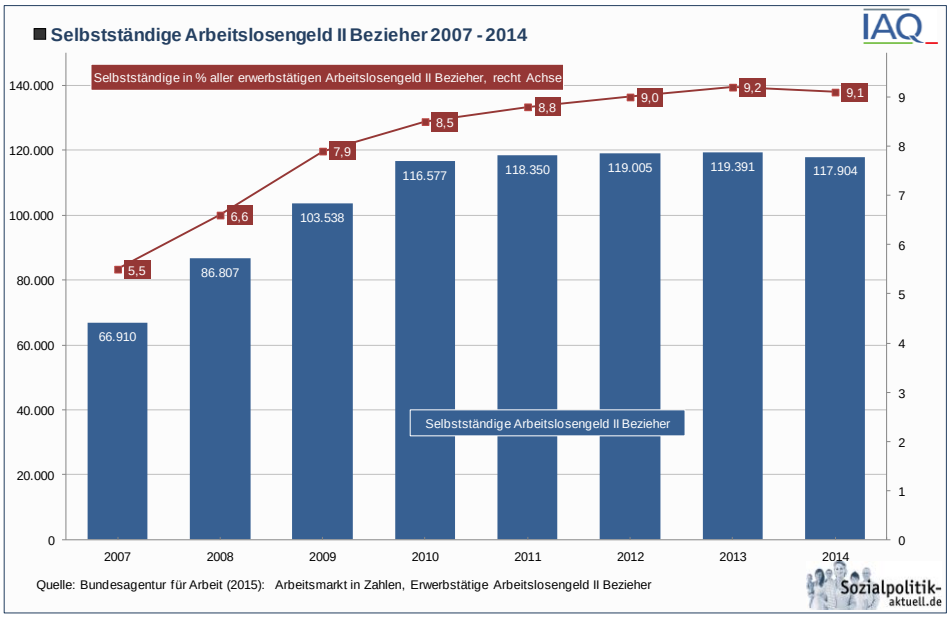


Abbildung 32: Selbstständige Arbeitslosengeld II Aufstocker 2007 - 2014



4. Literatur

Absenger, Nadine u.a. (2014): Arbeitszeiten in Deutschland - Entwicklungstendenzen und Herausforderungen für eine moderne Arbeitszeitpolitik. In: WSI-Report 19/2014.

Achatz, Juliane u.a. (2013): Alleinerziehende Mütter im Bereich des SGB II. In: IAB-Forschungsbericht 08/2013.

Adamy, Wilhelm (2011): Hohes Entlassungsrisiko in der Leiharbeit – auch bei anziehender Konjunktur. In: DGB Abteilung Arbeitsmarktpolitik (Hrsg.): ArbeitsmarktAktuell 3/2011.

Adamy, Wilhelm (2015): Langzeitarbeitslose: Warum ihre Zahl seit fünf Jahren stagniert. In: Soziale Sicherheit 12/2015, S. 446-451.

Allmendinger, Jutta/Giesecke, Johannes/Hipp, Lena/Leuze, Kathrin/Stuth, Stefan (2012): Mehr Jobs oder nur mehr schlechte Jobs? Die Entwicklung atypischer Beschäftigung in Europa. In: WZBrief Arbeit 13/2012.

Allmendiger, Jutta/Hipp, Lena/Stuth, Stefan (2013): Atypical Employment in Europe 1996 -2011. In: WZB Discussion Paper 2013-003.

Autorengemeinschaft (2015): Aktuelle Daten zu befristeter Beschäftigung, Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten und der Fraktion DIE LINKE (Bundestags-Drucksache 18/5637). In: Bundestags-Drucksache 18/5800.

Bundesagentur für Arbeit (2015a): Arbeitsmarkt in Zahlen. Beschäftigungsstatistik. Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2015b): Arbeitsmarktberichterstattung: Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Zeitarbeit – Aktuelle Entwicklungen. Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2015c): Arbeitsmarkt in Zahlen. Erwerbstätige Arbeitslosengeld II-Bezieher (Juni 2015).

Bundesagentur für Arbeit (2015d): Die Arbeitsmarktsituation von langzeitarbeitslosen Menschen 2014. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.

Bundesagentur für Arbeit (2015e): Förderstatistik. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.

Bäcker, Gerhard (2008): Was heißt hier „geringfügig“? – Minijobs als wachsendes Segment prekärer Beschäftigung. In: Keller, Bernd/Seifert, Hartmut (Hrsg.): Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken. Berlin: Edition Sigma, S. 107-127.

Bäcker, Gerhard (2014): Niedrigrenten, Arbeitsmarkt und Rentenversicherung: Erfordernis einer integrierten Ursachenanalyse und Reformstrategie. In: Kistler, Ernst/Trischler, Falko (Hrsg.): Reformen auf dem Arbeitsmarkt und in der Alterssicherung – Folgen für die Einkunftslage im Alter. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, edition Arbeit und Soziales 196, S. 23-60.

Bäcker, Gerhard (2015): Mindestlohn und Minijobs: Steuerklassen-Effekt bremst Übergang in beitragspflichtige Beschäftigung. In: Soziale Sicherheit 7/2015, S. 275-280.

Bäcker, Gerhard (2016): Altersarmut, Lebensstandardsicherung und Rentenniveau. In: Naegele, Gerhard/Obermann, Elke/Kuhlmann, Andrea (Hrsg.): Teilhabe im Alter gestalten. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Bäcker, Gerhard/Bosch, Gerhard/Weinkopf, Claudia (2011):Vorschläge zur künftigen Arbeitsmarktpolitik: integrativ – investiv – innovativ. Gutachten. Erfurt: Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Technologie.

