SSOAR

Open Access Repository
www.ssoar.info

Gute Arbeit als Aufgabe einer vorsorgenden Sozialpolitik: ein Überblick über Problemfelder und soziale Risiken der Erwerbsarbeit

Bäcker, Gerhard

Veröffentlichungsversion / Published Version
Forschungsbericht / research report

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:
Bäcker, G. (2018). *Gute Arbeit als Aufgabe einer vorsorgenden Sozialpolitik: ein Überblick über Problemfelder und soziale Risiken der Erwerbsarbeit.* (FGW-Studie Vorbeugende Sozialpolitik, 9). Düsseldorf: Forschungsinstitut für gesellschaftliche Weiterentwicklung e.V. (FGW). https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-68508-6

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 Comercial-NoDerivatives). For more Information see:
https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0

gesis
Leibniz-Institut
für Sozialwissenschaften

Mitglied der
Leibniz-Gemeinschaft

FGW-Studie
Vorbeugende Sozialpolitik 09

Gerhard Bäcker

Gute Arbeit als Aufgabe einer vorsorgenden Sozialpolitik

Ein Überblick über Problemfelder und soziale Risiken der Erwerbsarbeit

FGW Forschungsinstitut für gesellschaftliche Weiterentwicklung

Herausgeber

FGW Forschungsinstitut für gesellschaftliche Weiterentwicklung

FGW – Forschungsinstitut für gesellschaftliche Weiterentwicklung e.V.
Kronenstraße 62
40217 Düsseldorf

Telefon: 0211 99450080
E-Mail: info@fgw-nrw.de
www.fgw-nrw.de

Geschäftsführender Vorstand
Prof. Dr. Dirk Messner, Prof. Dr. Ute Klammer (stellv.)

Themenbereich
Vorbeugende Sozialpolitik
Prof. Dr. Ute Klammer, Vorstandsmitglied
Christoph Gille, Wissenschaftlicher Referent

Layout
Olivia Pahl, Referentin für Öffentlichkeitsarbeit

Förderung
Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen

ISSN
2567-0050

Erscheinungsdatum
Düsseldorf, August 2018

Gerhard Bäcker

Gute Arbeit als Aufgabe einer vorsorgenden Sozialpolitik

Ein Überblick über Problemfelder und soziale Risiken der Erwerbsarbeit

Auf einen Blick

- Die Teilhabe am Erwerbsleben ist von zentraler Bedeutung für die gesellschaftliche Stellung der Menschen und deren Lebenschancen. Entscheidend dabei ist die Qualität der Arbeit. Sie eröffnet Chancen zu einem selbstbestimmten Leben, kann aber auch die Entfaltung behindern und zu sozialen Problemlagen mit der Gefahr eines hohen nachsorgenden Handlungsbedarfs der Sozialpolitik führen.
- Die Gestaltung von ‚Guter Arbeit' und ‚Guten Erwerbsbiografien' zählt deshalb zu einer zentralen Aufgabe einer vorbeugenden Sozialpolitik. Zwar ist ein immer größerer Teil der Bevölkerung erwerbstätig, zugleich lassen sich aber eine Reihe sozialer Risiken und Probleme im Bereich der Erwerbsarbeit und auf dem Arbeitsmarkt erkennen.
- Insbesondere die atypische Beschäftigung sowie die Arbeitsplätze im Niedriglohnsektor weisen ein erhebliches Gefährdungspotenzial auf. Dies betrifft vor allem die Risiken von nicht existenzsichernden Einkommen bis hin zur drohenden Altersarmut, von Instabilität der Arbeitsplätze sowie von unterwertiger Beschäftigung und fehlenden Entwicklungs- und Weiterbildungschancen. Doch auch für reguläre Beschäftigungsverhältnisse wächst angesichts der Digitalisierung die Gefahr einer fehlenden Anpassung der qualifikatorischen Kenntnisse an neue Herausforderungen.
- Erwerbsarbeit ist ohne ihr Gegenstück, die privat verrichtete, unbezahlte Arbeit in Form der Sorge- und Hausarbeit, nicht zu denken. ‚Gute Arbeit' kann deshalb nur in Bezug auf beide, bezahlte Erwerbsarbeit und unbezahlte Haus- und Sorgearbeit, verstanden werden. Maßstab muss das Ziel sein, Lebenswelt und Arbeitswelt parallel, d. h. ohne längere Erwerbsunterbrechungen miteinander vereinbaren zu können
- Die Vorstellung einer durch Vorbeugung zu gewährleistenden Selbstbestimmung und Befähigung der Menschen greift über die Handlungsfelder der Sozialpolitik weit hinaus. Sie muss eingebettet sein in ein abgestimmtes Ineinandergreifen von insbesondere Wirtschafts-, Bildungs- und Gesundheitspolitik.

Abstracts

Gute Arbeit als Aufgabe einer vorbeugenden Sozialpolitik – Ein Überblick über Problemfelder und soziale Risiken der Erwerbsarbeit

Kernbestandteil der Studie ist ein breiter, empirisch unterfütterter Überblick über die sozialen Gefährdungspotenziale der Erwerbsarbeit in Deutschland und in Nordrhein-Westfalen. Ausgangspunkt ist dabei die These, dass Sozialpolitik die Aufgabe hat, hier vorbeugend einzugreifen, um die Lebenslagen und die Entfaltungschancen der Beschäftigten zu sichern und nachsorgende Maßnahmen zu begrenzen. Ziel ist die Gewährleistung einer ‚Guten Arbeit', gemessen an den Kriterien ‚Einkommen', ‚Beschäftigungssicherheit und Entwicklungsperspektiven', ‚Qualifikation', ‚Gesundheit' sowie ‚Gleichstellung'. Im Mittelpunkt der Analyse stehen jene Arbeitsverhältnisse, die als sog. ‚atypische Arbeitsverhältnisse' vom klassischen Normalarbeitsverhältnis abweichen und die besonders häufig den Maßstäben einer ‚Guten Arbeit' und einer ‚guten Erwerbsbiografie' widersprechen. Die Studie arbeitet zudem heraus, dass Erwerbsarbeit ohne ihr Gegenstück, die unbezahlte Arbeit in Form der Sorge- und Hausarbeit, nicht zu denken ist. Deshalb kommt es auch auf die Frage an, ob und inwieweit es gelingt, die Anforderungen der Lebenswelt mit den Anforderungen der Arbeitswelt nachteilsfrei miteinander zu verbinden. Das Spannungsverhältnis von Arbeitswelt und Lebenswelt wird an den Beispielen ‚Kinderbetreuung', ‚Angehörigenpflege' und ‚Altersübergänge' diskutiert.

Decent work as a task of preventive social policy – A survey of problem areas and social risks of gainful employment

The core component of the study is a broad, empirically based overview of the potentials of social riks in Germany and North Rhine-Westphalia in the field of gainful employment. Starting point is the thesis that it is the task of social policy of intervening preventively in order to safeguard the living conditions and employment prospects of the employees and to limit compensatory measures. The ojective is to ensure a 'decent work' as measured by the criteria 'income', 'job security and development prospects', 'qualification', 'health' and 'gender equality'. The analysis focuses on those employments, as so-called 'atypical employment relationships', which in particular contradict the standards of 'decent work' and a 'decent employment biography'. The study also works out that gainful employment is linked to its counterpart, unpaid labor, in the form of carework and housework. The important question is whether and to what extent it is possible to connect the requirements of the lifeworld with the requirements of the world of empoyment. This tension between is discussed using the examples of 'childcare', 'care for relatives' and 'age transitions'.

Inhalt

Abbildungsverzeichnis ..... **v**

Tabellenverzeichnis ..... **vi**

1 Einführung und Problemstellung **1**

2 ‚Gute Arbeit': Leitbild und Handlungsfelder **5**

3 Deutschland: Eine Erwerbsarbeitsgesellschaft **7**

3.1 Selbstständige Tätigkeit, abhängige Beschäftigung, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung 8

3.2 Mehrfachbeschäftigung 9

3.3 Frauenerwerbstätigkeit 9

3.4 Erwerbsbeteiligung und Qualifikation 11

4 Arbeitsverhältnisse und soziale Risiken **14**

4.1 Atypische und prekäre Beschäftigung 14

4.2 Teilzeitarbeit 17

4.3 Minijobs 21

4.4 Befristete Beschäftigung 27

4.5 Leiharbeit 30

4.6 Werkvertragsbeschäftigung 33

4.7 Prekäre Selbstständigkeit 35

5 Ausgewählte Problemfelder der Erwerbsarbeit – Gefährdungen und Risiken **39**

5.1 Arbeitseinkommen 39

5.1.1 Struktur der Bruttoentgelte 40

5.1.2 Leistung und Qualifikation 42

5.1.3 Branchenunterschiede 44

5.1.4 Tarifentgelte und Tarifbindung 46

5.1.5 Niedriglöhne 48

5.1.6 Hartz IV und Erwerbstätigkeit: Aufstocker_innen 52

5.1.7 Atypisch Beschäftigte 55

5.2 Beschäftigungssicherheit und Erwerbsverläufe 55

5.3 Qualifikation 59

5.3.1 Bildungsniveau und Qualifikationsstruktur der Bevölkerung 59
5.3.2 Gering Qualifizierte 62
5.3.3 Atypisch Beschäftigte 63
5.4 Geschlechterhierarchie auf dem Arbeitsmarkt 64
5.5 Arbeit und Gesundheit 67
5.5.1 Soziale Unterschiede im Gesundheitszustand 67
5.5.2 Arbeitsweltrisiken und Gesundheit 69
6 Arbeitsmarktübergänge im Erwerbs- und Lebensverlauf 73
6.1 Arbeitswelt, Lebenswelt und Lebensverlauf 73
6.2 Vereinbarkeit von Kindererziehung und Berufstätigkeit 75
6.3 Vereinbarkeit von familiärer Pflege und Berufstätigkeit 77
6.4 Risikobehaftete Altersübergänge 79
7 Orientierungen und Denkanstöße für eine vorbeugende Sozialpolitik im Bereich der Erwerbsarbeit 83
Literatur 87

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Erwerbstätige 1991-2016, Deutschland und NRW 7

Abbildung 2: Erwerbstätige und sozialversicherungspflichtig Beschäftigte 1992-2016, Deutschland ... 9

Abbildung 3: Erwerbsquoten, Frauen und Männer, 2000-2016, alte Bundesländer und NRW 10

Abbildung 4: Erwerbsquoten nach Alter und Bildungsstand 2014 12

Abbildung 5: Abhängig Erwerbstätige nach höchstem beruflichen Bildungsabschluss 1976[1)], 1991 und 2015 13

Abbildung 6: Abhängig Beschäftigte in Vollzeitarbeit und in atypischen Erwerbsformen 2000-2016 15

Abbildung 7: Teilzeitquote insgesamt und nach Geschlecht, 2000-2015, Deutschland, Teilzeitbeschäftigte 18

Abbildung 8: Beschäftigte in Minijobs 2003-2016, Deutschland, geringfügig Nebenbeschäftigte und Hauptbeschäftigte 23

Abbildung 9: Beschäftigte in Minijobs 2003-2016, NRW, geringfügig Nebenbeschäftigte und Hauptbeschäftigte 24

Abbildung 10: Anteil der befristet Beschäftigten[1)] an allen abhängig Beschäftigten 1995 und 2015 .. 28

Abbildung 11: Überlassene Leiharbeitnehmer_innen 1992-2016, Deutschland 31

Abbildung 12: Entwicklung der Bruttostundenlöhne nach Dezilen von 1991-2013, nominal und real 41

Abbildung 13: Durchschnittliche Bruttomonatsverdienste und Beschäftigtenanteile von Vollzeitbeschäftigten nach Leistungsgruppen, 2015, im Produzierenden Gewerbe und Dienstleistungsbereich 43

Abbildung 14: Bruttostunden- und Bruttomonatsverdienste nach Leistungsgruppen und Arbeitszeit 2015 44

Abbildung 15: Bruttomonatsverdienste in ausgewählten Hoch- und Niedriglohnbranchen 2015, Durchschnittsverdienste von Vollzeitbeschäftigten 45

Abbildung 16: Durchschnittliche Bruttostundenverdienste[1)] von Männern und Frauen 2014, Vollzeitbeschäftigte in ausgewählten Wirtschaftszweigen 46

Abbildung 17: Tarifbindung in den alten und neuen Bundesländern 1998-2015 48

Abbildung 18: Niedriglohnbeschäftigung 1995-2013, Deutschland 50

Abbildung 19: Struktur der Niedriglohnbeschäftigten 2013 51

Abbildung 20: Erwerbstätige ALG-II-Empfänger_innen 2007-2015 53

Abbildung 21: Struktur der Aufstocker_innen: Erwerbstätigkeit und ALG-II-Bezug, 2007-2015, aller erwerbsfähigen Leistungsberechtigten und nach Art der abhängigen Beschäftigung.... 54

Abbildung 22: Verteilung der Versicherungsjahre von Männern und Frauen, 2015, alte und neue Bundesländer, Rentenbestand am Jahresende 57

Abbildung 23: Versicherungsjahre und durchschnittliche Entgeltpunkte je Versicherungsjahr nach Geschlecht, 1995-2015, alte Bundesländer (Rentenbestand) 58

Abbildung 24: Allgemeiner Schulabschluss der Bevölkerung 2015 nach Altersgruppen 60

Abbildung 25: Beruflicher Bildungsabschluss der Bevölkerung 2015 nach Altersgruppen 61

Abbildung 26: Personen mit hoher und mit geringer Bildung 2015 63

Abbildung 27: Bruttostundenlöhne in Euro nach Geschlecht in ausgewählten Branchen 2015 und *gender pay gap* 65

Abbildung 28: Bruttostundenverdienste nach Geschlecht und Leistungsgruppen, Vollzeitarbeit 2015 66

Abbildung 29: Bruttostundenverdienste nach Geschlecht und Leistungsgruppen sowie Teilzeitarbeit 2015 67

Abbildung 30: Lebenserwartung bei Geburt und ab 65 Jahren nach Einkommensposition 69

Abbildung 31: Arbeitsunfähigkeitstage von AOK-Mitgliedern nach ausgewählten Berufsgruppen 2015 70

Abbildung 32: Psychische und Verhaltensstörungen von AOK-Mitgliedern nach ausgewählten Berufsgruppen 2015 71

Abbildung 33: Ausbildung und Qualifikationsniveau bei Versicherten und Zugängen in Erwerbsminderungsrenten 2008 72

Abbildung 34: Dimensionen und Risikofaktoren des Lebensverlaufs 74

Abbildung 35: Erwerbstätigenquoten von Müttern nach Zahl der Kinder und Voll--/Teilzeittätigkeit 2015, alte Bundesländer 75

Abbildung 36: Erwerbstätigenquoten von Müttern und Vätern nach Alter des jüngsten Kindes 2015, alte Bundesländer 76

Abbildung 37: Status vor Rentenbezug, Altersrentenzugänge 2015, Männer und Frauen 80

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Kernerwerbstätige nach einzelnen Erwerbsformen, 1996-2016, NRW 16

Tabelle 2: Entwicklung der Bruttostundenlöhne nominal und Dezilsverhältnisse 40

Tabelle 3: Dezile und Dezilverhältnisse der Bruttostundenverdienste 2006-2014 41

1 Einführung und Problemstellung

Die Teilhabe am Erwerbsleben ist von zentraler Bedeutung für die soziale und gesellschaftliche Stellung der Menschen und deren Lebenschancen. Die eigene Existenzsicherung und gegebenenfalls auch die der Angehörigen setzt Erwerbsarbeit voraus, da die zum Leben erforderlichen Güter und Dienstleistungen produziert und bereitgestellt werden müssen. Erwerbsarbeit ist allerdings nicht nur die Quelle allen materiellen Reichtums und gesellschaftlichen Wohlstands. Über die reine Sicherung der eigenen Existenz hinaus ist Arbeit immer auch von zentraler Bedeutung für die persönliche Entwicklung jedes einzelnen Menschen, seine soziale und gesellschaftliche Stellung und seine Lebenschancen im weitesten Sinne. Sie erfordert die Verausgabung von Arbeitskraft und den Einsatz körperlicher, psychosozialer und intellektueller Kräfte und Fähigkeiten. Sie kann die Chance zur Einbringung und Weiterentwicklung der Kenntnisse und schöpferischen Fähigkeiten der Menschen bieten. Eine unfreiwillig niedrige oder gar fehlende Erwerbsteilhabe lässt sich deshalb als ein entscheidendes Merkmal von sozialer Ausgrenzung begreifen.

Das Ausmaß der Teilhabe an Erwerbsarbeit sagt deshalb viel über die Verteilung von Lebenschancen und -bedingungen aus. Für die Menschen kommt es aber nicht nur darauf an, ob sie Zugang zur Erwerbsarbeit haben. Die Devise ‚jede Arbeit ist besser als keine' ist oberflächlich und irreführend. Entscheidend für die Lebenslagen ist, welche *Qualität* die Erwerbsarbeit hat. Sie eröffnet Chancen zur persönlichen Sinnerfüllung, kann aber auch die Entfaltung der Menschen behindern und zu sozialen Problemlagen führen – mit dem Risiko einer insgesamt prekären Lebenssituation. Die Qualität der Arbeit ist deshalb ein zentrales Merkmal für die Verteilung von Lebenslagen in der Gesellschaft und hat Auswirkungen nicht nur auf den Erwerbsverlauf, sondern auch auf den gesamten Lebensverlauf der einzelnen Menschen.

Der Ausgleich von sozialen Problemen und Risiken in bestimmten Lebenssituationen, die im Verlauf des Lebens jeden Menschen betreffen können, zählt zur klassischen Aufgaben der staatlichen Sozialpolitik (vgl. Bäcker et al. 2010: 43ff.). Je nach Art, Schwere, Dringlichkeit und Dauer der Probleme kommt es in einem ausgebauten und hoch differenzierten Sozialstaat, wie er in Deutschland besteht, zum Einsatz unterschiedlicher Instrumente und Leistungen. Es handelt sich dabei vor allem um die Geldleistungen der Sozialversicherungszweige und der Transfersysteme sowie um die Sach- und Dienstleistungen der Sozialversicherungsträger wie auch um die Leistungen auf der kommunalen Ebene. Nur so lässt sich vermeiden, dass beispielsweise Krankheit, Pflegebedürftigkeit, Arbeitslosigkeit, Invalidität, der Unterhalt von Kindern oder familiäre Krisen bis hin zur Armut und zur gesellschaftlichen Ausgrenzung führen.

Sozialpolitik beschränkt sich allerdings nicht auf diesen eher kompensatorischen, nachsorgenden Ansatz. Es geht auch darum, das Entstehen sozialer Risiken und Probleme möglichst zu verhindern oder deren Auswirkungen zu begrenzen. Der Ansatz einer solchen vorbeugenden Sozialpolitik ist nicht neu, hat aber vor dem Hintergrund des ökonomischen, demografischen und sozial-strukturellen Wandels, dem die modernen Gesellschaften unterliegen, eine besondere Bedeutung gewonnen (vgl. Schröder 2014). Dabei geht es nicht nur um die Begrenzung der erheblichen finanziellen Belastungen des Sozialstaates, die im Zuge des Einsatzes des ausgebauten sozialpolitischen Instrumentariums entstehen. Vorbeugender Sozialpolitik und umfassender

noch vorbeugender Gesellschaftspolitik kommt auch unabhängig von fiskalischen Überlegungen die Aufgabe zu, dafür Sorge zu tragen, dass Menschen ein eigenständiges, selbstbestimmtes Leben führen können, das den unterschiedlichen individuellen wie familiären Bedingungen Rechnung trägt.

Bandbreite und Ursachen sozialer Risiken und Probleme, die Anlass für sozialpolitisches Handeln geben, sind groß und zahlreich: Eine Vielzahl dieser Risiken und Probleme lässt sich auf die Stellung der Menschen im Erwerbsleben zurückführen. Vorbeugende Sozialpolitik muss sich deshalb auch immer auf die Gestaltung der Erwerbsarbeit beziehen. Denn die Qualität der Arbeit hat maßgeblichen Einfluss darauf, ob

- ein Einkommen erreicht wird, um davon leben zu können und nicht auf (aufstockende) sozialstaatliche Transfers angewiesen zu sein;
- eine qualifikationsadäquate und mit Weiterbildungs- und Entwicklungschancen verbundene Tätigkeit ausgeübt werden kann, die die Risiken von unterwertiger Beschäftigung oder von Arbeitslosigkeit vermeidet bzw. minimiert;
- die Höhe des Arbeitseinkommens ausreicht, um im Alter über eine eigenständige und angemessene Altersversorgung verfügen zu können;
- eine stabile, nicht durch Unterbrechungen und Brüche charakterisierte Erwerbsteilhabe gelingt und auch von daher die Voraussetzungen für eine armutsfeste und lebensstandardsichernde Alterssicherung vorhanden sind;
- die Erwerbsarbeit von Eltern ausreichende Voraussetzungen und Handlungsspielräume bietet, um Kindern gute Entwicklungs- und Entfaltungschancen zu eröffnen;
- die Arbeitsbedingungen so gestaltet sind, dass Überbelastungen sowie physische und psychische Erkrankungen vermieden werden;
- die Beschäftigten in guter Gesundheit die (nach oben tendierenden) Altersgrenzen erreichen können.

Umschreibt man den Anspruch, die Qualität der Arbeit zu sichern und zu verbessern, mit dem Leitbild der ‚Guten Arbeit'[1], wie es von den Gewerkschaften vertreten und diskutiert wird (vgl. Schröder/Urban 2014), dann ist zu fragen, welche Kriterien und Anforderungen (idealtypisch) erfüllt sein müssen, um dieses Ziel zu erreichen. Dies ist im nachfolgenden, *zweiten Kapitel* zu diskutieren.

Die auf Erwerbsarbeit bezogene Vorbeugestrategie der Sozialpolitik ist deswegen so bedeutend, da der Erwerbstätigkeit eine dominante Rolle für nahezu die gesamte Bevölkerung zukommt. Deutschland ist eine Erwerbsarbeitsgesellschaft. Noch nie zuvor waren so viele Menschen er-

[1] In der europäischen und internationalen Diskussion ist hier von *‚decent work'* die Rede. Auch die *Initiative Qualität der Arbeit*, die seit einigen Jahren von der Bundesregierung bzw. dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales getragen wird, zielt in diese Richtung.

werbstätig, der Anteil der Erwerbspersonen an der Gesellschaft erreicht Spitzenwerte. Die vorliegende Expertise wird deswegen im *dritten Kapitel* die Hintergründe, Strukturen und Trends dieser umfassenden Bedeutung von Erwerbstätigkeit skizzieren.

In den anschließenden Kapiteln wird die Qualität der Arbeit im Einzelnen näher analysiert. In einem ersten Schritt (*viertes Kapitel*) geht es um die Analyse jener Arbeitsverhältnisse, die als sog. ‚atypische Arbeitsverhältnisse' vom klassischen Normalarbeitsverhältnis abweichen und die mit dem Risiko der Prekarität behaftet sind. In einem zweiten Schritt (*fünftes Kapitel*) werden – gleichsam quer zu den Ausprägungen von Arbeitsverhältnissen – ausgewählte Merkmale bzw. Dimensionen ‚Guter Arbeit' auf ihre Risikopotenziale hin untersucht. Wir konzentrieren uns dabei auf die Dimensionen von Einkommen, Gleichstellung, Beschäftigungssicherheit, Qualifikation und Gesundheit[2].

Die Konzentration der Analyse auf Erwerbsarbeit darf allerdings einen zentralen Punkt nicht außer Acht lassen. Erwerbsarbeit ist ohne ihr Gegenstück, die privat verrichtete, unbezahlte Arbeit, in Form der Sorge- und Hausarbeit, nicht zu denken. Über einen langen historischen Zeitraum hat sich eine geschlechtshierarchische Arbeitsteilung entwickelt und zum gesellschaftlich vorherrschenden Handlungsmuster verfestigt, nach dem Frauen für die Haus- und Sorgearbeit und Männer für den Erwerb des Lebensunterhalts zuständig sind. Das immer noch dominierende Muster männlicher Erwerbsarbeit als Vollzeitarbeitsverhältnis über ein ganzes Arbeitsleben hinweg war und ist nur auf dieser Grundlage möglich.

Auch heute noch prägt diese ungleiche Verteilung von Erwerbsarbeit einerseits und Haus- und Sorgearbeit andererseits die Gesellschaft. Denn auch wenn Frauen erwerbstätig sind, bleiben sie zumeist für die Erziehung der Kinder, die Erledigung der Hausarbeit und die Pflege von älteren Angehörigen (haupt)verantwortlich. Diese Arbeitsteilung begründet eine ökonomisch fundierte Abhängigkeit vieler Frauen von Männern. Zwar haben sich in den vergangenen Jahrzehnten Position und Situation von Frauen im Erwerbsleben spürbar verbessert, denn nie zuvor war ein so großer Teil der Frauen gut ausgebildet und in qualifizierten Berufen tätig. Aber von einer Aufhebung der geschlechtsspezifischen Teilung der gesellschaftlichen Arbeit kann bei weitem noch nicht gesprochen werden.

‚Gute Arbeit' kann deshalb nur in Bezug auf bezahlte Erwerbsarbeit *und* unbezahlte Haus- und Sorgearbeit verstanden werden. Maßstab sollte das Ziel sein, Lebenswelt und Arbeitswelt parallel, d. h. ohne längere Erwerbsunterbrechungen, miteinander vereinbaren zu können und die arbeitszeitlichen Anforderungen beider Bereiche zwischen den Geschlechtern bzw. Partner_innen gleichmäßig zu verteilen. Auch dieses Ziel kann im Sinne einer vorbeugenden Sozial- und Familienpolitik verstanden werden, da es nicht länger um die Frage von Beruf *oder* Sorgearbeit im Sinne einer sequentiellen Vereinbarkeit geht, sondern um das möglichst spannungsfreie Nebeneinander. Dies entspricht nicht nur den Wünschen der Menschen, sondern kann auch den Sozialstaat langfristig entlasten. So kann – am Beispiel der familiären Pflege – auf der einen Seite die stationäre Versorgung älterer pflegebedürftiger Menschen begrenzt werden, während sich

[2] Das Statistische Bundesamt (2017a) unterscheidet zwischen den Dimensionen von Arbeitssicherheit, Gleichstellung, Einkommen, Arbeitszeit, Beschäftigungssicherheit, Arbeitsbeziehungen, Qualifikation, Weiterbildung und Zusammenarbeit.

auf der anderen Seite die Folgeprobleme durchbrochener Erwerbsbiografien und aufwendiger Wiedereingliederungsmaßnahmen in den Beruf vermeiden lassen.

Dieses Spannungsverhältnis von Arbeitswelt und Lebenswelt soll deshalb im *sechsten Kapitel* an den Beispielen Kinderbetreuung, Angehörigenpflege und Altersübergänge ausführlicher diskutiert werden. Diese dreiteilige Struktur der Expertise, ‚Arbeitsverhältnisse', ‚Dimensionen Guter Arbeit' und ‚Arbeitsmarktübergänge', wurde aus analytischen Gründen gewählt. Allerdings ist offensichtlich, dass es zwischen diesen Ebenen vielfache Verschränkungen und Wechselverhältnisse gibt, auf die immer wieder hinzuweisen ist.

Den Abschluss der Expertise[3] (*siebtes Kapitel*) bildet eine Skizze über die Ansatzpunkte von vorbeugenden sozial- und arbeitspolitischen Maßnahmen im Bereich von Erwerbstätigkeit und Arbeitsmarkt. Angesichts der Fülle von Themen- und Politikfeldern und der Komplexität von einzelnen Reform- und Regulierungskonzepten wird jedoch bewusst darauf verzichtet, Vorschläge und Empfehlungen im Detail zu entwickeln. Vielmehr geht es um das systematische Aufzeigen von ‚groben Linien', die bei einer vorbeugenden Sozialpolitik zu beachten sind.

[3] Absprachegemäß klammert diese Expertise die Probleme von offener wie verdeckter Arbeitslosigkeit aus. Auch wird auf die speziellen Probleme von Migrant_innen bzw. Flüchtlingen und Schutzsuchenden auf dem Arbeitsmarkt kein Bezug genommen. Zu betonen ist weiterhin, dass sich die Expertise auf die abhängige Beschäftigung bzw. die abhängig Beschäftigten konzentriert, was bedeutet, dass die Problemfelder von selbstständiger Beschäftigung bzw. Selbstständigen nur randseitig thematisiert werden.

2 ‚Gute Arbeit': Leitbild und Handlungsfelder

Die Zielsetzung der Sicherung und Verbesserung der Qualität der (Erwerbs-)Arbeit im Verständnis des Konzeptes einer ‚Guten Arbeit' ist von grundsätzlicher, gesellschaftspolitischer Natur: Es geht nicht nur darum, ein durch die Erwerbsarbeit bedingtes Entstehen sozialer Risiken zu verhindern oder zu begrenzen, sondern es soll den Menschen ermöglicht werden, ein Leben mit einem Höchstmaß an Selbstbestimmung zu führen. Diese weitreichende Vorstellung einer durch die Rahmensetzung der Politik zu gewährleistenden Selbstbestimmung und Befähigung der Menschen in einer Marktökonomie und -gesellschaft greift über die Handlungsfelder der Sozialpolitik weit hinaus. Sie muss eingebettet sein in ein (im Idealfall) abgestimmtes Ineinandergreifen von Wirtschaftspolitik, Bildungspolitik, Gesundheitspolitik, Wohnungs- und Städtebaupolitik und Umweltpolitik – um nur einige Politik- und Handlungsfelder zu benennen.

Wenn es Aufgabe ist, den Menschen zu ermöglichen und sie zu befähigen, ein selbstbestimmtes Leben zu führen, dann geht es nicht nur um den einen Typus von Lebensentwurf und -führung. In einer pluralen und diversifizierten Gesellschaft unterscheiden sich die Interessen und Lebensbedingungen der Bevölkerung in einem hohen Maße. Zu berücksichtigen sind vor allem Merkmale wie Lebensalter, Geschlecht, Familienstand, Migrationshintergrund, schulisches und berufliches Bildungsniveau und Gesundheit. Es handelt sich auch nicht um ein statistisches Modell von Selbstbestimmung und Befähigung, sondern die Lebensbedingungen und Interessen verändern sich im Lebensverlauf, wenn etwa an die Phasen von Berufseinmündung, Familiengründung, Arbeitsplatzwechseln, familiärer Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen und Übergang in den Ruhestand gedacht wird.

Diese Vielfältigkeit prägt auch die Aufgabenstellung einer auf die Gestaltung von Erwerbsarbeit bezogenen vorbeugenden Sozialpolitik. Gleichwohl lassen sich für das Leitbild einer ‚Guten Arbeit' und einer auf den Lebensverlauf bezogenen ‚Guten Erwerbsbiografie' übergreifende Kriterien benennen (vgl. u. a. Schöder/Urban 2014):

- gute, d. h. angemessene Bezahlung, die eine Lebensführung ohne Rückgriff auf sozialpolitische Geldleistungen[4] ermöglicht und im Alter Renten oberhalb der Armutsschwelle sicherstellt;
- Arbeitsplätze und Arbeitsverhältnisse, die eine längerfristige Lebensplanung möglich machen, die also auch in einer durch immer schnellere technologische und ökonomische Umbrüche geprägten Arbeitswelt Sicherheiten gewährleisten;
- Unterstützung der Erwerbs- und Berufsfähigkeit durch arbeitsmarktpolitische Flankierung von erforderlichen Arbeitsplatz- und Berufswechseln (lebenslange Weiterbildung);

[4] In einer Marktwirtschaft richten sich die Arbeitsentgelte im Prinzip nach Leistungs- und nicht nach Bedarfsmaßstäben. Dies bedeutet, dass ein höherer Einkommensbedarf, der durch den Unterhalt von Kindern entsteht, durch sozialpolitische Ausgleichsleistungen (Familienleistungsausgleich wie Kindergeld und steuerliche Erleichterungen) und Realtransfers (möglichst kostenlose Kinderbetreuung und Ausbildung) gedeckt werden muss.

- gesundheits- und alterns- sowie altersgerechte Arbeitsbedingungen (hinsichtlich körperlicher und psychischer Belastungen im Arbeitsvollzug, der Arbeitsumgebungseinflüsse sowie der Arbeitszeiten), die eine Berufstätigkeit bis hin zum Erreichen der Altersgrenze möglich machen;

- Vermeidung von unterwertiger, qualifikationsinadäquater Beschäftigung und von Arbeitsverhältnissen, die zu beruflichen Sackgassen führen bzw. keine Entwicklungs- und Aufstiegschancen bieten;

- Ermöglichung von flexiblen Arbeitszeiten und Beschäftigungsformen, die sich nach den Anforderungen im Lebensverlauf richten und für eine nachteilsfreie Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und familiären Verpflichtungen (*work-life-balance*) sorgen.

Zweifelsohne ist es äußerst voraussetzungsvoll, diese Kriterien zu erfüllen. Nachfolgend wird anhand einzelner Punkte analysiert, wie stark die realen Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt vom Leitbild einer ‚Guten Arbeit' abweichen. Entscheidend ist dabei nicht zuletzt, dass überhaupt ein freier Zugang zur Erwerbsarbeit besteht und Ausgrenzungen gleich welcher Art vermieden werden. Zwar hat der Anteil der Bevölkerung, die eine Erwerbstätigkeit ausüben, aktuell einen Höchststand erreicht. Aber der unfreiwillige Ausschluss aus der Erwerbsarbeit durch Arbeitslosigkeit ist auch in Deutschland noch längst nicht überwunden. Dies gilt im besonderen Maße für Menschen, die in bestimmten, benachteiligten Regionen leben, deren Qualifikationsniveau gering ist und die gesundheitlich beeinträchtigt sind. Langzeitarbeitslosigkeit erweist sich dabei als das größte Problem.

Insofern hängt die Erfolgswirksamkeit einer auf die Gestaltung von Erwerbsarbeit bezogenen vorbeugenden Sozialpolitik entscheidend von den ökonomischen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen ab. Zu berücksichtigen sind stets die makroökonomischen Konstellationen in der Wirtschaft und auf dem Arbeitsmarkt, die regionalen Ungleichgewichte, die (technologischen) Umbrüche in der Wirtschaftsstruktur und in den Berufs- bzw. Qualifikationsanforderungen sowie das Ausgangsniveau der schulischen und beruflichen Bildung.

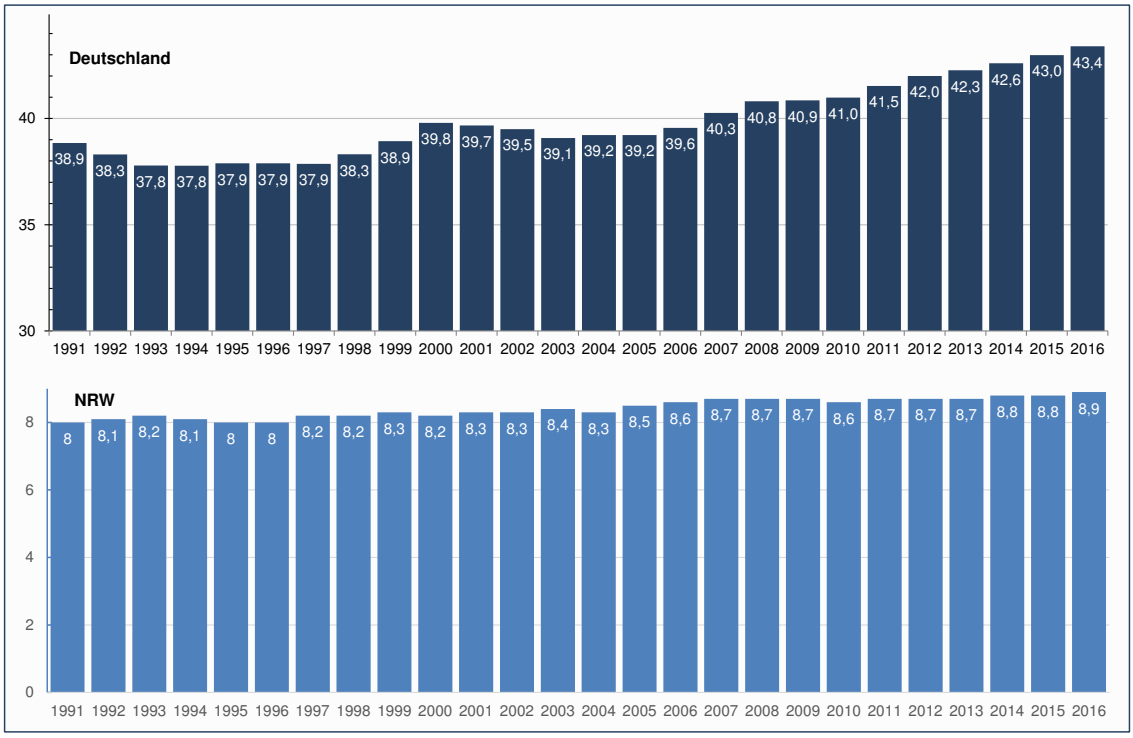
Konkret heißt dies, dass sich in Konjunktur- und Strukturkrisen, die mit steigender Arbeitslosigkeit, rückläufigen oder gar negativen Wachstumsraten, mit verstärktem Druck auf Löhne und Arbeitsbedingungen und nicht zuletzt mit fiskalischen Engpässen verbunden sind, die Handlungsmöglichkeiten einer vorbeugenden Sozialpolitik verengen. Durchaus vergleichbar gilt dies für die Ebene der Qualifikation. Wenn es nicht gelingt, das Niveau der schulischen und beruflichen Bildung zu erhöhen, entsprechend dem technologischen Wandel (Stichwort ‚Arbeit 4.0') fortlaufend anzupassen und den unverändert hohen Grad von Jugendlichen ohne schulische und berufliche Abschlüsse entscheidend zu senken, kann das Ziel einer ‚Guten Arbeit' für alle (!) nicht erreicht werden.

3 Deutschland: Eine Erwerbsarbeitsgesellschaft

Im Jahr 2016 lebten 82,5 Mio. Menschen in Deutschland. Von ihnen gingen 43,4 Mio. einer Erwerbstätigkeit nach. Nie zuvor hatten so viele Menschen eine Arbeit. Knapp 1,8 Mio. Menschen waren erwerbslos. Erwerbstätige und Erwerbslose zusammen bilden – nach der Terminologie der amtlichen Statistik – die Gesamtheit der Erwerbspersonen. Bei 45,2 Mio. Erwerbspersonen und einer Wohnbevölkerung von 82,5 Mio. Personen ergibt sich eine Erwerbsbeteiligung bzw. Erwerbsquote von 54,8 %, d. h. mehr als die Hälfte der Wohnbevölkerung ist erwerbstätig oder sucht eine Erwerbsarbeit.

Diese Situation zeigt sich weitgehend analog auch im Bundesland Nordrhein-Westfalen. Auch hier steigt die Zahl der Erwerbstätigen kontinuierlich an. Die Erwerbsquote liegt mit 49,9 % (2015) allerdings niedriger als im Bundesdurchschnitt.

Abbildung 1: Erwerbstätige 1991-2016, Deutschland und NRW



Alle Angaben in Mio.

Quelle: Statistisches Bundesamt (2017), Erwerbstätigenrechnung; Statistisches Landesamt NRW/IT NRW, Statistische Jahrbücher

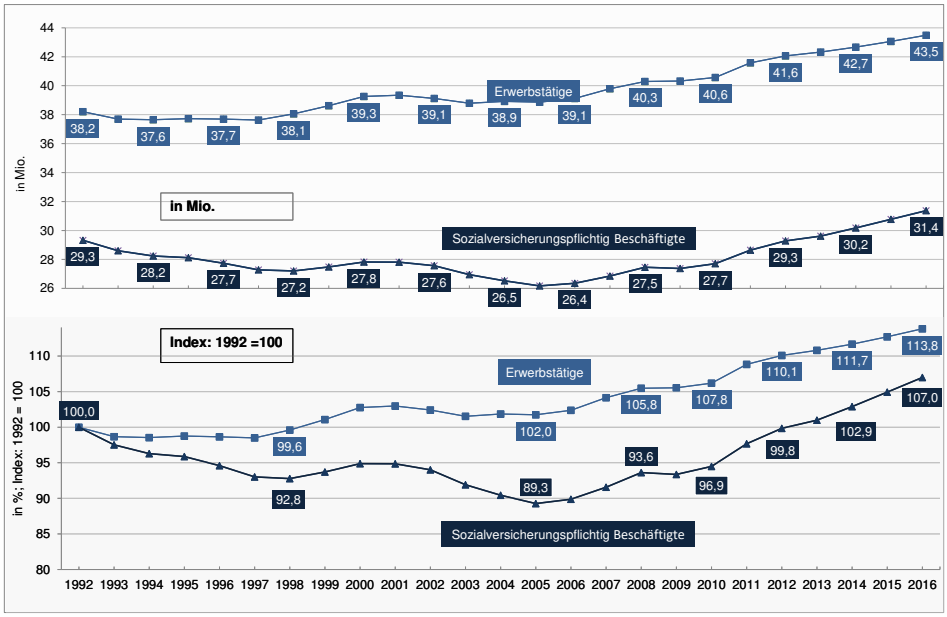
Die andere Hälfte der Bevölkerung zählt zu den Nichterwerbspersonen. Dies sind zum einen Kinder und Jugendliche, die noch vor der Erwerbsphase stehen, sowie ältere Menschen, die ihre Erwerbstätigkeit beendet haben. Hinzu kommen die Hausfrauen und -männer, die zwar Arbeit leisten, nämlich gesellschaftlich notwendige Haus- und Erziehungsarbeit (Reproduktionsarbeit), diese Arbeit aber unbezahlt erbringen.

3.1 Selbstständige Tätigkeit, abhängige Beschäftigung, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

Unterscheidet man zwischen abhängiger und selbstständiger Beschäftigung, so zeigt sich, dass in Deutschland gut 10 % der Erwerbstätigen als selbstständig (einschließlich mithelfender Familienangehöriger) einzustufen sind; die Quote schwankt seit 1990 (Gesamtdeutschland) um diesen Wert. Der im Zuge der Digitalisierung und Dienstleistungsorientierung erwartete rapide Anstieg neuer Formen von Selbstständigkeit lässt sich in der amtlichen Statistik nicht feststellen. Das Land NRW bildet hier keine Ausnahme: Der Anteil der Selbstständigen liegt seit 2010 weitgehend konstant bei etwa 10 %.

Der Großteil der Erwerbstätigen ist damit abhängig beschäftigt (als Beamte, Angestellte oder Arbeiter_innen). Unter diesen Personengruppen wiederum ist der Großteil sozialversicherungspflichtig beschäftigt, ausgenommen sind die Beamten und die geringfügig Beschäftigten. Insgesamt machen die sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten 72 % (2016) aller Erwerbstätigen aus. Seit etwa 2006 zeichnet sich hier ein deutlicher Anstieg sowohl der absoluten Zahlen als auch der Quoten ab: So hat sich die Zahl seitdem um 5 Mio. Personen erhöht. Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von allen Erwerbstätigen ist von 67,5 % auf 72 % gestiegen. In NRW summiert sich der Anstieg der absoluten Zahlen im Zeitraum zwischen 2016 und 2016 auf 855.000 Beschäftigte, die Quote hat sich von 64,3 % auf 72,6 % erhöht.

Abbildung 2: Erwerbstätige und sozialversicherungspflichtig Beschäftigte 1992-2016, Deutschland



Angaben in Mio. und in % (Index 1992 = 100).

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (zuletzt 2017), Beschäftigungsstatistik; Statistisches Bundesamt (zuletzt 2017), Erwerbstätigenrechnung

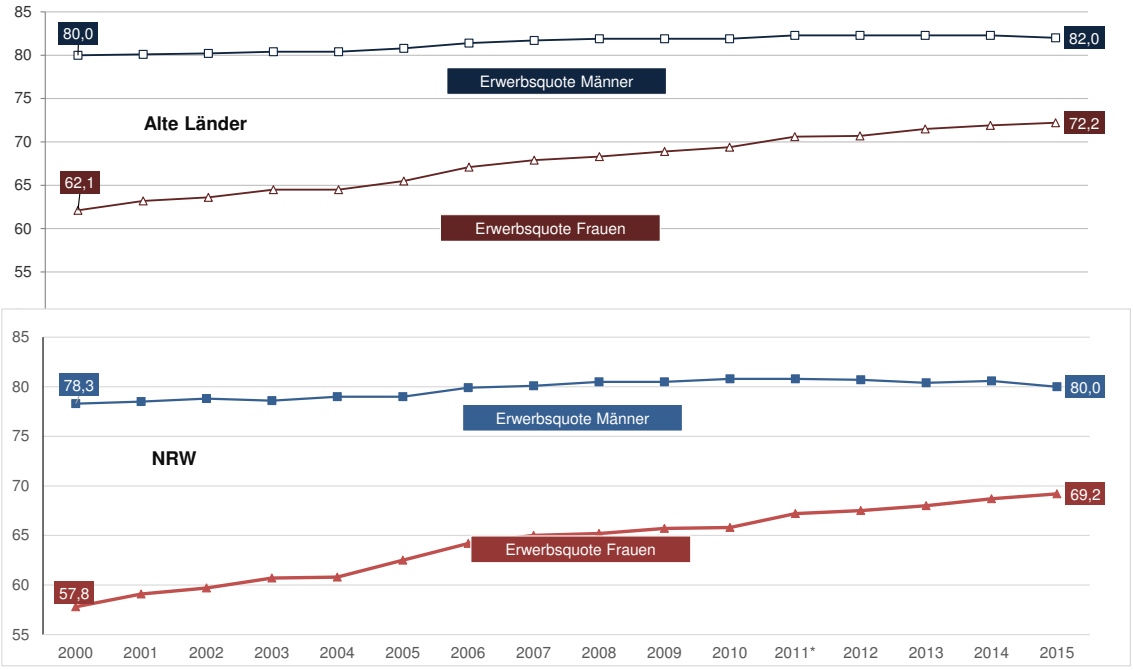
3.2 Mehrfachbeschäftigung

Die skizzierten Befunde beziehen sich auf Personen, nicht aber auf Beschäftigungsverhältnisse. Diese Unterscheidung ist von erheblicher Bedeutung, da es immer häufiger vorkommt, dass eine Person mehrere Beschäftigungsverhältnisse ausübt. Nach Berechnungen der Bundesagentur für Arbeit trifft dies im März 2017 auf 3,2 Mio. abhängig Beschäftigte zu (Zahlen für NRW liegen nicht vor). Dies entspricht einem Anstieg von rund 1 Mio. Personen innerhalb von zehn Jahren (vgl. Deutscher Bundestag 2017). Besonders häufig kommt es zu einer Kombination einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung mit einer geringfügigen Nebenbeschäftigung. Nicht selten werden aber auch zwei sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse, insbesondere Teilzeitbeschäftigungen, miteinander verbunden. Nicht ausgewiesen ist bei diesen Befunden die Kombination einer selbstständigen Tätigkeit mit einer sozialversicherungspflichtigen oder einer ausschließlichen geringfügigen Beschäftigung, sodass die tatsächliche Höhe der Mehrfachbeschäftigung noch deutlich höher ausfallen dürfte.

