

Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität

Berndt Keller
Hartmut Seifert

Die Ausweitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse steht seit Jahren auf der politischen Agenda mit dem Ziel, die Flexibilität am Arbeitsmarkt zu erhöhen. Diesen Versuchen liegt ein verkürztes Flexibilisierungsverständnis zugrunde, das vor allem Formen externer Flexibilisierung fördert; ausgeblendet bleiben außerdem die langfristigen „Kollateralschäden“ für die Systeme der sozialen Sicherung.

1

Problemstellung

Die Grundformen der Beschäftigung ändern sich. Atypische Varianten gewinnen und Normalarbeitsverhältnisse verlieren an Bedeutung. Diese Umschichtung verläuft ungeachtet der mehr oder minder stagnierenden Gesamtbeschäftigung. Die Folgen dieses Prozesses werden unterschiedlich bewertet. Einerseits sind hiermit Erwartungen verbunden, die Flexibilität des Arbeitsmarktes zu erhöhen, dessen Funktionsfähigkeit zu verbessern und den Weg zu mehr Beschäftigung zu ebnen (Eichhorst et al. 2001). Andererseits bestehen Befürchtungen, dass dieser Wandel nicht nur die soziale Sicherung der einzelnen Beschäftigten (speziell die Rentenversicherung) beeinträchtigt, sondern auch die (vorrangig beitragsfinanzierten) sozialen Sicherungssysteme aushöhlt. Insofern reichen diese Entwicklungen in ihren Wirkungen weit über den Arbeitsmarkt hinaus; sie betreffen die sozialen Sicherungssysteme insgesamt und haben Diskussionen über deren Umgestaltung, vor allem deren Finanzierungsmodi, ausgelöst.

Die Ablösung des Normalarbeitsverhältnisses durch Formen atypischer Beschäftigung wird häufig als Prekarisierung bezeichnet (Dörre 2005a und b). Diese Sichtweise ist jedoch zu generell und verstellt den Blick auf eine differenzierte sozial- und beschäftigungspolitische Betrachtung und Bewertung. Notwendig sind präzisere Kriterien zur Abgrenzung. Wir vertreten die These, dass atypische Beschäftigungsverhältnisse nicht umstandslos als prekär anzusehen sind, sondern dass ihre Auswirkungen neben dem Individual-

einkommen von Kontextfaktoren (vor allem der Familien- bzw. Haushaltssituation) sowie von ihrer rechtlich-institutionellen Ausgestaltung (Integration in die sozialen Sicherungssysteme) abhängen.

Der Beitrag gibt zunächst einen Überblick über Entwicklung und Ausmaß atypischer Beschäftigungsverhältnisse (Abschnitt 2), geht anschließend der Frage nach, welchen Beitrag diese Formen zur betrieblichen Flexibilität leisten können (Abschnitt 3), welche Konsequenzen sie für die sozialen Sicherungssysteme haben (Abschnitt 4) und diskutiert danach, inwieweit und unter welchen Bedingungen atypische Beschäftigungsformen als prekär anzusehen sind (Abschnitt 5). Einige perspektivische Überlegungen schließen den Beitrag ab.

2

Entwicklung und Ausmaß

Bevor wir Entwicklung und Ausmaß atypischer Beschäftigungsverhältnisse skizzieren, sind diese zu definieren und abzugrenzen. Sie stellen zunächst in einer negativen Abgrenzung eine Sammelkategorie dar. Üblicherweise werden hierunter sämtliche Beschäftigungsvarianten subsumiert, die nicht der Referenzgröße des Normalarbeitsverhältnisses (NAV) entsprechen (Mückenberger 1985). Dessen zentrale Kriterien, die wir nicht normativ, sondern ausschließlich analytisch verwenden, sind vor allem:¹

- Vollzeittätigkeit mit entsprechendem Einkommen,
- Integration in die sozialen Sicherungssysteme,
- unbefristetes Beschäftigungsverhältnis,

- Identität von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis,
- Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber.

Diese im Vergleich zu anderen (Hannif/Lamm 2005) enge Abgrenzung schließt bestimmte Varianten aus: flexible Arbeitszeitmuster (u.a. Arbeitszeitkonten), Telearbeit, Werkverträge oder gar Fremdarbeitsfirmen. Gleichwohl macht die verbleibende Heterogenität der Formen eine eindeutige Zuordnung (z. B. ihrer Funktionen) schwierig.

Ausgehend von dieser Definition lassen sich Teilzeitarbeit, geringfügige Beschäftigung, befristete Beschäftigung sowie Leiharbeit (einschließlich der neuen Form der Personalserviceagenturen (PSA)) als Kernformen atypischer Beschäftigung ausmachen. Sie erfüllen mindestens eine der genannten Kriterien des NAV nicht. Der Akzent liegt auf abhängiger Beschäftigung. Eine „Zwitterform“ stellt die (neue) Selbst-

¹ Man könnte auch diskutieren, ob das NAV als statisches Konstrukt anzusehen oder nicht selbst als dynamisch zu interpretieren ist.

