

STUDY

Das WSI ist ein Institut
der Hans-Böckler-Stiftung

Nr. 01 · März 2016 · Hans-Böckler-Stiftung

ATYPISCHE BESCHÄFTIGUNG IN EUROPA

**Herausforderungen für die Alterssicherung und die gewerkschaftliche
Interessenvertretung¹**

Karin Schulze Buschoff²

¹ Diese Studie ist zuerst unter dem Titel „Atypische Beschäftigung als Herausforderung für die Alterssicherung und die gewerkschaftliche Interessenvertretung – ein europäischer Vergleich“ von der Friedrich-Ebert-Stiftung publiziert worden (November 2015, ISBN 978-3-95861-327-0). Ich danke Jörg Bergstermann, Florian Blank, Jutta Höhne und Daniel Seikel für hilfreiche und kritische Anmerkungen.

² Jutta Höhne, Referentin am WSI in der Hans-Böckler-Stiftung, hat die Berechnungen und die grafische Gestaltung der Ergebnisse in Kapitel 3 übernommen.

Inhalt

Zusammenfassung	4
Einleitung: Funktionieren die sozialen Sicherungssysteme, wenn atypische Beschäftigung immer normaler wird?	5
1 Europäische Sozial- und Beschäftigungspolitik: Schwächung der sozialen Dimension	7
2 Wandel der Arbeitsverhältnisse in Europa: Mehr als ein Drittel ist bereits „atypisch“ beschäftigt	10
2.1 Ländervergleich der Entwicklung atypischer Beschäftigung	12
2.2 Länderbesonderheit: Italien: „Jobs Act“ - Arbeitsmarktreformen im Kampf gegen Prekarität?	13
2.3 Länderbesonderheiten: Vereinigtes Königreich: Null-Stunden-Vertrag („zero-hour-contracts“)	14
2.4 Länderbesonderheit: Polen: „Zivilrechtliche Beschäftigungsverhältnisse“: Auftrags-verträge	15
2.5 Eine besondere Herausforderung: brüchige, unstetige Erwerbskarrieren	16
2.6 Welche Personen arbeiten in atypischer Beschäftigung (2014)?	16
2.7 Teilzeitarbeit: vor allem bei Frauen	17
2.8 Solo Selbstständigkeit: insbesondere bei (älteren) Männern verbreitet	18
2.9 Einkommen atypisch Beschäftigter im Ländervergleich: vergleichsweise niedrig	19
3 Die staatliche Alterssicherung der atypisch Beschäftigten im Ländervergleich	21
3.1 Dänemark – Merkmal: Grundsicherung über steuerfinanzierte Volksrente plus beitragsfinanziertes staatliches Zusatzsystem	22
3.2 Bewertung mit Blick auf atypisch Beschäftigte	23
3.3 Deutschland – Merkmal: in Bismarcks Tradition, eine Pflicht-versicherung für abhängig Beschäftigte und wenige Selbstständigengruppen	24
3.4 Bewertung mit Blick auf atypisch Beschäftigte	26
3.5 Italien – Merkmal: grundlegende Revision der beitragsfinanzierten staatlichen Rente	26
3.6 Bewertung mit Blick auf atypisch Beschäftigte	28
3.7 Niederlande – Merkmal: steuerähnlich finanzierte staatliche Grund-rente	28
3.8 Bewertung mit Blick auf atypisch Beschäftigte	29
3.9 Polen – Merkmal: Rückabwicklung des kapitalmarktbasiernten Rentenfonds in die umlagefinanzierte Rentenversicherung hinein	30
3.10 Bewertung mit Blick auf atypisch Beschäftigte	31

3.11	Vereinigtes Königreich – Merkmal: sehr niedrige Leistungen und Aufhebung des verbindlichen Renteneintrittsalters	32
3.12	Bewertung mit Blick auf atypisch Beschäftigte	34
4	Gewerkschaftliche Interessenvertretung und atypische Beschäftigung	34
4.1	Dänemark – Ansätze: tarifvertragliche Verbesserung der Situation von Leiharbeitern	35
4.2	Polen – Ansätze: Vertretungsrechte für atypisch Beschäftigte erstreiten, Mindestlohn sichern	35
4.3	Deutschland – Ansätze: Gesetzlicher Mindestlohn, Tarifvertraglicher Einbezug von Leiharbeit, „Gute Arbeit“ und Werbung „atypischer“ Mitglieder	36
4.4	Niederlande – Ansätze: „Menschenwürdige Arbeit“, Anwerbung von und neue Angebote für Solo-Selbstständige	37
4.5	Italien – Ansätze: Tarifvertragliche Regelungen zur Leiharbeit, neue gewerkschaftliche Organisationen für Solo-Selbstständige und Leiharbeiter, Einforderung von Sozialem Dialog	38
4.6	Vereinigtes Königreich – Ansätze: Tarifvertragliche Regelungen zu Leiharbeit und Werkverträgen, Werbung „atypischer“ Mitglieder	39
5	Fazit: weil die Arbeitswelt „bunter“ wird, braucht die soziale Sicherung eine „Erwerbsverlaufsperspektive“	40
5.1	Die besonderen Problemfälle: geringfügig Beschäftigte und Solo-Selbstständige	41
5.2	Altersarmut atypisch Beschäftigter: zuverlässig zu verhindern nur in der „1.Säule“	42
5.3	Die aktuellen Entwicklungen in den einzelnen Ländern	42
5.4	Gewerkschaftliche Optionen, wo atypische Beschäftigung immer normaler wird	43
5.5	Forderungen: Mindeststandards auf der EU-Ebene, insbesondere für (Schein-) Selbstständige, und bessere Kontrolle bestehender Regelungen auf Länderebene	44
	Literaturverzeichnis	46
	Tabellenanhang	52

Zusammenfassung

- Mehr als ein Drittel der europäischen Erwerbstätigen arbeiten inzwischen in „atypischen“ Beschäftigungsformen, Tendenz steigend. Insofern bereits „normal“ geworden sind beispielsweise in den Niederlanden die Teilzeitbeschäftigung, in Italien die Solo-Selbstständigkeit und in Polen die befristete Beschäftigung sowie Werkverträge.
- Die Einkommen von atypisch Beschäftigten liegen in der Regel unter dem Durchschnitt. Atypisch beschäftigt sind vor allem Frauen. Nur im Bereich der Solo-Selbstständigkeit sind die Männer in der Mehrzahl, Frauen holen jedoch auch hier auf.
- Atypische Beschäftigungen sind mit einer hohen Dynamik, das heißt einer Vielzahl von Übergängen von einer Beschäftigungsform zu einer anderen, sowie einem erhöhten Arbeitslosigkeitsrisiko und entsprechend diskontinuierlichem Einkommen verbunden. Dies hat besondere Implikationen für die soziale Sicherung, vor allem für die Alterssicherung.
- Vor diesem Hintergrund erscheinen Alterssicherungssysteme überlegen, die unabhängig von der Erwerbsbiografie eine (armutsvermeidende) Grundsicherung gewährleisten (gute Beispiele Niederlande und Dänemark, schlechtes Beispiel Großbritannien). Zunehmend problematisch werden staatliche Alterssicherungssysteme, die sich stark am Äquivalenzprinzip orientieren, beitragsbezogen und versicherungsbasiert sind (Polen, Italien und Deutschland).
- Gewerkschaftliche Vertretungsrechte für „atypisch Beschäftigte“ sind oftmals rechtlich eingeschränkt, nicht nur in Programmländern der Troika wurden sie in den letzten Jahren noch weiter reduziert. In jüngerer Zeit lassen sich jedoch eine Anzahl von erfolversprechenden gewerkschaftlichen Strategien im Umgang mit atypischer und oftmals prekärer Beschäftigung identifizieren.

Einleitung: Funktionieren die sozialen Sicherungssysteme, wenn atypische Beschäftigung immer normaler wird?

Europaweit ist in den letzten Dekaden ein kontinuierlicher Anstieg von atypischen Beschäftigungsverhältnissen, d. h. vom „Normalarbeitsverhältnis“ (definiert als unbefristete Vollzeitarbeit) abweichenden Beschäftigungen, zu verzeichnen. In vielen Ländern bilden die atypisch Beschäftigten, also Leiharbeitnehmer, befristet Beschäftigte, Solo-Selbstständige, geringfügig Beschäftigte und Teilzeitbeschäftigte, mit einem Anteil von jeweils deutlich über einem Drittel an allen Erwerbstätigen einen beachtlichen Teil der Gesamtbeschäftigung.

Nicht alle Formen atypischer Erwerbsarbeit sind notwendigerweise prekär, jedoch ist davon auszugehen, dass für atypisch Beschäftigte insgesamt höhere Prekaritätsrisiken bestehen als für Standard-Beschäftigte. So ist etwa ihr Risiko, einen Niedriglohn zu beziehen, besonders hoch (Keune und Ramos 2015; Statistisches Bundesamt 2012). Auch hinsichtlich des Zugangs zu sozialen Sicherungssystemen und der Geltung und Durchsetzung von Arbeits- und Mitbestimmungsrechten sind sie im Nachteil (Schulze Buschoff 2011; Schulze Buschoff 2015).

Schwerpunkt des folgenden Beitrags ist die Prüfung am Beispiel sechs europäischer Länder, inwieweit atypisch Beschäftigte einer erhöhten existenziellen Unsicherheit bzw. einem erhöhten Prekaritätsrisiko insbesondere im Alter unterworfen sind. Dafür wird, erstens, geprüft, inwieweit atypisch Beschäftigte überhaupt die Zugangsvoraussetzungen der staatlichen Systeme sozialer Sicherung (insbesondere der Alterssicherung) erfüllen. Zweitens wird analysiert, wie sich die Vertretung und Durchsetzung der Interessen atypisch Beschäftigter durch Gewerkschaften entwickelt. Dabei gehen wir von der Grundannahme aus, dass die Integrationskraft von Erwerbsarbeit geschwächt und die Unsicherheit bzw. das Prekaritätsrisiko für die Beschäftigten erhöht sind, wenn die genannten Teilhaberechte und –möglichkeiten nicht gegeben sind (Castel 2011, Schulze Buschoff 2015, Keller und Seifert 2013³).

Die Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse ist Folge eines strukturellen Wandels der nationalen Arbeitsmärkte. Dieser Wandel geht einher mit grundlegenden Trends wie der Globalisierung, dem verschärften Wettbewerb der auf internationalen Märkten agierenden Unternehmen, dem technologischen Wandel und Flexibilisierungsanforderungen durch neue Organisationsformen, den demographischen Veränderungen und der steigenden Frauenerwerbstätigkeit, dem sektoralen Wandel hin zum Dienstleistungssektor bzw. dem Rückgang der Beschäftigung in der Industrie,

³ Keller und Seifert (2013: 18) verwenden vier Kriterien zur Präzisierung der verschiedenen Prekaritätsrisiken: 1. Einkommen, 2. Beschäftigungsstabilität, 3. Beschäftigungsfähigkeit und 4. Integration in die Systeme der sozialen Sicherung.

einer zunehmenden Privatisierung und Vermarktlichung und schließlich einer insgesamt abnehmenden Macht der Gewerkschaften.

Aktuelle Studien weisen einen Trend der Polarisierung der Arbeitsmärkte in vielen europäischen Ländern nach, d. h. eine Zunahme der Beschäftigung sowohl in hoch qualifizierten und entlohnten Tätigkeiten (Fach- und Führungskräfte) als auch eine Zunahme einfacher und niedrig entlohnter Tätigkeiten (häufig personenbezogene Dienstleistungen), einhergehend mit sinkenden Anteilen von Beschäftigung in der Mitte der Verteilung (Keune und Ramos 2015; European Commission 2014). Diese Polarisierung der Arbeitsmärkte zeichnete sich schon vor der Krise ab, sie wird jedoch aufgrund der Intensität der Krisenfolgen seit 2008 noch verstärkt. Gleichzeitig ist der Anteil der Arbeitslosen und insbesondere der Langzeitarbeitslosen an der Erwerbsbevölkerung in den meisten europäischen Mitgliedsstaaten gestiegen: Zwischen 2008 und 2013 hat sich der Anteil der Arbeitslosen, die über 12 Monate arbeitslos waren, auf der EU-Ebene verdoppelt (European Commission 2014). Dies hat Folgen für die unteren Segmente des Arbeitsmarktes. Infolge von Arbeitsmarktreformen, die sich an dem Leitbild der „Aktivierung“ orientieren, ist in vielen Ländern der Druck auf Arbeitslose erhöht worden, auch eine atypische und häufig prekäre Beschäftigung aufzunehmen.

Der Anstieg der prekären Beschäftigung ist nicht nur ein Ergebnis von unvermeidlichen wirtschaftlichen und technologischen Entwicklungen. Es ist auch ein Ergebnis von politischen Entscheidungen zu Beschäftigung und Arbeitsmarktregulierung. Deutlich wird dies vor allem am Beispiel der Beschäftigungs- und Sozialpolitik auf nationaler und europäischer Ebene. Von entscheidender Bedeutung sind dabei nicht nur Regierungen, politische Parteien und die Europäische Kommission, sondern insbesondere Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften (Keune und Ramos 2015). Diesen Aspekt aufgreifend wird am Ende dieses Beitrags der Frage nachgegangen, in welcher Form Gewerkschaften in verschiedenen Ländern der Herausforderung durch den Anstieg atypischer und häufig prekärer Beschäftigung begegnen. Wir werden prüfen, ob sie bestimmte Strategien im Umgang mit atypischer Beschäftigung entwickeln und in welcher Form diese Strategien die Arbeitgeber einbeziehen.

Der Beitrag ist folgendermaßen gegliedert: Zunächst wird im **ersten Kapitel** die Sozial- und Beschäftigungspolitik auf der EU-Ebene beleuchtet. Mit welchen Verfahren und Programmen wird von Seiten der EU dem strukturellen Wandel der Arbeitsmärkte und vor allem der Zunahme atypischer Beschäftigung begegnet?

Im **zweiten Kapitel** soll eine empirische Analyse einen Überblick über den Wandel der Arbeitsverhältnisse vermitteln. Wie viele Beschäftigte sind in verschiedenen europäischen Ländern eigentlich atypisch beschäftigt? Welche Personengruppen sind betroffen, und wie gestaltet sich die Entwicklung im Zeitvergleich?

Für einen exemplarischen Vergleich von atypischer Beschäftigung in verschiedenen wohlfahrtsstaatlichen Kontexten werden für den Ländervergleich Deutschland, das Vereinigte Königreich, die Niederlande, Italien, Dänemark und Polen ausgewählt. Damit wird ein breites Spektrum von wirtschaftlichen Schwerpunkten, institutionellen und sozialpolitischen Rahmenbedingungen sowie kulturellen Voraussetzungen innerhalb der Vielfalt Europas abgedeckt. Weiterhin wird die Einkommenssituation von atypisch Beschäftigten im Vergleich zu Standard-Beschäftigten beleuchtet. Ein (vergleichsweise) niedriges Einkommen stellt ein wesentliches Kriterium für Prekarität dar. Sind die Einkommen atypisch Beschäftigter niedriger als die der Standard-Beschäftigten und ist damit ihr Prekaritätsrisiko höher?

Neben einem vergleichsweise niedrigen Einkommen stellt eine unzureichende sozialrechtliche Absicherung ein Prekaritätsrisiko dar. Im **dritten Kapitel** werden die sozialrechtlichen Rahmenbedingungen atypischer Beschäftigung ländervergleichend dargestellt. Ein Schwerpunkt liegt dabei auf den (obligatorischen) staatlichen Altersrentensystemen mit dem Ziel der Benennung von „good practice“- Beispielen. Welchen staatlichen Altersvorsorgesystemen gelingt die soziale Absicherung atypisch Beschäftigter - insbesondere der Schutz vor Altersarmut - besonders gut?

Kapitel vier widmet sich schließlich der Frage nach der gewerkschaftlichen Interessenvertretung und dem Anstieg atypischer Beschäftigung. Entwickeln Gewerkschaften in den verschiedenen Ländern bestimmte Strategien im Umgang mit atypischer Beschäftigung? Ein Fazit (**Kapitel fünf**) fasst die wichtigsten Ergebnisse der einzelnen Kapitel zusammen und erläutert verschiedene Handlungsoptionen.

1 Europäische Sozial- und Beschäftigungspolitik: Schwächung der sozialen Dimension

Im europapolitischen Kontext besteht ein Ungleichgewicht zwischen wirtschafts- und sozialpolitischen Zielsetzungen: Sozialpolitik spielt im Vergleich zur Wirtschaftspolitik eine untergeordnete Rolle. Binnenmarkt und Währungsunion schränken die Mitgliedstaaten in ihrer nationalen Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik ein.

Während die EU-Kommission in den 1980er und 1990er Jahren ihre sozialpolitischen Kompetenzen ausgeweitet hat, zeichnet sich heute ein Rückfall hinter die Errungenschaften dieser Zeit ab. In den 1980er und 1990er Jahren wurde etwa in Form der systematischen Einbeziehung der Sozialpartner der soziale Dialog gestärkt. In den 1990er Jahren wurde der soziale Dialog genutzt, um arbeits- und sozialpolitische Regelungen in Bereichen einzuführen, in denen das Gesetzgebungsverfahren im Rahmen der Gemeinschaftsmethode blockiert war (Schellinger 2014). Eine wichtige Rolle spielen dabei die Sozialpartnervereinbarungen, die in Form eines Richtlinienvorschlags von der EU-Kommission in den Ministerrat eingebracht werden. Zur atypischen Beschäftigung gibt es folgende rechtsverbindliche

Richtlinien, die auf von der Kommission initiierten Sozialpartnervereinbarungen basieren: die Regelungen der Arbeitsbedingungen bei Teilzeitarbeit (RL1997/81/EG), bei befristeter Arbeit (RL1999/70/EG) und bei Leiharbeit (RL2008/104/EG). Diese Richtlinien, die im Prinzip auf die Setzung von Mindeststandards und die Nichtdiskriminierung atypischer Beschäftigten- gruppen abzielen und in nationales Recht umgesetzt werden müssen, haben in vielen Ländern zu einem deutlichen Rechtsfortschritt geführt. Seit Beginn der 2000er Jahre nimmt jedoch die Bedeutung des sozialen Dialogs ab und insbesondere seit der Eurokrise ist zu beobachten, dass er nunmehr stärker Legitimationszwecken dient, wenig Unterstützung durch die EU-Kommission erfährt und durch die Krisenpolitik deutlich entkräftet wird. Durch den sozialen Dialog kommen derzeit keine verbindlichen Abkommen zustande, die soziale Dimension der Europäischen Union wird dadurch grundsätzlich geschwächt (Schellinger 2014).

Während auf der EU-Ebene seit Ende der 1990er Jahre die verbindliche Rechtssetzung im Bereich der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik an Bedeutung verloren hat, wird die unverbindliche Koordinierung nationaler Politiken weiter fortgesetzt. Als Verfahren zur unverbindlichen Koordinierung der Europäischen Beschäftigungsstrategie (EBS) nutzt die Union bzw. nutzen die EU-Mitgliedstaaten die im Vertrag von Lissabon genannte „Offene Methode der Koordinierung“ (OMK) in Form eines jährlichen Programms zur Planung, Begleitung, Überprüfung und Anpassung der Politiken der Mitgliedstaaten. Seit der Einführung des Sixpack 2011 ist die OMK formal Teil des Europäischen Semesters. Danach werden in einem jährlichen Verfahren unter Beteiligung des Europäischen Rats und der EU-Kommission nationale Politikfelder durch Jahreswachstumsberichte, nationale Reformprogramme sowie länderspezifische Empfehlungen koordiniert.

Begleitet werden diese Entwicklungen auf der Verfahrens- und Instrumentenebene durch eine ideologische Neujustierung. Besonders markant zeichnet sich diese am Beispiel der von der EU-Kommission angestoßenen umfassenden „Flexicurity“-Debatte ab. Mit dem Begriff der Flexicurity ist ursprünglich die Verbindung zwischen einer größeren Flexibilität (flexibility) und einem hierauf abgestimmten Sozialschutz (security) gemeint. Der Begriff für diese Verbindung wurde im Kontext der niederländischen Reformen der 1990er Jahre geprägt. Seit einigen Jahren fließt das Konzept der Flexicurity in die Europäische Beschäftigungsstrategie ein. Unter dem Deckmantel der Flexicurity werden jedoch zunehmend weniger der Sozialschutz oder arbeitsmarktrechtliche Regelungen als vielmehr allein die Flexibilisierung der Arbeitsmärkte vorangetrieben. Im Rahmen der länderspezifischen Empfehlungen hat die EU-Kommission die Flexicurity-Strategie in den letzten Jahren immer wieder als Grundlage für Empfehlungen zum Abbau arbeitsrechtlicher Regulierungen genutzt. Dahinter steht die Vorstellung, dass arbeitsmarkt- und sozialrechtliche Regulierungen wirtschaftlicher Effizienz entgegenstehen. Nicht durch arbeitsmarkt- und sozialpolitische Regulierungen, sondern durch Investitionen in Humankapital soll die Sicherheit der Arbeitnehmer gewährleistet sein (Schellinger 2014). Entsprechend fließen in die EBS unter dem Stichwort Flexicurity neue Sicherungselemente wie etwa die Förderung der Qualifizierung bestimmter Personengruppen ein,

nicht aber die Forderung nach einer Stärkung von Arbeitnehmerschutzrechten (Hacker 2014).