3.3 Frauenerwerbstätigkeit

Der Anstieg der Erwerbstätigen und Erwerbsquoten ist vor allem auf die gestiegene Erwerbsneigung von Frauen und älteren Beschäftigten zurückzuführen. Zudem spielen Veränderungen der Bevölkerungsstruktur (z. B. Zahl und Bevölkerungsanteile von Kindern, Jugendlichen und Rentner_innen) und des Lebensalters bei Eintritt in und Austritt aus dem Arbeitsmarkt eine Rolle.

Abbildung 3: Erwerbsquoten, Frauen und Männer, 2000-2016, alte Bundesländer und NRW



Alle Angaben in % der Bevölkerung im Alter von 15 bis unter 65 Jahren.
*Ab 2011 erfolgt die Hochrechnung anhand der Bevölkerungsfortschreibung auf Basis des Zensus 2011; die Ergebnisse sind nur eingeschränkt mit den Vorjahren vergleichbar.

Quelle: Statistisches Bundesamt (zuletzt 2016), Mikrozensus; Statistisches Landesamt NRW/IT NRW (zuletzt 2016), Statistisches Jahrbuch; eigene Berechnungen

Immer noch liegt die Erwerbsbeteiligung der Männer erheblich über der der Frauen. Dies gilt gleichermaßen für alle alten Bundesländer, so auch für NRW – in den neuen Bundesländern behauptet sich dagegen die fast gleiche Erwerbsbeteiligung beider Geschlechter. Während allerdings die Erwerbstätigkeit der Männer mit einer Erwerbsquote von 80,0 % für 2000 und 82,0 % für 2015 (alte Bundesländer) bzw. 78,3 % und 80,0 % (NRW) in den vergangenen 15 Jahren relativ konstant blieb, hat die Erwerbsquote der Frauen im gleichen Zeitraum – insbesondere seit Ende der 1990er-Jahre – deutlich zugenommen und lag im Jahr 2015 bei 72,2 % (alte Bundesländer) bzw. bei 69,2 % (NRW).

Die zunehmende Erwerbsbeteiligung von Frauen wird durch eine Reihe von sozioökonomischen Faktoren bedingt. Vor allem die Rolle der Frau in der Ehe hat sich in den vergangenen Jahrzehnten deutlich verändert; der Mann ist nicht mehr automatisch der alleinige Versorger der Ehe bzw. der Familie. Des Weiteren hat sich die schulische und berufliche Ausbildung der Frauen verbessert, weshalb auch der Wunsch nach mehr Eigenständigkeit, finanzieller Unabhängigkeit und Selbstverwirklichung wächst, wodurch der Lebensunterhalt eigenständig gesichert werden kann. Die Muster der Frauenerwerbstätigkeit haben sich damit im Laufe der vergangenen Jahrzehnte grundlegend verändert. Die familienbedingte Unterbrechung der Erwerbstätigkeit erfolgt im Durchschnitt später, sie fällt kürzer aus und der Anteil der Berufsrückkehrerinnen hat sich erhöht. Auch die Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben sich verbessert. Gleichwohl begrenzen die immer noch unzureichenden Betreuungsmöglichkeiten

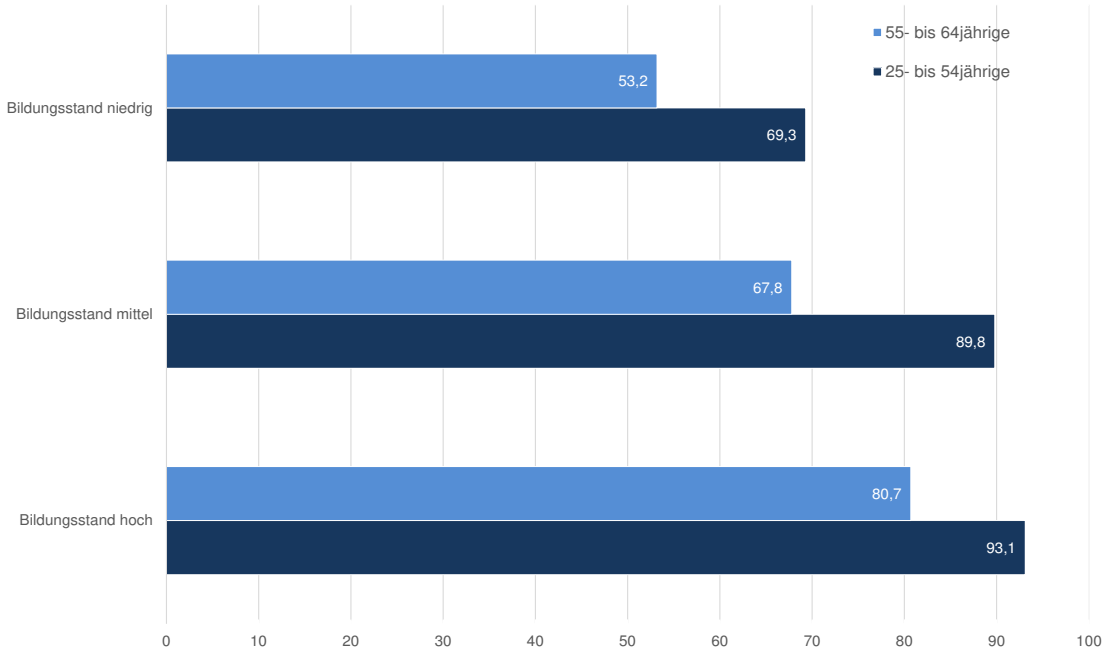
für Kleinkinder eine durchgängige Erwerbsbeteiligung bzw. den raschen beruflichen Wiedereinstieg nach der Geburt der Kinder. Der Anstieg der Frauenerwerbsbeteiligung basiert deshalb nicht auf der Basis von Vollzeitbeschäftigung, sondern von Teilzeitarbeit.

3.4 Erwerbsbeteiligung und Qualifikation

Neben Geschlecht, Region und Alter spielt der Bildungsstand eine zentrale Rolle für das Ausmaß der Erwerbsbeteiligung: Die Qualifikationsstrukturen der Erwerbsbevölkerung entscheiden maßgeblich über die berufliche Entwicklung und die Arbeitsmarktchancen. Bezogen auf das gesamte Bundesgebiet und das Qualifikationsniveau von Beschäftigten im Alter von 25 bis 64 Jahren weisen Personen ohne beruflichen Abschluss (2014) eine Erwerbsquote von 69,3 % auf. Personen mit einem hohen Bildungsstand hingegen sind zu 93,1 % in den Arbeitsmarkt integriert. Bei den älteren Beschäftigten (55 bis unter 64 Jahre) fallen diese Unterschiede noch stärker aus (vgl. Abbildung 4).

Im Durchschnitt aller Erwerbstätigen hat sich das Ausbildungsniveau deutlich verbessert, allerdings in sehr unterschiedlichem Ausmaß. So ist der Anteil der Erwerbstätigen mit (Fach-)Hochschulabschluss seit Mitte der 1970er-Jahre um das Dreifache gestiegen. Im Jahr 2015 stellten sie 19 % aller Erwerbstätigen gegenüber 7 % im Jahr 1976. Ein deutlicher Zuwachs ist auch bei den Fachschulabschlüssen zu beobachten. Die Lehrabschlüsse sind unter den Erwerbstätigen dagegen seit Mitte der 1990er-Jahre leicht zurückgegangen. Stark vermindert hat sich der Anteil der Erwerbstätigen ohne jeglichen beruflichen Ausbildungsabschluss, er hat sich in den vergangenen 38 Jahren von rund einem Drittel (1976) auf knapp 17 % (2015) fast halbiert.

Abbildung 4: Erwerbsquoten nach Alter und Bildungsstand 2014



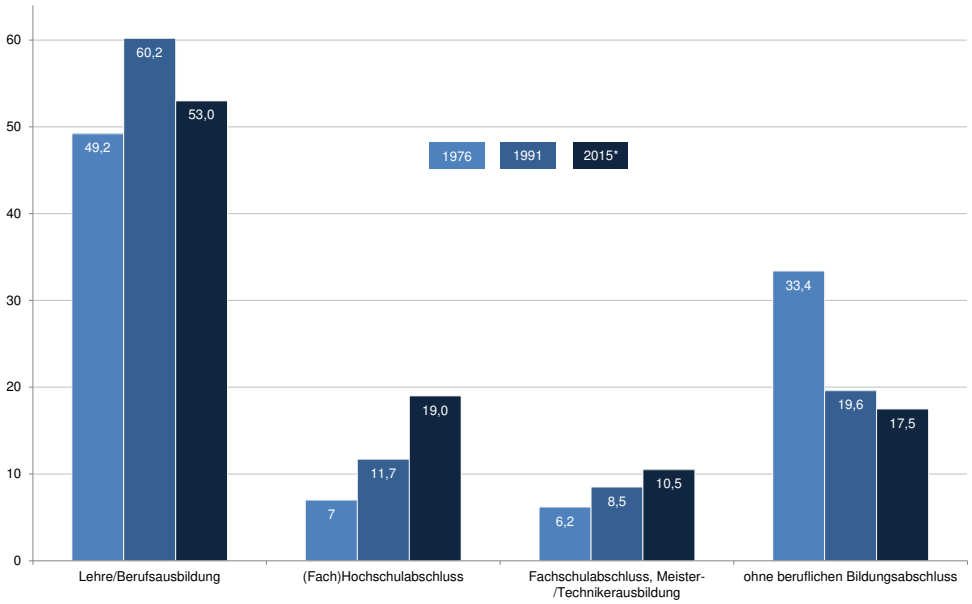
Alle Angaben in %.

Quelle: Datenbasis Mikrozensus (nach Bundeszentrale für politische Bildung (2016): Datenreport 2016, S. 131)

Dahinter verbergen sich unterschiedliche Ursachen auf Seiten der Arbeitsnachfrage und des Arbeitsangebotes. So führt der wirtschaftliche Strukturwandel zu einer qualitativen Veränderung der betrieblichen Anforderungen an das Qualifikationsniveau und an die Tätigkeitsmerkmale. Auf Seiten des Arbeitsangebotes hat sich in langer Sicht vor allem das Ausbildungsverhalten der weiblichen Erwerbsbevölkerung stark verändert. Im Laufe der Zeit ist so der Anteil der Ausbildungslosen unter den erwerbstätigen Frauen stark zurückgegangen. Insgesamt hat sich durch die Bildungsexpansion seit den 1960er Jahren das Qualifikationsniveau der jüngeren Generationen deutlich verbessert, indem mehr Schulabsolvent_innen in den vergangenen Jahrzehnten ein Studium aufgenommen haben und die Zahl der Schulabgänger_innen, die eine Berufsausbildung beginnen, langsam zurückgeht.

Der formale Bildungsabschluss sagt allerdings nicht zwingend etwas über das Qualifikationsniveau der Erwerbstätigen und über die Qualifikationsanforderungen am konkreten Arbeitsplatz aus. So lässt sich mithilfe von Befragungen ermitteln, ob die ausgeübte Tätigkeit der Erwerbstätigen mit der im Bildungssystem erworbenen Qualifikationen übereinstimmt, also ausbildungsadäquat ist, oder ob es sich um sogenannte unterwertige Arbeit handelt, die weder fachlich noch beruflich adäquat zur erworbenen Qualifikation ausgeübt wird. Generell sind Migrant_innen, atypisch Beschäftigte, gering Qualifizierte sowie Frauen einem erhöhten Risiko ausgesetzt, nicht gemäß ihrer fachlichen Qualifikation eingesetzt zu werden.

Abbildung 5: Abhängig Erwerbstätige nach höchstem beruflichen Bildungsabschluss 1976[1)], 1991 und 2015



Alle Angaben in % aller abhängig Erwerbstätigen (Inlandskonzept, Statistisches Bundesamt).
[1)] 1976 nur Westdeutschland, ab 1991 Gesamtdeutschland.
* Ab 2011 erfolgt die Hochrechnung anhand der Bevölkerungsfortschreibung auf Basis des Zensus 2011, die Ergebnisse sind nur eingeschränkt mit den Vorjahren vergleichbar.

Quelle: Statistisches Bundesamt (zuletzt 2016), Fachserie 1 Reihe 4.1.1, Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit in Deutschland

4 Arbeitsverhältnisse und soziale Risiken

4.1 Atypische und prekäre Beschäftigung

In einer modernen, arbeitsteiligen Gesellschaft weist die Erwerbstätigkeit ein äußerst vielfältiges Gesicht auf. Zu unterscheiden ist nicht nur nach Geschlecht und Qualifikation, sondern auch nach Branchen, Arbeitgeber_innen, Betriebsgrößen, Berufen, Tätigkeitsfeldern, Arbeitszeiten sowie abhängiger und selbstständiger Beschäftigung. Die Unterschiede in den Beschäftigungsformen haben sich in den letzten Jahrzehnten deutlich erweitert. Das Spektrum reicht vom gut bezahlten und gesicherten Vollzeitarbeitsverhältnis über die oft schlechter abgesicherte und bezahlte Teilzeitarbeit bis hin zur Leiharbeit oder zur nicht sozialversicherungspflichtigen (sogenannten geringfügigen) Beschäftigung.

Bei den Beschäftigungsverhältnissen kann zwischen den Normalarbeitsverhältnissen und der atypischen Beschäftigung unterschieden werden. Üblich geworden ist es, Kriterien zu benennen, die erfüllt sein müssen, wenn von einem Normalarbeitsverhältnis die Rede ist:

- ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis
- in Vollzeit und
- ohne Befristung,
- ein existenzsicherndes, regelmäßiges Einkommen,
- der Schutz durch die Systeme der Sozialversicherung und
- die direkte Tätigkeit in dem Unternehmen, mit dem das Arbeitsverhältnis besteht.

Atypisch sind demnach Teilzeitarbeit, befristete Beschäftigung, Leiharbeit und geringfügige Beschäftigung.

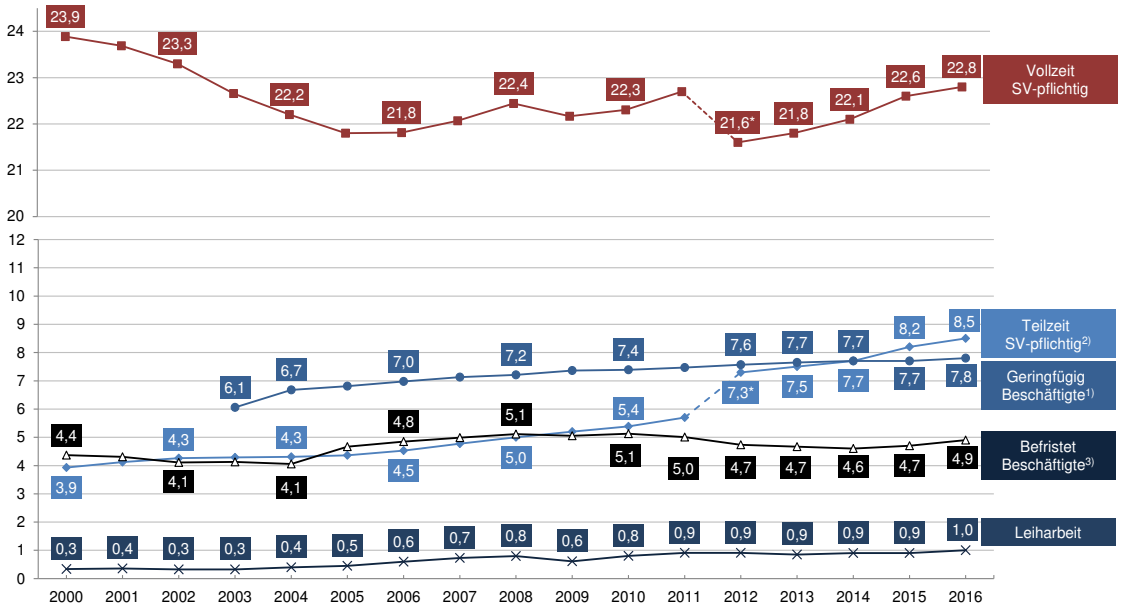
Atypischen Beschäftigungsformen kommt auf dem Arbeitsmarkt eine wachsende Bedeutung zu. Eine Reihe von sich überlappenden Faktoren und Trends haben seit den 1980er-Jahren auf der Nachfrage- wie auf der Angebotsseite des Arbeitsmarktes zur Ausbreitung neuer Beschäftigungsformen geführt: der Wandel hin zur Dienstleistungsökonomie, die zunehmende Frauenerwerbsbeteiligung, die Flexibilisierung der Erstellung von Produkten und Dienstleistungen und die Entwicklung entsprechender personalpolitischer Strategien der Betriebe, die Privatisierung weiter Bereiche des öffentlichen Dienstes, der steigende Kostendruck im internationalen Wettbewerb – um nur die wichtigsten Faktoren zu benennen. Die Politik – insbesondere durch die Deregulierungsmaßnahmen im Rahmen der sog. Hartz-Gesetze und der Agenda 2010 – hat die Ausbreitung atypischer Beschäftigung noch zusätzlich befeuert, aber nicht im engeren Sinne verursacht (vgl. Bäcker/Bosch/Weinkopf 2011).

Strittig ist bei der Abgrenzung der atypischen von den ‚normalen' Arbeitsverhältnissen u. a., wie die Teilzeitarbeit eingeordnet werden soll. Denn eine vollzeitnahe Teilzeitarbeit (etwa von 32

Wochenstunden) ist sicherlich anders zu bewerten als eine Beschäftigung im unteren Stundensegment. Auf der anderen Seite garantiert auch eine Vollzeitarbeit noch keineswegs ein existenzsicherndes Einkommen, wie die Befunde zur Niedriglohnbeschäftigung zeigen (vgl. Kapitel 5.1.5). Auch sollte die selbstständige Beschäftigung nicht außer Betracht bleiben, denn die wachsende Gruppe der selbstständig Beschäftigten ohne weitere Mitarbeiter_innen, die sog. Soloselbstständigen, bewegt sich im Grenzbereich zwischen abhängiger und selbstständiger Beschäftigung und weist zu großen Teilen hoch problematische Arbeits- und Einkommensbedingungen sowie fehlende soziale Absicherung auf.

Das Statistische Bundesamt zählt zu den Normalarbeitnehmer_innen abhängig Beschäftigte mit einer unbefristeten und voll sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit, die eine wöchentliche Arbeitszeit von über 20 Stunden umfasst und direkt für den bzw. die Arbeitgeber_in ausgeführt wird. Nur die ‚kurze' Teilzeitarbeit von unter 20 Stunden gilt also hier als atypisch. Für das Jahr 2014, also in einer Zeitpunktanalyse, wird ohne die Arbeitnehmer_innen in langer Teilzeit ein Anteil von 20,9 % atypisch Beschäftigten an allen Arbeitnehmer_innen ermittelt (vgl. Statistisches Bundesamt 2015a). Dazu zählen befristet Beschäftigte (6,9 % aller Kernerwerbstätigen), Teilzeitbeschäftigte mit bis zu 20 Wochenstunden (13,6 %), geringfügig Beschäftigte (6,5 %) sowie Beschäftigte in Leiharbeit (1,9 %) (vgl. Abbildung 6).

Abbildung 6: Abhängig Beschäftigte in Vollzeitarbeit und in atypischen Erwerbsformen 2000-2016



Alle Angaben in Mio.
*) Ab 2012 neues Erhebungsverfahren der BA, Zahlen mit den Vorjahren nur bedingt vergleichbar.
1) Geringfügig Haupt- u. Nebenbeschäftigte.
2) Mit weniger als 40 Stunden pro Woche.
3) Inkl. Beschäftigte in Ausbildungsverhältnissen.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (zuletzt 2017), Beschäftigtenstatistik; Statistisches Bundesamt (zuletzt 2017), Mikrozensus

Da der Sozialbericht NRW 2016 (NRW 2016) jegliche Form der Teilzeitbeschäftigung als ‚atypisch' definiert, fallen nach dieser Berechnung die Anteile der atypisch Beschäftigten deutlich höher aus: So zählten im Jahr 2014 in NRW gut die Hälfte (50,6 %) der erwerbstätigen Frauen, aber nur 11,8 % der Männer zu dieser Gruppe. Wird hingegen Teilzeitarbeit oberhalb von 20 Stunden ausgeklammert, errechnet sich für NRW ein Anteil der atypisch Beschäftigten von 22,7 % (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1: Kernerwerbstätige nach einzelnen Erwerbsformen, 1996-2016, NRW

Jahr[2]	Insgesamt[3]	Abhängig Beschäftigte													
		Zusammen	Anteil in % an Insgesamt	Normalarbeitnehmer/-innen		Atypisch Beschäftigte									
								und zwar[4]							
				Zusammen	Anteil in % an Insgesamt	Zusammen	Anteil in % an Insgesamt	Befristet Beschäftigte	Anteil in % an Insgesamt	Teilzeitbeschäftigte bis zu 20 Wochenstd.	Anteil in % an Insgesamt	Geringfügig Beschäftigte	Anteil in % an Insgesamt	Zeitarbeitnehmer/-innen	Anteil in % an Insgesamt
1996	6 826	6 188	90,7	5 182	75,9	1 006	14,7	289	4,2	713	10,4	242	3,5	-	-
1997	6 845	6 164	90,1	5 071	74,1	1 093	16,0	342	5,0	777	11,4	275	4,0	-	-
1998	6 836	6 136	89,8	4 979	72,8	1 157	16,9	363	5,3	809	11,8	360	5,3	-	-
1999	6 946	6 253	90,0	4 972	71,6	1 281	18,4	423	6,1	902	13,0	467	6,7	-	-
2000	6 968	6 272	90,0	4 989	71,6	1 284	18,4	411	5,9	921	13,2	449	6,4	-	-
2001	7 062	6 348	89,9	5 013	71,0	1 335	18,9	397	5,6	988	14,0	460	6,5	-	-
2002	6 989	6 277	89,8	4 955	70,9	1 321	18,9	370	5,3	997	14,3	469	6,7	-	-
2003	6 851	6 131	89,5	4 774	69,7	1 357	19,8	366	5,3	1 042	15,2	480	7,0	-	-
2004	6 778	6 020	88,8	4 658	68,7	1 362	20,1	369	5,4	1 035	15,3	528	7,8	-	-
2005	6 931	6 147	88,7	4 586	66,2	1 561	22,5	481	6,9	1 145	16,5	654	9,4	-	-
2006	7 070	6 287	88,9	4 559	64,5	1 728	24,4	548	7,8	1 176	16,6	696	9,8	123	1,7
2007	7 198	6 401	88,9	4 648	64,6	1 752	24,3	533	7,4	1 203	16,7	697	9,7	136	1,9
2008	7 292	6 507	89,2	4 735	64,9	1 772	24,3	560	7,7	1 191	16,3	640	8,8	159	2,2
2009	7 240	6 460	89,2	4 754	65,7	1 707	23,6	531	7,3	1 179	16,3	632	8,7	108	1,5
2010	7 250	6 458	89,1	4 739	65,4	1 719	23,7	548	7,6	1 163	16,0	614	8,5	151	2,1
2011	7 286	6 505	89,3	4 775	65,5	1 730	23,7	567	7,8	1 172	16,1	650	8,9	144	2,0
2012	7 354	6 573	89,4	4 859	66,1	1 714	23,3	538	7,3	1 158	15,7	626	8,5	149	2,0
2013	7 343	6 589	89,7	4 882	66,5	1 707	23,2	505	6,9	1 166	15,9	624	8,5	153	2,1
2014	7 418	6 671	89,9	4 987	67,2	1 684	22,7	505	6,8	1 138	15,3	576	7,8	150	2,0
2015	7 492	6 751	90,1	5 039	67,3	1 712	22,9	544	7,3	1 149	15,3	585	7,8	141	1,9
2016	7 694	6 949	90,3	5 204	67,6	1 745	22,7	571	7,4	1 151	15,0	550	7,1	156	2,0

Quelle: Statistisches Bundesamt

- = nichts vorhanden
/ = keine Angaben, da Zahlenwert nicht sicher genug
1) Nur Erwerbstätige im Alter von 15 bis 64 Jahren, nicht in Bildung/Ausbildung oder einem Wehr-/Zivil- sowie Freiwilligendienst.
2) Bis 2004 Ergebnisse für eine Berichtswoche im Frühjahr; ab 2005 Jahresdurchschnittsergebnisse sowie geänderte Erhebungs- und Hochrechnungsverfahren.
Ab 2011 geänderte Erfassung des Erwerbsstatus; Hochrechnung anhand der Bevölkerungsfortschreibung auf Basis des Zensus 2011.
Ab 2016 aktualisierte Auswahlgrundlage der Stichprobe auf Basis des Zensus 2011.
3) Umfasst auch mithelfende Familienangehörige, die in der Tabelle nicht gesondert ausgewiesen sind.
4) Angaben lassen sich nicht aufsummieren, da sich die Gruppen überschneiden.

Quelle: Datenbasis Mikrozensus, Bundestagsdrucksache 18/13655, S. 15

Im Folgenden sollen die zentralen atypischen Beschäftigungsverhältnisse in ihren Ausprägungen, Strukturen und Trends näher analysiert werden (vgl. dazu ausführlich Bäcker/Schmitz 2016). Dabei soll jeweils die Frage diskutiert werden, welche sozialen Risiken und Probleme entstehen können, die Anlass für eine vorbeugende Sozialpolitik in der Arbeitswelt sind. In der Literatur finden sich viele Befunde, die zeigen, dass atypische Beschäftigungsformen negative Auswirkungen auf die Lebens- und Familienplanung, auf die Arbeitsbedingungen, die Zeitgestaltung, die physische und psychische Gesundheit und auf die soziale Teilhabe haben (vgl. u. a. Becker/Engel 2015: 178ff.; Galais et al. 2012: 109ff.; Jürgens 2011: 37 ff. sowie die Beiträge in Eberling et al. 2004).

Entscheidend ist dabei, ob und unter welchen Bedingungen eine atypische Beschäftigung zu einer prekären Beschäftigung wird (vgl. Brehmer/Seifert 2008: 501ff.). Dies ist in hohem Maße

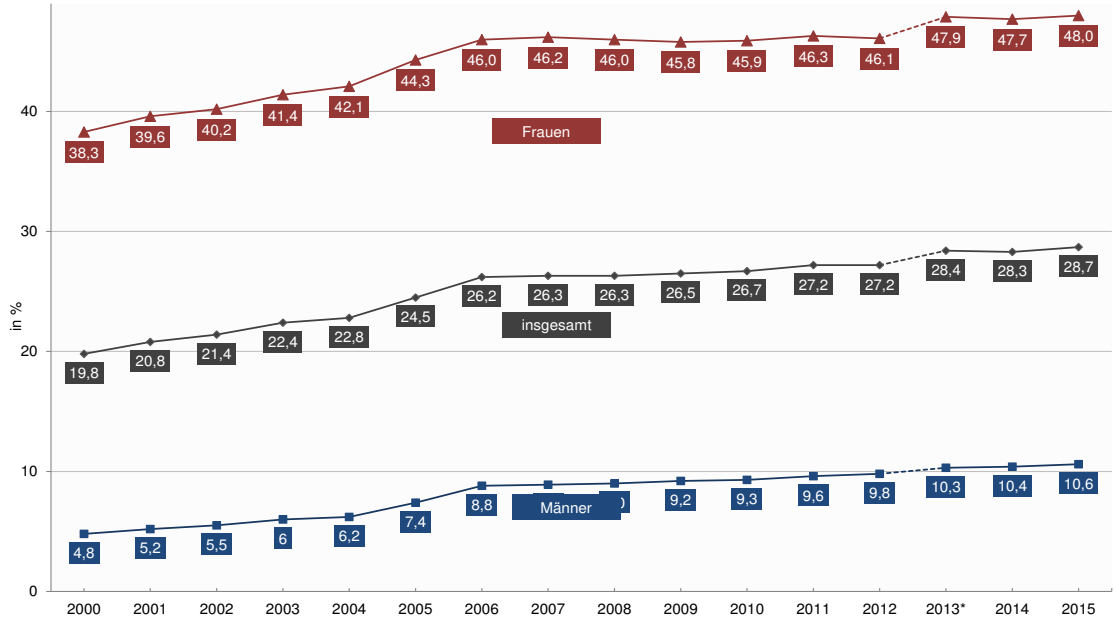
abhängig von den Einkommensverhältnissen des Haushaltes, von den Auswirkungen auf die Absicherung beim Eintreten sozialer Risiken und vor allem von der Dauer des Zustandes. Empirische Befunde über die Dynamik der einzelnen atypischen Beschäftigungsformen sind indes rar (vgl. allerdings RWI 2015; Thomsen et al. 2015): Handelt es sich bei der Leiharbeit, bei der Befristung, bei der Teilzeitarbeit und bei der geringfügigen Beschäftigung um dauerhafte Arbeitsverhältnisse, die den gesamten Erwerbs- und Lebensverlauf prägen, oder ‚nur' um eher kurzfristige Übergangs- bzw. Zwischenphasen in Richtung Einstieg in oder Ausstieg aus regulärer Beschäftigung?

Ein besonders hohes Prekaritätsrisiko weist der gesamte Bereich der irregulären, illegalen Erwerbsarbeit auf, über den naturgemäß keine amtlichen Daten vorliegen. Hier handelt es sich aber nicht etwa um einen kleinen Randbereich, denn allein im Bereich der pflegerischen und hauswirtschaftlichen Versorgung kann von bis zu 0,8 Mio. inländischen und ausländischen Beschäftigten ausgegangen werden, die zum Teil unter erbärmlichen Einkommens- und Arbeitsbedingungen zu leiden haben (vgl. Böning 2015). Es gehört nicht viel Phantasie dazu, um zu erwarten, dass die hohe Zuwanderung von Flüchtlingen dieses Problem noch verschärfen wird.

4.2 Teilzeitarbeit

Die Teilzeitbeschäftigung in Deutschland – gemeint sind alle abhängig Erwerbstätigen mit einer normalen Wochenarbeitszeit von höchstens 35 Stunden – hat in den vergangenen Jahren deutlich zugenommen. Im Jahr 2014 waren nach der IAB-Arbeitszeitrechnung mit 14,8 Mio. Teilzeitbeschäftigten so viele abhängig Erwerbstätige (einschließlich Beamt_innen und geringfügig Beschäftigten!) wie noch nie in einem solchen Beschäftigungsverhältnis. Der Anteil der Frauen unter den Teilzeitbeschäftigten (Teilzeitquote) lag bei 57,8 %, der der Männer bei 20,1 % (vgl. Wanger 2015: 2). Teilzeitarbeit ist und bleibt damit eine Domäne von Frauen und ist alles andere als eine ‚atypische' Beschäftigung. Für die Frauen ist Teilzeitarbeit das ‚Normalarbeitsverhältnis'.

Abbildung 7: Teilzeitquote insgesamt und nach Geschlecht, 2000-2015, Deutschland, Teilzeitbeschäftigte



Alle Angaben in % aller abhängig Beschäftigten (ohne volle Erfassung der Minijobs).
* Ab 2013 erfolgt die Hochrechnung anhand der Bevölkerungsfortschreibung auf Basis des Zensus 2011; die Ergebnisse sind nur eingeschränkt mit den Vorjahren vergleichbar.

Quelle: Statistisches Bundesamt (zuletzt 2016), Fachserie 1, Reihe 4.1.1, Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit in Deutschland

Erwartungsgemäß weicht die Situation in NRW nicht von diesem Trend einer zunehmenden Bedeutung von Teilzeitarbeit ab. Im Jahr 2015 waren 25,7 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (und zwar zu über 80 % Frauen) Teilzeitbeschäftigte – gegenüber 15,7 % im Jahr 2004.

Zwar ist Teilzeitarbeit allein durch die Dauer der Arbeitszeit von Vollzeitarbeit abgegrenzt, aber Teilzeitarbeit ist in besonderem Maße durch Arbeitszeiten geprägt, die in ihrer Lage und Verteilung flexibel sind. Zu finden sind nicht nur die klassischen Halbtagsarbeiten (vor- oder nachmittags), sondern auch Variationen der Lage der Arbeitszeit (Schichtarbeit, Nacht-, Wochenend- oder Feiertagsarbeit) sowie der Verteilung der Arbeitszeit (während des Tages, der Woche, des Monats bis hin zu Arbeitszeiten ‚auf Abruf'). Repräsentative Daten über die Zahl und Entwicklung von Teilzeitarbeitsverhältnissen, bei denen Lage und Verteilung von Arbeitszeit variieren, liegen nicht vor.

Eine vergleichbare empirische Blindstelle zeigt sich bei der Frage, welche Dynamik Teilzeitarbeit aktuell aufweist: Wie lange wird auf Teilzeitbasis gearbeitet, handelt es sich um eine kurze Phase oder um eine dauerhafte Erwerbsform, gibt es einen Wechsel des Arbeitsplatzes und/oder des Stundenvolumens? Die Kenntnis über den Zusammenhang von Erwerbsverläufen und Teilzeit-

arbeit ist aber entscheidend, um die Auswirkungen auf die späteren Rentenanwartschaften abschätzen zu können. Retrospektiv, bezogen auf die Renten von Frauen, zeigt sich, dass für Mütter, aber auch für Ehefrauen ohne Kinder, langandauernde Teilzeitphasen typisch sind (vgl. u. a. Frommert 2013; Trischler 2013).

Hinsichtlich der Stundendauer der Frauenerwerbstätigkeit zeigen die Befunde des Mikrozensus für das Jahr 2014, dass fast 40 % der Frauen Arbeitszeiten von 15 bis 35 Wochenstunden leisten, also im traditionellen Teilzeitstundenspektrum beschäftigt sind. Zudem weist nahezu ein Viertel (22,2 %) 10 bis 20 Wochenarbeitsstunden auf, sie bewegen sich also an der Grenze zwischen einer geringfügigen Beschäftigung und einer ‚kurzen' Teilzeit. Weiterhin arbeiten 6,4 % zwischen 1 und 9 Stunden.

Teilzeitarbeit wird zwischen Arbeitgeber_innen und Beschäftigten einzelvertraglich vereinbart. Grundsätzlich gelten für Teilzeitbeschäftigte, und zwar auch für Teilzeitbeschäftigte im Bereich der geringfügigen Beschäftigung, dieselben arbeitsrechtlichen Gesetzesvorschriften wie für Vollzeitbeschäftigte. Darüber hinaus ist im Teilzeit- und Befristungsgesetz ausdrücklich geregelt, dass Arbeitgeber_innen teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer_innen nicht wegen der Teilzeitarbeit anders behandeln dürfen, es sei denn, dass sachliche Gründe eine solche Ungleichbehandlung rechtfertigen (Diskriminierungsverbot).

Einen Rechtsanspruch auf eine Reduzierung der individuellen Arbeitszeit gibt es seit 2001 mit dem Teilzeit- und Befristungsgesetz. Die Regelung gilt für Personen, deren Arbeitsverhältnis bei einem bzw. einer Arbeitgeber_in länger als sechs Monate besteht und die in einem Betrieb arbeiten, in dem in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer_innen beschäftigt sind. Abgelehnt werden kann ein Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit von dem bzw. der Arbeitgeber_in nur, wenn betriebliche Gründe dem entgegenstehen. Solche Gründe sind z. B. eine wesentliche Beeinträchtigung der Organisation, des Arbeitsablaufs oder der Sicherheit im Betrieb. Die Ablehnungsgründe können tarifvertraglich konkretisiert werden.

Einen Anspruch auf Rückkehr auf einen Vollzeitarbeitsplatz gibt es hingegen (noch) nicht. Teilzeitbeschäftigte mit einem Wunsch nach Ausweitung von Arbeitszeiten sollen gegenüber Neueinstellungen lediglich vorrangig berücksichtigt werden (zu den tariflichen Regelungen vgl. Absenger 2014: 19ff.). Häufig werden Arbeitsplatzwechsel oder Arbeitgeberwechsel erforderlich. Dies ist ein zentraler Grund für versperrte berufliche Entwicklungsperspektiven von Frauen, für Qualifikationsverluste und qualifikationsinadäquate Beschäftigung und für die niedrige Entlohnung.

Für die Expansion der Teilzeitarbeit sind nachfrage- und angebotsseitige Einflussfaktoren verantwortlich. Vor allem in den Dienstleistungssektoren nutzen Betriebe Teilzeitarbeit, um ihre Flexibilität zu erhöhen. Auf der Seite des Arbeitsangebots ist die Bereitschaft, die individuelle Arbeitszeit zu reduzieren, allgemein gesehen Ausdruck des Wunsches, Berufstätigkeit und private Lebensführung besser als bei einer Vollzeittätigkeit miteinander vereinbaren zu können (vgl. u. a. Klenner 2014). Anlässe und Gründe für reduzierte Arbeitszeiten gibt es viele, dominant für die Erwerbs- und Arbeitszeitorientierung von Frauen ist und bleibt die Sichtweise, dass Teilzeitarbeit ein Weg ist, um nach der Geburt von Kindern die Erwerbstätigkeit fortsetzen und

gleichzeitig die Anforderungen von Kindererziehung und Haushaltsführung bewältigen zu können. In nicht seltenen Fällen folgt der Phase der Betreuung und Erziehung von Kindern die Aufgabe, pflegebedürftige Angehörige zu versorgen und zu betreuen.

Diese Orientierung auf Teilzeitarbeit ist jedoch nicht allein Ausdruck einer freien Entscheidung, denn restriktive Rahmenbedingungen (vor allem hinsichtlich des Angebots an ganztätigen Kinderbetreuungseinrichtungen wie auch an ambulanten und teilstationären Pflegediensten) engen den Entscheidungsspielraum ein. Befragungen nach den Arbeitszeitwünschen von Frauen kommen immer wieder zu dem Ergebnis, dass viele teilzeitbeschäftigte Frauen ihre Arbeitszeiten in Richtung einer vollzeitnahen Teilzeitarbeit verlängern möchten (vgl. Klenner 2014: 24ff.; Holst/Seifert 2012: 141ff.; Holst 2009: 409ff.). Auch geben viele Frauen in Befragungen an, dass eine Teilzeittätigkeit nur deshalb ausgeübt werde, weil eine Vollzeitstelle nicht zu finden war (vgl. Rengers 2015: 22ff.).

Im Ergebnis zeigt sich, dass Teilzeitarbeit von Ehefrauen und Müttern letztlich auf dem klassischen Ernährermodell basiert. Hauptverantwortlich für die familiäre Sorge- und Hausarbeit ist die Frau, während der Mann für den Einkommenserwerb zuständig ist. Modifiziert wird dieses Modell dadurch, dass die Frau mit einem Zuverdienst zum Haushaltseinkommen beiträgt. Problematisch ist diese geschlechtshierarchische Arbeitsteilung vor allem dann, wenn Teilzeitarbeit langfristig ausgeübt und zur beruflichen Sackgasse wird (vgl. u. a. Wanger 2015; Brenke 2014; Brenke 2012; WSI-Gender-Daten Portal): Teilzeitbeschäftigte konzentrieren sich auf bestimmte (frauentypische) Berufe und Wirtschaftszweige, erhalten Stundenlöhnen im unteren Bereich, nehmen seltener an Weiterbildungsmaßnahmen teil und sind von betrieblichen Aufstiegswegen weitgehend ausgeschlossen. Teilzeitarbeit in Führungspositionen hingegen ist unverändert selten anzutreffen (vgl. Möller/Kohaut 2013).

Ein Einkommen aus einer Teilzeitbeschäftigung im unteren Stundenbereich reicht in der Regel zur eigenständigen Existenzsicherung nicht aus. Erforderlich sind weitere Einkommen im Haushaltskontext. Teilzeitbeschäftigte Frauen sind deshalb zu großen Teilen verheiratet oder leben im Paarkontext und sind damit in erheblichem Maß vom Einkommen der Partnerin bzw. des Partners abhängig. Treten besondere Lebensumstände auf, wie z. B. eine Trennung bzw. Scheidung von Partner_in oder die Situation langandauernder Arbeitslosigkeit des Partners bzw. der Partnerin, und entfällt damit das Einkommen aus zwei Quellen, kann das Einkommen aus Teilzeitarbeit schnell unterhalb der Bedarfsschwelle der Grundsicherung liegen und muss durch SGB-II-Leistungen aufgestockt werden. Ein hohes Risiko, auf Leistungen der Grundsicherung angewiesen zu sein, haben darüber hinaus alleinerziehende Mütter, die wegen der Probleme der Kinderbetreuung teilzeitig arbeiten müssen oder aber auch keinen familienfreundlichen Teilzeitarbeitsplatz finden.

Diese Problem- und Prekaritätspotenzial von Teilzeitarbeit (insbesondere im unteren Stundenspektrum) setzt sich bei der sozialen Absicherung fort. Erwerbsverläufe, die nur von einer geringen bzw. durchbrochenen Beschäftigungs- und Versicherungsdauer geprägt sind oder in denen nur eine niedrige individuelle Einkommensposition erreicht werden konnte, führen zu niedrigen Renten. Da eine – aufgrund von Niedrigentgelten und/oder einer geringen individuellen Arbeitszeit (Teilzeit) – ‚schlechte' Einkommensposition und eine kurze Versicherungsdauer sehr häufig

miteinander verknüpft sind, konzentrieren sich niedrige Renten auf Frauen. Wenn der Teilzeitlohn kaum das individuelle Existenzminimum sichert und der Lebensunterhalt nur im Partnerkontext gewährleistet werden kann, lässt sich keine Rente über der Grundsicherung erwarten. Es bleibt der Widerspruch, dass in der aktuellen Debatte zwar regelmäßig die niedrigen Frauenrenten (Stichwort *gender-pension gap*) sowie die finanzielle Abhängigkeit der älteren (Ehe-)Frauen von ihren Männern (und nach deren Tod von der Witwenrente) kritisiert werden, die Ausweitung der Teilzeitarbeit insbesondere auf Basis von Minijobs als vorgelagertes Problem aber nicht nur hingenommen, sondern durch steuer- und sozialrechtliche Regelungen noch gefördert wird (vgl. Bäcker 2014: 43ff.).

Gegenüber der misslichen Lage bei der Rente erweisen sich die Kranken- und die Pflegeversicherung hingegen als ausgesprochen ‚teilzeitfreundlich'. Da die Leistungen als Sachleistungen ausgestaltet sind und dem Bedarfsprinzip folgen, entstehen unabhängig von der Arbeitszeit und dem Einkommen selbst beim geringsten sozialversicherungspflichtigen Einkommen (z. B. bei 451 €) volle Leistungsansprüche.

4.3 Minijobs

Ein erheblicher Anteil der Teilzeitbeschäftigten übt lediglich eine geringfügige Tätigkeit aus. Seit 2003 gilt, dass für geringfügige Beschäftigungen bis zu einer Verdienstgrenze von 450 € im Monat bzw. 5.400 € im Jahr (zum 01.01.2013 von 400 auf 450 € erhöht), ohne Begrenzung der Arbeitszeit, keine Arbeitnehmerbeiträge zur Arbeitslosen-, Kranken- und Pflegeversicherung entrichtet werden müssen. Ebenfalls entfällt die Lohnsteuerpflicht. Im Gegenzug entstehen aufgrund der Versicherungsfreiheit auch keine sozialversicherungsrechtlichen Ansprüche. Die Arbeitgeber_innen sind zu einer Pauschalabgabe von 30 % des Entgeltes verpflichtet (besondere Regelungen gelten für Privathaushalte als Arbeitgeber_innen).

Die geringfügige Beschäftigung kann als Hauptbeschäftigung (ausschließlich geringfügig Beschäftigte) oder als Nebenbeschäftigung (im Nebenjob geringfügig Beschäftigte) ausgeübt werden. Neu ist seit 2013 die Versicherungspflicht in der Rentenversicherung. Auf Antrag wird allerdings eine Befreiung gewährt (*Opt-out*-Regelung). Bleibt es bei der Versicherungspflicht, beträgt der Eigenbeitrag 3,7 %. Durch die Beitragsaufstockung werden vollwertige Pflichtbeitragszeiten in der Rentenversicherung erworben. Das Arbeitsentgelt wird dadurch in voller Höhe bei der späteren Rentenberechnung berücksichtigt. Zugleich sind Pflichtbeitragszeiten u. a. eine Voraussetzung für Ansprüche auf Leistungen zur Rehabilitation, auf eine Rente wegen Erwerbsminderung und auf Entgeltumwandlung für eine betriebliche Altersversorgung.

Die arbeits- und tarifrechtlichen Regelungen und Ansprüche von geringfügig Beschäftigten unterscheiden sich nicht gegenüber den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen. Es besteht also u. a. ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, auf Bezahlung von Feiertagen und auf bezahlten Urlaub. Sind die Beschäftigten Mitglied einer Tarifvertrag schließenden Gewerkschaft, gelten auch sämtliche tariflichen Ansprüche. Ausschlüsse von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen finden sich in Tarifverträgen nicht mehr.

