

discussion paper

FS I 00 - 204

Wandel der Erwerbsformen

Berlin und die Bundesrepublik im Vergleich

Heidi Oschmiansky, Günther Schmid

März 2000
ISSN Nr. 1011-9523

e-mail:
hosch@medea.wz-berlin.de
gues@medea.wz-berlin.de

Diese Arbeit wurde durch die Berliner Senatsverwaltung für Arbeit, Frauen und berufliche Bildung gefördert. Die inhaltliche Verantwortung tragen jedoch allein die Autoren.

Wir danken Andreas Goldthau und Silke Gülker, auf deren Vorarbeiten zur Auswertung des Mikrozensus wir aufbauen konnten, sowie den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Abteilung Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung, vor allem Dietmar Dathe, die eine Vorfassung dieser Studie kritisch und hilfreich kommentiert haben. Verbleibende Mängel liegen selbstverständlich in unserer Verantwortung.

ZITIERWEISE / CITATION

Heidi Oschmiansky, Günther Schmid

Wandel der Erwerbsformen Berlin und die Bundesrepublik im Vergleich

Discussion Paper FS I 00 – 204
Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung 2000

Forschungsschwerpunkt:
Arbeitsmarkt und Beschäftigung

Research Area:
Labour Market and
Employment

Abteilung:
Arbeitsmarktpolitik und
Beschäftigung

Research Unit:
Labour Market Policy
and Employment

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung
Reichpietschufer 50
D-10785 Berlin
e-mail: wzb@wz-berlin.de
Internet: <http://www.wz-berlin.de>

ZUSAMMENFASSUNG

Seit den 80er Jahren zeichnet sich die Erwerbstätigenstruktur in der Bundesrepublik Deutschland durch eine zunehmende Vielfalt aus. Das traditionelle Normalarbeitsverhältnis hat gegenüber anderen Erwerbsformen wie Teilzeitbeschäftigung, befristete Beschäftigung oder Leiharbeit an Bedeutung verloren, bleibt aber nach wie vor die mit Abstand häufigste Erwerbsform. In Berlin sind dagegen seit Anfang der 90er Jahre stärkere Veränderungen zu verzeichnen, insbesondere ein absoluter Rückgang der Normalarbeitsverhältnisse. Mittlerweile liegt hier der Anteil des Normalarbeitsverhältnisses an allen Erwerbsformen deutlich unter dem bundesdeutschen Durchschnitt. Gleichzeitig haben in Berlin aber auch atypische Beschäftigungsformen, wie geringfügige Beschäftigung und Leiharbeit, in kurzer Zeit kräftig zugenommen. Hier stellt sich die Frage, ob die Berliner Entwicklung zukunftsweisend ist, oder ob es sich um einen historisch bedingten Anpassungsprozeß handelt, der sich bald dem bundesweiten Trend angleichen wird.

Mögliche Einflußfaktoren wie der wirtschaftliche Strukturwandel, die steigende Erwerbsbeteiligung der Frauen und institutionelle Rahmenbedingungen können den Wandel der Erwerbsformen nur zum Teil erklären. Zudem ist von Interesse, wie sich die Erwerbsformen in absehbarer Zeit entwickeln: Wird das Normalarbeitsverhältnis auch in Zukunft die dominante Erwerbsform bleiben, oder ist von einer weiteren Erosion des Normalarbeitsverhältnisses zugunsten anderer Erwerbsformen auszugehen? Hinweise hierzu liefert ein theoretisches Modell, das - basierend auf den Arbeiten von Herbert A. Simon zwischen Kauf- und Arbeitsverträgen - unterscheidet. Beide Vertragsformen haben typische Vor- und Nachteile. Welche Vertragsform gewählt wird, hängt einerseits vom Interesse an Einkommenssicherheit, Wettbewerbsbeschränkung und Qualifikationsentwicklung ab, und andererseits vom Interesse an frei verfügbarer Arbeitskraft, zuverlässiger Leistung und (auf dem Markt nicht käuflichem) Erfahrungswissen. Infolge veränderter Kontextbedingungen kann – so die Annahme – auf beiden Seiten das Interesse an regulären Arbeitsverträgen nachlassen zugunsten von Kaufverträgen oder von Mischformen, die sowohl Elemente von Arbeitsverträgen als auch von Kaufverträgen enthalten. Dies würde die Zunahme von flexiblen Erwerbsverhältnissen erklären. Die Diskussion des Modells läßt aber erkennen, daß „Arbeitnehmer“ und „Arbeitgeber“ auch zukünftig ein starkes Interesse an dauerhaften Arbeitsverträgen haben, diese jedoch zunehmend Elemente von Kaufverträgen (wie Zielvereinbarungen, Gewinn- und Kostenbeteiligung) aufnehmen werden.

Der Wandel der Erwerbsformen in der Bundesrepublik Deutschland und in Berlin wird auf Basis des Mikrozensus von 1985 bis 1998 verglichen. Im Unterschied zu bisherigen Studien wird nicht nur die anteilmäßige Entwicklung der Erwerbsformen untersucht, sondern auch die Entwicklung der Erwerbsbeteiligung in die Analyse miteinbezogen. Zudem erfolgt durchgängig eine geschlechtsspezifische Differenzierung. Frauen arbeiten seltener als Männer im Rahmen eines Normalarbeitsverhältnisses. In der Bundesrepublik stieg jedoch die Erwerbsquote der Frauen im Normalarbeitsverhältnis, während sie bei den Männern sank, und die Berliner Frauen waren gegenüber den Männern weniger stark vom Rückgang der Normalarbeitsverhältnisse betroffen.

Summary

The structure of employment in the Federal Republic of Germany has been diversifying increasingly since the 1980s. The traditional "regular employment relationship" has lost ground to other employment forms such as part-time, fixed-term or agency work, though it is still by far the most common type of employment relationship. In Berlin, however, more substantial changes are evident since the early 1990s; in particular, there has been an absolute decline in the share of regular employment relationships. As a share of all forms of employment in Berlin, regular employment relationships are now well below the national average. However, at the same time atypical employment forms, such as marginal part-time work and agency work, have expanded significantly over a short period of time. Do the developments in Berlin represent the future structure of employment, or are we looking at an historically determined adjustment process that will soon conform to the national trend?

Possible determinants such as economic restructuring, the growth in female labour force participation or the institutional framework can only partly explain the change in employment forms. The development of employment forms in the foreseeable future is another interesting question: Will the regular employment relationship remain the dominant type, or can a further erosion in favour of other forms of employment be expected? A theoretical model based on the work of Herbert A. Simon and differentiating between sales contracts and employment contracts provides some answers. Each of these contractual forms has typical advantages and disadvantages. The choice between them depends, on the one hand, on the interest in income security, restraints on competition and development of professional skills and, on the other hand, on the interest in freely available work capacities, reliability of performance and experience knowledge which is usually not for sale on the market. Changing context conditions, it is assumed, can lead to a loss of interest on both sides in regular employment contracts in favour of sales contracts or in combinations that contain elements of both contractual forms. This would explain the increase in flexible employment relationships. However, the discussion of the model shows also that "employees" and "employers" will continue to have a considerable interest in permanent employment contracts in the future, but that these will increasingly incorporate elements of sales contracts (such as agreements on goal attainment and shares in profits and costs).

The change in employment forms in Germany and Berlin is compared on the basis of microcensus data from 1985 to 1998. Unlike previous studies, the analysis includes not only the trends for types of employment as a share of all employment forms, but also labour force participation trends. In addition, the analysis specifies for gender throughout. Women work less often than men in a regular employment relationship. However, in Germany as a whole the activity rate of women in regular employment relationships rose, while it declined for men, and in Berlin women were less affected by the decline in regular employment relationships than men.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	1
2. Erwerbsformen im Lichte der Theorie	3
2.1 Erwerbsformen im Lichte des Arbeits-, Sozial- und Steuerrechts	3
2.2 Arbeitsverträge und Kaufverträge	5
3. Der Wandel der Erwerbsstrukturen	14
4. Entwicklung und Struktur der Erwerbsbeteiligung	19
4.1 Das Normalarbeitsverhältnis	19
4.2 Andere Vollzeitbeschäftigungsformen	25
4.3 Selbständigkeit	26
4.4 Teilzeitbeschäftigung	27
4.5 Leiharbeit	29
4.6 Breite Arbeitslosigkeit	32
5. Zusammenfassung und Ausblick	35
Literaturverzeichnis	43
Anhang	47

Verzeichnis: Abbildungen, Übersicht und Tabellen

Verzeichnis der Abbildungen

Abbildung 1	Wandel der Erwerbsformen in Deutschland 1985 – 1998	15
Abbildung 2	Wandel der Erwerbsformen in Berlin 1991 – 1998	15
Abbildung 3	Entwicklung der Breiten Erwerbsquote in Deutschland 1985 – 1998	20
Abbildung 4	Entwicklung der Breiten Erwerbsquote in Berlin 1991 – 1998	20
Abbildung 5	Entwicklung der Breiten Erwerbsquote in Berlin: Frauen 1991 – 1998	22
Abbildung 6	Entwicklung der Breiten Erwerbsquote in Deutschland: Frauen 1985 – 1998	22
Abbildung 7	Entwicklung der Breiten Erwerbsquote in Berlin: Männer 1991 – 1998	24
Abbildung 8	Entwicklung der Breiten Erwerbsquote in Deutschland 1985 – 1998	24

Verzeichnis: Übersicht

Übersicht 1	Interessentableau für Arbeits- und Kaufverträge	7
-------------	---	---

Verzeichnis der Tabellen

Tabelle 1	Anteil des Vermögenseinkommens am durchschnittlich verfügbaren Einkommen nach Haushaltgruppen	8
Tabelle 2	Verteilung der Erwerbsformen in den USA	17
Tabelle A 1	Wandel der Erwerbsformen in der Bundesrepublik Deutschland	49
Tabelle A 2	Wandel der Erwerbsformen in Berlin	49
Tabelle A 3	Wandel der Erwerbsformen in der Bundesrepublik Deutschland, Frauen	50
Tabelle A 4	Wandel der Erwerbsformen in der Bundesrepublik Deutschland, Männer	50

Tabelle A 5	Wandel der Erwerbsformen in Berlin, Frauen	51
Tabelle A 6	Wandel der Erwerbsformen in Berlin, Männer	51
Tabelle B 1	Entwicklung der Breiten Erwerbsquote in der Bundesrepublik Deutschland	52
Tabelle B 2	Entwicklung der Breiten Erwerbsquote in Berlin	52
Tabelle B 3	Entwicklung der Breiten Erwerbsquote in der Bundesrepublik Deutschland, Frauen	53
Tabelle B 4	Entwicklung der Breiten Erwerbsquote in der Bundesrepublik Deutschland, Männer	53
Tabelle B 5	Entwicklung der Breiten Erwerbsquote in Berlin, Frauen	54
Tabelle B 6	Entwicklung der Breiten Erwerbsquote in Berlin, Männer	54

1. Einleitung

Seit den 80er Jahren ist in der Bundesrepublik Deutschland ein Wandel der Erwerbsformen zu beobachten, der schon früh als „Krise des Normalarbeitsverhältnisses“ interpretiert wurde (Mückenberger 1985). Wohin die Krise führt oder wie sie gelöst werden soll, ist bis heute unklar oder strittig. Viele sehen das traditionelle „Normalarbeitsverhältnis“¹ – definiert als Arbeitsverhältnis von Arbeiter/innen und Angestellten², die vollzeitbeschäftigt, also mindestens 36 Stunden die Woche tätig sind, die einen unbefristeten Arbeitsvertrag haben und die nicht als Leiharbeiter/innen beschäftigt werden – als Auslaufmodell und postulieren den Wandel vom abhängigen Lohnarbeiter zum „Unternehmer in das eigene Humankapital“ (Kommission 1997) oder plädieren für eine „Destandardisierung der Lebensarbeitszeit“ (Barkholdt 1998). Andere wiederum halten unterschiedliche Szenarien der Entwicklung für möglich (Hoffmann und Walwei 1998) oder machen sich gar auf die Suche, das „Normale“ wieder zu entdecken (Holst und Maier 1998).

In einem derartigen Nebel ist jede systematische Zusatzinformation nützlich. Eine solche wollen wir im folgenden anbieten, indem wir den allgemeinen Trend in der Bundesrepublik Deutschland mit einer Region vergleichen, von der man mit Fug und Recht eine Trendsetterrolle erwarten kann: Berlin ist nicht nur die größte Ballungsregion Deutschlands, sondern auch eine Stätte, in der seit einem Jahrzehnt Ost und West verschmelzen, wo internationale Einflüsse infolge ihrer Hauptstadtfunktion besonders rasch diffundieren und wo traditionell vielfältige Kulturen interagieren. Allerdings wäre es verfehlt, Berlin als glatten Spiegel zu betrachten. Die Schatten der Vergangenheit, geprägt durch die 40 Jahre dauernde politische Spaltung und geographische Insellage, sind heute noch wirksam und werden noch lange nachwirken (Reissert und Schmid 1999). Insofern müssen wir auf einen Zerrspiegel gefaßt sein und bei der Interpretation von Differenzen darauf achten, was Reflex eines Normalisierungs- oder gar Nachholprozesses ist, und was auf nachhaltige Innovationen hindeutet, die vermutlich auch über Berlin hinaus Verbreitung finden werden. Umgekehrt ist es natürlich auch für

¹ Ein in diesem Kontext interessanter Aspekt, der hier jedoch nicht weiter berücksichtigt werden kann, bezieht sich auf die Normalarbeitszeit, die durch eine bestimmte Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit gekennzeichnet ist (vgl. hierzu Literaturangaben in: Kress 1998).

² Beamte, Auszubildende und Soldaten zählen aufgrund besonderer arbeitsrechtlicher Bedingungen ebenso wenig zu diesem Personenkreis wie Selbständige und mithelfende Familienangehörige.

Berlin von Interesse, sich im Spiegel der bundesdeutschen Entwicklung zu sehen.

Deshalb werden wir bei einem solchen Vergleich – um im Bild des Nebels zu bleiben – einen „Blindenstock“ brauchen, um nicht in Fallen zu tappen oder gegen die Wand zu rennen. Als einheitliche Informationsbasis stützen wir uns daher auf den Mikrozensus und beobachten die Entwicklung der Erwerbsverhältnisse seit 1985, ab 1990 bzw. 1991 für Gesamtdeutschland und Gesamtberlin. Im Unterschied zu bisherigen Analysen vergleichen wir nicht nur die anteilmäßige Entwicklung der Erwerbsformen, sondern auch die Dynamik der Erwerbsbeteiligung. Wir werden zeigen, daß eine bloße Strukturanalyse, d.h. die Beobachtung hintereinander geschalteter Momentaufnahmen der Erwerbsanteile, dann zu Fehlinterpretationen führt, wenn sich die Erwerbsbeteiligung insgesamt oder in ihrer Zusammensetzung verändert. Darüber hinaus benötigen wir auch einen „Kompaß“, um im Nebel eine Richtung einzuhalten anstatt im Kreise herumzuirren. Wir knüpfen daher an theoretische Überlegungen an und führen diese in einem bestimmten Punkte weiter. Bei der Interpretation der Ergebnisse fragen wir, welches Interesse die beiden Vertragsseiten (also Arbeitgeber/innen oder Arbeitnehmer/innen) haben könnten, sich in einen (Normal-) Arbeitsvertrag einzulassen anstatt einen handelsüblichen Kaufvertrag abzuschließen. In anderen Worten: wir richten unsere Kompaßnadel auf den hypothetischen Fixpunkt einer Gesellschaft, in der es nur Kaufverträge (also nur Unternehmer oder Unternehmerinnen) und keine Arbeitsverträge gibt. Im folgenden führen wir diese Überlegung aus (2), vergleichen dann die anteilige Entwicklung der Erwerbsformen (3) und die Dynamik der Erwerbsbeteiligung (4), und diskutieren schließlich die Ergebnisse im Lichte der Theorie (5).

2. Erwerbsformen im Lichte der Theorie

Der Bedeutungsverlust des traditionellen Normalarbeitsvertrags läßt sich, wie wir weiter unten (Kapitel 3 und 4) gleich demonstrieren werden, nicht leugnen. Dennoch ist dieser Prozeß sowohl in der Richtung als auch in der Dynamik nicht eindeutig, und vor allem ist zu konstatieren, daß das „Normalarbeitsverhältnis“ nach wie vor die Mehrheit der Erwerbsformen ausmacht. Worauf läßt sich dieses Phänomen zurückführen und was könnten die grundsätzlichen Alternativen sein?

2.1 Erwerbsformen im Lichte des Arbeits-, Sozial- und Steuerrechts

Daß die Deregulierung seit Mitte der 80er Jahre, d.h. die Veränderungen des Arbeitsrechts zugunsten einer Erweiterung des Handlungsspielraums von Einzelverträgen oder Kollektivverträgen, zur Auflösung des Normalarbeitsverhältnisses beigetragen hat, ist in der Literatur mittlerweile gut belegt (u.a. Hoffmann und Walwei 1998, Kress 1998, Mückenberger 1999). Dennoch hat der Prozeß der Deregulierung weder die darin gesetzten beschäftigungspolitischen Hoffnungen erfüllt (Bielenski 1998, Keller und Seifert 1998), noch ist er soweit gegangen, wie es in angelsächsischen Beschäftigungssystemen Tradition ist oder neoliberale Textbücher vorschreiben. Daß es dafür rationale Gründe gibt, ist in der Literatur ebenfalls gut belegt. Arbeitsrechtliche Normen wie gesundheitliche Schutzvorkehrungen, Kündigungsschutz, maximale Arbeitszeiten, Vertragstreue, Mindestlöhne können – solange sie nicht überzogen werden – für die Dauerhaftigkeit, Transparenz und Effizienz von Beschäftigungsverhältnissen sorgen. Wegen ungleicher Ausgangsbedingungen hinsichtlich der Ausstattung von Ressourcen schaffen sie häufig erst die Voraussetzungen für faire Vertragsverhandlungen (u.a. Büchtemann und Walwei 1996).

Darüber hinaus wurde eindrucksvoll vorgeführt, wie die Entwicklung des deutschen Sozialrechts gleichsam gegenläufig zum Arbeitsrecht das Normalarbeitsverhältnis bisher eher abgestützt als unterhöhlt hat (Bieback 1986, Mückenberger 1999). Das schließt nicht das paradoxe Ergebnis aus, daß „atypische Erwerbsformen“ aus dem Boden sprießen und sich insbesondere in Form geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse zum „Normalarbeitsverhältnis“ gesellen, aber eben deswegen, weil dieses sich bisher als wenig wandlungsfähig erwiesen hat (Din-

gelday 1998). Erst in jüngster Zeit sind Ansätze zu einer Anpassung des Sozialrechts an die neue Arbeitswelt erkennbar oder in Diskussion (Rische 1999, Schmähl 1999). Dasselbe läßt sich vom deutschen Steuerrecht behaupten, das bisher nicht auf den Wandel der Arbeitswelt reagierte oder diese gar gezielt zu beeinflussen trachtete.³ Darum hat auch das Steuerrecht das Normalarbeitsverhältnis bisher grundsätzlich nicht tangiert, aber eben auch mit dem paradoxen Effekt, daß sich die zunehmende Erwerbsorientierung der Frauen außerhalb des „Normalarbeitsverhältnisses“ – in der Teilzeitarbeit und neuerdings insbesondere im Bereich geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse – ein Ventil suchen mußte (Dingelday 1999). Die Folge ist eine zwar „modernisierte Version“ des Modells der Versorgerehe (Pfau-Effinger 1994), aber auf Kosten steigender Risiken der Altersarmut von Frauen (Allmendinger u.a. 1991, Pfaff 1999) und der Rückständigkeit in der Gleichstellung der Geschlechter (Berghahn 1999).

Der bisher vorherrschende Blick aus der Perspektive des Arbeits-, Sozial- und Steuerrechts läßt also, kurz zusammengefaßt, weiterhin eine gewisse Stabilität der Erwerbsformen erwarten, da die institutionellen Rahmenbedingungen sich nur teilweise vom Leitbild des Normalarbeitsverhältnisses abwandten. Es scheint immer noch ein tragfähiges institutionelles Korsett für das tradierte Arbeitsverhältnis zu geben. Ob dieses weiter hält, ist jedoch fraglich, denn als Kehrseite dieser Stabilität erscheint die Zunahme atypischer und institutionell (vor allem sozial- und steuerrechtlich) unbefriedigt geregelter Erwerbsformen. Die bisherigen Reformen waren wenig zielgerichtet und haben mehr an den Symptomen als an den Ursachen der sich wandelnden Erwerbsformen kuriert. Jedenfalls ist bisher allenfalls in Ansätzen erkennbar, wie die zunehmend spannungsgeladene Parallelität von traditionell geregelten und wildwüchsigen oder ungezielt regulierten Erwerbsformen gelöst werden kann.

Es erscheint daher sinnvoll, zum einen den empirischen Blick auf den Wandel der Erwerbsformen zu schärfen und ihn zum anderen durch eine über das Arbeits-, Sozial- oder Steuerrecht hinausgehende Perspektive zu ergänzen. Da Recht letztlich nur Ausdruck von Interessenverhältnissen ist (das Wort Macht

³ Dabei ist zu beachten, daß sich Veränderungen im Steuerrecht, wenn überhaupt, erst langfristig in Änderungen des Erwerbsverhaltens auswirken; darüber hinaus wirkt das Steuersystem nur in Verbindung mit anderen Regelungsstrukturen (z.B. Elternurlaub) und Infrastrukturen (z.B. öffentliche Kindertagesstätten). Eine der wenigen systematischen Analysen zum Zusammenhang von Steuerrecht und familialen Erwerbsstrukturen bietet Dingelday 1999; zu theoretischen Grundlagen und international vergleichenden Analysen siehe Gustaffson 1996.

dafür wäre hier nicht fehl am Platze), empfiehlt sich, wieder einmal grundsätzlich zu fragen, warum sich Menschen überhaupt in ein Arbeitsverhältnis einlassen, das letztlich immer noch ein Abhängigkeits- oder Autoritätsverhältnis begründet, während Kaufverträge – zumindest in der Theorie - von selbständigen und autonomen Menschen ausgehen, die miteinander in Tausch treten. Wieso läßt sich ein Arbeitsmarkt nicht wie ein Gütermarkt organisieren, und was hat das mit dem Wandel der Erwerbsformen zu tun?