Bäcker, Gerhard/Neuffer, Stefanie (2012): Von der Sonderregelung zur Beschäftigungsnorm - Minijobs im deutschen Sozialstaat. In: WSI-Mitteilungen 1/2012, S. 13-21.

Bäcker, Gerhard u.a. (2010): Sozialpolitik und soziale Lage in Deutschland, Band I. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2014): Arbeitsbedingungen in der Zeitarbeit. In: BIBB/BAuA-2012 Factsheet 3.

Becker, Karina (2015): Macht und Gesundheit. Der informelle Handel um die Vernutzung von Arbeitskraft. In: Berliner Journal für Soziologie 25/2015, S. 161-185.

Becker, Karina/Engel, Thomas (2015): Reduziertes Schutzniveau jenseits der Normalarbeit. In: WSI-Mitteilungen 3/2015, S. 178-186.

Bellmann, Lutz/Ellguth, Peter/Ewers, Katalin (2015): Abschlussbericht. Betriebsrätebefragung zu Werk- und Dienstverträgen im Organisationsbereich der IG BCE, einzusehen unter https://www.igbce.de/vanity/renderDownloadLink/224/114408 [Stand: Dezember 2015].

Bellmann, Lutz/Grunau, Philipp/Leber, Ute (2015): Beteiligung atypisch Beschäftigter an beruflicher Weiterbildung. In: Severing, Eckart/Baethge, Martin (Hrsg.): Sicherung des Fachkräftepotenzials durch Nachqualifizierung. Befunde – Konzepte – Forschungsbedarf. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, S. 37-51.

Bögenhold, Dieter/Leicht, Rene (2000): Neue Selbstständigkeit und Entrepreneurship: Moderne Vokabeln und damit verbundene Hoffnungen und Irrtümer, in: WSI-Mitteilungen 12/2000, S. 779-787.

Bögenhold, Dieter/Fachinger, Uwe (2012a): Neue Selbstständigkeit - Wandel und Differenzierung der Erwerbstätigkeit. In: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.), WISO Diskurs 10/2012.

Bögenhold, Dieter/Fachinger, Uwe (2012b): Selbständigkeit im System der Erwerbstätigkeit. In: Sozialer Fortschritt 11/2012, S. 277-287.

Bögenhold, Dieter/Fachinger, Uwe (2015): Unternehmerinnen: Kontextuelle Faktoren der Zunahme von weiblicher Selbständigkeit und Entrepreneurship. In: Sozialer Fortschritt 9-10/2015, S. 227-233.

Bonin, Holger/Zieran, Ulrich (2012): Machbarkeitsstudie zur Erfassung der Verbreitung und Problemlagen der Nutzung von Werkverträgen. Gutachten im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Mannheim: Zentrum für €päische Wirtschaftsforschung.

Böning, Marta (2015): Arbeitsort Privathaushalt: eine arbeitsschutzfreie Zone? In: WSI-Mitteilungen 4/2015, S. 309–312.

Böning, Marta/Steffen, Margret (2014): Migrantinnen aus Osteuropa in Privathaushalten. Problemstellungen und politische Herausforderungen. In: Gewerkschaft ver.di (Hrsg.), einzusehen unter https://gesundheit-soziales.verdi.de/++file++535fb14baa698e28660007a6/download/2014-05-Migrantinnen-in-Privathaushalten.pdf [Stand: Dezember 2015].

Boockmann, Bernhard (2006): Chancen trotz befristetem Arbeitsvertrag? Die Wirkung befristeter Beschäftigung im Zeitverlauf. In: Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.): Arbeitspapier 121.

Bosch, Gerhard (1986): Hat das Normalarbeitsverhältnis eine Zukunft? In: WSI-Mitteilungen 3/1986, S. 163-176 .

Bosch, Gerhard (2011): Konturen eines neuen Normalarbeitsverhältnisses. In: WSI-Mitteilungen 4/2011, S. 219-230.

Bosch, Gerhard (2011): Missbrauch von Leiharbeit verhindern. Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung des Bundestagsausschusses für Arbeit und Soziales. In: IAQ-Standpunkte 02/2011.

Bosch, Gerhard (2012): Grenzüberschreitende Arbeitsmärkte und nationale Beschäftigungssysteme in der EU. In: Soeffner, Hans-Georg (Hrsg.): Transnationale Vergesellschaftungen. Verhandlungen des 35. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Frankfurt am Main. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 279-292.

Bosch, Gerhard (2012): Prekäre Beschäftigung und Neuordnung am Arbeitsmarkt. Expertise im Auftrag der Industriegewerkschaft Metall. Duisburg: Institut Arbeit und Qualifikation.

Bosch, Gerhard (2015): Eine neue Ordnung der Arbeit - Herausforderung für die Politik. In: Hoffmann, Reiner/ Bogedan, Claudia (Hrsg.): Arbeit der Zukunft. Frankfurt: Campus Verlag, S. 480-499.

Bosch, Gerhard u.a. (2001): Zur Zukunft der Erwerbsarbeit. Eine Positionsbestimmung auf der Basis einer Analyse kontroverser wissenschaftlicher Debatten, in: Arbeitspapier 43 der Hans-Böckler Stiftung.

