

Erwerbsformen: Längerfristige Trends und Arbeitsmarkteffekte

Dietz, Martin; Himsel, Carina; Walwei, Ulrich

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sammelwerksbeitrag / collection article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Dietz, M., Himsel, C., & Walwei, U. (2013). Erwerbsformen: Längerfristige Trends und Arbeitsmarkteffekte. In H. Breuer, & A. Schmitz-Veltin (Hrsg.), *Szenarien zur demografischen, sozialen und wirtschaftlichen Entwicklung in Städten und Regionen* (S. 47-68). Köln: Verband Deutscher Städtestatistiker (VDSt). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-387004>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-NC-ND Lizenz (Namensnennung-Nicht-kommerziell-Keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-NC-ND Licence (Attribution-Non Commercial-NoDerivatives). For more information see:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>

Martin Dietz, Carina Himself und Ulrich Walwei

Erwerbsformen: Längerfristige Trends und Arbeitsmarkteffekte

S. 47 - 68

Aus:

Hermann Breuer und Ansgar Schmitz-Veltin (Hrsg.)
**Szenarien zur demografischen, sozialen
und wirtschaftlichen Entwicklung
in Städten und Regionen**

Stadtforschung und Statistik | Themenbuch 1
Köln 2013

ISBN 978-3-922421-54-2 (Printversion)

ISBN 978-3-922421-56-6 (PDF-Version)



Verband Deutscher Stadtstatistiker

© 2013 Verband Deutscher Stadtstatistiker unter Verwendung einer CC-Lizenz: BY-NC-ND 3.0 Deutschland.

Die PDF-Version wird kostenfrei unter Verwendung einer Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht: BY-NC-ND 3.0 Deutschland. Sie dürfen das Werk vervielfältigen, verbreiten und öffentlich zugänglich machen.

Dabei gelten folgende Bedingungen: Namensnennung: Sie müssen den Namen des Autors/Rechteinhabers in der von ihm festgelegten Weise nennen (wodurch aber nicht der Eindruck entstehen darf, Sie oder die Nutzung des Werkes durch Sie würden entlohnt). Keine kommerzielle Nutzung: Dieses Werk darf nicht für kommerzielle Zwecke verwendet werden. Keine Bearbeitung: Dieses Werk darf nicht bearbeitet oder in anderer Weise verändert werden. Weitere Informationen zur Lizenz unter <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/de/>

Inhalt

<i>Hermann Breuer</i> Einleitung: Ergebnisbeiträge des Szenario-Workshops des VDSt	1
<i>Hans-Peter Gatzweiler und Martin Gornig</i> Integrierte Szenarien der Raumentwicklung in Deutschland – Welche Trends sind entwicklungsprägend?	7
<i>Robert Helmrich, Marc-Ingo Wolter und Gerd Zika</i> Zukünftige Fachkräftemärkte in Deutschland: Von Modellrechnungen zu Szenarien	21
<i>Martin Dietz, Carina Himsel und Ulrich Walwei</i> Erwerbsformen: Längerfristige Trends und Arbeitsmarkteffekte	47
<i>Franz Sinabell</i> Wirtschaftspolitische Herausforderungen aufgrund des demografischen Wandels in Österreich	69
<i>Baldo Blinkert</i> Szenarien zur Veränderung städtischer Sozialstrukturen und Lebensverhältnisse: Rückwirkungen auf kommunale Pflegesysteme und Kosten	81
<i>Andrea Jonas</i> Szenarien zum Pflegebedarf und -potenzial in einer Großstadt: Das Beispiel Köln	101
<i>Klaus Trutzel und Thomas Willmann</i> TooLS - Das europäische Gemeinschaftsprojekt als Informationsgrundlage lokaler Politikgestaltung von Alterung und Pflege	121
<i>Ansgar Schmitz-Veltin</i> Szenarien in der Stadtforschung – eine sinnvolle Ergänzung zu klassischen Vorausberechnungen?	137

Autorinnen und Autoren

Prof. em. Dr. Baldo Blinkert	Institut für Soziologie der Universität Freiburg, Freiburger Institut für angewandte Sozialwissenschaft, Freiburg im Breisgau
Hermann Breuer	Amt für Stadtentwicklung und Statistik der Stadt Köln, Köln
Dr. Martin Dietz	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg
Dr. Hans-Peter Gatzweiler	Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung, Bonn
Prof. Dr. Martin Gornig	Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Berlin
Dr. Robert Helmrich	Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn
Carina Himsel	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg
Dr. Andrea Jonas	Amt für Stadtentwicklung und Statistik der Stadt Köln, Köln
Dr. Ansgar Schmitz-Veltin	Statistisches Amt der Landeshauptstadt Stuttgart, Stuttgart
Dipl.-Ing. Dr. Franz Sinabell	WIFO - Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung , Wien
Klaus Trutzel	KOSIS-Gemeinschaft Urban Audit, Nürnberg
Dr. Ulrich Walwei	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg
Thomas Willmann	Amt für Bürgerservice und Informationsverarbeitung der Stadt Freiburg, Freiburg im Breisgau
Dr. Marc-Ingo Wolter	Gesellschaft für wirtschaftliche Strukturforschung mbH, Osnabrück
Dr. Gerd Zika	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg

Martin Dietz, Carina Himself und Ulrich Walwei

Erwerbsformen: Längerfristige Trends und Arbeitsmarkteffekte

Die Arbeitsmarktentwicklung ist durch ständige Niveau- und Strukturveränderungen gekennzeichnet. Die zentralen Größen Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit sind ihrerseits das Resultat von Zu- und Abgängen, z.B. von begonnenen und beendeten Beschäftigungsverhältnissen. Die permanente Dynamik am Arbeitsmarkt beeinflusst nicht zuletzt auch die Struktur der Erwerbstätigkeit. So kommt es zu vielfältigen Veränderungen ihrer Zusammensetzung, z.B. nach Geschlecht, Alter, formaler Qualifikation oder sektoraler Zugehörigkeit. Strukturelle Veränderungen zeigen sich zudem bei den Erwerbsformen, also der Art der Beschäftigung.

Bestimmte Erwerbsformen wie Teilzeitbeschäftigung, Minijobs, befristete Beschäftigung, Leiharbeit und Ein-Personen-Selbstständigkeit wachsen nicht nur hierzulande, sondern auch in vielen anderen Ländern stärker als die Erwerbstätigkeit insgesamt. Der nachfolgende Beitrag diskutiert zwei Fragestellungen. Zum einen betrachtet er die längerfristige Entwicklung der Erwerbsformen und fragt danach, ob sich in den Veränderungen der letzten beiden Dekaden ein Trend und eine Beschleunigung des Wandels erkennen lässt. Zum anderen verändert die Entwicklung der Erwerbsformen aber auch den Arbeitsmarkt. Zu denken ist hier an Makro- und Personeneffekte. Diesbezügliche Befunde sollen in Form eines Literaturüberblicks herangezogen werden, um Chancen und Risiken des offenkundigen Wandels näher zu betrachten.

Der Beitrag beginnt im zweiten Abschnitt mit Begriffsklärungen und einer näheren Spezifikation der Fragestellungen. Weiterhin wird die längerfristige Entwicklung der Erwerbsformen insgesamt und differenziert nach wichtigen Strukturmerkmalen untersucht. Er stützt sich dabei im Wesentlichen auf den Mikrozensus des Statistischen Bundesamts, der zur Darstellung der Leiharbeit um Daten aus der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik ergänzt wird. Schließlich werden vor dem Fazit im dritten Abschnitt die Arbeitsmarkteffekte des Erwerbsformenwandels beleuchtet. Dieser Teil beruht auf theoretisch-konzeptionellen Überlegungen sowie Befunden aus Sekundärquellen.

1. Erwerbsformen im Wandel

Spezifische Formen der Erwerbsarbeit können auf verschiedene Weise abgegrenzt werden. Etabliert ist in diesem Kontext der Begriff des sog. „Normalarbeitsverhältnisses“, der auf Mückenberger (1985) zurückgeht. Das Normalarbeitsverhältnis ist im Allgemeinen durch eine unbefristete und unselbstständige Tätigkeit in Vollzeit gekennzeichnet, welche fest in die jeweiligen betrieblichen Strukturen eingegliedert ist, ein geregeltes Entgelt aufweist und bei der Arbeitnehmer der Weisungsgewalt des Arbeitgebers unterliegen. Dabei sind üblicherweise wichtige Rahmenbedingungen wie Arbeitszeit, Löhne und soziale Sicherung kollektivvertraglich bzw. arbeits- und sozialrechtlich wenigstens auf einem Mindestniveau geregelt. Der normative Kern des Normalarbeitsverhältnisses besteht demnach in weitreichenden Schutzfunktionen für die abhängig Beschäftigten. Dahinter steht eine doppelte Bedeutung: Zum einen waren Normalarbeitsverhältnisse lange Zeit weit verbreitet und wurden von der Öffentlichkeit als Normalität wahrgenommen. Zum anderen dienten sie als Standard bzw. Orientierungspunkt für das Sozial-, Arbeits- und Tarifrecht.

Erwerbsformen, die in einzelnen oder mehreren Merkmalen vom Normalarbeitsverhältnis abweichen, werden häufig als „atypisch“ bezeichnet. Folgende Typen sind dabei von besonderer Bedeutung: Teilzeitbeschäftigung ist gegeben, wenn Arbeitnehmer regelmäßig kürzer arbeiten als vergleichbare Vollzeitmitarbeiter. Bei den Minijobs gibt es eine Entgeltgrenze (bis 2012 in Höhe von 400 Euro; ab 2013 in Höhe von 450 Euro), die in aller Regel mit kurzen Arbeitszeiten einhergeht. Befristete Beschäftigung ist dadurch gekennzeichnet, dass das Arbeitsverhältnis zu einem bestimmten Datum oder mit einem bestimmten Ereignis ohne Kündigung enden soll. Bei der Leiharbeit (Synonym: Zeitarbeit) besteht die Besonderheit in einem Dreiecksverhältnis, indem ein Arbeitnehmer (Leiharbeitnehmer) von seinem Arbeitgeber (Verleiher) einem Dritten (Entleiher) zumeist gegen Entgelt zur Arbeitsleistung überlassen wird. Schließlich kann es auch Unterschiede beim Erwerbsstatus geben. So können selbstständige Tätigkeiten als Arbeitgeber mit Beschäftigten, als Ein-Personen-Selbstständige (Synonym: Solo-Selbstständige) oder mithelfende Familienangehörige ausgeübt werden.

Der Wandel der Erwerbsformen betrifft im Grunde alle Industrieländer und ist nicht neu (Houseman u. Osawa 2003). Atypische Beschäftigungsformen wachsen nahezu überall stärker als Normalarbeitsverhältnisse (OECD 2012). Auch für Deutschland gilt schon seit längerem, dass vollzeitnahe, unbefristete Beschäftigungsverhältnisse ohne Zwischenschaltung einer Zeitarbeitsagentur an Bedeutung verlieren (Hoffmann u. Walwei 2000; Eichhorst et al. 2010; Keller u. Seifert 2011). Die Veränderungsprozesse in der Beschäftigungslandschaft werfen verschiedene Fragen auf: Hat sich der Wandel in der jüngeren Vergangenheit beschleunigt oder ist er eher Teil eines langfristigen Trends? Welche Effekte haben die Veränderungen für den Arbeitsmarkt insgesamt und für die Erwerbspersonen?