Die Aufnahme einer geringfügigen Beschäftigung ist nur bei jenen Personen möglich, die bereits anderweitig materiell und sozial abgesichert, insbesondere krankenversichert sind. Da das Risiko, zu erkranken und ggf. mit hohen Kosten konfrontiert zu werden, gleichsam alltäglich ist und bereits kurzfristig eintreten kann, ist ein Versicherungsschutz unabdingbar. Eine freiwillige Versicherung in der GKV oder eine private Versicherung kommt bei einem Minijob kaum in Betracht, da die Höhe der Beiträge bzw. Prämien in keinem Verhältnis zu dem Maximaleinkommen von 450 € stehen (vgl. Bäcker/Neuffer 2012). Hier greift ein zentrales Merkmal des deutschen Sozialversicherungssystems: die abgeleitete Absicherung über den Familien- und Eheverbund sowie die Vernetzung zwischen den Sozialversicherungszweigen. Während bei den geringfügig Nebenbeschäftigten die in der Hauptbeschäftigung geltende Krankenversicherung greift, werden bei den geringfügig Hauptbeschäftigten folgende Regelungen wirksam:

- Ehepartner_innen (und eingetragene Lebenspartner_innen) sind im Rahmen der beitragsfreien Mitversicherung von Familienangehörigen in der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) versichert (dies gilt aber nicht für die PKV);

- Schüler_innen sind ebenfalls durch die Familienversicherung abgesichert; Studierende (bis zu einer Altersgrenze von 25 Jahren) unterliegen dem Schutz der Familienversicherung oder der Studentischen Krankenversicherung;

- Rentner_innen sind in der Krankenversicherung der Rentner (KVdR) oder in der PKV versichert;

- Arbeitslose bleiben Mitglied ihrer bisherigen Krankenversicherung; soweit sie Arbeitslosengeld I oder II beziehen, werden die Beiträge von den Leistungsträgern übernommen; Leistungsempfänger_innen im Rechtskreis des SGB II (sog. Aufstocker), die zwar erwerbsfähig, aber nicht arbeitslos sind, realisieren ihren Krankenversicherungsschutz ebenfalls durch die Beitragszahlung des Leistungsträgers.

Wie ersichtlich handelt es sich bei Beschäftigten, für die ein Minijob in Frage kommt, keineswegs um eine homogene Gruppe. Zwar ist die Funktion der Minijobs als Quelle eines ‚Hinzuverdiensts' identisch, die Interessen und Lebensbedingungen der Personen differieren aber erheblich. Bedauerlicherweise erweist sich die Datenlage über Ausmaß, Dynamik und Struktur der Beschäftigten im Bereich der Minjobs als unzureichend. Differenzierte Aussagen über die Größenordnung der genannten Beschäftigtengruppen lassen sich kaum treffen. Anhaltswerte bietet eine sog. Registerstatistikumfrage aus dem Jahr 2010 (vgl. Körner et al. 2013: 51).

Hiernach lassen sich die ausschließlich geringfügig Beschäftigten wie folgt aufteilen:

Hausfrauen und Hausmänner:	35,2 %
Schüler_innen/ Studierende:	20,1 %
Rentner_innen:	22,4 %
Arbeitslose:	11,1 %
Sonstige:	11,2 %

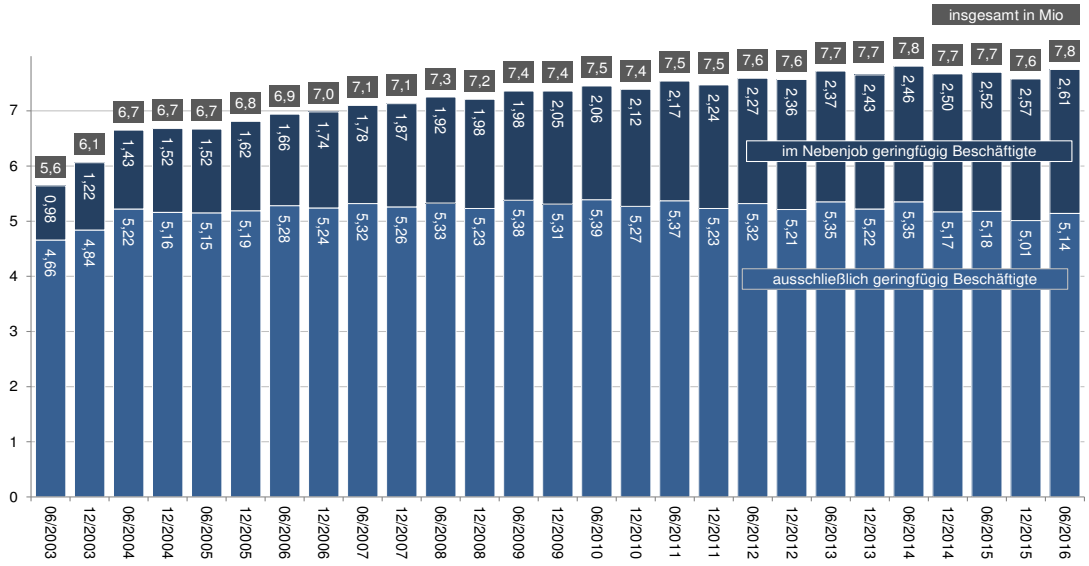
Die Zahl der geringfügig Beschäftigten hat seit den Neuregelungen im Jahr 2003 stark zugenommen. Betrug die Zahl der sogenannten ‚Minijobs' im März 2003 noch etwa 5,6 Mio., so hat sie

sich seitdem auf rund 7,7 Mio. (Dezember 2014) erhöht. Etwa 5,2 Mio. gehen ausschließlich einer geringfügigen Beschäftigung nach. Im Nebenjob sind etwa 2,5 Mio. geringfügig beschäftigt (vgl. Abbildung 7).

Vor allem die Zahl der im Nebenjob geringfügig Beschäftigten hat sich kontinuierlich erhöht, während die Zahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten seit etwa 2007 nahezu konstant geblieben ist bzw. seit 2014 ein wenig sinkt. Der Anteil der im Nebenjob geringfügig Beschäftigten an allen Minijobs stieg von 17,5 % im Juni 2003 auf 34,9 % im Dezember 2016.

Auch in NRW zeigt sich ein vergleichbarer Trend. Seit 2006 schwankt die Gesamtzahl der Minijobs um die 1,8 Millionen. Der Anteil der Nebenbeschäftigungen hat sich von18,7 % (2003) auf 32,2 % erhöht (vgl. Abbildung 8).

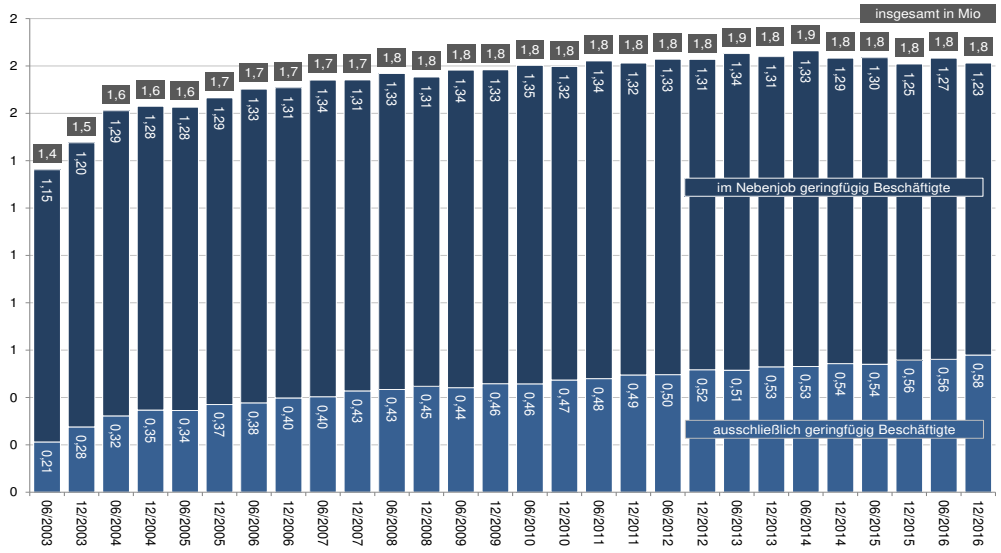
Abbildung 8: Beschäftigte in Minijobs 2003-2016, Deutschland, geringfügig Nebenbeschäftigte und Hauptbeschäftigte



Alle Angaben in Mio.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2017), Beschäftigungsstatistik

Abbildung 9: Beschäftigte in Minijobs 2003-2016, NRW, geringfügig Nebenbeschäftigte und Hauptbeschäftigte



Alle Angaben in Mio.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2017), Beschäftigungsstatistik

Diese Querschnittsdaten geben allerdings noch keine Antwort auf die entscheidende Frage, mit welcher Dauer ein Minijob in der Erwerbsbiografie von den Beschäftigten ausgeübt wird. Erst wenn beurteilt werden kann, ob sich die versicherungsfreie Beschäftigung als eine eher kurzfristige Episode darstellt oder ob sie über Jahre hinweg praktiziert wird, lässt sich ermessen, welche Auswirkungen dies auf die individuelle Einkommensposition und Aufstiegschancen sowie die Höhe einer späteren Rente hat (vgl. Klenner/Schmidt 2012: 22ff.). Einen Hinweis auf die Beschäftigungsdauer liefern die Befunde der besagten Registerstatistikumfrage von der BA und dem Statistischem Bundesamt: 2010 waren mehr als 60 % der Gesamtgruppe der ausschließlich geringfügig Beschäftigten seit mehr als drei Jahren bei ihrem bzw. ihrer aktuellen Arbeitgeber_in beschäftigt. Bei den Hausfrauen erhöht sich dieser Wert sogar auf 71 %. Darunter finden sich zu 22 % Personen mit einer Beschäftigungsdauer beim bzw. bei der aktuellen Arbeitgeber_in von 10 Jahren und mehr (vgl. Körner et al. 2013: 57).

Hinsichtlich der Verteilung der Minijobber_innen auf Wirtschaftsbereiche kommen die vorliegenden empirischen Analysen zu übereinstimmenden Ergebnissen: Mehr als die Hälfte aller Minijobber_innen konzentriert sich auf die Wirtschaftsbereiche mit einem hohen Anteil an beschäftigten Frauen, nämlich ‚Handel', ‚Gastgewerbe', ‚sonstige Dienstleistungen' und ‚Gesundheits- und Sozialwesen' (vgl. Minjob Zentrale 2015; RWI 2012: 20; Keller et al. 2012: 10). In Teilbereichen des Einzelhandels und der Gastronomie sowie bei der Gebäudereinigung stellen Minijobber_innen die Mehrheit der Beschäftigten (vgl. Weinkopf/Voss 2012: 10). Wie diese Wirtschaftsstruktur erwarten lässt, sind Minijobber_innen zugleich in Klein- und Mittelbetrieben stark vertreten: Das RWI (2012) kommt für Nordrhein-Westfalen zu dem Ergebnis, dass 41,6 % der befragten Beschäftigten in Betrieben mit bis zu 10 Mitarbeiter_innen tätig sind. Hohendanner/Stegmaier (2012: 5) ermitteln auf der Basis des IAB-Betriebspanels einen Anteil von 33 % in diesen Kleinbetrieben.

Überraschend dürfte sein, dass Minijobber_innen im Schnitt gut qualifiziert sind; sie verfügen - zumindest in formaler Hinsicht – über gute qualifikatorische Voraussetzungen. Und zwar auch dann, wenn man bei der Betrachtung die besonders gut qualifizierte Altersgruppe bis 25 Jahre ausklammert (vgl. Keller et al.; Seifert 2012: 9). Dies zeigen auch die Daten der Beschäftigungsstatistik: Im März 2014 hatten (ohne Berücksichtigung der fehlenden Angaben) Personen mit einem anerkannten oder akademischen Berufsabschluss einen Anteil von 74 % an allen Minijobber_innen, im Bereich der Hauptbeschäftigten von 67 % (vgl. DGB 2015a). Allerdings hängt die Wahrscheinlichkeit, in einem Minijob zu arbeiten, stark von der Qualifikation ab. So weist der Sozialbericht 2016 für NRW darauf hin, dass fast ein Drittel (32,4 %) der abhängig erwerbstätigen Frauen mit geringer Qualifikation ausschließlich geringfügig ist, während es bei den Frauen mit mittlerer Qualifikation 14,6 % und bei den hochqualifizierten Frauen nur 4,7 % sind.

Minijobs sind als ‚kleine' und flexible Beschäftigungsverhältnisse angelegt, die für Personen in bestimmten Alters- und Lebensphasen eine einfache Möglichkeit des Hinzuverdienstes eröffnen. Wegen des Prinzips *brutto = netto* sind sie finanziell sehr attraktiv. Für die Unternehmen bieten Minijobs Vorteile bei den effektiven Personalkosten und beim Personaleinsatz. Gerade in Branchen mit variablen Kunden- und Dienstleistungsfrequenzen sind Arbeitszeiten, die im Hiblick auf Dauer, Lage und Verteilung variabel sind, vorteilhaft.

Allerdings handelt es sich keinesfalls um eine Win-Win-Konstellation. Denn die oben skizzierten Minijobregelungen wirken wie eine ‚gläserne Decke' hinsichtlich des Umfangs und auch der Qualität der Erwerbsbeteiligung. Dies gilt in erster Linie für die große Gruppe der ausschließlich geringfügig beschäftigten Ehefrauen, deren Arbeitseinkommen nach dem Modell der sog. modifizierten Versorgerehe eher einen ‚Zuverdienst' darstellt und deren soziale Sicherung im Wesentlichen abgeleitet über den Ehemann erfolgt – im Alter über die Rente des Ehemannes bzw. die Hinterbliebenenversorgung und im Krankheitsfall über die Familienversicherung der GKV.

Die Anreize, geringfügige Beschäftigung nicht nur als kurzfristige Überbrückungs- und Übergangsphase (wie bei Personen in Ausbildung oder bei Rentner_innen), sondern als ‚Normalität' zu verstehen, werden deutlich, wenn man sich die Entwicklung des verfügbaren Einkommens nach Überschreiten der 450-€-Schwelle anschaut: Infolge des Ehegattensteuersplittings und der üblichen Steuerklassenwahl (Kombination von III und V) erweist sich ein Überschreiten der 450-€-Grenze als unattraktiv. Denn trotz der Einführung der nur langsam ansteigenden Arbeitnehmerbeitragssätze in der Gleitzone errechnet sich ein erheblicher Nettoeinkommensverlust. So liegt im Jahr 2015 bei einem Einkommen von 451 € der Nettobetrag nur noch bei 323 €, und erst bei einem Einkommen von 540 € werden wieder 400 € netto erreicht. Werden bei einem gegebenen Stundenlohn die Arbeitszeit und das Bruttoeinkommen von 400 € auf 800 € verdoppelt, so erhöht sich das Nettoentgelt nur um 38,2 % – von 400 € auf 552,80 € (vgl. im Detail Bäcker 2015: 272f.). Die hohen Belastungen in der Steuerklasse V gleichen sich in der gesamten Steuerbelastung des Ehepaares zwar aus, aber im Ergebnis wird die Entscheidung über Art und Ausmaß der Erwerbsbeteiligung von Ehefrauen stark durch die monetären Anreizeffekte des sozial- und steuerrechtlichen Sonderstatus von Minijobs beeinflusst.

Das Minijobsystem trägt entscheidend dazu bei, dass das geschlechtshierarchische Erwerbsmodell gefördert und festgeschrieben wird. Die ökonomischen Anreize verhindern, dass das Arbeitsangebot ausgeweitet und der eigenständige Alterssicherungsanspruch über ein höheres

Stundenvolumen und ein höheres Einkommen verbessert wird (vgl. Wippermann 2012). Minijobs – so die Sachverständigenkommission zum ersten Gleichstellungsbericht – sind eine Sackgasse und erweisen sich aus der Perspektive der Geschlechtergleichstellung als ‚desaströs', da sie keine Durchlässigkeit zum Segment der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung aufweisen und die individuellen Entwicklungsmöglichkeiten beschneiden (vgl. BMFSFJ 2013: 155).

Zwar kommen Befragungen über Arbeitszeitpräferenzen immer wieder zu dem Ergebnis, dass gerade geringfügig beschäftigte Frauen bereit sind, eine höhere Anzahl von Stunden zu arbeiten (vgl. Wanger 2011: 6; Körner et al. 2013: 60), aber offensichtlich scheitert dieser Wunsch an den Grenzen des Minijobsystems.

Minijobs sind für die Arbeitgeber_innen vor allem kostengünstige Beschäftigungsverhältnisse. Zwar liegen die Arbeitgeberbeiträge höher als bei versicherungspflichtigen Beschäftigten, aber die Stundenlöhne sind zum einen niedrig und zum anderen werden die kostenträchtigen Arbeitnehmerrechte in großem Maße umgangen.

Praxisbeispiele und empirische Befunde weisen darauf hin, dass vielfach der Bruttostundenlohn abgesenkt wird, um gegenüber steuer- und beitragspflichtigen Beschäftigten den gleichen Nettostundenlohn zu erreichen (vgl. Voss/Weinkopf 2012: 12f.). Das Prinzip *brutto = netto* wird häufig in das Gegenteil, nämlich *netto = brutto,* verkehrt. Tarifliche Ansprüche (Grundlohn, Zuschläge, Weihnachtsgeld usw.) werden – soweit überhaupt vorhanden – unterlaufen.

Hinzu kommt, dass geringfügig Beschäftigten von den Betrieben zentrale Arbeitnehmerrechte vorenthalten werden (wie Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, die Feiertagsvergütung, bezahlter Erholungsurlaub, Kündigungsschutz in Eltern- und Pflegezeit). Bei den Beschäftigten besteht aber auch eine Unkenntnis über die tatsächlichen Ansprüche oder eine fehlende Bereitschaft, diese einzufordern. Erst in letzter Zeit finden sich dazu repräsentative empirische Befunde: So geben nur 10,5 % der in der RWI Studie von 2012 befragten Beschäftigten an, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall erhalten zu haben; bei der Feiertagsvergütung sind dies 14 % und beim bezahlten Urlaub 19,3 % (vgl. RWI 2012: 47). Der Studie des IAB für das Bundesarbeitsministeriums von 2015 ist zu entnehmen, dass die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall knapp der Hälfte der befragten Minijobber_innen vorenthalten wird; beim Recht auf bezahlten Urlaub betrifft dies ein Drittel der geringfügig Beschäftigten (vgl. Fischer et al.. 2015: 99ff.; Stegmaier u. a. 2015: 7). Sowohl auf Seiten der Beschäftigten als auch in den Betrieben zeigt sich jeweils in rund der Hälfte der Fälle der Nichtgewährung grundlegender Arbeitnehmerrechte, dass Beschäftigte und/oder Unternehmensverantwortliche die gesetzlichen Anforderungen nach eigener Aussage nicht kennen. Gleichzeitig werden die bestehenden Ansprüche und Rechte aber auch oft nicht eingefordert bzw. gewährt, obwohl sie bekannt sind (vgl. Fischer et al. 2015: 71ff.).

Geringfügig Beschäftigte erwerben keine eigenständigen sozialversicherungsrechtlichen Ansprüche. Dies erweist sich vor allem dann als Problem, wenn es sich bei den Minijobs nicht nur um kurzfristige oder zwischenzeitliche Tätigkeiten handelt (wie für Schüler_innen bzw. Studierende), sondern um eine längerfristig angelegte Beschäftigungsform. Vor allem die geringfügig beschäftigten Hausfrauen werden deshalb im Alter nicht auf eine ausreichend hohe und eigenständige Absicherung zurückgreifen können. Allerdings bleiben bei einem Einkommen von 450 €

die Rentenanwartschaften selbst dann minimal, wenn volle Beiträge entrichtet werden. Tatsächlich würden in einem Jahr bei einem Verdienst von 450 € im Monat bzw. 5.400 € im Jahr Rentenansprüche von lediglich 4,38 € (Berechnungsbasis 2016: 0,15 Entgeltpunkte, aktueller Rentenwert West) erworben.

Dieser geringe Betrag mag ein zentraler Grund dafür sein, dass sich der weit überwiegende Teil der Minijobber_innen von der Rentenversicherungspflicht befreien lässt (*Opt-out*-Verfahren); im September 2015 waren es 82,5 % (vgl. Minijob-Zentrale 2015). Entscheidender ist aber der Verweis auf die mittelbaren Wirkungen der 450-€-Grenze: Als Normgröße für Frauenbeschäftigung kulturell verfestigt, verhindert sie, dass das Arbeitsangebot ausgeweitet und der eigenständige Alterssicherungsanspruch über ein höheres Stundenvolumen und ein höheres Einkommen verbessert wird.

4.4 Befristete Beschäftigung

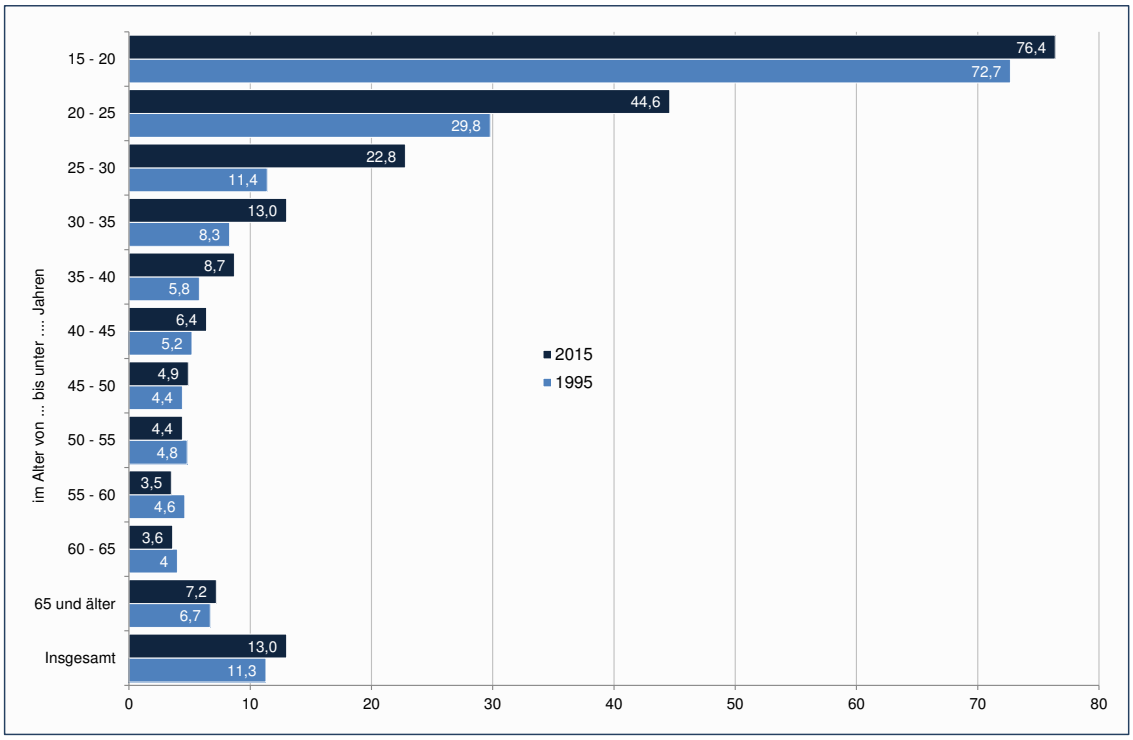
Bei einem befristeten Arbeitsvertrag endet das Arbeitsverhältnis durch Ablauf, ohne dass es gekündigt zu werden braucht. Arbeitsverträge können grundsätzlich mit oder ohne Sachgrund befristet werden. Neben den Sachgründen von Befristungen legt das TzBfG auch drei Arten von Befristungen ohne Sachgrund fest. Hierzu zählen u. a. die Befristung bis zu zwei Jahren und die Befristung im Fall von Existenzgründungen. Besondere Regelungen gelten für wissenschaftliches und künstlerisches Personal.

In der Langzeitbetrachtung befristeter Arbeitsverträge wird deutlich, dass ihre Verbreitung in Deutschland zugenommen hat. Zwischen 1995 und 2015 ist die Befristungsquote (Anteil der befristet Beschäftigten an allen abhängig Beschäftigten) von 11,3 % auf 13,0 % angestiegen. Das entspricht einer Zunahme der Befristungsquote von etwa 17 % (vgl. Statistisches Bundesamt 2015b). In der jüngeren Vergangenheit ist diese Entwicklung allerdings zum Stillstand gekommen. Ein absolutes Massenphänomen ist und war die Befristung in Deutschland damit insgesamt nicht.

Ein anderes Bild ergibt sich jedoch, wenn die Befristungsanteile von neu geschlossenen Arbeitsverhältnissen betrachtet werden. Dabei zeigt sich, dass etwa die Hälfte aller Neueinstellungen nur auf Zeit geschlossen wird. Im Jahr 2014 waren etwa 45 % aller neuen Arbeitsverhältnisse (zunächst) befristet (Datenbasis: vgl. IAB-Betriebspanel). Von dieser Einstellungspraxis sind Männer (41 %) und Frauen (49 %) unterschiedlich stark betroffen (vgl. Bundesregierung 2015: Tabelle 2.1). Außerdem weicht der Befristungsanteil bei Neueinstellungen zwischen Privatwirtschaft (39,9 %) und öffentlichem Sektor (59,5 %) erheblich voneinander ab. Besonders weit verbreitet sind befristete Neueinstellungen außerdem im Dritten Sektor (66,6 %) und in der Wissenschaft (86,8 %), wo sie quasi die Regel darstellen. Dabei kann es auch zu aufeinander folgenden Befristungen kommen (Kettenbefristungen). Auch wenn viele der Berufseinsteiger_innen im Anschluss einen unbefristeten Vertrag erhalten, so kommt es doch durch die Befristung am Arbeitsbeginn faktisch zu einer (womöglich mehrfachen) Verlängerung der Probezeit.

Eine Differenzierung nach Altersgruppen zeigt, dass traditionell der Anteil der befristeten Arbeitsverhältnisse bei den jüngeren Altersgruppen am höchsten und bei den älteren Altersgruppen wesentlich niedriger ist. So betrug die Befristungsquote im Jahr 2014 bei den 15- bis 20-Jährigen 76,2 % und bei den 60- bis 65-Jährigen nur 3,5 % (vgl. Abbildung 9). Bei den hohen Befristungsquoten unter den Beschäftigten im Alter zwischen 15 und 20 Jahren ist allerdings zu beachten, dass sich hierunter viele Auszubildende befinden. Im Jahr 2015 waren dies 82,3 %. Auch in der Altersgruppe von 20 bis unter 25 Jahren liegt der Anteil der Beschäftigten in Ausbildung noch bei 60 %.

Abbildung 10: Anteil der befristet Beschäftigten[1)] an allen abhängig Beschäftigten 1995 und 2015



Angaben in % der jeweiligen Altersgruppe.
[1)] Einschließlich Beschäftigte in einem Ausbildungsverhältnis.

Quelle: Statistisches Bundesamt (2016): Fachserie 1, Reihe 4.1.1, Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit

Die Zielvorstellungen von befristeten Arbeitsverhältnissen weichen je nach Perspektive zwischen Arbeitnehmer_innen sowie Arbeitgeber_innen stark voneinander ab (vgl. Giesecke 2006: 42). Aus der Sicht der Beschäftigten stellen Ausbildung oder Alternativlosigkeit die hauptsächlichen Befristungsgründe dar (vgl. Statistisches Bundesamt 2015b). Auch die Hoffnung auf eine Festanstellung ist unter befristet Beschäftigten weit verbreitet. Für Arbeitgeber_innen hingegen stellen die Anpassungsfähigkeit des Arbeitsvolumens (Flexibilität) und die Erprobung neuer Mitarbeiter_innen (Screening) die zentralen Motive dar (vgl. Schmelzer 2015: 245). Für sie ergibt sich das (extern-numerische) Flexibilitätspotenzial von Befristungen dadurch, dass der Kündigungsschutz umgangen, Entlassungskosten so minimiert und die Beschäftigtenzahl an das Niveau der aktuellen Auftragslage angepasst werden kann (vgl. Giesecke 2006: 41).

Die Atypik von befristeten Arbeitsverträgen besteht hauptsächlich darin, dass der Bestandsschutz aufgehoben wird und für die Betroffenen eine unsichere Beschäftigungs- und Planungsperspektive entsteht. Diese Unsicherheit gerade beim Berufseinstieg hat Folgen für die Lebensplanung von Menschen im jüngeren Alter. Untersuchungen zeigen, dass unsichere und befristete Beschäftigungsverhältnisse die Entscheidung für ein Leben mit Kindern negativ beeinflussen: Familiengründung und Geburten werden aufgeschoben oder ganz aufgegeben (vgl. BMFSFJ 2017: 30).

Durch den Kontakt zu Arbeitnehmer_innen sowie die Möglichkeit, Berufserfahrung zu sammeln, können sich die Arbeitsmarktchancen andererseits aber auch verbessern. Für die Bewertung von befristeter Beschäftigung kommt es deshalb darauf an, in welchem Ausmaß es zu lückenlosen Übernahmen in weitere (ggf. auch befristete) Beschäftigungsverhältnisse kommt, Arbeitslosigkeit oder unterbrochene Erwerbsbiografien entstehen oder im gesamten Erwerbsverlauf Rückwirkungen vorangegangener Befristungen zu konstatieren sind. Statistische Angaben über die Übernahmen, Verlängerungen oder Abgänge aus befristeter Beschäftigung liegen nur in sehr begrenztem Umfang vor. Analysen des IAB-Betriebspanels schätzen die innerbetriebliche Übernahmequote aus befristeter Beschäftigung im Jahr 2014 insgesamt auf 37 %.

Weil das Arbeitsverhältnis automatisch endet und kein Kündigungsschutz besteht, ist das Arbeitslosigkeitsrisiko von befristet Beschäftigten zunächst höher als das der unbefristet eingestellten Arbeitnehmer_innen. Dabei sind kurzfristige Unterbrechungen sowohl für die aktuelle Lebenslage als auch die perspektivische (Alters-)Versorgung einfacher zu überbrücken als längere oder sich wiederholende Phasen der Arbeitslosigkeit. Analysen von Übergangsprozessen der sowohl unbefristet als auch befristet angestellten Arbeitnehmer_innen zeigen, dass die Befristung von Berufsanfänger_innen in vielen Fällen eine Zwischenstation darstellt. Immerhin etwa 60 % der befristet Beschäftigten haben drei Jahre später eine Festanstellung inne, weitere etwa 18 % sind wieder (oder immer noch) befristet beschäftigt (vgl. Weinkopf et al. 2009; Giesecke/Groß 2007). Neuere Auswertungen weisen außerdem darauf hin, dass die Sprungbretteffekte je nach Personengruppen variieren: Akademiker_innen und Berufsanfänger_innen mit abgeschlossener Berufsausbildung haben bessere Chancen auf eine Festanstellung als Beschäftigte ohne berufliche Qualifikationen (vgl. Schmelzer et al. 2015: 243).

Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis ist auf unbestimmte Zeit abgeschlossen und mit einem gewissen Bestandsschutz versehen, der insbesondere durch Kündigungsfristen, durch den Nachweis sozial gerechtfertigter Kündigungsgründe und durch Abfindungen bei Massenentlassungen (Sozialplan) geprägt ist. Das gilt für befristet Beschäftigte nicht. Ungleich wirksamer als die Beschränkung der Kündigungsgründe durch das Kündigungsschutzgesetz ist der besondere Kündigungsschutz für Schwerbehinderte, Frauen im Mutterschutz und für Eltern in der Elternzeit sowie für Betriebsrät_innen. Durch die Befristung von Arbeitsverträgen greifen auch diese besonderen gesetzlichen und tariflichen Schutzbestimmungen nicht. Auch die bei einer Kündigung erforderliche Anhörung bzw. Zustimmung des Betriebsrates entfällt. Endet das Arbeitsverhältnis, so findet schließlich auch ein Ausschluss von allen betrieblichen Sozialleistungen statt, die auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit abstellen (wie z. B. Betriebsrenten, Prämien, Weihnachtsgeld).

4.5 Leiharbeit

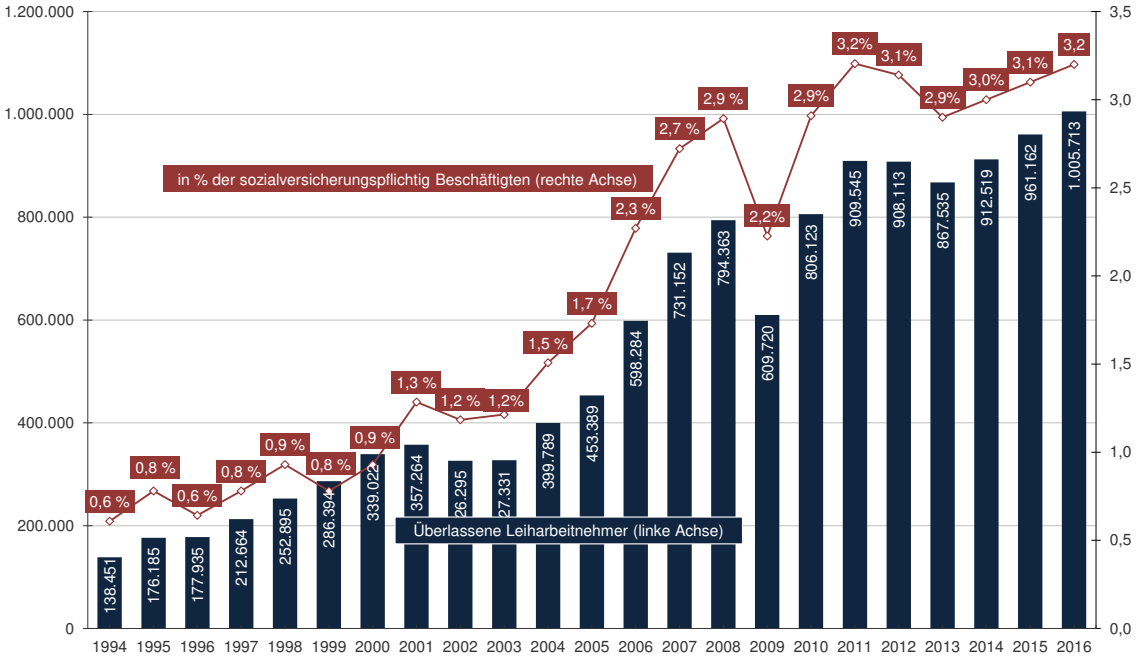
Beschäftigungsverhältnisse der Leiharbeit sind dadurch gekennzeichnet, dass ein_e Arbeitgeber_in (Verleiher_in) eine_n Arbeitnehmer_in (Leiharbeitnehmer_in) einem Dritten (Entleiher_in) zur Arbeitsleistung überlässt. In dieser Dreieckskonstellation ist die Leiharbeitsfirma als Verleiherin de jure Arbeitgeberin, während die Arbeitsleistung de facto jedoch beim Kundenunternehmen, also der entleihenden Firma, erbracht wird. Leiharbeit unterliegt spezifischen Regulierungen im AÜG, die aber im Zuge der sog. Hartz-Gesetze wesentlich aufgeweicht worden sind. Seitdem sind das Befristungs-, Wiedereinstellungs- und Synchronisationsverbot und das Verbot der Arbeitnehmerüberlassung in der Baubranche sowie zwischenzeitlich die Beschränkung der Überlassungshöchstdauer auf 24 Monate entfallen. Zwar sollen die Arbeitsbedingungen und das Arbeitsentgelt der Leiharbeitnehmer_innen denen der Stammbelegschaft des Entleihbetriebes entsprechen. Von diesen Grundsätzen des *equal pay* und *equal treatment* kann jedoch abgewichen werden, wenn in einem Tarifvertrag ein niedrigeres Entgelt oder schlechtere Arbeitsbedingungen festgelegt sind. Mit wenigen Ausnahmen ist dies – zumindest für die ersten Beschäftigungsmonate – üblich. Die Tarifverträge insbesondere in den Einstiegsleistungsgruppen sehen nach wie vor Stundenlöhne vor, die deutlich unterhalb der Niedriglohnschwelle liegen und erheblich von den Tariflöhnen der übrigen Beschäftigten abweichen (vgl. Bosch et al. 2008: 429). Dieses Lohngefälle hat zur Folge, dass die Niedriglohnbetroffenheit von Leiharbeitnehmer_innen besonders hoch ausfällt. Allerdings beschränkt der Mindestlohn nach dem AÜG den Fall nach unten: Die Lohnuntergrenze liegt 2017 bei 9 € (West) und 8,50 € (Ost). Darüber hinaus sind im Rahmen von Tarifabschlüssen in einigen Branchen Branchenzuschläge für Leiharbeitsbeschäftigte vereinbart, mit denen die Lücke zwischen Tarifentgelten der Leiharbeit und den Einsatzbranchen verringert werden sollen (vgl. WSI-Tarifarchiv 2014).

Aus Perspektive der entleihenden Firmen ist die unterdurchschnittliche Lohnstruktur der Leiharbeitskräfte als erhebliche finanzielle Entlastung zu werten. Zwar liegen die tatsächlichen Arbeitskosten für die Entleihbetriebe durch die Lohnnebenkosten und die Entleihgebühr deutlich über den hier ausgewiesenen Bruttostundenlöhnen. Aber gleichzeitig entfällt eine Reihe indirekter Kosten hinsichtlich Verwaltungsaufwand, Einstellungskosten, Kündigungsfristen, Entgeltfortzahlung, Abfindungen.

Im Jahresdurchschnitt 2016 waren bundesweit gut 1 Mio. Personen als Leiharbeitnehmer_innen beschäftigt. Damit hat sich die Zahl der Leiharbeitnehmenden seit Mitte der 1990er-Jahre mehr als verfünffacht. Auffällig sind der steile Anstieg in den Jahren seit 2003 sowie der Einbruch im Jahr 2009 im Zuge der Finanz- und Wirtschaftskrise. Danach hat ein erneuter Anstieg eingesetzt. In NRW liegt die Zahl der Leiharbeitnehmer_innen in 2016 bei 156.000 (vgl. Tabelle 1). Trotz der deutlichen Zunahme der letzten Jahre ist der Beschäftigungsanteil der Leiharbeiter_innen in Relation zu allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aber noch relativ gering: Er liegt im Jahr 2016 bei nur 3,2 %. Dieser Durchschnittswert verdeckt allerdings die großen Unterschiede zwischen den Branchen. Vor allem im Bereich des verarbeitenden Gewerbes (z. B. Automobilindustrie) ist die Leiharbeit ausgeprägt. Zugleich ist zu berücksichtigen, dass die Dynamik und Fluktuation in der Leiharbeit größer ist als in der Gesamtwirtschaft. Sehr viel mehr Leiharbeitnehmer_innen stehen im Verlauf eines Jahres bei einem oder mehreren Verleiher_innen unter Ver-

trag als dies die Stichtagszahlen der Statistik vermuten lassen. In der Leiharbeitsbranche dominiert die Beschäftigung von Männern. Sie stellen über zwei Drittel der gewerbsmäßig überlassenen Arbeitnehmer_innen.

Abbildung 11: Überlassene Leiharbeitnehmer_innen 1992-2016, Deutschland



Angaben absolut und in % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2017), Arbeitsmarkt in Zahlen, Arbeitnehmerüberlassung, Zeitreihe und eigene Berechnungen

Die Leiharbeitnehmer_innen zeichnen sich durch ein – im Vergleich zum Durchschnitt der Arbeitnehmer_innen – geringeres Qualifikationsniveau aus. Etwa ein Drittel aller Leiharbeitnehmer_innen hat keinen beruflichen Abschluss. Der Anteil an gering Qualifizierten ist damit fast doppelt so hoch wie unter den Beschäftigten insgesamt (vgl. DGB 2015b: 8). Ein weiteres Merkmal der Branche besteht darin, dass ein Großteil der Leiharbeitnehmer_innen nicht qualifikationsadäquat eingesetzt wird. Die Arbeitseinsätze erfolgen häufig in Bereichen, die einfach und schnell erlernt werden können. Mehr als die Hälfte aller Leiharbeitnehmer_innen (55 %) übt eine Helfertätigkeit aus, hochqualifizierte Tätigkeiten sind überaus selten. In der Folge dieser Tätigkeitsverteilung ergibt sich eine starke Diskrepanz zwischen der formalen Qualifikation und der verrichteten Tätigkeit (etwa 40 % der Leiharbeitnehmer_innen mit Helfertätigkeiten verfügen über eine abgeschlossene Berufsausbildung).

Von den im Jahr 2014 beendeten Arbeitsverhältnissen haben insgesamt etwa 53 % kürzer als drei Monate (11,4 % unter einer Woche, 41,8 % eine Woche bis drei Monate) gedauert. Demgegenüber bestanden weniger als die Hälfte der geschlossenen Leiharbeitsverhältnisse (46,8 %) länger als drei Monate. Kurze Überlassungsdauern und ständig wechselndes Personal haben zur Folge, dass an Leiharbeitskräfte besonders häufig einfache und einseitig belastende Tätigkeiten vergeben werden. In Abgrenzung zu den übrigen Beschäftigten sind Leiharbeitnehmer_innen dadurch deutlich häufiger harter, körperlicher Arbeit und ungünstigen Umgebungsbedingungen

ausgesetzt. Dementsprechend sind Muskel-Skelett-Erkrankungen bei Leiharbeitskräften auch häufiger vorzufinden als unter den übrigen Beschäftigten.

Im Ergebnis ist Leiharbeit für die Beschäftigten mit mehrfachen sozialen Problemen und Risiken verbunden: Sie sind jeweils kurzfristig in Betrieben tätig, zu denen sie nicht ‚gehören'. Sie werden nach anderen und niedrigeren Tarifen bezahlt, und die Betriebsräte sind nicht oder nur sehr begrenzt für sie zuständig. Der Einsatz von Leiharbeitnehmer_innen wirkt zugleich negativ zurück auf die Stammbeschäftigten des Betriebes: Da der Personalumschlag in den Entleiherbetrieben selbst sehr hoch ist, kommt zu den Risiken, denen die Verleihkräfte in den Einsatzbetrieben ausgesetzt sind, noch die erhebliche Instabilität des Leiharbeitsverhältnisses selbst hinzu. Mehr als zwei Drittel (67,2 %) der Leiharbeitskräfte bundesweit sind von Niedriglöhnen betroffen. Das geringe Lohnniveau in der Leiharbeit führt nicht selten auch dazu, dass ergänzende Leistungen der Grundsicherung (Hartz IV) in Anspruch genommen werden müssen. Durch die geringere Entlohnung, hohe Fluktuation und häufige Befristung besteht für viele Leiharbeitnehmer_innen schließlich die Gefahr einer prekären sozialen Absicherung, da beim Bezug von Leistungen der Sozialversicherung die Höhe und die Bezugsdauer des Erwerbseinkommens zentral sind.

Für Leiharbeitnehmer_innen ergeben sich sicherlich auch positive Aspekte, da die Zutrittsbarrieren bei Zeitarbeitsfirmen nicht so hoch wie bei regulären Betrieben sind und somit der Wiedereinstieg von Arbeitslosen in das Erwerbsleben (als Leiharbeitnehmer_in) erleichtert wird. Auch besteht die Möglichkeit, von der Leiharbeit in ein dauerhaftes Beschäftigungsverhältnis bei einem Entleihbetrieb wechseln zu können. Man spricht hierbei vom sog. ‚Klebeeffekt'. Auch wenn es theoretisch überzeugend ist, dass sich die Beschäftigungschancen durch die Berufserfahrung und den Kontakt zu Arbeitgeber_innen steigern lassen, sind die Übergangseffekte in reguläre Beschäftigung grundsätzlich sehr gering (vgl. Lehmer 2012: 194f.).

Es bleibt abzuwarten, wie sich die jüngste Reform des AÜG, das zum 01.04.2017 in Kraft getreten ist, auswirken wird. Erstmals wurde eine Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten eingeführt, die per tariflicher Öffnungsklausel auf 24 Monate ausgeweitet werden kann. Die Überlassungshöchstdauer ist arbeitnehmerbezogen und nicht arbeitsplatzbezogen. Einzelne Überlassungszeiten sind zu addieren, wenn zwischen den Zeiten weniger als drei Monate liegen. Daneben kann nur in den ersten neun Monaten der Überlassung vom Grundsatz der gleichen Bezahlung für gleiche Arbeit abgewichen werden. Auch hier ist die Regelung arbeitnehmerbezogen und nicht arbeitsplatzbezogen. Branchenzuschlagstarifverträge, die eine stufenweise erfolgende Angleichung der Vergütung regeln, können bis zu 15 Monate von *equal pay* befreien. Die Ausnutzung der längeren Abweichung ist aber nur möglich, wenn die stufenweise erfolgende Heranführung an das Entgelt der Stammbelegschaft spätestens nach einer Einarbeitungszeit von sechs Wochen beginnt. Die Überlassung von Arbeitnehmer_innen muss im Vertrag ausdrücklich als solche bezeichnet werden. Verleiher_innen und Entleiher_innen begehen eine Ordnungswidrigkeit, wenn sie eine Arbeitnehmerüberlassung nicht offenlegen. Scheinwerkverträge und verdeckte Arbeitnehmerüberlassung sollen so verhindert werden

4.6 Werkvertragsbeschäftigung

Beschäftigte in Personenunternehmen und Kapitalgesellschaften können für ihre Firma im Rahmen eines Werkvertrages tätig sein (vgl. zum Folgenden im Detail: Bonin/Zieran 2012; Brors/Schüren 2014; Waas 2012). Nach dem BGB handelt es sich bei Werkverträgen um einen Vertrag zwischen Auftraggeber_in (‚Werkbesteller_in') und Auftragnehmer_in (‚Werkunternehmer_in'), der die Werkunternehmer_innen verpflichtet, ein bestimmtes Arbeitsergebnis, d. h. ein Produkt oder eine Dienstleistung, in einer bestimmten Zeit zu einem vereinbarten Preis zu erstellen. Der oder die Werkunternehmer_in setzt dafür eigenes Personal ein und entscheidet selbst, auf welche Weise und mit welchen Mitteln die Erstellung erfolgt. Der Personaleinsatz begrenzt sich also nicht auf die Zurverfügungstellung von Arbeitskräften bzw. Arbeitsstunden, sondern muss eigenverantwortlich gesteuert werden. Weisungsrecht hat allein der bzw. die Werkunternehmer_in. Insofern unterscheiden sich Beschäftige über Werkverträge grundlegend von Leiharbeitnehmer_innen. Werkunternehmer_innen tragen das Unternehmerrisiko, d. h. sie haften, wenn das vertraglich vereinbarte Ergebnis – aus welchen Gründen auch immer – nicht erreicht wird. Die Ansprüche der Beschäftigten hinsichtlich Entlohnung, Arbeitszeit, Urlaub, Mitbestimmung usw. richten sich nach den Bedingungen des Werkunternehmens. Es gilt – soweit vorhanden – der Tarifvertrag, der das Werkunternehmen erfasst. Der Betriebsrat der Werkbesteller_innen ist nicht für die Beschäftigten des Werkunternehmens zuständig.

