

Heidi Oschmiansky und Frank Oschmiansky

**Erwerbsformen im Wandel: Integration oder
Ausgrenzung durch atypische Beschäftigung?
Berlin und die Bundesrepublik Deutschland
im Vergleich**

September 2003

ISSN Nr. 1011-9523

Wissenschaftszentrum Berlin
für Sozialforschung (WZB)

Forschungsschwerpunkt:
Arbeit, Sozialstruktur und Sozialstaat

Abteilung:
Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung
<http://www.wz-berlin.de/ars/ab/>
e-mail Frank Oschmiansky: fosch@wz-berlin.de
f.oschmiansky@gmx.de
h.oschmiansky@gmx.de

Bestell-Nr.: SP I 2003-106

Zusammenfassung

Seit den 80er Jahren haben atypische Erwerbsformen gegenüber dem traditionellen Normalarbeitsverhältnis in der Bundesrepublik Deutschland an Bedeutung gewonnen. In der arbeitsmarktpolitischen Debatte gilt das Interesse an Erwerbsformen wie Leiharbeit, geringfügige und befristete Beschäftigung deren Beitrag zur Arbeitsmarktintegration. Diese Studie beschäftigt sich mit der Frage, ob atypische Erwerbsformen den Übergang in reguläre Beschäftigung eher erleichtern oder erschweren. Der Schwerpunkt liegt dabei auf dem Risikopotential atypischer Erwerbsformen mit Blick auf den zukünftigen Erwerbsverlauf.

Auf Basis des Mikrozensus wird die Entwicklung der Erwerbsformen zwischen 1985 und 2001 in der Bundesrepublik Deutschland und in Berlin verglichen. In die Analyse, die auch eine geschlechtsspezifische Differenzierung bietet, ist die Entwicklung der Erwerbsbeteiligung mit einbezogen. Die empirischen Befunde zeigen, dass das Normalarbeitsverhältnis in der Bundesrepublik nach wie vor die bedeutsamste Erwerbsform darstellt und die Erwerbsquote in dieser Erwerbsform seit Mitte der 80er Jahre fast konstant geblieben ist. In Berlin hat sich allerdings seit Beginn der 90er Jahre ein dramatischer Einbruch bei den Normalarbeitsverhältnissen gezeigt. Dagegen weisen alle atypischen Erwerbsformen, insbesondere die befristete und die Teilzeitbeschäftigung wie auch die Leiharbeit, in der Bundesrepublik und in Berlin große Zuwachsraten auf. Mit der Ausweitung atypischer Erwerbsformen in der Bundesrepublik ging auch der Anstieg der Frauenerwerbsbeteiligung einher. Die Zunahme der atypischen Erwerbsformen hat demnach die Arbeitsmarktintegration von Frauen forciert. Doch welche längerfristigen Effekte hat atypische Beschäftigung auf den individuellen Erwerbsverlauf?

Hinweise hierauf bieten die Segmentierungstheorien und insbesondere das Modell des viergeteilten Arbeitsmarktes von Sengenberger. Analog zum segmentierten Arbeitsmarkt ist die Vorstellung von segmentierten Erwerbsformen denkbar. Danach sind atypische Erwerbsformen den externen Teilarbeitsmärkten mit unsicheren Arbeitsbedingungen zuzuordnen; sie werden zur Deckung von Nachfrageschwankungen, zur Kostenentlastung und zur Abwälzung von Beschäftigungsrisiken eingesetzt. Zwischen den Erwerbsformen erschweren Mobilitätsbarrieren den Übergang aus einer atypischen Erwerbsform in ein Normalarbeitsverhältnis. Die Segmentierung vollzieht sich als dynamischer Prozess, d.h. weitere Erwerbstätigkeit im Rahmen einer atypischen Erwerbsform mindert die Chance, zukünftig im Rahmen eines Normalarbeitsverhältnisses tätig zu sein. Die atypisch Erwerbstätigen haben ein steigendes Risiko, dauerhaft von regulärer Beschäftigung ausgeschlossen zu bleiben. Sengenbergers Stigmatisierungsthese entsprechend wird zudem eine frühere Erwerbstätigkeit im Rahmen atypischer Beschäftigungsform bei zukünftigen Bewerbungen zum Stigmatisierungsgrund.

Die Hypothese der Mobilitätsbarrieren zwischen den Erwerbsformen wird anhand verschiedener quantitativer und qualitativer Studien zu atypischen

Erwerbsformen geprüft. Die Studien zeigen, dass der Übergang aus atypischen Erwerbsformen in reguläre Beschäftigung erschwert ist. Zum Teil ist die Wahrscheinlichkeit nach Beendigung einer atypischen Beschäftigung wieder atypisch erwerbstätig zu sein, gleich hoch oder sogar höher. Die Stigmatisierungshypothese lässt sich nicht direkt empirisch nachweisen, in einigen angeführten Studien finden sich jedoch Hinweise darauf.

Abschließend werden ausgewählte neuere arbeitsmarktpolitische Regelungen und Reformen zu den atypischen Erwerbsformen diskutiert. Einige der Regelungen werden zwar die Übergangsmöglichkeiten aus einer atypischen Beschäftigung vergrößern. So wird beispielsweise die Neuregelung zur Teilzeitbeschäftigung dazu beitragen, die Mobilitätsbarrieren zwischen Teil- und Vollzeit zu verringern. Die meisten hier diskutierten arbeitsmarktpolitischen Regelungen der jüngsten Zeit zielen aber auf die Ausweitung atypischer Beschäftigung, so die Regelungen zu den Minijobs, zur Ich-AG, die Neuerungen zur befristeten Beschäftigung und zur gewerblichen Leiharbeit. Sie werden zu einer Verdrängung und Aufspaltung von Normalarbeitsverhältnissen wie zu vermehrter Scheinselbständigkeit führen und die Segmentierung zwischen den Erwerbsformen eher verstärken. Damit vergrößern sie die Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt. Betroffen hiervon werden vor allen Frauen und Jüngere sein.

Summary

Since the 80's atypical employment forms in Germany have gained significance in relation to the traditional „regular employment relationship“. In the labour market policy debate the interest in employment forms such as agency work, marginal part-time work and temporary work relates to their contribution to labour market integration. This study concerns itself with the question whether atypical employment forms facilitate or hamper the transition to regular employment. The emphasis is thereby on the risk potential of atypical employment forms with view to the future employment course.

On the basis of microcensus data, the development of the employment forms in Germany and Berlin is compared between 1985 and 2001. In the analysis, which also offers a gender specific differentiation, the development of labour force participation is included. The empirical findings show, that the regular employment relationship still represents the most important employment form and the activity rate in this form has remained nearly constant since the mid 80's. In Berlin, however, since the early 1990's there has been a dramatic decline in the share of regular employment relationships. On the other hand, all atypical employment forms, in particular the temporary and the part-time work as well as the temporary work, exhibit large growth rates in Germany and Berlin. With the expansion of atypical employment forms in Germany there is also a rise in the women labour market

participation. The increase of the atypical employment forms therefore, forced the labour market integration of women. But what kind of long-term effects has atypical employment got on the individual employment course in the future?

References on that are offered in the segmentation theories and in particular the model of the four-divided labour market of Sengenberger. Similar to the segmented labour market, the conception of segmented employment forms is conceivable. According to it, atypical employment forms are to be assigned to the external partial labour markets with insecure conditions of work; they are used for the covering of changes of demand, for cost reduction and for the shifting of employment risks. Between the employment forms, mobility barriers make the transition more difficult from an atypical to a regular employment relationship. The segmentation takes place as a dynamic process, i.e. further atypical employment reduces the chance to be active in the context of a regular employment relationship in the future. Those atypically employed have a rising risk to be durably excluded from regular employment. Accordingly, Sengenberger's thesis of stigmatisation, an earlier atypical employment becomes a reason of stigmatisation in applications in the future.

The hypotheses of the mobility barriers between the employment forms are examined on the basis of different quantitative and qualitative studies about atypical employment. The studies show that the transition from atypical to regular employment is difficult. The probability of being atypically employed again after the completion of an atypical employment is partially very high. The hypothesis of stigmatisation can't be proven directly empirically, in some aforementioned studies there are however references to it.

Finally, selected new labour market policy regulations and reforms of the atypical employment forms are discussed. Some of the regulations will increase the transition possibilities from atypical employment. Thus for example the new regulation of part-time work will reduce the mobility barriers between part- and full-time work. Most labour market policy regulations of the recent time discussed here aim however at the expansion of atypical employment, so the regulations to the „mini-jobs“, the „Ich-AG“ (self employment), the temporary work and the commercial work agencies. They will lead to a displacement and a splitting up of regular employment relationships as to increased dependent self employment and they will tend to strengthen the segmentation of the employment forms. Thus, they increase the inequality on the labour market. Women and younger people will be most affected.

Inhalt

1	Einleitung	1
2	Theoretische Anmerkungen zum Risikopotential atypischer Erwerbsformen	2
2.1	Erwerbsformen zwischen Integration, Gefährdung und Ausgrenzung	3
2.2	Atypische Erwerbsformen und das Modell des viergeteilten Arbeitsmarktes.....	6
3	Empirische Befunde zum Wandel der Erwerbsformen in der Bundesrepublik Deutschland und Berlin	10
3.1	Das Normalarbeitsverhältnis.....	11
3.2	Andere Vollzeitbeschäftigungsformen	19
3.3	Selbständigkeit	21
3.4	Teilzeitbeschäftigung	23
3.5	Breite Arbeitslosigkeit	24
3.6	Zwischenfazit.....	26
4.	Segmentierte Erwerbsformen? Hinweise zum Integrations- und Ausgrenzungspotential atypischer Erwerbsformen	28
4.1	Stabilisierung und Integration auf der Makroebene	29
4.2	Stigmatisierung auf der Mikroebene?	30
4.3	Mobilitätsbarrieren auf der Mikroebene	33
4.3.1	Befristete Beschäftigung	33
4.3.2	Leiharbeit	35
4.3.3	Selbständigkeit.....	37
4.3.4	Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigung.....	38
4.4	Zwischenfazit.....	39
5	Auswirkungen neuerer arbeitsmarktpolitischer Regelungen auf die Entwicklung der Erwerbsformen	41
5.1	Befristete Beschäftigung.....	41
5.2	Leiharbeit.....	44
5.3	Selbständigkeit	47
5.4	Teilzeitarbeit	50
5.5	Geringfügige Beschäftigung	52
5.6	Zwischenfazit.....	56
6	Fazit	59
7	Literaturverzeichnis	62
	Anhang 1: Erläuterungen und Schaubilder	68
	Anhang 2: Tabellen	71

1 Einleitung

Die „Krise des Normalarbeitsverhältnisses“ (Mückenberger 1985), definiert als Arbeitsverhältnis von Arbeitern und Angestellten, die vollzeitbeschäftigt sind, einen unbefristeten Arbeitsvertrag haben und nicht als Leiharbeitnehmer beschäftigt sind, wird seit bald 20 Jahren diskutiert. Mit dem Bedeutungsverlust des Normalarbeitsverhältnisses ist auch die Befürchtung verbunden, dass die Integrationskraft des Arbeitsmarktes zurückgeht und zunehmend mehr Menschen, wenn überhaupt noch, so doch eine deutlich reduzierte Teilhabe an sozialer Sicherung und gesellschaftlichen Entfaltungsmöglichkeiten haben. Der Zuwachs bei den atypischen Beschäftigungsformen könnte zu einer dauerhaften Segmentierung des Arbeitsmarktes führen, wo ein Teil der Erwerbspersonen dauerhaft in instabilen Beschäftigungsverhältnissen verbleibt. Demgegenüber steht die Auffassung, dass atypische Erwerbsformen gerade Erwerbspersonen mit geringeren Beschäftigungschancen den Übergang in (reguläre) Beschäftigung erleichtern und zur Arbeitsmarktintegration beitragen können. Auch im Rahmen der arbeitsmarktpolitischen Reformmaßnahmen der jüngsten Zeit wird die Ausweitung atypischer Erwerbsformen als staatlich geförderter Weg aus der Arbeitslosigkeit forciert.

In diesem Beitrag wird zum einen anhand von Daten des Mikrozensus und der BA geprüft, ob in den vergangenen Jahren eine Erosion des Normalarbeitsverhältnisses stattgefunden hat und wie sich die verschiedenen Erwerbsformen entwickelt haben. Hierbei wird die bundesdeutsche Entwicklung mit der Berlins verglichen. Berlin ist nicht nur die größte Ballungsregion Deutschlands, sondern auch ein Ort, an der seit über einem Jahrzehnt Ost und West verschmelzen, wo internationale Einflüsse infolge der Hauptstadtfunction besonders rasch diffundieren und wo traditionell vielfältige Kulturen interagieren. Insofern ist von Berlin auch eine Trendsetterrolle zu erwarten. Zeitraum der Untersuchung ist für Berlin 1991 bis 2001, für die Bundesrepublik 1985 bis 2001. Dieser Abschnitt stellt eine Aktualisierung der Studie von Oschmiansky und Schmid (2000) zum Wandel der Erwerbsformen dar¹.

Zum anderen wird die Frage diskutiert, welche Integrationspotentiale der Arbeitsmarkt vor dem Hintergrund des Bedeutungsverlusts des Normalarbeitsverhältnisses und des Zuwachses atypischer Beschäftigungsformen bietet. Führt die Zunahme atypischer Erwerbsformen zur Integration von immer mehr Menschen oder bergen atypische Erwerbsformen auch Ausgrenzungsrisiken? Dabei liegt der Schwerpunkt auf dem potentiellen Risiko atypischer Erwerbsformen für die individuellen Erwerbsverläufe. Von besonderem Interesse ist auch die Frage, wie sich die Übergänge zwischen den verschiedenen Erwerbsformen gestalten. Sind sie fließend oder lassen sich hier Barrieren identifizieren? Wie leicht ist beispielsweise der Übergang von befristeter Beschäftigung in ein Normalarbeitsverhältnis? Erhöht eine be-

¹ Zu den Ursachen des Wandels der Erwerbsformen sowie seinen potentiellen gesellschaftspolitischen Folgen insbesondere für die sozialen Sicherungssysteme, vgl. Oschmiansky, Schmid (2000). Diese Aspekte werden in diesem Beitrag nicht erneut thematisiert.

fristete Beschäftigung die Wahrscheinlichkeit, nach Beendigung eine reguläre Beschäftigung im Rahmen eines Normalarbeitsverhältnisses zu finden, oder birgt sie das Risiko, erneut geringfügig beschäftigt oder gar arbeitslos zu werden ?

Hier bieten sich die Segmentierungstheorien als Erklärung an. Analog zum segmentierten Arbeitsmarkt ist die Vorstellung von segmentierten Erwerbsformen denkbar: mit einem internen Segment, zu dem das Normalarbeitsverhältnis und eventuell auch Formen der Teilzeit jenseits der Geringfügigkeitsgrenze gehören, und einem externen Segment, zu denen die übrigen atypischen Erwerbsformen zählen. Die so entwickelten Hypothesen zu segmentierten Erwerbsformen werden anhand verschiedener quantitativer und qualitativer Untersuchungen sekundäranalytisch geprüft. Zur Klassifizierung der Integrations- und Ausgrenzungspotentiale von atypischen Beschäftigungsformen wird ein Konzept der gesellschaftlichen Zonen herangezogen, das eine abgestufte Verortung atypischer Erwerbsformen in der Zone der Gefährdung zwischen voller Arbeitsmarktintegration (Normalarbeitsverhältnis) und Ausgrenzung (Langzeitarbeitslosigkeit) erlaubt.

Abschließend werden mit Blick auf die Entwicklung der Erwerbsformen und ihren möglichen Integrations- oder Ausgrenzungspotentialen ausgewählte neuere arbeitsmarktpolitische Regelungen zu den atypischen Erwerbsformen diskutiert. Inwieweit sind diese Maßnahmen geeignet, die Integrationsleistungen des Arbeitsmarktes zu erhöhen? Welche Effekte für den zukünftigen Erwerbsverlauf der Individuen könnten damit verbunden sein ?

2 Theoretische Anmerkungen zum Risikopotential atypischer Erwerbsformen

Atypische Erwerbsformen gewinnen gerade in Zeiten wachsender Massenarbeitslosigkeit und sinkender Beschäftigungsmöglichkeiten besondere Aufmerksamkeit als mögliche Alternative zur Arbeitslosigkeit und als Einstiegsoption in ein reguläres Arbeitsverhältnis. Ein prominentes Beispiel dafür ist die Leiharbeit, der eine wachsende Bedeutung als „Übergangserwerbsform“ in ein Normalarbeitsverhältnis (auch für die sog. Problemgruppen des Arbeitsmarktes) beigemessen wird.² In diesem Kapitel wird theoretisch diskutiert, ob atypische Erwerbsformen diesen Vorstellungen gerecht werden können bzw. ob sie Risiken für den zukünftigen Erwerbsverlauf bergen. Hierfür wird auf das Konzept der drei Zonen der Erwerbsgesellschaft (Vogel 2003) und auf die Segmentierungstheorie von Sengenberger (1987) zurückgegriffen.

² vgl. z.B. Jahn und Rudolph (2000), Oberste-Beulmann (2003)

2.1 Erwerbsformen zwischen Integration, Gefährdung und Ausgrenzung

Zur Verortung der Erwerbsformen wird hier ein Modell von Castel³ genutzt, das von Vogel (2003) und von Bartelheimer (2002) vom Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen weiterentwickelt wurde.⁴ Danach unterscheidet Vogel (2003: 54) eine Zone der "Integration", eine Zone der "beruflich-sozialen Gefährdung" und eine Zone der "Ausgliederung". Insbesondere der Zone der beruflich-sozialen Gefährdung gilt seine Aufmerksamkeit. Zentrale Charakteristika dieser Zone sind verringerte Beschäftigungssicherheit und verminderte Beschäftigungsstandards. Dabei sind die Zonen nicht statisch zu verstehen (Bartelheimer 2002: 9). In Abweichung zu Vogel muß hier auf eine Kategorisierung, die auch soziale Bindungen einbezieht, verzichtet werden.⁵ Demnach finden sich die atypischen Erwerbsformen in der Zone der Gefährdung, je nach jeweiliger Beschäftigungssicherheit und Beschäftigungsstandard näher an der Zone der Integration oder an der Zone der Ausgrenzung wieder. Zur Charakterisierung der beiden Zonen „Integration“ und „Gefährdung“ werden hier die vier Merkmalspaare „unbefristet/befristet“, „Vollzeit/ Teilzeit“ „abhängige/selbständige Erwerbstätigkeit“ und „nicht-Leiharbeit/Leiharbeit“ genutzt, die auch im folgenden Kapitel 3 zur Unterscheidung des Normalarbeitsverhältnisses von den übrigen Erwerbsformen herangezogen werden.

