

Mehr atypische Beschäftigung aus theoretischer Sicht

Neubäumer, Renate; Tretter, Dominik

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Rainer Hampp Verlag

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Neubäumer, R., & Tretter, D. (2008). Mehr atypische Beschäftigung aus theoretischer Sicht. *Industrielle Beziehungen : Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 15(3), 256-278. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-343655>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Renate Neubäumer, Dominik Tretter*

Mehr atypische Beschäftigung aus theoretischer Sicht**

Zusammenfassung – In dem Beitrag wird die starke Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse mit einem neu entwickelten theoretischen Ansatz erklärt, der die Nachfrage- und die Angebotsseite des Arbeitsmarktes in die Analyse einbezieht. Er basiert auf der Transaktionskostentheorie und rückt die Kosten (und Erlöse) von Arbeitsverhältnissen in den Blickpunkt: Durch verschiedene Formen atypischer Beschäftigungsverhältnisse lassen sich die Arbeitskosten und die Kündigungskosten senken und „externe Erlöse“ bei Normalarbeitsverhältnissen erzielen. Dem stehen höhere Transaktionskosten, insbesondere durch Kontrollen, niedrigere Arbeitsleistungen und interne Informationsprozesse, sowie höhere Einarbeitungs- und Weiterbildungskosten gegenüber. Durch eine Reihe von Entwicklungen haben sich die Kostenvorteile durch atypische Beschäftigung verstärkt und die Kostennachteile reduziert: Die Unternehmen haben ihre Arbeitsteilung vertieft, unternehmensweite Leistungserstellungskonzepte eingeführt, standardisiert und EDV zur Leistungskontrolle und zur Verbesserung ihres Informationssystems eingesetzt. Auf Seiten der Arbeitnehmer ist durch mehr persönlichen Flexibilisierungsbedarf und geänderte Einstellungen und/oder die hohe Arbeitslosigkeit das Angebot für atypische Beschäftigungsformen gestiegen.

More Non-standard Forms of Employment – a Theoretical Approach

Abstract – In this paper the increase in non-standard forms of employment (temporary work, fixed-term employment contracts, part-time work and marginal part-time work) is explained using a new theoretical approach. It is based upon transaction cost theory and takes a closer look at costs (and revenues) of employment relations: On the one hand, atypical forms of employment reduce labour costs and dismissal costs, but on the other, they increase transaction costs and those for training and skills. As a result of a number of developments, cost advantages of non-standard forms of employment have increased and their cost disadvantages have decreased: Firms have intensified their division of labour, implemented firm-wide production processes, standardized and use DP for efficiency control and for improving their information system. Employees increased their supply of atypical forms of employment due to a rising interest in personal flexibility and/or higher unemployment.

Key words: **Non-standard/Atypical Forms of Employment, Temporary Work, Fixed-term Employment Contracts, (Marginal) Part-time Work**

* Dr. Renate Neubäumer, Jg. 1952, Professorin an der Universität Koblenz-Landau, Abteilung Wirtschaftswissenschaft, August-Croissant Str. 5, D – 76829 Landau.

E-mail: neub@uni-landau.de.

Arbeitsmarkttheorie und -politik, Industrielle Beziehungen, Bildungsökonomie.

Dominik Tretter, Jg. 1980, Doktorand an der Universität Koblenz-Landau, Abteilung Wirtschaftswissenschaft. E-mail: dominik.tretter@web.de.

Arbeitsmarkttheorie und -politik, Industrielle Beziehungen.

** Artikel eingegangen: 29.12.2007

revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 15.7.2008.

1. Problemstellung und Vorgehensweise

Dass so genannte atypische Beschäftigungsverhältnisse, wie geringfügige Beschäftigung, weitere Formen der Teilzeitarbeit, Leiharbeit und befristete Beschäftigung, stark an Bedeutung gewonnen haben, ist empirisch gut belegt:

- Die Zahl geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse hat alleine zwischen 2002 und 2006 von 4,1 Mio. auf 6,7 Mio. zugenommen.¹
- In dem Zehnjahres-Zeitraum 1996 bis 2005 ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten von 16,6% auf 24,5%, der Anteil von Leiharbeitern von 0,6% auf 1,4% und der Anteil von befristeten Arbeitsverhältnissen von 7,7% auf 10,1% gestiegen (vgl. Keller/Seifert 2007: 13).

Dafür werden zahlreiche Argumente, wie ein gestiegener Kosten- und Produktivitätsdruck, mehr Anpassungsbedarf und die Einführung neuer Produktionskonzepte auf Seiten der Unternehmen, die hohe Arbeitslosigkeit und ein gestiegener persönlicher Flexibilitätsbedarf auf Seiten der Arbeitnehmer, ins Feld geführt. Sie stehen jedoch weitgehend unverbunden nebeneinander. Erst in jüngster Zeit haben Sesselmeier (2007) und Nienhüser (2007) zwei theoretische Konzepte zur Erklärung atypischer Beschäftigung vorgestellt, bei denen die Wahl der Beschäftigungsformen in den Gesamtkontext des Unternehmens eingeordnet wird. Hier setzen wir an, um atypische Beschäftigung umfassend(er) auf der Basis des Transaktionskostenansatzes zu erklären und dabei viele verschiedene Gründe auf der Nachfrage- und Angebotsseite des Arbeitsmarktes in ein Konzept zu integrieren.

Unser Beitrag gibt in Teil 2 einen kurzen Literaturüberblick, gefolgt von den Grundaussagen der Transaktionskostentheorie und einer Charakterisierung verschiedener Formen atypischer Beschäftigung. Teil 3 rückt den Einfluss von Arbeitsverhältnissen auf die Produktions- und Transaktionskosten von Unternehmen in den Blickpunkt und geht der Frage nach, wie Abweichungen vom Normalarbeitsverhältnis diese Kosten verändern und welche Entwicklungen dazu geführt haben, dass sich mehr atypische Beschäftigung auszahlt.

2. Theoretische Grundlagen

2.1 Bisherige Ansätze in der Literatur

In der Literatur gibt es eine Vielzahl von Erklärungen für die zunehmende Verbreitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse. Auf Seiten der Unternehmen wird auf einen gestiegenen Anpassungs- und Flexibilitätsbedarf hingewiesen, der vor allem durch Abweichungen vom Normalarbeitsverhältnis gedeckt werden kann (vgl. Hohendanner/Bellmann 2007; Keller/Seifert 2002; Walwei 1995), sowie auf eine höhere Produktivität und insbesondere auf niedrigere Lohnkosten durch bestimmte Formen atypischer Beschäftigung (vgl. Bäcker/Stolz-Willig 1995; Jahn/Rudolph 2002; Kalleberg 2003; Nienhüser/Baumhus 2002). In der betriebswirtschaftlichen Literatur werden zudem Veränderungen der Transaktionskosten thematisiert (vgl. Martin/Nien-

¹ Davon entfielen 2006 1,9 Mio. auf im Nebenjob geringfügig Beschäftigte. Vgl. Sachverständigenrat, Jahresgutachten verschiedener Jahre.

hüser 2002a, 2002b; Matiaske/Kabst 2002). Auf Seiten des Arbeitsangebots werden als Gründe für das zunehmende Interesse an atypischer Beschäftigung ein höherer persönlicher Flexibilitätsbedarf sowie die zunehmende Notwendigkeit der Überbrückung von Arbeitslosigkeit aufgeführt (vgl. Bäcker/Stolz-Willig 1995; Fink 2000; Hoffmann/Walwei 1998; Jahn/Rudolph 2002; Walwei 1995a). Entsprechend wird die zunehmende Abweichung vom Normalarbeitsverhältnis auch als Folge der größeren Ungleichgewichte am Arbeitsmarkt und der veränderten rechtlichen Rahmenbedingungen gesehen (vgl. Hoffmann/Walwei 1998; Keller/Seifert 1995, 2007).

Diese Argumente stehen jedoch weitgehend unverbunden nebeneinander, d.h., es mangelt an einem theoretischen Konzept zur Erklärung der „Erosion des Normalarbeitsverhältnisses“. Diese Lücke zu schließen, streben vor allem Sesselmeier (2007) und Nienhüser (2007) an.

Mehr atypische Beschäftigung als Folge des sozioökonomischen Strukturwandels

Sesselmeier (2007) knüpft an die Einteilung der Arbeitsmärkte nach der Betriebsspezifität der Qualifikation und der Zurechenbarkeit der Arbeitsleistung nach Williamson (1981b, 1985) an und rückt damit humankapitaltheoretische und transaktionskostenbasierte Argumente in den Blickpunkt. Arbeitsverhältnisse, die viel betriebsspezifisches Humankapital erfordern (und bei denen oft noch Kontrollprobleme hinzukommen), führen zu hohen Beschäftigungsfixkosten in Form von Selektions-, Verbesserungs- und Protektionsinvestitionen, die sich nur amortisieren lassen, wenn während einer längeren Beschäftigungsdauer das Wertgrenzprodukt der Beschäftigten über ihrem Lohn liegt. Damit werden interne Arbeitsmärkte ökonomisch rational. Sie setzt Sesselmeier (2007: 73) zunächst mit typischer Beschäftigung gleich: „Beziehungsspezifische Investitionen und unvollkommene Kontrollmöglichkeiten verbunden mit Beschäftigungsfixkosten begründen somit interne Arbeitsmärkte und typische Beschäftigungsverhältnisse.“

Anschließend zeigt Sesselmeier, dass betriebsspezifisches Humankapital durch den sozioökonomischen Strukturwandel und damit die stärkere Standardisierung von Dienstleistungen, die Entwicklung weg von der Beruflichkeit hin zur Beschäftigungsfähigkeit, die zunehmende Bedeutung extrafunktionalen Humankapitals und die sinkende Unternehmensgröße im spezialisierten Dienstleistungsbereich, an Bedeutung verloren hat. Damit haben sich die Funktionsvoraussetzungen interner Arbeitsmärkte geändert und den Unternehmen entstehen durch Abweichungen von Normalarbeitsverhältnissen keine zusätzlichen Kosten mehr.