2.2 Arbeitsverträge und Kaufverträge

Die Unterscheidung von Arbeits- und Kaufvertrag geht auf frühere Arbeiten des Nobelpreisträgers Herbert A. Simon (1951, 1957) zurück. Ein Arbeitsvertrag ist im wesentlichen dadurch gekennzeichnet, daß die eine Seite des Vertrages (A) akzeptiert, daß die andere Seite (B) Autorität ausübt. A (die Arbeitnehmerin) verfügt über ein Set von Leistungsmöglichkeiten, aus denen B (die Bossin) je nach Lage der Dinge auswählt. In einem Arbeitsvertrag wird einerseits der Bereich dieser Leistungspotentiale ausgehandelt und festgelegt, andererseits der (bestimmte) Preis bzw. der Lohn für die (im einzelnen noch unbestimmte) Leistung. In einem Kaufvertrag verlangt der Verkäufer einen bestimmten Preis für ein spezifiziertes Produkt, während der Käufer dafür den Preis zu zahlen verspricht. Der Verkäufer interessiert sich dabei nicht weiter, was der Käufer mit dem Produkt tut, während beim Arbeitsvertrag der „Verkäufer“ sehr wohl daran interessiert ist, welche Leistung der „Käufer“ abverlangt. Wieso ist A bereit, sich der Autorität von B zu unterstellen und gleichsam einen Blankoscheck auszustellen, mit dem ihr (oder ihm) in einem gewissen Rahmen beliebige Leistungen abverlangt werden können? Warum verkauft A ihre oder seine Leistung nicht auf dem Markt? Unter welchen Umständen wählt B einen Kaufvertrag anstelle eines Arbeitsvertrags, der zwar das Vorrecht der Entscheidung über das Einsatzziel der Arbeitskraft gewährleistet, aber die Kontrolle über das Ergebnis mehr oder weniger aus der Hand gibt?

Simons Interesse war, diese Fragen unter der Annahme strikter Rationalität formal zu modellieren. Deshalb läuft sein Modell auf ein sehr eng begrenztes Entscheidungsmodell unter Ungewißheit hinaus. Dessen wesentliche Erkenntnis besteht darin, daß ein Arbeitsvertrag aus Käufersicht dann rational ist, wenn die benötigten Informationen über die Art der gewünschten Leistung erst in Zukunft

anfallen, dann aber ein unmittelbarer und zuverlässiger Zugriff erwünscht ist. Simon verglich dieses Zurückstellen einer Entscheidung mit der Liquiditätspräferenz eines Kapitalanlegers, der sein Portfolio optimieren möchte: Dieser legt sein Kapital nur zum Teil langfristig fest, um von den zwar mäßigen aber sicheren Zinsen zu profitieren, zum Teil aber auch kurzfristig, um rasch auf veränderte Profitchancen reagieren zu können. Umgekehrt sind Verkäufer von Arbeitsleistungen an kontinuierlichen Einkommensströmen interessiert, so daß sie die Autonomie über die Entscheidung der Arbeit zugunsten der Sicherheit von Einkommen einlösen oder sich beispielsweise unangenehme Arbeiten durch hohe Löhne erkaufen. Darüber hinaus gewährleistet ein abhängiges Arbeitsverhältnis für die Dauer des Vertrags einen gewissen Schutz vor Konkurrenz.⁴

Diese Erkenntnis ist sicherlich nicht neu und von der neueren Vertragstheorie auch schon differenzierter vorgetragen und weiterentwickelt worden.⁵ Vor allem situationsspezifische Anforderungen am Arbeitsplatz⁶, die vertraglich kaum zu erfassen sind und deren vertragliche Explizierung mit hohen Transaktionskosten verbunden wäre, weisen darauf hin, daß die beiden Vertragsformen von Simon eher als die Extreme eines Kontinuums möglicher Vertragsformen denn als Alternative zu verstehen sind. Darüber hinaus ermöglichen Kollektivverträge, Mindeststandards sowie objektivierte Regelsysteme zu setzen, z.B. Zuordnung von Löhnen zu Arbeitsplätzen und nicht zu Personen oder konditional transparente Karrierewege. Damit wird nicht nur der kostspielige Bereich der Verhandlungsgegenstände eingegrenzt, sondern auch die situativ schwächere Vertragsseite vor Ausbeutung geschützt und der Opportunismus der situativ stärkeren Seite eingedämmt. Dennoch sind schon in Simons einfachem Modell Parameter bzw. Schlüssel enthalten, die in der bisherigen Diskussion zum Wandel von Erwerbsformen vernachlässigt wurden. Weitgehend unbeachtet blieb bisher vor allem die Bedeutung von Kontextveränderungen für die Interessen und Strategien der möglichen Vertragspartner. Ein einfaches Interessentableau, erweitert um die wichtigsten Erkenntnisse der institutionellen Theorie, mag dies illustrieren. Dabei

⁴ Hierbei darf man sich von formellen Regulativen nicht täuschen lassen: Selbst in formell wenig regulierten Arbeitsvertragsverhältnissen finden sich in der Praxis eine Menge impliziter Verträge, die den abhängig Beschäftigten eine monopolartige Stellung verleihen.

⁵ Vgl. hierzu vor allem Williamson 1975, Williamson u.a. 1975 und deren Weiterentwicklung, z.B. in Williamson 1985.

⁶ Die soziologisch-institutionelle Theorie des Arbeitsmarkts nennt dies "job specificity" (Doeringer und Piore 1971, 15 f.), die ökonomisch-institutionelle Schule "idiosyncratic tasks" (Williamson u.a. 1975, 256 f.); wir schließen hierin sowohl spezifische nichtstandardisierbare Qualifikationen oder Erfahrungswissen sowie die Fähigkeit zur funktionspezifischen Kooperation ein.

sind die Interessen für die extreme Form des Arbeitsvertrags gleichzeitig als Desinteresse an der extremen Form des Kaufvertrags zu verstehen:

Übersicht 1: Interessentableau für Arbeits- oder Kaufvertrag

Interesse von A an Arbeitsvertrag	Interesse von B an Arbeitsvertrag
Einkommenssicherheit	Autorität (Liquiditätspräferenz)
<i>Ausschluß von Konkurrenz</i>	<i>rasche und zuverlässige Leistung</i>
<i>Akkumulation von Erfahrungswissen</i>	<i>Nutzung von Erfahrungswissen</i>

Betrachten wir die einzelnen Parameter und fragen, welche strategischen Kontextbedingungen (Technologie, Größe von Märkten, Ungewißheit) sich verändert haben, die auf die grundsätzliche Entscheidung zwischen Arbeits- und Kaufvertrag Einfluß haben könnten. Das Interesse an *Einkommenssicherheit* durch ein traditionelles abhängiges Erwerbsverhältnis könnte sich z.B. für potentielle Arbeitnehmer/innen⁷ vermindert haben, weil sie (von Sozialversicherungsleistungen abgesehen) zunehmend über andere Einkommensquellen verfügen; entsprechend würde das Interesse an langfristig bindenden Arbeitsverträgen sinken.⁸ Dafür sprechen auf den ersten Blick steigende Vermögenseinkünfte der privaten Haushalte. Der Anteil der Nettolöhne und -gehälter am verfügbaren Einkommen der privaten Haushalte sank seit 1960 kontinuierlich von 55,8 % auf 41,9 % im Jahre 1997; dagegen stieg der Anteil aus entnommenen Gewinnen und Vermögensanteilen von 25,3 % auf 35,5 %.⁹ Da in diesen Zahlen jedoch auch Haushalte enthalten sind, die vor der Alternative Arbeits- oder Kaufvertrag gar nicht stehen, z.B. Haushalte von Rentner/innen und Pensionären, kann dieser Hinweis allenfalls ein sinkendes Erwerbsinteresse von älteren Menschen erklären.¹⁰ Aufschlußreicher ist der Anteil des Vermögenseinkommens am durchschnittlich verfügbaren Einkommen nach Haushaltsgruppen bzw. an einem jährlichen Durchschnittseinkommen, das als Referenzgröße für die Abhängigkeit von regelmäßigen Einkünften aus Erwerbstätigkeit betrachtet werden kann (Tabelle 1).

⁷ Die in der theoretischen Literatur verwendete Begrifflichkeit von Agenten (agents) und Prinzipalen (principals) nehmen wir hier nicht auf, weil sich diese Begriffe im deutschen Sprachgebrauch nicht durchgesetzt haben oder mißverständlich sind.

⁸ Die Fragen über Struktur, Dynamik und Verteilung von Einkommen sind äußerst komplex; auch die Datenlage ist sehr unbefriedigend; darüber hinaus sind uns differenzierte Analysen über den Zusammenhang von Einkommensportfolios und Erwerbsverhalten bzw. Erwerbsformen nicht bekannt. Die folgenden Hinweise sind daher als sehr vorläufig zu betrachten.

⁹ Statistisches Taschenbuch 1998, Tabelle 1.17.

¹⁰ Des weiteren sind in diesen Zahlen die Organisationen ohne Erwerbszweck enthalten und der Großteil der Einnahmen besteht aus entnommenen Gewinnen.

Tabelle 1: Anteil des Vermögenseinkommens am durchschnittlich verfügbaren Einkommen nach Haushaltsgruppen

Haushaltsgruppe	Jahr	Vermögenseinkommen	Durchschnittseinkommen	(1) in % von	(1) in % vom
		(1)	(2)	(2)	durchschnittl. verfügbaren Einkommen*
Selbständige	1991	9.400	145.680	6,5	18,1
	1997	11.000	173.040	6,4	17,8
Beamte	1991	4.700	73.320	6,4	9,0
	1997	5.100	85.680	6,0	8,3
Angestellte	1991	4.400	58.200	7,6	8,5
	1997	5.400	68.640	7,9	8,8
Arbeiter	1991	2.400	48.240	5,0	4,6
	1997	2.600	56.280	4,6	4,2
Arbeitslose	1991	1.400	31.680	4,4	2,7
	1997	1.300	36.600	3,6	2,1

*) Durchschnittlich verfügbares Einkommen aller privaten Haushalte 1991 = 51,960 DM, 1997 = 61.680 DM.

Quelle: Für Vermögenseinkommen DIW 1999a, dort Tabelle 6 (ohne Personen in Gemeinschaftsunterkünften und ohne private Organisationen ohne Erwerbszweck), S. 566; für Durchschnittseinkommen DIW 1999b, dort Tabelle 2, S. 82 (die dort ausgewiesenen Monatswerte wurde mit 12 multipliziert); eigene Berechnungen.

Aus Tabelle 1 wird ersichtlich, daß erstens der Anteil der Vermögenseinkünfte am verfügbaren Haushaltseinkommen die 8-Prozentmarke nicht übersteigt und insbesondere bei den Arbeiter/innen- und Arbeitslosenhaushalten gering ist.¹¹ Zweitens variiert der Anteil von Vermögenseinkünften bezogen auf das Referenzeinkommen in einer Bandbreite von 2,1 und 18,1 % und garantiert erwartungsgemäß allenfalls bei den Selbständigen-Haushalten und teilweise bei den Angestellten- und Beamtenhaushalten (es handelt sich in Tabelle 1 um Durchschnittswerte mit unbekannter Streuung) eine gewisse Unabhängigkeit von Er-

¹¹ Auch Dathe (1999) gelangt in einer Auswertung der Einkommensverbrauchstichprobe (EVS) von 1993 zum Ergebnis, daß der Anteil der Einnahmen aus Vermögen am Haushaltsbruttoeinkommen noch relativ gering ist; bei Ehepaaren mit Kindern machte er 1993 11,2 % aus (alte Bundesländer), bei Ehepaaren ohne Kinder 14,6 %. Die entsprechenden Werte für die neuen Bundesländer sind noch geringer (4,2 bzw. 5,9 %). Die sonstige Einnahmen (außer Einkommen aus Erwerbstätigkeit und Transfers) sind unerheblich und liegen je nach Haushaltstyp in der Mehrzahl zwischen ein und zwei Prozent.

werbseinkünften. Drittens ist mit Ausnahme der Angestellten-Haushalte der Anteil der Vermögenseinkünfte in den 90er Jahren gesunken, so daß – gemessen an den ausgewählten Indikatoren – die Abhängigkeit von regelmäßigen Erwerbseinkünften eher gestiegen als gesunken ist. Die Entwicklung des wichtigsten Parameters, nämlich Einkommenssicherheit, deutet also auf ein nach wie vor starkes Interesse an (regulären) Arbeitsverträgen.¹²

Das Interesse des *Ausschlusses von Konkurrenz* ist möglicherweise für eine zunehmende Zahl qualifizierter Arbeitskräfte weniger virulent als unter den früheren Bedingungen eines relativ homogenen Arbeitsangebots. Die zunehmende Spezialisierung verschafft gleichsam ein natürliches Monopol, so daß die Vorteile eines reinen Arbeitsvertrags schwinden und das Interesse an Kaufverträgen steigt, jedenfalls in der Form der Einbeziehung solcher Elemente in Arbeitsverträge. Das Interesse am Erwerb *spezifischer Qualifikationen und Erfahrungswissen* (und das entsprechende Interesse ihrer Nutzung) war das zentrale Argument für die Entstehung und dauerhafte Existenz interner Arbeitsmärkte. Neuere Untersuchungen beobachten in diesem Zusammenhang eine leichte Tendenz zur Erosion von internen Arbeitsmärkten zugunsten von Netzwerkarbeitsmärkten; auch eine Renaissance berufsfachlicher Arbeitsmärkte, in denen nicht lange Betriebszugehörigkeit sondern vielfältige Projekterfahrungen und unterschiedliche Kooperationserfahrungen einen Wissensvorsprung vermitteln, wird prognostiziert (Cappelli 1995, Cappelli u.a. 1997, Haak und Schmid 1999). Zusammengefaßt scheint es, daß das Interesse an Konkurrenzbeschränkung und arbeitsplatzspezifischem Erfahrungswissen im Gegensatz zum Interesse der Einkommenssicherheit eher nachläßt. Gleichwohl deuten die Belege darauf hin, daß dieser Trend nur auf bestimmte, meist hochqualifizierte Arbeitskräfte zutrifft und nicht vorschnell verallgemeinert werden darf. Für die Mehrzahl der (potentiellen) Arbeitnehmer/innen dürfte auch in absehbarer Zukunft ein starkes Interesse an Konkurrenzausschluß und Akkumulation von spezifischen Qualifikationen oder Erfahrungswissen unterstellt werden; die zweite Bedingung scheint aber zunehmend weniger an feste Arbeitsplätze (also Betriebe) gebunden zu sein.

Was für (mögliche) Arbeitnehmer/innen von strategischem Vorteil ist, ist für die (möglichen) Arbeitgeber/innen in der Regel von Nachteil: Je geringer das Inte-

¹² Die Frage, ob die Abhängigkeit von Erwerbseinkommen gestiegen oder gesunken ist, bedarf weiterer und vertiefter Analysen; neben den laufenden Vermögenseinkünften wäre u.a. auch Immobilienbesitz oder (erwartete) Erbschaften zu berücksichtigen, andererseits aber auch unsichere und niedrige zu erwartende Renteneinkommen.

resse an einem kontinuierlichen Erwerbseinkommen, desto höher die Verhandlungskosten bei der Festlegung von Inhalt und Umfang der Aufgaben, über die eine Arbeitgeberin dann verfügen möchte; je stärker das Monopol, desto unsicherer wird die Leistungsabgabe entweder wegen mangelnder Kontrollmöglichkeiten oder wegen Opportunismus (Erpressungsgefahr); und je geringer das Interesse an betrieblichem Erfahrungswissen, desto größer die Gefahr mangelnder Motivation, Kooperationsbereitschaft oder Abwanderung. In anderen Worten: Was bei den Arbeitnehmer/innen in die positive Bilanz zugunsten von Kaufverträgen eingeht, schlägt sich bei den Arbeitgebern auf der Buchungsseite der Arbeitsverträge negativ nieder. Deshalb können bei ihnen zusätzlich kleine positive Zuschläge zugunsten von Kaufverträgen rasch in eine Abwendung von Arbeitsverträgen (zumindest traditioneller Art) auswirken. Betrachten wir also auch diese Möglichkeiten.

Die Autoritäts- bzw. Liquiditätspräferenz potentieller Arbeitgeber/innen kann z.B. dadurch gemindert werden, daß Informationen infolge der digitalen Technologierevolution wesentlich schneller und kostengünstiger zugänglich werden und damit zumindest das Interesse an langen oder unbefristeten Arbeitsverträgen schwindet. Gleichzeitig reduziert die technische Revolution die Halbwertszeit des Wissens, so daß die Garantie schwindet, daß der Arbeitnehmer auch seine versprochene Leistung in einer Qualität erbringt, die explizit oder implizit ausgemacht war. Darüber hinaus ermöglicht die digitale Revolution, auch hoch komplexe Arbeitsleistungen von außerhalb des Bereichs des Arbeitsvertrags, also des Betriebes, schnell und billig zu beschaffen. Die technologisch mögliche Senkung von Transport- und Kommunikationskosten stimuliert virtuelle Organisationsformen und fraktale Fabriken (Warnecke 1992), in denen Bindungen durch langfristige Arbeitsverträge an Bedeutung verlieren.

Alle Tendenzen zusammengenommen – leicht verringertes Interesse an Sicherheit des Erwerbseinkommens bei hochqualifizierten Angestellten, in etwas stärkerem Maße an Schutz vor Konkurrenz und betrieblichem Erfahrungswissen auf der einen Seite, verminderte Unsicherheit, geringere Abhängigkeit von räumlich gebundenen Leistungspotentialen sowie technologisch möglicher rascher Zugriff spezifischer Leistungen auf der anderen Seite – lassen erwarten, daß

- erstens entweder zunehmend Kauf- statt Arbeitsverträge als Tauschform gewählt werden,

- oder zweitens zunehmend Elemente von Kaufverträgen in die Arbeitsverträge eingebaut werden,
- oder drittens zunehmend Elemente von Arbeitsverträgen in Kaufverträge aufgenommen werden.

Im ersten Fall müßten wir eine Zunahme der Selbständigkeit außerhalb der Landwirtschaft beobachten, insbesondere Selbständigkeit ohne abhängig Beschäftigte Mitarbeiter/innen. In diesem wie in den folgenden Fällen ist allerdings auch zu berücksichtigen, inwieweit die strategischen Machtrelationen – vor allem die Arbeitsmarktlage – die Präferenzen und Interessen für bestimmte Vertragsformen beeinflussen. Die Wahl der Selbständigkeit kann z.B. auch schlicht aus der Not der Arbeitslosigkeit und der mangelnden Aussicht auf reguläre Arbeitsverträge geboren werden. Andererseits kann die Präferenz der Selbständigkeit, also nach Autonomie und Unabhängigkeit von einem Autoritätsverhältnis, durch Ungleichheit der Einkommens- und Vermögensverteilung oder Mängel des Kapitalmarkts unterdrückt werden.¹³ Neuere Erhebungen deuten darauf hin, daß der Wunsch nach Selbständigkeit steigt und höher ist als die realisierten Beschäftigungsverhältnisse in Selbständigkeit.¹⁴

Im zweiten Fall ist vorauszusehen, daß Arbeitsverträge zunehmend befristet oder daß dauerhafte (unbefristete) Arbeitsverträge hinsichtlich der Leistung zunehmend spezifiziert und quantifiziert werden, beispielsweise durch Zielvereinbarungen, Erfolgsbeteiligungen, Kostenbeteiligung (etwa bei Qualifizierung). Solche Verträge erwarten wir vor allem im hochwertigen Dienstleistungsbereich, wo es auf der einen Seite zunehmend auf kundenspezifische Leistungen ankommt (das spräche eigentlich eher für Kaufverträge), andererseits auf die Fähigkeit, auf rasch variierende Kundenwünsche flexibel und zuverlässig reagieren zu können (das spricht für Liquiditätspräferenz). Der neue Dienstleistungstarifvertrag von Debis (die Dienstleistungsgruppe bei Daimler-Chrysler) entspricht z.B. dieser Konstruktion. Er enthält u.a. ein an Markt und Leistung geknüpftes Vergütungsmodell mit einer 60%igen Bandbreite für individuelle Jahreszielgehälter, die auf

¹³ Auch rechtliche Rahmenbedingungen können den Wechsel in Selbständigkeit erschweren. So schränkt z.B. die Handwerksordnung die Zugangsmöglichkeiten zu bestimmten Berufen ein (Meager 1993).

¹⁴ Eine neuere Erhebung in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union (plus Norwegen) stellte fest, daß 25 % der Befragten in naher Zukunft eine selbständige Stellung wünschen (Bielenski 1999); die Selbständigenquote (Selbständige außerhalb der Landwirtschaft in % der erwerbsfähigen Wohnbevölkerung) beträgt in der EU etwa 9 % (Kruppe, Oschmiansky, Schömann 1998, 38).

das tarifliche Jahreszielgehalt aufgestockt wird. Das Jahreszielgehalt wiederum besteht aus einem fixen Bestandteil (80-90 %) und einem variablen Bestandteil (10-20 %), wobei letzterer wiederum anteilig getrennt ist in eine Komponente individueller Leistung sowie in eine Komponente des Unternehmenserfolgs (Debis 1999).

Im dritten Fall sind z.B. implizite Abmachungen zu erwarten, Kaufaufträge dauerhaft an eine Partnerschaft zu binden, die es jedoch für beide Vertragsseiten offen lassen, im günstigen Falle durchaus auch andere Vertragspartner zu wählen, also Opportunitäten zu nutzen. 'Outsourcing' durch Werkverträge an freie Mitarbeiter/innen entspräche diesem Modell. Wir können aus diesem Modell auch eine Zunahme von Arbeitnehmerüberlassung prognostizieren, d.h. eine geschickte Kombination von Kauf- und Arbeitsverträgen. A und B schließen einen Arbeitsvertrag, C und B einen Kaufvertrag über die Arbeitsleistung, C und A agieren wie bei einem befristeten Arbeitsvertrag. Bei Kaufverträgen in der Form des Leasing bleibt auch, im Gegensatz zu reinen Kaufverträgen, der Verkäufer an der Art der Nutzung seines Produkts oder seiner Dienstleistung interessiert, um den Wert zu erhalten. Entsprechend werden dann auch ‚Werterhaltungsklauseln‘ in die Verträge eingebaut werden. Erweist sich für den Käufer C, der sich bei der Miete seine Liquidität erhalten wollte, daß der Wert der Ware A seinen Erwartungen entspricht oder sie gar übersteigt, wandelt sich die Kombination von Kaufvertrag zwischen B und C und befristeten Arbeitsvertrag zwischen C und A in einen regulären Arbeitsvertrag zwischen A und C.

Selbstverständlich interferieren die arbeits-, sozial- und steuerrechtlichen Regelungen mit den strategischen Kontextbedingungen, so daß die individuellen Entscheidungen zwischen den drei Alternativen dadurch gefärbt und sich darum auch von Land zu Land (selbst bei gleichen Trends in den Kontextbedingungen) unterscheiden werden. So würde beispielsweise die Konstruktion unbefristeter geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse eine für Arbeitgeber interessante Lösungsform darstellen, wenn das Sozial- und Steuerrecht dafür die entsprechenden Anreize bietet. In welchem starken Maße das lange Zeit in Deutschland der Fall war, ist mittlerweile allgemein bekannt (hierzu aufschlußreich Dingelday 1999). Ein anderer Fall solcher Interferenz ist die berüchtigte Scheinselbständigkeit, bei der zur Umgehung sozial- oder steuerrechtlicher Abgabepflichten die Form des Kaufvertrags gewählt wird, de facto jedoch ein Autoritätsverhältnis besteht (Dietrich 1996 und 1999).