Eine gewisse Schwierigkeit stellt die Einordnung der Teilzeit dar. Denn Teilzeit gilt im allgemeinen - gemessen an den Merkmalen, die das Normalarbeitsverhältnis charakterisieren (vgl. Kress 1998) - als nicht-standardisierte oder atypische Erwerbsform. Allerdings gibt es qualifizierte, vollzeitnahe oder „vollzeitige“ Teilzeitformen mit Merkmalen der Beschäftigungsqualität und Beschäftigungssicherheit, die dem sog. Normalarbeitsverhältnis recht nahe kommen. Da jedoch eine Identifizierung solcher Teilzeitverhältnisse bei der späteren empirischen Analyse in Kapitel 3 nicht

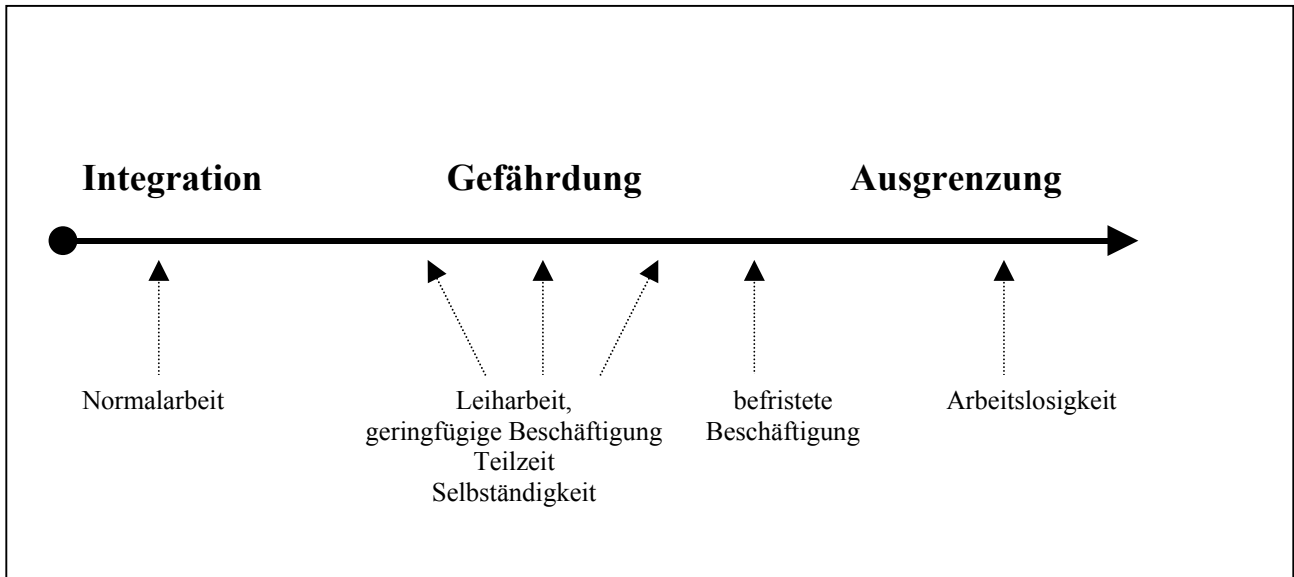
³ Castel (2000: 360) unterscheidet zwischen einer Achse der Integration durch Arbeit mit stabiler Beschäftigung, prekärer Beschäftigung und Ausschluss von Arbeit und einer Achse der Integration durch soziale Bindungen durch Familie und Gemeinschaft mit solider Verankerung, Brüchigwerden der Beziehungen und sozialer Isolation. Das so aufgespannte Koordinatensystem umfasst somit vier Zonen unterschiedlicher Dichte der sozialen Verhältnisse: eine Zone der Integration, eine Zone der Verwundbarkeit, eine Zone der Fürsorge und eine Zone der Exklusion bzw. der Entkoppelung.

⁴ Auch die Einbeziehung einer vierten Zone, der Zone der „Fürsorge“ nach Castel (2000: 360) wäre denkbar, die in eine Zone der „Unterstützung“ umbenannt werden und Arbeitslose in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen umfassen könnte. Insbesondere deren Verortung wäre interessant, da zu diskutieren und empirisch zu überprüfen wäre, ob sich diese Personengruppe näher an der Zone der Integration befände als bspw. geringfügig Beschäftigte. Da in diesem Beitrag jedoch in Kapitel 3 die Arbeitslosen in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen keine eigene Kategorie bilden, sondern sich auf die verschiedenen Erwerbsformen aufteilen (mit Ausnahme der sogenannten „Stillen Reserve“ in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen), macht eine solche Vorgehensweise hier keinen Sinn.

⁵ Diese Herangehensweise vernachlässigt allerdings beispielsweise das Integrationspotential sozialer Beziehungen für den Arbeitsmarkt (bspw. Kenntnisse über frei werdende Stellen in Unternehmen).

möglich ist, wird aus pragmatischen Gründen die Teilzeit dem Bereich der atypischen Erwerbsformen zugeordnet.⁶

Abbildung 1: Erwerbsformen zwischen Integration, Gefährdung und Ausgrenzung



Quelle: In Anlehnung an Vogel (2003) eigene Darstellung

„Befristung“, „Teilzeit“, „Selbständigkeit“ und „Leiharbeit“ markieren also die Zone der Gefährdung, ihr jeweiliges Gegenstück die Zone der Integration. Eine Rangfolge innerhalb der atypischen Erwerbsformen in Richtung der Zone „Integration“ oder „Ausschließung“ ist jedoch nicht möglich. Denn zum einen können sich Merkmalsausprägungen kumulieren (z.B. befristete, geringfügige Beschäftigung), zum anderen müssten die Zonen sehr viel detaillierter charakterisiert werden (z.B. Einbeziehung in Kündigungsschutzregelungen, in betriebliche Weiterbildung, etc.). Schließlich umfassen die Merkmale „Teilzeit“, „selbständige Beschäftigung“ und „Leiharbeit“ jeweils sehr heterogene Gruppen von Erwerbspersonen bzw. von Erwerbsformen mit jeweils unterschiedlichen Arbeitsbedingungen.⁷ Zwischen den Zonen sind Übergänge denk-

⁶ Dieses Vorgehen erscheint auch deshalb legitim, da selbst mit einer vollzeitnahen Teilzeitbeschäftigung, die ununterbrochen über das ganze Erwerbsleben hinweg ausgeübt wird (in der Realität dürfte dies eher selten vorkommen), kaum eine eigenständige, die Existenz sichernde Rente aufzubauen ist.

⁷ So dürfte z.B. eine vollzeitnahe Teilzeitbeschäftigung - im Gegensatz zur geringfügigen Beschäftigung - der Zone der Integration sehr nahe stehen. Lediglich das Merkmal „Befristung“ tendiert stark in Richtung „Ausgrenzung“, da das Vertragsende ja bereits Bestandteil des Arbeitsvertrags ist.

bar: So kann sich im Anschluss an eine atypische Tätigkeit eine reguläre Beschäftigung in Form eines sog. Normalarbeitsverhältnisses anschließen (Integration), oder aber eine Phase der Arbeitslosigkeit erfolgen (Ausgrenzung). Aber auch innerhalb der Zonen finden Bewegungen statt. So kann zum Beispiel eine geringfügige Beschäftigung zu einer vollzeitnahen Teilzeitbeschäftigung aufgestockt werden. Oder im Rahmen eines Normalarbeitsverhältnisses erfolgt eine Unterbrechung durch Elternzeit. Infolge dessen werden bestimmte Standards zeitweise außer Kraft gesetzt (z.B. Teilnahme an betriebsinternen Weiterbildungen), und nach deren Beendigung ist ein erzwungener betriebsinterner Arbeitsplatzwechsel denkbar. Insofern erfolgt, zumindest phasenweise, ein leichtes „Abrücken“ aus dem Zentrum der Integrationszone in Richtung der Gefährdungszone.

Aufgrund der potentiellen Dynamik der atypischen Erwerbsformen bietet sich das Bild eines Kontinuums an, an dessen einem Ende die Zone der Integration und an dessen anderem Ende die Zone der Ausgrenzung liegt, mit der Zone der Gefährdung dazwischen.

Das Konzept der drei Zonen der Erwerbsgesellschaft hat den Vorteil, die vereinfachende Dichotomie von „Dinnen“ und „Draußen“ bzw. „insidern“ und „outsidern“ zu überwinden. Es erlaubt eine abgestufte Verortung atypischer Erwerbsformen zwischen voller Arbeitsmarktintegration (Normalarbeitsverhältnis) und Ausgrenzung (Arbeitslosigkeit). Damit richtet die Konzeption der Zwischenzone „Gefährdung“ die Aufmerksamkeit stärker auf die Dynamik von Aufstiegs- und Abstiegsprozessen. Durch die Betonung des Prozesses wird der Blick für Fragestellungen geschärft, die in der Diskussion um Prekarität zumeist zu kurz kommen (Vogel 2003: 54). Es gilt also, nicht nur nach den Chancen der atypischen Erwerbsformen, also den Aufstiegsprozessen in reguläre, „normale“ Arbeit zu fragen, sondern auch mögliche Risiken nicht außer acht zu lassen, die solche Erwerbsformen für den zukünftigen Erwerbsverlauf der Individuen in sich bergen: Hierzu zählen insbesondere die Fragen, ob die Beschäftigung in atypischen Erwerbsformen Abstiegsprozesse in die Arbeitslosigkeit einleiten oder ob atypische Beschäftigung sich verstetigen kann, also zu einem Verharren in diesen Erwerbsformen führt. Von Interesse ist auch die Frage, ob sich die Übergänge aus der Zone der „Gefährdung“ in beide Richtungen ähnlich gestalten, oder ob sich Barrieren identifizieren lassen, insbesondere zwischen der Zone der „Gefährdung“ und der der „Integration“. Zeigt sich hier eine Verfestigung der atypischen Erwerbsformen bzw. ist von einer Segmentation der Erwerbsformen auszugehen? Um dieser Frage zunächst theoretisch nachzugehen, bieten sich die Segmentationstheorien an, die im folgenden Abschnitt skizziert werden.

2.2 Atypische Erwerbsformen und das Modell des viergeteilten Arbeitsmarktes

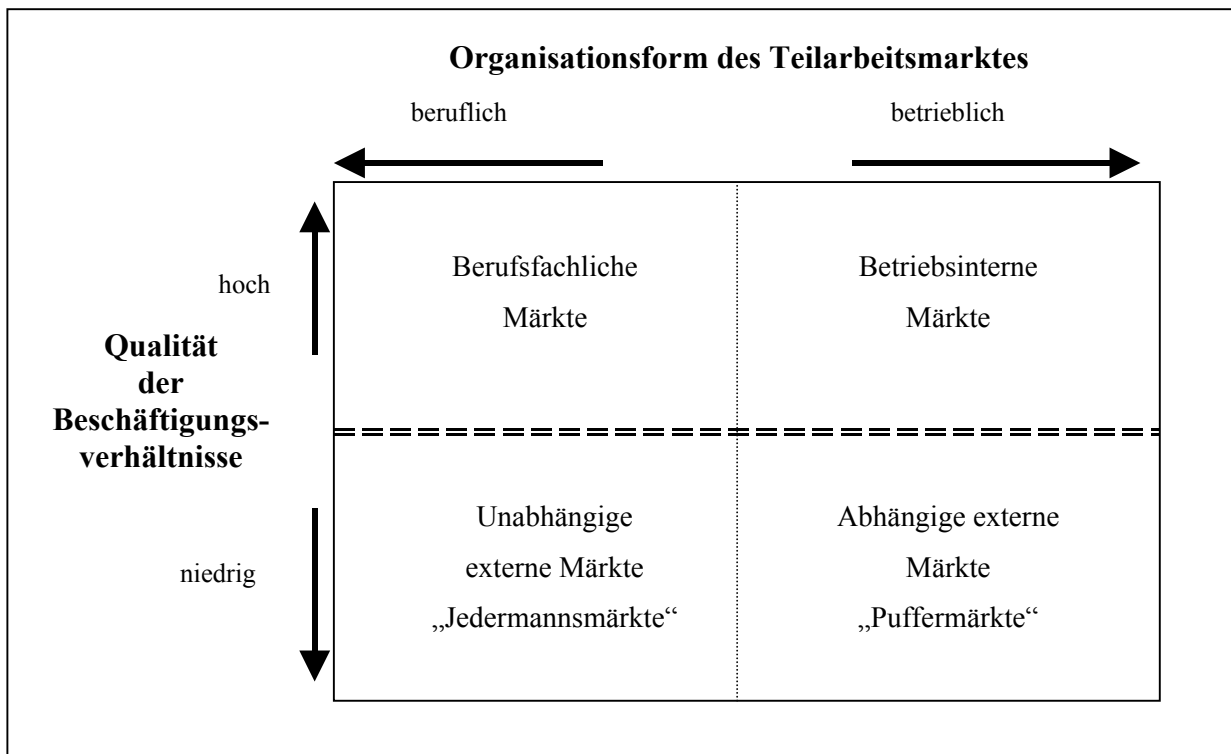
Gemeinsames Kernstück der ansonsten recht heterogenen Segmentationstheorien ist die Vorstellung, dass sich der Gesamtarbeitsmarkt in eine Reihe von Teilmärkten aufgliedert, die eine innere Struktur aufweisen, mehr oder weniger gegeneinander abgeschirmt sind, mit unterschiedlichen Anpassungsformen und –instrumenten verknüpft sind und unterschiedliche Beschäftigungschancen aufweisen. Die Mobilitätsmöglichkeiten zwischen ihnen sind eingeschränkt; die Zugangschancen zu ihnen sind unterschiedlich hoch. Je nach neoklassischer, radikaler oder institutionalistischer Ausrichtung werden mit unterschiedlicher Schwerpunktsetzung ökonomische, politologische und soziologische Aspekte zur Erklärung der Arbeitsmarktsegmentation kombiniert (vgl. Sengenberger 1987; Sengenberger 1978; Keller 1993).

Innerhalb der Segmentationstheorie bietet das Konzept der „dynamischen Segmentation“ wie das Modell des viergeteilten Arbeitsmarktes von Sengenberger (1987) für die hier interessierenden Fragestellungen wichtige Ansatzpunkte. Nach Sengenberger (1987: 60ff.; 323; 327) bilden das System der industriellen Beziehungen und das Bildungssystem die zentralen Bedingungen dafür, wie sich in nationalen Arbeitsmärkten Segmentation etabliert. Dynamische Segmentation resultiert demnach aus der Wechselwirkung zwischen ungleichen Beschäftigungsbedingungen bzw. ungleichen Arbeitsplätzen und ungleichen Zugangschancen auf die differenzierten Arbeitsplätze. Das Zusammenwirken dieser beiden Faktoren führt über den Zeitverlauf hinweg zur Herausbildung von gegeneinander abgeschotteten Arbeitsmarktsegmenten. Dabei ist die selektive Zuteilung von Arbeitskräften innerhalb des Arbeitsplatzgefüges eine wichtige Komponente des Segmentierungsprozesses. Von einem segmentierten Arbeitsmarkt im engeren Sinne ist erst dann zu sprechen, wenn die betrieblichen Besetzungsregeln Mobilitätsbarrieren zur Folge haben, wenn also Arbeitnehmern der Zugang zu bestimmten Arbeitsplätzen verwehrt bleibt, obwohl sie über die erforderlichen Voraussetzungen verfügen. Demnach entsteht Segmentation erst dann, wenn zum Beispiel bestimmte Arbeitskräfte von Arbeitsplätzen mit Lern- und Erfahrungspotential ausgeschlossen sind oder auf Arbeitsplätzen ohne Aufstiegsmöglichkeiten arbeiten, ohne dass dies von ihnen geändert werden kann, weil die Zuteilung letztlich dem institutionalisierten Machtgefüge entspringt. Die Merkmale der Arbeitsplätze werden mit der Zeit auf die Arbeitskräfte übertragen. Wer auf „unsicheren“ Arbeitsplätzen beschäftigt und dadurch zum Arbeitsplatz- bzw. Betriebswechsel gezwungen ist, wird ungewollt zum instabilen Arbeitnehmer und gilt zunehmend als ungeeignet für eine Beschäftigung im Teilarbeitsmarkt mit stabilen Beschäftigungsverhältnissen. Zudem spielt die Vorurteilsbildung im Einstellungsverhalten gegenüber speziellen Bevölkerungsgruppen eine besondere Rolle und führt dazu, dass Merkmale wie Alter, Geschlecht, Nationalität und sozialer Hintergrund als Entscheidungskriterien herangezogen werden. Auf dem Wege statistischer Diskriminierung und Stigmatisierung werden so Personen aus bestimmten Gruppen trotz gleicher Qualifikation bei der Stellenbesetzung benachteiligt.

Für die Analyse der bundesdeutschen Arbeitsmarktverhältnisse wurde von Lutz, Sengenberger u.a. (vgl. Sengenberger 1987: 258) das Konzept des dreigeteilten Arbeitsmarktes entwickelt, das Sengenberger (1987: 210ff.) durch ein zweidimensionales Modell ergänzt hat. Danach lassen sich die Organisations- und Funktionsformen des jeweiligen Teilarbeitsmarktes mit den Qualitäten der Beschäftigungsverhältnisse kombinieren. Hierzu zählen neben der Lohnhöhe und den Lohnnebenkosten, der Arbeitsbelastung und -umgebung, der Chance der beruflichen Entwicklung etc. auch die Arbeitsplatzsicherheit. Idealtypisch lassen sich folgende vier Teilarbeitsmärkte unterscheiden (vgl. Abbildung 2):

1. Der *berufsfachliche Teilarbeitsmarkt* setzt standardisierte, relativ breite Qualifikationen der Arbeitskräfte voraus, die in regulären, mehrjährigen Ausbildungsgängen erworben und die durch überbetriebliche Instanzen über Zertifikate kontrolliert werden. Die Arbeitgeber sparen bei der Neueinstellung von Arbeitskräften mit den geforderten zertifizierten Qualifikationen Informationsaufwand sowie Anlern- und Einarbeitungskosten.
2. Auf dem *betriebsinternen Teilarbeitsmarkt* befinden sich Arbeitskräfte, die betriebsintern qualifiziert sind, aber keine oder nur geringe überbetriebliche Qualifikationen aufweisen und daher wenig Transfermöglichkeiten zwischen Betrieben haben. Innerbetrieblich haben sie jedoch relativ hohe Mobilitätschancen. und werden bei Anpassungsvorgängen Außenstehenden gegenüber bevorzugt.
3. Der *unstrukturierte ("Jedermanns-") Teilarbeitsmarkt* ohne wechselseitige Bindung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern besteht aus Arbeitskräften mit Allgemeinkenntnissen, jedoch ohne fachliche und betriebsspezifische Qualifikationen. Unstrukturierte Märkte entwickeln sich fast ausschließlich für einfache, unqualifizierte oder wenig qualifizierte Tätigkeiten. Die Fluktuationsraten sind hoch aufgrund fehlender vertikaler Mobilitätschancen und niedriger Kosten infolge eines Arbeitsplatzwechsels.
4. Der *abhängige externe „Puffermarkt“*: die Beschäftigungsverhältnisse sind qualitativ minderwertig wie beim unstrukturierten Teilarbeitsmarkt, die Arbeitsplätze und Arbeitskräfte stehen hier jedoch mit Beschäftigungsverhältnissen in anderen Segmenten in Beziehung. Puffermärkte dienen der Abwälzung von Kosten und Risiken und stabilisieren damit andere Beschäftigungsverhältnisse. Der Anlass kann in Nachfrageschwankungen, in der Entwicklung neuer Techniken und Verfahren, aber auch in bestimmten Kosten und Risiken der Arbeitskräftenutzung bestehen. Die „Abpufferung“ kann innerbetrieblich organisiert werden; bestimmte Arbeitskräfte sind dann von Beschäftigungsrisiken betroffen. Oder im Rahmen zwischenbetrieblicher Arbeitsteilung werden bestimmten Betrieben oder Betriebstypen die Beschäftigungsrisiken aufgebürdet.