Berndt Keller, Prof. Dr., lehrt Arbeits- und Sozialpolitik an der Universität Konstanz. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitspolitik des öffentlichen Sektors, Folgeprobleme der europäischen Integration, Flexicurity, Zusammenschlüsse von Gewerkschaften. e-mail: Berndt.Karl.Keller@uni-konstanz.de
Hartmut Seifert, Dr., ist Leiter der Abteilung WSI in der Hans-Böckler-Stiftung. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik, Arbeitszeitpolitik. e-mail: hartmut-seifert@boeckler.de

ständigkeit in Form der Ich-AG/Familien-AG dar,² die wir im Folgenden einbeziehen.

Die Varianten atypischer Beschäftigung unterscheiden sich deutlich in ihrer Dynamik und Bedeutung gemessen an der Gesamtbeschäftigung (Tabelle 1):

- Teilzeitarbeit ist mit Abstand die quantitativ wichtigste Form und hat über die Konjunkturzyklen hinweg kontinuierlich auf inzwischen fast 23 % der Gesamtbeschäftigung zugenommen.³
- Geringfügige Beschäftigung, die letztlich eine Variante von Teilzeitarbeit darstellt, hat vor allem infolge der durch die Hartz-Gesetze ausgeweiteten Mini-Jobs seit Anfang 2003 bis Mitte 2005 um 2,6 Mio. auf 6,7 Mio. erheblich an Bedeutung gewonnen (Deutscher Bundestag 2006). Insgesamt üben 19 % der abhängig Beschäftigten eine geringfügig entlohnte Tätigkeit aus; knapp 14 % arbeiten (Mitte 2005) ausschließlich geringfügig.
- Der Anteil der befristet Beschäftigten ist trotz mehrfacher Lockerungen der rechtlichen Rahmenbedingungen nur moderat auf gut 8 % (Mitte 2005) gestiegen.⁴
- Leiharbeit entwickelt sich hingegen weit aus dynamischer, wenngleich der Anteil (inkl. PSA) an allen Beschäftigten nach wie vor auf niedrigem Niveau bei ca. 1,3 % liegt.
- Die Zahl der Ich-AGs betrug nach anfänglich hohen Zuwachsraten 237.000 (im Jahresdurchschnitt 2005) oder 0,6 % aller Erwerbstätigen.

Um das Gesamtausmaß atypischer Beschäftigung quantifizieren zu können, lassen sich diese Anteilswerte nicht einfach addieren, da einzelne Formen (z. B. Teilzeit und Befristung oder Teilzeit und Geringfügigkeit) kumulativ auftreten können.⁵ Mittlerweile (im Jahr 2004) umfassen atypische Beschäftigungsformen gut ein Drittel aller abhängig Beschäftigten; bei den Frauen liegt der Anteil bei knapp 54 %.⁶

3

Atypische Beschäftigung und Flexibilität

Atypische Formen der Beschäftigung erfüllen auf dem Arbeitsmarkt verschiedene Funktionen. Sie können dazu dienen, die Arbeitskosten zu senken, die Anpassungsfähigkeit des Arbeitseinsatzes zu erhöhen

Tabelle 1: Teilzeitarbeit, befristet Beschäftigte, Leiharbeit

	Beschäftigte insgesamt ¹⁾	Teilzeitarbeit ²⁾		befristet Beschäftigte ³⁾		Leiharbeit ⁴⁾	
		Teilzeitarbeit in 1.000	Anteil an Beschäftigten	befristet Beschäftigte in 1.000	Anteil an Beschäftigten	Leiharbeit in 1.000	Anteil an Beschäftigten
1991	33.887	4.736	14,0	1.888,9	6,4		
1992	33.320	4.763	14,3	1.974,1	6,7		
1993	32.722	4.901	15,0	1.802,7	6,3	121,4	0,4
1994	32.300	5.122	15,9	1.946,9	6,8	138,5	0,4
1995	32.230	5.261	16,3	1.929,4	6,8	176,2	0,5
1996	32.189	5.340	16,6	1.956,5	6,9	177,9	0,6
1997	31.917	5.659	17,7	2.067,2	7,4	212,7	0,7
1998	31.878	5.884	18,5	2.149,3	7,7	252,9	0,8
1999	32.497	6.323	19,5	2.344,1	8,3	286,4	0,9
2000	32.638	6.478	19,8	2.282,8	8,0	339,0	1,0
2001	32.743	6.798	20,8	2.297,6	8,0	357,3	1,1
2002	32.469	6.934	21,4	2.149,9	7,5	336,3	1,0
2003	32.043	7.168	22,4	2.211,1	7,8	327,3	1,0
2004	31.405	7.168	22,8	2.249,2	8,1	399,8	1,3

1) Ohne Auszubildende.

2) Jeweils April.

3) Arbeiter und Angestellte.

4) Jeweils Ende Juni.

Quelle: Statistisches Bundesamt (2005); BA (2004); Rudolph (2004).

WSI Hans Böckler Stiftung

oder die Instrumente der betrieblichen Personalpolitik zu erweitern (u.a. verlängerte Probezeiten, screening) (Martin/Nienhüser 2002). Wenn sich die folgenden Ausführungen vorrangig auf Dimensionen und Funktionen von Flexibilität beziehen, so hat dies zum einen mit den häufig hohen Erwartungen in Bezug auf Beschäftigungswirkungen zu tun (Kommission 2002). Zum anderen haben seit den 1980er Jahren Deregulierungsmaßnahmen (Beschäftigungsförderungsgesetz und seine Novellierungen, Teilzeit- und Befristungsgesetz, Hartz-Gesetze) die Rahmenbedingungen für atypische Beschäftigungsformen mit dem Ziel ihrer Ausweitung verändert.

