www.boeckler.de – Mai 2010
Copyright Hans-Böckler-Stiftung

Hans Böckler Stiftung

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

Alexandra Wagner

Atypische Beschäftigung. Eine wissenschaftliche Bilanzierung.

Abschlussbericht

Auf einen Blick…

- Atypische Beschäftigungsformen wirken sehr unterschiedlich, ihre Bewertung kann nicht losgelöst vom konkreten Kontext ihres Einsatzes erfolgen. Wenngleich nicht alle atypisch Beschäftigten in prekären Lebenslagen sind, tragen diese Beschäftigungsformen ein nicht unerhebliches Prekaritätspotential. Dieses ergibt sich sowohl aus den niedrigen Entgelten als auch aus einer hohen Beschäftigungsunsicherheit und einer im Vergleich zum so genannten Normalarbeitsverhältnis schlechteren sozialen Sicherung.

- Ob die Ausweitung der atypischen Beschäftigung zur Reduzierung von Arbeitslosigkeit beigetragen oder eher zu einer Verdrängung qualitativ besserer Beschäftigung durch Erwerbsformen mit höheren Prekaritätsrisiken geführt hat, ist umstritten. Bislang gibt es keine Belege dafür, dass atypische Beschäftigungsformen das gesamtwirtschaftliche Arbeitsvolumen erhöhen.

- Notwendig sind Alternativen zur sich gegenwärtig vollziehenden Diversifizierung der Beschäftigungsformen, die Flexibilität sichern, ohne den Schutz der Beschäftigten zu reduzieren. Außerdem ist die soziale Sicherung atypischer Beschäftigungsformen zu verbessern.

Forschungsteam Internationaler Arbeitsmarkt GmbH

Dr. Alexandra Wagner (Geschäftsführerin)
Jägerstr. 56, 10117 Berlin
Tel.: 030-20647726

Fax: 030-20647798
Email: fia@fia-institut.de

ATYPISCHE BESCHÄFTIGUNG

EINE WISSENSCHAFTLICHE BILANZIERUNG

Berlin, Mai 2010

INHALTSVERZEICHNIS

0 VORBEMERKUNG 7

1 DIE ENTWICKLUNG UND STRUKTUR ATYPISCHER BESCHÄFTIGUNG IN DEUTSCHLAND 8

2 ENTWICKLUNG DER TEILZEITBESCHÄFTIGUNG 14

2.1 DIE URSPRÜNGLICHEN INTENTIONEN 14
2.2 DIE REALE ENTWICKLUNG 14
2.2.1 Entwicklung der Teilzeitarbeit 14
2.2.2 Struktur der Teilzeitarbeit 16
2.2.3 Unfreiwillige Teilzeitarbeit 17
2.2.4 Arbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten 21
2.3 DIE BEWERTUNG 21

3 ENTWICKLUNG DER LEIHARBEIT 23

3.1 DIE URSPRÜNGLICHEN INTENTIONEN DER DEREGULIERUNG DER LEIHARBEIT 23
3.2 DIE REALE ENTWICKLUNG 24
3.2.1 Beschäftigungsentwicklung in der Leiharbeit 24
3.2.2 Struktur der Leiharbeitsbeschäftigten 27
3.2.3 Übergänge in und aus Zeitarbeit 29
3.2.4 Leiharbeit in der Arbeitsvermittlung 31
3.2.5 Dauer der Beschäftigungsverhältnisse in Leiharbeit 32
3.2.6 Ver- und Entleihbetriebe 34
3.2.7 Tarifverträge und Lohnhöhe 37
3.2.8 Kurzarbeit in der Leiharbeit 38
3.3 DIE BEWERTUNG 39

4 ENTWICKLUNG DER GERINGFÜGIGEN BESCHÄFTIGUNG (MINIJOBS) UND DER BESCHÄFTIGUNG IN DER GLEITZONE (MIDIJOBS) 41

4.1 DIE URSPRÜNGLICHEN INTENTIONEN 41
4.2 DIE REALE ENTWICKLUNG 43
4.2.1 Entwicklung der Minijobs 43
4.2.2 Entwicklung der Midijobs 47
4.2.3 Struktur der Mini- und Midijobs 48
4.2.4 Entgelte in geringfügiger Beschäftigung 52
4.2.5 Auswirkung auf die Beschäftigtenstruktur – das Beispiel Einzelhandel 54
4.2.6 Minijobber/innen im SGB II 55
4.3 DIE BEWERTUNG 56

5 ENTWICKLUNG DER SOLO-SELBSTÄNDIGKEIT 59

5.1 DIE URSPRÜNGLICHEN INTENTIONEN 59
5.2 DIE REALE ENTWICKLUNG 59
5.2.1 Solo-Selbständigkeit im Zeitverlauf 59
5.2.2 Strukturmerkmale der Solo-Selbständigkeit 61
5.2.3 Einkommen der Solo-Selbständigen 65
5.2.4 Arbeitsmarktpolitische Förderung der Selbständigkeit 66

5.2.5 Selbständige im SGB II ... *72*
5.3 DIE BEWERTUNG ... 74

6 ENTWICKLUNG DER BEFRISTETEN BESCHÄFTIGUNG ... 76

6.1 DIE URSPRÜNGLICHEN INTENTIONEN ... 76
6.2 DIE REALE ENTWICKLUNG ... 77
6.2.1 Umfang der befristeten Beschäftigung ... 77
6.2.2 Struktur der befristeten Beschäftigung ... 78
6.2.3 Übernahme befristet Beschäftigter ... 80
6.3 DIE BEWERTUNG ... 83

7 ENTWICKLUNG DER ARBEITSGELEGENHEITEN MIT MEHRAUFWANDSENTSCHÄDIGUNG (AUCH EIN EURO JOBS ODER ZUSATZJOBS GENANNT) ... 86

7.1 DIE URSPRÜNGLICHEN INTENTIONEN ... 86
7.2 DIE REALE ENTWICKLUNG ... 87
7.2.1 Zur quantitativen Entwicklung der Ein-Euro-Jobs ... 87
7.2.2 Zur Struktur der Ein-Euro-Jobber/innen ... 89
7.2.3 Zu den Wirkungen der Ein-Euro-Jobs ... 90
7.3 DIE BEWERTUNG ... 91

8 FAZIT ... 93

9 LITERATUR ... 100

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

ABBILDUNG 1: ERWERBSFORMEN 9
ABBILDUNG 2: ENTWICKLUNG DER BREITEN ERWERBSQUOTE IN DEUTSCHLAND, 1985-2007 13
ABBILDUNG 3: GRÜNDE FÜR DIE TEILZEITBESCHÄFTIGUNG 17
ABBILDUNG 4: UNFREIWILLIGE TEILZEIT NACH REGION, GESCHLECHT UND ALTERSGRUPPEN 20
ABBILDUNG 5: VEREINBARTE, TATSÄCHLICHE UND GEWÜNSCHTE WOCHENARBEITSZEIT VON FRAUEN IN TEILZEITBESCHÄFTIGUNG ... 21
ABBILDUNG 6: DREIECKSVERHÄLTNIS IN DER ARBEITNEHMERÜBERLASSUNG 23
ABBILDUNG 7: BESTAND AN LEIHARBEITNEHMER/INNE/N 2004 BIS JUNI 2009 25
ABBILDUNG 8: BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG ALLGEMEIN UND IN DER ZEITARBEIT 2005 BIS 2009 27
ABBILDUNG 9: LEIHARBEITNEHMER NACH TÄTIGKEITSFELD UND GESCHLECHT 28
ABBILDUNG 10: ENTWICKLUNG DER LEIHARBEIT NACH EINSATZFELDERN VON 1999 BIS 2009 29
ABBILDUNG 11: ENTWICKLUNG DER LEIHARBEITNEHMER NACH ZUVOR AUSGEÜBTER BESCHÄFTIGUNG (1999 BIS 2009) 30
ABBILDUNG 12: DAUER DER BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSE IN DER ZEITARBEIT IN DEN JAHREN 1999 UND 2009 33
ABBILDUNG 13: DAUER DER KUMULIERTEN ARBEITSVERHÄLTNISSE INNERHALB EINES JAHRES 2001 BIS 2006 34
ABBILDUNG 14: GRÖSSENSTRUKTUR DER VERLEIHBETRIEBE 35
ABBILDUNG 15: LEIHARBEIT IN KLEIN-, MITTEL- UND GROßBETRIEBEN 2003-2008 36
ABBILDUNG 16: KURZARBEIT IN DER ZEITARBEIT 38
ABBILDUNG 17: ÜBERSICHT: MINI- UND MIDIJOBS IM BESCHÄFTIGUNGSSYSTEM 41
ABBILDUNG 18: BESCHÄFTIGTE IN MINIJOBS2003 BIS 2009 43
ABBILDUNG 19: GERINGFÜGIG BESCHÄFTIGTE IN PRIVATHAUSHALTEN 45
ABBILDUNG 20: MEHRFACHBESCHÄFTIGUNG 2000 BIS 2004 46
ABBILDUNG 21: TYPEN VON MEHRFACHBESCHÄFTIGUNG 47
ABBILDUNG 22: MINI- UND MIDIJOBS NACH GESCHLECHT 48
ABBILDUNG 23: MINI- UND MIDIJOBS IM DEZEMBER 2005 49
ABBILDUNG 24: ALTERSSTRUKTUR IN MINI- UND MIDIJOBS IM VERGLEICH ZUR SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHTIGEN BESCHÄFTIGUNG 49
ABBILDUNG 25: EINSATZFELDER VON MINIJOBS 50
ABBILDUNG 26: EINSATZFELDER VON MIDIJOBS 51
ABBILDUNG 27: ERWERBSTÄTIGE ALG II-BEZIEHENDE NACH BESCHÄFTIGUNGSFORM 55
ABBILDUNG 28: ANTEIL DER ALG II-BEZIEHENDEN AN SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHTIG UND GERINGFÜGIG BESCHÄFTIGTEN 56
ABBILDUNG 29: ANTEIL DER SELBSTÄNDIGEN AN ALLEN ERWERBSTÄTIGEN 59
ABBILDUNG 30: SOLO-SELBSTÄNDIGE UND ERWERBSLOSENQUOTE 60
ABBILDUNG 31: VERÄNDERUNG DER ZAHL DER SOLO-SELBSTÄNDIGEN IM VERGLEICH ZUM VORJAHR UND FÖRDERUNG DER SELBSTÄNDIGEN DURCH DIE BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (JAHRESMITTELLWERTE) 61
ABBILDUNG 32: SELBSTÄNDIGE NACH ARBEITSZEIT UND GESCHLECHT 62
ABBILDUNG 33: DURCHSCHNITTSALTER DER SELBSTÄNDIGEN NACH GESCHLECHT 63
ABBILDUNG 34: SELBSTÄNDIGE UND ABHÄNGIG BESCHÄFTIGTE IN VOLLZEIT NACH EINKOMMENSGRUPPEN 65
ABBILDUNG 35: ARBEITSMARKTINTEGRATION FÜNF JAHRE NACH DER FÖRDERUNG EINER EXISTENZGRÜNDUNG AUS ARBEITSLOSIGKEIT 66
ABBILDUNG 36: ENTWICKLUNG DER BESCHÄFTIGUNG IN GEFÖRDERTEN NEUGRÜNDUNGEN 72
ABBILDUNG 37: SELBSTÄNDIGE IM SGB II 73
ABBILDUNG 38: STRUKTUR DER BEDARFSGEMEINSCHAFTEN MIT EINKOMMEN AUS SELBSTÄNDIGKEIT 74
ABBILDUNG 39: BEFRISTUNGSQUOTEN NACH GESCHLECHT 77
ABBILDUNG 40: ANTEIL DER BEFRISTETEN NEUEINSTELLUNGEN AN ALLEN NEUEINSTELLUNGEN IN PROZENT 78
ABBILDUNG 41: BEFRISTETE BESCHÄFTIGUNG NACH VERTRAGSDAUER 79
ABBILDUNG 42: BEFRISTUNGSQUOTEN NACH WIRTSCHAFTSBEREICHEN 80

Abbildung 43: Anteil der Übernahmen an allen Abgängen aus befristeter Beschäftigung 81
Abbildung 44: Befristete Neueinstellungen und Übernahmen nach Befristung 2006 82
Abbildung 45: Wege aus der Beschäftigung im Vergleich (2006) 83
Abbildung 46: Bruttostundenverdienste nach Erwerbsform 93
Abbildung 47: Anteil der Niedriglohnbezieher/innen nach Erwerbsform 94
Abbildung 48: Armutsgefährdung nach Erwerbsform 95
Abbildung 49: Armutsgefährdung nach Erwerbsform und Haushaltskonstellation 95
Abbildung 50: Armutsgefährdung nach Erwerbsform 1998 und 2008 96
Abbildung 51: Überwiegende Quelle des Lebensunterhalts von Atypisch Beschäftigten 97

TABELLENVERZEICHNIS

TABELLE 1: ERWERBSTÄTIGE NACH ERWERBSFORM 9
TABELLE 2: ANTEILE ERWERBSTÄTIGER 2008 NACH ERWERBSFORM SOWIE SOZIO-DEMOGRAFISCHEN MERKMALEN UND WIRTSCHAFTSZWEIGEN 11
TABELLE 3: SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHTIGE VOLLZEIT- UND TEILZEITBESCHÄFTIGTE, TEILZEITQUOTE UND FRAUENANTEIL 15
TABELLE 4: GESCHLECHTSBEZOGENE TEILZEITQUOTEN NACH REGION 16
TABELLE 5: UNTERBESCHÄFTIGTENQUOTEN NACH REGION UND GESCHLECHT 18
TABELLE 6: ANTEILE TEILZEITBESCHÄFTIGTER AN VERSCHIEDENEN ERWERBSTÄTIGENGRUPPEN 19
TABELLE 7: ZEITARBEIT IN DER SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHTIGEN BESCHÄFTIGUNG 26
TABELLE 8: ZUGANG LEIHARBEITNEHMER NACH VORHERIGEM ARBEITSMARKTSTATUS VON 2001 BIS 2008 30
TABELLE 9: UNGEFÖRDERTE STELLEN (BESTAND IM JAHRESDURCHSCHNITT) 31
TABELLE 10: DAUER DER BEENDETEN ARBEITSVERHÄLTNISSE 32
TABELLE 11: DURCHSCHNITTLICHE ANZAHL VON LEIHARBEITNEHMER/INNE/N IN ALLEN ENTLEIHBETRIEBEN 2003-2008 36
TABELLE 12: ENTWICKLUNG DER GERINGFÜGIG ENTLOHNTEN BESCHÄFTIGUNG UND FRAUENANTEIL 44
TABELLE 13: EINZELBRANCHEN MIT HOHER ZAHL AN MINIJOBBER/INNE/N 52
TABELLE 14: DAUER DER GERINGFÜGIGEN BESCHÄFTIGUNG 52
TABELLE 15: DURCHSCHNITTSENTGELTE IN MINIJOBS 53
TABELLE 16: VERTEILUNG DER STUNDENLÖHNE IM NIEDRIGLOHNBEREICH, DEUTSCHLAND 2007 53
TABELLE 17: STRUKTURVERÄNDERUNGEN IN DER ABHÄNGIGEN BESCHÄFTIGUNG IN DER GESAMTWIRTSCHAFT UND IM EINZELHANDEL, 1999-2004 54
TABELLE 18: SELBSTSTÄNDIGENQUOTEN 2008 62
TABELLE 19: SELBSTSTÄNDIGE 2008 NACH BILDUNGSABSCHLÜSSEN 64
TABELLE 20: VERÄNDERUNGEN IN DEN 20 BERUFSKLASSEN, IN DENEN ZWISCHEN 1998 UND 2008 DIE ZAHL DER SOLO-SELBSTSTÄNDIGEN AM STÄRKSTEN ZUGENOMMEN HAT 64
TABELLE 21: ERWERBSSTATUS DER FÖRDERTEILNEHMER CA. 28 UND 56 MONATE NACH GRÜNDUNG 67
TABELLE 22: ARBEITSZEITVOLUMEN DER EHEMALS GEFÖRDERTEN SELBSTÄNDIGEN 68
TABELLE 23: MONATLICHES NETTO-EINKOMMEN AUS EHEMALS GEFÖRDERTER SELBSTÄNDIGKEIT 69
TABELLE 24: SCHULDEN NACH AUFGABE DER GEFÖRDERTEN SELBSTÄNDIGKEIT 70
TABELLE 25: SOZIALE ABSICHERUNG DER EHEMALS GEFÖRDERTEN SELBSTÄNDIGEN IN DER ALTERSVORSORGE UND IN DER KRANKENVERSICHERUNG 71
TABELLE 26: TEILNEHMER/INNEN-BESTAND AN ARBEITSGELEGENHEITEN 2006 BIS 2008 87
TABELLE 27: BESTAND AN TEILNEHMERN IN ARBEITSGELEGENHEITEN BEZOGEN AUF DIE ANZAHL DER ERWERBSFÄHIGEN HILFEBEDÜRFTIGEN UND ARBEITSLOSE NACH SGB II 88
TABELLE 28: ARBEITSLOSE IM RECHTSKREIS SGB II UND TEILNEHMER IN ARBEITSGELEGENHEITEN GEM. § 16 ABS. 3 SGB II: BESTAND IM JAHRESDURCHSCHNITT NACH AUSGEWÄHLTEN PERSONENGRUPPEN 89
TABELLE 29: EINSATZFELDER FÜR ARBEITSGELEGENHEITEN GEM. § 16 ABS. 3 SGB II 90

0 Vorbemerkung

Im vorliegenden Papier werden die jüngsten Entwicklungen der atypischen Beschäftigung in Deutschland zusammenfassend dargestellt und bewertet. Ausgehend von den ursprünglichen Intentionen der jeweiligen gesetzlichen Regelungen sollten die tatsächlichen Wirkungen nachgezeichnet und dabei aufgezeigt werden, ob die ursprünglich intendierten Ziele erreicht und welche nicht intendierten Folgen hervorgerufen wurden.

Die hier vorgenommene Bilanzierung bezieht sich auftragsgemäß auf folgende Beschäftigungsformen:

- die Teilzeitbeschäftigung,
- die Leiharbeit,
- die geringfügige Beschäftigung (Minijobs) und die Beschäftigung in der Gleitzone (Midijobs),
- die Solo-Selbständigkeit,
- die befristete Beschäftigung,
- die Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung (auch Ein-Euro-Jobs oder Zusatzjobs genannt).

Die Darstellung erfolgt so, dass ausgehend von den ursprünglichen Zielsetzungen zunächst die objektiven Entwicklungen (Zahlen, Daten, Fakten) unter Nutzung von Schaubildern und Tabellen zusammengefasst und anschließend Interpretationen und Bewertungen (inklusive der Bezugnahme auf kontroverse Diskussionen) vorgenommen werden.

Die im Text verwendeten Daten stammen aus unterschiedlichen Quellen und basieren teilweise auf unterschiedlichen Definitionen. Aus diesem Grund sind sie nicht immer miteinander vergleichbar.

1 Die Entwicklung und Struktur atypischer Beschäftigung in Deutschland

In den letzten Jahren hat sich in Deutschland ein bereits seit den 90er Jahren vollziehender Trend fortgesetzt: Immer mehr Beschäftigungsverhältnisse gehören zu den sogenannten „atypischen" Formen. Darunter fasst man üblicher Weise Teilzeitarbeit, geringfügige Beschäftigung (Minijobs), Leiharbeit und befristete Beschäftigung (vgl. Abbildung 1 und Tabelle 1)[1]. Demgegenüber nehmen unbefristete Vollzeitarbeitsverhältnisse außerhalb der Leiharbeit tendenziell ab.

In den letzten 20 Jahren sind „vielfältige und teilweise widersprüchliche arbeitsrechtliche Regelungen vorgenommen worden, mit denen diese Beschäftigungsverhältnisse zum Teil besser abgesichert, zum Teil erst als Alternative zum Normalarbeitsverhältnis möglich gemacht und zugelassen wurden." (Alda 2005: 251). Nachdem mit Inkrafttreten des Teilzeit- und Befristungsgesetzes im Jahr 2001 bereits wichtige Bereiche der atypischen Beschäftigung neu geregelt worden waren (vgl. Abschnitt 2), kam es wenige Jahre später im Zuge der so genannten Hartz-Reformen zu einem Paket gesetzlicher Veränderungen, die – so die Intention der damals politisch Verantwortlichen - das Entstehen von Beschäftigungsverhältnissen jenseits des so genannten „Normalarbeitsverhältnisses" befördern und auf diese Weise dazu beitragen sollten, die Arbeitslosigkeit zu reduzieren. Zu diesen Regelungen zählten vor allem:

- die Deregulierung der Leiharbeit durch Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes zur Erleichterung der Leiharbeit und die Einführung von Personal-Service-Agenturen als Instrumente der vermittlungsorientierten Leiharbeit (vgl. Abschnitt 3),

- die Neuregelung der geringfügigen Beschäftigung (Minijobs) und die Einführung einer Gleitzone zwischen geringfügiger und voll sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung (Midijobs – vgl. Abschnitt 4),

- die Einführung neuer Formen der arbeitsmarktpolitischen Existenzgründungsförderung („Ich-AG"), die tendenziell auf die Ausweitung der (Solo-) Selbständigkeit zielten (vgl. Abschnitt 5),

- die Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes zur Erweiterung der Möglichkeiten befristeter Beschäftigung für Ältere (vgl. Abschnitt 6),

---

[1] Die Abgrenzung der jeweiligen Beschäftigungsformen erfolgt auf unterschiedliche Weise. So können Teilzeitbeschäftigte entweder nach der Dauer der Arbeitszeit definiert werden oder nach der Selbstauskunft, dass sie in Teilzeit (mit welcher Stundenzahl auch immer) beschäftigt sind. Das statistische Bundesamt wählt mit der Definition, dass Teilzeit eine Beschäftigung mit weniger als 21 Wochenstunden ist, eine eher restriktive Definition. Außerdem ist zu beachten, dass es Überschneidungen zwischen den in Abbildung 1 genannten Formen atypischer Beschäftigung geben kann, wie z. B. befristete Teilzeit oder befristete Zeitarbeit. Geringfügig Beschäftigte sind in der Regel (aber nicht immer!) in Teilzeit tätig.

- die Einführung von Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung (Ein-Euro-Jobs) als arbeitsmarktpolitisches Instrument im SGB II (vgl. Abschnitt 7).

Abbildung 1: Erwerbsformen

<table>
<tr><td rowspan="5">Arbeitnehmer/-innen</td><td colspan="2">Normalarbeitnehmer/-innen</td></tr>
<tr><td rowspan="4">Atypisch Beschäftigte</td><td>Befristet Beschäftigte</td></tr>
<tr><td>Geringfügig Beschäftigte</td></tr>
<tr><td>Teilzeitbeschäftigte (mit weniger als 21 Wochenstunden)</td></tr>
<tr><td>Zeitarbeitnehmer/-innen</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Selbstständige</td><td colspan="2">Selbstständige mit Beschäftigten</td></tr>
<tr><td colspan="2">Solo-Selbstständige (Selbstständige ohne Beschäftigte)</td></tr>
<tr><td colspan="3">Mithelfende Familienangehörige</td></tr>
</table>

Quelle: Wingerter 2009: 1082

Tabelle 1: Erwerbstätige nach Erwerbsform

Erwerbstätige	1998	2008
Insgesamt	32 680	34 730
Selbstständige	3 370	3 820
mit Beschäftigten	1 720	1 720
ohne Beschäftigte	1 650	2 100
Abhängig Beschäftigte	29 000	30 650
Normalarbeitnehmer/-innen	23 710	22 930
atypisch Beschäftigte	5 290	7 720
darunter:[2])		
befristet Beschäftigte	1 890	2 730
Teilzeitbeschäftigte[3])	3 540	4 900
geringfügig Beschäftigte	1 510	2 580
Zeitarbeitnehmer/-innen	–	610

1) Personen im Alter von 15 bis 64 Jahren, die nicht in Bildung oder Ausbildung waren. – 2) Überschneidungen zwischen den einzelnen Kategorien atypischer Beschäftigung sind möglich, eine erwerbstätige Person kann z. B. sowohl teilzeit- als auch geringfügig beschäftigt sein. – 3) Mit weniger als 21 Wochenstunden.

Quelle: Wingerter 2009: 1083

2008 arbeiteten nach den Ergebnissen des Mikrozensus zwei Drittel (66,0 %) der Erwerbstätigen im Alter von 15 bis 64 Jahren, die nicht in Bildung oder Ausbildung sind, in so genannten Normalarbeitsverhältnissen, 22,2 % befanden sich in den verschiedenen Formen atypischer Beschäftigung und 11,0 % waren selbstständig (Wingerter 2009: 1083).

Im Vergleich zu 1998 hat sich die Struktur der Erwerbstätigen verändert: Der Anteil der Normalbeschäftigten ist von 72,6 % um 6,6 Prozentpunkte auf 66,0 % zurückgegangen, während der Anteil der atypisch Beschäftigten von 16,2 % auf 22,2 % und damit um 6,0 Prozentpunkte und der Anteil der Solo-Selbstständigen von 5,0 % um 1,1 Prozentpunkte auf 6,1 % gestiegen ist (ebenda: 1084).

Die Struktur der Beschäftigten nach sozio-demografischen Merkmalen und Wirtschaftszweigen ist in Tabelle 2 abgebildet:

TABELLE 2: ANTEILE ERWERBSTÄTIGER 2008 NACH ERWERBSFORM SOWIE SOZIO-DEMOGRAFISCHEN MERKMALEN UND WIRTSCHAFTSZWEIGEN

Gegenstand der Nachweisung	Selbstständige		Abhängig Beschäftigte					
				atypisch Beschäftigte				
	insgesamt	ohne Beschäftigte	Normalarbeitnehmer/-innen	zusammen	befristet Beschäftigte	Teilzeitbeschäftigte[2]	geringfügig Beschäftigte	Zeitarbeitnehmer/-innen
Insgesamt[3]	11,0	6,1	66,0	22,2	7,9	14,1	7,4	1,8
Frauen	7,5	4,9	56,7	34,4	8,7	26,8	12,6	1,2
Männer	13,9	7,0	73,9	12,0	7,2	3,4	3,0	2,3
Alter von ... bis unter ... Jahren								
15 – 25	2,3	1,7	59,9	37,3	26,9	9,6	8,0	6,1
25 – 35	7,2	4,7	68,1	24,3	13,0	10,9	6,3	2,3
35 – 45	12,0	6,6	65,7	21,7	6,1	15,6	7,4	1,4
45 – 55	12,4	6,5	67,1	19,7	4,6	14,7	7,2	1,3
55 – 65	14,6	7,4	64,3	19,8	3,7	15,8	9,1	0,9
Früheres Bundesgebiet ohne Berlin-West	10,8	5,8	65,5	22,8	7,2	15,4	7,5	1,7
Frauen	7,3	4,8	54,0	37,0	8,1	30,1	13,4	1,2
Männer	13,7	6,6	75,0	11,0	6,5	3,2	2,5	2,2
Neue Länder und Berlin	11,6	7,1	68,2	19,8	10,5	9,0	7,1	1,9
Frauen	8,3	5,4	67,2	24,0	11,1	13,8	9,5	1,0
Männer	14,6	8,6	69,1	16,1	10,0	4,6	5,0	2,7
Ohne anerkannte Berufsausbildung	8,4	5,1	54,3	35,9	12,4	23,9	16,6	2,7
Mit Berufsausbildung	8,1	4,8	68,3	22,8	7,1	15,1	7,7	2,1
Hochschulabschluss	18,2	9,1	66,8	14,6	7,4	7,6	2,5	0,7
Ohne Angabe	13,2	6,8	64,1	21,8	8,2	13,3	7,0	0,0
nach Wirtschaftsabschnitten[4]								
Land- und Forstwirtschaft	34,6	21,1	36,7	16,2	7,7	9,0	7,5	/
Fischerei	/	/	/	/	/	/	/	/
Bergbau	/	/	90,5	7,5	/	/	/	/
Verarbeitendes Gewerbe	4,1	1,8	80,6	15,0	6,3	6,9	4,0	/
Energie- und Wasserversorgung	1,6	/	89,2	9,2	4,9	3,7	/	/
Baugewerbe	18,6	9,3	68,0	12,5	5,0	6,3	3,9	/
Handel	12,8	6,1	61,0	25,4	6,4	19,8	10,9	/
Gastgewerbe	18,3	5,4	44,8	33,8	9,7	25,6	18,1	/
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	6,9	3,2	75,0	17,7	6,9	10,5	5,6	/
Kredit- und Versicherungsgewerbe	11,5	7,6	73,4	14,8	3,2	11,2	3,1	/
Grundstücks- und Wohnungswesen, Unternehmensdienstleistungen	20,1	12,5	51,3	28,2	9,0	16,3	9,2	/
Öffentliche Verwaltung	–	–	83,9	16,1	6,8	9,7	3,1	/
Erziehung und Unterricht	6,2	5,2	64,6	29,1	14,4	18,0	6,1	/
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	9,2	4,0	59,2	31,4	11,0	21,4	9,2	/
Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen	23,2	17,5	48,7	27,6	10,7	17,9	11,5	/
Private Haushalte	8,2	7,8	14,4	76,1	6,1	70,8	53,5	/
Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	–	–	72,6	27,4	17,7	/	/	/

1) Bezogen auf alle Erwerbstätigen im Alter von 15 bis 64 Jahren, ohne Personen in Bildung oder Ausbildung. – 2) Mit weniger als 21 Wochenstunden. – 3) Die Summe aus Selbstständigen und abhängig Beschäftigten ist kleiner als 100 %, da mithelfende Familienangehörige nicht ausgewiesen sind. – 4) Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2003 (WZ 2003).

Quelle: Wingerter 2009: 1085

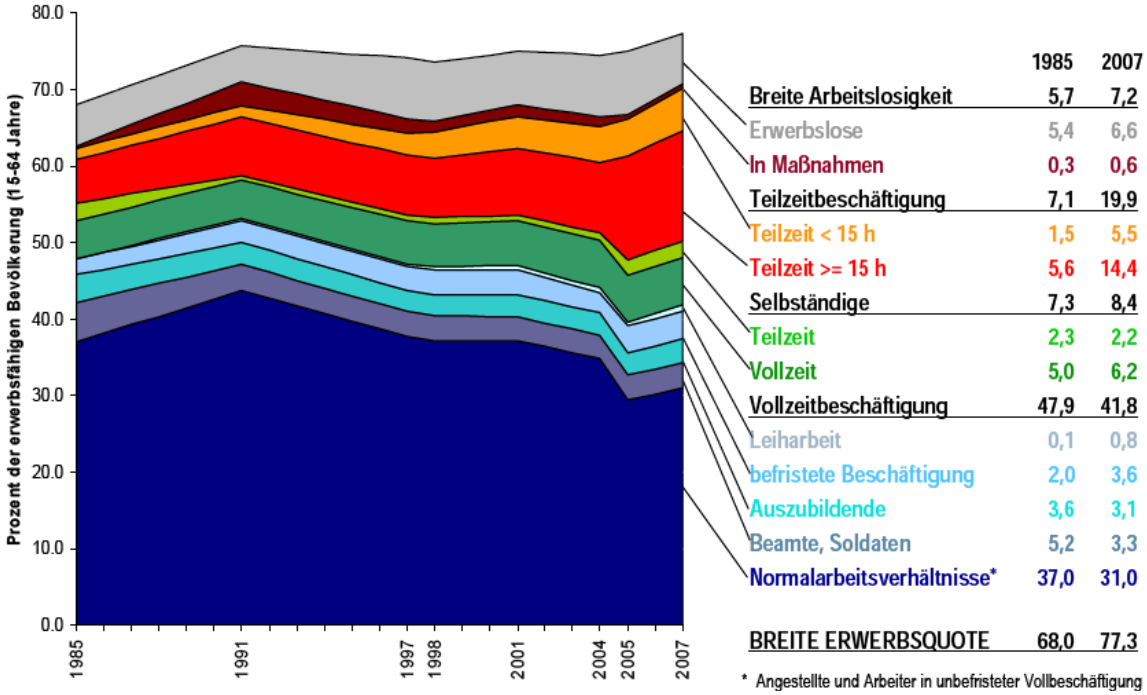
Frauen sind deutlich häufiger atypisch beschäftigt als Männer: 2008 waren 34,4 % der erwerbstätigen Frauen, aber nur 12,0 % der erwerbstätigen Männer atypisch beschäftigt. Diese geschlechtsbezogenen Unterschiede gehen vor allem auf die deutlich stärkere Verbreitung von Teilzeit und geringfügiger Beschäftigung unter den Frauen zurück. Dabei sind die Geschlechterunterschiede in Ostdeutschland (24,0 % der Frauen und 16,1 % der Männer in atypischer Beschäftigung) deutlich geringer als in Westdeutschland (37,0 % und 11,0 %). Eichhorst, Kuhn u. a. (2010: 12f.) verweisen darauf, dass Frauen nicht nur seltener als Männer in unbefristeter Vollzeitbeschäftigung sind, sondern zwischen 2001 und 2008 auch Zahl und Anteil der Frauen in dieser Beschäftigungsform gesunken sind.

Differenziert man nach Altersgruppen, zeigt sich, dass jüngere Erwerbstätige überdurchschnittlich häufig atypisch beschäftigt sind. Gleiches trifft auf Personen ohne anerkannten Berufsabschluss zu.

Die größten Anteile atypisch Beschäftigter fanden sich 2008 in den Wirtschaftszweigen des Dienstleistungssektors. Im Bereich der Privaten Haushalte sind atypisch Beschäftigte mit 76,1 % der „Normalfall". Überdurchschnittlich hoch waren die Anteile atypischer Beschäftigung auch im Gastgewerbe (33,8 %), im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (31,4 %) sowie im Bereich Grundstücks-, Wohnungswesen und Unternehmensdienstleistungen. Während in der Industrie im Jahr 2008 77,4 % der Beschäftigten in unbefristeter Vollzeit tätig waren, traf dies auf nur 53,2 % der Beschäftigten im Dienstleistungssektor zu (Eichhorst, Kuhn u. a. 2010: 14f.).

Die Veränderung der Beschäftigtenstruktur ging einher mit einer Erhöhung der Zahl der Beschäftigungsverhältnisse. Bezieht man die Zahl der in verschiedenen Erwerbsformen Beschäftigten auf die Zahl der Personen im Erwerbsalter (15 bis 64 Jahre), so ist die Erwerbsquote im „Normalarbeitsverhältnis" (hier nur Arbeiter und Angestellte in unbefristeter Vollzeittätigkeit) seit 1985 von 37 % auf 31 % gesunken. Allerdings ist diese Quote im wirtschaftlichen Aufschwung von 2005 bis 2007 wieder leicht angestiegen (vgl. Schmid/Protsch 2009: 3). Insgesamt ist die Erwerbsbeteiligung – gemessen an der „breiten Erwerbsquote" - zwischen 1985 und 2007 von 68 % auf 77,3 % gestiegen. Erhebliche Zuwächse gab es bei der Teilzeitbeschäftigung (plus 12,8 Prozentpunkte). In geringerem Ausmaß sind Arbeitslosigkeit (+ 1,5 Prozentpunkte), selbständige Beschäftigung (+ 1,1 Prozentpunkte), Zeitarbeit (+0,7 Prozentpunkte) und Befristungen (+1,6 Prozentpunkte) gestiegen (vgl. Abbildung 2). Bei Männern ist die Erwerbsquote im „Normalarbeitsverhältnis" (Arbeiter und Angestellte in unbefristeter Vollzeittätigkeit) zwischen 1985 und 2007 von 51,3 % auf 41,2 % gesunken, bei den Frauen von 23,4 % auf 20,5 % (vgl. Schmid/Protsch 2009: 6f.).

Abbildung 2: Entwicklung der breiten Erwerbsquote in Deutschland, 1985-2007



Quelle: Schmid/Protsch 2009: 4; Basis: Mikrozensus, Bundesanstalt für Arbeit

Statistische Erläuterungen:

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

2) Die Erwerbsquoten werden hier in Prozent der entsprechenden „erwerbsfähigen" Bevölkerung (15-64 Jahre) gemessen. Diese bisher übliche Bezugsgröße für die Erwerbsbeteiligung ist allerdings zunehmend in Zweifel zu ziehen. Einerseits verschiebt sich der tatsächliche Eintritt in das Erwerbsleben infolge verlängerter Bildungszeiten zunehmend in höhere Altersgruppen, andererseits nehmen zunehmend Personen – vor allem Teilzeitbeschäftigte und Selbstständige – im Alter von 65 und darüber hinaus am Erwerbsleben teil. Laut Mikrozensus waren dies 520.000 (2005) bzw. 594.000 (2007) Personen, die in die Berechnungen einbezogen wurden.

3) Personen in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen werden als Erwerbspersonen hinzugezählt, soweit sie als arbeitsuchend gemeldet sind, aber nicht – wie etwa bei befristeten Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen oder Arbeitsgelegenheiten (seit 2005 „Ein-Euro-Jobs") – bei Kurzarbeit oder subventioniert Beschäftigten in privaten Unternehmen statistisch zu den Erwerbstätigen gerechnet werden. Teilnehmer in Umschulungsmaßnahmen werden im Mikrozensus unter den Auszubildenden erfasst. Die Messung dieser Kategorie ist mit Unsicherheiten behaftet und über die Jahre hinweg nicht strikt vergleichbar.

4) „Teilzeit" ist hier definiert als Arbeitszeit von einer bis (einschließlich) 35 Stunden. Die hoch erscheinende Teilzeitquote der Männer im Jahr 2007 resultiert vor allem aus der großen Zahl von Männern in der Kategorie 32 bis 35 Stunden „normalerweise je Woche geleisteter Arbeitsstunden in der ersten Erwerbstätigkeit".

5) Da der Mikrozensus Leih- oder Zeitarbeitnehmer erst ab 2006 erfasst, wurde für Zeitarbeiter die Arbeitnehmerüberlassungsstatistik herangezogen. Zur Vermeidung von Doppelzählungen sind jedoch Zeitarbeitnehmer in Teilzeit (17%) und Zeitarbeitnehmer in befristeter Vollzeit (31%) laut Ergebnissen des Mikrozensus 2006 aus den Angaben der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik für die Jahre 2005 und 2007 heraus gerechnet worden.

2 Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung

Teilzeitbeschäftigung ist eine Erwerbstätigkeit mit im Vergleich zur Standard(vollzeit)arbeitszeit geringerem Stundenvolumen. Sie wird unterteilt in sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung und geringfügige Beschäftigung. In diesem Abschnitt wird schwerpunktmäßig nur die sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeit behandelt. Teilweise beziehen sich die Analysen in diesem Abschnitt auch auf die Teilzeitbeschäftigung insgesamt. Die geringfügige Beschäftigung bzw. die Mini- und Midijobs werden gesondert in Abschnitt 4 behandelt.

2.1 Die ursprünglichen Intentionen

Seit 2001 ist die Teilzeitarbeit durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt. In der Begründung zu diesem Gesetz hieße es: „Die Ausweitung von Teilzeitarbeit hat eine erhebliche beschäftigungspolitische Bedeutung. Darüber hinaus ist nichtdiskriminierende Teilzeit für die tatsächliche Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern eine wesentliche Voraussetzung. Durch den Ausbau von Teilzeitarbeit können Arbeitsplätze gesichert und neue Arbeitsplätze geschaffen werden. Um dieses Ziel zu erreichen, muss Teilzeitarbeit noch stärker als bisher gefördert werden.“ (Bundesregierung 2000: 1) Mit dem TzBfG sind die Rechte der Teilzeitkräfte gestärkt und ihre Diskriminierung begrenzt worden. Auch Minijobber/innen gelten im Sinne des TzBfG als Teilzeitkräfte.

Nach § 4 TzBfG darf ein/e Teilzeitbeschäftigte/r nicht schlechter behandelt werden als vergleichbare Vollzeitbeschäftigte, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Außerdem ist in § 8 TzBfG der Anspruch auf Teilzeitarbeit festgeschrieben. In Unternehmen mit in der Regel mehr als 15 Beschäftigten können Arbeitnehmer/innen nach einer Beschäftigungsdauer von sechs Monaten „soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen“ von ihrem Arbeitgeber verlangen, dass die vereinbarte Arbeitszeit verringert wird. Wichtige dem entgegen stehende betriebliche Gründe liegen insbesondere dann vor, „wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht“ (§ 8 Abs. 4 TzBfG). Umgekehrt sollen Teilzeitbeschäftigte, die ihre Arbeitszeit verlängern wollen, bei der Besetzung entsprechender freier Arbeitsplätze „bei gleicher Eignung“bevorzugt berücksichtigt werden, „es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstehen.“ (§ 9 TzBfG).

2.2 Die reale Entwicklung

2.2.1 Entwicklung der Teilzeitarbeit

Die Zahl der in sozialversicherungspflichtiger Teilzeit beschäftigten Personen in Deutschland ist seit Anfang der 90er Jahre kontinuierlich angestiegen (vgl. Tabelle 3).

TABELLE 3: SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHTIGE VOLLZEIT- UND TEILZEITBESCHÄFTIGTE, TEILZEITQUOTE UND FRAUENANTEIL

Jahr	Quartal	Vollzeit-beschäf-tigte	Teilzeit-beschäf-tigte	Teilzeit-quote	Frauenanteil		
					an der Gesamt-beschäfti-gung	an Voll-zeit-beschäf-tigten	an Teilzeit-beschäf-tigten
1999	Juni	23.800.647	3.677.618	13,4	43,9	37,2	87,2
	September	24.220.131	3.718.240	13,3	43,8	37,2	87,1
	Dezember	23.966.420	3.783.277	13,6	44,1	37,4	86,7
2000	März	23.784.534	3.841.033	13,9	44,4	37,6	86,5
	Juni	23.890.002	3.928.650	14,1	44,1	37,3	86,0
	September	24.295.820	3.972.327	14,0	44,2	37,3	85,8
	Dezember	23.954.424	4.012.402	14,3	44,5	37,6	85,5
2001	März	23.650.484	4.049.198	14,6	44,7	37,7	85,4
	Juni	23.688.614	4.119.534	14,8	44,5	37,4	85,2
	September	24.056.004	4.140.779	14,7	44,5	37,5	85,2
	Dezember	23.677.218	4.179.099	15,0	44,9	37,8	85,0
2002	März	23.335.372	4.205.160	15,3	45,2	38,0	85,1
	Juni	23.307.945	4.255.034	15,4	44,9	37,6	84,9
	September	23.572.157	4.273.052	15,3	44,9	37,7	84,8
	Dezember	23.066.979	4.285.512	15,7	45,3	38,0	84,7
2003	März	22.704.237	4.278.747	15,9	45,5	38,1	84,8
	Juni	22.657.574	4.287.928	15,9	45,2	37,7	84,8
	September	22.912.917	4.281.829	15,7	45,0	37,6	84,8
	Dezember	22.454.265	4.281.992	16,0	45,4	37,9	84,8
2004	März	22.144.570	4.273.019	16,2	45,5	37,9	84,9
	Juni	22.201.871	4.311.320	16,3	45,2	37,5	84,7
	September	22.586.026	4.320.087	16,0	45,2	37,6	84,8
	Dezember	22.053.200	4.316.028	16,4	45,6	37,9	84,9
2005	März	21.688.224	4.300.371	16,5	45,8	38,0	85,2
	Juni	21.802.121	4.364.644	16,7	45,4	37,5	84,9
	September	22.173.744	4.381.332	16,5	45,3	37,5	84,8
	Dezember	21.784.419	4.409.720	16,8	45,6	37,7	84,6
2006	März	21.494.142	4.431.806	17,1	45,8	37,8	84,5
	Juni	21.814.511	4.529.714	17,2	45,3	37,2	84,1
	September	22.291.522	4.568.083	17,0	45,2	37,2	84,0
	Dezember	22.007.148	4.618.842	17,3	45,3	37,2	83,9
2007	März	21.925.294	4.667.069	17,5	45,3	37,1	84,0
	Juni	22.070.081	4.773.168	17,8	45,0	36,6	83,7
	September	22.580.886	4.834.257	17,6	45,0	36,7	83,7
	Dezember	22.351.587	4.860.510	17,9	45,3	36,9	83,8
2008	März	22.303.934	4.908.731	18,0	45,3	36,9	83,9
	Juni	22.442.697	5.002.792	18,2	45,1	36,6	83,6
	September	22.940.356	5.042.643	18,0	45,2	36,8	83,6
	Dezember	22.559.552	5.060.248	18,3	45,6	37,1	83,7
2009	März	22.220.463	5.104.501	18,7	45,9	37,2	83,7
	Juni	22.165.271	5.201.759	19,0	45,8	37,0	83,4

Quelle: Bundesagentur für Arbeit;
Bis zum Ablauf von drei Kalenderjahren nach Auswertungsstichtag bzw. -zeitraum haben Ergebnisse aus der Beschäftigungsstatistik den Status "vorläufig".

Im Juni 2009 gingen 5,2 Mio. Personen einer sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung nach. Damit hat die Zahl der Personen in Teilzeit seit 1999 um 41,4 % zugenommen. Die Teilzeitquote ist von 13,4 % im Juni 1999 auf 19 % im Juni 2009 gestiegen.

2.2.2 Struktur der Teilzeitarbeit

Teilzeitbeschäftigung ist noch immer eine Domäne der Frauen, auch wenn der Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer langsam wächst.

TABELLE 4: GESCHLECHTSBEZOGENE TEILZEITQUOTEN NACH REGION

Jahr	Quartal	Westdeutschland			Ostdeutschland		
		Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen
1999	Juni	13,7	2,8	28,2	12,3	3,9	21,4
	September	13,6	2,9	28,0	12,1	3,7	21,3
	Dezember	14,0	3,1	28,3	12,4	3,9	21,6
2000	März	14,2	3,2	28,6	12,8	4,1	22,0
	Juni	14,4	3,3	28,9	13,2	4,4	22,6
	September	14,2	3,4	28,6	13,3	4,5	22,7
	Dezember	14,6	3,6	28,9	13,5	4,5	22,8
2001	März	14,8	3,7	29,3	13,8	4,7	23,1
	Juni	15,0	3,8	29,7	14,0	4,8	23,5
	September	14,9	3,7	29,4	13,9	4,7	23,4
	Dezember	15,2	3,9	29,8	14,1	4,8	23,6
2002	März	15,5	4,0	30,1	14,4	4,9	23,8
	Juni	15,7	4,1	30,5	14,5	4,9	24,2
	September	15,6	4,0	30,3	14,5	5,1	24,1
	Dezember	15,9	4,2	30,6	14,7	5,1	24,3
2003	März	16,1	4,3	30,9	14,8	5,1	24,5
	Juni	16,2	4,3	31,2	14,8	5,0	24,7
	September	16,0	4,2	31,0	14,7	5,1	24,6
	Dezember	16,2	4,3	31,3	15,1	5,3	24,9
2004	März	16,4	4,3	31,5	15,2	5,3	25,1
	Juni	16,5	4,4	31,9	15,3	5,3	25,4
	September	16,3	4,3	31,4	15,1	5,3	25,2
	Dezember	16,6	4,4	31,8	15,5	5,3	25,6
2005	März	16,7	4,4	32,0	15,8	5,3	25,9
	Juni	16,9	4,5	32,5	15,8	5,3	26,4
	September	16,7	4,4	32,1	15,8	5,3	26,3
	Dezember	17,0	4,6	32,4	16,1	5,6	26,6
2006	März	17,2	4,7	32,7	16,5	5,7	27,0
	Juni	17,3	4,8	33,1	16,6	5,8	27,4
	September	17,1	4,8	32,8	16,5	5,8	27,4
	Dezember	17,4	4,9	33,3	16,9	6,0	27,9
2007	März	17,6	4,9	33,6	17,3	6,2	28,4
	Juni	17,8	5,0	34,1	17,7	6,4	29,2
	September	17,6	5,0	33,8	17,6	6,4	29,2
	Dezember	17,8	5,0	34,0	17,9	6,5	29,5
2008	März	18,0	5,0	34,2	18,3	6,6	29,9
	Juni	18,2	5,2	34,6	18,5	6,8	30,4
	September	17,9	5,1	34,2	18,3	6,8	30,1
	Dezember	18,2	5,2	34,4	18,7	7,0	30,4
2009	März	18,6	5,3	34,9	19,1	7,2	30,9
	Juni	18,9	5,5	35,4	19,4	7,4	31,4

Quelle: Bundesagentur für Arbeit;
Bis zum Ablauf von drei Kalenderjahren nach Auswertungsstichtag bzw. -zeitraum haben Ergebnisse aus der Beschäftigungsstatistik den Status "vorläufig".