Abbildung 2: Ein zweidimensionales Modell des Gesamtarbeitsmarktes



Quelle: Sengenberger 1987: 212

Überträgt man die Erwerbsformen auf das zweidimensionale Strukturmodell des Arbeitsmarktes von Sengenberger, so lassen sich die atypischen Erwerbsformen unschwer dem abhängigen externen Puffermarkt und dem unstrukturierten Jedermannsarbeitsmarkt zuordnen. Das Normalarbeitsverhältnis wäre im berufsfachlichen und betrieblichen Teilarbeitsmarkt vorfindbar. Eine gewisse Sonderstellung nimmt jedoch – wie oben angeführt - die Teilzeitbeschäftigung ein. So wären dem berufsfachlichen und betrieblichen Teilarbeitsmarkt auch Formen qualifizierter Teilzeitarbeit zuzuordnen, deren Arbeitszeit vollzeitnah ist, die (Rückkehr-)Optionen in Normalarbeitsverhältnisse beinhalten, die an dauerhafte Arbeitsplätze gekoppelt sind und die eine sonstige betriebliche Integration der Arbeitskräfte (z.B. durch Weiterbildung) erlauben.⁸ Teilzeitverhältnisse, die diesem Standard nicht entsprechen, wären wie die übrigen atypischen Erwerbsformen den externen Segmenten zuzuordnen.

Atypische Erwerbsformen werden im abhängigen externen „Puffermarkt“ zur Deckung von Nachfrageschwankungen oder in der Entwicklung und Erprobung neuer Techniken und Verfahren eingesetzt; oder sie dienen der Kostenentlastung und der Risikoabwälzung. Innerbetrieblich wären die Beschäftigungsrisiken auf bestimmte Arbeitskräfte begrenzt (geringfügig oder befristet Beschäftigte). Oder die „Abpuffe-

⁸ Solche Teilzeitformen dürften überwiegend im Öffentlichen Dienst existieren.

nung“ erfolgt zwischenbetrieblich; insbesondere Leiharbeit und Formen der (Schein-)Selbstständigkeit wären hierzu zu zählen. Mit der Risikoübernahme stabilisieren solche atypischen Erwerbsformen demnach die Normalarbeitsverhältnisse. Dagegen stehen die atypischen Erwerbsformen des „Jedermannsmarktes“ nicht mit Beschäftigungsverhältnissen anderer Segmente in Beziehung. Beispiele hier wären haushaltsnahe Dienstleistungen, Zeitungsaustragen, etc..

Folgt man den Ausführungen Sengenbergers, haben Arbeitskräfte, die im Rahmen atypischer Erwerbsformen tätig sind, verminderte Chancen, zukünftig im Rahmen eines Normalarbeitsverhältnisses tätig zu sein: Die Zugänge von den beiden externen Teilarbeitsmärkten (unspezifischer und Puffermarkt) zu den beiden internen Teilarbeitsmärkten (berufsfachlicher und betriebsinterner) sind begrenzt. Während jedoch der abhängige „Pufferteilarbeitsmarkt“ noch mit den internen Märkten in Verbindung steht, ist der Jedermannsarbeitsmarkt von diesen ganz abgeschottet. Insofern sind die Barrieren für atypisch Beschäftigte des Puffermarktes etwas niedriger als für diejenigen des Jedermannsarbeitsmarktes; letztere haben entsprechend noch geringere Chancen, in ein Normalarbeitsverhältnis zu wechseln.

Die Mobilitätsbeschränkungen der Arbeitskräfte mit atypischen Erwerbsformen ergeben sich demnach aus der Kombination ungleicher Beschäftigungsbedingungen und ungleicher Zugangschancen auf die differenzierten Arbeitsplätze. Die Arbeitskräfte in atypischen Erwerbsformen gelten aufgrund ihrer „unsicheren“ Tätigkeit als ungeeignet für eine Beschäftigung im Teilarbeitsmarkt mit stabilen Beschäftigungsverhältnissen. Die Merkmale ihrer Arbeitsplätze und Erwerbsformen werden als persönliche, „natürliche“ Merkmale eingeschätzt; aus instabilen Erwerbsformen und –verläufen werden – aus Sicht der Arbeitgeber – instabile Erwerbspersonen. Der bisherige instabile Erwerbsverlauf selbst wird zum Stigmatisierungsmerkmal. Zudem werden Arbeitskräfte mit atypischen Erwerbsformen auf Arbeitsplätzen eingesetzt, die kaum Lern- und Aufstiegsmöglichkeiten bieten.

Gegen diese Ausführungen lassen sich mehrere Aspekte anführen. Zum einen wird der Einsatz atypischer Erwerbsformen auf das betriebliche Rentabilitätskalkül bei der Nutzung von Arbeitskraft beschränkt, also auf die Nachfrageseite. Bedürfnisse und Wünsche von Erwerbspersonen, die aus unterschiedlichen Gründen atypische Erwerbsformen präferieren (Vereinbarkeit mit Familie, Studium, etc.), werden hier außer Acht gelassen. Zum anderen ist das Merkmal „Qualität der Beschäftigungsverhältnisse“ zu unspezifisch und erlaubt daher viele, zum Teil gegenläufige Dimensionen. Beispielsweise zeichnen sich sonst „normale“ Beschäftigungsverhältnisse im personennahen Dienstleistungsbereich (z.B. Pflege, Handel) häufig durch atypische Arbeitszeiten aus. Dagegen gelten für viele atypische Erwerbsformen reguläre Arbeitszeiten. Welches Qualitätsmerkmal die jeweilige Erwerbsform in das eine oder das andere Arbeitsmarktsegment verweist, ist also uneinheitlich.⁹ Eine

⁹ Denkbar wäre eine Aufstellung von bedeutsamen Qualitätsmerkmalen und die definierte Bedingung, dass eine Erwerbsform eine bestimmte Anzahl von „negativen“ Qualitätsmerkmalen aufweisen muss, um den externen Teilarbeitsmärkten zugeordnet zu werden. Dann wäre allerdings

praktikable Lösung hierfür ist wiederum die Übernahme der vier Merkmale, die das Normalarbeitsverhältnis kennzeichnen. Demnach zeichnet sich eine „hohe Qualität der Beschäftigungsverhältnisse“ – die eine Erwerbsform den internen Teilarbeitsmärkten zuweist - lediglich durch die Merkmale „unbefristet“, „vollzeit(nah)“, „unselbstständig“ sowie „nicht-Leiharbeit“ aus. Trifft eines dieser Merkmale nicht zu, zählt diese Erwerbsform zu den externen Segmenten.

Trotz dieser Einschränkungen können einige der im Rahmen der Segmentierungstheorie entwickelten Thesen für die hier interessierenden Fragen nutzbar gemacht werden. Insbesondere die Thesen der Mobilitätsbarrieren und der Segmentierungsdynamik bieten wichtige Anregungen: Betrachtet man die Segmentierung der atypischen Erwerbsformen als dynamischen Prozess, so müsste weitere Erwerbstätigkeit im Rahmen einer atypischen Erwerbsform die Chancen mindern, zukünftig im Rahmen eines Normalarbeitsverhältnisses tätig zu sein. Wer ein paar Mal atypisch erwerbstätig war, riskiert, in den externen Teilarbeitsmärkten mit unsicheren Arbeitsbedingungen eingeschlossen zu bleiben. Eine atypische Erwerbsform strukturiert also die zukünftige Erwerbsform.

Stellen atypische Erwerbsformen also eher ein Risiko denn eine Chance für den zukünftigen Erwerbsverlauf dar ? Diese Frage wird in den beiden nächsten Kapiteln empirisch geprüft. Insbesondere soll drei Fragen nachgegangen werden, die sich aus der Segmentierungstheorie ergeben. Erstens ist zu prüfen, ob atypische Erwerbsverhältnisse tendenziell das Normalarbeitsverhältnis verdrängen, oder ob sie es eher stabilisieren. Zweitens wird der Frage nachgegangen, ob es empirische Hinweise für Mobilitätsbarrieren zwischen atypischen und „normalen“ Erwerbsformen bzw. ob es segmentierte Erwerbsformen gibt. Drittens soll geprüft werden, ob es Hinweise auf Effekte statistischer Diskriminierung und Stigmatisierung infolge atypischer Erwerbsformen gibt.

3 Empirische Befunde zum Wandel der Erwerbsformen in der Bundesrepublik Deutschland und in Berlin

Der folgende Vergleich des Wandels der Erwerbsformen in der Bundesrepublik und in Berlin beruht auf einer Aktualisierung einer früheren Studie (vgl. Oschmiansky, Schmid 2000; Schmid, Oschmiansky 2000). Für die Analyse des Wandels der Erwerbsformen ist die Einbeziehung der Erwerbsbeteiligung zweckmäßig. Wie in der Vorgängerstudie (vgl. Oschmiansky, Schmid 2000: 18f.), so werden daher auch hier die Beschäftigungsverhältnisse nicht auf die Beschäftigten, sondern auf die Wohnbe-

zu klären, welche Qualitätsmerkmale als relevant anzusehen sind. Neben der Lage der Arbeitszeit, wäre auch der Arbeitsort (Stichwort: Telearbeit), aber auch Einkommen, Regelungen im Falle von Krankheit, Schwangerschaft etc. denkbar.

völkerung im erwerbsfähigen Alter (zwischen 15 und 65 Jahren) bezogen.¹⁰ Der Wandel der Erwerbsformen wird auf Basis der „breiten Erwerbsquote“ analysiert. Diese schließt neben den Erwerbstätigen auch Arbeitslose und Teilnehmer in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen mit ein, die nicht als Arbeitslose gelten.¹¹ Angaben zu den Datenquellen und Berechnungsmethoden sowie die entsprechenden Tabellen mit den Werten zu den jeweiligen Abbildungen finden sich im Anhang II.

3.1 Das Normalarbeitsverhältnis

Die Quote der Personen im erwerbsfähigen Alter, die im Rahmen eines Normalarbeitsverhältnisses in der Bundesrepublik Deutschland tätig sind, hat sich im Jahr 2001 im Vergleich zum Jahr 1985 kaum geändert: 1985 lag deren Quote mit 37% nur 0,3 Prozentpunkte höher als im Jahr 2001 (36,7%). Nur infolge der Wiedervereinigung stieg die Quote der Normalarbeitsverhältnisse kurzfristig auf rd. 43% an. Während insgesamt bei den Normalarbeitsverhältnissen und anderen Formen abhängiger Beschäftigung (Beamte, Soldaten, Auszubildende) ein leichter Rückgang zwischen 1985 und 2001 zu verzeichnen ist, haben die atypischen Erwerbsformen deutlich zugenommen. Deshalb steigt auch ihr relativer Anteil, und die Erwerbsquote erhöhte sich von 68% (1985) auf 75,1% im Jahr 2001 (vgl. Abbildung 3).

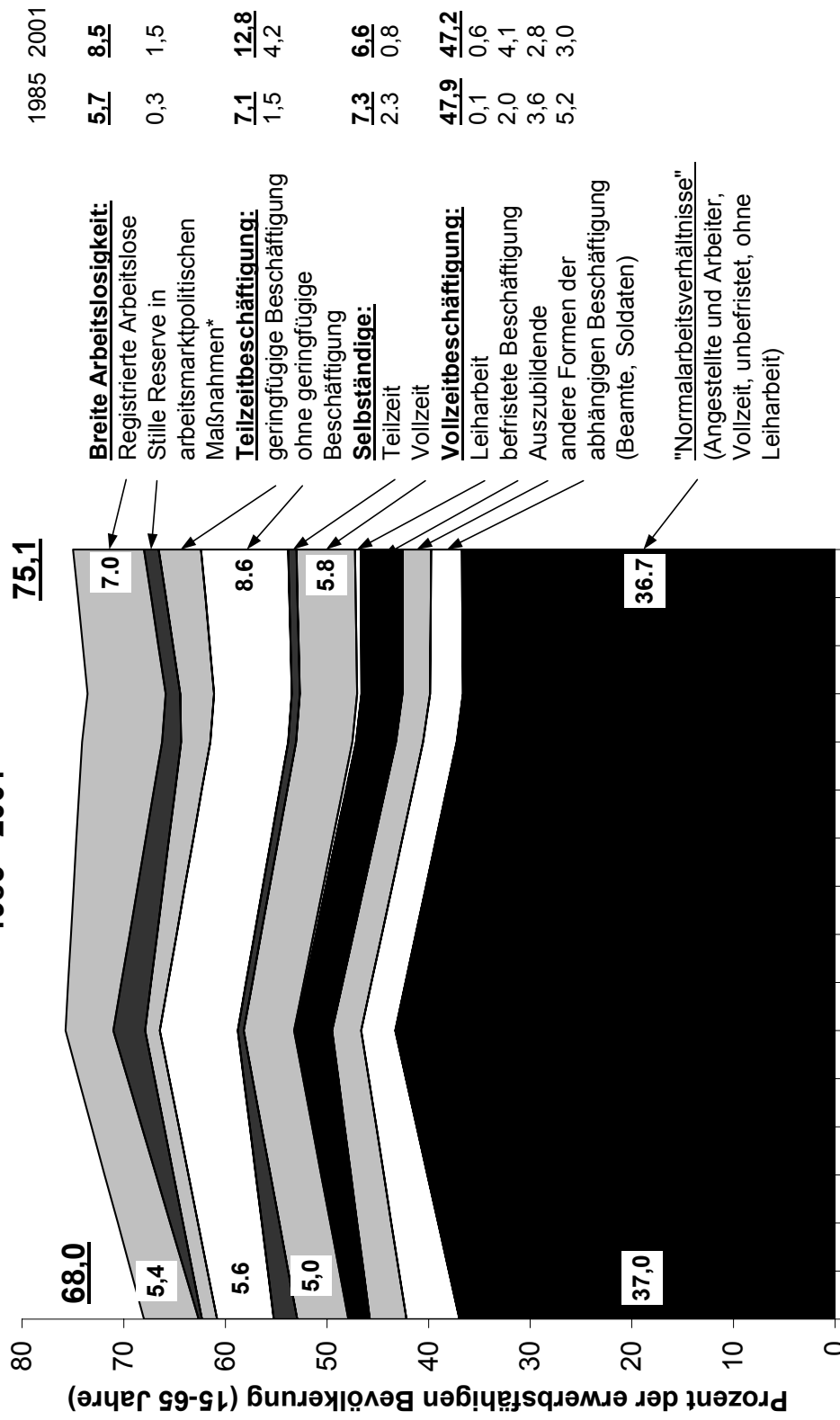
In Berlin hingegen ist bei den Normalarbeitsverhältnissen ein Rückgang von über 14 Prozentpunkten in zehn Jahren zu verzeichnen. Die Quote des Normalarbeitsverhältnisses ist von über 45% im Jahr 1991 auf unter 31% (2001) gesunken (Abbildung 4). Dies entspricht einem Verlust von rd. 320.000 Normalarbeitsverhältnissen¹². Damit arbeiten in Berlin mittlerweile anteilmäßig deutlich weniger Menschen in einem unbefristeten unselbständigen Vollzeitverhältnis als im Bundesgebiet; der Abstand liegt im Jahr 2001 bei rd. sechs Prozentpunkten. Dementsprechend ist auch die Erwerbsbeteiligung in diesem kurzen Zeitraum drastisch zurückgegangen (von über 81% auf unter 73% in 2001) (vgl. Abbildung 4).

¹⁰ Daher werden die Erwerbsformen in Quoten, und nicht in Anteilen ausgedrückt. Im Anhang finden sich zwei beispielhafte Schaubilder, die diese Unterschiede besser verdeutlichen sollen (vgl. Abbildungen 9 und 10 im Anhang I).

¹¹ Hierbei handelt es sich um beschäftigungslose Personen, die nicht als Arbeitslose bei den Arbeitsämtern registriert sind. Bei den arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen handelt es sich um Vollzeitmaßnahmen zur beruflichen Bildung einschließlich der beruflichen Wiedereingliederung Behinderter und Deutsch-Sprachkurse sowie verschiedene Vorruhestandsregelungen (vgl. Bundesanstalt für Arbeit 2002: 23)

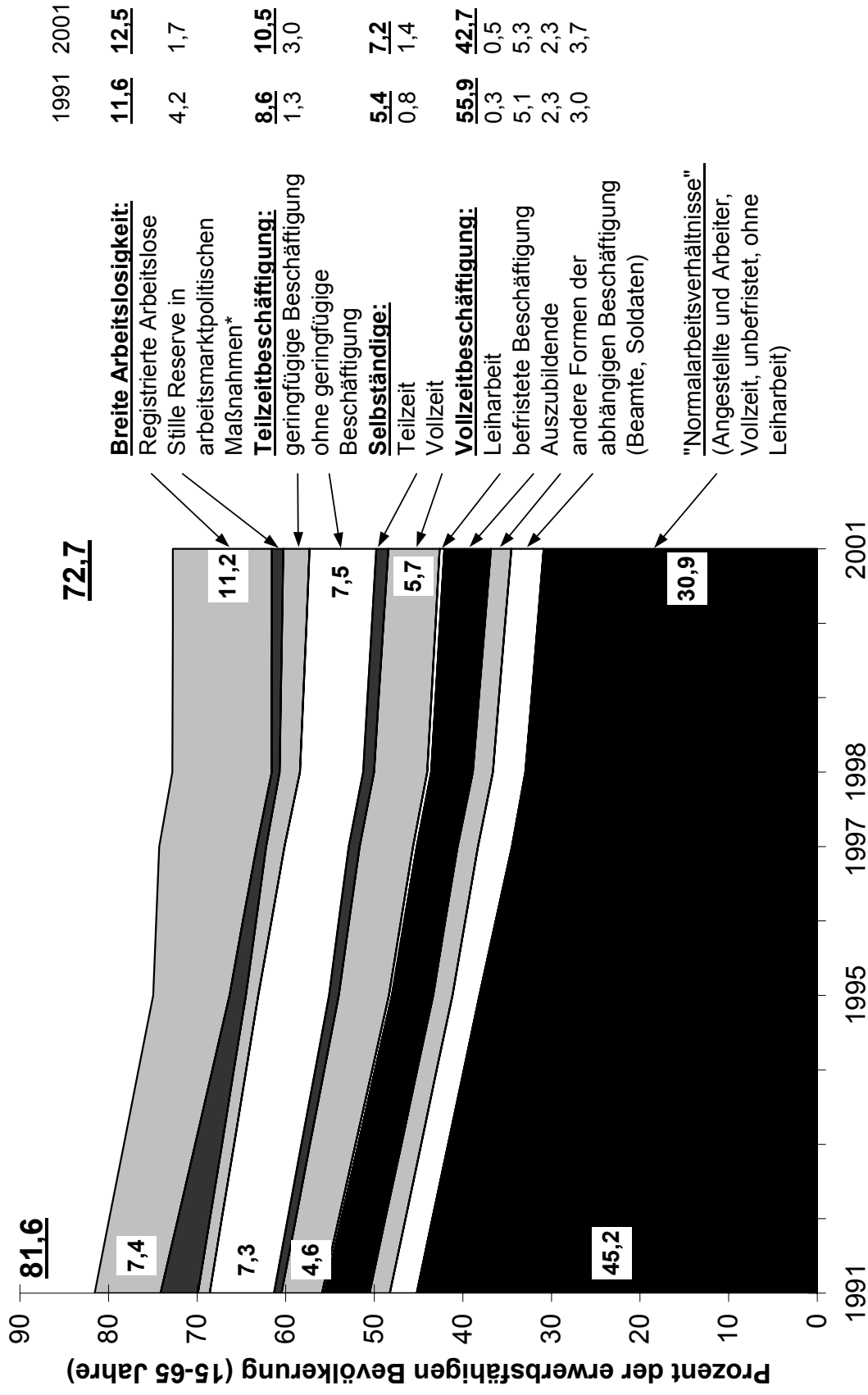
¹² 1991 arbeiteten laut Mikrozensus noch rd. 1,09 Mio. Angestellte und Arbeiter im Rahmen eines unbefristeten Vollzeitverhältnisses in Berlin. 10 Jahre später sind es noch 770.000. D.h. fast 30% der unbefristeten Vollzeitverhältnisse sind weggebrochen.