Mit diesem theoretischen Konzept wird die zunehmende Bedeutung atypischer Beschäftigung stringent auf den Strukturwandel zurückgeführt, der betriebsspezifisches Humankapital und Beschäftigungsfixkosten an Bedeutung verlieren lässt, und so mehr Beschäftigungsverhältnisse außerhalb interner Arbeitsmärkte zur Folge hat. Die Stärke des Konzepts, dass es Normalarbeitsverhältnisse an einem Kriterium, der Notwendigkeit betriebsspezifischen Humankapitals, festmacht, erweist sich allerdings als Schwäche, wenn man berufsfachliche Arbeitsmärkte mit in die Analyse einbezieht: Bei Facharbeiterstellen und bei vielen Arbeitsplätzen im Handwerk herrschen Normalarbeitsverhältnisse vor, ohne dass betriebsspezifischem Humankapital eine entscheiden-

de Rolle zukommt. Zudem werden zwei Aspekte, die für die zunehmende Verbreitung atypischer Beschäftigung wichtig sind, nicht in die Analyse einbezogen:

- Atypische Beschäftigungsverhältnisse gehen häufig mit niedrigeren Löhnen und niedrigeren Lohnnebenkosten einher.
- Das Arbeitsangebot für verschiedene Formen atypischer Beschäftigungsverhältnisse ist gestiegen.²

Atypische Beschäftigung aus Sicht einer politischen Personalökonomie

Nienhüser (2007) strebt aus polit-ökonomischer Sicht eine umfassendere theoretische Erklärung an, warum Unternehmen in unterschiedlichem Ausmaß und in unterschiedlichen Kombinationen auf atypische Beschäftigungsverhältnisse zurückgreifen. Dabei geht er zunächst davon aus, dass die Beschäftigungsstrategie eines Unternehmens mit seiner Wettbewerbsstrategie korrespondiert, und unterscheidet Kostenführerschaft, bei der die Unternehmen möglichst niedrige Kosten für ihre (Massen-)Produkte anstreben, Qualitätsführerschaft, bei der die Unternehmen darauf abzielen, ihren Wettbewerbern (bei vergleichbaren Preisen) durch eine bessere Qualität überlegen zu sein, und Qualitäts- und Innovationsführerschaft, bei der die Unternehmen nicht nur über die Qualität, sondern auch über den Neuigkeitsgrad der von Ihnen angebotenen Güter und Dienstleistungen konkurrieren.

Von der ausgewählten Wettbewerbsstrategie hängt ab, wie komplex die Arbeitsaufgaben sind, und damit, wie hoch der Bedarf an Human- und Sozialkapital ist, und welche Bedeutung niedrigen Lohnkosten zukommt. Daraus resultieren drei Beschäftigungsstrategien, die in ganz unterschiedlichem Maße zu atypischer Beschäftigung führen:

- Die kurzfristig-externe Beschäftigungsstrategie, die mit einer hohen numerischen Flexibilität und niedrigen Lohnkosten verbunden ist und vor allem von Unternehmen betrieben wird, die eine Kostenführerschaft anstreben. Atypische Beschäftigungsverhältnisse sind Kernbestandteil dieser Personalstrategie.
- Die langfristig-interne Beschäftigungsstrategie, bei der es um die Verfügbarkeit von Mitarbeitern mit hoher Fachqualität und spezifischem Erfahrungswissen und Kooperationsbereitschaft geht und auf die Unternehmen setzen, die eine Qualitäts- und Innovationsstrategie betreiben. Abweichungen vom Normalarbeitsverhältnis sind hier die Ausnahme, weil sie der Gewinnung und Bindung von geeigneten Mitarbeitern und der Weitergabe von Wissen im Unternehmen entgegenstehen.
- Die Hybridform zwischen langfristig-interner und kurzfristig-externer Beschäftigungsstrategie, bei der die numerische Flexibilität zwar überwiegend extern erfolgt, aber die Einhaltung standardisierter Normen hinsichtlich der Gratifikation und der Arbeitsorganisation institutionell (insbesondere durch Branchentarifver-

² Sesselmeier (2007: 69) weist nur darauf hin, dass nicht nur die Unternehmen (und der Staat) Flexibilität „nachfragen“, sondern auch Arbeitnehmer, weil atypische Beschäftigungsverhältnisse einen Zusatzverdienst ermöglichen oder die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsleben erleichtern.

träge) sichergestellt wird. Sie wird vor allem von Unternehmen eingesetzt, die eine Qualitätsstrategie betreiben und dafür Facharbeiter einstellen. Hier ist in größerem Ausmaß als bei der langfristig-internen und in kleinerem als bei der kurzfristig-externen Strategie mit atypischer Beschäftigung zu rechnen.

Dem Arbeitsangebot schenkt Nienhüser mehr Aufmerksamkeit als Sesselmeier. Er macht deutlich, dass die Funktionsvoraussetzung für atypische Beschäftigung ein ausreichendes quantitatives und qualitatives Angebot für solche Arbeitsverhältnisse ist, und bringt damit die Rolle der gestiegenen Arbeitslosigkeit ins Spiel.

Bei diesem theoretischen Konzept werden die verschiedenen Beschäftigungsstrategien gut nachvollziehbar in den Gesamtzusammenhang des Unternehmens eingeordnet: Die Wettbewerbsstrategie entscheidet über die Komplexität der Arbeitsaufgaben und damit über das erforderliche Human- und Sozialkapital der Arbeitnehmer und die geeignete Beschäftigungsstrategie. Nicht ganz so nachvollziehbar ist dagegen, warum bei den verschiedenen Beschäftigungsstrategien zusätzlich atypische Beschäftigungsverträge abgeschlossen werden. So sind z.B. bei der kurzfristig ausgerichteten Beschäftigungsstrategie noch zusätzlich starke Nachfrageschwankungen nötig, um befristete Beschäftigung zu begründen, oder im Vergleich zum Normalarbeitsverhältnis niedrigere Löhne, um Leiharbeit oder geringfügige Beschäftigung zu erklären. Bei der Hybridform werden „Bedrohungseffekte durch die interne Reservearmee“ ins Feld geführt, und bei der langfristig-internen Beschäftigungsstrategie werden atypische Beschäftigungsverhältnisse zunächst als „eine Art Fremdkörper“ bezeichnet und danach als Möglichkeit eingestuft, den Qualifikationsbedarf schneller und passgenauer zu decken, die zeitlich-numerische Flexibilität zu erhöhen und Arbeitszeitwünschen der Beschäftigten entgegenzukommen. Zudem hat Nienhüser – anders als Sesselmeier und wir – nicht den Anspruch zu erklären, warum die Verbreitung atypischer Beschäftigung zugenommen hat.

Unsere theoretische Analyse knüpft an das Konzept von Nienhüser an, weil er die Beschäftigungsstrategie und damit atypische Beschäftigungsverhältnisse in den Gesamtkontext unternehmerischer Entscheidungen einordnet.³ Dabei legen wir konsequent den Transaktionskostenansatz zugrunde, denn damit lässt sich auch die Bedeutung des Organisationssystems und der unternehmensinternen Weitergabe von Informationen berücksichtigen (vgl. Williamson 1985).

2.2 Der transaktionskostentheoretische Hintergrund

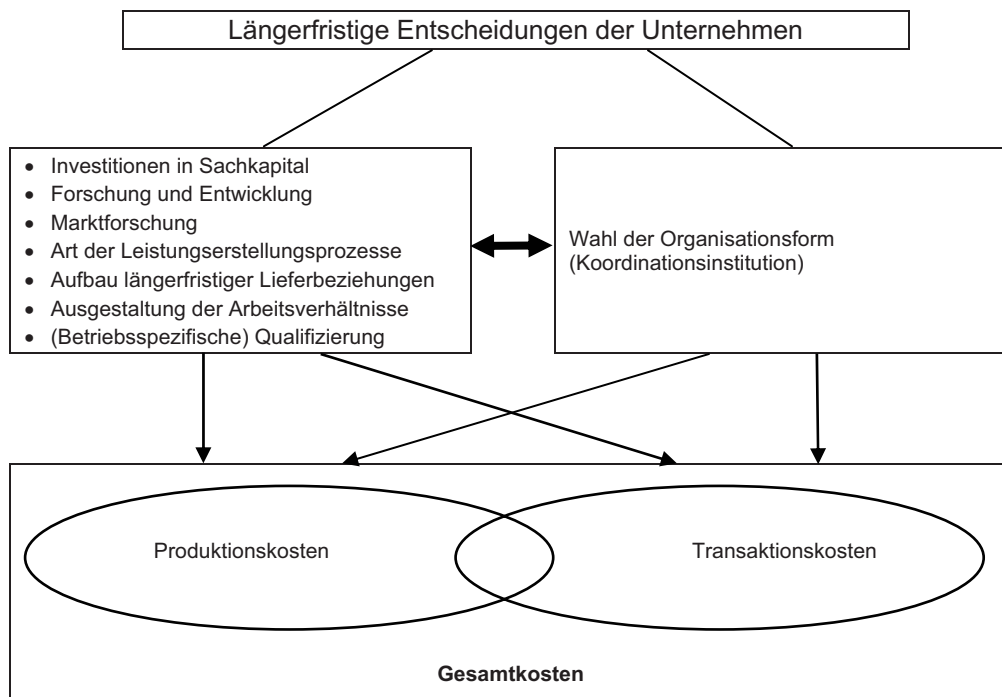
Der Transaktionskostenansatz geht mit seinen realistischeren Annahmen – opportunistischem Verhalten, begrenzter Rationalität, spezifischer Ressourcennutzung und Unsicherheit⁴ – über eine Ausweitung des neoklassischen Modells hinaus und bietet „a whole new paradigm for analyzing the structures that govern economic activity“ (Masten 1986, 446).

³ Ein derartiges theoretisches Konzept haben wir bereits im Zusammenhang mit der Dualen Berufsausbildung sowie mit den Einstellungsentscheidungen von Unternehmen bei gesetzlichem Kündigungsschutz angewandt (vgl. Neubäumer 1999, 2006).

⁴ Zum Bezugsrahmen der Transaktionskostenanalyse vgl. Williamson (1981a, 1984 und 1985) und zum Transaktionskostenansatz im Unternehmenskontext Jost (2001b).

Entscheidend dafür ist zum einen, dass Unternehmen nicht mehr (nur) als „production function“, sondern als „governance structure“ gesehen werden, d.h. die Ausgestaltung des Organisations-, Informations- und Kommunikationssystems wird in die Analyse einbezogen. Damit wird gleichzeitig von der Vorstellung Abschied genommen, dass menschliche Arbeit „ein Produktionsfaktor wie jeder andere“ ist. Williamson (1985) betont, dass Menschen keine „Automaten“ sind, die nur ihr pekuniäres Einkommen maximieren. Sie haben das Bedürfnis nach Würde, Selbstachtung und sozialer Anerkennung, so dass der soziale Zusammenhang, in den Transaktionen eingebettet sind, berücksichtigt werden muss. Darüber hinaus ist Humankapital an die Person des Arbeitnehmers gebunden.

Abb. 1: Längerfristige Entscheidungen der Unternehmen im Kontext von Produktions- und Transaktionskosten



Zum anderen wird die Wettbewerbsposition der Unternehmen an ihren Beschaffungs-, Absatz- und Arbeitsmärkten in die Analyse einbezogen. Bei dieser ganzheitlichen Sicht müssen Unternehmen weit mehr längerfristige Entscheidungen treffen (vgl. Neubäumer/Kohaut/Seidenspinner 2006): Sie müssen nicht nur über Investitionen in Sachkapital entscheiden, sondern auch über Investitionen in Forschung und Entwicklung, Marktforschung und den Aufbau längerfristiger Lieferbeziehungen, über die Art ihrer Arbeitsverhältnisse und über Investitionen in das (betriebsspezifische) Humankapital ihrer Mitarbeiter sowie über die Organisationsform (s. Abb. 1).