Werkverträge können nicht nur zwischen Firmen geschlossen werden, sondern auch zwischen Unternehmen und Soloselbstständigen, also solchen Selbstständigen, die kein weiteres Personal beschäftigen. Auch hier ist die Ergebnisorientierung entscheidend. Die Soloselbstständigen verfügen über Dispositionsfreiheit hinsichtlich der Erstellung des Werkes. Wenn hingegen Werkbesteller_innen den Prozess der Leistungserstellung im Einzelnen steuern und auf die Arbeitsleistung der Selbstständigen unmittelbar Einfluss nehmen, handelt es sich nicht mehr um einen Werkvertrag, sondern um ein scheinselbstständiges Arbeitsverhältnis.

In der Praxis existiert eine breite Vielfalt von Werkvertragsmodellen. Werkverträge können sich u. a. beziehen auf

- einmalige bzw. gelegentliche und kurzfristige Aufträge oder aber auf Daueraufgaben;
- spezifische Tätigkeiten, die die Leistungserstellung der Werkbesteller_innen bedarfsabhängig unterstützen bzw. ergänzen (so Kantine, Besetzung von Pforten) oder auf Tätigkeiten, die zum Kern der betrieblichen Wertschöpfung (Produktion oder Forschung) zählen;
- gering qualifizierte Tätigkeiten (z. B. Reinigung), Qualifikationen im mittleren Bereich (z. B. Logistik) oder hochqualifizierte Expert_innen (Ingenieurfirmen oder einzelne Ingenieur_innen);
- Arbeiten in den Räumen bzw. auf dem Gelände des Werkunternehmens oder aber in den Gebäuden bzw. auf dem Firmengelände der Werkbesteller_innen (sog. *Onsite*-Werkverträge);

- Soloselbstständige oder auf Unternehmen gleich welcher Rechtsform mit angestellten Beschäftigten.

Zwischen diesen Modellen kann es Kombinationen geben, sodass das Feld von Werkverträgen sehr unübersichtlich ist und sich eine Fülle von juristischen Problemen und Grauzonen bis hin zu verbreiteten Missbrauchsfällen ergeben, insbesondere wenn die grenzüberschreitenden Vertragsbeziehungen ins Blickfeld kommen (vgl. Bosch 2012).

Die empirischen Informationen über Ausmaß, Verbreitung sowie Art und Weise von Beschäftigung im Rahmen von Werkverträgen sind äußerst begrenzt: Werkvertragsbeschäftigung ist weder meldepflichtig noch weichen die Arbeitsverhältnisse der Betroffenen von den sozial- und arbeitsrechtlichen Regelungen ab. Insofern gibt es – etwa im Unterschied zur geringfügigen Beschäftigung oder zur Leiharbeit – keine Prozessstatistik bzw. amtliche Statistik. Insbesondere kann nicht zwischen ‚normalen' Werkverträgen, wie sie in einer arbeitsteiligen Wirtschaft schon immer üblich waren (Renovierung von Büroräumen durch einen Malerbetrieb; Errichtung einer neuen Produktionshalle durch eine Bauunternehmung; Beauftragung einer Agentur zur Erstellung eines Werbekonzeptes usw.), oder neueren Trends, wie dauerhaften *Onsite*-Werkverträgen im Kern der Leistungserstellung, Bauprojekten mit einer Kette von Subunternehmen, dem Einsatz von selbstständigen Fleischzerleger_innen in Schlachtbetrieben oder der Übertragung der Aufgabe der Regalauffüllung in Lebensmittelsupermärkten auf Logistikbetriebe mit ihren Beschäftigten, unterschieden werden.

Zwar liegt mittlerweile eine Fülle von Einzelstudien über derartige Fälle vor, die das hohe Potenzial von Missbräuchen (Scheinwerkverträge) anzeigen, denen aber keine oder nur begrenzte repräsentative Aussagekraft zukommt (vgl. im Überblick Manske/Scheffelmeier 2015: 41ff. sowie u. a. Bellmann et al. 2015; Siebenhüter 2014: 306ff.; Haubner 2014; Brinkmann/Nachtwey 2014: 78ff.; Klein-Schneider/Beutler 2013: 144ff.; Koch/Wohlhüter 2012). Die Untersuchung von Hertwig et al. (2015a: 457ff.; 2015b) lässt hingegen bezogen auf Werkverträge im verarbeitenden Gewerbe und im Einzelhandel repräsentative Aussagen zu. So zeigt sich, dass *Onsite*-Werkverträge im verarbeitenden Gewerbe, aber auch im Einzelhandel mittlerweile sehr häufig zur Geltung kommen: Fast jedes zweite Unternehmen mit 500 und mehr Mitarbeiter_innen setzt Werkverträge ein, darunter zu 20 % *Onsite*-Werkverträge. Bei 50 bis 199 Mitarbeiter_innen sind es 24 % bzw. 8 % und bei Kleinbetrieben (bis 49 Mitarbeiter_innen) sind es lediglich 6 % bzw. 1 %. Betroffen sind Bereiche, die zum Kern der betrieblichen Wertschöpfung zählen.

Die große Variationsbreite von Werkverträgen lässt es nicht zu, pauschale Aussagen über die Beschäftigungsbedingungen von Werkvertragsbeschäftigten zu treffen. Arbeitnehmer_innen, die für eine ‚Fremdfirma' arbeiten, sind nicht per se schlechter gestellt als die Arbeitnehmer_innen des Werkbestellers. Auch gibt es bei den über Werkvertrag tätigen Soloselbstständigen durchaus gut bis hoch bezahlte Expert_innen (vgl. Sell 2013: 10f; Seifert et al. 2015: 9ff.).

Gleichwohl zeigt sich anhand der vorliegenden empirischen Befunde und Fallstudien, dass gerade die ‚neuen' Formen des Einsatzes von Werkverträgen und von Werkvertragsbeschäftigung stark durch Kostengründe geprägt sind: Die Werkvertragsbeschäftigten weisen schlechtere Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen auf; sie erhalten im Vergleich zur Stammbelegschaft zu 45 % einen geringeren Stundenlohn und müssen zu 19 % länger arbeiten (vgl. Hertwig et al.

2015b). Dahinter steht, dass es für die meisten Werkvertragsbeschäftigten bzw. für deren Firmen keinen Tarifvertrag gibt oder dass der Tarifvertrag ungünstiger ausfällt (z. B. VerDi Tarifvertrag Logistik statt IG-Metall Tarifvertrag Stahl). Ebenfalls zur Kostensenkung trägt bei, dass die Aufwendungen für betriebliche Sozialleistungen (z. B. Alterssicherung, Weiterbildungskosten) und auch für die Personalverwaltung entfallen. Und nicht zu übersehen sind die Rückwirkungen auf die Stammbeschäftigten: Sie können mit dem Hinweis auf den drohenden Arbeitsplatzabbau unter Druck gesetzt werden, ohne dass den Betriebsräten Mitbestimmungsrechte zustehen. Berichtet wird, dass wegen der zunehmenden Regulierungsdichte der Leiharbeit Betriebe dazu übergehen, die Werkvertragsbeschäftigung als Alternative einzusetzen. Die Studie von Hertwig et al. (2015a: 464) zeigt, dass eine überraschend große Anzahl von Firmen mit den *Onsite*-Werkverträgen an der Grenze zur Legalität operieren bzw. diese überschreiten.

Es muss an dieser Stelle offenbleiben, ob sich in Zukunft die Ausbreitung von Werksvertragsbeschäftigung fortsetzen wird. Dies hängt nicht zuletzt davon ab, ob es gelingt, den missbräuchlichen Einsatz von Werkverträgen zu verhindern.

4.7 Prekäre Selbstständigkeit

In einer Analyse von atypischen Beschäftigungsverhältnissen hat selbstständige Arbeit streng genommen keinen Platz. Denn selbstständige Arbeit beruht nicht auf einem Beschäftigungsverhältnis, also auf einem Vertrag zwischen Arbeitgeber_in und Arbeitnehmer_in, und unterliegt dementsprechend auch nicht den Regelungen des Arbeits- und Tarifrechts. Gleichwohl kann selbstständige Arbeit hinsichtlich vor allem der Höhe und Verlässlichkeit des Einkommens, der Arbeitszeit und der Arbeitsbedingungen sehr wohl prekär sein.

Der Arbeitnehmerstatus ist auch entscheidend, um im deutschen Sozialversicherungssystem Zugang zu den Leistungen zu erhalten. Da die soziale Absicherung der großen Lebensrisiken an ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis gebunden ist, unterliegen Selbstständige der Gefahr, im Alter, bei Arbeitslosigkeit und auch bei Krankheit unzureichend versorgt zu sein. Diese in der Bismarck'schen Tradition stehende ‚Lohnarbeitszentrierung' beruht im Grundsatz auf der Annahme, dass selbstständig Erwerbstätige sich eigenverantwortlich absichern können und werden. Sie unterliegen also nicht der Versicherungs- und Beitragspflicht, sondern müssen freiwillig vorsorgen.

Allerdings gibt es einige wenige Ausnahmen von dieser Regel: Um insbesondere das Entstehen von Altersarmut zu vermeiden, sind im Laufe der Jahre einzelne Gruppen von Selbstständigen in den Schutzbereich der Sozialversicherung einbezogen worden. Versicherungspflichtig sind heute u. a. (vgl. Bäcker et al. 2010: 295) Handwerker_innen in der Gesetzlichen Rentenversicherung, selbstständige Lehrer_innen und Erzieher_innen, Pflegepersonen, Hebammen, Hausgewerbetreibende in der Rentenversicherung, Land- und forstwirtschaftliche Unternehmer_innen und ihre Familienangehörigen in der Gesetzlichen Krankenversicherung und in der Alterssicherung der Landwirte, Künstler_innen und Publizist_innen in der Künstlersozialversicherung sowie arbeitnehmerähnliche Selbstständige (Selbstständige mit einem bzw. einer Auftraggeber_in). Charakteristisch für all diese Regelungen ist, dass ein systematischer Umgang mit der Selbstständ-

digkeit nicht sichtbar wird. Der Schluss, dass gerade jene Selbstständigen, die keinem Pflichtversicherungsschutz unterliegen, am besten und ehesten in der Lage sind, freiwillig und privat für ihr Alter vorzusorgen, ist sicherlich unzulässig.

Die Grenzen zwischen abhängiger und selbstständiger Arbeit sind allerdings fließend. Das Arbeits- wie das Sozialrecht unterscheiden zwischen regulären Selbstständigen, sozialversicherungspflichtigen arbeitnehmerähnlichen Selbstständigen und Scheinselbstständigen. Scheinselbstständige sind tatsächlich abhängig Beschäftigte, die ihre selbstständige Tätigkeit nur zum Schein ausüben, um sozial- und arbeitsrechtliche Schutzregelungen und die entsprechenden Beitragsbelastungen zu umgehen. Sie gelten arbeitsrechtlich als Arbeitnehmer_innen der Auftragsgeber_innen und sind grundsätzlich in allen Zweigen der Sozialversicherung versicherungs- und beitragspflichtig.

Wie ersichtlich konzentriert sich der Grenzbereich zwischen abhängiger und selbstständiger Beschäftigung auf die Soloselbstständigen, die also keine weiteren Personen regulär beschäftigen. Darunter finden sich auch jene Personen, die – jeweils auf Teilzeitbasis – eine abhängige Beschäftigung mit einer selbstständigen Beschäftigung kombinieren oder die zwischen abhängiger Beschäftigung und Selbstständigkeit wechseln. Die nachfolgende Analyse begrenzt sich deshalb auf diesen Personenkreis.

Nach den Befunden des Mikrozensus gab es in Deutschland im Jahr 2015 rund 4,4 Mio. selbstständige Erwerbstätige (vgl. Statistisches Bundesamt 2015b) – dies entspricht einem Anteil von 10,5 % an allen Erwerbstätigen. Zu mehr als die Hälfte (53 %) handelt es sich dabei um Soloselbstständige. Verfolgt man die Entwicklung seit Anfang der 1990er-Jahre, so lässt bis etwa 2012 ein Zuwachs der Zahl der Selbstständigen erkennen. Dieser Zuwachs bezieht sich allerdings allein auf die Soloselbstständigen, deren Anteil an allen Selbstständigen entsprechend gestiegen ist – von 38,9 % (1991) auf 54,3 % (2012).

Seit 2012 geht indes die Zahl der Soloselbstständigen und auch der Selbstständigen insgesamt leicht zurück (vgl. Brenke 2015: 790ff.). Es lässt sich aktuell nicht absehen, ob es sich dabei um eine Trendumkehr handelt oder lediglich um eine Zwischen- bzw. Stabilisierungsphase. Augenfällig ist jedoch, dass gegenläufig die Zahl der Arbeitslosen deutlich abgenommen sowie die Zahl der versicherungspflichtig Beschäftigten zugenommen hat. Daraus lässt sich schließen (vgl. Brenke 2015: 791f.), dass unter den Bedingungen einer besseren Arbeitsmarktlage die Bereitschaft, eine Existenzgründung zu wagen, nachgelassen hat und die Attraktivität einer Selbstständigkeit gesunken ist. Auch ist die Förderung der Selbstständigkeit durch Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik drastisch zurückgefahren worden: von 322.000 geförderten Personen im Jahresdurchschnitt 2005 auf 77.000 im Jahr 2012 und auf 27.000 im Jahr 2013 (vgl. BA 2015e).

Stark vertreten sind Soloselbstständige (vgl. dazu Koch et al. 2011: 16ff.; Brenke 2013; Manske/Scheffelmeier 2015: 57ff.) im Bausektor, im Grundstückswesen, im Handel und Gastgewerbe und bei den privaten Dienstleistungen. Im Sektor der privaten Dienstleistungen finden sich insbesondere die sog. Kultur- und Kreativberufe sowie Lehrer_innen/Dozierende, Berufe im Bereich von Gesundheit, Pflege und Wellness, Händler_innen. Das Qualifikationsniveau der Soloselbstständigen ist hoch: Besonders stark vertreten sind (mit 37 %) Personen mit einem akademischen Abschluss (vgl. Brenke 2013: 6).

Das Einkommen (Einnahmen abzüglich Betriebsausgaben) von Selbstständigen entwickelt sich am Markt und ist abhängig von vielen Einflussfaktoren, die nur zum Teil aktiv beeinflusst werden können. Die Umsätze unterliegen saisonalen und konjunkturellen Schwankungen und die Erlöse können bei geringer Nachfrage, verschärfter Konkurrenz und/oder hohen Kosten nur niedrig ausfallen. Insofern ist (Solo-)Selbstständigkeit eine riskante Erwerbsform. Auch die Art und Weise der Tätigkeit unterliegt keinen gesetzlichen Regulierungen, was die Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit sowie den Arbeits- und Gesundheitsschutz betrifft. ‚Selbstausbeutung' ist also durchaus möglich. Auch die Arbeitsbelastungen erweisen sich als keineswegs gering. Nach einer Untersuchung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin fallen gerade im psychischen Bereich die Belastungen besonders hoch aus: Mehr als die Hälfte der Betroffenen berichten über Termin- und Leistungsdruck und Multitasking. Und bei fast drei zwei Dritteln tritt mindestens eine Beschwerde im psychosomatischen Bereich und im Muskel-Skelett- Bereich auf (vgl. BMAS/BAuA 2013).

Die Ausklammerung der Soloselbstständigen aus dem Arbeitsrecht und Gesundheitsschutz entfacht Anreize, aus Kostengründen selbstständige Beschäftigungsformen zu kreieren, bei denen es keine Ansprüche auf Entgeltfortzahlung, Urlaub, Mindestlohn, Kündigungsschutz, Arbeitszeitregelungen usw. gibt. Ob es sich hierbei um eine tatsächliche Selbstständigkeit handelt, um eine arbeitnehmer_innenähnliche Selbstständigkeit oder um eine Scheinselbstständigkeit, muss dabei im Einzelfall und mit rechtlichen Mühen festgestellt werden.

Über die Bedingungen, unter denen Soloselbstständige arbeiten, liegen nur wenig empirisch abgesicherte Informationen vor. Ganz allgemein zeigen die Befunde eine große Heterogenität. Verallgemeinerungen (‚die' neuen Selbstständigen) verbieten sich (vgl. dazu u. a. im Überblick: Gather 2014; Bögenhold/Fachinger 2012a und 2012b; Bögenhold/Leicht 2000: 779ff.). So weisen die Arbeitszeiten eine extreme Spreizung auf: Nach Koch et al. (2011: 21f.) ist mehr als ein Drittel von überlangen Arbeitszeiten (mehr als 45 Stunden) betroffen, zugleich aber geben knapp 14 % Arbeitszeiten von weniger als 15 Stunden an. Nicht klar ist dabei, ob die Soloselbstständigen mit einer nur niedrigen Wochenarbeitszeit nebenbei noch in eine versicherungspflichtige Beschäftigung, ebenfalls auf Teilzeitarbeit, ausüben.

Auch bei den Einkommen zeigt sich die erhebliche Spreizung: Die Bandbreite reicht von überdurchschnittlich hohen Einkommen bis hinein in den Niedrigeinkommenssektor (vgl. Brenke 2013: 35f.). Dies ist im hohen Maße abhängig von der Branche (vgl. Koch et al. 2011: 39). Angesichts der hohen Betroffenheit von nur sehr niedrigen Einkommen kann es wenig verwundern, dass Soloselbstständigkeit in vielen Fällen nur zeitlich befristet ausgeübt und ein Wechsel in abhängige Beschäftigung vorgenommen wird (vgl. Brenke 2013: 15). Andere wiederum harren in dieser Erwerbsform aus, auch wenn die Bedingungen schlecht sind (vgl. Brenke 2013: 12). In nicht seltenen Fällen müssen die Einkommen durch Leistungen nach dem SGB II (Arbeitslosengeld II) aufgestockt werden, da das Haushaltseinkommen noch unterhalb der Bedarfsschwelle der Grundsicherung liegt. Selbstständigkeit, die sich ökonomisch nicht rechnet, da das Einkommen noch nicht einmal ausreicht, um das sozial-kulturelle Existenzminimum abzudecken, wird also subventioniert.

Zugleich führen solche Erwerbsformen zu einem verschärften Druck auf dem Arbeitsmarkt, auch und gerade im Vergleich zu sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Sie sind – per Werkvertrag ‚eingekauft' – für ein Unternehmen deutlich kostengünstiger und können Verdrängungsprozesse auslösen. Das gleiche gilt, wenn sich die Betroffenen außer Stande sehen, aus ihrem niedrigen Bruttoeinkommen noch Beiträge für eine private Altersvorsorge oder eine Berufs-/Erwerbsunfähigkeitsversicherung zu zahlen. Im Alter droht dann Armut und die Angewiesenheit auf Leistungen der Grundsicherung im Alter, die aus dem allgemeinen Steueraufkommen finanziert werden muss. Schon jetzt stellen ehemals Selbstständige einen Großteil der Grundsicherungsempfänger_innen (vgl. Brettschneider/Klammer 2016).

Ungeklärt ist, in welchem Maße es im Zuge der Digitalisierung der Ökonomie zu neuen Formen von Soloselbstständigkeit kommt, die in der aktuellen Debatte mit den Stichworten *crowd-sourcing* und *click-working* umschrieben werden (vgl. Leimeister et al. 2015: 141ff.).

5 Ausgewählte Problemfelder der Erwerbsarbeit – Gefährdungen und Risiken

5.1 Arbeitseinkommen

Ohne Zweifel ist die Höhe der Arbeitseinkommen ein zentrales Merkmal zur Bewertung der Qualität der Erwerbsarbeit. Die individuellen Arbeitseinkommen fallen hoch unterschiedlich aus; typisch ist eine breite Spreizung zwischen den niedrigsten und höchsten Verdiensten. Das hat Folgen: Denn die Höhe der Arbeitseinkommen ist von maßgebender Bedeutung für den individuellen Lebensstandard: Die Versorgung mit Lebensmitteln und Bekleidung, die Größe, Lage und Ausstattung der Wohnung, die Möglichkeiten der Urlaubs- und Freizeitgestaltung, die Mobilität, die kulturelle und soziale Teilhabe am Leben – in einer hochentwickelten Marktgesellschaft, in der nahezu alle Güter und Dienste gekauft werden müssen, hängen all diese Bereiche von der Höhe des Einkommens ab. Das betrifft zugleich auch die Lebens- und Versorgungslage der nicht erwerbstätigen Familienmitglieder; die Entwicklungschancen der Kinder hängen stark von den Einkommen der Eltern ab.

Zudem besteht zwischen der Höhe der Arbeitseinkommen und der Absicherung in den Systemen der Sozialversicherung ein enger Zusammenhang. In Folge der strengen Äquivalenzorientierung der Geldleistungen der Sozialversicherungssysteme (Alters- und Erwerbsminderungsrenten, Krankengeld, Verletztengeld, Arbeitslosengeld, Kurzarbeitergeld) sind niedrige Leistungen das Ergebnis niedriger Einkommen. Da die Einkommensersatzrate immer deutlich unter 100 % liegt (unterschiedlich je nach Versicherungszweig und Leistungsart), fallen die Geldleistungen gerade bei einem niedrigen Arbeitseinkommen besonders gering aus.

In der nachstehenden Analyse von sozialen Problemen und Risiken niedriger Arbeitseinkommen werden allein die individuellen Bruttogrößen ins Blickfeld genommen – jeweils vor dem Abzug von Steuern und Beiträgen. Nettogrößen bzw. verfügbare Einkommen auf der individuellen oder Haushaltsebene, die auch die Transfereinkommen sowie die Einkommen aus Gewinnen und Vermögen Quellen beinhalten, bleiben außerhalb der Betrachtung. Insgesamt ist zu unterscheiden zwischen den Arbeitsentgelten aus abhängiger Arbeit (Löhne und Gehälter einschließlich aller Zusatzleistungen) und dem Einkommen aus selbstständiger Tätigkeit. Zwingend ist darüber hinaus die Unterscheidung zwischen Stundenentgelten sowie Monats- bzw. Jahresentgelten. Bei den Monats- und Jahresentgelten spielt die Dauer der Arbeitszeit eine entscheidende Rolle, denn bei einer Teilzeitbeschäftigung mit einem geringen Stundenumfang wird automatisch ein geringeres Einkommen erzielt als bei einer Vollzeitbeschäftigung (eventuell noch mit bezahlten Überstunden). Auch muss unterschieden werden zwischen einem Arbeitsentgelt aus einem Beschäftigungsverhältnis oder dem zusammengefassten Entgelt aus mehreren Beschäftigungsverhältnissen. Schließlich ist die Unterscheidung zwischen einer Zeitpunkt- und Zeitverlaufsbetrachtung wichtig: In den üblichen Querschnittanalysen werden Zeitpunkte beobachtet, während es wenig Informationen gibt über die Einkommensentwicklung von einzelnen Personen im Verlauf einer Erwerbsbiografie (Längsschnittanalyse).

5.1.1 Struktur der Bruttoentgelte

Einen aktuellen Überblick über die Struktur der individuellen Bruttostundenentgelte der abhängig Beschäftigten bieten die Befunde des Sozio-oekonomischen Panels. Ordnet man die Bruttostundenlöhne (Voll- und Teilzeitbeschäftigte einschließlich geringfügig Beschäftigte) einzelnen Gruppen zu, die sich als Bruchteile der Gesamtbeschäftigten definieren, lässt sich erkennen, wie stark die Verdienstabstände ausfallen.

Die Befunde zeigen für das Jahr 2014, dass die durchschnittlichen Stundenlöhne der obersten 10 % der Beschäftigten mit 28,3 € mehr als dreimal so hoch liegen wie die durchschnittlichen Stundenlöhne der unteren 10 % (7,53 €). Im Vergleich zu 1991 hat sich diese Spreizung merklich erhöht. Der Indikator für die Ungleichheit der gesamten Verteilung (D9/D1) ist in diesen Jahren von 2,85 auf 3,75 gestiegen.

Tabelle 2: Entwicklung der Bruttostundenlöhne nominal und Dezilsverhältnisse

Jahr	Durchschnittlicher Stundenlohn			Verhältnis zwischen den Zehnteln (Dezilen) der Beschäftigten		
	D5 (Median)	D1	D9	D9/D1	D9/D5	D5/D1
1985	7,75	4,59	13,33	2,90	1,72	1,69
1990	9,41	5,60	15,90	2,85	1,69	1,68
1991	9,93	5,88	16,78	2,85	1,69	1,69
2013	14,73	7,26	27,1	3,74	1,84	2,03
2014	15,13	7,53	28,3	3,75	1,87	2,01
Veränderungen in %						
1985 zu 1990	21,3			1,9	1,7	0,2
1991 zu 2013	48,3			30,9	9,1	20,0
1991 zu 2014	52,4			31,6	10,6	19,0

Quelle: Datenbasis: SOEP, Berechnung Th. Kalina/IAQ (2016)

Vergleichbare Ergebnisse zeigt die Verdienststrukturerhebung des Statistischen Bundesamtes. Auch hiernach ist der Abstand der Besserverdiener (9. Dezil) zur Mitte der Lohnskala (5. Dezil) seit 2006 kontinuierlich gestiegen: Die Besserverdiener_innen setzen sich von der Mitte ab. Der Abstand der Geringverdiener_innen (1. Dezil) zur Mitte (5. Dezil) liegt bei 1,83 und hat sich gegenüber 2006 etwas verringert.

Tabelle 3: Dezile und Dezilverhältnisse der Bruttostundenverdienste 2006-2014

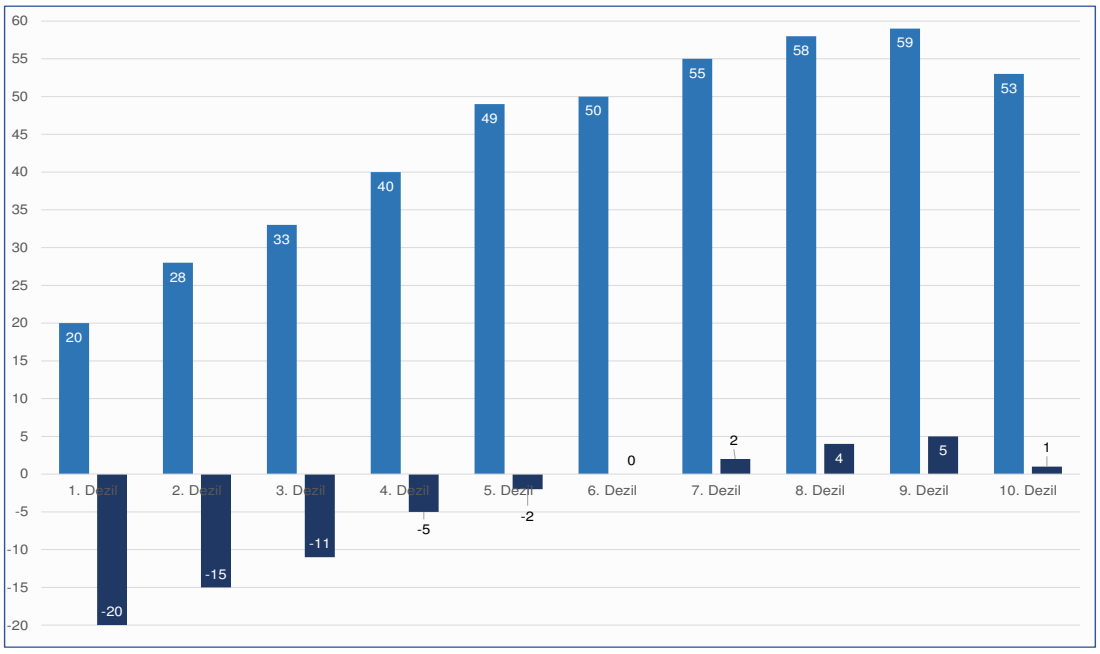
		2006	2010	2014
1. Dezil	Euro	8,00	8,32	9,10
5. Dezil = Median	Euro	14,93	15,68	16,65
9. Dezil	Euro	26,66	28,69	31,00
9. Dezil/1. Dezil	-	3,33	3,45	3,41
9. Dezil/5. Dezil	-	1,79	1,83	1,86
5. Dezil/1. Dezil	-	1,87	1,88	1,83

Beschäftigte in Betrieben mit zehn und mehr Beschäftigten des Produzierenden Gewerbes und des Dienstleistungsbereichs, ohne Auszubildende

Quelle: Statistisches Bundesamt (2016), Pressemitteilung Nr. 322 vom 14.09.2016

Aus Tabelle 3 ist auch zu entnehmen, dass sich die durchschnittlichen Bruttostundenlöhne (Median) zwischen 1991 und 2013 nominal um 48,5 % erhöht haben. Untersucht man die Zuwächse der Bruttostundenlöhne in den einzelnen Dezilen ergeben sich erhebliche Unterschiede. In der untersten Entgeltschicht (1. Dezil) erhöhen sich in diesem langen Zeitraum die Löhne gerade einmal um 20 %, im neunten Dezil hingegen um 58 % (Abbildung 11) Berücksichtigt man dabei die Preissteigerungen, bleibt von den Lohnzuwächsen nur noch wenig übrig. In den Dezilen 1 bis 5 errechnen sich sogar erhebliche reale Verluste, im Dezil 1 um immerhin 20 %.

Abbildung 12: Entwicklung der Bruttostundenlöhne nach Dezilen von 1991-2013, nominal und real



Quelle: Datenbasis: SOEP, Berechnung Th. Kalina/IAQ (2016)

5.1.2 Leistung und Qualifikation

Folgt man den Modellannahmen der Mikroökonomie, dann sind die individuellen Unterschiede in der Entlohnung Ergebnis einer entsprechend unterschiedlichen Leistung oder (Grenz-)Produktivität der Beschäftigten. Doch was kann unter dem abstrakten Begriff ‚Leistung' verstanden werden? Die These, niedrige Verdienste korrespondierten mit niedrigeren Leistungen und hohe Verdienste mit hohen Leistungen, basiert eher auf einer fragwürdigen Unterstellung. Denn wenn die Leistungsunterschiede ihrerseits wieder an den Einkommensunterschieden bemessen werden, liegt hier ein klassischer Zirkelschluss vor, der Einkommen an Leistung und Leistung wiederum an Einkommen misst. Bei der Suche nach Bestimmungsfaktoren für die Einkommensdifferenzierung führt dies nicht weiter.

Schon aussagekräftiger ist der Bezug auf die Qualifikation der Beschäftigten bzw. auf die qualifikatorischen Anforderungen in deren Tätigkeitsfeldern. In der Verdienststatistik des Statistischen Bundesamtes werden die Tätigkeiten grob nach fünf Leistungsgruppen untergliedert, wobei die Gruppe 1 die höchsten Qualifikationen umfasst. Im Jahr 2015 zeigt sich für alle Beschäftigten im produzierenden Gewerbe und Dienstleistungsbereich (ohne geringfügig Beschäftigte) folgende Besetzung dieser Gruppen:

LG1: 10,4 %

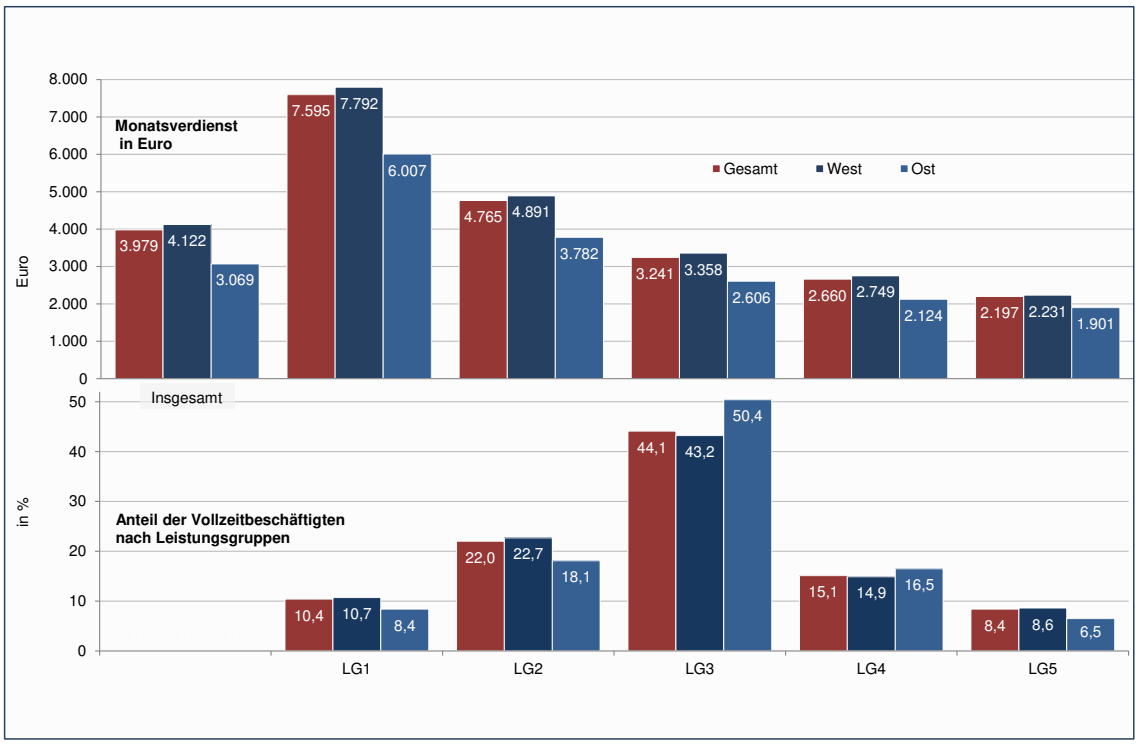
LG2: 22,0 %

LG3: 44,1 %

LG4: 15,1 %

LG5: 8,4 %

Abbildung 13: Durchschnittliche Bruttomonatsverdienste und Beschäftigtenanteile von Vollzeitbeschäftigten nach Leistungsgruppen, 2015, im Produzierenden Gewerbe und Dienstleistungsbereich



Quelle: Statistisches Bundesamt (2016), Fachserie 16 Reihe 2.3, Verdienste und Arbeitskosten

Es zeigt sich, dass im Jahr 2015 der Bruttomonatsverdienst (einschließlich Sonderzahlungen) für Voll- und Teilzeitbeschäftigte bei durchschnittlich 3.462 € liegt. Da bei einer Teilzeitbeschäftigung aufgrund der geringeren Zahl der Arbeitsstunden der Monatsverdienst automatisch niedriger ausfällt, macht es Sinn, sich bei den Monatswerten ausschließlich auf die Vollzeitbeschäftigten zu beziehen. Hier beträgt der Verdienst 3.979 € – bezogen auf Gesamtdeutschland.

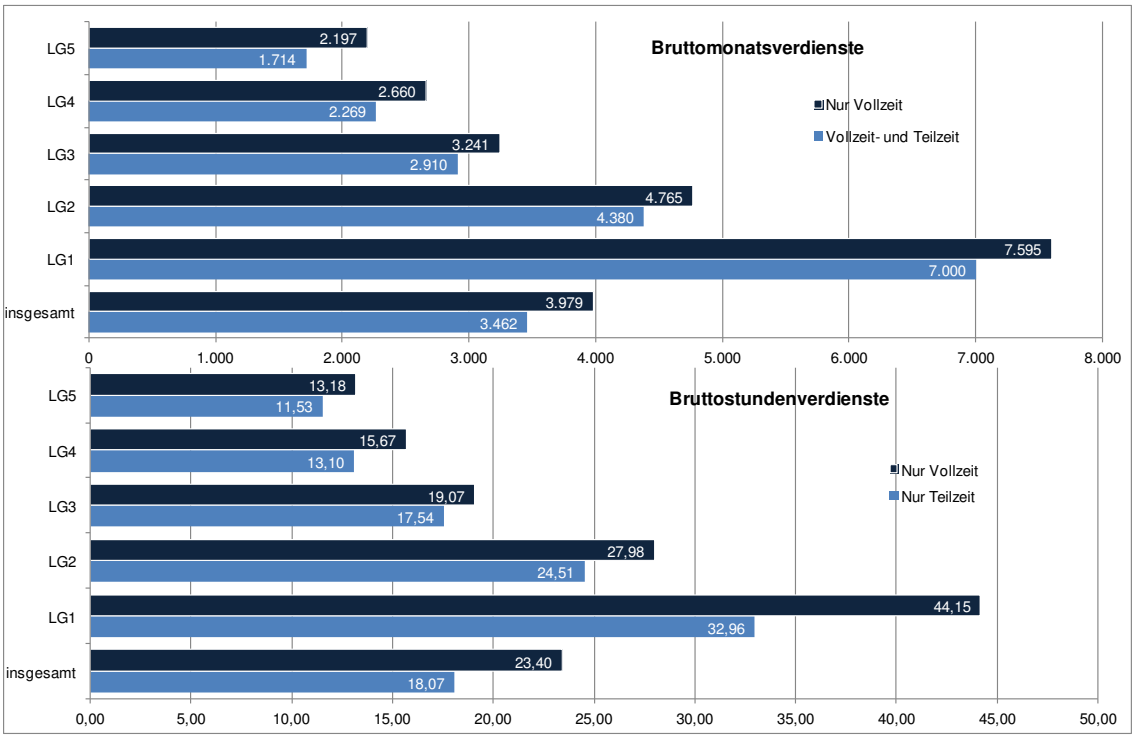
Die Verdienststatistik des Statistischen Bundesamtes ermöglicht es, diese für die Gesamtbeschäftigten im Produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich geltenden Durchschnittswerte nach den genannten fünf Leistungsgruppen zu untergliedern. Durch diese Leistungsgruppen lassen sich die Tätigkeiten nach den beruflichen Anforderungen aufteilen. In den alten Ländern macht (bezogen auf Vollzeitbeschäftigte) die Spanne zwischen der obersten Leistungsgruppe (7.792 €) und der untersten Leistungsgruppe (2.231 €) gut 5.400 € bzw. 71,4 % aus. In den neuen Bundesländern ist diese Differenz mit 68,4 % fast ebenso groß. Noch drastischer fallen diese Differenzen aus, wenn nach dem Geschlecht und nach der Arbeitszeit (Vollzeit, Teilzeit) unterschieden wird (vgl. Abbildung 12).

Zu berücksichtigen ist dabei allerdings, dass der Anteil der Beschäftigten, die der höchsten Leistungsgruppe zugeordnet sind, vergleichsweise klein ist: in Gesamtdeutschland 10,4 %, in den alten Bundesländern 10,7 % und in den neuen Bundesländern 8,4 %. Nahezu die Hälfte der Beschäftigten findet sich hingegen in der mittleren Leistungsgruppe 3. Die Durchschnittsverdienste liegen hier nicht höher als 3.241 € (Gesamtdeutschland), 3.358 € (alte Bundesländer) und 2.606 € (neue Bundesländer). Nimmt man noch die Beschäftigten in den Leistungsgruppen 4 und

5 hinzu, dann unterschreiten 67,6 € (Gesamtdeutschland), 66,6 € (alte Bundesländer) und 73,5 % (neue Bundesländer) diese Durchschnittsverdienste.

Diese Spannweiten lassen sich gleichermaßen bei den Bruttostundenverdiensten erkennen: Unter den Vollzeitbeschäftigten erhält die Gruppe 5 einen Lohn von 13,18 €, die Gruppe 1 von 44,15 €. Auffällig ist bei den Stundenverdiensten, dass Teilzeitbeschäftigte in den jeweiligen Gruppen durchgängig schlechter dastehen als Vollzeitbeschäftigte.

Abbildung 14: Bruttostunden- und Bruttomonatsverdienste nach Leistungsgruppen und Arbeitszeit 2015



Quelle: Statistisches Bundesamt (2016), Fachserie 16, Reihe 2.3, Verdienste und Arbeitskosten

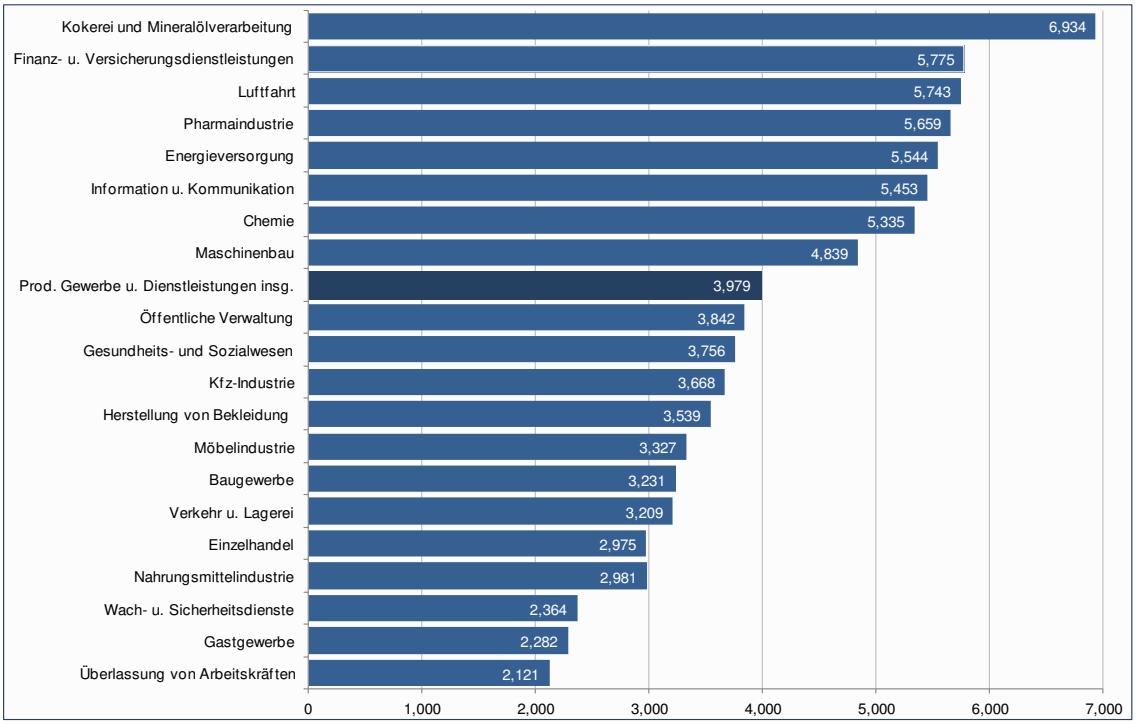
Die referierten Befunde reichen allerdings auch nicht aus, um die Differenzierung der Arbeitsverdienste zu erklären. Denn bei den jeweiligen Verdiensten nach Leistungsgruppen handelt es sich wiederum um Durchschnittswerte, die eine erhebliche Spannweite aufweisen. In der am stärksten besetzten Gruppe 3 (44,1 % aller Beschäftigten) finden sich sowohl gut bezahlte Facharbeiter_innen in der Industrie als auch deutlich schlechter bezahlte Altenpfleger_innen. In die Entscheidung, wie eine bestimmte berufliche Tätigkeit im Vergleich zu anderen Tätigkeiten bewertet wird, fließen deshalb auch weitere Faktoren ein. Ganz zentral ist dabei der Tatbestand der Branchenzugehörigkeit der Beschäftigten.

5.1.3 Branchenunterschiede

Analysiert man die Durchschnittsverdienste in den unterschiedlichen Branchen und Wirtschaftszweigen, dann zeigen sich erhebliche Unterschiede. In den Hochlohnbranchen – so in der Mineralölverarbeitung, den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen oder in der Luftfahrt – liegen die Bruttomonatsentgelte von Vollzeitbeschäftigten mehr als doppelt so hoch, z. T. sogar dreimal so hoch wie in den Niedriglohnbranchen – so bei der Leiharbeit, im Gastgewerbe oder bei

den Wach- und Sicherheitsdiensten (vgl. Abbildung 14). Auch innerhalb der jeweiligen Leistungsgruppen machen sich diese Abweichungen bemerkbar.

Abbildung 15: Bruttomonatsverdienste in ausgewählten Hoch- und Niedriglohnbranchen 2015, Durchschnittsverdienste von Vollzeitbeschäftigten

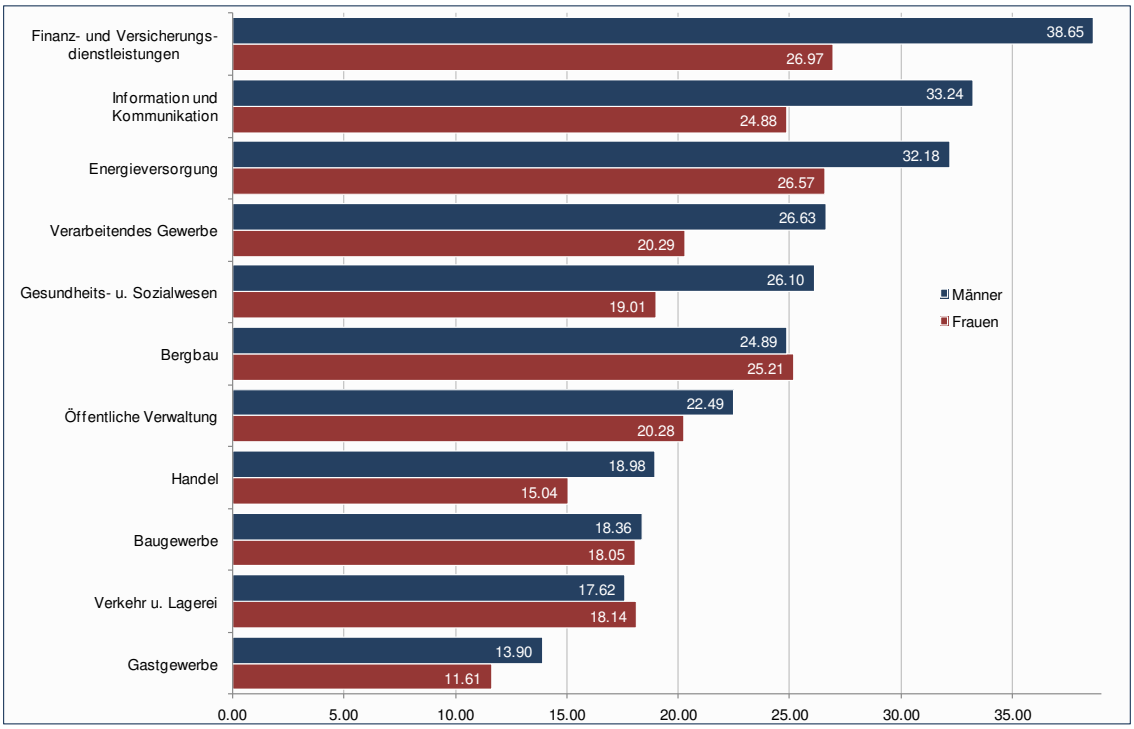


Angaben in Euro.