**Abb. 3: Entwicklung der breiten Erwerbsquote in Deutschland
1985 - 2001**



* Stille Reserve in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen = beschäftigungslose Personen, die bei den Arbeitsämtern nicht als Arbeitslose registriert sind. Quelle: Mikrozensus, Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, u.a.; eigene Berechnungen. © WZB

Abb. 4: Entwicklung der breiten Erwerbsquote in Berlin 1991 bis 2001



* Stille Reserve in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen = beschäftigungslose Personen, die bei den Arbeitsämtern nicht als Arbeitslose registriert sind. Quelle: Mikrozensus, Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, u. a.; eigene Berechnungen. © WZB

Hierbei müssen jedoch auch die zunehmenden Pendlerbewegungen zwischen Berlin und Brandenburg berücksichtigt werden: 2001 betrug der Pendlersaldo zwischen Berlin und dem Umland rd. 75.000 gegenüber 57.200 im Jahr 1994 (vgl. Oschmiansky, Schmid 2000: 21)¹³ 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 der 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 hoch¹⁴ 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.¹⁵ 1991 zählten in Berlin rd. 75% der Frauen im erwerbsfähigen Alter zu den Erwerbspersonen im weiteren Sinne; im gesamten Bundesgebiet waren es nur 64% (vgl. Abbildung 5 und 6).

Auch die 1991 noch leicht über dem Bundesdurchschnitt liegende Quote an Normalverhältnissen in Berlin (rund 45% gegenüber 43%) ist neben der Vereinigung vor allem auf die Frauenbeschäftigung zurückzuführen: In Berlin waren 1991 rund 38% der Frauen im erwerbsfähigen Alter in einem Normalarbeitsverhältnis beschäftigt; im Bundesgebiet lediglich 31%.

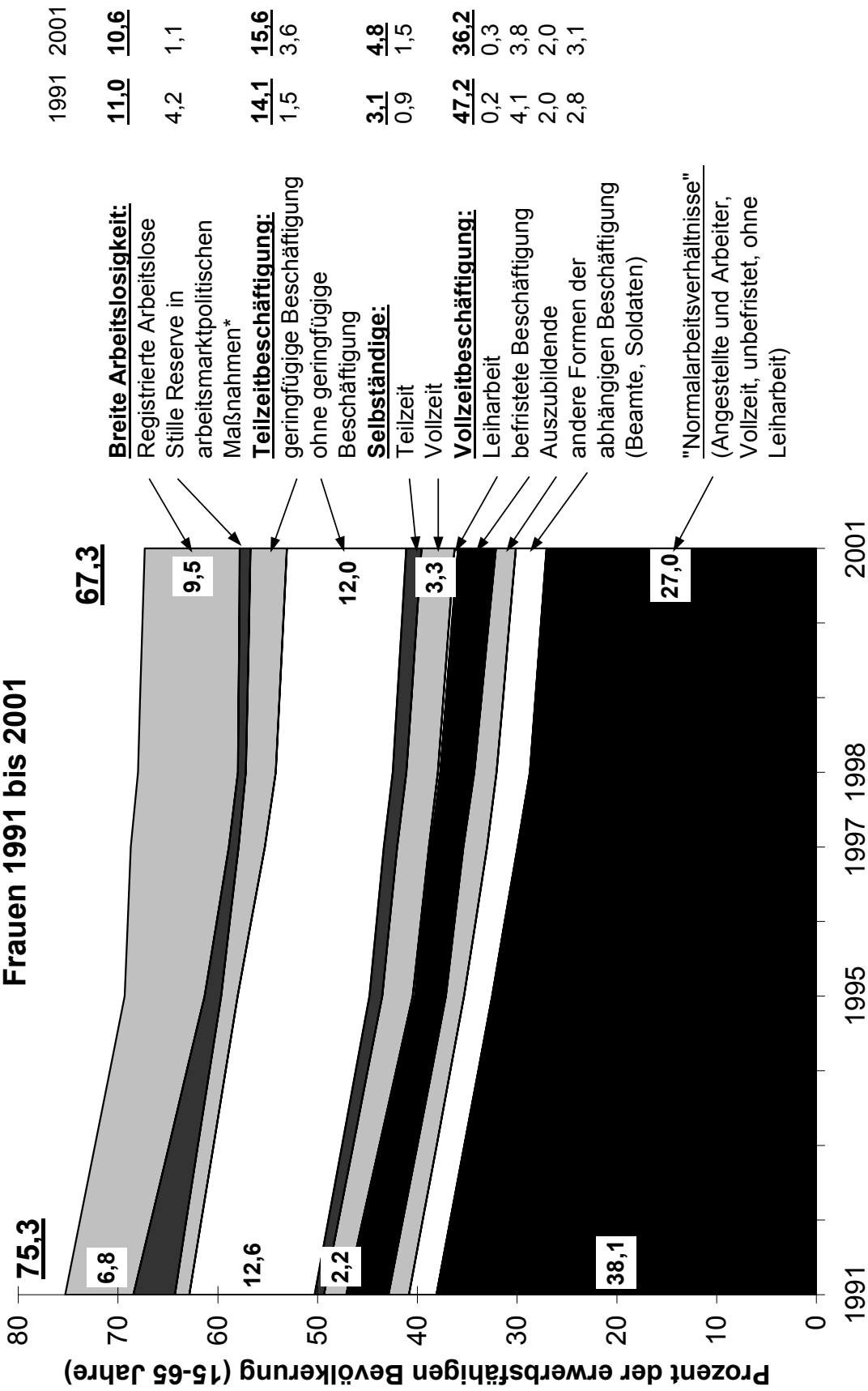
Der Rückgang der Normalarbeitsverhältnisse in Berlin hat sich bei den Männern stärker bemerkbar gemacht als bei den Frauen (vgl. Abbildung 5 und 7). Während sich bei den Frauen zwischen 1991 und 2001 „nur“ ein Rückgang von rund 11 Prozentpunkten zeigte, waren es bei den Männern fast 17 Prozentpunkte. Gleichwohl waren über den gesamten betrachteten Zeitraum anteilmäßig wesentlich mehr Männer als Frauen im Rahmen eines Normalarbeitsverhältnisses beschäftigt (2001: 34,6% gegenüber 27%).

¹³ 2001 arbeiteten 140.200 Pendler aus Brandenburg in Berlin. Umgekehrt arbeiteten 114.900 Berliner im Umland, knapp die Hälfte von ihnen (54.900) in Brandenburg (Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen 2002: 15).

¹⁴ 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 Berlin (West) lag er hingegen bei 50,2% (Mikrozensus 1985).

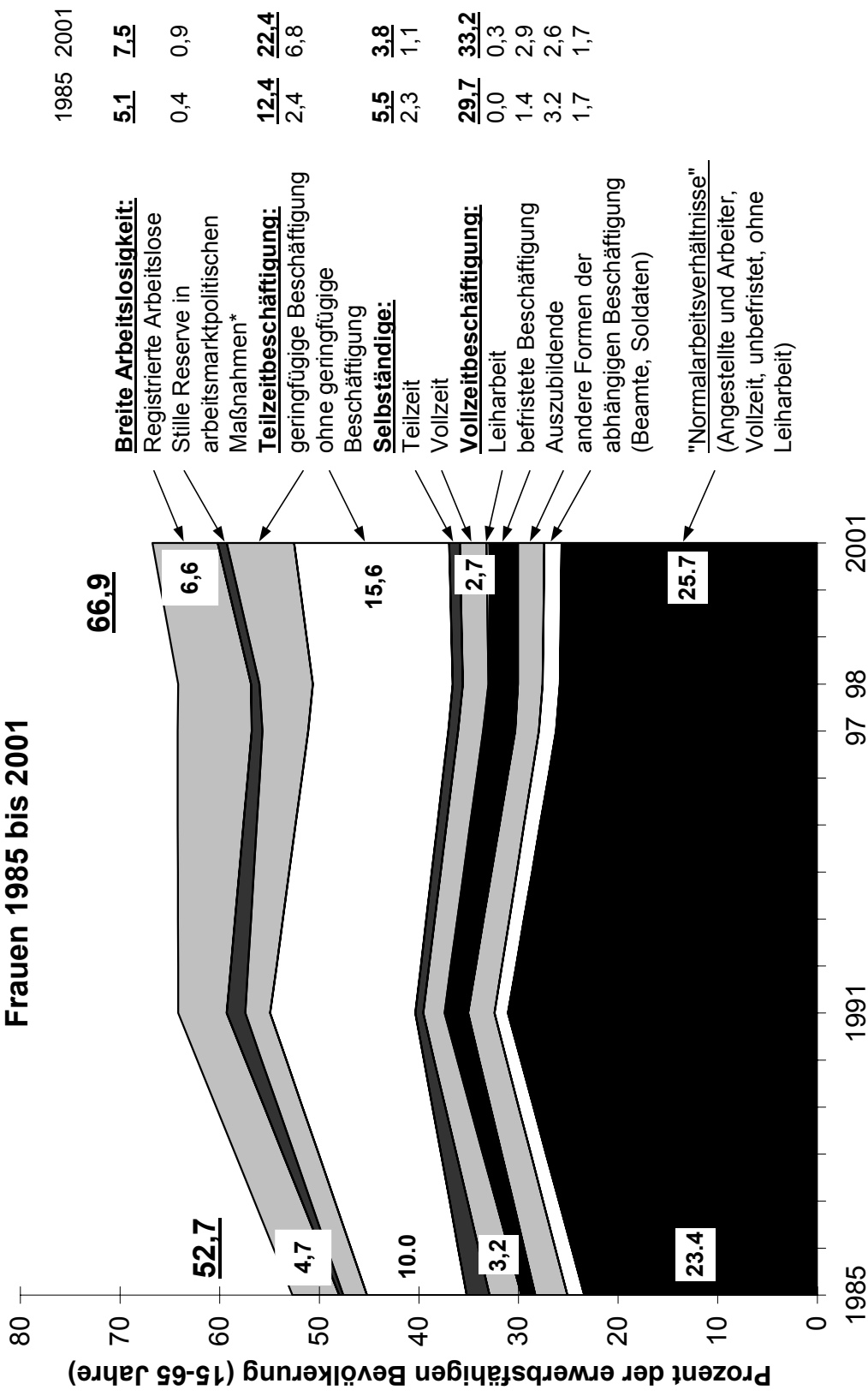
¹⁵ Auch 1998 war die Erwerbsquote der Frauen in Berlin noch überdurchschnittlich hoch: Im Westteil der Stadt lag der Anteil der weiblichen Erwerbspersonen an der weiblichen Bevölkerung bei 43,7%, im Ostteil sogar bei 53% gegenüber 39,7% im Bund (neue Bundesländer = 48,6%) (Mikrozensus 1998).

**Abb. 5: Entwicklung der breiten Erwerbsquote in Berlin:
Frauen 1991 bis 2001**



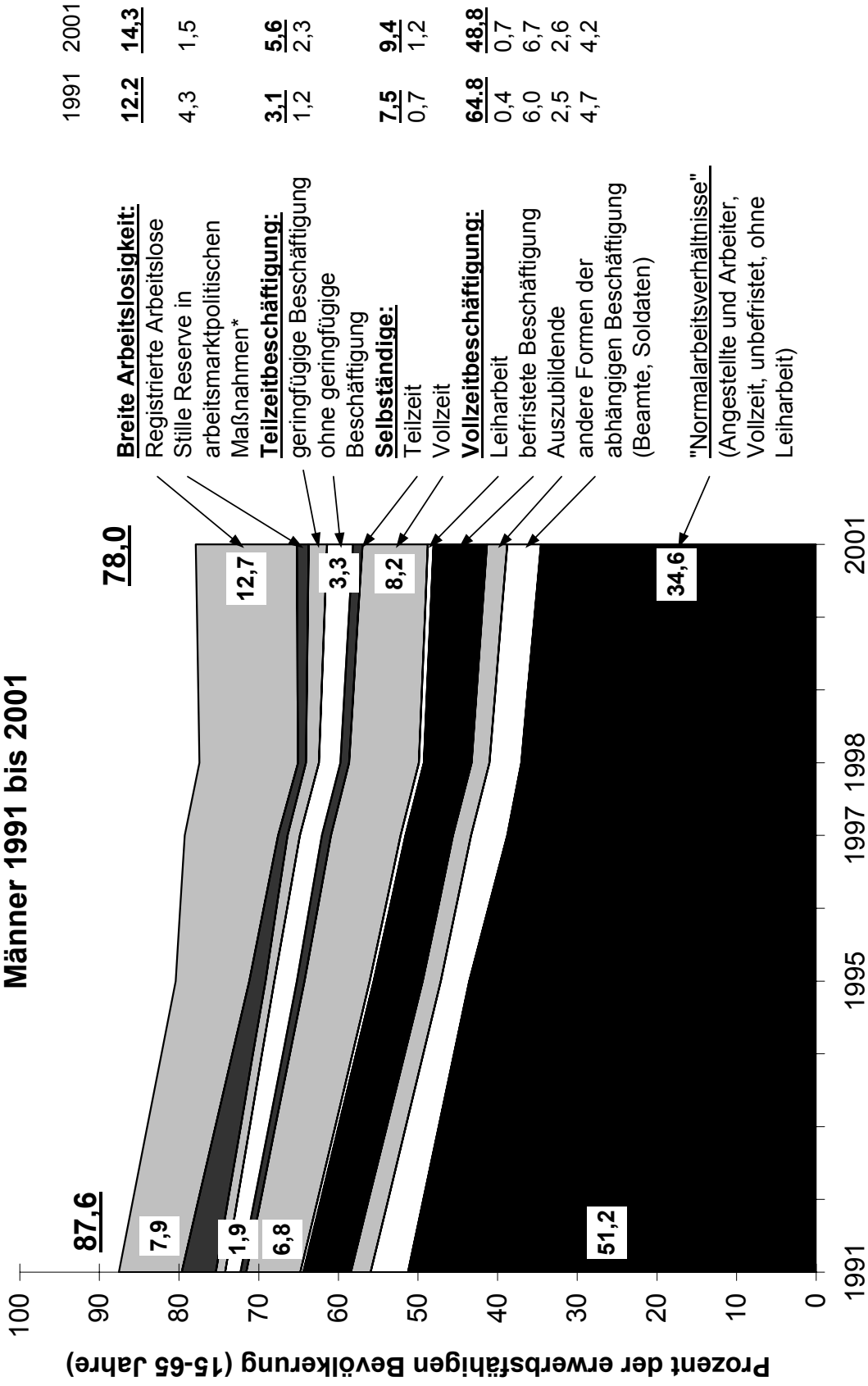
* Stille Reserve in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen = beschäftigungslose Personen, die bei den Arbeitsämtern nicht als Arbeitslose registriert sind. Quelle: Mikrozensus, Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, u.a.; eigene Berechnungen. © WZB

**Abb. 6: Entwicklung der breiten Erwerbsquote in Deutschland:
Frauen 1985 bis 2001**



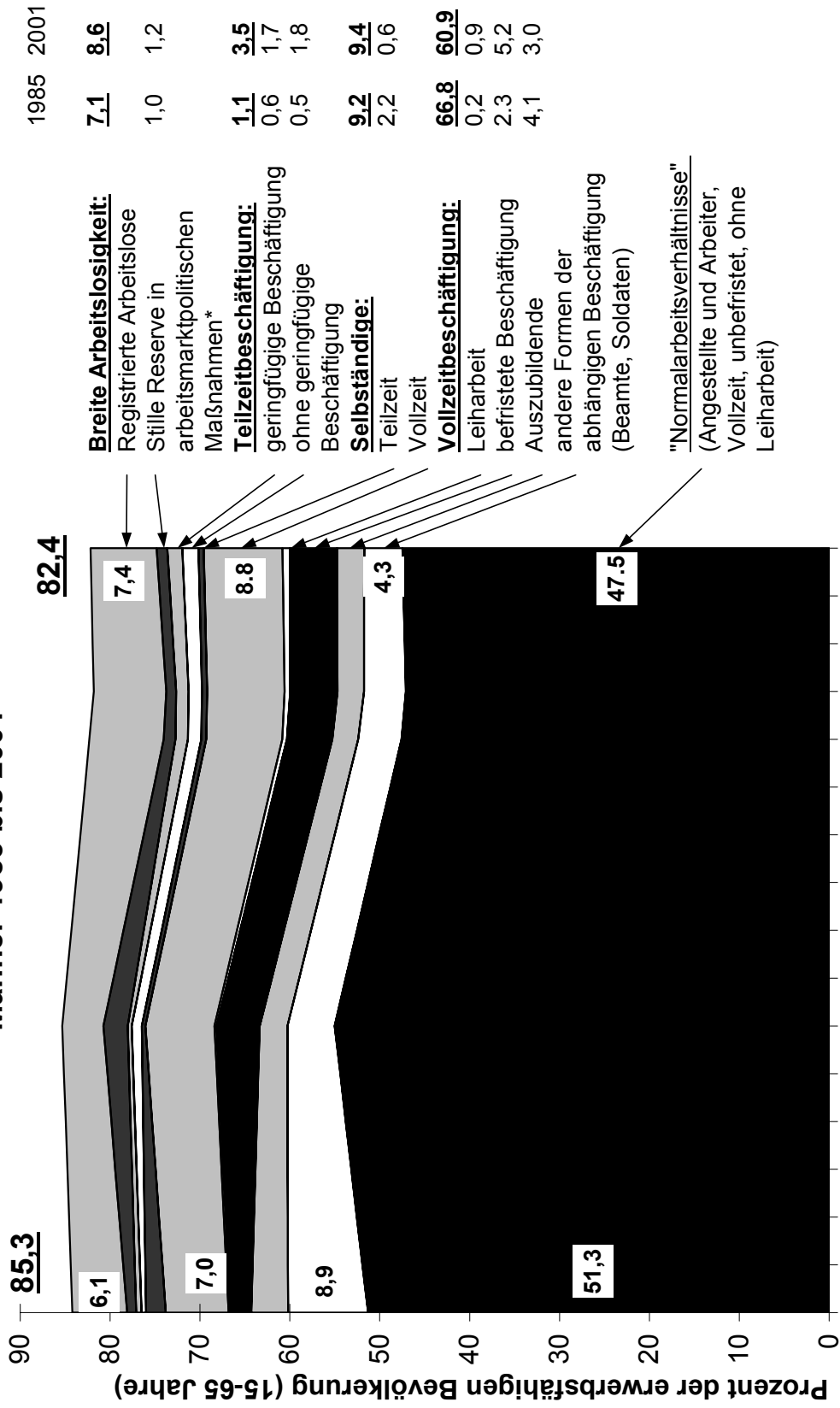
* Stille Reserve in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen = beschäftigungslose Personen, die bei den Arbeitsämtern nicht als Arbeitslose registriert sind. Quelle: Mikrozensus, Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, u. a.; eigene Berechnungen. © WZB