Bosch, Gerhard/Weinkopf, Claudia (2011): Arbeitsverhältnisse im Dienstleistungssektor. In: WSI Mitteilungen 9/2011, S. 439–446.

Bosch, Gerhard/Kalina, Thorsten/Lehndorff, Steffen/Wagner, Alexandra/Weinkopf, Claudia (2001): Zur Zukunft der Erwerbsarbeit. Eine Positions-

bestimmung auf der Basis einer Analyse kontroverser wissenschaftlicher Debatten. In: Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.): Arbeitspapier 43.

Bosch, Gerhard/Kalina, Thorsten/Weinkopf, Claudia (2008): Niedriglohnbeschäftigte auf der Verliererseite. In: WSI-Mitteilungen 8/2008, S. 423-430.

Brehmer, Wolfram/Seifert, Hartmut (2008): Sind atypische Beschäftigungsverhältnisse prekär? Eine empirische Analyse sozialer Risiken. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 4/2008, S. 501-531.

Brenke, Karl (2011): Anhaltender Strukturwandel zur Teilzeitbeschäftigung. In: DIW-Wochenbericht 42/2011.

Brenke, Karl (2012): Geringe Stundenlöhne, lange Arbeitszeiten. In: DIW-Wochenbericht 21/2012.

Brenke, Karl (2013): Allein tätige Selbständige: Starkes Beschäftigungswachstum, oft nur geringe Einkommen. In: DIW-Wochenbericht 7/2013.

Brettschneider, Antonio/Klammer, Ute (2016): Lebenswege in die Altersarmut, Berlin: Edition Sigma.

Brinkmann, Ulrich/Nachtwey, Oliver (2013): Postdemokratie, Mitbestimmung und industrielle Bürgerrechte. In: Politische Vierteljahresschrift, 3/2013, S. 506-533.

Brinkmann, Ulrich/Nachtwey, Oliver (2014): Prekäre Demokratie? Zu den Auswirkungen atypischer Beschäftigung auf die betriebliche Mitbestimmung. In: Industrielle Beziehungen 1/2014, S. 78-98.

Brors, Christiane/Schüren, Peter (2014): Missbrauch von Werkverträgen und Leiharbeit verhindern. Vorschläge für eine gesetzliche Regelung zur Eindämmung von Missbräuchen beim Fremdpersonaleinsatz und zur Umsetzung der Leiharbeitsrichtlinie. Düsseldorf: Ministerium für Arbeit, Integration, Soziales Nordrhein-Westfalen.

Bruckmeier, Kerstin u.a. (2013): Aufstocker im SGB II. Steinig und lang - der Weg aus dem Leistungsbezug. In: IAB-Kurzbericht 14/2013.

Bruckmeier, Kerstin u.a. (2015): Arbeitsmarktsituation von Aufstockern. Vor allem Minijobber suchen nach einer anderen Arbeit. In: IAB-Kurzbericht 19/2015.

Brülle, Jan (2013): Unterschiede in den Arbeitsmarktchancen von atypisch Beschäftigten: Effekte von Beschäftigungsformen oder Erwerbspräferenzen? In: Zeitschrift für Soziologie 2/2013, S. 157 - 179.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2015). Übersicht über das Sozialrecht. Nürnberg: BW Bildung und Wissen Verlag und Software.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales/Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2013): Schwerpunkt – Atypische Beschäftigung und Solo-Selbstständigkeit. Berlin.

Bundesregierung (2014): Zwölfter Bericht der Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitsnehmerüberlassungsgesetzes. Einzusehen unter http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/aueg-bericht-

12.pdf;jsessionid=4BD91DC703FCAF6DD267E48DB95BDDB8?__blob=publicationFile [Stand: Dezember 2015]

Bundesregierung (2015): Aktuelle Daten zu befristeter Beschäftigung. Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Fraktion DIE LINKE. Bundestags-Drucksache 18/5800.

Burda, Michael C./Kvasnicka, Michael (2006): Zeitarbeit in Deutschland: Trends und Perspektiven. In: Perspektiven der Wirtschaftspolitik 7/2006, S. 195-225.

Buschner, Herbert S. (2007): Leiharbeit – Ein Schmuddelkind des deutschen Arbeitsmarktes? In: Wirtschaft im Wandel 2/2007, S. 47-53.

Deutsche Rentenversicherung Bund (2015): Versichertenbericht 2015. Einzusehen unter http://www.deutsche-rentenversiche-rung.de/Allgemein/de/Inhalt/6_Wir_ueber_uns/03_fakten_und_zahlen/03_statisti-ken/02_statistikpublikationen/01_versichertenbericht_2015.pdf?__blob=publicationFile&v=3 [Stand: Dezember 2015].

DGB Abteilung Arbeitsmarktpolitik (Hrsg.) (2015a): Minijobs - Sackgasse für qualifizierte Arbeitskräfte. In: ArbeitsmarktAktuell 9/2015.

DGB Abteilung Arbeitsmarktpolitik (Hrsg.) (2015b): Risiken und Reformbedarf in der Leiharbeit. ArbeitsmarktAktuell 8/2015.

Dietz, Martin/Himsel, Carina/Walwei, Ulrich (2013): Wandel der Erwerbsformen: Welche Rolle spielen strukturelle Änderungen am Arbeitsmarkt? In: Arbeit. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik 2/2013, S. 85-104.