Quelle: Statistisches Bundesamt (2016), Fachserie 16, Reihe 2.3, Verdienste und Arbeitskosten

Diese Befunde wiederholen sich, wenn man auf die Stundenverdienste abstellt, also auch die Teilzeitbeschäftigten miterfasst. Ein extremes Beispiel: Für die Männer im Bereich der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen errechnet sich im Jahr 2014 ein durchschnittliches Stundenentgelt von 38,65 €. Im Gastgewerbe sind es hingegen nur 13,90 €. Zugleich wird sichtbar, dass in allen Wirtschaftszweigen die Frauen deutlich weniger als die Männer verdienen. Die Spanne bei den Finanz- und Versicherungsleistungen ist besonders groß: Hier erhalten die Frauen nur 69,8 € der Männerverdienste.

Abbildung 16: Durchschnittliche Bruttostundenverdienste[1)] von Männern und Frauen 2014, Vollzeitbeschäftigte in ausgewählten Wirtschaftszweigen



Alle Angaben in Euro.
[1)] Einschließlich Sonderzahlungen.

Quelle: Statistisches Bundesamt (2015), Fachserie 16, Reihe 2.3, Verdienste und Arbeitskosten

Einen zentralen Einfluss auf die Unterschiede zwischen den Wirtschaftsbereichen haben die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und institutionellen Gegebenheiten:

- Ökonomisch kommt es vor allem auf die branchentypischen Absatz-, Produktivitäts- und Gewinnentwicklungen an. Aber auch die für die Branche typische Größe und Marktmacht von Betrieben sowie die Wettbewerbskonstellationen, abhängig von binnenmarkt- oder exportorientierten Produkten, spielen eine wichtige Rolle.

- Zu den institutionellen Faktoren zählen in erster Linie die Verbreitung und Ausgestaltung von Tarifverträgen. Werden nur wenige Beschäftigte und Betriebe in einem Wirtschaftsbereich von einem Tarifvertrag erfasst oder bestehen vorhandene Tarifverträge lediglich aus Minimalkompromissen, dann ist eine zunehmende Ausbreitung eines Niedriglohnsektors – wie im Dienstleistungsbereich zu beobachten – wahrscheinlich. Dies kann zu großen Unterschieden zwischen gewerkschaftlich gut und weniger gut organisierten Branchen führen. Darüber hinaus kommt es im Dienstleistungssektor darauf an, ob eine Brache marktbestimmt oder − weil öffentlich reguliert oder im öffentlichen Eigentum − nicht marktbestimmt ist.

5.1.4 Tarifentgelte und Tarifbindung

Die Höhe der Löhne und Gehälter der Beschäftigten wird in Deutschland nicht gesetzlich festgelegt (mit Ausnahme des Mindestlohns), sondern vertraglich. Typisch sind kollektivvertragliche

Regelungen zwischen den Gewerkschaften auf der einen und den Arbeitgeberverbänden bzw. einzelnen Arbeitgeber_innen auf der anderen Seite. Die in den Tarifverträgen ausgehandelten Tarifverdienste liegen in aller Regel höher als die Verdienste für Beschäftigte, die nicht durch Tarifverträge erfasst sind.

Die in den vorstehenden Auswertungen skizzierten Verdienstdifferenzierungen beruhen auf den *tatsächlich* gezahlten Bruttolöhnen und -gehältern im Durchschnitt aller abhängig Beschäftigten. Diese Effektivverdienste unterscheiden sich von den Tarifverdiensten. Tarifverdienste sind unabdingbare Mindestverdienste, d. h. es ist möglich und nicht selten auch üblich, dass Arbeitgeber_innen freiwillig übertariflich bezahlen.

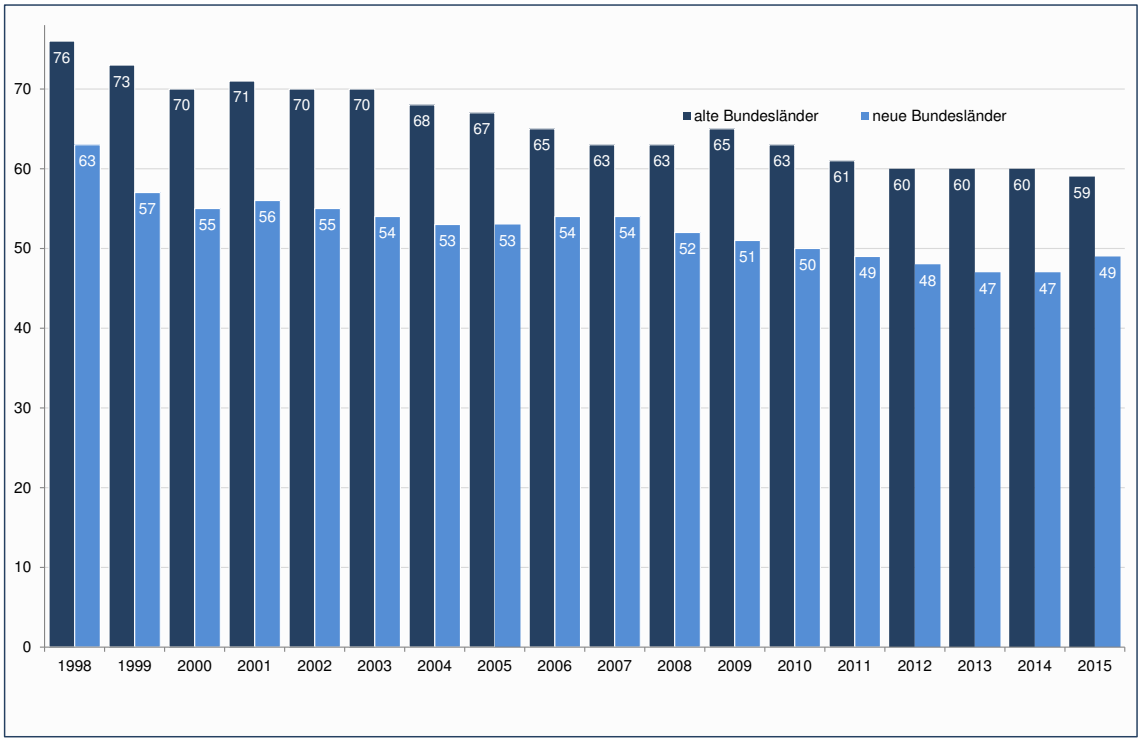
51 % der Beschäftigten in Westdeutschland sind in Unternehmen tätig, die einem Branchentarifvertrag unterliegen. Weitere 8 % der Beschäftigten werden von einem Firmentarifvertrag erfasst. Damit arbeiten 59 % der Beschäftigten in den alten Bundesländern in Unternehmen mit einer Tarifbindung, während 41 % der Beschäftigten in Unternehmen ohne eine Tarifbindung tätig sind. Von den Beschäftigten ohne Anspruch auf Tarifleistungen befinden sich jedoch etwa 21 % in Unternehmen, die sich ihren eigenen Angaben nach an bestehenden Tarifverträgen orientieren.

In den neuen Bundesländern ist der Grad der Tarifbindung mit 49 % der Beschäftigten deutlich niedriger als im alten Bundesgebiet. Dieser niedrigere Erfassungsgrad resultiert hauptsächlich aus der geringeren Erfassung der Beschäftigten durch Branchentarifverträge. So arbeiten in Ostdeutschland lediglich 37 % der Beschäftigten in Betrieben, die einem Branchentarifvertrag unterliegen. Selbst die höhere Erfassung der ostdeutschen Beschäftigten durch Firmentarifverträge, die hier 12 % der Beschäftigten ausmacht, kann diese Differenz nicht ausgleichen. Ähnlichkeiten gibt es hingegen bei den Beschäftigten ohne Tarifbindung. Auch in Ostdeutschland ist etwa die Hälfte dieser Beschäftigten in Betrieben tätig, die sich ihren eigenen Angaben nach an bestehenden Tarifverträgen orientieren, was allerdings keinesfalls die Gewährung aller Bestandteile des gesamten Vertragswerkes beinhaltet.

Weitergehende Analysen verweisen auf einen höheren Deckungsgrad der Tarifbindungen bei großen Unternehmen mit einer hohen Beschäftigtenzahl. Kleine und mittlere Unternehmen sind in der Regel nicht in Arbeitgeberverbänden organisiert, nehmen nicht an den Tarifverhandlungen teil und fallen damit nicht in den Geltungsbereich eines Tarifvertrages. Diese Überrepräsentanz der Großunternehmen führt zu einer höheren Erfassung der Beschäftigten durch Tarifverträge als es die Zahl der tarifgebundenen Unternehmen vermuten ließe. Die Orientierung nichttarifgebundener Unternehmen an bestehenden Tarifverträgen liegt vor allem darin begründet, dass durch die Erstellung einer eigenen Lohnstruktur oder durch Verhandlungen über jeden Einzelarbeitsvertrag Kosten entstehen.

Der Anteil der Beschäftigten, die einer Tarifbindung unterliegen, ist in den zurückliegenden Jahren stetig gesunken. In den alten Bundesländern betrug der Anteil im Jahr 1998 noch 76 %. Auch in den neuen Bundesländern entwickelt sich der Anteil der Beschäftigten, die von Tarifverträgen erfasst werden, rückläufig.

Abbildung 17: Tarifbindung in den alten und neuen Bundesländern 1998-2015



Alle Angaben in % der Beschäftigten.

Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2016), IAB-Betriebspanel 2015; WSI-Tarifarchiv

Die Ursachen für den Rückgang der Tarifbindung in den Unternehmen sind vielfältig. So fordern viele Unternehmen individuelle und flexible Regelungen, die jederzeit an die ökonomische Lage der Betriebe angepasst werden können. Zugleich sind die Gewerkschaften durch Mitgliederrückgänge und durch die Arbeitslosigkeit in ihrer Durchsetzungskraft geschwächt worden. Überlagert und verstärkt werden diese Trends durch die Umbrüche in der Wirtschaftsstruktur. Denn der Grad der Tarifbindung hängt im hohen Maße vom Wirtschaftszweig ab und jene Sektoren verlieren an Bedeutung, die wie der öffentliche Dienst und die klassischen Industriebranchen eine starke Gewerkschaftsrepräsentanz und zugleich Tarifbindung aufweisen.

5.1.5 Niedriglöhne

Aus sozialer und sozialpolitischer Sicht von besonderer Bedeutung sind die Arbeitseinkommen am unteren Ende der Hierarchie – auch als Niedriglöhne bezeichnet. Von Niedriglöhnen kann gesprochen werden, wenn der Bruttoverdienst einen bestimmten Schwellenwert in Prozent des Durchschnittsverdienstes unterschreitet. Strittig – weil letztlich nur normativ zu beurteilen – ist, welcher Prozentsatz des Durchschnittsverdienstes als maßgeblich angesehen wird, ob der Durchschnitt als arithmetisches Mittel oder Median berechnet wird, welche Datenquelle aussagefähig ist und welche Einkommen aus welchen Beschäftigungsverhältnissen einzubeziehen sind (z. B. nur Vollzeitbeschäftigte oder auch Teilzeitbeschäftigte, nur reguläre Beschäftigungsverhältnisse oder auch Ausbildungsverhältnisse, Minijobs und Aushilfstätigkeiten, nur die Regelvergütung oder auch Überstundenzuschläge). Entsprechend der jeweils getroffenen Annahmen und Berechnungsverfahren kommen die vorliegenden Erhebungen und Auswertungen zu unterschiedlichen Ergebnissen über die Größe des Niedriglohnsektors.

Um beurteilen zu können, ob Niedriglöhne das Ergebnis niedriger Lohnsätze oder geringer Arbeitszeiten sind, muss zudem der Einfluss unterschiedlicher Arbeitszeitdauern ausgeschaltet werden. Individuelle Arbeitszeiten unterhalb des Vollzeitstandards sind nicht nur Ergebnis freier Entscheidungen über die individuelle Dauer der Arbeitszeit; in nicht wenigen Fällen handelt es sich auch um unfreiwillige Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich, weil dies die einzige Möglichkeit ist, einen Arbeitsplatz zu erhalten bzw. zu behalten. Letztlich sind deshalb nur Stundenverdienste ein geeigneter Indikator, wenn man auch Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse berücksichtigen will.

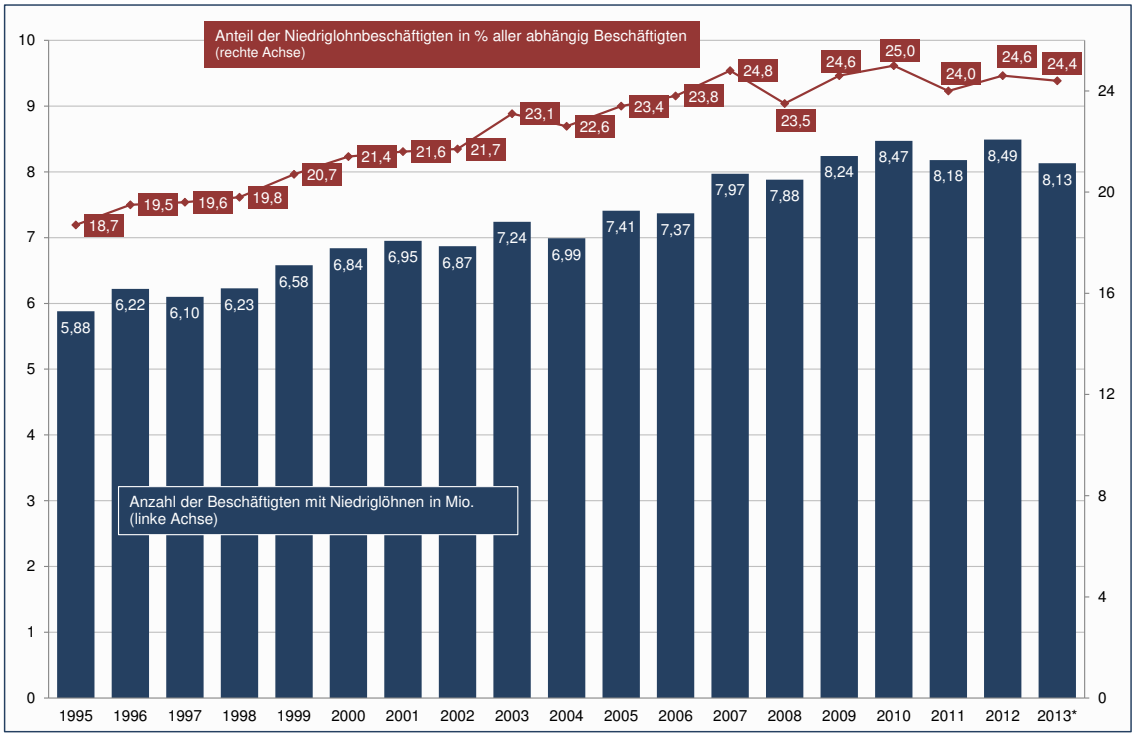
Unter Einbeziehung aller Beschäftigungsverhältnisse und einer Definition von Niedrigverdiensten als Stundenverdienste unterhalb von zwei Dritteln des Medians kommt das Institut Arbeit und Qualifikation auf der Datenbasis des Sozio-oekonomischenen Panels zu dem Befund, dass 2013

- der Schwellenwert des Niedriglohns im gesamtdeutschen Durchschnitt bei 9,14 € liegt bzw. – wenn regional getrennte Schwellen berechnet werden - bei 9,55 € in den alten und bei 7,11 € in den neuen Bundesländern und

- nahezu ein Viertel aller Beschäftigten in Deutschland (24,4 %) im Niedriglohnsektor arbeitet.

Seit 1995 zeigt sich ein starker Anstieg; seit 2006 verharrt die auch im internationalen Vergleich sehr hohe Quote auf einem konstanten Niveau. Diese Konstanz des Anteilswertes verdeckt jedoch, dass die absoluten Beschäftigtenzahlen mit Niedriglöhnen weiter zugenommen haben. 2012 arbeiteten nahezu 8,5 Mio. Personen (einschließlich Rentner_innen sowie Schüler_innen und Studierende) zu einem Stundenlohn von weniger als 9,30 € (Niedriglohnschwelle für Gesamtdeutschland). 2013 sinkt die Anzahl der Niedriglohnbeschäftigten zwar leicht auf 8,13 Mio., allerdings ist dieser Wert aufgrund einer Umstellung der Hochrechnung nicht mit den Vorjahren uneingeschränkt vergleichbar.

Abbildung 18: Niedriglohnbeschäftigung 1995-2013, Deutschland



Angaben in Mio. und in %. Die Absolutzahl für 2013 ist wegen der Umstellung der Hochrechnung auf einen neuen Zensus mit den Vorjahreswerten nicht vergleichbar.

Quelle: Kalina/Weinkopf (2015), Datenbasis SOEP

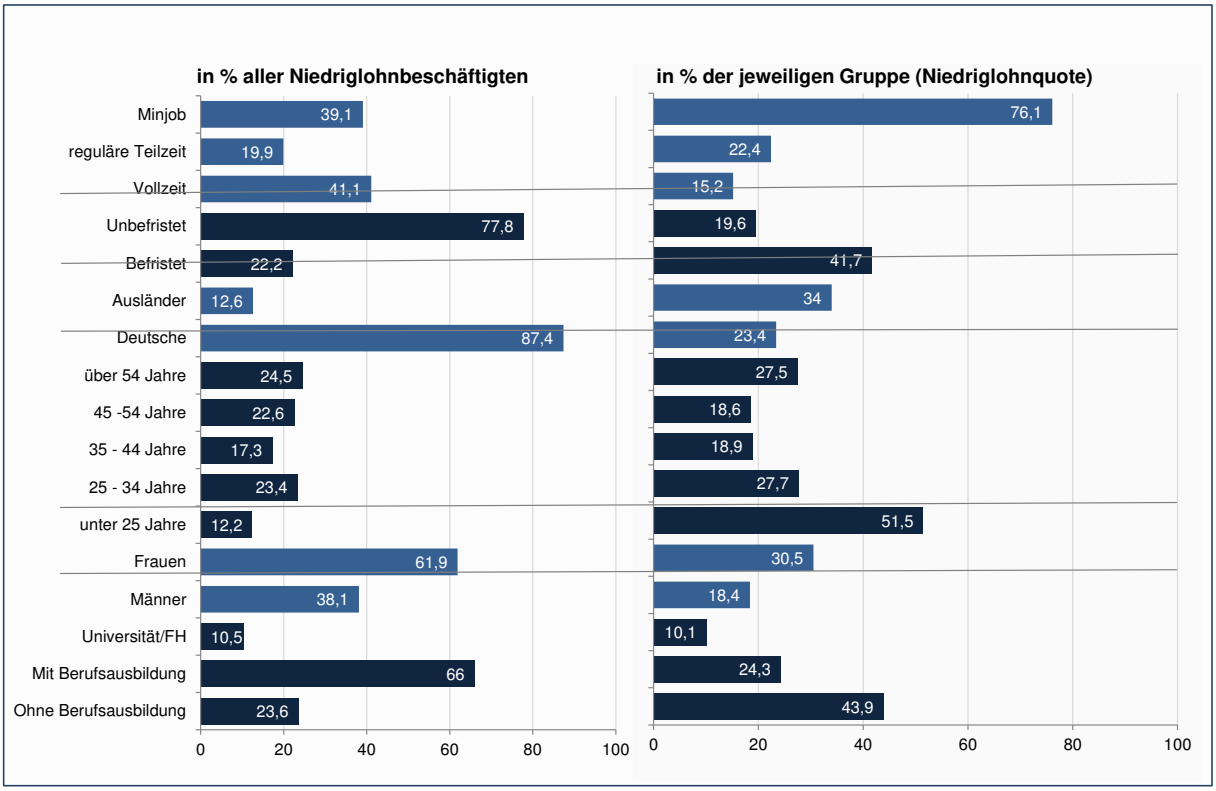
Für diese Entwicklung sind mehrere Faktoren verantwortlich, so vor allem die Ausweitung des durch Kleinbetriebe dominierten Dienstleistungssektors, die rückläufige Durchsetzungsmacht von Gewerkschaften und Betriebsräten und die Erosion der Tarifbindung. Auch die Privatisierung von ehemaligen Staatsbetrieben und die Deregulierung der Dienstleistungsmärkte sind zu nennen.

Zudem ist die Ausweitung von Niedriglöhnen durch die sog. Hartz-Reformen verstärkt und beschleunigt worden. Vor allem zwischen 2002 und 2007 lässt sich ein besonders deutlicher Anstieg des Niedriglohnanteils feststellen. Die Regelungen des SGB II sehen vor, dass jede Arbeit, soweit sie nicht gegen das Gesetz oder die guten Sitten verstößt, anzunehmen ist. Auch Arbeiten sind zumutbar, deren Entlohnung unterhalb des Tariflohns oder des ortsüblichen Entgelts liegt, oder bei denen aufgrund niedriger Lohnsätze oder geringer Arbeitszeit das erzielte Einkommen das Grundsicherungsniveau unterschreitet, oder die im Rahmen von Eingliederungsleistungen als ‚Arbeitsgelegenheiten' angeboten werden. Flankiert werden diese Bestimmung durch die Normierung und auch Durchsetzung von strengen Sanktionsmechanismen, die bis hin zum völligen Entzug der Leistungen reichen können.

Insgesamt ist der Druck gestiegen, eine Arbeit zu den auch schlechtesten Konditionen anzunehmen – vor allem im Bereich atypischer und prekärer Beschäftigungsverhältnisse (Leiharbeit, befristete Beschäftigung, Teilzeitarbeit, Minijobs), in denen Niedriglöhne stark verbreitet sind. Die gestiegene Konzessionsbereitschaft bezieht sich dabei nicht nur auf die Emfänger_innen von Ar-

beitslosengeld II, sondern reicht weit darüber hinaus auch in den Kreis der ‚regulär' Beschäftigten hinein. Die tatsächliche oder empfundene Gefahr, bei Verlust des Arbeitsplatzes sehr schnell auf das Niveau der existenzminimalen Grundsicherung und auf Bedürftigkeitsprüfungen verwiesen zu werden, hat zu einer hohen Unsicherheit der Arbeitnehmer_innen insgesamt geführt. Die berechtigte oder nur gefühlte Angst, bei Arbeitslosigkeit den sozialen Schutz zu verlieren und einen sozialen Absturz zu erleiden, macht ‚Zumutungen' hinsichtlich Lohnhöhe und Arbeitsbedingungen möglich. Die Erwartungen, dass eine Niedriglohnbeschäftigung ein Sprungbrett auf eine besser bezahlte Tätigkeit ist, haben sich hingegen nicht erfüllt (vgl. Bosch/Weinkopf 2007).

Abbildung 19: Struktur der Niedriglohnbeschäftigten 2013



Alle Angaben in %.

Quelle: Kalina/Weinkopf (2015), Datenbasis SOEP

Bei den Beschäftigten im Niedriglohnsektor handelt es sich nicht um eine homogene Gruppe. Ein besonders hohes Risiko tragen vor allem:

- Minijobbeschäftigte: 76,1 %,
- Jugendliche (unter 25-Jährige): 51,5 %,
- Unqualifizierte (Beschäftigte ohne Berufsausbildung): 43,9 %,
- befristet Beschäftigte: 41,7 %,
- Ausländer_innen: 34 % und
- Frauen (30,5 %).

Diese Niedriglohnquoten müssen allerdings mit ihren Beschäftigungsanteilen gewichtet werden, um einen aussagefähigen Eindruck über die Struktur des Niedriglohnsektors in Deutschland zu

erhalten. Denn da die ‚Risikogruppen' teilweise nur klein sind, setzt sich der Niedriglohnsektor mehrheitlich aus anderen Gruppen zusammen. Unter allen Beschäftigten im Niedriglohnsegment dominieren:

- Beschäftigte mit Berufsausbildung: 66 %,
- Deutsche: 87,4 %,
- unbefristet Beschäftigte: 77,8 % und
- Vollzeitbeschäftigte: 41,4 %.

Im Niedriglohnbereich befinden sich demnach weit überwiegend Beschäftigte mit einer Berufsausbildung und in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis. Und nahezu die Hälfte der Betroffenen arbeitet auf Vollzeitbasis. Dies weist darauf hin, dass es sich im Niedriglohnbereich keinesfalls ausschließlich um einfache Tätigkeiten handelt.

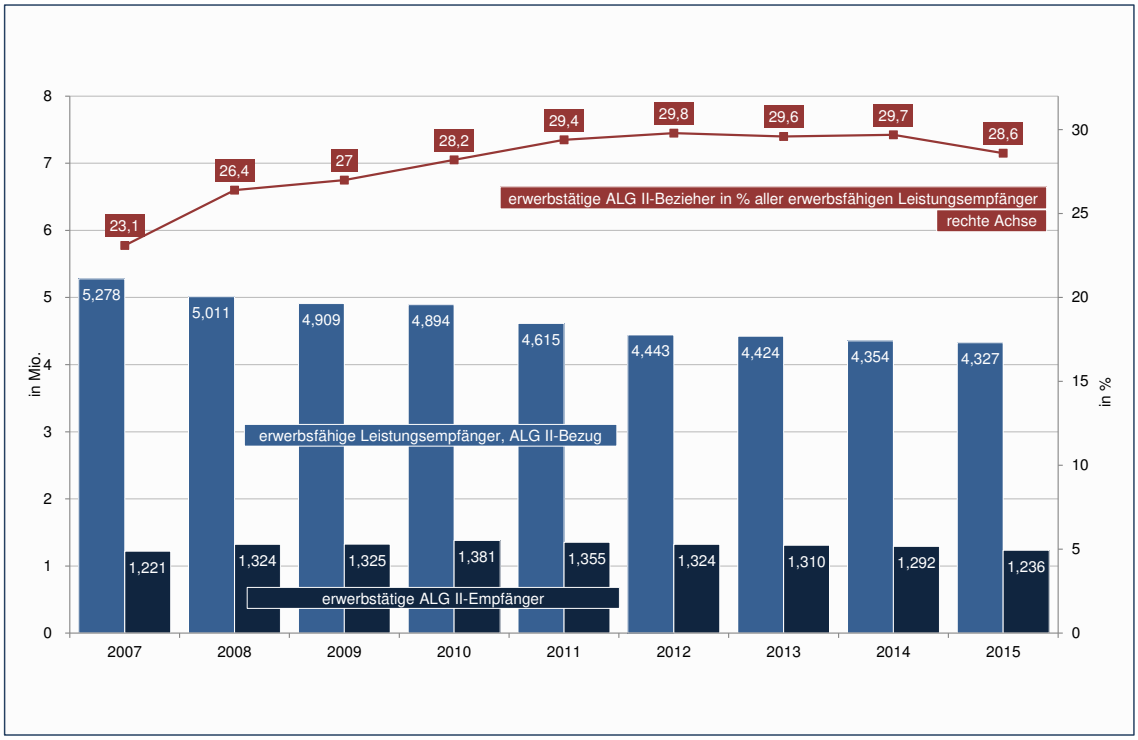
Aktuelle Befunde lassen erkennen, dass der Anteil der Personen mit einem Einkommen von brutto weniger als 8,50 € je Stunde zwischen 2011 und 2013 (preisbereinigt) zwar leicht gesunken ist, aber immer noch bei einem Viertel der Soloselbstständigen liegt (vgl. Brenke 2015: 795). Auf der anderen Seite verdienen 23 % der Befragten 25 € und mehr.

5.1.6 Hartz IV und Erwerbstätigkeit: Aufstocker_innen

Unter den Empfänger_innen von Arbeitslosengeld II (Hartz IV) steigt der Anteil derjenigen, die zugleich erwerbstätig sind, seit Jahren kontinuierlich an. Waren es 2007 noch 23,1 %, so sind es 2015 bereits 28,6 %. Zwar ist die absolute Zahl der Betroffenen mit knapp 1,3 Mio. in diesem Zeitraum weitgehend unverändert geblieben; berücksichtigt man aber, dass die Zahl der ALG-II-Empfänger_innen insgesamt (leicht) rückläufig ist, so zeigt sich ein deutlicher Bedeutungszuwachs der Gruppe der ‚Aufstocker_innen', der allerdings seit 2013 zum Stillstand gekommen ist.

Ein Vergleich der Wirtschaftszweige zeigt, dass die Aufstockerquote im Gastgewerbe (7,9 %) und den Reinigungsdiensten (12,3 %) besonders hoch ausfällt (BA 2015c).

Abbildung 20: Erwerbstätige ALG-II-Empfänger_innen 2007-2015



Angaben in Mio. und in % aller erwerbsfähigen Leistungsempfänger_innen.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2016), Analyse der Grundsicherung für Arbeitsuchende

Bei den ‚Aufstocker_innen' handelt es sich um eine heterogene Gruppe:

(1) Leistungsempfänger_innen, die arbeitslos gemeldet sind und ihr Arbeitslosengeld II durch die Aufnahme eines Minijobs aufstocken;

(2) nicht arbeitslose Hilfeempfänger_innen (z. B. Alleinerziehende mit kleinen Kindern, denen eine Erwerbstätigkeit nicht zugemutet wird), die ebenfalls ihre ALG-II-Leistungen durch das Einkommen aus einem Minijob aufstocken;

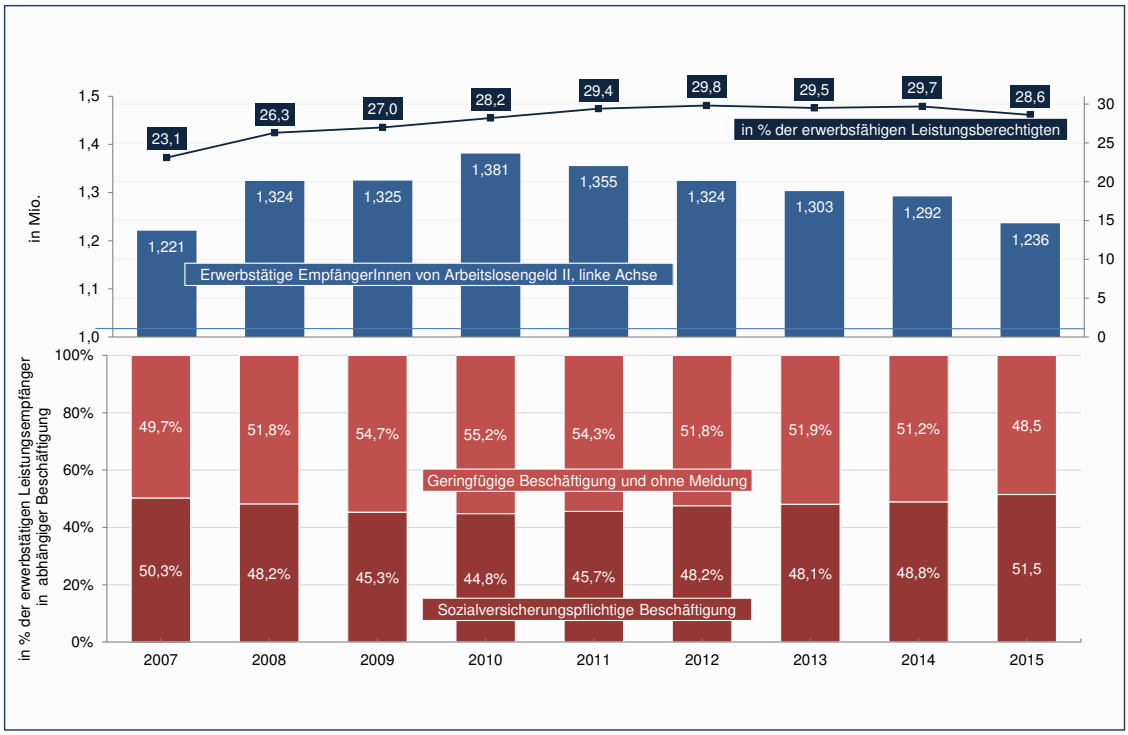
(3) sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, bei denen das Einkommen der Bedarfsgemeinschaft, in der sie leben, noch unter dem Hartz-IV-Niveau liegt und die ihr niedriges Einkommen (aus Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung) durch das Arbeitslosengeld II aufstocken;

(4) Selbstständige, bei denen das Einkommen der Bedarfsgemeinschaft, in der sie leben, ebenso unter dem Hartz-IV-Niveau liegt und die ebenfalls ihr Einkommen aufstocken. Zu den erwerbstätigen Aufstocker_innen zählen in zunehmendem Maße auch Selbstständige, deren Einkommen ebenfalls nicht zum Lebensunterhalt ausreicht. Das Geschäftsmodell einer nicht existenzsichernden Selbstständigkeit wird ja sogar durch Steuermittel subventioniert.

Während bei den Personen der Fälle (1) und (2) das Erwerbseinkommen das Zusatzeinkommen darstellt, das die höheren Beträge des SGB II ergänzt, ist dies in den Fällen (3) und (4) genau

anders: Hier dient das Arbeitslosengeld II als Zusatzeinkommen zum höheren (aber nicht ausreichenden) Erwerbseinkommen.

Abbildung 21: Struktur der Aufstocker_innen: Erwerbstätigkeit und ALG-II-Bezug, 2007-2015, aller erwerbsfähigen Leistungsberechtigten und nach Art der abhängigen Beschäftigung



Alle Angaben in %.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2016), Analytik-Report Grundsicherung für Arbeitsuchende

Abbildung 20 lässt erkennen, dass von den abhängig Beschäftigten, die ihr Haushaltseinkommen durch Arbeitslosengeld II aufstocken, gut die Hälfte sozialversicherungspflichtig beschäftigt ist. Bei der anderen Hälfte handelt es sich um Personen mit einem Minijob oder um Personen, bei denen keine Meldung vorliegt.

Bei den Personen mit Minijob handelt es sich entweder um Leistungsempfänger_innen, die arbeitslos gemeldet sind und ihr Arbeitslosengeld II durch die Aufnahme eines Minijobs ergänzen, oder um nicht arbeitslose Leistungsempfänger_innen (z. B. Alleinerziehende mit kleinen Kindern, denen eine Erwerbstätigkeit nicht zugemutet wird), die ebenfalls ihre ALG-II-Leistungen durch das Einkommen aus einem Minijob ergänzen.

Klammert man die Arbeitslosen mit einem Nebenverdienst von bis zu 450 € pro Monat aus, so stellt sich die Frage nach der Ursache dafür, dass das Arbeitseinkommen nicht für den Lebensunterhalt ausreicht und durch Arbeitslosengeld II aufgestockt werden muss. Einer der Gründe ist, dass nur ein Teilzeitarbeitsplatz gefunden wird. Oder aber, dass wegen der Kinderbetreuung und -erziehung (vor allem bei Alleinerziehenden) eine Erwerbstätigkeit nur bei reduzierten Arbeitszeiten möglich ist.

Ein anderer Grund ist die Ausbreitung von Niedriglöhnen. Infolge ihrer Ausbreitung deckt das Einkommen selbst bei Vollzeitarbeit das Existenzminimum der Bedarfsgemeinschaft nicht ab. Das Arbeitslosengeld II wirkt hier wie eine Lohnsubvention im Sinne von Kombilohnmodellen. Niedrige, nicht existenzsichernde Löhne werden aus Steuermitteln subventioniert. Vor allem in den neuen Bundesländern ist dies häufig der Fall.

Der Anteil an Leiharbeitskräften, die ihr Erwerbseinkommen durch Grundsicherungsleistungen aufstocken muss, ist überdurchschnittlich hoch. Während in Gesamtdeutschland etwa 1,9 % der Erwerbstätigen zu den so genannten Aufstocker_innen zählen, bezogen im März 2015 etwa 5,4 % der Leiharbeitnehmer_innen ergänzende Grundsicherungsleistungen.

5.1.7 Atypisch Beschäftigte

Fasst man die Befunde zusammen und konzentriert sich auf die atypisch Beschäftigten, so zeigt sich, dass (soweit Daten vorliegen) Minijober_innen, Teilzeitbeschäftigte (im unteren Stundenbereich), befristet Beschäftigte und Leiharbeiter_innen in einem besonderen Maß von Niedriglöhnen und Grundsicherungsaufstockung betroffen sind. Zu diesem Ergebnis kommen auch zwei Forschungsvorhaben, die im Rahmen des 5. Armuts- und Reichtumsberichtes im Auftrag des BMAS erstellt worden sind (vgl. RWI 2015; Thomsen et al. 2015). Dieses Ergebnis ist deswegen besonders problematisch, weil aus diesen Studien hervorgeht, dass ein Großteil der betroffenen Beschäftigten nur geringe Chancen hat, über die Zeit hinweg in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis zu wechseln. Dies gilt vor allem für die geringfügig Hauptbeschäftigten.

Schaut man sich die Verteilung der atypisch Beschäftigten auf die o. g. Branchen an, so kann davon ausgegangen werden, dass der weit überwiegende Teil nicht in den Geltungsbereich von Tarifverträgen fällt. Es bleibt abzuwarten, ob der gesetzliche Mindestlohn hier zu einer Verbesserung führt. Erste Analysen deuten allerdings darauf hin, dass gerade bei atypisch Beschäftigten, und hier wieder in erster Linie bei den geringfügig Beschäftigten, der Mindestlohn nicht beachtet wird. Dies auch, weil die Arbeitszeit nicht erfasst bzw. kontrolliert wird (vgl. Burauei et al. 2017; Bosch/Weinkopf 2017: 131ff.; Bäcker 2015: 274).

5.2 Beschäftigungssicherheit und Erwerbsverläufe

Die Lohnhöhe zu einem bestimmten Erhebungsdatum (z. B. Jahresende) sagt noch nichts über die Entwicklung der individuellen Einkommensposition im Verlauf des Erwerbslebens aus. Es stellen sich viele Fragen: Kommt es nach dem Berufseinstieg zu einer stabilen und kontinuierlichen Beschäftigung mit einer Karriereorientierung und mit einer Aufwärtsentwicklung des persönlichen Einkommens? Oder aber ist die Erwerbsbiografie zerstückelt oder gar unterbrochen – durch Phasen der Nichterwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit oder durch mehrfache Wechsel der Arbeitgeber_innen, der Art des Beschäftigungsverhältnisses, der Dauer der Arbeitszeit und durch unterschiedliche Einkommensverhältnisse?

Die bisher präsentierten Daten der Verteilung der Arbeitsentgelte zeigen Momentaufnahmen der Verdienststruktur. Sie bilden die Verteilung der Arbeitseinkommen lediglich zu *einem* Zeit-

punkt ab. Um einen vollständigen Eindruck zu erhalten, wäre es erforderlich, die Einkommenslagen und Beschäftigungszeiten der Beschäftigten auch im Zeitverlauf zu betrachten. Empirisch abgesicherte Längsschnittanalysen der je individuellen Entwicklung der Arbeitseinkommen im Lebensverlauf liegen jedoch nur begrenzt vor.

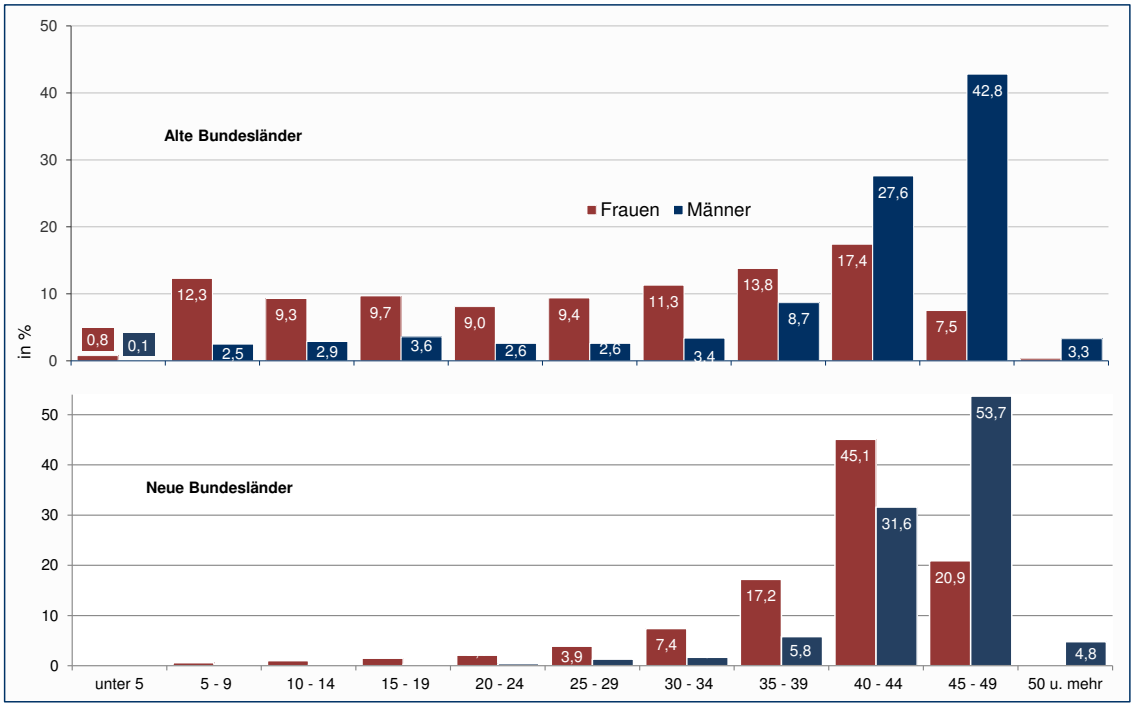
Eine solche dynamische Betrachtung ist deswegen von Bedeutung, da ein (relativ) niedriger Verdienst zu Beginn der Berufstätigkeit im Zuge eines beruflichen Aufstiegs durch einen (relativ) höheren Verdienst ausgeglichen werden kann. Aber mehr noch ist das Gegenteil wahrscheinlich: Womöglich bleiben Beschäftigte, die aufgrund einer fehlenden Berufsausbildung einen ungünstigen Berufseinstieg gehabt haben, auf Dauer im unteren Bereich der Einkommensstruktur stecken. Eine lediglich kurzfristige Verweildauer im Niedriglohnbereich ist also anders zu bewerten als ein mehr oder minder dauerhafter Verbleib in der unteren Stufe der Berufs- und Einkommenshierarchie.

Die vorliegenden Längsschnittuntersuchungen zeigen, dass Benachteiligungen beim Berufseintritt im gesamten Erwerbsleben nachwirken und dass sich die Berufs- und Einkommensmobilität in einem engen Rahmen bewegt. Die viel zitierte Karriere ‚vom Tellerwäscher zum Millionär' ist nach wie vor nur eine Ausnahme. Zu erkennen ist weiterhin, dass sich die Erwerbs- und Einkommensbiografien von Männern und Frauen grundlegend unterscheiden. Denn die Erwerbsbeteiligung von Frauen ist in einem hohen Maße von Diskontinuitäten gekennzeichnet. Durch die Phasenfolge von Vollzeiterwerbstätigkeit, familienbedingter Erwerbsaufgabe oder -reduzierung, zwischenzeitlicher (häufig geringfügiger) Beschäftigung und beruflichem Wiedereinstieg gelingt den Frauen mit Kindern ein dem Muster kontinuierlicher Vollzeitarbeit entsprechender traditioneller Karriereverlauf in der Regel nicht. Die Brüche in der Berufsbiographie von Frauen schlagen sich damit in einem gegenüber dem Maßstab ‚kontinuierliche Vollzeitarbeit' deutlich reduzierten Lebenseinkommen nieder.

Die Daten der Rentenversicherung (Rentenbestand) belegen diese geschlechtsspezifischen Abweichungen. Ausgewiesen wird, wieviel Versicherungs- und damit Einkommensjahre Männer und Frauen, differenziert nach alten und neuen Bundesländern, aufweisen. Einmal mehr wird belegt, dass die Mehrzahl der Frauenjahrgänge, die aktuell eine Rente beziehen, in der Vergangenheit nur für wenige Jahre erwerbstätig war und ein Arbeitseinkommen bezogen hat. Das gilt aber nur für die alten Bundesländer. Hier kommen die Frauen zu 32,1 % auf weniger als 20 Versicherungsjahre und nur 24,9 % auf mehr als 40 Versicherungsjahre[5]. In den neuen Bundesländern bzw. in der vormaligen DDR sahen die Erwerbsbiografien von Frauen grundsätzlich anders aus. Hier haben 66,3 % der Frauen 40 und mehr Versicherungsjahr auf ihrem Rentenkonto. Typisch war eine weitgehend durchgängige Erwerbstätigkeit, die auch durch die Kindererziehung nicht unterbrochen wurde.

[5] Zu den Versicherungszeiten zählen Beitragsjahre und beitragsfreie Zeiten. Da auch Kindererziehungszeiten als Beitragsjahre gelten und beitragsfreie Zeiten (so z. B. Zurechnungszeiten bei Erwerbsminderungsrente) ein versicherungspflichtiges Einkommen simulieren, fallen die tatsächlichen Verdienstzeiten noch geringer aus.

Abbildung 22: Verteilung der Versicherungsjahre von Männern und Frauen, 2015, alte und neue Bundesländer, Rentenbestand am Jahresende



Alle Angaben in %.