**Abb. 7: Entwicklung der breiten Erwerbsquote in Berlin:
Männer 1991 bis 2001**



* Stille Reserve in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen = beschäftigungslose Personen, die bei den Arbeitsämtern nicht als Arbeitslose registriert sind. Quelle: Mikrozensus, Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, u.a.; eigene Berechnungen. © WZB

**Abb. 8: Entwicklung der breiten Erwerbsquote in Deutschland:
Männer 1985 bis 2001**



1985 1991 1997 1998 2001

* Stille Reserve in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen = beschäftigungslose Personen, die bei den Arbeitsämtern nicht als Arbeitslose registriert sind. Quelle: Mikrozensus, Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, u.a.; eigene Berechnungen. © WZB

Auch in der Bundesrepublik ist die Erwerbsquote der Männer im Normalarbeitsverhältnis leicht gesunken (vgl. Abbildung 7 und 8). Aber noch immer arbeitete fast die Hälfte (knapp 48%) im Jahr 2001 in einem solchen Beschäftigungsverhältnis. Bei den Frauen ist es dagegen nur etwa jede Vierte, die im Rahmen eines Normalarbeitsverhältnis erwerbstätig ist. Zwar ist die Erwerbsbeteiligung der Frauen im Normalarbeitsverhältnis seit 1985 geringfügig gestiegen von rd. 23% auf 26% in 1997. Seither verharrt sie jedoch auf etwa diesem Niveau (2001: 25,7%).

Festzuhalten bleibt, dass die Beschäftigungsentwicklung der Frauen im untersuchten Zeitraum im Bundesgebiet etwas günstiger als die der Männer verlief: denn anders als bei den Männern stieg ihre Erwerbsbeteiligung von knapp 53% (1985) auf fast 67% in 2001. Allerdings erfolgte der Zuwachs fast ausschließlich im Rahmen von atypischen Erwerbsformen. 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 knapp auf das Bundesniveau gesunken ist.

Noch stärker bemerkbar machte sich der Beschäftigungseinbruch in Berlin bei den Männern bei ihrer Erwerbsbeteiligung und beim Normalarbeitsverhältnis. Dort lag der Anteil der Normalarbeitsverhältnisse 1991 noch über 51% und war fast vergleichbar mit dem Anteil von Gesamtdeutschland (55%). Zehn Jahre später liegt die „Normalarbeitsquote“ der Berliner Männer bei nunmehr 34,6% gegenüber 47,5% im Bundesgebiet. Entsprechend ist auch die Erwerbsbeteiligung der Berliner Männer in jenen zehn Jahren um fast zehn Prozentpunkte auf 78% gesunken (Bund: 82%).

3.2 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).

Die **befristete Beschäftigung** weist in Berlin ein deutlich höheres Niveau als im Bundesgebiet auf (5,3% gegenüber 4,1%). Mit ein Grund hierfür dürften die in Berlin in größerem Umfang als im gesamten Bundesgebiet initiierten zeitlich befristeten Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen und andere arbeitsmarktpolitische Instrumente sein

(vgl. Oschmiansky, Reissert 2002)¹⁶. Eine noch zu klärende Besonderheit in Berlin ist der höhere Männeranteil in dieser Erwerbsform¹⁷, während im Bundesgebiet eher Frauen befristete Arbeitsverträge haben. Über die vergangenen zehn Jahre hat die befristete Beschäftigung bei den Männern in Berlin und im Bundesgebiet stetig an Bedeutung gewonnen. Bei den Frauen verlief die Entwicklung etwas wechselhafter, aber auch hier ist in den letzten Jahren sowohl in Berlin als auch im Bundesgebiet eine Zunahme zu verzeichnen.

Nach einer Untersuchung von Rudolph (2000: 4ff.) zur befristeten Beschäftigung abzüglich der Personen in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen (ABM und SAM) zeigt sich eine kontinuierliche Steigerung bei der befristeten Beschäftigung in Westdeutschland erst ab 1996. Die Erhöhung kann aber nicht nur als Effekt aus häufigerem Abschluss von befristeten Verträgen gedeutet werden. Sie kann auch aus der Inanspruchnahme längerer Verträge oder infolge der Gesetzesänderung von 1996 resultieren (vgl. Kap. 5.1.), die eine dreimalige nahtlose Verlängerung erlaubte.¹⁸ Die höchsten Befristungsquoten finden sich bei jüngeren Arbeitnehmern und bei Ausländern. Während die unter 25jährigen schon immer die höchsten Befristungsquoten aufwiesen, sind sie seit 1996 auch für die unter 30jährigen deutlich gestiegen (ebd. 5). Ob diese Entwicklung sich vor allem aus der Gesetzesänderung¹⁹ erklärt, ob sie sich im Kern auf ein Berufseinstiegsproblem reduzieren lässt oder bereits Ausdruck einer Erosion des Normalarbeitsverhältnisses ist, muss hier offen bleiben (Schreyer 2000:3).

Mit Blick auf die Qualifikation sind es in erster Linie Personen ohne Ausbildung, die überdurchschnittlich häufig befristet beschäftigt sind. In den alten Bundesländern ist zudem auch der Anteil der Universitätsabsolventen, die befristet beschäftigt sind, vergleichsweise hoch (Schreyer 2000: 3, vgl. auch Giesecke, Groß 2002: 97ff.).

¹⁶ Laut einer Erhebung des Bundesinstituts für berufliche Bildung und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (BIBB/IAB-Erhebung) entfallen in den neuen Bundesländern fast 40% der erfassten Befristungen auf Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (Schreyer 2000: 4).

¹⁷ Denn der Frauenanteil an Arbeitsbeschaffungs- und Strukturanpassungsmaßnahmen entspricht mit knapp 49% bzw. 52% in etwa dem der Männer und kann somit nicht den höheren Männeranteil an befristeter Beschäftigung in Berlin erklären (Senatsverwaltung Wirtschaft, Arbeit und Frauen 2002: 39). Eine mögliche Erklärung des Unterschiedes könnte die in Berlin aufgrund seiner drei Universitäten und zahlreichen wissenschaftlichen Einrichtungen quantitativ signifikante Zeitvertragsarbeit von wissenschaftlichem Personal sein.

¹⁸ Auch eine veränderte Erfassung im Mikrozensus könnte die Zunahme der Befristungsquoten miterklären (vgl. Rudolph 2000: 4).

¹⁹ Seit dem 1.10.1996 ist die Vorschrift weggefallen, nach der der Abschluß eines befristeten Vertrags nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz bei Übernahme nach der Ausbildung an das Fehlen eines Dauerarbeitsplatzes gebunden war (Rudolph 2000: 5). Da eine betriebliche Ausbildung i.d.R. bis Anfang zwanzig absolviert wird, dürften andere Aspekte eine größere Erklärungskraft für die Ausweitung der Gruppe der Jüngeren mit hohen Befristungsquoten auf die bis unter 30jährigen haben.

Die **Leiharbeit** hat in Berlin, vor allem aber im Bundesgebiet deutlich zugenommen, wenngleich sie quantitativ bisher eine geringe Bedeutung hat: Im Jahr 2001 standen rd. 337.000 sozialversicherungspflichtige Leiharbeiter im Bundesgebiet bei Verleihern unter Vertrag; in Berlin waren es etwa 14.600 (0,6% bzw. 0,5% der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter). Damit hat sich die Zahl der Leiharbeiter in Berlin seit 1993 verdoppelt, im Bundesgebiet hat sie sich sogar mehr als verdreifacht. Auffallend ist die hier überwiegende Beteiligung der Männer: In Berlin stellten sie im Jahr 2001 rund 65%, im Bundesgebiet sogar 73% aller Leiharbeiter. Dies lässt sich damit erklären, dass der Einsatzschwerpunkt der Leiharbeit hauptsächlich im gewerblichen Bereich liegt.

Vor allem aufgrund der verstärkten Beschäftigung von einfachen Arbeitern und Arbeitnehmern ohne Berufsausbildung ist die Leiharbeit expandiert. Die Beschäftigungsanteile der Niedrig-Qualifizierten sind in der Branche von 23% in 1985 auf fast 35% im Jahr 2001 gestiegen. Damit sind sie nun deutlich höher als in der Gesamtwirtschaft (1985: 29%; 2001: 17%) . Somit fand die Expansion vor allem in dem Qualifikationssegment statt, in dem die Wirtschaft Arbeitsplätze eingespart hat. (Jahn, Rudolph 2002a:5).

Ähnlich wie die befristeten Beschäftigten, sind Leiharbeiter überdurchschnittlich jung: Mehr als die Hälfte von ihnen ist jünger als 35 Jahre, während in der Gesamtwirtschaft der Anteil dieser Altersgruppe bei 38% liegt. Der Ausländeranteil liegt bei 16% (Jahn, Rudolph 2002a: 5).

3.3 Selbständigkeit

Im Bundesgebiet war die Entwicklung der Selbständigkeit bis 1991 rückläufig, da der Anteil derjenigen, die eine selbständige Tätigkeit auf Teilzeitbasis ausübten, stark gesunken war. Seit 1991 steigt jedoch die Zahl der Selbständigen in Vollzeit, vor allem bei den Männern ist hier ein Zuwachs von rd. einem Prozentpunkt seit 1991 zu verzeichnen (auf 8,8% in 2001). Aber auch bei den Frauen entwickelt sich seit 1991 die Zahl der Selbständigen - und zwar sowohl in Vollzeit als auch in Teilzeit - positiv. Auch in Berlin sind im Jahr 2001 deutlich mehr Selbständige erwerbstätig als zehn Jahre zuvor (5,8% gegenüber 4,6%). Nur im Jahr 2001 ist die Zahl der Selbständigen in Vollzeit leicht rückläufig, dagegen hat sich die Zahl der Selbständigen in Teilzeit - anders als im Bundesgebiet - seit 1991 fast verdoppelt. 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.

In Berlin sind wie im Bundesgebiet häufiger Männer als Frauen selbständig erwerbstätig. Die Erwerbsquote der Frauen in Selbständigkeit nimmt in Berlin seit Jah-

ren zu (um 1,7 Prozentpunkte zwischen 1991 und 2001) und liegt mit 4,8% deutlich über der der Frauen im Bundesgebiet (3,8%).

Mit Blick auf die atypischen Erwerbsformen ist die Gruppe der Selbständigen außerhalb der Landwirtschaft ohne Mitarbeiter besonders interessant. Denn unter ihnen wird ein nicht unerheblicher Teil sog. Scheinselbständiger vermutet, die arbeitsrechtlich den Arbeitnehmern zuzuordnen wären. 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). Empirische Befunde zeigen, dass gerade der Anteil der Selbständigen außerhalb der Landwirtschaft ohne Mitarbeiter an allen Erwerbstätigen seit 1985 besonders stark gewachsen ist und zwar von 2,9% im Jahr 1985 auf 4,5% im Jahr 2000. Dagegen war bei der Gruppe der Selbständigen außerhalb der Landwirtschaft mit Mitarbeitern ein Zuwachs von lediglich 0,1 Prozentpunkte auf 4,6% im gleichen Zeitraum zu verzeichnen (Hoffmann, Walwei 2002: 137).

3.4 Teilzeitbeschäftigung

Während die Erwerbsquote der Teilzeitbeschäftigten in Berlin nur leicht zunahm (von knapp 9% auf knapp 11% zwischen 1991 und 2001), hat sich die Teilzeitbeschäftigung im Bundesgebiet dynamischer entwickelt: hier stieg die Erwerbsquote der Teilzeitbeschäftigten von rd.9% (1991) auf knapp 13% (2001). Dabei weist die geringfügige Beschäftigung die größte Zuwachsrate auf; im genannten Zeitraum hat sich ihre Quote fast verdreifacht. Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass der Mikrozensus lediglich den Kern der eher regelmäßig geringfügig Beschäftigten erfasst. Danach werden für das Jahr 2001 rd. 2,5 Mio. geringfügig Beschäftigte ausgewiesen. Personen, die sporadisch einer geringfügigen Tätigkeit nachgehen oder geringfügig nebetätig sind, werden untererfasst (Rudolph 1998).²⁰ Nach der BA Statistik waren hingegen im Juni 2000 rd. 4,1 Mio. Personen geringfügig beschäftigt (ohne Nebenbeschäftigte). Im Jahr 2000 waren es knapp 3,7 Mio.²¹ In Berlin waren nach der BA-Statistik rd. 107.420 Menschen (und damit rd. 15.000 Personen mehr als vom Mikrozensus erfasst) geringfügig beschäftigt²². Auch nach der IAB-Erhebung liegt die Zahl

²⁰ Gerade zu anderen Jahreszeiten als zur Mikrozensusabfrage im April werden mehr Personen geringfügig beschäftigt sein, etwa in den Semesterferien, zur Erntezeit oder im Weihnachtsgeschäft.

²¹ Der Zuwachs von rd. 400.000 (+10%) zwischen 1999 und 2000 nach Angaben der BA-Statistik geht allerdings nicht nur auf einen tatsächlichen Zuwachs zurück, sondern z.T. auch auf eine bessere Meldepraxis (Bundesanstalt für Arbeit 2001: 50). Der Zuwachs nach dem Mikrozensus lässt sich damit jedoch nicht erklären.

²² Davon waren 63.121 Frauen und 44.299 Männer.

mit rd. 3,7 Mio. geringfügig Beschäftigten im September 2000 deutlich über den Mikrozensuswert (Magvas 2001: 1ff.; Bundesanstalt für Arbeit 2001: 50).²³

Auch in Berlin ist bei der geringfügigen Beschäftigung mit 1,7% ein starker Zuwachs zwischen 1991 und 2001 zu verzeichnen; allerdings liegt hier die Quote mit 3% noch unter derjenigen im Bundesgebiet (4,2% in 2001). Laut Mikrozensus waren im Jahr 2001 in Berlin fast 83.000 Menschen in dieser Erwerbsform tätig. 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 (+ 140% gegenüber + 91%). Damit sind im Jahr 2001 3,6% aller Frauen im erwerbsfähigen Alter in Berlin geringfügig beschäftigt. Eine noch größere Bedeutung hat die geringfügige Beschäftigung für Frauen im Bundesgebiet: hier waren im Jahr 2001 fast 7% als geringfügig Beschäftigte erwerbstätig. Damit hat sich ihre Erwerbsquote in geringfügiger Beschäftigung seit 1991 weit mehr als verdoppelt (+172%). Bei den Männern im Bundesgebiet hat sie sich sogar mehr als verdreifacht (+240%), liegt aber mit 1,7% in 2001 immer noch weit unter dem Niveau der Frauen (6,8%). Bezogen auf das Alter sind es vor allem Jüngere und Ältere, die geringfügig erwerbstätig sind. Nach Angaben der Bundesanstalt für Arbeit hatten Jugendliche unter 25 Jahren einen Anteil von 21% an allen geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen im Jahr 2000. Bei den Älteren über 55 Jahre lag der Anteil bei knapp 30%. Der Ausländeranteil lag bei gut 7% (Bundesanstalt für Arbeit 2001: 50).

Die Erwerbsquote in Teilzeitbeschäftigung ohne die geringfügig Beschäftigten hat sich in Berlin kaum verändert; sie liegt leicht unter dem bundesdeutschen Durchschnitt (7,3% gegenüber 7,5% im Jahr 2001). Auffällig ist dabei jedoch der über den untersuchten Zeitraum wachsende und im Vergleich zum Bundesgebiet hohe Anteil teilzeitbeschäftigter Männer in Berlin²⁴: Mehr als jeder vierte Teilzeitbeschäftigte (knapp 29%, einschließlich der geringfügig Beschäftigten) war im Jahr 2001 in Berlin männlichen Geschlechts, im Bundesgebiet waren es lediglich knapp 10%. 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

²³ Seit April 1999 sind die geringfügig Beschäftigten in das „normale“ Meldeverfahren zur Sozialversicherung einbezogen. Damit können diese Fälle nun gesondert gezählt werden. Bei der BA-Statistik handelt es sich um eine Vollzählung mit mehrmonatiger Wartezeit auf Basis einer gesetzlichen Meldepflicht. Bei den Angaben zur geringfügigen Beschäftigung fehlen nach der BA-Statistik allerdings bisher kurzfristig Beschäftigte (Saisonarbeitskräfte mit einer Beschäftigungsdauer von zwei Monaten oder 50 Tagen im Jahr); für sie konnten noch keine zuverlässigen statistischen Ergebnisse ermittelt werden. Bei der IAB-Erhebung handelt es sich um Hochrechnungsergebnisse aus einer Stichprobe mit freiwilliger Teilnahme. Die unterschiedlichen Angaben der BA-Statistik und der IAB-Erhebung für das Jahr 2000 zur geringfügigen Beschäftigung ergeben sich v.a. aus methodischen Unterschieden zur Datengewinnung (Magvas 2001: 3)

²⁴ 2001 waren 3,3% der Berliner Männer im erwerbsfähigen Alter teilzeitbeschäftigt (ohne die geringfügig Beschäftigten); im Bundesgebiet waren es 1,8%.

durchgeführt werden.²⁵ Aber auch mangelnde Alternativen an Vollzeitarbeitsplätzen spielen eine Rolle, außerdem dürfte der Anteil von Studenten/innen an den Teilzeitbeschäftigten in Berlin vergleichsweise hoch sein.²⁶

Hingegen verliert die Teilzeitbeschäftigung (ohne geringfügige Beschäftigung) bei den Berliner Frauen leicht an Bedeutung (Rückgang von 0,6% zwischen 1991 und 2001). Da hier im gleichen Zeitraum die geringfügige Beschäftigung der Frauen von 1,5% auf 3,6% zugenommen hat, scheint eine Substitution sozialversicherungs-pflichtiger Teilzeitbeschäftigung durch geringfügige Beschäftigung denkbar. Anders als in Berlin hat bei den Frauen im Bundesgebiet über den gesamten Zeitraum die qualifizierte Teilzeitbeschäftigung zugenommen. Die Ausweitung dieser Beschäftigungsform von 10% auf 15,6% zwischen 1985 und 2001 hat in hohem Maße zur wachsenden Erwerbsbeteiligung der Frauen im Bundesgebiet beigetragen.