Bei der Frage nach dem Tempo des Erwerbsformenwandels in der jüngeren Vergangenheit müssen mögliche Effekte der Arbeitsmarktreformen von 2002 bis 2005 berücksichtigt werden. Denn einen Schwerpunkt der „Hartz-Gesetze“ bildeten erleichterte Möglichkeiten der Nutzung flexibler Beschäftigungsformen. So wurde das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) durch das Erste Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt („Hartz I“) zum 1.1.2003 in wesentlichen Punkten geändert: Das besondere Befristungsverbot, das Synchronisationsverbot, das Wiedereinstellungsverbot und die Beschränkung der Überlassungshöchstdauer auf zwei Jahre wurden aufgehoben. Zu Gunsten der Leiharbeitnehmer wurde im Gesetz die grundsätzliche Gleichstellung von Leih- und Stammarbeitnehmern verankert. Es wurde jedoch festgehalten, dass Tarifverträge abweichende Regelungen

zulassen können. Mit demselben Gesetz wurden auch die Minijobs reformiert. Seit 2003 ist es wie in der Zeit vor 1999 wieder unerheblich, ob der Minijob haupt- oder nebenberuflich ausgeübt wird. Zudem wurden die Entgeltgrenze auf 400 Euro angehoben und vorher bestehende Beschränkungen der Arbeitszeit aufgehoben. Des Weiteren sind Verstärkungseffekte auf den Erwerbsformenwandel durch das auf Aktivierung setzende und die Zumutbarkeitskriterien verschärfende Gesamtpaket der Hartz-Reformen, insbesondere der Zusammenführung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe im Rahmen von „Hartz IV“, zu bedenken. Der Entwicklung der Erwerbsformen in den letzten beiden Dekaden wird im nachfolgenden zweiten Abschnitt nachgegangen.

Effekte des Wandels der Erwerbsformen sind vielfältig. Sie betreffen zunächst die gesamtwirtschaftliche Arbeitsmarktentwicklung und dabei insbesondere das Niveau von Beschäftigung und Arbeitslosigkeit. Auf der individuellen Ebene gibt es eine Vielzahl möglicher Wirkungen. Sie umfassen zum einen unmittelbare Arbeitsmarkteffekte wie den Zugang zum Arbeitsmarkt, den Verbleib in Beschäftigung oder auch die Übergänge in Normalarbeitsverhältnisse. Zum anderen können atypisch mit „regulär“ Beschäftigten im Hinblick auf deren Entlohnung, Arbeits- und Lebenszufriedenheit, gesellschaftliche Integration, oder auch Gesundheit verglichen werden. Eine methodische Schwierigkeit besteht bei der Darstellung der Effekte des Erwerbsformenwandels allerdings darin, dass es bei der Ermittlung an einer kontrafaktischen Situation mangelt. Man kann sich Antworten zu der Frage, wie sich der Arbeitsmarkt oder die Beschäftigungssituation von Individuen ohne die Veränderungen bei den Erwerbsformen entwickelt hätte, aber annähern. Die vorliegenden Befunde zu den Arbeitsmarkteffekten der Erwerbsformen sind dann Gegenstand des dritten Abschnitts.

2. Trends und Strukturen bei den Erwerbsformen

Die empirische Basis für die nachfolgenden Analysen ist der Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes, der die dafür nötige Differenziertheit aufweist und zudem – mit Ausnahme der Erhebungsumstellung 2005 von einer festen auf eine gleitende Berichtswoche – eine über einen längeren Zeitraum weitgehend konsistente Zeitreihe bietet. Ein Nachteil besteht in der starken Untererfassung der geringfügigen Beschäftigung, da der Mikrozensus den Erwerbsstatus durch Selbsteinschätzung der Befragten erfasst. Dabei weicht das Ergebnis der Selbstauskunft der Befragten zum Teil von der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit ab, wodurch die hier ausgewiesene Bedeutung der atypischen Beschäftigung noch unterschätzt wird. Zusätzlich ist zu beachten, dass Minijobs erst ab dem Jahr 2009 klar abgrenzbar sind, weil zwischen 2006 und 2008 auch Arbeitsgelegenheiten den Minijobs zugerechnet wurden (Körner et al. 2011).¹

Um Beschäftigte in der Zeitarbeitsbranche in die Gesamtbetrachtung einzubeziehen, werden zudem Zahlen aus der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit herangezogen, da im Mikrozensus die Erfassung von Zeitarbeit erst seit 2006 erfolgt. Auf diese Weise lässt sich eine trennscharfe Abgrenzung der einzelnen Erwerbskategorien und ihrer Unterformen erreichen.

¹ Im Jahr 2011 weist die Statistik der Bundesagentur für Arbeit 4,9 Millionen ausschließlich geringfügig Beschäftigte aus und damit knapp 1,1 Millionen mehr als der Mikrozensus. Eine detaillierte Beschreibung der unterschiedlichen Erfassung von geringfügig Beschäftigten in Mikrozensus und in der Statistik der Bundesagentur für Arbeit findet sich bei Körner et al. (2011).

Für die folgenden Analysen werden drei Kategorien von Erwerbsformen gebildet: Standard-Erwerbsformen, atypische Erwerbsformen und Sonderformen der Erwerbsarbeit (zur genauen Operationalisierung vgl. Kasten 1).

Kasten 1: Formen der Erwerbsarbeit

Die Auswertungen auf der Grundlage der nachfolgenden Kategorien werden für Personen über 15 Jahren vorgenommen. Sie beinhalten Schüler und Studenten sowie Personen im Ruhestand. Auch Teilnehmer an arbeitsmarktpolitisch geförderter Beschäftigung sind in den verschiedenen Kategorien enthalten.

Standard-Erwerbsformen

- Selbstständige Arbeitgeber;
- Unbefristete Beschäftigungsverhältnisse mit einer Arbeitszeit von mehr als 31 Stunden/Woche außerhalb der Zeitarbeitsbranche.

Atypische Erwerbsformen

- Teilzeitbeschäftigte mit einer Arbeitszeit von weniger als 32 Stunden/Woche (ohne geringfügige Beschäftigung, aber einschließlich teilzeitbeschäftigten Leiharbeitnehmern und befristeten Teilzeitkräften);
- (Abhängig) Geringfügig Beschäftigte ohne Personen in Nebentätigkeit², da diese bereits in ihrem Hauptarbeitsverhältnis gezählt werden;
- Befristet Beschäftigte mit einer Arbeitszeit von mehr als 31 Stunden/Woche;
- Leiharbeitnehmer mit einer Arbeitszeit von mehr als 31 Stunden/Woche;
- Ein-Personen-Selbstständige.

Sonderformen der Erwerbsarbeit

- Auszubildende;
- Mithelfende Familienangehörige;
- Zeit- und Berufssoldaten, Wehr- und Zivildienstleistende sowie Personen ohne Angaben zur Fristigkeit des Arbeitsvertrags.

Als Standard-Erwerbsformen werden solche Tätigkeiten zusammengefasst, die in der Tendenz ein relativ hohes Maß an Einkommens- und Beschäftigungssicherheit sowie an sozialer Absicherung bieten sollten. In diese Kategorie fallen unbefristete, vollzeitnahe Formen der Erwerbstätigkeit außerhalb der Zeitarbeitsbranche – also sogenannte „Normalarbeitsverhältnisse“ – und Tätigkeiten als

² Der vorliegende Beitrag folgt also einer Personen- und nicht einer Volumenbetrachtung. Laut Bundesagentur für Arbeit hatten knapp 2,5 Millionen Menschen im Juni 2011 einen Minijob als Nebenbeschäftigung. Dies sind gut 800 Tsd. mehr als im Jahr 2004.

selbstständige Arbeitgeber. Dabei ist zu entscheiden, wo die Grenze zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigung zu ziehen ist. Beispielsweise verwendet der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (Sachverständigenrat 2009; Sachverständigenrat 2012) eine wöchentliche Arbeitszeit von 31 Stunden als Grenze zwischen Voll- und Teilzeit, während das Statistische Bundesamt (Wingerter 2009) das „Normalarbeitsverhältnis“ weiter definiert und abhängige Beschäftigung ab 21 Stunden nicht mehr als atypisch klassifiziert. Wir folgen in diesem Beitrag dem Sachverständigenrat, da wir davon ausgehen, dass die Erwerbstätigkeit ab diesem Volumen den Schwerpunkt der persönlichen Zeitverwendung darstellt. Das Normalarbeitsverhältnis ist in dieser Hinsicht also vergleichsweise eng, die atypische Beschäftigung vergleichsweise weit abgegrenzt.

Dagegen gehen atypische Erwerbsformen tendenziell mit höheren Risiken einher, beispielsweise bezüglich der faktischen Beschäftigungssicherheit oder auch der Einkommenssicherheit. Zur Kategorie der atypischen Erwerbsformen zählen die Teilzeitbeschäftigung, geringfügige und befristete Beschäftigung, Leiharbeit sowie Ein-Personen-Selbstständige.

Darüber hinaus gibt es Sonderformen der Erwerbsarbeit, die nur schwer einer der beiden vorgenannten Kategorien zugeordnet werden können, weil diese einen eher spezifischen Charakter haben. Dazu gehören Auszubildende, Soldaten, Wehr- und Zivildienstleistende sowie mithelfende Familienangehörige.

2.1 Längerfristige Entwicklung der Erwerbsformen

Werden die Daten entsprechend der oben vorgenommenen Kategorisierung ausgewertet, zeigt sich ein Rückgang der Zahl der Standard-Erwerbsformen zwischen den Jahren 1991 und 2011 um rund 3,5 Mio. Personen oder um gut 13 % (Tabelle 1). Davon entfällt der Löwenanteil auf den Zeitraum von 1991 bis 2001. Seit dem Jahr 2001 verlangsamte sich der Rückgang und zwischen 2005 und 2011 ist sogar ein Anstieg der Standard-Erwerbsformen um gut 1,5 Mio. auf fast 23,0 Mio. Personen zu verzeichnen. Innerhalb der Kategorie der Standard-Erwerbsformen zeigen sich unterschiedliche Entwicklungen. Während die kleinere Gruppe der selbstständigen Arbeitgeber leicht zunahm, zeigen sich über den gesamten Zeitraum betrachtet deutliche Einbußen bei der unbefristeten Vollzeitbeschäftigung. Anders stellt sich die Situation bei den atypischen Erwerbsformen dar, die im Gesamtzeitraum um über 80 % kräftig zulegten, und zwar von knapp 8 Mio. auf gut 14,7 Mio. Personen. Dabei entfiel der etwas größere Anstieg um gut 3,8 Mio. Personen auf die Zeit nach 2001. Bezogen auf die Erwerbstätigen insgesamt sank der Anteil der Standard-Erwerbsformen von 71,5 % in 1991 über 63,5 % in 2001 auf 57,7 % in 2011, wohingegen atypische Erwerbsformen von 21,5 % in 1991 und 29,7 % in 2001 auf 36,9 % in 2011 kontinuierlich zulegten. Ihr Anteil wuchs damit von gut einem Fünftel an den Erwerbstätigen vor zwei Dekaden auf mehr als ein Drittel am aktuellen Rand.

Die Sonder-Erwerbsformen nahmen zwischen 1991 und 2011 um rund 17 % ab, wobei 14 Prozentpunkte auf den Zeitraum nach 2001 entfielen. Sie liegen im Jahr 2011 bei gut 2,2 Mio., was 5,4 % aller Erwerbstätigen entspricht. Der Rückgang ist auf weniger mithelfende Familienangehörige sowie vor allem auf die geringere Bedeutung von Zivildienst und Bundeswehr zurückzuführen. Dagegen lag die Zahl der Auszubildenden im Jahr 2011 mit knapp 1,6 Mio. um rund 57 Tsd. über dem Wert von 1991.

Auch in einer Zeit, in der sich Standard-Erwerbsformen wieder besser behaupten konnten, ergeben sich kontinuierliche und beträchtliche Zuwächse bei den atypischen Erwerbsformen insgesamt und bei allen Unterkategorien. Die absolut stärksten Anstiege entfallen auf Teilzeitbeschäftigung und

Minijobs und damit auch auf die zahlenmäßig wichtigsten Erwerbsformen.³ Die Zeitarbeit weist zwar neben den Minijobs die höchsten Wachstumsraten auf, stellt aber absolut noch immer die Erwerbsform mit den wenigsten Beschäftigten. Der starke Aufwärtstrend seit 2004 setzt sich nach einem deutlichen Dämpfer im Krisenjahr 2009 weiterhin fort.