Von diesen Entscheidungen hängen die Produktionskosten und Transaktionskosten der Unternehmen ab. Mit hohen Transaktionskosten, d.h. Kosten für die Klärung,

Vereinbarung und Abwicklung des Austausches von Leistungen, ist vor allem zu rechnen, wenn nicht mehr – wie im neoklassischen Modell – nur kurzfristige, häufig einmalige Austauschbeziehungen unterstellt werden, sondern auch längerfristige, auf Dauer ausgerichtete Vertragsverhältnisse berücksichtigt werden. Dabei gilt es, die Unternehmensstrategie zu wählen, bei der die Gesamtkosten minimiert werden: „More generally, the object is not to economize on transaction costs but to economize in both transaction and ... production cost respects“ (Williamson 1981a: 206).

Vor diesem transaktionskostentheoretischen Hintergrund analysieren wir im Folgenden die Beschäftigungsstrategien von Unternehmen und Abweichungen vom Normalarbeitsverhältnis.

2.3 Formen und Charakteristika atypischer Beschäftigung

Unter atypischer Beschäftigung werden in der Literatur von der „Denkfigur des Normalarbeitsverhältnisses“ abweichende Beschäftigungsformen, i.d.R. Leiharbeit, befristete Beschäftigungsverhältnisse, geringfügige Beschäftigung und weitere Formen der Teilzeitarbeit, zusammengefasst (vgl. Keller/Seifert 2006; Schreyer 2000; Walwei 1995).⁵ Dabei geht der Begriff des Normalarbeitsverhältnisses auf Mückenberger (1985) zurück, der darunter – in Anlehnung an Teriet (1980: 388) – eine auf Dauer und Kontinuität angelegte abhängige Beschäftigung versteht, die in Vollzeit ausgeübt wird und in „das System arbeits- und sozialrechtlicher (Schutz-)Bestimmungen“ eingebunden ist.

In Abbildung 2 haben wir systematisiert, hinsichtlich welcher Merkmale die verschiedenen Formen atypischer Beschäftigung von Normalarbeitsverhältnissen abweichen:

- ihrer Dauerhaftigkeit,
- dem Nichtbestehen eines Arbeitsverhältnisses mit dem Beschäftigungsbetrieb bzw. der fehlenden Einbindung in den Tarifvertrag des Beschäftigungsbetriebes,
- der fehlenden Einbindung in das System der sozialen Sicherung,
- der Länge und der flexiblen Lage der Arbeitszeit.

Damit gehen bestimmte Folgen für die Unternehmen (U) und die atypisch beschäftigten Arbeitnehmer (AN) einher (s. Abb. 2). Beidem kommt für unsere theoretische Analyse Bedeutung zu, weil sich dadurch die Kosten, die für die Unternehmen mit Arbeitsverhältnissen verbunden sind, verändern und somit ihre Entscheidungen für bestimmte Beschäftigungsformen.

Zeitarbeitsverhältnisse sind zum einen nicht auf Dauer und Kontinuität angelegt. Für die Unternehmen bedeutet das eine höhere externe Flexibilität bei Nachfrageschwankungen und/oder Umstrukturierungsprozessen und eine kürzere Beschäftigungsdauer. Für Arbeitnehmer resultiert daraus eine höhere Beschäftigungsunsicherheit, weil Zeitarbeitsfirmen ihren Mitarbeitern häufiger kündigen, sowie häufige

⁵ Bei atypischer Beschäftigung handelt es sich somit um eine heterogene Sammelkategorie; dies erschwert die theoretische Analyse.

Abb. 2: Formen atypischer Beschäftigung und ihre Abweichungen vom Normalarbeitsverhältnis

Abweichungen vom Normalarbeitsverhältnis (und Folgen für die Unternehmen (U) und die atypisch beschäftigten Arbeitnehmer (AN))	Form atypischer Beschäftigung				
	Zeit-/ Leih- arbeit	Befristetes Beschäfti- gungs- verhältnis	Gering- fügige Beschäfti- gung	Teilzeitarbeit	
				auf Initiative des Arbeit- nehmers	auf Initiati- ve des Arbeit- gebers
1. Nicht auf Dauer und Kontinuität angelegt	x	x	(x)		
=> U: . mehr (externe) Flexibilität . häufiger (Transaktions-)Kosten für Suche, Auswahl und Einarbeitung					
=> AN: . weniger Beschäftigungssicherheit und kürzere Beschäftigungsdauer . höhere Transaktions- und Mobilitätskosten . weniger Weiterbildungsmöglichkeiten					
2. Kein Arbeitsvertrag mit dem Beschäftigungsbetrieb / keine Einbindung in den Tarifvertrag des Beschäftigungsbetriebes	x		x		
=> U: . Niedrigere Arbeitskosten					
=> AN: . Niedrigere Einkommen und weniger freiwillige Sozialleistungen					
3. Keine Einbindung in das System der sozialen Sicherung			x		
=> U: . Einsparung von Nichtlohn- und Lohnkosten					
=> AN: . Höhere Nettoeinkommen auch bei niedrigeren Bruttoeinkommen (im Vergleich zum Normalarbeitsverhältnis) . Abhängigkeit von sozialer Sicherung an anderer Stelle . später niedrigere Rente					
4. Kürzere Arbeitszeit mit höherer Flexibilität hinsichtlich der Lage der Arbeitszeit,			x	x	x
– insbesondere für den Arbeitnehmer					
=> U: . höhere (Transaktions-)Kosten für Suche, Auswahl, Einarbeitung und Weiterbildung . höhere ** interne Transaktionskosten für Information und Kommunikation (jeweils in Relation zu einer Vollzeitbeschäftigung)			x	x	
=> AN: . mehr Flexibilität (Vereinbarkeit mit Familienarbeit, Studium u.ä.) . weniger Weiterbildung und/oder Beteiligung am Zeitaufwand für die Weiterbildung . Niedrigeres Einkommen					
– insbesondere für den Arbeitgeber					
=> U: . mehr Flexibilität . höhere (Transaktions-)Kosten für Suche, Auswahl, Einarbeitung und Weiterbildung . höhere Transaktionskosten für Information und Kommunikation (jeweils in Relation zu einer Vollzeitbeschäftigung)			x		x
=> AN: . weniger Weiterbildung und/oder Beteiligung am Zeitaufwand für die Weiterbildung					

Wechsel des Arbeitgebers und weniger Weiterbildungsmöglichkeiten aufweisen.⁶ Zum anderen besteht bei Leiharbeit kein Arbeitsvertrag mit dem Beschäftigungsbetrieb und damit keine Einbindung in seinen Tarifvertrag, sondern in den Tarifvertrag einer anderen Branche. Daraus resultieren für die Unternehmen niedrigere Arbeitskosten und für die Arbeitnehmer niedrigere Einkommen und weniger Sozialleistungen.

Befristete Beschäftigungsverhältnisse weichen nur dahingehend vom Normalarbeitsverhältnis ab, dass sie nicht auf Dauer angelegt sind. Sie bieten den Unternehmen damit mehr externe Flexibilität und die Möglichkeit, die Leistungsbereitschaft und -fähigkeit der Arbeitnehmer länger zu erproben, führen aber auch dazu, dass häufiger Transaktionskosten und Qualifizierungskosten anfallen. Für die Arbeitnehmer gehen damit eine höhere Unsicherheit, weniger Weiterbildungschancen und zusätzliche Transaktions- und Mobilitätskosten einher.

Geringfügige Beschäftigung unterscheidet sich am stärksten vom Normalarbeitsverhältnis. Zwar ist ein Teil dieser Beschäftigungsverhältnisse auf längere Sicht angelegt, aber sie sind weder in Tarifverträge (oder in andere Arbeitsverträge), wie sie mit den anderen Beschäftigten des Unternehmens abgeschlossen werden, noch in das System der sozialen Sicherung eingebunden. Dies führt vor allem zu niedrigeren Arbeitskosten, weil die Beschäftigten niedrigere Bruttoeinkommen akzeptieren, bei denen sie aufgrund der Nichtzahlung von Einkommensteuer und Arbeitnehmerbeiträgen zur Sozialversicherung noch vergleichsweise hohe Nettoeinkommen erzielen,⁷ und weil die Arbeitszeit flexibel dem Arbeitsanfall angepasst werden kann. Allerdings müssen geringfügig Beschäftigte an anderer Stelle krankenversichert sein, z.B. über den Ehepartner, eine weitere (Haupt-)Erwerbstätigkeit oder die Eltern, und sie erwerben deutlich geringere zusätzliche Rentenansprüche.⁸ Auf der anderen Seite ist die

⁶ Aus Sicht einiger Arbeitnehmer sind häufigere Wechsel des Arbeitgebers auch erwünscht, um Erfahrungen an verschiedenen Arbeitsplätzen und über die eigenen Fähigkeiten zu sammeln.

⁷ Die Arbeitgeber müssen bei sogenannten Minijobs insgesamt 30% auf die (bis zu) 400 € Nettoeinkommen zahlen: 13% Krankenversicherungs- und 15% Rentenversicherungspauschale und 2% Pauschale für Lohn- und Kirchensteuer und den Solidaritätsbeitrag. Dagegen müssten die Arbeitgeber bei einem Normalarbeitsverhältnis rund 20% Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung auf das (deutlich höhere) Bruttoeinkommen der Arbeitnehmer zahlen. Den Arbeitnehmern würden bei einem Normalarbeitsverhältnis rund 20% Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung sowie Einkommensteuer abgezogen. Dies kommt besonders zum Tragen, wenn sie eine hohe Grenzsteuerbelastung hätten, weil bei Ehegattensplitting der Ehepartner gut verdient oder weil ihr Einkommen in ihrer Hauptbeschäftigung hinzukommt. Z.B. müsste ein Arbeitnehmer bei rund 20% Beiträgen zur Sozialversicherung und einer Grenzsteuerbelastung von 30% (40%) 800 € (1.000 €) brutto erhalten, damit er 400 € netto erzielt.

⁸ Zwar wird die vom Arbeitgeber gezahlte 15%ige Rentenversicherungspauschale dem Rentenkonto des Arbeitnehmers gut geschrieben, aber diese 15% werden auf das deutlich niedrigere Nettoeinkommen bezahlt, so dass eine weit geringere Rentenanwartschaft erworben wird. Das hat insbesondere für Verdiener mit Zweitjobs und (geschiedene) Ehepartner Bedeutung. (Daran ändert auch eine freiwillige Aufstockung der Rentenversicherungsbeiträge um 4,9 Prozentpunkte durch den geringfügig Beschäftigten wenig; sie erfolgt zudem in der Praxis nur selten.)

kürzere und hinsichtlich der Lage flexible Arbeitszeit oft auch von Arbeitnehmern erwünscht, die eine Nebentätigkeit zusätzlich zu Studium, Familienarbeit, Rente oder einer Vollzeittätigkeit suchen.