3.5 Breite Arbeitslosigkeit

Zur „breiten Arbeitslosigkeit“ zählen sowohl die registrierten Arbeitslosen als auch die Personen in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, welche nicht als Erwerbstätige gelten. Sie werden hier in Anlehnung an den Sprachgebrauch der Bundesanstalt für Arbeit (2002: 23) als „Stille Reserve in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen“ bezeichnet. Teilnehmer in Arbeitsbeschaffungs- oder Strukturanpassungsmaßnahmen 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 an Deutsch-Sprachlehrgängen, Berufliche Rehabilitanden sowie Teilnehmer an Fortbildung und Umschulung in Vollzeitunterricht. Die so erweiterte „breite Arbeitslosenquote“ darf darum aus zwei Gründen nicht mit der üblichen Arbeitslosenquote verwechselt werden: sie wurde im Zähler um die Teilnehmer 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 Ar-

²⁵ Nach dem SGB III, § 416 - der für das Beitrittsgebiet, also auch für 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).

²⁶ 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).

beitslosenquote jedoch vergleichbar mit anderen Erwerbsformen, da sie in diesem analytischen Zusammenhang gleichsam als latente Erwerbsform betrachtet wird.²⁷

In der Bundesrepublik hat die breite Arbeitslosenquote seit 1985 um reichlich 3 Prozentpunkte zugenommen; 2001 waren rund 9% der erwerbsfähigen Wohnbevölkerung in diesem Sinne arbeitslos. Der Anstieg wurde stärker von der Zunahme der Arbeitslosigkeit als dem Zuwachs in der Stillen Reserve in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen getragen: Im untersuchten Zeitraum stieg die Quote der Arbeitslosen an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter von gut 5% (1985) auf rd. 7% (2001). Dagegen hat sich der Umfang der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen dynamischer entwickelt, seit 1985 hat sich die Teilnehmerquote von 0,3% auf 1,5% verfünffacht. Allerdings ist nach einer starken Ausweitung im Jahr 1991 infolge der Wiedervereinigung die Stille Reserve seither rückläufig.

In Berlin zeigte sich im (kürzeren) Untersuchungszeitraum die umgekehrte Entwicklung: Die Zahl der Arbeitslosen stieg (um rd. 93.000 auf 272.000 Personen), während die Teilnehmerquote in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen von 4,2% auf 1,3% sank. 1991 gehörten rd. 102.000 Personen zu diesem arbeitsmarktpolitischen Bereich, im Jahr 2001 waren es nur noch 31.400. Dieser Einbruch war vor allem durch den Rückgang der Teilnehmer/innen in Fortbildung und Umschulung bedingt. Aber auch die Regelungen für ältere Arbeitnehmer sind seit dem Auslaufen des Vorruhestands- und des Altersübergangsgeldes in Berlin quantitativ kaum noch von Bedeutung. Lediglich der § 428 SGB III, das sog. Nichtverfügbarkeitsprivileg, wonach 58jährige und ältere Arbeitslose dem Arbeitsmarkt nicht mehr zur Verfügung stehen müssen, wurde in den letzten Jahren häufiger in Anspruch genommen.²⁸ Die Zunahme bei den Arbeitslosen wurde durch den Rückgang bei den arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen anteilmäßig in Berlin nicht ausgeglichen, so dass hier die breite Arbeitslosigkeit seit 1991 um knapp einen Prozentpunkt gestiegen ist auf 12,5%. Während im Bundesgebiet im Jahr 2001 die Erwerbslosenquote bei 7% lag, war in Berlin fast jeder neunte (11,2%) der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter als Arbeitsloser registriert.

Bezogen auf die erwerbsfähige Wohnbevölkerung waren die Frauen in Berlin gegenüber den Männern weniger stark von Arbeitslosigkeit betroffen (9,5% gegenüber 12,8%). Hierbei ist aber zu berücksichtigen, dass der Anteil der Frauen an der Stillen Reserve deutlich höher ist als der der Männer. 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. Zudem waren die Berliner Frauen stärker als die Männer vom Einbruch bei den arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen betroffen (-74% gegenüber -65% zwischen

²⁷ 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.

²⁸ 1998 standen 7.000 Personen gemäß dem § 428 SGB III dem Arbeitsmarkt nicht mehr zur Verfügung; 2001 waren es bereits knapp 15.000 Personen.

1991 und 2001); und sie profitierten auch etwas geringer von den arbeitsmarktpolitischen Entlastungswirkungen. Auch im Bundesgebiet waren die Frauen von der steigenden Arbeitslosigkeit weniger stark als die Männer betroffen (+35% gegenüber +60% zwischen 1991 und 2001). Allerdings lag ihre Erwerbslosenquote 2001 unter der der Männer (6,6% gegenüber 7,4%), zudem war auch ihre arbeitsmarktpolitische Teilnehmerquote niedriger als die der Männer.

Festzuhalten bleibt, dass Frauen wie Männer auch noch im Jahr 2001 in Berlin stärker von den nach der Breiten Erwerbsquote definierten arbeitsmarktpolitischen Entlastungswirkungen profitierten als im Bundesgebiet²⁹. 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.

3.6 Zwischenfazit

Die Ergebnisse der Vorgängerstudie (Oschmiansky, Schmid 2002) haben sich auch in dieser Studie bestätigt. Zu den wichtigsten zählen hier:

- das Normalarbeitsverhältnis ist nach wie vor die bedeutsamste Erwerbsform; im Bundesgebiet ist fast die Hälfte der männlichen Personen im erwerbsfähigen Alter im Rahmen einer solchen Erwerbsform tätig; in Berlin sind es jedoch nur noch knapp 35% im Jahr 2001.
- Im Bundesgebiet zeigt sich ein zu vernachlässigender Bedeutungsverlust beim Normalarbeitsverhältnis; zwischen 1985 und 2001 ist hier die Erwerbsquote um knapp 0,3 Prozentpunkte zurückgegangen. In Berlin muss der Rückgang des Normalarbeitsverhältnisses als dramatisch bezeichnet werden: In dem kurzen Untersuchungszeitraum von zehn Jahren ist der Anteil um über 14,3 Prozentpunkte gesunken. Auch wenn man die Sondersituation vor und kurz nach der Maueröffnung und die kurzfristig günstige arbeitsmarktpolitische Lage in Berlin in Betracht zieht: Ein Vergleich des Anteils der Normalarbeitsverhältnisse in Berlin und im Bund des Jahres 2001 zeigt einen Abstand von knapp 6 Prozentpunkten zuungunsten Berlins. Würde der Anteil des Normalarbeitsverhältnisses in Berlin demjenigen in der Bundesrepublik entsprechen, wären über 141.000 Personen in Berlin zusätzlich im Rahmen eines Normalarbeitsverhältnisses beschäftigt.
- Bei allen atypischen Erwerbsformen hat sich ein – zum Teil – sehr deutlicher Zuwachs gezeigt: Sowohl in Berlin als auch im Bund weisen geringfügige Beschäfti-

²⁹ Diese Aussage trifft nicht zu, bezieht man neben den hier im Kontext der Breiten Erwerbsquote angeführten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen weitere Arbeitsmarktentlastungsmaßnahmen und Regelungen hinzu. Nach dem Konzept der Übergangsmärkte fiel der Entlastungseffekt der Arbeitsmarktpolitik für Berlin in den Jahren 1997 bis 2000 zum Teil niedriger aus als im Bundesgebiet West (vgl. Oschmiansky, Reissert 2002: 41f.)

gung als auch Leiharbeit große Zuwachsraten auf, wenngleich letztere quantitativ noch kaum von Bedeutung ist. In der Bundesrepublik war auch bei der befristeten Beschäftigung und bei der Teilzeitbeschäftigung ohne die geringfügige Beschäftigung ein starkes Wachstum zu verzeichnen. In Berlin ist auch die Zahl der Selbständigen in Voll- wie in Teilzeit deutlich gestiegen.

- Auf alle Erwerbspersonen bezogen driften Berlin und die Bundesrepublik zunehmend bei der Entwicklung des Normalarbeitsverhältnisses bei den Männern auseinander; bei den Frauen gleichen sich hingegen die Verhältnisse auf dem niedrigerem Bundesniveau an. Mit anderen Worten, sowohl für die Berliner Frauen als auch die Berliner Männer verlief die Entwicklung der Normalarbeitsverhältnisse in den untersuchten zehn Jahren zunehmend ungünstiger: Ihre Erwerbsbeteiligung sinkt weiter, da der Zuwachs bei den atypischen Erwerbsformen den Verlust der Normalarbeitsverhältnisse und die insgesamt steigende Arbeitslosigkeit wie den Rückgang der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen nicht wettmachen kann.
- Die Situation auf dem Berliner Arbeitsmarkt ist äußerst bedenklich. Das zeigt sich auch daran, dass Berlin die einzige deutsche Großstadt ist, in der die Beschäftigung in den letzten Jahren deutlich zurückging, während Städte wie München oder Frankfurt am Main Wachstumsraten von 8% bis 10% aufweisen (Geppert, Gorning 2003).³⁰ Das Normalarbeitsverhältnis in Berlin hat in kürzester Zeit an Bedeutung verloren, und ob diese rückläufige Entwicklung in nächster Zeit zum Stillstand kommt, ist nicht abzusehen. Dafür spricht, dass die Talsohle beim Niedergang der Berliner Industrie erreicht zu sein scheint. So hat die Produktion im Jahr 2001 erstmals seit Jahren wieder zugenommen und ist mit 1% fast im Bundesdurchschnitt gewachsen (Brenke, Geppert u.a. 2002). Allerdings hat Berlin im Vergleich zu anderen (westlichen) Ballungsregionen den niedrigsten Industriebeatz (Dathe, Schmid 2001). Es ist aber gerade der Industriesektor, der überproportional unbefristete Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse aufweist. Deutliche Beschäftigungsgewinne konnten hingegen in Berlin in den letzten Jahren in den Bereichen Datenverarbeitung, Werbung, Medien und Tourismus erzielt werden (vgl. Geppert, Gorning 2003), also in Bereichen, in denen atypische Erwerbsformen relativ häufig vorkommen.
- Im Hinblick auf die Erwerbsbeteiligung profitierten die Frauen in der Bundesrepublik deutlich von der Entwicklung der Erwerbsformen in den vergangenen zehn Jahren. Ihre Erwerbsbeteiligung stieg weiter an; sie lag - im Sinne der Breiten Erwerbsquote - bei knapp 67% im Jahr 2001 (1991 = rd. 64%).

Auf zwei wichtige Entwicklungen, die sich seit der Untersuchung der Vorgängerstudie noch verstärkt haben, bzw. die noch nicht in dem Maße erkennbar waren, soll hier noch kurz eingegangen werden.

³⁰ Zwischen 1998 und 2002 expandierte die Beschäftigung in den Großstädten deutlich stärker als im Durchschnitt des Landes. Dabei heben sich München, Köln und Frankfurt am Main mit Zuwachsraten zwischen 8 und 10% hervor, während in Berlin die Beschäftigung um 2,5% zurückging (Geppert, Gorning 2003).

- Zum einen erfolgte der Beschäftigungszuwachs bei den Frauen im Bundesgebiet fast ausschließlich im Rahmen atypischer Erwerbsformen. Zwischen 1998 und 2001 nahmen knapp 836.000 Frauen eine Erwerbstätigkeit auf, von ihnen arbeiteten 773.000 in einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis. Dagegen sind die Werte bei den weiblichen Normalarbeitsverhältnissen seit einigen Jahren rückläufig, wengleich der Rückgang sich nach 1998 erkennbar verlangsamt hat³¹.
- Damit einhergehend lässt sich auch der sehr starke Anstieg der geringfügigen Beschäftigung in Deutschland erklären. Von den im Zeitraum 1998 bis 2001 zusätzlich erfassten 836.000 weiblichen Erwerbstätigen waren 41% geringfügig Beschäftigte. Nach Angaben des Mikrozensus hat sich insgesamt die Zahl der geringfügig Beschäftigten zwischen 1991 und 2001 von 1,2 Mio. auf 2,5 Mio. mehr als verdoppelt. Neuere Erhebungen zeigen (vgl. Kap. 3.4.), dass die Zahl der geringfügig Erwerbstätigen tatsächlich weitaus höher ist. Bei der Teilzeitbeschäftigung zeigt sich demnach eine Polarisierung: Sowohl die Zahl der geringfügig Beschäftigten als auch der übrigen Teilzeitbeschäftigten hat im Untersuchungszeitraum deutlich zugenommen.

Insgesamt kann festgehalten werden, dass sich die Entwicklung in der Bundesrepublik und besonders in Berlin durch einen Zuwachs bei den atypischen Erwerbsformen und eine zunehmende Differenzierung bei den Erwerbsformen gekennzeichnet ist. Ob diese Entwicklung auch mit einer zunehmenden Dynamik auf dem Arbeitsmarkt in dem Sinne einher geht, dass allgemein die Beschäftigungsstabilität der Erwerbsverhältnisse sinkt, muss an dieser Stelle offen bleiben. Die hier betrachtete Entwicklung der Beschäftigungsverhältnisse beruht ausschließlich auf Bestandszahlen. Stromgrößen können hingegen den Zu- und Abgang in die verschiedenen Erwerbsformen anzeigen (bzw. die neu abgeschlossenen und beendeten Beschäftigungsverhältnisse) und spiegeln so die tatsächliche Dynamik am Arbeitsmarkt wider (vgl. hierzu Alda 2002: 38ff.). Im folgenden Kapitel wird daher vor allem nach den Effekten atypischer Erwerbsformen auf die individuellen Erwerbsverläufe gefragt.

4 Segmentierte Erwerbsformen ? Hinweise zum Integrations- und Ausgrenzungspotential atypischer Erwerbsformen

In diesem Kapitel soll den theoretisch entwickelten Fragestellungen des zweiten Kapitels empirisch nachgegangen und das Integrations- und Risikopotential atypischer Erwerbsformen geprüft werden.

³¹ Der Anteil der Normalarbeitsverhältnisse bei den Frauen in der Bundesrepublik sank zwischen 1998 und 2001 nur noch um 0,1 Prozentpunkte auf 25,7%. 1997 lag der Anteil noch bei 26,2%.

4.1 Stabilisierung und Integration auf der Makroebene

Aufbauend auf Sengenbergers Segmentationstheorie wurde im zweiten Kapitel die Hypothese abgeleitet, dass atypische Erwerbsformen, die dem sog. „Puffermarkt“ zuzuordnen sind, eine für die Normalarbeitsverhältnisse stabilisierende Wirkung (und Funktion) haben. Betrachtet man die Entwicklung des Arbeitsmarktes in der Bundesrepublik seit 1985 als Ganzes, also die Makroebene, so zeigt sich, dass atypische Erwerbsformen bisher das Normalarbeitsverhältnis nicht verdrängt haben³². Nach wie vor ist das Normalarbeitsverhältnis die dominante Erwerbsform; sein Anteil ist zwischen 1985 und 2001 lediglich um 0,3 Prozentpunkte gesunken (vgl. Kapitel 3). Der in diesem Zeitraum starke Zuwachs bei den atypischen Erwerbsformen könnte die Entwicklung der Normalarbeitsverhältnisse stabilisiert haben. Denn ohne die Existenz atypischer Erwerbsformen wäre es vermutlich zu einer stärkeren „internen“ Flexibilisierung der Normalarbeitsverhältnisse gekommen infolge der Flexibilisierungsforderungen und -bedürfnisse von Arbeitgebern und Arbeitnehmern³³.

Bezogen auf Berlin stellt sich allerdings die Entwicklung anders dar. Der Anteil des Normalarbeitsverhältnis ist hier drastisch zurückgegangen und liegt weit unter dem Bundesniveau. Allerdings hat auch hier auf der Makroebene kaum eine Verdrängung der Normalarbeitsverhältnisse durch atypische Erwerbsformen stattgefunden, denn der Einbruch bei den Normalarbeitsverhältnissen konnte kaum von den atypischen Erwerbsformen abgefangen werden³⁴: Die Erwerbsquote ist (auch) infolge dessen stark gesunken.

Die stabilisierende Wirkung der atypischen Erwerbsverhältnisse in der Bundesrepublik wird auch mit Blick auf die Frauenerwerbstätigkeit deutlich. Der überwiegende Zuwachs bei der Frauenbeschäftigung vollzog sich – wie das Kapitel 3 gezeigt hat – im Rahmen atypischer Erwerbsformen. Ohne die Existenz atypischer Erwerbsformen wäre wahrscheinlich ein Teil der Frauen im Rahmen von Normalarbeitsverhältnissen tätig geworden; diese hätten jedoch dem Bedarf, Arbeit und Familie zu vereinbaren, stärker angepasst, also zeitlich flexibilisiert werden müssen.³⁵ Ein ande-

³² Der Frage, ob sich eine Verdrängung von Normalarbeitsverhältnissen in bestimmten Sektoren oder Wirtschaftsbranchen oder auf Betriebsebene vollzieht, kann im Rahmen dieser Studie nicht nachgegangen werden.

³³ Denkbar wäre eine stärkere Flexibilisierung der Lage der Arbeitszeit und eine größere Arbeitszeitreduzierung. Die Grenzen zwischen Normalarbeitsverhältnis und vollzeitnaher Teilzeit wären dann möglicherweise schneller aufgeweicht.

³⁴ Der Anteil der befristet Beschäftigten und der Teilzeitbeschäftigten, der Leiharbeiter und der Selbständigen an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter ist in Berlin zwischen 1991 und 2001 um vier Prozentpunkte gestiegen; in der Bundesrepublik lag dieser Zuwachs bei 5,6 Prozentpunkten.

³⁵ Hinter dieser Aussage steht die Annahme, dass die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung auch - zumindest zeitweise - fortbestehen würde, wenn auf dem Arbeitsmarkt Gleichberechtigung herrschte.

rer Teil der Frauen wäre möglicherweise – zumindest zeitweise – nicht erwerbstätig geworden.

Hiermit kommen wir zur zweiten wichtigen Funktion der atypischen Erwerbsformen: Auf der Makroebene haben sie wesentlich zur Integration weiblicher Erwerbstätiger in den Arbeitsmarkt beigetragen. Die steigende Erwerbsquote der Frauen seit Mitte der 80er Jahre steht im engen Zusammenhang mit dem Zuwachs atypischer Beschäftigungsformen; insbesondere der Teilzeitbeschäftigung. Der Integrationseffekt atypischer Erwerbsformen relativiert sich allerdings auf der Mikroebene, wie weiter unten dargestellt wird.