Flexibilität gilt als eine zentrale Voraussetzung für die Bewältigung des Strukturwandels, für wirtschaftliches Wachstum und für den Abbau der Arbeitslosigkeit (SVR 2005; international vergleichend: Standing 1999). In der beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitischen Debatte wird der Begriff „Flexibilität“ häufig unspezifisch gebraucht, ohne zwischen verschiedenen Formen und deren Funktionen systematisch zu unterscheiden. Geht man davon aus, dass der Arbeitsmarkt, wie es Segmentierungstheorien (Sengenberger 1987) nahe legen, aus (betriebsspezifischen, fachlichen sowie Jedermanns-)Teilarbeitsmärkten besteht, die unterschiedlichen Funktionslogiken folgen, ist es angebracht, Formen der Flexibilität zu unterscheiden.

Eine grundlegende Differenzierung liefert eine von der OECD verwendete Typologie (OECD 1986, 1989), die erstens für

Anpassungsstrategien der Betriebe – nicht aber für Flexibilitätsbedarfe der Beschäftigten – sowie zweitens nur für Normalarbeitsverhältnisse entwickelt wurde. Wir nutzen diese Grundmuster in variiert und erweiterter Form, um sie auf atypische Beschäftigungsverhältnisse beziehen zu können. Eine solche differenzierte Betrachtung ermöglicht, deren Funktionen bei der Flexibilisierung des Arbeitsmarktes näher zu bestimmen und gegenüber anderen Strategien abzugrenzen.

2 Diese Form des Übergangs aus Arbeitslosigkeit in Selbstständigkeit wird für maximal drei Jahre öffentlich gefördert und ist an Einkommensgrenzen gebunden; zudem besteht Sozialversicherungspflicht bei der Rentenversicherung.

3 Die hier ausgewiesenen Daten über Teilzeitarbeit basieren auf dem Mikrozensus; sie enthalten im Gegensatz zu den vom IAB errechneten Teilzeitquoten nur einen Teil der geringfügig Beschäftigten (Dietz/Walwei in diesem Heft). Die Zahl der geringfügig Beschäftigten schließt erwerbstätige Schüler, Studenten und Rentner ein, die im strengen Sinne nicht als abhängig Beschäftigte zu zählen sind.

4 Ausbildungsverhältnisse sind in dieser Ziffer nicht berücksichtigt.

5 Noch schwieriger sind empirisch valide internationale Vergleiche, die wir in diesem Beitrag nicht anstellen. Auch die Entwicklung lässt sich wegen teilweise fehlender Longitudinaldaten nicht lückenlos nachzeichnen.

6 Gemäß der Daten des Sozioökonomischen Panels. Diese Werte sind berechnet als Anteile der atypisch Beschäftigten (Teilzeit-, geringfügig sowie befristet Beschäftigte, Leiharbeit) an allen abhängig Beschäftigten.

Übersicht 1: Formen der Flexibilität		
	Intern	Extern
Numerisch	<ul style="list-style-type: none"> - Zeitkonten - Beschäftigungssichernde Arbeitszeitänderungen 	<ul style="list-style-type: none"> - Entlassungen und Einstellungen (Kündigungsschutz) - Leiharbeit - Befristete Beschäftigte
Funktional	<ul style="list-style-type: none"> - Weiterbildung - Arbeitsorganisation 	<ul style="list-style-type: none"> - Transfergesellschaft
Temporal	<ul style="list-style-type: none"> - Geringfügige Beschäftigung/ Mini-Jobs - Teilzeitarbeit 	
Monetär	<ul style="list-style-type: none"> - Tarifliche Öffnungsklauseln - Betriebliche Bündnisse - Geringfügige Beschäftigung/ Mini-/Midi-Jobs - Leistungsbezogene Entgelte 	<ul style="list-style-type: none"> - Lohnkostenzuschüsse bzw. -subventionen

Quelle: Keller/Seifert (2005).

WSI Hans Böckler Stiftung

Ausgangspunkt ist die Unterscheidung zwischen den Hauptdimensionen interner und externer Flexibilität, die sich weiter ausdifferenzieren lassen (*Übersicht 1*).⁷ Mit der ersten Dimension sind sämtliche Strategien gemeint, die eine Anpassung des Arbeitseinsatzes an veränderte Nachfragebedingungen ohne Rückgriff auf den externen Arbeitsmarkt ermöglichen. Hierzu gehört vor allem die Anpassung der Dauer der Arbeitszeit (numerische Flexibilisierung), des Einkommens (monetäre Flexibilisierung), der Arbeitsorganisation und der Qualifikation (funktionale Flexibilisierung); ergänzend zur Typologie der OECD führen wir die für atypische Beschäftigungsformen wichtige temporale Variante als quantitativ-zeitpunktbezogene Anpassung der Verteilung der Arbeitszeit ein.