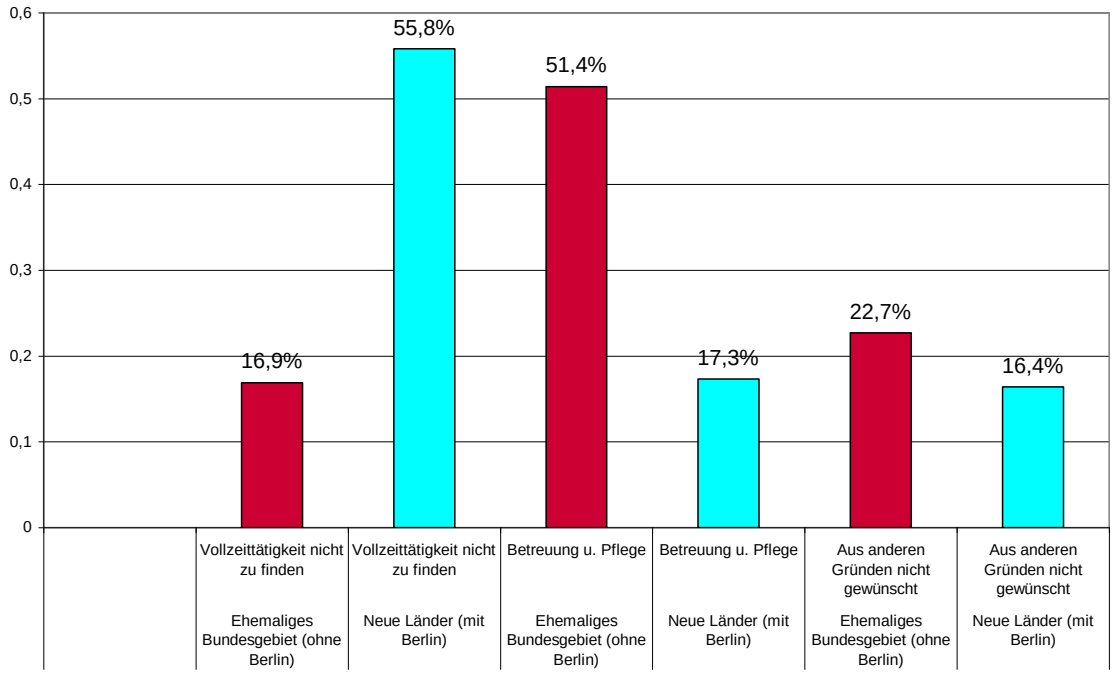
Der Anteil der Frauen an der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitarbeit ist seit Juni 1999 nur marginal von 87,2 % auf 83,4 % gesunken. Demgegenüber bleiben Frauen im Bereich der Vollzeitbeschäftigung mit einem Anteil von 37 % weiterhin deutlich unterrepräsentiert (vgl. Tabelle 3).

Darüber hinaus gibt es immer noch deutliche Ost-West-Unterschiede, wenngleich sich hier im Zeitverlauf Angleichungsprozesse vollzogen haben. Die Teilzeitquote der westdeutschen Frauen liegt mit 35,4 % immer noch über der der ostdeutschen Frauen (31,4 %). Allerdings sind die Teilzeitquoten der ostdeutschen Frauen seit Juni 1999 um 10 Prozentpunkte gestiegen gegenüber einem Wachstum von nur 7,2 Prozentpunkten bei den westdeutschen Frauen. Ein großer Teil dieses starken Teilzeitzuwachses in Ostdeutschland geht jedoch auf unfreiwillige, d. h. arbeitsmarktbedingte, Teilzeitarbeit zurück (vgl. Abschnitt 0). Unter den männlichen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist Teilzeitarbeit deutlich weniger verbreitet, wobei Männer in Ostdeutschland etwas häufiger in Teilzeit arbeiten als in Westdeutschland.

2.2.3 Unfreiwillige Teilzeitarbeit

Im Mikrozensus werden die Gründe für die Teilzeitbeschäftigung erhoben. Dabei zeigt sich, dass in Ostdeutschland die arbeitsmarktbedingte unfreiwillige Teilzeit dominiert, während in Westdeutschland an erster Stelle der Grund persönliche-familiäre Verpflichtungen im Bereich der Betreuung und Pflege genannt werden (vgl. Abbildung 3).

ABBILDUNG 3: GRÜNDE FÜR DIE TEILZEITBESCHÄFTIGUNG



Quelle: Kelleter 2009: 1213

55,8 % der ostdeutschen Teilzeitbeschäftigten konnten keinen Vollzeitarbeitsplatz finden, was in Westdeutschland nur auf 16,9 % der Teilzeitbeschäftigten zutraf. Demgegenüber gaben in Westdeutschland mit 51,4 % mehr als die Hälfte der Teilzeitbeschäftigten Betreuungs- und Pflegeverpflichtungen als Grund an, während dies in Ostdeutschland auf nur 17,3 % zutraf. Hier widerspiegeln sich sowohl unterschiedliche Traditionen der Frauenerwerbstätigkeit als auch die immer noch zwischen Ost- und Westdeutschland unterschiedliche Infrastruktur in Bezug auf Kinderbetreuungseinrichtungen.

Rengers (2009) hat mit Daten des Mikrozensus die „Unterbeschäftigung " gemessen. Diese umfasst nach ILO-Konzept alle erwerbstätigen Personen, die „den Wunsch nach zusätzlichen Arbeitsstunden" haben, „für zusätzliche Arbeitsstunden verfügbar" sind und gegebenenfalls „unterhalb eines Arbeitszeitschwellenwertes gearbeitet" haben. Damit kann näherungsweise die unfreiwillige Teilzeitarbeit abgebildet werden, denn Erwerbslose oder Nichterwerbspersonen werden bei dieser Betrachtung ausgeschlossen.

Insgesamt wurden deutliche Geschlechterunterschiede bei den Unterbeschäftigungsquoten ermittelt (vgl. Tabelle 5): In Ostdeutschland waren 19,6 % der weiblichen und 11,9 % der männlichen Erwerbstätigen unterbeschäftigt. In Westdeutschland sind die Geschlechterunterschiede geringer; die Quoten liegen bei 12,2 % und 10,2 %.

TABELLE 5: UNTERBESCHÄFTIGTENQUOTEN NACH REGION UND GESCHLECHT

Erwerbstätigengruppe	Prozent
Deutschland	11,9
Früheres Bundesgebiet[1])	11,1
Männer	10,2
Frauen	12,2
Neue Länder und Berlin	15,5
Männer	11,9
Frauen	19,6

1) Ohne Berlin-West.

Quelle: Rengers 2008: 888

Betrachtet man die Teilzeitbeschäftigten[2], so zeigt sich, dass deutschlandweit mehr als ein Fünftel der Teilzeitbeschäftigung unfreiwillig erfolgt (vgl. Tabelle 6). Dies geht vor allem auf den großen Umfang unfreiwilliger Teilzeit in Ostdeutschland zurück, wo unabhängig vom Geschlecht mehr als die Hälfte der Teilzeitbeschäftigten lieber Vollzeit arbeiten würden. Auffällig ist demgegenüber der hohe Anteil freiwilliger Teilzeit unter den westdeutschen Frauen.

[2] Hier werden die Teilzeitbeschäftigten nach Selbsteinschätzung im Mikrozensus abgegrenzt, wobei die Wochenarbeitszeit nicht länger als 31 Stunden betragen darf. Dies bedeutet, dass die geringfügige Beschäftigung in dieser Betrach-

TABELLE 6: ANTEILE TEILZEITBESCHÄFTIGTER AN VERSCHIEDENEN ERWERBSTÄTIGENGRUPPEN

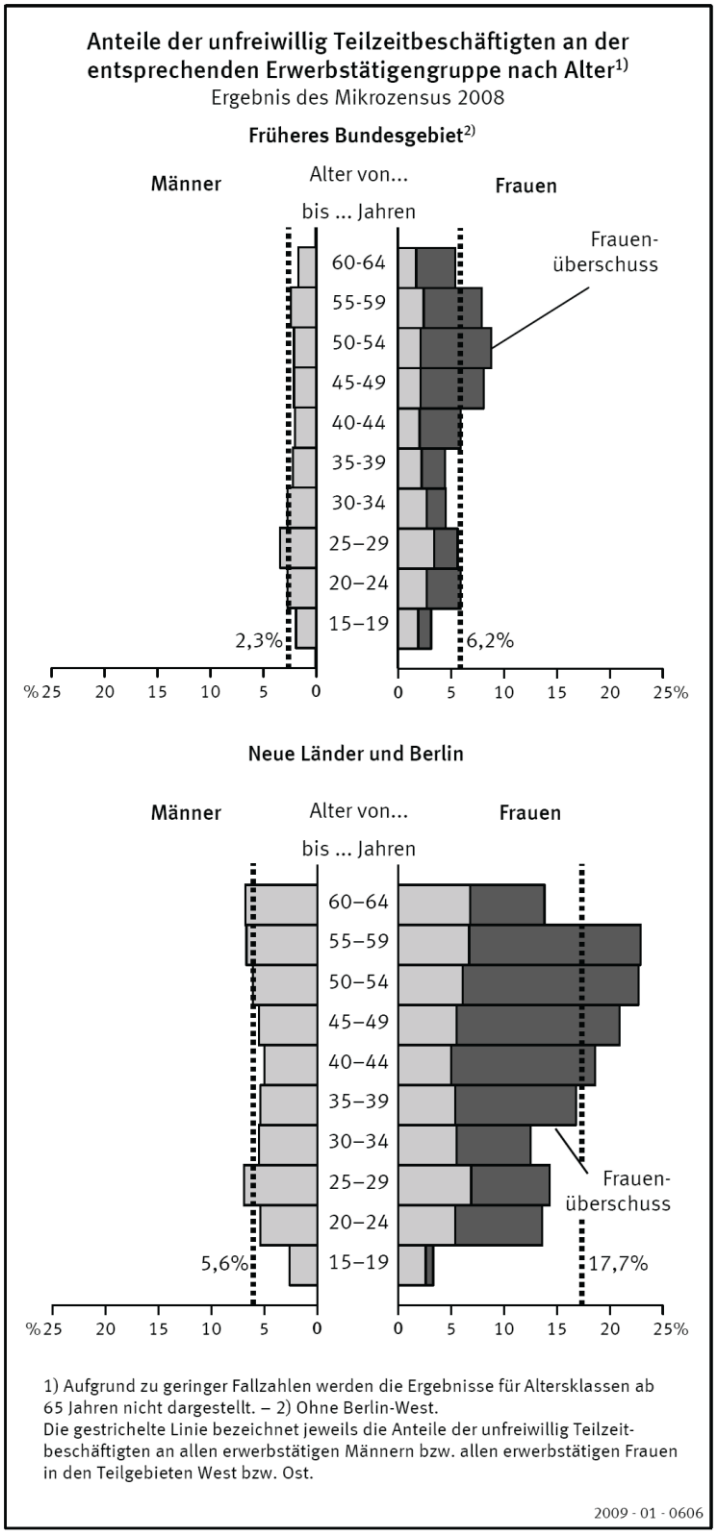
Erwerbstätigengruppe	Teilzeitbeschäftigte		
	insgesamt	unfreiwillig	freiwillig[1])
Deutschland	25,8	5,5	20,3
Früheres Bundesgebiet[2])	26,7	4,1	22,6
Männer	8,9	2,3	6,6
Frauen	48,4	6,2	42,2
Neue Länder und Berlin	22,1	11,2	10,9
Männer	11,1	5,6	5,4
Frauen	34,9	17,7	17,2

1) Einige Befragte haben beim Hauptgrund für ihre Teilzeitbeschäftigung keine Angabe gemacht. Es handelt sich aber um einen sehr geringen Anteil. Hier werden Teilzeitbeschäftigte mit einer fehlenden Antwort bei der Angabe des Hauptgrundes für die Teilzeittätigkeit als „freiwillig" teilzeittätig angesehen. 2) Ohne Berlin-West.

Quelle: Rengers 2008: 889

Betrachtet man die unfreiwillige Teilzeit differenzierter (vgl. Abbildung 4), so zeigt sich, dass in Westdeutschland Frauen im Alter von 45 bis hin zu 59 Jahren überdurchschnittlich häufig von unfreiwilliger Teilzeitbeschäftigung betroffen sind. Hier ist zu vermuten, dass es sich um berufliche Wiedereinsteigerinnen (nach einer Erziehungspause) handelt, die gern (wieder) in Vollzeit arbeiten würden. Auch in Ostdeutschland liegen die Altersklassen zwischen 40 und 59 Jahren deutlich über dem Durchschnitt.

ABBILDUNG 4: UNFREIWILLIGE TEILZEIT NACH REGION, GESCHLECHT UND ALTERSGRUPPEN

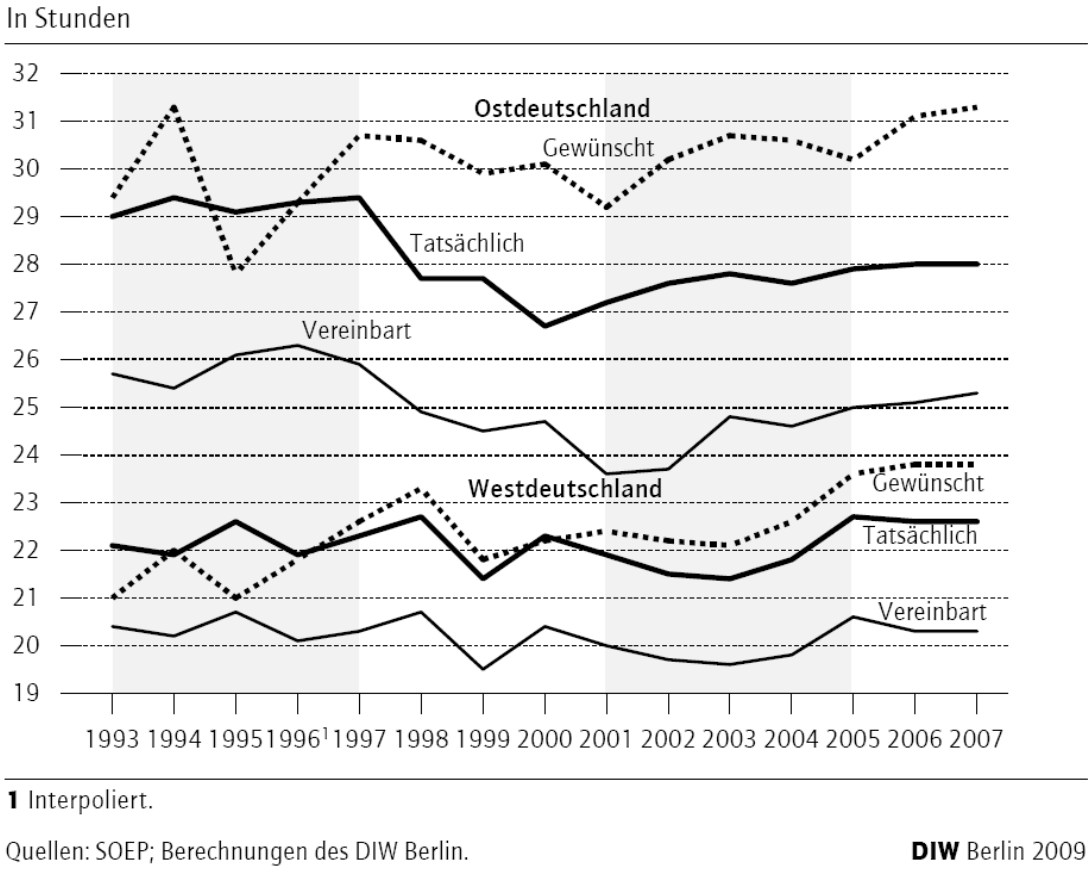


Quelle: Rengers 2008: 890

2.2.4 Arbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten

Holst (2009) hat eine Analyse der Arbeitszeiten von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten mit Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) vorgenommen. Diese umfassen auch die geringfügig Beschäftigten. Abbildung 5 veranschaulicht die vereinbarten, tatsächlichen und gewünschten Wochenarbeitszeiten von teilzeitbeschäftigten Frauen.

ABBILDUNG 5: VEREINBARTE, TATSÄCHLICHE UND GEWÜNSCHTE WOCHENARBEITSZEIT VON FRAUEN IN TEILZEITBESCHÄFTIGUNG



Quelle: Holst 2009: 413

Dabei zeigt sich, dass die Arbeitszeiten der teilzeitbeschäftigten Frauen in Ostdeutschland erheblich länger sind als die der teilzeitbeschäftigten Frauen in Westdeutschland. Die gewünschten Arbeitszeiten sind jedoch noch deutlich höher und erlangen mit durchschnittlich über 31 Stunden fast das Niveau kurzer Vollzeit. Die Diskrepanz zwischen tatsächlichen und gewünschten Arbeitszeiten ist in Ostdeutschland viel größer als in Westdeutschland. Dort sind die gewünschten Arbeitszeiten mit ca. 24 Stunden pro Woche auch deutlich kürzer.

2.3 Die Bewertung

Ob und in welcher Weise die Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes die Ausweitung der Teilzeitarbeit gefördert haben, lässt sich anhand der vorliegenden Daten nicht beurteilen. Der konti-

nuierliche Anstieg der Teilzeitarbeit in Westdeutschland hatte lange vor Verabschiedung des TzBfG begonnen und ist vor allem auf die wachsende Erwerbsbeteiligung der Frauen mit Kind/ern bei ungenügend entwickeltem Angebot an Ganztagskinderbetreuungsplätzen zurückzuführen. In Ostdeutschland geht die wachsende Zahl der Teilzeitbeschäftigten zu einem großen Teil auf das Fehlen von Vollzeitarbeitsplätzen zurück. Insofern widerspiegeln die hohen Teilzeitanteile eher beschäftigungspolitische Probleme. Eine Evaluierung des TzBfG kurz nach dessen Einführung (vgl. Munz u. a. 2004) hatte ergeben, dass das Gesetz die Struktur der Teilzeitbeschäftigung nicht beeinflusst hat und keinen positiven Einfluss auf die Zahl der Beschäftigten und das Arbeitsvolumen hatte.

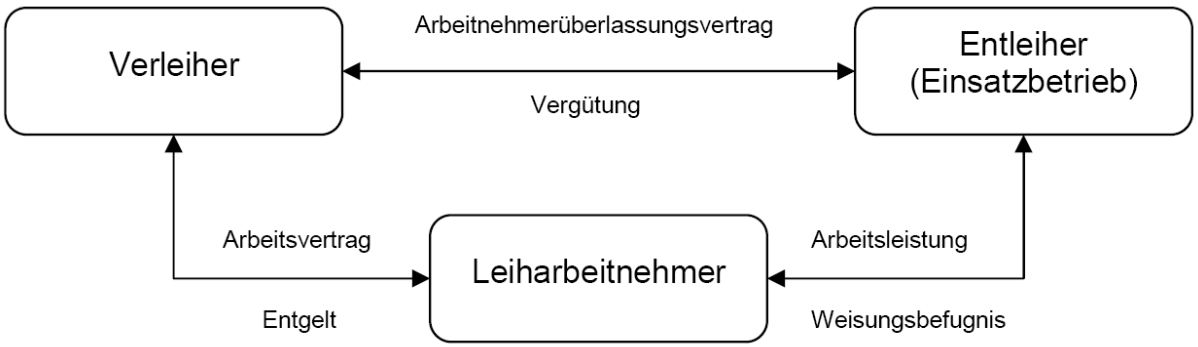
Die Bewertung der Teilzeitarbeit kann nicht pauschal erfolgen, sondern hängt von den jeweiligen konkreten Umständen ab – insbesondere davon, ob sie freiwillig oder unfreiwillig erfolgt. Teilzeitarbeit kann eine Erwerbsbeteiligung ermöglichen, wenn eine Vollzeitarbeit entweder nicht gewünscht oder aus persönlichen oder familiären Gründen nicht realisierbar ist. Insofern ist es wichtig, dass Beschäftigte ggf. die Option der Teilzeitarbeit wählen können. Das TzBfG hat hierfür wichtige Voraussetzungen geschaffen, wenngleich davon auszugehen ist, dass die Inanspruchnahme der Möglichkeit zur Arbeitszeitreduzierung von weiteren Bedingungen abhängt, wie z. B. von der Beschäftigungssicherheit, Verhandlungsmöglichkeiten im Betrieb usw. Zu beachten ist auch, dass die Wahrnehmung der Teilzeitoption nicht risikofrei erfolgt, da ein Rechtsanspruch auf Rückkehr in Vollzeittätigkeit bislang nicht existiert. Schließlich können Arbeitgeber mit dem Verweis auf betriebliche Gründe den Beschäftigten jederzeit ihren Wunsch nach einem Wechsel von Vollzeit auf Teilzeit die Zustimmung verweigern. Das TzBfG scheint insofern die Handlungsoptionen der Beschäftigten nur in begrenzter Weise erweitert zu haben.

Keineswegs alle Teilzeitbeschäftigten haben diese Form der Erwerbsbeteiligung frei gewählt. Ein Teil von ihnen sucht einen Vollzeitarbeitsplatz oder würde gern die Wochenarbeitszeit ausweiten. Insofern kann der Anstieg der Teilzeitarbeit nicht ohne weiteres als beschäftigungspolitischer Erfolg, sondern muss vielmehr auch als eine Form der Unterbeschäftigung interpretiert werden. Insbesondere dann, wenn die Teilzeiterwerbstätigkeit kein Zuverdienst ist, sondern die Beschäftigten ihre Erwerbstätigkeit zur Existenzsicherung und sozialen Absicherung benötigen, können damit erhebliche finanzielle Probleme verbunden sein. Mitunter ist das Entgelt aus der Teilzeiterwerbstätigkeit nicht ausreichend, um das soziokulturelle Existenzminimum zu sichern, so dass zusätzlich sozialstaatliche Transfers bezogen werden müssen.

3 Entwicklung der Leiharbeit

Leiharbeit – auch Arbeitnehmerüberlassung oder Zeitarbeit genannt – ist charakterisiert durch eine Dreiecksbeziehung: Leiharbeitsfirmen (Verleiher) stellen den Einsatzbetrieben (Entleihern) gegen eine Vergütung für eine bestimmte Zeit ihre Beschäftigten (Leiharbeitnehmer/innen) zur Verfügung. Leiharbeitnehmer/innen haben einen Arbeitsvertrag mit den Leiharbeitsfirmen, sie erbringen aber ihre Arbeitsleistung beim Entleihunternehmen, welches auch das Weisungsrecht gegenüber den Leiharbeitsbeschäftigten hat (vgl. Abbildung 6).

ABBILDUNG 6: DREIECKSVERHÄLTNIS IN DER ARBEITNEHMERÜBERLASSUNG



Quelle: IAB 2009: 5

3.1 Die ursprünglichen Intentionen der Deregulierung der Leiharbeit

Im Rahmen der Hartz-Reformen wurde die gewerbliche Leiharbeit auf neue Weise reguliert. Die Hartz-Kommission war der Auffassung, dass durch die Ausweitung von Leiharbeit ein Beschäftigungszuwachs möglich ist und Leiharbeit insbesondere für Arbeitslose den Weg in eine reguläre Beschäftigung erleichtern würde. Aus diesem Grund sollte Leiharbeit erstens attraktiver gestaltet und leichter nutzbar sein und zweitens verstärkt zur (Re-) Integration von Arbeitslosen eingesetzt werden. Auch die gesellschaftliche Akzeptanz der Zeitarbeit sollte erhöht werden.

Bis zu den Hartz-Reformen dahin war die rechtliche Grundlage für die Leiharbeit das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) von 1972, mit dem die gewerbliche Arbeitnehmerüberlassung in der Bundesrepublik Deutschland erstmalig zugelassen worden war. Darin enthaltene Restriktionen wurden durch das Erste Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23.12.2002 teilweise abgeschafft oder gemildert, um so eine quantitative Ausweitung der Leiharbeit zu erreichen. So wurde erstmals eine zeitlich unbegrenzte Überlassungsdauer möglich, das Verbot der wiederholten Befristung, das Synchronisationsverbot (Begrenzung des Arbeitsvertrages auf die Einsatzdauer beim

Entleihunternehmen) und das Wiedereinstellungsverbot (von vormals im gleichen Verleihbetrieb beschäftigten Leiharbeitnehmer/inne/n) wurden aufgehoben. Entsprechend einer Anforderung der EU-Richtlinie zur Arbeitnehmerüberlassung wurde der Gleichstellungsgrundsatz eingeführt, wonach Leiharbeitskräfte den regulär Beschäftigten im Entleihunternehmen im Hinblick auf die wesentlichen Arbeitsbedingungen (Entgelt, Arbeitszeit, Urlaub usw.) gleichzustellen sind. Allerdings wurden Abweichungen erlaubt, sofern durch Tarifverträge für den Bereich der Leiharbeit andere Regelungen getroffen werden[3].

So genannte Personal-Service-Agenturen (PSA) wurden als das „Herzstück des Abbaus der Arbeitslosigkeit" bezeichnet (Hartz u. a. 2002: 148). Sie sollten im Rahmen vermittlungsorientierter Arbeitnehmerüberlassung tätig sein und für den befristeten Einsatz in Entleihbetrieben ein Arbeitsangebot zu günstig(er)en Bedingungen bereitstellen und damit eine (zusätzliche) Nachfrage nach Arbeitskräften schaffen. Arbeitgeber sollten über die PSA die Möglichkeit erhalten, neue Mitarbeiter/innen für die Besetzung vorhandener Stellen zu niedrigen Kosten zunächst auf Probe zu beschäftigen. Es wurde erwartet, dass durch so genannte „Klebeeffekte" eine erhebliche Reduzierung der Arbeitslosigkeit eintreten würde. Als Instrument der Arbeitsmarktpolitik sollten sich PSA auf die Vermittlung derjenigen Personen konzentrieren, die auf anderem Weg kurzfristig nicht vermittelt werden können.

Im Unterschied zur gewerblichen Leiharbeit steht bei den PSA folglich nicht der Verleih im Mittelpunkt, sondern vielmehr die Förderung der Integration (langzeit-) arbeitsloser Personen in reguläre Beschäftigung bei der Entleihfirma. Die vermittlungsorientierte Tätigkeit der PSA wird über monatliche Fallpauschalen und erfolgsbezogene Vermittlungsprämien entgolten.

3.2 Die reale Entwicklung

Der jüngste Bericht der Bundesregierung zur Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (Bundesregierung 2010a) gibt einen Überblick über die Entwicklung der Leiharbeit von 2005 bis 2008[4]. Darüber hinaus liegen Statistikbericht der Bundesagentur für Arbeit zu den Entwicklungen in der Zeitarbeit (zuletzt: Bundesagentur für Arbeit 2010) und wissenschaftliche Publikationen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB, zuletzt IAB 2009) zur Zeitarbeit vor. Im Folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse zusammenfassend dargestellt.

3.2.1 Beschäftigungsentwicklung in der Leiharbeit

Die Zahl der in Leiharbeit Beschäftigten nahm in den letzten Jahren kontinuierlich zu, dieser Anstieg ist lediglich durch die aktuelle Wirtschaftskrise unterbrochen worden. Dennoch ist die relative Be-

---

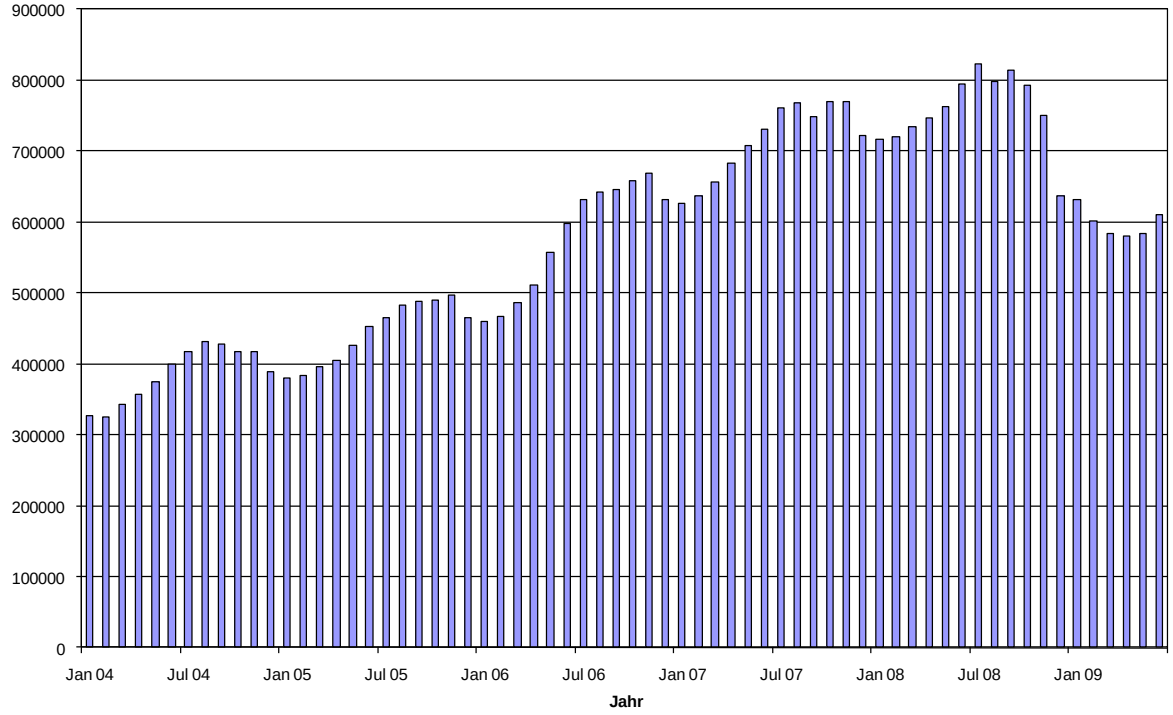
[3] Einmalig kann für die ersten sechs Wochen ein Nettoentgelt in Höhe des letzten Arbeitslosengeldes vereinbart werden, wenn die Leiharbeitskräfte zuvor arbeitslos waren.

[4] Die Zeit vor 2005 ist in den vorherigen Berichten der Bundesregierung behandelt. Zur kritischen Kommentierung des aktuellen Berichts der Bundesregierung vgl. DGB (2010).

deutung der Leiharbeit mit ca. 2 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten immer noch vergleichsweise gering.

Im Juni 2009 wurden bundesweit insgesamt 609.700 Leiharbeitnehmer/innen gezählt. Dies ist mehr eine Verdoppelung gegenüber dem Stand vor zehn Jahren (+113 %), gleichwohl aber ca. ein Viertel weniger als im Sommer 2008, als der bisherige Höhepunkt der Beschäftigtenzahlen in der Arbeitnehmerüberlassung erreicht worden war (BA 2010: 9; vgl. Abbildung 7).

ABBILDUNG 7: BESTAND AN LEIHARBEITNEHMER/INNE/N 2004 BIS JUNI 2009



Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Zahlen nach Arbeitnehmerüberlassungsstatistik)

Der Anteil der Zeitarbeitsbeschäftigten an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist von 1,1 % im ersten Quartal 2004 auf 2,6 % im Sommer 2008 gestiegen und lag im Juni 2009 bei ca. 2 % (vgl. Tabelle 7).

Während die Zeitarbeit im Aufschwung – und auch infolge der Deregulierung der Arbeitnehmerüberlassung - stark zum Beschäftigungsaufbau in Deutschland beigetragen hat, ist sie in der wirtschaftlichen Krise besonders schnell abgebaut worden.

TABELLE 7: ZEITARBEIT IN DER SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHTIGEN BESCHÄFTIGUNG

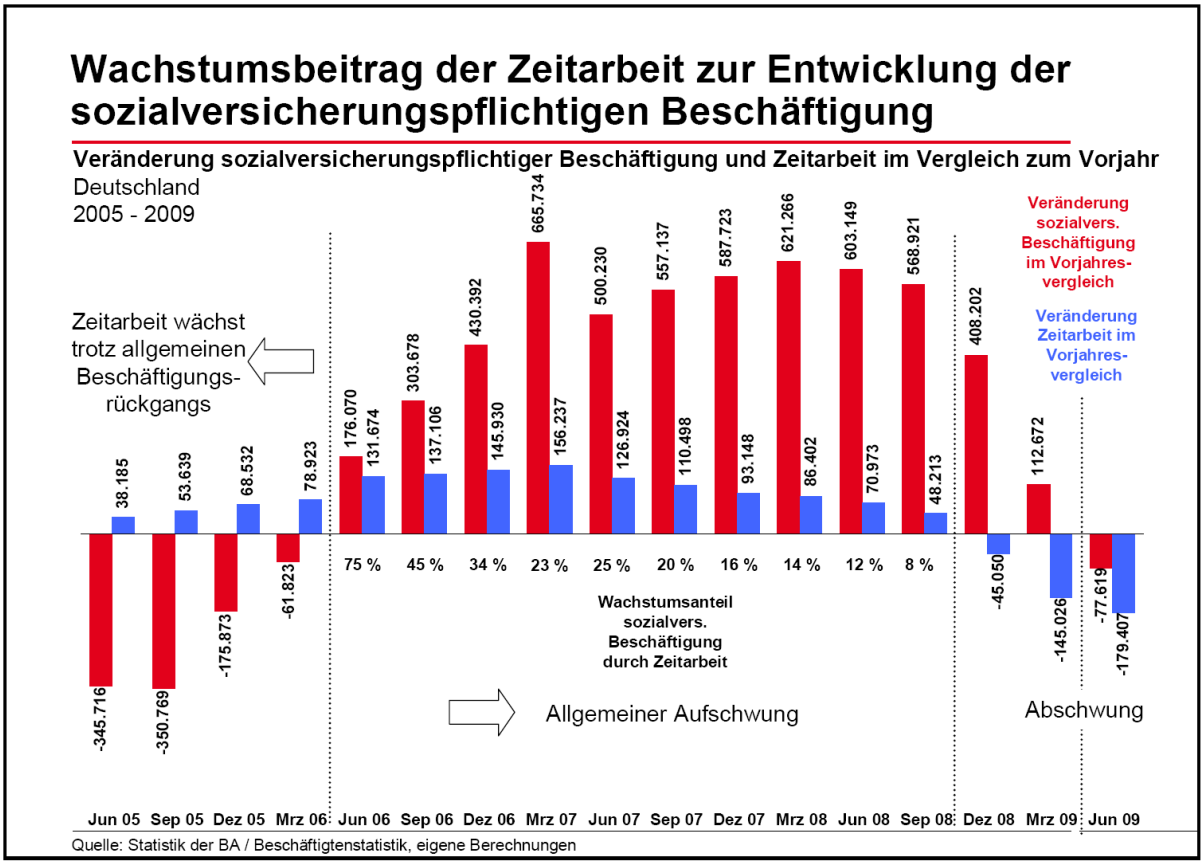
	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte		
	Insgesamt	Zeitarbeit [2]	Anteil Zeitarbeitnehmer an allen in %
30.06.2003	26.955.000	297.000	1,1
30.09.2003	27.204.000	328.000	1,2
31.12.2003	26.746.000	293.000	1,1
31.03.2004	26.428.000	303.000	1,1
30.06.2004	26.524.000	342.000	1,3
30.09.2004	26.917.000	369.000	1,4
31.12.2004	26.382.000	336.000	1,3
31.03.2005	26.000.000	336.000	1,3
30.06.2005	26.178.000	380.000	1,5
30.09.2005	26.566.000	422.000	1,6
31.12.2005	26.206.000	404.000	1,5
31.03.2006	25.938.000	415.000	1,6
30.06.2006	26.354.000	512.000	1,9
30.09.2006	26.870.000	560.000	2,1
31.12.2006 [1]	26.636.000	550.000	2,1
31.03.2007 [1]	26.603.000	571.000	2,1
30.06.2007 [1]	26.855.000	639.000	2,4
30.09.2007 [1]	27.427.000	670.000	2,4
31.12.2007 [1]	27.224.000	643.000	2,4
31.03.2008 [1]	27.225.000	658.000	2,4
30.06.2008 [1]	27.458.000	710.000	2,6
30.09.2008 [1]	27.996.000	718.000	2,6
31.12.2008 [1]	27.632.000	598.000	2,2
31.03.2009 [1]	27.337.000	513.000	1,9
30.06.2009 [1]	27.380.000	531.000	1,9

1) vorläufige Daten
2) Das Statistische Bundesamt hat die Wirtschaftszweigordnung von 2003 (WZ03) im Januar 2008 auf die WZ08 umgestellt. Daten zur Zeitarbeit fanden sich bis 2007 in der Wirtschaftsunterklassen 74502 (WZ03) und nun in den Wirtschaftsunterklassen 78200 und 78300 (WZ08).

Quelle. Bundesagentur für Arbeit 2010: 20

Wie Abbildung 8 zeigt, nahm die Beschäftigung in der Zeitarbeit schon zu, bevor der allgemeine Beschäftigungsaufbau einsetzte, d. h. während die Beschäftigung insgesamt sank, nahm die Leiharbeit bereits zu. Vom zweiten Halbjahr 2006 bis zum dritten Quartal 2008 wuchs die Zeitarbeit parallel zum gesamtwirtschaftlichen Beschäftigungsaufbau, d. h. ein Teil des Zuwachses von Arbeitsplätzen ging auf die Ausweitung von Leiharbeit zurück. Demgegenüber nahm zu Zeiten der wirtschaftlichen Krise zuerst die Zeitarbeit ab, bevor auch die Gesamtbeschäftigungszahlen sanken. Ein großer Teil des Zugangs in Arbeitslosigkeit in dieser Zeit erfolgte aus Zeitarbeitsbeschäftigung.

ABBILDUNG 8: BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG ALLGEMEIN UND IN DER ZEITARBEIT 2005 BIS 2009



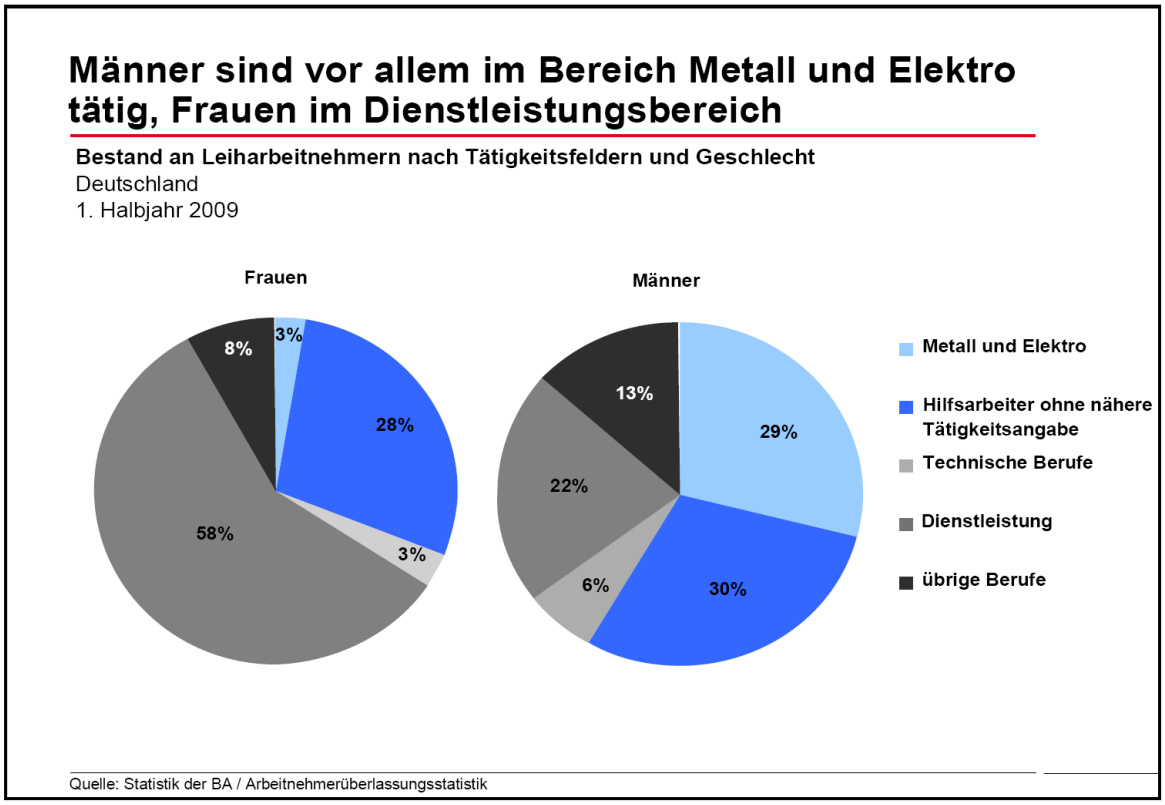
Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2010: 15

3.2.2 Struktur der Leiharbeitsbeschäftigten

Zeitarbeitnehmer/innen sind überwiegend vollzeitbeschäftigt. Im Juni 2009 waren 80 % der in Leiharbeit Tätigen in Vollzeit, 8 % in sozialversicherungspflichtiger Teilzeit und 11 % in geringfügig entlohnter Beschäftigung (7 % als ausschließlich geringfügig Beschäftigung und 4 % in geringfügiger Nebentätigkeit neben einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung). Die Zahl der geringfügig entlohnten Leiharbeitnehmer/innen hat sich in den letzten fünf Jahren annähernd verdoppelt.

Mit 71 % stellen Männer die deutliche Mehrheit der Leiharbeitnehmer, allerdings ist ihr Anteil im Zeitverlauf gesunken. Im Januar 1999 lag der Männeranteil in der Zeitarbeit noch bei 79 %. Ein wichtiger Erklärungsfaktor für diese geschlechtsbezogenen Unterschiede sind die Einsatzbereiche von Leiharbeit, die immer noch stark im gewerblichen Bereich liegen (vgl. Abbildung 9): Aus diesem Grund trifft der Beschäftigungsabbau der Leiharbeit in der Krise gegenwärtig mehr Männer als Frauen: Die Zahl der männlichen Leiharbeitnehmer lag im Juni 2009 mehr als ein Viertel unter dem Vorjahreswert, die Zahl der Leiharbeitnehmerinnen ist demgegenüber lediglich um 14 % gesunken.

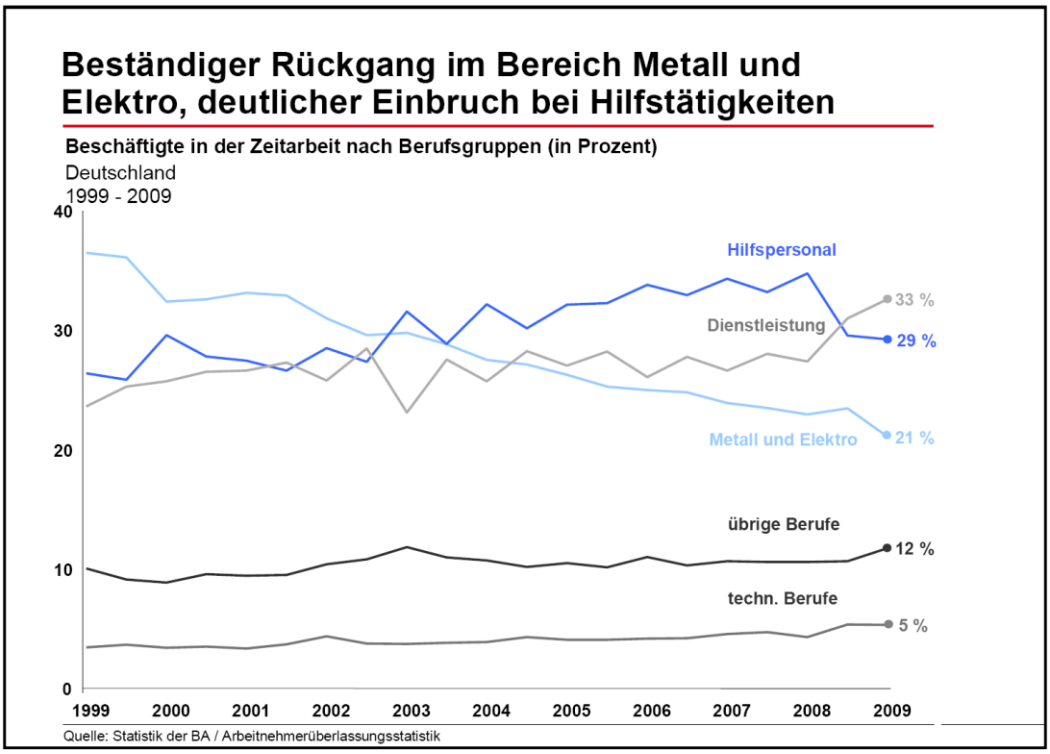
ABBILDUNG 9: LEIHARBEITNEHMER NACH TÄTIGKEITSFELD UND GESCHLECHT



Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2010: 10

Der Strukturwandel, d. h. die relative Bedeutungsabnahme des primären (Landwirtschaft) und sekundären Sektors (Industrie) hin zum tertiären Sektor (Dienstleistungen) widerspiegelt sich auch in den Einsatzfeldern der Leiharbeit (vgl. Abbildung 10). Dieser Wandel hat sich durch die Wirtschaftskrise noch verstärkt. Der Rückgang der Leiharbeit betraf vor allem Tätigkeiten im Bereich der Metall- und Elektroindustrie und Hilfstätigkeiten.

ABBILDUNG 10: ENTWICKLUNG DER LEIHARBEIT NACH EINSATZFELDERN VON 1999 BIS 2009



Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2010: 9

3.2.3 Übergänge in und aus Zeitarbeit

Die Zeitarbeitsbranche zeichnet sich durch eine hohe Dynamik aus, d. h. durch kurze Beschäftigungsdauern und relativ häufige Ein- und Austritte in und aus Leiharbeit.