Tabelle 1: Standard-Erwerbsformen, atypische Erwerbsformen und Sonderformen der Erwerbsarbeit in 1991, 2001 und 2011

	absolut, in Tausend			Anteil an den Erwerbstätigen (in %)		
	1991	2001	2011	1991	2001	2011
Standard-Erwerbsformen	26505	23372	22987	71,5	63,5	57,7
selbständige Arbeitgeber	1641	1811	1880	4,4	4,9	4,7
unbefristete Beschäftigung (> 31h/W) ¹⁾	24864	21561	21107	67,1	58,6	52,9
Atypische Erwerbsformen	7949	10917	14710	21,5	29,7	36,9
Teilzeitbeschäftigung (< 32h/W) ²⁾	4070	4807	5969	11,0	13,1	15,0
geringfügige Beschäftigung ³⁾	973	2324	3864	2,6	6,3	9,7
Befristete Beschäftigung (> 31h/W) ⁴⁾	1486	1701	2004	4,0	4,6	5,0
Leiharbeit (> 31h/W) ⁵⁾	102	264	497	0,3	0,7	1,2
Ein-Personen-Selbständige	1318	1821	2376	3,6	4,9	6,0
Sonderformen der Erwerbsarbeit	2602	2529	2172	7,0	6,9	5,4
Auszubildende	1554	1568	1611	4,2	4,3	4,0
mithelfende Familienangehörige	453	441	223	1,2	1,2	0,6
Soldaten, Wehr- und Zivildienst, Sonstige ⁶⁾	595	520	338	1,6	1,4	0,8
Insgesamt, in Prozent				100,0	100,0	100,0
Insgesamt, in Tausend	37056	36818	39869			

1) Ohne Leiharbeit

2) Einschl. befristeter Beschäftigung und Leiharbeit

3) Untererfassung und Abweichung der geringfügigen Beschäftigung im Vergleich zur Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit aufgrund unterschiedlicher Messkonzepte und Erhebungsmethoden

4) Einschl. Leiharbeit

5) Ohne befristete Beschäftigung und Teilzeitbeschäftigung. Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Leiharbeitnehmer musste für 1991 bis 1996 geschätzt werden. Als Wert wurden 2% unterstellt. Der Anteil der befristet beschäftigten Leiharbeitnehmer wurde ebenfalls geschätzt. Nach Branchenangaben wurde für den Zeitraum von 1991 bis 2003 ein Anteil von 25% und ab 2004 ein Anteil von 33,3% unterstellt.

6) Einschl. Personen ohne Angabe zur Fristigkeit ihres Beschäftigungsverhältnisses

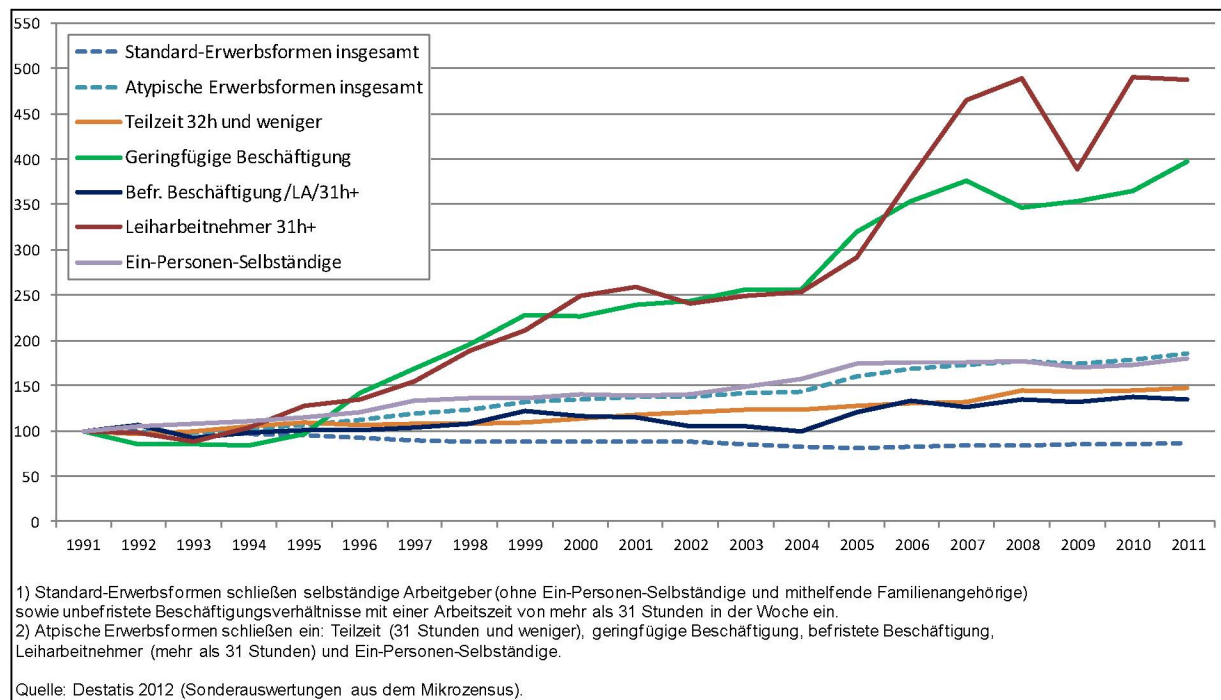
Quelle: Destatis 2012 (Sonderauswertungen aus dem Mikrozensus); Bundesagentur für Arbeit.

Betrachtet man die Veränderungen der Anteile an den Erwerbstätigen in Tabelle 1 und die sich aus den absoluten Zahlen ergebenden Wachstumsraten in der Abbildung 1, so ist auch ein längerfristig wirksamer Trend zu erkennen. Bei einzelnen Erwerbsformen finden sich allerdings Anzeichen für Reformeffekte. So wird bei der Zeitarbeit eine Beschleunigung nach den Neuregelungen im Jahr 2003 sichtbar. Ähnliches gilt in abgeschwächter Weise für die Befristungen sowie für die Solo-Selbstständigen, bei denen die Einführung des Existenzgründungszuschusses als Ergänzung zum be-

³ Durch die Umstellung des Mikrozensus von einer festen Berichtswoche zu einer gleitenden Berichtswoche werden ab 2005 mehr kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse erfasst. Damit dürfte ein Teil des zu beobachtenden Anstiegs bei den Befristungen und den geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen auf diesen Effekt zurückzuführen sein.

reits bestehenden Überbrückungsgeld im Jahr 2003 die Zahlen auf ein höheres Niveau hoben. Bei der geringfügigen Beschäftigung lassen sich Indizien für die Effekte gesetzlicher Neuregelungen auf der Basis des Mikrozensus nicht eindeutig finden. Dies lässt sich wiederum auf die bereits angesprochenen Unzulänglichkeiten bei der Erfassung zurückführen. Betrachtet man stattdessen die Entwicklung auf der Basis der Beschäftigungsstatistik, so lassen sich in den (Reform-) Jahren 1999 und 2003 durchaus einmalige Niveauperänderungen nach oben beobachten.

Abbildung 1: Entwicklung der atypischen Erwerbsformen 1991 bis 2011 (Index, 1991=100)



2.2 Struktur der Erwerbsformen

Wird die Erwerbstätigkeit hinsichtlich verschiedener Merkmale betrachtet, sind die Erwerbsformen nicht gleich verteilt. Im Folgenden werden die Erwerbsformen näher nach Geschlecht, Alter, formaler Qualifikation und sektoraler Zuordnung betrachtet.

Mit Blick auf die Zusammensetzung der Erwerbstätigkeit nach Erwerbsformen zeigen sich beim *Geschlechtervergleich* beträchtliche Unterschiede. Frauen sind vom Erwerbsformenwandel wesentlich stärker betroffen als Männer. Während Männer bei den Standard-Erwerbsformen in 2011 mit 15,2 Mio. klar stärker vertreten sind als Frauen mit 7,7 Mio., ist die Relation bei den atypischen Erwerbsformen mit 9,7 Mio. bei den Frauen gegenüber 5 Mio. bei den Männern gerade umgekehrt (Tabelle 2). Zwar waren Frauen in der Kategorie der atypischen Erwerbsformen schon immer stärker repräsentiert als Männer, inzwischen ist aber die Mehrzahl der Frauen nicht mehr in einer Standard-Erwerbsform tätig. Hauptgrund ist die hohe Teilzeitbeschäftigung von Frauen – fast 87 % der Teilzeitbeschäftigten sind in 2011 weiblich, bei den geringfügig Beschäftigten sind es 70 %. Dagegen sind Männer bei der Leiharbeit (75 %), bei den Ein-Personen-Selbständigen (64%) sowie bei den vollzeitnahen Befristungen (58 %) stärker vertreten.

Tabelle 2: Erwerbsformen als Anteil an den Erwerbstätigen nach Geschlecht, 1991 und 2011 (in %)

	m		w		Gesamt	
	1991	2011	1991	2011	1991	2011
Standard-Erwerbsformen	82,0	70,9	56,8	42,2	71,5	57,7
selbständige Arbeitgeber	6,0	6,6	2,2	2,5	4,4	4,7
unbefristete Beschäftigung (> 31h/W) ¹⁾	76,0	64,3	54,6	39,7	67,1	52,9
Atypische Erwerbsformen	11,0	23,3	36,1	52,8	21,5	36,9
Teilzeitbeschäftigung (< 32h/W) ²⁾	1,3	3,7	24,5	28,2	11,0	15,0
geringfügige Beschäftigung ³⁾	1,1	5,4	4,7	14,8	2,6	9,7
Befristete Beschäftigung (> 31h/W) ⁴⁾	3,9	5,4	4,2	4,6	4,0	5,0
Leiharbeit (> 31h/W) ⁵⁾	0,4	1,7	0,2	0,7	0,3	1,2
Ein-Personen-Selbständige	4,3	7,1	2,5	4,6	3,6	6,0
Sonderformen der Erwerbsarbeit	7,0	5,8	7,0	5,0	7,0	5,4
Auszubildende	3,9	4,2	4,6	3,9	4,2	4,0
mithelfende Familienangehörige	0,3	0,3	2,5	0,8	1,2	0,6
Soldaten, Wehr- und Zivildienst, Sonstige ⁶⁾	2,7	1,3	0,0	0,3	1,6	0,8
Insgesamt, in Prozent	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Insgesamt, in Tausend	21641	21499	15415	18370	37056	39869

1) Ohne Leiharbeit

2) Einschl. befristeter Beschäftigung und Leiharbeit

3) Unterefassung und Abweichung der geringfügigen Beschäftigung im Vergleich zur Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit aufgrund unterschiedlicher Messkonzepte und Erhebungsmethoden

4) Einschl. Leiharbeit

5) Ohne befristete Beschäftigung und Teilzeitbeschäftigung. Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Leiharbeitnehmer musste für 1991 bis 1996 geschätzt werden. Als Wert wurden 2% unterstellt. Der Anteil der befristet beschäftigten Leiharbeitnehmer wurde ebenfalls geschätzt. Nach Branchenangaben wurde für den Zeitraum von 1991 bis 2003 ein Anteil von 25% und ab 2004 ein Anteil von 33,3% unterstellt.

6) Einschl. Personen ohne Angabe zur Fristigkeit ihres Beschäftigungsverhältnisses

Quelle: Destatis 2012 (Sonderauswertungen aus dem Mikrozensus); Bundesagentur für Arbeit.

Der Anteil der atypischen Erwerbsformen stieg bei den Frauen von 1991 bis 2011 von 36,1 % auf 52,8 % (Männer: von 11,0 % auf 23,3 %). Dagegen sank die Quote der erwerbstätigen Frauen in Standard-Erwerbsformen im selben Zeitraum von 56,8 % auf 42,2 %. Bei den Männern fiel der Rückgang von 82,0 % auf 70,9 % nicht ganz so stark aus, und der Anteil der Standard-Erwerbsformen an den Erwerbstätigen befindet sich noch immer auf einem deutlich höheren Niveau. Bei den Wachstumsraten der beiden Hauptkategorien zeigt sich unter Berücksichtigung der genannten Niveauunterschiede ein etwas anderes Bild. Bei Männern und Frauen ging die Zahl der Personen in Standard-Erwerbsformen in ähnlicher Weise zurück, bei den Männern mit 14,1 % sogar etwas stärker als bei den Frauen mit 11,6 %. Weiterhin zeigen sich Unterschiede zwischen Männern und Frauen beim Anstieg der atypischen Erwerbsformen. Er lag bei den Männern mit 110,1 % ebenfalls höher als bei den Frauen mit 74,3 %.