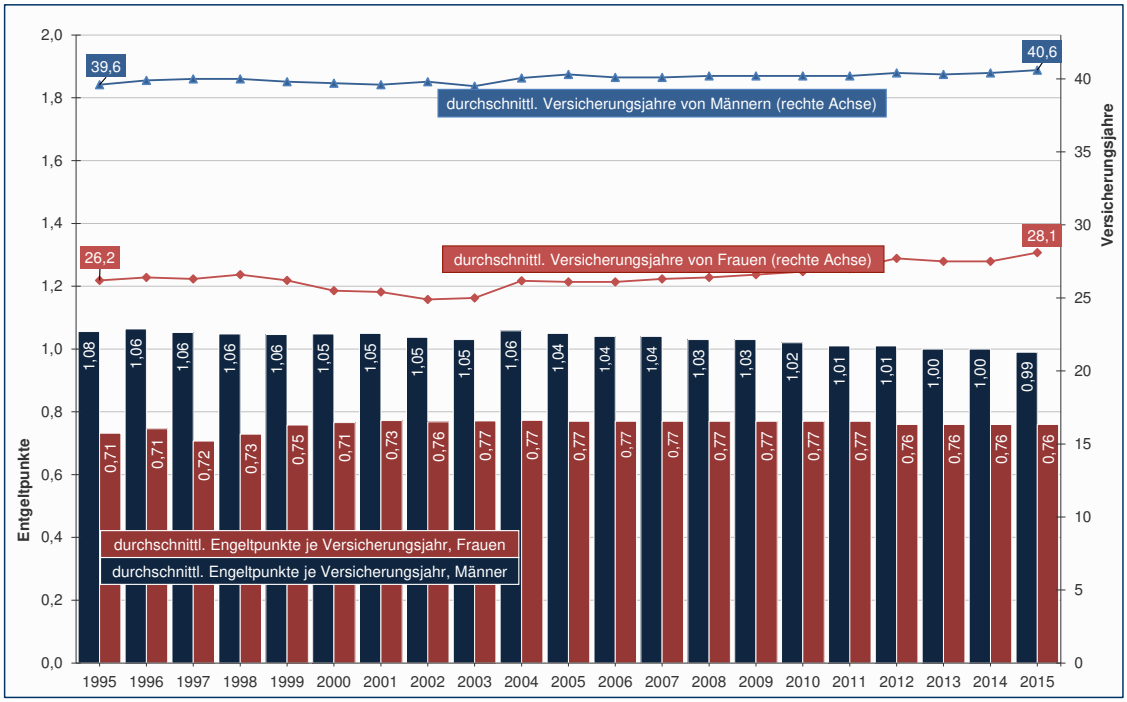
Quelle: Deutsche Rentenversicherung Bund (2016), Rentenversicherung in Zahlen

Die Befunde aus Abbildung 24 weisen auf die zum Teil weit zurückliegenden Erwerbsbiografien hin. Schaut man indes in die Gegenwart, dann zeigt sich auch in den alten Bundesländern ein deutlicher Anstieg der Frauenerwerbsbeteiligung und eine entsprechende Verlängerung der durchschnittlichen Versicherungszeiten. Hingegen gilt bei den Männern der Typus der kontinuierlichen Erwerbstätigkeit – beginnend nach der Ausbildung und endend beim Eintritt in die Regelaltersrente − keineswegs mehr allgemein. Die Berufs- und Einkommensmobilität von Männern weist unter den Bedingungen der Umbrüche auf dem Arbeitsmarkt und der Ausweitung von prekären Beschäftigungsverhältnissen zunehmend Brüche auf. Unsicher wird die Einkommensposition insbesondere bei längeren Phasen von Arbeitslosigkeit oder Arbeitsunfähigkeit. Diskontinuierliche Erwerbsverläufe vermindern die Chancen, einen qualifikationsadäquaten beruflichen Wiedereinstieg zu erreichen, der einen Anschluss an die vorherige Einkommensposition bieten würde.

Für den Einkommensverlauf ist nicht nur die Dauer der Erwerbstätigkeit entscheidend, sondern auch die Verdiensthöhe in den jeweiligen Jahren. Auch hier sind die Daten der Rentenversicherung eine wichtige Informationsquelle: Denn bei der Berechnung der Entgeltpunkte werden die in jedem Jahr festgestellten Verdienste eines Versicherten in Relation zu den jeweiligen Durchschnittsverdiensten gesetzt. Ein durchschnittlicher Entgeltpunkt von beispielsweise 0,7 je Versicherungsjahr bedeutet, dass die im Verlauf der Beschäftigung erreichte Verdienstposition bei 70 Prozent des Durchschnitts (arithmetisches Mittel) liegt. Die so ermittelte Verdienst- oder Entgeltposition von Frauen liegt merklich unter der der Männer. Denn – wie beschrieben – sind nicht nur die Bruttostundenverdienste von Frauen niedriger als die der Männer, sondern durch

das hohe und wachsende Ausmaß von Teilzeitbeschäftigung fallen auch die Monatsverdienste besonders gering aus. Teilzeitarbeit und damit Teilzeiteinkommen sind zur Normalität der Frauenerwerbsteilhabe geworden – und dies insbesondere für Frauen mit Kindern. Die Daten aus Abbildung 25 weisen darauf hin, dass sich die Verdienst- bzw. Entgeltposition der Frauen im Verlauf der Jahre seit 1995 kaum verändert hat: Sie liegt bei etwa 76 Prozent des Durchschnitts.

Abbildung 23: Versicherungsjahre und durchschnittliche Entgeltpunkte je Versicherungsjahr nach Geschlecht, 1995-2015, alte Bundesländer (Rentenbestand)



Quelle: Deutsche Rentenversicherung Bund (2016), Rentenversicherung in Zeitreihen

Fehlende Beschäftigungskontinuität hat neben den nachteiligen Folgewirkungen auf die Rentenhöhe auch Rückwirkungen auf die Möglichkeit, bei Arbeitslosigkeit die Versicherungsleistung Arbeitslosengeld zu beziehen. So wurden arbeitslos gewordene Leiharbeiter_innen im Jahr 2010 bundesweit zu lediglich 60 % von der Arbeitslosenversicherung betreut, die übrigen 40 % waren bereits umgehend nach Eintritt in die Arbeitslosigkeit auf Grundsicherungsleistungen angewiesen. Das liegt nicht nur daran, dass es die mit Leiharbeit verbundenen Erwerbsunterbrechungen schwierig werden lassen, Ansprüche in der Arbeitslosenversicherung aufzubauen. Es ist auch darauf zurückzuführen, dass die Lohnersatzleistungen aus der Arbeitslosenversicherung so gering ausfallen, dass die betroffenen Leiharbeitnehmer_innen ergänzend Hartz IV beantragen müssen, um das Existenzminimum zu sichern (vgl. Adamy 2011: 7).

Die skizzierte ‚Pfadabhängigkeit' von Erwerbsbiografien lässt sich auch und gerade bei den atypisch Beschäftigten erkennen. Ein einmal eingeschlagener und über längere Dauer betretender Weg prägt den gesamten individuellen Erwerbsverlauf. Die Übergänge in eine reguläre Beschäftigung fallen gering aus, der sog. ‚Einsperreffekt' ist entsprechend hoch (vgl. Thomsen et al. 2015). Wenig überraschend trifft dies vor allem die in einem Minijob tätigen Frauen (Ehefrauen, alleinerziehende Mütter). Ein über längere Zeit ausgeübter Minijob, klammert man Schüler_in-

nen und Studierende sowie Rentner_innen aus, erweist sich eindeutig als eine berufsbiografische Sackgasse – verbunden mit den skizzierten Folgen für den Erwerb von Rentenanwartschaften bzw. für die spätere Höhe einer Versichertenrente.

Hinzu kommt, dass auch die Beschäftigungssicherheit im Vergleich zu den regulär Beschäftigten gering ist. Überproportional häufig kommt es zu einem Wechsel der Arbeitgeber_innen, der Branche, der Tätigkeit und des Arbeitsortes (vgl. Thomsen et al. 2015). Naturgemäß fällt die Instabilität vor allem bei den befristet Beschäftigten hoch aus. Aber auch bei der Leiharbeit (die wiederum in der Regel mit einem befristeten Arbeitsvertrag verbunden ist) und bei den Minijobs zeigt sich dieser Befund. Bei diesen beiden Gruppen lässt sich zudem ein hohes Risiko feststellen, nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses arbeitslos zu werden oder in die Nichterwerbstätigkeit einzumünden (vgl. RWI 2015).

5.3 Qualifikation

Die Erwerbschancen eines jeden Menschen hängen maßgeblich davon ab, welche Möglichkeiten der Bildung und Ausbildung ihm bzw. ihr eingeräumt werden. Der Zugang zu und der Erwerb von Bildung ist Voraussetzung der Teilhabe nicht nur am Arbeitsmarkt, sondern auch am gesellschaftlichen Leben insgesamt.

Wer über eine fundierte Qualifikation verfügt, hat bessere Chancen, eine inhaltlich interessante und gut bezahlte Tätigkeit auszuüben. Wer in seinem Berufsleben vielseitige und anspruchsvolle Aufgaben zu erfüllen hat, wird auch außerhalb der Erwerbsarbeit eher ein breites Spektrum an persönlichen Interessen entfalten und realisieren können. Und wer dank seiner Qualifikation über ein höheres und gesichertes Einkommen verfügt, ist eher in der Lage, seine Lebensbedingungen – wie Wohnen, Freizeit, kulturelle Teilhabe – entsprechend seinen bzw. ihren Wünschen zu gestalten.

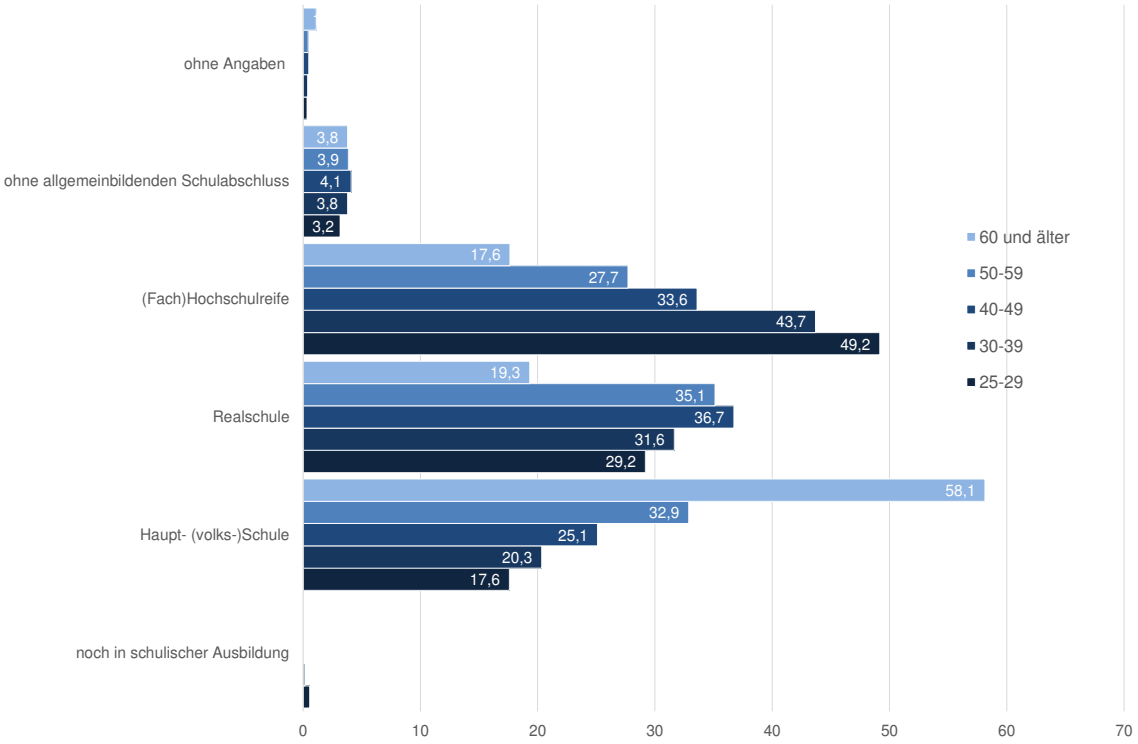
Für die Einzelnen zahlt sich eine bessere Bildung insofern aus. Mit einem besseren Bildungsabschluss sinkt das Risiko der Arbeitslosigkeit und steigt das Erwerbseinkommen. Bildung ist allerdings kein Allheilmittel zur Lösung aller Probleme. Ein hohes Bildungsniveau lässt sich als notwendige, nicht aber als hinreichende Voraussetzung für einen sicheren und gut bezahlten Arbeitsplatz, gute Lebensbedingungen und wirtschaftliche Prosperität bezeichnen. Ob das gängige Versprechen, dass sich hohe Leistungen und bessere Bildungsabschlüsse ‚lohnen', tatsächlich eintritt, hängt auch davon ab, wie die Arbeitsmarktlage insgesamt aussieht, welche Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt eingefordert und wie diese bewertet werden.

5.3.1 Bildungsniveau und Qualifikationsstruktur der Bevölkerung

Wer nach dem Bildungsniveau der Bevölkerung und dessen Entwicklung fragt, findet in der Statistik zwei unterschiedliche Antworten: Die eine bezieht sich auf die Verteilung der allgemeinen Schulabschlüsse. Die andere schlüsselt die beruflichen Ausbildungsabschlüsse auf. In Bezug auf beide Aspekte zeigt sich, dass sich der Bildungsstand und die Bildungsbeteiligung in den zurückliegenden Jahrzehnten nachhaltig verbessert haben.

Je jünger die Befragten, umso verbreiteter sind ‚höherwertige' Schulabschlüsse: So verfügt (2015) fast die Hälfte der Bevölkerung im Alter zwischen 25 und 29 Jahren über einen Fachhochschul- oder Hochschulabschluss. In der Altersgruppe 60 Jahre und älter sind es gerade einmal 17,6 %. Diese Menschen, die in den Nachkriegsjahren ihren Bildungsabschluss erreicht haben, weisen zu 58,1 % einen Volks- bzw. Hauptschulabschluss auf. Im Unterschied zu diesem fundamentalen Wandel hat sich der Kreis derjenigen, die angeben, über keinen allgemeinbildenden Schulabschluss zu verfügen, kaum verändert: Hier schwankt über die Altersgruppen hinweg der Anteil zwischen 3 und 4 %.

Abbildung 24: Allgemeiner Schulabschluss der Bevölkerung 2015 nach Altersgruppen



Alle Angaben in %.

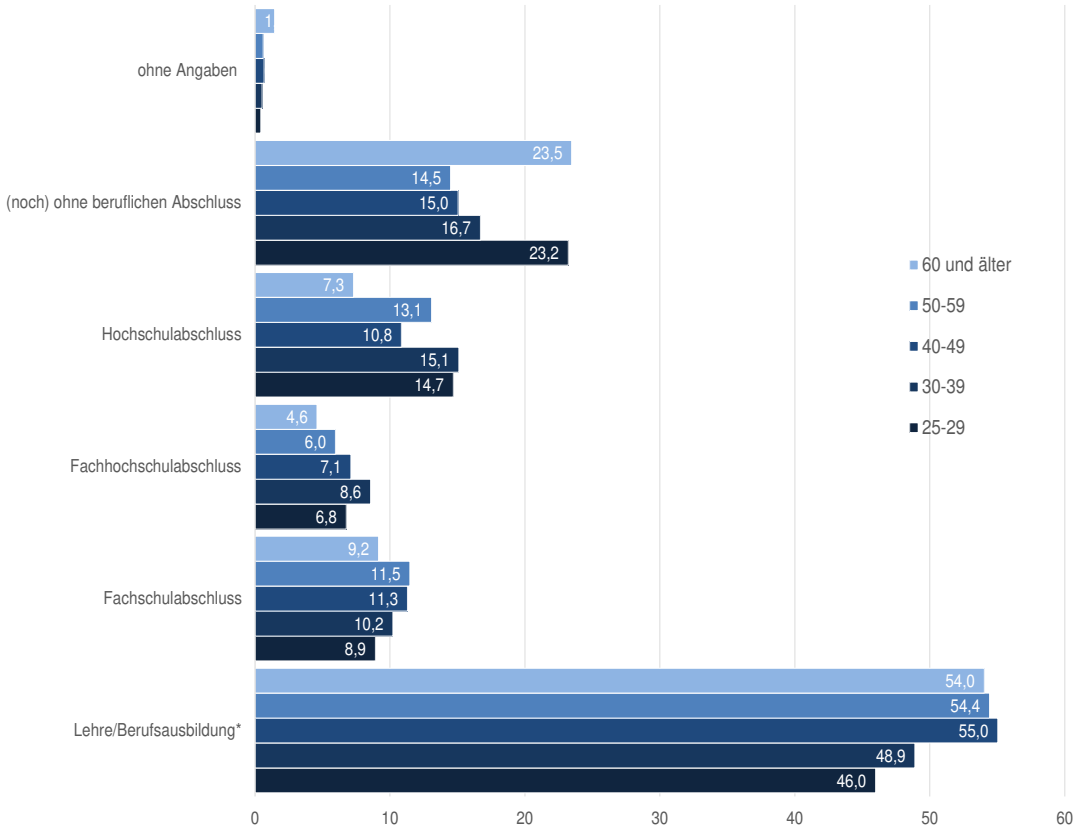
Quelle: Datenbasis Mikrozensus, eigene Berechnungen nach: Statistisches Bundesamt (2016), Fachserie 1, Reihe 4.1.2

Bei den beruflichen Ausbildungsabschlüssen überwiegt über die Altersgruppen hinweg die Gruppe der Menschen, die eine Lehre absolviert haben (einschließlich Berufsfachschule). Allerdings ist der Bedeutungsverlust der beruflichen Bildung im dualen System nicht zu übersehen. In der Altersgruppe 30 bis 39 Jahre liegt der Anteil bei knapp 49 %, in der Altersgruppe 40 bis 49 Jahre demgegenüber noch bei 55 %. Deutlich zugenommen haben hingegen die Absolvent_innen einer Fachhochschule oder Hochschule: In der Altersgruppe 30 bis 39 Jahre haben 23,7 % der Bevölkerung einen akademischen Abschluss.

Recht stark besetzt ist der Kreis der Bevölkerung, die ihren Lebens- und Berufsweg ohne einen beruflichen Abschluss bestreiten müssen. In der Altersgruppe 30 bis 39 Jahre sind dies immerhin 16,7 %. Da für viele Menschen in der Altersgruppe 25 bis 29 Jahre der Bildungsweg noch nicht

abgeschlossen ist, geben die Werte in dieser Altersgruppe noch kein abschließendes Bild und deswegen zurückhaltend zu interpretieren.

Abbildung 25: Beruflicher Bildungsabschluss der Bevölkerung 2015 nach Altersgruppen



Alle Angaben in %.

Quelle: Datenbasis Mikrozensus, eigene Berechnungen nach Statistisches Bundesamt (2016), Fachserie 1, Reihe 4.1.2

Wie die Schulstatistik zeigt, setzt sich der Trend zu höheren Abschlüssen fort. Mittlerweile (2015) besucht mit einem Anteil von 38,6 % der weitaus größte Teil der Schüler_innen an weiterführenden Schulen der Sekundarstufe das Gymnasium. Die Hauptschule hat eine nur noch untergeordnete Bedeutung.

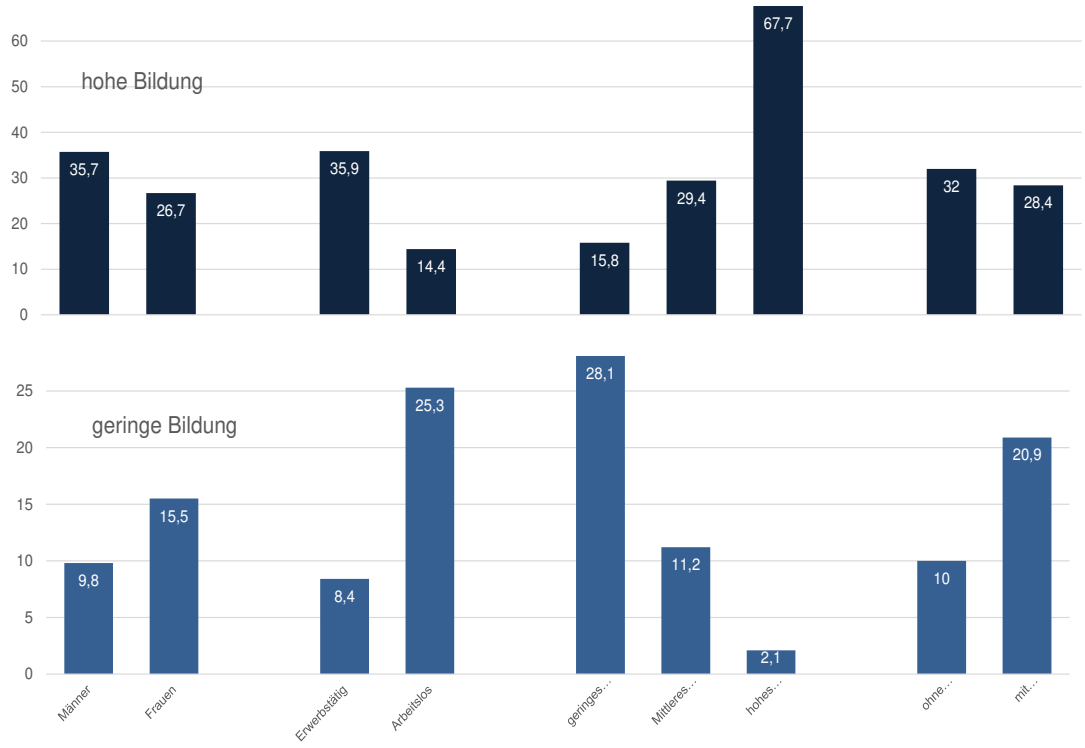
Ein nach wie vor großer – aber in der Tendenz sinkender – Teil der Jugendlichen wechselt nach dem Verlassen der allgemeinbildenden Schulen in eine berufliche Ausbildung im Rahmen des dualen Systems oder in die schulische Berufsausbildung (so vor allem Berufsfachschulen und Schulen des Gesundheitswesens). Hinzu kommen jene, die im Übergang Schule-Beruf an speziellen Maßnahmen der Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik teilnehmen. Auffällig ist dabei, dass das schulische Ausgangsniveau beim Einstieg in die berufliche Bildung ständig gestiegen ist. Von den Jugendlichen, die im Jahr 2015 einen Ausbildungsvertrag abgeschlossen haben, können mehr als ein Viertel (28 %) das Abitur oder die Fachhochschulreife vorweisen, und 43 % verfügen einen Realschulabschluss (mittlere Reife).

5.3.2 Gering Qualifizierte

Schüler_innen, deren Abschlüsse unter diesem Niveau liegen oder die überhaupt keinen Schulabschluss aufweisen, haben deshalb Schwierigkeiten, einen ihren Vorstellungen und Neigungen entsprechenden Ausbildungsplatz zu finden. Dies gilt vor allem für Berufssegmente, die hinsichtlich der Entwicklungsmöglichkeiten und Einkommensperspektiven (so kaufmännische, verwaltende, IT- und Medienberufe) besonders gefragt sind. Zwar hat sich in den zurückliegenden Jahren der Ausbildungsstellenmarkt deutlich entspannt und kann von einem Angebotsüberhang bis hin zu einem Nachwuchsmangel im unteren Berufssegment gesprochen werden. Doch gilt dies nur im Bundesdurchschnitt. Denn nach wie vor gibt es strukturschwache Regionen, in denen die Nachfrage der Jugendlichen nach Ausbildungsplätzen das Angebot der Betriebe übersteigt. Auch entsprechen viele Schulabsolvent_innen mit maximal Hauptschulabschluss nicht immer den hohen, wenn nicht überhöhten Leistungsanforderungen der Betriebe.

Im Ergebnis bleiben nach wie vor viele Jugendliche unterversorgt. Laut Berufsbildungsbericht (vgl. BMBF 2016: 16) waren dies 2015 bundesweit etwa 21.000 Personen, die weder in eine berufliche Ausbildung noch in eine Alternative eingemündet sind. Zugleich gab es knapp 100.000 junge Menschen, die keine weitere Hilfe bei der Bundesagentur für Arbeit bei der Ausbildungssuche mehr nachfragten, für die keine Vermittlungsbemühungen mehr liefen und für die keine Informationen zum Verbleib vorlagen (vgl. Bundesregierung 2017: 243). Darunter befinden sich überproportional häufig Jugendliche mit Migrationshintergrund. Da diese Jugendlichen auch bei gleichen Bildungsabschlüssen schlechtere Chancen haben, muss hier von Diskriminierung gesprochen werden. Die unversorgten Jugendlichen stehen vor großen Problemen im Erwerbssystem und unterliegen dem Risiko von Mehrfach- und Dauerarbeitslosigkeit und eingeschränkter gesellschaftlicher Teilhabe.

Abbildung 26: Personen mit hoher und mit geringer Bildung 2015



Angaben in % der jeweiligen Bevölkerung.

Quelle: Datenbasis SOEP, eigene Darstellung nach: Bundesregierung (2017), Armuts- und Reichtumsbericht, S. 525f.

Fragt man nach den Merkmalen der Bevölkerung (alle Altersgruppen) mit einer höheren oder geringeren Bildung, so zeigt sich, dass auch hier der Migrationshintergrund eine zentrale Bedeutung hat: Gut ein Fünftel der Personen mit Migrationshintergrund verfügt über keine berufliche Ausbildung. Schlechter gestellt sind auch Frauen, Arbeitslose sowie – erwartungsgemäß – Personen mit einem niedrigen Erwerbseinkommen.

5.3.3 Atypisch Beschäftigte

Bei einer Analyse der inneren Struktur der atypisch Beschäftigten zeigt sich, dass Personen mit einem niedrigen und mittleren Qualifikationsniveau überproportional häufig in den unterschiedlichen Bereichen atypischer Beschäftigung zu finden sind. Dies zeigen die Befunde für die geringfügig Beschäftigten und für die Personen in Leiharbeit. Für die befristet Beschäftigten gilt dies jedoch nicht, da vor allem akademisch ausgebildete Personen bei ihrem Berufseintritt mit einem befristeten Beschäftigungsverhältnis vorliebnehmen müssen, auf der anderen Seite aber auch recht gute Chancen haben, nach Ablauf der Frist in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis zu wechseln (vgl. Hohendanner 2018).

Gleichwohl darf es keineswegs zu einem Fehlschluss kommen. Die Vermutung, dass gleichsam alle atypisch Beschäftigten gering qualifiziert sind, lässt sich nicht bestätigen. So finden sich un-

ter den geringfügig Beschäftigten auch Personen, mit einem mittleren bis höheren Qualifikationsniveau, die aber unterwertig arbeiten, d. h. nicht gemäß ihrer fachlichen Qualifikation eingesetzt sind.

Vor dem Hintergrund eines insgesamt niedrigen Qualifikationsniveaus erscheint es als besonders problematisch, dass geringfügig Beschäftigte eine deutliche Unterrepräsentanz bei der betrieblichen Weiterbildung (vgl. u. a. Bremer/Seifert 2008: 501ff.) aufweisen. Den Beschäftigten drohen Dequalifikationsprozesse, da sie ihre Kenntnisse weder einsetzen noch weiterentwickeln können und ihre Beschäftigungsfähigkeit entsprechend sinkt.

Auch für die Beschäftigten in der Leiharbeit erweisen sich die Chancen auf betriebliche Weiterbildungen – sowohl im Vergleich zu Personen in Normalarbeitsverhältnissen als auch im Vergleich zu anderen atypisch Beschäftigten – als besonders schlecht. Aktuelle Analysen zeigen, dass die unterdurchschnittliche Weiterbildungsteilnahme nicht nur auf Ausstattungseffekte zurückzuführen ist, sondern Leiharbeitnehmer_innen auch unter Kontrolle von soziodemografischen Merkmalen allein aufgrund ihrer Beschäftigungsform beim Zugang zur Weiterbildung benachteiligt sind (vgl. Bellmann et al. 2015: 40-44).

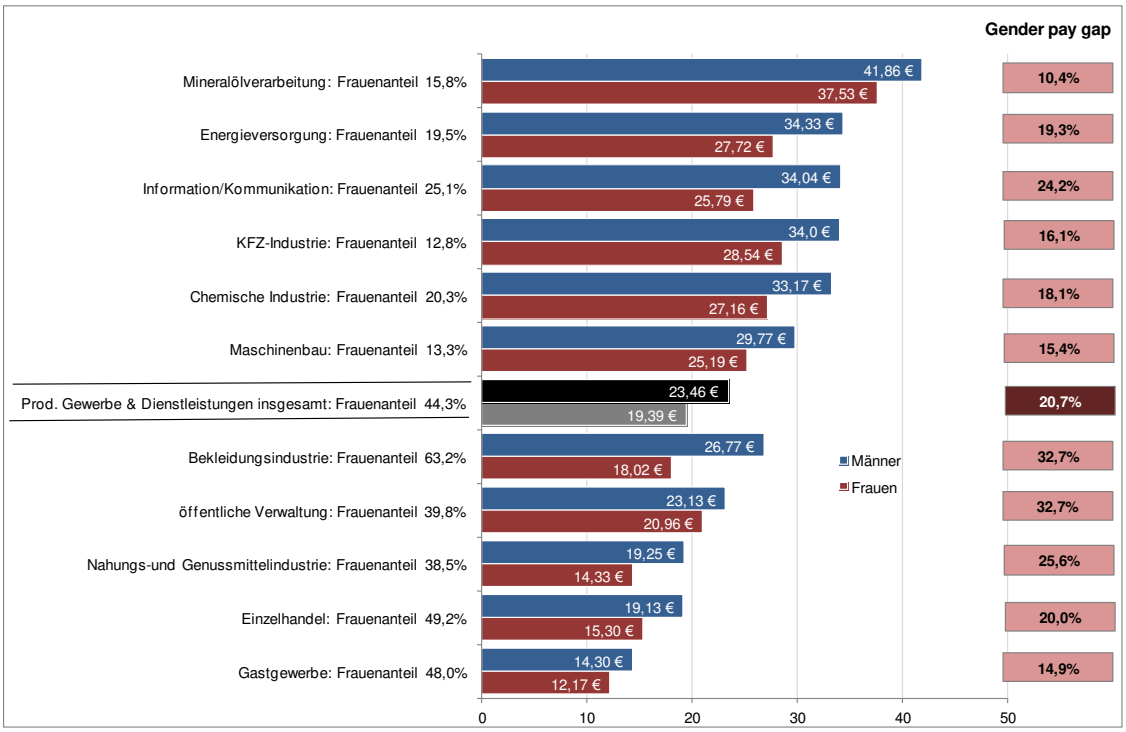
5.4 Geschlechterhierarchie auf dem Arbeitsmarkt

Die durchschnittlichen Stundenverdienste von Frauen liegen deutlich unter denen der Männer. Wenn dabei von Frauenlohndiskriminierung die Rede ist, dann geht es heute weniger um eine offene Diskriminierung, wenn nämlich für identische Arbeiten Frauen weniger als Männer erhalten, sondern um eine versteckte Diskriminierung: Die Frauenbeschäftigung konzentriert sich auf Tätigkeiten und Berufe, die geringer bewertet und entlohnt werden als Berufe, in denen vorwiegend Männer arbeiten.

Nach den Ergebnissen des Sozio-oekonomischen Panels waren Frauen (2015) zu nahezu zwei Drittel (64,2 %) aller Vollzeitbeschäftigten im Segment der unteren Verdienste zu finden (weniger als 75 % des Durchschnittseinkommens). Und einen Stundenlohn unterhalb der Niedriglohnschwelle (vgl. oben) bezogen 61,9 % aller beschäftigten Frauen.

Dieses Bild einer geschlechtsspezifischen Verteilung der Arbeitseinkommen wird auch durch die Ergebnisse der Verdienststatistik unterstrichen: 2015 erhielten die weiblichen Beschäftigten im produzierenden Gewerbe und bei den Dienstleistungen (Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung) einen durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von 19,39 €, der um 20,7 % unter dem Stundenlohn der Männer (23,46 €) lag.

Abbildung 27: Bruttostundenlöhne in Euro nach Geschlecht in ausgewählten Branchen 2015 und *gender pay gap*



Angaben in %.

Quelle: Statistisches Bundesamt (2016), Fachserie 16, Reihe 2.3, Verdienste und Arbeitskosten

Dieser sog. *gender pay gap* ist eine Folge der in mehrfacher Hinsicht benachteiligten Stellung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt:

- Der Frauenanteil an den Beschäftigten ist vor allem in den Branchen hoch, die ein insgesamt niedriges Verdienstniveau aufweisen. Wie aus Abbildung 16 ersichtlich, betrifft dies u. a. das Gastgewerbe, den Einzelhandel und die Bekleidungsindustrie. In den Hochlohnbranchen hingegen – so in der Mineralölverarbeitung, der Energieversorgung und in der Automobilindustrie – ist der Frauenanteil gering. In allen Branchen zeigt sich aber gleichermaßen eine – jeweils unterschiedlich hohe – Spanne zwischen Männer- und Frauenstundenverdiensten.

- Berücksichtigt man die Einteilung der beruflichen Anforderungen nach Leistungsgruppen, zeigt sich, dass Frauen in den höheren Leistungsgruppen nur schwach, in den unteren, schlecht bezahlten Leistungsgruppen hingegen stark vertreten sind. In den oberen Leistungsgruppen (LG1 und LG2) finden sich im produzierenden Gewerbe 32 % der Männer, aber nur 26 % der Frauen. Im Dienstleistungsbereich sind dies 40 % der Männer, aber nur 36 % der Frauen. Der Abbildung 21 ist zu entnehmen, dass – bezogen auf Vollzeitbeschäftigte – die Bruttostundenlöhne von 16,75 €/14,94 € (Männer/Frauen) in der Leistungsgruppe der ‚Ungelernten Arbeitnehmer_innen' (LG 5) bis hin zu 49,24 €/42,59 € (Männer/Frauen) in der Gruppe der ‚Arbeitnehmer_innen in leitender Stellung' (LG1) reichen. Im Dienstleistungsbereich ist diese Spanne sogar noch etwas

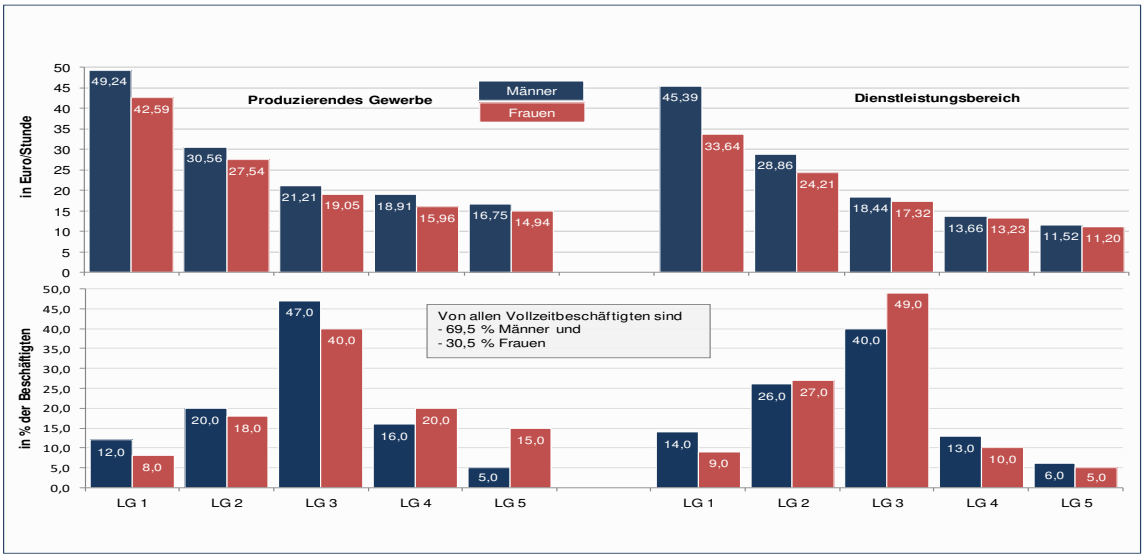
größer, hier verdienen Personen in der Leistungsgruppe der ‚Ungelernten Arbeitnehmer_innen' (LG5) im Schnitt 11,52 €/ 11,20 € (Männer/Frauen) sowie 45,39 €/33,64 € (Männer/Frauen) in der Gruppe der ‚Arbeitnehmer_innen in leitender Stellung'.

- Unter den Vollzeitbeschäftigten dominieren mit 69,5 % die Männer; Frauen haben einen Anteil von 30,5 %. Bei der Teilzeitarbeit, die im Schnitt mit geringeren Stundenlöhnen einhergeht (vgl. Abbildung 22), verhält es sich dagegen genau umgekehrt. Hier machen Frauen 83,9 % der Beschäftigten aus, während lediglich 16,1 % der Teilzeitbeschäftigten männlich sind.

- Gründe für die ungleiche Verteilung der Geschlechter auf die Leistungsgruppen liegen in den weiterhin vorhandenen Zugangsbeschränkungen für Frauen zu höheren Positionen und in den oftmals diskontinuierlichen Erwerbsverläufen von Frauen, die aufgrund der Vereinbarkeitsproblematik bestehen und sich negativ auf berufliche Aufstiege auswirken. Auch die Berufswahl, bei der sich Mädchen nach wie vor stark auf frauentypische Berufe konzentrieren, hat einen Einfluss auf die ungleiche Verdiensthöhe.

- In die Bewertung von beruflichen Leistungen und Anforderungen auch in Tarifverträgen gehen nicht zuletzt geschlechtsspezifische Vorurteile ein. Die Besonderheiten des Arbeitsvermögens, die vor allem Frauen zugeschrieben werden, wie Geschicklichkeit, Ausdauer oder soziales Engagement, werden eher gering gewichtet. Diese niedrige Bewertung von Frauenarbeit ist nicht zuletzt eine Widerspiegelung traditioneller Rollenmuster. In der Orientierung auf die Hausfrauen- und Versorgerehe gilt das Einkommen der Frau als ‚Zuverdienst', das Einkommen des Mannes hingegen als ‚Familienlohn' (vgl. dazu Klammer et al. 2018).

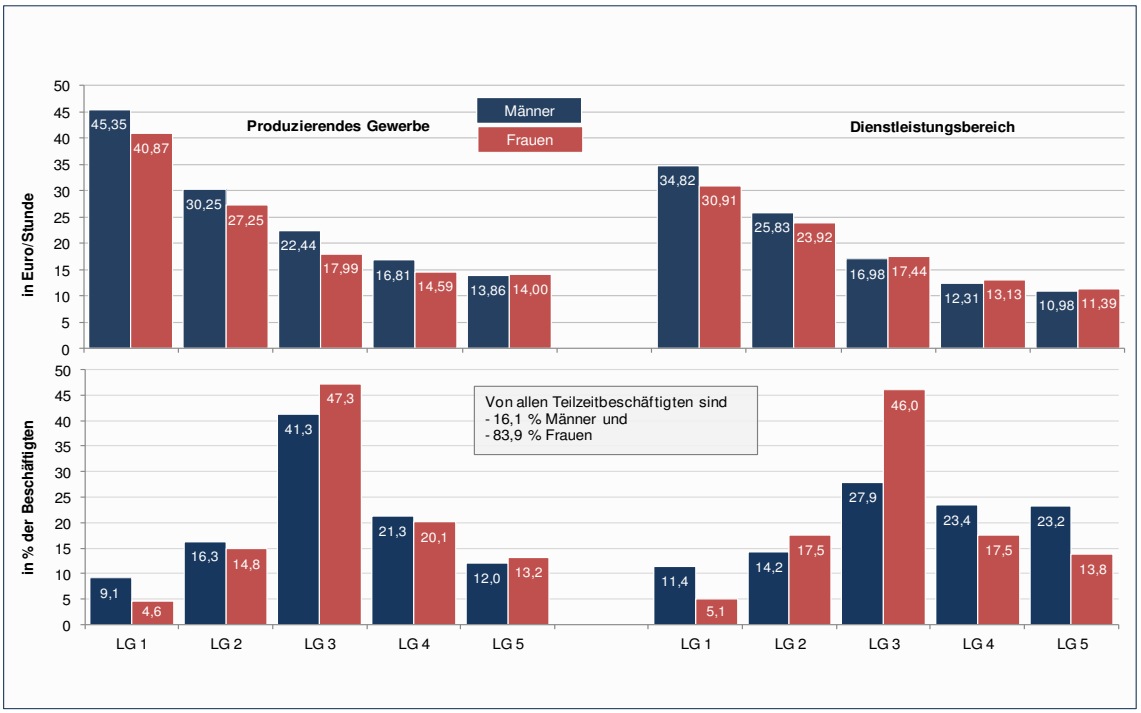
Abbildung 28: Bruttostundenverdienste nach Geschlecht und Leistungsgruppen, Vollzeitarbeit 2015



Alle Angaben in Euro.

Quelle: Statistisches Bundesamt (2016), Fachserie 16, Reihe 2.3, Verdienste und Arbeitskosten

Abbildung 29: Bruttostundenverdienste nach Geschlecht und Leistungsgruppen sowie Teilzeitarbeit 2015



Alle Angaben in %.

Quelle: Statistisches Bundesamt (2016), Fachserie 16, Reihe 2.3, Verdienste und Arbeitskosten

5.5 Arbeit und Gesundheit

5.5.1 Soziale Unterschiede im Gesundheitszustand

Beeinträchtigungen der Gesundheit bis hin zum Auftreten schwerer Erkrankungen und einem vorzeitigen Tod zählen zu den zentralen Risiken des Lebens, die jeden Menschen betreffen können. Aus einer Reihe empirischer Untersuchungen lässt sich allerdings erkennen, dass die Risiken von Morbidität und Mortalität keineswegs gleich verteilt sind. Vielmehr differieren sie stark nach demografischen Merkmalen (Alter und Geschlecht), nach dem Erwerbstatus und den Arbeitsbedingungen sowie nach dem sozialen Status der Bevölkerung.

Die sozialen Unterschiede im Gesundheitszustand werden deutlich, wenn die Einkommenslage berücksichtigt wird. So bezeichnen Personen, die einem Armutsrisiko unterliegen (weniger als 60 % des Medianeinkommens), ihren Gesundheitszustand häufiger als weniger gut oder schlecht (Datenreport) gegenüber Personen mit einem hohen Einkommen (vgl. BMAS 2017: 416). Abweichungen zeigen sich neben der subjektiv eingeschätzten Morbidität der Befragten auch bei der Verbreitung chronischer Krankheiten und Beschwerden. In den Armutsrisikogruppen treten Erkrankungen wie Herzinfarkt, Schlaganfall, Diabetes mellitus oder chronisch-obstruktive Lungenerkrankung vermehrt auf. Das Risiko, an diesen Erkrankungen zu erkranken, ist zwei bis drei Mal höher bei Personen, die von Armut betroffen sind (vgl. ebd.). Nachweisbar ist

auch, dass der Anteil von Personen mit einem anerkannten Grad der Behinderung von mindestens 50 Prozent bei den unteren Einkommensgruppen höher als bei den oberen Einkommensgruppen ist (vgl. ebd.).

Allerdings sind Wechselwirkungen zwischen ‚Einkommen' und ‚Gesundheit' zu beachten: Niedriges Einkommen (in Verbindung mit ungünstigen Arbeitsbedingungen oder gar Arbeitslosigkeit) kann zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen. Ein schlechter Gesundheitszustand wie auch eine Behinderung wiederum können Ursache sein für schlechte Einkommenschancen.

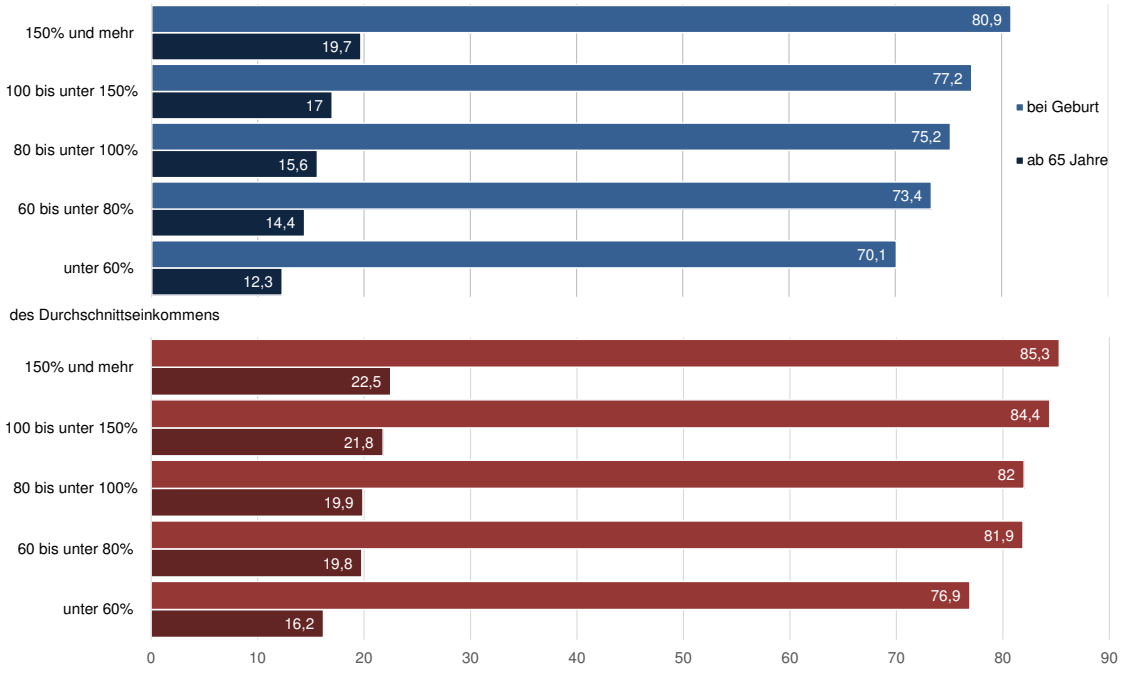
Empirisch gut belegt sind die Zusammenhänge zwischen sozialer Lage und Lebenserwartung. Dies gilt sowohl für die mittlere Lebenserwartung (bei der Geburt) als auch für die fernere Lebenserwartung (etwa ab Erreichen des 60. oder 65. Lebensjahres): Je niedriger der Status – gemessen an Merkmalen wie Einkommen, Qualifikation, Lebensbedingungen und Art der Berufstätigkeit –, desto größer sind die Risiken zu erkranken und auch früh zu versterben.