Die der bis 2010 terminierten Lissabon-Strategie folgende Europa-2020-Strategie entstand vor dem Hintergrund der schwerwiegenden Folgen der ökonomischen Krise für die nationalen Arbeitsmärkte. Der Schwerpunkt liegt wie schon zuvor bei der Lissabon-Strategie vor allem auf Wachstum und Beschäftigungszuwachs. Als neue Zielgröße der Beschäftigung wird 75 % als allgemeine Erwerbsquote für Männer und Frauen im Alter von 20 bis 64 Jahren bis zum Jahr 2020 definiert. Zur Erreichung dieser Zielgröße wird auf die Notwendigkeit der Beteiligung bestimmter Gruppen auf dem Arbeitsmarkt verwiesen, insbesondere mit Blick auf Jüngere, Ältere, gering Qualifizierte und legale Migranten (Europäische Kommission 2010). Die Methoden und die Themen- und Aktionsfelder sind mit denen der Lissabon-Strategie vergleichbar, stärker betont werden Bildung und nachhaltige Entwicklung. Bemerkenswert ist, dass nun eine integrierte Richtlinie explizit auf die Bekämpfung von Armut und die Förderung sozialer Inklusion abzielt. Dazu wird auch eine quantitative Zielgröße genannt: Mindestens 20 Millionen Menschen weniger sollen EU-weit von 2010 bis 2020 von Armut und sozialer Exklusion betroffen oder bedroht sein.

Absehbar ist heute, dass diese Zielgrößen nicht erreicht werden. Eine Zwischenbilanz der Entwicklung der Ziele der Europa-2020-Strategie zeigt, dass die Erwerbsquoten der 20-64 Jährigen EU-28-weit nicht gestiegen, sondern im Schnitt gesunken sind (Hacker 2014). Die zunehmenden Unterschiede zwischen den Ländern bzw. die Divergenz der Entwicklung sind frappierend: Während die Erwerbsquote in Deutschland von 2008 mit 70,3 % auf 73,3 % im Jahr 2013 gestiegen ist, ist sie in Spanien im gleichen Zeitraum von 64,5 % auf 54,8 % und in Griechenland von 61,9 % auf 49,3 % gesunken (Eurostat 2014).

Vor allem die hohen Jugendarbeitslosigkeitsquoten in Griechenland und Spanien zeigen deutlich, dass die beschäftigungspolitischen Ziele der EU verfehlt werden. Alarmierend sind auch die Entwicklungen bezüglich der Armut und der sozialen Exklusion. Eine Zielvorgabe der Europa-2020-Strategie ist die Verminderung der Anzahl der von Armut und sozialer Exklusion bedrohten und betroffenen Menschen um mindestens 20 Millionen. Seit 2008/2009 hat sich jedoch die Zahl der von Armut bedrohten oder betroffenen Menschen EU-28-weit von 114 Millionen auf 124 Millionen erhöht, der Abstand zur Zielerreichung hat sich damit um 10 Millionen auf 30 Millionen erhöht (Hacker 2014).

Ob die Erreichung sozialpolitischer Zielgrößen wie etwa der Abbau von Armut gelingt, wird in erheblichem Maße von den Arbeits- und Einkommensbedingungen bzw. vom Wandel der Arbeitsverhältnisse und der sozialen Sicherung, insbesondere der Alterssicherung, abhängen. Im Rahmen der mit dem Gipfel von Laeken im Jahr 2001 eingeleiteten koordinierenden Rentenpolitik auf europäischer Ebene bzw. der OMK Renten ist die Vermeidung von Altersarmut eine zentrale Zielgröße. Der Zielkatalog im Bereich der Rentenkoordinierung wird derzeit von zwei großen Vorhaben do-

miniert: erstens, dem sozialpolitischen Ziel, auch langfristig ein angemessenes Niveau der Renten zu gewährleisten, um insbesondere Altersarmut zu verhindern, und zweitens, dem Ziel, die finanzielle Nachhaltigkeit der Rentensysteme angesichts vor allem demographischer Herausforderungen zu sichern.

Die auf der EU-Ebene dominierenden Zielvorstellungen gehen einher mit der Empfehlung der Finanzkonsolidierung in Form niedriger Leistungsniveaus in öffentlichen Systemen, kombiniert mit Mindestsicherungselementen. Die EU-Kommission setzt sich heute v. a. dafür ein, dass mit Blick auf die demographischen Veränderungen länger gearbeitet bzw. das gesetzliche Rentenalter heraufgesetzt wird und dass mehr gespart bzw. privat vorgesorgt wird, letzteres trotz Finanzkrise in kapitalmarktabhängigen Formen (Schmähl 2012, Hacker 2013). In dem 2012 von der Kommission veröffentlichten Weißbuch zur Rente ist zwar noch von der Qualität der Arbeitsverhältnisse als Voraussetzung für gut funktionierende Alterssicherungssysteme die Rede, jedoch ist ein „more economics-oriented reading of pension policy“ offensichtlich (Natali 2012: 357).

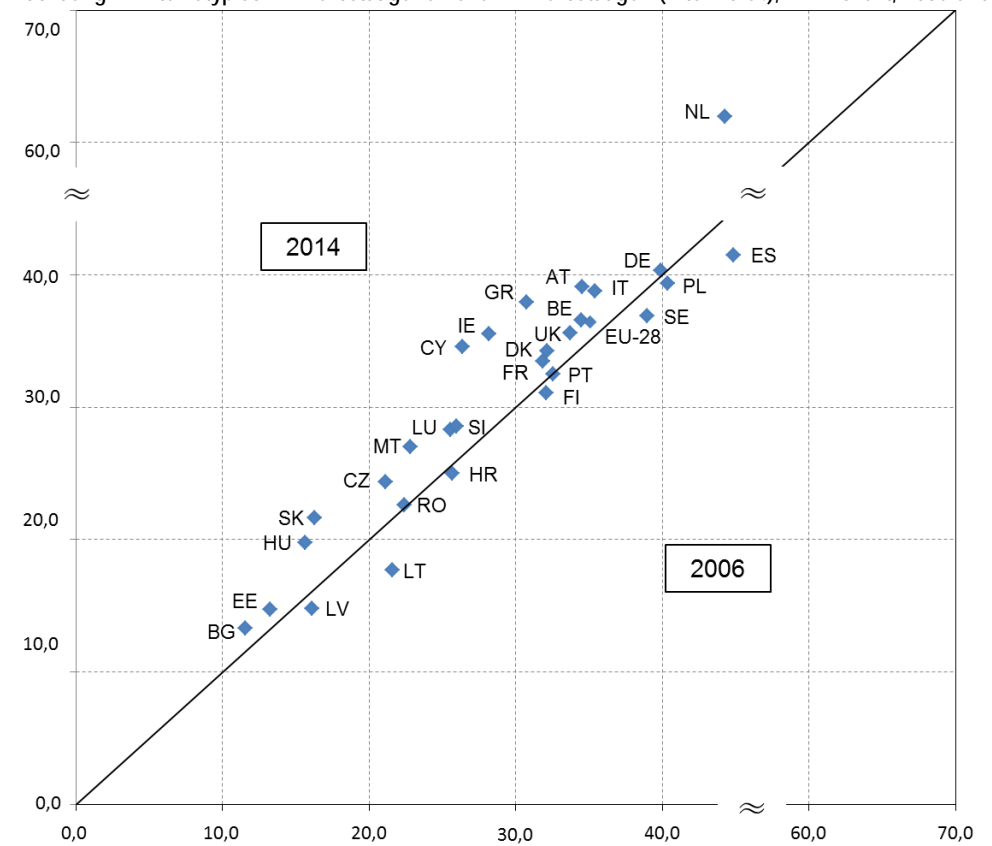
Deutlicher als die Beschäftigungspolitik und die Sozial- bzw. Rentenpolitik haben wirtschaftspolitische Entscheidungen auf der EU-Ebene direkte Auswirkungen auf Arbeits- und Lebensbedingungen. In den Programmländern der Troika, insbesondere in Griechenland, Portugal und Spanien, wurden Maßnahmen wie die rechtliche Erleichterung von atypischer Beschäftigung, die Herabsetzung von Mindestlöhnen, die Schwächung der Tarifbindung und der Abbau von Kündigungsschutz eingesetzt, die zu sozialen Schieflagen führen und sozialpolitische Zielsetzungen wie den Abbau von Armut konterkarieren. Zwar sind einige dieser Maßnahmen zeitlich befristet, insgesamt sind jedoch langfristige Folgen für die Arbeits- und Lebensbedingungen der Menschen zu erwarten (Schellinger 2014).

Im Folgenden wird zunächst der Wandel der Arbeitsverhältnisse in Europa beleuchtet. Es folgt die Skizzierung der sozialen Sicherung mit Schwerpunkt auf die staatliche Alterssicherung und die Vermeidung von Altersarmut im europäischen Vergleich.

2 Wandel der Arbeitsverhältnisse in Europa: Mehr als ein Drittel ist bereits „atypisch“ beschäftigt

In vielen Ländern der EU 28 ist atypische Beschäftigung weit verbreitet: 36,4 % aller Erwerbstätigen im Alter von 15-64 Jahren waren atypisch beschäftigt. In 20 der 28 Länder zeigt sich zudem im Zeitraum 2006 bis 2014 eine Zunahme der atypisch Beschäftigten. EU-28-weit ist der Anteil der atypisch Beschäftigten in diesem Zeitraum um 1,4 Prozentpunkte gestiegen. Der gleiche Trend zeigt sich, wenn der Prozentanteil der atypisch Beschäftigten an der Gesamtbevölkerung betrachtet wird (vgl. auch Schmid und Protsch 2009).

Abbildung 1 Anteil atypisch Erwerbstätiger an allen Erwerbstätigen (Alter 15-64), in Prozent, 2006 und



Quelle: EUROSTAT, Labour Force Survey, eigene Berechnungen



Abbildung 1 liegt ein zusammenfassender Indikator zugrunde, der die Mehrfachzählung von Personen, auf die mehrere Merkmale atypischer Beschäftigung zutreffen, ausschließt. Dafür werden atypisch Beschäftigte definiert als: Leiharbeiter/innen, Beschäftigte mit befristeten Verträgen (ohne Leiharbeiter/innen), In Vollzeit arbeitende Solo-Selbstständige, Teilzeitbeschäftigte mit unbefristeter Festanstellung (ohne Leiharbeiter/innen) und in Teilzeit arbeitende Solo-Selbstständige (Arbeitszeit ≥ 15 Stunden/Woche), die sich selbst als in Teilzeit arbeitend definieren, sowie geringfügig Beschäftigte mit unbefristeter Festanstellung (ohne Leiharbeiter/innen) oder geringfügig erwerbstätige Solo-Selbstständige (Arbeitszeit < 15 Stunden/Woche).

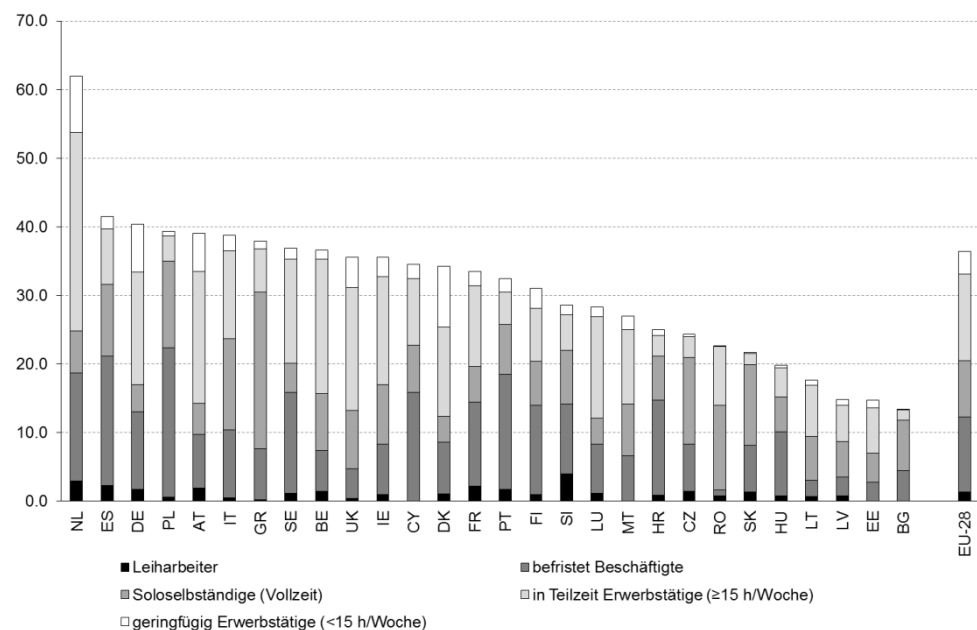
Im Rahmen der Eurostat-Erhebungen, auf denen die Analysen dieses Kapitels basieren, werden Beschäftigte erst seit dem Jahr 2006 befragt, ob sie einen Vertrag mit einer Leiharbeitsfirma abgeschlossen haben. Längere Zeitreihen, wie sie für die anderen Formen atypischer Beschäftigung erstellt werden können, sind für die Leiharbeit also nicht möglich. Daher setzen die Vergleiche über die Zeit in dem Jahr 2006 ein. Anhand der Länderauswahl Dänemark, Deutschland, Italien, Niederlande, Polen und Vereinigtes Königreich werden im Folgenden Unterschiede und Gemeinsamkeiten im europäischen Vergleich aufgezeigt.

2.1 Ländervergleich der Entwicklung atypischer Beschäftigung

In fünf Ländern macht der Anteil atypisch Beschäftigter an allen Erwerbstätigen mit 34 % bis 40 % jeweils über ein Drittel der Gesamterwerbstätigkeit 2014 aus. Dabei liegt der Wert in Dänemark mit 34,3 % am niedrigsten, gefolgt vom Vereinigten Königreich mit 35,6 %, Italien mit 38,8 %, Polen mit 39,3 % und Deutschland mit 40,3 % (Werte für das Jahr 2014). In fünf der sechs Länder ist dieser Anteil in dem Zeitraum 2006-2014 gestiegen. Nur in Polen ist ein leichter Rückgang (um 1,1 Prozentpunkte) zu verzeichnen.

Im „Teilzeitwunder“ **Niederlande** jedoch lag der Anteil der Personen in atypischer Beschäftigung im Jahr 2014 bei 62,0 % und damit EU-weit mit Abstand am höchsten. Im Vergleich der ausgewählten sechs Länder hat sich atypische Beschäftigung in den Niederlanden seit 2006 auch am stärksten weiterverbreitet: um 7,7 Prozentpunkte. Ein Großteil der hier als atypisch definierten Beschäftigten ist in den Niederlanden auf den sehr hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigten (hier immer definiert als Arbeitszeit ≥ 15 Stunden/Woche) zurückzuführen. Bemerkenswert zugenommen haben die Anteile von befristeten Beschäftigten (von 10,7 % auf 15,7 %), von Solo-Selbstständigen (von 4,5 % auf 6,1 %) und von Teilzeitbeschäftigten (von 27 % auf 29 %). Leicht rückläufig ist dagegen auch hier der Anteil der geringfügigen Beschäftigung (von 9,2 % auf 8,2 %). Die Klassifizierung „atypisch“ ist demnach für die Niederlande im Zusammenhang mit Teilzeitarbeit nicht zutreffend; atypische Beschäftigung ist hier inzwischen eher die Regel als die Ausnahme.

Abbildung 2 Anteil atypisch Erwerbstätiger an allen Erwerbstätigen (Alter 15-64), differenziert nach einzelnen Formen, in Prozent, 2014

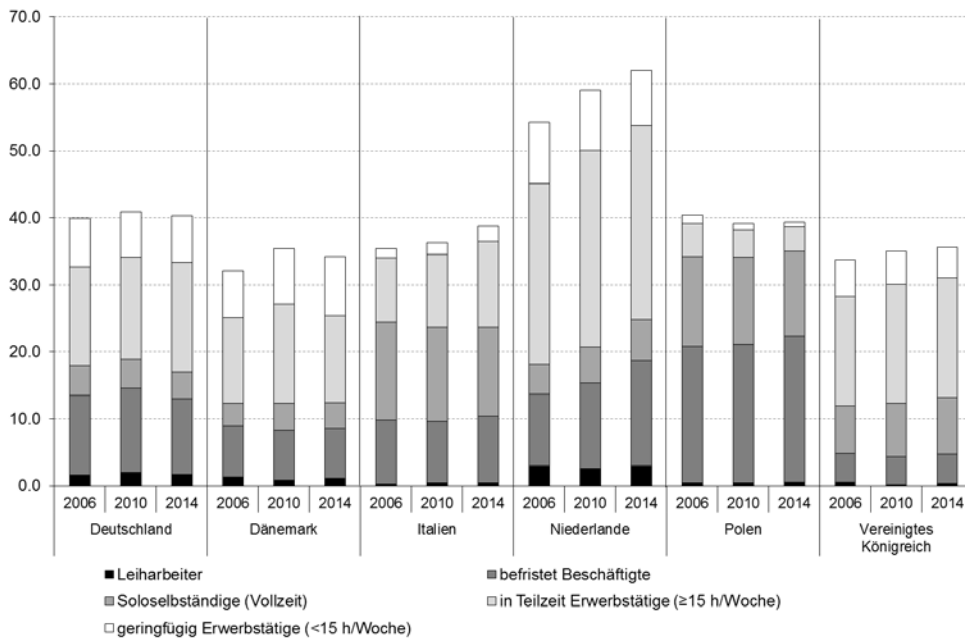


Quelle: EUROSTAT, Labour Force Survey, eigene Berechnungen

WSI

Abbildung 3 differenziert nach den einzelnen Formen der atypischen Beschäftigung im Zeitverlauf 2006-2010-2014 (siehe auch Tabelle 3):

Abbildung 3 Anteil atypisch Erwerbstätiger an allen Erwerbstätigen (Alter 15-64), differenziert nach einzelnen Formen, in Prozent, 2006 bis 2014



Quelle: EUROSTAT, Labour Force Survey, eigene Berechnungen

WSI

In **Deutschland** ist der Anteil der atypischen Beschäftigung in dem Zeitraum 2006 bis 2014 nur gering gestiegen, von 39,9 % auf 40,3 %. Differenziert nach Beschäftigungsformen wird deutlich, dass diese Zunahme allein auf die immer stärkere Verbreitung von Teilzeiterwerbstätigkeit zurückzuführen ist.

In Dänemark ist im Zeitraum 2006 bis 2014 der Anteil der atypisch Beschäftigten um 2,2 Prozentpunkte von 32,1 % auf 34,3 % gestiegen. Deutlich angewachsen ist der Anteil der geringfügigen Beschäftigung (von 7,1 % auf 8,9 %), moderat gestiegen ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigung und der Solo-Selbstständigen. Die Verbreitung von Leiharbeit und Befristungen ist von 2006 bis 2010 zurückgegangen, seit 2010 aber wieder gestiegen.

2.2 Länderbesonderheit:

Italien: „Jobs Act“ - Arbeitsmarktreformen im Kampf gegen Prekarität?

Im Dezember 2014 wurde in Italien die umfassende Arbeitsmarktreform „Jobs Act“ nach harten monatelangen Auseinandersetzungen beschlossen. Ministerpräsident Renzi bezeichnete den Jobs Act als „kopernikanische Wende“ im Kampf gegen prekäre Arbeitsverhältnisse. Allerdings sind die Reformen in Hinsicht auf prekäre Arbeitsverhältnisse ambivalent zu betrachten: Zwar werden einerseits einige extrem prekäre Formen der Be-

schäftigung eingeschränkt, andererseits werden Maßnahmen zur Deregulierung die Unsicherheit von Beschäftigungsverhältnissen gefördert. Neben dem Abbau des Kündigungsschutzes für unbefristete Verträge als dem zentralen und zugleich am stärksten umstrittenen Schritt sind in Bezug auf prekäre Beschäftigung die folgenden Maßnahmen zu nennen:

Die besonders prekären Arbeitsverträge „co.co.pro“ werden abgeschafft. Sie sollten offiziell zur Beschäftigung in Projekten genutzt werden, hatten sich aber zu einem Instrument entwickelt, mit dem Arbeitnehmer jahrelang prekär beschäftigt wurden. Die Möglichkeit der Befristung ohne Sachgrund bleibt hingegen weiterhin bestehen, mit einer maximalen Dauer von 36 Monaten. Außerdem wird der Einsatzbereich der so genannten „Arbeits-scheine“ („buoni lavoro“) ausgeweitet. Beschäftigte können so ohne formellen Arbeitsvertrag stundenweise für einen Stundenlohn von derzeit 7,50 Euro beschäftigt werden. Mit dem Jobs Act wird der Einsatzbereich von unbefristeter Leiharbeit liberalisiert, zugleich aber die Zahl der Leiharbeiter/innen in einem Unternehmen prozentual begrenzt. Die soziale Absicherung bei Arbeitslosigkeit wird einerseits verbessert, andererseits aber verknüpft mit disziplinierenden Maßnahmen (Schreiner 2015; OECD 2015).

In **Italien** ist die Zunahme der atypischen Beschäftigung (von 2006 bis 2014 von 35,4 % auf 38,8 %) auf den steigenden Anteil von Leiharbeit, Befristungen, Teilzeitarbeit und geringfügigen Beschäftigungen zurückzuführen. Leicht rückläufig ist der Anteil der Solo-Selbstständigen (von 14,6 % auf 13,2 %). In unserem Sechs-Länder-Vergleich ist Italien – dicht gefolgt von Polen – damit aber noch immer Spitzenreiter bei dem Anteil an Solo-Selbstständigen an allen Erwerbstätigen.

2.3 Länderbesonderheiten:

Vereinigtes Königreich: Null-Stunden-Vertrag („zero-hour-contracts“)

Der Ausdruck "Null-Stunden-Vertrag" ist eine umgangssprachliche Bezeichnung für einen Vertrag, bei dem eine Mindestbeschäftigungszeit von null Stunden festgelegt wird. Diese Vertragsform sieht vor, dass der Arbeitnehmer nur auf Abruf tätig wird, wenn der Arbeitgeber einen entsprechenden Bedarf anmeldet. Wenn kein Bedarf angemeldet wird bzw. keine Arbeit anfällt, wird auch keine Vergütung gezahlt.