Ein Blick auf die Verteilung der Beschäftigungsformen nach *Altersgruppen* in Tabelle 3 zeigt zweierlei. Zum einen unterscheiden sich am aktuellen Rand die Anteile der atypischen Erwerbsformen nicht wesentlich zwischen den Altersgruppen, zum anderen sind Standard-Erwerbsformen für alle

Altersgruppen rückläufig. Differenziert man jedoch zwischen verschiedenen Formen atypischer Beschäftigung zeigen sich sehr wohl markante Unterschiede: Während Selbstständige in der Gruppe der älteren Erwerbstätigen (55+) überproportional vertreten sind, sind die Jüngeren (15-24 Jahre) dagegen bei der befristeten Beschäftigung und der Leiharbeit überrepräsentiert. Bei der geringfügigen Beschäftigung sind sowohl Jüngere als auch Ältere überdurchschnittlich vertreten, was mit der besonderen Rolle dieser Erwerbsform als Hinzuverdienstmöglichkeit für Schüler/Studenten und Rentner zusammenhängen dürfte.

Tabelle 3: Erwerbstätige nach Beschäftigungsformen und Alter, 1991 und 2011 (in %)

	15-24 Jahre		25-44 Jahre		45-54 Jahre		55+		Gesamt	
	1991	2011	1991	2011	1991	2011	1991	2011	1991	2011
Standard-Erwerbsformen	56,0	27,4	75,1	61,0	75,0	63,9	70,2	58,5	71,5	57,7
selbständige Arbeitgeber	0,6	0,3	3,9	3,8	6,0	6,0	9,2	7,6	4,4	4,7
unbefristete Beschäftigung (> 31h/W) ¹⁾	55,4	27,1	71,2	57,1	69,0	57,9	61,0	50,9	67,1	52,9
Atypische Erwerbsformen	12,2	36,7	22,7	37,0	23,1	35,1	25,6	39,6	21,5	36,9
Teilzeitbeschäftigung (< 32h/W) ²⁾	3,0	5,9	12,2	15,7	13,9	17,4	10,6	14,9	11,0	15,0
geringfügig Beschäftigte ³⁾	2,0	15,8	2,5	7,8	2,3	7,7	5,1	13,7	2,6	9,7
Befristete Beschäftigung (> 31h/W) ⁴⁾	6,0	11,8	4,2	6,3	2,9	2,4	2,5	1,7	4,0	5,0
Leiharbeit (> 31h/W) ⁵⁾	0,5	2,1	0,3	1,5	0,1	0,9	0,1	0,6	0,3	1,2
Ein-Personen-Selbständige	0,7	1,1	3,5	5,7	3,9	6,6	7,4	8,7	3,6	6,0
Sonderformen der Erwerbsarbeit	31,8	35,9	2,1	2,1	1,8	1,0	4,2	1,9	7,0	5,4
Auszubildende	24,8	32,9	0,4	0,9	0,1	0,1	0,0	0,0	4,2	4,0
Mithelfende Familienangehörige	0,4	0,3	0,8	0,2	1,4	0,5	4,1	1,6	1,2	0,6
Soldaten, Wehr- und Zivildienst, Sonstige ⁶⁾	6,5	2,7	0,9	0,9	0,4	0,4	0,1	0,2	1,6	0,8
Insgesamt (in Prozent)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Insgesamt (in Tausend)	5920	4381	18574	17484	8682	11029	3881	6975	37056	39869

1) Ohne Leiharbeit

2) Einschl. befristeter Beschäftigung und Leiharbeit

3) Untererfassung und Abweichung der geringfügigen Beschäftigung im Vergleich zur Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit aufgrund unterschiedlicher Messkonzepte und Erhebungsmethoden

4) Einschl. Leiharbeit

5) Ohne befristete Beschäftigung und Teilzeitbeschäftigung. Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Leiharbeitnehmer musste für 1991 bis 1996 geschätzt werden. Als Wert wurden 2% unterstellt. Der Anteil der befristet beschäftigten Leiharbeitnehmer wurde ebenfalls geschätzt. Nach Branchenangaben wurde für den Zeitraum von 1991 bis 2003 ein Anteil von 25% und ab 2004 ein Anteil von 33,3% unterstellt.

6) Einschl. Personen ohne Angabe zur Fristigkeit ihres Beschäftigungsverhältnisses

Quelle: Destatis 2012 (Sonderauswertungen aus dem Mikrozensus); Bundesagentur für Arbeit.

Die atypischen Erwerbsformen haben bei keiner anderen Altersgruppe so stark zugelegt wie bei den Jüngeren. Hier hat sich der Anteil der atypischen Erwerbsformen verdreifacht. Im Jahr 2011 war mehr als jeder dritte Erwerbstätige zwischen 15 und 24 Jahren atypisch beschäftigt. Die hohe Betroffenheit der Beschäftigtengruppe legt nahe, dass flexible Beschäftigungsformen offenbar verstärkt mit dem Ersteinstieg in den Arbeitsmarkt einhergehen. So zeigt sich bei Ausbildungsabsolventen in der letzten Dekade ein Zuwachs bei atypischen Erwerbsformen (Achatz et al. 2012). Bemerkenswert ist auch, dass im Jahr 2011 gut doppelt so viele Personen über 55 Jahren am Arbeitsmarkt aktiv waren als noch im Jahr 1991. Relevant ist dies für den Erwerbsformenwandel auch deshalb, weil neben

den Minijobs insbesondere die Ein-Personen-Selbstständigkeit in der betreffenden Altersgruppe ein starkes Gewicht hat.

Tabelle 4: Erwerbstätige nach Beschäftigungsformen und Qualifikation, 1991 und 2011 (in %)

	ohne Abschluss		Beruflicher Abschluss		Akademischer Abschluss		Insgesamt	
	1991	2011	1991	2011	1991	2011	1991	2011
Standard-Erwerbsformen	55,9	29,1	77,1	62,8	76,3	66,0	71,5	57,7
selbständige Arbeitgeber	3,1	2,3	4,4	4,5	7,8	7,8	4,4	4,7
unbefristete Beschäftigung (> 31h/W) ¹⁾	52,9	26,8	72,7	58,3	68,5	58,2	67,1	52,9
Atypische Erwerbsformen	25,3	47,0	19,7	35,3	22,3	33,2	21,5	36,9
Teilzeitbeschäftigung (< 32h/W) ²⁾	12,6	13,1	10,6	16,1	9,2	12,7	11,0	15,0
geringfügig Beschäftigte ³⁾	4,5	21,8	2,0	8,3	1,6	3,4	2,6	9,7
Befristete Beschäftigung (> 31h/W) ⁴⁾	4,2	5,9	3,5	4,3	6,8	6,7	4,0	5,0
Leiharbeit (> 31h/W) ⁵⁾	0,3	2,3	0,3	1,2	0,1	0,3	0,3	1,2
Ein-Personen-Selbständige	3,7	3,9	3,3	5,4	4,8	10,0	3,6	6,0
Sonderformen der Erwerbsarbeit	18,8	23,9	3,1	1,9	1,4	0,9	7,0	5,4
Auszubildende	14,4	21,7	0,6	0,6	0,3	0,2	4,2	4,0
Mithelfende Familienangehörige	2,7	0,9	0,8	0,6	0,2	0,2	1,2	0,6
Soldaten, Wehr- und Zivildienst, Sonstige ⁶⁾	1,7	1,3	1,7	0,8	0,9	0,5	1,6	0,8
Insgesamt (in Prozent)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Insgesamt (in Tausend)	9658	6717	23516	26173	3882	6980	37056	39869

1) Ohne Leiharbeit

2) Einschl. befristeter Beschäftigung und Leiharbeit

3) Untererfassung und Abweichung der geringfügigen Beschäftigung im Vergleich zur Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit aufgrund unterschiedlicher Messkonzepte und Erhebungsmethoden

4) Einschl. Leiharbeit

5) Ohne befristete Beschäftigung und Teilzeitbeschäftigung. Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Leiharbeitnehmer musste für 1991 bis 1996 geschätzt werden. Als Wert wurden 2% unterstellt. Der Anteil der befristet beschäftigten Leiharbeitnehmer wurde ebenfalls geschätzt. Nach Branchenangaben wurde für den Zeitraum von 1991 bis 2003 ein Anteil von 25% und ab 2004 ein Anteil von 33,3% unterstellt.

6) Einschl. Personen ohne Angabe zur Fristigkeit ihres Beschäftigungsverhältnisses

Quelle: Destatis 2012 (Sonderauswertungen aus dem Mikrozensus); Bundesagentur für Arbeit.

Personen mit einer *formalen Qualifikation* (beruflicher oder akademischer Abschluss) sind mehr als doppelt so häufig in Standard-Erwerbsformen tätig wie Personen ohne Ausbildung (vgl. Tabelle 4). Dagegen waren im Jahr 2011 33,2 % der Akademiker atypisch beschäftigt, von den Erwerbstätigen ohne Ausbildung 47 %. Die letztgenannte Gruppe weist auch den mit Abstand stärksten Anstieg bei den atypischen Erwerbsformen auf. Mit Blick auf einzelne Sparten zeigt sich wiederum ein differenziertes Bild: Akademiker sind bei den Selbstständigen überrepräsentiert. Personen ohne Ausbildung, aber auch Akademiker sind in stärkerem Maße befristet beschäftigt als Personen mit einem Berufsabschluss. Während befristete Beschäftigung bei Qualifizierten häufig nur eine Episode auf dem Weg in eine stabile und in der Regel Existenz sichernde Beschäftigung darstellt, sind Geringqualifizierte viel stärker von Drehtüreffekten zwischen Beschäftigung und Arbeitslosigkeit betroffen. Hier zeigt sich, dass eine gute Qualifikation immer stärker zur Voraussetzung für die Ausübung einer Standard-Erwerbsform wird (Achatz et al. 2012).

Schließlich finden sich auch *sektorale Unterschiede* bei der Verteilung der Erwerbsformen (vgl. Tabelle 5). Der Anteil der Standard-Erwerbsformen ist im stärker tarifgebundenen sekundären Sektor (Produzierendes Gewerbe) am höchsten, während die Nutzung atypischer Erwerbsformen dort rela-

tiv gering ausfällt. Letztere finden sich besonders häufig im tertiären Sektor (Dienstleistungssektor).⁴ Im primären Sektor (Land- und Forstwirtschaft, Fischerei) sind Sonderformen der Erwerbsarbeit stark vertreten. In allen Sektoren legte die atypische Beschäftigung seit 1991 relativ zu, am stärksten wuchs ihr Anteil im Dienstleistungssektor. Werden einzelne Erwerbsformen betrachtet, finden sich geringfügige Beschäftigung, Teilzeitbeschäftigung und befristete Beschäftigung vor allem im tertiären Sektor. Im primären Sektor gibt es dagegen relativ viele Selbstständige und mithelfende Familienangehörige. Auswertungen des IAB-Betriebspanels legen ferner nahe, dass die Zeitarbeit vor allem in Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes, also vornehmlich im sekundären Sektor genutzt wird (Crimmann et al. 2009).

Tabelle 5: Erwerbstätige nach Beschäftigungsformen und Wirtschaftssektoren, 1991 und 2011 (in %)

	primärer Sektor		sekundärer Sektor		tertiärer Sektor		Insgesamt	
	1991	2011	1991	2011	1991	2011	1991	2011
Standard-Erwerbsformen	60,0	48,3	82,9	75,7	65,3	52,5	71,8	58,9
selbständige Arbeitgeber	4,8	12,1	3,5	3,9	5,0	4,8	4,4	4,7
unbefristete Beschäftigung (> 31h/W) ¹⁾	55,2	36,2	79,3	71,8	60,2	47,6	67,4	54,2
Atypische Erwerbsformen	22,1	33,0	12,1	19,0	27,6	42,4	21,2	35,6
Teilzeitbeschäftigung (< 32h/W) ²⁾	3,6	4,9	5,7	6,4	15,6	18,6	11,0	15,0
geringfügig Beschäftigte ³⁾	1,9	6,4	1,4	4,4	3,6	11,9	2,6	9,7
Befristete Beschäftigung (> 31h/W) ⁴⁾	3,7	2,7	3,6	4,8	4,4	5,2	4,0	5,0
Ein-Personen-Selbständige	12,9	19,0	1,4	3,3	4,0	6,7	3,6	6,0
Sonderformen der Erwerbsarbeit	17,9	18,7	5,1	5,3	7,2	5,2	7,0	5,4
Auszubildende	3,1	3,2	4,9	4,8	3,8	3,8	4,2	4,0
Mithelfende Familienangehörige	14,8	15,2	0,2	0,2	0,4	0,3	1,2	0,6
Soldaten, Wehr- und Zivildienst, Sonstige ⁵⁾	0,0	0,3	0,0	0,3	2,9	1,1	1,6	0,8
Insgesamt (in Prozent)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Insgesamt (in Tausend)	2316	749	14458	11145	20283	27976	37056	39869

1) Einschl. Leiharbeit. Der Wirtschaftssektor, in dem ein Leiharbeiter tätig ist, kann anhand der verfügbaren Daten nicht bestimmt werden.