Zwar haben sich im Zuge der steigenden Lebenswartung auch die ‚gesunden' Lebensjahre verlängert, aber nicht alle Menschen haben diese positive Entwicklung der Lebenserwartung in gleichem Maße mitgemacht und sind bis ins hohe Lebensalter gesund. Denn gerade im fortgeschrittenen Lebensalter prägen sich die sozialen Ungleichheiten in besonderem Maße aus, da sich die physischen und psychischen Belastungen – verbunden mit geringeren materiellen, sozialen und kulturellen Ressourcen – über den Lebens- und Erwerbsverlauf hinweg kumulieren. Die Zugewinne der ferneren Lebenserwartung fallen deswegen in den unteren Statusgruppen deutlich geringer aus als in den mittleren und vor allem in den höheren Statusgruppen (vgl. Lampert/Kroll 2014; Lampert et al. 2016).

So kommen Auswertungen auf der Datenbasis des Sozio-oekonomischen Panels, die die relative Position der Bevölkerung im Einkommensgefüge zum Maßstab nehmen, zu dem Ergebnis, dass die Abstände der mittleren Lebenserwartung zwischen der obersten und untersten Einkommensposition bei 10,8 Jahren (Männer) bzw. 8,4 Jahren (Frauen) liegen. Bei der ferneren Lebenserwartung ab 65 betragen die Spannen 7,4 Jahre (Männer) bzw. 6,3 Jahre (Frauen).

Auch aus den Daten der Rentenversicherung lassen sich diese Unterschiede entnehmen. Sie fallen – bezogen nur auf die Arbeitnehmer_innen und begrenzt auf Einkommen bis zur Beitragsbemessungsgrenze – etwas moderater, aber immer noch deutlich aus (vgl. Lauterbach et al. 2006). Vergleicht man die höchste und die niedrigste Einkommensgruppe (gemessen an der Summe der persönlichen Entgeltpunkte), zeigt sich bei der ferneren Lebenserwartung ab dem 65. Lebensjahr eine Differenz von 3,5 Jahren (Frauen) und 5,3 Jahren (Männer).

Abbildung 30: Lebenserwartung bei Geburt und ab 65 Jahren nach Einkommensposition



Alle Angaben in Jahren, Männer und Frauen.

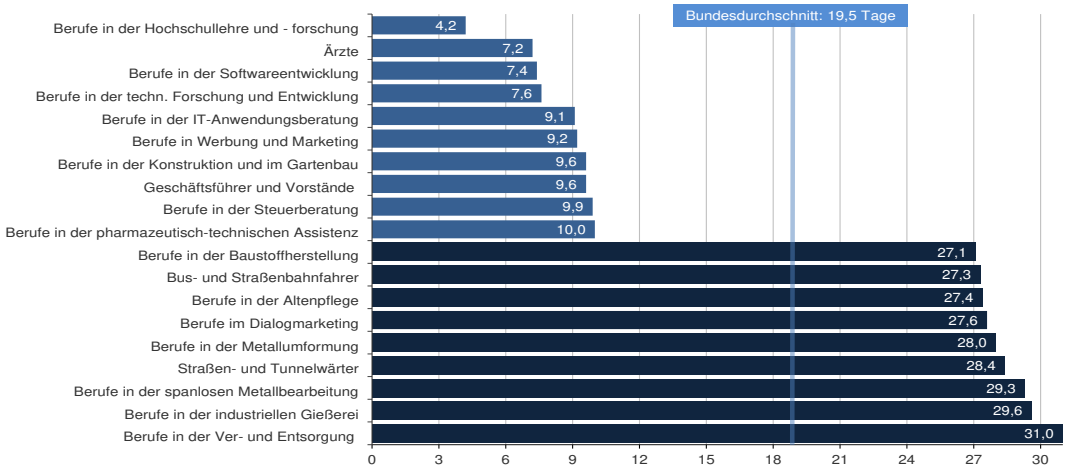
Quelle: Lampert et al. 2011, S. 248

5.5.2 Arbeitsweltrisiken und Gesundheit

Für die skizzierten sozialstrukturellen Unterschiede ist eine Vielzahl von Faktoren verantwortlich. Eine hohe Bedeutung haben dabei die abweichenden Arbeits- und Lebensbedingungen und auch die Umwelteinflüsse. Wer einer Erwerbsarbeit nachgeht, die nicht nur inhaltlich anspruchsvoll und gut bezahlt ist, sondern sich zusätzlich durch positive Arbeitsbedingungen und ein geringes Belastungsniveau auszeichnet, ist in mehrfacher Hinsicht privilegiert: So ist das gesundheitsgefährdende Risikopotenzial unter solchen Umständen begrenzt. Zudem bieten sich vielfältigere Möglichkeiten, die außerbetrieblichen Lebensbedingungen gesundheitsgerecht zu gestalten. Großzügige, ruhige Wohnverhältnisse, Erholungsurlaub, gesundheitsfördernde Freizeitaktivitäten und Teilhabe am kulturellen Leben bieten günstige Voraussetzungen für die Regeneration der Arbeitskraft. Auch führt eine berufliche Arbeitssituation, die gekennzeichnet ist durch große Handlungs- und Entscheidungsspielräume, ein angenehmes Betriebsklima oder eine selbstverantwortete Tätigkeit mit entsprechender Zeitsouveränität zu mehr Arbeitszufriedenheit und weniger gesundheitlichen Beeinträchtigungen.

Eine große Zahl der Erwerbstätigen ist jedoch belastenden Arbeitsbedingungen ausgesetzt: Lange und unregelmäßige Arbeitszeiten einschließlich Nacht- und Schichtarbeit, schwere körperliche Arbeit, schädliche Arbeitsumgebungseinflüsse und psychosoziale Belastungen können je nach Ausmaß und Intensität im Laufe eines Arbeitslebens zu mehr oder minder starken gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen.

Abbildung 31: Arbeitsunfähigkeitstage von AOK-Mitgliedern nach ausgewählten Berufsgruppen 2015

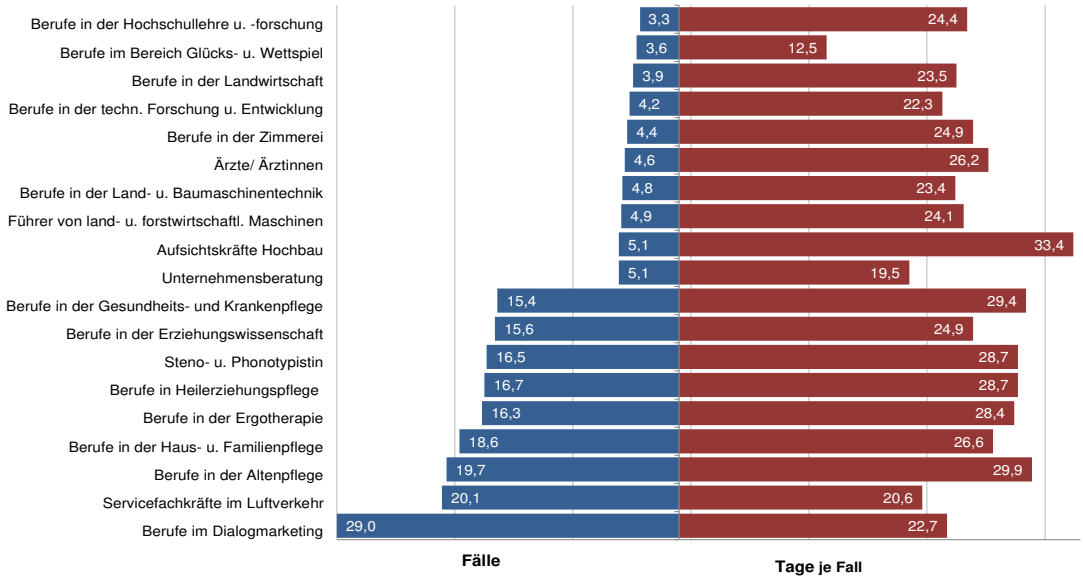


Quelle: Badura et al. (Hrsg.) (2016), Fehlzeiten-Report

In der Folge variieren Häufigkeit und Dauer der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit sehr stark in Abhängigkeit von der beruflichen Situation. In Berufsgruppen, in denen die Arbeitnehmer_innen hohen körperlichen Arbeitsbelastungen ausgesetzt sind und die eine erhöhte Anzahl von Arbeitsunfällen aufweisen, liegt die Zahl der Arbeitsunfähigkeitstage deutlich über dem Durchschnitt. So weisen Berufe in der Ver- und Entsorgung mit 31 Arbeitsunfähigkeitstagen je AOK-Mitglied die höchsten krankheitsbedingten Fehlzeiten auf. Vermehrt führen aber auch hohe psychische Arbeitsbelastungen, wie im Falle der Berufe in der Altenpflege, in den jeweiligen Berufsgruppen zu hohen Krankenständen.

Die niedrigsten Krankenstände weisen Selbstständige und Akademiker_innen auf. So waren beispielsweise Berufe in der Hochschullehre und Hochschulforschung im Jahr 2015 nur durchschnittlich 4,2 Tage krankgeschrieben. Bei AOK-Mitgliedern in der Ver- und Entsorgung oder in Gießereien fallen demgegenüber die AU-Tage mehr als siebenmal so hoch aus.

Abbildung 32: Psychische und Verhaltensstörungen von AOK-Mitgliedern nach ausgewählten Berufsgruppen 2015



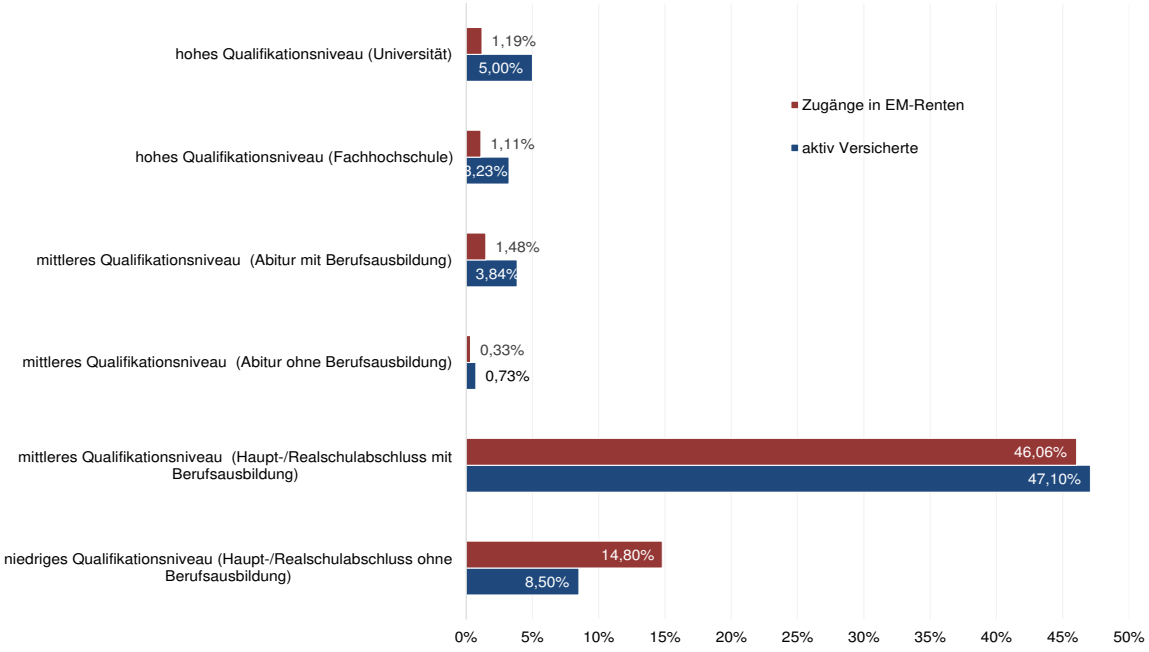
AU-Fälle je 100 Mitglieder und Tage je Fall.

Quelle: Badura et al. (Hrsg.) (2016), Fehlzeiten-Report

Die Vorstellung, dass die sich die Arbeitsbedingungen, einhergehend mit dem wirtschaftsstrukturellen Wandel, im ‚Selbstlauf' verbessern, erweist sich als nicht haltbar. Differenzierte Analysen zeigen (vgl. vor allem Trischler 2014), dass sich vielmehr Belastungsschwerpunkte verschieben und es zu Verschiebungen auch zwischen verschiedenen Beschäftigtengruppen kommt. Vor allem kommt es zu einer deutlichen Zunahme bei den psychischen Anforderungen und Belastungen.

Die unterschiedlich hohen Gesundheitsrisiken in der Arbeitswelt wirken sich nicht zuletzt auf das Erwerbsminderungsrisiko aus. Soziale Unterschiede im Rentenzugang lassen sich dabei in erster Linie am Grad der schulischen und beruflichen Qualifikation festmachen. Denn das Qualifikationsniveau hat nicht nur Einfluss auf die beruflichen Chancen und das Einkommen, sondern auch auf die physischen und psychischen Arbeitsbelastungen. Erwerbstätige mit niedrigem Qualifikationsniveau üben häufiger Berufe aus, die mit chronischen Fehlbelastungen und psychischem Stress verbunden sind (vgl. Dragano 2007; Marmot/Wilkonson 1999; Robert/House 2000). Frühinvalidität geht zudem einher mit Frühsterblichkeit. Die Lebenserwartung von 65-jährigen Rentner_innen wegen Erwerbsminderung ist deutlich niedriger als die durchschnittliche Lebenserwartung der Rentner_innen insgesamt (vgl. Bäcker 2015).

Abbildung 33: Ausbildung und Qualifikationsniveau bei Versicherten und Zugängen in Erwerbsminderungsrenten 2008



Anteile in %.

Quelle: Eigene Darstellung nach Hagen et al. (2011)

Auch die individuelle Lebensweise der Menschen hat Einfluss auf ihren Gesundheitszustand. Bewegungsmangel, Fehl- und Überernährung, Rauchen, Alkoholkonsum usw. sind nachweislich Risikofaktoren, die insbesondere mit den chronisch-degenerativen Volkskrankheiten in Zusammenhang stehen. Lebens- und Verhaltensweisen sind vom Einzelnen beeinflussbar, lassen sich jedoch nicht beliebig verändern, sondern entwickeln sich vielmehr in enger Wechselbeziehung mit den allgemeinen Lebens- und Arbeitsbedingungen. Ganz generell ist die Lebensweise der Menschen Ausdruck ihres persönlichen Bewältigungsverhaltens gegenüber den Anforderungen und Belastungen des alltäglichen Lebens zu verstehen. Von hoher Bedeutung ist hier das Bildungsniveau. Denn das Bildungsniveau – angefangen bei der frühkindlichen Erziehung durch die Eltern bis hin zu den einzelnen Bildungsabschlüssen – beeinflusst ja nicht nur die berufliche Position, sondern hat Rückwirkungen auf eine gesundheitsförderliche Lebensweise sowie auf den Umgang mit Arbeitsbelastungen und auftretenden Gesundheitsproblemen (vgl. u. a. Grabka 2016: 304).

6 Arbeitsmarktübergänge im Erwerbs- und Lebensverlauf

6.1 Arbeitswelt, Lebenswelt und Lebensverlauf

Von einer Gesellschaft, der die Erwerbsarbeit ausgeht, kann in Deutschland keine Rede sein. Noch nie zuvor in der Geschichte waren so viele Menschen erwerbstätig, noch nie zuvor war die Erwerbsbeteiligung in den Altersgruppen zwischen 25 und 65 Jahren so hoch wie derzeit. Insofern ist es mehr als gerechtfertigt, die moderne Gesellschaft als Erwerbsarbeitsgesellschaft zu bezeichnen.

Allerdings gilt unverändert, dass Arbeitswelt und Lebenswelt nicht zu trennen sind und dass neben der Erwerbsarbeit immer auch ihr Gegenstück steht, nämlich die privat verrichtete, unbezahlte Arbeit. Dazu zählen vor allem die Sorge- und Hausarbeit, aber auch die Nachbarschaftshilfen und die ehrenamtlichen Tätigkeiten. Zwar haben sich in den zurückliegenden Jahren viele Bereiche bislang unbezahlter Arbeit zu marktlichen, erwerbsförmigen Dienstleistungen entwickelt (die Liste der Beispiele reicht von Putzdiensten über Verpflegung in Restaurants, Kantinen, mobile Essensdienste bis hin zur Kinderbetreuung und Altenpflege[6]). Gleichwohl zeigen die vorliegenden Zeitbudgetstudien, dass die Bevölkerung auch heute noch weitaus mehr Zeit für unbezahlte Arbeit aufwendet als für bezahlte Erwerbsarbeit. Und nach wie vor ist es so, dass Frauen mit rund vier Stunden am Tag deutlich mehr an unbezahlter Arbeit leisten als Männer, die auf gut 2,5 Stunden kommen (vgl. Destatis 2015). Berücksichtigt man die gesamte für Berufstätigkeit und Hausarbeit aufgewendete Zeit, sind die Arbeitstage der Frauen damit viel länger als die der Männer. Fächert man diese Durchschnittswerte hinsichtlich bestimmter Lebenssituationen und -phasen auf, so wird offensichtlich, dass die außerberuflichen, lebensweltlichen Zeitbelastungen noch deutlich höher ausfallen.

Was heißt also ‚gute (Erwerbs!-)Arbeit', wenn zusätzlich zu den Zeitanforderungen der Berufstätigkeit nicht nur Hausarbeit anfällt, sondern zugleich Kinder versorgt oder ältere Familienangehörige gepflegt werden müssen? Welche Restriktionen in der Arbeitswelt stehen einer möglichst spannungsfreien Vereinbarkeit dieser Anforderungen im Weg?

An diesem Punkt wird ersichtlich, dass die Aufnahme und die Beibehaltung einer Erwerbstätigkeit äußerst voraussetzungsvoll sind, da sich im Lebensverlauf der Menschen eine Reihe von Ereignissen und Einschnitten einstellen, die Rückwirkungen auf die Möglichkeit, Fähigkeit und Bereitschaft zur Erwerbstätigkeit haben. Die nachstehende Übersicht von Brettschneider und Klammer (vgl. 2016: 54), in der die Dimensionen und Risikofaktoren des Lebensverlaufs – hier im Hinblick auf das Risiko der Altersarmut – aufgelistet werden, lässt erkennen, wie vielgestaltig diese Ereignisse sind, die bis hin zu nachhaltigen Brüchen führen können.

[6] Der Beschäftigungssektor ‚Privathaushalt' gewinnt immer größere Bedeutung, ist jedoch statistisch (hinsichtlich Größenordnung, Arbeitsbedingungen, Einkommen, soziale Absicherung) nur unzureichend erfasst. Es deutet aber alles darauf hin, dass Haushalte als Arbeitgeber_innen in hohem Maße Schwarzarbeit durchführen lassen. Für Reinigungs- wie auch für Pflegekräfte (häufig aus dem mittel- und osteuropäischen Ausland) ist dies gleichbedeutend mit ungeschützter, prekärer Arbeit.

Abbildung 34: Dimensionen und Risikofaktoren des Lebensverlaufs

Dimensionen und Risikofaktoren des Lebensverlaufs

Erwerbsbiografie	*Familienbiografie*	*Gesundheitsbiografie*
• Langzeitarbeitslosigkeit	• Kinderbedingte Unterbrechungen	• Erwerbsminderung
• Langjähriger Niedrigverdienst	• Angehörigenpflege	• Behinderung
• Langjährige geringfügige Beschäftigung	• Trennung / Scheidung	• Unfall / Berufskrankheit
• (Solo-)Selbständigkeit	• Verwitwung	• Psychische Probleme
• Schwarzarbeit	• Alleinerziehung	• Chronische Erkrankungen
• „Stille Reserve“		
Bildungsbiografie	***Vorsorgebiografie***	***Migrationsbiografie***
• Fehlender Schulabschluss	• Mangelnde Vorsorgefähigkeit	• Später Zuzug
• Fehlender Berufsabschluss	• Mangelnde Vorsorgebereitschaft	• Sprachprobleme
• Mangelnde Teilnahme an Weiterbildung	• Mangelndes Vorsorgewissen	• Aufenthaltsrechtliche Probleme
• Dequalifikationsprozesse	• Gescheiterte Vorsorgestrategie	• Allgemeine Integrationsprobleme

Sonstige Risikoelemente

- Verschuldung, Insolvenz
- Soziale Devianz, Kriminalität
- Sucht, Obdachlosigkeit
- (Selbst-)Exklusionsprozesse, „Schicksalsschläge“

Quelle: Brettschneider/Klammer (2016: 54)

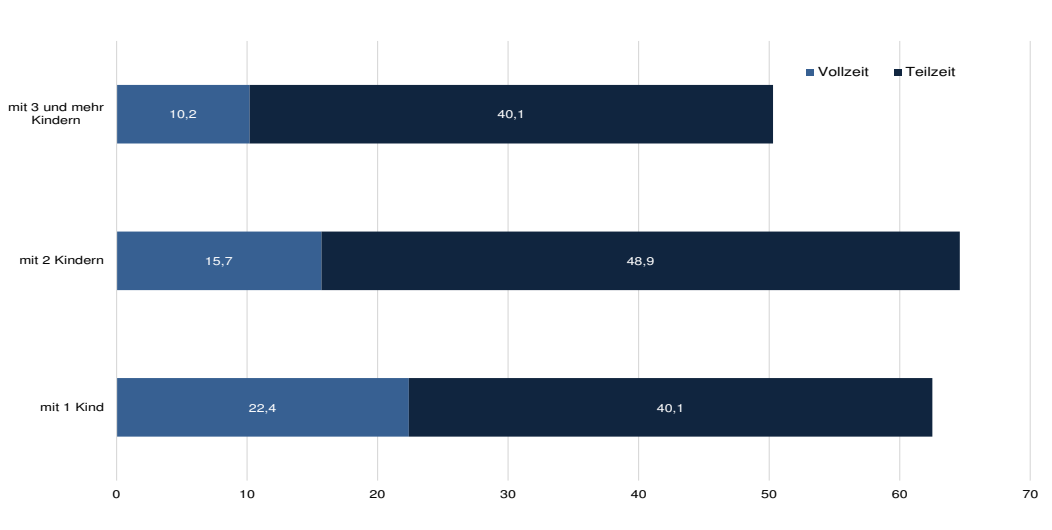
Nachfolgend sollen diese Einschnitte im Lebensverlauf, die die Zeitstrukturen der Beschäftigten grundlegend beeinflussen und zu sozialen Problemen und Risiken bis hin zur Altersarmut führen können, am Beispiel der Kinderbetreuung und der Pflege älterer Angehöriger detaillierter analysiert werden.

Im Anschluss soll ein weiterer ‚kritischer‘ Punkt im Erwerbs- und Lebensverlauf ausgeleuchtet werden, nämlich der Übergang von der Erwerbs- in die sog. Ruhestandsphase. Auch hier kann es zu sozialen Problemen und Risiken kommen, wenn nämlich der Altersübergang nicht nach der Idealvorstellung eines mit Erreichen der Altersgrenze bruchlosen Wechsels von einer Vollzeitbeschäftigung am angestammten Arbeitsplatz hin zum Bezug einer abschlagsfreien Rente erfolgt.

6.2 Vereinbarkeit von Kindererziehung und Berufstätigkeit

Der bereits skizzierte, ebenso deutliche wie anhaltende Anstieg der Erwerbsbeteiligung von Frauen (alte Bundesländer) beruht zu großen Teilen auf der zunehmenden Erwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern. Gleichwohl: Sind mehrere Kinder zu versorgen oder gibt es ein Kleinkind, ist die Mehrzahl der Mütter nicht erwerbstätig. Sie unterbrechen ihre Berufstätigkeit für eine kürzere oder längere Zeit. Wenn bei mehreren Kindern überhaupt eine Beschäftigung möglich oder gewollt ist, dann auf der Basis von Teilzeitarbeit (vgl. Abbildung 33). Im Jahr 2015 war nur noch ein Viertel aller Mütter mit einem Kind in Vollzeit beschäftigt, bei drei und mehr Kindern sank der Anteil auf 10,2 %.

Abbildung 35: Erwerbstätigenquoten von Müttern nach Zahl der Kinder und Voll--/Teilzeittätigkeit 2015, alte Bundesländer



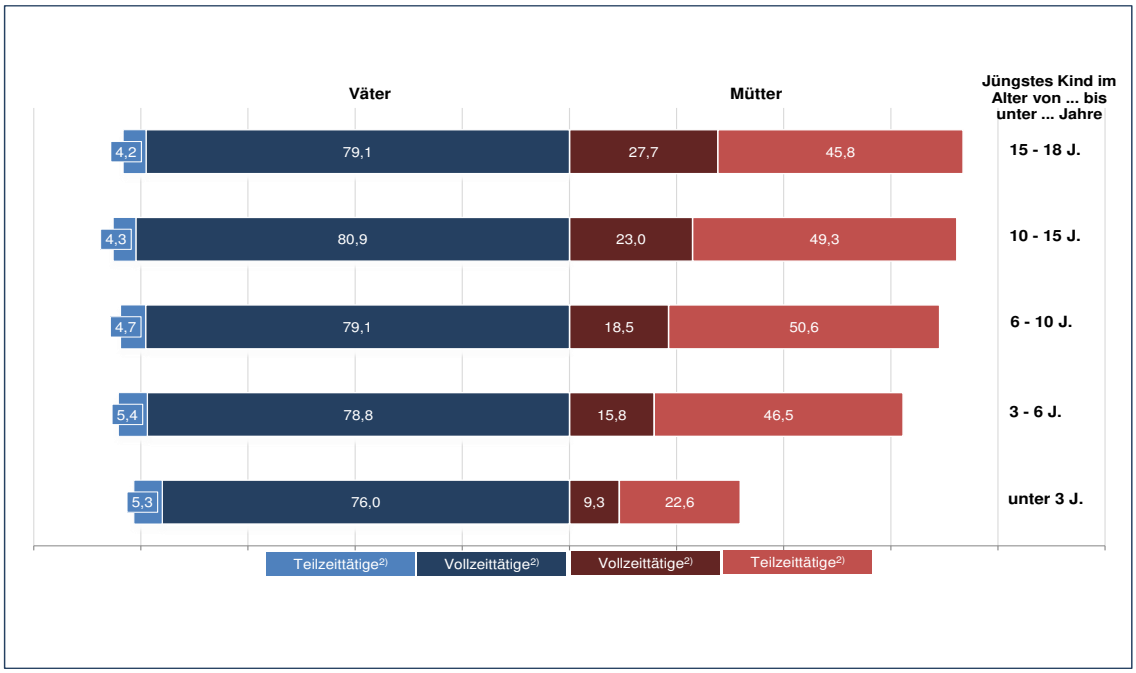
Quelle: Statistisches Bundesamt (2016), Mikrozensus, Arbeitstabellen, eigene Berechnungen

Ist das jüngste Kind jünger als 3 Jahre, dann liegt die Erwerbstätigenquote der Frauen nur bei 31,9 % (Personen in Elternzeit gelten dabei als nicht erwerbstätig) – darunter fast drei Viertel Teilzeitarbeit. Ist das jüngste Kind zwischen 15 und 18 Jahre alt, erhöht sich die Erwerbstätigenquote auf knapp 74 %, aber immer noch sind mehr als 60 % dieser Mütter nur teilzeitig erwerbstätig (vgl. Abbildung 34).

Auf die Erwerbsbeteiligung der Väter haben Zahl und Alter der Kinder hingegen keinen Einfluss. Die männlich definierte Norm der durchgängigen Vollzeiterwerbstätigkeit dominiert auch (bzw. gerade) dann, wenn Kinder zu versorgen sind. Untersuchungen weisen darauf hin, dass Männer (im mittleren Lebensalter) mit Kindern besonders häufig Überstunden leisten, wohl auch um den erhöhten Einkommensbedarf einer Familie abdecken zu können (Kümmerling/Postels/Slomka 2017: 26 ff.). Auf der anderen Seite lassen sich aber auch leichte Veränderungen der Rollenmuster erkennen: Väter nehmen zunehmend Elternzeit in Anspruch, was sich am Bezug des Elterngelds zeigt. Während der Väteranteil im Jahr 2008 (Kinder, die im Jahr 2008 geboren wurden) noch bei 17,7 % lag, so hat er sich bis 2015 (Geburtsjahr der Kinder) auf ein gutes Drittel (35,7 %) erhöht (Statistisches Bundesamt 2017). Allerdings beschränkt sich der Elterngeldbezug

der Väter überwiegend auf die sogenannten Partnermonate. Die durchschnittliche Bezugsdauer der Männer liegt bei 3,1 Monaten.

Abbildung 36: Erwerbstätigenquoten von Müttern und Vätern nach Alter des jüngsten Kindes 2015, alte Bundesländer



Quelle: Statistisches Bundesamt (2016), Mikrozensus, Arbeitstabellen, eigene Berechnungen

Die Folgewirkungen der Dominanz von Teilzeitarbeit, vor allem von Teilzeitarbeit über einen langen Zeitraum und im unteren Stundenbereich, sind bereits im dritten Kapitel dargestellt worden. Schaut man genauer hin, beginnen die Probleme schon nach dem Ende der Elternzeit[7]: Zwar sieht das Elternzeitgesetz einen unbedingten Anspruch auf Weiterbeschäftigung vor, da das Arbeitsverhältnis zu den Bedingungen, die vor der Elternzeit galten, automatisch wiederauflebt. Ein Anspruch auf Wechsel in eine Teilzeittätigkeit am bisherigen Arbeitsplatz besteht jedoch nicht[8]. Wenn die bisherige Vollzeitstelle wegen der ungünstigen Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit eine Vereinbarkeit von Beruf und Kindererziehung nicht zulässt, wird deshalb häufig ein Arbeitsplatzwechsel oder sogar ein Unternehmenswechsel erforderlich. Die Folgen sind Qualifikationsverluste, unterwertige Arbeit und versperrte berufliche Entwicklung. Die Kriterien einer ‚Guten Arbeit' werden gleich mehrfach verletzt.

Allein das Teilzeit- und Befristungsgesetz sieht Rechtsansprüche auf reduzierte Arbeitszeiten nach dem Ende der Elternzeit vor, aber Beschäftigte in Kleinbetrieben, in denen ein Großteil der Frauen arbeitet, sind davon ausgenommen. Zudem können die Arbeitgeber_innen die Verringerung der Arbeitszeit oder deren gewünschte Verteilung aus betrieblichen Gründen ablehnen. Noch problematischer ist es, dass es an einklagbaren Rückkehrrechten auf den vormaligen oder

[7] Elternzeit kann je Kind für eine Dauer von bis zu 3 Jahren beansprucht werden, mit der Möglichkeit der Verteilung der Zeitabschnitte auf die Zeit bei zur Vollendung des 8. Lebensjahr des Kindes.
[8] Das Verlangen einer Verringerung der Arbeitszeit/Teilzeit außerhalb der Elternzeit ist von einer Teilzeit während der Elternzeit zu unterscheiden.

einen vergleichbaren Vollzeitarbeitsplatz fehlt. Teilzeitbeschäftigte mit einem Wunsch nach Ausweitung von Arbeitszeiten sollen gegenüber Neueinstellungen lediglich vorrangig berücksichtigt werden (vgl. Absenger 2014: 19ff.).

Je länger die kinderbedingte Erwerbsunterbrechung andauert (über den Freistellungsrahmen der Elternzeit hinaus), umso mehr ist davon auszugehen, dass Qualifikation und Kenntnisse nicht mehr dem aktuellen Stand entsprechen. Die berufliche Wiedereingliederung ist aufwendig und macht in vielen Fällen besondere (Bildungs-)Maßnahmen erforderlich.

6.3 Vereinbarkeit von familiärer Pflege und Berufstätigkeit

Nach den Daten der Pflegestatistik (vgl. Statistisches Bundesamt 2017) werden von den 2,3 Mio. Pflegebedürftigen gut 70 % zu Hause versorgt, davon ein Großteil allein von Angehörigen, ohne dass z. B. die Hilfe eines Pflegedienstes in Anspruch genommen wird. Hinzu kommen noch jene (statistisch nicht erfassten) Personen, die nach der Definition der Pflegeversicherung zwar nicht pflegebedürftig, aber dennoch auf Hilfe und Unterstützung angewiesen sind. Die Pflegepersonen befinden sich zu mehr als zwei Drittel im erwerbsfähigen Alter: 7 % der Frauen und 4 % der Männer im Alter bis zu 65 Jahren unterstützen und pflegen Angehörige im Umfang von mindestens einer Stunde am Tag. 60 % dieser Personen sind erwerbstätig (vgl. Geyer/Schulz 2014). Dabei sind jedoch Unterscheidungen zu treffen: Hauptverantwortlich mit einer hohen zeitlichen Belastung sind weit überwiegend Frauen (Ehefrauen, Töchter, Schwiegertöchter), während die mithelfenden Familienmitglieder, Verwandten und Nachbarn weniger stark engagiert sind (vgl. Wetzstein et al. 2015).

Diese Daten zeigen, dass die herkömmliche ‚Lösung' der Pflegeproblematik – Frauen unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit oder geben sie ganz auf bzw. verzichten auf eine Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit – zwar noch weit verbreitet ist (mehr als die Hälfte der pflegenden Frauen im Erwerbsalter sind nicht erwerbstätig), aber an Selbstverständlichkeit verliert. Die Notwendigkeit steigt, die Arbeitswelt nicht nur kinderfreundlich, sondern auch pflegefreundlich zu gestalten, dies auch deswegen, weil die Zahl von pflegebedürftigen älteren Menschen zunimmt, zugleich aber immer mehr Frauen (gerade in den oberen Altersgruppen) erwerbstätig sind.

Die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Pflege ist schwierig und voraussetzungsvoll. Die Unterschiede zur Betreuung und Versorgung von Kindern sind groß. Denn es lassen sich kaum generelle Aussagen über die zeitliche, physische und psychische Beanspruchung durch familiäre Hilfs- und Pflegetätigkeiten und damit über die Situation der Betroffenen an ihrem Arbeitsplatz treffen. So hängt der Grad der Beanspruchung und Belastung zunächst von Art, Intensität, Entwicklungsverlauf und Dauer der Hilfs- und Pflegebedürftigkeit des Angehörigen ab. Der Hilfs- und Pflegebedarf kann durch pflegerische und Haushaltshilfen (ambulante wie teilstationäre Dienste und Einrichtungen) unterstützt werden. Auch haben die persönlichen, familiären, finanziellen und gesundheitlichen Bedingungen der Hauptpflegepersonen sowie der Grad der Unterstützung bei der Pflege durch weitere Personen eine entscheidende Bedeutung für das Pflegearrangement. Zwischen den beiden Bereichen ‚Pflege' und ‚Beruf' besteht eine Wechselwirkung, d. h. dass die Berufstätigkeit selbst wiederum auf die objektive wie subjektive Beanspruchung

durch die Pflege, d. h. auf Art und Intensität der Pflege, auf die Belastung bzw. das Belastungsempfinden sowie auf die familiären und finanziellen Rahmenbedingungen zurückwirkt.

Generell gilt, dass eine nicht nur leichte instrumentelle Hilfe im Haushalt des Angehörigen, sondern eine regelmäßige, tägliche Pflege im Umfang mehrerer Stunden unter den Bedingungen des traditionellen Normalarbeitsverhältnisses (Vollzeitarbeit) sehr schnell zur Überforderung und Überlastung der Hauptpflegeperson führt. Dies gilt auch dann, wenn ambulante, professionelle Dienste die häusliche Pflege unterstützen. Kürzere Arbeitszeiten sind unumgänglich.

Die Möglichkeit zur Verkürzung der Arbeitszeit ist jedoch nur ein Kriterium für ‚Gute Arbeit' und die Bewältigung des Alltags von Pflegepersonen. Zugleich sind auch die Lage und Verteilung der Arbeitszeit entscheidend für den Umgang mit der Doppelbelastung. Denn die Zeitrhythmen und Anforderungsstrukturen der Pflege sind durch zwei Elemente charakterisiert: durch Konstanz und Berechenbarkeit zum einen sowie durch die Notwendigkeit zur Flexibilität zum anderen. Das heißt, dass Dauer und Lage der Arbeitszeit verlässlich sein müssen, um die Abstimmung mit den familiären und pflegerischen Erfordernissen und den Zeitstrukturen der pflegerischen Dienste erst möglich zu machen und um den pflegebedürftigen Angehörigen human und verantwortlich betreuen zu können. Andererseits muss bei unvorhersehbaren Ereignissen (akuter Krankheitsfall, Besuch der Ärztin bzw. des Arztes, Ausfall sozialer Dienste oder anderer familiärer Pflegepersonen usw.) die Chance bestehen, die Arbeitszeit diesen Veränderungen auch kurzfristig anzupassen.

Ein Blick auf die betriebliche Situation zeigt, wie schwierig es ist, diese Anforderungen realisieren zu können. Viele Frauen geben ihren angestammten Arbeitsplatz auf, wechseln auf eine flexible, aber unterwertige Teilzeitarbeit und hier insbesondere auf einen Minijob oder geben dann doch ihre Berufstätigkeit auf, wobei das Pflegegeld gerade bei Erwerbstätigkeiten im niedrigen Einkommensbereich dazu noch Anreize gibt (vgl. Schmidt/Schneekloth 2011; Bäcker/Kümmerling 2012).

Wenn es darum geht, die häuslich-familiäre Versorgung pflegebedürftiger Menschen auch in Zukunft zu sichern und eine frühzeitige stationäre Unterbringung zu begrenzen, muss nach Wegen gesucht werden, die es den Angehörigen ermöglichen, nachteilsfrei berufstätig zu sein und auch zu bleiben. In Verfolgung dieses Ziels sind in den letzten Jahren unterschiedliche arbeitsrechtliche Regelungen in Kraft getreten.

- Arbeitnehmer_innen haben nach dem Pflegezeitgesetz einen Anspruch auf Voll- oder Teilfreistellung von bis zu sechs Monaten mit vollem Rückkehrrecht – begrenzt auf Arbeitgeber_innen mit mehr als 15 Beschäftigten.

- Die ‚Familienpflegezeit' sieht einen Anspruch auf eine Teilfreistellung von bis zu 24 Monaten vor, wobei die verbleibende wöchentliche Arbeitszeit mindestens 15 Stunden betragen muss. Dieser Anspruch besteht gegenüber Arbeitgeber_innen mit mindestens 25 Beschäftigten.

- Der Anspruch auf eine ‚kurzfristige Arbeitsverhinderung' mit einer Auszeit von bis zu zehn Arbeitstagen gilt gegenüber allen Arbeitgeber_innen.

Obgleich die Möglichkeit zu einer Pflegezeit nunmehr schon seit etwa zehn Jahren existiert und die zu einer Familienpflegezeit seit sechs Jahren, fehlen Informationen über die Nutzung dieser Regelungen. Ein Meldeverfahren ist nicht vorgesehen und repräsentative Studien liegen (noch) nicht vor. Alle Anzeichen deuten aber darauf hin, dass die Nutzungsziffern äußerst gering ausfallen. So rechnet die Bundesregierung für das Jahr 2015 mit einer Inanspruchnahme von Pflegezeit oder Familienpflegezeit von 1.275 Personen, für das Jahr 2016 von 3.000, für das Jahr 2017 von 4.500 und für das Jahr 2018 schließlich von 6.750 Personen (vgl. Bundestagsdrucksache 18/3124).

Ein entscheidender Grund für diesen Fehlschlag ist, dass es bei den Freistellungs- bzw. Teilzeitansprüchen keine Einkommensleistungen analog zum Elterngeld gibt. Zwar kann ein zinsloses Darlehen des Bundes aufgenommen werden, aber die Rückzahlungsverpflichtung nach dem Ende der Pflegezeit/Familienpflegezeit wirkt eher abschreckend. Lediglich bei einer kurzfristigen Arbeitsverhinderung wird ein ‚Pflegeunterstützungsgeld' (analog zum Kinderkrankengeld) gezahlt, das 90 % des wegfallenden Nettoentgelts abdeckt. Hinzu kommt ein weiterer Grund: Die Begrenzung des Rechtsanspruchs auf Personen in Betrieben mit mehr als 15 bzw. 25 Beschäftigten ist gleichbeutend mit einem Ausschluss eines Großteils gerade der Frauen. Denn etwa 17 % aller Arbeitnehmer_innen arbeiten in Betrieben mit weniger als 20 Beschäftigten und 44 % in Betrieben mit weniger als 20 Beschäftigten (vgl. Bechmann et al. 2013). Untergliedert man nach dem Geschlecht, so sind es die Frauen, die in den Kleinbetrieben besonders stark vertreten sind.

6.4 Risikobehaftete Altersübergänge

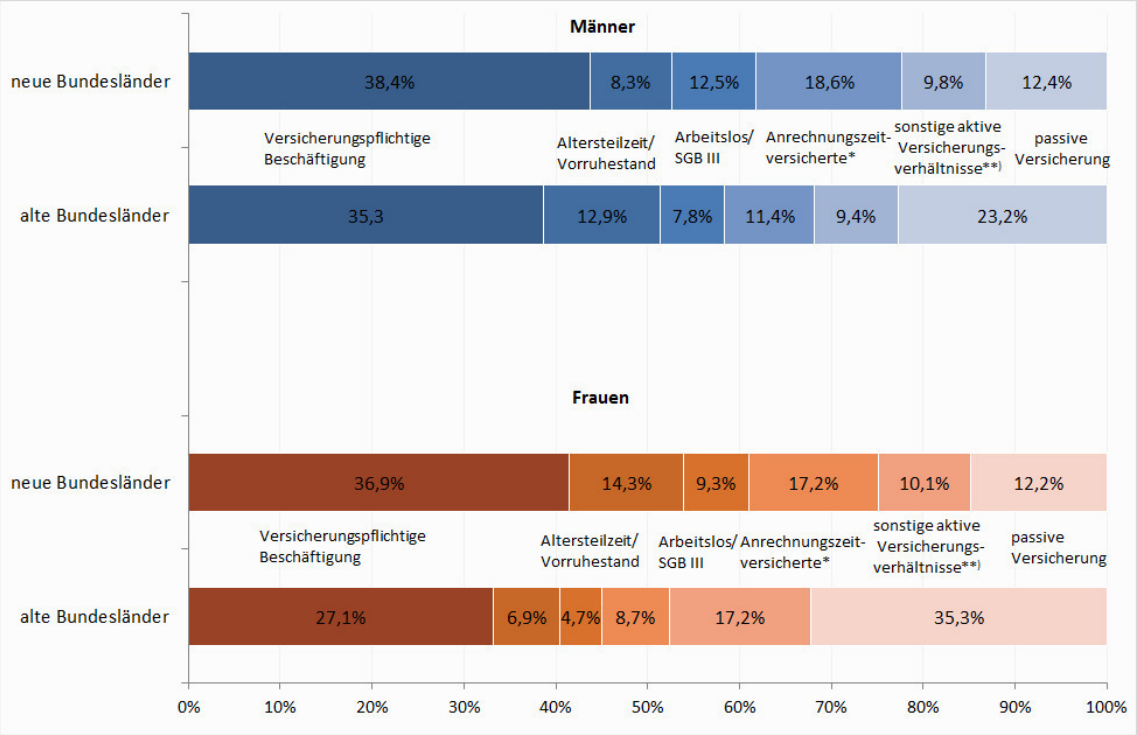
Zu einem wichtigen Kriterium ‚Guter Arbeit' zählt, dass den Arbeitnehmer_innen am Ende ihres Erwerbs- bzw. in der Spätphase ihres Lebensverlaufs der Übergang von der Berufstätigkeit in den Ruhestand problemfrei gelingt. Die physische und psychische Konstitution sowie die beruflich-qualifikatorische Leistungsfähigkeit sollten so geschaffen sein, dass die Regelaltersgrenze bzw. die abschlagsfreien vorgezogenen Altersgrenzen aus einem regulären Beschäftigungsverhältnis heraus erreicht werden und Renteneintritt und Berufsaustritt damit zusammenfallen. Angesichts des laufenden Prozesses der Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre gewinnt diese Zielsetzung zunehmend an Bedeutung.

Die Befunde der Rentenzugangsstatistik weisen jedoch darauf hin, dass bei einer Großzahl der älteren Beschäftigten Berufsaustritt und Renteneintritt keineswegs identisch sind. Ein ‚nahtloser' Altersübergang ist eher nicht selbstverständlich, vielmehr dominieren unterschiedliche Zugangswege[9]. Dies verdeutlicht die Abbildung 35. Gezeigt wird, aus welchem Status heraus die neuen Altersrentner_innen 2015 in West- und Ostdeutschland in den Rentenbezug wechseln: Nur rund 40 % der Altersrenten schließen unmittelbar an eine versicherungspflichtige Beschäftigung an. Ein Großteil der Neurentner_innen wechselt aus Arbeitslosigkeit (v. a. in den neuen

[9] Zu einer besonderen Form des vorzeitigen Ausstiegs aus dem Berufsleben zählt der Bezug einer Erwerbsminderungsrente, der stets eine schwere gesundheitliche Beeinträchtigung voraussetzt. Dieses Themen- und Problemfeld soll hier nicht näher ausgeführt werden (vgl. Bäcker 2015).

Bundesländern und dort vor allem die Männer) oder aus einem passiven Versicherungsverhältnis (v. a. in den alten Bundesländern und dort vor allem Frauen) in den Rentenbezug.

Abbildung 37: Status vor Rentenbezug, Altersrentenzugänge 2015, Männer und Frauen



Quelle: Deutsche Rentenversicherung (zuletzt 2016), Rentenversicherung in Zeitreihen

Solche passiven Versicherungsverhältnisse sind vor allem solche von Frauen mit früher erworbenen Rentenansprüchen, von Personen, die sich ohne Leistungsanspruch aus einer Arbeitslosigkeit abgemeldet haben, und von früher gesetzlich Rentenversicherten, die während ihres Arbeitslebens z. B. in ein Beamtenverhältnis oder in die Selbstständigkeit gewechselt haben. Bei den Frauen wird die Regelaltersrente vor allem von jenen gewählt, die nur wenige Versicherungsjahre (Beitragszeiten aus eigener Erwerbstätigkeit und/oder Kindererziehungszeiten) aufzuweisen haben. Meist folgt hier der Rentenbezug nicht aus einer Beschäftigung heraus; die (Ehe-)Frauen haben sich z. T. Jahre vorher bereits aus dem Berufsleben zurückgezogen oder haben nach der Kindererziehungsphase oder der Pflegephase ihre Berufstätigkeit nicht wiederaufgenommen und warten auf den Rentenbeginn.