Auch wenn auf Grund geänderter Kontextbedingungen eine stärkere Orientierung zugunsten von Kaufverträgen oder zur Vermarktlichung von Arbeitsverträgen zu erwarten ist, zeigen die Überlegungen jedoch auch deutlich die Grenzen einer solchen Entwicklung an. Wie gezeigt, sind die strategischen Interessen für Arbeitsverträge auf beiden Seiten – den (möglichen) Arbeitnehmer/innen wie (möglichen) Arbeitgeber/innen – nach wie vor virulent, und es lassen sich auch gute Gründe anführen, daß sie in Teilbereichen der Wirtschaft oder Arbeitswelt ausschlaggebend bleiben oder möglicherweise sogar wieder bedeutender werden. In Qualifikationsbereichen, wo einerseits Zuverlässigkeit und Qualität der Leistung von langen Professionalisierungsprozessen abhängt und andererseits systemhafte Arbeitsteilungsprozesse enge Kooperation und exakte Koordination voraussetzen, sind dauerhafte Arbeitsverträge effizienter als Kaufverträge. Auch dort, wo Professionalität abhängig ist von der Bereitschaft des ständigen Dazulernens und der Bereitwilligkeit der Weitergabe von Erfahrungswissen¹⁵, sind kompetitive und unsichere Beschäftigungsverhältnisse eher schädlich als nützlich.¹⁶ Deshalb wird auch in Zukunft ein Großteil der beruflichen Tätigkeiten sich nur in professionell institutionalisierten und langfristig gesicherten Beschäftigungsverhältnissen entfalten können. Aber auch diese werden wegen der raschen technologischen Veränderungen oder der kundenspezifischen Wünsche flexible Elemente der Organisation, d.h. Elemente von Kaufverträgen, aufnehmen müssen.

¹⁵ Das heißt kontextgebundenes, lokales Wissen, in der Theorie oft auch als "tacit knowledge" bezeichnet, das nicht standardisierbar ist und somit auch nicht vermarktet werden kann (und soll); vgl. auch Fußnote 6.

¹⁶ Deshalb müssen auch die Erkenntnisse der Effizienzlohntheorie nicht über Bord geschmissen werden; vgl. u.a. Akerloff und Yellen 1986.

3. Der Wandel der Erwerbsstrukturen

Wir sind nun in der Lage, den Wandel von Erwerbsformen empirisch schärfer zu fassen und die beobachteten Strukturveränderungen mit konkreten Erwartungen und Erklärungsmustern zu verknüpfen. Daß man dabei rasch an die Grenzen der derzeitigen Erhebungsinstrumente stößt, darf nicht verwundern, da diese selbst wiederum durch Erwartungen geprägt sind, die direkt oder indirekt mit dem „Normalarbeitsverhältnis“ verbunden waren. So hat, wie wir gleich sehen werden, der Mikrozensus erst im Laufe der letzten 15 Jahren und dann auch nur schrittweise sein 'Teleobjektiv' in Richtung atypischer Erwerbsformen geschärft, so daß es in jüngster Zeit zu einer nicht unerheblichen Revision der Erwerbsstatistik im Rahmen der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung (VGR) kommen mußte.¹⁷

Das (wie eingangs definierte) Normalarbeitsverhältnis hat gegenüber den übrigen Erwerbsformen in der Bundesrepublik Deutschland bisher nur leicht an Bedeutung verloren. Auch 1998 arbeitete noch die Mehrheit der Beschäftigten in einem entsprechenden Arbeitsverhältnis. Der Anteil des Normalarbeitsverhältnisses an allen Erwerbsformen sank seit 1985 lediglich um anderthalb Prozentpunkte auf 57,8 % im Jahr 1998 (Abbildung 1).

Betrachtet man hingegen die übrigen Erwerbsformen, zeigt sich eine zunehmende Differenziertheit sowohl bei den Arbeitszeiten als auch bei den Vertragsverhältnissen. So ist der Anteil der in Teilzeit Beschäftigten von 11,4 % im Jahr 1985 auf 18,6 % im Jahr 1998 gestiegen. Insbesondere die Zahl der geringfügig Beschäftigten, also Beschäftigungsverhältnisse unterhalb der Sozialversicherungsgrenze (15 Stunden in der Woche und/oder 630 DM Monatsverdienst), hat in diesem Zeitraum erheblich zugenommen. Deren genaue Zahl ist allerdings unbekannt; laut offizieller Statistik waren es 1998 2,15 Millionen (5,7 % aller Erwerbstätigen), während Spezialstudien von mehr als dem Doppelten ausgehen.¹⁸

¹⁷ Vgl. hierzu die Fachzeitschrift des Statistischen Bundesamtes, *Wirtschaft und Statistik*, 6/1999.

¹⁸ Vor der Revision der "Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung (VGR)" im April 1999 wurde die geringfügige Beschäftigung erheblich unterschätzt; auf Grund der Revision erhöhte sich die Zahl der Erwerbstätigen um zwei Millionen, das sind knapp 6 % der 1997 angenommenen 34 Millionen Erwerbstätigen. Die beiden Forschungsinstitute ISO und DIW kommen bis auf 5,6 Millionen geringfügig Beschäftigter, was zum Teil durch die Einbeziehung von Nebenjobs bedingt ist (Buch 1999).

Abb. 1: Wandel der Erwerbsformen in Deutschland* 1985-1998

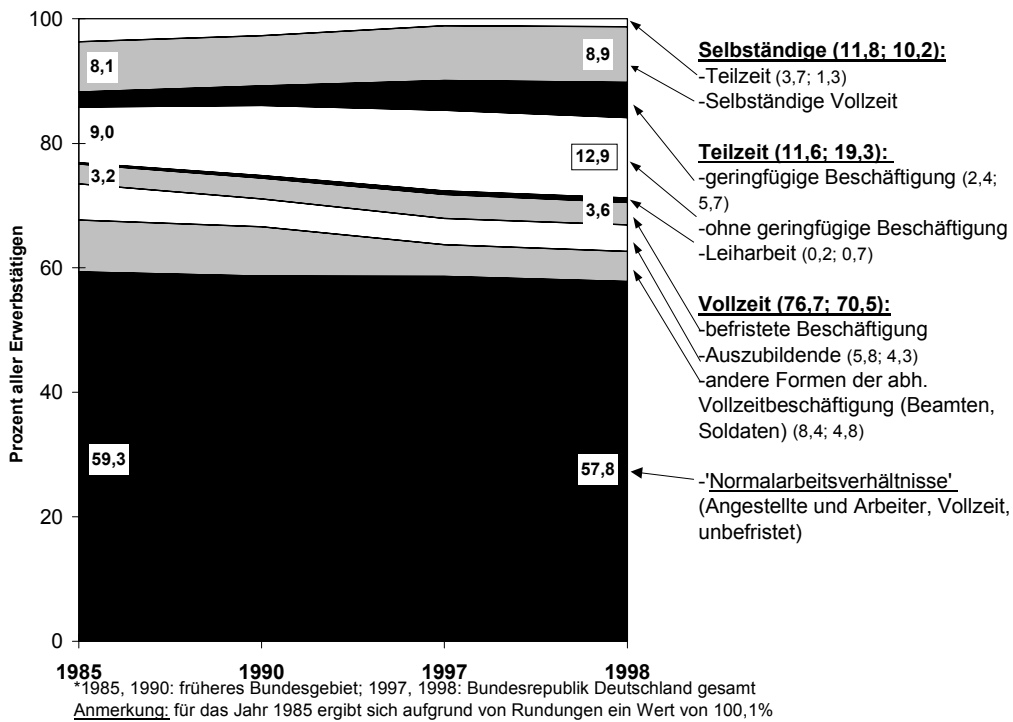
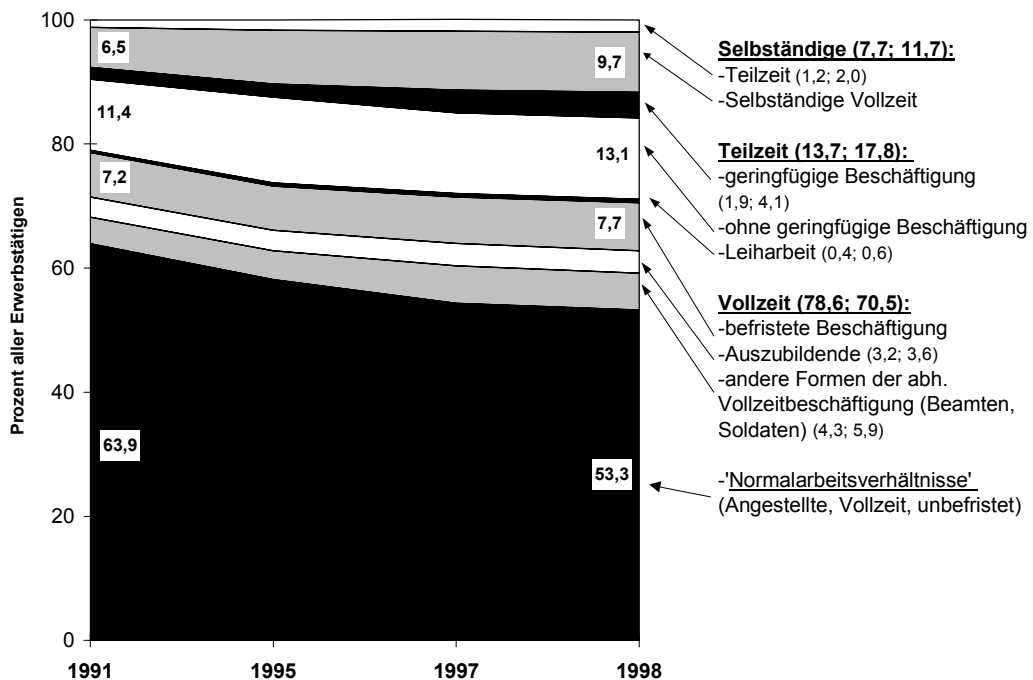


Abb. 2: Wandel der Erwerbsformen in Berlin 1991 - 1998



Ebenfalls hohe Zuwachsraten weist die Leiharbeit auf, allein von 1997 zu 1998 um rund 19 %. Gleichwohl ist die Zahl der Leiharbeiter noch sehr gering, Ende Juni 1998 standen knapp 253.000 Arbeitnehmer bei Verleihern unter Vertrag (0,7 % der Erwerbstätigen). Auch die befristete Vollzeitbeschäftigung expandierte, wenn auch nur geringfügig: seit 1985 hat ihr Anteil an allen Erwerbsformen von 3,2 % auf 3,6 % zugenommen (1998 = 1,5 Millionen Erwerbstätige).

Die Differenzierung nach Männern und Frauen (Tabelle A 3 und A 4, Anhang) zeigt, daß die Erosionserscheinungen in den 90er Jahren nur die Frauen betreffen; bei ihnen fiel der Anteil der Beschäftigten im Normalarbeitsverhältnis von 49,1 auf 45,7 %; dagegen hat die Bedeutung des Normalarbeitsverhältnisses bei den Männern sogar noch leicht zugenommen (von 66,5 auf 67,3 %). Die Benachteiligung der Frauen in dieser Hinsicht wird noch deutlicher, wenn man berücksichtigt, daß ihr Anteil am privilegierten Beamtenverhältnis allenfalls die Hälfte der Männer ausmacht. Der entscheidende Unterschied auf der Kehrseite zum Normalarbeitsverhältnis liegt jedoch – erwartungsgemäß – im hohen und weiter gestiegenen Gewicht der Teilzeitbeschäftigung bei Frauen (26,1 gegenüber 2,6 % der Männer). Auch die geringfügige Beschäftigung ist überwiegend ein Phänomen bei den Frauen (10,1 gegenüber 2,3 % der Männer).

In Berlin zeigt sich eine weit dynamischere Entwicklung. Das Normalarbeitsverhältnis hat hier in einem weit größeren Umfang als im Bundesgebiet an Bedeutung eingebüßt: Innerhalb von nur sieben Jahren ist der Anteil des Normalarbeitsverhältnis an allen Erwerbsformen um über zehn Prozentpunkte zurückgegangen (Abbildung 2). Allerdings lag der Ausgangswert in Berlin Anfang der 90er Jahre mit 63,9 % auch deutlich über dem des Bundesgebietes (1990 = 58,7 %). Ähnlich wie im Bundesgebiet weist die Leiharbeit auch in Berlin hohe Zuwachsraten auf (+56 % von 1991 bis 1998) und ist vom Anteil an der Gesamtbeschäftigung her vergleichbar. Abweichungen vom Bundestrend zeigen sich insbesondere bei den Selbständigen. In Berlin lag deren Anteil 1991 bei knapp 8 %, während er im Bundesgebiet bereits 1990 bei fast 11 % lag. Seit 1991 ist die Zahl der Selbständigen in Berlin jedoch auf 177.000 gestiegen (+35 %), so daß im Jahr 1998 der Anteil der Selbständigen in Berlin mit 11,7 % sogar den des Bundesgebietes (10,2 %) übertraf. Die befristete Beschäftigung spielte in Berlin bereits zu Beginn der 90er Jahre im Gegensatz zum Bundesgebiet eine größere Rolle. Während im Bundesgebiet 1990 lediglich 3,4 % aller Erwerbsformen auf diese Beschäftigungsform entfiel, war 1991 in Berlin der Anteil mehr als doppelt so

hoch. Hingegen kam der geringfügigen Beschäftigung in Berlin 1991 – auch im Vergleich mit dem Bundesgebiet – eine untergeordnete Bedeutung zu. Lediglich 1,9 % der Erwerbsformen entfiel auf diese Beschäftigungsform. 1998 liegt der Anteil jedoch bereits bei 4,1 %; in naher Zukunft dürfte diese Erwerbsform in Berlin der im Bundesgebiet (1998: 5,7 %) anteilmäßig entsprechen.

Auch in Berlin sind die Differenzen zwischen den Erwerbsformen von Männern und Frauen groß, allerdings geringer als im Bundesgebiet (Tabelle 5 und 6, Anhang). Wenn auch auf höherem Niveau mußten die Berliner Männer in etwa gleichem Umfang wie die Frauen (von 59,3 auf 48,9 %) einen Bedeutungsverlust des Normalarbeitsverhältnisses um etwa 10 Prozentpunkte hinnehmen (von 67,3 auf 56,9 %). Während bei den Männern dieser Bedeutungsverlust vor allem auf den steigenden Anteil der Selbständigkeit und befristeten Beschäftigung zurückzuführen ist, stieg bei den Frauen vor allem die geringfügige Beschäftigung und, überraschend, der Anteil im Bereich der Beamten und (wohl weitgehend auszuschließen) der Soldaten.

Da derzeit noch unklar ist, was in Berlin als Spezifikum und was als über Berlin hinausgehender Trend zu gelten hat, mag ein kurzer Blick nach draußen für die anschließende Interpretation der Ergebnisse hilfreich sein. International vergleichbare Statistiken zum Wandel der Erwerbsformen liegen nicht vor. Die USA erscheinen von besonderem Interesse, da sie immer wieder als Vorbild zitiert werden. Aus der Sicht der Befürworter von Flexibilität müßte in diesem Lande eigentlich die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses besonders weit gediehen sein. Wie die folgende Tabelle zeigt, trifft dies jedoch nicht zu.

Tabelle 2: Verteilung der Erwerbsformen in den USA 1997

Art (und Erläuterung) der Erwerbsform	in Prozent
Arbeitnehmerüberlassung (Zeitarbeit)	1,0
Arbeit auf Abruf (unregelmäßig tätige Arbeitnehmer, Tagesarbeiter)	1,6
Freie Mitarbeiter (unabhängige Vertragsnehmer)	6,7
Scheinselbständige (Vertragsnehmer für ein bestimmtes Unternehmen)	0,6
Befristete Arbeitnehmer (sonst nicht klassifizierbare Restkategorie)	2,6
Andere Selbständige (die nicht unabhängige Vertragsnehmer sind)	5,1
Reguläre Teilzeitbeschäftigte (unter 35 Stunden arbeitend)	13,6
Reguläre Vollzeitbeschäftigte (über 35 Stunden abhängig beschäftigt)	68,8
Insgesamt	100,0

Quelle: Houseman 1999 (Übersetzung durch die Autoren).

Auch wenn die Kategorien nicht völlig vergleichbar sind und in der Kategorie der „regulären Vollzeitbeschäftigten“ in den USA wohl auch Auszubildende, Beamte und befristete Vollzeitbeschäftigte enthalten sind, kann nicht behauptet werden, die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses sei in den USA weiter fortgeschritten als in der Bundesrepublik Deutschland; wenn überhaupt, ist nach Lage der Daten eher das Gegenteil zutreffend. Allerdings ist auch in den USA unverkennbar, daß die Dynamik (die sich in dem bloßen Querschnitt von 1997 nicht ausdrückt) in Richtung einer Destandardisierung geht, allerdings langsamer als vielfach vermutet. Nur die interessante Kombination von Arbeits- und Kaufverträgen in Form von Arbeitskräfteleasing scheint neuerdings einen starken Aufschwung zu nehmen. Der Anteil der Leih- oder Zeitarbeitnehmer stieg von 0,9 % (1990) und 1,0 % (1997) auf 2,3 % im Juni 1999 (Ebert und Erickcek 2000).

Strukturvergleiche können in die Irre führen, wenn sich die Grundgesamtheit im Zeitverlauf verändert. Der Eindruck einer Erosion des Normalarbeitsverhältnisses entstand wohl auf Grund der Tatsache, daß neue und zusätzliche Arbeitsverhältnisse nicht mehr den alten Normen entsprechen, während bei den meisten bestehenden Arbeitsverträgen alles beim alten zu bleiben scheint. Darüber hinaus haben wir schon festgestellt, daß die Arbeitsmarktlage die Entscheidungen über die Vertragsgestaltung beim Tausch von Leistungsäquivalenten erheblich beeinflußt. Deshalb betrachten wir im folgenden die Entwicklung der Erwerbsbeteiligung und analysieren den Wandel der Erwerbsformen auf der Basis der „breiten Erwerbsquote“. Diese schließt auch die Arbeitslosen (also unerfüllte Arbeitsvertragswünsche) und die Teilnehmer in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen ein, die unter normalen Bedingungen in einem Vertragsverhältnis stünden. Die „breite“ Erwerbsquote beziehen wir auf die Wohnbevölkerung im erwerbsfähigen Alter (zwischen 15 und 65 Jahren).

4. Entwicklung und Struktur der Erwerbsbeteiligung

Die Diskrepanz zwischen dem Bundesgebiet und Berlin hinsichtlich der Entwicklung der Erwerbsformen wird noch deutlicher, wenn man – wie eben begründet – die Beschäftigungsverhältnisse auf die Wohnbevölkerung im erwerbsfähigen Alter bezieht und die Arbeitslosen und die Menschen in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen mit einschließt.

4.1 Das Normalarbeitsverhältnis

Die „breite Erwerbsquote“ im Normalarbeitsverhältnis ist in der gesamten Bundesrepublik zwischen 1985 und 1998 sogar von 37 auf 37,3 % leicht gestiegen (Abbildung 3); dieser Anstieg geht freilich auf den Effekt der Vereinigung Deutschlands zurück.¹⁹ Die „atypischen“ Beschäftigungsverhältnisse haben allerdings stärker zugenommen als die „normalen“. Deshalb stieg auch ihr relativer Anteil, und die Erwerbsquote erhöhte sich von 68 % (1985) auf 73,5 % im Jahr 1998.

In Berlin hingegen ist die „breite Erwerbsquote“ im Normalarbeitsverhältnisse seit 1991 um über 12 Prozentpunkte auf 32,3 % (1998) gesunken (Abbildung 4).²⁰ Dies entspricht einem Verlust von rund 274.000 Normalarbeitsverhältnissen! Damit arbeiten in Berlin anteilmäßig deutlich weniger Menschen in einem unbefristeten unselbständigen Vollzeitverhältnis als im Bundesgebiet; der Abstand beträgt immerhin fünf Prozentpunkte. Dementsprechend ist auch die Erwerbsbeteiligung in Berlin in diesem kurzen Zeitraum drastisch zurückgegangen (von 82,2 % im Jahr 1991 auf 72,9 % im Jahr 1998).

¹⁹ In Ostdeutschland, d.h. der ehemaligen DDR, ist die Erwerbsbeteiligung pfadabhängig höher: 1998 lag die Erwerbsquote der 15 bis 65jährigen in den Neuen Bundesländern bei 62,3% gegenüber 57,1% in den alten Bundesländern (Mikrozenus 1999).

²⁰ Dabei waren Arbeiter vom Rückgang der Normalarbeitsverhältnisse in einem weitaus stärkerem Maße betroffen als Angestellte (Arbeiter –34,8%; Angestellte –19,1%).