Demgegenüber basiert externe Flexibilität vor allem auf der „traditionellen“ Anpassung der Beschäftigtenzahl (durch Entlassungen und Einstellungen), zunehmend auch auf Befristung und Leiharbeit sowie Transfergesellschaften. Zu den Instrumenten externer Flexibilisierung gehören neben dem Kündigungsschutz auch Lohnkostensubventionen. Im internationalen Vergleich (European Commission 2001) sind deutsche Arbeitsmärkte dadurch gekennzeichnet, dass vor allem Formen interner Flexibilität Verwendung finden.⁸

Diese Varianten können sich ergänzen, so z. B. intern-temporale und intern-monetäre Anpassungen im Rahmen betrieblicher Bündnisse für Arbeit, die sowohl das Arbeitsvolumen als auch die Arbeitskosten reduzieren (Massa-Wirth/Seifert 2004). Sie können sich aber auch ersetzen: etwa extern-numerische anstatt intern-numerischer Flexibilität im Falle beschäftigungssichernder Vereinbarungen oder Kurzarbeit anstelle von Entlassungen.

Atypische Beschäftigungsverhältnisse können die Wahl betrieblicher Anpassungsstrategien in unterschiedlicher Weise beeinflussen. Geringfügige Beschäftigung bzw. Mini-Jobs sowie Teilzeitarbeit dienen vor allem der intern-temporalen Flexibilisierung. Leiharbeit und befristete Beschäftigung sind dagegen „klassische“ Formen der extern-numerischen Flexibilisierung. Auch diese Formen können kombiniert oder gegeneinander ausgetauscht werden und bieten Betrieben mittlerweile beachtliche Flexibilisierungspotenziale (Hohendanner/Bellmann in diesem Heft).

Welche spezifischen Formen und Kombinationen Betriebe favorisieren, hängt von betrieblichen Kosten-Nutzen-Kalkülen ab, die von den Qualifikationsarten der bereits erwähnten Teilarbeitsmärkte beeinflusst werden. In humankapitaltheoretischer Sicht müssen Unternehmen die in spezifische Fähigkeiten und Fertigkeiten ihrer Beschäftigten getätigten Investitionen amortisieren. Daher ist davon auszugehen, dass mit dem Anteil der betriebspezifischen Qualifikationen die Attraktivität interner Anpassungsstrategien zunimmt. Geringfügige Beschäftigung bietet sich bei Tätigkeiten mit geringen (betriebspezifischen) Qualifikationen ohne hohe betriebliche Einarbeitungskosten an. Befristete Beschäftigung deckt zum einen absehbaren, zeitlich begrenzten Personalbedarf ab (z. B. Elternurlaub, Projektarbeit) und dient zum anderen auch der Verlängerung der Probezeit (z. B. bei höher qualifizierten Beschäftigten) (Giesecke/Groß in diesem Heft). Leiharbeit stellt aufgrund der nur für diese Beschäftigungsform konstitutiven Dreiecksbeziehung zwischen Verleiher, Entleiher und Arbeitnehmer (fehlende Identität von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis) eine relativ teure Anpassungsvariante dar. Sie ist mit Verrechnungspreisen für den Verlei-

her verbunden, die über das Entgelt der Leiharbeitnehmer hinausgehen. Leiharbeit wird daher vor allem bei unvorhergesehenem, kurzfristigem Arbeitskräftebedarf eingesetzt (Promberger in diesem Heft).

Flexibilisierung hat in den letzten Jahren nicht nur in ihren externen Varianten an den Rändern des Arbeitsmarktes zugenommen (z. B. durch Ausweitung der Leiharbeit), sondern auch durch ihre internen Varianten in den Kernbereichen (z. B. Flexibilisierung der Arbeitszeit durch Arbeitszeitkonten, monetäre Flexibilisierung, Einführung von Öffnungsklauseln). Entgegen verbreiteter Ansicht und einem undifferenzierten Flexibilisierungsbegriff (SVR 2005, Ziffer 260) sind nicht nur die Rand-, sondern auch die Kernsegmente flexibler geworden. In Letzteren bieten betriebliche Bündnisse für Arbeit Möglichkeiten, sowohl das Arbeitsvolumen durch Variation der Arbeitszeit als auch die Arbeitskosten durch Absenkungen der Einkommen anzupassen. Die Beschäftigten (Insider) gehen Konzessionen ein hinsichtlich der internen Flexibilität, um sich gegen externe zu schützen. Gleichzeitig ist in den Randsegmenten der Spielraum für externe Flexibilisierung ausgeweitet worden (z. B. längere Befristungen und längere Dauer der Arbeitnehmerüberlassung).

4

Atypische Beschäftigung und soziale Sicherung

Atypische Beschäftigungsverhältnisse wirken über den Arbeitsmarkt hinaus in die Systeme der sozialen Sicherung hinein (Klammer/Leiber in diesem Heft). Damit wächst die Notwendigkeit, Interdependenzen der in politischen wie wissenschaftlichen Kontexten bislang meist separierten Handlungsfelder Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik zu berücksichtigen. Atypische Beschäftigungsverhältnisse beeinflussen

⁷ Die Varianten können für die Funktionsfähigkeit nationaler Arbeitsmärkte je nach deren institutioneller Ausgestaltung unterschiedlich bedeutsam sein.

⁸ Von der OECD (1999) durchgeführte Vergleiche, die auf einem zusammengesetzten Index für „employment protection legislation“ basieren, berücksichtigen lediglich einzelne Elemente der Flexibilisierungsformen und schließen interne Varianten gänzlich aus.

sowohl das Niveau der individuellen Sicherheit als auch die Systeme selbst, insbesondere deren Finanzierungsbedingungen. Die aktuellen Probleme resultieren in beiden Dimensionen aus der Tatsache, dass sich die Systeme sozialer Sicherung nach wie vor an der Erwerbsarbeit und speziell am Normalarbeitsverhältnis und dessen Finanzierungsmodus orientieren, obwohl die Beschäftigungsformen sich wandeln.