2) Einschl. befristeter Beschäftigung und Leiharbeit

3) Untererfassung und Abweichung der geringfügigen Beschäftigung im Vergleich zur Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit aufgrund unterschiedlicher Messkonzepte und Erhebungsmethoden

4) Einschl. Leiharbeit

5) Einschl. Personen ohne Angabe zur Fristigkeit ihres Beschäftigungsverhältnisses

Quelle: Destatis 2012 (Sonderauswertungen aus dem Mikrozensus); Bundesagentur für Arbeit.

Für den Wandel der Erwerbsformen gibt es keine monokausale Erklärung. Die Zunahme atypischer Erwerbsformen könnte zunächst damit zusammenhängen, dass Beschäftigungssegmente gewachsen sind, in denen atypische Erwerbsformen eine besonders starke Verbreitung haben. Kandidaten sind dabei insbesondere die zunehmende Erwerbsneigung der Frauen und der expandierende tertiäre Sektor. Untersuchungen zum Erklärungsgehalt des sektoralen Wandels oder der veränderten geschlechtsspezifischen Zusammensetzung der Erwerbstätigkeit für die Entwicklung der Erwerbsformen zeigen jedoch, dass Veränderungen innerhalb von Sektoren bzw. Beschäftigtengruppen weit bedeutender sind als Veränderungen zwischen Sektoren und Beschäftigtengruppen (Klinger u. Wolf

⁴ Keller/Seifert (2011) kommen für den Dienstleistungssektor zu dem Ergebnis, dass atypische Beschäftigungsverhältnisse insbesondere in den Branchen Gastgewerbe, Erziehung und Unterricht sowie dem Gesundheitswesen stark verbreitet sind.

2011; Dietz, Himsel u. Walwei 2013). Die Dominanz dieses Effekts gilt auch für fast alle spezifischen Erwerbsformen. Lediglich beim Zuwachs der Teilzeitbeschäftigung zeigt sich ein Einfluss der hier stärker ausgeprägten Frauenerwerbstätigkeit (ein gutes Fünftel) und des sektoralen Strukturwandels (ein knappes Drittel). Die Ergebnisse legen somit vielmehr Verhaltensänderungen nahe, die auf ein ganzes Bündel von Ursachen wie institutionelle Faktoren, Marktmacht sowie veränderte Präferenzen und Bedürfnisse von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zurückgehen können (vgl. hierzu im Detail: Bellmann et al. 2012; Dietz, Himsel u. Walwei 2013).

3. Arbeitsmarkteffekte des Wandels der Erwerbsformen

Der Bedeutungsgewinn atypischer Erwerbsformen kann mit vielfältigen Effekten einhergehen. Sie umfassen die Makroebene des Arbeitsmarktes (Abschnitt 3.1), die Eingliederungseffekte auf der individuellen Ebene (Abschnitt 3.2) sowie andere die Qualität der Beschäftigung betreffende Aspekte (Abschnitt 3.3).

3.1 Beschäftigungseffekte atypischer Erwerbsformen auf der Makroebene

Bei den Beschäftigungseffekten des Wandels der Erwerbsformen auf der gesamtwirtschaftlichen Ebene ist zwischen den Wirkungen eines Zuwachses der verschiedenen Formen von Teilzeitbeschäftigung sowie des Aufwuchses von befristeter Beschäftigung und Leiharbeit zu unterscheiden.

Nach der Wiedervereinigung hat sich die Teilzeitbeschäftigung in Deutschland sehr dynamisch entwickelt (vgl. Tabelle 1). Es wäre jedoch unrealistisch zu unterstellen, dass es sich bei der Erhöhung der Teilzeitarbeit gesamtwirtschaftlich ausschließlich um zusätzliche Beschäftigung handelt. Dies lässt sich anhand einer einfachen Modellrechnung nachvollziehen, indem die Beschäftigtenanteile der verschiedenen Erwerbsformen über die Zeit konstant gehalten und mit der tatsächlichen Entwicklung verglichen werden (Dietz u. Walwei 2006). Sie zeigt aber auch, dass ein positiver Effekt von mehr Teilzeitbeschäftigung auf das Niveau der Erwerbstätigkeit unbestritten sein dürfte. Negative Beschäftigungseffekte des Strukturwandels können also über eine Ausweitung der Teilzeitarbeit abgefedert werden. Einen vergleichbaren komplementären Effekt gibt es jedoch mit Blick auf das Arbeitsvolumen nicht, weil bei insgesamt wenig aufwärtsgerichteter Gesamtbeschäftigung die durchschnittliche Jahresarbeitszeit je Erwerbstätigen gesunken ist.

Eine Sonderform der Teilzeitbeschäftigung stellen Minijobs dar, die nach der sozialversicherungspflichtigen Teilzeit die am weitesten verbreitete atypische Erwerbsform sind (vgl. Tabelle 1). Zur Beantwortung der Frage, ob Minijobs zusätzlich zu einer anderen Beschäftigung ausgeübt werden oder sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf einzelwirtschaftlicher Ebene verdrängen, liegt eine Untersuchung auf der Basis des IAB-Betriebspanels vor (Hohendanner u. Stegmaier 2012). Danach werden Minijobs in Kleinbetrieben, insbesondere im Gastgewerbe und im Einzelhandel eingesetzt. Genau in diesen Bereichen findet die Untersuchung Indizien für eine Substitutionsbeziehung zwischen Minijobs und „regulärer“ Beschäftigung. Dabei ist jedoch zu beachten, dass die Intensivnutzer auf der betrieblichen Seite nicht in jedem Fall zusätzliche sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse hätten schaffen können - sei es, weil die Arbeitnehmer nur für Minijobs zur Verfügung stehen oder weil das benötigte Arbeitsvolumen nicht groß genug ist.

Auch bei den Befristungen gibt es Hinweise auf eine Substitution unbefristeter Arbeitsverhältnisse. Ein Indiz hierfür ist, dass befristete Arbeitsverhältnisse häufig als verlängerte Probezeit genutzt wer-

den, die dann zu einer Übernahme in Normalarbeitsverhältnisse führen (Boockmann u. Hagen 2005). Selbst wenn es nicht zur betrieblichen Übernahme kommt, können durch Mitnahme des geringeren Kündigungsschutzes Substitutionseffekte auftreten. Wie frühere Untersuchungen zu den gesamtwirtschaftlichen Effekten der Einführung des Beschäftigungsförderungsgesetzes zeigen, dürften aber dennoch ein gewisser, eher kleiner Teil komplementär sein und mit zusätzlicher Beschäftigung einhergehen (Büchtemann u. Höland 1989; Bielenski 1997). Dies ergibt sich aus der mit dem Einsatz von Befristungen resultierenden Absenkung der Einstellungs(grenz)kosten, dem dadurch möglichen Vorziehen von Neueinstellungen und den Chancen des Abbaus vermeidbarer Überstunden.

Im Vergleich zu Befristungen erlangen Unternehmen bei der Nutzung von Leiharbeit eine noch größere Flexibilität bei der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses. Aufgrund einer Vorselektion durch Zeitarbeitsagenturen fallen zudem geringere Einstellungskosten an. Schließlich ermöglicht die Arbeitnehmerüberlassung Effizienzsteigerungen durch eine verbesserte Auslastung: Für Spitzenbelastungen bzw. kurzfristige Arbeitsausfälle muss weniger Personal vorgehalten werden. Aussagen über die gesamtwirtschaftliche Wirkung der Leiharbeit sind schon wegen der gegenläufigen Effekte in Entleih- und Verleihbetrieben schwierig. Zudem sind mit dem Einsatz von Leiharbeit vielfältige Wirkungsmechanismen sowie Anpassungsreaktionen verbunden, die die Messung der Beschäftigungseffekte erschweren. Jahn u. Weber (2013) untersuchen auf der Basis eines gesamtwirtschaftlichen Ansatzes die Beschäftigungseffekte der Zeitarbeit, indem sie unterstellen, dass Zeitarbeit und „reguläre“ Beschäftigung gemeinsamen Einflüssen durch Konjunktur und Arbeitsnachfrage unterliegen. Auf der Basis eines sogenannten "strukturellen vektorautoregressiven Modells" kommen sie zu dem Ergebnis, dass Zeitarbeit in erheblichem Umfang zum Arbeitsplatzaufbau beigetragen hat. Allerdings geht nach der Untersuchung die Hälfte des Aufwuchses dieser flexiblen Jobs auf Kosten der Beschäftigung in Sektoren außerhalb der Zeitarbeitsbranche.

3.2 Eingliederungseffekte auf der Personenebene

Im Folgenden wird untersucht, inwiefern es Arbeitslosen und wettbewerbsschwächeren Arbeitnehmern gelingt, über atypische Beschäftigungsverhältnisse den Weg in ein „normales“ Beschäftigungsverhältnis zu finden. Es ist also zu diskutieren, welche Auswirkungen der Wandel der Erwerbsformen auf die Durchlässigkeit des Arbeitsmarktes und die Beschäftigungsdynamik hat, und ob atypische Beschäftigungsformen die ihnen häufig zugedachte Brückenfunktion in Normalarbeitsverhältnisse erfüllen können. Neben dieser Übergangsfunktion ist es jedoch ebenso denkbar, dass Personen in atypischen Beschäftigungsformen feststecken (Einsperrereffekte) oder dass sich Drehtüreffekte zwischen Beschäftigung und Arbeitslosigkeit ergeben. Weiterhin ist zu fragen, ob sich der Wandel der Beschäftigungsformen für bestimmte Personengruppen besonders positiv oder negativ ausgewirkt hat.

Die makroökonomische Wirkung des Erwerbsformenwandels leitet sich aus den mikroökonomischen Entscheidungen der Unternehmen ab. Grundsätzlich spricht die Organisation komplexer Produktionsprozesse in technologisch hoch entwickelten Unternehmen dafür, dass ein Interesse an stabilen und vertrauensvollen betrieblichen Arbeitsbeziehungen besteht (Dietz 2006). Um die nötige Flexibilität in einem auf Kooperation angelegten Arbeitsverhältnis zu gewährleisten, haben sich unterschiedliche interne Mechanismen herausgebildet, z. B. die Nutzung von Arbeitszeitkonten (Hohendanner u. Bellmann 2006). Neben diesen internen Flexibilisierungsinstrumenten besteht jedoch auch der Wunsch nach einer stärkeren externen Flexibilität zum Ausgleich betrieblicher oder personeller Schwankungen. Dies ist insbesondere bei einfachen Tätigkeiten der Fall, deren Ausübung leicht kon-

trollierbar ist und die daher stärker „marktgängig“ sind. Eine auf diese Weise entstehende Differenzierung durch die unterschiedliche Nutzung interner und externer Flexibilisierungsmechanismen kann zu einer (fortschreitenden) Segmentierung des Arbeitsmarktes beitragen. Auf der anderen Seite bietet sie Arbeitslosen den Einstieg in ein – wenn auch tendenziell unsicheres – Beschäftigungsverhältnis. Aus Sicht der Outsider steht dann die Frage im Vordergrund, inwiefern sie sich auf diese Weise für einen Platz in der Kernbelegschaft empfehlen können.