**Abb. 3: Entwicklung der breiten Erwerbsquote in Deutschland*
1985 bis 1998**

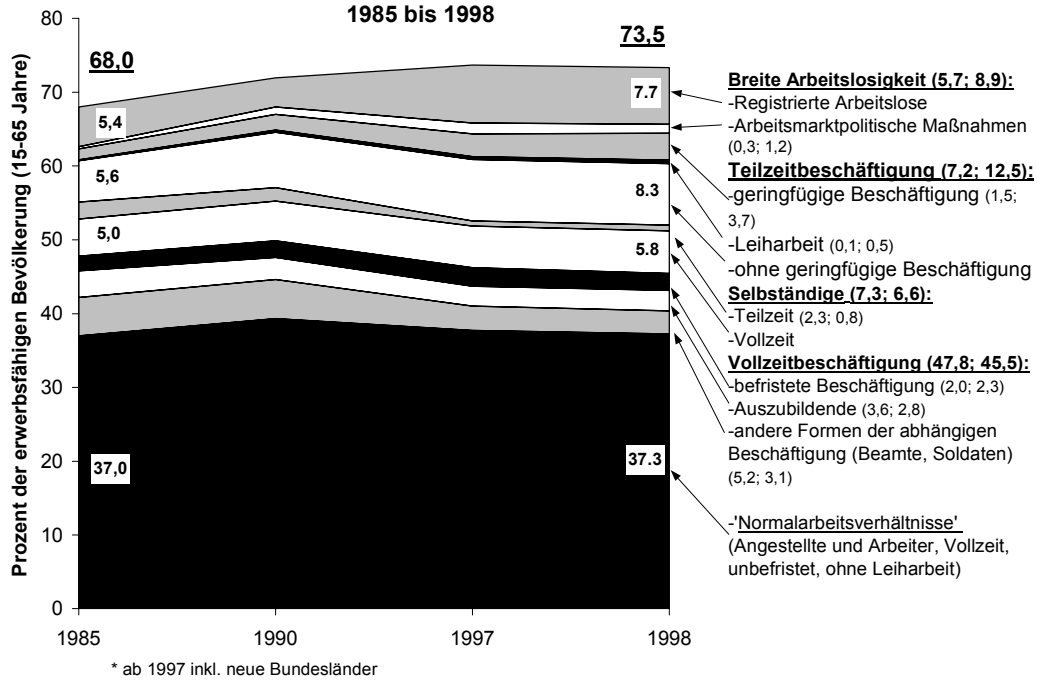
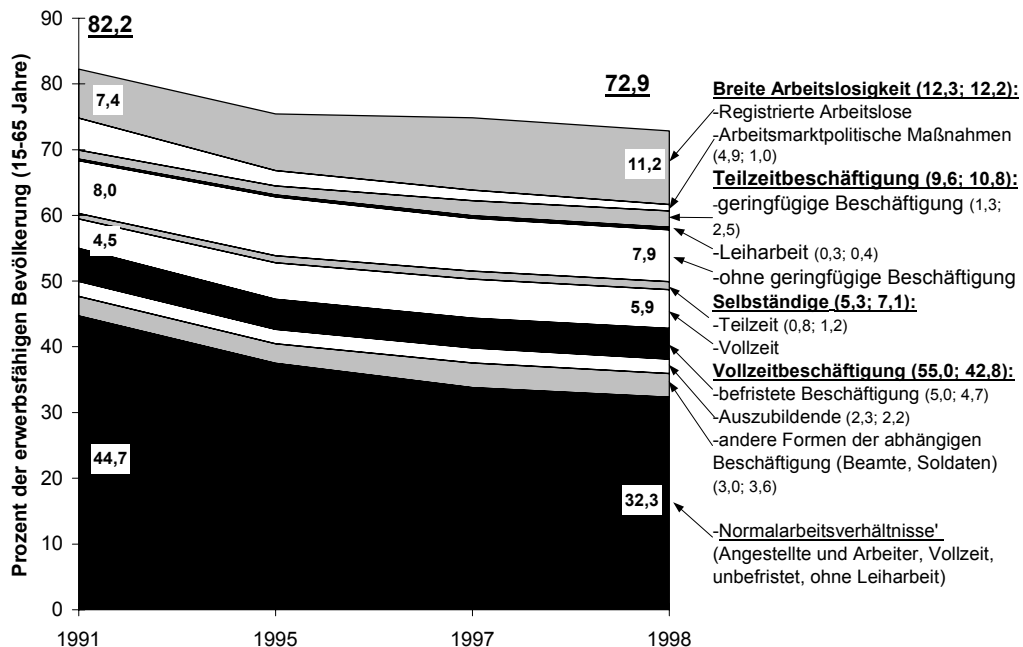


Abb. 4: Entwicklung der breiten Erwerbsquote in Berlin 1991 bis 1998



Hierbei müssen jedoch auch die zunehmenden Pendlerbewegungen zwischen Berlin und Brandenburg berücksichtigt werden: 1998 betrug der Pendlersaldo zwischen Berlin und dem Umland rd. 66.500 Personen gegenüber rd. 57.200 im Jahr 1994 (Landesarbeitsamt Berlin-Brandenburg o.J.).²¹ Die Zunahme ist vor allem auf den seit Jahren anhaltenden Wegzug von Berlinern ins Umland unter Beibehaltung des Arbeitsplatzes in Berlin zurückzuführen. Beim Mikrozensus, der die empirische Grundlage unserer Studie bildet, werden allerdings Haushalte, also Erwerbstätige am Wohnort (Inländerkonzept) befragt. Beim Rückgang des Normalarbeitsverhältnisses in Berlin spielt demnach auch der Umzug von Berlinern eine Rolle, die zwar weiterhin in Berlin beschäftigt bleiben, jedoch nicht mehr im Rahmen des Mikrozensus als Erwerbstätige in Berlin erfaßt werden. Zudem war auch die Erwerbsbeteiligung in Berlin Anfang der 90er Jahre überdurchschnittlich hoch²² und lag rund 10 Prozentpunkte über derjenigen im gesamten Bundesgebiet. Zum einen ist dies auf den Vereinigungsboom nach Öffnung der Grenzen zurückzuführen, zum anderen trug die hohe Erwerbsbeteiligung der Frauen im Ost- wie im Westteil der Stadt zu dieser Entwicklung bei.²³ 1991 zählten in Berlin rd. 75 % der Frauen im erwerbsfähigen Alter zu den Erwerbspersonen im weiteren Sinne; im gesamten Bundesgebiet waren es nur knapp 60 %! (Abbildung 5 und 6).

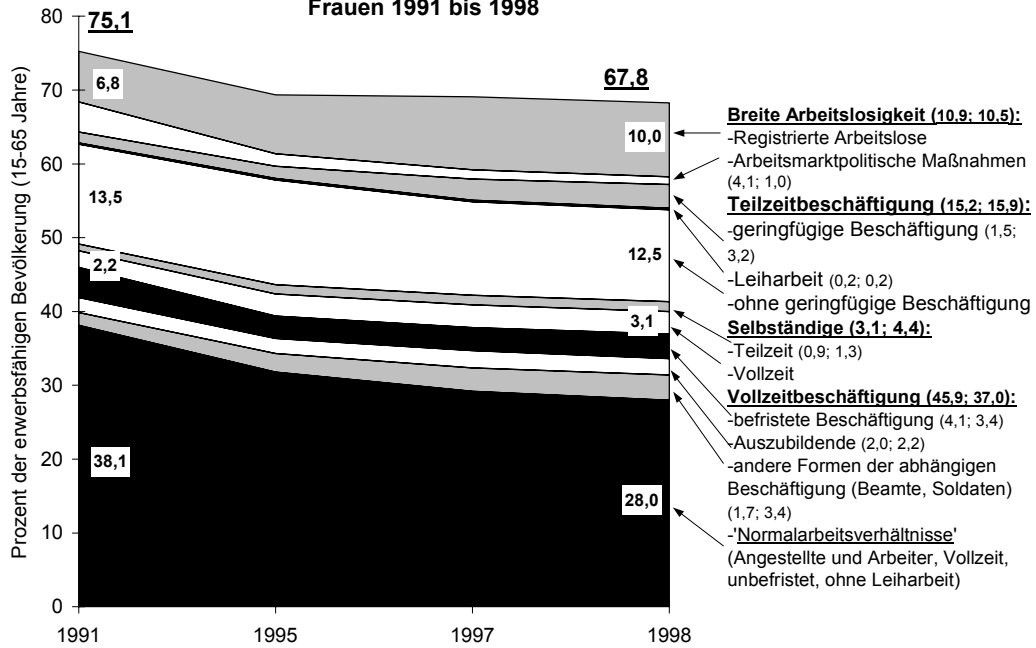
Auch der zu Beginn der 90er Jahre noch deutlich über dem Bundesdurchschnitt liegende Anteil an Normalverhältnissen in Berlin (rund 45 % gegenüber 39 %) ist vor allem auf die Frauenbeschäftigung zurückzuführen: In Berlin waren 1991 rund 38 % der Frauen im erwerbsfähigen Alter in einem Normalarbeitsverhältnis beschäftigt; im Bundesgebiet waren es 1990 lediglich 26 %.

²¹ 1998 pendelten 117.800 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte zur Arbeit vom Land Brandenburg in das Land Berlin, umgekehrt betrug die Zahl der PendlerInnen 51.400 (Landesarbeitsamt Berlin-Brandenburg o.J.).

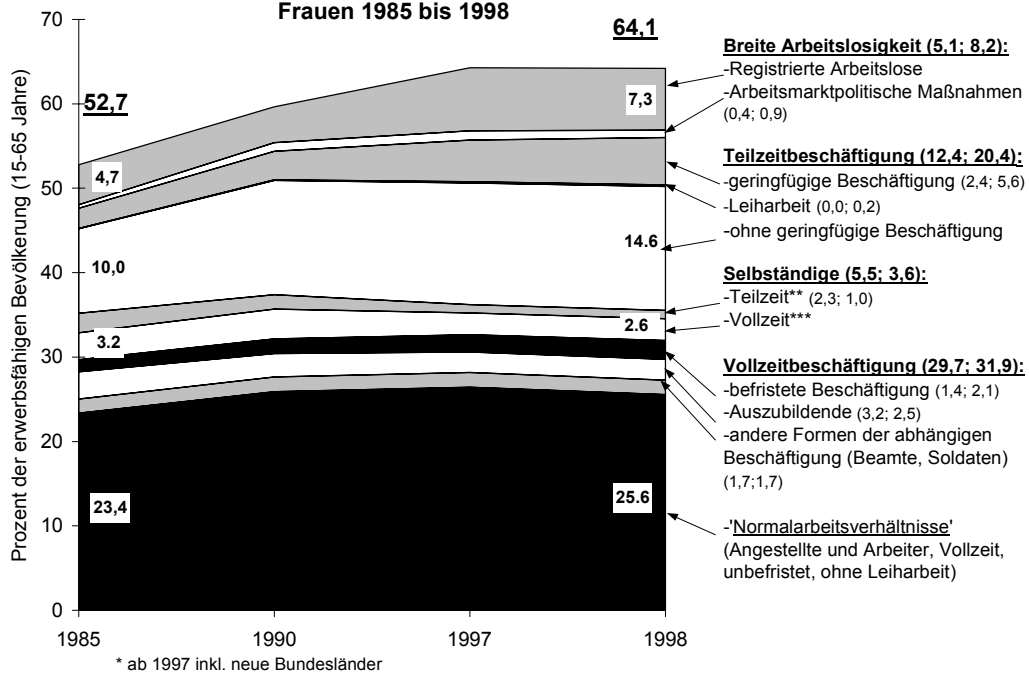
²² Schon in den 80er Jahren war die Erwerbsbeteiligung in Berlin (West) überdurchschnittlich hoch: 1985 beispielsweise betrug der Anteil der Erwerbspersonen an der Bevölkerung im gesamten westlichen Bundesgebiet im Schnitt 47,6%, in Westberlin lag er hingegen bei 50,2% (Mikrozensus 1985).

²³ Auch 1998 war die Erwerbsquote der Frauen in Berlin überdurchschnittlich hoch: Im Westteil der Stadt lag der Anteil der weiblichen Erwerbspersonen an der weiblichen Bevölkerung bei 43,7%, im Ostteil sogar bei 53% gegenüber 39,7% (neue Bundesländer = 48,6%) (Mikrozensus 1998).

**Abb. 5: Entwicklung der breiten Erwerbsquote in Berlin:
Frauen 1991 bis 1998**



**Abb. 6: Entwicklung der breiten Erwerbsquote in Deutschland*:
Frauen 1985 bis 1998**



Auch der zu Beginn der 90er Jahre noch deutlich über dem Bundesdurchschnitt liegende Anteil an Normalverhältnissen in Berlin (rund 45 % gegenüber 39 %) ist vor allem auf die Frauenbeschäftigung zurückzuführen: In Berlin waren 1991 rund 38 % der Frauen im erwerbsfähigen Alter in einem Normalarbeitsverhältnis beschäftigt; im Bundesgebiet waren es 1990 lediglich 26 %.

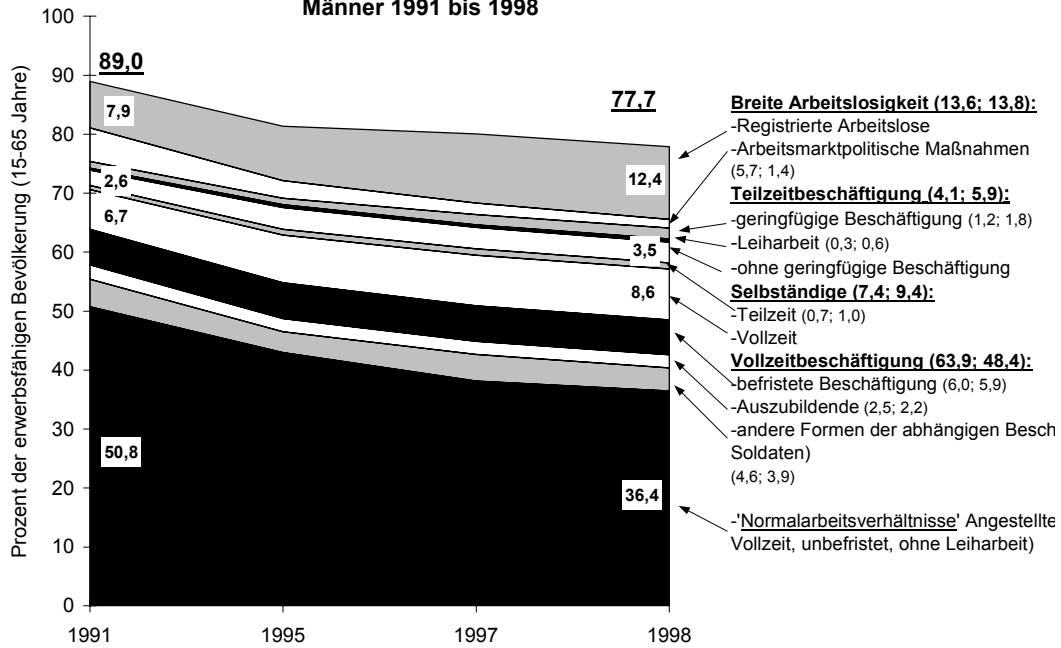
Der Rückgang der Normalarbeitsverhältnisse in Berlin hat sich bei den Männern stärker bemerkbar gemacht als bei den Frauen (Abbildung 5 und 7). Während sich bei den Frauen zwischen 1991 und 1998 „nur“ ein Rückgang von rund 10 Prozentpunkten zeigte, waren es bei den Männern fast 15 Prozentpunkte. Gleichwohl waren über den gesamten betrachteten Zeitraum anteilmäßig wesentlich mehr Männer als Frauen im Rahmen eines Normalarbeitsverhältnisses beschäftigt (1998 = 36,4 % gegenüber 28 %).

Auch in der Bundesrepublik ist die Erwerbsquote der Männer im Normalarbeitsverhältnis leicht gesunken (Abbildung 8). Aber noch immer fast die Hälfte (48,9 %) arbeitete 1998 in einem solchen Beschäftigungsverhältnis. Dagegen stieg die Erwerbsbeteiligung der Frauen im Normalarbeitsverhältnis, wenngleich nur geringfügig: 1998 arbeitete nur jede vierte Frau im erwerbsfähigen Alter (25,6 % gegenüber 28 % in Berlin) in einem unbefristeten unselbständigen Vollzeitverhältnis (Abbildung 5 und 6).

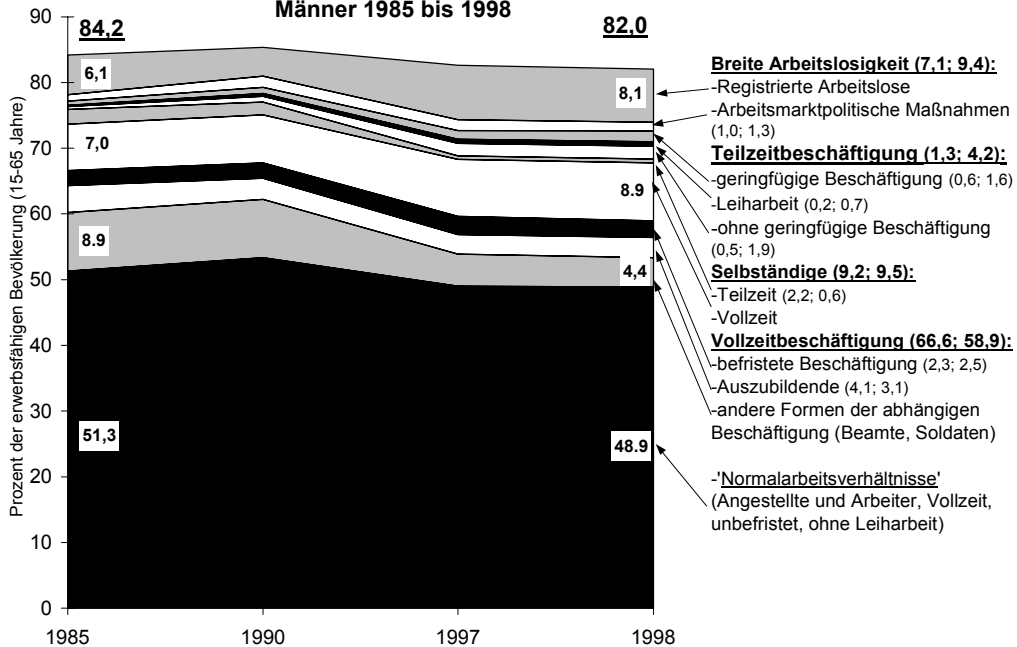
Festzuhalten bleibt, daß die Beschäftigungsentwicklung der Frauen im untersuchten Zeitraum günstiger als die der Männer verlief: Im Bundesgebiet stieg die Erwerbsbeteiligung der Frauen, und anteilmäßig waren zunehmend mehr Frauen in einem Normalarbeitsverhältnis beschäftigt, während bei den Männern die Entwicklung in beiderlei Hinsicht rückläufig war.²⁴ Demgegenüber sank in Berlin die Frauenerwerbsbeteiligung stark, allerdings (durch die Wiedervereinigung und die hohe Erwerbsbeteiligung der Frauen in der früheren DDR bedingt) von einem hohen Niveau aus. Betroffen waren vor allem Frauen im Normalarbeitsverhältnis, deren Erwerbsniveau nun schon fast auf das Bundesniveau gesunken ist.

²⁴ Durch diese Betrachtungsweise wird also das Ergebnis auf Basis der bloßen Anteilswerte relativiert, zum Teil sogar umgekehrt!

**Abb. 7: Entwicklung der breiten Erwerbsquote in Berlin:
Männer 1991 bis 1998**



**Abb. 8: Entwicklung der breiten Erwerbsquote in Deutschland*:
Männer 1985 bis 1998**



* ab 1997 inkl. neue Bundesländer

Der Beschäftigungseinbruch in Berlin bei der Erwerbsbeteiligung und beim Normalarbeitsverhältnis machte sich bei den Männern noch stärker bemerkbar. Dort war das Niveau der Normalarbeitsverhältnisse Anfang der 90er Jahre noch über 50 % und vergleichbar auf der Höhe von Gesamtdeutschland; bis 1998 fiel die „Normalerwerbsquote“ der Berliner Männer drastisch auf 36,4 % gegenüber 48,9 % im Bundesgebiet.

4.2 Andere Vollzeitbeschäftigungsformen

Bei den übrigen Vollzeitbeschäftigungsformen zeigen sich mit Ausnahme der befristeten Beschäftigung keine nennenswerten Unterschiede zwischen dem Bundesgebiet und Berlin. Der Rückgang bei den Auszubildenden, Beamten und Soldaten im Bundesgebiet läßt sich auf demographische und politische Faktoren zurückführen: geburtenschwache Jahrgänge sowie die Verringerung der Sollstärke bei der Bundeswehr nach der Wende (Hoffmann und Walwei 1998). In Berlin dürfte die Zunahme bei den Beamten und Soldaten hingegen auf den Zuzug von Ministerien durch die zunehmende Hauptstadtfunction und nicht auf die seit der Vereinigung in Berlin eingeführte Wehrpflicht zurückzuführen sein. Dies wird auch bei einem Blick auf die Frauenbeschäftigung deutlich: Im Segment 'Beamte und Soldaten' konnten Frauen ihren Anteil im untersuchten Zeitraum verdoppeln, während hier die Entwicklung bei den Männern rückläufig war.

Die befristete Beschäftigung weist in Berlin ein doppelt so hohes Niveau wie im Bundesgebiet auf (4,7 % gegenüber 2,3 %). Mit ein Grund hierfür dürften die in Berlin in größerem Umfang als im gesamten Bundesgebiet initiierten zeitlich befristeten Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen²⁵ und andere arbeitsmarktpolitische Instrumente sein. In Berlin ist die Entwicklung der befristeten Beschäftigung überraschenderweise leicht rückläufig, während sie im Bundesgebiet geringfügig an Bedeutung gewonnen hat. Damit haben sich die Befürchtungen der Gewerkschaften (bisher) nicht bestätigt, daß sich durch die erleichterte Zulassung befristeter Arbeitsverträge die Zahl instabiler Beschäftigungsverhältnisse im großem Umfang vermehre und eine „Hire-and-Fire-Politik“ der Unternehmen fördere. Aber auch die Hoffnung wurde bisher enttäuscht, durch befristete Arbeitsverträge

²⁵ So kommen 1998 im Bundesgebiet auf 1000 Einwohner rd. 2,6 Beschäftigte in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, in Berlin sind es hingegen etwa 4,2 Beschäftigte (Mikrozensus 1999, Landesarbeitsamt Berlin-Brandenburg 1999, eigene Berechnung).

Neueinstellungen in großem Umfang fördern und insbesondere Arbeitslosen auf diesem Wege verbesserte Zugangsmöglichkeiten zum ersten Arbeitsmarkt bieten zu können. Berufsanfänger/innen konnten jedoch von der Brückenfunktion der befristeten Beschäftigung profitieren (Bielenski 1998). Eine noch zu klärende Besonderheit in Berlin ist der höhere Männeranteil in dieser Erwerbsform, während im Bundesgebiet eher Frauen befristete Arbeitsverträge haben.

4.3 Selbständigkeit

Im Bundesgebiet ist die Entwicklung der Selbständigkeit leicht rückläufig, da der Anteil derjenigen, die eine selbständige Tätigkeit auf Teilzeitbasis ausüben, stark gesunken ist. In Berlin hat sich hingegen die Zahl der Selbständigen positiv entwickelt. Rund 7 % der 15 bis 65jährigen waren im Jahr 1998 als Selbständige tätig. Anders als im Bundesgebiet ist in Berlin jedoch die Zahl der Selbständigen in Teilzeit gewachsen. Denkbar ist, daß immer mehr Menschen eine abhängige Beschäftigung als relativ sichere Einkommensquelle nutzen, um den Sprung in die Selbständigkeit zu wagen. Ob dieser Aspekt eine Berliner Besonderheit darstellt, oder ob in anderen Ballungsräumen vergleichbare Entwicklungen ablaufen, muß an dieser Stelle offen bleiben.

Von neuen Selbständigen wird die Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze erhofft. Dies ist auch ein wesentlicher Grund für die diversen wirtschaftlichen und arbeitsmarktpolitischen Förderprogramme zur Existenzgründung.²⁶ In Berlin lag jedoch die Erwerbsquote in Selbständigkeit ohne Beschäftigte 1998 über derjenigen der Selbständigen mit Beschäftigten (7,0 % gegenüber 4,7 %). In jüngster Zeit hat freilich die Erwerbsquote der Selbständigen mit Beschäftigten leicht zugenommen (von 1997 zu 1998 um 0,2 %), während die Erwerbsquote der Selbständigen ohne Beschäftigte stagniert. Allerdings wird bei den Selbständigen ohne Beschäftigte auch eine Zunahme der Scheinselbständigkeit vermutet. Als Scheinselbständige werden Erwerbstätige bezeichnet, die formal wie Selbständige auftreten, tatsächlich jedoch als abhängige Erwerbstätige zu werten sind. Die für Arbeitnehmer typischen Schutzrechte wie die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, der Kündigungsschutz, Anspruch auf bezahlten Urlaub, Einbindung in

²⁶ Nach einer Untersuchung der 1994/1995 arbeitsmarktpolitisch geförderten Existenzgründer in der Bundesrepublik Deutschland zeigt sich, daß nach drei Jahren auf je 100 ursprünglich Geförderte noch 100 weitere Beschäftigte kommen. Von diesen zusätzlichen Beschäftigten waren etwas mehr als die Hälfte sozialversicherungspflichtig eingestellt (Wießner 1998).

das Tarifvertragsgesetz werden dabei ebenso wenig beachtet wie die für abhängig Beschäftigte gültigen Arbeitszeit- und Arbeitsschutzregelungen. Es werden keine Arbeitgeberbeiträge zur Arbeitslosen-, Kranken- und Rentenversicherung bezahlt (Dietrich 1999). Je nach Abgrenzungskonzept wird laut einer IAB-Studie die Zahl der Scheinselbständigen in der Bundesrepublik auf 179.000 bis 431.000 geschätzt. (Dietrich 1996, 1999); neuere Daten sind nicht verfügbar.