Teilzeitarbeit weicht nur hinsichtlich der Länge der Arbeitszeit vom Normalarbeitsverhältnis ab. Dabei spielt für die Kosten dieser Beschäftigungsverhältnisse eine wesentliche Rolle, inwieweit sie nur von den Arbeitnehmern gewollt sind und die Flexibilität des Arbeitgebers nicht erhöhen (sondern nur seine Transaktions- und Qualifizierungskosten) oder ob die Initiative für die Teilzeitbeschäftigung vom Arbeitgeber ausgeht und eine flexible Anpassung an den Arbeitsanfall praktiziert wird.

3. Ein theoretisches Konzept zur Begründung der Zunahme atypischer Beschäftigung

Unser theoretisches Konzept zielt darauf ab, viele verschiedene Gründe für atypische Beschäftigung auf der Nachfrage- und der Angebotsseite des Arbeitsmarktes in einen Ansatz zu integrieren. Wir ordnen dazu die Entscheidungen über die Beschäftigungsformen in den Gesamtkontext unternehmerischer Entscheidungen ein und messen die Vorteilhaftigkeit von Abweichungen vom Normalarbeitsverhältnis an ihren Auswirkungen auf die Produktions- und Transaktionskosten von Unternehmen.

Dabei gehen wir von drei Fragestellungen aus:

1. Welche Kosten sind aus der Sicht von Unternehmen mit Arbeitsverhältnissen verbunden und von welchen Einflussgrößen werden sie determiniert?
2. Wie verändern sich diese Kosten durch Abweichungen vom Normalarbeitsverhältnis? Unter welchen Bedingungen lohnen sich atypische Beschäftigungsverhältnisse?
3. Welche Entwicklungen haben dazu geführt, dass sich für Unternehmen mehr atypische Beschäftigung auszahlt?

3.1 Kosten von Arbeitsverhältnissen und ihre Determinanten

Bei transaktionskostenbasierter Sicht sind für ein Unternehmen mit Arbeitsverhältnissen verschiedene Kosten verbunden (s. Abb. 3). Zu den Arbeitskosten zählen neben Löhnen und Gehältern tariflich und/oder betrieblich vereinbarte Lohnnebenkosten sowie gesetzliche Lohnnebenkosten. Durch die Einstellung neuer Mitarbeiter entstehen den Unternehmen ex ante Transaktionskosten für die Suche und Auswahl, die interdependent mit den ex post Transaktionskosten sind. Denn ein Unternehmen muss bei der Einstellung weniger motivierter Mitarbeiter mit höheren Kosten für Kontrollen und durch unzureichende Arbeitsleistungen rechnen. Dies kommt besonders zum Tragen, wenn die Art der Arbeitsaufgaben die Kontrolle schwierig macht und wenn aufgrund hoher Einarbeitungs- und Weiterbildungskosten eine längere Beschäftigungsdauer angestrebt wird. Schließlich fallen Kündigungskosten und Kosten für die Information der Beschäftigten und ihre Kommunikation untereinander, d.h. für die unternehmensinterne Koordination, an.

Diesen Kosten stehen (Mehr-)Erlöse des Unternehmens durch zusätzliche Arbeitnehmer gegenüber. Sie resultieren aus Produktions- und Absatzsteigerungen bzw. aus der Durchsetzbarkeit höherer Preise aufgrund einer besseren Qualität der Güter und Dienstleistungen. Insgesamt lohnt die Einstellung eines Arbeitnehmers nur, wenn

für die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses die damit verbundenen Erlöse die Kosten übersteigen.

Abb. 3: Kosten von Arbeitsverhältnissen⁹

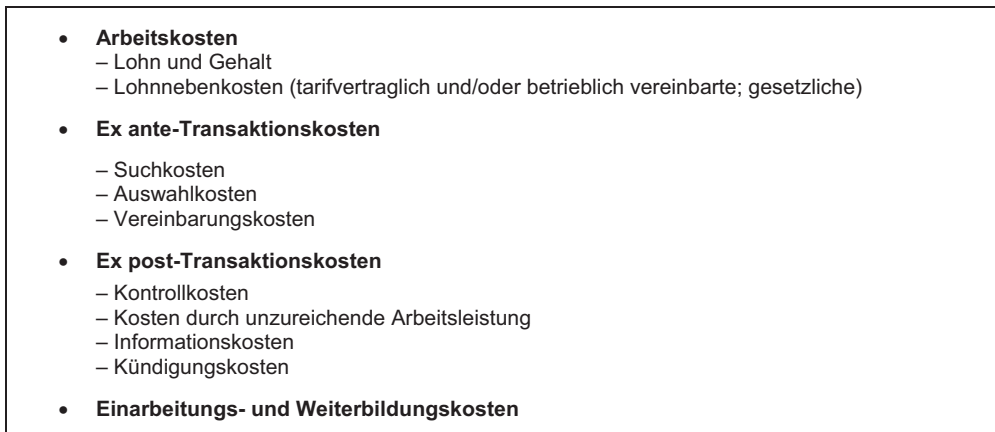
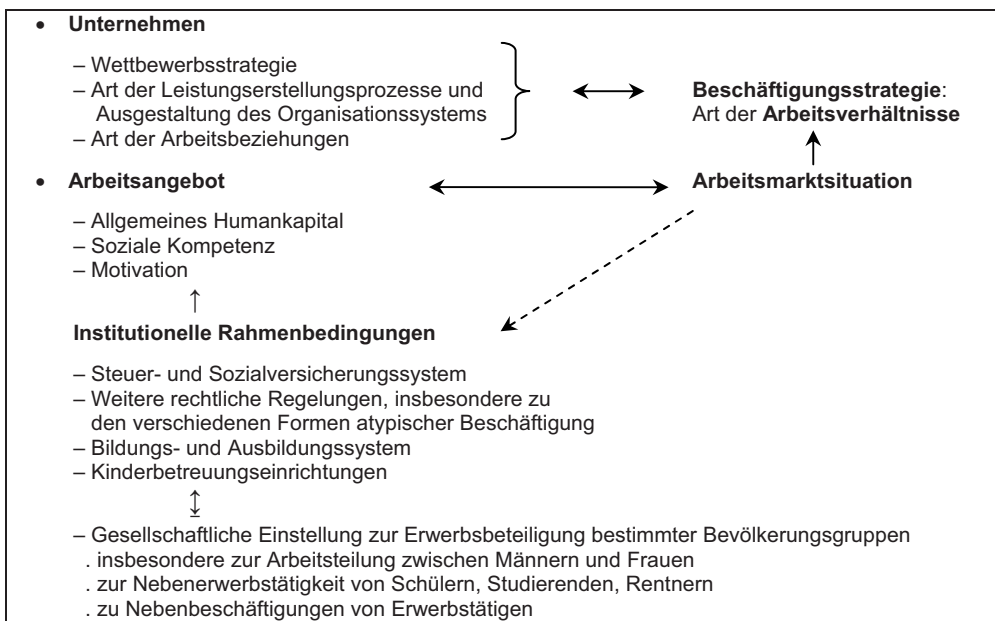


Abb. 4: Determinanten der Kosten von Arbeitsverhältnissen



⁹ Vgl. ähnlich Neubäumer (2006). Auf die Berücksichtigung der mit Arbeitsverhältnissen verbundenen Erlöse wird hier verzichtet. Zusätzlich werden in Anlehnung an Windsperger (1985) noch Informationskosten i.S. von Kosten der internen Koordination berücksichtigt.

Abbildung 4 zeigt die Determinanten der Kosten (und Erlöse) von Arbeitsverhältnissen. Sie werden wesentlich von anderen grundlegenden Entscheidungen der Unternehmen über ihre Wettbewerbsstrategie, ihre Leistungserstellungsprozesse, ihr Organisationssystem und ihre Arbeitsbeziehungen beeinflusst.

Unternehmen, die eine Qualitäts- und Innovationsstrategie betreiben,¹⁰ benötigen Mitarbeiter mit hohem allgemeinem und betriebsspezifischem Humankapital sowie mit hoher Motivation und hohem Sozialkapital. Andernfalls müssen sie bei komplexen, oft unbestimmten Arbeitsaufgaben mit hohen Kosten für Kontrollen und durch unzureichende Arbeitsleistungen rechnen. Entsprechend hoch sind die Beschäftigungsfixkosten für Suche, Auswahl und Einarbeitung, so dass die Unternehmen eine dauerhafte Besetzung ihrer Arbeitsplätze anstreben und dazu auf Senioritätentlohnung, hohe freiwillige Sozialleistungen und die Kooperation ihrer Beschäftigten setzen.

Dagegen zahlt sich für Unternehmen, die eine Kostenführerschaft anstreben und dazu auf eine Niedrigpreisstrategie setzen, eine umfangreiche Einarbeitung und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter und damit eine längere Beschäftigungsdauer nicht aus. Entsprechend werden diese Unternehmen für die Auswahl ihrer Beschäftigten wenig aufwenden und stattdessen auf leicht(er) kontrollierbare Leistungserstellungsprozesse setzen. Zu niedrigen Kosten für Kontrollen und durch unzureichende Leistungen der Arbeitnehmer tragen Produktionsprozesse mit hohem Grad der Arbeitsteilung bei. Zudem führt eine Standardisierung dazu, dass sich Leistungen besser zuordnen und kontrollieren lassen und dass wenig betriebsspezifisches Humankapital benötigt wird, so dass auch die Einarbeitungskosten niedrig ausfallen.

Die Wettbewerbsstrategie und die Art der Arbeitsverhältnisse haben zudem Einfluss auf das Organisationssystem – insbesondere die Zahl der Hierarchiestufen, die Aufgabenteilung und die Ausgestaltung der Informationswege – und die damit verbundenen internen Transaktionskosten (vgl. Windsperger 2001). Des Weiteren entscheiden die Wettbewerbsstrategie und die Art der Arbeitsverhältnisse darüber, welche Bedeutung den Arbeitsbeziehungen und – eng damit verknüpft – der Eigenverantwortlichkeit und Loyalität der Beschäftigten zukommt.

Das Arbeitsangebot hat vor allem auf zwei Wegen Einfluss auf die betrieblichen Kosten von Arbeitsverhältnissen. Zum einen hat der Umfang des Arbeitsangebots in den jeweiligen Arbeitsmarktsegmenten wesentlichen Einfluss auf Löhne und Sozialleistungen und damit auf die Höhe der Arbeitskosten. Zum anderen hängen die Such-, Auswahl- und Kontrollkosten davon ab, inwieweit sich motivierte und qualifizierte Arbeitnehmer mit sozialer Kompetenz bewerben. Das beeinflusst zudem die „Trainability“ der Beschäftigten und damit Einarbeitungs- und Weiterbildungskosten.

Das Arbeitsangebot hängt wiederum von den institutionellen Rahmenbedingungen, insbesondere von den Einstellungen zur Erwerbsbeteiligung bestimmter Bevölkerungsgruppen und zur Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen, ab, die in der

¹⁰ Zu den verschiedenen Wettbewerbsstrategien vgl. Porter (1992). Im Unterschied zu Nienhüser (2007) unterscheiden wir hier nur zwischen Qualitäts- und Innovationsführerschaft und Kostenführerschaft.