4.2 Stigmatisierung auf der Mikroebene ?

Nach Sengenberger resultiert Segmentation aus der Kombination ungleicher Beschäftigungsbedingungen und ungleicher Zugangschancen auf die differenzierten Arbeitsplätze. Bei der Personalrekrutierung werden Effekte statistischer Diskriminierung und Stigmatisierung wirksam, und Personen, die bestimmten Bevölkerungsgruppen angehören, werden trotz gleicher Qualifikation nicht (oder seltener) eingestellt. So ist denkbar, dass ältere Personen aufgrund unterstellter gesundheitlicher Einschränkungen bei der Personaleinstellung diskriminiert werden. Frauen würden beispielsweise diskriminiert, weil sie schwanger werden könnten und damit dem Unternehmen zusätzliche Kosten verursachen würden.

Auf die Erwerbsformen übertragen lassen sich hier zwei Hypothesen ableiten. Erstens dürften der Segmentationstheorie entsprechend beispielsweise Frauen bei der Personalrekrutierung in den Teilarbeitsmärkten mit hoher Beschäftigungsqualität häufig diskriminiert werden. Entsprechend hoch müsste der Anteil der Frauen sein, die in den beiden externen Teilarbeitsmärkten mit niedriger Beschäftigungsqualität erwerbstätig sind und im Rahmen atypischer Erwerbsformen arbeiten. Wie das Kapitel 3 gezeigt hat, stimmen jedoch die geschlechtsspezifischen Angaben zu den Erwerbsformen mit dieser Hypothese nur begrenzt überein. Zwar sind überproportional viele Frauen geringfügig und teilzeitbeschäftigt und stellen damit auch den quantitativ größten Teil der atypisch Beschäftigten. Dagegen sind deutlich mehr Männer als Leiharbeitnehmer und als befristet Beschäftigte tätig. Zur Erklärung dieser Unterschiede müssen daher auch andere Indikatoren herangezogen werden, wie zum Beispiel Sektor- und Branchenbezug, Betriebsgröße, etc.

Dies verdeutlicht auch eine Untersuchung zur Qualifikation atypischer Erwerbstätiger von Schreyer (2000). Sie zeigt, dass zwar Nicht-formal-Qualifizierte am häufigsten „unsicher“, also im Rahmen geringfügiger oder befristeter Beschäftigung arbeiten oder als freie Mitarbeiter tätig sind: Mehr als jeder Fünfte zählt hierzu. In Westdeutschland zeichnet sich allerdings ein polarisierendes Muster ab. Die Anteile unsicherer Beschäftigung sind bei den „Höchstqualifizierten“, den Universitätsabsol-

venten, relativ hoch. Bei den Befragten mit Fachschulabschluss mit „mittlerer“ Qualifikation ist dagegen in Ost und West atypische Erwerbstätigkeit am seltensten. Ferner zeigt die Untersuchung, dass „unsichere“ Beschäftigung“ vor allem ein Problem von Jüngeren ist. Die Jüngeren unter 35 Jahren sind mit 14,2% am häufigsten atypisch erwerbstätig. Die mittlere Generation zwischen 35 und 50 Jahren hat einen Anteil von 9,1% und am seltensten ist die ältere Generation ab 50 mit 6,4% betroffen (ebd.: 3ff., vgl. auch Schreyer 2001;1999).

Zweitens kann der Segmentationstheorie Sengenbergers entsprechend auch die Hypothese abgeleitet werden, dass eine frühere Erwerbstätigkeit im Rahmen atypischer Beschäftigungsformen selbst zum Stigmatisierungsgrund wird. Demnach würden Erwerbspersonen bei Personaleinstellungen in den Teilarbeitsmärkten mit hoher Beschäftigungsqualität unabhängig von ihrer Qualifikation benachteiligt, sofern sie in der Vergangenheit „atypisch erwerbstätig“ waren. Aus Sicht des einstellenden Unternehmens gelten sie zum Beispiel als instabil, sofern sie befristet beschäftigt waren, oder als weniger motiviert, sofern sie „nur“ teilzeitbeschäftigt waren.

Diese Hypothese knüpft an Thesen zur kumulativen Arbeitslosigkeit und zur perforierten Langzeitarbeitslosigkeit an, die hier kurz skizziert werden sollen, weil sie für die interessierende Fragestellung wichtige Anregungen bieten.

Aus diesem kurzen Exkurs lassen sich zwei hier besonders interessierende Aussagen extrahieren. Erstens scheinen nach Büchel „Perforationsjobs“ in der Langzeitarbeitslosigkeit –also befristete Tätigkeiten– die zukünftigen Beschäftigungschancen nicht zu verbessern, allerdings auch nicht zu verschlechtern. Zweitens hat frühere, vor allem wiederholte Arbeitslosigkeit einen strukturierenden Effekt auf den Erwerbsverlauf. Nach Büchtemann ist dies explizit auch auf -infolge der Arbeitslosigkeit auftretende -Stigmatisierungseffekte zurückzuführen: „Arbeitslosigkeit“ als Merkmal der Erwerbsbiographie führt bei Personalrekrutierungen zu Benachteiligung. Trifft dies auch auf Tätigkeiten im Rahmen atypischer Erwerbsformen zu? Die folgenden Untersuchungen sind in diesem Kontext von Interesse und bieten auch die Möglichkeit, die Hypothese über die Mobilitätsbarrieren zu überprüfen.

Exkurs: Stigmatisierung im Rahmen kumulativer und perforierter (Langzeit)Arbeitslosigkeit

Nach der Untersuchung von Büchtemann (1984) zur kumulativen Arbeitslosigkeit laufen Arbeitslose mit lang anhaltenden Arbeitslosigkeitsphasen zunehmend Gefahr, schon bald nach Beendigung einer Phase erneut arbeitslos zu werden. Mit zunehmender Zahl der aufeinanderfolgenden Arbeitslosigkeitsphasen sinken aufgrund der damit verbundenen Stigmatisierungs- und Marginalisierungseffekte gleichzeitig die Chancen, erneut Arbeit zu finden. Gleichzeitig steigt die Dauer der Arbeitslosigkeitsphase von Mal zu Mal an (ebd.: 90f.).

Eine neuere empirische Untersuchung zur kumulativen Arbeitslosigkeit von Ludwig-Mayerhofer (1996) widerspricht zwar Büchtemanns These, dass die Häufigkeit von Arbeitslosigkeit zu immer längerer Arbeitslosigkeit führt. Aber dieser Untersuchung zufolge werden mit zunehmender Häufigkeit von Arbeitslosigkeit zumindest bei den Männern möglicherweise auch die Beschäftigungsphasen im Anschluss an Arbeitslosigkeit kürzer.

Bender, Konietzka und Sopp (2000) haben in ihrer empirischen Analyse von Erwerbsverläufen auf Basis des IAB-Betriebspanels und der IAB-Beschäftigtenstichprobe den Einfluss des betrieblichen Kontextes und der Erwerbsvorgeschichte auf die Kontinuität der Erwerbstätigkeit untersucht. Dabei wird die Wahrscheinlichkeit des Übergangs in Arbeitslosigkeit oder in eine Sozialversicherungslücke (Erwerbsunterbrechung) analysiert. Das Ergebnis zeigt, dass Personen, die einmal in prekäre Arbeitsmarktlagen gelangt sind, im Anschluss an diese Erfahrungen ein erhöhtes Risiko tragen, erneut in prekäre Lagen zu geraten.

Eine empirische Untersuchung zur perforierten, d.h. vorübergehend unterbrochenen Langzeitarbeitslosigkeit von Büchel (1992) kommt zu dem Ergebnis, dass perforiert Langzeitarbeitslose im Vergleich zu klassischen Langzeitarbeitslosen trotz ihrer größeren Nähe zum Arbeitsmarkt über die schlechteren Erwerbsperspektiven verfügen. Insbesondere für diejenigen Merkmale, die die Beschäftigungsstabilität nachbilden, ließen sich nach klassischer Langzeitarbeitslosigkeit günstigere Werte beobachten. Die Ursache für die schlechteren Erwerbsperspektiven perforierter Langzeitarbeitsloser ist nicht in der Ausübung eines „Perforationsjobs“ zu sehen, der die Langzeitarbeitslosigkeit vorübergehend unterbricht. Vielmehr liegt die frühere, „ungünstigere“ Erwerbsbiographie vor Eintritt in die Langzeitarbeitslosigkeit unter dem Niveau der Vergleichsgruppe (vor allem Instabilität der früheren Erwerbsbiographie, geringeres Einkommen). Zwar üben Perforationstätigkeiten keinen negativen Einfluss auf die weitere Erwerbsbiographie aus; die Ausübung eines „Perforationsjobs“ vermag aber auch bestehende Differenzen nicht zu kompensieren (ebd.: 120ff.).

In einer Untersuchung von Buch (2001), die an Büchels Untersuchung zur perforierten Langzeitarbeitslosigkeit anknüpft, wurde die strukturelle Zusammensetzung der Gruppe der perforiert Langzeitarbeitslosen und der klassischen Langzeitarbeitslosen verglichen. Das Ergebnis zeigt, dass die persönlichen Merkmale der Gruppe der perforiert Langzeitarbeitslosen [eigentlich] die positiveren Erwerbsperspektiven erwarten lassen und somit nicht den ungünstigeren Erwerbsverlauf erklären können. Die wiederholte Arbeitslosigkeit wird daher als entscheidender strukturbildender Faktor vermutet (ebd.: 48f.).

4.3 Mobilitätsbarrieren auf der Mikroebene

Nach Sengenbergers These der Mobilitätsbarrieren zwischen den Teilarbeitsmärkten wurde die Hypothese abgeleitet, dass ein Wechsel aus atypischer Beschäftigung in reguläre Arbeit gleichermaßen erschwert ist. Die folgenden Untersuchungen sind in diesem Kontext von Interesse.

4.3.1 Befristete Beschäftigung

Mit Daten des IAB-Betriebspanels hat Alda (2002) die Übernahmequoten, d.h. Übergangsraten von befristeter in standardisierte Beschäftigung analysiert. Die Ergebnisse zeigen, dass in Westdeutschland ungefähr (nur) jedes vierte befristete Beschäftigungsverhältnis in ein unbefristetes übergeht (in den Jahren 2000 und 2001). In Ostdeutschland liegt der Anteil mit rd. 17% sogar noch deutlich niedriger. Vor allem Kleinbetriebe stellen überdurchschnittlich häufig befristet ein. Hier sind auch die Übernahmequoten tendenziell am höchsten³⁶. In den Großbetrieben in Ostdeutschland geht hingegen nur etwa jedes zwanzigste befristete Beschäftigungsverhältnis in ein standardisiertes Arbeitsverhältnis über (in 2000); in Westdeutschland liegt die Übernahmequote der Großbetriebe bei 14% bzw. 17% für 2000 und 2001. Von besonderem Interesse ist hier der Anteil der übernommenen an den neu eingestellten befristet Beschäftigten. Lediglich bei den Kleinunternehmen mit bis zu 19 Beschäftigten in Ostdeutschland lassen sich mehr Übernahmen als Neueinstellungen beobachten; mit steigender Betriebsgröße nimmt die Übernahmewahrscheinlichkeit deutlich ab. In Westdeutschland überwiegen auch bei Kleinunternehmen Neueinstellungen (ebd.: 27ff.). Die Untersuchung zeigt, dass die Übernahmewahrscheinlichkeit stark von der Betriebsgröße beeinflusst wird³⁷. In mittleren und großen Unternehmen wird demnach befristete Beschäftigung scheinbar vor allem als „Puffer“ und weniger mit dem Ziel zukünftiger Personalrekrutierung eingesetzt. Wird zusätzliches Personal benötigt, werden offenbar externe Bewerber den bisher befristet Beschäftigten vorgezogen. Dies deutet auf segmentierte Teilarbeitsmärkte in den Unternehmen und damit auf erschwerte Übergänge bzw. Mobilitätsbarrieren für befristet Beschäftigte hin. Bei dieser Untersuchung bleibt allerdings offen, ob alle befristet Beschäftigten in gleichem Maß die Chance haben, in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen zu werden (was der Segmentationstheorie widersprechen würde).

Giesecke und Groß (2002) haben mit Daten des Sozio-ökonomischen Panels zu Erwerbstätigkeits- bzw. Arbeitslosigkeitsperioden die Folgen befristeter Beschäftigung für individuelle Berufskarrieren untersucht (Zeitraum 1985 bis 1998). Zum einen zeigen die Ergebnisse, dass Arbeitnehmer ohne formale Qualifikation wie Arbeit-

³⁶ Bei den Kleinbetrieben mit bis zu 19 Beschäftigten lag die Übernahmequote in Westdeutschland bei rd. 58% bzw. 77% in 2000 und 2001; in Ostdeutschland betrug sie 89% bzw. 68% (Alda 2002: 27ff).

³⁷ Alda hat auch den Einfluß der Wirtschaftssektoren auf Befristungen untersucht, vgl. ebd.: 28ff.

nehmer mit generellen Bildungszertifikaten (Universitätsabschluss) sich überproportional häufig in befristeter Beschäftigung finden. Zum anderen weisen die Ergebnisse auf Ketten von befristeten Beschäftigungsverhältnissen bzw. „unstete“ Beschäftigungskarrieren hin: Personen mit einem befristeten Arbeitsvertrag haben ein erhöhtes Risiko, erneut nur ein zeitlich befristetes Beschäftigungsverhältnis zu erhalten. Sie laufen Gefahr, längerfristig oder gar dauerhaft von stabilen und sicheren Positionen ausgeschlossen zu werden und können so eine Verschlechterung ihrer Arbeitsmarktchancen erfahren. Eine Befristung erhöht auch signifikant das Arbeitslosigkeitsrisiko. Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen haben ein erhöhtes Risiko arbeitslos zu werden, was wiederum ihre Eingliederungschancen deutlich verschlechtern könnte.³⁸ Damit wird die Integrationsfunktion der befristeten Beschäftigung in Frage gestellt. Die empirischen Ergebnisse deuten eher darauf hin, dass befristete Beschäftigungsverhältnisse zu einer Verschlechterung der individuellen Arbeitsmarktchancen führen können. Für die Arbeitnehmer können sie sich als „Fallen“ darstellen, da diese von einer Befristung in die nächste führen und so die Chance auf eine dauerhafte Anstellung verhindern. Durch die Verwendung multivariater Analyseverfahren zeigt sich zudem, dass die Effekte befristeter Beschäftigung nicht ausschließlich durch individuelle Merkmale wie Qualifikation erklärt werden können. Vielmehr scheint die Befristung von Arbeitsstellen einen eigenständigen Effekt in Richtung „unsteter“ Beschäftigungskarrieren auszuüben; insofern stellt sie einen strukturellen Effekt dar (ebd.: 101ff.).

In einer OECD-Studie (2002: 161ff.) wird das relativ hohe Übergangsrisiko in Arbeitslosigkeit oder befristete Beschäftigung für befristet Beschäftigte bestätigt. Nach der Studie verbleibt etwa ein Viertel bis die Hälfte der befristet Beschäftigten in der Europäischen Union über einen längeren Zeitraum in dieser Erwerbsform. Dies war am häufigsten in Belgien und Spanien und am seltensten in Österreich und Deutschland zu beobachten. So war in Deutschland nur knapp jeder Vierte (23%) der befristet Beschäftigten des Jahres 1996 zwei Jahre später gleichfalls befristet erwerbstätig. Allerdings war etwa auch ein Viertel (24%) der ehemals befristet Beschäftigten zwei Jahre später arbeitslos. Damit weist Deutschland unter den EU-Ländern³⁹ für befristet Beschäftigte die höchste Übergangswahrscheinlichkeit in Arbeitslosigkeit auf.⁴⁰

Das Phänomen von „Ketten“ befristeter Beschäftigungsverhältnisse zeigt sich auch in einer qualitativen Untersuchung von Vogel (2002; 2003). Die Grundlage der Untersuchung bilden regionale Fallstudien in der Automobilindustrie, es wurden 143

³⁸ Umgekehrt haben der Untersuchung zu Folge Personen mit zwei oder mehr Arbeitslosigkeitsperioden im Vergleich zu Personen ohne oder mit nur einer Arbeitslosigkeitsperiode ein erhöhtes Risiko, befristet eingestellt zu werden.

³⁹ Ohne Schweden und Luxemburg.

⁴⁰ Die Ergebnisse für Deutschland basieren auf Daten des Sozio-ökonomischen Panels. Die Abweichungen zu der Studie von Giesecke und Groß (siehe oben) ergeben sich hier aus dem kürzeren Betrachtungszeitraum und unterschiedlicher Methoden (vgl. insbesondere OECD 2002: 169, Fußnote 21).

Leitfadeninterviews schwerpunktmäßig mit Leiharbeitern und befristet Beschäftigten geführt. Die Ergebnisse zeigen, dass bei etwa der Hälfte der befragten Leiharbeiter und befristet Beschäftigten die Erwerbslaufbahn sich schon immer oder verstärkt in den letzten Jahren durch eine „Kette“ befristeter Tätigkeiten auszeichnete. Leiharbeit oder befristete Beschäftigung – unterbrochen von Arbeitslosigkeit – haben sich in den Erwerbsbiographien dieser Arbeitskräfte verstetigt und verfestigt. Ihre unstete Erwerbsbiographie wird selbst zum Stigma. Was zu einem früheren Zeitpunkt ihrer Erwerbsbiographie noch als eine positive Alternative zur Arbeitslosigkeit erschien, erweist sich mit zunehmender Dauer als erwerbsbiographische Sackgasse oder Falle (Vogel 2003: 61). Ein weiterer Teil der Befragten, etwa ein Zehntel des Samples, wurde nach dem Bruch einer langjährigen stabilen Erwerbskarriere⁴¹ als befristet Beschäftigte oder Leiharbeiter tätig. Seitdem gelang es ihnen nicht mehr, in stabile Beschäftigung zurückzukehren. Die übrigen befragten Leiharbeiter und befristet Beschäftigten, die aufgrund ihrer Qualifikation und ihrer bisherigen Erwerbsbiographie als am Arbeitsmarkt „stark“ eingeschätzt werden, können Leiharbeit und befristete Beschäftigung als Brücke in verbesserte Arbeitsbedingungen nutzen.

4.3.2 Leiharbeit

Nach einer Verbandsumfrage unter Leiharbeitskräften in Deutschland, Frankreich, Großbritannien, den Niederlanden und Spanien scheint die „Integrationsbilanz“ von Leiharbeit bemerkenswert (Zahlen zitiert nach Storrie 2002: 60)⁴²: Rd. zwei Drittel der Leiharbeitskräfte des Jahres 1999 waren unmittelbar zuvor beschäftigt; d.h. sie wechselten aus einer Beschäftigung in Leiharbeit. Der Anteil der Leiharbeitskräfte, die unmittelbar vor der Aufnahme der Leiharbeitstätigkeit arbeitslos war, lag in dem Jahr bei 10%. Ein Jahr später - nach einer Tätigkeit in Leiharbeit - stieg der Anteil der Beschäftigten auf 84%, und der Anteil der Arbeitslosen sank auf 5%.