Wie sich diese Neuzugänge in Leiharbeit nach ihrem vorherigen Arbeitsmarktstatus im Zeitablauf entwickelt haben, ist Abbildung 11 und Tabelle 8 zu entnehmen. Der Anteil derjenigen, die unmittelbar vor Aufnahme des Leiharbeitsverhältnisses beschäftigt waren, ist seit 2001 zurückgegangen. Der Anteil der Leiharbeitskräfte, die nur die Verleihfirma gewechselt haben, liegt bei ca. einem Zehntel bzw. betrifft ein Drittel derjenigen, die unmittelbar vor Eintritt in Leiharbeit beschäftigt waren. Spiegelbildlich stieg der Anteil derjenigen Personen, die aus Arbeitslosigkeit oder Nichterwerbstätigkeit in Zeitarbeit eintraten - d. h. Arbeitslose, Berufseinsteiger/innen oder Berufsrückkehrer/innen - darunter insbesondere der Anteil derjenigen, deren letzte Beschäftigung maximal zwölf Monate zurück lag.

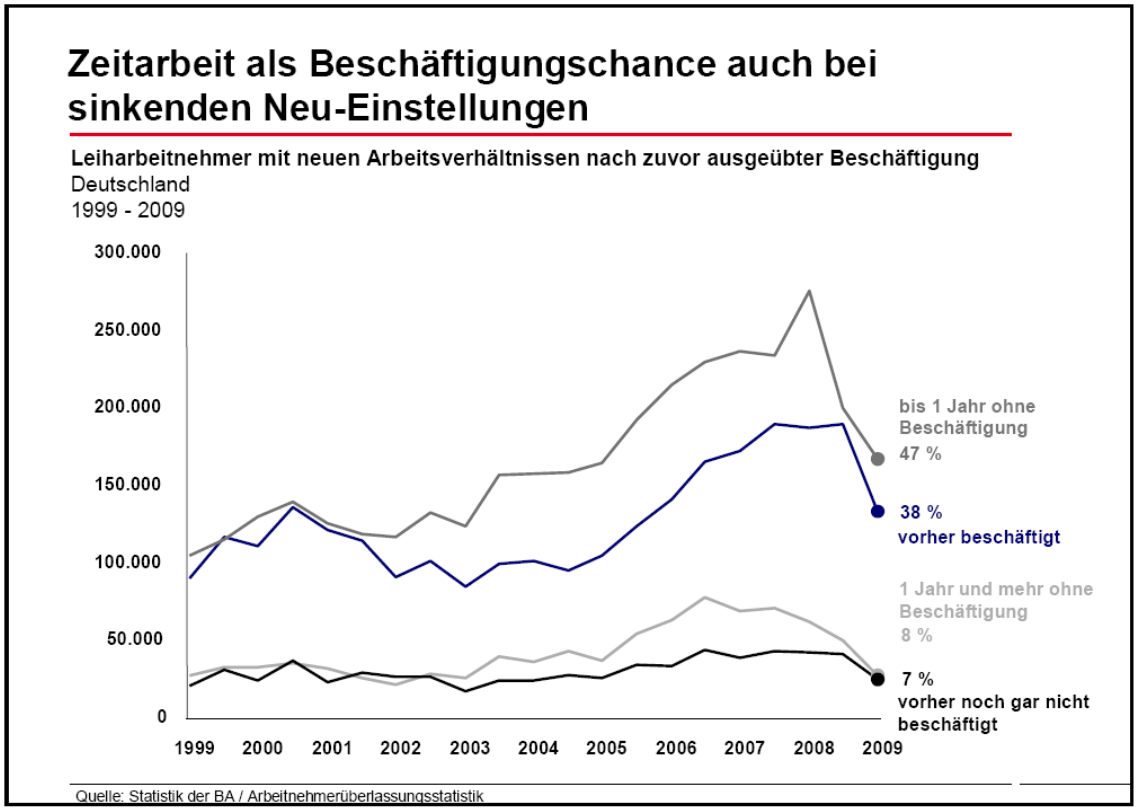
TABELLE 8: ZUGANG LEIHARBEITNEHMER NACH VORHERIGEM ARBEITSMARKTSTATUS VON 2001 BIS 2008

Stichtagswerte 30.Juni	unmittelbar vorher beschäftigt			unmittelbar vorher nicht, aber früher bereits beschäftigt - Letzte Beschäftigung			überhaupt noch nicht beschäftigt
Art der vorangegangenen Beschäftigung	Gesamt	als Leiharbeiter bei anderen Verleihern	als sonstiger Erwerbstätiger	Gesamt	vor 1 bis unter 12 Monate	vor 1 Jahr und mehr	
2001	40,1 %	11,9 %	28,2 %	52,1 %	41,7 %	10,5 %	7,8 %
2002	35,6 %	12,2 %	23,4 %	54,0 %	45,5 %	8,4 %	10,4 %
2003	33,5 %	12,6 %	20,9 %	59,6 %	49,2 %	10,4 %	7,0 %
2004	31,6 %	11,8 %	19,8 %	60,7 %	49,4 %	11,4 %	7,6 %
2005	31,5 %	10,2 %	21,4 %	60,7 %	49,5 %	11,2 %	7,7 %
2006	31,1 %	9,5 %	21,6 %	61,4 %	47,4 %	14,0 %	7,5 %
2007	33,3 %	10,3 %	23,0 %	59,2 %	45,7 %	13,4 %	7,5 %
2008	33,0 %	10,4 %	22,7 %	59,5 %	48,5 %	11,0 %	7,4 %

Quelle: Arbeitnehmerüberlassungsstatistik 2001-2008

Quelle: IAB 2009: 145

ABBILDUNG 11: ENTWICKLUNG DER LEIHARBEITNEHMER NACH ZUVOR AUSGEÜBTER BESCHÄFTIGUNG (1999 BIS 2009)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2010: 11

Ist Leiharbeit tatsächlich ein Eintrittstor in reguläre Beschäftigung? Nach Daten des IAB-Betriebspanels wurden im ersten Halbjahr 2003 insgesamt 22.000 ehemalige Leiharbeitnehmer/innen übernommen; im ersten Halbjahr 2008 wurden knapp 90.000 Personen neu eingestellt, die zuvor im Übernahmebetrieb als Leiharbeitskraft beschäftigt waren (IAB 2009: 47f.). Allerdings gab es 2008 auch erheblich mehr Zeitarbeitsbeschäftigte als fünf Jahre zuvor. Der Übernahmeeffekt ist deshalb im Vergleich der ersten Halbjahre von fünf Prozent im Jahr 2003 um nur zwei Prozentpunkte auf sieben Prozent im Jahr 2008 gestiegen (ebenda)[5].

Das IAB (2009: 131) zeigte jedoch auch, dass Leiharbeit tendenziell weniger als Brücke in reguläre Beschäftigung dient, sondern eher der Start für eine dauerhafte „Zeitarbeitskarriere " ist. So gelangten zwei Drittel derjenigen, die 2004 in Leiharbeit eintraten, in den beiden darauffolgenden Jahren nicht in reguläre Beschäftigung sondern verlieben in Zeitarbeit. Ca. 80 % derjenigen, die einmal in Leiharbeit beschäftigt waren, verbleiben in dieser Branche. „Je länger jemand Leiharbeitnehmer ist, desto wahrscheinlicher ist diese Beschäftigungsform für ihn von Dauer." (ebenda).

3.2.4 Leiharbeit in der Arbeitsvermittlung

Zeitarbeit spielt im Bereich der Vermittlung von Arbeitsuchenden und Arbeitslosen eine überproportional große Rolle. Während der Anteil der Zeitarbeit an der Gesamtbeschäftigung mit ca. 2 % relativ gering ist, liegt der Anteil der Zeitarbeit bei den gemeldeten Stellen mit ca. einem Drittel weit darüber (vgl. Tabelle 9).

TABELLE 9: UNGEFÖRDERTE STELLEN (BESTAND IM JAHRESDURCHSCHNITT)

	Stellenbestand "normale" ungeförderte Stellen		
	Insgesamt	Zeitarbeit [2)]	Anteil Zeitstellen an allen in %
2003	224.000	39.000	17,5
2004	162.000	36.000	22,2
2005	202.000	59.000	29,4
2006	309.000	105.000	34,0
2007	385.000	140.000	36,4
2008	358.000	129.000	35,9
2009	293.000	92.000	31,3

1) vorläufige Daten
2) Das Statistische Bundesamt hat die Wirtschaftszweigordnung von 2003 (WZ03) im Januar 2008 auf die WZ08 umgestellt. Daten zur Zeitarbeit fanden sich bis 2007 in der Wirtschaftsunterklassen 74502 (WZ03) und nun in den Wirtschaftsunterklassen 78200 und 78300 (WZ08).

Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2010: 20

[5] Zu Unsicherheiten dieser Schätzungen vgl. IAB 2009: 49f.

Die PSA haben die in sie gesetzten Erwartungen in keiner Weise erfüllt und hatten eine relativ kurze Lebensdauer. Die Bundesagentur für Arbeit war zunächst verpflichtet, in jedem Agenturbezirk mindestens eine PSA einzurichten. Seit 2006 liegt die Einrichtung von PSA jedoch in der Entscheidungshoheit der jeweiligen lokalen Arbeitsagentur. Dadurch ist die Zahl der PSA deutlich zurückgegangen: Im Jahr 2005 gab es Jahresdurchschnittlich 585 PSA mit insgesamt 13.204 Plätzen. Ende 2008 wurden nur noch 38 PSA mit 912 Plätzen in der Trägerschaft der BA (SGB III) und 50 PSA mit 692 Plätzen in der Trägerschaft der Grundsicherungsstellen (SGB II) geführt (Bundesregierung 2010a: 18).

Die im Auftrag des BMAS durchgeführte Evaluation der PSA (RWI/ISG 2006) zeigte, dass die mit Einführung der PSA verbundenen hohen Erwartungen nicht annähernd erfüllt wurden. Außerdem wurden erhebliche Umsetzungsmängel festgestellt. So wurden in verleihfreien Zeiten entgegen der Verpflichtung nur wenige Teilnehmer/innen der PSA weitergebildet.

Im Zuge der Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente wurde der frühere§ 37c SGB III (PSA) aufgehoben. Die vermittlungsorientierte Arbeitnehmerüberlassung kann jedoch weiterhin praktiziert werden – im Rahmen des offen und flexibel konzipierten § 46 SGB III (Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung).

3.2.5 Dauer der Beschäftigungsverhältnisse in Leiharbeit

Die Beschäftigungsverhältnisse in der Zeitarbeit sind überwiegend von kurzer Dauer. Mehr als die Hälfte der Beschäftigungsverhältnisse dauern weniger als 3 Monate, mehr als ein Zehntel weniger als eine Woche (vgl. Tabelle 10).

TABELLE 10: DAUER DER BEENDETEN ARBEITSVERHÄLTNISSE

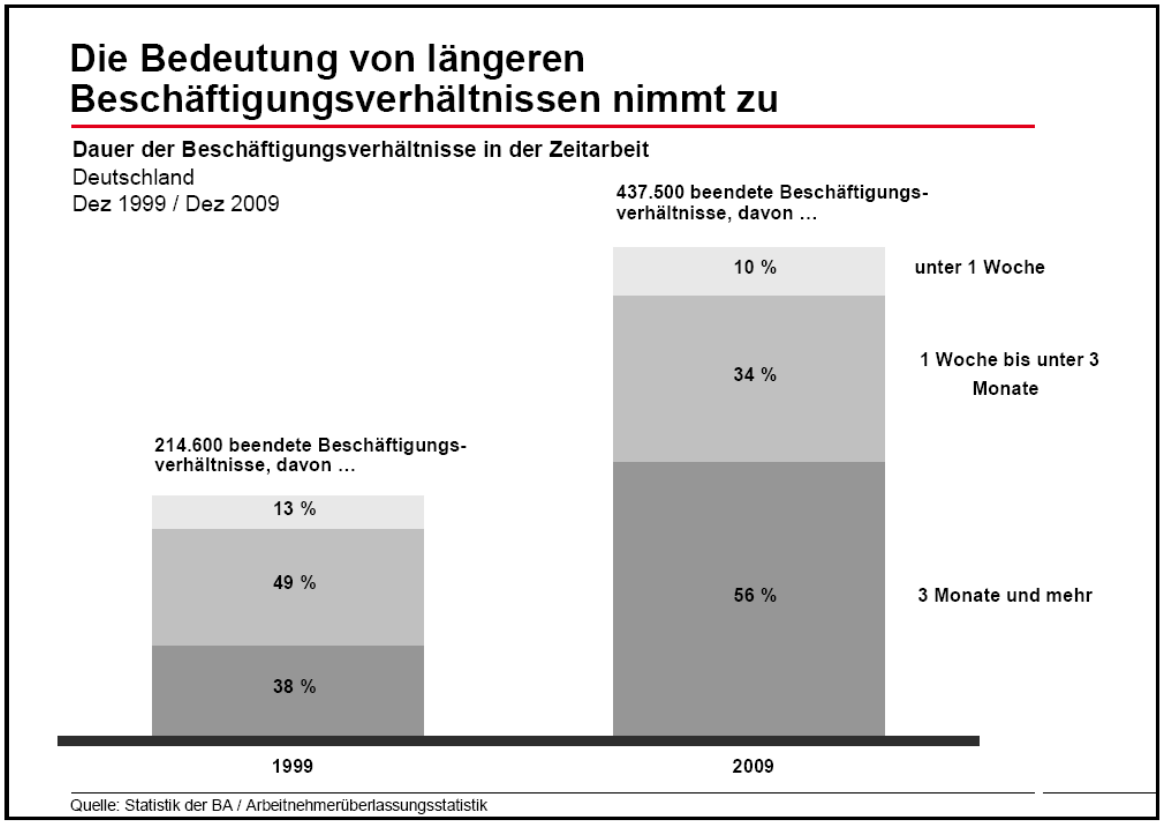
Gesamt	unter 1 Woche	1 Woche bis unter 3 Monate	3 Monate und mehr
2001	11,6 %	46,1 %	42,3 %
2002	11,4 %	44,8 %	43,8 %
2003	12,6 %	43,9 %	43,4 %
2004	14,3 %	45,3 %	40,4 %
2005	14,3 %	44,2 %	41,5 %
2006	15,5 %	46,2 %	38,3 %
2007	12,2 %	42,6 %	45,1 %
2008	11,3 %	41,8 %	46,9 %

Quelle: Arbeitnehmerüberlassungsstatistik 2001-2008

Quelle: IAB 2009: 147; 1. Kalenderhalbjahr 2001 bis 2008 jeweils zum Stichtag 30. Juni

Im Zeitverlauf ist seit 2001 ein leichter Trend zu etwas längeren Beschäftigungsdauern zu verzeichnen (vgl. Abbildung 12). Von den im ersten Halbjahr 2009 ausgelaufenen Arbeitsverhältnissen dauerten 56 % drei Monate oder länger (2008: 47 %; 1999: 38 %).

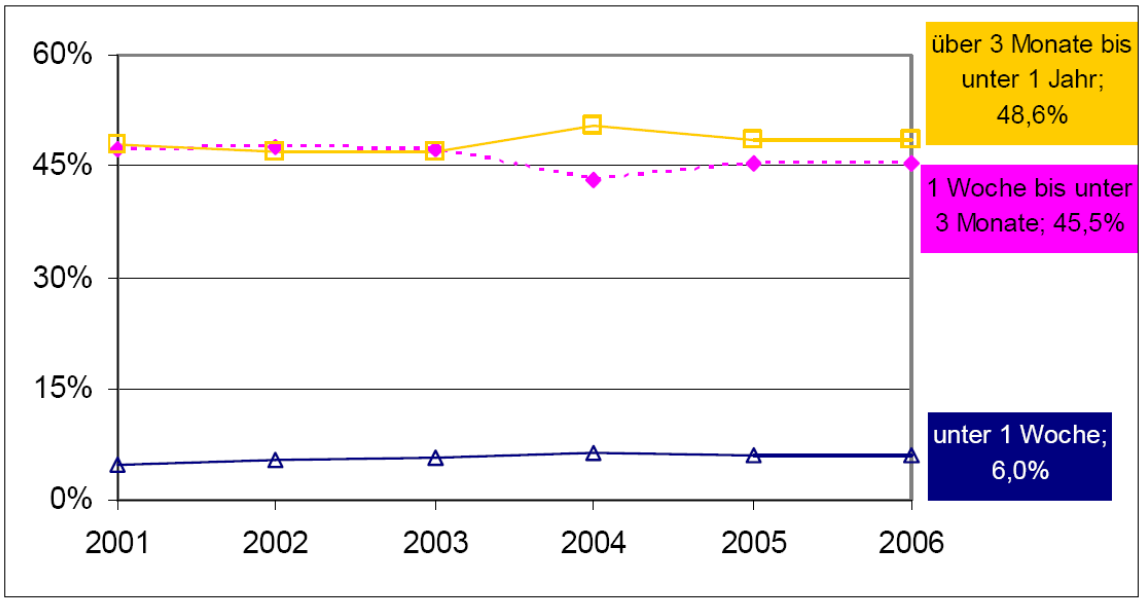
ABBILDUNG 12: DAUER DER BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSE IN DER ZEITARBEIT IN DEN JAHREN 1999 UND 2009



Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2010: 12

Die relativ kurzen Beschäftigungsdauern deuten darauf hin, dass die Verleihbetriebe das Einstellungsverhalten flexibel an den (temporären) Bedarf der Entleiher anpassen. Ob und in welchem Ausmaß dabei auf dieselben Beschäftigten zurückgegriffen wird, lässt sich mit den vorliegenden Daten nicht ermitteln. Die Aufhebung des Synchronisations- und des Wiedereinstellungsverbots könnte eine solche Praxis jedoch befördert haben. Entsprechende Hinweise ergeben sich aus der Betrachtung der kumulierten Beschäftigungsdauer in Leiharbeit. Werden die Dauern der Leiharbeitsverhältnisse eines Beschäftigten innerhalb eines Jahres summiert, so zeigt sich, dass nur drei Prozent der Leiharbeitnehmer/innen im Jahr 2006 weniger als eine Woche in der Arbeitnehmerüberlassung beschäftigt waren, während über zwei Drittel insgesamt länger als drei Monate - wenn auch zum Teil mit Unterbrechungen – in Leiharbeit waren (IAB 2009: 78, vgl. Abbildung 13).

ABBILDUNG 13: DAUER DER KUMULIERTEN ARBEITSVERHÄLTNISSE INNERHALB EINES JAHRES 2001 BIS 2006



Quelle: IEB 2001 bis 2006

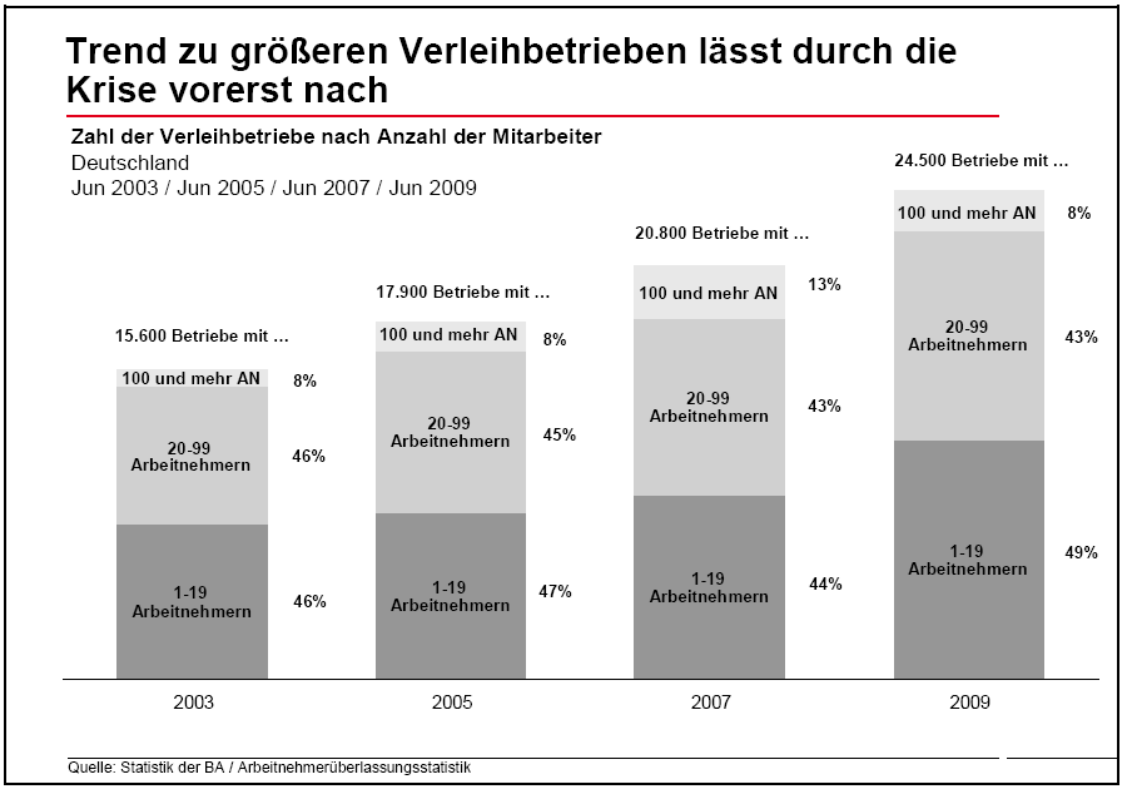
Quelle: IAB 2009: 78

3.2.6 Ver- und Entleihbetriebe

Die Zahl der Verleihunternehmen hat seit 2003 deutlich zugenommen. 2009 gab es nach Angaben der BA insgesamt 24.500 Zeitarbeitsfirmen und damit ca. doppelt so viele wie 1999. 70 % der Verleihbetriebe sind ausschließlich in der Arbeitnehmerüberlassung tätig, 30 % sind so genannte Mischbetriebe, die außerdem selbst Arbeitnehmer/innen beschäftigen. Größere Verleihbetriebe sind in den letzten Jahren anteilsmäßig gewachsen, allerdings ist deren Zahl in der Krise auch überdurchschnittlich stark zurückgegangen (vgl. Abbildung 14).

Die Zunahme der Leiharbeit geht zum einen auf eine steigende Zahl von Unternehmen zurück, die Zeitarbeit nutzen, zum anderen darauf, dass Leiharbeit nutzende Betriebe eine größere Zahl von Zeitarbeitskräften beschäftigten. Darüber hinaus haben eine Reihe von Unternehmen infolge der Deregulierung der Zeitarbeit konzerninterne Verleihfirmen gegründet, die es ihnen ermöglichen, Beschäftigte nicht nach dem eigenen Tarif, sondern nach einem in der Zeitarbeitsbranche gültigen Tarifvertrag zu entlohnen.

ABBILDUNG 14: GRÖSSENSTRUKTUR DER VERLEIHBETRIEBE

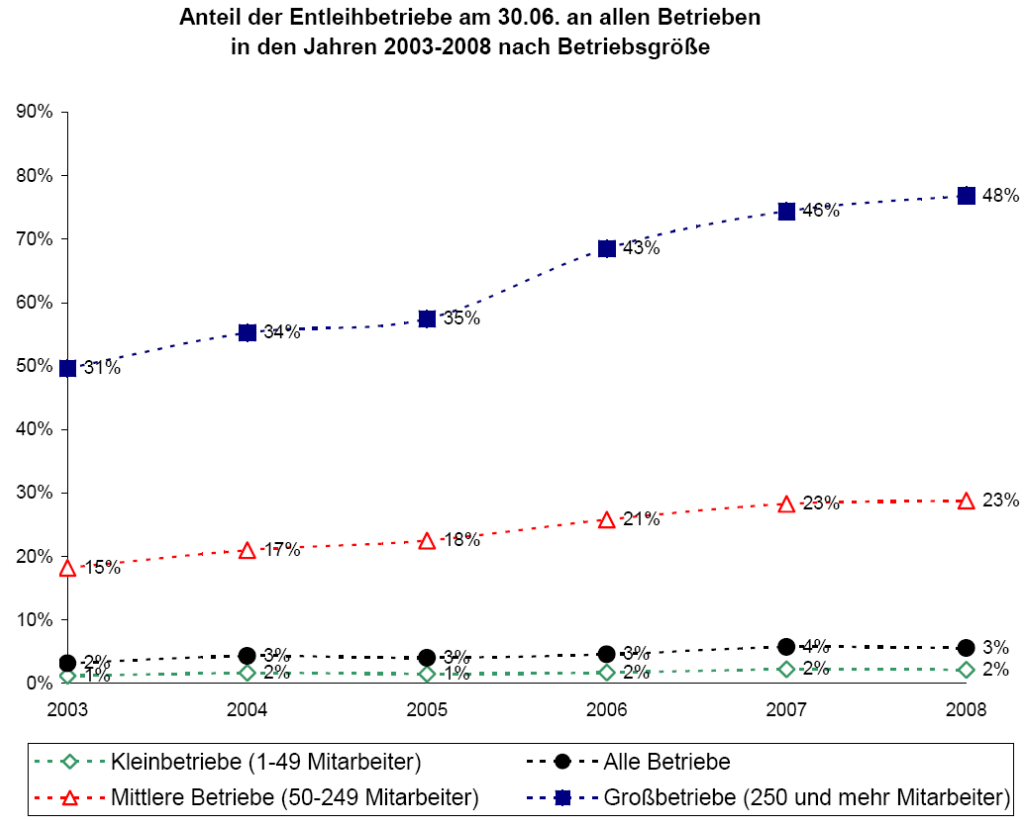


Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2010: 8

Im Jahr 2008 nutzten rund drei Prozent aller Betriebe Leiharbeit (IAB 2009: 17f.). Dabei ist Leiharbeit in kleinen Betrieben eher von untergeordneter Bedeutung, während knapp 25 % der Betriebe mittlerer Größe und fast die Hälfte der Betriebe mit mindestens 250 Beschäftigen Leiharbeit einsetzen. Insbesondere bei den Großbetrieben ist eine relevante Steigerung der Nutzung von Zeitarbeit zu beobachten (vgl. Abbildung 15).

Veränderungen gibt es auch in Bezug auf die Frage, wie viele Zeitarbeitsbeschäftigte in den Entleihbetrieben tätig sind. Hier zeigen sich ebenfalls deutliche Unterschiede in Abhängigkeit von der Betriebsgröße (vgl. Tabelle 11): In Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten hat sich die Anzahl der Leiharbeitnehmer/innen kaum verändert, bei den größeren Betrieben ist sie im Zeitverlauf angestiegen und hat sich in den Entleihbetrieben mit mehr als 250 Mitarbeiter/inne/n zwischen 2003 und 2008 mehr als verdoppelt. Dies zeigt, dass Großbetriebe Leiharbeit nicht nur häufiger, sondern auch in deutlich größerem Ausmaß als früher nutzen.

ABBILDUNG 15: LEIHARBEIT IN KLEIN-, MITTEL- UND GROßBETRIEBEN 2003-2008



Quelle: IAB 2009: 17

TABELLE 11: DURCHSCHNITTLICHE ANZAHL VON LEIHARBEITNEHMER/INNE/N IN ALLEN ENTLEIHBETRIEBEN 2003-2008

	Jahr					
Betriebsgröße	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Kleinbetriebe (1-19 Mitarbeiter)	2	2	2	2	2	2
Kleinbetriebe (20-49 Mitarbeiter)	3	3	4	3	3	3
Mittlere Betriebe (50-249 Mitarbeiter)	6	8	8	9	10	11
Großbetriebe (250 und mehr Mitarbeiter)	20	25	28	38	39	46
Alle Betriebe	5	6	7	9	9	10

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003-2008

Quelle: IAB 2009: 21

Konzernleihe als Substitution von Teilen der Stammbelegschaft durch Leiharbeitskräfte lässt sich quantitativ schwer ermitteln; sie scheint jedoch zumindest derzeit noch einen eher geringen Umfang zu haben (IAB 2009: 44).

3.2.7 Tarifverträge und Lohnhöhe

Der seit 2004 geltende Gleichstellungsgrundsatz wurde durch den Abschluss von für die Zeitarbeitsbranche geltenden Tarifverträgen mit relativ niedrigen Entgelten umgangen. In Reaktion auf die Einführung des Gleichstellungsverbots schlossen die Sozialpartner erstmals Flächentarifverträge für die Leiharbeitsbranche ab. Die Ausnahmeregelung zum Gleichstellungsgrundsatz (Abschluss eines Tarifvertrages) hatte dazu beigetragen, dass bereits bei Inkrafttreten der Novellierung des AÜG die Arbeitsbedingungen von ca. 90 % der Leiharbeitnehmer/innen von Tarifverträgen bestimmt wurden und die Branche damit erstmalig nahezu flächendeckend tarifiert war (IAB 2009: 13). Das Prinzip „ein Betrieb, ein Tarifvertrag“gilt im Fall von Leiharbeitsbeschäftigung nicht.

So hat die Tarifgemeinschaft Zeitarbeit des DGB mit den Zeitarbeitsverbänden Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen e. V. (BZA) und dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V. (iGZ) einen Tarifvertrag abgeschlossen. Die Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und PSA (CGZP) hat mit den Verbänden Arbeitgeberverband mittelständischer Personaldienstleister (AMP), der Bundesvereinigung Deutscher Dienstleistungsunternehmen e. V. (BVD) und Mercedarius e. V. Tarifverträge vereinbart. Außerdem hat die IG BAU mit dem Unternehmerverband IndustrieService + Dienstleistungen e. V. (UIS) einen Tarifvertrag geschlossen. Darüber hinaus existieren in der Zeitarbeitsbranche diverse Haustarifverträge. Urteile des Arbeitsgerichts Berlin und des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg stellten im April bzw. Dezember 2009 fest, dass die Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und PSA (CGZP) mangels sozialer Mächtigkeit nicht tariffähig sei. Diese hat angekündigt, eine Rechtsbeschwerde beim Bundesarbeitsgericht einzulegen.

Die jüngsten Tarifeinigungen zwischen DGB und BZA sowie DGB und iGZ gelten bis 31.10.2013 und sehen eine Steigerung der Mindestentgelte auf 8,19 Euro pro Stunde in Westdeutschland und 7,50 Euro pro Stunde in Ostdeutschland zum 1.11.2012 vor. Außerdem wurde mit dem BZA geregelt, dass konzerninterne Leiharbeit nicht zum Austausch von Stammbeschäftigten durch Leiharbeitnehmer/innen missbraucht werden darf. Mit dem iGZ wurde ein Mindestlohntrarifvertrag vereinbart. Der jüngste Vertrag zwischen CGB und AMP definierte Mindestentgelte von 7,60 Euro (West) und 6,40 Euro (Ost) und für die Metallindustrie einen Branchenzuschlag von 0,40 Euro. Damit liegen die tariflichen Einstiegslöhne in der Zeitarbeit weiterhin im Niedriglohnbereich, d. h. unterhalb von zwei Dritteln des Medians.

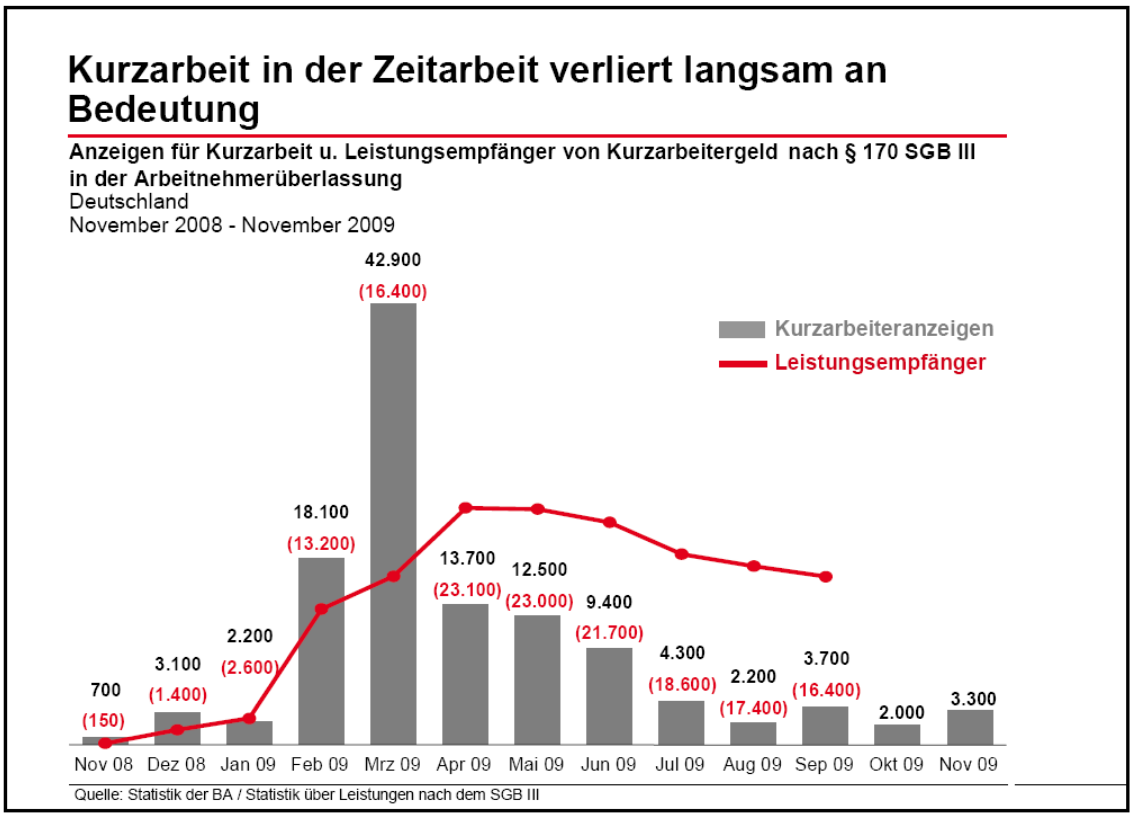
Die Bruttostundenverdienste der Leiharbeitnehmer/innen sind nach Aussagen des Statistischen Bundesamtes im Unterschied zu anderen Beschäftigten zwischen 2001 und 2006 kaum gestiegen. Während für alle Beschäftigten der Bruttostundenverdienst in diesem Zeitraum um durchschnittlich 96 Cent wuchs, waren es bei den Leiharbeitnehmer/inne/n nur 13 Cent. Der Anteil der Niedriglohnbeschäftigten in der Zeitarbeitsbranche ist deutlich – nämlich um neun Prozentpunkte auf 64 % im Jahr 2006 gestiegen (Statistisches Bundesamt 2009: 19f.). Weinkopf und Vanselow (2008: 31) verweisen darauf, „dass die Zunahme von Niedriglohnjobs in Deutschland auch auf die wachsende Bedeutung der Zeitarbeit zurückzuführen ist und der insgesamt starke Druck auf das Lohnniveau auch etwas zu tun hat mit den teils erheblichen Lohnunterschieden zwischen Zeitarbeitskräften und tariflich entlohnten Stammbeschäftigten.“

U. a. aufgrund dieser niedrigen Entgelte sind Zeitarbeitsbeschäftigte überdurchschnittlich häufig auf (aufstockende) Transferleistungen angewiesen. So haben im Mai 2009 10 % der sozialversicherungspflichtig und 22 % der ausschließlich geringfügig Beschäftigten in der Zeitarbeitsbranche ALG II bezogen (Bundesregierung 2010b: 4). Damit sind Leiharbeitsbeschäftigte unter den erwerbstätigen ALG II-Beziehenden überrepräsentiert.

3.2.8 Kurzarbeit in der Leiharbeit

Durch eine befristete gesetzliche Neuregelung zur Abfederung der Krisenfolgen können seit dem 1.2.2009 und befristet bis zum 31.12.2010 auch Zeitarbeitsfirmen Kurzarbeit praktizieren und Leiharbeitnehmer/innen können auch in den Entleihbetrieben – ebenso wie die Stammbeschäftigten – Kurzarbeitergeld beziehen. Nach einem Anstieg der Kurzarbeiter/innen in der Leiharbeit bis April 2009 sind die Zahlen – ähnlich wie bei der allgemeinen Inanspruchnahme von Kurzarbeit – wieder rückläufig (vgl. Abbildung 16). Allerdings war der durchschnittliche Arbeitszeitausfall in der Zeitarbeit höher als in anderen Bereichen: Während er bei Leiharbeitnehmer/inne/n bei fast 50 % lag, betrug er insgesamt durchschnittlich nur rund ein Drittel der Arbeitszeit.

ABBILDUNG 16: KURZARBEIT IN DER ZEITARBEIT



Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2010: 18

3.3 Die Bewertung

Die Ergebnisse zeigen, dass die Leiharbeit weder ein beschäftigungspolitischer Hoffnungsträger ist noch eine Beschäftigung wie jede andere.

Leiharbeit ist vor allem für die Unternehmen von Nutzen. Sie können Kostenersparnisse (Lohnkosten, Kündigungskosten) verbuchen, die Personalauswahl und ggf. nötige Qualifizierungen auf die Zeitarbeitsfirmen verlagern und tragen, da die Arbeitgeberfunktion von den Verleihfirmen wahrgenommen wird, nicht das Beschäftigungsrisiko. Die traditionelle Funktion von Leiharbeit besteht darin, in den Unternehmen Auftragsspitzen ohne zusätzliche Einstellung von Personal aufzufangen. Leiharbeit sollte demzufolge temporär und punktuell und in einem quantitativ überschaubaren Ausmaß erfolgen. Deshalb war ihre Regelung im AÜG von 1972 auch restriktiv – sie sollte diesen besonderen Fällen vorbehalten bleiben.

Die Neuregulierung der Zeitarbeit im Zuge der Hartz-Reformen lockerte diese ursprünglich zum Schutz der regulären Beschäftigung vor Verdrängung durch Leiharbeit fixierten Restriktionen in einem erheblichen Ausmaß, was nicht nur zur quantitativen Ausweitung von Leiharbeit führte, sondern auch einen schleichenden Funktionswandel begünstigte. Das IAB kommt zu dem Schluss: „Die Deregulierung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes erhöhte die Anreize der Personaldienstleister, Leiharbeitskräfte einzustellen, vereinfachte aber auch beispielsweise durch den Wegfall des Synchronisationsverbots diese Arbeitnehmer gegebenenfalls freizusetzen.“ (IAB 2010: 6). Die im konjunkturellen Verlauf schwankende Nutzung von Leiharbeit dürfte vor allem aufgrund der erleichterten Bedingungen für ihre Nutzung in den letzten Jahren auf ein deutlich höheres Niveau angestiegen sein.

Vor diesem Hintergrund sind Ergebnisse der Arbeitsforschung ernst zu nehmen, die einen Form- und Funktionswandel der Leiharbeit von konventioneller zu strategischer Nutzung konstatieren. Danach versuchen immer mehr Unternehmen, Leiharbeit als strategisches Instrument der Profitsteigerung zu nutzen. Leiharbeit wird nicht mehr nur temporär, sondern dauerhaft eingesetzt, sie umfasst alle Arbeitsbereiche und Statusgruppen und führt zu einer Verflechtung von Stamm- und Leiharbeitskräften, die identische Tätigkeiten ausführen (vgl. Holst u. a. 2009). Letztlich geht es um Kostenersparnisse, denn für die gleiche Arbeit wird ein ungleicher Lohn gezahlt. Außerdem wird auf diese Weise der Kündigungsschutz ausgehebelt. Im Ergebnis entstehen Belegschaften erster und zweiter Klasse, Tarifverträge werden unterlaufen, Mitbestimmung erschwert und Verunsicherung in die Belegschaften getragen. Das Risiko wird vor allem von den Leiharbeitsbeschäftigten getragen, die in Krisenzeiten als erste entlassen werden – auch wenn sie über einen festen Vertrag beim Leiharbeitsunternehmen verfügen. Leiharbeit kann zudem als Drohpotential gegenüber der Stammbelegschaft genutzt werden, um Zugeständnisse bei Löhnen und Arbeitsbedingungen zu erlangen. Aufgrund der materiellen Benachteiligung, der kurzen Beschäftigungsdauern und der strukturellen Unsicherheit bleibt Leiharbeit eine tendenziell prekäre Beschäftigungsform.

Ob mit der zunehmenden Zahl an Leiharbeitsverhältnissen Beschäftigungsgewinne zu verzeichnen waren, ist unter Wissenschaftler/inne/n strittig und empirisch kaum überprüfbar. Promberger u. a. (2006: 119) sind der Ansicht, dass Leiharbeit auf Kosten von anderen Beschäftigungsformen ausge-

baut werde, also eine Verdrängung regulärer Beschäftigung durch Leiharbeit erfolge. Die Nutzungsstrategien der großen Entleihbetriebe und die teilweise Gründung konzerninterner Verleihbetriebe legen eine solche Annahme nahe, die angesichts der für die Unternehmen bestehenden erheblichen Einsparmöglichkeiten durch Nutzung von Zeitarbeit sehr plausibel erscheint. Ein – allerdings eher marginaler - positiver Beschäftigungseffekt durch Leiharbeit kann entstehen, wenn Leiharbeit dann zum Einsatz kommt, wenn die Schwankungen in den Betrieben über die Möglichkeiten der Abfederung durch Arbeitszeitkonten hinausgehen und Leiharbeit als Alternative zur Überstundenarbeit der Stammbeschäftigten genutzt wird.

Leiharbeit dient darüber hinaus auch der Erprobung von Arbeitskräften. Im Fall der Personalrekrutierung mit dem Ziel langfristiger oder dauerhafter Beschäftigung kann Leiharbeit risikolos zur faktischen Verlängerung der Probezeit genutzt werden. Sofern Arbeitslose auf diesem Weg in Beschäftigung übernommen werden, können Eingliederungseffekte erzielt werden. Arbeitslose Personen, die häufig allein aufgrund bestimmter formaler Merkmale (z. B. Alter, Langzeitarbeitslosigkeit) auf dem Arbeitsmarkt stigmatisiert werden, können so die Chance bekommen, ihre Motivation und Leistungsfähigkeit unter Beweis zu stellen. Insofern sollte vermittlungsorientierte Zeitarbeit ein Instrument der Arbeitsmarktpolitik bleiben. Ihre beschäftigungspolitische Bedeutung darf jedoch nicht überschätzt werden.

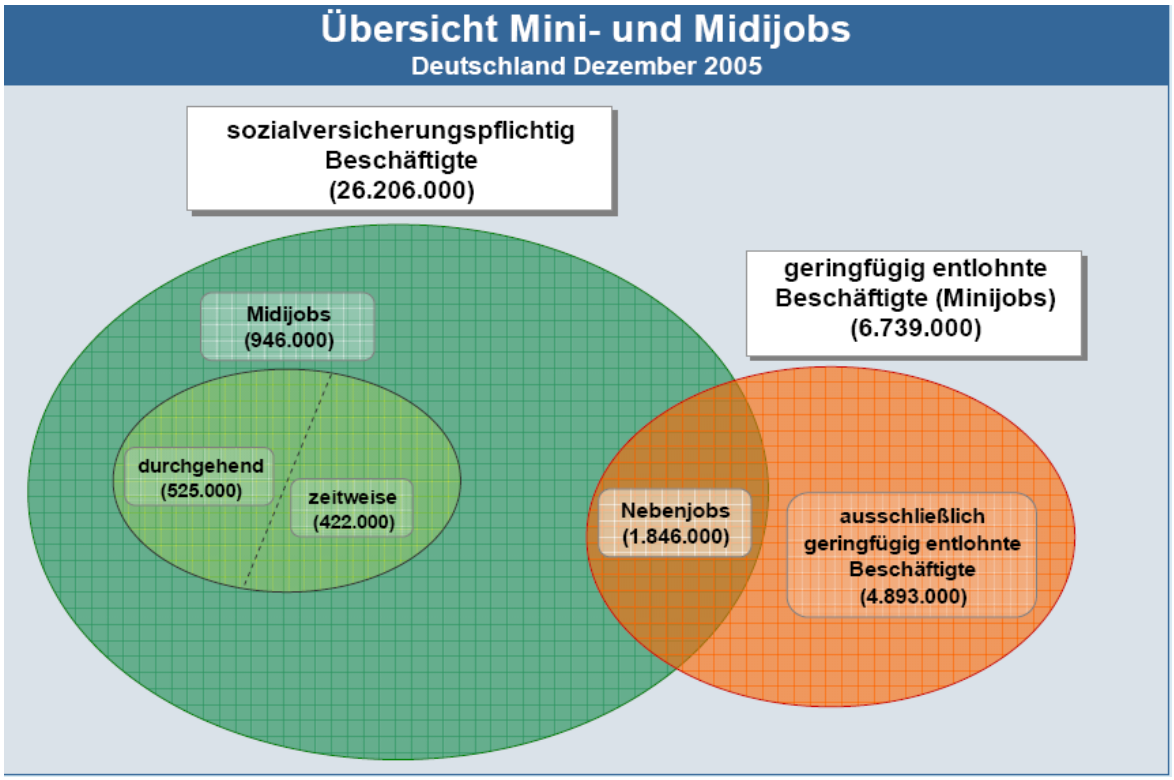
Zusammenfassend ist festzustellen, dass die im Zuge der Hartz-Reformen vorgenommene Deregulierung der Zeitarbeit kaum positive, aber eine Vielzahl negativer Wirkungen für den Arbeitsmarkt und die Beschäftigten hervorgebracht hat. Korrekturen sind dringend erforderlich. Dies betrifft vor allem die Durchsetzung einer tatsächlichen Gleichstellung von Zeitarbeitnehmer/inne/n und Stammbeschäftigten im Hinblick auf die Beschäftigungsbedingungen, die Einführung von Mindestlöhnen und die Wiedereinführung von Höchstgrenzen für die Dauer der betrieblichen Einsätze von Leiharbeitsbeschäftigten. Nur so kann verhindert werden, dass die Flexibilitätsrisiken auf die Beschäftigten überwälzt und Leiharbeit als Drohpotential zur Verschlechterung der Arbeits- und Entlohnungsbedingungen genutzt werden können.

Dieses Thema ist Gegenstand verschiedener politischer Diskussionen und gewerkschaftlicher Kampagnen. Diese knüpfen u. a. an die im November 2008 verabschiedete EU-Leiharbeitsrichtlinie (Europäische Union 2008) an, in deren Artikel 5 der Grundsatz der Gleichbehandlung (Equal Treatment) niedergelegt ist. Danach müssen die wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen (Entgelt, Arbeitszeit, Urlaub, Nutzung sozialer Einrichtungen usw.) der Zeitarbeitsbeschäftigten während der Dauer ihres Verleihs mindestens denjenigen entsprechen, die für vergleichbar eingesetzte regulär angestellten Stammbeschäftigte gelten. Allerdings sind auch Ausnahmen definiert – u. a. können die Mitgliedstaaten der EU den Sozialpartnern gestatten, Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Tarifverträgen festzulegen, „sofern das Gesamtschutzniveau für Leiharbeitnehmer gewahrt bleibt.“ (EU-Leiharbeitsrichtlinie).