Ausgestaltung des Steuer- und Sozialversicherungssystems, dem Vorhandensein von Kinderbetreuungseinrichtungen und der Ausgestaltung des Bildungs- und Ausbildungssystems zum Ausdruck kommen.

Schließlich kommt der Konjunkturentwicklung Bedeutung zu. Denn eine höhere Arbeitslosigkeit bewirkt – analog wie ein höheres Arbeitsangebot aufgrund veränderter institutioneller Rahmenbedingungen –, dass die Arbeitskosten sinken und weniger Transaktionskosten für Suche und Auswahl anfallen.

3.2 Veränderungen der Kosten durch atypische Beschäftigung

Entscheidend für die Veränderungen der Kosten eines Unternehmens durch verschiedene Formen atypischer Beschäftigung ist, welche Abweichungen sie gegenüber dem Normalarbeitsverhältnis aufweisen; eine kürzere Beschäftigungsdauer, einen Tarifvertrag mit einem Entleihbetrieb oder keinen Tarifvertrag, eine geringere oder keine Einbindung in das System der sozialen Sicherung und/oder kürzere Arbeitszeiten (s. Abb. 2). Entsprechend verändern sich bei Leiharbeit, befristeten Beschäftigungsverhältnissen, geringfügiger Beschäftigung und Teilzeitarbeit die verschiedenen mit Arbeitsverhältnissen verbundenen Kosten in unterschiedlichem Maße. Aber allen Formen atypischer Beschäftigung ist gemeinsam, dass die Unternehmen sie nur einsetzen, wenn dadurch die Kosten für ihre Belegschaft sinken.

Niedrigere Arbeitskosten bei den atypisch Beschäftigten

Entscheidend für niedrigere Arbeitskosten ist, dass das Arbeitsverhältnis nicht in den Tarifvertrag des Beschäftigungsbetriebes, sondern in den – aus Sicht des Unternehmens – günstigeren Tarifvertrag des Entleihbetriebes oder in keinen Tarifvertrag eingebunden ist. Entsprechend lassen sich insbesondere bei Leiharbeit und geringfügiger Beschäftigung niedrigere Löhne und geringere Sozialleistungen durchsetzen.

Dies setzt allerdings voraus, dass es auf der anderen Marktseite ein ausreichendes Angebot für diese Beschäftigungsformen gibt. Bei Leiharbeit liegt das beim Fehlen alternativer Arbeitsplätze nahe und kann damit nicht losgelöst von der allgemeinen Arbeitsmarktsituation gesehen werden. Bei geringfügiger Beschäftigung spielt zum einen eine Rolle, dass die Arbeitnehmer keine Einkommensteuer und keine Sozialversicherungsbeiträge zahlen, so dass sie auch bei niedrigeren Bruttolöhnen noch vergleichsweise hohe Nettolöhne erzielen, und ist somit Folge bestimmter institutioneller Rahmenbedingungen. Dabei beziehen die meisten geringfügig Beschäftigten ihre fehlende Einbindung in das System der sozialen Sicherung nicht (oder kaum) in ihre Entscheidung für solche Arbeitsplätze ein, weil sie an anderer Stelle krankenversichert sind und die Auswirkungen auf ihre spätere Rente nicht berücksichtigen. Zum anderen sind viele der geringfügig Beschäftigten an einer kürzeren und hinsichtlich der Lage flexibleren Arbeitszeit interessiert.

... und bei der Stammebelegschaft (oder „externe Erlöse“ durch atypische Beschäftigung)

Alle Formen atypischer Beschäftigung, die die externe und interne Flexibilität eines Unternehmens erhöhen, lassen auch seine Arbeitskosten bei Normalarbeitsverhältnissen sinken. Denn dadurch kann das Unternehmen bei hoher Kapazitätsauslastung bezahlte Überstunden und Überstundenzuschläge vermeiden, und bei ungünstiger Nachfrageentwicklung kann es seiner Stammebelegschaft mehr Beschäftigungssicher-

heit bieten und damit Zugeständnisse in Form niedrigerer Löhne und/oder längerer Arbeitszeiten erreichen.

Umstritten ist dagegen, inwieweit der Einsatz atypischer Beschäftigung eine „disziplinierende“ und damit die Produktivität steigernde Wirkung bei der Stammbeschäftigung hat, weil diese Mitarbeiter eine weitere Substitution von Dauerarbeitsplätzen durch andere Beschäftigungsformen befürchten. Denkbar ist umgekehrt, dass die Produktivität zurückgeht, weil die Stammarbeitskräfte nicht mit den atypisch Beschäftigten kooperieren und es zu weniger Wissenstransfer kommt (vgl. Nienhüser/Baumhus 2002).

Keine oder niedrigere Kündigungskosten

Kündigungskosten entfallen nicht nur bei nicht auf Dauer angelegten atypischen Beschäftigungsverhältnissen, wie Leiharbeit, befristeten Arbeitsverhältnissen und geringfügiger Beschäftigung, sondern insbesondere bei Normalarbeitsverhältnissen, bei denen weniger i.d.R. mit Abfindungen verbundene Entlassungen notwendig werden.

Höhere Transaktionskosten und Qualifizierungskosten

Beschäftigungsfixkosten für Suche, Auswahl und Einarbeitung fallen bei kurzer Beschäftigungsdauer, wie sie für Leiharbeit, befristete Beschäftigung und z.T. für geringfügige Beschäftigung charakteristisch sind, häufiger an.

Zeitarbeitsfirmen bzw. Unternehmen, die mit befristeter und geringfügiger Beschäftigung eine hohe externe Flexibilität anstreben, wenden entsprechend möglichst wenig für die Suche und Auswahl von Mitarbeitern auf. Als Folge müssen sie mit hohen Kosten für Kontrollen und durch unzureichende Vertragserfüllung rechnen, wenn sich die Leistungen nicht leicht kontrollieren lassen und wenn die atypisch Beschäftigten weniger motiviert sind. Bedeutung dafür hat, inwieweit sie sich fair behandelt fühlen (vgl. z.B. Akerlof 1982). Dies gilt für Arbeitnehmer, die Leiharbeit zum Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt nutzen, weil sie ihr Einkommen zunächst mit dem bei Arbeitslosigkeit vergleichen (vgl. Nienhüser/Baumhus 2002), und für geringfügig Beschäftigte, die selbst an einem flexiblen Arbeitsverhältnis interessiert sind und zudem vergleichsweise hohe Nettoeinkommen erzielen.

Zudem fallen bei allen kurzfristigen Beschäftigungsverhältnissen Einarbeitungskosten häufiger an. Diese Kosten lassen sich durch Leistungserstellungsprozesse und Arbeitsplätze niedrig halten, die wenig spezifisches Wissen erfordern und bei denen Lernkurveneffekte bereits nach kurzer Zeit erreicht werden (vgl. Schätzer 1999). Einfluss auf die Einarbeitungskosten hat auch die „Trainability“ und damit, inwieweit sich viele qualifizierte Arbeitnehmer für kurzfristig ausgerichtete Stellen bewerben.

Eine kürzere Arbeitszeit hat nicht nur zur Folge, dass die Kosten für Suche, Auswahl und Einarbeitung dieser Mitarbeiter häufiger anfallen, sondern auch, dass Weiterbildung und unternehmensinterne Information und Kommunikation einen weit größeren Anteil der Arbeitszeit beanspruchen. Damit fallen auch bei dauerhafter Anstellung von Teilzeitkräften (und geringfügig Beschäftigten) höhere Transaktions- und Qualifizierungskosten an.

Diese Kosten lassen sich durch Arbeitsplätze mit niedrigen Kontrollkosten, geringen spezifischen Qualifikationsanforderungen und weniger internem Informations-

und Kommunikationsbedarf sowie durch Arbeitnehmer mit hohem allgemeinem Humankapital niedrig halten. Das bedeutet aber auch, dass Teilzeitbeschäftigten weniger Stellen mit komplexen und unbestimmten Arbeitsaufgaben, hohem Weiterbildungsbedarf und Aufstiegsmöglichkeiten offen stehen. Dies gilt nicht oder weniger, wenn die Teilzeitstellen mit höherer zeitlicher Flexibilität für die Unternehmen verbunden sind und wenn ein Teil der Weiterqualifizierung außerhalb der Arbeitszeit erfolgt.

Entscheidungskalkül der Unternehmen bei atypischer Beschäftigung

Insgesamt erweisen sich Abweichungen vom Normalarbeitsverhältnis als lohnend, wenn der damit verbundene Vorteil durch niedrigere Arbeitskosten, externe Erlöse und den Wegfall hoher Kündigungskosten größer ist, als der Nachteil durch höhere Transaktionskosten für Suche, Auswahl, Kontrolle und unternehmensinterne Information sowie durch höhere Einarbeitungs- und Weiterbildungskosten.

3.3 Entwicklungen, die zu mehr atypischer Beschäftigung geführt haben

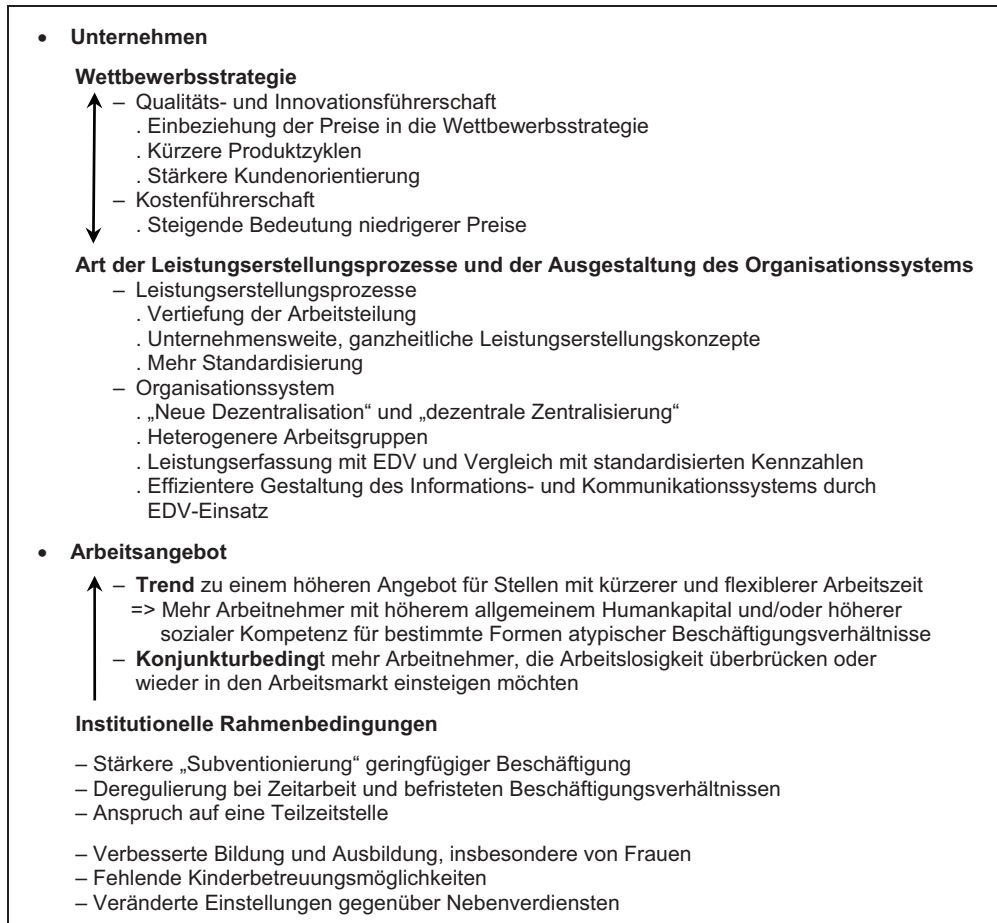
Abbildung 5 zeigt Entwicklungen, durch die sich die Kosten atypischer Beschäftigungsverhältnisse verändert haben und die häufig Reaktionen der Unternehmen auf einen steigenden Kostendruck darstellen.