Die Regulierung von Null-Stunden-Verträgen war ein zentrales Wahlkampfthema vor den Wahlen zum britischen Unterhaus 2015. Der Einsatz dieser Verträge wird kontrovers diskutiert: Arbeitgeberorganisationen betonen ihren Nutzen insbesondere bei schwankenden Nachfragen, Arbeitnehmerorganisationen kritisieren dagegen die finanzielle und rechtliche Unsicherheit für Arbeitnehmer. Vor allem der Einsatz von „Ausschließlichkeitsklauseln“ (einer vertraglichen Verpflichtung der Arbeitnehmer, ausschließlich für einen Arbeitgeber tätig zu sein, unabhängig von tatsächlich zu leistenden Arbeitszeiten bzw. Verdiensten) in Null-Stunden Verträgen wird zunehmend kritisch betrachtet.

Auf der Grundlage einer Unternehmensbefragung ermittelte das „Office for National Statistics“ (ONS) im August 2014 rund 1,8 Millionen Null-Stunden-Verträge. Das ONS verwendet die genauere Definition des „Arbeitsvertrages, der eine Mindestzahl von Stunden nicht garantiert“ (Pyper and Dar 2015; McGaughey 2015).

Im **Vereinigten Königreich** ist der Anteil der atypisch Beschäftigten im Zeitraum 2006 bis 2014 um 1,9 Prozentpunkte von 33,7 % auf 35,6 % gestiegen. Zugenommen haben vor allem der Anteil der Solo-Selbstständigen (von 7,1 % auf 8,4 %) und der Anteil der Teilzeitbeschäftigten (von 16,3 % auf 17,9 %). Geringfügige Beschäftigung ist hingegen zurückgegangen (von 5,5 % auf 4,5 %).

2.4 Länderbesonderheit:

Polen: „Zivilrechtliche Beschäftigungsverhältnisse“: Auftragsverträge

So genannte Auftragsverträge gewinnen auf dem polnischen Arbeitsmarkt immer mehr an Bedeutung. Sie unterliegen als „zivilrechtliche Beschäftigungsverhältnisse“ (umowy cywilno-prawne) nicht dem Arbeitsrecht. Arbeitsrechtliche Regelungen zum Beispiel in Bezug auf Mindestlöhne, Arbeitszeit, Urlaub und Überstunden finden also keine Anwendung. Auch der Sozialversicherungsschutz zum Beispiel bei Arbeitslosigkeit oder Krankheit ist nicht vorgeschrieben, so dass eine immer größere Zahl von Beschäftigten nicht versichert ist. Immer mehr Arbeitgeber versuchen, durch diesen neuen Vertragstyp Beschäftigungsverhältnisse zu flexibilisieren, das geltende Arbeits- und Sozialrecht zu umgehen, das unternehmerische Risiko auf die Beschäftigten abzuwälzen und Lohnkosten zu sparen. Die Kontrollen durch die Arbeitsaufsicht im Jahr 2012 ergaben, dass ca. 20 % der Arbeitnehmer in den kontrollierten Unternehmen auf der Grundlage der sogenannten Auftragsverträge beschäftigt waren (Polakowski 2013: 11). Schätzungsweise die Hälfte der Beschäftigten unter 24 Jahren arbeiten anstelle eines regulären Arbeitsvertrages bereits auf Basis eines Auftragsvertrages (Trappmann 2014: 12)

Polen ist in unserem Ländervergleich das einzige Land, das in dem Zeitraum 2006 bis 2014 einen – wenn auch moderaten – Rückgang des Anteils an atypischer Beschäftigung zu verzeichnen hat, dies jedoch ausgehend von einem vergleichsweise hohen Niveau (von 40,4 % auf 39,3 %). Erwerbstätige, die auf der Basis eines Werkvertrages beschäftigt sind, scheinen sich selbst - den Ergebnissen der Eurostat-Befragungen zufolge - nicht als „Selbstständige“ einzustufen. Zwar sind die Anteile der Leiharbeit (von 0,4 % auf 0,6 %) und der befristeten Beschäftigung (von 20,4 % auf 21,8 %) gestiegen. Gleichzeitig sind jedoch die Anteile der Solo-Selbstständigen (von 13,4 % auf 12,6 %), der Teilzeiterwerbstätigkeit (von 4,9 % auf 3,7 %) und der geringfügigen Beschäftigung (von 1,2 % auf 0,6 %) zurückgegangen.

Auf einen nicht unerheblichen Anteil der atypisch Beschäftigten treffen gleich mehrere Kriterien zu, d. h. die Beschäftigten arbeiten sowohl in Teilzeit bzw. in geringfügiger Beschäftigung als auch im Rahmen eines befristeten Arbeitsvertrages bzw. als Solo-Selbstständige. In den sechs Ländern reicht dieser Anteil im Jahr 2014 von 9,5 % in Dänemark bis hin zu 27,7 % in den Niederlanden (EU-28-weit: 15,2 %).

2.5 Eine besondere Herausforderung: brüchige, unstetige Erwerbskarrieren

Atypische Beschäftigungsverhältnisse sind häufig Bestandteil von brüchigen, unsteten Erwerbskarrieren. Verschiedene Studien weisen nach, dass Solo-Selbstständigkeit, befristete Beschäftigung, Leiharbeit und Teilzeitbeschäftigungen vergleichsweise instabile Erwerbsformen sind (Bryzinsky-Fay et al. 2007; Giesecke und Groß 2005: 248; European Commission 2004; Leschke 2009; Schulze Buschoff und Schmidt 2005: 537). Sie sind mit einer hohen Dynamik, das heißt mit einer Vielzahl von Übergängen von einer Beschäftigungsform zu einer anderen, sowie einem erhöhten Arbeitsloskeitsrisiko verbunden. Eine hohe Dynamik kann durchaus positiv bewertet werden, denn häufigere Wechsel können zur Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit beitragen und eine hohe Flexibilität kann den individuellen Präferenzen der Beschäftigten entsprechen. Eine hohe Dynamik ist insbesondere dann positiv zu bewerten, wenn ihr eine Brückenfunktion zukommt, etwa von einer atypischen Beschäftigung im Niedriglohnbereich in eine existenzsichernde Standard-Beschäftigung.

Allerdings erweist sich der Übergang von einem Job im Niedriglohnbereich in eine besser bezahlte Beschäftigung häufig als besonders schwierig. Niedriglohnbeschäftigte, die nach Arbeitslosigkeit eine neue Stelle finden, bleiben meist im Niedriglohnbereich (Adamy et al. 2014: 2018). Niedriglohnbeschäftigungen und insbesondere geringfügige Beschäftigungen erweisen sich häufig nicht als Brücken in den regulären Arbeitsmarkt, sondern als Segment des Arbeitsmarktes, in dem die Beschäftigten „eingesperrt“ bleiben (Knuth 2014: 50).

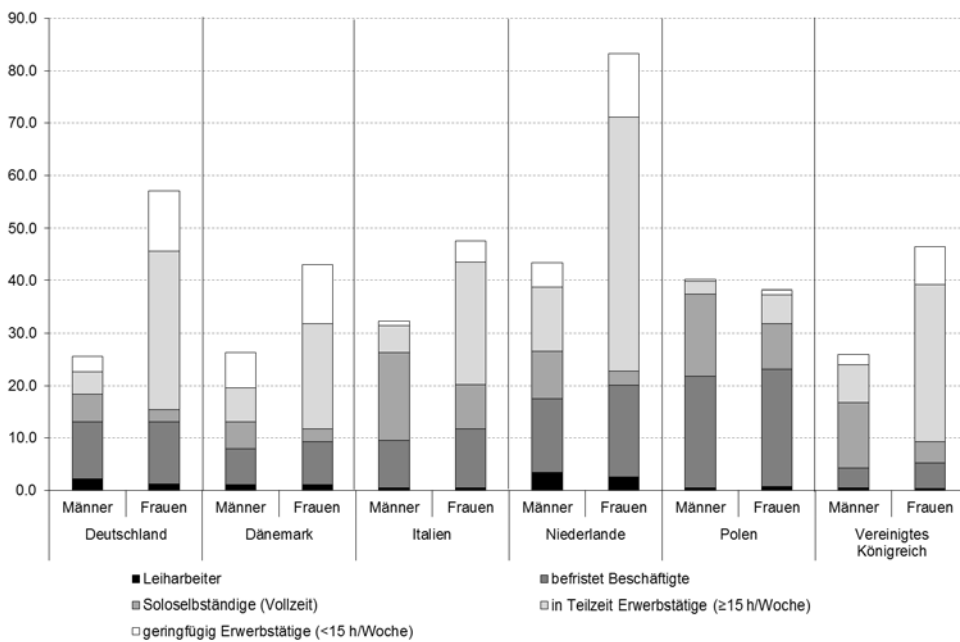
2.6 Welche Personen arbeiten in atypischer Beschäftigung (2014)?

Bemerkenswert ist, dass atypische Beschäftigung zwar insgesamt vorwiegend Frauen trifft, der Anteil der atypisch beschäftigten Männer seit Mitte der 2000er Jahre jedoch in allen Ländern mit Ausnahme von Deutschland gestiegen ist. Besonders deutlich fällt die Zunahme in den Niederlanden aus: Der Anteil der atypisch beschäftigten Männer an allen erwerbstätigen Männern ist in den Niederlanden im Zeitraum 2006 bis 2014 von 34,4 % auf 43,3 % angewachsen. Im gleichen Zeitraum hat jedoch auch der Anteil der „atypisch“ beschäftigten Frauen an allen erwerbstätigen Frauen in den Niederlanden von 78,5 % auf 83,4 % zugelegt.

2.7 Teilzeitarbeit: vor allem bei Frauen

Differenziert nach Beschäftigungsformen wird die häufig „atypische“ Beschäftigung von Frauen vor allem durch deren hohen Teilzeitanteil getragen: Die Mehrheit der Teilzeitbeschäftigten in allen Ländern sind Frauen. 2014 war EU-28-weit der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen mit 21,7 % mehr als viermal so hoch wie der Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer mit 4,9 %.

Abbildung 4 Anteil atypisch Erwerbstätiger an allen Erwerbstätigen, differenziert nach einzelnen Formen und Geschlecht, in Prozent, 2014



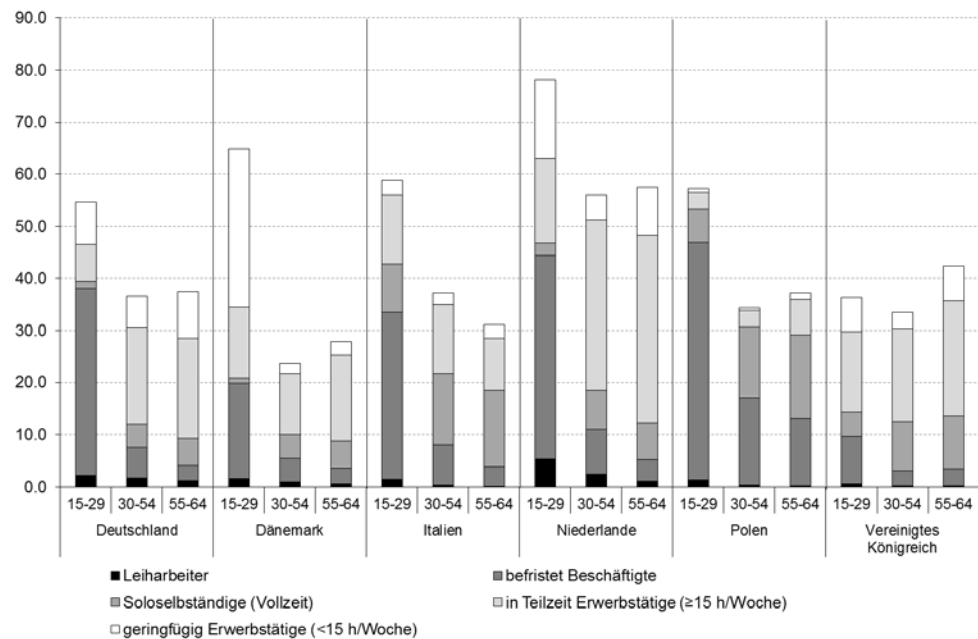
Quelle: EUROSTAT, Labour Force Survey, eigene Berechnungen

WSI

Junge Menschen: besonders häufig befristet beschäftigt

Jüngere Personen (15-29 Jahre) haben am häufigsten ein atypisches Beschäftigungsverhältnis, gefolgt von älteren Personen (55-64 Jahre). Nur im Vereinigten Königreich arbeiten Ältere häufiger als Jüngere in atypischer Beschäftigung (Abbildung 5 und Tabelle 5).

Abbildung 5 Anteil atypisch Erwerbstätiger an allen Erwerbstätigen, differenziert nach einzelnen Formen und Altersgruppen, in Prozent, 2014



Quelle: EUROSTAT, Labour Force Survey, eigene Berechnungen

WSI

Differenziert nach Beschäftigungsformen ist der hohe Anteil von jüngeren Personen (15-29 Jahren) in atypischer Beschäftigung vor allem auf die in dieser Altersgruppe besonders verbreitete befristete Beschäftigung zurückzuführen. Zum Vergleich: Während 2014 in den Niederlanden 4,0 % der 55-64-Jährigen befristet beschäftigt waren, waren es bei den 15-29-Jährigen 39,0 %. Mit 45,5 % ist der Anteil der Befristungen unter jungen Erwerbstätigen in Polen ganz besonders ausgeprägt. Aber auch unter den Älteren liegt dort der Anteil der befristeten Beschäftigung mit 12,8 % vergleichsweise hoch.

In einzelnen Ländern – insbesondere in Dänemark und den Niederlanden – ist der Anteil von jüngeren Personen mit einer geringfügigen Beschäftigung deutlich höher als der entsprechende Anteil unter den älteren Erwerbstätigen. In den Niederlanden sind 15,1 % der 15-29-Jährigen geringfügig beschäftigt, aber nur 9,3 % der 55-64-Jährigen. In Dänemark sind sogar 30,4 % der 15-29-Jährigen geringfügig beschäftigt, während es unter den 55-64-Jährigen nur 2,6 % waren.

2.8 Solo Selbstständigkeit: insbesondere bei (älteren) Männern verbreitet

Dagegen ist die Solo-Selbstständigkeit eine typische Erwerbsform für Ältere. In den hier betrachteten Ländern ist der Anteil der 55-64-Jährigen Personen in Solo-Selbstständigkeit höher als in anderen Altersgruppen. Während 2014 etwa in Polen 6,4 % der 15-29-Jährigen solo-selbstständig

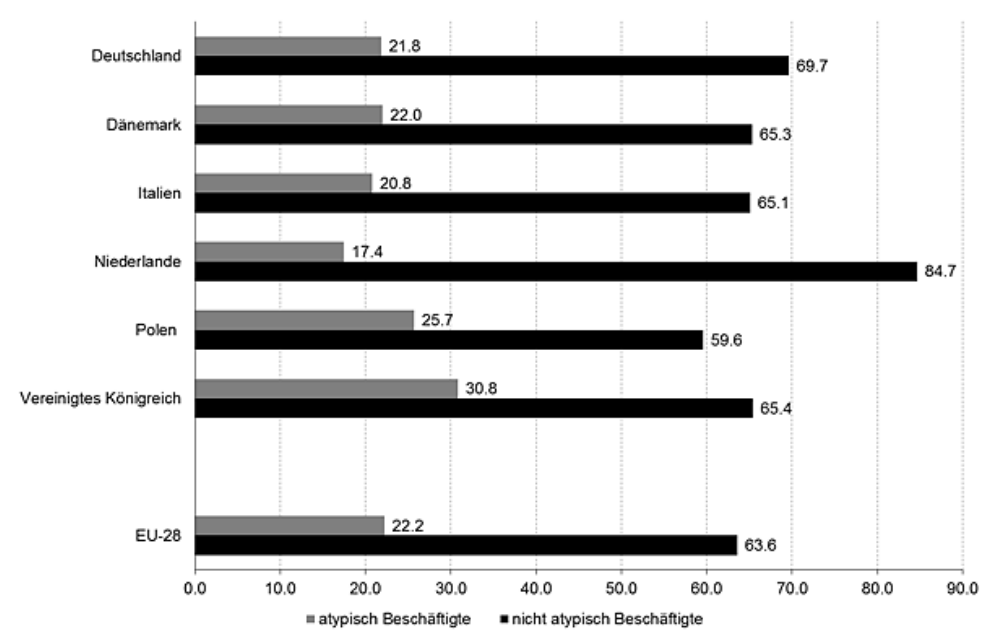
sind, sind es bei den 55-64-Jährigen 16,1 %. Die vergleichsweise niedrigsten, aber nach Altersgruppen gleichfalls stark divergierenden Raten weist Dänemark auf: Dort waren 2014 1,1 % der 15-29-Jährigen, aber 5,2 % der 55-64-Jährigen als Solo-Selbstständige erwerbstätig.

Weiterhin ist die Solo-Selbstständigkeit eine typische Erwerbsform für Männer: EU-28-weit war der Anteil der solo-selbstständigen Männer mit 10,9 % mehr als doppelt so hoch wie der Anteil der solo-selbstständigen Frauen, der bei 5,1 % lag.

2.9 Einkommen atypisch Beschäftigter im Ländervergleich: vergleichsweise niedrig

Bei einem Vergleich der monatlichen Nettoeinkommen von atypisch Vollzeit-Beschäftigten mit nicht atypisch Vollzeit-Beschäftigten zeigen sich deutliche Unterschiede (Abbildung 6). Zu den atypisch Vollzeit-Beschäftigten zählen bei diesem Vergleich die befristet Beschäftigten und die Leiharbeiter/innen in Vollzeit, zu den nicht atypisch Beschäftigten alle abhängig Beschäftigten, die unbefristet in Vollzeit und nicht als Leiharbeiter/innen tätig sind. EU-28-weit liegen im Jahr 2014 die monatlichen Nettoeinkommen von nur 22,2 % der atypisch in Vollzeit Beschäftigten oberhalb des Nettomedianeinkommens aller abhängig Beschäftigten im jeweiligen Land. Im Vergleich dazu schaffen es immerhin 63,6 % der "normal" in Vollzeit-Beschäftigten, mehr als der Durchschnitt zu verdienen.

Abbildung 6 Anteil von atypisch und nicht-atypisch Vollzeit-Beschäftigten mit einem monatlichen Nettoeinkommen oberhalb des Nettomedianeinkommens an allen atypisch und nicht atypisch Vollzeit-Beschäftigten, in Prozent, 2014



Quelle: EUROSTAT, Labour Force Survey, eigene Berechnungen.

WSI

Die Abbildung zeigt den Anteil der abhängig Vollzeitbeschäftigten, deren monatliches Nettoeinkommen über dem monatlichen Nettomedianeinkommen aller abhängig Beschäftigten des jeweiligen Landes liegt. Zu den atypisch Beschäftigten zählen hier alle, die Vollzeit in Leiharbeit und/oder befristeter Beschäftigung abhängig beschäftigt sind. Quelle:

Besonders deutlich ist die Diskrepanz der Einkommensverteilung zwischen atypisch und nicht atypisch Beschäftigten in den Niederlanden. Während nur 17,7 % der atypisch Vollzeit Beschäftigten in den Niederlanden ein monatliches Nettoeinkommen oberhalb des Nettomedianeinkommens aller Beschäftigten erzielt, sind es bei den nicht atypisch Beschäftigten 84,7 %. Wie die Ergebnisse zeigen, sind atypisch Beschäftigte im Vergleich zu Standard-Beschäftigten hinsichtlich des Einkommens europaweit im Nachteil. Europaweit zeichnet sich weiterhin summa summarum eine Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse ab. Die Verbreitung der einzelnen Formen atypischer Beschäftigung sowie sich abzeichnende Trends sind jedoch von Land zu Land verschieden. Länderunterschiede in der Art und dem Umfang atypischer Beschäftigungsverhältnisse basieren auf komplexen Wirkungszusammenhängen, die unter anderem auf die Arbeitsmarktregulierung durch das Arbeitsrecht und den Arbeitsschutz, auf sozialrechtliche Regulierungen, auf das Steuerrecht, die Lohnpolitik, die aktive und passive Arbeitsmarktpolitik und nicht zuletzt auf Krisenfolgen und Konjunkturschwankungen zurückzuführen sind. Entscheidend ist dabei, ob und in welcher Form die supranationale und die nationalstaatliche Politik die Flexibilisierung der Arbeitswelt vorantreibt und inwieweit die Flexibilisierung arbeits- und sozialrechtlich flankiert wird.

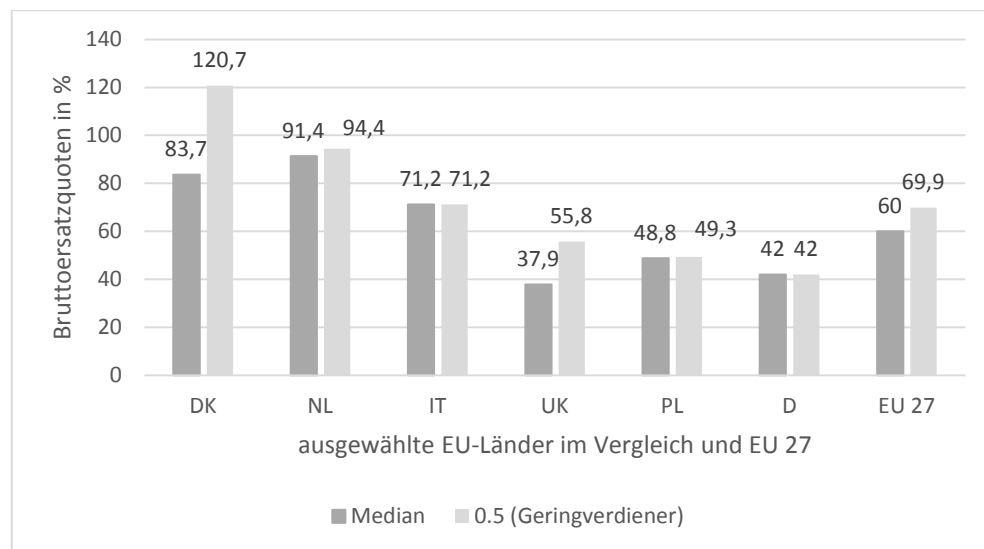
3 Die staatliche Alterssicherung der atypisch Beschäftigten im Ländervergleich

Im Folgenden wird der Frage nachgegangen, ob und inwiefern die staatlichen Alterssicherungssysteme auf atypische Beschäftigungsformen eingestellt sind. Erfüllen sie für atypisch Beschäftigte ihre Aufgabe der Einkommenssicherung im Alter in ausreichendem Maße?