Für die individuelle Sicherung können sich Schwierigkeiten sowohl während als auch nach der Erwerbsphase ergeben. Während der Erwerbstätigkeit geht es um Ansprüche an die Arbeitslosen- und Krankenversicherung, während des Ruhestandes vor allem um die Rentenversicherung.⁹ Die Auswirkungen auf die einzelnen Zweige der Sozialversicherung sind unterschiedlich je nach Form und Dauer des Beschäftigungsverhältnisses, wobei die Scheidelinie nicht automatisch zwischen Normalarbeits- und atypischen Beschäftigungsverhältnissen verläuft.

In der Krankenversicherung besteht voller Versicherungsschutz nur bei Leiharbeit, Teilzeit und Befristung. Bei der Arbeitslosenversicherung dagegen entstehen bei befristeten Verträgen mit einer Laufzeit von weniger als zwölf Monaten trotz Beitragszahlung keine Ansprüche. Überhaupt nicht gegen Arbeitslosigkeit versichert sind Existenzgründer der Ich-AG sowie Arbeitnehmer, die ausschließlich auf Basis von Mini-Jobs tätig sind, während bei Nebenerwerbstätigkeit die Versicherungspflicht aus der Hauptbeschäftigung resultiert.

Probleme können vor allem bei der Rentenversicherung (in Form reduzierter Rentenhöhe) auftreten. Bei Mini-Jobs besteht die Option auf Aufstockung der Rentenbeiträge, die aber wegen des zu geringen Einkommens kaum wahrgenommen wird (Fertig et al. 2005); zudem würden die erworbenen Ansprüche gering bleiben. Bei Teilzeitarbeit lassen sich, sofern es sich nicht lediglich um eine begrenzte Unterbrechung von Vollzeittätigkeit handelt und sie nicht im Hochlohnbereich ausgeübt wird, keine subsistenzsichernden Ansprüche an die Rentenversicherung erwerben. Die Existenzgründer der Ich-AGs sind mit einem reduzierten Beitrag pflichtversichert, was unproblematisch ist, falls der Übergang in dauerhafte Selbstständigkeit gelingt.

Rein formal ist die Leiharbeit (auf Vollzeitbasis) gegen soziale Risiken nicht schlechter abgesichert als Normalarbeits-

Beschäftigungsform	Teilzeit	Geringfügigkeit	Befristet	Leiharbeit	Ich-AG
Krankenversicherung	x	Keine eigenständigen Ansprüche	x	x	Freiwillig
Arbeitslosenversicherung	Anteilig	Nein	Ansprüche erst ab 12 Monaten	x	Begrenzte Aufrechterhaltung Versicherungsschutz sowie freiwillige Versicherung (2006)
Rentenversicherung	Im Prinzip anteilig	Anteilig	x	x	Pflichtversichert mit reduziertem Beitrag

Quelle: Eigene Zusammenstellung.

WSI Hans Böckler Stiftung

verhältnisse. Allerdings bestehen wegen der geringeren Beschäftigungsstabilität sowie der niedrigeren Einkommen faktische Nachteile.

Die Ausweitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse hat neben der Konsequenzen für den Einzelnen auch Folgen für die Institutionen der sozialen Sicherung. Das Hauptproblem erwächst aus der Substitution sozialversicherungspflichtiger durch sozialversicherungsfreie oder in den Beitragszahlungen reduzierter Beschäftigung (speziell Mini-Jobs und hier besonders bei den Nebentätigkeiten). Auch wenn bislang keine belastbaren empirischen Befunde vorliegen, sprechen starke Indizien für eine partielle Verdrängung von Normalarbeitsverhältnissen in bestimmten Branchen durch Mini- und Midi-Jobs, wie sie im Rahmen der Hartz-Gesetze gefördert werden (SVR 2004; SVR 2005; Deutscher Bundestag 2006; Bäcker in diesem Heft). Dadurch entstehen Ausfälle auf der Einnahmeseite, ohne dass die Ausgaben entsprechend entlastet werden (Steiner/Wrohlich 2005).

5 Atypische Beschäftigung und Prekarität

Atypische sind nicht mit prekären Beschäftigungsverhältnissen gleichzusetzen. Während die Abgrenzung bei Ersteren relativ leicht ist, bereitet sie bei Letzteren umso größere Schwierigkeiten, je mehr man sich auf subjektive Kriterien (wie empfundene Beschäftigungsunsicherheit) einlässt. Will man überprüfen, inwieweit atypische Beschäftigungsverhältnisse als prekär einzustufen sind, sind operationalisierbare Kriterien erforderlich. Prekarität wird in der Literatur je nach der analytischen Perspektive unterschiedlich definiert. Für Studien,

die Aussagen über den Zusammenhang von Beschäftigungsverhältnis und Prekarität treffen wollen, ist die Unterscheidung zwischen NAV und atypischen Beschäftigungsverhältnissen weniger bedeutsam, weil beide Formen Elemente von Prekarität aufweisen können. An dieser Stelle geht es ausschließlich um atypische Beschäftigungsformen. Im Unterschied zu weiter gefassten Definitionen, die lebensweltliche Bezüge, sinnstiftende Elemente und statusrelevante Aspekte (Dörre 2005a und b) oder Fragen der Arbeitsbedingungen und -kontrolle (Rodgers 1989) integrieren, beziehen wir deshalb den Begriff ausschließlich auf den Arbeitsmarkt sowie die Systeme sozialer Sicherung und stellen folgende Merkmale in den Mittelpunkt:

(1) Ein in der Literatur unstrittiges Kriterium ist ein subsistenzsicherndes Einkommen, welches in Analogie zur Definition der Niedriglohnschwelle bei zwei Drittel des Medianlohns von Vollzeitbeschäftigten liegen sollte (Eichhorst et al. 2005).¹⁰ Bedeutsam ist die explizite Unterscheidung zwischen Individual- und Haushaltseinkommen. Die Integration in die Systeme sozialer Sicherung (Arbeitslosigkeit, Krankheit, Alter) während und nach der Erwerbsphase gibt Aufschluss, in welchem Maße Beschäftigungsverhältnisse gegenüber sozialen Risiken abgesichert sind. Die formale Anspruchsberechtigung ist ein notwendiger, nicht aber ein hinreichender Indikator für Absicherung; entscheidend ist die subsistenzsichernde Höhe der eigenen oder abgeleiteten Ansprüche, die wiederum von

⁹ Probleme der Pflegeversicherung bleiben hier ausgeklammert. Sie stellen sich analog zu denen der Krankenversicherung.

¹⁰ Gut 17 % der Vollzeitbeschäftigten liegen unterhalb dieser Einkommensschwelle (Allmendinger et al. 2005, S. 113; Rhein et al. 2005).

Übersicht 3: Atypische Beschäftigung und Prekarität					
	Teilzeit	Geringfügigkeit	Befristet	Leiharbeit	Ich-AG
Einkommen	- Formal anteilig, faktisch niedriger - Stundenvolumen - Stundenlöhne	- Faktische Benachteiligung - Haupt- versus Nebentätigkeit	- Abhängig von Anschluss - Geringer als bei NAV	- Geringer als bei NAV	- Maximal bis Niedriglohnschwelle
Integration in soziale Sicherung (RV)	- Anteilig	- Minimal	- Abhängig von Anschluss	x	x
Beschäftigungsstabilität	x	- Gering	- Ex definitione gering - Anschluss möglich	- Niedriger als bei NAV	- Abhängig von Übergang
Beschäftigungsfähigkeit	- Geringer als bei NAV	- Sehr gering	- Geringer als bei NAV	- Geringer als bei NAV	- Ungewiss

Quelle: Eigene Zusammenstellung.

WSI Hans Böckler Stiftung

der Höhe des vorherigen Erwerbseinkommens sowie der Zahl der Beitragsjahre abhängen.¹¹ Aussagen über das Ausmaß der Prekarität lassen sich letztlich erst machen, wenn man die Lebenslaufperspektive berücksichtigt (Querschnitt- versus Längsschnittperspektive).

(2) Als weiteres Kriterium gilt Beschäftigungsstabilität im Sinne einer möglichst ununterbrochenen Beschäftigung, weil sie Voraussetzung für ein eigenständiges Einkommen sowie für Ansprüche an die sozialen Sicherungssysteme ist. Hiermit ist nicht die „klassische“ Arbeitsplatzstabilität im Sinne ununterbrochener Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber gemeint.

(3) Beschäftigungsfähigkeit (employability) als Voraussetzung für Beschäftigungsstabilität gewinnt angesichts sich wandelnder Qualifikationen und Tätigkeiten an Bedeutung.

Mithilfe dieser Kriterien lassen sich Dimensionen von Prekarität (wie Einkommens- oder Beschäftigungsprekarität) angeben, aus denen wir wegen grundsätzlicher Gewichtungprobleme von qualitativen und quantitativen Indikatoren keinen zusammengesetzten Index bilden. Auch lassen sich nicht für jedes Kriterium quantifizierbare Schwellenwerte spezifizieren. Im Folgenden geben wir an, in welchen Dimensionen die atypischen von Normalarbeitsverhältnissen abweichen. Sofern möglich, werden Abstufungen zwischen Formen atypischer Beschäftigung aufgezeigt. Bei einer Kumulation von Merkmalen atypischer Beschäftigung können sich Prekaritätsgrade erhöhen.

In Bezug auf die Prekarität des Einkommens und der sozialen Sicherung sind Mini-Jobs, sofern sie ausschließlich aus-

geübt werden, sowie Teilzeittätigkeiten mit geringem Stundenvolumen und niedrigen Stundenlöhnen im Vergleich zur Vollzeitbeschäftigung (Eichhorst et al. 2005) als problematisch zu qualifizieren, da ein hohes Risiko der Altersarmut besteht. Für befristete Beschäftigung und Leiharbeit gilt dieser Zusammenhang hingegen nicht unbedingt. Bei der ersten Beschäftigungsform sind vor allem bei den unteren Lohngruppen die Einkommensunterschiede besonders groß gegenüber denen vergleichbarer Normalarbeitsverhältnisse (Mertens/McGinnity 2005). Ähnlich sind die Verhältnisse bei der Leiharbeit, bei der die Einkommen ebenfalls unter denen vergleichbarer Normalarbeitsverhältnisse liegen (Promberger 2005). Die unteren und mittleren tariflichen Vergütungsgruppen unterschreiten die Prekaritätsschwelle in jedem Fall (WSI-Tarifarchiv 2005). Im Rahmen der Ich-AG lassen sich Probleme der monetären Absicherung nur lösen, wenn das Jahreseinkommen die vorgegebene Schwelle (von 25.000 €) mindestens erreicht. Sie ist in etwa identisch mit der Niedriglohnschwelle, wenn man die Beiträge zu den Systemen sozialer Sicherung berücksichtigt.