Der zunehmende internationale Wettbewerb hat dazu geführt, dass Unternehmen, die eine Qualitäts- und Innovationsführerschaft anstreben, zunehmend auch die Preise in ihre Wettbewerbsstrategie einbeziehen (müssen). Hinzu kommen höhere Renditeerwartungen. Beides erhöht den Druck, die Produktivität zu steigern und/oder die (Arbeits-)Kosten zu senken. Dies gilt insbesondere für Unternehmen, die aus ihrer Qualitäts- und Innovationsstrategie resultierende Renten mit ihren Mitarbeitern geteilt hatten. Darüber hinaus ist der Flexibilitätsbedarf dieser Unternehmen gestiegen, weil Modewechsel und technischer Fortschritt schneller erfolgen und zu kürzeren Produktzyklen führen (vgl. Bielenski/Kohler 1995; Blanpain 1999; Kalleberg 2003; Klobes 2005; Nienhäuser/Baumhus 2002). Für Unternehmen mit Kostenführerschaft ist vor dem Hintergrund der Absatzprobleme im Handel und der zunehmenden internationalen Konkurrenz die Bedeutung niedriger Preise noch gestiegen.

Als Reaktion darauf haben die Unternehmen ihre Leistungserstellungsprozesse und ihre Organisationssysteme umgestaltet.

Charakteristisch dafür ist eine Vertiefung der Arbeitsteilung, die organisatorisch mit der „neuen Dezentralisation“ (Drumm 1996), d.h. einer stärkeren Aufgabenteilung zwischen Betrieben und Standorten, einherging (z.B. Klobes 2005; Martin/Nienhäuser 2002b; Matiaske/Kabst 2002). Im Dienstleistungsbereich fand eine „dezentrale Zentralisierung“ statt, bei der z.B. im Versicherungsgewerbe der Abschluss von Versicherungsverträgen am ersten Standort, die Kontrolle der Beitragszahlungen am zweiten und die Schadensregulierung am dritten Standort zentralisiert wurden. Innerbetrieblich lässt sich diese Vertiefung der Arbeitsteilung an stark verkürzten Taktzeiten ablesen: Mitte der 1980er Jahre wurde die ideale Dauer des individuellen Arbeitszyklus bei mindestens 15 Minuten gesehen, Anfang der 1990er Jahre galten fünf Minuten als ausreichend und heute wird im Ein-Minuten-Takt gearbeitet (vgl. Jürgens 2006: 19). Gleichzeitig wurden die Arbeitsabläufe in starkem Maße standardisiert (vgl. Buch 2006).

Abb. 5: Für die Kosten atypischer Beschäftigungsverhältnisse relevante Entwicklungen



Beides kann nicht losgelöst von der Einführung unternehmensweiter ganzheitlicher Leistungserstellungskonzepte gesehen werden, wie sie in großen, weltweit tätigen Produktionsunternehmen, z.B. in der Automobilindustrie, und in großen Dienstleistungsunternehmen, z.B. im Bereich von Wirtschaftsprüfungsgesellschaften und Banken, eingeführt wurden (vgl. Lacher 2006; Lay 2006).

Parallel dazu haben homogene Arbeitsgruppen, bei denen „jeder alles kann“, stark an Bedeutung verloren. Sie wurden zunehmend durch heterogene Gruppen ersetzt, bei denen die einzelnen Mitglieder über unterschiedliche Kompetenzen verfügen und entsprechend für verschiedene Aufgaben, wie Arbeitsvorbereitung, Organisation, Qualitätskontrolle und Reparaturen, zuständig sind (vgl. Lay 2006). Dabei wurden oft Gruppenführer benannt und die Verantwortung anders verteilt.

Dabei nutzen die Unternehmen verstärkt die Möglichkeiten, die Ihnen EDV und neue Kommunikationstechnologien eröffnen (vgl. Farhauer 2003): Die Leistungen von Arbeitnehmergruppen und von einzelnen Arbeitnehmern werden mit EDV er-

fasst und mittels standardisierter Kennzahlen verglichen, und die interne Information und Kommunikation wird durch den Einsatz von EDV und neuen Kommunikationstechnologien effizienter gestaltet.

Die aufgezeigten Entwicklungen machen weniger allgemeines und insbesondere weniger betriebsspezifisches Humankapital erforderlich. Dies trifft jedoch nicht alle Arbeitsplätze gleichermaßen. Nach Clement/Lacher (2006a, 2006b), Farhauer (2003) und Pechar (2006) ist die Heterogenität von Stellen gestiegen. Auf der einen Seite gibt es durch den dargestellten Wandel der Leistungserstellungs- und Organisationsprozesse zunehmend mehr Arbeitsplätze, die nur auf Teilarbeitsschritte bezogen sind und wenig fachliche Qualifikationen und wenig betriebsspezifisches Humankapital erfordern. Hier sind die Mitarbeiter von den „Möglichkeiten betrieblicher Kompetenzentwicklung ... häufig weitgehend ausgeschlossen“ (Baethge 2004). Dies gilt auch für qualifizierte Routinetätigkeiten in Gruppen, die vor allem allgemeine Anforderungen an die soziale Kompetenz und das Organisationsvermögen stellen (vgl. Clement/Lacher 2006b). Auf der anderen Seite gibt es zunehmend Arbeitsplätze, die eine hohe Qualifikation und eine ganzheitliche, eigenverantwortliche Arbeitsorganisation erfordern und prozess- und kundenbezogene Tätigkeiten einschließen, die auch betriebspezifische Kenntnisse erfordern.

Auf der anderen Marktseite zeigt sich ein Trend zu einem höheren Arbeitsangebot für solche atypischen Beschäftigungsverhältnisse, die neben einer anderen Tätigkeit, wie Familienarbeit, einem Studium oder einem Hauptberuf, ausgeübt werden können. Dabei spielt die verbesserte Bildung und Ausbildung von Frauen eine wichtige Rolle bei oft fehlenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten oder bei der noch weit verbreiteten Einstellung, dass die Mutter die Kinder zumindest in den ersten Lebensjahren betreuen sollte. Hinzu kommt, dass „Nebenjobs“ bei Schülern, Studierenden und Rentnern sowie bei Vollzeitbeschäftigten weit stärker akzeptiert werden und z.T. auch stärker erforderlich geworden sind. Zu diesem Trend haben auch Veränderungen der rechtlichen Rahmenbedingungen, wie der Anspruch auf eine Teilzeitstelle und die stärkere Subventionierung geringfügiger Beschäftigung, beigetragen. Entscheidend für den Wandel der Beschäftigungsstrategie der Unternehmen ist, dass sie durch dieses stark gestiegene Angebot leichter Arbeitnehmer mit hohem allgemeinem Humankapital und sozialer Kompetenz für atypische Beschäftigung finden können.

Schließlich hat die hohe Arbeitslosigkeit als „Push-Faktor“ für „von Normalarbeitsverhältnissen abweichende Beschäftigungsformen“ gewirkt (Hoffmann/Walwei 1998: 424). Zum einen hat sie das Angebot für atypische Beschäftigungsverhältnisse (zusätzlich zu dem aufgezeigten Trend) erhöht, weil viele Arbeitnehmer auf diesem Wege Arbeitslosigkeit vermeiden oder den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt bewerkstelligen wollen (vgl. Jahn/Rudolph 2002; Nienhäuser 2007). Zum anderen hat sie zur „Deregulierung“ am Arbeitsmarkt beigetragen.

Durch diese Entwicklungen haben sich die verschiedenen Kosten, die mit atypischen Arbeitsverhältnissen verbunden sind, verändert:

- Die bereits niedrigen Arbeitskosten bei Abweichungen vom Normalarbeitsverhältnis sind weiter gesunken, denn aufgrund des stark gestiegenen Arbeitsange-

bots für bestimmte Formen atypischer Beschäftigung lassen sich niedrigere Löhne und Sozialleistungen leichter durchsetzen.

- Die externen Erlöse von atypischen Beschäftigungsverhältnissen haben zugenommen. Aufgrund des gestiegenen Flexibilisierungsbedarfs der Unternehmen würden ohne höheren Anteil dieser Beschäftigungsformen mehr mit hohen Kosten verbundene Kündigungen bei Normalarbeitsverhältnissen erforderlich, und die Stammbeschaftung honoriert mehr Beschäftigungssicherheit mit Zugeständnissen bei Löhnen und/oder Arbeitszeiten.
- Die Einarbeitungskosten sind gesunken. Durch die Vertiefung der Arbeitsteilung und eine starke Standardisierung gibt es inzwischen weit mehr Stellen, die wenig Einarbeitung erfordern und sich entsprechend für atypisch Beschäftigte mit kurzer Beschäftigungsdauer und/oder kurzen Arbeitszeiten eignen.
- Die Transaktionskosten für Kontrollen und durch unzureichende Arbeitsleistungen konnten reduziert werden: Durch neue Organisationskonzepte und die Leistungserfassung und -kontrolle mit EDV konnten viele Arbeitsplätze so ausgestaltet werden, dass Kontrollen einfach sind und eine niedrige Leistungsbereitschaft oder -fähigkeit von Mitarbeitern schnell entdeckt wird.
- Die Transaktionskosten für unternehmensinterne Information und Kommunikation sind gesunken: Durch organisatorische Veränderungen und die Nutzung moderner Kommunikationstechnologien lassen sich die für bestimmte Tätigkeiten erforderlichen Informationen den Mitarbeitern ohne viel Aufwand zur Verfügung stellen.