4 Entwicklung der geringfügigen Beschäftigung (Minijobs) und der Beschäftigung in der Gleitzone (Midijobs)

Geringfügige Beschäftigung ist nicht sozialversicherungspflichtige und für die Beschäftigten steuerfreie Teilzeitarbeit. Sie wurde in Bezug auf manche Strukturfragen schon in Abschnitt 2 mit behandelt. In diesem Abschnitt soll es explizit um die geringfügige Beschäftigung bzw. die Mini- und Midijobs gehen. Abbildung 17 veranschaulicht, wie Mini- und Midijobs im Beschäftigungssystem verortet sind.

ABBILDUNG 17: ÜBERSICHT: MINI- UND MIDIJOBS IM BESCHÄFTIGUNGSSYSTEM



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2007: 9

4.1 Die ursprünglichen Intentionen

Mit dem Zweiten Gesetz für Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23.12.2002 wurde u. a. eine Neuregelung zur geringfügigen Beschäftigung verabschiedet, die zum 1. April 2003 in Kraft getreten ist: Der Bereich, in dem der Nettolohn dem Bruttolohn entspricht – also keine Steuern und keine Sozialabgaben erhoben werden, wurde bis auf 400 Euro ausgedehnt, während die bisherige Zeitgrenze für die geringfügig entlohnte Beschäftigung aufgehoben wurde. Nunmehr gelten auch Jobs mit 15 oder mehr Stunden als geringfügig, sofern die Entgeltgrenze von 400 Euro nicht über-

schritten wird. Nach wie vor sind zwei Arten von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen zu unterscheiden:

- die geringfügig entlohnte Beschäftigung (monatliches Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung übersteigt regelmäßig nicht 400 Euro) und
- die kurzfristige Beschäftigungen (Beschäftigungsdauer nicht länger als zwei Monate pro Jahr oder 50 Arbeitstage und Beschäftigung wird nicht berufsmäßig ausgeübt).

Neu eingeführt wurden so genannte Midi-Jobs. In einer Gleitzone (Monatsentgelte von über 400 bis zu 800 Euro) zahlen Beschäftigte nun nur einen ermäßigten Sozialversicherungsbeitrag. Mit dieser Regelung sollt der bis dahin wirkende „Abgabensprung“ beim Übergang von geringfügiger zu sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung überwunden werden. Außerdem wurde die sozialversicherungsfreie geringfügige Nebenerwerbstätigkeit wieder eingeführt. Besonders günstige Sonderregelungen waren zudem für die geringfügige Beschäftigung in Privathaushalten geschaffen worden.

Mit diesen Neuregelungen war die vorangegangene Reform der geringfügigen Beschäftigung vom 1. April 1999 nicht nur regelungstechnisch überwunden, sondern auch inhaltlich ad acta gelegt worden. Ziel der Reform von 1999 war es gewesen, die geringfügige Beschäftigung in die Sozialversicherung einzubeziehen und die quantitative Zunahme dieser Beschäftigungsform zu begrenzen. Die weitere Aufsplittung normaler in geringfügige Beschäftigungsverhältnisse sollte gestoppt, die Alterssicherung insbesondere für Frauen verbessert, der Missbrauch stärker als bisher bekämpft und die Finanzierungsbasis der Sozialversicherung gestärkt werden (Deutscher Bundestag 2003: 2). Durch das Zweite Gesetz für Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt und die Einführung der „Mini-Jobs“ wurde die Reform von 1999 in weiten Teilen zurück genommen. Es ging nun nicht mehr um die Eindämmung, sondern vielmehr im Gegenteil um die Förderung und Ausweitung der geringfügigen Beschäftigung durch die Erhöhung ihrer Attraktivität. Faktisch wurde das, was anlässlich der Neuregelung 1999 noch als Fehlentwicklung eingeschätzt wurde, nunmehr zum beschäftigungspolitischen Wunschziel erklärt.

Der Gesetzgeber hatte mit der neuen Regelung zur geringfügigen Beschäftigung u. a. die Hoffnung verbunden, diese quantitativ ausweiten und damit Arbeitslosigkeit reduzieren zu können – zum einen durch die Schaffung von zusätzlicher Beschäftigung im Niedriglohnsektor, zum anderen durch die Integration Arbeitsloser in Minijobs in Verbindung mit der Brückenfunktion geringfügiger Beschäftigung. Es wurde davon ausgegangen, dass zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten geschaffen werden können, wenn steuerliche und rechtliche Hindernisse beseitigt werden. Außerdem sollten die

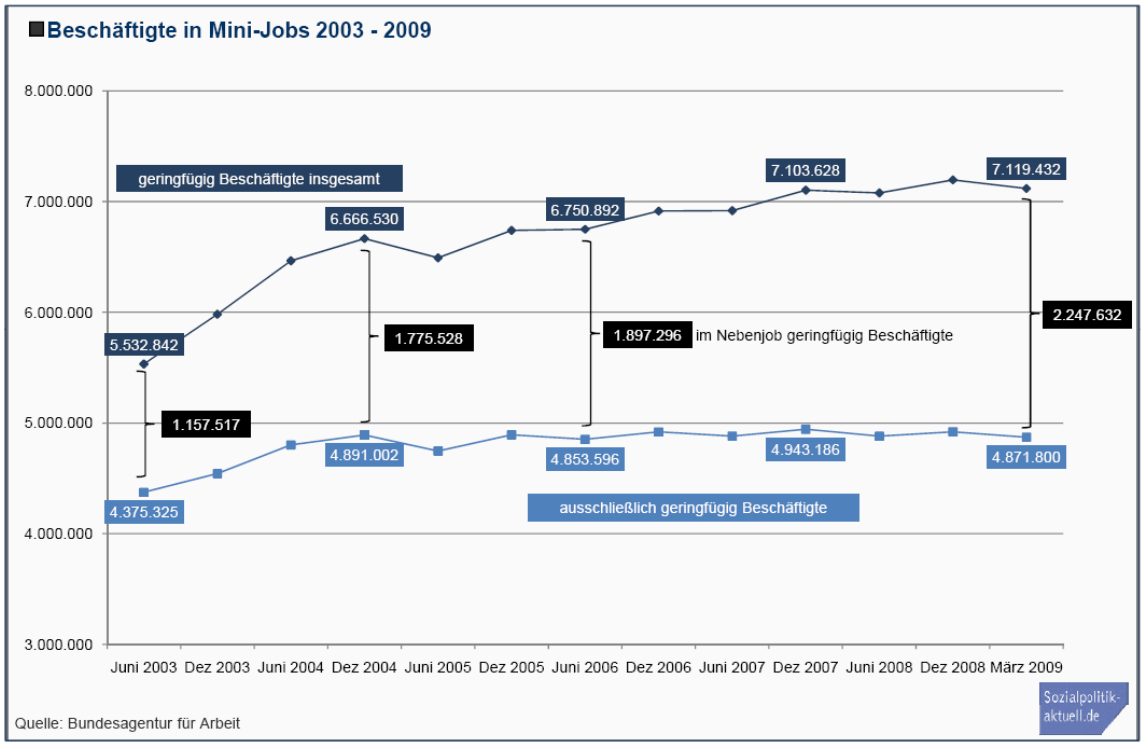
neuen Regelungen dazu beitragen, Schwarzarbeit zu eliminieren, dies vor allem im Bereich der privaten Haushalte.

4.2 Die reale Entwicklung

4.2.1 Entwicklung der Minijobs

Die Zahl der geringfügig Beschäftigten hat bereits unmittelbar nach der Neuregelung im Jahr 2003 deutlich zugenommen und ist seither nahezu kontinuierlich gestiegen (vgl. Tabelle 12 und Abbildung 18), wobei der Zuwachs seit Dezember 2004 nahezu ausschließlich auf den Anstieg der Minijobs im Nebenerwerb zurück geht.

ABBILDUNG 18: BESCHÄFTIGTE IN MINIJOBS2003 BIS 2009



Quelle: Sozialpolitik aktuell - http://www.sozialpolitik-aktuell.de

TABELLE 12: ENTWICKLUNG DER GERINGFÜGIG ENTLOHNTEN BESCHÄFTIGUNG UND FRAUENANTEIL

Jahr	Stichtag	Geringfügig entlohnt	Ausschließlich geringfügig beschäftigt	Im Nebenjob geringfügig beschäftigt	Anteil der im Nebenjob Beschäftigten an insgesamt	Frauenanteile		
						Insgesamt	Ausschließlich geringfügig beschäftigt	Im Nebenjob geringfügig beschäftigt
1999	Juni		3.658.212				71,6	
	September		3.825.883				72,0	
	Dezember		3.929.951				71,5	
2000	März		3.949.591				71,1	
	Juni		4.052.441				70,9	
	September		4.055.893				71,3	
	Dezember		4.198.864				71,0	
2001	März		4.086.531				70,6	
	Juni		4.131.807				70,5	
	September		4.082.718				71,0	
	Dezember		4.201.802				70,7	
2002	März		4.147.453				70,3	
	Juni		4.169.166				70,2	
	September		4.100.055				70,5	
	Dezember		4.183.791				70,2	
2003	März		4.135.827				69,7	
	Juni	5.532.842	4.375.325	1.157.517	20,9	66,4	68,8	57,3
	September	5.749.827	4.401.050	1.348.777	23,5	65,8	68,7	56,4
	Dezember	5.981.807	4.544.180	1.437.627	24,0	65,3	68,1	56,4
2004	März	6.210.616	4.658.936	1.551.680	25,0	64,8	67,5	56,7
	Juni	6.465.645	4.802.866	1.662.779	25,7	64,5	67,3	56,3
	September	6.565.335	4.794.701	1.770.634	27,0	64,4	67,4	56,3
	Dezember	6.666.530	4.891.002	1.775.528	26,6	64,4	67,1	56,8
2005	März	6.438.763	4.728.485	1.710.278	26,6	64,4	67,0	57,3
	Juni	6.491.964	4.746.883	1.745.081	26,9	64,4	67,1	56,8
	September	6.611.139	4.771.953	1.839.186	27,8	64,4	67,4	56,5
	Dezember	6.739.382	4.893.323	1.846.059	27,4	64,4	67,1	56,9
2006	März	6.606.063	4.786.018	1.820.045	27,6	64,5	67,1	57,5
	Juni	6.750.892	4.853.596	1.897.296	28,1	64,3	67,2	56,8
	September	6.749.414	4.780.446	1.968.968	29,2	64,3	67,5	56,6
	Dezember	6.915.919	4.920.701	1.995.218	28,8	64,3	67,4	56,6
2007	März	6.786.257	4.808.388	1.977.869	29,1	64,4	67,5	56,9
	Juni	6.917.770	4.881.535	2.036.235	29,4	64,3	67,5	56,5
	September	6.982.789	4.845.766	2.137.023	30,6	64,3	67,8	56,2
	Dezember	7.103.628	4.943.186	2.160.442	30,4	64,3	67,6	56,5
2008	März	7.019.885	4.854.802	2.165.083	30,8	64,2	67,4	56,8
	Juni	7.078.025	4.882.173	2.195.852	31,0	64,0	67,4	56,5
	September	7.114.367	4.829.359	2.285.008	32,1	64,0	67,7	56,4
	Dezember	7.196.922	4.920.121	2.276.801	31,6	64,1	67,4	57,0
2009	März	7.119.432	4.871.800	2.247.632	31,6	64,1	67,0	57,7
	Juni	7.191.748	4.931.783	2.259.965	31,4	63,9	66,8	57,7

Quelle: Bundesagentur für Arbeit
Bis zum Ablauf von drei Kalenderjahren nach Auswertungsstichtag bzw. -zeitraum haben Ergebnisse aus der Beschäftigungsstatistik den Status "vorläufig".

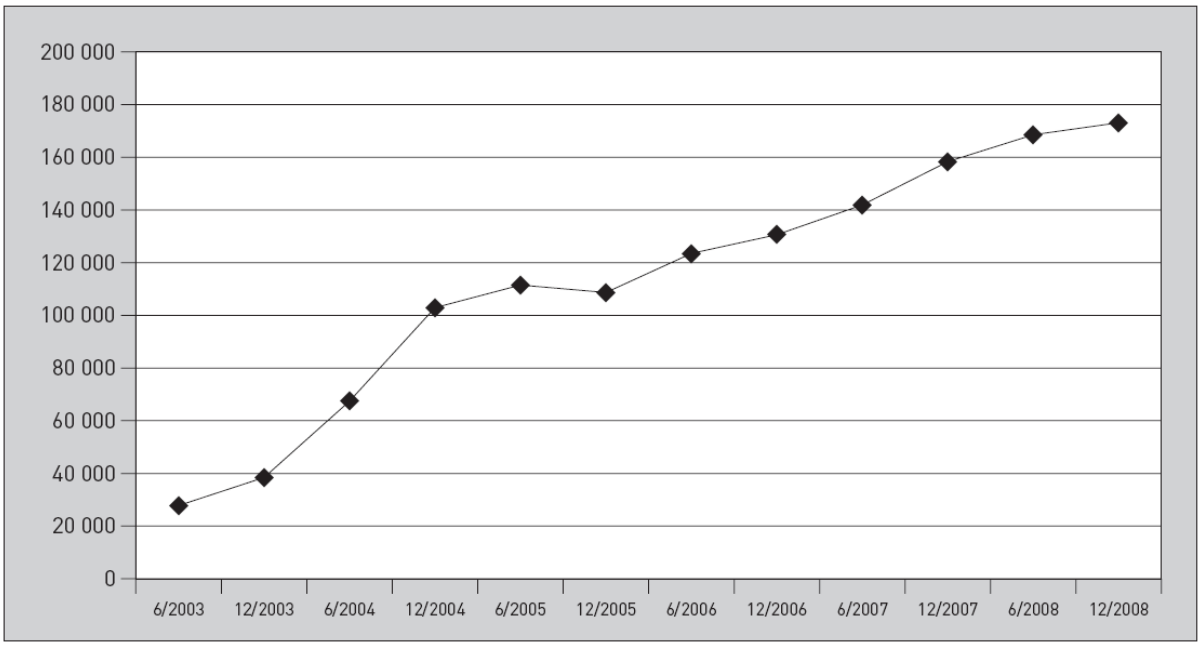
Vor der Gesetzesänderung gab es etwa 4,9 Mio. Minijobber/innen. Bis Dezember 2003 war diese Zahl bereits auf knapp 6 Mio. angewachsen. Daten zu den geringfügig entlohnten Nebenjobbern liegen erst ab Juni 2003 vor, da diese Beschäftigungsform vor der gesetzlichen Neuregelung statistisch nicht erfasst werden konnte (nach Schätzung ca. 700.000 - Statistik der BA 2007: 5). Bis Dezember 2003

hatte sich ihre Zahl bereits auf 1,4 Mio. Beschäftigte erhöht. Eine Analyse von RWI und ISG (2006: 128) ergab, dass ein gesamtwirtschaftlicher Anstieg an geringfügig Beschäftigten von ungefähr 1,8 Mio. Personen über den Zeitraum April 2003 bis Dezember 2004 nahezu vollständig auf die Reform der Minijobs zurückzuführen ist. Davon waren rund 340.000 Personen unmittelbar vor der Reform im Einkommensbereich von 326 bis 400 Euro beschäftigt und wurden durch die Reform per definitionem zu Minijobber/inne/n.

Im Juni 2009 gab es insgesamt 7,2 Mio. geringfügig Beschäftigte, davon waren 4,9 Mio. Personen in ausschließlich geringfügiger Beschäftigung und 2,3 Mio. hatten einen Minijob in Nebentätigkeit inne.

Seit Neuregelung der geringfügigen Beschäftigung in Privathaushalten zum 1.4.2003 mit § 8a SGB IV, ist die Zahl der Minijobber/innen im Privathaushalten stark gestiegen – von 28.000 im Juni 2003 auf 173.000 im Dezember 2008 (vgl. Abbildung 19). Von diesen 173.000 Beschäftigten waren nur 8 % männlich, d. h. die geringfügige Beschäftigung in Privathaushalten ist eine Domäne der Frauen.

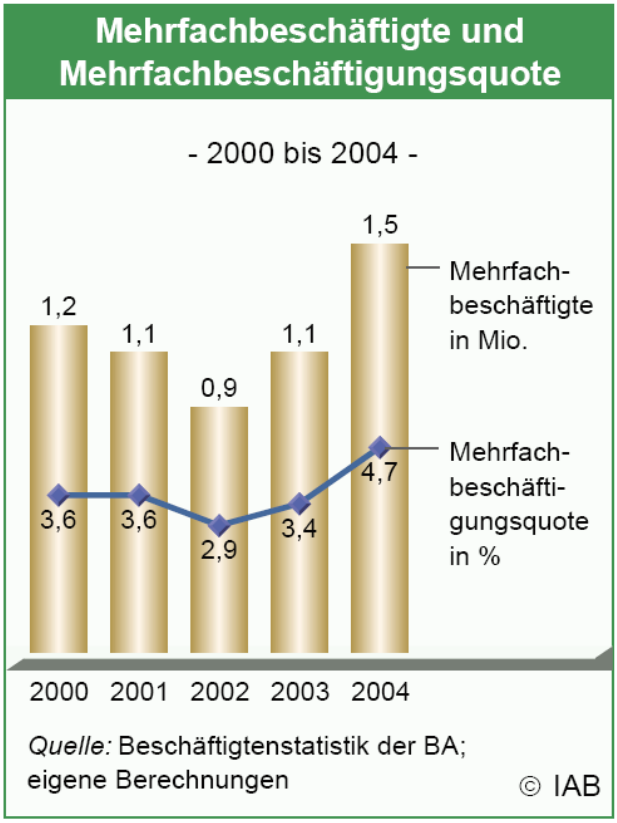
ABBILDUNG 19: GERINGFÜGIG BESCHÄFTIGTE IN PRIVATHAUSHALTEN



Quelle: Pfeiffer/Metzger 2009: 309

Die Reform der Minijobs dürfte vor allem durch die attraktive Gestaltung von Minijobs im Nebenerwerb wesentlich zu einer Ausweitung der Mehrfachbeschäftigung beigetragen haben. So ist die Mehrfachbeschäftigungsquote insbesondere zwischen Juni 2003 und Juni 2004 stark angestiegen (vgl. Hirschenauer/Wießner 2006 und Abbildung 20). Mitte 2004 gab es rund 1,5 Mio. Personen, die mindestens zwei Beschäftigungsverhältnisse hatten. Die Mehrfachbeschäftigungsquote lag bei 4,7 %.

ABBILDUNG 20: MEHRFACHBESCHÄFTIGUNG 2000 BIS 2004



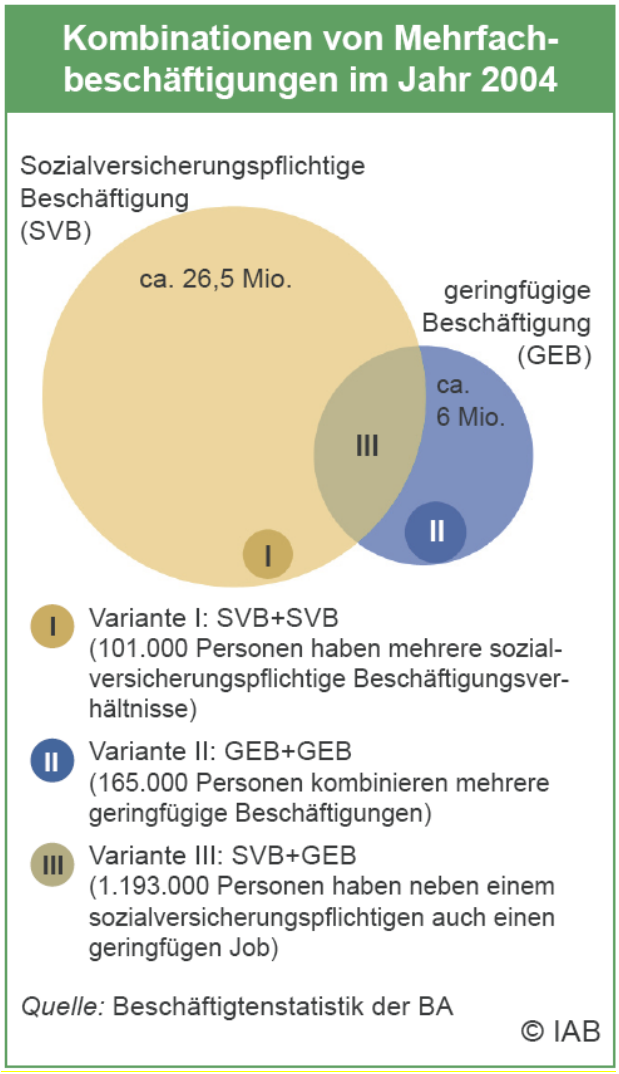
entnommen aus: Hirschenauer/Wießner 2006: 2

Mit 82 % der Mehrfachbeschäftigten bzw. 1.193.000 Personen übte die Mehrheit eine geringfügige Nebentätigkeit neben einer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung aus. Weitere 11 % der Mehrfachbeschäftigten kombinierten mehrere Minijobs miteinander (vgl. Abbildung 21).

Die räumliche Verteilung der Mehrfachbeschäftigung widerspiegelt zugleich die regionale Arbeitsmarktlage: In Regionen mit einer relativ guten Beschäftigungssituation (Baden-Württemberg und Südbayern) ist die Mehrfachbeschäftigungsquote überdurchschnittlich, wobei die Kombination von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung und Nebentätigkeit im Minijob überwiegt. Demgegenüber haben in strukturschwächeren Gebieten – vor allem in Ostdeutschland – Kombinationen von mehreren sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen oder mehreren Minijobs einen vergleichsweise hohen Anteil an der Mehrfachbeschäftigung (Hirschenauer/Wießner 2006: 3f.). Hier scheint die Mehrfachbeschäftigung häufig daraus zu resultieren, dass ein Arbeitsverhältnis allein die Existenz nicht sichern kann.

Mehrfachbeschäftigung ist tendenziell „Frauensache“: Die Mehrfachbeschäftigungsquote lag Mitte 2004 unter den Frauen bei 5,5 % und unter Männern bei 3,9 %. Dabei kombinieren Frauen häufiger als Männer mehrere Minijobs (15,2 % gegenüber 6,2 %). Vor allem in Ostdeutschland sind solche Kombinationen relativ stark verbreitet.

ABBILDUNG 21: TYPEN VON MEHRFACHBESCHÄFTIGUNG



entnommen aus: Hirschenauer/Wießner 2006: 2

4.2.2 Entwicklung der Midijobs

Neun Monate nach Einführung der Regelung zu den Midijobs - im Dezember 2003 - wurden bereits 607.000 Beschäftigte in dieser Beschäftigungsform gezählt. In den beiden Jahren darauf hat sich die Zahl der Midijobber/innen um weitere 339.000 auf 946.000 erhöht (Statistik der BA 2007: 15). Der Anteil der Midijobs an der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung ist auf 3,6 % gestiegen.

Die Einführung der Midijobs hat den stärksten Anstieg an Beschäftigten in der Altersgruppe der bis zu 25-Jährigen hervorgerufen, was mit dem Übergang jüngerer Arbeitnehmer/innen aus dem dualen Ausbildungssystem in reguläre Beschäftigung zu tun haben könnte (RWI/ISG 2006: 158). Die Evaluation der Midijobs ergab jedoch auch, dass die Anreize zur Inanspruchnahme der Regelung auf Arbeitgeberseite und auf Beschäftigtenseite eher gering waren, so dass den Midijobs keine große Beschäftigungswirkung zugeschrieben wird (ebenda). Daten der BA belegen, dass sich der Anteil sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung (ohne Auszubildende) mit Entgelten unter 800 Euro im Vergleich

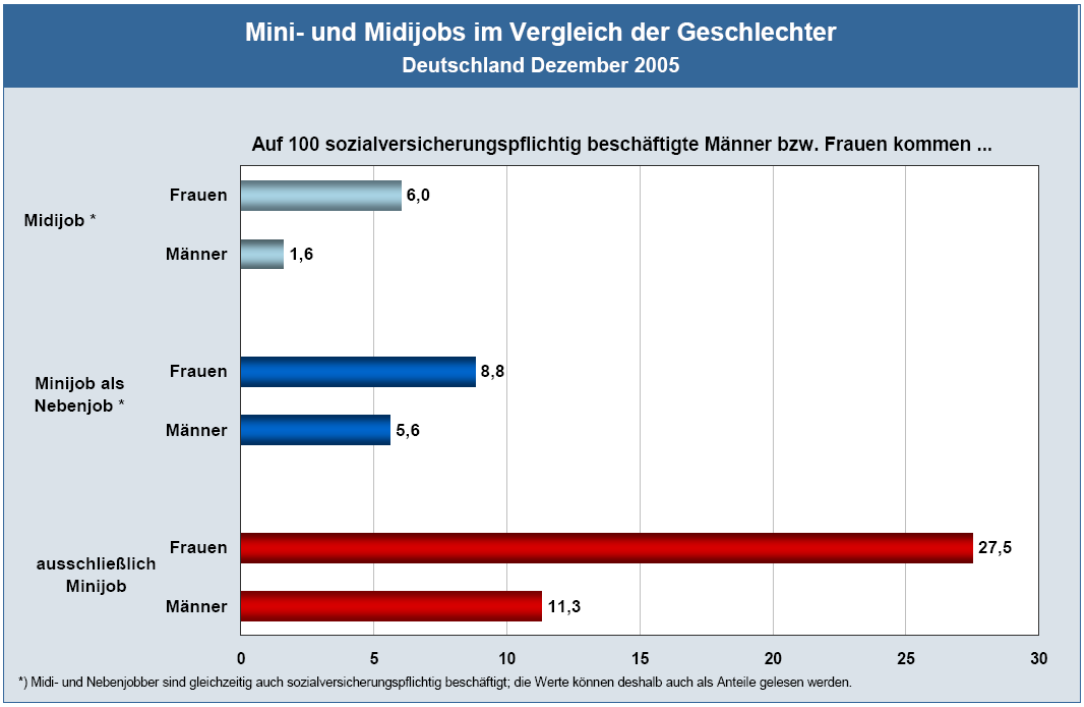
zum Stand vor der Einführung der Midijob-Regelung praktisch nicht verändert hatte (Statistik der BA 2007: 15).

Die Beschäftigten in Arbeitsverhältnissen mit einem Bruttoeinkommen zwischen 400 und 800 Euro stellen keine homogene Gruppe dar. RWI und ISG (2006: 158) identifzierten unterschiedliche Gruppen von Midijobber/inne/n: „Die größte Gruppe besteht aus überwiegend westdeutschen Frauen mittleren Alters, die einen Midijob ausüben, weil sich Familie und Beruf so besser miteinander kombinieren lassen und oftmals der Lebenspartner voll erwerbstätig ist. In diesem Fall ist der Midijob eine Alternative zur geringfügigen Beschäftigung und stellt eine dauerhafte Lösung dar. Die zweite Gruppe der Beschäftigten sieht den Midijob als eine Übergangslösung oder ein Sprungbrett, um wieder in eine normale Beschäftigung zu gelangen. Letztendlich bieten Midijobs auch die Möglichkeit zum Hinzuverdienst für Schüler und Studenten.“ Erhebliche Unterschiede gibt es zwischen ost- und westdeutschen Frauen: „So ist das Ziel der Beschäftigung in der Gleitzone bei ostdeutschen Frauen viel häufiger das Erlangen einer Vollzeitbeschäftigung als dies bei westdeutschen Frauen der Fall ist. Ebenso haben ostdeutsche Frauen in Midijobs seltener Kinder, aber häufiger keinen oder arbeitslose Ehepartner, so dass der Midijob das Haushaltseinkommen aus Erwerbstätigkeit darstellt.“ (ebenda).

4.2.3 Struktur der Mini- und Midijobs

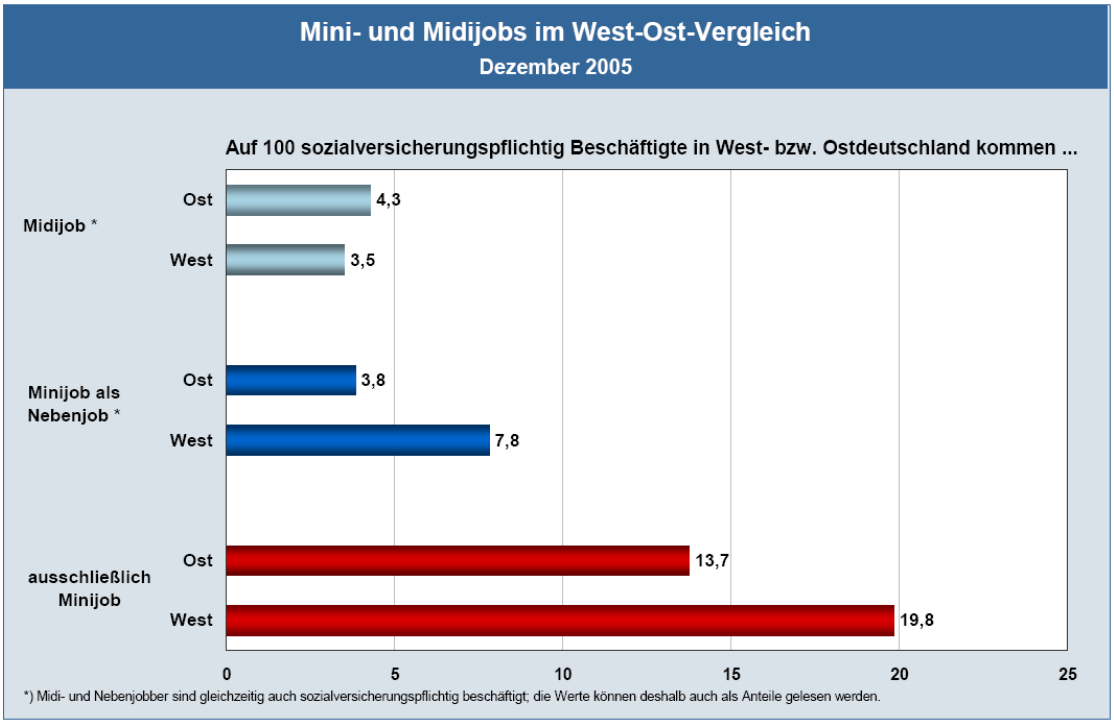
Die geringfügige Beschäftigung wird überwiegend von Frauen wahrgenommen (vgl. Tabelle 12 und Abbildung 22).

ABBILDUNG 22: MINI- UND MIDIJOBS NACH GESCHLECHT



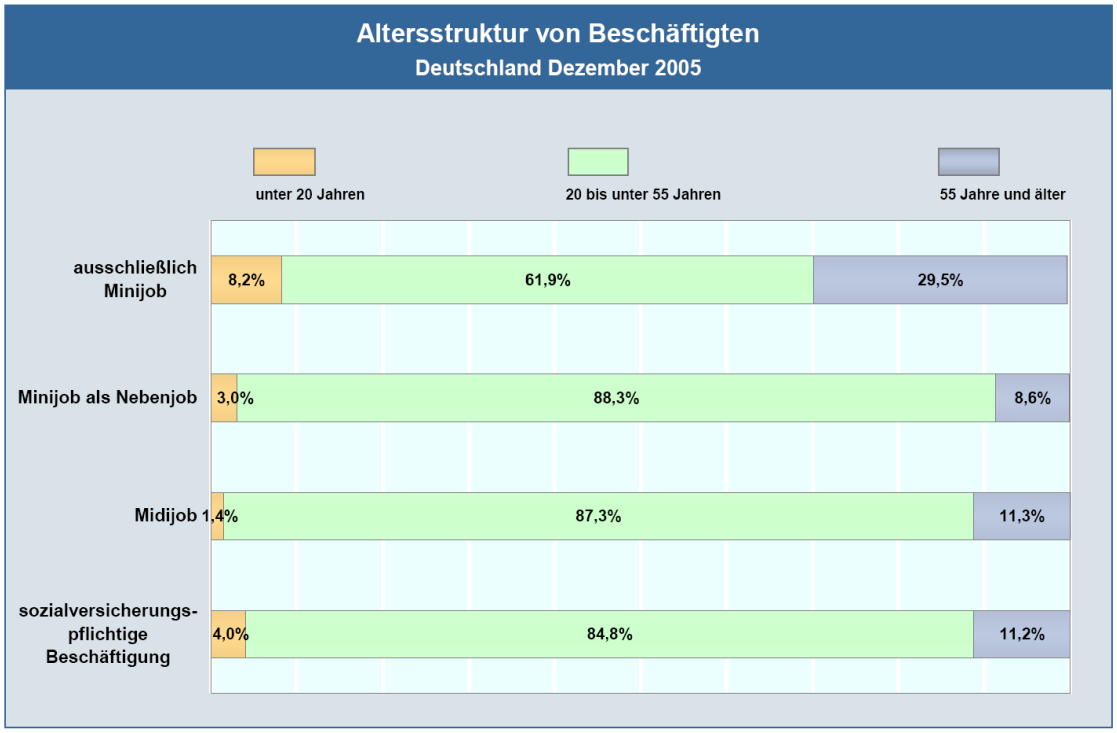
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2007: 11

Abbildung 23: Mini- und Midijobs im Dezember 2005



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2007: 10

Abbildung 24: Altersstruktur in Mini- und Midijobs im Vergleich zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung



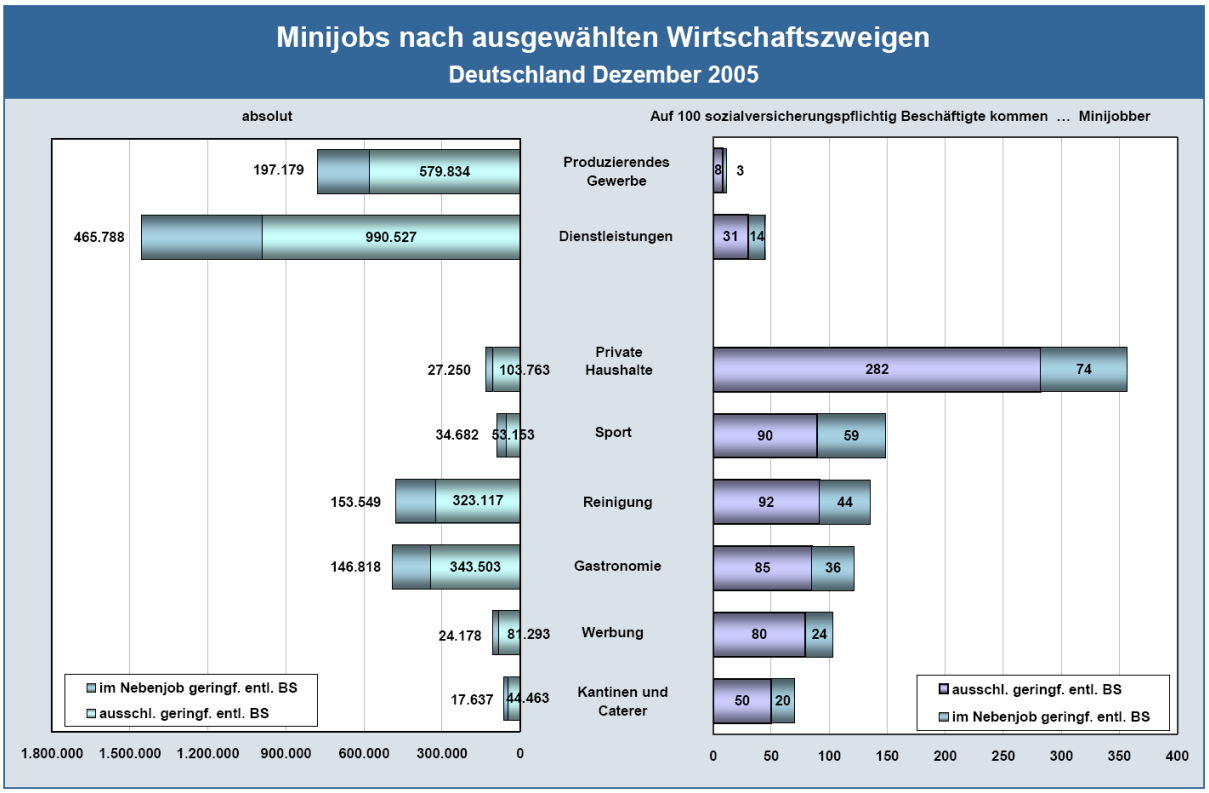
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2007: 12

Der Frauenanteil ist bei der ausschließlich geringfügig entlohnten Beschäftigung mit ca. 67 % deutlich höher als bei den Minijobs im Nebenjob (58 %). Diese Geschlechterdisparitäten sind in Westdeutschland deutlich stärker ausgeprägt als in Ostdeutschland. Bei den Midijobs ist der Geschlechterunterschied besonders groß. Frauen stellen ca. drei Viertel der Midijobber/innen. Midijobs werden in Ostdeutschland relativ gesehen etwas häufiger genutzt als in Westdeutschland, während es bei den Minijobs umgekehrt ist (vgl. Abbildung 23).

Midijobber/innen arbeiten überwiegend – zu ca. 59 % - in Teilzeit, das entspricht ca. 13 % aller Teilzeitbeschäftigten (Statistik der BA 2007: 11). Allerdings gibt es auch eine relevante Zahl von Midijobber/inne/n, die Vollzeit arbeiten – Ende Dezember 2005 waren dies 41,2 % aller Midijobber/innen und damit 1,8 % aller Vollzeitbeschäftigten. Diese Beschäftigten erhalten für ihre Vollzeitarbeit einen Niedriglohn, der tendenziell unter 5 Euro pro Stunde liegen müsste.

Während die Altersstruktur bei den Midijobber/inne/n und bei den geringfügig Nebenbeschäftigten der Altersstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten weitgehend ähnlich ist, sind bei den ausschließlich im Minijob Tätigen jüngere und ältere Personen überdurchschnittlich vertreten (vgl. Abbildung 24).

ABBILDUNG 25: EINSATZFELDER VON MINIJOBS

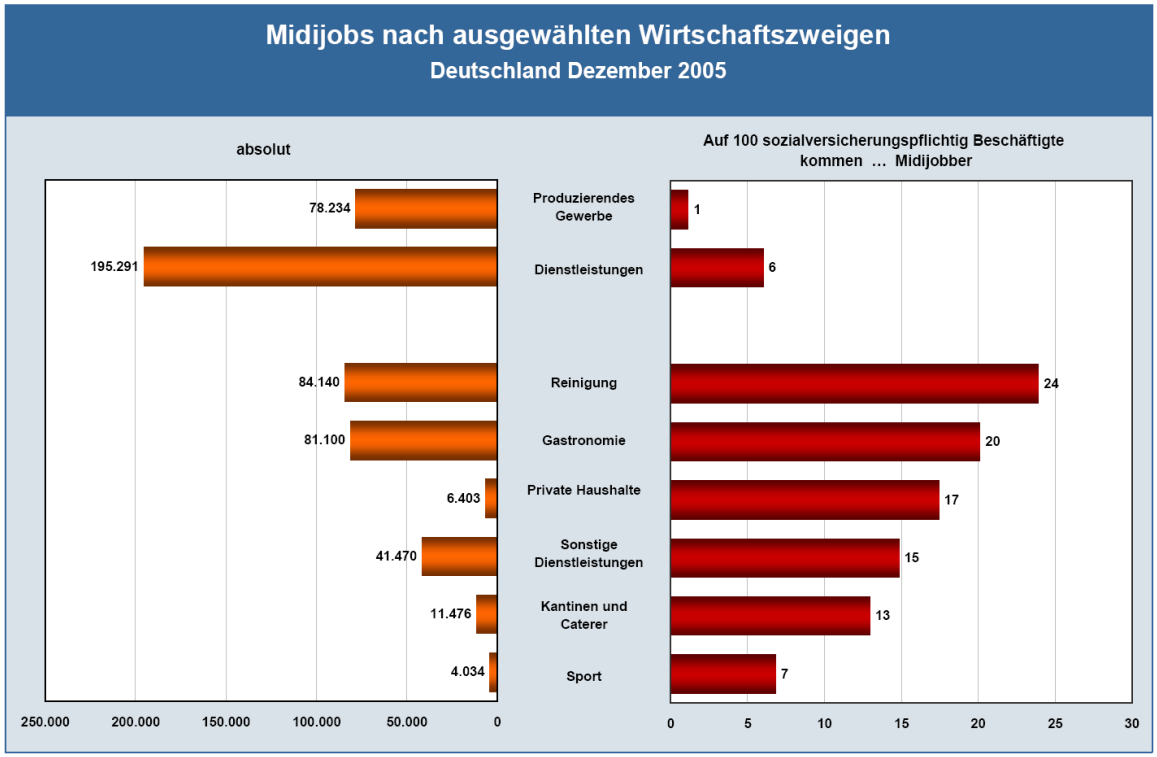


Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2007: 13

Die Haupteinsatzfelder von Midi- und Minijobs sind die Dienstleistungsbranchen, in denen 86 % aller Midijobber/innen und 83 % aller im Minijob tätigen Personen arbeiten (vgl. Statistik der BA 2007: 12 und Abbildung 25 und Abbildung 26).

Im Dienstleistungsbereich kommen auf 100 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sechs Midijobber/innen und 45 Minijobber/innen. Überdurchschnittlich hohe Anteile von Beschäftigten in Midi- und Minijobs finden sich im Reinigungsgewerbe, in der Gastronomie, in Kantinen und bei Catering-Betrieben sowie in privaten Haushalten. Demgegenüber ist der Anteil dieser Beschäftigtengruppen im Produzierenden Gewerbe relativ gering: Auf 100 sozial-versicherungspflichtig Beschäftigte kommen hier nur eine Person im Midi- und 11 Personen im Minijob.

ABBILDUNG 26: EINSATZFELDER VON MIDIJOBS



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2007: 13

TABELLE 13: EINZELBRANCHEN MIT HOHER ZAHL AN MINIJOBBER/INNE/N

Wirtschaftszweig (Abteilung)	Minijobber
47 - Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	949.252
56 - Gastronomie	645.072
81 - Gebäudebetreuung; Garten- und Landschaftsbau	516.318
86 - Gesundheitswesen	422.535
46 - Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	294.572
68 - Grundstücks- und Wohnungswesen	244.499
43 - Vorbereitende Baustellenarbeiten, Bauinstallation und sonstiger Ausbau	225.112
85 - Erziehung und Unterricht	205.367
49 - Landverkehr und Transport in Rohrfernleitungen	182.738
96 - Erbringung von sonstigen überwiegend persönlichen Dienstleistungen	178.537

Quelle: Minijobzentrale 2010: 9; IV. Quartal 2009

Die Branche mit der höchsten Zahl an Minijobber/inne/n ist der Einzelhandel (vgl. Tabelle 13). Darauf folgen die Gastronomie, die Gebäudebetreuung/ Landschafts- und Gartenbau sowie das Gesundheitswesen.

Die Dauer der geringfügigen Beschäftigung variiert stark (vgl. Tabelle 14). Ein knappes Viertel dauert weniger als ein halbes Jahr an, ein reichliches Viertel hingegen schon länger als dreieinhalb Jahre. Mehr als die Hälfte der Minijobs bestehen maximal 1,5 Jahre.

TABELLE 14: DAUER DER GERINGFÜGIGEN BESCHÄFTIGUNG

Dauer der Minijobs in Tagen am 31. Dezember 2009	geringfügig entlohnte Beschäftigungen			
	Männer	Frauen	Gesamt	Anteil
1 bis 180	680.274	945.132	1.625.406	23,06%
181 bis 360	435.445	653.759	1.089.204	15,45%
361 bis 540	309.244	544.555	853.799	12,11%
541 bis 720	198.915	340.998	539.913	7,66%
721 bis 900	182.640	339.151	521.791	7,40%
901 bis 1.080	113.388	201.576	314.964	4,47%
1.081 bis 1.260	113.457	222.104	335.561	4,76%
mehr als 1.260	553.962	1.214.762	1.768.724	25,09%

Quelle: Minijobzentrale 2010: 16

4.2.4 Entgelte in geringfügiger Beschäftigung

Für die geringfügige Beschäftigung gelten die gleichen arbeits- und tarifrechtlichen Regelungen wie für Vollzeit- und sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigte. Die Einkommen aus Minijobs sind jedoch für die Beschäftigten steuer- und abgabenfrei, während die Arbeitgeber mit 30 % Abgaben auf das Bruttoentgelt im Fall der geringfügigen Beschäftigung stärker belastet sind als bei Beschäftigungsverhältnissen mit Entgelten oberhalb von 400 Euro. Kostenersparnisse werden jedoch teilweise dadurch erzielt, dass Arbeitnehmer/innen in Minijobs rechtswidrig von manchen tariflichen oder

gesetzlichen Regelungen ausgeschlossen werden, wie z. B. Zuschläge, Sonderzahlungen, Urlaub, betriebliche Altersversorgung, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, gesetzliche Kündigungsschutz u. ä. Darüber hinaus orientieren sich Arbeitgeber häufig an den Netto-Entgelten vergleichbarer Beschäftigter und reduzieren deshalb die Bruttoverdienste der Minijobber/innen.

Die Durchschnittshöhe des monatlichen Arbeitsentgelts in geringfügig entlohnter Beschäftigung betrug im Jahr 2008 in Westdeutschland rund 264 Euro. In Ostdeutschland lag es mit rund 207 Euro um mehr als ein Fünftel darunter (vgl. Tabelle 15).

TABELLE 15: DURCHSCHNITTSENTGELTE IN MINIJOBS

	Durchschnittsentgelt geringfügig entlohnter Beschäftigter (monatlich in Euro)					
	West	Veränderung		Ost	Veränderung	
		absolut	prozentual		absolut	prozentual
2008	264,03	0,94	0,36%	207,16	2,58	1,26%
2007	263,09	0,37	0,14%	204,58	0,91	0,45%
2006	262,72	2,86	1,10%	203,67	-0,11	-0,05%
2005	259,86	1,09	0,42%	203,78	8,24	4,21%
2004	258,77	-1,39	-0,53%	195,54	1,38	0,71%

Quelle: Minijobzentrale 2010: 13; IV. Quartal 2009

Nach Berechnungen von Kalina und Weinkopf (2009: 6) ist der Anteil der Minijobber/innen am Niedriglohnsektor von 16 % im Jahr 1995 auf 30,7 % im Jahr 2007 gestiegen. Ca. 86 % aller in Minijobs Beschäftigten bezogen 2007 einen Niedriglohn gegenüber 23,3 % der Beschäftigten in sozialversicherungspflichtiger Teilzeit und 14,1 % der Vollzeitbeschäftigten. Dabei beziehen geringfügig Beschäftigte überdurchschnittlich häufig sehr niedrige Stundenlöhne. Sie machen rund zwei Drittel der Beschäftigungsverhältnisse mit Stundenlöhnen unter 5 Euro pro Stunde aus (vgl. Tabelle 16).