Dingeldey, Irene/Sopp, Peter/Wagner, Alexandra (2012): Governance des Einkommensmix: Geringfügige Beschäftigung im ALGII-Bezug. In: WSI-Mitteilungen 1/2012, S. 32-40.

Eberling, Matthias/Hielscher, Volker/Hildebrandt, Eckart/Jürgens, Kerstin (2004): Prekäre Balancen. Flexible Arbeitszeiten zwischen betrieblicher Regulierung und individuellen Ansprüchen. Berlin: Edition Sigma.

Eichhorst, Werner u.a. (2012): Geringfügige Beschäftigung: Situation und Gestaltungsoptionen. Gütersloh: Bertelsmann-Stiftung.

Elghahwagi, Sonja (2006): Arbeitnehmerüberlassung. Grundlagen, Entwicklung, Ziele. Saarbrücken: VDM Verlag Dr. Müller.

Emunds, Bernhard/Schacher, Uwe (2012): Ausländische Pflegekräfte in Privathaushalten. Abschlussbericht im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung.

Faik, Jürgen/Köhler-Rama, Tim (2012): Der Gender-Pension-Gap: eine kritische Betrachtung. In: Fa-MA Diskussionspapier 3/2012.

Fink, Marcel (2000): Atypische Beschäftigung und deren politische Steuerung im internationalen Vergleich. In: Österreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft 4/2000, S. 401-415.

Fischer, Gabriele u.a. (2015): Situation atypisch Beschäftigter und Arbeitszeitwünsche von Teilzeitbeschäftigten. Quantitative und qualitative Erhebung sowie begleitende Forschung. Forschungsbericht des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.

Frensch, Lisa (2006): Handbuch der Arbeitnehmerüberlassung. 1. Auflage. Bremen: CT Salzwasser-Verlag.

Frommert, Dina (2013): Erwerbsverläufe und Alterssicherung. Dissertationsschrift: Duisburg.

Galais, Norbert u.a. (2012): Flexible und atypische Beschäftigung: Belastungen und Beanspruchung. In: Badura, Bernhard u.a. (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2012 - Gesundheit in der flexiblen Arbeitswelt. Berlin/Heidelberg: Springer, S.109-121.

Gather, Claudia u.a. (Hrsg.) (2014): Die Vielfalt der Selbständigkeit - Sozialwissenschaftliche Beiträge zu einer Erwerbsform im Wandel. Berlin: Edition sigma.

Gather, Claudia/Schmidt, Tanja/Ulbricht, Susan (2010): Der Gender Income Gap bei den Selbstständigen - empirische Befunde. In: Bührmann, Andrea D./ Pongratz, Hans J. (Hrsg.): Prekäres Unternehmertum - Unsicherheiten von selbstständiger Erwerbstätigkeit und Unternehmensgründung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 85-110.

Giertz, Jan-Paul (2015): Trendbericht Werkverträge, Hans-Böckler-Stiftung, Mitbestimmungsförderung, Report 18. Düsseldorf.

Giesecke, Johannes (2006): Arbeitsmarktflexibilisierung und Soziale Ungleichheit. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Giesecke, Johannes/Groß, Martin (2007): Flexibilisierung durch Befristung. Empirische Analysen zu den Folgen befristeter Beschäftigung. In: Keller, Berndt / Seifert, Hartmut (Hrsg.): Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken. Berlin: Edition sigma, S. 83-106.

Gottschall, Karin/Schwarzkopf, Manuela (2010): Irreguläre Arbeit in Privathaushalten. In: Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.): Arbeitspapier 217.

Haipeter, Thomas (2012): Sozialpartnerschaft in und nach der Krise: Entwicklungen und Perspektiven. In: Industrielle Beziehungen 4/2012, S. 387-412.

Haller, Peter/Jahn, Elke J. (2014): Zeitarbeit in Deutschland. Hohe Dynamik und kurze Beschäftigungsdauern. IAB-Kurzbericht 13/2014.

Hartz, Peter u.a.. (2002): Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. Vorschläge der Kommission zum Abbau der Arbeitslosigkeit und zur Umstrukturierung der Bundesanstalt für Arbeit. Bericht der Kommission. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Haubner, Dominik (2014): (Schein-) Werkverträge im Spannungsfeld von Flexibilisierung und Regulierung der Arbeit. Eine branchenübergreifende Bestandsaufnahme im Saarland. Saarbrücken: Arbeitskammer Saarland.

Hertwig, Markus (2016): Dynamiken, Mythen und Paradoxien von Leiharbeit und Werkverträgen. Personalwirtschaftliche Strategien im Finanzmarktkapitalismus. In: Haiperter, Thomas (Hrsg.): Arbeit und Arbeitsregulierung im Finanzmarktkapitalismus, Wiesbaden: Springer, S. 73-101.

Hertwig, Markus/Kirsch, Johannes/Wirth, Carsten (2015a): Onsite-Werkverträge: Verbreitung und Praktiken im Verarbeitenden Gewerbe. In: WSI Mitteilungen 6/2015, S. 457-465.

Hertwig, Markus/Kirsch, Johannes/Wirth, Carsten (2015b): Werkverträge im Betrieb - Eine empirische Untersuchung. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Herzog-Stein, Alexander u.a. (2013): Vom Krisenherd zum Wunderwerk? Der deutsche Arbeitsmarkt im Wandel. In: IMK Report 56/2013.

Hohendanner, Christian (2010): Befristete Arbeitsverträge zwischen Auf- und Abschwung. Unsichere Zeiten, unsichere Verträge? In: IAB-Kurzbericht 14/2010.