Grundrenten, die staats- bzw. wohnbürgerliche Rechte darstellen und der Höhe nach armutsvermeidend sind, erfüllen diese Aufgabe, da weder das Beschäftigungsverhältnis noch der Erwerbsstatus an sich eine Rolle für die Teilhabe spielen. Staatliche Grundrentensysteme werden jedoch meist durch weitere staatliche Systeme ergänzt. Diese ergänzenden Systeme sind häufig beitragsbezogen bzw. am Versicherungsprinzip orientiert. Je nach Beitragsgestaltung und daraus abgeleiteten Ansprüchen ergibt sich ein differenzierteres Bild: Beschäftigte in Teilzeit bzw. in befristeten Arbeitsverhältnissen werden, im Gegensatz zu Solo-Selbstständigen und geringfügig Beschäftigten, bezüglich der Integration in die Versicherungssysteme in der Regel nicht anders behandelt als Beschäftigte in Normalarbeitsverhältnissen. Sind lange und unflexible Versicherungszeiten jedoch Bedingung für den Bezug von Leistungen, ist der Zugang für Beschäftigte in befristeten Arbeitsverhältnissen unter Umständen eingeschränkt. Weitere Nachteile können entstehen, wenn die Höhe und/oder die Bezugsdauer von Leistungen stark an die Höhe der Beitragszahlung bzw. das vorherige Einkommen und/oder die Dauer der Beschäftigung gekoppelt sind. Besonders nachteilig wirkt sich eine atypische Beschäftigung dann aus, wenn das Niveau der Leistung selbst für Standard-Beschäftigte niedrig angesetzt ist.

In vielen EU-Ländern wirkt jedoch für die häufig niedrigen Einkommen von atypisch Beschäftigten ein Ausgleichsmechanismus. Um Geringverdiener vor Armut zu schützen gilt häufig, dass sie in Bezug auf die Rentenleistung höhere Bruttoersatzquoten erwarten können. So errechnet sich EU-weit für Beschäftigte, die nur die Hälfte des Durchschnittsverdienstes beziehen, eine Bruttoersatzquote von knapp 70 %, im Vergleich zu 60 % für Durchschnittsverdiener (siehe Abbildung 7). Dies trifft nicht für Länder zu, deren Rentensysteme deutlich versicherungsbasiert und beitragsbezogen sind und sich stark am Äquivalenzprinzip orientieren. Das ist in dem Vergleich zwischen den Ländern Vereinigtes Königreich, Niederlande, Dänemark, Italien, Polen und Deutschland in den drei letztgenannten Ländern der Fall. Die mittleren Nettoersatzquoten von Durchschnitts- und Geringverdienern sind in diesen Ländern nahezu identisch.

Abbildung 7 Bruttoersatzquoten der Rentenbezüge nach Verdienstniveau im Ländervergleich im Jahr 2013



Quelle: OECD 2014.



Die Bruttoersatzquote ist definiert als der Bruttorentenanspruch, dividiert durch das Bruttoarbeitsentgelt vor dem Renteneintritt. Hier dargestellt ist ein/e Durchschnittsverdiener/in gemessen am Median, d. h. dem Verdienstniveau, unter bzw. über dem jeweils die Hälfte aller Arbeitskräfte liegen und ein/e Geringverdiener/in mit einem Verdienstniveau in Höhe der Hälfte des Durchschnittsverdienstes.

3.1 Dänemark – Merkmal: Grundsicherung über steuerfinanzierte Volksrente plus beitragsfinanziertes staatliches Zusatzsystem

Dänemark bietet auf der Basis einer steuerfinanzierten Volks- bzw. Altersgrundrente eine armutsvermeidende Einkommenssicherheit für alle Einwohner, die ihren Wohnsitz ausreichend lange im Land hatten. Die Mitgliedschaft hängt allein vom Wohnen in Dänemark bzw. der Einwohnerschaft ab und nicht davon, ob der/die Versicherte eine Beschäftigung ausgeübt hat. Anspruch auf die Volksrente erwirbt jeder Einwohner, der ab dem 15. Lebensjahr mindestens drei Jahre in Dänemark gewohnt und das 65. Lebensjahr vollendet hat. Das Renteneintrittsalter wird im Zeitraum 2019-2022 schrittweise auf 67 Jahre angehoben werden (Olsen-Ring 2012: 60; OECD 2014). Die Volksrente setzt sich aus einem Grundbetrag und einer Rentenzulage zusammen. Es handelt sich um gesetzlich festgelegte Pauschalbeträge. Alle in voller Höhe ausgezahlten staatlichen Zahlungen aus dem steuerfinanzierten Altersgrundrentensystem setzen eine 40jährige Einwohnerschaft voraus. Kürzere Phasen der Einwohnerschaft bedeuten anteilig entsprechend geringere Auszahlungssummen (Kürzungen pro fehlendes Jahr um 1/40tel). Die volle Auszahlung ist weiterhin von einer Einkommensprüfung abhängig. Bezieht der Rentenempfänger bzw. die Rentenempfängerin oder ggfs. der Ehepartner weitere Einkommen neben der Volksrente, die einen Betrag von etwa 75 % des Durchschnittsverdienstes übersteigen, so verringert sich die Auszahlung um 30 % des Betrages, um den diese Obergrenze überschritten wird. Die Volksrente wird monatlich gezahlt und jährlich an die Lohnentwicklung angepasst (OECD 2014).

Das steuerfinanzierte Volksrentensystem wird seit 1964 durch ein einkommensbezogenes und beitragsfinanziertes, jedoch relativ schwach am Äquivalenzprinzip orientiertes Arbeitsmarkt-Zusatzrentensystem (ATP) ergänzt. Das System ist hundertprozentig kapitalgedeckt und basiert auf einer Kollektivversicherung (OECD 2014). Im ATP-System sind alle Arbeitnehmer zwischen 16 und 65 Jahren pflichtversichert, die mindestens neun Stunden die Woche bei demselben Arbeitgeber arbeiten. Selbstständige, die zuvor für mindestens drei Jahre als Arbeitnehmer im ATP-Versicherungssystem versichert waren, können sich freiwillig weiter versichern. Das Leistungsspektrum des ATP-Systems umfasst lebenslange Altersrenten und einmalige Kapitalabfindungen für Hinterbliebene im Falle des Ablebens des Versicherten. Das ATP-System wird ausschließlich aus den Beiträgen der Versicherten und aus den vom ATP-System erwirtschafteten Erträgen finanziert. Die Höhe der Leistungen hängt von der Dauer der Mitgliedschaft und der Höhe der gezahlten Beiträge ab. Die Höhe des zu zahlenden ATP-Beitrages hängt vom Umfang der Arbeitszeit ab. Ein Vollzeitbeschäftigter zahlt demnach einen höheren Betrag als ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer. Zu den Vollzeitbeschäftigten zählt jeder Arbeitnehmer, der mindestens 117 Stunden im Monat arbeitet. Der Arbeitnehmer zahlt ein Drittel, der Arbeitgeber zwei Drittel des zu zahlenden Betrages. Die freiwillig ATP-Versicherten müssen ihren Beitrag in voller Summe selbst bezahlen. Ein voller Anspruch auf die Arbeitsmarkt-Zusatzrente (ATP) setzt kontinuierliche Beitragszahlungen voraus (European Commission 2010). Beiträge und Auszahlungen sind relativ niedrig. So entspricht die ATP-Rente gegenwärtig etwa 10 Prozent der Volksrente, allerdings mit steigender Tendenz (Olsen-Ring 2012: 61).

Seit 1999 hat das Sondersparsystem SP (Special Pension) die Leistungen aus dem Volksrentensystem und dem Arbeitsmarkt-Zusatzrentensystem ergänzt. Abhängig Beschäftigte, Selbstständige und Bezieher und Bezieherinnen von Transferleistungen waren verpflichtet, ein Prozent ihrer Einkünfte in das individuelle Rentenansparmodell SP zu zahlen. Es sollte ausschließlich altersbezogene Leistungen gewähren. Wurde in das Sondersparsystem eingezahlt, sollte man mit 65 Jahren eine Rente erhalten, deren Höhe auf der Grundlage der angesparten und verzinsten Beiträge berechnet wird. Die Rente sollte monatlich über einen Zeitraum von zehn Jahren gewährt werden (OECD 2007). 2008 wurde den Beitragszahlern erlaubt, sich ihre Beiträge zurückerstatten zu lassen. Da die überwiegende Mehrheit dies auch tatsächlich tat, beschloss man, den SP wieder ganz einzustellen. Bereits eingestellte Beiträge werden auf Antrag hin bis 2015 zurückerstattet (Olsen-Ring 2012: 59).

3.2 Bewertung mit Blick auf atypisch Beschäftigte

Da die Dauer der Versicherung im Zusatzrentensystem ATP in die Berechnung mit einfließt, können Nachteile durch lückenhafte Erwerbsbiografien entstehen. Das ATP-System schließt geringfügig Beschäftigte mit einer Arbeitszeit unter neun Stunden und Solo-Selbstständige ohne vorheriges Beschäftigungsverhältnis aus. Solo-Selbstständige sind wegen fehlender

Betriebszugehörigkeit auch bezüglich der betrieblichen Alterssicherung im Nachteil. Diese erreicht bei den abhängig Beschäftigten einen Deckungsgrad von 90 %.

In Dänemark werden Geringverdiener in besonderem Maße vor Armut im Alter geschützt, indem ihnen höhere Ersatzquoten gewährt werden als Durchschnittsverdienern. Während 2013 im EU-Durchschnitt Arbeitskräfte, die nur die Hälfte des mittleren Verdienstes bezogen, Bruttoersatzquoten von knapp 70 % erwarten konnten, lag die Ersatzquote in Dänemark für Geringverdiener bei 121 % und damit am oberen Ende der Skala im OECD-Ländervergleich (siehe Abbildung 7, OECD 2014: 242).

Zu beachten ist jedoch, dass die Rolle der betrieblichen Altersversorgung in Dänemark stetig zunimmt. So stieg die Zahl der Versicherten von 1999 bis 2009 – bei einer Bevölkerungsgröße von ungefähr 5,3 Mio. – von ca. 1,7 Mio. auf rund 2,25 Mio.. Diese Entwicklung wird auf längere Sicht dazu führen, dass Beschäftigte mit hohen und stetigen Einkommen im Alter deutlich besser gestellt werden als Beschäftigte mit niedrigen und un stetigen Einkommen. Allerdings wird dieser Effekt auch zukünftig zumindest teilweise kompensiert durch die Leistungen der Volksrente und des Zusatzsystems ATP (Olsen-Ring 2012: 64).

3.3 Deutschland – Merkmal: in Bismarcks Tradition, eine Pflichtversicherung für abhängig Beschäftigte und wenige Selbstständigengruppen

Die deutsche gesetzliche Rentenversicherung (GRV) ist stark erwerbsbezogen und am Äquivalenzsystem orientiert, d. h. für die Höhe der Leistungen sind die Erwerbsbiografie bzw. die Dauer der Beschäftigungszeiten und die Höhe der Einkommen von entscheidender Bedeutung. Von dem staatlichen System der Alterssicherung sind ein Großteil der Selbstständigen ausgeschlossen. Auch geringfügig Beschäftigte waren lange Zeit nicht versicherungspflichtig, sie konnten aber seit 2003 freiwillig Rentenversicherungsbeiträge entrichten. Seit einer Neuregelung 2013 gilt, dass geringfügige Beschäftigungsverhältnisse mit einem Verdienst bis zu 450 Euro monatlich in der GRV nicht mehr versicherungsfrei sind. Auf Antrag ist jedoch eine Befreiung von der Versicherungspflicht möglich. Von rund 2,6 Millionen geringfügig Beschäftigten, die seit Anfang des Jahres 2013 einen Minijob annahmen, führten Anfang August 2013 nur knapp ein Viertel Beiträge in die Rentenkasse ab. Ca. drei Viertel der Beschäftigten hat sich von der Versicherungspflicht befreien lassen (BT-Drucksache 17/14530: 63). Somit bedeutet die Neuregelung keine echte Verbesserung des sozialrechtlichen Schutzes für Minijobber/innen.

In der deutschen gesetzlichen Rentenversicherung gilt deutlich das Prinzip, dass die Rente die Erwerbsbiografie widerspiegelt. Die bestimmenden Faktoren der Leistungen sind in erster Linie die Höhe der während des gesamten Versicherungslebens durch Beiträge versicherten Arbeitsentgelte. Beiträge werden paritätisch von Arbeitgebern und Beschäftigten abgeführt. Die Berechnungsgrundlage sind die versicherten Arbeitsentgelte bis zur Bei-

tragsbemessungsgrenze und Zeiten der Kindererziehung in den ersten drei Jahren nach der Geburt (diese werden als Beitragszeiten mit Durchschnittsverdienst angerechnet).

Wer Rentenversicherungsbeiträge aus dem jährlichen Durchschnittsentgelt aller Versicherten abführt (in den alten Bundesländern 2015: 34.999 Euro) erhält auf dem Rentenkonto einen Entgeltpunkt (EP) gutgeschrieben. Derzeit ist der Gegenwert für einen EP ein monatlicher Rentenanspruch von 28,61 Euro (vorläufiger Wert für 2015). Da Frauen häufiger in Teilzeit arbeiten oder geringfügig beschäftigt sind und durchschnittlich geringere Entgelte erhalten als Männer, fallen auch ihre Beiträge und entsprechend die Leistungen aus der GRV im Durchschnitt deutlich geringer aus.

Die politische Stoßrichtung der letzten Jahre, zu Lasten der Leistungen in erster Linie den Beitragssatz zu stabilisieren und die „Rentenkürzungsreformen“ z. B. in Form der Verschlechterung der rentenrechtlichen Berücksichtigung von Ausbildungszeiten oder von Zeiten des Bezugs von Arbeitslosengeld II führen im Zusammenhang mit der Zunahme atypischer Beschäftigung, der Ausweitung des Niedriglohnssektors und zunehmend diskontinuierlicher Erwerbsverläufe auf längere Sicht zu einer Erhöhung des Armutsrisikos für Rentner und Rentnerinnen (Blank und Schulze Buschoff 2013; Hinrichs 2012). Schon heute zeigt sich, dass die Rentenzahlbeträge der Zugangsrentner und –rentnerinnen im Vergleich zu den Beträgen der Bestandsrentner und –rentnerinnen deutlich sinken (Trischler 2012; Kerschbaumer 2010).

In Bezug auf die soziale Sicherung von Selbstständig Erwerbstätigen stellt Deutschland im europäischen Vergleich eine Besonderheit dar: Während in der Mehrzahl der europäischen Länder die Selbstständigen durch die staatlichen Pflichtversicherungssysteme systematisch erfasst werden, ist die Pflichtversicherung in Deutschland entsprechend der Tradition der Bismarck'schen Sozialversicherung auf wenige Sondergruppen Selbstständiger (bzw. Scheinselbstständiger) begrenzt. Dahinter steht die Vorstellung, dass die Selbstständigen für sich selbst vorsorgen können und nicht des kollektiven Schutzes der Solidargemeinschaft der Versicherten bedürfen. Dies gilt, mit Ausnahme von Sonderregelungen, die einzelne Gruppen von Selbstständigen in die Sozialversicherung mit einbeziehen, auch heute noch. Bei diesen einzelnen Gruppen von Selbstständigen wurde davon ausgegangen, dass die Annahme fehlender Schutzbedürftigkeit nicht gerechtfertigt ist und sie wurden schrittweise in die staatliche Alterssicherung integriert. So bestehen heute für etwa ein Viertel der Selbstständigen obligatorische Sondersysteme, wobei die Bedingungen je nach Berufsgruppe sehr unterschiedlich sind. Obligatorische Alterssicherungssysteme gelten für Hausgewerbetreibende, Lehrer/innen, Erzieher/innen, Pflegepersonal, Hebammen, Seelots/inn/en, Küstenschiffer/innen und Küstenfischer/innen, Handwerker/innen mit Eintrag in die Handwerksrolle und Bezirksschornsteinfegermeister/innen, Künstler/innen und Publizist/inn/en, Landwirt/inn/en, sowie Freie Berufe wie Rechtsanwält/inn/en, Notar/inn/en oder Ärzt/inn/en.

Für selbstständige Künstler/innen und Publizist/inn/en besteht die Versicherungspflicht in der Kranken- und Rentenversicherung mit der Schaffung der Künstlersozialkasse (KSK) seit 1983. Die Beitragshöhe in der KSK richtet sich nach dem im Voraus geschätzten Jahreseinkommen, das in Monate umgerechnet wird. Die Versicherten haben wie abhängig Beschäftigte die Hälfte der Beitragssumme an die Sozialversicherung zu zahlen, die zweite Hälfte wird durch einen Bundeszuschuss und die vom Auftraggeber zu entrichtende Künstlersozialabgabe aufgebracht.

3.4 Bewertung mit Blick auf atypisch Beschäftigte

Offensichtlich ist, dass auch weitere Gruppen von Selbstständigen, insbesondere unter den „neuen Selbstständigen“, nicht anders als die bislang schon pflichtversicherten Gruppen von Selbstständigen und die abhängig Beschäftigten auf den Verkauf ihrer Arbeitskraft angewiesen und den sozialen Risiken von Alter, Krankheit und Arbeits- bzw. Auftragslosigkeit in gleicher Weise ausgesetzt sind. Vielfach gefordert wird deshalb die Erweiterung der staatlichen Pflichtversicherung der Altersvorsorge auf Selbstständige aller Berufsgruppen.⁴

Für geringfügig Beschäftigte besteht zwar seit 2013 eine Rentenversicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung. Da sich ca. drei Viertel der geringfügig Beschäftigten von der Versicherungspflicht befreien lassen, stellt diese Neuregelung keine echte Verbesserung des Schutzes von Minijobber/innen vor Altersarmut dar.

Während in vielen EU-Ländern Geringverdiener vor Altersarmut geschützt werden, indem ihnen höhere Ersatzquoten gewährt werden als Durchschnittsverdienern, ist in Deutschland die Ersatzquote für Durchschnittsverdiener und Personen, die nur die Hälfte des Durchschnittsverdienstes beziehen, mit 42,0 % identisch (siehe Abbildung 7; OECD 2014: 147). Im Vergleich der EU-Rentenmodelle steht Deutschland mit dieser niedrigen Bruttoersatzrate am untersten Ende der Skala. Die Gefahr der Altersarmut ist in Deutschland für Geringverdiener aufgrund der unzureichenden Absicherung im staatlichen Versicherungssystem im Vergleich zu anderen Ländern besonders hoch.

3.5 Italien – Merkmal: grundlegende Revision der beitragsfinanzierten staatlichen Rente

Das staatliche italienische Rentensystem ist für alle Erwerbstätigen obligatorisch, (einschließlich der Selbstständigen), versicherungsbasiert und wird

⁴ Eine solche Erweiterung staatlicher Systeme der sozialen Sicherung um den Versichertenkreis der Selbstständigen aller Berufsgruppen ist jüngst in der Arbeitslosen- und in der Krankenversicherung erfolgt. Seit 2006 besteht die Möglichkeit der Weiterversicherung Selbstständiger in der Arbeitslosenversicherung (im Anschluss an abhängige Beschäftigung, sogenannte Altfälle werden ausgeschlossen). Seit 2009 besteht die Versicherungspflicht in der Krankenversicherung für die gesamte Bevölkerung und damit auch für die Selbstständigen.

vorwiegend über Beiträge im Wege des Umlageverfahrens finanziert. Die Rentenhöhe hängt entsprechend von der vorherigen Erwerbsbiografie ab. In den 1990ern wurde das Altersrentensystem in Italien umfassend reformiert. Hintergrund war der erhebliche Kostendruck durch großzügige Regelungen. So hatten Staatsbedienstete bereits nach 15 oder 20 Beitragsjahren Anspruch auf Rentenzahlungen. Abhängig Beschäftigte konnten im Alter von Anfang 50 mit rund 70 % ihres letzten Gehalts in den Ruhestand gehen. Für alle wurden die Renten nach den letzten Gehältern berechnet, mit 2 % des Gehalts je Beitragsjahr, was effektive Renten von 90 % des letzten Nettogehalts hervorbrachte. Die Rentenkosten wurden deshalb für das Jahr 2040 auf mehr als 23 % des BIP geschätzt (FAZ 2011).

Zum 1. Januar 1996 wurde als bedeutendster Teil der Reform Dini die Änderung der Berechnungsmethode der Rentenhöhe von einem verdienstorientierten System – „sistema retributivo“ – auf das beitragsorientierte „sistema contributivo“ eingeführt. Nach dem alten System wird nur das Einkommen der letzten fünf Jahre betrachtet und als Ausgangspunkt für die Ermittlung der Rentenhöhe verwendet. Im sistema contributivo ist hingegen die gesamte Erwerbsbiographie für die spätere Rentenhöhe erheblich; daneben bemisst sich die spätere Rentenhöhe nicht nach dem Einkommen, sondern nach der Summe der während des Erwerbslebens geleisteten Beiträge.

Dennoch gab es weitere rentenrechtliche Regelungen, die einen hohen Kostendruck verursachten. Vor diesem Hintergrund wurde das italienische Rentensystem 2011 erneut grundlegend reformiert. Das neue italienische System stützt sich auf das Prinzip der Notional Accounts, der „fiktiven“ Rentenkonten. Seit der Reform 2011 werden die Beiträge aller Erwerbstätigen auf ein fiktives Rentenkonto verbucht und zu einem Satz verzinst, der an das BIP-Wachstum gebunden ist. Bei Renteneintritt wird das akkumulierte „fiktive“ Kapital in Rente umgerechnet, wobei die durchschnittliche Lebenserwartung berücksichtigt wird. Das System gilt im vollem Umfang für Arbeitsmarktneuzugänge ab 1996.