Betrachtet man atypische Beschäftigungsverhältnisse als eine Möglichkeit, längere Zeitspannen der Arbeitslosigkeit zu vermeiden, so gehen hiermit positive Effekte einher, die mit dem Erhalt der allgemeinen und spezifischen Qualifikationen zusammenhängen. Indem die Entwertung des individuellen Humankapitals vermieden wird, sinkt die Gefahr von Verfestigungstendenzen der Arbeitslosigkeit. Auch aus psychologischer Sicht dürften die Effekte positiv ausfallen, insbesondere wenn man der Erwerbsarbeit neben der reinen Einkommensfunktion weitere Eigenschaften zuspricht (Statusfunktion, Selbstverwirklichung).

Auch Entmutigungseffekte, die vor allem bei dauerhafter Arbeitslosigkeit eine Rolle spielen, treten seltener auf, wenn zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten existieren. Menschen gewöhnen sich nicht an Unterstützung durch Dritte, Eigeninitiative und Eigenverantwortung werden gestärkt und der Rückgriff auf staatliche Leistungen oder das soziale Netz erfolgt seltener. Damit können die positiven Effekte eines erleichterten Zugangs zu einer Erwerbstätigkeit auch in andere gesellschaftliche Bereiche ausstrahlen.

Sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung

Obwohl die Teilzeitbeschäftigung bei Männern in den vergangenen Jahren deutlich zugenommen hat, spielt diese Erwerbsform der Arbeitsmarktpartizipation vor allem bei Frauen eine große Rolle. Während Männer Teilzeitarbeit eher am Anfang und am Ende ihrer Lebensarbeitszeit nutzen, nimmt sie bei Frauen während der gesamten Erwerbsbiografie eine wichtige Rolle ein (Wanger 2006). Obwohl der Anteil von Frauen auf „regulären“ Teilzeitstellen deutlich höher liegt als bei Männern, gelingt ihnen deutlich seltener der Sprung von der Teilzeit in ein Normalarbeitsverhältnis. „Reguläre“ Teilzeitarbeit kann für Männer also einen ersten Schritt auf der Karriereleiter darstellen, während bei Frauen die Vereinbarkeit verschiedener Lebensmuster im Vordergrund steht. Die starke Verbreitung von Teilzeitarbeit bei Frauen spiegelt nur zum Teil ihren Wunsch nach geringerer Arbeitszeit wider. Vielmehr bildet es die Mängel bei der gesellschaftlichen Verbindung von Arbeit und Familie ab, die noch immer vor allem von den Frauen getragen werden. Dies lässt sich auch daran ablesen, dass sich der Haushaltskontext beträchtlich auf ihre Erwerbsmöglichkeiten auswirkt. Frauen mit Kindern wechseln deutlich seltener in Vollzeitbeschäftigung als ihre kinderlosen Pendanten. Dagegen spielt der Haushaltskontext bei Männern keine Rolle für ihren Verbleib in Teilzeitarbeit (Schäfer u. Vogel 2005).

Verlaufsuntersuchungen verweisen zudem auf die große Bedeutung von Bildung und Qualifikation. Ein hohes Bildungsniveau erhöht allgemein die Wahrscheinlichkeit des Wechsels von Teilzeitbeschäftigung in eine Vollzeitbeschäftigung und senkt die Wahrscheinlichkeit, im Anschluss arbeitslos zu werden. Ein weiterer wichtiger Gesichtspunkt ist die bereits erworbene Berufserfahrung (O'Reilly u. Bothfeld 2002). Es existiert also eine gewisse Pfadabhängigkeit: Während vorangehende Arbeitslosigkeit die Gefahr erneuter Arbeitslosigkeit erhöht, steigt bei vorangehender Beschäftigung die Chance auf einen neuen Arbeitsplatz.

Minijobs und geringfügige Beschäftigung

In diesem Zusammenhang ist die Frage nach der Funktion geringfügiger Beschäftigung in der Erwerbsbiografie von Bedeutung. Für viele Arbeitsanbieter in diesem Segment steht der Übergang in ein Normalarbeitsverhältnis nicht im Vordergrund. Im April 2004 strebte nur rund ein Viertel der Minijobber den Wechsel in nicht-geringfügige Beschäftigung an. Minijobs sind in vielen Fällen von vornherein als Nebenbeschäftigung und damit als Hinzuverdienstmöglichkeit angelegt (Fertig et al. 2005). Gründe hierfür lassen sich in der Struktur der Minijobber finden, in der Schüler, Studenten und Rentner stark vertreten sind. Weiterhin bietet der Minijob die Chance zur Aufbesserung des Haushaltseinkommens bei gleichzeitiger Vereinbarkeit von Familie und Beruf – dies erklärt, warum etwa zwei Drittel der geringfügig Beschäftigten Frauen sind.

Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse weisen eine hohe Fluktuation auf. Betrachtet man die Gruppe der ausschließlich geringfügig Beschäftigten, ist die Fluktuation doppelt so hoch wie bei voll sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Knapp zwei Drittel dieser Personen wechseln innerhalb eines Jahres den Arbeitsplatz (Kalina u. Voss-Dahm 2005). Dabei liegen zu den Brückeneffekten der Minijobs widersprüchliche Befunde vor. Einige Untersuchungen zeigen, dass geringfügige Beschäftigung Dequalifizierungsprozessen während der Arbeitslosigkeit entgegenwirkt sowie die Verbleibschancen am Arbeitsmarkt erhöht und damit Übergänge in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung erleichtern kann (Caliendo u. Hogenacker 2012; Lehmer 2012). Andere Studien konnten jedoch so gut wie gar keine Brückeneffekte nachweisen, was auch mit der Heterogenität der betroffenen Personengruppe zu tun haben kann (Fertig et al. 2005; Steiner 2008).

Der Integrationswirkung von Mini-Jobs ist also mit Skepsis zu begegnen, wenn man den Übergang in ein Normalarbeitsverhältnis als oberstes Ziel betrachtet. Andererseits ergeben sich Möglichkeiten zur verstärkten Partizipation sowie zur verbesserten Vereinbarkeit unterschiedlicher Lebensinhalte. Besonders problematisch erscheint die Tatsache, dass durch Mini-Jobs keine Sozialversicherungsansprüche erworben werden. Damit fehlt den Beschäftigten bei einem längeren Verbleib in dieser Erwerbsform eine wichtige Säule der finanziellen Absicherung. Dann ist die Wahrscheinlichkeit groß, dass diese Menschen im Alter auf steuerfinanzierte Leistungen angewiesen sein werden.

Befristungen

Bei befristeten Arbeitsverhältnissen mit einem vertraglich vereinbarten Enddatum stellt sich automatisch die Frage nach dem „Danach“. Untersuchungen deuten darauf hin, dass Befristungen durchaus eine Scharnierfunktion auf dem Arbeitsmarkt einnehmen (Giesecke u. Groß 2006). So lässt sich für Personen drei Jahre nach Aufnahme einer befristeten Tätigkeit eine höhere Wahrscheinlichkeit ermitteln als bei einer Vergleichsgruppe, die aus der Arbeitslosigkeit direkt nach einer „regulären“ Beschäftigung suchte (Mertens u. McGinnity 2002; Hagen 2003). Zudem zeigt sich, dass Befristungen anschließend zu Beschäftigungsverhältnissen führen, die langfristig ebenso stabil sind wie unbefristet abgeschlossene (Boockmann u. Hagen 2005). Damit erfüllen Befristungen in einem beträchtlichen Umfang eine erweiterte Probezeitenfunktion und dienen als Brücke in ein Normalarbeitsverhältnis.

Die stärkere Nutzung befristeter Arbeitsverträge impliziert aber auch ein höheres individuelles Risiko, aufgrund auslaufender Verträge arbeitslos zu werden. Der Gefahr der anschließenden Arbeitslosigkeit steht jedoch die Chance des Übergangs in ein gesichertes Erwerbsverhältnis gegenüber

(Boockmann u. Hagen 2005). Schließlich besteht die Möglichkeit, dass einem befristeten Arbeitsverhältnis weitere folgen (Giesecke u. Groß 2002). Damit deuten sich zwar gewisse Einsperreffekte an – solange es an sicheren Beschäftigungsverhältnissen fehlt, sind solche Befristungsketten in einem gewissen Ausmaß einem längerfristigen Verbleib in Arbeitslosigkeit vorzuziehen.

Die Beschäftigungsrisiken und -chancen von Befristungen fallen in Abhängigkeit von persönlichen Charakteristika unterschiedlich aus (Mertens u. McGinnity 2002). So ist das anschließende Arbeitslosigkeitsrisiko bei Geringqualifizierten deutlich höher als bei Höherqualifizierten. Dies überrascht allerdings nicht, wenn man sich die allgemeine Arbeitsmarktlage beider Gruppen vor Augen führt. Beide Pole stellen die Qualifikationsgruppen mit den höchsten Anteilen befristeter Beschäftigung (Rudolph 2006). Bei qualifizierten Arbeitnehmern dürfte die Probezeitenfunktion eine größere Rolle spielen, während bei den geringer Qualifizierten eher die erhöhte Anpassungsfähigkeit an veränderte betriebliche Auslastungslagen im Vordergrund steht (Achatz et al. 2012).

Generell ist zu vermuten, dass befristet Beschäftigte eine weitere Funktion erfüllen. Sie bieten eine Art Absicherung der Festangestellten in schlechten Zeiten, da über Befristungen relativ leicht Beschäftigung abgebaut werden kann („Puffereffekt“). Die mit Befristungen verbundene Lockerung des Kündigungsschutzes bietet gerade für Personenkreise mit strukturellen Nachteilen eine Möglichkeit zur Arbeitsmarktintegration. Dabei spielen zunächst Kostensenkungspotenziale eine Rolle, die den Einsatz von weniger produktiven Arbeitnehmern für die Unternehmen attraktiver macht. In diesem Zusammenhang ist vor allem auf Geringqualifizierte, Personen mit Migrationshintergrund und gesundheitlichen Beeinträchtigungen zu verweisen, die überdurchschnittlich häufig befristet eingestellt werden. Eine weitere Gruppe mit einem starken Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse stellen die jüngeren Arbeitnehmer. Die Neueinsteiger auf dem Arbeitsmarkt verfügen naturgemäß noch nicht über eine große Berufserfahrung, so dass der Probezeitenaspekt von Befristungen im Vordergrund steht.

Leiharbeit

Wenngleich deskriptive Befunde zeigen, dass Zeitarbeitsagenturen in nennenswertem Maße aus der Gruppe der Arbeitslosen rekrutieren, ist dies noch kein Beleg dafür, dass sich dadurch die Beschäftigungschancen der Individuen mit Blick auf den allgemeinen Arbeitsmarkt kurzfristig und nachhaltig verbessern (Möller, Walwei u. Ziegler 2012). Um Aussagen dazu treffen zu können, bedarf es eines geeigneten Vergleichsgruppenansatzes von Personen, die aus der Arbeitslosigkeit via Leiharbeit in eine Beschäftigung außerhalb der Zeitarbeitsbranche kamen und solchen, die einen direkten Übergang realisieren konnten. Eine erste Studie dieser Art für Deutschland lieferte keine Evidenz für solche Brückeneffekte der Leiharbeit (Kvasnicka 2008). Allerdings basiert die Untersuchung auf einem kurzen Zeitraum in den 90er Jahren (1994 bis 1996), also einer Periode in der die Zeitarbeit hierzu-lande noch ein Schattendasein fristete. Angesichts der Expansion in Deutschland haben sich die Verhältnisse aber seitdem fundamental verändert.

Neuere Untersuchungen kommen zu etwas anderen Ergebnissen. So zeigen Lehmer u. Ziegler (2010), dass ehemals Langzeitarbeitslose, die im zweiten Quartal 2006 in einer Zeitarbeitsagentur tätig waren, gegenüber einer Vergleichsgruppe von im Quartal weiterhin arbeitslosen Personen eine erhöhte Beschäftigungswahrscheinlichkeit aufweisen. Ein Jahr später liegt die Differenz bei 17 Prozentpunkten. Bestätigt wird die Brückenfunktion der Arbeitnehmerüberlassung dann noch einmal von Lehmer (2012), der mit Hilfe verschiedener Matching-Verfahren geringe, aber signifikant posi-

ve Effekte ermittelt. Da sich diese Untersuchung auf den Zeitraum bis 2008 erstreckt, kann er außerdem zeigen, dass sich die Beschäftigungschancen in wirtschaftlich ungünstigeren Zeiten verschlechtern (Achatz et al. 2012).