Hohendanner, Christian/Walwei, Ulrich (2013): Arbeitsmarkteffekte atypischer Beschäftigung, in: WSI-Mitteilungen 4/2013, S. 239-246.

Hohendanner, Christian/Ostmeier, Esther/Lobato, Philipp Ramos (2015): Befristete Beschäftigung im öffentlichen Dienst. Entwicklung, Motive und rechtliche Umsetzung. In: IAB-Forschungsbericht 12/2015.

Hohendanner, Christian/Stegmaier, Jens (2012): Geringfügige Beschäftigung in deutschen Betrieben: Umstrittene Minijobs. In: IAB-Kurzmitteilungen 24/2012.

Hohendanner, Christian/Walwei, Ulrich (2013): Arbeitsmarkteffekte atypischer Beschäftigung. In: WSI-Mitteilungen 4/2013, S. 239-246.

Holst, Elke (2009): Vollzeitbeschäftigte wollen kürzere, Teilzeitbeschäftigte längere Arbeitszeiten. In: DIW-Wochenbericht 25/2009.

Holst, Elke/Seifert, Hartmut (2012): Arbeitszeitpolitische Kontroversen im Spiegel der Arbeitszeitwünsche. In: WSI-Mitteilungen 2/2012, S.141-149.

Holst, Elke/Wieber, Anna (2014): Bei der Erwerbstätigkeit der Frauen liegt in Ostdeutschland vorn. In: DIW-Wochenbericht 40/2014.

Holst, Hajo/Nachtwey, Oliver/Dörre, Klaus (2009): Funktionswandel von Leiharbeit. Neue Nutzungsstrategien und ihre arbeits- und mitbestimmungspolitischen Folgen. Frankfurt am Main: Otto Brenner Stiftung.

Holst, Hajo/Nachtwey, Oliver/Dörre, Klaus (2010): The Strategic Use of Temporary Agency Work – Functional Chance of a Non-standard Form of Employment. In: International Journal of Action Research, Vol. 6 (1), S. 108-139.

Horn, Gustav A./Herzog-Stein, Alexander (2013): Erwerbstätigenrekord dank guter Konjunktur und hoher interner Flexibilität. In: Wirtschaftsdienst 3/2013, S. 143-158.

Jahn, Elke J. (2004): Leiharbeit – für Arbeitslose (k)eine Perspektive? In: Van Aaken, Anne/Grötzinger, Gerd: Ungleichheit und Umverteilung. Marburg: Metropolis Verlag, S. 215-236.

Jahn, Elke J. (2007): Phönix aus der Asche? Entwicklung der Leiharbeit in Deutschland. In: Münchhausen, Gesa (Hrsg.): Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit – Potenziale und Grenzen. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung, S. 21-45.

Jahn, Elke J./Weber, Enzo (2013): Zeitarbeit. Zusätzliche Jobs, aber auch Verdrängung. IAB-Kurzbericht 2/2013.

Jambon, Sabine (2015): Selbstständige Lehrkräfte im Bildungssektor. In: Sozialer Fortschritt 09/10, S. 247-252.

Jürgens, Kerstin (2005): Die neue Unvereinbarkeit? Familienleben und flexibilisierte Arbeitszeiten. In: Seifert, Hartmut (Hrsg.): Flexible Zeiten in der Arbeitswelt. Frankfurt am Main, New York: Campus, S. 169-190.

Jürgens, Kerstin (2010): Kompass im gesellschaftlichen Wandel: zur Kritik am Normalarbeitsverhältnis. In: Zeitschrift für Sozialreform, 4/2010, S. 421-425.

Jürgens, Kerstin (2011): Prekäres Leben. In: WSI-Mitteilungen 8/2011, S. 379-385.

Jürgens, Kerstin (2013): Ist "Vereinbarkeit" drin, wo "Vereinbarkeit" draufsteht? Wirtschaft, Politik und Wissenschaft auf der Gratwanderung. In: WSI-Mitteilungen 6/2013, S. 460-461.

Kalina, Thorsten/Weinkopf, Claudia (2008): Konzentriert sich die steigende Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland auf atypisch Beschäftigte? In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 4/2008, S. 447-469.

Kalina, Thorsten/Weinkopf, Claudia (2015): Niedriglohnbeschäftigung 2013 - Stagnation auf hohem Niveau. In: IAQ-Report 3/2015.

Keller, Berndt/Amlinger, Marc/Seifert, Hartmut (2015): Selbstständige als Werkvertragsnehmer. Ausmaß, Strukturen und soziale Lage. In: WSI-Diskussionspapier 201.

Keller, Berndt/Schulz, Susanne/Seifert, Hartmut (2012): Entwicklungen und Strukturmerkmale der atypisch Beschäftigten in Deutschland bis 2010. In: WSI-Diskussionspapiere 182.

Keller, Berndt/Seifert, Hartmut (2013): Atypische Beschäftigung zwischen Prekarität und Normalität - Entwicklung, Strukturen und Bestimmungsgründe im Überblick. Berlin: Edition sigma.

Keller, Matthias/Haustein, Thomas (2013): Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ergebnisse des Mikrozensus 2012. In: Wirtschaft und Statistik 12/2013, S.862-882.