Weiterhin wird das Regelrentenalter im neuen System schrittweise für Männer und Frauen bis zum Jahr 2018 auf 66 Jahre angehoben. Eine weitere Anhebung soll nach 2018 erfolgen, so dass spätestens bis 2021 eine Regelaltersgrenze von 67 Jahren erreicht wird. Mit der Rentenreform 2011 wurde jedoch auch ein flexibles Verrentungsfenster zwischen 62 und 70 Jahren eingeführt. Ein Anspruch auf den Bezug einer Altersrente besteht bei einer Mindestversicherungszeit von 20 Beitragsjahren und wenn der Rentenbetrag nicht unter dem 1,5-Fachen der Sozialhilfe liegt. Da die Rentenhöhe das Ergebnis der Berechnung der insgesamt während des Erwerbslebens gezahlten Beiträge und der Berechnung eines Umwandlungskoeffizienten ist, dessen Berechnung hauptsächlich auf die durchschnittliche Lebenserwartung bzw. die Wahrscheinlichkeit des Ablebens beruht, ist sie eng an das Renteneintrittsalter gekoppelt: Je niedriger das Alter, desto niedriger die Rente. Das System sieht ausschließlich Rentenzahlungen auf der Basis von Beiträgen vor. Für Personen, deren beitragsabhängige Rente jedoch unter einem bestimmten Mindestniveau liegt (481 Euro pro Monat

im Jahr 2012) gibt es die Möglichkeit des Bezugs von Sozialleistungen (OECD 2014: 285).

3.6 Bewertung mit Blick auf atypisch Beschäftigte

In Italien hat die Selbstständigkeit traditionell eine hohe Bedeutung, der Anteil der Selbstständigen an allen Erwerbstätigen ist im Ländervergleich einer der höchsten in ganz Europa. In den letzten Jahren ist in Italien eine intensive Debatte um den rechtlichen Schutz für Selbstständige und vor allem für wirtschaftlich abhängige Selbstständige geführt worden. Dies hat zur Folge, dass alle Gruppen von Selbstständigen bzw. von Personen im Grenzbereich zwischen Selbstständiger und abhängiger Erwerbsarbeit inzwischen in die obligatorischen Systeme der sozialen Sicherung integriert sind. Mit Ausnahme der Arbeitslosigkeit werden soziale Risiken durch die staatlichen Systeme abgedeckt: So sind alle Gruppen von Selbstständigen in das Gesundheitssystem integriert, haben Ansprüche im Falle von Mutterschaft und generieren Ansprüche auf Rentenzahlungen (Schulze Buschhoff 2011).

Während jedoch in vielen EU-Ländern Geringverdiener vor Altersarmut geschützt werden, indem ihnen höhere Ersatzquoten gewährt werden als Durchschnittsverdienern, ist in Italien die Ersatzquote für Durchschnittsverdiener und Personen, die nur die Hälfte des Durchschnittsverdienstes beziehen, mit 71,2% identisch (siehe Abbildung 7; OECD 2014: 147).

3.7 Niederlande – Merkmal: steuerähnlich finanzierte staatliche Grundrente

Das Rentensystem in den Niederlanden besteht aus zwei Hauptsäulen, einer staatlichen Grundsicherung (AOW) und einer quasi-obligatorischen verdienstabhängigen betrieblichen Zusatzrente.

Mit dem Algemene Ouderdomswet (AOW = Gesetzliche Altersrente) wurde in den Niederlanden 1957 ein umfassendes staatliches Grundversorgungssystem eingeführt. Das AOW basiert auf einer obligatorischen Alterssicherung nach dem Umlageverfahren für sämtliche in den Niederlanden wohnhaften Personen. Die AOW-Grundsicherung ist eine Pauschalleistung, die nicht von den Beiträgen abhängig ist, die während des Erwerbslebens eingezahlt wurden.

Der niederländische Staat stellt allen Bürgern ab dem 65. Lebensjahr eine staatliche Grundsicherung zur Verfügung, die nur auf die Einwohnerschaft, d. h. auf das Wohnen in den Niederlanden abgestellt ist und bei der die Erwerbstätigkeit keine Rolle spielt. Auch Einwohner, die nie einer versicherungspflichtigen Tätigkeit nachgegangen sind, und geringfügig Beschäftigte haben Anspruch auf eine staatliche Rente. Es gibt keine Bedürftigkeitsprüfung. Weder ein vorgezogener Rentenbezug noch ein Ausstieg aus dem staatlichen Pflichtversicherungssystem sind möglich. Es ist zulässig, den

Grundrentenbezug mit einer Erwerbstätigkeit zu kombinieren. Das Renteneintrittsalter wird bis 2023 schrittweise auf 67 Jahre angehoben.

Die maximale Höhe dieser Grundrente ist für jeden Empfänger gleich und richtet sich nach dem gesetzlichen Nettomindestlohn. Für jedes AOW-Versicherungsjahr werden 2 % des vollen Betrages der AOW-Grundrente aufgebaut. Personen, die zwischen der Vollendung ihres 15. und 65. Lebensjahres nicht ununterbrochen nach dem AOW versichert gewesen sind, d. h. nicht wohnhaft in den Niederlanden waren, haben keinen Anspruch auf eine volle AOW. Der volle Betrag der AOW wird dann für jedes fehlende Versicherungsjahr um 2 % gekürzt.

Die staatliche Grundrente wird durch steuerähnliche Beiträge finanziert, die auf das Einkommen bis zu einer Beitragsbemessungsgrenze erhoben werden. Jede Person in den Niederlanden mit einem Einkommen ist verpflichtet, diese Beiträge zu zahlen. Beiträge werden unter anderem erhoben auf Einkünfte aus unselbstständiger Tätigkeit, Renten, Sozialleistungen, Einkünfte aus Gewerbebetrieben oder selbstständiger Arbeit und Mieten (Bieber 2003: 137).

Die Beiträge, die auf Erwerbseinkommen erhoben werden, werden allein von den Arbeitnehmern entrichtet. Die Beiträge für die Invaliditätsversicherung werden dagegen allein vom Arbeitgeber entrichtet. Die Höhe der ausbezahlten Leistung aus dem gesetzlichen Rentenversicherungssystem betrug 2012 für eine alleinstehende Person 1080 Euro brutto monatlich im ersten Halbjahr und 1086 Euro brutto monatlich im zweiten Halbjahr. Dazu kam eine Urlaubszulage von 720 Euro pro Jahr (OECD 2014: 310).

Das niederländische System der staatlichen Rentenversicherung ist umlagefinanziert, d. h. stark von der Anzahl der Beitragszahler abhängig, womit sich der demographische Wandel bzw. die Alterung der Bevölkerung als Problem darstellt. Unter dem Motto „Meedoen, meer werk, minder regels“ (Mitmachen, mehr Arbeit, weniger Regelungen) zielten die Reformen der letzten Jahre vor allem darauf, die Finanzierungsbasis des Alterssicherungssystem durch die Erhöhung der Arbeitspartizipation Älterer (d. h. der 55-64jährigen) zu erhöhen und steuerbegünstigte Frührentenmöglichkeiten zu begrenzen (Schulze Buschoff 2011).

3.8 Bewertung mit Blick auf atypisch Beschäftigte

Die Altersgrundrente bietet eine armutsvermeidende Einkommenssicherheit im Alter auch für vormals atypisch Beschäftigte, was zu der starken Verbreitung von Teilzeitarbeitsplätzen, dem sogenannten niederländischen „Teilzeitwunder“, beigetragen haben dürfte (Klammer 2000: 317). Auch der Wechsel von einer abhängigen zu einer selbstständigen Beschäftigung bleibt hier ohne Auswirkung auf die Höhe der Alterssicherungsleistung aus dem staatlichen Kernsystem. Entscheidend ist lediglich die Dauer des Wohnsitzes in den Niederlanden. Charakteristisch für das niederländische System ist allerdings auch die hohe Bedeutung der zweiten Säule der Al-

terssicherung, der betrieblichen Altersversicherung. Rund 90 % der Beschäftigten in den Niederlanden sind durch derartige Alterssicherungsverträge erfasst. Hier sind unter Umständen Solo-Selbstständige aufgrund fehlender Betriebszugehörigkeit benachteiligt.

Für die Solo-Selbstständigen ergibt sich eine weitere besondere Problematik. In der Regel umfasst das allgemeine soziale Sicherungssystem alle Einwohner, einschließlich der Selbstständigen. In einigen Zweigen bestehen jedoch besondere Vorschriften für Selbstständige. In der Vergangenheit hatten Selbstständige ihre eigenen einkommensbasierten Versicherungssysteme für Geldleistungen bei Krankheiten, Behinderungen und Mutterschaft. Im Jahr 2004 wurden diese Systeme der sozialen Sicherung von Selbstständigen per Gesetz abgeschafft. Damit wurde die Absicherung dieser sozialen Risiken Selbstständiger aus der kollektiven Verantwortung gelöst und dem Individuum übertragen bzw. dem privaten Versicherungsmarkt überlassen, begleitet von einem Trend des Umbaus und der Privatisierung von Teilen des sozialen Sicherungssystems in den Niederlanden (Aerts 2005). Wegen der Abschaffung der Versicherungssysteme speziell für Selbstständige ist das Absicherungsniveau für sie durch staatliche Systeme niedriger als das für abhängig Beschäftigte. Trotzdem besteht für sie - wie für atypisch Beschäftigte insgesamt - verglichen mit anderen europäischen Ländern ein relativ geringes Altersarmutsrisiko. Wie alle Einwohner haben sie Anspruch auf die armutsvermeidende Grundrente im Alter.

3.9 Polen – Merkmal: Rückabwicklung des kapitalmarktbasieren Rentenfonds in die umlagefinanzierte Rentenversicherung hinein

In Polen gibt es keine Volks- bzw. Altersgrundrente. Das bestehende Altersrentenregelsystem ist erwerbs- und beitragsbezogen und bezieht auch Solo-Selbstständige außerhalb der Landwirtschaft und geringfügig Beschäftigte ein.

Das Rentensystem in Polen wurde im Jahr 1999 grundlegend reformiert. Die ersten Ansprüche aus dem neuen System konnten im Jahr 2009 geltend gemacht werden. Ziel der Reform war es, das System finanziell nachhaltig zu gestalten. Öffentliche Zuschüsse und der Beitrag der Arbeitgeber wurden reduziert. Auf der einen Seite wurden Möglichkeiten frühzeitiger Verrentung abgebaut, auf der anderen Seite wurde eine stärkere Äquivalenz zwischen Beiträgen und Leistungen verankert, um einen deutlicheren Anreiz zu setzen in Arbeit zu bleiben. Für atypisch Beschäftigte mit geringen Einkommen liegen die Ersatzzinsen im neuen System niedriger. Als Resultat ist eine erhöhte Altersarmutsrate in der Zukunft zu befürchten (Golinska et al. 2003).

Seit dem Inkrafttreten des Gesetzes zur Rentenversicherung 1999 besteht das System aus einem umlagefinanzierten und einem kapitalgedeckten Teil. Mit dem größten Teil der Beiträge wird das (mit einigen Ausnahmen) für alle Beschäftigten obligatorische Umlageverfahren finanziert. Die Höhe

der Beiträge beläuft sich auf 19,52 % des Lohnes, die zu jeweils gleichen Teilen vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer geleistet werden. 7,3 % des Arbeitnehmerbeitrages fließen dabei in offene Rentenfonds, die als Pflichtversicherung die zweite Säule des Systems darstellen. Sie werden von privaten Anbietern verwaltet und finanzieren sich, neben den Beitragszahlungen, durch Wertpapierhandel und Zinszahlungen. Seit 2005 folgen die laufenden Rentenzahlungen zudem dem Prinzip der Preisindexierung, das heißt, dass sie von der Entwicklung der Verbraucherpreise abhängig sind (Schultewolter 2010).

Die neue staatliche Rentenversicherung basiert auf einem Notional-Accounts-System (System fiktiver Konten). Personen, die bei der Einführung der Reform 1999 jünger als 30 Jahre waren (also 1969 oder später geboren sind), müssen auch Pflichtbeiträge zur kapitalgedeckten Säule leisten; Personen im Alter zwischen 30 und 50 Jahren (die zwischen 1946 und 1968 geboren sind) konnten sich auf freiwilliger Basis für die Zugehörigkeit zur zweiten Säule entscheiden (OECD 2014: 322).

Die grundlegende Reform von 1999 in Form der Umleitung von Pflichtbeiträgen vom öffentlichen System hin zu privaten Rentenfonds wurde vor dem Hintergrund des Finanzmarkteinbruchs 2008/2009 und der damit zerschlagenen Hoffnung auf lohnende Renditen revidiert. Die Privatisierung wurde zurückgefahren, indem seit 2010 der Anteil der umgeleiteten Beiträge sukzessive reduziert wurde. Die obligatorische Teilnahme an den Rentenfonds wurde gestrichen, mit der Folge, dass 85 % der 15 Mio. Betroffenen sich für den Rücktransfer ihrer Anwartschaften in das öffentliche System entschieden. Die Anwartschaften der in den Fonds Verbliebenen werden in den letzten zehn Jahren vor Erreichung des Renteneintrittsalters schrittweise in das öffentliche System übertragen. Das bedeutet, dass die Auszahlungen der Altersrenten zukünftig ausschließlich über das öffentliche System erfolgen werden. Insgesamt wurden damit die weitreichenden Pläne zum Aufbau kapitalgedeckter privater Altersvorsorgesysteme drastisch zurückgefahren und quasi re-reformierend wieder verstärkt auf öffentliche umlagefinanzierte Alterssicherung gesetzt (Streissler-Führer 2013; Wöss 2015: 31).

Weiterhin wird wie in vielen anderen EU-Ländern auch in Polen den demografischen Herausforderungen mit einer Anhebung der Regelaltersgrenzen begegnet. Das Renteneintrittsalter von 60 Jahren (Frauen) bzw. 65 Jahren (Männer) wird von 2013 bis 2020 allmählich auf 67 Jahre angehoben (OECD 2014: 38).

3.10 Bewertung mit Blick auf atypisch Beschäftigte

Während in den meisten EU-Ländern Geringverdiener vor Altersarmut geschützt werden, indem ihnen höhere Ersatzquoten gewährt werden als Durchschnittsverdienern, ist in Polen die Bruttoersatzquote für Durchschnittsverdiener und Personen, die nur die Hälfte des Durchschnittsverdienstes beziehen mit 48,8 % bzw. 49,3 % nahezu identisch. Im Zuge der

Re-Reform des Rentensystems ist die Ersatzquote für Geringverdiener weiter gesunken. Die wenig umverteilende Wirkung des polnischen Rentensystems lässt in den kommenden Jahren eine deutliche Zunahme der Altersarmut befürchten (Streissler-Führer 2013: 61).

Zwar wird im neuen Altersrentensystem eine aus dem Staatshaushalt finanzierte Mindestrente garantiert, die insbesondere den nach dem 1.1.1949 geborenen Personen zugute kommt, die im Gegensatz zu den früher geborenen keinen Anspruch mehr auf eine Mindestrente hatten. Die Mindestrente liegt nun bei etwa 25 % des Durchschnittsverdienstes und wird gewährt, wenn die Gesamtleistungen aus der obligatorischen umlagebasierten Rentenversicherung darunter liegen. Ab dem 1. März 2013 beläuft sie sich auf 831 Zloty, das sind umgerechnet etwa 200 Euro (OECD 2014: 323). Das reicht allerdings auch in Polen kaum zum Überleben.

3.11 Vereinigtes Königreich – Merkmal: sehr niedrige Leistungen und Aufhebung des verbindlichen Renteneintrittsalters

Im Vereinigten Königreich basiert das System der sozialen Sicherung auf den Grundprinzipien des Beveridge-Plans von 1942. Der Beveridge-Plan sieht vor, dass eine obligatorische beitragsbezogene Sozialversicherung eine Absicherung für den Einkommensausfall beim Eintritt der Risiken Alter, Krankheit, Mutterschaft, Arbeitslosigkeit und Verwitwung bieten sollte. Charakteristisch für den Beveridge-Plan ist die Orientierung an Erwerbsarbeit, verbunden mit sehr niedrigen Beiträgen und einer minimalen Grundversicherung für die gesamte Bevölkerung. Beveridge bezog in seinen Bericht die Selbstständigen bewusst mit ein – und setzte damit die Erkenntnis um, dass die Selbstständigen keineswegs eine homogene und wohlhabende Gruppe darstellen.

Diejenigen, die Beiträge zum nationalen Versicherungssystem (NICS) zahlen, erwerben Ansprüche auf die staatliche Grundrente. Die Grundrente ist ein einkommensunabhängiger, einheitlich hoher Betrag, der jedes Jahr neu festgelegt wird. Die Leistungen des Grundrentensystems werden nur ausgezahlt, wenn eine Mindestanzahl von Jahren Beiträge geleistet wurden. Der volle Betrag, der keinesfalls armutsvermeidend ist, wird nur bei einer sehr langen Beitragszeit ausgezahlt, wobei allerdings Kinderbetreuung, Pflege und Arbeitslosigkeit angerechnet werden (Leschke 2009). Seit ihrer Einführung 1946 lag die Grundrente fast durchgehend auf einem Niveau unterhalb des Existenzminimums.

1977 wurde ein staatliches Rentenzusatzsystem eingeführt („State Hearings Related Pensions Schemes: SERPS“, seit April 2002: „State Second Pension“), das zusätzlich zur einheitlichen Grundrente einkommensbezogene Zusatzrenten bereitstellen sollte (Hill 2003: 104). Von diesem staatlichen Zusatzrentensystem sind die Selbstständigen jedoch ausgenommen. Es besteht für sie auch keine Möglichkeit der freiwilligen Versicherung in diesem System. Für befristet Beschäftigte und Teilzeitbeschäftigte können Nachteile entstehen, weil die Leistung des Zusatzrentensystems deutlich

von der Höhe des Einkommens und der Dauer der Beschäftigung abhängen.

Beim staatlichen Zusatzrentensystem (SERPS, bzw. seit 2002 State Second Pension) handelt es sich um ein Pflichtsystem für die abhängig Beschäftigten. Von der Versicherungspflicht sind diejenigen befreit, die die Teilnahme an einem entsprechenden privaten Vorsorgesystem nachweisen können („contracted-out“). Das Niveau der SERPS-Renten hängt zwar vom konkreten Einkommen ab, die höchstmögliche SERPS-Rente beträgt jedoch nur 20 Prozent des durchschnittlichen Arbeitseinkommens (Devetzi 2003: 412).

Dieses bescheidene Niveau der staatlichen Zusatzrenten, die steuerlichen Anreize zum „contracting-out“ und das extrem niedrige Niveau der Grundrenten führen dazu, dass Betriebsrenten zur Aufrechterhaltung des bisherigen Lebensstandards eine immer wichtigere Rolle spielen.

Im Januar 2013 veröffentlichte das Ministerium für Arbeit und Altersversorgung einen Gesetzesentwurf, mit dem eine pauschale vereinheitlichte staatliche Rente eingeführt werden soll. Danach soll das derzeitige mehrstufige System, das sich aus der Grundrente und der einkommensbezogenen Zusatzrente zusammensetzt, durch ein einheitliches System („single-tier-pension“) ersetzt werden. Die einheitliche staatliche Rente soll ab April 2016 umgesetzt werden und zu einer erheblichen Vereinfachung des staatlichen Systems führen. Contracting out und abgeleitete Ansprüche (von Angehörigen) werden mit dem neuen System abgeschafft. Die Vereinfachung soll zu mehr Transparenz bezüglich der (zu erwartenden) Rentenhöhe beitragen und insbesondere denjenigen zugute kommen, die aufgrund ihrer Erwerbsbiografie eine niedrige Zusatzrente zu erwarten hatten. Dies betrifft vor allem Personen, die wegen Kindererziehungszeiten oder selbstständiger Tätigkeit längere Zeit nicht abhängig beschäftigt waren (Crawford et al 2013; OECD 2014: 42). Auf längere Sicht bedeutet die Reform für die meisten Briten jedoch, dass sich die Bezüge aus der staatlichen Rentenversicherung reduzieren werden. Dadurch wird die Notwendigkeit steigen, privat für das Alter vorzusorgen (Crawford et al 2013).

Auch bei der privaten Altersvorsorge gab es eine einschneidende Reform: Während zuvor gesetzlich vorgeschrieben war, dass betriebliche Renten und private Vorsorge bei Renteneintritt in Form von lebenslang bezogenen Jahresrenten ausgezahlt werden, können sich die Briten seit April 2015 ihre Ersparnisse vorzeitig ausbezahlen lassen, sobald sie 55 Jahre alt sind. Mit der Reform soll die private Altersvorsorge attraktiver gemacht werden (Government UK Announcements 2015). Gleichzeitig wird der Herausforderung durch die demografische Entwicklung mit einer Anhebung des Rentenalters begegnet. Das Renteneintrittsalter soll bis 2026 von derzeit 65 Jahren auf 67 Jahre angehoben werden. Um den Arbeitskräften bessere Möglichkeiten zu verschaffen, nach Erreichen dieses Alters erwerbstätig zu bleiben, ist das Renteneintrittsalter nicht mehr verpflichtend. Seit Oktober 2011 können Arbeitgeber ihre Arbeitnehmer nicht mehr zwingen, aufgrund

des Erreichens des Regelrenteneintrittsalters in Rente zu gehen (OECD 2014: 42.)