In Bezug auf Beschäftigungsprekarität liegen die größten Risiken ex definitione bei der befristeten Beschäftigung, sofern der nahtlose Übergang in weitere befristete oder dauerhafte Beschäftigung nicht gelingt. Bei Leiharbeit ist die Beschäftigungsstabilität niedriger als bei Normalarbeitsverhältnissen (Promberger 2005). Für Teilzeit- und geringfügige Beschäftigung liegen keine entsprechenden Untersuchungen vor. Vorläufige Befunde deuten darauf hin, dass der Übergang aus der Ich-AG in förderfreie Selbstständigkeit nur bedingt gelingt (Wießner 2005; Noll/Wießner in diesem Heft).¹²

Im Hinblick auf die Beschäftigungsfähigkeit leiden sämtliche Formen atypischer Beschäftigung an vergleichsweise ungünstigen Chancen, im Rahmen betrieblich-beruflicher Weiterbildung die Qualifikation an veränderte Anforderungen anzupassen (Expertenkommission 2004). Diese Beschäftigten sind in höherem Maße auf Weiterbildung in Eigenregie angewiesen, die sie aber aufgrund der ungünstigeren Einkommenssituation kaum finanzieren können. Insofern droht der Ausbau atypischer Beschäftigungsverhältnisse den Strukturwandel in Richtung wissensbasierter Tätigkeiten eher zu behindern als zu fördern.

In der Nacherwerbsphase variiert der Grad der Prekarität, wenn man zwischen abgeleiteten und eigenen Ansprüchen unterscheidet. Bezieht man abgeleitete Ansprüche (primär in der Rentenversicherung) ein, sinken die sozialen Risiken, und das Ausmaß der Prekarität nimmt ab. Eine gleichstellungspolitische Perspektive stellt auf eigenständige Ansprüche ab. Folgt man diesem Prinzip, haben atypische Beschäftigungsverhältnisse unterschiedliche Auswirkungen auf die Prekaritätslagen von Frauen und Männern. Frauen sind, abgesehen von Leiharbeit, bei allen atypischen Formen überproportional vertreten (Bothfeld 2005). Damit können sich die prekären Elemente dieser Beschäftigungsformen kumulieren. Sie werden jedoch erst virulent bei Veränderungen der Einkommenssituation des Haushalts.

6 Fazit

Der skizzierte Trend einer Ausweitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse wird sich in Zukunft fortsetzen. Hierfür spricht allein schon die Tatsache, dass die Politik diese Beschäftigungsverhältnisse fördert, weil sie sich einen wesentlichen Beitrag zur Lösung der Arbeitsmarktprobleme erhofft. In dem Maße, in dem dieser Kurs fortgesetzt wird, verschärfen sich die Probleme der Systeme sozialer Sicherung. Deren

¹¹ Die betriebliche Altersversorgung bleibt in den weiteren Überlegungen ausgeklammert.

¹² Eine abschließende Bewertung der Ich-AG ist erst möglich, nachdem der maximal mögliche Förderzeitraum von drei Jahren ausgeschöpft ist.

Umbau ist nicht nur aus den bekannten Gründen der demografischen Entwicklung notwendig, sondern auch wegen der sich verändernden Koordinaten des Beschäftigungssystems. Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik sind wegen dieser Interdependenzen bei Reformschritten enger aufeinander zu beziehen.

Ein Konzept, welches diese Anforderungen aufgreift, bietet Überlegungen zur Flexicurity. Zentrale Elemente dabei sind: Vorrang interner Formen der Flexibilität vor externen, Förderung der Beschäftigungsfähigkeit durch Weiterbildung, Einführung eines Systems der Grundsicherung (Kronauer/Linne 2005). Sie tragen betrieb-

lichem Flexibilisierungsbedarf Rechnung, ohne jedoch die Sicherungsbedürfnisse der Beschäftigten zu vernachlässigen. Diese Überlegungen werden in anderen EU-Ländern (wie Dänemark und Niederlande) nicht nur diskutiert, sondern in ersten Schritten umgesetzt (Transfer 2004).