Insgesamt leistet die Leiharbeit damit einen Beitrag, um die negativen Konsequenzen des Strukturwandels für wettbewerbsschwächere Arbeitnehmer abzumildern. So zeigt sich, dass die Erwerbsform Leiharbeit vor allem bei geringer qualifizierten Beschäftigten expandierte (Walwei u. Ziegler 2012). Diese üben jedoch in der Regel Tätigkeiten aus, für die in den vergangenen Jahren immer weniger Normalarbeitsverhältnisse zur Verfügung standen. Durch ihr Kostensenkungspotential trägt die Leiharbeit dazu bei, dass das Segment der einfachen Tätigkeiten nicht weiter an Bedeutung verliert und gerade für Geringqualifizierte eine Einkommensquelle jenseits von Transferleistungen bestehen bleibt.

3.3 Weitere Effekte auf individueller Ebene

Löhne

Atypische Beschäftigungsformen gehen im Durchschnitt mit niedrigerer Entlohnung als Normalarbeitsverhältnisse einher (siehe Destatis-Verdienststrukturerhebung 2010). Dennoch gibt es auch große Differenzen innerhalb der atypischen Erwerbsformen. Während geringfügig Beschäftigte, befristet Beschäftigte und Leiharbeiter deutliche Einkommenseinbußen hinnehmen müssen, weisen Männer und Frauen in Teilzeitbeschäftigung kaum Lohnnachteile zu den Vollzeitbeschäftigten auf (Giesecke 2009; Dütsch 2011). Die Berechnung von Lohnnachteilen setzt aber die Kontrolle für wichtige Hintergrundmerkmale voraus: Jahn u. Pozzoli (2011) zeigen beispielhaft für die Leiharbeit, dass die Lohnbenachteiligung geringer wird, je länger eine Person bereits in der Leiharbeit tätig ist. Ebenso kann auch eine zunehmende Zahl an Beschäftigungsverhältnissen in Leiharbeit den Lohnnachteil vermindern, solange sich diese in einem Sektor befinden (Jahn u. Pozzoli 2011).

Arbeits- und Lebenszufriedenheit sowie soziale Teilhabe

Betrachtet man die Zunahme unsicherer und gering entlohnter Beschäftigungsverhältnisse, so liegt die Vermutung nahe, dass diese Entwicklung einen negativen Einfluss auf die Arbeits- und Lebenszufriedenheit hat. Tatsächlich ist in Deutschland ein Trend zu einer abnehmenden Arbeitszufriedenheit zu beobachten. Bohulskyy et al. (2011) interpretieren diese Beobachtung dann auch als Folge einer steigenden Arbeitsintensivierung, teilweise sinkender Reallöhne und eben auch einer steigenden Beschäftigungsunsicherheit. Dabei finden sich bislang keine harten Belege für einen kausalen Zusammenhang zwischen der Erwerbsform und der Arbeitszufriedenheit. Origo u. Panani (2009) weisen dafür nach, dass die „gefühlte“ Beschäftigungsunsicherheit einen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit hat. Auf diese Wahrnehmung können neben dem Status des Arbeitsvertrags aber auch die wirtschaftliche Situation des Arbeitgebers, die Ausgestaltung der Arbeitslosenversicherung oder die Wahrscheinlichkeit, schnell einen neuen Job zu finden, einen Einfluss haben.

Auch für die Lebenszufriedenheit ist es weniger entscheidend, welche Erwerbsform die Arbeit annimmt als die Tatsache, überhaupt einen Arbeitsplatz zu haben. Selbst Jobs mit relativ schlechten Bedingungen werden in der Regel als vorteilhafter empfunden als Arbeitslosigkeit (Grün et al. 2010). Dieser Befund bestätigt sich auch mit Blick auf das individuelle gesellschaftliche Teilhabeempfinden. So führen Übergänge aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung grundsätzlich zu einem erhöhten Teilhabeempfinden (Gundert u. Hohendanner 2011). Es ergeben sich jedoch deutliche Unterschiede in

Bezug auf die Erwerbsform der neuen Tätigkeit. Die geringsten Zuwächse zeigen sich bei Übergängen in Leiharbeit, gefolgt von der Aufnahme befristeter Beschäftigungsverhältnisse. Am vorteilhaftesten wirkt sich der Übergang in eine unbefristete Beschäftigung aus. Diese Unterschiede zeigen sich auch, wenn man das Teilhabeempfinden in Abhängigkeit vom Erwerbsstatus betrachtet. Hier lautet die Abstufung Arbeitslose, Leiharbeiter, befristet Beschäftigte, unbefristet Beschäftigte und schließlich Selbstständige. Es deutet also einiges darauf hin, dass die Art der Erwerbsbeteiligung durchaus einen Einfluss auf das subjektive Wohlbefinden der Menschen hat. Auch atypische Erwerbsformen können eine Verbesserung gegenüber Arbeitslosigkeit bedeuten, selbst wenn diese nicht an das Teilhabeempfinden heran reicht, das mit einem Normalarbeitsverhältnis verbunden ist. Alles in allem führen diese Befunde noch einmal den Stellenwert der Erwerbstätigkeit an sich vor Augen. Aber auch die Aussicht auf einen Aufstieg im Erwerbsleben hat für das individuelle Wohlbefinden eine hohe Bedeutung.

Gesundheit

Erwerbsarbeit hat im Allgemeinen einen positiven Gesundheitseffekt, Arbeitslosigkeit einen negativen (Romeu-Gordo 2006; Kessler et al. 1989). Jedoch kann auch die Beschäftigungsunsicherheit körperliches und seelisches Wohlbefinden beeinträchtigen (für einen Überblick siehe Virtanen et al. 2005). So führt der Wechsel von Arbeitslosigkeit in eine unbefristete Beschäftigung zu einem höheren Anstieg an seelischem Wohlbefinden als der Wechsel von Arbeitslosigkeit in eine befristete Beschäftigung (Strandh 2000; Gash et al. 2007). Dahinter steht die Vermutung, dass unbefristete Beschäftigung zu mehr Planbarkeit und finanzieller Sicherheit führt, welche das seelische Wohlbefinden erhöhen (Strandh 2000).

4. Fazit

Die Erwerbsformen sind seit Anfang der 90er Jahre in Bewegung. Standard-Erwerbsformen haben in den letzten beiden Dekaden absolut und relativ an Bedeutung verloren, während atypische Erwerbsformen kräftig zulegten. Dabei spielen Teilzeitbeschäftigung und Mini-Jobs eine quantitativ herausragende Rolle. Sie sind vornehmlich im tertiären Sektor verbreitet. Frauen sind besonders häufig atypisch beschäftigt. Dem Wandel liegt auch ein längerfristiger Trend zugrunde, der bei einzelnen Erwerbsformen durch institutionelle Neuregelungen verstärkt worden ist. Dies gilt vor allem für die Zeitarbeit, aber auch bei der geringfügigen Beschäftigung, bei den Befristungen und bei den Solo-Selbstständigen finden sich gewisse Niveaueverschiebungen nach Umsetzung der großen Arbeitsmarktreformen.

Was die gesamtwirtschaftlichen Effekte des Wandels der Erwerbsformen angeht, gibt es mit Blick auf die Teilzeitbeschäftigung und die Leiharbeit Hinweise auf nicht unbeträchtliche Zusatzbeschäftigungseffekte durch den Erwerbsformenwandel – gemessen an der Zahl der Erwerbstätigen. Darüber hinaus ist zu fragen, ob die Probleme auf dem Arbeitsmarkt ohne den Erwerbsformenwandel nicht noch größer wären. Denn neben den Niveaueffekten sind die Flexibilität und die Durchlässigkeit des Arbeitsmarktes zu betrachten. So erhöhen atypische Erwerbsformen die Anpassungsfähigkeit des Arbeitsmarktes im Konjunkturzyklus. In Phasen des wirtschaftlichen Aufschwungs schlägt wirtschaftliches Wachstum über flexiblere Beschäftigungsformen schneller auf den Arbeitsmarkt durch. Im Abschwung wirken sie als Beschäftigungspuffer, indem sie eine Zwischenlösung zwischen den Polen Normalarbeitsverhältnis und Arbeitslosigkeit bieten.

Für die Gruppe der Outsider spielen der Zugang zum ersten Arbeitsmarkt und die Brückenfunktion atypischer Beschäftigungsverhältnisse eine wichtige Rolle. Diese Funktion wird von befristeter Beschäftigung oder Leiharbeit nicht selten erfüllt. Sie tragen damit zu einer stärkeren Öffnung des Arbeitsmarktes bei und wirken dem Problem dauerhafter Arbeitslosigkeit entgegen. Neben den Risiken der wiederholten Arbeitslosigkeit und geringer Entlohnung, die temporäre Beschäftigung mit sich bringen kann, birgt der erleichterte Einstieg über atypische Erwerbsformen auch Vorteile: Die Betroffenen halten Kontakt zum Erwerbsleben, sammeln Berufserfahrungen, wirken einer Entwertung ihrer Fähigkeiten entgegen und sichern zumindest gewisse Optionen zur Weiterentwicklung und Aufwärtsmobilität.

Mit dem Wandel der Erwerbsformen sind also Chancen und Risiken verbunden. Dabei ist jedoch zu beachten, dass Unterschiede in der Beschäftigungsqualität nicht nur zwischen Erwerbsformen, sondern auch innerhalb von Erwerbsformen auftreten. So mag ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis durch die Kündigungsmöglichkeit in bestimmten Konstellationen weniger sicher sein als eine befristete Beschäftigung, die in Form einer verlängerten Probezeit auch als Sprungbrett fungieren kann. Selbst eine unbefristete Vollzeitbeschäftigung muss nicht zwangsläufig die materielle Existenz des Beschäftigten sichern, weil die Stundenvergütung im Niedriglohnsegment angesiedelt sein kann.⁵ Und eine Teilzeitarbeit kann ausdrücklich erwünscht sein, weil sie eine Möglichkeit bietet, private Lebensinteressen oder auch Aus- und Weiterbildung mit der Erwerbstätigkeit in Einklang zu bringen. Schließlich kann geringfügige Beschäftigung bei bestimmten Personengruppen wie Schülern und Studierenden eine dem Lebensabschnitt angemessene Erwerbsform darstellen oder im Haushaltskontext als attraktive Hinzuverdienstmöglichkeit zu einem Vollzeit-Erwerbseinkommen angesehen werden.

Eine grundsätzliche Bewertung einzelner Erwerbsformen wird also dadurch erschwert, dass aus dem Vorliegen oder Fehlen bestimmter Beschäftigungsmerkmale nicht automatisch auf die Qualität der Arbeit geschlossen werden kann. Angesichts der komplexen Gemengelage verbietet sich also eine pauschale Bewertung des zu beobachtenden Wandels und es ist anzuraten, die vielfältigen Fragestellungen zu einzelnen Erwerbsformen und ihre Wirkungen auf individueller und Arbeitsmarktebene mit entsprechend enger zugeschnittenen Forschungsprojekten anzugehen.

Literatur

- Achatz, Juliane; Bruckmeier, Kerstin; Buch, Tanja; Burkert, Carola; Dietrich, Hans; Dietz, Martin; Garloff, Alfred; Gundert, Stefanie; Hell, Stefan; Hohendanner, Christian; Jahn, Elke; Kleinert, Corinna; Koller, Lena; Lehmer, Florian; Matthes, Britta; Niebuhr, Annkatrin; Schels, Brigitte; Trappmann, Mark; Walwei, Ulrich; Wapler, Rüdiger; Ziegler, Kerstin (2012): Übergänge am Arbeitsmarkt und Qualität von Beschäftigung. In: Brücker, Herbert et al. (Hrsg.), Handbuch Arbeitsmarkt 2013. Analysen, Daten, Fakten. IAB-Bibliothek, 334. Bielefeld.
- Bellmann, Lutz; Blien, Uwe; Crimmann, Andreas; Dieterich, Iris; Dietz, Martin; Ellguth, Peter; Feil, Michael; Fuchs, Johann; Fuchs, Michaela; Fuchs, Stefan; Gerner, Hans-Dieter; Hecht, Veronika; Hummel, Markus; Klinger, Sabine; Kohaut, Susanne; Konle-Seidl, Regina; Kruppe, Thomas; Ludewig, Oliver; Rhein, Thomas; Rothe, Thomas; Scholz, Theresa; Schwengler, Barbara; Spitznagel, Eugen; Stops, Michael; Walwei, Ulrich;

⁵ Dabei ist Niedriglohnbeschäftigung tendenziell häufiger bei atypischen Erwerbsformen anzutreffen. Laut Wingerter (2009) erzielte fast die Hälfte der atypisch Beschäftigten einen Lohn unter der Niedriglohngrenze, während dies für nur elf Prozent der Normalarbeitsverhältnisse zutrifft.