3.12 Bewertung mit Blick auf atypisch Beschäftigte

Selbstständige sind seit Bestehen des nationalen Versicherungssystem (NICS = National Insurance Contributions) in dieses einbezogen. Sie zahlen einen vergleichsweise niedrigen Beitragssatz. Im Gegensatz zu den abhängig Beschäftigten haben sie dafür auch keinen Anspruch auf Leistungen bei Arbeitslosigkeit und Arbeitsunfällen. Für geringfügig Beschäftigte besteht keine Versicherungspflicht in diesem System, sie können sich jedoch durch freiwillige Zahlungen weiterversichern.

Selbstständige haben nur eingeschränkten Zugang zu betrieblichen Altersvorsorgesystemen. Da sie gleichzeitig auch vom staatlichen Zusatzrentensystem und damit auch von der Möglichkeit des „contracting-out“ ausgeschlossen sind, sind sie stärker als abhängig Beschäftigte auf die private Vorsorge zur Sicherung des Lebensstandards im Alter bzw. zur Vermeidung von Armut im Alter angewiesen.

Aufgrund häufig niedriger Einkommen fehlen den Solo-Selbstständigen und weiteren atypisch Beschäftigten die finanziellen Ressourcen, um privat vorzusorgen (AgeUK 2015).

Ob die geschilderten Reformen dazu geeignet sind, Altersarmut zu verhindern, bleibt fraglich. Derzeit liegt das Vereinigte Königreich in Bezug auf die Bruttoersatzquote der Altersrentenbezüge im OECD-Vergleich am untersten Ende des Spektrums: Ein Durchschnittsverdiener kann bei Renteneintritt nur weniger als ein Drittel seines Bruttoarbeitsentgeltes vor Renteneintritt als Bruttorentenanspruch erwarten (OECD 2014: 146).

4 Gewerkschaftliche Interessenvertretung und atypische Beschäftigung⁵

Europaweit wächst der Anteil atypischer Beschäftigung vor allem in den arbeitsintensiven Branchen, z. B. in der Bauwirtschaft oder in der Gebäudereinigung. Vor dem Hintergrund eines zunehmenden Wettbewerbsdruck steigt für die Unternehmen der Anreiz von atypischer Beschäftigung als einer in der Regel kostengünstigeren Option. Die Verbreitung der verschiedenen atypischen Beschäftigungsformen und der Prekaritätsrisiken gestaltet sich entsprechend länderübergreifend in bestimmten Branchen ähnlich (Eichhorst and Marx 2015). So besteht etwa in vielen EU-Ländern im Bereich der Bauwirtschaft das Problem der Scheinselbstständigkeit und eines

⁵ Ein großer Teil der Ergebnisse dieses Kapitels basiert auf Veröffentlichungen zweier von der Europäischen Kommission finanzierten Verbundprojekte: "Bargaining for Social Rights" (BARSOR) Agreement Ref. VS/2010/0811 und "Bargaining for Social Rights at Sector Level" (BARSORIS) Agreement Ref. VS/2013/0403, vgl. Keune 2011, Keune und Ramos 2015, Boonstra et al 2011, Simms 2011, Burroni und Carrieri 2011, Mailand und Larsen 2011, Bispinck und Schulten 2011, Schulten und Schulze Buschoff 2015.

großen Anteils von auf Werkvertragsbasis entsendeten Arbeitnehmern (Keune and Ramos Martin 2015). Trotz branchenspezifisch ähnlicher Problemlagen zeigen sich in den einzelnen Ländern entsprechend der unterschiedlich gewachsenen Strukturen industrieller Beziehungen Unterschiede hinsichtlich der gewerkschaftlichen Strategien.

Das folgende Kapitel widmet sich der Frage nach der gewerkschaftlichen Interessenvertretung vor dem Hintergrund der Bedeutungszunahme atypischer Beschäftigung. Entwickeln Gewerkschaften in den verschiedenen Ländern bestimmte Strategien im Umgang mit atypischer Beschäftigung? Welche Strategien erscheinen besonders erfolgversprechend?

4.1 Dänemark – Ansätze: tarifvertragliche Verbesserung der Situation von Leiharbeitern

Der größte dänische Gewerkschaftsbund LO und seine Mitgliedsorganisationen haben in den letzten Jahrzehnten keine klare Gesamtstrategie im Umgang mit atypischer Beschäftigung verfolgt. Erst in den letzten Jahren, als auch in Dänemark atypische Beschäftigung auf dem Vormarsch war, haben Gewerkschaften neue Strategien und Aktivitäten entwickelt (Mailand und Larsen 2011: 3). Vor allem für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Leiharbeiter bzw. für die tarifliche Deckung dieser Beschäftigungsform sind die dänischen Gewerkschaften aktiv geworden. Wenig Aktivität haben sie dagegen hinsichtlich der Vertretung von Freiberuflern oder Selbstständigen entwickelt; das Interesse, diese Gruppen zu organisieren und zu repräsentieren, scheint gering. Das bevorzugte Instrument der dänischen Gewerkschaften im Kampf gegen atypische und häufig prekäre Beschäftigung sind Tarifverhandlungen. Vor dem Hintergrund eines hohen Organisationsgrades und einer starken Verhandlungsposition sind Tarifverhandlungen für sie die wichtigste Form der Arbeitsmarktregulierung. In Verbindung mit Tarifverhandlungen werden auch öffentliche Kampagnen zum Einsatz gebracht.

4.2 Polen – Ansätze: Vertretungsrechte für atypisch Beschäftigte erstreiten, Mindestlohn sichern

In Polen gibt es bei einem insgesamt niedrigen Organisationsgrad drei verschiedene Gewerkschaftsverbände und eine Vielzahl von kleinen Betriebsgewerkschaften, die oft nur wenige Mitglieder haben. Seit einigen Jahren bezieht die polnische Regierung bei arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Reformen die Gewerkschaftsverbände nicht mehr in Abstimmungsprozesse ein. In der Folge ist es in der Bevölkerung zu massiven Protesten gekommen. Polnische Gewerkschaften haben begonnen, sich deutlicher als konfliktbereite Interessenvertretung der Beschäftigten zu positionieren. Der Zuspruch, den die Gewerkschaften aufgrund ihrer organisierten Proteste erfahren, ist Umfragen zufolge gestiegen (Trappmann 2012: 1).

Derzeit fordern die Gewerkschaften insbesondere die Rücknahme des erhöhten Renteneintrittsalters von 67 Jahren und die Erhöhung des Mindestlohns sowie die Novellierung des Gewerkschaftsgesetzes.

Eine weitere Forderung betrifft Werkverträge bzw. Auftragsverträge, die in der polnischen Diskussion häufig „zivilrechtliche Beschäftigungsverhältnisse“ genannt werden. Diese Beschäftigungsverhältnisse unterliegen nicht dem Arbeitsrecht, Gewerkschaften haben bisher keinen Einfluss auf ihre Ausgestaltung. Zugleich ist die Zahl dieser Art von Verträgen sprunghaft gestiegen (siehe „Länderbesonderheit Polen“, Seite XX). Die großen Gewerkschaftsverbände fordern, die Verbreitung der Werkverträge einzudämmen. Sie fordern die Organisierbarkeit der „Solo-Selbstständigen“ zu ermöglichen, vor allem durch ihre Re-Definition als arbeitnehmerähnliche Personen. Damit würde sich das Gewerkschaftsrecht ändern, denn Mitglied einer Gewerkschaft dürfen bislang nur in einem Betrieb abhängig Beschäftigte mit bestehendem Arbeitsvertrag werden. Die Gewerkschaften sehen hier die ILO-Konvention über die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivvereinbarungen verletzt (ILO-Übereinkommen 87 und 98) und fordern, das polnische Recht anzupassen, damit die Interessen dieser besonderen Beschäftigtengruppe vertreten werden können (Trappmann 2012: 12). Anfang Juni 2015 urteilte der Verfassungsgerichtshof in Warschau, dass das strenge Gewerkschaftsgesetz gegen die Verfassung verstoße. Künftig sollen auch Leiharbeiter, Beschäftigte auf Basis eines Werkvertrages bzw. Auftragsvertragsnehmer und Solo-Selbstständige einer Gewerkschaft beitreten können (IG Metall 2015: 20).

Ein weiteres wichtiges Ziel ist für die Gewerkschaften die Begrenzung der Anzahl der befristeten Beschäftigungsverhältnisse. Polen hat im europäischen Vergleich einen der höchsten Anteile an Befristungen. Die Gewerkschaften fordern die Rücknahme der im Rahmen eines „Antikrisenpakets“ vereinbarten Sonderregelung, die endlose Ketten von Befristungen ermöglichte, und die Wiederaufnahme der vor der Krise geltenden Regelung. Diese sah vor, dass die dritte Befristung in Folge in einen festen Vertrag münden muss (Trappmann 2012: 12).

4.3 Deutschland – Ansätze: Gesetzlicher Mindestlohn, Tarifvertraglicher Einbezug von Leiharbeit, „Gute Arbeit“ und Werbung „atypischer“ Mitglieder

Atypische bzw. prekäre Beschäftigung ist aufgrund der deutlichen Zunahme häufig niedrig entlohnter atypischer Arbeitsverhältnisse in Deutschland zu einem Kernthema der deutschen Arbeitsbeziehungen geworden. In den letzten Jahren haben die Gewerkschaften, teils mit Unterstützung, teils gegen den Widerstand der Arbeitgeber, verschiedene Initiativen entwickelt, um die Bedingungen der atypischen Beschäftigung zu verbessern bzw. ihre weitere Verbreitung zu begrenzen (Bispinck und Schulten 2011; Schulten und Schulze Buschoff 2015).

Dafür haben sie zunächst das traditionelle Instrument der Tarifverhandlungen zur Verbesserung der Arbeits- und Einkommensbedingungen genutzt. Allerdings ist der Deckungsgrad von Tarifverträgen rückläufig und häufig fallen gerade die atypisch Beschäftigten nicht unter den Schutz der Kollektivverträge. Eine weitere gewerkschaftliche Strategie im Umgang mit atypischer Beschäftigung sind Forderungen nach Reformen des Arbeits-, Sozial- und Tarifrechts. Gefordert werden unter anderem die Einbeziehung der Solo-Selbstständigen in die staatliche Alterssicherung und die bessere sozialrechtliche Absicherung der geringfügigen Beschäftigung. Erfolgreich waren die Gewerkschaften mit ihrer umfassenden Kampagne für den gesetzlichen Mindestlohn. Ein Mindestlohn in Höhe von 8,50 Euro pro Stunde gilt, mit wenigen Ausnahmen, für alle Beschäftigten seit dem 1. Januar 2015. Eine weitere Strategie besteht in der Organisierung von atypisch Beschäftigten. Insbesondere die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, die Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft (GEW) und die unter anderem für die Bauwirtschaft zuständige Industriegewerkschaft BAU bieten die Möglichkeit der Mitgliedschaft für Solo-Selbstständige an. Da sich traditionelle Wege der Rekrutierung von neuen Mitgliedern im Bereich atypischer Beschäftigung insgesamt als wenig erfolgreich erwiesen haben, wurden spezielle Organisierungskampagnen für bestimmte Gruppen von Beschäftigten entwickelt, um ihnen praktische Hilfe und Unterstützung auf individueller Basis zu bieten. Schließlich wurde das gewerkschaftliche Leitbild „Gute Arbeit“ als Gegenstück zu prekärer Beschäftigung öffentlichkeitswirksam gefördert (Bispinck und Schulten 2011).

4.4 Niederlande – Ansätze: „Menschenwürdige Arbeit“, Anwerbung von und neue Angebote für Solo-Selbstständige

Vor dem Hintergrund eines steigenden Anteils an befristeten Arbeitsverträgen, Teilzeitarbeit, Leiharbeit und niedrigen Löhnen hatten die Gewerkschaften in den 1990er Jahren begonnen, sich aktiv mit dem Thema prekäre Beschäftigung auseinander zu setzen. Zuvor waren flexible Beschäftigungsformen als inakzeptabel abgelehnt worden. Infolge der Arbeitsmarktentwicklungen verfolgten die Gewerkschaften eine Strategie zur Einbeziehung der atypisch Beschäftigten, mit der Zielsetzung, ihre Arbeitsbedingungen und die rechtlichen Rahmenbedingungen zu verbessern und möglichst an die der Standard-Beschäftigten anzugleichen (Boonstra et al 2011: 4). In der zweiten Hälfte der 1990er Jahre schlossen die Gewerkschaften mit den Arbeitgebern eine Vereinbarung über die Implementierung des „Flexicurity“- Modells, das eine erhöhte Flexibilität des Arbeitsmarktes vorsah, die im Gegenzug jedoch mit einer Verbesserung der Arbeitsrechte und der sozialen Sicherheit der atypisch Beschäftigten verbunden werden sollte. Nach etwas mehr als zehn Jahren begannen die Gewerkschaften zu realisieren, dass die mit dieser Vereinbarung verbundenen Erwartungen in großen Teilen nicht erfüllt worden sind. Inzwischen gibt es Sektoren und Beschäftigtengruppen, für die Flexibilität die Regel und nicht die Ausnahme ist. Scheinselbstständigkeit und geringfügige Beschäftigung sind weit verbreitet. Und obwohl der Deckungsgrad der Tarifverträge mit rund 85 Prozent weiterhin relativ hoch ist, wird es zunehmend schwierig, tarifliche Ver-

einbarungen zur Verringerung der Flexibilität oder zur Erhöhung der sozialen Rechte der atypisch Beschäftigten zu treffen.

Im Ergebnis haben sich die niederländischen Gewerkschaften hinsichtlich der prekären Beschäftigung neu positioniert. Sie haben sich der Kampagne für "menschenwürdige Arbeit" der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) angeschlossen, die unter dem Motto „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ das Ziel verfolgt, prekäre Beschäftigung einzudämmen. Weiterhin versuchen sie, mit Medienkampagnen die Öffentlichkeit über die Auswirkungen prekärer Beschäftigung zu informieren. Außerdem sind sie an Gerichtsverfahren beteiligt, um ein Verbot bestimmter Praktiken bei Gehaltszahlungen durchzusetzen. Schließlich setzen sie die von Arbeitgebern häufig praktizierte Entlassung von Beschäftigten mit unbefristeten Verträgen und ihre Ersetzung durch Scheinselbstständige auf die politische Agenda (Keune 2011). Vergleichsweise weit voran geschritten ist die gewerkschaftliche Organisation von Solo-Selbstständigen in den Niederlanden. Unter dem Dach des Gewerkschaftsbundes FNV sind seit den 1990er Jahren eigenständige Gewerkschaften entstanden, die allein Selbstständige organisieren (Schulze Buschoff 2007: 108).

4.5 Italien – Ansätze: Tarifvertragliche Regelungen zur Leiharbeit, neue gewerkschaftliche Organisationen für Solo-Selbstständige und Leiharbeiter, Einforderung von Sozialem Dialog

Auch in Italien ist der Arbeitsmarkt in den letzten Jahren durch einen wachsenden Anteil von atypischen, flexiblen und häufig prekären Arbeitsverhältnissen gekennzeichnet. Diese Flexibilisierung ist jedoch nicht mit einer angemessenen Form der sozialen Sicherheit für die betreffenden Beschäftigten verbunden. Gründe dafür sind, dass sich sozialpolitische Debatten auf nationaler Ebene lange Zeit auf die Reform der Altersrenten konzentrierten und andere Bereiche ausgeblendet wurden und dass Sparmaßnahmen eine zunehmend wichtige Rolle in der Regierungspolitik spielten (Keune 2011). Die italienischen Gewerkschaften haben drei grundlegende Strategien verfolgt, um prekärer Beschäftigung zu begegnen (Burroni und Carrieri 2011: 20).

Die erste Strategie besteht in der Beteiligung an nationalen und lokalen tripartistischen Verhandlungen, um die politische Agenda zu beeinflussen und direkt Einfluss auf Arbeitsmarktreformen und der Neuregulierung von Elementen der sozialen Sicherung zu nehmen. Vor allem in den 1990er Jahren beteiligten sich die Gewerkschaften an einer Reihe von wichtigen nationalen und sozialen Sozialpakten. 2007 wurde der Sozialpakt über die Regelung der Altersversorgung und des Arbeitsmarktes beschlossen, der von allen Gewerkschaften unterzeichnet wurde.

Zweitens wurde seit den späten 1990er Jahren damit begonnen, neue Gewerkschaften zu gründen, die speziell auf die Interessen und Bedürfnisse von flexiblen und oft prekär Beschäftigten (z. B. Leiharbeiter oder Solo-Selbstständige) zugeschnitten sind. Mit dem Ziel, die Rechte und die Arbeitsbedingungen der prekär Beschäftigten zu verbessern, arbeiten die

neuen Gewerkschaften unter dem Dach von Gewerkschaftsverbänden, um ihre Aktivitäten branchenspezifisch besser koordinieren zu können. Sie beteiligen sich an Tarifverhandlungen auf Unternehmensebene und auf nationaler Ebene und bieten spezielle Dienstleistungen für atypisch Beschäftigte an. Diese neuen Gewerkschaften konnten erfolgreich neue Mitglieder werben, im Jahr 2010 hatten sie rund 50.000 Mitglieder. Auch wenn diese Zahl im Vergleich zu den etablierten Gewerkschaften gering erscheint, weisen doch wachsende Mitgliederzahlen und zunehmender Einfluss dieser Gewerkschaften auf ein starkes Potential für die Zukunft hin. Drittens haben die Gewerkschaften in Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern Vereinbarungen über weitgehende Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmern getroffen. Diese Maßnahmen, die von Arbeitgebern und Arbeitnehmern gemeinsam finanziert werden, umfassen unter anderem Arbeits- und Gesundheitsschutzregelungen, Weiterbildungsmöglichkeiten und Einkommensgarantien. Auf diese Weise wird der Prekarität in dem wachsenden Segment der Leiharbeit entgegen gewirkt.

4.6 Vereinigtes Königreich – Ansätze: Tarifvertragliche Regelungen zu Leiharbeit und Werkverträgen, Werbung „atypischer“ Mitglieder

Im Vereinigten Königreich haben Gewerkschaften eine Vielzahl von Aktivitäten in Bezug auf atypische Beschäftigung entwickelt. Im Jahr 2007 hat der größte Gewerkschaftsbund TUC eine Kommission eingesetzt, mit dem Ziel, die Herausforderungen von atypischer bzw. prekärer Beschäftigung zu untersuchen und das Thema auf die politische Agenda zu setzen (Simms 2011: 3).

Als Instrument zur Regulierung von atypischer Beschäftigung ist auch für das Vereinigte Königreich zunächst die Tarifverhandlung zu nennen. Dabei ist folgende Besonderheit zu beachten: Während in beinahe allen Staaten der Europäischen Union Tarifverträge verbindlich sind, kommt ihnen in England und Irland lediglich dann Geltung zu, wenn die Tarifvertragsparteien das ausdrücklich bestimmen. Gebunden sind die Vertragsparteien nur, wenn sie die Anwendung des Tarifvertrags ausdrücklich vereinbaren. Rechtlich sind die Parteien zwar in dieser Entscheidung frei, faktisch jedoch nicht, weil die Gewerkschaften die Anwendung des Tarifvertrags häufig erstreiken, was nach englischem Recht durchaus zulässig ist (Maschmann 2006: 78).

Weiterhin gelten nur für ca. ein Drittel aller Beschäftigten Tarifverträge. In den Sektoren, in denen atypische Beschäftigung in den letzten Jahren stark gestiegen ist, sind die Beschäftigten häufig nicht gewerkschaftlich organisiert. Der zukünftige tarifliche Deckungsgrad hängt wesentlich von der Organisation der Beschäftigten ab. Es gibt jedoch auch Sektoren mit einem hohen Anteil von atypisch bzw. prekär Beschäftigten und lang etablierten Verhandlungspraktiken. Dazu gehören etwa der Bereich Bildende Kunst und die Pflege in Krankenhäusern. Weiterhin haben die Gewerkschaften

versucht, den Geltungsbereich von Tarifvereinbarungen auszudehnen, etwa bei der Auslagerung von Tätigkeitsbereichen aus dem öffentlichen Sektor an private Anbieter (contracting-out). Dabei gibt es bemerkenswerte Erfolge zu verbuchen. In einigen Bereichen war außerdem der Versuch erfolgreich, die Tarifbindung dadurch zu erhöhen, dass gezielt neue Mitglieder unter Beschäftigten geworben wurden, die bislang nicht zur Kerngruppe der Gewerkschaften zählten, und dadurch die Tarifverhandlungen auf diese Mitglieder auszuweiten. Ein gutes Beispiel dafür ist der Bereich Verkehr. Die Verkehrsgewerkschaften konnten ihre Verhandlungen auf die neu organisierten, in der Londoner-U-Bahn beschäftigten Reinigungskräfte ausweiten (Simms 2011: 4).

Weiterhin gab es zahlreiche Kampagnen zur Organisierung von prekär Beschäftigten in verschiedenen Bereichen, etwa von polnischen Wanderarbeitern im Industriegebiet im Norden von England, von befristeten Hochschulmitarbeitern oder von darstellenden Künstlern. Die Beispiele zeigen, dass diese Kampagnen erfolgreich sein können. Sie zeigen aber auch, dass die Organisation von prekär Beschäftigten für die Gewerkschaften eine schwierige Aufgabe darstellt, die viel persönliches Engagement und Ressourcen in Form von Geld und Zeit erfordert (Simms 2011: ebenda).