TABELLE 16: VERTEILUNG DER STUNDENLÖHNE IM NIEDRIGLOHNBEREICH, DEUTSCHLAND 2007

Stunden-lohn	Vollzeit	Teilzeit	Minijob	Summe
unter 5 €	23,8%	10,5%	65,8%	100%
unter 6 €	37,4%	13,8%	48,8%	100%
unter 7 €	45,1%	17,7%	37,2%	100%
unter 8 €	45,1%	21,2%	33,7%	100%
Gesamt	70,5%	22,4%	7,1%	100%

Quelle: SOEP 2007, eigene Berechnungen. Abweichungen zu 100% beruhen auf Rundungsungenauigkeiten

Quelle: Kalina/Weinkopf 2009: 9

4.2.5 Auswirkung auf die Beschäftigtenstruktur – das Beispiel Einzelhandel

Geht die Ausweitung der Minijobs zu Lasten der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung? Diese Frage hat Voss-Dahm (2005) am Beispiel der Branche mit der höchsten Zahl geringfügig Beschäftigter – dem Einzelhandel – untersucht. Die Veränderung der Beschäftigtenstruktur (vgl. Tabelle 17) zeigt, dass der Anteil der Minijobber/innen im Einzelhandel ausgehend von einem bereits hohen Niveau in 1999 (21,7 %) bis zum Jahr 2004 auf ein Viertel aller Beschäftigten gestiegen ist.

TABELLE 17: STRUKTURVERÄNDERUNGEN IN DER ABHÄNGIGEN BESCHÄFTIGUNG IN DER GESAMTWIRTSCHAFT UND IM EINZELHANDEL, 1999-2004

	Anzahl Beschäftigungsverhältnisse **1999**	Anzahl Beschäftigungsverhältnisse **2004**	**Veränderungsraten** 2004 gegenüber 1999
Gesamtwirtschaft davon in:	31.140.796	31.326.848	**+0,6 %**
Vollzeit	76,4 %	70,9 %	**-6,7 %**
Teilzeit	11,8 %	13,8 %	**+17,2 %**
Minijobs*	11,7 %	15,3 %	**+31,3 %**
Einzelhandel davon in:	2.724.077	2.716.665	**- 0,3 %**
Vollzeit	55,2 %	49,0 %	**-11,5 %**
Teilzeit	23,1 %	24,7 %	**+6,6 %**
Minijobs**	21,7 %	26,3 %	**+20,9 %**

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung des IAT *© IAT 2005*
** von Personen, die ausschließlich in einem Minijob arbeiten. Hinzu kommen 1.662.779 Personen, die einem Minijob in Nebentätigkeit nachgingen.*
*** von Personen, die ausschließlich in einem Minijob arbeiten. Hinzu kommen 154.917 Personen, die im Einzelhandel einem Minijob in Nebentätigkeit nachgingen.*

Quelle: Voss-Dahm 2005: 233

Die Attraktivität der Minijobs liegt dabei sowohl auf Seiten der Unternehmen als auch auf Seiten der Beschäftigten (vgl. Voss-Dahm 2005):

- Arbeitgeber nutzen Minijobs zu Rationalisierungszwecken und setzen Minijobber/innen in Arbeitsbereichen mit schwankendem Arbeitsanfall ein, da sich ihr zeitlicher Einsatz genau an die Kundenfrequenzen anpassen lässt („just-in-time"-Distribution).

- Arbeitgeber setzen Minijobber/innen für einfache Dienstleistungstätigkeiten ein, wo kurze Anlernzeiten ausreichen und die Arbeit leicht kontrollierbar ist. Diese Tätigkeiten werden von Tätigkeiten mit höheren Qualifikations abgespalten (funktionale Differenzierung). Hierin liegt ein Rationalisierungspotential, da darüber eine stärkere Lohndifferenzierung realisiert werden kann.

- Personengruppen, die nicht darauf angewiesen sind, ihre Existenz ausschließlich über Erwerbstätigkeit zu sichern und über die Erwerbstätigkeit einen sozialversicherungsrechtlichen

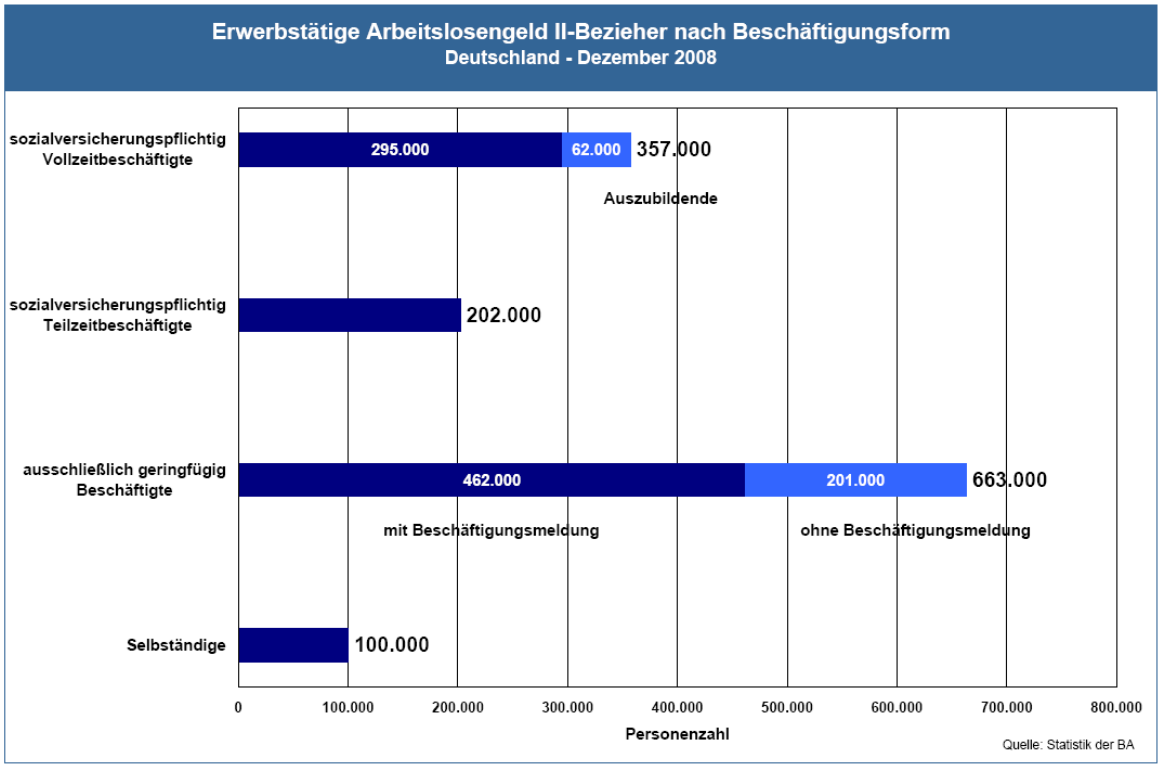
Status zu erwerben, können ein Interesse an einer geringfügigen Beschäftigung entfalten. Dies sind vor allem Jüngere, die sich noch in der Ausbildung befinden; verheiratete Frauen mit gut verdienendem Partner und Rentner/innen. Im Einzelhandel kann u. U. der Wechsel von einer sozialversicherungspflichtigen Teilzeit- in eine Minijob-Beschäftigung mit einem Gewinn an Freizeit und nur sehr geringen Einkommenseinbußen einher gehen.

Die Regelung zu den Minijobs schafft somit sowohl auf Arbeitgeberseite als auch auf Arbeitnehmerseite Anreize, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Minijobs aufzuspalten. „Dabei geht die Fragmentierung der Beschäftigung in kleine und kleinste Arbeitsverhältnisse nicht selten mit einem Abbau von Arbeitsvolumen einher: Nach der Aufspaltung wird weniger Arbeit angeboten als vorher, wenn Minijob-Beschäftigte exakter und kürzer als Beschäftigte mit einer längeren Arbeitszeit zu den benötigten Zeiten eingesetzt werden können. In diesem Sinne kann die Minijobregelung als Beschleuniger von arbeitssparender Rationalisierung interpretiert werden.“ (Voss-Dahm 2005: 243).

4.2.6 Minijobber/innen im SGB II

Ein Teil der in Minijobs tätigen Personen sind gleichzeitig auf aufstockende Transfers angewiesen. Die Zahl der Minijobber/innen, die gleichzeitig ALG II beziehen, ist von 353.806 Personen im Januar 2007 über 446.051 Personen im Januar 2008 auf 487.607 angestiegen. Hinzu kommen 191.270 ALG II-Beziehende in Teilzeitbeschäftigung ohne Beschäftigungsmeldung, die ebenfalls unterhalb der Geringfügigkeitsgrenze liegen (Statistik der BA 2010: 10).

ABBILDUNG 27: ERWERBSTÄTIGE ALG II-BEZIEHENDE NACH BESCHÄFTIGUNGSFORM

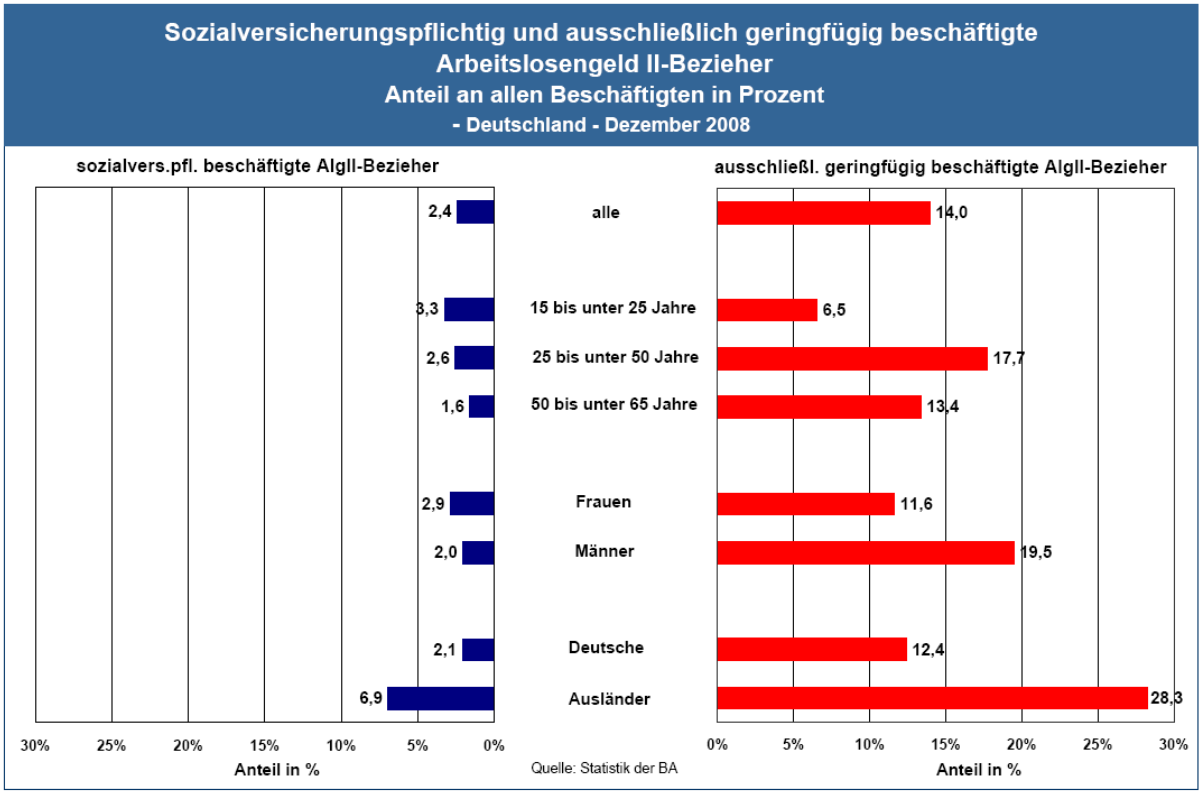


Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2010: 10

Nach Angaben der BA (Statistik der BA 2010: 4) arbeiteten im Dezember 2008 insgesamt 663.000 Personen bzw. 13,8 % der ALG II-Beziehenden in geringfügiger Beschäftigung. Damit stellten die Minijobber/innen die größte Beschäftigtengruppe im SGB II (vgl. Abbildung 27).

Wie Abbildung 28 zeigt, bezieht ein relativ großer Teil der ausländischen (28,3 %) und der männlichen (19,5 %) Minijobber zusätzlich SGB II-Leistungen. Bei den Altersgruppen sind es vor allem die 25- bis unter 50-jährigen Minijobber/innen, die auf ALG II angewiesen sind. Damit zeigen sich deutliche Unterschiede zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung, wo häufiger Frauen und Jüngere ALG II beziehen (müssen).

ABBILDUNG 28: ANTEIL DER ALG II-BEZIEHENDEN AN SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHTIG UND GERINGFÜGIG BESCHÄFTIGTEN



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2010: 14

4.3 Die Bewertung

Der erwartete Anstieg der geringfügigen Beschäftigung infolge der gesetzlichen Neuregelungen ist eingetreten. Dies ist jedoch kaum ein beschäftigungspolitischer Erfolg. Die Evaluatoren der Mini- und Midijobs (RWI/ISG 2006: 210ff.) verwiesen in ihrem Abschlussbericht auf überwiegend problemtatische Wirkungen der Minijobs.

So fanden Fertig u. a. (2005) Indizien, dass zum Teil sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse mit einem monatlichen Einkommen unter 800 Euro in Minijobs umgewandelt wurden. In

einem nicht näher quantifizierbaren Umfang dürfte folglich nicht zusätzliche Beschäftigung entstanden sein, sondern sich vielmehr lediglich ein Formenwandel von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung hin zu Minijobs vollzogen haben. Insgesamt dürfte die Reform der Minijobs keinen allzu großen Beitrag zum Abbau der Arbeitslosigkeit leisten (RWI/ISG 2006: 129). Auch die angestrebte Legalisierung von Schwarzarbeit in Privathaushalten dürfte nur zu geringen Teilen gelungen sein (Pfeiffer/Metzger 2009). Übergänge aus Mini- in Midijobs oder in Arbeitsverhältnisse oberhalb der Gleitzone scheinen eher die Ausnahme zu sein, so dass die Brückenfunktion dieser Jobs nur unzureichend erfüllt wurde. Auch die Förderung von Minijobs in Nebentätigkeit dürfte beschäftigungspolitisch eher kontraproduktiv sein, da dies einer Verlängerung der Arbeitszeit der bereits beschäftigten Personen gleich kommt.

Minijobs tragen dazu bei, vorhandene Abhängigkeiten zu festigen und tradierte Geschlechterrollen und Geschlechterleitbilder verstärkt zu reproduzieren. Da Frauen in der Bundesrepublik mindestens über die gleichen Bildungs- und Qualifikationsvoraussetzungen verfügen wie Männer, sei die im Zuge der Neuregelungen gestiegene Zahl geringfügig beschäftigter Frauen sowie der gewachsene Anteil dieser Gruppe an allen weiblichen Erwerbstätigen eher negativ zu bewerten (RWI/ISG 2006: 210f.). Eine geringfügige Beschäftigung ist als alleinige Einnahmequelle nicht geeignet, die Existenzsicherung zu gewährleisten. Aber auch dann, wenn eine geringfügige Beschäftigung unter den jeweils gegebenen Lebensverhältnissen für eine angemessene Existenzsicherung ausreichend erscheint (z. B. in Verbindung mit einem vorrangig durch den Partner oder die Partnerin erwirtschafteten Familieneinkommen) und selbst gewünscht wird, seien damit Risiken verbunden. Die Tätigkeit im Minijob „schränkt die Freiheit der Wahl, die Rahmenbedingungen bei auftretendem Bedarf zu ändern, weitestgehend ein (z. B. bei Trennung vom „Versorger“ oder der „Versorgerin“).“ (ebenda: 212)

Hinzu kommt, dass viele Minijobs faktisch prekäre Beschäftigungsverhältnisse sind, weil sie nicht zu den jeweiligen Lebensumständen passen, sondern lediglich aufgrund des Mangels an Existenz sichernder Beschäftigung eingegangen werden, weil es sich um Niedriglohnbeschäftigung handelt, weil zur Existenzsicherung aufstockende Transferleistungen erforderlich sind usw. Wer nur „geringfügig“ an Erwerbstätigkeit partizipieren kann, ist damit in den Teilhabemöglichkeiten erheblich beschnitten. Obwohl die geringfügige Beschäftigung den gleichen arbeits- und tarifrechtlichen Regelungen wie Vollzeit- und sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigte unterliegt, werden Minijobber/innen in der Praxis häufig anders behandelt und von tariflichen Leistungen wie Entgeltfortzahlung, tariflichen Zuschlägen u. ä. ausgeschlossen.

Vor dem Hintergrund der Analyse zur empirischen Inanspruchnahme der Minijobs kommen die Evaluatoren zu folgendem Ergebnis: „Jene, die am stärksten auf Einnahmen aus Minijobs angewiesen sind, weisen anteilmäßig die höchsten Zuwächse in dieser Beschäftigungsform auf, führen sie in größtem Umfang (durchschnittliche Stundenzahl) und zu den finanziell schlechtesten Konditionen aus.“ (RWI/ISG 2006: 220). „Die Erweiterung der Minijobs im Zuge der Neuregelungen von Hartz II trägt damit in unterschiedlicher Form zu einer Verschlechterung der Situation von ost- und westdeutschen Frauen hinsichtlich einer selbständigen Existenzsicherung bei: Während sie in den neuen Bundesländern eine größere Zahl von Frauen (relativ unabhängig von ihren Partnerbeziehungen) in die Nähe der Armutsgrenze bringt, ist sie für westdeutsche Frauen mit einer Verstärkung der Abhängigkeitsbeziehungen von ihren Partnern verbunden.“(ebenda: 220f.).

Schließlich ist es gesellschaftspolitisch höchst fragwürdig, dass ohne einen zielgruppen- oder projektbezogenen Ansatz enorme Einnahmeausfälle bei den Sozialversicherungen in Kauf genommen werden und die Subventionierung eines Niedriglohnsegments durch die Beitragszahler zu den Sozialversicherungen erfolgt.

5 Entwicklung der Solo-Selbständigkeit

5.1 Die ursprünglichen Intentionen

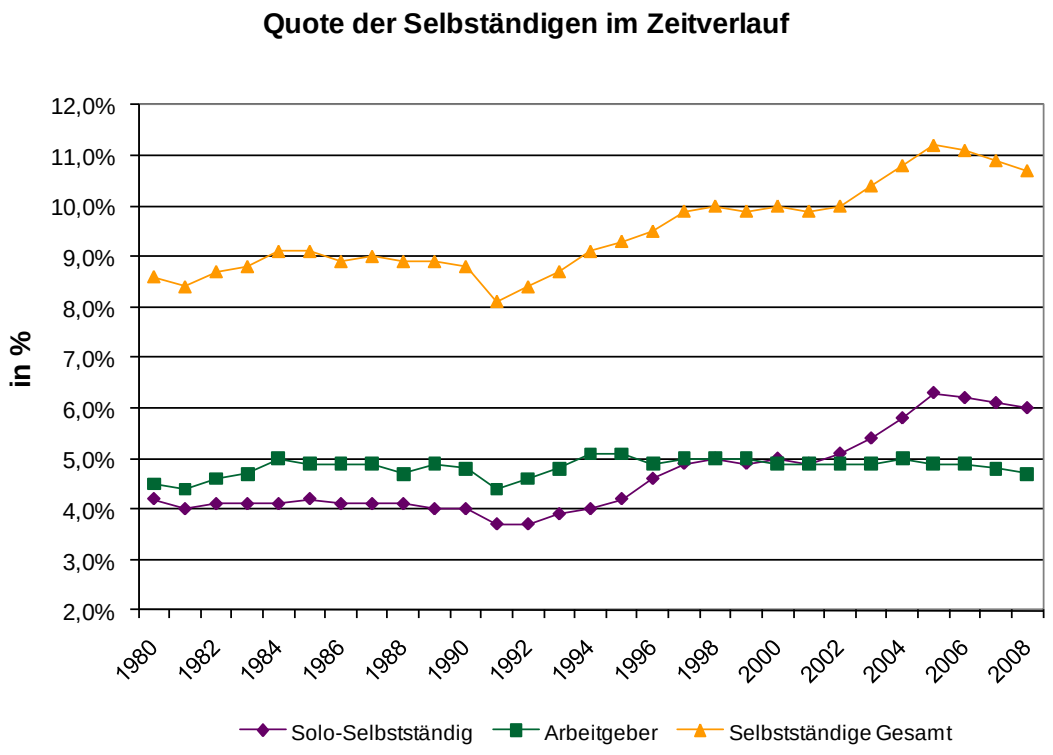
Bei der Verabschiedung der Hartz-Gesetze wurden große Hoffnungen in eine Zunahme selbständiger Erwerbsformen gesetzt. Der bzw. die unternehmerisch agierende Selbständige – so die Hoffnung – würde zumindest die eigene Existenz sichern und ggf. darüber hinaus noch weitere Arbeitsplätze schaffen. Zusätzlich zu dem bereits existierenden Überbrückungsgeld wurde 2003 der Existenzgründungszuschuss für die sogenannte Ich-AG (ExGZ) eingeführt, allerdings nach dreieinhalb Jahren auch wieder abgeschafft. Außerdem wurde durch die Änderung der Handwerksordnung 2004 der Meisterzwang auf nur noch 41 (bisher 94) zulassungspflichtige Handwerke beschränkt.

5.2 Die reale Entwicklung

5.2.1 Solo-Selbständigkeit im Zeitverlauf

Die Zahl der Selbständigen ist in den letzten Jahren gewachsen. Nach Ergebnissen des Mikrozensus nahm die Zahl selbständig Erwerbstätiger zwischen 1998 und 2008 um 550.000 Personen zu und stieg auf 4,14 Mio. (Kelleter 2009). Dies entspricht einem Anteil von 10,7 % an allen Erwerbstätigen.

ABBILDUNG 29: ANTEIL DER SELBSTÄNDIGEN AN ALLEN ERWERBSTÄTIGEN



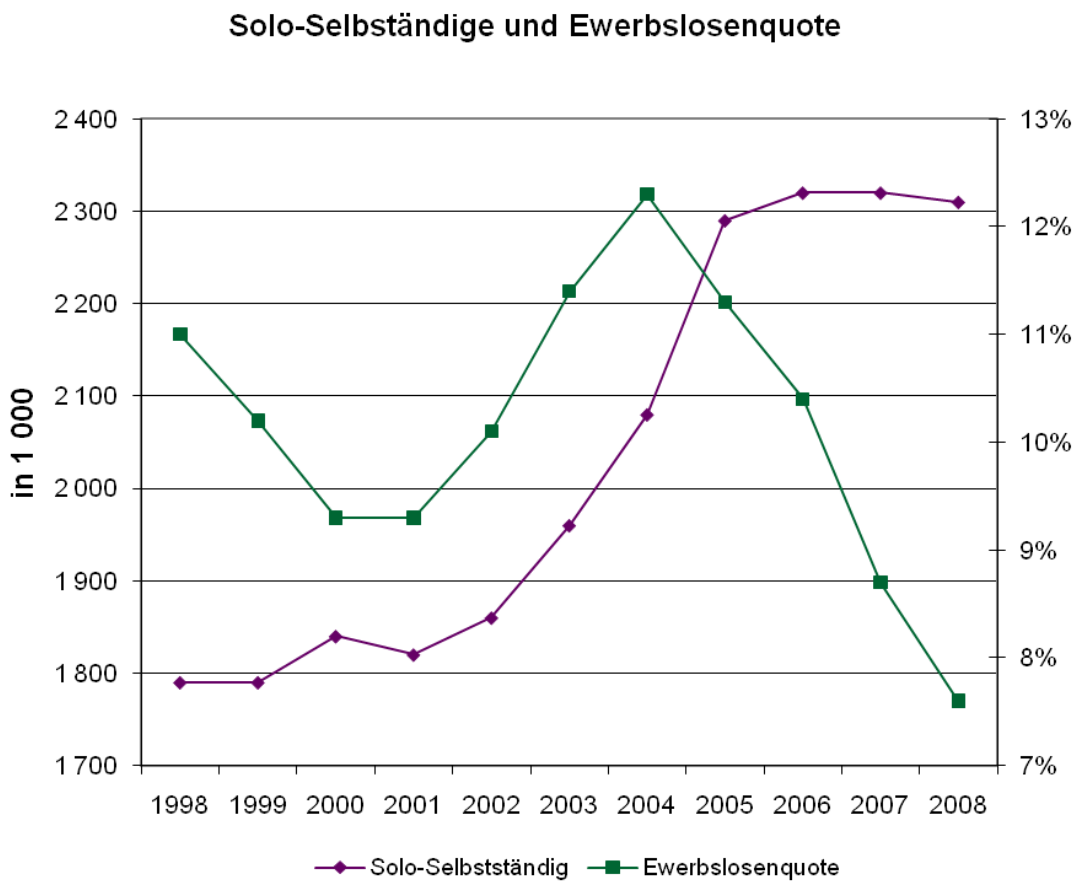
Quelle: Statistisches Bundesamt (Daten des Mikrozensus), entnommen aus Kelleter (2009): 1205
(bis einschl. 1990 früheres Bundesgebiet, ab 1991 Deutschland)

Der Anstieg der Zahl der Selbständigen ging dabei allein auf das Wachstum der sogenannten Solo-Selbständigen zurück, d. h. derjenigen Selbständigen, die keine weiteren Arbeitnehmer beschäftigen. Ihr Anteil an den Erwerbstätigen ist zwischen 1998 und 2008 von 5,0 % auf 6,0 % angestiegen, während der Anteil der Selbständigen mit Beschäftigten im selben Zeitraum von 5,0 % auf 4,7 % zurückgegangen ist (vgl. Abbildung 29).

Im internationalen Vergleich ist die Selbständigenquote in Deutschland relativ niedrig. Von den 28 in der EU-Arbeitskräftestichprobe erfassten Ländern weisen nur neun eine niedrigere Selbständigenquote auf. Dies ist vor allem auf die im Ländervergleich niedrige Solo-Selbständigenquote in Deutschland zurückzuführen. So liegt der Anteil der Solo-Selbständigen im EU-Durchschnitt bei 9,5 % gegenüber nur 5,5 % in Deutschland (Kelleter 2009: 1216).

Insbesondere zwischen 2002 und 2005 ist die Zahl der Solo-Selbständigen stark angestiegen. Dies war die Zeit, in der die im Rahmen der Hartz-Reformen neu eingeführten arbeitsmarktpolitischen Instrumente wirkten. Der Anstieg der Solo-Selbständigen erfolgte dabei parallel zum Anstieg der Arbeitslosigkeit (vgl. Abbildung 30).

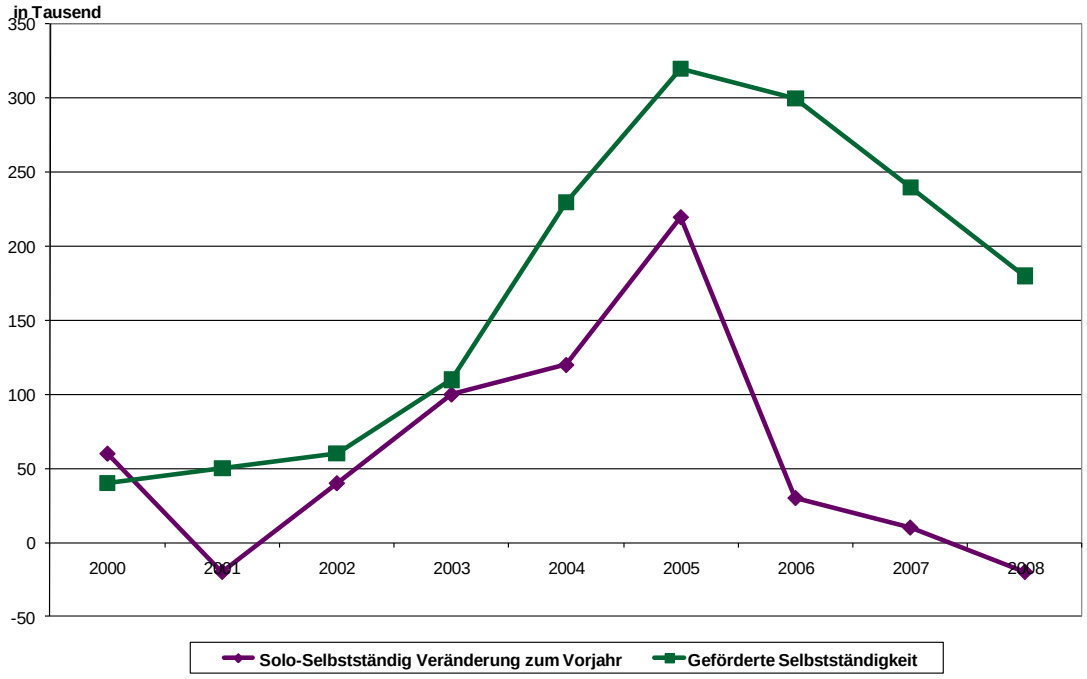
ABBILDUNG 30: SOLO-SELBSTÄNDIGE UND ERWERBSLOSENQUOTE



Quelle: Statistisches Bundesamt (Daten des Mikrozensus), entnommen aus Kelleter (2009): 1206

Wie aus Abbildung 31 ersichtlich, erfolgte der quantitative Ausbau der Solo-Selbständigkeit parallel zum Anstieg der Existenzgründungsförderung durch die Bundesagentur für Arbeit.

ABBILDUNG 31: VERÄNDERUNG DER ZAHL DER SOLO-SELBSTÄNDIGEN IM VERGLEICH ZUM VORJAHR UND FÖRDERUNG DER SELBSTÄNDIGEN DURCH DIE BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (JAHRESMITTELLWERTE)



Quelle: Statistisches Bundesamt (Daten des Mikrozensus), entnommen aus Kelleter (2009): 1206

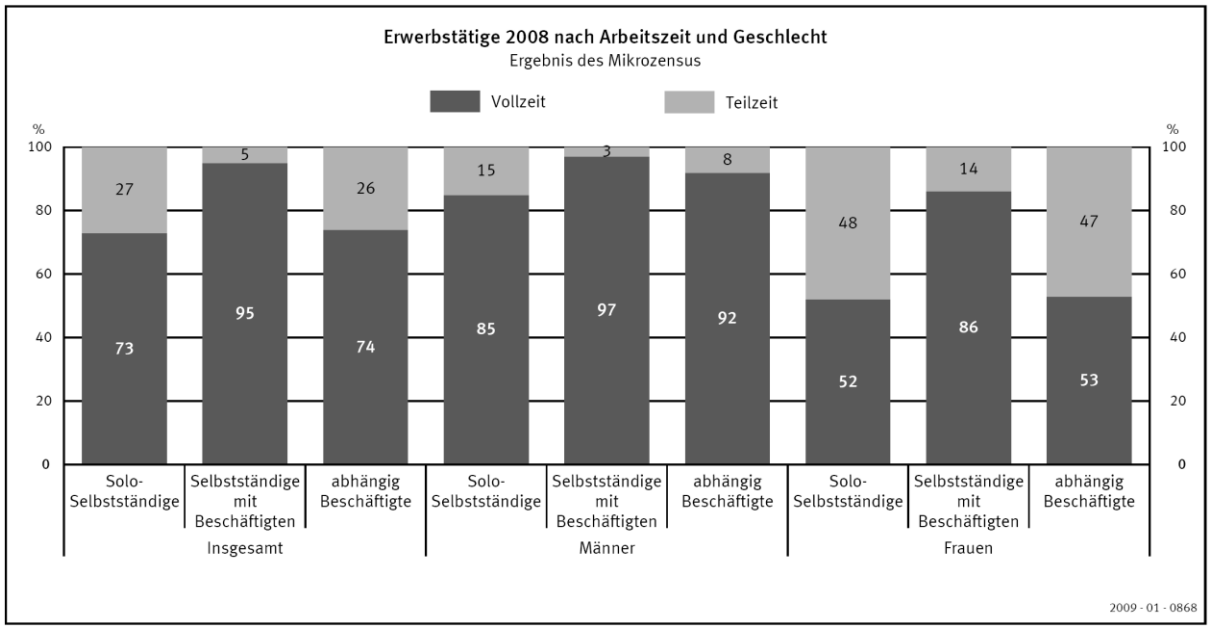
5.2.2 Strukturmerkmale der Solo-Selbständigkeit

Solo-Selbständige sind deutlich häufiger als Selbständige mit Beschäftigten in Teilzeit tätig (vgl. Abbildung 32).

Während nur 5 % der Selbständigen mit Beschäftigten in Teilzeit sind, entspricht der Teilzeitanteil unter den Solo-Selbständigen mit 27 % in etwa dem unter den abhängig Beschäftigten (26 %). Interessant ist, dass dabei der Geschlechterunterschied geringer ist, was auf den höheren Teilzeitanteil der männlichen Solo-Selbständigen im Vergleich zu abhängig beschäftigten Männern zurückgeht. Während abhängig beschäftigte Männer nur zu 8 % teilzeitbeschäftigt sind, trifft dies auf immerhin 15 % der männlichen Solo-Selbständigen zu.

Männer sind häufiger selbständig erwerbstätig als Frauen, wobei die Geschlechterunterschiede bei den Solo-Selbständigen geringer sind als bei den Selbständigen mit Beschäftigten (vgl. Tabelle 18).

ABBILDUNG 32: SELBSTÄNDIGE NACH ARBEITSZEIT UND GESCHLECHT



Quelle: Statistisches Bundesamt (Daten des Mikrozensus), entnommen aus Kelleter (2009): 1212

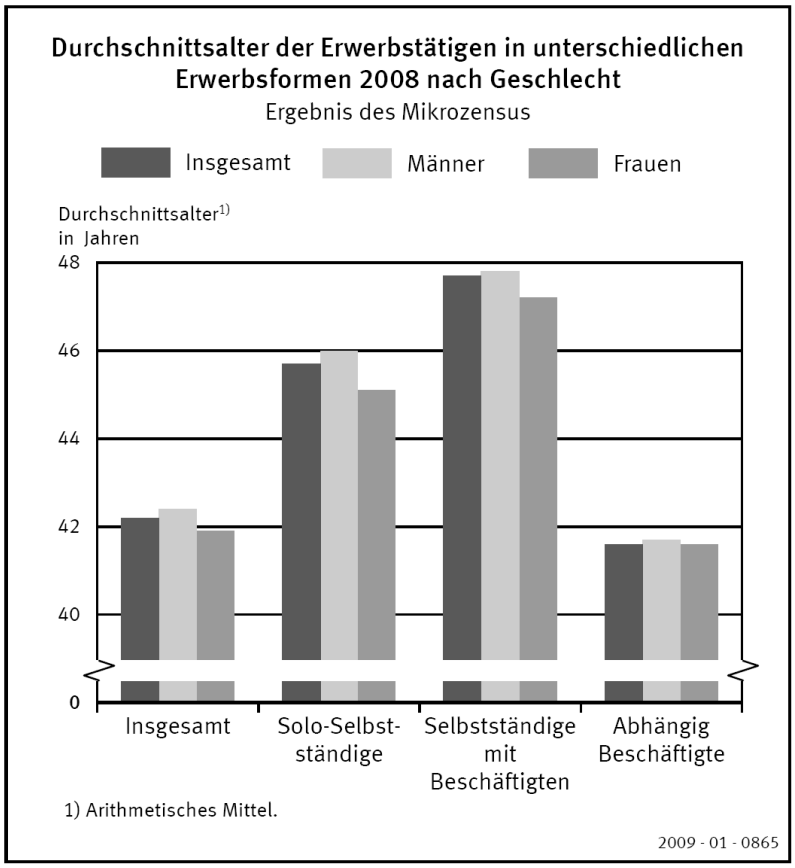
TABELLE 18: SELBSTSTÄNDIGENQUOTEN 2008

Gebietsstand	Selbst-ständigen-quote	Solo-Selbst-ständigen-quote	Quote der Selbst-ständigen mit Beschäftigten
Deutschland	10,7	5,9	4,7
Frauen	7,3	4,8	2,5
Männer	13,4	6,9	6,6
Früheres Bundes-gebiet ohne Berlin-West	10,5	5,7	4,8
Frauen	7,1	4,7	2,4
Männer	13,3	6,6	6,8
Neue Länder und Berlin	11,2	6,8	4,3
Frauen	8,1	5,3	2,8
Männer	13,9	8,2	5,7

Quelle: Statistisches Bundesamt (Daten des Mikrozensus), entnommen aus Kelleter (2009): 1210

Solo-Selbständige sind im Durchschnitt mit ca. 46,6 Jahren ca. fünf Jahre älter als abhängig Beschäftigte, aber etwas jünger als Selbständige mit Beschäftigten (vgl. Abbildung 33).

ABBILDUNG 33: DURCHSCHNITTSALTER DER SELBSTÄNDIGEN NACH GESCHLECHT



Quelle: Statistisches Bundesamt (Daten des Mikrozensus), entnommen aus Kelleter (2009): 1211

Während 7,6 % der abhängig Beschäftigten im Alter zwischen 15 und 24 sind, ist der entsprechende Anteil unter den Selbstständigen erheblich kleiner (1,5 %). Demgegenüber sind nur wenige abhängig Beschäftigten im Alter von über 65 Jahren (0,8 %), aber immerhin 6 % der Selbstständigen. Diese Altersstruktur dürfte zum einen damit zusammenhängen, dass die Erfolgsaussichten einer Existenzgründung größer sind, wenn bereits Berufserfahrungen vorliegen, zum anderen damit, dass für Selbständige keine ähnlich verbindliche Altersgrenze für den Übergang in den Ruhestand gilt wie für abhängig Beschäftigte.

Solo-Selbständige haben tendenziell gute Bildungsabschlüsse. 25,2 % haben einen Meister-/Techniker-, einen Fach-/Hochschulabschluss oder eine Promotion (vgl. Tabelle 19). Allerdings haben 7,4 % nur einen niedrigen Schulabschluss und 12,2 % haben zwar eine Hoch- bzw. Fachschulreife, aber keinen beruflichen Abschluss. Da in Deutschland der Zugang zum Arbeitsmarkt stark über die berufliche Qualifikation geregelt ist, könnten Personen ohne Berufsausbildung ihre Chance verstärkt in der Selbständigkeit gesucht haben. Dies könnte auf einen größeren Teil der Solo-Selbständigen zutreffen, da diese häufiger als Selbständige mit Beschäftigten über keine berufliche Qualifikation verfügen (19,6 % gegenüber 10,7 %).

TABELLE 19: SELBSTSTÄNDIGE 2008 NACH BILDUNGSABSCHLÜSSEN

Bildungsabschluss	Solo-Selbstständige		Selbstständige mit Beschäftigten	
	Anzahl	%	Anzahl	%
ISCED 1 Primarstufe: Grundschule	27 000	*3,2*	27 000	*3,3*
ISCED 2 Haupt-/Realschulabschluss ohne beruflichen Abschluss oder Haupt-/Realschulabschluss mit Anlernausbildung, beruflichem Praktikum oder Berufsvorbereitungsjahr oder ohne allgemeinen Schulabschluss, aber mit Anlernausbildung, beruflichem Praktikum oder Berufsvorbereitungsjahr	94 000	*4,2*	139 000	*2,9*
ISCED 3a Hoch-/Fachhochschulreife	41 000	*12,2*	110 000	*4,5*
ISCED 3b Lehrausbildung oder Berufsqualifizierender Abschluss an einer Berufsfachschule/Kollegschule, einjährige Schule des Gesundheitswesens	567 000	*4,6*	803 000	*3,3*
ISCED 4ab Hoch-/Fachhochschulreife und Lehrausbildung/Berufsqualifizierender Abschluss an einer Berufsfachschule/Kollegschule, einjährige Schule des Gesundheitswesens	111 000	*6,8*	194 000	*3,9*
ISCED 5b Meister-/Techniker- oder gleichwertiger Fachschulabschluss, Abschluss einer zwei- oder dreijährigen Schule des Gesundheitswesens, Abschluss einer Fach- oder Berufsakademie oder Abschluss der Fachschule der ehemaligen DDR oder Abschluss einer Verwaltungsfachhochschule	388 000	*7,9*	274 000	*11,3*
ISCED 5a Fachhochschule/Hochschule	392 000	*10,0*	581 000	*6,7*
ISCED 6 Promotion	102 000	*7,3*	37 000	*20,1*

1) Der Internationalen Standardklassifikation der Bildungsabschlüsse (ISCED-97).

Quelle: Statistisches Bundesamt (Daten des Mikrozensus), entnommen aus Kelleter (2009): 1211

TABELLE 20: VERÄNDERUNGEN IN DEN 20 BERUFSKLASSEN, IN DENEN ZWISCHEN 1998 UND 2008 DIE ZAHL DER SOLO-SELBSTSTÄNDIGEN AM STÄRKSTEN ZUGENOMMEN HAT

Berufsklasse	Solo-Selbstständige		Erwerbstätige insgesamt	
	1 000	%	1 000	%
Bildende Künstler/Künstlerinnen (angewandte Kunst)[1]	+30,4	*+94,1*	+63,6	*+89,5*
Sonstige Lehrer/Lehrerinnen[2]	+29,1	*+173,2*	+44,0	*+69,5*
Kosmetiker/Kosmetikerinnen	+27,8	*+76,2*	+41,4	*+69,6*
Unternehmensberater/Unternehmensberaterinnen und verwandte Berufe[3]	+27,3	*+77,1*	+62,2	*+77,3*
Hausmeister/Hausmeisterinnen, Hauswarte/Hauswartinnen	+23,3	*+332,9*	+84,9	*+38,6*
Publizisten/Publizistinnen[1]	+19,2	*+50,5*	+37,0	*+33,5*
Sonstige soziale Berufe	+18,2	*+271,6*	+50,6	*+90,7*
Einzelhandelskaufleute mit Fachbereichsangabe, a.n.g.	+16,3	*+62,5*	+57,7	*+71,7*
Darstellende Künstler/Künstlerinnen, Sänger/Sängerinnen[1]	+14,8	*+137,0*	+16,6	*+57,0*
Isolierer/Isoliererinnen, Abdichter/Abdichterinnen[4]	+14,1	*+271,2*	+3,6	*+6,3*
Fliesen-, Platten-, Mosaikleger und -legerinnen[4]	+12,5	*+215,5*	−0,5	*−0,8*
Lehrer/Lehrerinnen für musische Fächer, a.n.g.[1]	+12,4	*+82,7*	+12,0	*+29,5*
Masseure/Masseurinnen, Medizinische Bademeister/Bademeisterinnen und Krankengymnasten/Krankengymnastinnen[3]	+12,1	*+78,1*	+63,6	*+59,4*
Handelsmakler/Handelsmaklerinnen, Immobilienkaufleute[3]	+11,7	*+30,3*	+48,7	*+58,8*
Musiker/Musikerinnen[1]	+11,4	*+60,6*	+11,4	*+24,6*
Sportlehrer/Sportlehrerinnen[2]	+11,1	*+83,5*	+21,7	*+44,4*
Heilpraktiker/Heilpraktikerinnen[3]	+10,9	*+101,9*	+12,0	*+88,2*
Hochschullehrer/Hochschullehrerinnen und verwandte Berufe[2]	+10,8	*+113,7*	+5,2	*+4,8*
Softwareentwickler/Softwareentwicklerinnen[3]	+10,8	*+93,1*	+88,2	*+64,3*
Gebäudereiniger/Gebäudereinigerinnen, Raumpfleger/Raumpflegerinnen	+10,5	*+233,3*	+209,6	*+31,3*

1) Berufsklassen, die unter den Aufgabenbereich der Künstlersozialkasse fallen. – 2) Berufsklassen, die üblicherweise auf Basis von Honorarverträgen arbeiten. – 3) Berufsklassen, die als Freie Berufe ausgeübt werden können (ohne die in den Fußnoten 1 und 2 abgegrenzten Berufsklassen). – 4) Berufe der Baubranche.

Quelle: Statistisches Bundesamt (Daten des Mikrozensus), entnommen aus Kelleter (2009): 1208

Die meisten Solo-Selbstständigen waren 2008 in den Dienstleistungsbranchen Grundstückswesen und Unternehmensdienstleistungen (470.000), Erbringung sonstiger öffentlicher und persönlicher Dienstleistungen (320.000) sowie im Handel (290.000) tätig (Statistisches Bundesamt 2009: 11). Die Zahl der Solo-Selbständigen ist insbesondere in künstlerischen Berufen[6], bei Honorar-Lehrkräften und

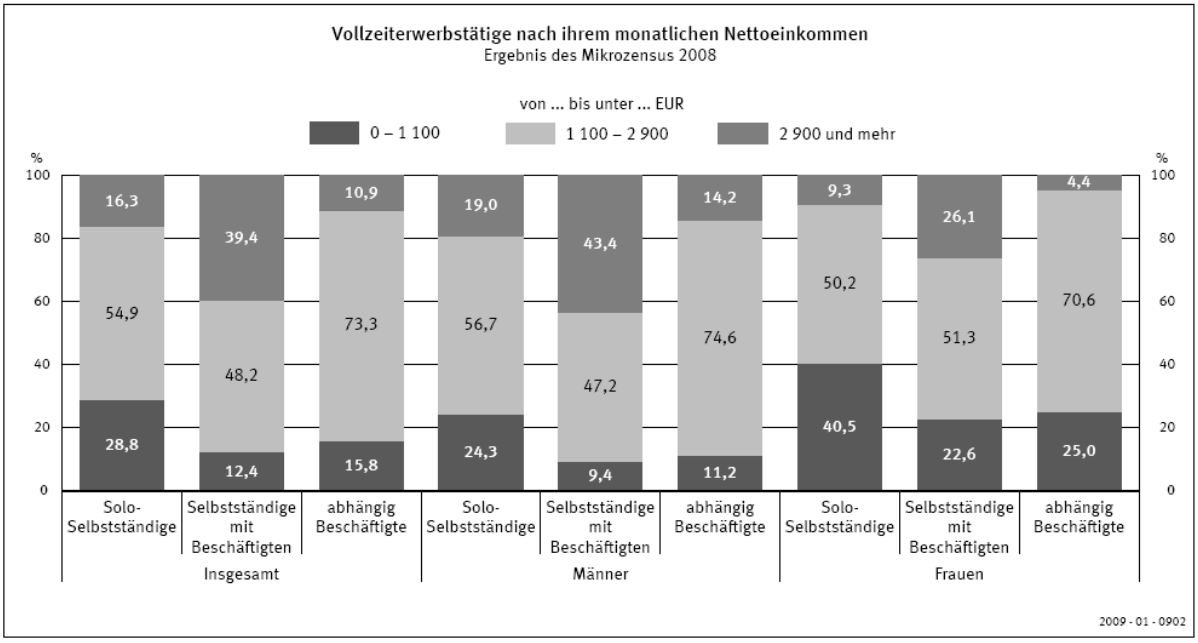
[6] Parallel stiegen die Versichertenzahlen in der Künstlersozialkasse zwischen 1998 und 2008 kontinuierlich an.

einer Reihe von Berufen des Baugewerbes[7] stark angestiegen. Dienstleistungsberufe wie die Gebäudereiniger/innen, Raumpfleger/innen und Hausmeister/innen trugen erheblich zum quantitativen Wachstum der Solo-Selbständigkeit bei, ebenso freie Berufe, die nicht der Gewerbeordnung unterliegen (vgl. Tabelle 20). Demgegenüber nahm die Zahl der Solo-Selbständigen in anderen Bereichen ab, am stärksten bei den Landwirt/inn/en, aber auch bei Hoteliers und Gastwirten sowie Kaufleuten.