Klecha, Stephan/Reimer, Melanie (2008): Wissenschaft als besonderer Arbeitsmarkt. In: Klecha, Stephan/Reimer, Melanie (Hrsg.): Die Beschäftigungssituation von wissenschaftlichem Nachwuchs. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 13-89.

Klein-Schneider, Hartmut/Beutler, Kai (2013): Werkvertragsunternehmen: Outsourcing auf dem Betriebsgelände. In: WSI-Mitteilungen 2/2013, S. 144–148.

Klenner, Christina (2014): Veränderte Lebens- und Beschäftigungsverhältnisse – gewandelte Zeitwünsche. In: Detje, Richard/Stamm, Sybille/Wilde, Florian (Hrsg.): Kämpfe um Zeit. Bausteine für eine neue (arbeits-)zeitpolitische Offensive. Rosa-Luxemburg-Stiftung: Berlin, S. 24-33.

Klenner, Christina/Lillemeier, Sarah (2015): Gender News: Große Unterschiede in den Arbeitszeiten von Frauen und Männern. Ergebnisse aus dem WSI GenderDatenPortal. In: WSI-Report 22.

Klenner, Christina/Schmidt, Tanja (2012): Minijobs - Eine riskante Beschäftigungsstrategie beim normativen Übergang zum „Adult-Worker-Model“. In: WSI-Mitteilungen 1/2012, S. 22-31.

Knuth, Matthias (2014): Rosige Zeiten am Arbeitsmarkt? Strukturreformen und „Beschäftigungswunder“, in: Friedrich-Ebert-Stiftung, WISO-Diskurs, Juli.

Koch, Andreas/Rosemann, Martin/Späth, Jochen (2011): Soloselbstständige in Deutschland - Strukturen, Entwicklungen und soziale Sicherung bei Arbeitslosigkeit. In: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.), WISO-Diskurs 2/2011.

Koch, Andreas/Wohlhüter, Andreas (2012): Werkverträge in der Arbeitswelt. Projekt für die Otto-Brenner Stiftung. In: Otto-Brenner Stiftung, Arbeitspapier 2.

Körner, Thomas/Meinken, Holger/Puch, Katharina (2013): Wer sind die ausschließlich geringfügig Beschäftigten? Eine Analyse nach sozialer Lebenslage. In: Wirtschaft und Statistik 1/2013, S. 42-61.

Körner, Thomas/Puch, Katharina (2009): Der Mikrozensus im Kontext anderer Arbeitsmarktstatistiken, in: Wirtschaft und Statistik 6/2009, S. 528-552.

Kramer, Ralph/Peter, Frank (2014): Arbeitsrecht. Grundkurs für Arbeitswissenschaftler. 3. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Kühl, Stefan (2013): Entzauberung des Fetischs. Drittmittel für Universitäten. In: Universität Bielefeld, Working paper 1/2013.

Kümmerling, Angelika (2012): Arbeiten und Leben in Europa: Arbeitszeit und Work-Life-Balance aus einer Lebensphasenperspektive. In. IAQ-Report 2012-02.

Kümmerling, Angelika (2015): Beschäftigungsentwicklung und Arbeitszeiten von Frauen in Deutschland – eine Erfolgsstory? In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 1/2013, S. 23-30.

Kümmerling, Angelika/Postels, Dominik/Slomka, Christine (2015): Arbeitszeiten von Männern und Frauen – alles wie gehabt? Analysen zur Erwerbsbeteiligung in Ost- und Westdeutschland. In: IAQ-Report 2/2015.

Kvasnicka, Michael/Werwatz, Axel (2002): Lohneffekte der Zeitarbeit. In: DIW-Wochenbericht 49/2002, S. 847-854.

Lehmer, Florian (2012): Dient die Arbeitnehmerüberlassung für Langzeitarbeitslose als Brücke in nachhaltige Beschäftigung? In: Sozialer Fortschritt 8/2012, S. 190-197.

Lehndorff, Steffen (2015): Arbeit und Arbeitsregulierung im Finanzkapitalismus. In: Haipeter, Thomas/Latniak, Erich/Lehndorff, Steffen (Hrsg.): Arbeit und Arbeitsregulierung im Finanzmarktkapitalismus: Chancen und Grenzen eines soziologischen Analysekonzepts. Wiesbaden: Springer, S. 73–101.

Leimeister, Jan Marco u.a. (2015): Neue Geschäftsfelder durch Crowdsourcing - Crowd basierte Start-ups als Arbeitsmodell der Zukunft. In: Hoffmann, Reiner/ Bogedan, Claudia (Hrsg.): Arbeit der Zukunft. Frankfurt: Campus Verlag, S. 141-158.

Lißner, Lothar/Brück, Carsten/Stautz, Andreas (IFE GmbH) sowie Riedmann, Arnold/Strauß, Alexnadra (TNAS Infratest) (2014): Abschlussbericht zur Dachevaluation der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie. Berlin: Geschäftsstelle der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz.

Lorig, Philipp (2012): Werkverträge - Die neue Lohndumpingstrategie. Studie im Auftrag der Rosa-Luxemburg-Stiftung. Berlin: Rosa-Luxemburg-Stiftung.

Mai, Christoph-Martin/Marder-Puch, Katharina (2013): Selbstständigkeit in Deutschland. In: Wirtschaft und Statistik 7/2013, S. 482-496.

Manske, Alexandra/Scheffelmeier, Tine (2015): Werkverträge, Leiharbeit, Solo-Selbstständigkeit – Eine Bestandsaufnahme. In: WSI-Diskussionspapier 195 (1/2015).