Bei genauerer Analyse zeigt sich (vgl. Brussig 2010: 6ff.), dass ein ‚glatter' Altersübergang (Rentenzugang direkt aus der Erwerbstätigkeit) wiederum mit der Qualität der Arbeit im vorangegangenen Arbeitsleben zusammenhängt. Dies gelingt vor allem denjenigen zuvor aktiv Versicherten, die zumindest die letzten drei Jahre vor dem Rentenbeginn stabil in Beschäftigung waren und nicht nur kurz vorher. Diese Gruppe erzielt gleichzeitig deutlich höhere Rentenzahlbeträge. Hingegen sind vor allem jene älteren Beschäftigten schlechter gestellt, die nach (langer) Arbeitslosigkeit im rentennahen Alter vergeblich nach einer Neuanstellung suchen und/oder aufgrund von physischen und/oder psychischen Einschränkungen nicht mehr in der Lage sind, in ihrem erlernten Beruf oder ihrer ausgeübten Erwerbstätigkeit bis zum Erreichen der abschlagsfreien Regelaltersgrenze weiterzuarbeiten.

Die Inanspruchnahme der noch vorhandenen Möglichkeiten vorgezogener Altersrenten kann als Ausweg aus dieser Problemlage interpretiert werden – auch unter Inkaufnahme von Abschlägen, um die die Renten dauerhaft gekürzt werden[10] (vgl. Bäcker et al. 2013; 2017). Die vorliegenden Strukturdaten über den Zusammenhang von Rentenzugang, Abschlägen, Arbeitsbedingungen und Einkommen weisen eindeutig auf sozialselektive Effekte hin. So geht aus einer Sonderauswertung der Deutschen Rentenversicherung 2014 hervor, dass die Abschläge je nach Einkommen höchst ungleich verteilt sind (vgl. Deutscher Bundestag 2014).

Während die qualifizierten Beschäftigten mit einem in der Regel besseren Gesundheitszustand und leichteren Arbeitsbedingungen, die also die Merkmale ‚Guter Arbeit' erfüllen, länger arbeiten können und werden – auch weil die Unternehmen angesichts des Fachkräftebedarfs daran ein wachsendes Interesse haben –, sind die Beschäftigten im unteren Qualifikationsbereich hinsichtlich ihres schlechten Gesundheitszustandes, der als Folgewirkung belastender Arbeitsbedingungen im gesamten Erwerbsverlauf verstanden werden kann, dazu häufig nicht in der Lage. Da die erstgenannte Gruppe über ein höheres Einkommen verfügt und in der Rentenversicherung wie in der betrieblichen und privaten Altersvorsorge vergleichsweise gut abgesichert ist, wären hier Abschläge finanziell noch am leichtesten verkraftbar. Tatsächlich müssen die Abschläge aber überwiegend von jenen in Kauf genommen werden, denen eine Weiterarbeit bis zum Alter von 65 oder gar bis 67 Jahren kaum möglich ist, die aber nur über niedrige Renten verfügen und auch nicht oder nur sehr begrenzt auf ergänzende Leistungen aus der betrieblichen und privaten Altersvorsorge zurückgreifen können.

Ob die Neuregelung der Teilrenten dazu führen wird, diese Probleme zu begrenze, bleibt abzuwarten. Ziel ist es, all jenen Arbeitnehmer_innen, die hinsichtlich ihrer beruflichen und gesundheitlichen Leistungsfähigkeit nicht mehr voll belastbar sind, eine Weiterarbeit mit einem reduzierten Stundenumfang zu ermöglichen (vgl. Fröhler 2016: 361ff.). Diese Regelung kann jedoch nur dann wahrgenommen genommen werden, wenn ein Anspruch auf eine vorgezogene Altersrente besteht, also frühestens mit 63 Jahren. Für die Jüngeren, die unter derselben Situation leiden, gibt es hingegen nach wie vor keine Lösung (vgl. Urban et al. 2016: 67ff.). Und es bleibt dabei, dass der vorgezogene Rententeil durch Abschläge gekürzt wird, sodass auch die spätere Vollrente geringer ausfällt.

Keinesfalls sicher ist, dass die neue Teilrentenregelung tatsächlich zu der gewünschten Form des ‚gleitenden Ruhestandes' führt. Denn die Dauer der Arbeitszeit ist bei der Berechnung der Teilrente unerheblich, es kommt allein auf die Höhe des Einkommens an. Wie beschrieben haben Arbeitnehmer_innen nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz zwar gegenüber ihren Arbeitgeber_innen einen Anspruch auf Verringerung ihrer Arbeitszeit am gegebenen oder einem vergleichbaren Arbeitsplatz. Arbeitgeber_innen können den Anspruch jedoch aus betrieblichen Gründen ablehnen. Ausgenommen sind außerdem Beschäftigte in Kleinbetrieben mit weniger als 15 Beschäftigten. Insofern könnte es im Negativfall es auch dazu kommen, dass der Bezug

[10] Daneben gibt es noch – unter der Voraussetzung besonders langer Versicherungszeiten – die Möglichkeit eines vorgezogenen abschlagsfreien Rentenbezugs.

einer vorgezogenen Altersrente als Teilrente mit einem neuen Vollzeitarbeitsverhältnis – womöglich nach dem Verlust des bestehenden Arbeitsplatzes und bei einem bzw. einer anderen Arbeitgeber_in – kombiniert wird, allerdings mit einem geringeren Monatseinkommen, um die Anrechnungsfreiheit zu erhalten. In dieser Konstellation würde dann das niedrigere Arbeitseinkommen durch eine Teilrente aufgestockt.

7 Orientierungen und Denkanstöße für eine vorbeugende Sozialpolitik im Bereich der Erwerbsarbeit

Das Ziel, ‚Gute Arbeit' zu ermöglichen und sicherzustellen, beruht auf der Überlegung, soziale Risiken und Probleme, die aus der Arbeitswelt resultieren und mit ihren Langzeitfolgen den ganzen Lebensverlauf beeinträchtigen können, möglichst zu vermeiden und zu begrenzen. ‚Gute Arbeit' lässt sich insofern als Bestandteil einer vorsorgenden Sozialpolitik verstehen. Wenn es gelingt, dem Entstehen sowie der Verbreitung und Verfestigung arbeitsweltbedingter Risiken entgegenzuwirken, können Ausmaß und Dauerhaftigkeit nachsorgender, kompensatorischer Maßnahmen und Leistungen der Sozialpolitik begrenzt werden.

Aufgabe der Expertise ist es nicht, in diesem Sinne eine Fülle von Forderungen und Reformmaßnahmen im Detail vorzulegen. Vielmehr geht es her darum, ausgehend von der Problemanalyse Orientierungen und Denkanstöße[11] zur Diskussion zu stellen. Die Aufstellung einer ‚Wünsch-Dir-Was'-Liste ist nicht beabsichtigt. Dafür ist die Durchsetzung der Ziele ‚Guter Arbeit' zu voraussetzungsvoll und wird – realistischerweise – nur in kleinen Schritte erreichbar sein. Wenn die Arbeitsmarktlage gut bleibt oder sich weiter verbessert und Arbeitskräfte (zumindest auf beruflichen sowie regionalenTeilarbeitsmärkten) knapp werden, dann sind die Durchsetzungschancen besser als bei einer krisenhaften Lage der Wirtschaft und auf dem Arbeitsmarkt. Zu berücksichtigen ist weiterhin, dass für die Durchsetzung der Ziele mehrere Akteur_innen verantwortlich sind – nicht allein die Bundesregierung, sondern auch die Länderregierungen sowie die Tarif-, Sozial- und Betriebspartner.

(1) Die aus den veränderten Arbeitsverhältnissen herrührenden Risiken haben sich in den zurückliegenden Jahren verstärkt. Aber nicht alle atypischen Arbeitsverhältnisse sind per se als negativ und prekär zu bewerten. Und umgekehrt können Normalarbeitsverhältnisse hinsichtlich ihrer Ausprägungen – so bezogen auf Niedriglöhne – durchaus problemhaft sein.

(2) Bei der Bewertung atypischer Arbeitsverhältnisse und der Suche nach Reformen geht es in erster Linie um jene Tätigkeiten und Arbeitsplätze, deren Arbeitszeiten deutlich unterhalb des Vollzeitstandards liegen. Kurze Teilzeitarbeit, die mit Instabilität, versperrten Entwicklungschancen, geringen Stundenentgelten sowie mit unzureichender sozialer Absicherung verbunden ist, ist deshalb so weit wie möglich einzudämmen.

(3) Es geht allerdings nicht darum, die Norm der lebenslangen Vollzeitarbeit (mit Überstunden) allgemeingültig zu machen. Gefordert sind vielmehr Arbeitszeiten, die sich in ihrer Dauer wie in ihrer Lage und Verteilung den spezifischen Lebensphasen, Lebenslagen und Lebensentwürfen der Menschen anpassen. Dies erfordert Rechtsansprüche auf verkürzte Arbeitszeiten/Teilzeitarbeit, die ein Rückkehrrecht auf Vollzeitarbeit einschließen. Ein solch neues Normalarbeitsverhältnis kann dazu beitragen, Frauen und Männern

[11] In eine vergleichbare Richtung zielen die Ergebnisse der Kommission ‚Arbeit der Zukunft' bei der Hans-Böckler-Stiftung (vgl. Jürgens/Hoffmann/Schildmann 2017).

ein Mehr an Zeitsouveränität zu ermöglichen und Arbeit und Leben besser miteinander zu verzahnen.

(4) Die geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse erweisen sich in besonderem Maße als berufliche Sackgassen und Entwicklungsfallen. Durch die Verknüpfung der Minijobs mit den steuer- und beitragsrechtlichen Sonderregelungen werden Anreize gesetzt, die Arbeitszeiten nicht zu erhöhen. So lässt sich weder eine eigenständige Existenzsicherung noch eine eigenständige soziale Absicherung erreichen. Deswegen ist es angezeigt, die Steuer- und Beitragsfreiheit (jenseits einer Bagatellgrenze) nachteilsfrei für die Betroffenen abzuschaffen und durch verhaltensneutrale Regelungen zu ersetzen.

(5) Die Befristung von Arbeitsverhältnissen macht Sinn, wenn es darum geht, den Unternehmen personalpolitische Flexibilität einzuräumen, wenn spezifische Gründe vorliegen und für eine begrenzte Zeit Personal ausfällt. Sachgrundlose Befristungen hingegen erfüllen dieses Kriterium nicht und sind von daher nicht geboten. Sie vergrößern gerade für Berufseinsteiger_innen und junge Menschen die Beschäftigungsunsicherheit und Abhängigkeit.

(6) Es bleibt abzuwarten, ob die gesetzlichen Neuregelungen der Leiharbeit deren Missbrauch als Ausgliederungs- und Lohnsenkungsinstrument tatsächlich einschränken. Die Prinzipien des *equal pay* und *equal treatment* sollten ohne jedwede Einschränkung oder Umgehung Anwendung finden. Gleichermaßen erscheint es geboten, die Höchstverleihdauer je Person und Arbeitsplatz verlässlich auf wenige Monate zu begrenzen.

(7) Werkverträge wirken sich für die Beschäftigten als problematisch aus, wenn sie als systematisches personalpolitisches Instrument der Ausgliederung und Tarifflucht und/oder zur Umgehung der Regulierung von Leiharbeit eingesetzt werden. Es bleibt zu befürchten, dass die o. g. gesetzlichen Neuregelungen nicht ausreichen, um diese Missbrauchsmöglichkeiten zu verhindern.

(8) Die Grenzen zwischen abhängiger Beschäftigung, Selbstständigkeit und Scheinselbstständigkeit drohen zunehmend zu verwischen. Die Abgrenzungskriterien sind deshalb zu schärfen. Unabhängig davon stellt sich die Frage, wie und inwieweit ‚kleine' Selbstständige unter die Regelungen der Arbeitsschutz- und Arbeitszeitgesetze fallen sollten. Um das Risiko späterer Altersarmut zu vermeiden, sollten alle Selbstständigen perspektivisch in die Sozialversicherungspflicht einbezogen werden. Je mehr sich nun unter dem Einfluss der Digitalisierung der Wirtschaft selbstständige Tätigkeiten ausbreiten und Wechsel zwischen abhängiger und selbstständiger Beschäftigung üblich werden, umso größer wird das Erfordernis, die systemische Begrenzung der Sozialversicherung auf abhängige Beschäftigung zu überwinden.

(9) Die Höhe des Arbeitseinkommens hat für die Qualität der Arbeit eine entscheidende Bedeutung, sowohl hinsichtlich der Stundenentgelte als auch – unter Berücksichtigung der Arbeitszeiten – für die Monatsentgelte. Ein eigenständiges Leben ohne Angewiesenheit auf aufstockende Grundsicherungsleistungen ist sowohl in der Erwerbs- als auch in der Ruhestandsphase nur möglich, wenn das Erwerbseinkommen eine ausreichende,

existenzsichernde Höhe aufweist. Dies erfordert sowohl den Verzicht auf Arbeitszeiten am unteren Ende der Stundenskala als auch Stundenentgelte oberhalb der Niedriglohnschwelle. Mit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns ist es gelungen, einen wichtigen Reformschritt zu setzen. Für die Zukunft stellt sich – neben der Sicherstellung einer ausreichenden Anpassung des Mindestlohns – die Aufgabe, den Mindestlohn ohne Ausnahmen verbindlich durchzusetzen. Dies erfordert vor allem eine stringente Überprüfung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten.

(10) Mindestlöhne sichern das Lohngefüge nach unten hin ab und verhindern Schmutzkonkurrenz zu Lasten der Beschäftigten und auch jener Betriebe, die unter Lohndrückerei leiden. Aber auch im Entgeltspektrum oberhalb des Mindestlohns kommt es darauf an, die Einkommen zu stabilisieren und an der allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklung teilhaben zu lassen. Die Stärkung des Tarifvertragswesens, die Ausweitung der Tarifbindung und die Erweiterung der Möglichkeiten einer Allgemeinverbindlicherklärung sind dazu unverzichtbare Schritte.

(11) Der ausgeprägte *gender pay-gap*, der sich im *gender pension-gap* fortsetzt und vertieft, ist der wohl wichtigste Indikator für die fehlende Gleichstellung der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt. Gegenstrategien müssen dabei auf unterschiedlichen Ebenen und mit unterschiedlichen Instrumenten ansetzen. Zu thematisieren und zu lösen sind die noch immer einseitige Wahl von Ausbildung und Beruf zwischen Männern und Frauen, die höchst ungleiche Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit, die unterschiedlichen Erwerbsverläufe sowie die nachrangige Bewertung von frauenspezifischen Berufen und Tätigkeiten.

(12) Die berufliche Position, die Entwicklungs- und Einkommensperspektiven wie auch die persönlichen Entfaltungschancen werden wesentlich vom Grad von Bildung und Qualifikation bestimmt. Das Ausmaß der schulischen und beruflichen Bildung entscheidet über den Berufseinstieg, die Beschäftigungsstabilität und über die Chancen einer beruflichen Weiterbildung. Deswegen ist es unabdingbarer Bestandteil einer vorsorgenden Sozialpolitik (und Bildungspolitik), die immer noch zu hohe Zahl der jungen Menschen, die keinen schulischen und/oder beruflichen Abschluss aufweisen, entschieden zu verringern. Allerdings schützen ein guter Bildungsabschluss und eine gute berufliche Qualifikation nicht automatisch vor Arbeitsmarktproblemen. So ist unterwertige, qualifikationsinadäquate Beschäftigung vor allem dann ein Risiko, das bei unstetigen, durchbrochenen Erwerbsbiografien auftritt und gerade deshalb vor allem Frauen betrifft. Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik sollten sich deshalb daran orientieren, berufliche Aufwärtsprozesse zu fördern, statt qualifizierte Arbeitslose oder Wiedereinsteiger_innen in den Beruf in unterwertige Beschäftigung gleichsam zu drängen.

(13) Im Zuge des Wandels von der Industrie- zur Dienstleistungsökonomie haben sich sowohl die Arbeitsbedingungen als auch die gesundheitlichen Belastungen und Beanspruchungen verändert. Keineswegs heißt das aber, dass die Arbeitsplätze keine gesundheitlichen Risiken mehr aufweisen. Gerade jene Beschäftigten, deren Arbeitsbedingungen auch bei den anderen Dimensionen nicht den Kriterien einer ‚Guten Arbeit' entspre-

chen, weisen hohe gesundheitliche Belastungen auf, die bis hin zur frühzeitigen Erwerbsaufgabe bzw. zur Erwerbsminderung führen können. Die Befunde zeigen, dass es keinen Automatismus gibt, der im Laufe der Zeit zu humanen, gesundheitsfördernden und alternsgerechten Arbeitsbedingungen führt. Jenseits der immer noch vorhandenen hohen physischen Beeinträchtigungen kommt es vermehrt zu psychischen Beeinträchtigungen. Vor allem die wachsende Arbeitsintensität, der hohe Zeitdruck sowie die ungünstige Lage und Verteilung der Arbeitszeit erfordern zwingend Gegenmaßnahmen im Bereich des Arbeitsschutzes, der Arbeitszeitgestaltung und auch der Tarifpolitik.

(14) Arbeit und Leben, Erwerbsarbeit und Sorgearbeit gehören untrennbar zusammen. Die Versorgung und Erziehung von Kindern, die Unterstützung und Pflege von Angehörigen wie auch ehrenamtliche Tätigkeiten müssen nachteilsfrei mit der Berufstätigkeit vereinbart werden können. Die Gründung einer Familie und ein Leben mit Kindern setzen deshalb familiengerechte Arbeitszeiten für Frauen und Männer voraus. Modelle einer solchen Familienzeit erfordern umfassende Rechtsansprüche auf kürzere Arbeitszeiten oder temporäre Freistellungen mit jeweiligen Rückkehrrechten zur Vollzeitarbeit. Damit Familienarbeitszeiten auch tatsächlich von beiden Partner_innen in Anspruch genommen werden können, bedarf es ausreichender Einkommensersatzleistungen.

(15) Eine vergleichbare Aufgabenstellung gibt es für Pflegezeiten. Auch hier bedarf es verbindlicher Rechtsansprüche für alle Beschäftigten, die sich der familiären Pflege widmen wollen. Und auch hier müssen die Rechtsansprüche durch Einkommensersatzleistungen flankiert werden. Selbstverständlich sind solche Vereinbarkeitskonstruktionen zwingend auf die Unterstützung durch professionelle Dienste und eine entsprechende soziale Infrastruktur angewiesen.

(16) Eine vorsorgende, lebensorientierte Sozialpolitik muss sich der Aufgabe stellen, dass möglichst viele Beschäftigte den Altersübergang nachteilsfrei gestalten und bruchlos von einem stabilen Arbeitsverhältnis in den Bezug der Regelaltersrente können. Die Voraussetzungen dafür müssen verbessert werden, dass ältere Beschäftigte hinsichtlich ihrer gesundheitlichen Konstitution, ihres beruflichen Leistungspotenzials und ihrer qualifikatorischen Fähigkeiten in der Lage sind, länger, d. h. bis zum 67. Lebensjahr, zu arbeiten. Ob jemand bis zum Regelrentenalter arbeiten kann, hängt dabei sehr stark von den während der individuellen Erwerbsbiographie erlebten Arbeitsbedingungen ab. Erforderlich sind deshalb Möglichkeiten eines flexiblen Renteneintritts, die den unterschiedlichen Bedingungen sowie qualifikatorischen und gesundheitlichen Leistungspotenzialen der Beschäftigten gerecht werden.

Literatur

Absenger, Nadine et al. (2014): Arbeitszeiten in Deutschland. Entwicklungstendenzen und Herausforderungen für eine moderne Arbeitszeitpolitik. In: WSI-Report 19/2014.

Adamy, Wilhelm (2011): Hohes Entlassungsrisiko in der Leiharbeit – auch bei anziehender Konjunktur. In: DGB Abteilung Arbeitsmarktpolitik (Hrsg.): Arbeitsmarkt Aktuell 03/2011.

BA (Bundesagentur für Arbeit) (2015a): Förderstatistik, Nürnberg.

BA (Bundesagentur für Arbeit) (2017): Arbeitsmarkt in Zahlen. Statistik der Grundsicherung für Arbeitsuchende, Nürnberg.

Bäcker, Gerhard (2016): Altersarmut, Lebensstandardsicherung und Rentenniveau. In: Naegele, G. et al. (Hrsg.): Teilhabe im Alter gestalten, Wiesbaden, S. 63 ff.

Bäcker, Gerhard (2014): Niedrigrenten, Arbeitsmarkt und Rentenversicherung. Erfordernis einer integrierten Ursachenanalyse und Reformstrategie. In: Kistler, Ernst/Trischler, Falko (Hrsg.): Reformen auf dem Arbeitsmarkt und in der Alterssicherung. Folgen für die Einkunftslage im Alter, Düsseldorf, S. 23-60.

Bäcker, Gerhard (2015a): Mindestlohn und Minijobs. Steuerklassen-Effekt bremst Übergang in beitragspflichtige Beschäftigung. In: Soziale Sicherheit 07/2015, S. 275-280.

Bäcker, Gerhard (2015b): Erwerbsminderungsrenten = Armutsrenten. Ein vergessenes soziales Problem? In: WSI-Mitteilungen 08/2013, S. 572 ff.

Bäcker, Gerhard/Bosch, Gerhard/Weinkopf, Claudia (2011): Vorschläge zur künftigen Arbeitsmarktpolitik: integrativ – investiv – innovativ. Gutachten für das Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Technologie, Duisburg.

Bäcker, Gerhard/Kümmerling, Angelika (2012): Berufstätigkeit und familiäre Pflege. Zur Praxis betrieblicher Vereinbarkeitsregelungen. In: Pflege und Gesellschaft 04/2012.

Bäcker, Gerhard/Naegele, Gerhard/Bispinck, Reinhard/Hofemann, Klaus/Neubauer, Jennifer (2010): Sozialpolitik und soziale Lage in Deutschland, Band I, Wiesbaden.

Bäcker, Gerhard/Neuffer, Stefanie. (2012): Von der Sonderregelung zur Beschäftigungsnorm. Minijobs im deutschen Sozialstaat. In: WSI-Mitteilungen 01/2012, S. 13 ff.

Bäcker, Gerhard/Schmitz, Jutta (2017): Atypische Beschäftigung in Deutschland. Ein aktueller Überblick. Expertise im Auftrag der Kommission *Zukunft der Arbeit* der Hans-Böckler-Stiftung, Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen, Duisburg.

Bäcker, Gerhard et al. (2017): Rente erst ab 70? Probleme und Perspektiven des Altersübergangs. In: IAQ-Forschung 02/2017.

Badura, Bernd et al. (2016): Fehlzeiten-Report 2016, Berlin/Heidelberg.

Becker, Karina/Engel, Thomas. (2015): Reduziertes Schutzniveau jenseits der Normalarbeit. In: WSI-Mitteilungen 03/2015, S. 178 ff.

Bellmann, Lutz/Ellguth, Peter/Ewers, Katalin (2015): Abschlussbericht. Betriebsrätebefragung zu Werk- und Dienstverträgen im Organisationsbereich der IG BCE, https://www.ig-bce.de/vanity/renderDownloadLink/224/114408 (Zugriff: 07.08.2018).

Bellmann, Lutz/Grunau, Philipp/Leber, Ute (2015): Beteiligung atypisch Beschäftigter an beruflicher Weiterbildung. In: Severing, Eckart/Baethge, Martin (Hrsg.): Sicherung des Fachkräftepotenzials durch Nachqualifizierung. Befunde – Konzepte – Forschungsbedarf, Bielefeld, S. 37-51.

BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) (2017): Lebenslagen in Deutschland. Der Fünfte Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung, Berlin.

BMAS/BAuA (Bundesministerium für Arbeit und Soziales/Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin) (2013): Schwerpunkt – Atypische Beschäftigung und Solo-Selbstständigkeit, Berlin.

BMBF (Bundesministerium für Bildung und Forschung) (2016): Berufsbildungsbericht, Berlin.

BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen, Jugend) (2017): Gutachten der Sachverständigenkommission für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten, Berlin.

BMFSJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen, Jugend) (2013): Gutachten der Sachverständigenkommission für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, Berlin.

BMFT (Bundesministerium für Bildung und Forschung) (Hrsg.) (2017): Berufsbildungsbericht 2017, Berlin.

Bögenhold, Dieter/Fachinger, Uwe (2012): Selbständigkeit im System der Erwerbstätigkeit. In: Sozialer Fortschritt 11/2012, S. 277-287.

Bögenhold, Dieter/Leicht, Rene (2000): Neue Selbstständigkeit und Entrepreneurship. Moderne Vokabeln und damit verbundene Hoffnungen und Irrtümer. In: WSI-Mitteilungen 12/2000, S. 779-787.

Bonin, Holger/Zieran, Ulrich (2012): Machbarkeitsstudie zur Erfassung der Verbreitung und Problemlagen der Nutzung von Werkverträgen. Gutachten im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Mannheim.

Böning, Michael/Steffen, Margret (2014): Migrantinnen aus Osteuropa in Privathaushalten. Problemstellungen und politische Herausforderungen, Gewerkschaft Verdi, Berlin.

Bosch, Gerhard (2012): Prekäre Beschäftigung und Neuordnung am Arbeitsmarkt. Expertise im Auftrag der Industriegewerkschaft Metall, Duisburg.

Bosch, Gerhard (2015): Eine neue Ordnung der Arbeit. Herausforderung für die Politik. In: Hoffmann, Reiner/Bogedan, Claudia (Hrsg.): Arbeit der Zukunft, Frankfurt, S. 480-499.

Bosch, Gerhard/Kalina, Thorsten/Weinkopf, Claudia (2008): Niedriglohnbeschäftigte auf der Verliererseite. In: WSI-Mitteilungen 08/2008, S. 423-430.

Bosch, Gerhard/Weinkopf, Claudia (2007): Arbeiten für wenig Geld. Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland, Frankfurt.

Bosch, Gerhard/Weinkopf, Claudia 2017: Minijobs und Mindestlohn. In: Schulten, Thorsten/Dribbusch, Heiner/Bäcker, Gerhard/Klenner, Christina (Hrsg.): Tarifpolitik als Gesellschaftspolitik. Strategische Herausforderungen im 21. Jahrhundert. Beiträge zu Ehren von Reinhard Bispinck, Hamburg, S. 131–140.

Brehmer, Wolfram/Seifert, Hartmut (2008): Sind atypische Beschäftigungsverhältnisse prekär? Eine empirische Analyse sozialer Risiken. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 04, S. 501ff.

Brenke, Karl (2011): Anhaltender Strukturwandel zur Teilzeitbeschäftigung. In: DIW-Wochenbericht 42/2011, S. 2ff.

Brenke, Karl (2012): Geringe Stundenlöhne, lange Arbeitszeiten. In: DIW-Wochenbericht 21/2012.

Brenke, Karl (2013): Allein tätige Selbständige. Starkes Beschäftigungswachstum, oft nur geringe Einkommen. In: DIW-Wochenbericht 07/2013.

Brenke, Karl (2015): Selbstständige Beschäftigung geht zurück. In: DIW-Wochenbericht 36/2015, S. 790ff.

Brettschneider, Antonio/Klammer, Ute (2016): Lebenswege in die Altersarmut, Berlin.

Brinkmann, Ulrich/Nachtwey, Oliver (2014): Prekäre Demokratie? Zu den Auswirkungen atypischer Beschäftigung auf die betriebliche Mitbestimmung. In: Industrielle Beziehungen 01/2014, S. 78-98.

Brors, Christiane/Schüren, Peter (2014): Missbrauch von Werkverträgen und Leiharbeit verhindern. Vorschläge für eine gesetzliche Regelung zur Eindämmung von Missbräuchen beim Fremdpersonaleinsatz und zur Umsetzung der Leiharbeitsrichtlinie, Düsseldorf.

Brussig, Martin (2011): Zwischen Erwerbsaustritt und Renteneintritt. ‚Gelingende' und ‚prekäre' Altersübergänge. In: Deutsche Rentenversicherung 02/2011, S. 143-160.

Brussig, Martin (2014): Arbeitsbelastungen im letzten Beruf und Verrentungszeitpunkt. Beschleunigen hohe Belastungen den Übergang in den Ruhestand? In: Zeitschrift für Sozialreform 01/2014, S. 37-60.

Brussig; Martin/Knuth, Matthias/Mümken, Sarah (2016): Von der Frühverrentung bis zur Rente mit 67. Der Wandel des Altersübergangs von 1990 bis 2012, Bielefeld.

BA (Bundesagentur für Arbeit) (2015b): Arbeitsmarkt in Zahlen. Erwerbstätige Arbeitslosengeld-II-Bezieher.

Bundesregierung (2017): Aktuelle Daten zu befristeter Beschäftigung. Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Fraktion DIE LINKE. Bundestags-Drucksache 18/5800.

Bundeszentrale für Politische Bildung (Hrsg.) (2016): Datenreport 2016, Berlin.

Burauel, Patrick et al. (2017): Mindestlohn noch längst nicht für alle. Zur Entlohnung anspruchsberechtigter Erwerbstätiger vor und nach der Mindestlohnreform aus der Perspektive Beschäftigter. In: DIW-Wochenbericht 49/2017.

Deutscher Bundestag (2014): Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen. Berichtspflicht zur Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre. Bundestagsdrucksache 18/3513 vom 11.12.2014.

DGB Abteilung Arbeitsmarktpolitik (Hrsg.) (2015a): Minijobs. Sackgasse für qualifizierte Arbeitskräfte. In: Arbeitsmarkt-Aktuell 09/2015.

DGB Abteilung Arbeitsmarktpolitik (Hrsg.) (2015b): Risiken und Reformbedarf in der Leiharbeit. Arbeitsmarkt-Aktuell 08/2015.

Dragano, Nico (2007): Arbeit, Stress und krankheitsbedingte Frührenten. Zusammenhänge aus theoretischer und empirischer Sicht, Wiesbaden.

Eberling, Matthias et al. (2004): Prekäre Balancen. Flexible Arbeitszeiten zwischen betrieblicher Regulierung und individuellen Ansprüchen, Berlin.

Fischer, Gabriele et al. (2015): Situation atypisch Beschäftigter und Arbeitszeitwünsche von Teilzeitbeschäftigten. Quantitative und qualitative Erhebung sowie begleitende Forschung, Forschungsbericht des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Nürnberg.

Fröhler, Norbert (2016): Zur anstehenden Reform der Regulierung des Altersübergangs. Flexibilisierung mittels Rentnerarbeit und Abschlagsausgleich? In: Soziale Sicherheit 09/2016, S. 361-368.

Fröhler, Norbert/Fehmel, Thilo/Klammer, Ute (2013): Flexibel in die Rente. Gesetzliche, tarifliche und betriebliche Perspektiven, Berlin.

Frommert, Dina (2013): Erwerbsverläufe und Alterssicherung. Dissertationsschrift, Duisburg.

Galais, Norbert et al. (2012): Flexible und atypische Beschäftigung. Belastungen und Beanspruchung. In: Badura, Bernhard et al. (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2012 – Gesundheit in der flexiblen Arbeitswelt, Berlin/Heidelberg, S. 109-121.

Gather, Claudia et al. (Hrsg.) (2014): Die Vielfalt der Selbständigkeit. Sozialwissenschaftliche Beiträge zu einer Erwerbsform im Wandel, Berlin.

Geyer, Johannes/Schulz, Erika (2014): Who cares? Die Bedeutung der informellen Pflege durch Erwerbstätige in Deutschland. In: DIW-Wochenbericht 14/2014.

Giesecke, Johannes (2006): Arbeitsmarktflexibilisierung und Soziale Ungleichheit, Wiesbaden.

Giesecke, Johannes/Groß, Martin (2007): Flexibilisierung durch Befristung. Empirische Analysen zu den Folgen befristeter Beschäftigung. In: Keller, Berndt/Seifert, Hartmut (Hrsg.): Atypische Beschäftigung. Flexibilisierung und soziale Risiken, Berlin, S. 83-106.

Grabka, Markus M. (2016): Gesundheit, Einstellungen und Verhalten. In: Bundeszentrale für Politische Bildung (Hrsg.) (2016): Datenreport 2016, Berlin, S 290ff.

Hagen, Christine et al. (2011): Soziale Ungleichheit und Risiken der Erwerbsminderungen. In: WSI-Mitteilungen 07/2011, S. 336ff.

Hertwig, Markus/Kirsch, Johannes/Wirth, Carsten (2015a): Onsite-Werkverträge. Verbreitung und Praktiken im Verarbeitenden Gewerbe. In: WSI-Mitteilungen 06/2015, S. 457-465.

Hertwig, Markus/Kirsch, Johannes/Wirth, Carsten (2015b): Werkverträge im Betrieb. Eine empirische Untersuchung. In: Hans-Böckler-Stiftung, Study, Düsseldorf.

Hohendanner, Christian (2018): Reform der befristeten Beschäftigung im Koalitionsvertrag. Reichweite, Risiken und Alternativen. In: IAB Kurzbericht 16/2018.

Hohendanner, Christian/Stegmaier, Jens (2012): Geringfügige Beschäftigung in deutschen Betrieben. Umstrittene Minijobs. In: IAB-Kurzmitteilungen 24/2012.

Holst, Elke (2009): Vollzeitbeschäftigte wollen kürzere, Teilzeitbeschäftigte längere Arbeitszeiten. In: DIW-Wochenbericht 25/2009.

Holst, Elke/Seifert, Hartmut (2012): Arbeitszeitpolitische Kontroversen im Spiegel der Arbeitszeitwünsche. In: WSI-Mitteilungen 02/2012, S.141-149.

Jürgens, Kerstin (2011): Prekäres Leben. In: WSI-Mitteilungen 08/2011, S. 379-385.

Jürgens, Kerstin/Hoffmann, Reiner/Schildmann, Christina (2017): Arbeit transformieren! Denkanstöße der Kommission ‚Arbeit der Zukunft', Bielefeld.

Kalina, Thorsten/Weinkopf, Claudia (2015): Niedriglohnbeschäftigung 2013. Stagnation auf hohem Niveau. In: IAQ-Report 03/2015.

Keller, Berndt/Schulz, Susanne/Seifert, Hartmut (2012): Entwicklungen und Strukturmerkmale der atypisch Beschäftigten in Deutschland bis 2010. In: WSI-Diskussionspapiere 182.

Klammer, Ute/Klenner, Christina/Lillemeier, Sarah (2018): ‚Comparable Worth'. Arbeitsbewertung als blinder Fleck in der Ursachneanalyse des Gender Pay Gaps? In: IAQ-Forschung 04/2018.

Klein-Schneider, Hartmut/Beutler, Kai (2013): Werkvertragsunternehmen. Outsourcing auf dem Betriebsgelände. In: WSI-Mitteilungen 02/2013, S. 144–148.

Klenner, Christina (2014): Veränderte Lebens- und Beschäftigungsverhältnisse – gewandelte Zeitwünsche. In: Detje, Richard/Stamm, Sybille/Wilde, Florian (Hrsg.): Kämpfe um Zeit. Bausteine für eine neue (arbeits-)zeitpolitische Offensive Rosa-Luxemburg-Stiftung, Berlin, S. 24ff.

Klenner, Christina/Schmidt, Tanja (2012): Minijobs. Eine riskante Beschäftigungsstrategie beim normativen Übergang zum ‚Adult-Worker-Model'. In: WSI-Mitteilungen 01/2012, S. 22-31.

Koch, Andreas/Rosemann, Martin/Späth, Jochen (2011): Soloselbstständige in Deutschland. Strukturen, Entwicklungen und soziale Sicherung bei Arbeitslosigkeit. In: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.), WISO-Diskurs 02/2011.

Koch, Andreas/Wohlhüter, Andreas (2012): Werkverträge in der Arbeitswelt. Projekt für die Otto-Brenner Stiftung. In: Otto-Brenner Stiftung, Arbeitspapier 2.

Körner, Thomas/Meinken, Holger/Puch, Katharina (2013): Wer sind die ausschließlich geringfügig Beschäftigten? Eine Analyse nach sozialer Lebenslage. In: Wirtschaft und Statistik 01/2013, S. 42-61.

Kümmerling, Angelika/Postels, Dominik/Slomka, Christine (2017): Zufriedenheit mit der Arbeitszeit – wie kann sie gelingen? Eine Analyse der Arbeitszeiten nach Geschlecht und Statusgruppen. Hans-Böckler-Stiftung, Working Paper Forschungsförderung 54, Düsseldorf.

Lampert, Thomas et al. (2011): Gesundheitliche Ungleichheit. In: Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Datenreport 2011. Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland, Wiesbaden, S. 247ff.

Lampert, Thomas et al. (2016): Gesundheitliche Ungleichheit. In: Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Datenreport 2016. Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland, Wiesbaden, S. 302ff.

Lampert, Thomas/Kroll, Lars Eric (2014): Soziale Unterschiede in der Mortalität und Lebenserwartung. In: GBE kompakt 5 (2).

Lauterbach, Karl et al. (2006): Zum Zusammenhang zwischen Einkommen und Lebenserwartung. Institut für Gesundheitsökonomie und Klinische Epidemiologie, Studien zu Gesundheit, Medizin und Gesellschaft, Köln.

Lehmer, Florian (2012): Dient die Arbeitnehmerüberlassung für Langzeitarbeitslose als Brücke in nachhaltige Beschäftigung? In: Sozialer Fortschritt 08/2012, S. 190-197.

Leimeister, Jan Marco et al. (2015): Neue Geschäftsfelder durch Crowdsourcing. Crowd basierte Start-ups als Arbeitsmodell der Zukunft. In: Hoffmann, Reiner/Bogedan, Claudia (Hrsg.): Arbeit der Zukunft, Frankfurt am Main, S. 141-158.

MAIS (Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen) (2016): Sozialbericht NRW 2016. Armuts- und Reichtumsbericht, Düsseldorf.

Manske, Alexandra/Scheffelmeier, Tine (2015): Werkverträge, Leiharbeit, Solo-Selbstständigkeit. Eine Bestandsaufnahme. In: WSI-Diskussionspapier 195.

Minijob-Zentrale (2015): Aktuelle Entwicklungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung. III. Quartalsbericht, Essen. Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See/Minijob-Zentrale.

Möller, Iris/Kohaut, Susanne (2013): Frauen in Führungspositionen. In: IAB-Kurzbericht 23/2013.

Preuß, Maren (2014): Vereinbarkeit von Pflege und Erwerbstätigkeit. Vermittlungshandeln in einem komplexen Spannungsfeld, Wiesbaden.

Rengers, Martina (2015): Unterbeschäftigung, Überbeschäftigung und Wunscharbeitszeiten in Deutschland. Ergebnisse für das Jahr 2014. In: Wirtschaft und Statistik 06/2015, S. 22-42.

Reuyß, Stefan (2015): Freistellungen zur Pflege und Betreuung. In: Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.): Betriebs- und Dienstvereinbarungen, Düsseldorf.

RWI (Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung) (2015): Risiken atypischer Beschäftigungsformen für die berufliche Entwicklung und Erwerbseinkommen im Lebensverlauf. Forschungsvorhaben im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Berlin.

RWI (Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung) (2012): Studie zur Analyse der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse. Forschungsvorhaben im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf.

Satola, Agnieszka/Schywalski, Beate (2016): ‚Live-in-Arrangements' in deutschen Haushalten. In: Jacobs, Klaus et al. (Hrsg.): Pflegereport 2016, Stuttgart.

Schmelzer, Paul/Gundert, Stefanie/Hohendanner, Christian (2015): Qualifikationsspezifische Übergänge aus befristeter Beschäftigung am Erwerbsanfang. Zwischen Screening und Flexibilisierung. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 02/2015, S. 243ff.

Schmidt, Manuala/Schneekloth, Ulrich (2011): Abschlussbericht zur Studie ‚Wirkungen des Pflege-Weiterentwicklungsgesetzes', Bundesministerium für Gesundheit (Hrsg.), Berlin.

Schröder, Lothar/Urban, Hans-Jürgen (Hrsg.) (2009): Gute Arbeit. Handlungsfelder für Betriebe, Politik und Gewerkschaften, Frankfurt am Main.

Schröder, Lothar/Urban, Hans-Jürgen (Hrsg.) (2014): Gute Arbeit. Profile prekärer Arbeit – Arbeitspolitik von unten, Frankfurt am Main

Schröder, Wolfgang (2014): Vorbeugende Sozialpolitik weiter entwickeln. In: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.): Weiter denken, 01/2014.

Seifert, Hartmut/Amlinger, Marc/Keller, Berndt (2015): Selbstständige als Werkvertragnehmer. Ausmaß, Strukturen und soziale Lage. In: WSI-Diskussionspapier 07/2015.

Siebenhüter, Sandra (2014): Der Betrieb als Projekthaus. Wie Werkverträge die Arbeitswelt verändern. In: WSI-Mitteilungen 04/2014, S. 306-310.

Statistisches Bundesamt (2015): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Fachserie 1, Reihe 4.1.1.

Statistisches Bundesamt (2017a): Qualität der Arbeit. Geld verdienen und was sonst noch zählt, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2017b): Elterngeldstatistik.

Statistisches Bundesamt (2017c): Pflegestatistik.

Stegmaier, Jens et al. (2015): Bezahlter Urlaub und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. In der Praxis besteht Nachholbedarf bei Minijobbern. In: IAB-Kurzbericht 18/2015.

Thomsen, Stephan et al. (2015): Risiken verschiedener atypischer Beschäftigungsformen für die berufliche Entwicklung und Erwerbseinkommen im Lebensverlauf, Forschungsvorhaben im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Berlin.

Trischler, Falko (2013): Erwerbsverlauf, Altersübergang, Alterssicherung. Zunehmende soziale Ungleichheit im Alter, Wiesbaden.

Urban, Hans-Jürgen/Ehlscheid, Christoph/Neumann, Dirk (2016): (K)ein Recht auf Ruhestand? In: Soziale Sicherheit 02/2016, S. 67-73.

Vanselow, Achim/Weinkopf, Claudia (2009): Zeitarbeit in europäischen Ländern. Lehren für Deutschland? In: Hans-Böckler-Stiftung, Arbeitspapier 182, Düsseldorf.

Voss, Dorothea/Weinkopf, Claudia (2012): Niedriglohnfalle Minijob. In: WSI-Mitteilungen 01/2012, S. 5-12.

Waas, Berndt (2012): Werkvertrag, freier Dienstvertrag und Arbeitsvertrag. Abgrenzung und Identifikation im deutschen Recht und in ausländischen Rechtsordnungen. Gutachten für die Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.

Wanger, Susanne (2011): Viele Frauen würden gerne länger arbeiten. Ungenutzte Potenziale in der Teilzeit. In: IAB-Kurzbericht 09/2011.

Wanger, Susanne (2015): Frauen und Männer am Arbeitsmarkt. Traditionelle Erwerbs- und Arbeitszeitmuster sind nach wie vor verbreitet. In: IAB-Kurzbericht 04/2015.

Wetzstein, Matthias et al. (2015): Pflegende Angehörige. Deutschlands größter Pflegedienst. In: Robert-Koch-Institut (Hrsg.), GBE-Kompakt 03/2015.

Wippermann, Carsten (2012): Frauen im Minijob. Motive und (Fehl)Anreize für die Aufnahme geringfügiger Beschäftigung im Lebenslauf. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin.

WSI-Tarifarchiv (2014): Tarifliche Branchenzuschläge bei Arbeitnehmerüberlassung, http://www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv_41617.htm.

Über den Autor

Prof. Dr. Gerhard Bäcker

Prof. Dr. Gerhard Bäcker arbeitet seit seiner Emeritierung am Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen.

Das Forschungsinstitut für gesellschaftliche Weiterentwicklung (FGW)

Das Forschungsinstitut für gesellschaftliche Weiterentwicklung (FGW) wurde mit Unterstützung des für Wissenschaft zuständigen Ministeriums des Landes Nordrhein-Westfalen im September 2014 als eigenständiger, gemeinnütziger Verein mit Sitz in Düsseldorf gegründet. Aufgabe und Ziel des FGW ist es, in Zeiten unübersichtlicher sozialer und ökonomischer Veränderungen neue interdisziplinäre Impulse zur gesellschaftlichen Weiterentwicklung zu geben und politische Gestaltungsoptionen für die Gewährleistung sozialer Teilhabe in einer sozial integrierten Gesellschaft zu entwickeln. Durch die Organisation innovativer Dialogformate und die Förderung zukunftsorientierter Forschungsprojekte will das Forschungsinstitut die Vernetzung von Wissenschaft, Politik und zivilgesellschaftlichen Akteur_innen vorantreiben und den zielgruppengerechten Transfer neuer Forschungsergebnisse gewährleisten.

Weitere Informationen zum FGW finden Sie unter: **www.fgw-nrw.de**

Der Themenbereich „Vorbeugende Sozialpolitik“

Vorbeugende Sozialpolitik zielt darauf ab, die Entstehung und Verfestigung sozialer Problemlagen durch wirkungsorientierte Interventionen, den Aufbau von „Präventionsketten“ und eine bessere Verzahnung der Regelsysteme nach Möglichkeit bereits im Vorfeld zu verhindern, anstatt die daraus resultierenden Defizite nachträglich zu kompensieren. Zentrale Aufgabe des Themenbereichs „Vorbeugende Sozialpolitik“ des FGW ist es, das in den verschiedenen Handlungsfeldern vorhandene Handlungs- und Erfahrungswissen systematisch zu bündeln und aufzubereiten, die konkreten Spannungsfelder und Dilemmata zu analysieren, innerhalb derer sich vorbeugende Sozialpolitik bewegt, und die Ergebnisse dieser Arbeit in einen fruchtbaren Dialog zwischen Wissenschaft, Politik und Zivilgesellschaft einzuspeisen. Durch die Förderung kleinerer und größerer Forschungsprojekte sowie durch geeignete Dialogformate will der Themenbereich dazu beitragen, für die verschiedenen beteiligten Akteure und Professionen eine gesicherte Wissensgrundlage und einen gemeinsamen Orientierungs- und Bezugsrahmen zu schaffen.

Weitere Informationen zum Profil und zu den aktuellen Aktivitäten des Themenbereichs finden Sie unter:
www.fgw-nrw.de/sozialpolitik

FGW
Forschungsinstitut
für gesellschaftliche
Weiterentwicklung