5.2.3 Einkommen der Solo-Selbständigen

Solo-Selbständige in Vollzeitbeschäftigung hatten im Jahr 2008 ein durchschnittliches Einkommen von 2001 Euro zur Verfügung. Damit erreichen sie nur 60,6 % des Einkommens der Selbständigen mit Beschäftigung, verfügen aber um 7,2 % mehr Einkommen als abhängig Beschäftigte (Kelleter 2009: 1214). Dabei waren sowohl die obere als auch die untere Nettoeinkommensklasse stärker besetzt als bei den abhängig Beschäftigten, was tendenzielle auf eine polarisierte Struktur der Einkommen Solo-Selbständiger und eine große Heterogenität in dieser Gruppe verweist.

ABBILDUNG 34: SELBSTÄNDIGE UND ABHÄNGIG BESCHÄFTIGTE IN VOLLZEIT NACH EINKOMMENSGRUPPEN



Quelle: Statistisches Bundesamt (Daten des Mikrozensus), entnommen aus Kelleter (2009): 1215

Auffällig ist, der relativ hohe Anteil derjenigen mit Einkommen unter 1.100 Euro monatlich, insbesondere bei den solo-selbständigen Frauen (40,5 % - vgl. Abbildung 34). Dies könnte u. a. damit zusammenhängen, dass Solo-Selbständige überdurchschnittlich häufig in Haushalten ohne weitere erwerbstätige Person (45,1 % der Solo-Selbständigen gegenüber 39,5 % insgesamt) und häufiger in

[7] Dies dürfte auf die Änderung der Handwerksordnung zurückzuführen sein, wonach seit 2004 einfache Tätigkeiten eines zulassungspflichtigen Handwerks von Gesellen erbracht werden können. Dies könnte den Anstieg der Solo-Selbständigen bei den Isolierern, Abdichtern und Fliesenlegern erklären.

Single-Haushalten (23,6 % der Solo-Selbständigen gegenüber 18,9 % insgesamt) leben (Statistisches Bundesamt 2009: 22).

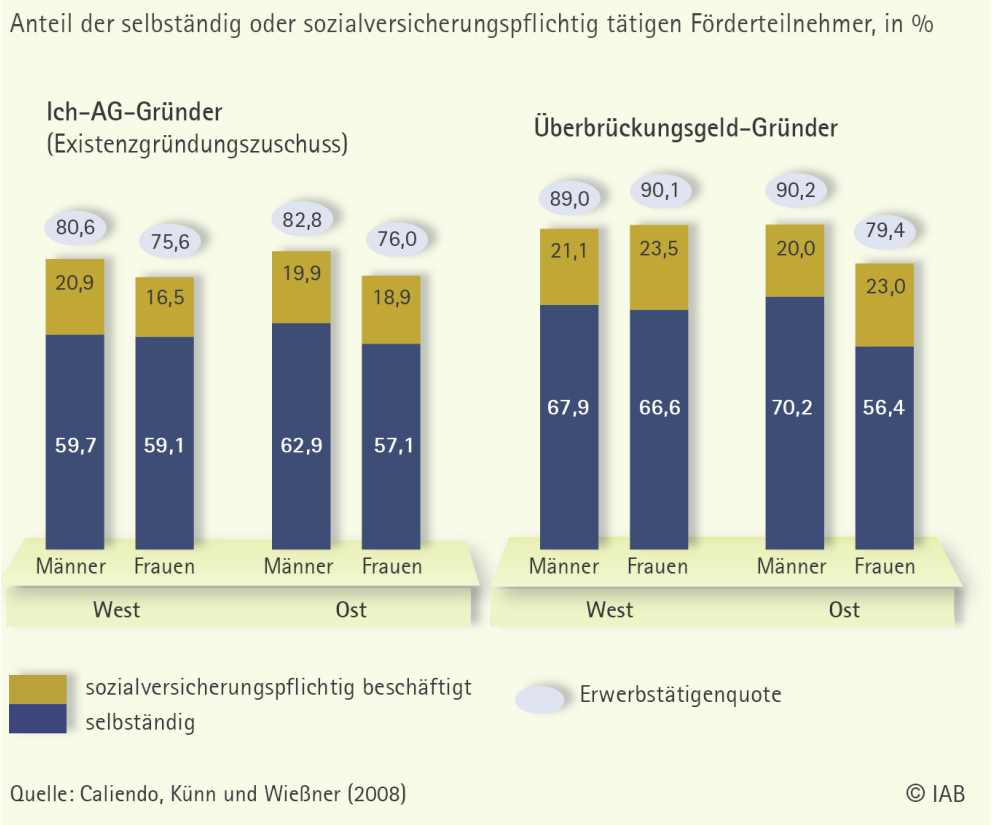
Die Solo-Selbstständigen weisen ein Armutsrisiko von 10,4% auf und sind somit durchschnittlich stärker als Personen im Normalarbeitsverhältnis (3,2%), aber nicht so stark wie Personen in atypischen Arbeitsverhältnissen (14,3%) davon betroffen (Statistisches Bundesamt 2009: 25).

5.2.4 Arbeitsmarktpolitische Förderung der Selbständigkeit

Fünf Jahre nach Einführung des Existenzgründungszuschusses (ExGZ – „Ich-AG " genannt) hat das IAB (vgl. Caliendo u. a. 2010a und b) die Wirkungen analysiert und eine Bilanz gezogen. Danach wird die Existenzgründungsförderung (ExGZ und Überbrückungsgeld) als „Erfolgsgeschichte mit zu frühem Ende" bezeichnet.

Als Hauptargument wird angeführt, dass nach knapp fünf Jahren immer noch zwischen 56 und 70 % der vormals Geförderten am Markt selbständig tätig sind (vgl. Abbildung 35). Demgegenüber sind nur zwischen 3 und 12 % der ehemals Geförderten arbeitslos oder arbeitsuchend (vgl. Tabelle 21).

ABBILDUNG 35: ARBEITSMARKTINTEGRATION FÜNF JAHRE NACH DER FÖRDERUNG EINER EXISTENZGRÜNDUNG AUS ARBEITSLOSIGKEIT



entnommen aus: Caliende, Künn und Wießner 2009: 2

TABELLE 21: ERWERBSSTATUS DER FÖRDERTEILNEHMER CA. 28 UND 56 MONATE NACH GRÜNDUNG

Anteile in Prozent

	Existenzgründungszuschuss				Überbrückungsgeld			
	West		Ost		West		Ost	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
2. Welle (ca. 28 Monate nach der Gründung)								
selbständig	67,6	71,9	77,6	74,1	71,5	66,1	70,0	67,9
arbeitslos/-suchend, u.ä	15,2	8,0	14,2	9,5	11,1	10,4	14,3	11,9
soz.vers.pflichtig beschäftigt	11,7	8,1	5,2	8,3	14,0	17,5	13,1	11,7
Sonstiges	5,6	12,1	2,9	8,2	3,4	5,9	2,5	8,5
3. Welle (ca. 56 Monate nach der Gründung)								
selbständig	59,7	59,1	62,9	57,1	67,9	66,6	70,2	56,4
arbeitslos/-suchend, u.ä.	11,7	7,8	9,8	10,4	6,7	3,0	6,8	10,0
soz.vers.pflichtig beschäftigt	20,9	16,5	19,9	18,9	21,1	23,5	20,0	23,0
Sonstiges	7,6	16,6	7,4	13,5	4,3	6,8	2,9	10,6
Fallzahlen (n)	486	444	229	186	780	231	316	132

Quelle: Caliendo, Künn und Wießner (2008), S. 8.

entnommen aus: Caliende, Künn und Wießner 2009: 2

Die Analyse der Arbeitszeiten und Einkommen zeigen, dass die Gruppe der Geförderten sehr heterogen ist. So befinden sich insbesondere unter den geförderten Frauen – und hier vor allem in der Gruppe der mit ExGZ Geförderten – ein erheblicher Anteil von Personen, die die Selbständigkeit nur in Teilzeit oder mit Arbeitszeiten von weniger als 15 Stunden pro Woche (als so genannte Zuverdienst-Selbständige) ausüben (vgl. Tabelle 22). Dies betrifft 53,3 % der mit ExGZ geförderten selbständigen Frauen in Westdeutschland und 40,3 % der entsprechenden Gruppe in Ostdeutschland, gegenüber 23,6 % der mit ExGZ geförderten Männer in Westdeutschland und 11,3 % in Ostdeutschland. Ehemals mit ExGZ gefördert Männer sind folglich ganz überwiegend in Vollzeit-Selbständigkeit tätig.

TABELLE 22: ARBEITSZEITVOLUMEN DER EHEMALS GEFÖRDERTEN SELBSTÄNDIGEN

	Existenzgründungszuschuss				Überbrückungsgeld			
	West		Ost		West		Ost	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Selbständigenquote	59,7	59,1	62,9	57,1	67,9	66,6	70,2	56,4
darunter: Vollzeit	45,6	27,6	55,8	34,2	59,9	41,8	64,1	44,8
Teilzeit	10,2	19,7	4,4	16,2	4,5	14,8	2,9	7,8
Zuverdienst	3,9	11,8	2,7	6,8	3,6	10,0	3,3	3,8
Korrigierte Selbständigenquote[1)]	55,8	47,3	60,2	50,3	64,3	56,6	66,9	52,6
Fallzahlen (n)	486	444	229	186	780	231	316	132

[1)] Bei der korrigierten Selbständigkeitsquote werden selbständige Personen im Zuverdienst nicht berücksichtigt.

Quelle: Caliendo, Künn und Wießner (2008), S. 10.

entnommen aus: Caliende, Künn und Wießner 2009: 3

In Bezug auf die Nettoeinkommen aus ehemals geförderter Selbständigkeit zeigt sich ebenfalls eine große Heterogenität. Je nach Förderform (Überbrückungsgeld, ExGZ), Region und Geschlecht ergeben sich höchst unterschiedliche Durchschnittseinkommen: Vollzeitbeschäftigte Männer in Westdeutschland, die mit Überbrückungsgeld gefördert wurden, erzielen mit 2.684 Euro die höchsten durchschnittlichen Nettoeinkommen, während vollzeitbeschäftigte mit ExGZ geförderte selbständige Frauen in Ostdeutschland in dieser Tätigkeit durchschnittlich nur 879 Euro verdienen. Die Streuung ist in allen Gruppen beachtlich, was die teilweise deutlich unter dem Durchschnitt liegenden Medianwerte belegen. So verdient die Hälfte der ostdeutschen Frauen in ihrer (ehemals) durch ExGZ geförderten Selbständigkeit trotz Vollzeittätigkeit weniger als 738 Euro. Noch niedriger fallen die Einkommen bei Teilzeit- oder Zuverdiensttätigkeiten aus.

TABELLE 23: MONATLICHES NETTO-EINKOMMEN AUS EHEMALS GEFÖRDERTER SELBSTÄNDIGKEIT

	Existenzgründungszuschuss				Überbrückungsgeld			
	West		Ost		West		Ost	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Alle Selbständige								
Durchschnitts-einkommen (€)	1.758	1.072	1.635	829	2.515	1.495	1.710	1.286
Median (€)	1.370	670	1.136	718	2.020	1.031	1.393	1.194
Fallzahlen (n)	268	206	126	89	452	128	186	62
Vollzeit								
Durchschnitts-einkommen (€)	2.045	1.515	1.744	879	2.684	1.823	1.759	1.512
Median (€)	1.617	968	1.220	738	2.119	1.416	1.471	1.304
Fallzahlen (n)	207	88	108	52	399	81	173	50
Teilzeit								
Durchschnitts-einkommen (€)	913	815		782	1.526	1.061		
Median (€)	675	648		657	1.159	693		
Fallzahlen (n)	46	82	11	27	34	32	8	7
Zuverdienst								
Durchschnitts-einkommen (€)	632	385			952	523		
Median (€)	339	350			437	297		
Fallzahlen (n)	15	36	7	10	19	15	5	5

Anmerkung: Es ergeben sich einige Gruppen mit sehr geringen Fallzahlen, die mit gebotener Vorsicht interpretiert werden müssen (Gruppen mit weniger als 15 Beobachtungen werden nicht ausgewiesen).

Quelle: Caliendo, Künn und Wießner (2008), S. 11.

entnommen aus: Caliende, Künn und Wießner 2009: 2

Caliendo u. a. (2010a) haben für die ehemals geförderten Selbständigen Haushalts- und Äquivalenzeinkommen berechnet und diese mit dem allgemeinen „Armutsgrenzwert“[8] verglichen. Im Ergebnis kommen sie zu dem Schluss: „Die Äquivalenzeinkommen der Selbständigen liegen deutlich über den Armutsgrenzwerten. Für ehemalige ExGZ-Bezieher/innen liegt das monatliche Äquivalenzeinkommen bei etwa 2.000 Euro (1.500 Euro für Frauen in Ostdeutschland), während die ehemaligen ÜG-Empfänger/innen zwischen 2.200 und 2.300 Euro in Westdeutschland und ca. 1.900

[8] Dieser liegt bei 60 % des Medians des nationalen Äquivalenzeinkommens.

Euro in Ostdeutschland zur Verfügung haben. Insgesamt sind diese Einkommen also deutlich über dem Armutsgrenzwert und mithin als existenzsichernd anzusehen. Die ursprünglichen Befürchtungen im Hinblick auf „Kümmerexistenzen“ mit geringen Einkommen haben sich also auch bei der Ich-AG nicht bestätigt.“ (Caliendo u. a. 2010a: 5).

TABELLE 24: SCHULDEN NACH AUFGABE DER GEFÖRDERTEN SELBSTÄNDIGKEIT

Anteile in Prozent

	Existenzgründungszuschuss				Überbrückungsgeld			
	West		Ost		West		Ost	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Schulden aus der Selbständigkeit	45,3	28,5	42,5	24,0	35,7	33,0	28,2	29,4
Unter 1.000 €	9,8	13,8	17,8	30,0	4,3	10,8	10,4	17,8
1.000 bis unter 2.500 €	15,1	23,2	25,7	27,4	10,3	8,1	22,4	18,1
2.500 bis unter 5.000 €	25,6	33,1	26,1	28,7	22,8	24,7	21,1	10,0
5.000 bis unter 10.000 €	19,8	19,1	14,2	8,5	25,7	20,3	12,0	12,3
10.000 bis unter 50.000 €	23,1	6,8	7,5	0,0	28,9	30,6	28,5	33,9
50.000 € und mehr	3,6	1,6	6,3	0,0	6,1	1,3	3,8	2,6
Fallzahlen (n)	427	358	168	135	603	214	224	126

Anmerkung: Die Angaben beziehen sich auf alle Abbrecher im gesamten Beobachtungszeitraum.
Quelle: Caliendo, Künn und Wießner (2008).

entnommen aus: Caliende, Künn und Wießner 2009: 6

Allerdings sind nicht alle geförderten Existenzgründer/innen nachhaltig erfolgreich gewesen. Unter den Gründen für die Aufgabe der geförderten Selbständigkeit nehmen Auftragsmangel/zu wenig Kunden, Finanzierungsengpässe und die Unterschätzung der Kosten für soziale Sicherheit die ersten drei Ränge ein. Für einen relevanten Teil der Gescheiterten bleiben nach Geschäftsaufgabe Schulden zu tilgen. Wie Tabelle 24 zeigt, sind diese teilweise von erheblicher Höhe und können die Betroffenen auf lange Zeit finanziell belasten. So haben beispielsweise 3,6 % der mit ExGZ geförderten Männer in Westdeutschland und 6,3 % dieser Gruppe in Ostdeutschland nach Aufgabe der geförderten Selbständigkeit Schulden von 50.000 Euro und mehr zurückzuzahlen. Gescheiterte Gründungen von Männern hinterlassen häufiger Schulden als die von Frauen, und auch der Umfang der Schulden ist größer.

Defizite zeigen sich in Bezug auf die soziale Absicherung der Selbständigen, die ehemals gefördert wurden (vgl. Tabelle 25). So verfügt ca. ein Sechstel der ehemals mit ExGZ Geförderten über keinerlei Altersvorsorge. Deutlich besser ist die Absicherung in der Krankenversicherung, wo nur ca. ein Pro-

zent ohne Versicherungsschutz ist. Hier fällt auf, dass immerhin mehr als 12 % der mit ExGZ geförderten Frauen nicht selbst, sondern über die Familienversicherung o. ä. krankenversichert sind.

TABELLE 25: SOZIALE ABSICHERUNG DER EHEMALS GEFÖRDERTEN SELBSTÄNDIGEN IN DER ALTERSVORSORGE UND IN DER KRANKENVERSICHERUNG

Anteile in Prozent, Mehrfachnennungen

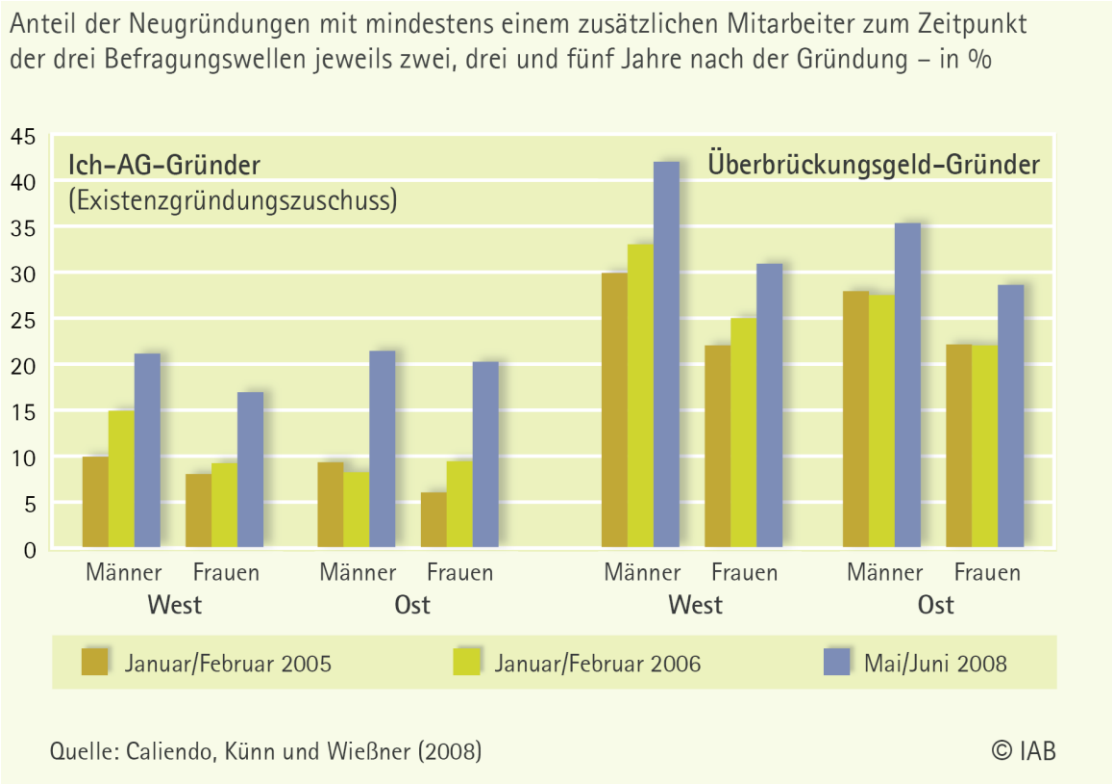
	Existenzgründungszuschuss				Überbrückungsgeld			
	West		Ost		West		Ost	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Altersvorsorge								
Pflichtmitglied in der gesetzlichen Rentenversicherung	27,3	42,5	24,3	30,6	22,1	28,6	24,5	35,3
freiwillig Mitglied in der gesetzlichen Rentenversicherung	16,6	14,0	13,5	11,2	16,4	9,2	11,1	13,6
Private Altersvorsorge	56,9	52,3	64,9	60,0	68,9	74,1	70,1	59,4
Keine Altersvorsorge								
2. Welle (Jan./Feb. 2006)	5,5	1,0	0,9	0,8	10,6	8,5	10,9	13,6
3. Welle (Mai/Juni 2008)	16,3	15,3	15,2	14,0	11,3	8,4	12,3	5,3
Krankenversicherung								
gesetzlich versichert	58,4	58,1	43,6	66,3	49,0	48,0	35,5	59,7
privat versichert	33,2	19,3	49,4	15,0	44,5	35,2	59,6	32,2
gesetzlich versichert über sozialversich.pflichtige Tätigkeit (Nebenerwerb)	3,9	9,6	2,7	5,2	2,2	9,5	1,3	4,1
anderweitig versichert (z.B. Familienversicherung)	3,6	12,2	2,5	12,7	2,9	6,8	3,0	2,6
Keine Krankenversicherung								
2. Welle (Jan./Feb. 2006)	1,4	0,5	1,9	0,0	0,7	0,0	0,7	1,1
3. Welle (Mai/Juni 2008)	0,8	0,8	1,7	0,8	1,3	0,5	0,6	1,4
Fallzahlen (n)	307	264	144	106	547	158	224	74

Quelle: Caliendo, Künn und Wießner (2008).

entnommen aus: Caliende, Künn und Wießner 2009: 6

In Bezug auf die mittelbaren Beschäftigungswirkungen der arbeitsmarktpolitisch geförderten Neugründungen zeigt Abbildung 36, dass die mit ExGZ Geförderten seltener zusätzliche Mitarbeiter/innen beschäftigen als die mit Überbrückungsgeld Geförderten. In Vollzeitäquivalente umgerechnet wurden von den Gründer/innen mit ExGZ jedoch durchschnittlich 1,1 bis 1,8 Stellen (insgesamt 16.000) geschaffen (Caliendo u. a. 2010a: 7).

ABBILDUNG 36: ENTWICKLUNG DER BESCHÄFTIGUNG IN GEFÖRDERTEN NEUGRÜNDUNGEN



entnommen aus: Caliende, Künn und Wießner 2009: 7

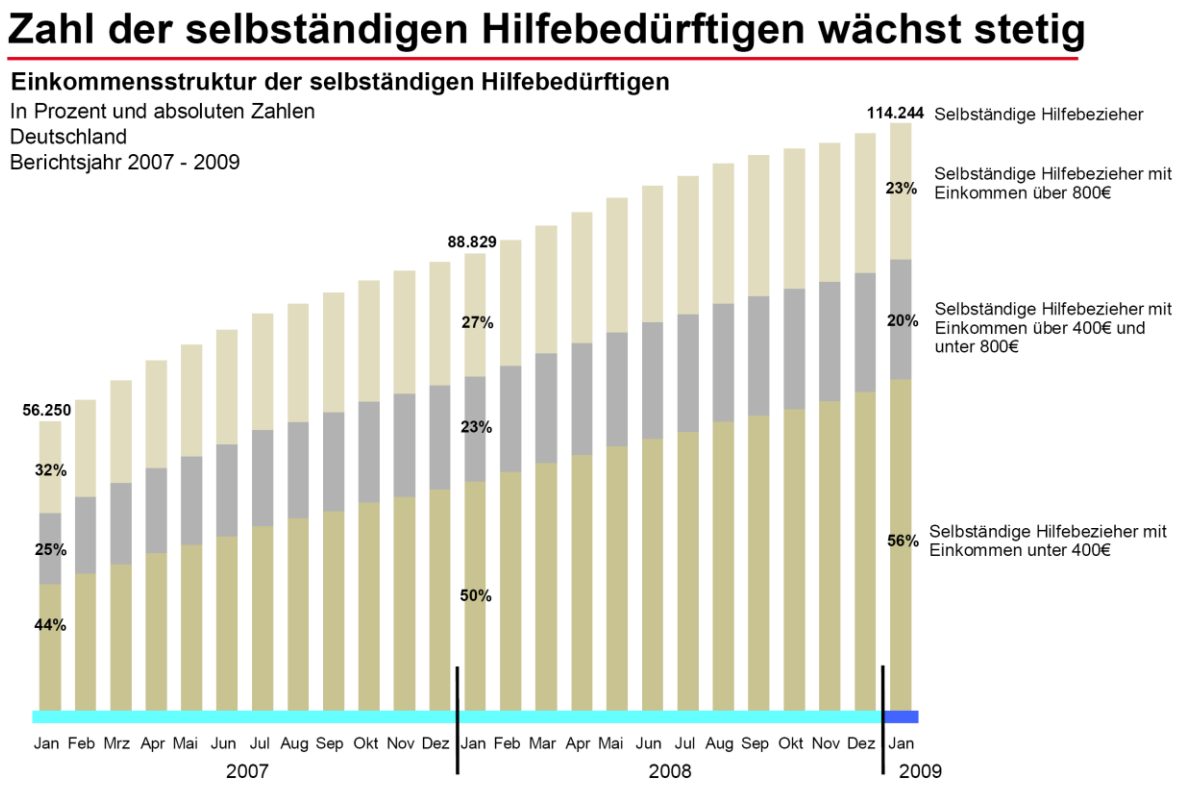
5.2.5 Selbständige im SGB II

Ein Teil der Selbständigen[9] ist zur Sicherung der Existenz (der eigenen bzw. der ihrer Bedarfsgemeinschaft) zusätzlich auf SGB II-Leistungen angewiesen. Dies betraf im Januar 2009 114.244 Personen bzw. 8,8 % aller erwerbstätigen Hilfebedürftigen. Im Zeitverlauf zeigt sich eine kontinuierliche Zunahme der Zahl der selbständig Erwerbstätigen mit ALG II-Bezug (vgl. Abbildung 37). Seit Anfang 2007 hat sich ihre Zahl verdoppelt. Überdurchschnittlich stark stieg die Zahl der Selbständigen mit Einkommen unter 400 Euro im Monat.

---

9 Hier kann nicht zwischen Solo-Selbständigen und Selbständigen mit Beschäftigten unterschieden werden, ebenso nicht zwischen mit ExGZ Geförderten und anderen Selbständigen.

ABBILDUNG 37: SELBSTÄNDIGE IM SGB II

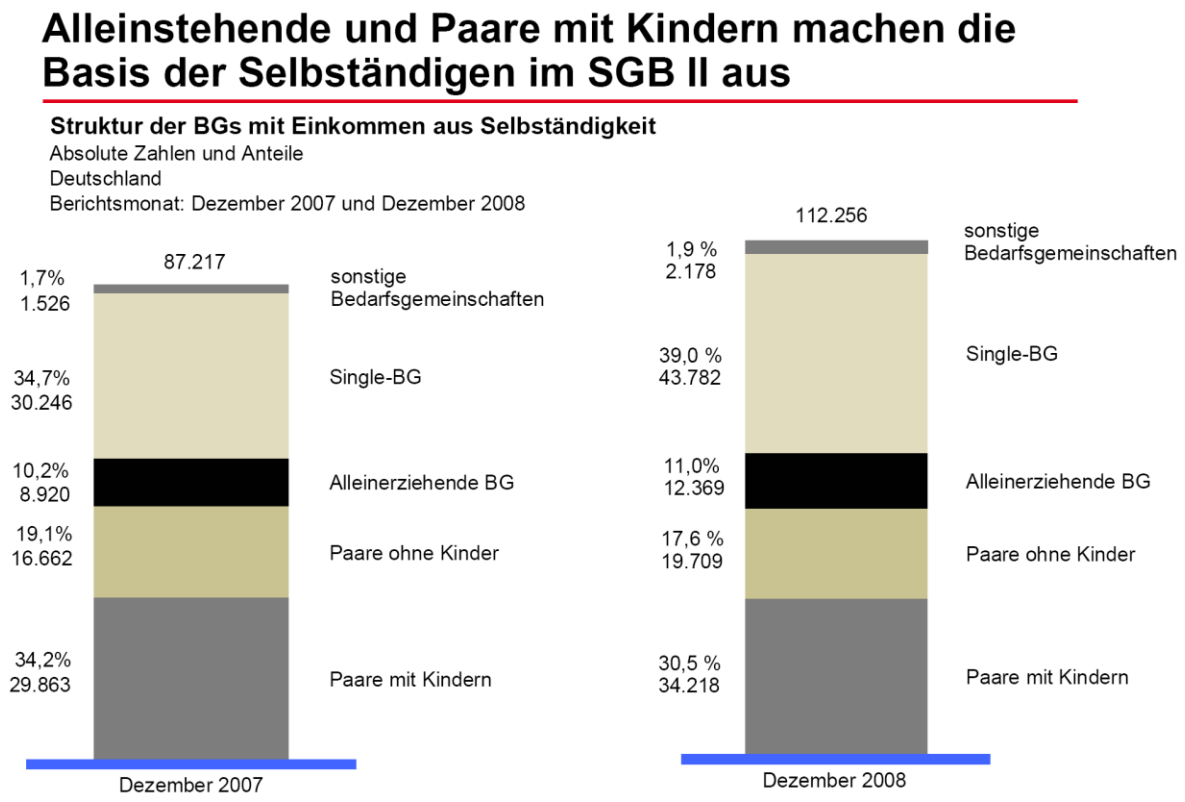


Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2009b: 8

Unter den Selbständigen im SGB II sind Alleinstehende (39 %) und Paare mit Kindern (30,5 %) überproportional vertreten, während Alleinerziehende unter den Selbständigen im SGB II unterrepräsentiert sind (zur Struktur vgl. Abbildung 38).

Der größte Zuwachs seit 2007 vollzog sich in der Gruppe der Alleinstehenden und hier insbesondere bei jenen Personen, deren Einkommen aus Selbständigkeit unter 400 Euro monatlich liegt. Demgegenüber sind erwerbstätige Hilfebedürftige mit Einkommen aus selbständiger Tätigkeit von über 800 Euro besonders häufig in Paar-Bedarfsgemeinschaften mit Kind/ern.

ABBILDUNG 38: STRUKTUR DER BEDARFSGEMEINSCHAFTEN MIT EINKOMMEN AUS SELBSTÄNDIGKEIT



Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2009b: 9

5.3 Die Bewertung

Selbständigkeit – darunter auch Solo-Selbständigkeit – ist eine von verschiedenen Formen der Erwerbsbeteiligung. Wie die Daten zeigen, bilden Solo-Selbständige eine sehr heterogene Gruppe. Sie reicht von hoch qualifizierten Tätigkeiten mit sehr guten Einkommen (z. B. Unternehmensberater, Rechtsanwälte u. ä.) bis hin zu „Kümmerexistenzen“ die zur Sicherung des Existenzminimums auf zusätzliche soziale Transfers angewiesen sind. Letzteres belegen insbesondere die alleinstehenden Selbständigen im SGB II.

Die Förderung der „Ich-AG“dürfte den Anstieg der Solo-Selbständigkeit in Deutschland deutlich befördert haben, zumal ein Teil derjenigen, die diese Förderung in Anspruch genommen haben, möglicherweise andernfalls aufgrund der Abschaffung der Arbeitslosenhilfe und der Zugangsvoraussetzungen im SGB II keinerlei Anspruch auf Leistungen gehabt hätten. Dies dürfte aufgrund der gegenüber der Arbeitslosenhilfe verschärften Partnereinkommensanrechnungen im SGB II insbesondere (langzeit-) arbeitslose Frauen betroffen haben.

Ob und wie die Existenzgründungsförderung mit ExGZ auf das gesamtwirtschaftliche Niveau der Beschäftigung gewirkt hat, lässt sich nicht beurteilen, da gesamtwirtschaftliche Substitutions-, Verdrän-

gungs- oder Mitnahmeeffekte in der Analyse nicht berücksichtigt werden konnten. So stellt sich beispielsweise die Frage, ob die Zunahme der Solo-Selbständigkeit in gewerblichen und Bauberufen sowie einem Teil der Dienstleistungsbereiche (Gebäudereiniger, Hausmeister u. ä.) nicht eher auf Outsourcing zurückzuführen ist und damit lediglich andere Beschäftigungsformen (mit teilweise besserer sozialer Sicherung) ersetzt hat.

Eine erfolgreiche Existenzgründung ist in der Regel voraussetzungsvoll und deshalb nicht per se für jede erwerbslose Person eine realistische Alternative. Wie die IAB-Analysen zeigen, verbergen sich hinter den insgesamt als positiv bewerteten Wirkungen eine Reihe von Problemen – sowohl bei den gescheiterten Existenzgründungen als auch bei den als „erfolgreich“ eingestuften:

So hatte ein relevanter Teil der nicht erfolgreichen Gründer nach Aufgabe der Selbständigkeit Schulden in teilweise recht großem Umfang. Diese können nicht nur auf lange Dauer finanziell belasten, sondern darüber hinaus auch ein ernst zu nehmendes Hemmnis für die Rückkehr in Beschäftigung darstellen.

Unter den „erfolgreichen“ Gründer/inne/n ist immerhin ein Sechstel ohne Altersvorsorge, was zum einen auf eine angespannte Einkommenssituation verweisen dürfte und zum anderen einen Transferbezug im Alter wahrscheinlich macht. Die Medianeinkommen zeigen, dass ein größerer Teil der mit ExGZ Geförderten - insbesondere Frauen, selbst dann, wenn sie Vollzeit arbeiten – nur sehr niedrige Entgelte erwirtschaften. Auffällig ist zudem, dass fast die Hälfte der mit ExGZ geförderten Frauen die Selbständigkeit nicht in Vollzeit ausübt, teilweise als“Zuverdienst“ und ihren Krankenversicherungsschutz über die Familienversicherung erhalten. Dass der ExGZ für manche der Selbständigen noch immer ausgezahlt wird, könnte ein Grund dafür sein, dass ein Teil der „prekären“ Selbständigkeit derzeit noch weitergeführt wird.

Aufgrund der großen Heterogenität der Gruppe der Solo-Selbständigen sind allgemeine Schlussfolgerungen über Sinn und Zweck ihrer Förderung nicht angebracht. Entscheidend dürfte vielmehr sein, unter welchen Rahmenbedingungen und Voraussetzungen und mit welchen Erfolgsaussichten Gründungen angestrebt werden.

6 Entwicklung der befristeten Beschäftigung

6.1 Die ursprünglichen Intentionen

Die befristete Beschäftigung und ihre Regulierung bzw. Begrenzung ist seit langem Gegenstand politischer Kontroversen. Kritiker sehen in einer großzügigen Befristungsregelung eine Schwächung des gesetzlichen Kündigungsschutzes; Befürworter sehen demgegenüber eher die Chance, dass durch die Möglichkeit einer befristeten Beschäftigung Einstiegsschwellen in den Arbeitsmarkt gesenkt werden können. Mit Inkrafttreten des Beschäftigungsförderungsgesetzes (BeschFG) 1985 konnten erstmalig befristete Arbeitsverträge ohne sachlichen Grund abgeschlossen werden. Seitdem wurde das Gesetz mehrfach geändert (s. u.). Darüber hinaus gibt es jedoch weiterhin auch sachlich begründete Befristungen, z. B. bei Beschäftigungsverhältnissen im Rahmen der Arbeitsmarktpolitik (Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, Arbeitsgelegenheiten) oder nach dem Wissenschafts-Zeitvertragsgesetz (WissZeitVG).

Durch das Erste Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz I) wurden Änderungen im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) vorgenommen: Die Altersgrenze, ab der mit Beschäftigten befristete Arbeitsverträge ohne sachlichen Befristungsgrund und ohne zeitliche Höchstgrenze abgeschlossen werden können, wurde vom 58. Lebensjahr auf das 52. Lebensjahr gesenkt (zunächst befristet bis 31.12.2006). Damit sollte das Ziel verfolgt werden, die Beschäftigung älterer Personen zu fördern. Hintergrund war die Feststellung, dass Deutschland im internationalen Vergleich eine überdurchschnittlich hohe Arbeitslosigkeit Älterer aufwies und Ältere nicht nur häufiger, sondern auch länger arbeitslos waren als Personen anderer Altersgruppen. Eine Ursache dafür wurde in der geringen Bereitschaft der Unternehmen gesehen, Ältere einzustellen. Dabei wurde angenommen, die Ursache dafür liege in der „zwar nicht zutreffenden, aber weit verbreiteten und hartnäckig vertretenen Auffassung, dass neu eingestellte ältere Arbeitnehmer aufgrund besonders starken Kündigungsschutzes bei einem später erforderlichen Personalabbau nicht mehr entlassen werden können.“ (Deutscher Bundestag 2002: 40). Mit der Erleichterung befristeter Beschäftigungsverhältnisse sollte diese „psychologische“ Einstellungsbarriere überwunden werden. Dabei wurde die Erwartung geäußert, dass befristete Arbeitsverträge „zu einem großen Teil in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse übergehen werden.“ (ebenda). Insbesondere die Möglichkeit zu „Kettenarbeitsverträgen“ mit älteren Personen – so die Erwartung – könnte für die Arbeitgeber von Interesse sein, denn nach dieser Gesetzeslage „können mit Kettenarbeitsverträgen nun Arbeitnehmer/innen bereits ab 50 Jahren dauerhaft befristet ohne Sachgrund eingestellt werden.“ (Bundesregierung 2006: 150).

Mit dem 2007 in Kraft getretenen Gesetz zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Menschen („Initiative 50plus“) erfolgte eine erneute Änderungen des TzBfGs. Nunmehr ist die Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von fünf Jahren möglich, wenn die Person bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 52. Lebensjahr vollendet hat und unmittelbar zuvor mindestens vier Monate beschäftigungslos war, Transfer-Kurzarbeitergeld bezogen oder an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme nach SGB II oder SGB III teil-

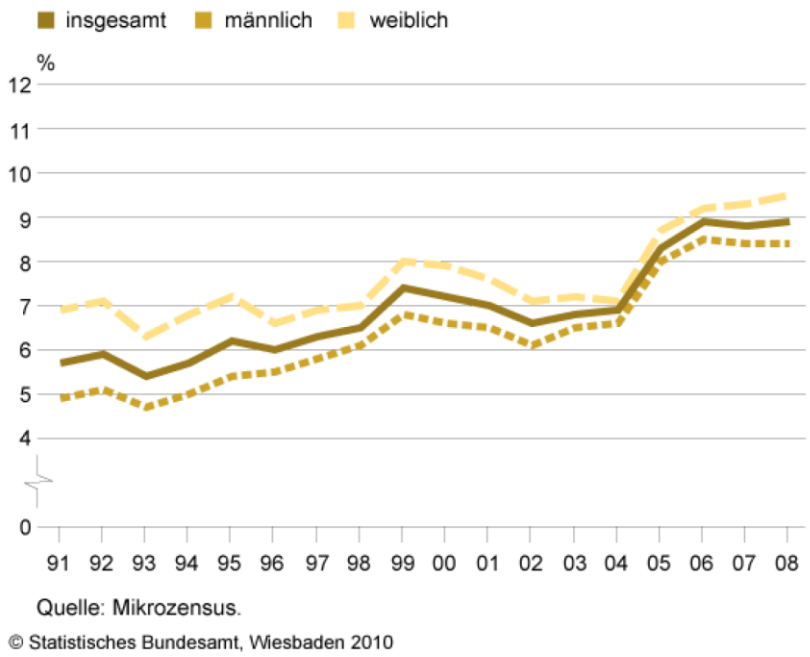
genommen hat[10]. Innerhalb des Gesamtrahmens von fünf Jahren ist dabei eine Mehrfachbefristung zulässig. Durch diese Regelungen ist die sachgrundlose Befristung gegenüber dem Ersten Hartz-Gesetz wieder eingeschränkt worden.

6.2 Die reale Entwicklung

6.2.1 Umfang der befristeten Beschäftigung

Tatsächlich ist die Zahl befristeter Beschäftigungsverhältnisse in den letzten Jahren deutlich angestiegen. Nach Angaben des Mikrozensus hatten im Jahr 2008 von den insgesamt 30,7 Mio. abhängig Beschäftigten mit 2,7 Mio. 8,9 % einen befristeten Arbeitsvertrag[11].

ABBILDUNG 39: BEFRISTUNGSQUOTEN NACH GESCHLECHT



Quelle: Grau 2010, S. 1

Unter Frauen ist dieser Anteil mit 9,5 % etwas höher als unter Männern (8,4 %). Damit hat die Verbreitung befristeter Beschäftigung einen historischen Höchststand erreicht. Im Jahr 1985 lag der Anteil noch bei 3 %. Wie Abbildung 39 zeigt, ist der Anteil der befristet Beschäftigten seit 1991 nahezu kontinuierlich angestiegen. Die Zahlen legen nahe, dass die mit dem ersten Hartz-Gesetz 2003 eingeführte Erleichterung bei der Befristung die Verbreitung dieser Beschäftigungsform beschleunigt hat.

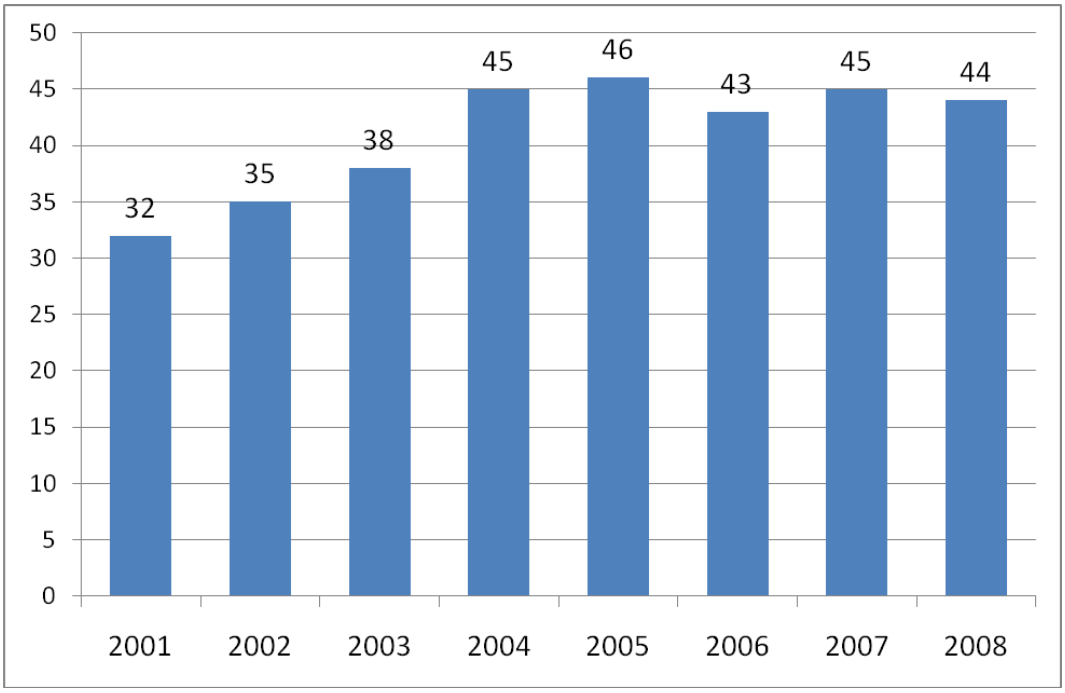
---

[10] Damit wurde das Gesetz in Übereinstimmung mit dem Europäischen Recht gebracht. Der Europäische Gerichtshof hatte 2005 entschieden, dass eine Befristung allein wegen des Alters gegen das in der Europäischen Union verankerte Diskriminierungsverbot verstößt.

[11] Die folgenden Daten sind entnommen bei Grau (2010).

Befristete Beschäftigung spielt insbesondere bei den Neueinstellungen eine große und tendenziell wachsende Rolle. Der Anteil der befristeten Einstellungen unter allen Neueinstellungen ist im Zeitverlauf angestiegen. Insbesondere im Jahr 2004 (nach Wirksamwerden des ersten Hartz-Gesetzes) wurden deutlich mehr befristete Einstellungen als im Vorjahr vorgenommen, seither verbleibt der Anteil befristeter Neueinstellungen auf diesem hohen Niveau von ca. 45 % (vgl. Abbildung 40).

ABBILDUNG 40: ANTEIL DER BEFRISTETEN NEUEINSTELLUNGEN AN ALLEN NEUEINSTELLUNGEN IN PROZENT



Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Daten aus dem IAB-Betriebspanel)

6.2.2 Struktur der befristeten Beschäftigung

In der Regel sind die Betroffenen nicht freiwillig befristet beschäftigt. Von den aktuell 2,7 Mio. befristet Beschäftigten gaben nur 2,5 % an, dies gewünscht zu haben; demgegenüber gaben 28,3 % an, keine unbefristete Beschäftigung gefunden zu haben, 42,5 % nannten „andere Gründe“ (Grau 2010: 4).

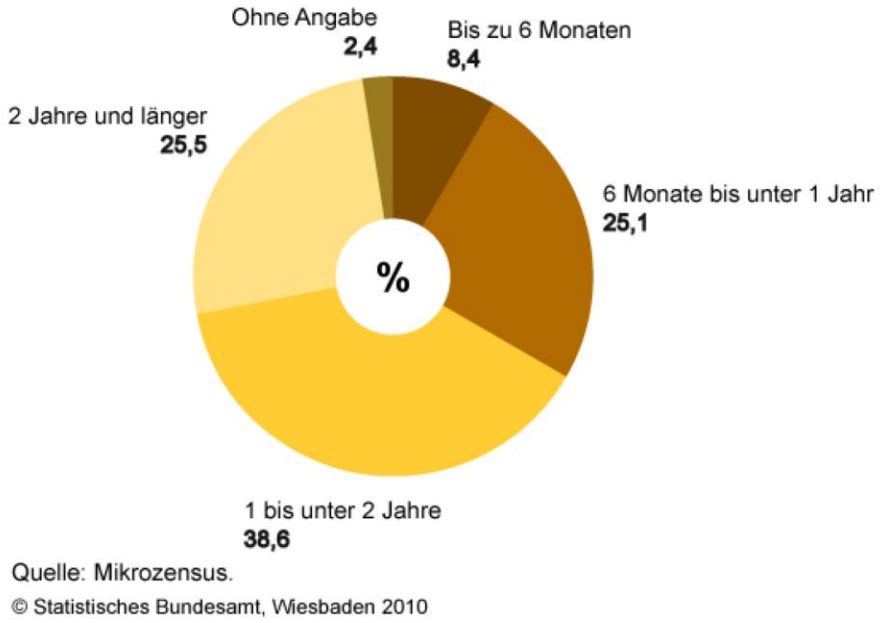
Generell sind es eher die Jüngeren, die (zunächst) befristet beschäftigt werden; die Befristungsquote nimmt mit wachsendem Alter ab: Unter den 20 bis 25jährigen ist jede/r Vierte befristet beschäftigt, in der Altersgruppe der über 50jährigen nur noch jede/r Zwanzigste.

Giesecke und Groß (2006) zeigten mit Daten des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP), dass niedrig und hoch Gebildete überdurchschnittlich häufig befristet beschäftigt sind. Nach Angaben des Statistischen Bundesamts (Grau 2010: 2) sind die höchsten Befristungsquoten unter den Fachkräften in der Landwirtschaft (14,2 %), den Hilfsarbeitskräften (13,8 %) und den Wissenschaftler/inne/n (11,1 %) zu

verzeichnen. Überdurchschnittlich häufig sind junge Akademiker/innen befristet beschäftigt: Mehr als ein Drittel der Personen mit akademischem Beruf zwischen 20 und 30 Jahren haben einen befristeten Arbeitsvertrag.