In Berlin sind wie im Bundesgebiet häufiger Männer als Frauen selbständig erwerbstätig. Die Erwerbsquote der Frauen in Selbständigkeit nimmt in Berlin jedoch seit Jahren zu (um 1,3 Prozentpunkte zwischen 1991 und 1998); während sie im Bundesgebiet sinkt. Zudem sind in Berlin erkennbar mehr Frauen selbständig erwerbstätig als im Bundesgebiet (4,4 % gegenüber 3,6 %).

4.4 Teilzeitbeschäftigung

Während die Erwerbsquote der Teilzeitbeschäftigten in Berlin nur leicht zunahm (von knapp 10 % auf knapp 11 % zwischen 1991 und 1998), hat sich die Teilzeitbeschäftigung im Bundesgebiet dynamischer entwickelt: hier stieg die Erwerbsquote der Teilzeitbeschäftigten von 7,2 % (1985) auf 12,5 % (1998). Dabei weist die geringfügige Beschäftigung die größte Zuwachsrate auf; im genannten Zeitraum hat sich ihre Quote mehr als verdoppelt. Auch in Berlin hat sich die geringfügige Beschäftigungsquote fast verdoppelt, zudem in einer noch kürzeren Zeitspanne. Allerdings liegt hier die Quote der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse noch unter demjenigen im Bundesgebiet (2,5 % gegenüber 3,7 % im Jahr 1998). Wie oben bereits angeführt, ist die genaue Zahl der geringfügig Beschäftigten nicht bekannt, laut offizieller Statistik waren 1998 in Berlin fast 69.000 Menschen in dieser Erwerbsform tätig.²⁷

Frauen sind sowohl in Berlin als auch im Bundesgebiet häufiger geringfügig beschäftigt als Männer. In Berlin ist die geringfügige Beschäftigung bei den Frauen sogar überproportional im Vergleich zu den Männern gestiegen (+124 % gegenüber +60 % zwischen 1991 und 1998). Damit sind 1998 3,2 % aller Frauen im erwerbsfähigen Alter in Berlin geringfügig beschäftigt. Erwartungsgemäß befin-

²⁷ Aus methodischen Gründen ist diese Zahl als Untergrenze anzusehen, da der Mikrozensus den Kern der eher regelmäßig geringfügig Beschäftigten erfaßt. Personen, die sporadisch einer geringfügigen Tätigkeit nachgehen oder geringfügig nebetätig sind, werden untererfaßt (Rudolph 1998).

den sich vor allem Ehefrauen unter den geringfügig Beschäftigten. Gerade für diese Beschäftigtengruppe besteht ein besonders hohes Risiko, wenn der Partner zur Existenzsicherung ausfällt und keine Absicherung für die Frau mehr besteht (Holst und Maier 1998). Zwar wurde die 630-Mark-Regelung von der neuen Bundesregierung reformiert: Die Sozialversicherungsfreiheit der geringfügigen Beschäftigung wurde aufgehoben. Aber die Beschäftigten erwerben nur dann individuelle Ansprüche bei der Renten- und Krankenversicherung, wenn sie bereit sind, die Bezüge durch eigene Zahlungen in Höhe von 7,5 % des Lohns aufzustocken. Eine existenzsichernde Rente ist damit bei weitem nicht aufzubauen. Zudem sind geringfügige Beschäftigte keine potentiellen Leistungsempfänger in der Arbeitslosenversicherung, sie haben dementsprechend beispielsweise keinen Anspruch auf eine Förderung der beruflichen Ausbildung (Holst und Maier 1998).

Ein Vorteil der geringfügigen Beschäftigung könnte darin liegen, daß sie insbesondere für Personen außerhalb des Arbeitsmarktes (z.B. Hausfrauen) einen Übergang zwischen Erwerbslosigkeit und regulärer Erwerbstätigkeit bietet. Untersuchungen haben hingegen gezeigt, daß eine mögliche Brückenfunktion eher bei qualifizierten Berufen gegeben ist und nicht in den für geringfügige Beschäftigung typischen Einsatzfeldern, wie z.B. private Haushalte, Handel sowie Reinigungs- und Gaststättengewerbe. Hier sind Austritte aus dem Erwerbsleben oder aber Übergänge in andere instabile Beschäftigungsformen wahrscheinlicher als der Wechsel in ein Normalarbeitsverhältnis (Quack 1993 zitiert in Holst und Maier 1998). Außerdem ist zu fragen, ob die Zunahme geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse zu einer Ausweitung der Beschäftigung geführt hat, oder ob immer mehr reguläre Arbeitsverhältnisse zur Umgehung der Versicherungspflicht aufgeteilt werden. Nach dem IAB-Betriebspanel 1997 lassen sich beide Phänomene belegen (Rudolph 1998).

Die Erwerbsquote in Teilzeitbeschäftigung ohne die geringfügig Beschäftigten hat sich in Berlin kaum verändert; sie liegt leicht unter dem bundesdeutschen Durchschnitt (7,9 % gegenüber 8,3 % im Jahr 1998). Auffällig ist dabei jedoch der über den untersuchten Zeitraum wachsende und im Vergleich zum Bundesgebiet hohe Anteil teilzeitbeschäftigter Männer in Berlin²⁸: Mehr als jeder fünfte Teilzeitbeschäftigte (22,4 %) war 1998 in Berlin männlichen Geschlechts, im Bundesgebiet

²⁸ 1998 waren 3,5% der Berliner Männer im erwerbsfähigen Alter teilzeitbeschäftigt (ohne die geringfügig Beschäftigten); im Bundesgebiet waren es 1,9%.

waren es lediglich knapp 12 %. Mit ein Grund hierfür dürften die in Berlin in größerem Umfang als im gesamten Bundesgebiet initiierten Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen sein (vgl. oben), die im Bundesgebiet-Ost und in Ostberlin aus förderrechtlichen Gründen mehrheitlich auf Teilzeitbasis durchgeführt werden.²⁹ Aber auch mangelnde Alternativen an Vollzeitarbeitsplätzen spielen eine Rolle, außerdem dürfte der Anteil von Studenten/innen an den Teilzeitbeschäftigten in Berlin vergleichsweise hoch sein.³⁰ Hingegen verliert die Teilzeitbeschäftigung (ohne geringfügige Beschäftigung) bei den Berliner Frauen leicht an Bedeutung (Rückgang von einem Prozentpunkt auf 12,5 %). Da hier im gleichen Zeitraum die geringfügige Beschäftigung der Frauen zugenommen hat, scheint eine Substitution sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung durch geringfügige Beschäftigung denkbar. Anders als in Berlin hat bei den Frauen im Bundesgebiet die qualifizierte Teilzeitbeschäftigung zugenommen. Die Ausweitung dieser Beschäftigungsform von 10 % auf 14,6 % hat in hohem Maße zur wachsenden Erwerbsbeteiligung der Frauen im Bundesgebiet beigetragen.

4.5 Leiharbeit

Auch die Leiharbeit hat in Berlin und im Bundesgebiet deutlich zugenommen, wenngleich sie quantitativ bisher eine eher geringe Bedeutung hat: 1998 standen 253.000 Arbeitnehmer im Bundesgebiet bei Verleihern unter Vertrag³¹; in Berlin waren es rund 9.000 (0,5 % bzw. 0,4 % der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter). Auffallend ist die hier überwiegende Beteiligung der Männer: In Berlin stellten sie 1998 rund 73 %, im Bundesgebiet sogar 80 % aller Leiharbeiter. Dies läßt sich damit erklären, daß der Einsatzschwerpunkt der Leiharbeit hauptsächlich im gewerblichen Bereich liegt. Vor allem die Hilfstätigkeiten haben deutlich zugenommen; die Expansion der Leiharbeit vollzog sich überwiegend durch den zusätzlichen Verleih von Hilfskräften (Rudolph und Schröder 1997). Im Bundesgebiet waren die Arbeitsverhältnisse zwischen Verleihern und Leiharbeitern

²⁹ Nach dem SGB III, § 416 - der für das Beitrittsgebiet, also für auch Ostberlin gilt - kann der Zuschuß zu den Lohnkosten 100% betragen, wenn die Arbeitszeit auf 90% abgesenkt wird (Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung 1998). Aus diesem Grund ist die Teilzeitquote bei den ABM-Beschäftigten in Ostdeutschland weitaus höher als in Westdeutschland (83% gegenüber 31% im Jahr 1998) (nachrichtlich der Bundesanstalt für Arbeit); in Berlin lag sie im Oktober 1999 bei 57% (nachrichtlich des Landesarbeitsamtes Berlin-Brandenburg).

³⁰ Etwa jeder dritte männliche Teilzeitbeschäftigte in Berlin konnte laut Mikrozensus keine Vollzeittätigkeit finden, und knapp 40% befanden sich zur Zeit ihrer Teilzeitbeschäftigung in der Aus- und Fortbildung (Statistisches Landesamt 1999).

³¹ 1999 waren es schon 286.000.

1998 überwiegend von kürzerer Dauer.³² Dies könnte ein Indiz dafür sein, daß Verleiher ihren Personalbestand flexibel der jeweiligen Auftragslage anpassen (Bundesanstalt für Arbeit 1999). Zwar sind Leiharbeitsverhältnisse sozialversicherungspflichtig, die Dauer der Beschäftigung reicht in der Regel jedoch nicht für den Erwerb einer Anwartschaft auf Arbeitslosengeld. Außerdem fallen Rentenansparungen infolge des unterdurchschnittlichen Einkommens niedriger aus (Rudolph und Schröder 1997).

Möglicherweise kann Leiharbeit insbesondere für Personen außerhalb des Arbeitsmarktes einen (Wieder-) Einstieg in das Erwerbsleben bieten. Nach Rudolph und Schröder (1997) waren 1995 weit über die Hälfte der Leiharbeiter vor Aufnahme dieser Tätigkeit nicht erwerbstätig. Bei 12 % der Leiharbeiter lag die letzte Erwerbstätigkeit sogar über ein Jahr zurück, und 10 % waren zuvor nie beschäftigt gewesen. Leiharbeit scheint also für zuvor Langzeitarbeitslose, Erwerbsunterbrecher oder Berufseinsteiger eine Alternative zur Arbeitslosigkeit darzustellen. Zum anderen bietet Leiharbeit eventuell auch eine Übergangsmöglichkeit in ein reguläres (Normal-) Arbeitsverhältnis. Für den Untersuchungszeitraum bis etwa Mitte der 90er Jahre kommen Rudolph und Schröder (1997) allerdings zu dem Ergebnis, daß Leiharbeit in der Regel nicht zur festen Einstellung im ausleihenden Betrieb führt.³³ Nur für einen Teil der Leiharbeiter bietet diese Beschäftigungsform also eine Brückenfunktion in reguläre, besser bezahlte Arbeitsverhältnisse.³⁴

Günstiger scheint die neuere Entwicklung beurteilt zu werden. Die rasante Beschleunigung von Leiharbeitsverhältnissen in jüngster Zeit ist allerdings noch wenig erforscht. Dabei ist zu beachten, daß diese starke Dynamik kein singuläres Phänomen ist. Auch in den USA ist, wie schon erwähnt, ein raketentypischer Aufstieg dieser Erwerbsform zu beobachten. In den Niederlanden, das zunehmend als Trendsetter gilt, sind schon über 3 % der Beschäftigten in Zeitarbeitsfirmen

³² Von den im ersten Halbjahr 1998 ausgelaufenen Arbeitsverhältnissen bestanden 61% bis zu drei Monaten, 39% dauerten drei Monate und länger. Hierbei muß berücksichtigt werden, daß nur die Länge der beendeten, nicht die der noch bestehenden Arbeitsverhältnisse statistisch erfaßt werden (Bundesanstalt für Arbeit 1999).

³³ Mehr als 60% der Leiharbeiter schieden 1990 aus der Entleihfirma aus und fanden in den folgenden 30 Tagen keine Beschäftigung (Rudolph; Schröder 1997)

³⁴ Im Untersuchungszeitraum 1980 bis 1990 verbesserten drei Viertel der Arbeitskräfte ihre Einkommensposition beim Wechsel aus Leiharbeit in eine andere Beschäftigung. Allerdings erzielten Arbeitskräfte in Verleihbetrieben 1995 im Durchschnitt nur 63,4% der Verdienste, die Beschäftigte in der Gesamtwirtschaft erreichten (Rudolph und Schröder 1997).

tätig. Diese betätigen sich ihrerseits zunehmend international oder global kommerziell. Weltweiten Bekanntheitsgrad besitzen etwa die Firmen *Manpower* (die weltweit größte Firma mit Hauptsitz in den USA), *Adecco* (mit Hauptsitz in der Schweiz) und *Randstad (Niederlande)*, die mit ihren Niederlassungen in vielen Metropolen der Welt vertreten sind. Randstad hatte beispielsweise das Personalmanagement der Olympischen Spiele in Atlanta übernommen. Ihre Mitarbeiter sind meist unbefristet angestellt, erhalten ein festes Gehalt, die üblichen Sozialleistungen und Urlaubsanspruch. Was sie formal vom Normalarbeitsverhältnis unterscheidet ist also lediglich der wechselnde Einsatzort und die Teilhabe am Risiko des Arbeits- und Einkommensausfalls. Denn bei Arbeitsausfall erhalten sie einen Garantielohn, was dazu führt, daß Zeitarbeiter/innen im Vergleich mit ähnlichen Positionen in fester betrieblicher Anstellung mit einem 15 bis 20 % geringeren Lohneinkommen rechnen müssen. Viele scheinen diesen Nachteil jedoch bewußt in Kauf zu nehmen, oder sie befinden sich in einer Übergangsphase, in denen ein solches Arrangement eine sinnvolle und praktische Brücke zu einem anderen Lebensabschnitt bildet.

Nach Angaben des deutschen Bundesverbandes Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen e.V. (BZA) wählt ein Drittel bewußt diese Arbeitsform. Es sind meist jüngere Menschen, die Berufserfahrung sammeln wollen. Ein weiteres Drittel versucht auf diese Weise einen bestimmten Zeitraum, etwa Arbeitslosigkeit, zu überbrücken. Andere kommen aus Bereichen wie Umschulungen und befristeter Beschäftigung oder gehören zur Gruppe der 'Schwervermittelbaren'. Auch für Studenten bietet sich hier eine Möglichkeit zu jobben. Haupteinsatzgebiete von Leih- oder Zeitarbeit sind der kaufmännische und gewerbliche Bereich. Nach der Statistik des BZA hat sich der Anteil der Zeitarbeiter, der vorher ohne Beschäftigung war, mittlerweile bei 64 % eingependelt, darunter 11,7 % Langzeitarbeitslose, 44,4 % bis zu einem Jahr Arbeitslose und 7,9 % zuvor nicht Beschäftigte. Viele der entliehenen Arbeitnehmer, im Schnitt 30 %, werden in feste Arbeitsverhältnisse übernommen. Im kaufmännischen Bereich werden Spitzenwerte bis zu 40 % beobachtet. Zeitarbeiter/innen sind Sekretariatskräfte oder Buchhalter, Schlosser oder Produktionshelfer (BZA 2000). In letzter Zeit wird aber zunehmend eine Nachfrage nach hochqualifizierten Mitarbeitern für den EDV-, Fremdsprachen- oder Marketingbereich verzeichnet (Tagesspiegel vom 25.4. 1999, S. 37). Eine bundesrepublikanische Auswertung von 33.577 Stellenanzeigen von privaten Dienstleistern im Januar 1999 ergab, daß 2.402, also 7,5 % von Zeitarbeit gesuchte gewerbliche Kräfte waren (Die Zeit,

25.2.1999). Auch nach Angaben der Firma Randstad, Zweigstelle Berlin, sind etwa zwei Drittel ihrer Kunden vorher arbeitslos gewesen; die Eingliederungsquote ihrer Leiharbeiter/innen schätzt die Firma zwischen 35 und 45 %.³⁵

4.6 Breite Arbeitslosigkeit

Zur „breiten Arbeitslosigkeit“ zählen sowohl die registrierten Arbeitslosen als auch die Personen in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, welche nicht als Erwerbstätige gelten. Teilnehmer/innen in Arbeitsbeschaffungs- oder Strukturpassungsmaßnahmen beispielsweise gelten als Erwerbstätige und werden dementsprechend im Mikrozensus erfaßt. Sie werden daher nicht der Breiten Arbeitslosigkeit zugerechnet. Zu den Personen in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen nach der Breiten Erwerbsquote zählen hingegen Bezieher/innen von Vorruhestands- und Altersübergangsgeld (bis 1995 bzw. bis 1997), Altersteilzeitbeschäftigte, Personen nach §105c AFG bzw. § 428 SGB III (sog. Nichtverfügbarkeitsprivileg, d.h. sie müssen dem Arbeitsmarkt nicht mehr zur Verfügung stehen), Teilnehmer/innen an Deutsch-Sprachlehrgängen, Berufliche Rehabilitanden sowie Teilnehmer/innen an Fortbildung und Umschulung in Vollzeitunterricht. Die so erweiterte Arbeitslosenquote darf darum aus zwei Gründen nicht mit der üblichen Arbeitslosenquote verwechselt werden: sie wurde im Zähler um die Teilnehmer/innen in Maßnahmen erweitert (die nicht erwerbstätig sind), im Nenner steht aber nicht die Zahl der Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Arbeitslose), sondern die erwerbsfähige Wohnbevölkerung! Diese Art der Berechnung macht die breite Arbeitslosenquote jedoch vergleichbar mit anderen Erwerbsformen, da sie in diesem analytischen Zusammenhang gleichsam als latente Erwerbsform betrachtet wird.³⁶

In der Bundesrepublik hat die breite Arbeitslosenquote seit 1985 um rund 3 Prozentpunkte zugenommen; 1998 waren rund 9 % der erwerbsfähigen Wohnbevölkerung in diesem Sinne arbeitslos. Der Anstieg wurde überwiegend von der Zunahme der Arbeitslosigkeit getragen; im untersuchten Zeitraum stieg der Anteil der Arbeitslosen an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (die Erwerbslosenquote) von rund 5 % (1985) auf knapp 8 % (1998). Dagegen hat sich der Umfang

³⁵ Mündliche Angaben des Geschäftsführers der Zweigstelle von Randstad in Berlin.

³⁶ Wenn wir nur die Arbeitslosen auf die erwerbsfähige Wohnbevölkerung beziehen, sprechen wir von Erwerbslosenquote, um eine Sprachverwirrung mit der Alltagssprachlichen und offiziellen Arbeitslosenquote zu vermeiden.

der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen dynamischer entwickelt, seit 1985 hat sich die Teilnehmerquote von 0,3 % auf 1,2 % vervierfacht.

In Berlin zeigte sich im (kürzeren) Untersuchungszeitraum die umgekehrte Entwicklung: Die Zahl der Arbeitslosen stieg (um rd. 93.000 auf 273.000 Personen), während die Teilnehmerquote in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen von fast 5 auf 1 % sank. 1991 gehörten rd. 119.000 Personen zu diesem arbeitsmarktpolitischen Bereich, 1998 waren es nur noch 24.000. Dieser Einbruch war vor allem durch den Rückgang der Teilnehmer/innen in Fortbildung und Umschulung bedingt. Aber auch die Regelungen für ältere Arbeitnehmer haben seit dem Auslaufen des Vorruhestands- und des Altersübergangsgeldes in Berlin quantitativ faktisch keine Bedeutung mehr.³⁷ Die Zunahme bei den Arbeitslosen wurde durch den Rückgang bei den arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen anteilmäßig in Berlin ausgeglichen, so daß hier die breite Arbeitslosigkeit seit 1991 praktisch unverändert bei gut 12 % liegt. Während im Bundesgebiet 1998 die Erwerbslosenquote bei rd. 8 % lag, war in Berlin fast jeder neunte (11,2 %) der erwerbsfähigen Bevölkerung als Arbeitsloser registriert.

Bezogen auf die erwerbsfähige Wohnbevölkerung waren die Frauen in Berlin gegenüber den Männern weniger stark von Arbeitslosigkeit betroffen (10 % gegenüber 12,4 %). Hierbei ist aber zu berücksichtigen, daß der Anteil der Frauen an der Stillen Reserve deutlich höher ist als der von Männern. Die Personen in der Stillen Reserve werden jedoch nicht als Arbeitslose gezählt. Somit relativiert sich das vergleichsweise positiv erscheinende Bild der Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit in Berlin. Vom Einbruch bei den arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen in Berlin waren Frauen wie Männer gleich stark betroffen (jeweils –75 % zwischen 1991 und 1998), die Männer profitieren jedoch etwas stärker von den arbeitsmarktpolitischen Entlastungswirkungen als die Frauen.

Im Bundesgebiet waren die Frauen im Gegensatz zu Berlin von der steigenden Arbeitslosigkeit stärker als die Männer betroffen (+98 % gegenüber + 76 %), wenngleich ihre Erwerbslosenquote 1998 leicht unter der der Männer lag (7,3 % gegenüber 8,1 %). Wie bei den Berliner Frauen ist auch bei den Frauen im Bundesgebiet die arbeitsmarktpolitische Teilnehmerquote niedriger als bei den Män-

³⁷ 1998 zählten zu den Regelungen für ältere Arbeitnehmer in Berlin noch 236 Personen in Altersteilzeit sowie knapp 7.000 Personen nach § 428 SGB III, welche mit 58 Jahren aufgrund des Nichtverfügbarkeitsprivilegs dem Arbeitsmarkt nicht mehr zur Verfügung stehen müssen.

nern; aber diese ist erheblich stärker als bei den Männern gestiegen (+149 gegenüber +82 %).

Festzuhalten bleibt, daß Frauen wie Männer auch noch 1998 in Berlin stärker von den arbeitsmarktpolitischen Entlastungswirkungen profitierten als im Bundesgebiet. Die Bedeutung der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen hat jedoch über den untersuchten Zeitraum immer weiter abgenommen; die Zunahme der Arbeitslosigkeit konnte durch die Arbeitsmarktpolitik nicht gestoppt werden. Im Vergleich zum Bundesgebiet sind die Berliner Frauen und Männer weitaus stärker von Arbeitslosigkeit betroffen.

5. Zusammenfassung und Ausblick

In der Bundesrepublik Deutschland ist das Normalarbeitsverhältnis – im Sinne unbefristeter Vollzeitbeschäftigung von Arbeitern oder Angestellten – nach wie vor die mit Abstand häufigste Erwerbsform. Die Erwerbsquote in diesem Arbeitsverhältnis ist sogar leicht gestiegen, was allerdings auf die Vereinigung Deutschlands und auf die hohe Erwerbsbeteiligung der Frauen in der ehemaligen DDR zurückgeht. Auch der Anstieg der Erwerbsbeteiligung insgesamt von 1985 bis 1998 um immerhin 5,5 Prozentpunkte ist zum Teil darauf zurückzuführen, aber auch Ausdruck der zunehmenden Erwerbsorientierung der Frauen in Westdeutschland. Der Zuwachs in der Erwerbsbeteiligung fand jedoch überwiegend in Form atypischer Beschäftigungsverhältnisse statt, so daß das Normalarbeitsverhältnis relativ an Bedeutung verloren hat. Daraus aber – wie bisher üblich – den Schluß auf eine Erosion des Normalarbeitsverhältnisses zu ziehen, wäre jedoch voreilig.