5 Fazit: weil die Arbeitswelt „bunter“ wird, braucht die soziale Sicherung eine „Erwerbsverlaufsperspektive“

Im Jahr 2014 sind in den 28 Ländern der EU insgesamt 36,4 % aller Erwerbstätigen im Alter von 15-64 Jahren atypisch beschäftigt. In 20 der 28 Länder zeigt sich zudem im Zeitraum 2006 bis 2014 eine Zunahme der atypisch Beschäftigten. In den betrachteten Ländern bilden die atypisch Beschäftigten mit einem Anteil von jeweils über einem Drittel (bzw. in den Niederlanden sogar 62,0 %) an allen Erwerbstätigen einen beachtlichen Teil der Gesamterwerbstätigen. Der Anteil einzelner Formen atypischer Beschäftigung ist in einigen Ländern so hoch, dass es eigentlich nicht gerechtfertigt scheint, von atypischer Beschäftigung zu sprechen. So zählen die Teilzeitbeschäftigung in den Niederlanden, die Solo-Selbstständigkeit in Italien und die befristete Beschäftigung in Polen aufgrund ihrer hohen Verbreitung wohl eher zu den „typischen“ Erwerbsformen; der Vergleichbarkeit halber wird jedoch die Bezeichnung „atypische“ Beschäftigung beibehalten. Frauen (in Teilzeitbeschäftigung) und jüngere Personen unter 30 Jahren (in befristeter Beschäftigung) sind besonders häufig atypisch beschäftigt. Summa summarum hat der Anteil atypischer Beschäftigung seit Mitte der 2000er Jahre zugenommen. Es bestehen jedoch deutliche Unterschiede in den Anteilen und der Entwicklung einzelner Formen der atypischen Beschäftigung zwischen den einzelnen Ländern. Die Aussichten auf ein überdurchschnittliches Einkommen sind für atypisch Beschäftigte deutlich geringer als für Standard-Beschäftigte: EU-28-weit erzielten 2014 nur ein Fünftel (22,2 %) der atypisch Vollzeit-Beschäftigten ein monatliches Nettoeinkommen oberhalb des Nettomedianeinkommens aller abhängig Be-

schäftigten im jeweiligen Land, jedoch knapp zwei Drittel (63,6 %) der nicht atypisch Vollzeit-Beschäftigten.

Um die zunehmend flexiblen Beschäftigungsverläufe in die staatliche Alterssicherung und in die weiteren sozialen Sicherungssysteme adäquat einzubeziehen, ist eine Erwerbsverlaufsperspektive nötig, die Zeiten unsteiger Einkommen und Brüche berücksichtigt. Die Absicherung vor diesen Risiken ist in vielen europäischen Ländern unzulänglich. Was kann getan werden, wenn Alterssicherungssysteme dem Wandel der Erwerbsarbeit nicht mehr gerecht werden?

Denkbar sind erstens Handlungsoptionen, die die Erwerbsarbeit betreffen, etwa durch die Regulierung von Arbeits- und Einkommensbedingungen. Konkret zu nennen wären z. B. die Stärkung der Tarifbindung und angemessene Löhne sowie die Eindämmung von prekären Beschäftigungsverhältnissen und die Verhinderung von Scheinselbstständigkeit und den Missbrauch von Werkverträgen.

Denkbar sind zweitens Handlungsoptionen, die Reformen der Rentenversicherungssysteme vorsehen. Insbesondere in den versicherungsbasierten und stark am Äquivalenzprinzip orientierten Systemen müsste zur besseren Berücksichtigung flexibler Erwerbsverläufe explizit vom bisherigen Leistungsprinzip abgewichen werden und eine stärkere Umverteilung stattfinden. Damit würden dann allerdings auch andere Gerechtigkeitsvorstellungen realisiert und Ziele neu austariert werden (Blank und Schulze Buschoff 2013). Grundrentensysteme, wie sie etwa in den Niederlanden und in Dänemark etabliert sind, basieren statt auf der Leistungsgerechtigkeit auf der Idee der Bedarfsgerechtigkeit. Indem allen Einwohnern eine armutsvermeidende einheitliche Grundrente unabhängig von den Vorleistungen gewährt wird, erweisen sich diese Systeme hinsichtlich der Bewältigung der Risiken durch zunehmend flexible Arbeitsmärkte als überzeugender als deutlich leistungsorientierte Systeme.

5.1 Die besonderen Problemfälle: geringfügig Beschäftigte und Solo-Selbstständige

Hinsichtlich der sozialen Sicherung von atypisch Beschäftigten besteht auf nationaler Ebene je nach Ausgestaltung der sozialen Sicherungssysteme unterschiedlicher Handlungsbedarf. Handlungsbedarf besteht besonders in Bezug auf die Absicherung geringfügig Beschäftigter und Solo-Selbstständiger. Diese Beschäftigten werden von den staatlichen Versicherungssystemen teilweise gar nicht erfasst oder deutlich schlechter behandelt als Beschäftigte in Normalarbeitsverhältnissen.

In Bezug auf die Altersvorsorge dominiert auf der EU-Ebene die Zielvorstellung der Stärkung der Finanzhaushalte in Form niedriger Leistungsniveaus der staatlichen Altersvorsorgesysteme. Die EU-Kommission empfiehlt weiterhin vor dem Hintergrund der demographischen Veränderungen die Heraufsetzung des gesetzlichen Renteneintrittsalters und den Ausbau privater und betrieblicher Vorsorge, und dies trotz Finanzkrise in kapitalmarkt-

hängigen Formen (Schmähl 2012; Hacker 2013). Der Empfehlung, das Renteneintrittsalter heraufzusetzen, sind alle von uns betrachteten Länder gefolgt. Übereinstimmend gilt für Deutschland, Dänemark, Italien, die Niederlande, das Vereinigte Königreich und Polen, dass Beschäftigte zukünftig länger arbeiten müssen, bis sie regulär Altersrenten aus dem staatlichen System beziehen können. Schrittweise wird in allen sechs Ländern mit unterschiedlichen Fristen das Renteneintrittsalter auf 67 Jahre heraufgesetzt.

5.2 Altersarmut atypisch Beschäftigter: zuverlässig zu verhindern nur in der „1.Säule“

Weiterhin entsprechen zwecks Haushaltskonsolidierung niedrige Leistungsniveaus in den staatlichen Altersrentensystemen bzw. der ersten Säule, verknüpft mit Mindestsicherungselementen, und ein Ausbau der zweiten und dritten Säule den auf der EU-Ebene dominierenden Zielvorstellungen. Das heißt, dass Menschen nicht nur länger arbeiten, sondern auch mehr privat oder auf betrieblicher Ebene für ihr Alter vorsorgen sollen. Diese Zielvorstellungen gehen zu Lasten der atypisch Beschäftigten, da ihre häufig niedrigen Einkommen und die entsprechend niedrige Sparfähigkeit enge Grenzen setzen. Solo-Selbstständige und weitere (häufig unstetig) atypisch Beschäftigte sind mangels (dauerhafter) Betriebszugehörigkeit vom Zugang zu Betriebsrenten ausgeschlossen. Außerdem findet ein sozialer Ausgleich primär im öffentlichen System statt und ist in der zumeist marktabhängigen betrieblichen und privaten Altersvorsorge schwerer zu realisieren.

5.3 Die aktuellen Entwicklungen in den einzelnen Ländern

Das **Vereinigte Königreich** kommt insbesondere mit der geplanten Reform zur Vereinheitlichung der Grundsicherung und des einkommensabhängigen Systems zu einer „single tier pension“ den Vorstellungen der EU-Kommission nahe. Geschaffen wird damit ein staatliches Grundsicherungssystem, in dem zwar alle Erwerbstätigen versichert sind (einschließlich der Solo-Selbstständigen), das aber relativ niedrige Leistungen bzw. eine Mindestsicherung vorsieht. Dies bedeutet, dass in zunehmendem Maße private Vorsorge erwartet wird. Dieses System bietet atypisch Beschäftigten keinen ausreichenden Schutz gegen Altersarmut.

In **Polen, Italien** und **Deutschland** sind die staatlichen Altersrentensysteme deutlich versicherungsbasiert und stark am Äquivalenzprinzip orientiert. Lücken in der Erwerbsbiografie und niedrige Einkommen spiegeln sich in den Rentenbezügen wider. Die wenig umverteilende Wirkung dieser erwerbszentrierten Rentensysteme lassen in den kommenden Jahren eine deutliche Zunahme der Altersarmut von atypisch Beschäftigten befürchten. In **Dänemark** und den **Niederlanden** sind alle Einwohner unabhängig von der Erwerbsbeteiligung im staatlichen Grundsicherungssystem versichert. Die Höhe der Leistungen aus dem Grundrentensystem sind in beiden Ländern armutsvermeidend. Der Schutz atypisch Beschäftigter vor Altersarmut

ist vor dem Hintergrund des universellem Zugangs und hoher Ersatzquoten insbesondere für Geringverdiener damit relativ umfassend gewährleistet.

5.4 Gewerkschaftliche Optionen, wo atypische Beschäftigung immer normaler wird

Nicht nur mit Blick auf die Altersvorsorge und das Einkommen, auch in Hinblick auf weitere Sozialversicherungssysteme und arbeitsrechtliche Schutzbestimmungen sowie Mitbestimmungsrechte sind atypisch Beschäftigte – wenn auch von Land zu Land unterschiedlich deutlich – im Nachteil (Schulze Buschoff 2011; Schulze Buschoff 2015). Insgesamt lässt sich festhalten, dass in den betrachteten Ländern vielfältige gewerkschaftliche Aktivitäten und Kampagnen dazu beigetragen haben, das Bewusstsein für die Benachteiligungen und die Folgen atypischer Beschäftigung zu schärfen.

Die strategischen Ansätze der Gewerkschaften in Bezug auf atypische und insbesondere prekäre Beschäftigung sind dabei vielfältig: Als wichtige Strategien sind zunächst die Einflussnahme auf Reformen der Gesetzgebung zur Begrenzung, Verhinderung bzw. Verbot bestimmter Formen prekärer Beschäftigung zu nennen. Von zentraler Bedeutung ist weiterhin der Abschluss von Tarifverträgen zur Verbesserung der Arbeits- und Einkommensbedingungen bei atypischer Beschäftigung sowie die Kontrolle der Einhaltung und Geltendmachung von gesetzlichen Regulierungen und kollektiven Vereinbarungen. Auch die gewerkschaftliche Organisation der atypisch Beschäftigten und ihre praktische Unterstützung und Beratung bilden in vielen Ländern wichtige Bausteine gewerkschaftlicher Strategien. Zu nennen sind weiterhin von den Gewerkschaften initiierte Medienkampagnen, die auf die Risiken und gesellschaftlichen Folgen atypischer Beschäftigung aufmerksam machen sollen und der Anstoß öffentlicher Debatten (Schulten und Schulze Buschoff 2015; Bispinck und Schulten 2013).

In vielen Ländern setzen Gewerkschaften in Bezug auf atypische Beschäftigung nicht nur auf traditionell gewerkschaftliche Instrumente wie zum Beispiel Tarifverhandlungen, sondern erweitern darüber hinaus ihr Repertoire um Dienstleistungen, die auf die Bedürfnisse der atypisch Beschäftigten zugeschnitten sind. Seit den 1990er Jahren wurden in einigen Ländern (z. B. den Niederlanden, dem Vereinigten Königreich, Italien und Deutschland) neue Gewerkschaften gegründet oder Einheiten in bestehenden Gewerkschaften eingerichtet, die Leiharbeiter/innen oder Solo-Selbstständige organisieren. Die Gewerkschaften sollten darauf setzen, ein „Management der Vielfalt“ weiterzuentwickeln und atypisch Beschäftigten berufsgruppenspezifisch differenzierte Angebote zu machen⁶.

⁶ Ein Beispiel für branchen- und berufsgruppenspezifische Angebote ist die Internetplattform faircrowdwork.org, die die IG Metall kürzlich mit dem Ziel gegründet hat, weltweit die wichtigsten Arbeitsplattformen für „Clickworker“ zu bewerten (Süddeutsche Zeitung 20.07.2015). Ein weiteres Beispiel ist das DGB – Projekt „Faire Mobilität“, das zum Ziel hat, ausländischen (und häufig scheinselfständigen) Arbeitnehmern in Form von lokalen Beratungsstellen Unterstützung anzubieten (Schulten und Schulze Buschoff 2015).

5.5 Forderungen: Mindeststandards auf der EU-Ebene, insbesondere für (Schein-) Selbstständige, und bessere Kontrolle bestehender Regelungen auf Länderebene

Zu den gewerkschaftlichen Strategien im Umgang mit atypischer Beschäftigung zählt auch die Kontrolle der Einhaltung und Geltendmachung von gesetzlichen Regulierungen und kollektiven Vereinbarungen. Vielfach fehlt es an einer an einer effizienten Implementierung von verbindlichen Regulierungen und Vereinbarungen, da Verfahrenssicherheit und Kontrollmechanismen nicht ausreichend sind. Dies gilt auch hinsichtlich der auf der EU-Ebene rechtsverbindlichen Richtlinien zur Teilzeitarbeit (RL1997/81/EG), zur befristetem Arbeit (RL1999/70/EG) und zur Leiharbeit (RL2008/104/EG), die auf die Setzung von Mindeststandards und die Nichtdiskriminierung atypischer Beschäftigtengruppen abzielen und in nationales Recht umgesetzt werden müssen. Indem die EU-Mitgliedstaaten aufgefordert werden, Kontrollmechanismen entsprechend ihrer administrativen Kultur zu etablieren (zum Beispiel durch den Ausbau der Institution der Arbeitsinspektoren), könnte im Rahmen der „Offenen Methode der Koordinierung“ zu einer effizienteren Implementierung von Vereinbarungen beigetragen werden (Schmid 2015: 90).

Die Verbreitung atypischer Arbeitsformen stellt sich nicht nur hinsichtlich der Interessenvertretung und der Ausgestaltung der Sozialversicherungssysteme, sondern trotz der rechtsverbindlichen Richtlinien zu Teilzeit, Befristungen und Leiharbeit auch hinsichtlich des Arbeitsrechts als Herausforderung an die politischen Akteure auf nationaler Ebene und auf der EU-Ebene. Die Ausweitung von Schein-Werkverträgen und abhängiger Selbstständigkeit nimmt in vielen Ländern zu, allen voran in Polen mit einer drastischen Zunahme von „zivilrechtlichen Arbeitsverträgen“. Im Jahr 2006 hat die EU-Kommission ein Grünbuch zum Arbeitsrecht vorgelegt, in dem insbesondere konkrete Vorschläge zur arbeitsrechtlichen Absicherung von Erwerbstätigen im Grenz- und Graubereich zwischen abhängiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit gemacht wurden. Prinzipiell wurde mit dem Grünbuch der Ansatz favorisiert, Arbeitsrechte über den Arbeitnehmerstatus hinaus auszudehnen und einen grundlegenden Schutz für alle Personen zu etablieren, die in wirtschaftlicher Abhängigkeit persönliche Dienstleistungen erbringen (European Commission 2006: 12). Vor dem Hintergrund des Trends zur Polarisierung der Arbeitsmärkte und der Zunahme atypischer und häufig prekärer Erwerbsformen in den EU-Ländern scheint es dringend geboten, an diese Debatte wieder anzuknüpfen und Mindeststandards als Grundlagen für ein modernes Arbeitsrecht auf europäischer Ebene zu definieren (Casale and Perulli 2014).

Die Definition von Mindeststandards könnte insgesamt ein geeigneter Ansatzpunkt zur Stärkung der sozialen Dimension Europas sein. Mindestbedingungen für Sozialstaatlichkeit könnten in Form von regulativen „Sperrklinken“ zur Verhinderung des gegenseitigen Unterbietungswettbewerbs die wirtschaftliche und soziale Entwicklung in den Mitgliedstaaten absichern und fördern (Seikel 2015). Im Bereich der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik geht es dabei nicht um die Einführung von europaweit einheitlichen Stan-

dards, sondern um regulative Vorgaben, die die Mitgliedstaaten unter Berücksichtigung der länderspezifischen Bedingungen umsetzen würden, beispielsweise in Bezug auf Mindest-Lohnersatzraten bei Sozialleistungen oder die Mindestsicherung (Busch 2005; Seikel 2015). Auch eine europaweit koordinierte Mindestlohnpolitik wäre ein Schritt in diese Richtung. Das Mindestlohniveau könnte beispielsweise auf 60 % der jeweiligen Medianlohns eines Landes festgelegt werden (Schulten 2015: 173).

Die Stärkung der sozialen Dimension Europas beinhaltet zuvorderst das Ziel, die derzeit stagnierenden Ungleichheiten und Einkommensunterschiede in der EU abzubauen und Armut zu verhindern. Weiterhin auf atypische Beschäftigungsverhältnisse mit niedrigen Löhnen und geringem Sozialschutz zu setzen, ist dabei nicht zielführend (Dauderstädt und Keltek 2015). Eine Einkommensverbesserung für breite Bevölkerungsschichten setzt Investitionen in Beschäftigungsverhältnisse voraus, die angemessen entlohnt und sozial abgesichert sind – erst recht dann, wenn es sich um atypische Beschäftigungsverhältnisse handelt.

Literaturverzeichnis

Adamy, Wilhelm; Zavlaris, Elena; Klaus-Schelletter, Sabrina (2014): Qualifizierung ausbauen, Benachteiligte gezielter fördern, Ausgrenzungen vermeiden. DGB-Vorschläge zur Neuausrichtung der Arbeitsmarktpolitik. In: Soziale Sicherheit (6), S. 217–225.

Aerts, Monique (2005): The Dutch social insurance system for self-employed. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, WZB discussion paper, SP I 2005-111.

AgeUK (2015) : What the new state pension means for you. Online verfügbar unter <http://www.ageuk.org.uk/money-matters/pensions/what-the-new-state-pension-reforms-mean-for-you/new-state-pension/>

Bieber, Ulrich (2003): „Niederlande“, in: VDR, Verband deutscher Rentenversicherungs-träger (Hg.): Rentenversicherungen im internationalen Vergleich. DRV-Schriften, Bd. 45, Bad Homburg: WDV Wirtschaftsdienst: 137-166.

Bispinck, Reinhard und Thorsten Schulten (2011): Gewerkschaftliche Strategien gegen prekäre Beschäftigung. Bargaining for social rights (BARSORI) Policy Paper Deutschland. WSI in der Hans-Böckler-Stiftung. Report to the Project “Bargaining for Social Rights” (BARSORI) financed by the European Commission (Agreement Ref. VS/2010/0811). Online verfügbar unter http://www.boeckler.de/pdf/wsi_pro_barsori_prekaere_beschaeft.pdf

Blank, Florian und Karin Schulze Buschoff (2013): Arbeit, Leistungs-gerechtigkeit und Alterssicherung im deutschen Wohlfahrtsstaat. In: WSI-Mitteilungen Schwerpunkttheft 5/2013, S. 313-320.

Boonstra, Klara; Keune, Maarten; Verhulp, Evert (2011): Bargaining for Social Rights project Policy Brief The Netherlands. Written under the Project “Bargaining for Social Rights” (BARSORI) financed by the European Commission (Agreement Ref. VS/2010/0811). Online verfügbar unter http://www.uvaaias.net/uploaded_files/regular/BARSORIPolicyPaperTheNetherlands.pdf

Brzinsky-Fay Christian; Protsch, Paula und Karin Schulze Buschoff (2007): Atypische Beschäftigung – Umfang, Dynamik und soziale Sicherung im europäischen Vergleich. Unveröffentlichtes Konferenzpapier zur 5. Internationalen ISSA-Forschungskonferenz über soziale Sicherheit am 5. bis 7. März in Warschau.

Burroni, Luigi; Carrieri, Mimmo (2011): Bargaining for social rights (BARSORI) country report Italy. Department of Communication Studies University of Teramo Report to the Project “Bargaining for Social Rights” (BARSORI) financed by the European Commission (Agreement Ref.

VS/2010/0811). Online verfügbar unter http://www.uva-aias.net/uploaded_files/regular/BarsoriReport-Italy.pdf

Busch, Klaus (2005): Die Perspektiven des Europäischen Sozialmodells. Düsseldorf.

Casale, Giuseppe and Adalberto Perulli (2014): Towards the Single Employment Contract. Comparative Reflections. International Labour Office Publications, Geneva.

Castel, Robert (2011): Die Krise der Arbeit. Neue Unsicherheiten und die Zukunft des Individuums. Hamburg.

Crawford, Rowena; Soumaya Keynes and Gemma Tetlow (2013): A Single-Tier Pension: What does it really mean? Institute for Fiscal Studies, London.

Dauderstädt, Michael und Cem Kelttek (2015): Das soziale Europa in der Krise. WiSo direkt, Friedrich Ebert-Stiftung, Bonn.

Devetzi, Stamatia (2003): Großbritannien. In: VDR, Verband deutscher Rentenversicherungsträger (Hg.): Rentenversicherungen im internationalen Vergleich. DRV-Schriften, Bd. 45. Bad Homburg: WDV Wirtschaftsdienst, S. 391–417.

Eichhorst, Werner and Paul Marx (2015): Introduction: an occupational perspective on non-standard employment. In: Eichhorst, Werner and Paul Marx (ed.): Non-Standard Employment in Post-Industrial Labour Markets. An Occupational Perspective. Edward Elgar, Cheltenham. P 1-25.

Europäische Kommission (2010): Europa 2020 - Eine Strategie für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum, Mitteilung der Kommission, Brüssel, den 3.3.2010.

European Commission (2004): Employment in Europe, Brussels.

European Commission (2006): Modernising Labour Law to meet the Challenges of the 21st Century. European Commission Green Paper. Brüssel.

European Commission (Missoc) (2010): Comparative Tables on Social Protection in the 25 Member States of the European Union, in the European Economic Area and in Switzerland – Situation on 1 January 2010. Brüssel.

European Commission (2014): Employment and social developments in Europe 2014. Publications of the European Union, Luxembourg.

Eurostat (2014): Statistics explained. Online verfügbar unter http://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php/File:Employment_rate,_age_group_15-64,_2003-13_%28%25%29_YB14-de.png

Frankfurter Allgemeine Zeitung (FAZ) (2011): Junge Renter in Italien. Online verfügbar unter <http://www.faz.net/s/RubC9401175958F4DE28E143E68888825F6/Doc~E2E8483064A74CF88E094FFFE3C7EB6C~ATpl~Ecommon~Scontent.html>

Giesecke, Johannes und Martin Groß (2005): Befristete Beschäftigung. In: WSI-Mitteilungen 5/2006. S.247 – 261.