Die Vertragsdauer der befristeten Beschäftigung ist unterschiedlich (vgl. Abbildung 41): Ca. 85 % der bestehenden befristeten Arbeitsverträge haben eine Laufzeit von bis zu 24 Monaten, am häufigsten wird ein Einjahresvertrag geschlossen (34 %).

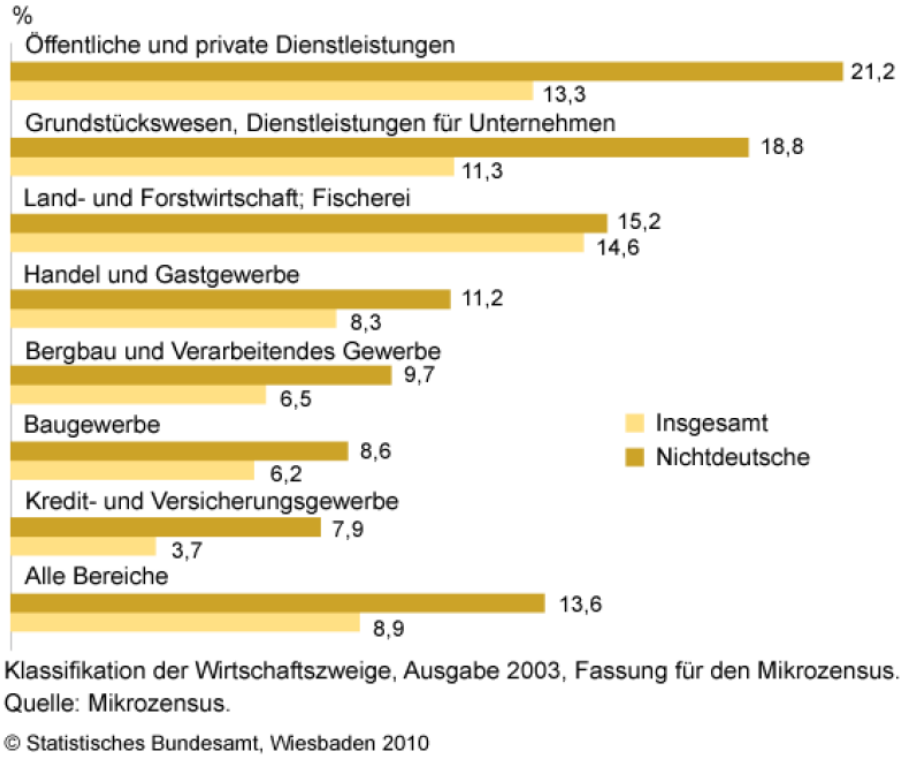
ABBILDUNG 41: BEFRISTETE BESCHÄFTIGUNG NACH VERTRAGSDAUER



Quelle: Grau 2010, S. 4

Auch im Branchenvergleich zeigen sich deutliche Unterschiede (vgl. Abbildung 42): Befristete Beschäftigungsverhältnisse werden überdurchschnittlich häufig im Bereich der Dienstleistungsarbeit und in der Land- und Forstwirtschaft geschlossen. Insbesondere im öffentlichen Dienst ist befristete Beschäftigung verbreitet: Neueinstellungen erfolgen zu zwei Dritteln über befristetet Verträge, und die Übernahmequote ist mit lediglich einem Viertel unterdurchschnittlich (Eichhorst/Marx/Thode 2010: 18), was sowohl auf die besonderen Kündigungsschutzregeln zurückzuführen sein dürfte als auch auf die angespannte Lage der öffentlichen Haushalte.

ABBILDUNG 42: BEFRISTUNGSQUOTEN NACH WIRTSCHAFTSBEREICHEN



Quelle: Grau 2010, S. 3

Tendenziell stellen größere Betriebe ihr Personal häufiger befristet ein als kleinere (vgl. Abbildung 44). In Kleinbetrieben erfolgt ca. ein Viertel aller Neueinstellungen befristet gegenüber ca. 60 % bei den Großbetrieben. Dies mag damit zusammenhängen, dass in Betrieben mit bis zu zehn Beschäftigten der Kündigungsschutz nur eingeschränkt gilt.

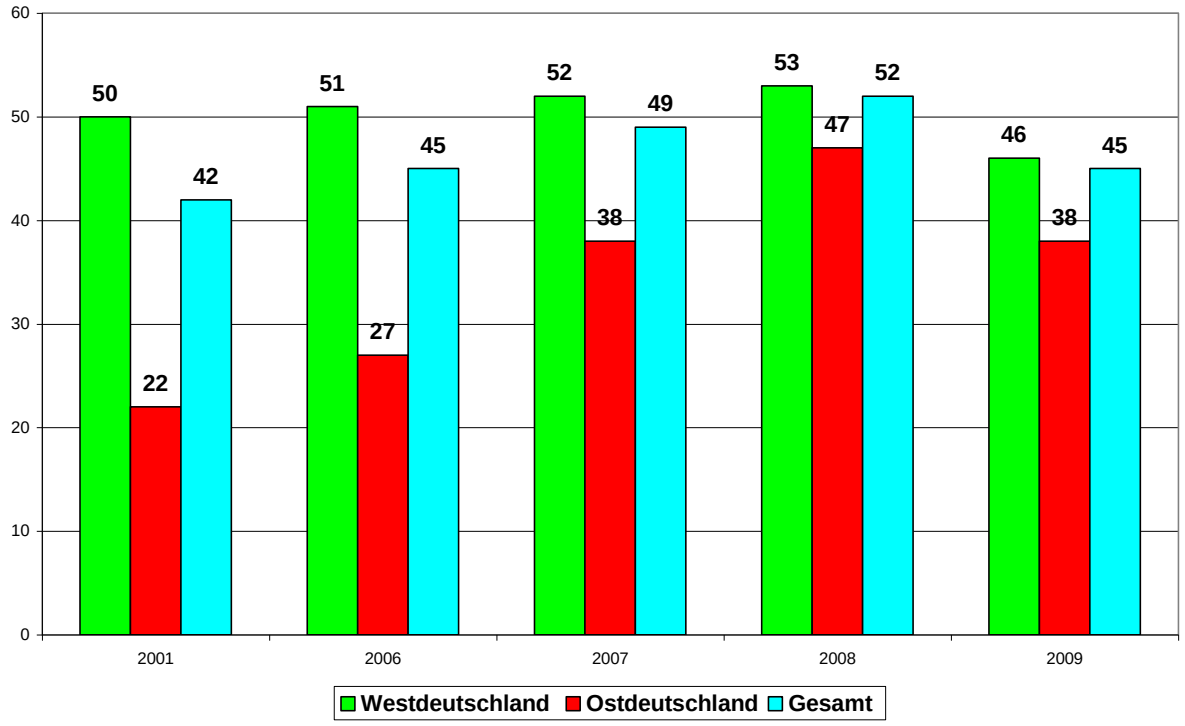
Die Entgelte befristet Beschäftigter liegen in 36 % der Fälle (2006) unter der Niedriglohngrenze (Statistisches Bundesamt 2009: 15). Hinzu kommt, dass befristet Beschäftigte zwischen 2001 und 2006 kaum von Verdienststeigerungen profitieren konnten. Für alle Beschäftigten stieg der Bruttostundenverdienst in diesem Zeitraum um durchschnittlich 96 Cent gegenüber einer Steigerung von 7 Cent bei befristet Beschäftigten.

6.2.3 Übernahme befristet Beschäftigter

Die Bewertung befristeter Beschäftigungsverhältnisse ist in hohem Maße davon abhängig, ob diese „Brücken“ in reguläre Beschäftigungsverhältnisse bilden oder eher „Fallen“ darstellen. Letzteres ist dann der Fall, wenn die Beschäftigten zwischen befristeter Beschäftigung und Arbeitslosigkeit pendeln und keinen dauerhaften Zugang ins Erwerbsleben finden. Insofern ist für die Bewertung die Frage entscheidend, wie es um die längerfristigen Erwerbsverläufe von Erwerbslosen bestellt ist, die eine befristete abhängige Beschäftigung aufnehmen (vgl. Giesecke u. a. 2009).

Wie Abbildung 43 zeigt, sind – abgesehen vom Krisenjahr 2009 - auch die Übernahmequoten aus befristeter Beschäftigung im Zeitverlauf gestiegen – insbesondere in Ostdeutschland.

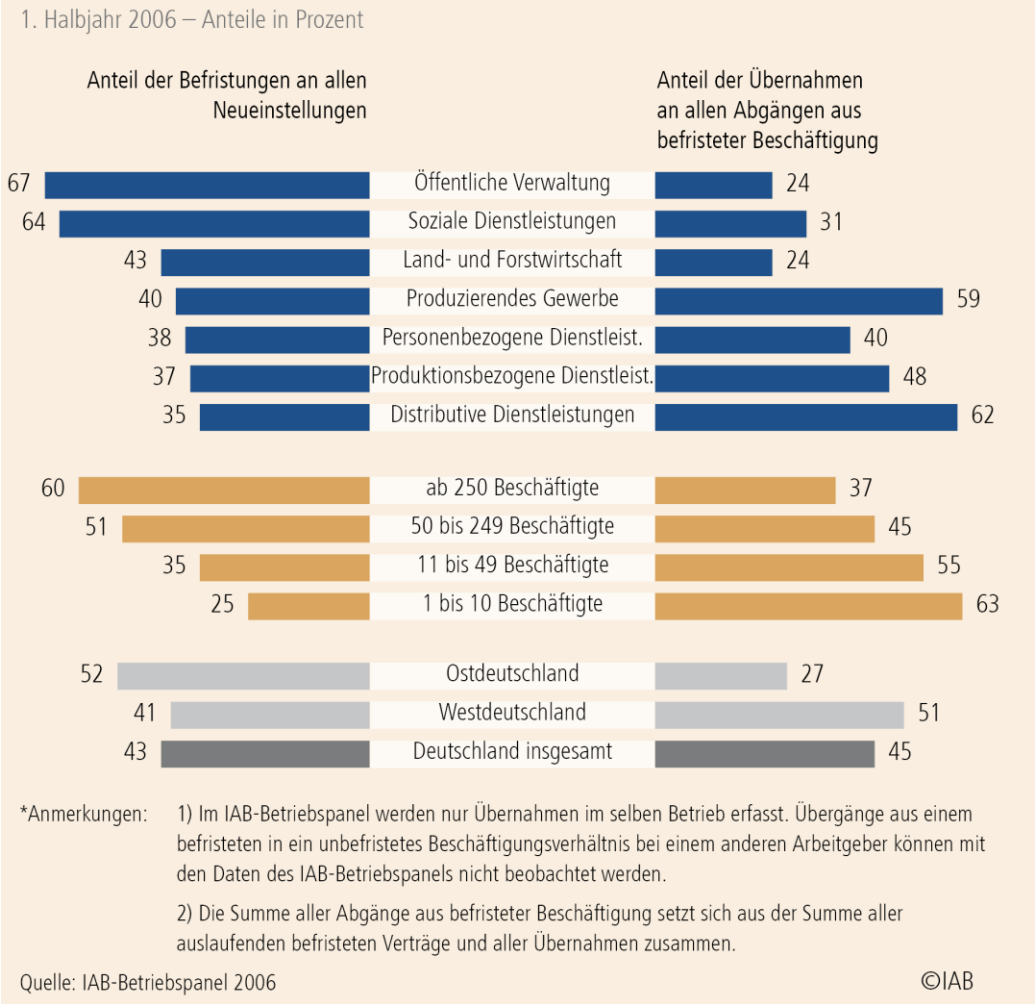
ABBILDUNG 43: ANTEIL DER ÜBERNAHMEN AN ALLEN ABGÄNGEN AUS BEFRISTETER BESCHÄFTIGUNG



Quelle: IAB-Betriebspanel; jeweils erstes Halbjahr, in vH

Eine differenziertere Betrachtung (vgl. Abbildung 44 und Abbildung 45) zeigt, dass in Betrieben und Branchen mit hohen Befristungsquoten bei den Einstellungen die Wahrscheinlichkeit einer Übernahme tendenziell niedriger ist. Dies ist vor allem in Großbetrieben und öffentlichen Einrichtungen der Fall, d. h. in Bereichen mit hohem Kündigungsschutz (vgl. Hohendanner 2008).

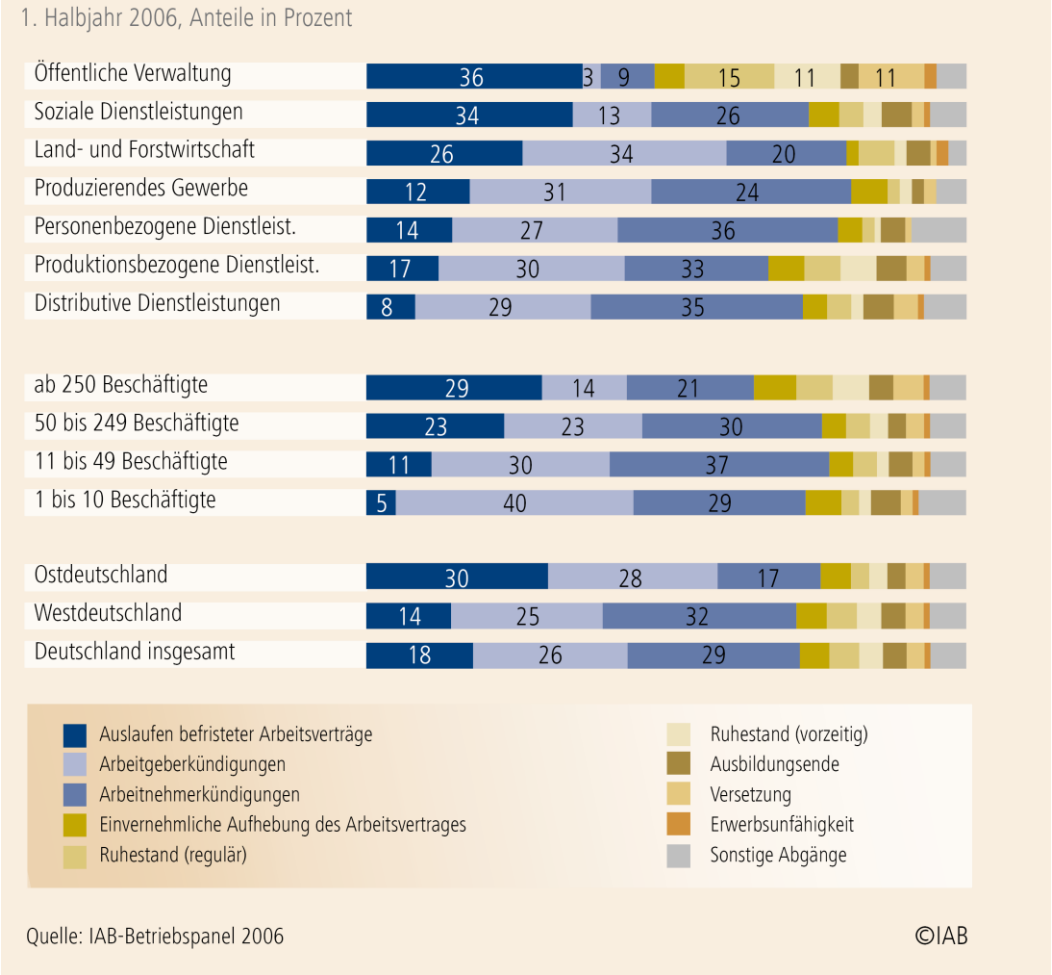
ABBILDUNG 44: BEFRISTETE NEUEINSTELLUNGEN UND ÜBERNAHMEN NACH BEFRISTUNG 2006



Quelle: Hohendanner 2008: 28

Umgekehrt ist der Anteil der Arbeitgeberkündigungen an allen Abgängen aus einem Betrieb in kleineren Betrieben und in Bereichen außerhalb des öffentlichen Dienstes höher.

ABBILDUNG 45: WEGE AUS DER BESCHÄFTIGUNG IM VERGLEICH (2006)



Quelle: Hohendanner 2008: 29

Hohendanner (2008) zeigte mit Daten des IAB-Betriebspanels, dass im ersten Halbjahr 2006 insgesamt 45 % aller Abgänge aus Befristungen aus Übernahmen im selben Betrieb resultieren. Er verweist auf andere Übergangsanalysen, die feststellen, dass etwa 40 % der befristet Beschäftigten nach einem Jahr ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bei demselben oder einem anderen Arbeitgeber gefunden haben und etwa zwei Drittel der befristet Beschäftigten nach drei Jahren in Dauerstellen tätig sind (Hohendanner 2008: 30). Dies bedeutet im Umkehrschluss aber auch, dass für einen Teil der befristet Beschäftigten die Zeitverträge in prekäre Erwerbsverläufe münden.

6.3 Die Bewertung

Befristete Beschäftigung wird durch die Unternehmen aus verschiedenen Gründen praktiziert. Grundsätzlich erlangen sie Vorteile durch eine größere personalpolitische Flexibilität. Sie brauchen weniger interne Personalreserven vorzuhalten und können die „Stammbelegschaft“ reduzieren. Durch befristete Einstellungen können Personalanpassungen kostengünstig vorgenommen werden,

da zum einen die Regelungen des Kündigungsschutzes nicht greifen[12] und zum anderen eine Reihe betrieblicher Sozialleistungen (Betriebsrenten u. ä.) nicht gewährt werden müssen. Zudem werden befristete Verträge eingesetzt, um die gesetzlichen Probezeit von sechs Monaten zu verlängern. Sie sind insofern aus Arbeitgebersicht eine attraktive Möglichkeit zur Personalrekrutierung. Befristete Beschäftigung ist darüber hinaus überall dort anzutreffen, wo nur befristete Budgets zur Beschäftigung vorhanden sind, so z. B. im Bereich der Projektarbeit und in der Arbeitsförderung.

Entsprechend den gesetzlichen Intentionen hat sich die befristete Beschäftigung in den letzten Jahren ausgeweitet, auch der Anteil der befristeten Neueinstellungen an allen Neueinstellungen ist gestiegen. Insofern scheinen sich die in die Neuregelung zur erleichterten Befristung gesetzten Erwartungen erfüllt zu haben. Allerdings haben sich weder der Anteil der Älteren an den Neueingestellten erhöht noch die Altersungleichheit bei Neueinstellungen verringert (Brussig 2009: 1). Die höhere Erwerbsbeteiligung Älterer resultiert gerade nicht aus einer stärkeren betrieblichen Rekrutierung Älterer (ebenda: 10f.), sondern vielmehr aus dem längeren Verbleib der bereits Erwerbstätigen in Beschäftigung, der zunehmenden Frauenerwerbstätigkeit und dem Nachwachsen geburtenstarker Jahrgänge. Befristet eingestellt werden vor allem Jüngere und Beschäftigte in bestimmten Wirtschaftsbereichen – solchen mit hohem Kündigungsschutz (öffentlicher Dienst, Großbetriebe).

Die Bewertung der befristeten Beschäftigung ist uneinheitlich. Je nach Perspektive wird sie als „prekäre“ Beschäftigungsform oder als Einstieg in eine dauerhafte Arbeitsmarktintegration gesehen. Eine Ende der 90er Jahre vorgenommene Bilanzierung der Effekte des BeschFG von 1985 ergab, „dass sich weder die Hoffnungen der Initiatoren des Gesetzes noch die Befürchtungen der Gegner voll bestätigt“ (Bielenski 1998: 69) hatten, wenngleich sowohl die positiven als auch die negativen Effekte empirisch belegbar waren. Diese Bewertung dürfte weiter aktuell sein, d. h. mit der Ausweitung befristeter Beschäftigung sind ambivalente Tendenzen verbunden.

Für eine eher positive Bewertung spricht, dass die Übernahmequoten teilweise hoch sind. Vor allem in Klein- und Mittelbetrieben, im Produzierenden Gewerbe und in produktionsnahen Dienstleistungen werden befristet Beschäftigte häufig anschließend in eine unbefristete Anstellung übernommen. Andererseits sind in anderen Bereichen die Übernahmen selten, so dass sich aus befristeter Beschäftigung keine dauerhaften Beschäftigungsperspektiven ergeben, sondern langfristig unsichere Erwerbsverläufe. Für die befristet beschäftigten Arbeitnehmer/innen liegen negative Wirkungen vor allem in der Unsicherheit ihrer Beschäftigung, die eine langfristige Lebensplanung erschwert. Darüber hinaus sind befristet Beschäftigte von manchen betrieblichen Leistungen (z. B. betriebliche Altersversorgung) ausgeschlossen und partizipieren nicht an Vorteilen, die sich aus langjähriger Betriebszugehörigkeit ergeben. Selbst wenn sie nach Auslaufen des befristeten Arbeitsvertrags eine neue Beschäftigung finden, müssen sie sich häufig trotz langjähriger Berufserfahrung mit vergleichsweise niedrigen Einstiegsgehältern zufrieden geben. Für die Stammbeschäftigten liegen negative Wirkungen darin, dass ihre Verhandlungsmacht durch das Angebot weniger gesicherter Beschäfti-

---

[12] Dies betrifft sowohl die Beschränkung der Kündigungsgründe durch das Kündigungsschutz als auch den besonderen Kündigungsschutz für Schwerbehinderte, Frauen im Mutterschutz und Eltern in der Elternzeit.

gung tendenziell sinkt. Für Arbeitslose können sich jedoch teilweise Beschäftigungschancen verbessern.

Die Datenanalysen zeigen aber auch, „dass der Kündigungsschutz für einen Großteil der Betriebe in Deutschland kein Flexibilitätshindernis darstellt und Ausweichstrategien auf befristete Arbeitsverträge nicht notwendig sind.“ (Hohendanner 2008: 31).

7 Entwicklung der Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung (auch Ein Euro Jobs oder Zusatzjobs genannt)

Mit den Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung – häufig auch Ein-Euro-Jobs oder Zusatzjobs genannt – werden die früher unter der Bezeichnung „Arbeit statt Sozialhilfe“ von den Kommunen praktizierten Maßnahmen nach dem Bundessozialhilfegesetz in größerem Umfang weitergeführt. Durch die Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe wird dieses Instrument nun auch in der Statistik der Bundesagentur für Arbeit ausgewiesen und damit erstmals in bundesweiten Zahlen sichtbar.

7.1 Die ursprünglichen Intentionen

Die Hartz-Gesetze zielten tendenziell auf eine Senkung der Arbeitslosigkeit durch Beeinflussung des individuellen Arbeitsmarktverhaltens unabhängig vom makroökonomischen Umfeld. In diesem Kontext haben die klassischen Beschäftigung schaffenden Instrumente wie Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) an Bedeutung verloren, was sich zum einen in ihrer zahlenmäßigen Rückführung, zum anderen auch in der sukzessiven Verschlechterung ihrer Förderkonditionen widerspiegelte. War es früher Konsens, dass Menschen nicht über längere Zeit von der gesellschaftlichen Teilhabe durch Arbeit ausgeschlossen werden dürfen und aus diesem Grund aus öffentlichen Mitteln „Arbeit statt Arbeitslosigkeit“ finanziert werden muss, galt es nunmehr als gesellschaftlich inakzeptabel, dass erwerbsfähige Menschen ohne eine Gegenleistung steuerfinanzierte Transferleistungen beziehen.

In diesem Kontext wurde auch die Beschäftigungsförderung zum Instrument für die Umsetzung des „Aktivierungsparadigmas“. Jede (nicht sittenwidrige) Arbeit ist zumutbar, auch wenn sie nicht Existenz sichernd ist, die tariflichen Entgelte unterschreitet usw. Der Maßnahmeeinsatz erfolgt nicht mehr vorrangig im Interesse und zur Unterstützung der Arbeitslosen, sondern mit dem Ziel der Disziplinierung und Kontrolle der Leistungsbezieher/innen („Tests der Arbeitsbereitschaft“ und „Entzug von Freizeit“). Beschäftigungsförderung im SGB II wurde so zu „Workfare“– einer Verpflichtung zu öffentlicher Arbeit oder zur Aufnahme von Beschäftigung als Bedingung und „Gegenleistung“ für den Bezug von Sozialleistungen. Unter Androhung von Sanktionen wird auch in solche Tätigkeiten zugewiesen, die gar kein Arbeitsrechtsverhältnis begründen und für die deshalb auch kein Entgelt gezahlt wird: Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung, die auch als „Zusatzjobs“ oder „Ein-Euro-Jobs“ bezeichnet werden. Solche Jobs werden teilweise als „Sofortangebote“ bereits unmittelbar bei Antragstellung auf ALG II wirksam.

Zusatzjobs sollen als Ultima Ratio dann eingesetzt werden, wenn eine Vermittlung in reguläre Arbeit oder in Ausbildung bzw. Qualifizierung nicht möglich ist. Ihr Ziel ist nicht unbedingt die Integration in ungeförderte Beschäftigung, sondern auch der Erhalt oder die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit durch die Sammlung von Arbeitserfahrung und begleitende Qualifizierung sowie die soziale Stabilisierung der Betroffenen. Einsatzfelder der Ein-Euro-Jobs sollen Bereiche sein, in denen zusätzliche Tätigkeiten im öffentlichen Interesse organisiert werden.

7.2 Die reale Entwicklung

7.2.1 Zur quantitativen Entwicklung der Ein-Euro-Jobs

Die Zusatzjobs erfuhren eine schnelle Verbreitung und wurden schnell zu dem am häufigsten eingesetzten arbeitsmarktpolitischen Instrument im SGB II.

TABELLE 26: TEILNEHMER/INNEN-BESTAND AN ARBEITSGELEGENHEITEN 2006 BIS 2008

Berichtsmonat	Bestand an Arbeitsgelegenheiten	Davon in der Mehraufwandsvariante	Anteil Mehraufwandsvariante an insgesamt
Januar 2006	282.104	266.844	94,6
Februar 2006	278.742	263.648	94,6
März 2006	279.664	264.411	94,5
April 2006	285.847	270.810	94,7
Mai 2006	297.587	282.873	95,1
Juni 2006	305.010	289.903	95,0
Juli 2006	297.675	282.286	94,8
August 2006	291.242	276.213	94,8
September 2006	293.867	277.776	94,5
Oktober 2006	302.199	282.641	93,5
November 2006	303.548	281.326	92,7
Dezember 2006	297.047	273.647	92,1
Jahresdurchschnitt 2006	**292.878**	**276.032**	94,2
Januar 2007	272.714	250.379	91,8
Februar 2007	277.067	255.364	92,2
März 2007	282.032	260.706	92,4
April 2007	284.079	264.302	93,0
Mai 2007	288.514	269.602	93,4
Juni 2007	286.930	269.361	93,9
Juli 2007	281.457	263.604	93,7
August 2007	278.541	261.235	93,8
September 2007	281.779	263.990	93,7
Oktober 2007	282.564	263.506	93,3
November 2007	278.108	258.800	93,1
Dezember 2007	269.613	250.395	92,9
Jahresdurchschnitt 2007	**280.283**	**260.937**	93,1
Januar 2008	245.903	229.064	93,2
Februar 2008	246.722	230.220	93,3
März 2008	250.188	233.797	93,4
April 2008	259.903	244.666	94,1
Mai 2008	266.797	251.432	94,2
Juni 2008	273.384	257.062	94,0
Juli 2008	276.354	258.116	93,4
August 2008	275.641	255.851	92,8
September 2008	280.662	257.011	91,6
Oktober 2008	285.832	257.606	90,1
November 2008	289.959	257.092	88,7
Dezember 2008	280.002	247.175	88,3
Jahresdurchschnitt 2008	**269.279**	**248.258**	92,2

Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2009c - ' - ohne Daten aus XSozial für zugelassene kommunale Träger

Jährlich beginnen nahezu 750.000 Personen einen Ein-Euro-Job. Im Jahresdurchschnitt 2008 befanden sich allein in den ARGE und den Grundsicherungsstellen mit getrennter Aufgabenwahrnehmung ca. eine Viertelmillion Personen in so genannten Ein-Euro-Jobs (vgl. Tabelle 26). Insgesamt (inklusive der zugelassenen kommunalen Träger) lag der Bestand an Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung (AGH-MAE) im Dezember 2008 bei 290.188 und im Dezember 2009 bei 272.155 Personen.

Tabelle 27 zeigt den Umfang an Arbeitsgelegenheiten (die zu über 90 % in der Mehraufwandsvariante durchgeführt werden) im Verhältnis zu den erwerbsfähigen Hilfebedürftigen. Daraus ist ersichtlich, dass diese in Ostdeutschland relativ häufiger eingesetzt werden: Durchschnittlich 8,3 % der erwerbsfähigen ALG II-Beziehenden in Ostdeutschland waren 2008 in Arbeitsgelegenheiten gegenüber nur 5,2 % der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen in Westdeutschland.

TABELLE 27: BESTAND AN TEILNEHMERN IN ARBEITSGELEGENHEITEN BEZOGEN AUF DIE ANZAHL DER ERWERBSFÄHIGEN HILFEBEDÜRFTIGEN UND ARBEITSLOSE NACH SGB II

Region	Bestand an Teilnehmern in Arbeitsgelegenheiten JD 2008	Anzahl erwerbsfähiger Hilfebedüftiger (eHb) JD 2008	Anteil Teilnehmer in AGH an eHb in % (Sp. 1/ Sp. 2)	Bestand Arbeitslose im Rechtskreis SGB II JD 2008	arbeitsmarktorientierte Teilaktivierungsquote AGH [1)]
Schleswig-Holstein	11.315	171.977	6,6	74.496	11,4
Hamburg	10.330	144.960	7,1	54.921	13,4
Niedersachsen	23.249	472.289	4,9	212.366	8,4
Bremen	3.938	68.629	5,7	30.350	9,7
Nordrhein-Westfalen	55.708	1.160.747	4,8	563.845	7,8
Hessen	13.560	310.441	4,4	143.678	7,6
Rheinland-Pfalz	11.638	172.250	6,8	72.414	11,9
Baden- Württemberg	16.404	327.008	5,0	133.202	9,5
Bayern	16.685	351.095	4,8	149.063	8,6
Saarland	4.556	60.485	7,5	26.791	12,6
Berlin	33.571	446.698	7,5	189.699	13,0
Brandenburg	21.284	250.386	8,5	120.700	13,3
Mecklenburg-Vorpommern	19.358	194.589	9,9	87.558	15,3
Sachsen	32.312	409.478	7,9	188.995	12,7
Sachsen-Anhalt	26.054	278.607	9,4	124.925	14,1
Thüringen	15.013	190.017	7,9	85.091	12,6
Deutschland	**314.975**	**5.009.656**	**6,3**	**2.258.093**	**10,5**
Westdeutschland	**167.383**	**3.239.883**	**5,2**	**1.461.126**	**8,9**
Ostdeutschland	**147.593**	**1.769.773**	**8,3**	**796.968**	**13,4**

Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2009c
' - mit Daten aus XSozial für zugelassene kommunale Träger
1) Teil-Aktivierungsquote: Anteil der Teilnehmer/innen an Arbeitsgelegenheiten an den Arbeitslosen und Teilnehmer/inne/n an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen im Rechtskreis SGB II.

Die so genannte „Aktivierungsquote“ durch Arbeitsgelegenheiten, die sich nur auf die arbeitslosen bzw. in Maßnahmen befindlichen ALG II-Empfänger/innen bezieht, lag in Ostdeutschland mit 13,4 % deutlich über dem westdeutschen Niveau (8,9 %).

7.2.2 Zur Struktur der Ein-Euro-Jobber/innen

Vergleicht man die Struktur der Arbeitslosen im SGB II mit der der Personen in Arbeitsgelegenheiten (vgl. Tabelle 28) zeigt sich, dass Männer, Personen unter 25 und Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit überdurchschnittlich häufig in Arbeitsgelegenheiten sind. Die geschlechtsbezogenen Unterschiede treten dabei jedoch ausschließlich in Westdeutschland auf, während in Ostdeutschland Frauen entsprechend ihrem Anteil an den SGB II-Arbeitslosen auch an Arbeitsgelegenheiten partizipieren.

TABELLE 28: ARBEITSLOSE IM RECHTSKREIS SGB II UND TEILNEHMER IN ARBEITSGELEGENHEITEN GEM. § 16 ABS. 3 SGB II: BESTAND IM JAHRESDURCHSCHNITT NACH AUSGEWÄHLTEN PERSONENGRUPPEN

Merkmale	**Deutschland**		**Westdeutschland**		**Ostdeutschland**	
	Arbeitslose SGB II	**Teilnehmer in Arbeits-gelegen-heiten**	**Arbeitslose SGB II**	**Teilnehmer in Arbeits-gelegen-heiten**	**Arbeitslose SGB II**	**Teilnehmer in Arbeits-gelegen-heiten**
Bestand im Jahres-durchschnitt 2008 insge-samt	2.257.372	269.279	1.460.626	148.240	796.746	121.039
nach Merkmalen in %						
Geschlecht						
Männer	51,8	57,8	51,0	61,0	53,3	53,9
Frauen	48,2	42,2	49,0	39,0	46,7	46,1
Nationalität						
Deutsche	81,9	89,7	76,5	85,9	91,7	94,3
Ausländer	17,9	10,2	23,2	14,0	8,2	5,6
Alter						
unter 25 Jahre	8,2	14,8	7,7	15,7	9,0	13,8
50 Jahre und älter	23,9	28,9	23,3	26,6	24,9	31,7

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2009c)
' - mit Daten aus XSozial für zugelassene kommunale Träger

In Bezug auf die Einsatzfelder von Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung (vgl. Tabelle 29) zeigt sich, dass diese überwiegend in den Bereichen soziale Dienstleistungen (Gesundheit/Pflege, Beratung, Kinderbetreuung/Jugendhilfe), Infrastrukturverbesserung sowie Umweltschutz und Landschaftspflege erfolgen. Nach Koch u. a. (2009: 242) liegt der hochgerechnete Anteil der Ein-Euro-Jobs an der Gesamtbeschäftigung bei nur knapp einem Prozent, in Organisationen ohne Erwerbszweck bei 10 %, in den Bereichen Erziehung und Unterricht sowie in der öffentlichen Verwaltung zwischen drei und vier Prozent, im Gesundheits- und Sozialwesen bei zwei Prozent.

TABELLE 29: EINSATZFELDER FÜR ARBEITSGELEGENHEITEN GEM. § 16 ABS. 3 SGB II

Einsatzfeld für Arbeitsgelegenheiten	Jahresdurchschnitt 2008		
	Insgesamt	davon Variante	
		Mehr-aufwand	Entgelt
Bestand an Teilnehmern in Arbeitsgelegenheiten absolut	269.279	248.258	21.021
nach Einsatzfeld in %			
Infrastrukturverbesserung	30,4	29,5	41,1
Umweltschutz und Landschaftspflege	22,1	22,6	16,1
Gesundheit und Pflege	11,6	12,0	7,1
Beratungsdienste	10,8	10,6	13,0
Kinderbetreuung und Jugendhilfe	10,0	10,3	6,8
Erziehung und Bildung	8,3	8,0	11,0
Kunst und Kultur	4,8	4,9	3,6
Sport	1,7	1,8	0,6
Wissenschaft und Forschung	0,5	0,4	0,8

' Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2009c)
- ohne Daten aus XSozial für zugelassene kommunale Träger

7.2.3 Zu den Wirkungen der Ein-Euro-Jobs

Forschungsergebnisse des IAB belegen intendierte und nicht intendierte Arbeitsmarktwirkungen der Ein-Euro-Jobs (Koch u. a. 2009: 242ff.). Unerwünschte Folgen sind insbesondere Substitutions- und Verdrängungseffekte. Direkte Substitutionseffekte liegen vor, wenn Zusatzjobber/innen anstelle von regulär Beschäftigten eingesetzt werden. Indirekte Substitution tritt auf, wenn z. B. befristete Beschäftigungsverhältnisse nicht verlängert werden, Neueinstellungen oder Auftragsvergaben nach außen infolge der Beschäftigung von Ein-Euro-Jobber/inne/n unterbleiben usw. Untersuchungen (vgl. Kettner/Rebien 2007) zeigten, dass in drei Viertel der Betriebe AGH-MAE eine Entlastung bzw. Unterstützung der Stammbelegschaften bedeuteten. Ein Viertel der Betriebe gab an, dass die ausgeführten Arbeiten nicht zusätzlich seien, vier Prozent berichteten von Personaleinsparungen. Darüber hinaus wurde von Vertretungen im Urlaubs- oder Krankheitsfall sowie vom Abbau von Überstunden durch den Einsatz von Ein-Euro-Jobbern berichtet. Qualitative Studien zeigten darüber hinaus, dass bestimmte Dienstleistungen im kommunalen und sozialen Bereich ohne Unterstützung der Arbeitsgelegenheiten nicht erbracht werden würden, da finanziellen Ressourcen fehlen. Deshalb sei es auch nicht verwunderlich, „dass ein Fünftel der Betriebe auf die Arbeitsleistung der Maßnahmenteilnehmer angewiesen ist und ein Teil der Teilnehmer wie regulär Beschäftigte eingesetzt wird.“ (Hohendanner 2009: 26).

Hohmeyer und Wolff (2010) zeigten, dass in der Anfangsphase nicht diejenigen Personen mit AGH-MAE gefördert wurden, die besonders geringe Eingliederungschancen aufwiesen. Möglicherweise findet ein „Creaming“ statt, das auf einer Interessenskoalition von Betroffenen, Vermittler/inne/n und Einsatzstellen besteht. Schröder (2009) konnte auf Basis qualitativer Interviews zeigen, dass Trä-

ger ein Interesse haben, Zusatzjobs mit motivierten und leistungsfähigen Personen zu besetzen und dass ALG II-Beziehende mangels anderer Alternativen häufig Ein-Euro-Jobs bei den Vermittler/inne/n nachfragen und sich bei Trägern auf (Warte-) Listen registrieren lassen. Bela u. a. (2010: 2) ermittelten, dass der Großteil der Betriebe und Verwaltungen, die Ein-Euro-Jobber/innen beschäftigten, deren Qualifikation für ausreichend hielten. Mehr als die Hälfte der Zusatzjobber/innen wurden sogar als fit für den ersten Arbeitsmarkt eingeschätzt. Allerdings wurden auch Defizite benannt. So sah jeder fünfte Betrieb die Erwartungen im Hinblick auf die Kommunikations- und Teamfähigkeit der Beschäftigten in den Zusatzjobs nicht erfüllt.

Tendenziell kann die Beschäftigung in Zusatzjobs die Chance erhöhen, mittelfristig in reguläre Beschäftigung einzutreten (Hohmeyer/Wolff 2010: 8).

7.3 Die Bewertung

Die arbeitsmarktpolitische Förderung von Beschäftigung ist in den letzten zehn Jahren über viele „Reformschritte“ zu einem System von Workfare geworden. Ursächlich dafür waren weniger entsprechende arbeitsmarktpolitische Notwendigkeiten als vielmehr der Versuch, mit relativ geringen zusätzlichen Mitteln statistisch ausweisbare arbeitsmarktpolitische Erfolge zu produzieren. Damit sind allerdings eine Reihe rechtlicher Probleme verbunden (vgl. Spindler 2008).

Bislang sind die Ein-Euro-Jobs im SGB II das dominierende Instrument, obwohl sie nach gesetzlicher Vorschrift lediglich die „ultima ratio“ darstellen sollen. Der arbeitsmarktpolitische Nutzen der Zusatzjobs ist begrenzt, und die „Nebenwirkungen“ ihres Einsatzes sind teilweise problematisch. Begrenzt ist der Nutzen, weil die Zuweisung in Ein-Euro-Jobs keineswegs immer Teil einer mittelfristigen Eingliederungsstrategie ist und den jeweiligen Bedarfslagen der zugewiesenen Personen entspricht, sondern häufig als Sofortangebot, zum Test der Arbeitsbereitschaft oder mangels anderer Alternativen erfolgt. Die Förderzeiten sind häufig (zu) kurz, der Arbeitseinsatz ist nur selten mit passfähiger Qualifizierung oder sozialpädagogischer Begleitung verknüpft, und die Übergangsmöglichkeiten in ungeförderte Beschäftigung sind gering. Problematische Wirkungen ergeben sich daraus, dass die Tätigkeiten nicht immer „zusätzlich“ sind, was das Risiko der Verdrängung regulärer Beschäftigung birgt.

Ein-Euro-Jobs entsprechen eher den neuen auf Einsparungen und statistisch ausweisbare Erfolge zielenden arbeitsmarktpolitischen Grundsätzen der „Aktivierung“ als die bisherigen Arbeitsbeschaffungs- und Strukturanpassungsmaßnahmen: Sie sind ein leicht verfügbares Instrument zum „Test der Arbeitsbereitschaft“; Zusatzjobber/innen werden – obwohl sie weiterhin Leistungen zum Lebensunterhalt und Kosten der Unterkunft beziehen - statistisch nicht mehr als Arbeitslose erfasst, sondern gelten vielmehr als Erwerbstätige (Beschäftigte in besonderen Rechtsverhältnissen); die Zuweisung in Ein-Euro-Jobs wird statistisch als erfolgreiche Vermittlung ausgewiesen. Durch den Einsatz von Ein-Euro-Jobs kann die „Erfolgsquote der Aktivierung“ somit erhöht werden. Zudem beschränken sich die aus dem Eingliederungstitel zusätzlich zu mobilisierenden arbeitsmarktpolitischen Mittel auf die Trägerpauschale und die Mehraufwandsentschädigung. Die Umsetzung von Zusatzjobs ist zwar meist insgesamt nicht kostengünstiger als der Einsatz von sozialversicherungspflichtigen Formen der Be-

schäftigungsförderung; durch die geringere Belastung des Eingliederungstitels können aber höhere „Aktivierungsquoten“ erzielt werden als mit den anderen Beschäftigung schaffenden Instrumenten.

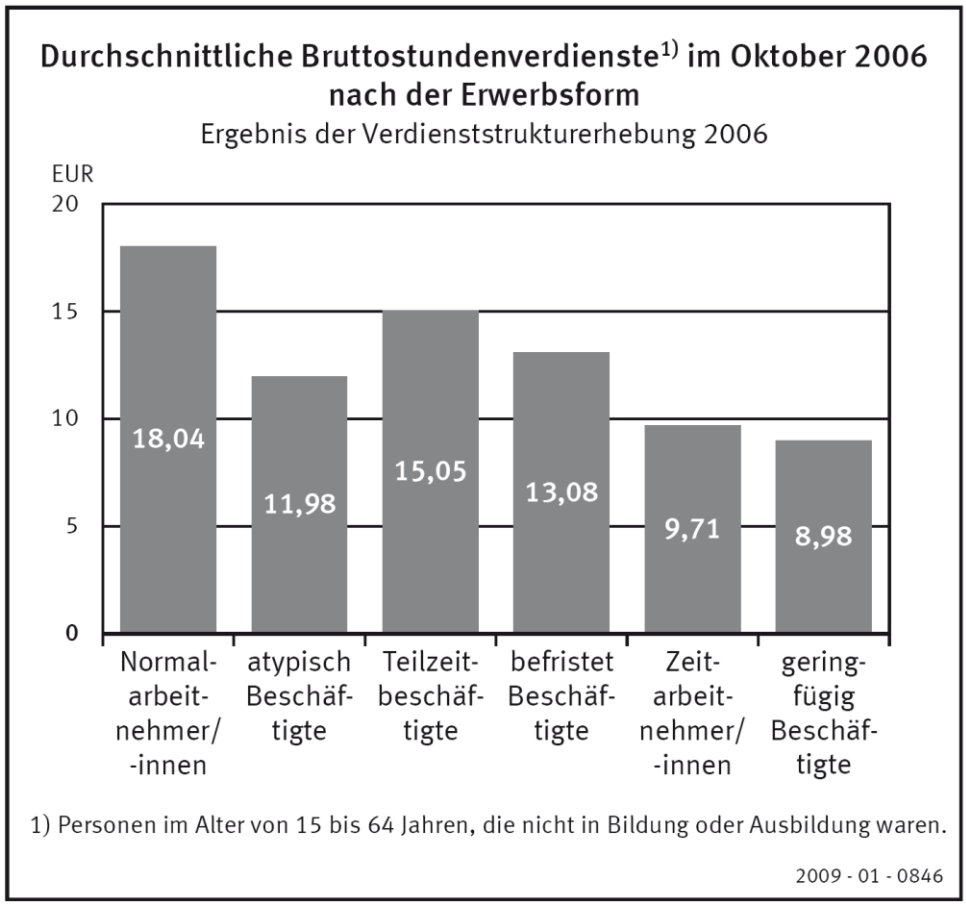
Ein entscheidendes Manko der „aktivierenden Arbeitsmarktpolitik“ besteht darin, dass das gesamtwirtschaftlich bestehende Arbeitsplatzdefizit überwiegend der Behandlung durch die Arbeitsmarktpolitik zugewiesen wurde, die kaum noch Nachfrage stärkende Instrumente nutzt. Dies wurde bereits durch den Ombudsrat kritisiert, der feststellte, dass die Entwicklung des Arbeitsmarktes und der Arbeitslosigkeit, wenn überhaupt, vor allem mit wirtschaftspolitischen Mitteln beeinflusst werden kann (Ombudsrat 2006: 24). Koch u. a. (2005: 42) betonen, „dass durch jedwede Aktivierung der Massenarbeitslosigkeit nur in begrenztem Maße begegnet werden kann“ und verweisen auf die Notwendigkeit eines „umfassenden beschäftigungspolitischen Ansatzes, der insbesondere mit Blick auf wettbewerbsschwächere Arbeitnehmer die Rahmenbedingungen für Niedriglohnbeschäftigung […] nachhaltig verbessert.“ Solange aber der Bereich öffentlicher und personenbezogener sozialer Dienstleistungen finanziell unzureichend ausgestattet ist, in öffentlich (teil-) finanzierten Bereichen Personal reduziert wird und gleichzeitig in diesen Bereichen „zusätzliche“ arbeitsmarktpolitisch geförderte Beschäftigung geschaffen wird, besteht die Gefahr, dass langfristig reguläre Beschäftigung in arbeitsmarktpolitisch geförderte umgewandelt wird. Diese Gefahr ist umso größer, je stärker die Beschäftigungsbedingungen in der Arbeitsmarktpolitik von regulärer Beschäftigung abweichen und auf diese Weise Einsparungen vorgenommen werden können. Die Verbesserung der Standards geförderter Beschäftigung – etwa mit Orientierung an der in den 90er Jahren üblichen Förderung der ABM – würde nicht nur den geförderten Personen zugutekommen, sondern auch Fehlentwicklungen zu vermeiden helfen.

8 Fazit

Die Ausführungen haben gezeigt, dass die atypischen Beschäftigungsformen sehr unterschiedlich wirken und ihre Bewertung nicht losgelöst vom konkreten Kontext ihres Einsatzes erfolgen kann. Gleichwohl tragen sie insgesamt ein nicht unerhebliches Prekaritätspotential. Risiken für die atypisch Beschäftigten ergeben sich sowohl aus den aktuell bezogenen Entgelten als auch daraus, dass die Beschäftigungssicherheit und die soziale Sicherung im Vergleich zum so genannten Normalarbeitsverhältnis in der Regel geringer sind.