Minijob-Zentrale (2015): Aktuelle Entwicklungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung. III. Quartalsbericht. Essen. Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See/Minijob-Zentrale.

Möller, Iris/Kohaut, Susanne (2013): Frauen in Führungspositionen. In: IAB-Kurzbericht 23/2013.

Mückenberger, Ulrich (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses - hat das Arbeitsrecht noch Zukunft? In: Zeitschrift für Sozialreform 7/1985, S. 415-475..

Mückenberger, Ulrich (2010): "Krise des Normalarbeitsverhältnisses" - nach 25 Jahren revisited - Vorbemerkung, in: Zeitschrift für Sozialreform 4/2010, S. 399-401.

Promberger, Markus (2006): Leiharbeit im Betrieb. Strukturen, Kontexte und Handhabung einer atypischen Beschäftigungsform. Abschlussbericht des Forschungsprojektes HBS-2002-418-3.

Promberger, Markus (2012): Topographie der Leiharbeit. Flexibilität und Prekarität einer atypischen Beschäftigungsform. Berlin: edition sigma.

Rengers, Martina (2015): Unterbeschäftigung, Überbeschäftigung und Wunscharbeitszeiten in Deutschland - Ergebnisse für das Jahr 2014. In: Wirtschaft und Statistik 6/2015, S. 22-42.

Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung (2012): Studie zur Analyse der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse. Forschungsvorhaben im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen.

Rudolph, Helmut/Schröder, Esther (1997): Arbeitnehmerüberlassung: Trends und Einsatzlogik. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 1/1997, S.102-126.

Sachverständigenkommission zur Erstellung des Ersten Gleichstellungsberichtes der Bundesregierung (2011): Neue Wege – Gleiche Chancen, Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Gutachten für den ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. In: Bundestags-Drucksache 17/6240 vom 16.06.2011.

Schimank, Uwe (2009): Ökonomisierung der Hochschulen: Eine Makro-Meso-Mikro-Perspektive. In: Rehberg, Karl-Siegbert (Hrsg.): Die Natur der Gesellschaft: Verhandlungen des 33. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Kassen 2006. Frankfurt am Main: Campus Verlag, S. 622-635.

Schmeißer, Claudia/Stuth, Stefan/Behrend, Clara/Budras, Robert/Hipp, Lena/Leuze, Kathrin/Giesecke, Johannes (2012): Atypische Beschäftigung in Europa 1996-2009. In: WZB Discussion Paper 2012-001.

Schmieja, Vanessa/Schulze Buschoff, Karin (2014): Arbeitsmarktpolitik in nationalen Kontexten. Beispiele guter Praktiken in Europa. In: WSI-Diskussionspapier 193, 11/2014.

Schmid, Günther/Protsch, Paula (2009): Wandel der Erwerbsformen in Deutschland und Europa. In: WZB Discussion Paper 2009-505.

Schmidt, Tanja/Voss, Dorothea (2014): Arbeitsmarkt- und geschlechtsdifferenzielle Einflussfaktoren für die Ausübung einer geringfügigen Nebenbeschäftigung. In: Industrielle Beziehungen 1/2014, S.36-57.

Schmitz, Jutta 2015: Lust oder Frust? – Erwerbstätigkeit im Rentenalter im Kontext aktueller Deutungen. In: Bürger im Staat 2-3/2015, S. 111-120.

Schröder, Lothar/Urban, Hans-Jürgen (Hrsg.) (2014): Gute Arbeit. Profile prekärer Arbeit - Arbeitspolitik von unten. Frankfurt am Main: Bund-Verlag.

Schulze Buschoff, Karin (2014): Teilhabe atypisch Beschäftigter. Einkommen, Sozialversicherungsrechte und betriebliche Mitbestimmung. In: Arbeit. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik, 3/2014, S. 211-224.

Schulze Buschoff, Karin/Protsch, Paula (2008): (A-)typisch und (un-)sicher? Zur sozialen Sicherung von „nicht standardisierten“ Arbeitsverhältnissen in Europa. In: Internationale Revue für Soziale Sicherheit 4/2008, S. 55-78.

Seifert, Hartmut/Brehmer, Wolfram (2008): Leiharbeit: Funktionswandel einer flexiblen Beschäftigungsform. In: WSI-Mitteilungen 6/2008, S. 335-341.

Sell, Stefan (2013): Lohndumping und Werk- und Dienstverträge? Problemanalyse und Lösungsansätze. Remagener Beiträge zur Sozialpolitik 13. Einzusehen unter http://stefan-sell.com/Sozialpolitik2013-13.pdf [Stand: Dezember 2015].

Siebenhüter, Sandra (2014): Der Betrieb als Projekthaus: Wie Werkverträge die Arbeitswelt verändern. In: WSI-Mitteilungen 4/2014, S. 306-310.

Sperber, Carina/Walwei, Ulrich (2015): Trendwende am deutschen Arbeitsmarkt seit 2005: Jobboom mit Schattenseiten? In: WSI-Mitteilungen 8/2015, S 583-592.

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2015a): Arbeitnehmerüberlassung, Leiharbeitnehmer und Verleihbetriebe. Nürnberg.

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2015b): Methodische Hinweise zu Arbeitnehmerüberlassung. Einzusehen unter https://statistik.arbeitsagentur.de/nn_280848/Statischer-Content/Grundlagen/Methodische-Hinweise/BST-MethHinweise/AueG-meth-Hinweise.html [Stand. Dezember 2015].