Golinowksa, Stanislaw; Pietka, Katarzyna; Sowada, Christoph und Maciej Zukowsky (2003): Study on the Social Protection Systems in the 13 Applicant Countries – Poland, Country Study. Gesellschaft für Versicherungswissenschaft und -gestaltung e.V.

Government UK Announcements (2015): Pensions changes 2015. Online verfügbar unter <https://www.gov.uk/government/news/pension-changes-2015>

Hacker, Björn (2013): Sollbruchstelle Krisenkurs. Auswirkungen des neuen Wirtschaftsgovernance auf das Europäische Sozialmodell. FES, Internationale Politikanalyse, November 2013.

Hacker, Björn (2014): Konfliktfeld Soziales Europa. Vier Herausforderungen und Chancen zur Gestaltung des Europäischen Sozialmodells. FES, Internationale Politikanalyse, September 2014.

Hill, Michael (2003): Understanding Social Policy. 7. Aufl. Oxford: Blackwell Publishing.

Hinrichs, Karl (2012): Germany: A flexible labour market plus pension reforms means poverty in old age. In: Hinrichs, Karl and Matteo Jessoula ed.): Labour market flexibility and pension reforms. Flexible today. Secure tomorrow? Palgrave. P29 – 61.

IG Metall (2015): Metallzeitung. Mitgliederzeitung der IG Metall, Jahrgang 67, Juli 2015.

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

Kerschbaumer, Judith (2010): Die Frau lebt nicht vom Mann allein. Auswirkungen von Lohnungleichheit auf die Alterssicherung von Frauen. In: Humboldt chancengleich, Juni 2010, S. 6-8.

Keune, Marteen (2011): Trade union responses to precarious work. Overview report to the Project “Bargaining for Social Rights” (BARSORI) fi-

nanced by the European Commission (Agreement Ref. VS/2010/0811).
Online verfügbar unter. http://www.uva-aias.net/uploaded_files/regular/BARSORIOverviewReport.pdf

Keune, Marteen and Ramos Martin, Nuria E. (2015): BARSORIS overview report: precarious work, collective bargaining and European social dialogue in four sectors. AIAS – University of Amsterdam, Overview report to the Project “Bargaining for Social Rights at Sector Level” (BARSORIS), financed by the European Commission (Agreement Ref. VS/2013/0403) Online verfügbar unter http://www.uva-aias.net/uploaded_files/regular/OverviewreportBarsorisKeune-Ramos2015.pdf

Klammer, Ute (2000): Auf dem Weg zu mehr Flexicurity in Europa. WSI-Mitteilungen 5/2000, S. 313 – 321.

Knuth, Matthias (2014): Rosige Zeiten am Arbeitsmarkt? Strukturreformen und "Beschäftigungswunder". Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung. Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn (WISO Diskurs).

Leschke, Janine (2009): Flexible Erwerbsverläufe und Sozialversicherung. In WSI-Mitteilungen 7/2009, S. 383-390.

Mailand, Mikkel; Larsen, Trine P. (2011): Bargaining for social rights – Country Report Denmark. Written under the Project “Bargaining for Social Rights” (BARSORI) financed by the European Commission (Agreement Ref. VS/2010/0811). Employment Relations Research Centre (FAOS) Department of Sociology, University of Copenhagen. Online verfügbar unter http://www.uva-aias.net/uploaded_files/regular/BARSORIPolicyPaperDenmark.pdf

Maschmann, Frank (2006): Tarifverträge in Europa – eine rechtsvergleichende Skizze. Tagungsband der Wiesbadener Gespräche 2005/2006. S. 77-79. Online verfügbar unter http://www.wiesbadenergespraeche.de/bilder/tagungsband/2005_06.pdf

McGaughey, Ewan (2015): Are zero hours contracts lawful?, Online verfügbar unter: <http://ssrn.com/abstract=2531913>

Natali, David (2012): The White Paper on Pensions. A Critical Reading. In: Transfer 18 (3), S. 355-358.

OECD (2007): Pensions at Glance, Public Policies across OECD countries, 2007 Edition. Pdf-Datei abrufbar unter www.oecd.org/publications

OECD (2014): Pensions at Glance 2013, OECD and G20 Indicators, OECD Publishing, Online verfügbar unter http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2013-en

OECD (2015): OECD Economic Survey Italiy, February 2015. Online verfügbar unter http://www.oecd.org/eco/surveys/Overview_Italy_2015_ENG.pdf

Olsen-Ring, Line (2012): Rentensystem und betriebliche Altersversorgung in Dänemark. In: Soziale Sicherheit 2/2012, S. 59-64.

Polakowski, Michael (2013): Poland – Labour Relations and Social Dialogue. FES, Regional Project on Labour Relations and Social Dialogue.

Pyper, Doug and Alijah Dar (2015): Zero-hours contracts. House of Commons Library, Briefing Paper Number 06553, London, February 2015.

Schellinger, Alexander (2014): Wie sozial ist die EU? Eine Perspektive für die soziale Dimension. FES, Internationale Politikanalyse, April 2015.

Schmähl, Winfried (2012): Finanzmarktkrise, Europa und die deutsche Alterssicherung. ZeS-Arbeitspapier Nr.08/2012.

Schmid, Günther und Paula Protsch (2009): Wandel der Erwerbsformen in Deutschland und Europa. WZB discussion paper, SP I 2009-505.

Schmid, Günther (2015): Europäisierung des Arbeitsmarktes: Was kann Europa zur neuen Ordnung der Arbeit beitragen? In: Hoffmann, Reiner und Claudia Bogedan (Hrsg.): Arbeit der Zukunft. Campus Verlag, Frankfurt und New York, S. 77-100.

Schreiner, Patrick (2015): Renzi macht den Schröder. Zu den aktuellen Arbeitsmarktreformen in Italien. In: Nachdenkseiten. Erschienen am 11.03.2015. Online verfügbar unter <http://www.nachdenkseiten.de/?p=25364>

Schultewolter, Daniel (2010): Sozialstaat und Rentensystem in Polen. Eine Bestandsaufnahme. Länderbericht der Konrad-Adenauer-Stiftung e.V., Sankt Augustin, 8. Juni 2010.

Schulden, Thorsten (2015): Konturen einer europäischen Mindestlohnpolitik. In: Ulrich von Alemann et al (Hrsg.): Ein soziales Europa ist möglich. Grundlagen und Handlungsoptionen. Wiesbaden, S. 159-181.

Schulden, Thorsten and Karin Schulze Buschoff (2015): *Sector-level Strategies against Precarious Employment in Germany. Evidence from Construction, Commercial Cleaning, Hospitals and Temporary Agency Work.* National report for the Project "Bargaining for Social Rights at Sector Level" (BARSORIS), financed by the European Commission (Agreement Ref. VS/2013/0403) WSI-Diskussionspapier, Nr. 197 Februar 2015. online verfügbar unter http://www.boeckler.de/16034_52939.htm

Schulze Buschoff, Karin/Schmidt, Claudia (2005): „Die Status-Mobilität der Solo-Selbstständigen und ihre soziale Sicherung im europäischen Vergleich.“ In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung (ZAF) 4, 531-557.

Schulze Buschoff, Karin (2007): Neue Selbstständige im europäischen Vergleich. Edition in der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.

Schulze Buschoff, Karin (2011): Atypisch beschäftigt = typisch arm im Alter? Die Flexibilisierung der Arbeitsmärkte und der staatliche Schutz vor Altersarmut – ein europäischer Vergleich. Studie für die Friedrich Ebert Stiftung, September 2011.

Schulze Buschoff, Karin (2015): Teilhabe atypisch Beschäftigter: Einkommen, Sozialversicherungsrechte und betriebliche Mitbestimmung. In: Arbeit 3/2014 , S. 211-224.

Seikel, Daniel (2015): Ein soziales und demokratisches Europa? Hindernisse und Handlungsoptionen. In: WSI-Mitteilungen. Im Erscheinen.

Simms, Melanie (2011): Bargaining for Social Rights (BARSORI) report Trade union responses to precarious work Policy paper. Industrial Relations Research Unit University of Warwick Coventry, UK Written under the Project “Bargaining for Social Rights” (BARSORI) financed by the European Commission (Agreement Ref. VS/2010/081.) Online verfügbar unter http://www.uva-aias.net/uploaded_files/regular/BARSORIUKpolicypaper.pdf

Streissler-Führer, Agnes (2013): Kapitalgedeckte Pensionssysteme – Niederlande, USA, Polen und Deutschland im Vergleich. Studie erstellt für die Arbeiterkammer Wien.

Süddeutsche Zeitung (2015): „Es fällt mir schwer, mich kurz zu fassen“. Interview mit Christiane Brenner, IG Metall. Nr. 164, 20.07.201, S.16.

Trappmann, Vera (2012): Trade unions in Poland : current situation, organisation and challenges. Friedrich-Ebert-Stiftung, Referat Mittel- und Osteuropa, Berlin 2012.

Trischler, F. (2012): Auswirkungen diskontinuierlicher Erwerbsbiografien auf die Rentenanwartschaften. In: WSI-Mitteilungen 4/2012, S. 253-261.

Wöss, Josef (2015): Alterssicherung im Wandel. Zum Stellenwert öffentlicher und ergänzender privater und betrieblicher Systeme. In: Wöss, Josef (Hg.): Alterssicherung. Kapitalgedeckte Zusatzpensionen auf dem Prüfstand. Arbeiterkammer Wien, Sozialpolitik in Diskussion, Band 17. S. 27-37.

Tabellenanhang

Tabelle 1 Anteil atypisch Erwerbstätiger an allen Erwerbstätigen (Alter 15-64), in Prozent, 2006, 2010 und 2014

	2006	2010	2014
AT	34.6	37.4	39.1
BE	34.5	35.7	36.5
BG	11.6	12.3	13.3
CY	26.4	27.0	34.5
CZ	21.1	23.3	24.4
DE	39.9	40.9	40.3
DK	32.1	35.4	34.3
EE	13.2	15.7	14.7
ES	44.9	39.3	41.5
EU-28	35.1	35.7	36.4
FI	32.1	30.5	31.1
FR	31.8	32.6	33.4
GR	30.8	33.1	37.9
HR	25.7	25.7	25.0
HU	15.7	19.2	19.8
IE	28.2	34.3	35.5
IT	35.4	36.3	38.8
LT	21.6	15.3	17.7
LU	25.5	25.5	28.3
LV	16.1	19.8	14.8
MT	22.8	22.7	27.0
NL	54.3	59.0	62.0
PL	40.4	39.1	39.3
PT	32.6	34.1	32.5
RO	22.4	24.2	22.6
SE	39.0	37.9	36.9
SI	26.0	28.0	28.5
SK	16.3	19.0	21.7
UK	33.7	35.0	35.6

Quelle: EUROSTAT, Labour Force Survey, eigene Berechnungen

WSI

Tabelle 2 Anteil atypisch Erwerbstätiger an allen Erwerbstätigen (Alter 15-64), differenziert nach einzelnen Formen*, in Prozent, 2014

	Leiharbeiter	befristet Beschäftigte	SoloSelbstständige (Vollzeit)	in Teilzeit Erwerbstätige (≥15 h/Woche)	geringfügig Erwerbstätige (<15 h/Woche)
AT	1.9	7.8	4.6	19.2	5.6
BE	1.4	5.9	8.3	19.6	1.3
BG	0.0	4.5	7.3	1.5	0.0
CY	0.0	15.8	6.9	9.7	2.1
CZ	1.4	7.0	12.6	3.0	0.4
DE	1.7	11.3	4.0	16.4	6.9
DK	1.1	7.5	3.9	13.0	8.9
EE	0.0	2.8	4.2	6.6	1.1
ES	2.3	18.9	10.4	8.1	1.8
EU-28	1.3	11.0	8.2	12.6	3.3
FI	1.0	13.0	6.4	7.7	3.0
FR	2.2	12.2	5.3	11.7	2.1
GR	0.2	7.5	22.8	6.3	1.1
HR	0.8	13.9	6.4	3.1	0.8
HU	0.8	9.3	5.0	4.3	0.3
IE	1.0	7.4	8.7	15.7	2.7
IT	0.5	9.9	13.2	12.8	2.3
LT	0.7	2.4	6.4	7.4	0.8
LU	1.1	7.2	3.8	14.8	1.4
LV	0.8	2.7	5.2	5.3	0.8
MT	0.0	6.7	7.5	10.9	1.9
NL	3.0	15.7	6.1	29.0	8.2
PL	0.6	21.8	12.6	3.7	0.6
PT	1.7	16.7	7.3	4.7	2.0
RO	0.8	0.8	12.4	8.5	0.1
SE	1.2	14.7	4.2	15.2	1.6
SI	3.9	10.2	7.8	5.2	1.4
SK	1.3	6.8	11.8	1.6	0.2
UK	0.4	4.4	8.4	17.9	4.5

Quelle: EUROSTAT, Labour Force Survey, eigene Berechnungen

WSI

*Allen Tabellen liegt ein zusammenfassender Indikator zugrunde, der die Mehrfachzählung von Personen, auf die mehrere Merkmale atypischer Beschäftigung zutreffen, ausschließt. Dafür werden atypisch Beschäftigte wie folgt definiert:

- Leiharbeitnehmer
- Beschäftigte mit befristeten Verträgen (ohne Leiharbeitnehmer)
- In Vollzeit arbeitende Solo- Selbstständige
- Teilzeitbeschäftigte mit Festanstellung (ohne Leiharbeitnehmer) und in Teilzeit arbeitende Solo-Selbstständige (Arbeitszeit ≥ 15 Stunden/Woche), die sich selbst als in Teilzeit arbeitend definieren.
- Geringfügig Beschäftigte mit Festanstellung (ohne Leiharbeitnehmer) oder geringfügig beschäftigte Solo-Selbstständige (Arbeitszeit < 15 Stunden/Woche)

Tabelle 3 Anteil atypisch Erwerbstätiger an allen Erwerbstätigen (Alter 15 bis 64), ausgewählte Länder, differenziert nach einzelnen Formen*, in Prozent, 2006, 2010 und 2014

		Leiharbeiter	befristet Beschäftigte	SoloSelbstständige (Vollzeit)	in Teilzeit Erwerbstätige (≥15 h/Woche)	geringfügig Erwerbstätige (<15 h/Woche)
Deutschland	2006	1.6	11.9	4.5	14.7	7.2
	2010	2.0	12.5	4.4	15.3	6.8
	2014	1.7	11.3	4.0	16.4	6.9
Dänemark	2006	1.3	7.7	3.4	12.7	7.1
	2010	0.9	7.4	4.1	14.7	8.3
	2014	1.1	7.5	3.9	13.0	8.9
Italien	2006	0.3	9.5	14.6	9.7	1.3
	2010	0.5	9.2	14.1	10.8	1.7
	2014	0.5	9.9	13.2	12.8	2.3
Niederlande	2006	2.9	10.7	4.5	27.0	9.2
	2010	2.5	12.8	5.4	29.4	8.9
	2014	3.0	15.7	6.1	29.0	8.2
Polen	2006	0.4	20.4	13.4	4.9	1.2
	2010	0.5	20.7	13.0	4.1	0.9
	2014	0.6	21.8	12.6	3.7	0.6
Vereinigtes Königreich	2006	0.5	4.3	7.1	16.3	5.5
	2010	0.1	4.2	8.0	17.7	5.0
	2014	0.4	4.4	8.4	17.9	4.5

Quelle: EUROSTAT, Labour Force Survey, eigene Berechnungen

WSI

*Allen Tabellen liegt ein zusammenfassender Indikator zugrunde, der die Mehrfachzählung von Personen, auf die mehrere Merkmale atypischer Beschäftigung zutreffen, ausschließt. Dafür werden atypisch Beschäftigte wie folgt definiert:

- Leiharbeitnehmer
- Beschäftigte mit befristeten Verträgen (ohne Leiharbeitnehmer)
- In Vollzeit arbeitende Solo- Selbstständige
- Teilzeitbeschäftigte mit Festanstellung (ohne Leiharbeitnehmer) und in Teilzeit arbeitende Solo-Selbstständige (Arbeitszeit ≥ 15 Stunden/Woche), die sich selbst als in Teilzeit arbeitend definieren.
- Geringfügig Beschäftigte mit Festanstellung (ohne Leiharbeitnehmer) oder geringfügig beschäftigte Solo-Selbstständige (Arbeitszeit < 15 Stunden/Woche)

Tabelle 4 Anteil atypisch Erwerbstätiger an allen Erwerbstätigen (Alter 15 bis 64), ausgewählte Länder, differenziert nach Geschlecht und einzelnen Formen*, in Prozent, 2014

		Leiharbeiter	befristet Beschäftigte	SoloSelbstständige (Vollzeit)	in Teilzeit Erwerbstätige (≥15 h/Woche)	geringfügig Erwerbstätige (<15 h/Woche)
Deutschland	Männer	2.2	10.8	5.3	4.3	2.9
	Frauen	1.2	11.8	2.4	30.2	11.5
Dänemark	Männer	1.1	6.8	5.1	6.5	6.7
	Frauen	1.0	8.2	2.5	20.1	11.3
Italien	Männer	0.5	9.0	16.7	5.2	0.9
	Frauen	0.5	11.2	8.5	23.3	4.1
Niederlande	Männer	3.4	14.2	9.0	12.2	4.7
	Frauen	2.5	17.5	2.7	48.4	12.2
Polen	Männer	0.5	21.3	15.8	2.3	0.4
	Frauen	0.7	22.5	8.6	5.5	0.9
Vereinigtes Königreich	Männer	0.5	3.8	12.5	7.1	2.1
	Frauen	0.3	5.1	3.8	30.1	7.3

Quelle: EUROSTAT, Labour Force Survey, eigene Berechnungen



*Allen Tabellen liegt ein zusammenfassender Indikator zugrunde, der die Mehrfachzählung von Personen, auf die mehrere Merkmale atypischer Beschäftigung zutreffen, ausschließt. Dafür werden atypisch Beschäftigte wie folgt definiert:

- Leiharbeitnehmer
- Beschäftigte mit befristeten Verträgen (ohne Leiharbeitnehmer)
- In Vollzeit arbeitende Solo- Selbstständige
- Teilzeitbeschäftigte mit Festanstellung (ohne Leiharbeitnehmer) und in Teilzeit arbeitende Solo-Selbstständige (Arbeitszeit ≥ 15 Stunden/Woche), die sich selbst als in Teilzeit arbeitend definieren.
- Geringfügig Beschäftigte mit Festanstellung (ohne Leiharbeitnehmer) oder geringfügig beschäftigte Solo-Selbstständige (Arbeitszeit < 15 Stunden/Woche)

Tabelle 5 Anteil atypisch Erwerbstätiger an allen Erwerbstätigen, ausgewählte Länder, differenziert nach Altersgruppen und einzelnen Formen*, in Prozent, 2014

		Leiharbeiter	befristet Beschäftigte	SoloSelbstständige (Vollzeit)	in Teilzeit Erwerbstätige (≥ 15 h/Woche)	geringfügig Erwerbstätige (<15 h/Woche)
Deutschland	15-29	2.2	35.8	1.4	7.2	8.1
	30-54	1.7	5.8	4.4	18.6	5.9
	55-64	1.3	2.8	5.3	19.2	8.9
Dänemark	15-29	1.6	18.2	1.1	13.6	30.4
	30-54	1.0	4.4	4.6	11.7	2.0
	55-64	0.7	2.9	5.2	16.6	2.6
Italien	15-29	1.4	32.1	9.2	13.3	2.8
	30-54	0.4	7.6	13.6	13.4	2.1
	55-64	0.1	3.8	14.5	10.1	2.5
Niederlande	15-29	5.3	39.0	2.4	16.3	15.1
	30-54	2.4	8.6	7.4	32.8	4.8
	55-64	1.1	4.0	7.1	36.0	9.3
Polen	15-29	1.4	45.5	6.4	3.3	0.7
	30-54	0.4	16.7	13.6	3.2	0.5
	55-64	0.3	12.8	16.1	6.8	1.2
Vereinigtes Königreich	15-29	0.6	9.0	4.7	15.4	6.6
	30-54	0.3	2.8	9.5	17.9	3.1
	55-64	0.3	3.2	10.2	22.1	6.7

Quelle: EUROSTAT, Labour Force Survey, eigene Berechnungen



*Allen Tabellen liegt ein zusammenfassender Indikator zugrunde, der die Mehrfachzählung von Personen, auf die mehrere Merkmale atypischer Beschäftigung zutreffen, ausschließt. Dafür werden atypisch Beschäftigte wie folgt definiert:

- Leiharbeitnehmer
- Beschäftigte mit befristeten Verträgen (ohne Leiharbeitnehmer)
- In Vollzeit arbeitende Solo- Selbstständige
- Teilzeitbeschäftigte mit Festanstellung (ohne Leiharbeitnehmer) und in Teilzeit arbeitende Solo-Selbstständige (Arbeitszeit ≥ 15 Stunden/Woche), die sich selbst als in Teilzeit arbeitend definieren.
- Geringfügig Beschäftigte mit Festanstellung (ohne Leiharbeitnehmer) oder geringfügig beschäftigte Solo-Selbstständige (Arbeitszeit < 15 Stunden/Woche)

In der Reihe „WSI Study“ erscheinen in unregelmäßiger Folge Arbeiten aus dem WSI zu aktuellen Vorgängen auf wirtschafts-, sozial- und gesellschaftspolitischem Gebiet. Für den Inhalt sind die Autorinnen und Autoren selbst verantwortlich.

Diese und andere WSI Studies finden Sie als pdf-Datei unter www.wsi.de

Kontakt

PD Dr. Karin Schulze Buschoff
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Karin-Schulze-Buschoff@boeckler.de

Referentin für Arbeitsmarktpolitik am WSI in der Hans-Böckler-Stiftung und Privatdozentin an der FU Berlin, Arbeitsschwerpunkt: Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik in europäisch vergleichender Perspektive