Der Schluß mag eher berechtigt sein, wenn man Berlin als Trendsetter betrachtet. Hier ging innerhalb von nur sieben Jahren die Erwerbsquote im Normalarbeitsverhältnis von fast 45 auf 32,3 % zurück. Das heißt, nicht einmal mehr jede dritte Person im erwerbsfähigen Alter war 1998 in Berlin noch im Rahmen eines Normalarbeitsverhältnisses tätig; dabei war der Absturz vor allem bei den Berlinern dramatisch (von gut 50 auf 36 %), aber auch bei den Berlinerinnen erodierte das Normalarbeitsverhältnis stark (die entsprechende Erwerbsquote fiel von 38 auf 28 %). Dagegen konnten bundesweit die Frauen im Normalarbeitsverhältnis zulegen, haben allerdings das Niveau der Berlinerinnen noch nicht erreicht. Der Rückgang des Normalarbeitsverhältnisses in Berlin ist aber auch als Teil eines Anpassungsprozesses zu sehen: Bei der Deindustrialisierung sowie bei der Kern-Rand-Wanderung von Beschäftigten und Unternehmen handelt es sich um eine Entwicklung, die in Berlin erst nach dem Mauerfall einsetzte, in anderen Ballungsregionen jedoch schon in den 80er Jahren stattfand. Da zudem auch die Arbeitsmarktlage in Berlin außergewöhnlich schlecht ist, wird die Entwicklung noch einige Jahre sorgfältig zu beobachten sein, bevor der Schluß gezogen werden kann, daß Berlin dem Trend vorauseilt. Ein kurzer Blick, den wir auf die USA geworfen haben, spricht eher dagegen. Einige Aspekte der Berliner Entwicklung können jedoch als zukunftsweisend angesehen werden, so die hohe Frauenerwerbstätigkeit, der über dem Bundesdurchschnitt liegende Anteil an Selbständigen sowie die Expansion des Dienstleistungssektors. 1998 arbeiteten rd. drei

Viertel aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Berlin im Dienstleistungssektor, in Hamburg waren es hingegen 71%, in Frankfurt a.M. und München 68% bzw. 69%.

Bei den übrigen Erwerbsformen zeigt sich eine zunehmende Vielfalt. Vor allem die geringfügige Beschäftigung, Werkvertragsarbeit und die Leiharbeit weisen sowohl in Berlin als auch im Bundesgebiet hohe Wachstumsraten auf. Dagegen hält sich die Dynamik der Selbständigkeit in Grenzen. Im Bundesgebiet hat zudem die Teilzeitbeschäftigung an Bedeutung gewonnen, während in Berlin schon zu Beginn der 90er Jahre überdurchschnittlich viele Personen im erwerbsfähigen Alter in Teilzeit oder befristet beschäftigt waren; seither stagniert allerdings die qualifizierte Teilzeitbeschäftigung bei den Frauen, während die bisher unterdurchschnittliche Erwerbsquote in Selbständigkeit zugenommen hat und nun das Bundesniveau leicht übertrifft.

Im Vergleich zu den Männern waren die Frauen häufiger geringfügig bzw. teilzeitbeschäftigt, jedoch seltener befristet beschäftigt oder als Leiharbeiterinnen bzw. als Selbständige tätig. Interessant ist, daß die Berliner Frauen im Vergleich zu den Frauen im Bundesgebiet eine eher „männertypische“ Erwerbstätigenstruktur aufweisen, wenn auch auf einem niedrigeren Niveau als die Männer: Sie weisen im Vergleich zu den Frauen im Bundesgebiet eine höhere Erwerbsbeteiligung auf; sie sind häufiger im Rahmen eines Normalarbeits- oder eines anderen Vollzeitbeschäftigungsverhältnisses tätig (als Beamte, in befristeter Beschäftigung, als Leiharbeiterinnen); und sie machen sich auch häufiger selbständig. Dagegen sind sie seltener geringfügig oder in Teilzeit beschäftigt.

Die Situation auf dem Berliner Arbeitsmarkt ist äußerst bedenklich. Das Normalarbeitsverhältnis hat in kürzester Zeit an Bedeutung verloren, und ob diese rückläufige Entwicklung in nächster Zeit zum Stillstand kommt, ist derzeit nicht abzusehen. Dafür spricht, daß mit dem Umzug der Bundesregierung auch Sogwirkungen auf Wirtschaftsunternehmen, Verbände, Medien etc. ausgelöst werden, und dies langfristig den Arbeitsmarkt zumindest teilweise entlasten kann. Dagegen spricht jedoch, daß Arbeitsplätze vor allem im Dienstleistungssektor neu entstehen werden, welcher einen überdurchschnittlich hohen Anteil an atypische Beschäftigungsformen aufweist. Insofern könnte Berlin Trendsetterfunktion haben. Auch der weitere Personalabbau in der Berliner Verwaltung sowie die Schließung von Krankenhäusern könnte zu einem weiteren Rückgang der Nor-

malarbeitsverhältnisse beitragen. Wie auch immer, einen so hohen und auch über dem bundesdeutschen Durchschnitt liegenden Anteil an Normalarbeitsverhältnissen wie zu Beginn der 90er Jahre wird es in Berlin in absehbarer Zeit nicht mehr geben. Berlin hat mittlerweile im Vergleich zu anderen (westlichen) Ballungsregionen den niedrigsten Industriebesatz. Es ist aber gerade der Industriesektor, der überproportional unbefristete Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse aufweist. Die Situation in Berlin ist schließlich auch deshalb so kritisch einzuschätzen, weil die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt noch weitaus problematischer sein dürfte, als es die oben genannten Zahlen vermuten lassen. Wie bereits angeführt, ist die tatsächliche Zahl der geringfügig Beschäftigten nicht bekannt. Der informelle Bereich in Berlin wird von der offiziellen Statistik untererfaßt. Gerade bei den privaten Haushalten und im Baugewerbe muß davon ausgegangen werden, daß eine Substitution sozialversicherungspflichtiger Erwerbsformen durch informelle und statistisch nicht erfaßte Erwerbsformen in erheblichem Umfang stattgefunden hat.

Wie läßt sich, abschließend, der Wandel der Erwerbsformen im Lichte unserer theoretischen Überlegungen erklären? Insbesondere der wirtschaftliche Strukturwandel, d.h. die Expansion des Dienstleistungssektors sowie die Entstehung neuer Arbeitsplätze vor allem in kleineren und mittleren Unternehmen, kann die Veränderungen bei der Erwerbsformen forciert haben (so auch Dombois 1999). Gerade dort bieten atypische Beschäftigungsverhältnisse aus Arbeitgebersicht besondere Vorteile, da sie beispielsweise zeitlich flexibel gestaltbar und leichter an Absatzschwankungen anpassbar sind (Teilzeit). Ein geringeres Kündigungsrisiko und damit verbunden die verbesserte Möglichkeit der Arbeitskräfteerprobung machen atypische Beschäftigungsverhältnisse (befristete Beschäftigung) für kleine und mittlere Unternehmen im Dienstleistungssektor attraktiv. Hoffmann und Walwei (1998) haben jedoch anhand von Shift-Share-Analysen nachgewiesen, daß der sektorale Strukturwandel zu den Dienstleistungen die Veränderungen bei den Erwerbsformen in der Vergangenheit kaum erklären kann.

Auch der geschlechtsspezifische Strukturwandel, also die zunehmende Erwerbsbeteiligung der Frauen sowie generell höhere Teilzeitquoten der Frauen als der Männer, kann den Wandel der Erwerbsformen nur zu einem geringen Teil erklären (Hoffmann; Walwei 1998). Der Bedeutungszuwachs von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen läßt sich darauf zurückführen, daß Familien-, Haushalts- und Erwerbsarbeit im Kontext unzureichender Kinderbetreuungseinrichtungen ver-

einbart werden müssen.³⁸ Zum anderen nimmt im Zuge des gesellschaftlichen Wandels (Individualisierung) die Bedeutung von diskontinuierlichen Erwerbsverläufen zu. Es zeigen sich vermehrt differenzierte Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten, die den Autoritätsbereich tradierter Arbeitsverträge eingrenzen: Die Erwerbsarbeit soll immer häufiger mit anderen Aktivitäten wie z.B. Familienarbeit, (Weiter-) Bildung, politischem Engagement oder Ehrenamt vereinbar sein (Dathe 1998).

Die rechtlichen und institutionellen Rahmenbedingungen haben den Wandel der Erwerbsformen beeinflusst, wenngleich sich hier nur teilweise eine Abkehr vom Leitbild des Normalarbeitsverhältnisses zeigte. Die wichtigsten Neuregelungen in Bezug auf Beschäftigungsverhältnisse waren überwiegend Deregulierungsinitiativen. Sie sorgten entweder für eine Änderung bei den Schutzrechten „normaler“ Arbeitsverhältnisse, z.B. durch die Neuregelung des Kündigungsschutzes, oder sie erweiterten die Zulassung von atypischen Arbeitsverhältnissen, wie beispielsweise in den Bereichen Arbeitnehmerüberlassung und befristete Beschäftigung. Die Erhöhung der Sozialversicherungsbeiträge, die zu einem Arbeitskostenanstieg sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung führten, haben sozialversicherungsfreie Beschäftigungsformen wie geringfügige Beschäftigung möglicherweise attraktiver gemacht (Dingelday 1998, Hoffmann und Walwei 1998).

Die Suche der Unternehmen nach Einsparpotentialen – auch infolge des verstärkten Wettbewerbsdrucks (Stichwort: Globalisierung) – kann als ein weiterer Faktor zur Erklärung des Wandels der Erwerbsformen angeführt werden. Hier wäre auch die zunehmende Auftragsvergabe bzw. Auslagerung von Teilprodukten (Werkverträge mit Selbständigen; Leiharbeit) zu nennen. Die vermehrte Inanspruchnahme flexibler Arbeitsformen kann erfolgen, um tarifliche Entgeltvereinbarungen zu umgehen. Schließlich sind die veränderten Beschäftigungsstrategien der Unternehmen im Kontext von neueren Unternehmenskonzepten wie „lean production“ zu sehen.

Die konjunkturelle Entwicklung sowie die Vereinigung von West- und Ostdeutschland und ihre Folgen auf den Arbeitsmarkt müssen im Hinblick auf die Flexibilisierung der Beschäftigungsformen berücksichtigt werden. Mitte der 80er bis Anfang der 90er Jahre zeigte sich im Bundesgebiet (West) ein deutlicher

³⁸ In Ostdeutschland waren allerdings von den teilzeitbeschäftigten Frauen nur ein Drittel mit ihrer Arbeitszeit zufrieden. 53 % wollten länger arbeiten und nur 13 % weniger (Holst; Schupp 1998).

Rückgang der Unterbeschäftigung. Neben Arbeitslosen nahmen vermehrt auch Personen aus der Stillen Reserve eine Erwerbstätigkeit auf. Die Wiedervereinigung zögerte die drohende Rezession bis Mitte 1992 hinaus. Seitdem überwog das Arbeitskräfteangebot zunehmend die Nachfrage und führte zu einem Höchststand der Arbeitslosenzahlen. Im Westteil Berlins wuchs kurzfristig die Zahl der Erwerbstätigen nach der Öffnung der Grenzen, bis dann 1992 auch dort ein dramatischer Arbeitsplatzabbau einsetzte. Im Ostteil der Stadt ebenso wie in den Neuen Bundesländern ging die Beschäftigung bereits 1990, kurz nach der Vereinigung, stark zurück, und die Produktion brach teilweise zusammen. Das dauerhaft hohe Niveau der Arbeitslosigkeit hat dazu beigetragen, daß jenseits des Normalarbeitsverhältnisses atypische Beschäftigungsformen zunahmen.

In anderen Worten und im Sprachgebrauch unseres theoretischen Modells: Auf Grund der zunehmenden und anhaltend hohen Arbeitslosigkeit verloren die stärksten Interessenten an Normalarbeitsverträgen eindeutig an Verhandlungsmacht. Das latente Kalkül der Käufer von Arbeitsleistungen zugunsten handelsüblicher Kaufverträge gewann dadurch Auftrieb. Darüber hinaus wurde der zunehmende Wettbewerbsdruck zum Antrieb, Arbeitsverträge so abzuschließen, daß ihre Vorteile dieser Vertragsform (Liquidität, zuverlässige Leistungserbringung und Abschöpfung von Erfahrungswissen) maximiert und ihre Nachteile (mangelnde Kontrolle, Ausschluß der Konkurrenz und langfristige betriebliche Bindung) minimiert wurden. Neu in den Arbeitsmarkt eintretende Arbeitnehmer waren entweder weniger verhandlungsmächtig oder – insbesondere die hoch Qualifizierten – selbst an Einkommenssicherheit, Konkurrenzausschluß oder arbeitsplatzspezifischem Erfahrungswissen weniger interessiert, während umgekehrt die verbliebenen „Insider“ ihr traditionelles Interessenprofil durchsetzen konnten. Dies entspricht der Erwartung unseres Modells, wonach auf dem Arbeitsmarkt entweder die Formen von Kaufverträgen zunehmen, oder Arbeitsverträge zunehmend Elemente von Kaufverträgen enthalten oder Kaufverträge mit Arbeitsvertragsformen gekoppelt werden.

Gleichzeitig entspricht die doch sehr gebremste "Erosion" des Normalarbeitsvertrags den Erwartungen unseres Modells, daß sowohl auf der Seite der Arbeitsanbieter als auch auf der Produktionsseite noch nachhaltig starke Interessen bestehen, den Leistungsaustausch in Form von Arbeitsverträgen umzusetzen. Wenn sich die Arbeitsmarktlage entscheidend verbessern sollte, könnte der "Erosionstrend" noch weiter gebremst, wenn nicht gar zum Teil wieder umgekehrt

werden. Jedenfalls ist die von einigen Futuristen an die Wand gemalte Gesellschaft von Unternehmern oder Unternehmerinnen, die Austausch nur noch über Kaufverträge praktizieren (z.B. Davidson und David 1992; damit liebäugelnd auch Kommission 1997), eine zwar stimulierende aber wenig fundierte Spekulation. Auf der anderen Seite entspricht aber auch die extreme Form des inhaltlich weithin unbestimmten Arbeitsvertrags, die dem Modell Pate stand, kaum der Realität. Der unbefristete Vertrag im abhängigen Vollzeitverhältnis, eben das "Normalarbeitsverhältnis", ist so variabel gestaltbar, daß die traditionelle und extreme Form als analytisches Konstrukt nicht weit trägt. Zum einen interferieren Kollektivverträge und arbeitsrechtliche Regulierungen, zum anderen können „Normalarbeitsverhältnisse“ in vielfältiger Weise mit Elementen von Kaufverträgen (wie Zielvereinbarungen, markt- oder erfolgsorientierte Elemente der Vergütung) durchsetzt werden. Zukünftige Studien zum Wandel der Erwerbsformen müssen hier mehr in die Tiefe gehen und die Vertragsformen im Zusammenhang mit dem Wandel der Produktionsorganisation und den Übergangsprozessen im Lebensverlauf analysieren.

Die zunehmende Vielfalt bei den Erwerbsformen jenseits des traditionellen Normalarbeitsverhältnisses hat auch zu positiven beschäftigungspolitischen Effekten geführt. So bietet beispielsweise befristete Beschäftigung insbesondere BerufseinsteigerInnen die Möglichkeit, in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu wechseln. Leiharbeit oder auch Selbständigkeit kann für Arbeitslose eine Alternative zur Erwerbslosigkeit darstellen. Qualifizierte, d.h. sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung kann ebenfalls die Zugangschancen von bisher Erwerbslosen in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis erhöhen. Zudem zeigen sich bei den Beschäftigten vermehrt Bedürfnisse nach einer neuen Organisation von Arbeit und Leben: Die Vereinbarkeit der Erwerbsarbeit mit anderen Aktivitäten gewinnt an Bedeutung.

Mit dem Normalarbeitsverhältnis sind jedoch bestimmte arbeits- und sozialrechtliche Normen verbunden, die positive Auswirkungen auf die soziale Sicherung haben. Diese schlagen sich beispielsweise im Anspruch auf Leistungen der Arbeitslosen- oder der Rentenversicherung nieder. Mit einer dauerhaften Teilzeitbeschäftigung bei geringer Stundenzahl ist hingegen eine eigenständige und die Existenz sichernde Rente nicht aufzubauen. Zudem nimmt die Bedeutung diskontinuierlicher Erwerbsverläufe zu. Die Übergänge zwischen verschiedenen

Erwerbsformen sind mit Risiken - bis hin zu sozialer Ausschließung - verbunden, für die es noch keine ausreichenden institutionellen Regelungen gibt.

Was also ist angesichts der möglichen Erosion des Normalarbeitsverhältnisses (insbesondere in Berlin) und des Bedeutungszuwachses flexibler Erwerbsformen zu tun? Einer wildwüchsigen Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse darf nicht weiter Raum gelassen werden, da sie zu einer Spaltung des Arbeitsmarkts in traditionelle Normalarbeitsverhältnisse und in sozial unzureichend gesicherte atypische Erwerbsformen oder andauernd hohe Arbeitslosigkeit führt. Während die traditionellen 'Insider' sich der Modernisierung erfolgreich widersetzen, wird den 'Outsidern' – überwiegend Frauen und Jugendlichen – die Modernisierungsrolle einseitig aufgebürdet. Zwischen dem Traditionssektor und dem Modernisierungssektor gibt es jedoch wenig Durchlässigkeit und Mobilität. Das führt nicht nur zu ungerechter Verteilung der Anpassungslasten, sondern auch eindeutig zum Modernisierungsrückstand der gesamten Wirtschaft, wie die jüngste Entwicklung zeigt.

Gefordert ist daher eine gestaltete Flexibilisierung, die Alternativen zum traditionellen Normalarbeitsverhältnis anbietet. Zu entwickeln sind – neben einer besser koordinierten Lohn-, Finanz und Geldpolitik – "Beschäftigungsbrücken", welche die dauerhafte Ausgrenzung eines Teils der Erwerbsbevölkerung verhindern helfen. Wie solche "Brücken" ausgestaltet und atypische Erwerbsformen in einen stabilen Rahmen gestellt werden könnten, zeigt das Konzept der Übergangsarbeitsmärkte (Schmid 1994 und 1999). Dieses sieht die institutionelle Absicherung von Übergängen zwischen verschiedenen Erwerbsformen vor, um so soziale Ausschließung zu vermeiden und zu einer Neuverteilung der Arbeit bei gleichzeitiger Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit beizutragen. Wie flexible Erwerbsformen von der Rentenversicherung nicht nur besser berücksichtigt, sondern sogar stimuliert werden könnten, zeigt das Konzept der „flexiblen Anwartschaften“, das von der Bundesversicherungsanstalt für Arbeit jüngst entwickelt wurde (Rische 1999a und b; Rabe, Langelüddecke 1999).

Gelungene Arbeitsmarktübergänge in diesem Sinne zeichnen sich also dadurch aus, daß nicht nur Risiken finanziell abgesichert, sondern auch die Handlungspotentiale der Menschen unter Unsicherheitsbedingungen gestärkt werden. Das gilt nicht nur für Arbeitslose oder Berufsrückkehrer/innen, sondern auch und in erster Linie für die Beschäftigten. Diesen bieten Übergangsarbeitsmärkte Optio-

nen oder Gelegenheitsstrukturen, die es ihnen erlauben, mehr Risiken zu übernehmen. Die so geschaffene Mobilität erhöht auch für die 'Outsider' die Chancen, wieder erfolgreich auf dem regulären Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Die durch Übergangsarbeitsmärkte geschaffenen Gelegenheitsstrukturen kombinieren entlohnte Beschäftigung mit anderen gesellschaftlich nützlichen Aktivitäten, wie beispielsweise Weiterbildung, Erziehung und politische Betätigung; sie kombinieren niedrige oder unstetige Lohneinkommen mit Transferzahlungen oder Vermögenseinkommen; sie sind durch Tarifverträge oder Rechtsansprüche abgesichert, und sie aktivieren Mittel für Lohnersatzleistungen zur Finanzierung innovativer arbeitsmarktpolitischer Instrumente wie Jobrotation, Arbeitskräftepools, Qualifizierungs- und Beschäftigungsgesellschaften, Altersteilzeit, Sozialbetriebe oder haushaltsnahe Dienstleistungen.

Literatur

- Akerloff, G. and J. Yellen (eds) (1986): *Efficiency Wage Models of the Labor Market*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Allmendinger, J. und H. Brückner & E. Brückner (1991): *Arbeitsleben und Lebensarbeitsentlohnung. Zur Entstehung von finanzieller Ungleichheit im Alter*, in: K.-U. Meyer, J. Allmendinger und J. Huinink (Hrsg.), *Vom Regen in die Traufe: Frauen zwischen Beruf und Familie*, Frankfurt a. M., New York, Campus, S. 423-460.
- Barkholdt, C. (1998): *Destandardisierung der Lebensarbeitszeit – Eine Chance für die alternde Arbeitsgesellschaft?*, Opladen, Westdeutscher Verlag.
- Berghahn, S. (1999): *50 Jahre Gleichstellungsgebot. Erfolge und Enttäuschungen bei der Gleichstellung der Geschlechter*, in: M. Kaase und G. Schmid (Hrsg.), *Eine lernende Demokratie. 50 Jahre Bundesrepublik Deutschland*, Berlin, edition sigma (WZB-Jahrbuch 1999), S. 315-356.
- Bieback, K.-J. (Hrsg.) (1986): *Perspektiven der Sozialversicherung und ihrer Finanzierung*, Frankfurt/New York 1986: Campus Verlag; vgl. darin den einleitenden Überblick von Bieback S. 15-30.
- Bielenski, H. (1998): *Enttäuschte Hoffungen, unbegründete Befürchtungen. Praktische Erfahrungen mit der Deregulierung des Rechts befristeter Arbeitsverträge*, in: B. Keller und H. Seifert (Hrsg.), *Deregulierung am Arbeitsmarkt. Eine empirische Zwischenbilanz*, Hamburg: VSA-Verlag, S. 56-70.
- Bielenski, H. (1999): *Employment Options of the Future: High Demand for New Jobs in Europe – High Interest in Non-Standard Work-Forms*, Munich (Infratest Burke Sozialforschung), mimeo.
- Buch, H. (1999): *Ungeschützte Beschäftigungsverhältnisse. Scheinselbständigkeit und geringfügige Beschäftigung auf dem deutschen Arbeitsmarkt*. Frankfurt am Main u.a.: Peter Lang.
- Büchtemann, Ch. and U. Walwei (1996): *Employment Security and Dismissal Protection*, in: G. Schmid, J. O'Reilly, K. Schömann (eds.), *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*, Cheltenham: Edward Elgar, pp 652-693.
- Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.)(1998): *Arbeitsförderungsrecht Sozialgesetzbuch III. Textausgabe*. Bonn.
- BZA (2000): <http://www.bza.de/za/pressemitteilungen/Tapresse7.htm>
- Cappelli, P. 1995. *Rethinking Employment*, in: *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 33, No. 4, pp 563-602.
- Cappelli, P. und L. Bassie, H. Katz, D. Knoke, P. Osterman, M. Useem 1997. *Change in Work*, New York and Oxford: Oxford University Press.
- Dathe, D. (1998): *Wechselwirkungen zwischen Arbeitszeitpolitik und Arbeitsangebotverhalten. Eine Untersuchung zur Bedeutung von Arbeitszeitpräferenzen für eine Politik der Arbeitsumverteilung*, Discussion Paper FS I 98-201, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.
- Dathe, D. (1999): *Individuum, Familie und Geschlecht*, Endbericht an die DFG (Projektleiter H. Bertram).
- Davidson, W. H. und S. M. Davis 1992. *Vision 2020. Wie Unternehmen die Zukunft gestalten*, Freiburg im Breisgau: Rudolf Haufe Verlag.
- Debis (1999): *Dienstleistungstarifvertrag. Kongress mit Fachtagung „Partnerschaftlich die Arbeitsbedingungen des 21. Jahrhunderts gestalten. Neue Wege in der Tarifpolitik“*, 14.-15. Oktober, Berlin, mimeo.