Folgen für die verschiedenen Formen atypischer Beschäftigung

Leiharbeit hat insbesondere in Branchen und in Unternehmen mit hohem Tariflohn-niveau und hohen freiwilligen Sozialleistungen an Bedeutung gewonnen. Für Leiharbeitnehmer gelten die Tarifverträge der Zeitarbeitsfirmen, so dass ihre Arbeitskosten oft erheblich unter denen von Normalarbeitsverhältnissen liegen. Dem stehen aufgrund der Umgestaltung der Leistungserstellungsprozesse und Organisationssysteme kaum noch höhere Kosten für Kontrollen und durch schlechte Arbeitsleistungen sowie für Einarbeitung gegenüber. Zudem lässt sich mit einem höheren Anteil von Leiharbeitskräften mehr Beschäftigungssicherheit für die Stammbeschaftung erreichen und entsprechend fallen deren Kündigungs- und Arbeitskosten niedriger aus. Diese Kostenvorteile setzen allerdings ein ausreichendes Arbeitsangebot voraus, und sind damit auch Ergebnis der hohen Arbeitslosigkeit. Deshalb dürfte bei einer deutlichen Verbesserung der Arbeitsmarktlage Leiharbeit zumindest nicht weiter an Bedeutung gewinnen.

Auch bei der zunehmenden Verbreitung geringfügiger Beschäftigung haben niedrigere Arbeitskosten eine wesentliche Rolle gespielt. Bei Unternehmen mit ungleichmäßigem Arbeitsanfall, wie z.B. im Handel und bei Anbietern ausgelagerter Dienstleistungen, lassen sich dadurch bezahlte Leerzeiten vermeiden. Hinzu kommen niedrige Löhne und niedrige Sozialabgaben, die sich aufgrund eines im Trend steigenden Arbeitsangebots durchsetzen lassen. Mehr Bewerber mit hohem allgemeinem Humankapital und/oder mit hoher sozialer Kompetenz führen zu niedrigeren Such-, Auswahl-

und Einarbeitungskosten. Darüber hinaus lassen sich durch den zunehmenden Einsatz von EDV die Kosten für interne Information, die bei kurzen Arbeitszeiten und kurzer Beschäftigungsdauer besonders zu Buche schlagen, senken sowie die Kontrollkosten.¹¹ Insgesamt ist auch in Zukunft mit einer Zunahme geringfügiger Beschäftigung zu rechnen, weil das Arbeitsangebot für solche Stellen noch weiter steigen dürfte und für die Unternehmen mit solchen Stellen niedrigere Kosten verbunden sind.

Ein höherer Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse zahlt sich für Unternehmen aus, weil sie auch damit ihrem gestiegenen Flexibilitätsbedarf entsprechen und höhere Kosten vermeiden können. Mit einer Befristung können sie zudem bei auf Dauer angelegten Stellen mit komplexen Arbeitsaufgaben die Probezeit verlängern und dadurch die Auswahlkosten senken und Kosten aufgrund verschiedener arbeitsrechtlicher Vorschriften (z.B. Mutterschutz, Elternzeit, Teilzeitanpruch) vermeiden.

Teilzeitbeschäftigung zahlt sich für Unternehmen nur aus, wenn ihren höheren Beschäftigungsfixkosten und Transaktionskosten niedrigere Arbeitskosten und/oder eine höhere Produktivität gegenüberstehen. Zu mehr Teilzeitbeschäftigung haben zunächst Veränderungen der Leistungserstellungsprozesse und der Organisationssysteme geführt, durch die die Beschäftigungsfixkosten für Suche, Auswahl und Einarbeitung und insbesondere die Transaktionskosten für unternehmensinterne Information gesunken sind. Entscheidender dürfte jedoch das deutlich höhere Arbeitsangebot für Teilzeitstellen sein, durch das im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigung niedrigere Einkommen durchgesetzt werden können bzw. bei vergleichbarem Einkommen Mitarbeiter mit höherer sozialer Kompetenz und/oder höherem allgemeinem Humankapital und damit höherer Produktivität eingestellt werden können. Hinzu gekommen sind mehr Teilzeitstellen, bei denen die Unternehmen durch eine höhere zeitliche Flexibilität profitieren. Dabei handelt es sich häufig(er) um Stellen mit hohen Qualifikationsanforderungen, bei denen die Mitarbeiter allerdings akzeptieren müssen, dass Weiterbildung stärker außerhalb ihrer Arbeitszeit erfolgt.

4. Zusammenfassung und Ausblick

Warum haben atypische Beschäftigungsverhältnisse, d.h. Leiharbeit, geringfügige Beschäftigung, befristete Arbeitsverhältnisse und Teilzeitarbeit, so stark zugenommen?

Der Beitrag bietet ein theoretisches Konzept zur Beantwortung dieser Frage. Er setzt vor dem Hintergrund der Transaktionskostentheorie an den Kosten an, die einem Unternehmen durch Arbeitsverhältnisse entstehen, und analysiert, wie sich Abweichungen vom Normalarbeitsverhältnis auf die Arbeitskosten, Transaktionskosten und Qualifizierungskosten auswirken.

- Die Nichteinbindung in das System der sozialen Sicherung und/oder abweichende Arbeitsverträge mit niedrigeren Bruttolöhnen und weniger Sozialleistungen führen zur Senkung der Arbeitskosten.

¹¹ Beispielsweise können mit Scanner-Kassen die Einarbeitungskosten gesenkt und gleichzeitig die Leistungen der Mitarbeiter erfasst und verglichen werden. Durch den Einsatz von EDV in „Callcentern“ stehen allen Mitarbeitern die Informationen über Kunden und Geschäftsvorgänge zur Verfügung; zudem kann für jeden Beschäftigten der Erfolg und die Länge seiner Anrufe erfasst und ausgewertet werden.

- Bei nicht auf Dauer angelegten Arbeitsverhältnissen fallen häufiger Einarbeitungskosten und Transaktionskosten für Suche und Auswahl an bzw. bei nicht sorgfältiger Auswahl muss mit höheren Transaktionskosten für Kontrollen und durch unzureichende Arbeitsleistungen gerechnet werden. Dagegen entfallen Kündigungskosten weitgehend.
- Kürzere Arbeitszeiten führen ebenfalls häufiger zu Einarbeitungskosten und Transaktionskosten für Suche und Auswahl. Sie erhöhen zudem die internen Transaktionskosten und die Weiterbildungskosten gegenüber Normalarbeitsverhältnissen, denn unternehmensinterne Information und Kommunikation sowie Weiterqualifizierung nehmen einen höheren Anteil der Arbeitszeit in Anspruch.
- Mehr externe Flexibilität ermöglicht mehr Beschäftigungssicherheit für die Stammebelegschaft. Damit lassen sich bei ihr „externe Erlöse“ durch niedrigere Kündigungs- und Arbeitskosten erzielen.

Vor diesem Hintergrund lässt sich die starke Zunahme atypischer Beschäftigung auf eine Reihe von Entwicklungen zurückführen, die zu niedrigeren Kosten bei Abweichungen vom Normalarbeitsverhältnis geführt haben.

Für viele Unternehmen sind der Flexibilitätsbedarf und der Druck, ihre Produktivität zu erhöhen und/oder ihre (Arbeits-)Kosten zu senken, gestiegen. Sie haben darauf mit einem Wandel ihrer Leistungserstellungsprozesse und der Umgestaltung ihrer Organisationssysteme reagiert. Charakteristisch dafür ist die Vertiefung der Arbeitsteilung, mehr Zentralisierung und Standardisierung und die Einführung unternehmensweiter Leistungserstellungskonzepte. Parallel dazu werden EDV und moderne Kommunikationstechnologien verstärkt für die Leistungskontrolle und die effizientere Gestaltung interner Informationsprozesse genutzt.

Entsprechend sind für eine Vielzahl von Arbeitsplätzen die Einarbeitungskosten und die Kosten für Kontrollen und durch unzureichende Vertragserfüllung, denen bei nicht auf Dauer ausgerichteten atypischen Beschäftigungsverhältnissen besondere Bedeutung zukommt, gesunken. Auch die Kosten für unternehmensinterne Information, die bei kürzeren Arbeitszeiten besonders zu Buche schlagen, konnten reduziert werden.

Auf der anderen Marktseite war ein Trend zu einem höheren, oft qualifizierten Arbeitsangebot für atypische Beschäftigungsverhältnisse mit kurzen und flexiblen Arbeitszeiten zu beobachten, der einerseits aus der noch immer schwierigen Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen resultiert, und andererseits aus der zunehmenden Suche von Nebenverdienstmöglichkeiten durch Schüler, Studierende, Rentner und Vollzeitbeschäftigte. Zudem ist das Arbeitsangebot für atypische Beschäftigung aufgrund der schlechten Arbeitsmarktlage gestiegen.

Für die Unternehmen ergibt sich daraus, dass sie bei mehr geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen und Zeitarbeitsverhältnissen niedrige Löhne durchsetzen können und ihre Kosten für Suche, Auswahl und Einarbeitung geringer ausfallen.

Insgesamt lässt sich mit diesem theoretischen Konzept die starke Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse auf Entwicklungen auf der Nachfrage- und der Angebotsseite des Arbeitsmarktes zurückführen. Für die weitere Forschung bietet es sich als „Plattform“ an, um die Entwicklung der verschiedenen Formen atypischer Be-

schäftigung, wie Leiharbeit, geringfügige Beschäftigung, sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeit sowie befristete Beschäftigungsverhältnisse, genauer zu analysieren. Es gilt, Hypothesen zu formulieren, welche Charakteristika von Unternehmen und welche Faktoren beim Arbeitsangebot sowie bei den institutionellen Rahmenbedingungen atypische Beschäftigungsverhältnisse begünstigen, und diese Hypothesen empirisch zu überprüfen.

In diesem Kontext sollte auch untersucht werden, inwieweit die Entwicklung hin zu mehr atypischer Beschäftigung dazu führt, dass sich der „Labour turnover“ auf bestimmte Arbeitnehmergruppen konzentriert „trapping some of them into a future of ‚precarious jobs‘ that implies high levels of employment insecurity ..., underinvestment in human capital ..., and a high level of income insecurity“ (OECD 2006: 96 f.).