- Wanger, Susanne; Weyh, Antje; Zapf, Ines; Zika, Gerd (2012): Entwicklung und Perspektiven des deutschen Arbeitsmarktes. In: Brücker, Herbert et al. (Hrsg.), Handbuch Arbeitsmarkt 2013. Analysen, Daten, Fakten. IAB-Bibliothek, 334. Bielefeld.
- Bielenski, Harald (1997): Deregulierung des Rechts befristeter Arbeitsverträge: Enttäuschte Hoffnungen, unbegründete Befürchtungen. In: WSI-Mitteilungen, 50 (8), 532-537.
- Bohulskyy, Yan; Erlinghagen, Marcel; Scheller, Friedrich (2011): Arbeitszufriedenheit in Deutschland sinkt langfristig. IAQ-Report. 3/2011. 1-9.
- Boockmann, Bernhard; Hagen, Tobias (2005): Befristete und andere "atypische" Beschäftigungsverhältnisse: Wird der Arbeitsmarkt funktionsfähiger? In: Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung, Jg. 38, H. 2/3, 305-324.
- Büchtemann, Christoph; Höland, Armin (1989): Befristete Arbeitsverträge nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz 1985. Forschungsbericht 183 des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung. Bonn.
- Caliendo, Marco; Hogenacker, Jens (2012): The German Labor Market after the Great Recession: Successful Reforms and Future Challenges. In: IZA Journal of European Labor Studies, 1:3.
- Crimmann, Andreas; Ziegler, Kerstin; Ellguth, Peter; Kohaut, Susanne; Lehmer, Florian (2009): Forschungsbericht zum Thema "Arbeitnehmerüberlassung". Endbericht zum 29. Mai 2009, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Forschungsbericht Arbeitsmarkt, 397, Nürnberg.
- Dietz, Martin (2006): Der Arbeitsmarkt in institutionentheoretischer Perspektive. Schriften zu Ordnungsfragen der Wirtschaft, 81, Stuttgart.
- Dietz, Martin; Walwei, Ulrich (2006): Beschäftigungswirkungen des Wandels der Erwerbsformen. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 56, H. 5, 278-286.
- Dietz, Martin; Himsel, Carina; Walwei, Ulrich (2013): Wandel der Erwerbsformen: Welche Rolle spielen strukturelle Änderungen am Arbeitsmarkt? in: Arbeit (im Erscheinen).
- Dütsch, Matthias (2011): Wie prekär ist Zeitarbeit? * eine Analyse mit dem Matching-Ansatz. In: Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung, Jg. 43, H. 4, 299-318.
- Eichhorst, Werner; Kuhn, Andrea; Thode, Eric; Zenker, Rosemarie (2010): Traditionelle Beschäftigungsverhältnisse im Wandel. Benchmarking Deutschland: Normalarbeitsverhältnis auf dem Rückzug. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh.
- Fertig, Michael; Kluge, Jochen; Scheuer, Marcus (2005), Was hat die Reform der Minijobs bewirkt? Erfahrungen nach einem Jahr [First Results on the Effect of the Reform of "Mini-Jobs" in Germany]. RWI Schriften No. 77. Essen.
- Gash, Vanessa; Mertens, Antje; Romeu-Gordo, Laura (2007): Are Fixed-term Jobs Bad for your Health? A Comparison of Spain and Germany. In: European Societies 9(3), 429-58.
- Giesecke, Johannes (2009): Socio-economic Risks of Atypical Employment Relationships. Evidence from the German Labour Market. In: European Sociological Review, Vol. 25, No. 4, 1-18.
- Giesecke, Johannes; Groß, Martin (2002): Befristete Beschäftigung: Chance oder Risiko? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 54(1), 85-108.
- Giesecke, Johannes; Groß, Martin (2006): „Befristete Beschäftigung“. In: WSI Mitteilungen, Jg. 59, H. 5, 247-255.
- Grün, Carola; Hauser, Wolfgang; Rhein, Thomas (2010). Is any job better than no job? Life satisfaction and re-employment. In: Journal of Labor Research, 30(3), 285-306.
- Gundert, Stefanie; Hohendanner, Christian (2011): Leiharbeit und befristete Beschäftigung: Soziale Teilhabe ist eine Frage von stabilen Jobs. IAB-Kurzbericht. 04/2011. Nürnberg.
- Hagen, Tobias (2003): Do Fixed-Term Contracts Increase the Long-Term Employment Opportunities of the Unemployed? In: ZEW Discussion Paper, No. 03-49, Mannheim.

- Hoffmann, Edeltraud; Walwei, Ulrich (2000): Strukturwandel der Erwerbsarbeit: Was ist eigentlich noch "normal"? Die Veränderung der Beschäftigungsformen im Spiegel europäischer Arbeitsmarktstatistiken. IAB-Kurzbericht. 14/2000. Nürnberg.
- Hohendanner, Christian; Bellmann, Lutz (2006): Interne und externe Flexibilität. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 59, H. 5, 241-246.
- Hohendanner, Christian; Stegmaier, Jens (2012): Geringfügig Beschäftigte in deutschen Betrieben: Umstrittene Minijobs. IAB-Kurzbericht. 24/2012. Nürnberg.
- Houseman, Susan; Osawa, Machiko (2003): Nonstandard work in developed economies: causes and consequences. Kalamazoo.
- Jahn, Elke; Pozzoli, Dario (2011): Does the sector experience affect the pay gap for temporary agency workers? In: IZA discussion paper. 5837. Bonn.
- Kalina, Thorsten; Voss-Dahm, Dorothea (2005): Mehr Minijobs = mehr Bewegung auf dem Arbeitsmarkt? Fluktuation der Arbeitskräfte und Beschäftigungsstruktur in vier Dienstleistungsbranchen. Internet-Dokument. IAT-Report. Nr. 2005-07. Gelsenkirchen.
- Keller, Berndt; Seifert, Hartmut (2011): Atypische Beschäftigung und soziale Risiken. Entwicklung, Strukturen, Regulierung. Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn.
- Kessler, Ronald C.; House, James S.; Turner, J. Blake (1989): Unemployment, Reemployment and Emotional Functioning in a Community Sample. In: American Sociological Review, 54, 648-57.
- Klinger, Sabine; Wolf, Katja (2011): Disentangling sector and status effects in German employment growth. In: The Service Industries Journal, Vol. 31, No. 8, 1257-1278.
- Körner, Thomas; Puch, Katharina; Frank, Thomas; Meinken, Holger (2011): Geringfügige Beschäftigung in Mikrozensus und Beschäftigtenstatistik. In: Wirtschaft und Statistik, 11/2011, 1065-1085.
- Kvasnicka, Michael (2008), Does Temporary Help Work Provide a Stepping Stone to Regular Employment? NBER Working Paper, No. 13843. Cambridge.
- Lehmer, Florian (2012): Dient die Arbeitnehmerüberlassung für Langzeitarbeitslose als Brücke in nachhaltige Beschäftigung?; In: Sozialer Fortschritt, 61(8), 190-197.
- Lehmer, Florian; Ziegler, Kerstin (2010): Brückenfunktion der Leiharbeit: Zumindest ein schmaler Steg. IAB-Kurzbericht. 13/2010. Nürnberg.
- Mertens, Antje; McGinnity, Frances (2002): Fixed-Term Contracts in East and West Germany: Low Wages, Poor Prospects? German Science Foundation SFB 373 Working Paper No. 72. Berlin.
- Möller, Joachim; Walwei, Ulrich; Ziegler, Kerstin (2012): Wie wichtig ist Zeitarbeit für den deutschen Arbeitsmarkt? In: Dinges, Andreas et al. (Hrsg.): Zukunft Zeitarbeit. Perspektiven für Wirtschaft und Gesellschaft, Berlin.
- Mückenberger, Ulrich (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses; In: Zeitschrift für Sozialreform, 415-435 (Teil I) und 457-475 (Teil II).
- O'Reilly, Jacqueline; Bothfeld, Silke (2002): What happens after working part time? Integration, maintenance or exclusionary transitions in Britain and Western Germany. In: Cambridge Journal of Economics, 26(4), 409-439.
- OECD (2012), OECD Employment Outlook 2012, OECD Publishing. http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2012-en
- Origo, Frederica; Pagani, Laura (2009): Flexicurity and job satisfaction in Europe: The importance of perceived and actual job stability for well-being at work, In: Labour Economics, 16(5), 547-555.
- Romeu-Gordo, Laura (2006): Effects of short- and long-term unemployment on health satisfaction: Evidence from German data. In: Applied Economics, 38 (20), 2335-2350.

- Rudolph, Helmut (2006): Neue Beschäftigungsformen: Brücken aus der Arbeitslosigkeit? In: Badura, Bernhard; Schellschmidt, Henner; Vetter Christian (Hrsg.), Fehlzeiten-Report 2005. Arbeitsplatzunsicherheit und Gesundheit. Zahlen, Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft. Berlin.
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2009): Jahresgutachten 2008/2009: Die Finanzkrise meistern – Wachstumskräfte stärken. Wiesbaden.
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2012): Jahresgutachten 2012/2013: Stabile Architektur für Europa – Handlungsbedarf im Inland. Wiesbaden.
- Schäfer, Andrea; Vogel, Claudia (2005): Teilzeitbeschäftigung als Arbeitsmarktchance. In: DIW-Wochenbericht, 72, 131-138.
- Steiner, Viktor (2008): Geringfügige Beschäftigung – Sprungbrett oder Sackgasse? In: DIW-Wochenbericht, 14/2008, 166-168.
- Strandh, Mattias (2000): Different Exit Routes from Unemployment and their Impact on Mental Well-being: The Role of the Economic Situation and the Predictability of the Life Course. In: Work, Employment and Society, 14(03), 459-479.
- Virtanen, Marianna; Kivimäki, Mika; Joensuu, Matti; Virtanen, Pekka; Elovainio, Marko; Vahtera, Jussi (2005): Temporary employment and health: a review. In: J Epidemiol, 34(3), 610–22.
- Walwei, Ulrich; Ziegler, Kerstin (2012): Die Bedeutung der Zeitarbeit für den Arbeitsmarkt. In: Bouncken, Ricarda B.; Bornewasser, Manfred; Bellmann, Lutz (Hrsg.), Die neue Rolle der Zeitarbeit in Deutschland. Beiträge zur Flexibilisierung, 03. München.
- Wanger, Susanne (2006): Erwerbstätigkeit, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen nach Geschlecht und Altersgruppen. Ergebnisse der IAB-Arbeitszeitrechnung nach Geschlecht und Alter für die Jahre 1991-2004. IAB-Forschungsbericht. 02/2006. Nürnberg.
- Jahn, Elke; Weber, Enzo (2013): Zeitarbeit: Zusätzliche Jobs, aber auch Verdrängung. IAB-Kurzbericht. 02/2013. Nürnberg.
- Wingerter, Christian (2009): Der Wandel der Erwerbsformen und seine Bedeutung für die Einkommenssituation Erwerbstätiger; In: Wirtschaft und Statistik, 11/2009, 1080-1098.

Die Autoren

Dr. Martin Dietz ist Leiter der Forschungscoordination am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit (BA). Kontakt: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Regensburger Str. 104, 90478 Nürnberg, Mail: martin.dietz@iab.de

Carina Himsel ist Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit (BA). Kontakt: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Regensburger Str. 104, 90478 Nürnberg, Mail: carina.himsel@iab.de

Dr. Ulrich Walwei ist Vize-Direktor des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit (BA). Kontakt: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Regensburger Str. 104, 90478 Nürnberg, Mail: ulrich.walwei@iab.de