Statistisches Bundesamt (2012): Niedriglohn und Beschäftigung 2010. Begleitmaterial zur Pressekonferenz am 10.September 2012 in Berlin. Einzusehen unter https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressekonferenzen/2012/niedriglohn/begleitmaterial_PDF.pdf?__blob=publicationFile [Stand: Dezember 2015].

Statistisches Bundesamt (2015a): Normalarbeitsverhältnisse nehmen an Bedeutung zu. Pressemeldung 301.

Statistisches Bundesamt (2015b): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Fachserie 1, Reihe 4.1.1.

Statistisches Bundesamt (2015c): Vierteljährliche Verdiensterhebung. Tabelle 62321, Position WZ2008/WZ08-N78, WZ08-B-09 und WZ08-O.

Stegmaier, Jens u.a. (2015): Bezahlter Urlaub und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall - In der Praxis besteht Nachholbedarf bei Minijobbern. In: IAB-Kurzbericht 18/2015.

Steinau-Steinbrück, Robert/Burkard-Pötter, Julia (2012): Die Alten kommen – Rentnerbeschäftigung auf dem Vormarsch. In: NJW-Spezial, Heft 10/2012, S. 306-307.

Stolz, Werner (2006): Zeitarbeit: Das wachsende Renommee einer lange desavoutierten Branche. In: Ludwig-Erhard-Stiftung (Hrsg.): Orientierungen zur Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik, 109/2006, S. 31-34.

Trischler, Falko (2013): Erwerbsverlauf, Altersübergang, Alterssicherung - Zunehmende soziale Ungleichheit im Alter. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Vanselow, Achim/Weinkopf, Claudia (2009): Zeitarbeit in europäischen Ländern – Lehren für Deutschland? In: Hans-Böckler-Stiftung, Arbeitspapier 182.

Voss, Dorothea/Weinkopf, Claudia (2012): Niedriglohnfalle Minijobs. In: WSI-Mitteilungen 1/2012, S.5-12.

Voss, Eckard/Vitols, Katrin (2013): Leiharbeit in Europa: Zwischen Flexibilität und Sicherheit. In: WSI-Mitteilungen 8/2013, S. 580-587.

Waas, Berndt (2012): Werkvertrag, freier Dienstvertrag und Arbeitsvertrag: Abgrenzung und Identifikation im deutschen Recht und in ausländischen

Rechtsordnungen. Gutachten für die Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Wagner, Bettina/Hassel, Anke (2015): Europäische Arbeitskräftemobilität nach Deutschland. In: Hans-Böckler-Stiftung, Study Bd. 301. Düsseldorf.

Wagner, Ines (2015): Arbeitnehmerentsendung in der EU: Folgen für Arbeitsmarktintegration und soziale Sicherung. In: WSI-Mitteilungen 5/2015, S. 338–344.

Wagner, Thomas/Jahn, Elke J. (2004): Neue Arbeitsmarkttheorien. 2. Auflage. Stuttgart: Lucius & Lucius.

Walwei, Ulrich (2015): Was ist heute normal an Arbeit? In: Hoffmann, Reiner/Bogedan, Claudia (Hrsg.): Arbeit der Zukunft. Frankfurt: Campus Verlag.

Wanger, Susanne (2011): Viele Frauen würden gerne länger arbeiten. In: IAB-Kurzbericht 9/2011.

Wanger, Susanne (2015): Frauen und Männer am Arbeitsmarkt - Traditionelle Erwerbs- und Arbeitszeitmuster sind nach wie vor verbreitet. In: IAB-Kurzbericht 4/2015.

Wanger, Susanne/Weber Enzo (2014): Arbeitszeitwünsche von Frauen und Männern 2012. In: Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (Hrsg.): Aktuelle Daten und Indikatoren.

Weinkopf, Claudia (2007): Qualifizierung in der vermittlungsorientierten Arbeitnehmerüberlassung. In: Münchhausen, Gesa (Hrsg.): Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit – Potenziale und Grenzen. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung, S. 45-55.

Weinkopf, Claudia (2009): Zentrale Ergebnisse der Expertise „Zeitarbeit in europäischen Ländern – Lehren für Deutschland“. In: IAQ-Stellungnahme 2009.

Weinkopf, Claudia/Hieming, Bettina/Mesaros, Leila (2009): Prekäre Beschäftigung. Expertise für die SPD-Landtagsfraktion NRW. Duisburg: Institut Arbeit und Qualifikation.

Wippermann, Carsten (2012): Frauen im Minijob - Motive und (Fehl)Anreize für die Aufnahme geringfügiger Beschäftigung im Lebenslauf. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Wolf, Elke (2010): Lohndifferenziale zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten in Ost- und Westdeutschland. In: WSI-Diskussionspapier 174.

WSI-Tarifarchiv (2014): Tarifliche Branchenzuschläge bei Arbeitnehmerüberlassung. Einzusehen unter http://www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv_41617.htm [Stand: Dezember 2015].

Autorinnen und Autoren

Prof. Dr. Gerhard Bäcker ist studierter Volkswirt und ehemaliger Professor für Soziologie des Sozialstaats an der Universität Duisburg-Essen. Derzeit ist er Research Fellow am Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ).

Jutta Schmitz ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) und ist dort wissenschaftliche Leiterin des Informationsportals zur Sozialpolitik www.sozialpolitik-aktuell.de.