So zeigt ein Vergleich der Bruttostundenlöhne, dass die der atypisch Beschäftigten nur etwa zwei Drittel der Höhe der Stundenlöhne der Normalbeschäftigten erreichen (vgl. Abbildung 46). Innerhalb der Gruppe der atypisch Beschäftigten erhalten Teilzeitbeschäftigte und befristet Beschäftigte die höchsten Durchschnittsentgelte pro Stunde, die allerdings nur 83 % bzw. 72 % der Durchschnittsentgelte der „Normalarbeitnehmer/innen“ betragen. Geringfügig Beschäftigte erhalten sogar Stundenlöhne, die weniger als 50 % und Leiharbeitsbeschäftigte Stundenlöhne, die nur 54 % der Löhne der Normalbeschäftigten ausmachen.

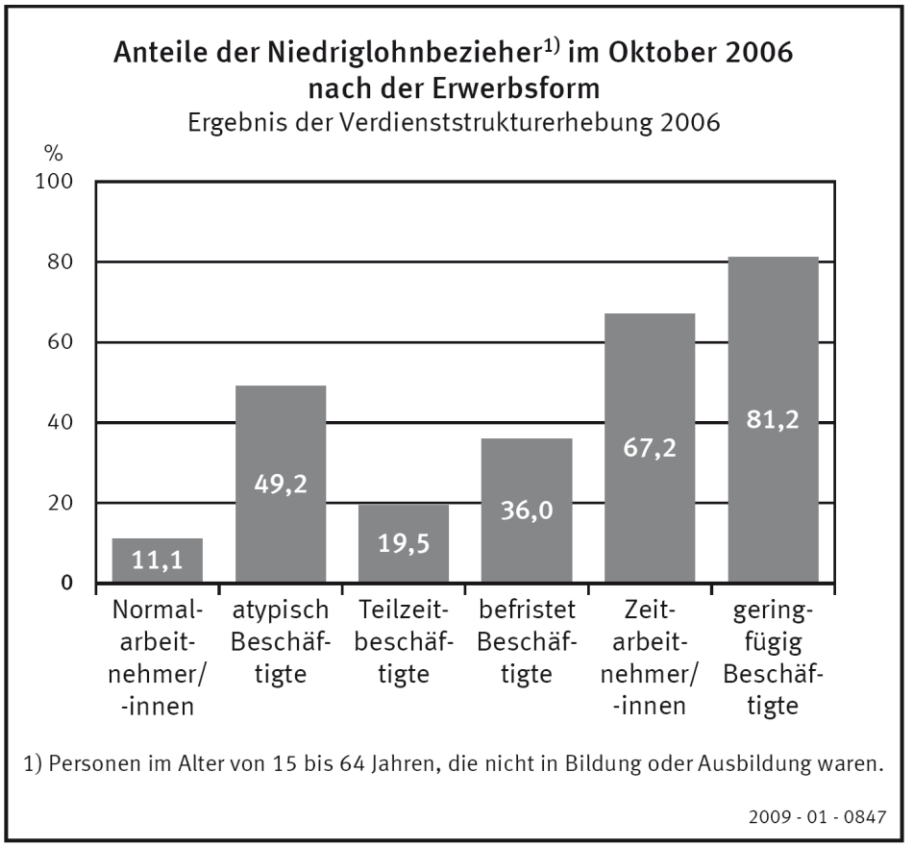
Abbildung 46: Bruttostundenverdienste nach Erwerbsform



Quelle: Wingerter 2009: 1087

Spiegelbildlich stellt sich der Anteil der Niedriglohnbeziehenden unter den atypisch Beschäftigten dar (vgl. Abbildung 47). Dieser beträgt bei den Normalbeschäftigten 11,1 % gegenüber 49,2 % bei den atypisch Beschäftigten. Die höchsten Anteile weisen die Minijobber/innen mit 81,2 % und die Zeitarbeitsbeschäftigten mit 67,2 % auf.

Abbildung 47: Anteil der Niedriglohnbezieher/innen nach Erwerbsform

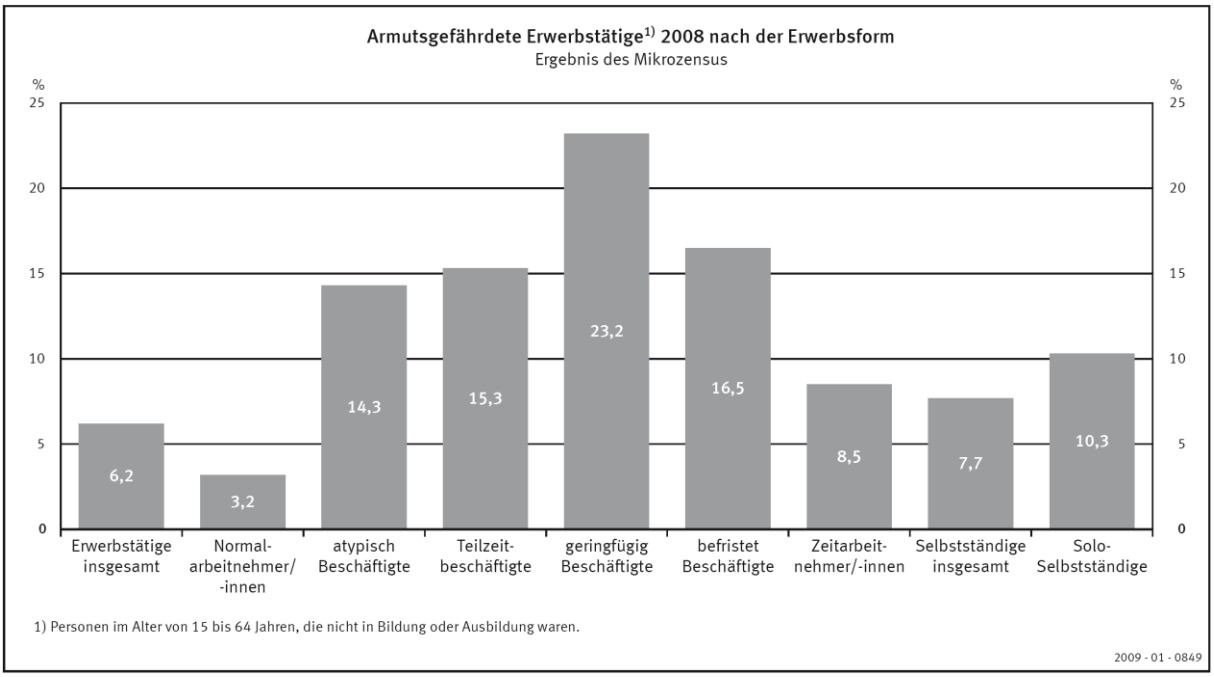


Quelle: Wingerter 2009: 1088

Unter Berücksichtigung des Haushaltskontextes lassen sich für die atypisch Beschäftigten Armutsgefährdungsquoten ermitteln. Wie Abbildung 48 zeigt, ist die Armutsgefährdungsquote der Normalbeschäftigten mit 3,2 % relativ gering; die der atypisch Beschäftigten liegt hingegen bei 14,3 %. Auch hier sind die Differenzierungen innerhalb der atypischen Beschäftigung erheblich, wobei die Minijobber/innen wieder am schlechtesten abschneiden. Dies verweist darauf, dass für einen relevanten Teil der geringfügig Beschäftigten der Minijob keineswegs nur ein Zuverdienst zu einem Existenz sichernden Familieneinkommen ist.

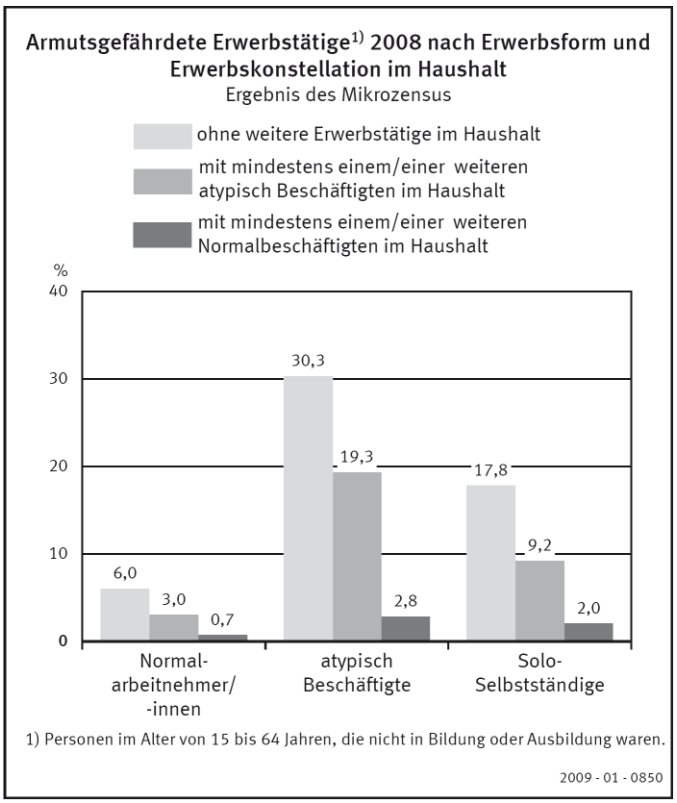
Wie aus Abbildung 49 ersichtlich ist, spielt es eine entscheidende Rolle, ob atypisch Beschäftigte mit weiteren Erwerbstätigen im Haushalt zusammenleben. Die Armutsgefährdung atypisch Beschäftigter ist dann am höchsten, wenn es im Haushalt kein weiteres Erwerbseinkommen gibt. Ein/e weitere/r atypisch Beschäftigte/r im Haushalt trägt zur Reduzierung der Armutsgefährdung bei, noch stärker ist diese Wirkung, wenn eine normalbeschäftigte Person zum Haushalt gehört.

Abbildung 48: Armutsgefährdung nach Erwerbsform



Quelle: Wingerter 2009: 1095

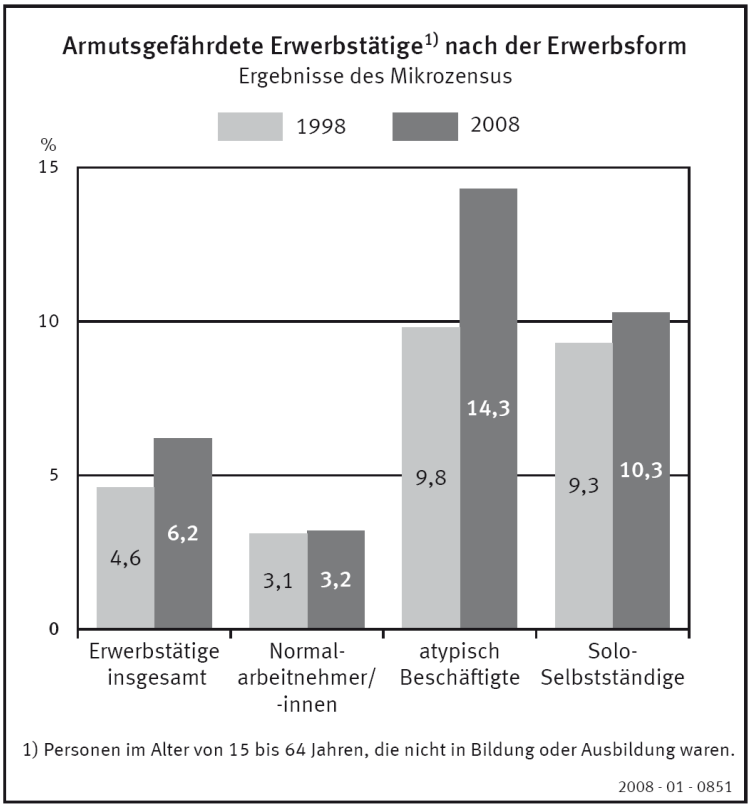
Abbildung 49: Armutsgefährdung nach Erwerbsform und Haushaltskonstellation



Quelle: Wingerter 2009: 1095

Der Anteil der Armutsgefährdeten hat in den zehn Jahren zwischen 1998 und 2008 in allen Beschäftigungsformen zugenommen (vgl. Abbildung 50). Dabei fiel der Anstieg bei den Personen in Normalarbeitsverhältnissen sehr gering aus (plus 0,1 Prozentpunkte), während er bei den atypisch Beschäftigten deutlich – nämlich von 9,8 % auf 14,3 % - anstieg.

ABBILDUNG 50: ARMUTSGEFÄHRDUNG NACH ERWERBSFORM 1998 UND 2008



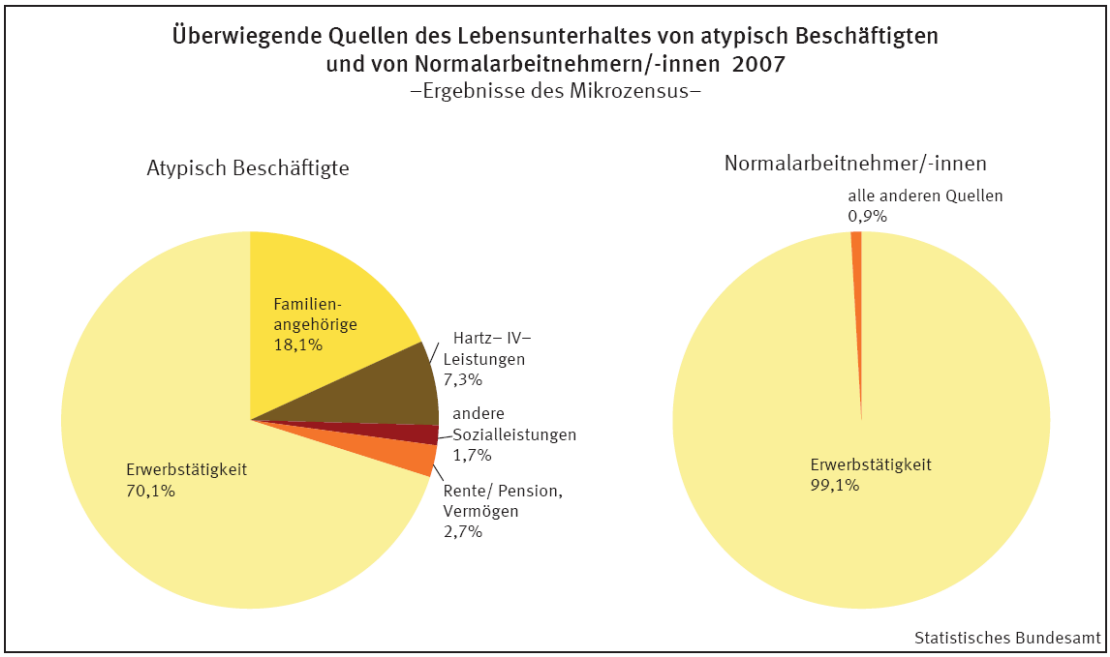
Quelle: Wingerter 2009: 1097

Während fast alle der Personen in einem Normalarbeitsverhältnis ihren Lebensunterhalt vorwiegend über ihre Erwerbstätigkeit finanzieren, haben bei den atypisch Beschäftigten auch andere Unterhaltsquellen eine herausgehobene Bedeutung (vgl. Abbildung 51). Allerdings dominiert mit 70,1 % auch hier die Gruppe derjenigen, die sich hauptsächlich über ihre Erwerbstätigkeit finanzieren. Immerhin 18,1 % finanzieren ihren Lebensunterhalt jedoch vorwiegend über Angehörige, 7,3% sind hauptsächlich auf Leistungen nach Hartz IV und weitere 1,7 % auf andere Sozialleistungen angewiesen. Für 2,7 % der atypisch Beschäftigten stellen Rente, Pension oder Vermögen die wichtigsten Einnahmequellen dar (Statistisches Bundesamt 2008: 21).

Dass nur für ca. ein Fünftel der atypisch Beschäftigten ihre Erwerbstätigkeit einen Zuverdienst zum Familieneinkommen oder einen Nebenverdienst im Rentenalter bildet und gleichzeitig ein knappes Zehntel der atypisch Beschäftigten zur (vorwiegenden) Sicherung des Lebensunterhalts auf zusätzliche Sozialleistungen angewiesen sind, beschreibt das Problem: Die übergroße Mehrheit der atypisch Beschäftigten benötigt die aus ihrer Erwerbstätigkeit erworbenen Entgelte für die Existenzsicherung, gleichzeitig erfüllen atypische Beschäftigungsformen diese Anforderung deutlich seltener als „Nor-

malarbeitsverhältnisse“, was sich sowohl aus den durchschnittlich deutlich niedrigeren Stundenlöhnen als auch aus den bei Teilzeit und Minijobs teilweise deutlich kürzeren Arbeitszeiten ergibt.

ABBILDUNG 51: ÜBERWIEGENDE QUELLE DES LEBENSUNTERHALTS VON ATYPISCH BESCHÄFTIGTEN



Quelle: Statistisches Bundesamt 2008: 21

Vor diesem Hintergrund lässt sich auch die Frage nach den Prekaritätsrisiken atypischer Beschäftigung beantworten: Diese sind erheblich und durchschnittlich deutlich höher als im Bereich normal regulierter Beschäftigung. Brehmer und Seifert (2008) belegen an Hand von zwei weiteren Kriterien neben dem Lohn (Beschäftigungsstabilität und Teilnahme an beruflicher Weiterbildung), dass atypische Beschäftigungsverhältnisse besonders hohe Prekaritätsrisiken aufweisen. In Bezug auf die Beschäftigungsstabilität weisen nur befristet Beschäftigte und Leiharbeitnehmer/innen höhere Risiken auf. Demgegenüber haben beim Zugang zur beruflichen Weiterbildung vor allem Teilzeit- und geringfügig Beschäftigte die schlechtesten Chancen. Die Autoren betonen allerdings auch, dass atypisch Beschäftigte keine homogene Gruppe sind und ihre Beschäftigungsverhältnisse keineswegs immer als prekär einzustufen sind. Sie formulieren explizit als Schlussfolgerung: „Die Mehrheit atypisch Beschäftigter kann nach den hier analysierten Merkmalen nicht als prekär eingestuft werden.“ (Brehmer/Seifert 2008: 516).

Neubäumer und Tretter (2008: 274f.) erklären den Mechanismus der starken Zunahme der atypischer Beschäftigung und verweisen auf die Schlüsselrolle, die die Kosteneinsparungen für die Unternehmen dabei spielen. Ursächlich seien eine Reihe von Entwicklungen, die bei den Arbeitgebern (d. h. auf der Nachfrageseite) zu niedrigeren Kosten im Vergleich zu so genannten Normalarbeitsverhältnissen geführt haben, wie z. B. die Nichteinbindung in das System der sozialen Sicherung und/oder abweichende Arbeitsverträge mit niedrigeren Bruttolöhnen und weniger Sozialleistungen, Wegfall von Kündigungskosten im Fall befristeter Beschäftigung usw. Die andererseits durch die Nut-

zung atypischer Beschäftigung teilweise höheren Kosten durch häufigere Einarbeitung sowie eine aufwändigere Kontrolle seien in den letzten Jahren durch die Einführung unternehmensweiter Leistungserstellungskonzepte, die Nutzung von EDV und modernen Kommunikationstechnologien zur Leistungskontrolle u. ä. eher gesunken. Gleichzeitig gab es auf Seiten der Arbeitsuchenden (Angebotsseite) ein höheres und oft gut qualifiziertes Angebot an Arbeitskräften für Beschäftigungsverhältnisse mit kurzen und flexiblen Arbeitszeiten. Dies habe seine Ursache in den teilweise immer noch schlechten Vereinbarkeitsmöglichkeiten (Teilzeit von Müttern), in der Suche nach Nebenverdiensten (u. a. von Schüler/inne/n, Student/inn/en, Rentner/inne/n und Vollzeitbeschäftigten), aber auch in der generell schlechten Arbeitsmarktlage. Insofern konnten die Unternehmen bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen und Leiharbeit niedrigere Löhne durchsetzen sowie Kosten für Suche, Auswahl und Einarbeitung verringern.

Die für die Unternehmen tendenziell niedrigeren Kosten treffen folglich auf ein Arbeitsangebot, das sich aus verschiedenen Gründen – vor allem aufgrund von Vereinbarkeitsproblemen und einer angespannten Arbeitsmarktlage – gezwungen sieht, sich auf diese Jobs mit tendenziell schlechteren Beschäftigungsbedingungen einzulassen. Es dürfte unstrittig sein, dass Arbeitslose und Arbeitsuchende, aber auch Beschäftigte durch die Ausweitung von sozial weniger gesicherten Beschäftigung unter Druck geraten. Die durch die Deregulierung und die Hartz-Gesetze verstärkte Prekarisierung der Beschäftigungsbedingungen kann sich in großem Umfang vollziehen, weil es erstens auf dem Arbeitsmarkt bislang keine generelle untere Auffanglinie für Löhne und Entgelte gibt (keinen gesetzlichen Mindestlohn) und zweitens durch das SGB II die de-kommodifizierende Wirkung der passiven Leistungen der Arbeitsmarktpolitik erheblich eingeschränkt worden ist. Nicht zufällig ist eine „gewachsene Konzessionsbereitschaft“ der Arbeitslosen festzustellen. Solange es an einem ausreichenden Angebot an regulierter und Existenz sichernder Beschäftigung fehlt und anstelle dessen in größerem Umfang Teilzeitarbeit, Minijobs, Leiharbeit und befristete Beschäftigung angeboten werden, ist nachvollziehbar, dass Arbeitsuchende diese Erwerbsformen als das „kleinere Übel“ gegenüber der Erwerbslosigkeit oder als temporäre Lösung auf dem Weg in eine unbefristete Vollzeitbeschäftigung akzeptieren (müssen). Gleichzeitig bildet dies aber auch ein Drohpotential für die Stammbeschäftigten. So konnte Erlinghagen (2010) zeigen, dass die Angst vor einem Arbeitsplatzverlust seit der Einführung der Hartz-Gesetze deutlich zugenommen hat, obwohl sich für diese Zeit statistisch keine allgemeine Destabilisierung von Beschäftigungsverhältnissen nachweisen lässt.

Ob die Ausweitung der atypischen Beschäftigung zur Reduzierung von Arbeitslosigkeit beigetragen hat und deshalb als beschäftigungspolitischer Erfolg zu werten ist oder eher zu einer Verdrängung qualitativ besserer Beschäftigung durch Erwerbsformen mit höheren Prekaritätsrisiken geführt hat, ist umstritten. Wenngleich die Veränderungen der Erwerbsstruktur zugunsten der atypischen Beschäftigung im Zeitverlauf offensichtlich sind, so unterscheiden sich doch die Interpretationen dieser Daten. Hüther (2010: 5) verweist beispielsweise darauf, dass der Anteil unbefristeter Vollzeitbeschäftigung im Wirkungszeitraum der Hartz-Reformen – gemessen an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter – sogar zugenommen hat. Unbefristete Teilzeitbeschäftigung und Minijobs seien nicht auf Kosten der Vollzeitbeschäftigung, sondern vielmehr auf Kosten der Nichterwerbstätigkeit gewachsen. „Von 1993 bis 2008 sank der Anteil der Inaktiven – einschließlich der Arbeitslosen – an der erwerbsfähigen Bevölkerung um 5 Prozentpunkte auf 27 Prozent.“ (ebenda). Faktisch sei zusätzliche Beschäftigung in Form flexibler Erwerbsformen entstanden. Zudem sei der Anteil stabiler unbefristeter Voll-

zeitbeschäftigung im Vergleich zu früheren Fünfjahreszeiträumen sogar angestiegen. Allerdings waren 11 % der im Jahr 2003 unbefristet Vollzeitbeschäftigten im Jahr 2008 arbeitslos oder in Nichterwerbstätigkeit übergegangen, weitere 11 % waren in flexiblen Erwerbsformen beschäftigt (ebenda: 6). Während zwischen 2003 und 2008 rund 1,65 Mio. Personen aus unbefristeter Vollzeit in eine andere Erwerbsform wechselten, beschritten 1,80 Mio. den umgekehrten Weg. „Mithin dienten flexible Erwerbsformen für den Einzelnen eher als Sprungbrett in unbefristete Vollzeitbeschäftigung, als dass es sich für die Arbeitnehmer um eine arbeitsmarktpolitische Sackgasse gehandelt hätte." (ebenda: 7). Außerdem hätten die flexiblen Erwerbsformen für viele Arbeitslose neue Chancen zur Wiedereingliederung in Beschäftigung gebracht.

Tatsächlich dürfte der Eintritt in atypische Beschäftigung – insbesondere im Fall der befristeten Beschäftigung (Verlängerung der Probezeit) – für eine Reihe von Personen den Übergang in unbefristete Vollzeitbeschäftigung geebnet haben. Gleichwohl zeigt die fast ebenso hohe Dynamik in die Gegenrichtung, dass mit der Zunahme atypischer Beschäftigung zwar Chancen, aber in etwa gleichem Umfang auch Risiken verbunden sind. Auch ist bislang nicht hinreichend belegt, dass atypische Beschäftigungsformen per se das gesamtwirtschaftliche Arbeitsvolumen erhöhen und somit die Eintrittschancen von Nichterwerbstätigen verbessern. Insofern stellt sich die Frage, ob es Alternativen zur sich gegenwärtig vollziehenden Diversifizierung der Beschäftigungsformen gibt, die die ökonomischen Flexibilität sichern und passfähige Arbeitszeiten für die Beschäftigten ermöglichen, ohne den Schutz der Beschäftigten zu reduzieren. Dies würde allerdings gesetzliche Neuregelungen bzw. Korrekturen der aktuellen Gesetzeslage erfordern.

Die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes muss keineswegs zwangsläufig über den Weg der Ausweitung atypischer Beschäftigung erfolgen, vielmehr kann externe Flexibilität bis zu einem gewissen Grad durch interne Flexibilität substituiert werden (vgl. Schmid/Protsch 2009: 30). Interne Flexibilität kann durch Arbeitszeitkonten, aber vor allem auch durch flexible Arbeitszeiten im Lebensverlauf (Bildungs-, Eltern-, Pflegeurlaub u. ä.) erreicht werden, die ihrerseits sozialpolitisch gefördert werden könnten. Diskutiert werden sollte auch, wie die soziale Sicherung atypischer Beschäftigungsformen verbessert werden kann. So sind Solo-Selbständige und geringfügig Beschäftigte von den sozialen Sicherungssystemen nicht oder nur unzureichend erfasst, befristet Beschäftigte und Leiharbeitnehmer/innen können aufgrund der kurzen Beschäftigungsdauer häufig keine Ansprüche auf Arbeitslosengeld erwerben usw. Grundsätzlich wäre über eine Umsteuerung hin zu einer nachfrageorientierten Beschäftigungspolitik nachzudenken, die mit einer Politik der Arbeitszeitverkürzung und Umverteilung bezahlter Arbeit verbunden wird.

9 Literatur

Alda, Holger (2005): Beschäftigungsverhältnisse, in: Soziologisches Forschungsinstitut (SOFI)/ Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)/ Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF)/ Internationales Institut für empirische Sozialökonomie (INIFES) (2005): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Arbeit und Lebensweisen. Erster Bericht. Wiesbaden, S. 245-269.

Bela, Daniel/ Kettner, Anja/ Rebien, Martina (2010): Ein-Euro-Jobber aus Sicht der Betriebe: Viele sind fit für den Arbeitsmarkt, IAB-Kurzbericht 5, Nürnberg. Download: http://doku.iab.de/kurzber/2010/kb0510.pdf

Bielenski, Harald (1998): Enttäuschte Hoffnungen, enttäuschte Befürchtungen. Praktische Erfahrungen mit der Deregulierung des Rechts befristeter Arbeitsverträge. In: Keller, Berndt/Seifert, Hartmut: Deregulierung am Arbeitsmarkt. Eine empirische Zwischenbilanz, Hamburg, S. 56-70.

Brandt, Torsten (2010): Minijobs – gesetzlicher Rahmen und quantitative Entwicklung. Präsentation auf dem Workshop „Minijobs – eine Beschäftigungsform mit Nebenwirkungen. Bestandsaufnahme und politische Handlungsoptionen“ am 01.03.2010 in Duisburg. Download: http://www.boeckler.de/pdf/v_2010_03_01_brandt.pdf

Brehmer, Wolfram / Seifert, Hartmut (2008): Sind atypische Beschäftigungsverhältnisse prekär? Eine empirische Analyse sozialer Risiken, in: Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung 4, S. 501-531. Download: http://doku.iab.de/zaf/2008/2008_4_zaf_Brehmer_Seifert.pdf

Brussig, Martin (2009): Neueinstellungen von Älteren: Keine Ausnahme, aber auch noch keine Normalität. Altersübergangs-Report 2009-1, Duisburg. Download: http://www.iaq.uni-due.de/auem-report/2009/2009-01/auem2009-01.pdf

Bundesagentur für Arbeit (2009a): Der Arbeitsmarkt in Zahlen: Arbeitnehmerüberlassung. Leiharbeitnehmer und Verleihbetriebe im 1. Halbjahr 2009, Nürnberg. Download: http://www.pub.arbeitsagentur.de/hst/services/statistik/200906/iiia6/aueg/auegd.pdf

Bundesagentur für Arbeit (2009b): Arbeitsmarktberichterstattung: Selbständigkeit im SGB II, Nürnberg. Download: http://www.pub.arbeitsagentur.de/hst/services/statistik/000100/html/sonder/broschuere_selbstaendige_2009.pdf

Bundesagentur für Arbeit (2009c): Arbeitsmarkt in Zahlen. Förderstatistik. Leistungen zur Eingliederung an erwerbsfähige Hilfebedürftige: Einsatz von Arbeitsgelegenheiten 2008. Nürnberg. Download: http://www.pub.arbeitsagentur.de/hst/services/statistik/detail/f.html

Bundesagentur für Arbeit (2010): Der Arbeitsmarkt in Deutschland: Zeitarbeit. Aktuelle Entwicklungen, Nürnberg.

Bundesregierung (2000): Gesetzentwurf der Bundesregierung: Entwurf eines Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen. Deutscher Bundestag. Drucksache 14/4374. Berlin.

Bundesregierung (2006): Bericht 2006 der Bundesregierung zur Wirksamkeit moderner Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. Deutscher Bundestag. Drucksache 16/3982. Berlin. Download: http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/16/039/1603982.pdf

Bundesregierung (2008): Antwort der Bundes Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Ulla Lötzer, Dr. Barbara Höll, Werner Dreibus, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. – Drucksache 16/9410 – Arbeitsvermittlung in die Leiharbeit. Deutscher Bundestag. Drucksache 16/9657, Berlin. Download: http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/16/096/1609657.pdf

Bundesregierung (2009): Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Sabine Zimmermann, Klaus Ernst, MatthiasW. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. – Drucksache 17/64 – Wandel des Arbeitsmarktes in der Krise. Deutscher Bundestag. Drucksache 17/189, Berlin. Download: http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/17/001/1700189.pdf

Bundesregierung (2010a): Elfter Bericht der Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes - AÜG -. Berlin. Download: http://www.bmas.de/portal/41574/property=pdf/2010__01__13__aueg-bericht.pdf

Bundesregierung (2010b): Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Brigitte Pothmer, Markus Kurth, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN – Drucksache 17/343 – Arbeitsbedingungen in der Zeitarbeitsbranche. Deutscher Bundestag. Drucksache 17/487, Berlin. Download: http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/17/004/1700487.pdf

Caliendo, Marco/ Künn, Steffen/ Wießner, Frank (2008): Die Nachhaltigkeit von geförderten Existenzgründungen aus Arbeitlosigkeit: Eine Bilanz nach 5 Jahren. IZA-Discussion Paper 880, Bonn.

Caliendo, Marco/Künn, Steffen/Wießner, Frank (2010a): Ich-AG und Überbrückungsgeld. Erfolgsgeschichte mit zu frühem Ende. IAB-Kurzbericht Nr. 3, Nürnberg. Download: http://doku.iab.de/kurzber/2009/kb0309.pdf

Caliendo, Marco/Künn, Steffen/Wießner, Frank (2010b): Die Nachhaltigkeit von geförderten Existenzgründungen aus Arbeitslosigkeit: Eine Bilanz nach fünf Jahren. In: Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung 4, S. 269-291.

Deutscher Bundestag (2002): Gesetzentwurf der Fraktionen SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN: Entwurf eines Ersten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. Deutscher Bundestag 15. Wahlperiode, Drucksache 15/25.

Deutscher Bundestag (2003): Bericht der Bundesregierung zu den Auswirkungen des Gesetzes zur Neuregelung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse auf den Arbeitsmarkt, die Sozial-versicherung und die öffentlichen Finanzen, Drucksache 15/758 vom 31.März 2003.

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) (2010): Regierungsbericht verharmlost Probleme der Leiharbeit. Arbeitsmarktaktuell Nr. 4. Download: http://www.dgb.de/themen/++co++97338336-3b23-11df-4677-00188b4dc422

Eichhorst, Werner/ Kuhn, Andrea/ Thode, Eric/ Zenker, Rosemarie (2010): Traditionelle Beschäftigungsverhältnisse im Wandel. Benchmarking Deutschland: Normalarbeitsverhältnis auf dem Rückzug. Bertelsmann Stiftung (Hg.), Gütersloh. Download: http://www.bertelsmann-stiftung.de/bst/de/media/xcms_bst_dms_30593_30594_2.pdf

Eichhorst, Werner/ Marx, Paul/ Thode, Eric (2010): Atypische Beschäftigung und Niedriglohnarbeit. Benchmarking Deutschland: Befristete und geringfügige Tätigkeiten, Zeitarbeit und Niedriglohnbeschäftigung. Bertelsmann Stiftung (Hg.), Gütersloh. Download: http://www.bertelsmann-stiftung.de/bst/de/media/xcms_bst_dms_31235_31236_2.pdf

Erlinghagen, Marcel (2010): Mehr Angst vor Arbeitsplatzverlust seit Hartz? Langfristige Entwicklung der Beschäftigungsunsicherheit in Deutschland. IAQ-Report 2010-02, Duisburg. Download: http://www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2010/report2010-02.pdf.

Erstes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23. Dezember 2002. in: Bundesgesetzblatt Jahrgang 2002 Teil I Nr. 87, ausgegeben zu Bonn am 30. Dezember 2002, S. 4607-4620.

Europäische Union (2008): Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit. Download: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:327:0009:0014:DE:PDF

Fertig, Michael/Kluve, Jochen/Scheuer, Markus (2005): Was hat die Reform der Minijobs bewirkt? - Erfahrungen nach einem Jahr. RWI-Schriften 77, Berlin.

Gesetz zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Menschen vom 19. April 2007. in: Bundesgesetzblatt Jahrgang 2007 Teil I Nr. 15, ausgegeben zu Bonn am 24. April 2007, S. 538-541.

Giesecke, Johannes / Groß, Martin (2006): Befristete Beschäftigung. in: WSI-Mitteilungen 5, Düsseldorf.

Giesecke, Johannes /Heisig, Jan Paul /Allmendinger, Jutta (2009): Einstiegswege in den Arbeitsmarkt. Discussion Paper P 2009-002, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Berlin. Download: http://bibliothek.wz-berlin.de/pdf/2009/p09-002.pdf

Grau, Andreas (2010): Befristete Beschäftigung: Jeder elfte Vertrag hat ein Verfallsdatum. In: STATmagazin des Statistischen Bundesamtes, 13. März, download: http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/STATmagazin/Arbeitsmarkt/2010__032/2010__03PDF,property=file.pdf

Hartz, Peter u. a. (2002): Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. Bericht der Kommission, Berlin.

Hirschenauer, Franziska/ Wießner, Frank (2006): Mehrfachbeschäftigung: Ein Job ist nicht genug, IAB-Kurzbericht 22, Nürnberg. Download: http://doku.iab.de/kurzber/2006/kb2206.pdf

Hohendanner, Christian (2008): Befristet Beschäftigte. Gut positioniert mit Hoffnung auf Anschluss. In: IAB-Forum Nr. 1, Nürnberg. Download: http://doku.iab.de/forum/2008/Forum1-2008_Hohendanner.pdf

Hohendanner, Christian (2009): Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung Eine Analyse potenzieller Substitutionseffekte mit Daten des IAB-Betriebspanels, IAB discussion paper 24, Nürnberg. Download: http://doku.iab.de/discussionpapers/2009/dp2409.pdf

Hohmeyer, Katrin/Wolff, Joachim (2010): Macht die Dosierung einen Unterschied? Wirkungen von Ein-Euro-Jobs für ALG-II-Bezieher. IAB-Kurzbericht 4, Nürnberg. Download: http://doku.iab.de/kurzber/2010/kb0410.pdf

Holst, Elke (2009): Vollzeitbeschäftigte wollen kürzere, Teilzeitbeschäftigte längere Arbeitszeiten. In: DIW-Wochenbericht Nr. 25, Berlin, S. 409-415. Download: http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.99411.de/09-25-3.pdf

Holst, Hajo/ Nachtwey, Oliver/ Dörre, Klaus (2009): Funktionswandel von Leiharbeit. Neue Nutzungsstrategien und ihre arbeits- und mitbestimmungspolitischen Folgen. Eine Studie im Auftrag der Otto Brenner Stiftung. OBS-Arbeitsheft 61, Frankfurt/Main. Download: http://www.otto-brenner-kompakt.de/abgeschlossene-projekte/erwerbsarbeit-im-wandel/projekte/themen-leiharbeit-mitbestimmung-arbeitspolitik.html

Hüther, Michael (2010): Fünf Jahre Hartz IV. Die Erfolge sind sichtbar. Statement auf der Pressekonferenz am 8. März in Berlin. Download: http://www.iwkoeln.de/Portals/0/pdf/pressemappe/2010/pma_080310_hartzIV_statement.pdf

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (2009): Forschungsbericht zum Thema „Arbeitnehmerüberlassung“, Nürnberg. Download: http://www.bmas.de/portal/41566/property=pdf/f397__forschungsbericht__zeitarbeit.pdf

Kalina, Thorsten/ Weinkopf Claudia (2009): Niedriglohnbeschäftigung 2007 weiter gestiegen – zunehmende Bedeutung von Niedrigstlöhnen. IAQ-Report 209-5, Duisburg. Download: http://www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2009/report2009-05.pdf

Kalina, Thorsten/ Weinkopf, Claudia (2008): Konzentriert sich die steigende Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland auf atypisch Beschäftigte? In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 4, S. 447-469. Download: http://doku.iab.de/zaf/2008/2008_4_zaf_Kalina_Weinkopf.pdf

Kelleter, Kai (2009): Selbstständige in Deutschland. Ergebnisse des Mikrozensus 2008. In: Wirtschaft und Statistik 12/2008, S. 1204-1217. Download:

http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Querschnittsveroeffentlichungen/WirtschaftStatistik/Arbeitsmarkt/SelbststaendigeDeutschland,property=file.pdf

Kettner, Anja/ Rebien, Martina (2007): Soziale Arbeitsgelegenheiten. Einsatz und Wirkungsweise aus betrieblicher und arbeitsmarktpolitischer Perspektive, IAB-Kurzbericht 19, Nürnberg. Download: http://doku.iab.de/forschungsbericht/2007/fb0207.pdf s

Koch, Susanne/Kupka, Peter/Steinke, Joß (2009): Aktivierung, Erwerbstätigkeit und Teilhabe. Vier Jahre Grundsicherung für Arbeitsuchende, Nürnberg.

Minijobzentrale (2010) Aktuelle Entwicklungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung. IV. Quartal 2009, Essen. Download: http://www.minijobzentrale.de/DE/Service/DownloadCenter/6_Berichte_und_Statistiken/1_Quartalsberichte_d_MJZ/2009/PDF-0-quartal4,templateId=raw,property=publicationFile.pdf/PDF-0-quartal4.pdf

Munz, Sonja/ Holzner, Christian/ Hofmann, Herbert/ Groß, Hermann (2004): Entwicklung der Teilzeitarbeit. Evaluierung des Teilzeit-und Befristungsgesetzes, Manuskript.

Neubäumer, Renate/Tretter, Dominik (2008): Mehr atypische Beschäftigung aus theoretischer Sicht. In: Industrielle Beziehungen. Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management Heft 3, S. 256-278.

Ombudsrat (2006): Grundsicherung für Arbeitssuchende. Schlussbericht. Berlin.

Pfeiffer, Roman/ Metzger, Herbert (2009): Minijobs im Haushalt. Aus der Schmuddelecke zum Arbeitsmarkt. in: RVaktuell 9, S. 304-312. Download: http://www.minijobzentrale.de/DE/Service/DownloadCenter/6_Berichte_und_Statistiken/PDF-4_Minijobs_im_Haushalt,templateId=raw,property=publicationFile.pdf/PDF-4_Minijobs_im_Haushalt.pdf

Promberger Markus (unter Mitarbeit von Bellmann, Lutz/ Dreher, Christoph/ Sowa, Frank./ Schramm Simone/Theuer Stefan) (2006):, Leiharbeit im Betrieb: Strukturen, Kontexte und Handhabung einer atypischen Beschäftigungsform, Nürnberg. Download: http://www.boeckler.de/pdf_fof/S-2002-418-3-9.pdf

Puch, Katharina (2009): Frauendomäne Teilzeitarbeit – Wunsch oder Notlösung? In: Statistisches Bundesamt (Hg.): STATmagazin, Wiesbaden. Download: http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/STATmagazin/Arbeitsmarkt/2009__04/2009__04PDF,property=file.pdf

Rengers, Martina (2009): Unterbeschäftigung und Teilzeitbeschäftigung im Jahr 2008. in: Wirtschaft und Statistik 9, S. 886-907. Download: http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Querschnittsveroeffentlichungen/WirtschaftStatistik/Arbeitsmarkt/Beschaeftigung92009,property=file.pdf

Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung and Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (2006). Evaluation der Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission. Arbeitspaket 1. Modul 1f: Verbesserung der beschäftigungspolitischen Rahmenbedingungen und Makrowirkungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Endbericht Teil 1: Verbesserung der beschäftigungspolitischen Rahmenbedingungen Essen. Download: http://www.bmas.bund.de/BMAS/Redaktion/Pdf/Publikationen/evaluation-der-massnahmen-hartz-arbeitspaket-1f-anhang1,property=pdf,bereich=bmas,sprache=de,rwb=true.pdf

Schmid, Günther/Protsch, Paula (2009): Wandel der Erwerbsformen in Deutschland und Europa. Discussion Paper SP I 2009-505. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Berlin. Download: http://www.wzb.eu/bal/aam/pdf/2009-505_schmid-protsch.pdf

Schröder, Esther (2009): Ein-Euro-Jobs zwischen Anspruch und Realität aus Sicht der Maßnahmeteilnehmer und –teilnehmerinnen. Arbeitsgelegenheiten und die Umsetzung der Arbeitsmarktreformen. Friedrich-Ebert-Stiftung (Hg.): WISO Diskurs, Bonn. Download: http://library.fes.de/pdf-files/wiso/06794.pdf

Schuldt, Karsten/Wagner, Alexandra (2003): Arbeitsmarktpolitische Reformen im Kontext der Vorschläge der Hartz-Kommission – Chancen und Risiken für den ostdeutschen Arbeitsmarkt. Kurzgutachten im Auftrag der Otto-Brenner-Stiftung und der Hans-Böckler-Stiftung, OBS-Arbeitsheft Nr. 34, Berlin. Download: http://www.otto-brenner-shop.de/uploads/tx_mplightshop/AH-34-Hartz.pdf

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

Spindler, Helga (2008: Arbeit für die Grundsicherung. In: Soziale Sicherheit 11, S. 365-372.

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2007):. Mini- und Midijobs in Deutschland. Nürnberg. Download: http://www.pub.arbeitsagentur.de/hst/services/statistik/000100/html/sonder/report_mini-midijobs_2005.pdf

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2010): Grundsicherung für Arbeitsuchende: Erwerbstätige Arbeitslosengeld II-Bezieher: Begriff, Messung, Struktur und Entwicklung, Nürnberg. Download: http://www.pub.arbeitsagentur.de/hst/services/statistik/000100/html/sonder/sonderbericht_erwerb_algii_bezieher.pdf

Statistisches Bundesamt (2008): Atypische Beschäftigung auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Begleitmaterial zum Pressegespräch am 9. September 2008 in Frankfurt am Main. Download: http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pk/2008/Arbeitsmarkt/Pressebroschuere__Arbeitsmarkt,property=file.pdf

Statistisches Bundesamt (2009): Niedrigeinkommen und Erwerbstätigkeit. Begleitmaterial zum Pressegespräch am 19. August 2009 in Frankfurt am Main. Download: http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pk/2009/Erwerbstaetigkeit/Erwerbstaetigkeit__uebersicht,templateId=renderPrint.psml

Statistisches Bundesamt/ Gesellschaft Sozialwissenschaftlicher Infrastruktureinrichtungen/ Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (Hg.) (2008): Datenreport 2008. Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland, Bonn.

Vanselow, Achim (2009): Entfesseln oder einhegen? Zeitarbeit in der Krise. IAQ-Report 2009-6, Duisburg und Essen. Download: http://www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2009/report2009-06.pdf

Vogel, Berthold (2003): Leiharbeit und befristete Beschäftigung – Neue Formen sozialer Gefährdung oder Chance auf Arbeitsmarktintegration? in: Linne, Gudrun/Vogel, Berthold (Hg.): Leiharbeit und befristete Beschäftigung - Neue Formen sozialer Gefährdung oder Chance auf Arbeitsmarktintegration?, HBS-Arbeitspapier 68, Düsseldorf, S. 39-46.

Voss-Dahm, Dorothea (2005): Verdrängen Minijobs „normale“ Beschäftigung?, in: Institut Arbeit und Technik (Hg.): Jahrbuch 2005, Gelsenkirchen, S. 232-246. Download: http://www.iaq.uni-due.de/aktuell/veroeff/jahrbuch/jahrb05/15-voss-dahm.pdf

Voss-Dahm, Dorothea (2010): Die Erosion sozialer Standards im Betrieb und im Beschäftigungssystem durch Ausweitung der geringfügigen Beschäftigung, Präsentation auf dem Workshop „ Minijobs-Beschäftigungsform mit Nebenwirkungen“ am 1.3.2010 in Duisburg. Download: http://www.boeckler.de/pdf/v_2010_03_01_voss-dahm.pdf

Wanger, Susanne (2008): Das Teilzeitphänomen. In: IAB-Forum 2, S. 28-33.

Weinkopf, Claudia/ Vanselow, Achim (2008): (Fehl-)Entwicklungen in der Zeitarbeit? In: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hg.): WISO Diskurs Juni 2008, Bonn. Download: http://library.fes.de/pdf-files/wiso/05403.pdf

Wingerter, Christian (2009): Der Wandel der Erwerbsformen und seine Bedeutung für die Einkommenssituation Erwerbstätiger, in: Wirtschaft und Statistik 11, S. 1080-1098. Download: http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Querschnittsveroeffentlichungen/WirtschaftStatistik/Arbeitsmarkt/WandelErwerbsformen,property=file.pdf

Zweites Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23. Dezember 2002. in: Bundesgesetzblatt Jahrgang 2002 Teil I Nr. 87, ausgegeben zu Bonn am 30. Dezember 2002, S. 4621-4636.