- Dietrich, H. (1996): Empirische Befunde zur „Scheinselbständigkeit“. Ergebnisse des IAB-Projektes 4.448V „Freie Mitarbeiter und selbständige Einzelunternehmer mit persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit. Hrsg. vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Forschungsbericht 262.
- Dietrich, H. (1999): Empirische Befunde zur selbständigen Erwerbstätigkeit unter besonderer Berücksichtigung scheinselbständiger Erwerbsverhältnisse. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 1, S. 85–101.
- Dingelday, I. (1998): Läßt sich die Zahl geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse über Steuern und Sozialabgaben gezielt beeinflussen? Perspektiven für die deutsche Reformdiskussion durch den europäischen Vergleich, in: WSI-Mitteilungen, 12, S. 863-872.
- Dingelday, I. (1999): Einkommensteuersysteme und familiäre Erwerbsmuster im europäischen Vergleich, in: I. Dingelday (Hrsg.), Erwerbstätigkeit und Familie in Steuer- und Sozialversicherungssystemen. Begünstigungen und Belastungen verschiedener familialer Erwerbsmuster im Ländervergleich, Opladen: Leske + Budrich, S. 11-47.
- DIW-Wochenbericht 49/98: Die Reform der 620-Mark-Jobs: Stückwerk, S. 873 – 877.
- DIW-Wochenbericht 3/99: Entwicklung der Einkommenspositionen von Haushaltsgruppen in Deutschland, S. 79-88.
- DIW-Wochenbericht 30/99: Geldvermögen und Vermögenseinkommen der privaten Haushalte, S. 559-567.
- Dombois, R. (1999): Der schwierige Abschied vom Normalarbeitsverhältnis, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, B 37/99, S. 13-20.
- Ebert, R. und G. Erickcek (2000): The Nature and Determinants of Service Sector Growth in the United States – A Regional Analysis, in: D. Anxo, D. Storrie (eds.), The Job Creation Potential of the Service Sector in Europe, Report of the Employment Observatory-Research Network, Berlin/Brussels, IAS.
- Gustafsson, S. (1996): Tax Regimes and Labour Market Performance, in: G. Schmid, J. O'Reilly, K. Schömann (eds.), International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation, Cheltenham: Edward Elgar, pp 811-842.
- Haak, C. und G. Schmid (1999): Arbeitsmärkte für Künstler und Publizisten – Modelle einer zukünftigen Arbeitswelt?, Discussion Papers der Querschnittgruppe "Arbeit & Ökologie", P99-506, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, 44 S.
- Hoffmann, E.; Walwei, U. (1998): Normalarbeitsverhältnis: ein Auslaufmodell ? Überlegungen zu einem Erklärungsmodell für den Wandel der Beschäftigungsformen. In: MittAB 3/98, S. 409–425.
- Holst, E.; Maier, F. (1998): Normalarbeitsverhältnis und Geschlechterordnung. In: MittAB 3/98, S. 506–518.
- Holst, E.; Schupp, J. (1998): Arbeitszeitpräferenzen in West- und Ostdeutschland 1997. In: DIW-Wochenbericht Nr. 37/98, S. 667-677.
- Houseman, S. (1999): Flexible Staffing Arrangements: A Report on Temporary Help, On-Call, Direct-Hire Temporary, Leased Contract Company, and Independent Contractor Employment in the United States, Report to the U.S. Department of Labor, <http://www2.dol.gov/dol/asp/public/futurework/conference.htm>, Kalamazoo, MI: W.E. Upjohn Institute for Employment Research.
- Keller, B. und H. Seifert (Hrsg.) (1998): Deregulierung am Arbeitsmarkt. Eine empirische Zwischenbilanz, Hamburg: VSA-Verlag.

- Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen (1997): Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland. Entwicklung, Ursachen und Maßnahmen, Teil III, Bonn.
- Kress, U. (1998): Vom Normalarbeitsverhältnis zur Flexibilisierung des Arbeitsmarktes – Ein Literaturbericht. In: MittAB 3/98, S. 488–505.
- Kruppe, T. und H. Oschmiansky, K. Schömann (1998): Selbständigkeit. Beschäftigungsdynamik in der Europäischen Union, in: Beschäftigungsobservatorium (inforMISEP) Nr. 64, S. 36-47.
- Landesarbeitsamt Berlin-Brandenburg (1999): Jahreszahlen zur Arbeitsstatistik 1998. Berlin.
- Meager, N. (1993): Selbständige Beschäftigung und Arbeitsmarktpolitik in der Europäischen Gemeinschaft, in: Beschäftigungsobservatorium (inforMISEP) Nr. 41, S. 24-30.
- Mückenberger, U. (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses, in: Die Zeitschrift für Sozialreform, S. 415 ff.; S. 457 ff.
- Mückenberger, U. (1999): Chancen von Regulation und Deregulation. Vortrag im Rahmen der Tagung der Heinrich-Böll-Stiftung „Zukunft der Arbeit III: Deregulierte Arbeit – von Tagelöhnern und Selbstunternehmerinnen. Berlin, 10.12.1999.
- Quack, S. (1993): Dynamik der Teilzeitarbeit. Implikationen für die soziale Sicherheit. Berlin.
- Pfaff, A. (1999): .Veränderte Erwerbsbiographien und ihre Auswirkungen auf die Sozialpolitik, in: in: W. Schmähel und H. Rische (Hrsg.), Wandel der Arbeitswelt – Folgerungen für die Sozialpolitik, Baden-Baden, Nomos Verlagsgesellschaft, S. 31-60.
- Pfau-Effinger, B. (1994): Erwerbspartnerin oder berufstätige Ehefrau?, in: Soziale Welt 45, S. 322-373.
- Rabe, B. und A. Langelüddeke (1999): Flexible Anwartschaften als Element der Rentenreform, in: Wirtschaftsdienst, Nr. 4, S. 237-244.
- Reissert, B. und G. Schmid (1999): Berlin – Modellstadt der Arbeitsmarktpolitik?, in: W. Momper, J. Kromphardt, G. Dybe, R. Steinke (Hrsg.), Berlins Zweite Zukunft. Aufbruch in das 21. Jahrhundert, Berlin: edition sigma, S. 157-188.
- Rische, H. (1999a): Auswirkungen von Veränderungen in der Arbeitswelt auf die Alterssicherung, in: W. Schmähel und H. Rische (Hrsg.), Wandel der Arbeitswelt – Folgerungen für die Sozialpolitik, Baden-Baden, Nomos Verlagsgesellschaft, S. 169-188.
- Rische, H. (1999b): Perspektiven der Rentenreform, in: Soziale Sicherheit, H. 12, S. 382-389.
- Rudolph, H. (1998): „Geringfügige Beschäftigung“ mit steigender Tendenz. Erhebungskonzepte, Ergebnisse und Interpretationsprobleme der verfügbaren Datenquellen. IAB-Werkstattbericht Nr. 9/21.8.1998.
- Rudolph, H.; Schröder, E. (1997): Arbeitnehmerüberlassung: Trends und Einsatzlogik, in: MittAB 1/97, S. 102–126.
- Schmähel, W. (1999): Arbeit – Basis für die soziale Sicherung der Zukunft, in: W. Schmähel und H. Rische (Hrsg.), Wandel der Arbeitswelt – Folgerungen für die Sozialpolitik, Baden-Baden, Nomos Verlagsgesellschaft, S. 189-226.
- Schmid, G. (1994): Übergänge in die Vollbeschäftigung. Perspektiven einer zukunftsgerechten Arbeitsmarktpolitik, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, B 12-13/94, S. 9-23.
- Schmid, G. (1999): Übergangarbeitsmärkte im kooperativen Sozialstaat: Entwicklungstendenzen der Arbeitsmarktpolitik in Europa, in: W. Schmähel und H. Rische (Hrsg.), Wandel der Arbeitswelt – Folgerungen für die Sozialpolitik, Baden-Baden, Nomos Verlagsgesellschaft, S. 123-150.

- Simon, H. (1951): A Formal Theory of the Employment Relationship, in: *Econometrica*, Vol. 19, pp. 293-305.
- Simon, H. (1957): *Models of Man*, New York.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.)(1986): *Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Fachserie 1, Reihe 4.1.1. Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit 1985*. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.)(1996): *Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Fachserie 1, Reihe 4.1.1. Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit 1995*. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.)(1999): *Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Fachserie 1, Reihe 4.1.1. Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit 1998*. Wiesbaden.
- Statistisches Landesamt Berlin-Brandenburg (o.J.): *Pendlerbewegungen im Landesarbeitsamtsbezirk Berlin Brandenburg. Stand 30. Juni 1998*.
- Walwei, U. (1998): *Beschäftigung: Formenvielfalt als Perspektive – Teil 2. Bestimmungsfaktoren für den Wandel der Erwerbsformen*. IAB-Kurzbericht Nr. 3/28.1.1998.
- Wießner, F. (1998): *Positive Zwischenbilanz für „Überbrückungsgeld- Empfänger“*. In: IAB-Kurzbericht Nr.1/19.1.1998.
- Williamson, O. (1975): *Markets and Hierarchies: Analysis and Antitrust Implications*, New York, Free Press.
- Williamson, O. (1985): *The Economic Institutions of Capitalism. Firms, Markets, Relational Contracting*, New York and London, The Free Press, Collier Macmillan.
- Williamson, O. and M. Wachter, J. Harris (1975): *Understanding the Employment Relation: The Analysis of Idiosyncratic Exchange*, in: *Bell-Journal of Economics*, 6 (1), S. 250-80.

Anhang: Tabellen zum Wandel der Erwerbsformen und zur Breiten Erwerbsquote in der Bundesrepublik Deutschland und in Berlin

Anmerkung:

Die Entwicklung der Erwerbstätigkeit in der Bundesrepublik Deutschland wird für die Jahre 1985 und 1990 (alte Bundesländer) sowie für 1997 und 1998 (alte und neue Bundesländer) untersucht. Die Berliner Entwicklung in den Jahren 1991, 1995, 1997 und 1998 bezieht sich auf Gesamtberlin.

Die Tabellen A1 bis A6 („Wandel der Erwerbsformen“) stellen die anteilmäßige Entwicklung der Erwerbsformen an der gesamten Erwerbstätigkeit dar.

In den Tabellen B1 bis B6 („Breite Erwerbsquote“) wird auch die Erwerbsbeteiligung in die Analyse miteinbezogen; d.h., die Erwerbsformen werden auf die Wohnbevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15 bis 65 Jahre) bezogen. Die „Breite Erwerbsquote“ umfaßt zudem die Arbeitslosen wie die Personen in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, die nicht als Erwerbstätige gelten. Hierzu zählen Bezieher/innen von Vorruhestands- und Altersübergangsgeld (bis 1995 bzw. bis 1997), Altersteilzeitbeschäftigte, Personen nach §105c AFG bzw. § 428 SGB III, Teilnehmer/innen an Deutsch-Sprachlehrgängen, Berufliche Rehabilitanden sowie Teilnehmer/innen an Fortbildung und Umschulung in Vollzeitunterricht.

Einschränkend ist hinzuzufügen, daß es de facto bei einigen Kategorien der Erwerbsformen Überschneidungen geben kann, so beispielsweise bei der befristeten Beschäftigung und Teilzeitbeschäftigung. In den hier vorgestellten Tabellen und Abbildungen sind die Kategorien jedoch trennscharf ausgewiesen.

Quellen:

- Bundesanstalt für Arbeit: Berufliche Rehabilitation. Statistik über Berufliche Rehabilitation - St 37; verschiedenen Jahrgänge.
- Bundesanstalt für Arbeit (1998): Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit. Arbeitsmarkt 1997.
- Bundesanstalt für Arbeit (1999): Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit. Arbeitsmarkt 1998.

- Bundesanstalt für Arbeit (1999): Arbeitsmarkt in Zahlen - Berufliche Eingliederung Behinderter 1998.
- Bundesanstalt für Arbeit (1998): Beschäftigtenstatistik der BA 1997: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am 30.6.1997, Wirtschaftsklasse 865 Arbeitnehmerüberlassung
- Bundesanstalt für Arbeit (1999): Beschäftigtenstatistik der BA 1998: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am 30.6.1998, WZW 74502 gewerbemäßige Arbeitnehmerüberlassung Berlin.
- Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft iwv, Nr. 29 vom 18.7.1996.
- Landesarbeitsamt Berlin-Brandenburg: Jahreszahlen zur Arbeitsstatistik, verschiedene Jahrgänge.
- OECD (1998): Labour Force Statistics 1986 – 1997.
- Schröder, Esther (1997): „Arbeitnehmerüberlassung in Vermittlungsabsicht“. Start oder Fehlstart eines arbeitsmarktpolitischen Modells in Deutschland? BeitrAB 209.
- Statistisches Bundesamt: Erwerbstätige nach Stellung im Beruf, Arbeitszeit und Art des Arbeitsvertrages. Ergebnisse des Mikrozensus, verschiedene Jahrgänge.
- Statistisches Bundesamt: Erwerbstätige - darunter geringfügig Beschäftigte - nach ausgewählten Merkmalen. Ergebnisse des Mikrozensus; verschiedene Jahrgänge.
- Statistisches Bundesamt: Statistisches Jahrbuch: Erwerbstätige im April, Ergebnisse des Mikrozensus, verschiedene Jahrgänge.
- Landesarbeitsamt Berlin-Brandenburg (1999): Der Arbeitsmarkt im Landesamtsbezirk Februar 1999.
- Statistisches Landesamt Berlin: Berliner Statistik . Ergebnisse des Mikrozensus, verschiedenen Jahrgänge.
- Statistisches Landesamt Berlin: Erwerbstätige in Berlin im April nach der Stellung im Beruf, Arbeitszeit und Art des Arbeitsvertrages. Ergebnisse des Mikrozensus, verschiedene Jahrgänge.
- Statistisches Landesamt Berlin: GB 01 Erwerbstätige - darunter geringfügig Beschäftigte - nach ausgewählten Merkmalen. Ergebnisse des Mikrozensus; verschiedene Jahrgänge

Tab. A 1 : Wandel der Erwerbsformen in der Bundesrepublik Deutschland (in Prozent)

Vollzeit	Andere Formen der abh. Vollzeitbeschäftigung			TEILZEIT		SELBSTÄNDIGE		GESAMT
	andere Formen der abh. Vollzeitbeschäftigung	Auszubildende	befristete Beschäftigung ohne Leiharbeit	Leiharbeit	Teilzeit ohne geringfügige Beschäftigung	Teilzeit ausschließlich geringfügige Beschäftigung	Selbständige Teilzeit	
"Normalarbeitsverhältnisse" (Angestellte und Arbeiter, Vollzeit, unbefristet, ohne Leiharbeit)								
1985	59.3	8.4	5.8	3.2	0.2	9.0	2.4	8.1
1990	58.7	7.9	4.4	3.4	0.4	11.3	3.2	8.1
1997	58.6	5.1	4.2	3.9	0.6	13.0	4.8	8.7
1998	57.8	4.8	4.3	3.6	0.7	12.9	5.7	8.9

Quelle: Mikrozensus, Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, u.a.; eigene Berechnungen © WZB AB

Tab. A 2 : Wandel der Erwerbsformen in Berlin (in Prozent)

Vollzeit	Andere Formen der abh. Vollzeitbeschäftigung			TEILZEIT		SELBSTÄNDIGE		GESAMT
	andere Formen der abh. Vollzeitbeschäftigung	Auszubildende	befristete Beschäftigung ohne Leiharbeit	Leiharbeit	Teilzeit ohne geringfügige Beschäftigung	Teilzeit ausschließlich geringfügige Beschäftigung	Selbständige Teilzeit	
"Normalarbeitsverhältnisse" (Angestellte und Arbeiter, Vollzeit, unbefristet, ohne Leiharbeit)								
1991	63.9	4.3	3.2	7.2	0.4	11.4	1.9	6.5
1995	58.1	4.6	3.3	7.1	0.5	13.8	2.1	8.6
1997	54.3	6.0	3.6	7.4	0.6	13.0	3.7	9.5
1998	53.3	5.9	3.6	7.7	0.6	13.1	4.1	9.7

Quelle: Mikrozensus, Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, u.a.; eigene Berechnungen © WZB AB

Tab. A 3 : Wandel der Erwerbsformen in der Bundesrepublik Deutschland, Frauen (in Prozent)

Vollzeit	Andere Formen der abh. Vollzeitbeschäftigung			TEILZEIT		SELBSTÄNDIGE		GESAMT		
	andere Formen der abh. Voll-zeitbeschäftigung (Beamte, Soldaten)	Auszubildende	befristete Beschäftigung ohne Leiharbeit	Leiharbeit	Teilzeit ohne geringfügige Beschäftigung	Teilzeit ausschließlich geringfügige Beschäftigung	Selbständige Teilzeit		Selbständige Vollzeit	
1985	49.1	3.5	6.7	3.0	0.1	21.1	5.0	4.9	6.7	100
1990	47.6	3.2	5.1	3.1	0.2	24.9	6.2	3.1	6.5	100
1997	47.4	3.1	4.4	3.7	0.3	25.8	8.9	1.8	4.6	100
1998	45.7	3.1	4.4	4.0	0.3	26.1	10.1	1.8	4.6	100
1998	45.7	3.1	4.4	4.0	0.3	26.1	10.1	1.8	4.6	100

Quelle: Mikrozensus, Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, u. a.; eigene Berechnungen © WZB AB

Tab. A 4 : Wandel der Erwerbsformen in der Bundesrepublik Deutschland, Männer (in Prozent)

Vollzeit	Andere Formen der abh. Vollzeitbeschäftigung			TEILZEIT		SELBSTÄNDIGE		GESAMT		
	andere Formen der abh. Voll-zeitbeschäftigung (Beamte, Soldaten)	Auszubildende	befristete Beschäftigung ohne Leiharbeit	Leiharbeit	Teilzeit ohne geringfügige Beschäftigung	Teilzeit ausschließlich geringfügige Beschäftigung	Selbständige Teilzeit		Selbständige Vollzeit	
1985	66.5	11.5	5.3	3.0	0.2	0.6	0.8	2.9	9.1	100
1990	67.3	11.2	4.1	2.9	0.6	1.1	1.2	2.4	9.2	100
1997	67.4	6.7	4.1	3.8	0.8	2.6	1.9	0.8	11.9	100
1998	67.3	6.1	4.2	3.5	1.0	2.6	2.3	0.8	12.2	100

Quelle: Mikrozensus, Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, u. a.; eigene Berechnungen © WZB AB

Tab. A 5 : Wandel der Erwerbsformen in Berlin, Frauen (in Prozent)

Vollzeit	Andere Formen der abh. Vollzeitbeschäftigung			TEILZEIT		SELBSTÄNDIGE		GESAMT		
	andere Formen der abh. Vollzeitbeschäftigung (Beamte, Soldaten)	Auszubildende	befristete Beschäftigung ohne Leiharbeit	Leiharbeit	Teilzeit ohne ausschließlich geringfügige Beschäftigung	Teilzeit ausschließlich geringfügige Beschäftigung	Selbständige Teilzeit		Selbständige Vollzeit	
1991	59.3	2.7	3.2	6.3	0.3	21.0	2.3	1.5	3.5	100
1995	53.3	4.2	3.4	5.1	0.4	23.8	2.7	2.1	5.0	100
1997	50.4	5.5	4.0	5.4	0.4	21.8	4.9	2.2	5.3	100
1998	48.9	6.0	3.8	5.9	0.4	21.8	5.6	2.3	5.3	100

Quelle: Mikrozensus, Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, u.a.; eigene Berechnungen © WZB AB

Tab. A 6 : Wandel der Erwerbsformen in Berlin, Männer (in Prozent)

Vollzeit	Andere Formen der abh. Vollzeitbeschäftigung			TEILZEIT		SELBSTÄNDIGE		GESAMT		
	andere Formen der abh. Vollzeitbeschäftigung (Beamte, Soldaten)	Auszubildende	befristete Beschäftigung ohne Leiharbeit	Leiharbeit	Teilzeit ohne ausschließlich geringfügige Beschäftigung	Teilzeit ausschließlich geringfügige Beschäftigung	Selbständige Teilzeit		Selbständige Vollzeit	
1991	67.3	6.2	3.3	7.9	0.4	3.5	1.6	0.9	8.9	100
1995	62.1	5.1	3.2	8.8	0.7	5.4	1.6	1.4	11.7	100
1997	57.4	6.8	3.3	9.1	0.7	5.4	2.6	1.7	13.0	100
1998	56.9	6.1	3.5	9.3	0.9	5.5	2.9	1.6	13.5	100

Quelle: Mikrozensus, Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, u.a.; eigene Berechnungen © WZB AB

Tab. B 1 : Entwicklung der Breiten Erwerbsquote in der Bundesrepublik Deutschland (in Prozent)

	Vollzeit	Andere Formen der abh. Vollzeitbeschäftigung				TEILZEIT		SELBSTÄNDIGE		Breite Arbeitslosigkeit	
		andere Formen der abh. Vollzeitbeschäftigung (Beamte, Soldaten)	Auszubildende	befristete Beschäftigung ohne Leiharbeit	Leiharbeit	Teilzeit ohne geringfügige Beschäftigung	Teilzeit ausschließlich geringfügige Beschäftigung	Selbständige Teilzeit	Selbständige Vollzeit	Arbeitsmarkt-politische Maßnahmen insgesamt	Arbeitslose
1985	37.0	5.2	3.6	2.0	0.1	5.6	1.5	2.3	5.0	0.3	5.4
1990	39.3	5.3	3.0	2.3	0.3	7.5	2.1	1.8	5.4	1.0	3.9
1997	37.7	3.3	2.7	2.5	0.4	8.3	3.1	0.7	5.6	1.5	7.9
1998	37.3	3.1	2.8	2.3	0.5	8.3	3.7	0.8	5.8	1.2	7.7

Quelle: Mikrozensus, Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, u.a.; eigene Berechnungen © WZB AB

Tab. B 2 : Entwicklung der Breiten Erwerbsquote in Berlin (in Prozent)

	Vollzeit	Andere Formen der abh. Vollzeitbeschäftigung				TEILZEIT		SELBSTÄNDIGE		Breite Arbeitslosigkeit	
		andere Formen der abh. Vollzeitbeschäftigung (Beamte, Soldaten)	Auszubildende	befristete Beschäftigung ohne Leiharbeit	Leiharbeit	Teilzeit ohne geringfügige Beschäftigung	Teilzeit ausschließlich geringfügige Beschäftigung	Selbständige Teilzeit	Selbständige Vollzeit	Arbeitsmarkt-politische Maßnahmen insgesamt	Arbeitslose
1991	44.7	3.0	2.3	5.0	0.3	8.0	1.3	0.8	4.5	4.9	7.4
1995	37.5	3.0	2.1	4.6	0.3	8.9	1.4	1.1	5.6	2.3	8.6
1997	33.8	3.7	2.3	4.6	0.4	8.1	2.3	1.2	5.9	1.6	11.0
1998	32.3	3.6	2.2	4.7	0.4	7.9	2.5	1.2	5.9	1.0	11.2