Literatur

- Akerlof, G.A. (1982): Labor Contracts as Partial Gift Exchange. In: Quarterly Journal of Economics, 97: 543-569.
- Bäcker, G. (2007): Was heißt hier „geringfügig“? Minijobs als wachsendes Segment prekärer Beschäftigung. In: Keller, B./Seifert, H. (Hg.): Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken. Berlin: 107-126.
- Bäcker, G./Stolz-Willig, B. (1995): Förderung von Teilzeitarbeit: Aufgabe für die Tarif-, Sozial- und Gleichstellungspolitik. In: Keller, B./Seifert, H. (Hg.): Atypische Beschäftigung – verbieten oder gestalten. Köln: 25-64.
- Baethge, M. (2004): Ordnung der Arbeit – Ordnung des Wissens: Wandel und Widersprüche im betrieblichen Umgang mit Humanressourcen. In: SOFI-Mitteilungen, 32: 7-22.
- Becker, C./Jörges-Suß, K. (2002): Geringfügige Beschäftigung: Eine Analyse aus personalwirtschaftlicher Sicht. In: Martin, A./Nienhüser, W. (Hg.): Neue Formen der Beschäftigung – neue Personalpolitik. München und Mering: 121-151.
- Bielenski, H./Kohler, B. (1995): Wie un-normal sind befristete Arbeitsverträge. In: Keller, B./Seifert, H. (Hg.): Atypische Beschäftigung – verbieten oder gestalten. Köln: 139-162.
- Blanpain, R. (1999): The World of Work and Industrial Relations in Developed Market Economies of the XXIst Century. The Age of the Creative Portfolio Worker. In: Blanpain, R./Biagi, M. (Hg.): Non-Standard Work and Industrial Relations. The Hague: 3-64.
- Blanpain, R./Biagi, M. (Hg.) (1999): Non-Standard Work and Industrial Relations. The Hague.
- Buch, M. (2006): Standardisiertheit von Arbeitsbedingungen: ein Problemfeld der Arbeitswissenschaft am Beispiel der Automobil(zuliefer)industrie. In: Clement, U./Lacher, M. (Hg.): Produktionssysteme und Kompetenzerwerb. Zu den Veränderungen moderner Arbeitsorganisation und ihren Auswirkungen auf die berufliche Bildung. Stuttgart: 55-72.
- Clement, U./Lacher, M. (Hg.) (2006a): Produktionssysteme und Kompetenzerwerb. Zu den Veränderungen moderner Arbeitsorganisation und ihren Auswirkungen auf die berufliche Bildung. Stuttgart.
- Clement, U./Lacher, M. (2006b): Standardisierung von Arbeitsprozessen – Standardisierung der Kompetenzen? In: dies. (Hg.): Produktionssysteme und Kompetenzerwerb. Zu den Veränderungen moderner Arbeitsorganisation und ihren Auswirkungen auf die berufliche Bildung. Stuttgart: 7-13.
- Dietz, M./Walwei, U. (2007): Beschäftigungswirkungen des Wandels der Erwerbsformen. In: Keller, B./Seifert, H. (Hg.): Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken. Berlin: 165-184.
- Drumm, H.J. (1996): Das Paradigma der Neuen Dezentralisation. In: Die Betriebswirtschaft, 56: 7-20.
- Farhauer, O. (2003): Qualifizierung, Betriebsspezifität und Arbeitslosigkeit: Wirkungen der Globalisierung, neuen Ökonomie und Europäisierung auf den Faktor Arbeit. Baden-Baden.
- Fink, M. (2000): Atypische Beschäftigung und deren Steuerung im internationalen Vergleich. In: Österreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft, 29: 399-415.

- Hoffmann, E./Walwei, U. (1998): Normalarbeitsverhältnis: ein Auslaufmodell? Überlegungen zu einem Erklärungsmodell für den Wandel der Beschäftigungsformen. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 31: 409-426.
- Hohendanner, C./Bellmann, L. (2007): Atypische Beschäftigung und betrieblicher Flexibilisierungsbedarf. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels. In: Keller, B./Seifert, H. (Hg.): *Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken*. Berlin: 27-44.
- Jahn, E./Rudolph, H. (2002): Auch für Arbeitslose ein Weg mit Perspektiven, IAB-Kurzbericht 20/2002.
- Jost, P.-J. (Hg.) (2001a): *Der Transaktionskostenansatz in der Betriebswirtschaftslehre*. Stuttgart.
- Jost, P.-J. (2001b): *Der Transaktionskostenansatz im Unternehmenskontext*. In: ders. (Hg.): *Der Transaktionskostenansatz in der Betriebswirtschaftslehre*. Stuttgart: 9-34.
- Jürgens, U. (2006): Weltweite Trends in der Arbeitsorganisation. In: Clement, U./Lacher, M. (Hg.): *Produktionssysteme und Kompetenzerwerb. Zu den Veränderungen moderner Arbeitsorganisation und ihren Auswirkungen auf die berufliche Bildung*. Stuttgart: 15-29.
- Kalleberg, A. L. (2003): Flexible Firms and Labor Market Segmentation: Effects of Workplace Restructuring on Jobs and Workers. In: *Work and Occupations*, 30: 154-175.
- Keller, B./Seifert, H. (1995): Regulierung atypischer Beschäftigungsverhältnisse. In: dies. (Hg.): *Atypische Beschäftigung – verbieten oder gestalten*. Köln: 231-255.
- Keller, B./Seifert, H. (2002): Flexicurity – Wie lassen sich Flexibilität und soziale Sicherheit vereinbaren? In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 35: 90-106.
- Keller, B./Seifert, H. (2006): Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität. In: *WSI-Mitteilungen*, 59: 235-240.
- Keller, B./Seifert, H. (Hg.) (2007): *Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken*. Berlin.
- Klobes, F. (2005): *Produktionsstrategien und Organisationsmodi – Internationale Arbeitsteilung am Beispiel von zwei Standorten der Volkswagen AG*. Hamburg.
- Lacher, M. (2006): Ganzheitliche Produktionssysteme, Kompetenzerwerb und berufliche Bildung. In: Clement, U./Lacher, M. (Hg.): *Produktionssysteme und Kompetenzerwerb. Zu den Veränderungen moderner Arbeitsorganisation und ihren Auswirkungen auf die berufliche Bildung*. Stuttgart: 73-91.
- Lay, G. (2006): Arbeitsorganisation im Kontext neuer Produktionskonzepte. In: Clement, U./Lacher, M. (Hg.): *Produktionssysteme und Kompetenzerwerb. Zu den Veränderungen moderner Arbeitsorganisation und ihren Auswirkungen auf die berufliche Bildung*. Stuttgart: 31-42.
- Martin, A./Nienhüser, W. (Hg.) (2002a): *Neue Formen der Beschäftigung – neue Personalpolitik*, Sonderband der Zeitschrift für Personalforschung. München und Mering.
- Martin, A./Nienhüser, W. (2002b): *Neue Formen der Beschäftigung – personalpolitische Voraussetzungen und Effekte*. In: dies. (Hg.): *Neue Formen der Beschäftigung – neue Personalpolitik*. München und Mering: 1-16.
- Masten, S. E. (1986): The Economic Institutions of Capitalism: A Review Article. In: *Journal of Institutional and Theoretical Economics*, 142: 445-451.
- Matiasko, W./Kabst, R. (2002): Outsourcing und Professionalisierung in der Personalarbeit. Eine transaktionskostentheoretisch orientierte Studie. In: Martin, A./Nienhüser, W. (Hg.): *Neue Formen der Beschäftigung – neue Personalpolitik*. München und Mering: 247-271.
- Mückenberger, U. (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses – Hat das Arbeitsrecht noch Zukunft? In: *Zeitschrift für Sozialreform*, 31: 415-434 und 457-475.
- Neubäumer, R. (1999): *Der Ausbildungsstellenmarkt der Bundesrepublik Deutschland: eine theoretische und empirische Analyse*. Berlin.
- Neubäumer, R. (2006): Der gesetzliche Kündigungsschutz aus ökonomischer Sicht. In: *Sozialer Fortschritt*, 55: 25-34.
- Neubäumer, R./Kohaut, S./Seidenspinner, M. (2006): Determinanten betrieblicher Weiterbildung – ein ganzheitlicher Ansatz zur Erklärung des betrieblichen Weiterbildungsverhaltens und eine empirische Analyse für Westdeutschland. In: *Schmollers Jahrbuch*, 126: 437-471.
- Nienhüser, W. (2007): Betriebliche Beschäftigungsstrategien und atypische Arbeitsverhältnisse. Eine Erklärungsskizze aus Sicht einer politischen Personalökonomik. In: Keller, B./Seifert, H. (Hg.): *Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken*. Berlin: 45-65.

- Nienhüser, W./Baumhus, W. (2002): „Fremd im Betrieb“: Der Einsatz von Fremdfirmenpersonal als Arbeitskräftestrategie. In: Martin, A./Nienhüser, W. (Hg.): Neue Formen der Beschäftigung – neue Personalpolitik. München und Mering: 61-114.
- OECD (2006): Employment Outlook: Boosting Jobs and Incomes. Paris.
- Pechar, H. (2006): Bildungsökonomie und Bildungspolitik. Münster u.a.O.
- Picot, A. (1982): Transaktionskostenansatz in der Organisationstheorie: Stand der Diskussion und Ausgewertet. In: Die Betriebswirtschaft, 42: 267-284.
- Porter, M.E. (1992): Wettbewerbsstrategie. Methoden zur Analyse von Branchen und Konkurrenten, 7. Aufl. Frankfurt am Main (Deutsche Übersetzung von „Competitive Strategy“).
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, Jahresgutachten verschiedener Jahre, Wiesbaden.
- Schätzer, S. (1999): Unternehmerische Outsourcing-Entscheidungen: Eine transaktionskostentheoretische Analyse. Wiesbaden.
- Schreyer, F. (2000): „Unsichere“ Beschäftigung trifft vor allem die Niedrigqualifizierten, IAB-Kurzbericht 15/2000.
- Sesselmeier, W. (2007): (De)Stabilisierung der Arbeitsmarktsegmentation? Überlegungen zur Theorie atypischer Beschäftigung. In: Keller, B./Seifert, H. (Hg.): Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken. Berlin: 67-80.
- Smith, M./Fagan, C./Rubery, H. (1998): Where and why is Part-Time Work Growing in Europe. In: O'Reilly, J./Fagan, C. (Hg.): Part-Time Prospects. An International Comparison of Part-Time Work in Europe, North America and the Pacific Rim. London: 35-56.
- Teriet, B. (1980): Die Herausforderung peripherer Erwerbsbeteiligung. In: Arbeit und Sozialpolitik, 34: 388-391.
- Walwei, U. (1995a): Atypische Beschäftigungsformen: Kongruenz und Divergenz der Interessen. In: Keller, B./Seifert, H. (Hg.): Atypische Beschäftigung – verbieten oder gestalten. Köln: 9-24.
- Walwei, U. (1995b): Wachstum atypischer Beschäftigungsformen in EU-Ländern: Bestimmungsfaktoren und Effekte. In: Keller, B./Seifert, H. (Hg.): Atypische Beschäftigung – verbieten oder gestalten. Köln, 182-201.
- Williamson, O.E. (1981a): On the Nature of the Firm: Some Recent Developments. In: Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft, 137: 675-680.
- Williamson, O.E. (1981b): The Economics of Organization: The Transaction Cost Approach. In: American Journal of Sociology, 87: 548-577.
- Williamson, O.E. (1984): The Economics of Governance: Framework and Implications. In: Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft, 140: 195-223.
- Williamson, O.E. (1985): The Economic Institutions of Capitalism: Firms, Markets, Relational Contracting. New York.
- Windsperger, J. (1985): Transaktionskosten und das Organisationsdesign von Koordinationsmechanismen. In: Jahrbuch für neue politische Ökonomie, 4: 188-218.
- Windsperger, J. (2001): Strategie und Organisationsstruktur. In: Jost, P.-J. (Hg.): Der Transaktionskostenansatz in der Betriebswirtschaftslehre. Stuttgart: 155-182.