LITERATUR

- Allmendinger, J./Eichhorst, W./Walwei, U.** (2005): IAB Handbuch Arbeitsmarkt. Analysen, Daten, Fakten, Frankfurt-New York
- BA – Bundesagentur für Arbeit** (2004): Arbeitsmarkt 2003. Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit, Sondernummer, Nürnberg
- Bothfeld, S.** (2005): Arbeitsmarkt, in: Bothfeld, S./Klammer, U./Klenner, Chr./Leiber, S./Thiel, A./Ziegler, A., WSI-FrauenDatenReport, Berlin, S. 109–186
- Deutscher Bundestag** (2006): Die Wirksamkeit moderner Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. Bericht 2005 der Bundesregierung zur Wirkung der Umsetzung der Vorschläge der Kommission Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, Berlin
- Dörre, K.** (2005a): Prekarisierung contra Flexicurity. Unsichere Beschäftigungsverhältnisse als arbeitspolitische Herausforderung, in: Kronauer, M./Linne, G. (Hrsg.), Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität, Berlin, S. 53–71
- Dörre, K.** (2005b): Prekarität – Eine arbeitspolitische Herausforderung, WSI-Mitteilungen 5, S. 250–258
- Eichhorst, W./Profit, St./Thode, E.** (2001): Benchmarking Deutschland: Arbeitsmarkt und Beschäftigung. Bericht der Arbeitsgruppe Benchmarking und der Bertelsmann Stiftung, Berlin/Heidelberg
- Eichhorst, W./Gartner, H./Krug, G./Rhein, Th./Wiedemann, E.** (2005): Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland und im internationalen Vergleich, in: Allmendinger, J./Eichhorst, W./Walwei, U. (Hrsg.) (2005): IAB Handbuch Arbeitsmarkt. Analysen, Daten, Fakten, Frankfurt/New York, S. 107–142
- European Commission/Directorate General for Economic and Financial Affairs** (2001): Performance of the European Union labour market. Joint harmonised EU programme of business and consumer surveys, Luxembourg
- Expertenkommission Finanzierung Lebenslanges Lernen** (2004): Finanzierung Lebenslanges Lernens – der Weg in die Zukunft, Schlussbericht, Bielefeld
- Fertig, M./Kluve, J./Scheuer, M.** (2005): Was hat die Reform der Minijobs bewirkt? Erfahrungen nach einem Jahr, Berlin
- Hannif, Z./Lamm, F.** (2005): When non-standard work becomes *precarious*: Insights from the New Zealand call centre industry, Management Revue. The International Review of Management Studies 16, S. 324–350
- Keller, B./Seifert, H.** (2005): Atypische Beschäftigungsverhältnisse und Flexicurity, in: Kronauer, M./Linne, G.: Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität, Berlin, S. 127–148
- Kommission** (2002): Bericht: Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. Vorschläge der Kommission zum Abbau der Arbeitslosigkeit und zur Umstrukturierung der Bundesanstalt für Arbeit, Berlin
- Kronauer, M./Linne, G.** (Hrsg.) (2005): Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität, Berlin
- Martin, A./Nienhüser, W.** (Hrsg.) (2002): Neue Formen der Beschäftigung – neue Personalpolitik, München/Mering
- Massa-Wirth, H./Seifert, H.** (2004): Betriebliche Bündnisse für Arbeit mit begrenzter Reichweite, WSI-Mitteilungen 5, S. 246–254
- Mertens, A./McGinnity, F.** (2005): Einkommensverluste durch befristete Beschäftigung? Ein Überblick über den Stand der Debatte in Deutschland, in: Kronauer, M./Linne, G. (Hrsg.), Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität, Berlin, S. 169–182
- Mückenberger, U.** (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses – hat das Arbeitsrecht noch Zukunft?, Zeitschrift für Sozialreform 31, S. 415–434, u. S. 457–475
- OECD** (1986): Flexibility in the labour market. The current debate, Paris
- OECD** (1989): Labour market flexibility. Trends in enterprises, Paris
- OECD** (1999): Employment outlook, Paris
- Promberger, M.** (2005): Leiharbeit. Flexibilitäts- und Unsicherheitspotenziale in der betrieblichen Praxis, in: Kronauer, M./Linne, G. (Hrsg.), Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität, Berlin, S. 183–204
- Rhein, Th./Gartner, H./Krug, G.** (2005): Niedriglohnsektor. Aufstiegschancen für Geringverdiener verschlechtert, IAB Kurzbericht 3 vom 10.3., Nürnberg
- Rodgers, G.** (1989): Precarious work in Western Europe: The state of the debate, in: Rodgers, G./Rodgers, J.: Precarious jobs in labour market regulation. The growth of atypical employment in Western Europe, Geneva: ILO, S. 1–16
- Rudolph, H.** (2004): Unveröffentlichte Berechnungen, Nürnberg
- Sengenberger, W.** (1987): Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich, Frankfurt/New York
- Standing, G.** (1999): Global labour flexibility. Seeking distributive justice, London
- Statistisches Bundesamt** (2005): Fachserie 1, Reihe 4.1.1, Wiesbaden
- Steiner, V./Wrohlich, K.** (2005): Minijob-Reform: Keine durchschlagende Wirkung, DIW-Wochenbericht 8
- SVR – Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung** (2004): Erfolge im Ausland – Herausforderungen im Inland. Jahresgutachten 2004/2005, Wiesbaden
- SVR – Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung** (2005): Die Chance nutzen – Reformen mutig voran bringen. Jahresgutachten 2005/2006, Wiesbaden
- Transfer** (2004): Flexicurity: Conceptual issues and political implementation in Europe, Transfer. European Review of Labour and Research 10
- Wießner, F.** (2005): Neues von der Ich-AG. Nicht jeder Abbruch ist eine Pleite, IAB-Kurzbericht 2, Nürnberg.
- WSI-Tarifarchiv** (2005): http://www.boeckler.de/pdf/ta_2004_zeitarbeit_wo.pdf