Quelle: Mikrozensus, Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, u.a.; eigene Berechnungen © WZB AB

Tab. B 3 : Entwicklung der Breiten Erwerbsquote in der Bundesrepublik Deutschland, Frauen (in Prozent)

	Vollzeit	Andere Formen der abh. Vollzeitbeschäftigung				TEILZEIT			SELBSTÄNDIGE		Breite Arbeitslosigkeit	
		andere Formen der abh. Vollzeitbeschäftigung (Beamte, Soldaten)	Auszubildende	befristete Beschäftigung ohne Leiharbeit	Leiharbeit	Teilzeit ohne geringfügige Beschäftigung	Teilzeit ausschließlich geringfügige Beschäftigung	Selbständige Teilzeit	Selbständige Vollzeit	Arbeitsmarkt-politische Maßnahmen insgesamt	Arbeitslose	
1985	23,4	1,7	3,2	1,4	0,0	10,0	2,4	2,3	3,2	0,4	4,7	
1990	25,9	1,7	2,8	1,7	0,1	13,5	3,4	1,7	3,5	1,0	4,2	
1997	26,4	1,7	2,4	2,1	0,2	14,4	5,0	1,0	2,6	1,1	7,5	
1998	25,6	1,7	2,5	2,2	0,2	14,6	5,6	1,0	2,6	0,9	7,3	

Quelle: Mikrozensus, Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, u.a.; eigene Berechnungen © WZB AB

Tab. B 4: Entwicklung der Breiten Erwerbsquote in der Bundesrepublik Deutschland, Männer (in Prozent)

	Vollzeit	Andere Formen der abh. Vollzeitbeschäftigung				TEILZEIT			SELBSTÄNDIGE		Breite Arbeitslosigkeit	
		andere Formen der abh. Vollzeitbeschäftigung (Beamte, Soldaten)	Auszubildende	befristete Beschäftigung ohne Leiharbeit	Leiharbeit	Teilzeit ohne geringfügige Beschäftigung	Teilzeit ausschließlich geringfügige Beschäftigung	Selbständige Teilzeit	Selbständige Vollzeit	Arbeitsmarkt-politische Maßnahmen insgesamt	Arbeitslose	
1985	51,3	8,9	4,1	2,3	0,2	0,5	0,6	2,2	7,0	1,0	6,1	
1990	53,4	8,9	3,2	2,3	0,5	0,9	1,0	1,9	7,3	1,7	4,4	
1997	49,0	4,9	3,0	2,8	0,6	1,9	1,4	0,6	8,7	1,6	8,3	
1998	48,9	4,4	3,1	2,5	0,7	1,9	1,6	0,6	8,9	1,3	8,1	

Quelle: Mikrozensus, Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, u.a.; eigene Berechnungen © WZB AB

Tab. B 5 : Entwicklung der Breiten Erwerbsquote in Berlin, Frauen (in Prozent)

	Vollzeit	Andere Formen der abh. Vollzeitbeschäftigung				TEILZEIT		SELBSTÄNDIGE		Breite Arbeitslosigkeit	
		andere Formen der abh. Vollzeitbeschäftigung (Beamte, Soldaten)	Auszubildende	befristete Beschäftigung ohne Leiharbeit	Leiharbeit	Teilzeit ohne geringfügige Beschäftigung	Teilzeit ausschließlich geringfügige Beschäftigung	Selbständige Teilzeit	Selbständige Vollzeit	Arbeitsmarkt-politische Maßnahmen insgesamt	Arbeitslose
1991	38.1	1.7	2.0	4.1	0.2	13.5	1.5	0.9	2.2	4.1	6.8
1995	31.8	2.5	2.0	3.0	0.2	14.2	1.6	1.3	3.0	1.7	8.0
1997	29.2	3.2	2.3	3.1	0.2	12.6	2.8	1.3	3.1	1.3	9.8
1998	28.0	3.4	2.2	3.4	0.2	12.5	3.2	1.3	3.1	1.0	10.0

Quelle: Mikrozensus, Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, u.a.; eigene Berechnungen © WZB AB

Tab. B 6 : Entwicklung der Breiten Erwerbsquote in Berlin, Männer (in Prozent)

	Vollzeit	Andere Formen der abh. Vollzeitbeschäftigung				TEILZEIT		SELBSTÄNDIGE		Breite Arbeitslosigkeit	
		andere Formen der abh. Vollzeitbeschäftigung (Beamte, Soldaten)	Auszubildende	befristete Beschäftigung ohne Leiharbeit	Leiharbeit	Teilzeit ohne geringfügige Beschäftigung	Teilzeit ausschließlich geringfügige Beschäftigung	Selbständige Teilzeit	Selbständige Vollzeit	Arbeitsmarkt-politische Maßnahmen insgesamt	Arbeitslose
1991	50.8	4.6	2.5	6.0	0.3	2.6	1.2	0.7	6.7	5.7	7.9
1995	43.0	3.5	2.2	6.1	0.5	3.7	1.1	0.9	8.1	2.9	9.2
1997	38.1	4.5	2.2	6.0	0.5	3.6	1.7	1.1	8.6	1.9	11.7
1998	36.4	3.9	2.2	5.9	0.6	3.5	1.8	1.0	8.6	1.4	12.4

Quelle: Mikrozensus, Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, u.a.; eigene Berechnungen © WZB AB

BÜCHER
DES FORSCHUNGSSCHWERPUNKTS
ARBEITSMARKT UND BESCHÄFTIGUNG
(nur im Buchhandel erhältlich)

Friedrich Buttler, Wolfgang Franz, Ronald Schettkat, and David Soskice
Institutional Frameworks and Labor Market Performance. Comparative Views on the U.S. and German Economies
1995, London/New York, Routledge,
352 Seiten

Christoph Dörrenbächer
Vom Hoflieferanten zum Global Player. Unternehmensorganisation und nationale Politik in der Welttelekommunikationsindustrie
1999, Berlin, edition sigma, 226 Seiten

European Academy of the Urban Environment
New institutional arrangements in the labour market. Transitional labour markets as a new full employment concept
1998, Berlin, EA.UE series „The Urban Environment in Europe“, 135 Seiten

Gernot Grabher / David Stark (Eds.)
Restructuring Networks in Post-Socialism. Legacies, Linkages and Localities
1997, Oxford, Oxford University Press, 360
Seiten

Max Kaase / Günther Schmid
Eine lernende Demokratie - 50 Jahre Bundesrepublik Deutschland
WZB-Jahrbuch 1999
Berlin, edition sigma, 586 Seiten

Traute Meyer
Ungleich besser? Die ökonomische Unabhängigkeit von Frauen im Zeichen der Expansion sozialer Dienstleistungen
1997, Berlin, edition sigma, 216 Seiten

Frieder Naschold / David Soskice / Bob Hancké / Ulrich Jürgens (Hg.)
Ökonomische Leistungsfähigkeit und Institutionelle Innovation
WZB-Jahrbuch 1997
1997, Berlin, edition sigma, 366 Seiten

Jacqueline O'Reilly / Colette Fagan (Eds.)
Part-Time Prospects. An International Comparison
1998, London/New York, Routledge, 304 Seiten

Hedwig Rudolph (Hg.)
unter Mitarbeit von Dagmar Simon
Geplanter Wandel, ungeplante Wirkungen. Handlungslogiken und -ressourcen im Prozeß der Transformation
WZB-Jahrbuch 1995
1995, Berlin, edition sigma, 348 Seiten

Hedwig Rudolph / Anne Schüttpelz
Commitment statt Kommando. Organisationslernen in Versicherungsunternehmen
1999, Berlin, edition sigma, 146 Seiten

Ronald Schettkat (Ed.)
The Flow Analysis of Labour Markets
1996, London/New York, Routledge, 294 Seiten

Günther Schmid
Är full sysselsättning fortfarande möjlig? Övergångsarbetsmarknader som en ny strategi för arbetsmarknadspolitiken.
(Übersetzung: Birger Viklund)
1995, Södertäje, PM Bäckström Förlag, 53
Seiten

Günther Schmid / Jacqueline O'Reilly / Klaus Schömann (Eds.)
International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation
1996, Cheltenham, UK, Edward Elgar, 954
Seiten

Klaus Schömann / Ralf Rogowski / Tomas Kruppe
Labour Market Efficiency in the European Union. Employment Protection and Fixed-Term Contracts
1998, London/New York, Routledge, 214 Seiten

Hildegard Theobald
Geschlecht, Qualifikation und Wohlfahrtsstaat. Deutschland und Schweden im Vergleich
1999, Berlin, edition sigma, 200 Seiten

Sylvia Zühlke
Beschäftigungschancen durch berufliche Mobilität? Arbeitslosigkeit, Weiterbildung und Berufswechsel in Ostdeutschland
2000, Berlin, edition sigma, 206 Seiten

DISCUSSION PAPERS 1997

Einige der nachfolgenden discussion papers sind im Internet zu finden: <http://www.wz-berlin.de>

Some of the following discussion papers are available on our internet home page: <http://www.wz-berlin.de>

*Abteilung:
Organisation und Beschäftigung*

Felicitas Hillmann / Hedwig Rudolph
Redistributing the Cake? Ethnicisation Processes in the Berlin Food Sector
Bestell Nr.: FS I 97 - 101

Dorothee Bohle
Zwischen lokaler Anarchie und globalen Netzen: Transformationsprozesse im polnischen Straßengüterverkehr
Bestell Nr.: FS I 97 -102

Felicitas Hillmann
This is a migrant's world: Städtische ethnische Arbeitsmärkte am Beispiel New York City
Bestell Nr.: FS I 97 - 103

Sigrid Quack
Karrieren im Glaspalast. Weibliche Führungskräfte in europäischen Banken
Bestell Nr.: FS I 97 - 104

Enzo Mingione
The Current Crisis of Intensive Work Regimes and the Question of Social Exclusion in Industrialized Countries
Bestell Nr.: FS I 97 - 105

*Abteilung:
Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung*

Dirk Finger
Dienstleistungsschecks in Europa - ein Modell für Deutschland? Beschäftigungseffekte und Kosten für die Volkswirtschaft: fünf Szenarien
Bestell Nr.: FS I 97 - 201

Dirk Finger
Service cheques in Europe - a model for Germany? Employment effects and macro-economic costs: five scenarios
Bestell Nr.: FS I 97 - 201a

Günther Schmid
in collaboration with Maja Helmer
The Dutch Employment Miracle? A comparison of employment systems in the Netherlands and Germany
Bestell Nr.: FS I 97 - 202

Günther Schmid, Peter Auer, Hugh Mosley, Klaus Schömann (Eds.)
Progress in Evaluation Research: Documentation of Two Transfer-Workshops on the „International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation“
Bestell Nr.: FS I 97 - 203

Günther Schmid, Klaus Schömann und Holger Schütz
Evaluierung der Arbeitsmarktpolitik. Ein analytischer Bezugsrahmen am Beispiel des Arbeitsmarktpolitischen Rahmenprogramms in Berlin
Bestell Nr.: FS I 97 - 204

Silke Bothfeld
Teilzeitarbeit für alle? Eine Untersuchung von Teilzeitpräferenzen in Deutschland und Großbritannien unter beschäftigungspolitischen Gesichtspunkten
Bestell Nr.: FS I 97 - 205

Ralf Rogowski und Günther Schmid
Reflexive Deregulierung. Ein Ansatz zur Dynamisierung des Arbeitsmarkts
Bestell Nr.: FS I 97 - 206

Ralf Rogowski and Günther Schmid
Reflexive Deregulation. International experiences and proposals for labour market reform
Bestell Nr.: FS I 97 - 206a

Jacqueline O'Reilly, Claudia Spee
Regulating work and welfare of the future: Towards a new social contract or a new gender contract?
Bestell Nr.: FS I 97 - 207

Hugh Mosley and Stefan Speckesser
Market Share and Market Segment of Public Employment Services
Bestell Nr.: FS I 97 - 208

*Abteilung:
Wirtschaftswandel und Beschäftigung*

Mark Lehrer, Owen Darbishire
The Performance of Economic Institutions in a Dynamic Environment: Air Transport and Telecommunications in Germany and Britain
Bestell Nr.: FS I 97 - 301

Stewart Wood
Weakening Codetermination? Works Council Reform in West Germany in the 1980s
Bestell Nr.: FS I 97 - 302

Thomas R. Cusack
On the Road to Weimar? The Political Economy of Popular Satisfaction with Government and Regime Performance in Germany
Bestell Nr.: FS I 97 - 303

Bob Hancké
Modernisation Without Flexible Specialisation. How large firm restructuring and government regional policies became the step-parents of autarchic regional production systems in France
Bestell Nr.: FS I 97 - 304

Mark Tilton
Regulatory Reform and Market Opening in Japan
Bestell Nr.: FS I 97 - 305

Thomas R. Cusack
Partisan Politics and Fiscal Policy
Bestell Nr.: FS I 97 - 306

Peter A. Hall /
Robert J. Franzese, Jr.
Mixed Signals: Central Bank Independence, Coordinated Wage Bargaining, and European Monetary Union
Bestell Nr.: FS I 97 - 307

David Soskice and Torben Iversen
Central Bank - Trade Union Interactions and the Equilibrium Rate of Employment
Bestell Nr.: FS I 97 - 308

DISCUSSION PAPERS 1998

Einige der nachfolgenden discussion papers sind im Internet zu finden; <http://www.wz-berlin.de>

Some of the following discussion papers are available on our internet home page: <http://www.wz-berlin.de>

*Abteilung:
Organisation und Beschäftigung*

Hildegard Theobald
Frauen in leitenden Positionen in der Privatwirtschaft. Eine Untersuchung des schwedischen und deutschen Geschlechtervertrages
Bestell Nr.: FS I 98 - 101

Isabel Georges
Heterogeneity versus homogeneity? Transformation of wage relations of the French and the German public telephone operators: the case of directory inquiry services
Bestell Nr.: FS I 98 - 102

Dieter Plehwe (Hg.)
Transformation der Logistik
Bestell Nr.: FS I 98 - 103

Sigrid Quack
Reorganisation im Bankensektor. Neue Chancen für Frauen im Management?
Bestell Nr.: FS I 98 - 104

Janne Tienari, Sigrid Quack
and Hildegard Theobald
Organizational Reforms and Gender: Feminization of Middle Management in Finnish and German Banking
Bestell Nr.: FS I 98 - 105

Hedwig Rudolf, Felicitas Hillmann
Via Baltica. Die Rolle westlicher Fach- und Führungskräfte im Transformationsprozeß Lettlands
Bestell Nr.: FS I 98 - 106

Felicitas Hillmann
Türkische Unternehmerinnen und Beschäftigte im Berliner ethnischen Gewerbe.
Bestell Nr.: FS I 98 - 107

Nancy Fraser
Social Justice in the Age of Identity Politics: Redistribution, Recognition, Participation
Bestell Nr.: FS I 98 - 108

*Abteilung:
Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung*

Dietmar Dathe
Wechselwirkungen zwischen Arbeitszeitpolitik und Arbeitsangebotsverhalten. Eine Untersuchung zur Bedeutung von Arbeitspräferenzen für eine Politik der Arbeitsumverteilung
Bestell Nr.: FS I 98 - 201

Ton Wilthagen
Flexicurity: A New Paradigm for Labour Market Policy Reform
Bestell Nr.: FS I 98 - 202

Klaus Schömann, Thomas Kruppe und
Heidi Oschmiansky
Beschäftigungsdynamik und Arbeitslosigkeit in der Europäischen Union
Bestell Nr.: FS I 98 - 203

Jacqueline O'Reilly, Ralf Rogowski (Hg./Eds.)
Dokumentation des Round-Table Gesprächs „Die neue Labour-Regierung in Großbritannien: Zwischenbilanz der ersten hundert Tage“
„The New Labour Government in Great Britain: Assessment of the first 100 days“
Bestell Nr.: FS I 98 - 204

Holger Schütz, Stefan Speckesser, Günther Schmid
Benchmarking Labour Market Performance and Labour Market Policies: Theoretical Foundations and Applications
Bestell Nr.: FS I 98 - 205

Günther Schmid
**Transitional Labour Markets:
A New European Employment Strategy**
Bestell Nr.: FS I 98 - 206

Klaus Schömann, Ralf Mytzek, Silke Gülker
**Institutional and Financial Framework for Job
Rotation in Nine European Countries**
Bestell Nr.: FS I 98 - 207

Dietmar Dathe
**Der Familienzyklus als Bestimmungsfaktor für
das Familieneinkommen und das Arbeitsangebot.
Eine Untersuchung für West- und Ostdeutschland
auf der Grundlage des Mikrozensus 1995**
Bestell Nr.: FS I 98 - 208

*Abteilung:
Wirtschaftswandel und Beschäftigung*

Karin Wagner
**The German Apprenticeship System after
Unification**
Bestell Nr.: FS I 98 - 301

Donatella Gatti
**The Equilibrium Rate of Unemployment in Varying
Micro-Institutional Settings**
Bestell Nr.: FS I 98 - 302

Steven Casper
**The Legal Framework for Corporate Governance:
Explaining the Development of Contract Law in
Germany and the United States**
Bestell Nr.: FS I 98 - 303

Torben Iversen and Thomas R. Cusack
**The Causes of Welfare State Expansion:
Deindustrialization or Globalization?**
Bestell Nr.: FS I 98 - 304

Bob Hancké
**Industrial Restructuring and Industrial Relations
in the European Car Industry. Instruments and
Strategies for Employment**
Bestell Nr.: FS I 98 - 305

Donatella Gatti
**Unemployment and Innovation Patterns. The role
of business coordination and market competition**
Bestell Nr.: FS I 98 - 306

DISCUSSION PAPERS 1999

*Die nachfolgenden discussion papers sind im Internet
zu finden: <http://www.wz-berlin.de>*

*The following discussion papers are available on our
internet home page: <http://www.wz-berlin.de>*

*Abteilung:
Organisation und Beschäftigung*

Sven Hildebrandt
**Lean Banking als Reorganisationsmuster für
deutsche und französische Kreditinstitute?
Anmerkungen zur Tragfähigkeit eines leitbild-
prägenden Managementkonzepts**
Bestell Nr.: FS I 99 - 101

Dieter Plehwe
**Why and How Do National Monopolies Go
"Global"?**
Bestell Nr.: FS I 99 - 102

Dorothee Bohle
**Der Pfad in die Abhängigkeit? Eine kritische Be-
wertung institutionalistischer Beiträge in der
Transformationsdebatte**
Bestell Nr.: FS I 99 - 103

*Abteilung:
Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung*

Günther Schmid / Klaus Schömann (Hg./Eds.)
**Von Dänemark lernen
Learning from Denmark**
Bestell Nr.: FS I 99 - 201

Hugh Mosley and Antje Mayer
**Benchmarking National Labour Market Per-
formance: A Radar Chart Approach**
Bestell Nr.: FS I 99 - 202

Eunice Rodriguez
**Marginal Employment and Health in Germany and
the United Kingdom: Does Unstable Employment
Predict Health?**
Bestell Nr.: FS I 99 - 203

*Erschienen in der Veröffentlichungsreihe der
Querschnittsgruppe Arbeit & Ökologie:*

Carroll Haak, Günther Schmid
**Arbeitsmärkte für Künstler und Publizisten -
Modelle einer zukünftigen Arbeitswelt?**
Bestell Nr. P99-506

*Abteilung:
Wirtschaftswandel und Beschäftigung*

Bob Hancké
**Revisiting the French Model. Coordination and
restructuring in French industry in the 1980s**
Bestell Nr.: FS I 99 - 301

David Soskice
**The Political Economy of EMU. Rethinking the
effects of monetary integration on Europe**
Bestell Nr.: FS I 99 - 302

Gabriele Kasten / David Soskice
Möglichkeiten und Grenzen der Beschäftigungspolitik in der Europäischen Wirtschafts- und Währungsunion
Bestell Nr.: FS I 99 - 303

Julie Pellegrin
German Production Networks in Central/Eastern Europe. Between Dependency and Globalisation
Bestell Nr.: FS I 99 - 304

Donatella Gatti / Christa van Wijnbergen
The Case for a Symmetric Reaction Function of the European Central Bank
Bestell Nr.: FS I 99 - 305

Steven Casper
National Institutional Frameworks and High-Technology Innovation in Germany. The Case of Biotechnology
Bestell Nr.: FS I 99 - 306

Steven Casper
High Technology Governance and Institutional Adaptiveness. Do technology policies usefully promote commercial innovation within the German biotechnology industry?
Bestell Nr.: FS I 99 - 307

André Mach
"Small European states in world markets" revisited: The questioning of compensation policies in the light of the Swiss case
Bestell Nr.: FS I 98 - 308

Bruno Amable
Institutional Complementarity and Diversity of Social Systems of Innovation and Production
Bestell Nr.: FS I 99 - 309

DISCUSSION PAPERS 2000

Die nachfolgenden discussion papers sind im Internet zu finden: <http://www.wz-berlin.de>

The following discussion papers are available on our internet home page: <http://www.wz-berlin.de>

*Abteilung:
Organisation und Beschäftigung*

Christoph Dörrenbächer
Measuring Corporate Internationalisation. A review of measurement concepts and their use
Bestell Nr.: FS I 00 - 101

*Abteilung:
Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung*

Klaus Schömann / Stefanie Flechtner / Ralf Mytzek / Isabelle Schömann
Moving towards Employment Insurance - Unemployment Insurance and Employment Protection in the OECD
Bestell Nr.: FS I 00 - 201

Dietmar Dathe / Günther Schmid
Determinants of Business and Personal Services: Evidence from West-German Regions
Bestell Nr.: FS I 00 - 202

Günther Schmid
Beyond Conventional Service Economics: Utility Services, Service-Product Chains, and Job Services
Bestell Nr.: FS I 00 - 203

Heidi Oschmiansky / Günther Schmid
Wandel der Erwerbsformen. Berlin und die Bundesrepublik im Vergleich
Bestell Nr.: FS I 00 - 204

*Abteilung:
Wirtschaftswandel und Beschäftigung*

Delphine Corteel / Judith Hayem
"Loyalty" and "middle class" at stake in the General Motors strikes, Flint (Michigan), Summer 1998
Bestell Nr.: FS I 00 - 301

Donatella Gatti
Competence, Knowledge, and the Labour Market. The role of complementarities
Bestell Nr.: FS I 00 - 302

Absender/From:

Versandstelle - WZB

Reichpietschufer 50

D-10785 Berlin

BESTELLSCHEIN

ORDER FORM

Bitte schicken Sie mir aus Ihrer
Publikationsliste folgende Diskussions-
Papiere zu.

Bitte schicken Sie bei Ihren Bestellungen von WZB-Papers
unbedingt eine **1 DM-Briefmarke pro paper** und einen
an Sie adressierten **Aufkleber** mit. Danke.

For each paper you order please send a "**Coupon-
Réponse International**" (international money order)
plus a **self-addressed adhesive label**. Thank You.

Please send me the following discussion papers from your Publication List:

Paper No. Author