Eine differenziertere Betrachtung zeigt jedoch, dass der Anteil derjenigen, die unmittelbar vor und nach der Aufnahme einer Leiharbeit unbefristet beschäftigt waren, von 32% auf 30% sank. Gleichzeitig stieg der Anteil der befristet Beschäftigten von 12% auf 15%. Zudem waren vor einer Aufnahme einer Leiharbeitstätigkeit im Jahr 1999 rd. 17% der Befragten bereits bei einer Leiharbeitsfirma tätig. Im Jahr 2000 waren es hingegen mehr als doppelt so viele (36%). Dieser Zuwachs ist aber wahrscheinlich vor allem auf den generellen Zuwachs in der Leiharbeitsbranche zurückzuführen und dürfte weniger ein Indiz für eine längerfristige Beschäftigung bei einer Leiharbeitsfirma sein. Denn Daten für Deutschland des Jahres 1997 zeigen, dass nur 15% der neu eingestellten Zeitarbeiter länger als ein Jahr bei der Verleihar-

⁴¹ Der Bruch der langjährigen Erwerbskarriere erfolgte aus wirtschaftlich-betrieblichen oder persönlichen bzw. gesundheitlichen Gründen. Dieser Typ findet sich häufiger in der ostdeutschen als in der westdeutschen Untersuchungsregion (Vogel 2003: 62).

⁴² Die Umfrage basiert auf jeweils 140 Interviews mit Leiharbeitnehmern in den genannten fünf Ländern. Diese Ländern decken etwa 90% aller Leiharbeitskräfte in der Europäischen Union ab (Storrie 2002: 59).

beitsfirma bleiben (Jahn, Rudolph 2002a:4). Eine differenziertere Auswertung der Verbandsumfrage (CIETT 2000: 18) für Deutschland zeigt zudem, dass nur 24% der Leiharbeitskräfte unmittelbar vor der Aufnahme einer Leiharbeitstätigkeit arbeitslos (10%), Schulabgänger oder Studenten (6%) oder sonstige Nicht-Erwerbspersonen (8%) waren. Demnach wechselten 76% aus einer Beschäftigung in Leiharbeit. Ein Jahr nach der Überlassung erhielten aber nur 29% der Leiharbeitnehmer eine befristete oder unbefristete Beschäftigung außerhalb der Leiharbeitsbranche. Zwar geht aus den Angaben nicht hervor, welchen Status die übrigen 71% nach einem Jahr Leiharbeit haben⁴³. Sollten diese Werte dennoch annähernd der Realität entsprechen, wäre die „Integrationsbilanz“ von Leiharbeit in Deutschland wohl eher negativ. Ein Vergleich der Daten von CIETT mit nationalen Statistiken zeigt allerdings, dass die Datenquellen erheblich voneinander abweichen (vgl. Jahn, Rudolph 2002b: 5f.).⁴⁴ So waren in Deutschland nach Angaben der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik der Bundesanstalt für Arbeit bspw. rd. 62% der Leiharbeitskräfte des Jahres 2000 unmittelbar vor Aufnahme einer Leiharbeitstätigkeit nicht beschäftigt, und „nur“ 38% wechselten aus einer Beschäftigung in Leiharbeit (Jahn, Rudolph 2002a: 5).

Für eine Einschätzung zur Integrationsleistung von Leiharbeit ist zudem zu fragen, ob die Leiharbeitskräfte direkt in eine Beschäftigung hätten wechseln können, gäbe es keine Leiharbeit. Dafür sprechen einige Aspekte: Die Leiharbeitnehmer sind überdurchschnittlich jung. Die Leiharbeit wird von Arbeitgebern nicht selten als verlängerte Probezeit genutzt (Storrie 2002: 59). Zudem prüfen Leiharbeitsfirmen ihre Arbeitskräfte sorgfältig, vermutlich verfügen daher die meisten Leiharbeitskräfte über marktnahe Qualifikationen. Unter diesen Aspekten ist das Leiharbeitsverhältnis nur ein Substitut für das herkömmliche Arbeitsverhältnis und die Probezeit (Jahn, Rudolph 2002b: 7).

Mit Daten der IAB-Beschäftigtenstichprobe hat Schröder (1997) analysiert, wie sich Leiharbeit in Erwerbsverläufen integriert, d.h. in welchen Situationen sich Arbeitskräfte unmittelbar vor und nach dieser Beschäftigungsphase befinden. Im Ergebnis zeigt sich zwar, dass eine Leiharbeitsphase eher in Beschäftigung als in Arbeitslosigkeit und sonstige Nichterwerbstätigkeit mündet. Allerdings wechselten Personen, die bereits unmittelbar vor der Leiharbeitsphase beschäftigt waren, eher in eine Anschlussbeschäftigung als zuvor Arbeitslose. Dagegen war bei Personen, die bereits Brüche in ihrem früheren Erwerbsleben durch Arbeitslosigkeit erfuhren und die direkt aus einer solchen Phase in die Leiharbeit wechselten, die Wahrscheinlichkeit hoch, im Anschluss an die Leiharbeit wieder in Arbeitslosigkeit zu wechseln. Ein erfolgreicher Übergang in Beschäftigung setzt zudem eine hohe Verweildauer in Leiharbeit voraus, die jedoch selten erreicht wird. Somit vermag eine Beschäftigungsphase in Leiharbeit die Umkehrung negativer Erwerbsverläufe eher nicht zu leisten, bestenfalls stellt sie eine Überbrückung mit aufschiebender Wirkung dar

⁴³ So ist denkbar, dass ein Großteil von ihnen weiterhin innerhalb der Verleihbranche tätig ist.

⁴⁴ Der Grund dafür ist, dass nicht alle Zeitarbeitsfirmen in den nationalen Verbänden der Zeitarbeit organisiert sind (ebd.).

(ebd. 294ff.). Allerdings ist die Analyse nur auf die kurzfristigen Eingliederungseffekte beschränkt. Aussagen über längerfristige Effekte auf den Erwerbsverlauf sind daher nicht möglich.

Zur Integration von Arbeitslosen in den ersten Arbeitsmarkt scheint Leiharbeit jedoch ein nützliches Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik zu sein. In den 90er Jahren wurden erste Versuche unternommen, die Leiharbeit als Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik einzusetzen. Ziel dieser vermittlungsorientierten Leiharbeit ist es, Arbeitslosen mit Vermittlungshemmnissen, wie Langzeitarbeitslosen, Behinderten, ethnischen Minderheiten und älteren Arbeitnehmern, den Weg in den ersten Arbeitsmarkt zu ebnen. Zu diesem Zweck arbeiten private Leiharbeitsfirmen oder gemeinnützige Arbeitnehmerüberlassungsfirmen eng mit den lokalen Arbeitsvermittlungen zusammen und werden in der Regel von den Arbeitsverwaltungen unterstützt (Jahn, Rudolph 2002b: 7). Das bekannteste Beispiel ist die 1995 gegründete START Zeitarbeit NRW, zu deren Gesellschaftern u.a. das Land Nordrhein-Westfalen, Arbeitgeberverbände, der DGB Landesbezirk NRW, kommunale Spitzenverbände, Wohlfahrtsverbände sowie die Evangelische Kirche zählen. Nach den Ergebnissen der Begleitforschung konnten im Untersuchungszeitraum beachtliche 46% der Leiharbeitskräfte anschließend eine Beschäftigung finden. Rd. 76% von ihnen wurde von den ehemaligen Entleihbetrieben eingestellt. Von den Personen, denen der Wiedereinstieg nach ihrer Tätigkeit bei START Zeitarbeit NRW gelang, gehörten rd. 45% zu den Zielgruppen der Arbeitsmarktpolitik (Ältere, Jüngere, Langzeitarbeitslose, Behinderte, Berufsrückkehrerinnen, Ausländer, gering Qualifizierte) (Vanselow, Weinkopf 2000: 65ff., vgl. auch Adamy, Schulze Buschoff 2002).⁴⁵

4.3.3 Selbständigkeit

In einer Studie zur Beschäftigungsdynamik in der EU (Kruppe, Oschmiansky, Schömann 1998) wurden die Zu- und Abgänge in und aus Selbständigkeit für die Jahre 1989, 1992 und 1995 in Ländern der EU auf Basis der Europäischen Arbeitskräftestichprobe analysiert. Danach ist in den meisten EU-Ländern die abhängige Beschäftigung die größte Quelle für die Ströme in Selbständigkeit. Im EU-Durchschnitt waren in den Jahren 1992 und 1995 rd. 60%, in Deutschland im Jahr 1995 sogar etwa 80%, die eine selbständige Tätigkeit aufnahmen, ein Jahr zuvor abhängig beschäftigt. In fast allen EU-Ländern stiegen auch die Zugänge in Selbständigkeit aus Arbeitslosigkeit. So waren in Deutschland 1989 rd. 5% unmittelbar vor der Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit arbeitslos, 1995 waren es 9%. Nach Beendigung der Selbständigkeit konnte 1995 in Deutschland zwar noch mehr als jede dritte Person (36%) direkt in ein abhängiges Erwerbsverhältnis wechseln. Aber sechs Jahre zuvor gelang dies noch 63%. Auffällig daran ist, dass – ähnlich wie in den Niederlanden und Großbritannien - dieser Rückgang des Übergangs aus Selbständigkeit in abhän-

⁴⁵ Vgl. auch Vanselow, Weinkopf (2002: 140ff.) zur eingliederungsorientierten Arbeitnehmerüberlassung in anderen Bundesländern.

gige Beschäftigung einherging mit einer überdurchschnittlichen Zuwachsrate bei der Zahl der Selbständigen.⁴⁶

Der Vergleich des Erwerbsstatus vor Selbständigkeit und nach deren Beendigung fällt demnach für Deutschland im Jahr 1995 vergleichsweise ungünstig aus: Hier waren etwa vier Fünftel vor dem Zugang in Selbständigkeit abhängig beschäftigt gewesen. Jedoch gelang es von denjenigen, die ihre selbständige Tätigkeit beendeten, nur jedem Dritten aus Selbständigkeit in abhängige Beschäftigung (zurück-) zu wechseln.⁴⁷ Ob die Schwierigkeit, aus einer selbständigen in eine abhängige Beschäftigung zu wechseln im Zusammenhang mit der Ausübung der selbständigen Tätigkeit in der Vergangenheit steht, muss an dieser Stelle offen bleiben. Zwar hatten gemäß einer amerikanischen Studie Existenzgründungsprogramme für vormals Arbeitslose einen positiven Einfluss auf deren spätere Beschäftigungsmöglichkeiten, d.h. im Rahmen einer selbständigen oder unselbständigen Tätigkeit (vgl. Meager 1995: 30). Denkbar ist demnach, dass eine selbständige Erwerbstätigkeit in der Vergangenheit die beruflichen Fertigkeiten erweitert und von potentiellen Arbeitgebern als Signal für flexibles, überdurchschnittliches und selbständiges berufliches Engagement gewertet wurde. Plausibel scheint aber auch die gegenteilige Annahme, dass ehemaligen Selbständigen der Makel des „Scheiterns“ anhaftet und sie aus Arbeitgebersicht als schwer in ein Team integrierbar gelten.

4.3.4 Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigung

Eine dynamische Analyse der Teilzeitarbeit von Quack (1993) mit Daten des Sozio-ökonomischen Panels zeigt zum einen, dass geringfügige Teilzeitarbeit im Gegensatz zur regulären Teilzeit für sehr viel mehr Frauen nach einer Erwerbsunterbrechung (z.B. nach der Geburt eines Kindes) zunächst eine Brücke zurück ins Erwerbsleben darstellt. Die Wahrscheinlichkeit, wieder aus dem Erwerbsleben auszuscheiden, ist hier jedoch insbesondere im ersten Jahr nach Rückkehr wesentlich größer als bei regulärer Teilzeitarbeit. Der Kreislauf „geringfügige Beschäftigung – Erwerbsunterbrechung“ beginnt (von neuem). Somit wird die Brücke „geringfügige Beschäftigung“ zur Falle. Zum anderen weisen die Ergebnisse auf eine zahlenmäßig kleine Gruppe, die im Anschluss an Arbeitslosigkeit eine Teilzeitarbeit aufnimmt und

⁴⁶ Angaben zu den Übergängen aus Selbständigkeit in Arbeitslosigkeit und in Inaktivität lagen dieser Untersuchung nicht vor. Eine Analyse auf Basis des Sozio-ökonomischen Panels zur Entwicklung der Selbständigkeit in Deutschland zwischen 1990 und 1997 (Panneberg 1998) bietet jedoch einen Hinweis auf den Verbleib ehemaliger Selbständiger. Danach wechselte in Westdeutschland gut ein Drittel aus Selbständigkeit in eine abhängige Beschäftigung, knapp 8% in Arbeitslosigkeit, und die große Mehrheit (59%) ging in Rente oder in Nichterwerbstätigkeit. In Ostdeutschland überwog hingegen der Wechsel in die Erwerbstätigkeit (41%) und die Arbeitslosigkeit (16%) quantitativ den Übergang in Inaktivität.

⁴⁷ In Portugal waren hingegen vor dem Eintritt in Selbständigkeit nahezu 30% ein Jahr zuvor arbeitslos oder nicht erwerbstätig gewesen, aber fast die Hälfte der Personen, die ihre selbständige Erwerbstätigkeit beendeten, fand bis zum darauffolgenden Jahr wieder eine abhängige Beschäftigung (Kruppe, Oschmiansky, Schömann 1998: 44).

bei der das Risiko einer erneuten Arbeitslosigkeit hoch ist. Die Thesen, dass Teilzeitarbeit eine Brücke zurück ins Erwerbsleben sein kann und dass geringfügige Beschäftigung eine Brücke zurück zur regulären Beschäftigung darstellt, erscheinen angesichts dieser Ergebnisse differenzierungsbedürftig. Die Untersuchung zeigt zudem, dass es innerhalb der Teilzeitbeschäftigung zu einer wachsenden Segmentierung kommt zwischen integrationsfördernden und –hemmenden Arbeitsplätzen mit sehr unterschiedlichen Verwirklichungsmöglichkeiten für eine kontinuierliche Erwerbstätigkeit in der Familienphase. Insbesondere qualifizierte Teilzeitarbeitsplätze im Öffentlichen Dienst sind über Mobilitätspfade mit Vollzeitarbeitsplätzen verbunden, während bspw. Teilzeitarbeitsplätze im Einzelhandel vom Vollzeitarbeitsmarkt abgekoppelt sind (ebd.: 205-224). Somit relativiert sich die oben angeführte These, der Zuwachs der atypischen Erwerbsformen seit Mitte der 80er Jahre hätte die –dauerhafte - Integration der Frauen ins Erwerbsleben ermöglicht. Die Spaltung des Teilzeitmarktes hat dazu geführt, dass ein Teil der teilzeitbeschäftigten Frauen in verschiedenen Phasen des Erwerbsverlaufs von Ausgrenzung betroffen war.

Eine jüngere Untersuchung mit Längsschnittdaten des Sozio-ökonomischen Panels von Schwarze und Heineck (2001) hat die Abgangsströme aus geringfügiger Beschäftigung der Jahre 1994 und 1998 verglichen. Es zeigt sich, dass der überwiegende Teil geringfügig Beschäftigter längere Zeit in dieser Erwerbsform tätig ist. Der Anteil der geringfügig Beschäftigten der Jahre 1994 und 1998, die jeweils zwei Jahre später immer noch geringfügig erwerbstätig waren, lag jeweils bei rund 42%. Dagegen ist der Anteil der in 1998 geringfügig Beschäftigten, die zwei Jahre später aus dem Erwerbsleben ausgestiegen sind, mit 36% deutlich höher als in der Referenzperiode 1994 bis 1996. Zugleich zeigt sich ein abnehmender Anteil der geringfügig Beschäftigten, die in eine Teilzeiterwerbstätigkeit wechseln: Von den 1994 geringfügig Beschäftigten waren zwei Jahre später knapp 17% teilzeitbeschäftigt; von den 1998 geringfügig Beschäftigten waren es nur noch knapp 11%. Auch der Anteil der geringfügig Beschäftigten, die zwei Jahre später eine Vollzeiterwerbstätigkeit ausüben, ist leicht gesunken: Von den 1994 geringfügig Beschäftigten wechselten fast 14% in eine Vollzeiterwerbsform; von den 1998 geringfügig Beschäftigten gelang dies noch gut 12%.⁴⁸

4.4 Zwischenfazit

Die skizzierten Untersuchungen unterstützen überwiegend die von Sengenbergers Segmentationstheorie abgeleiteten Hypothesen: Zum einen ist die Wahrscheinlichkeit, atypisch erwerbstätig zu sein, ungleich verteilt. Vor allem gering Qualifizierte, Frauen und Ausländer sind davon betroffen. Da auch Jüngere überproportional häu-

⁴⁸ Eine Erklärung für die Veränderung der Abgangsströme aus geringfügiger Beschäftigung in den beiden Untersuchungsperioden 1994-1996 und 1998-2000 ist die 1999 eingeführte Sozialversicherungspflicht für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse. Vgl. hierzu ausführlich Kapitel 5.

fig atypisch erwerbstätig sind und zudem in einigen Erwerbsformen Männer dominieren, müssen andere Faktoren wie bspw. der Branchenbezug oder die Existenz einer betrieblichen Interessenvertretung⁴⁹ zur Erklärung hinzugezogen werden. Zum anderen weisen die zitierten Untersuchungen auf Mobilitätsbarrieren zwischen den externen Teilarbeitsmärkten hin, in denen atypische Erwerbsformen angesiedelt sind und den internen Teilarbeitsmärkten. Der Übergang aus atypischen Erwerbsformen in reguläre Beschäftigung ist erschwert. Oftmals gleich hoch oder gar höher ist die Wahrscheinlichkeit, anschließend wieder atypisch erwerbstätig oder arbeitslos zu werden. Damit wird aber die Integrationsfunktion atypischer Beschäftigung in Frage gestellt. Zumindest für einen Teil der Arbeitskräfte – insbesondere solche mit einer schwachen Arbeitsmarktposition, also Frauen, Jüngere und gering Qualifizierte – können atypische Erwerbsformen sich zur Falle entwickeln, d.h. eine atypische Beschäftigung folgt der anderen und minimiert die Chancen auf eine gesicherte, längerfristige Erwerbstätigkeit. Schließlich deuten die Ergebnisse auf mögliche Stigmatisierungseffekte der bisherigen (prekären) Erwerbsbiographie hin. So lassen sich nach der Studie von Giesecke und Groß die Effekte befristeter Beschäftigung, arbeitslos zu werden oder wieder eine befristete Stelle zu erhalten, nicht ausschließlich durch individuelle Merkmale wie Qualifikation erklären. Das bedeutet, dass die Befristung selbst einen eigenständigen Effekt in Richtung „unsteter“ Beschäftigungskarrieren auszuüben scheint.⁵⁰ So strukturiert der bisherige Erwerbsverlauf die zukünftigen Erwerbschancen.

Einschränkend ist anzumerken, dass es sich hier bei den zitierten Untersuchungen um eine kleine Auswahl handelt und die meisten von ihnen auf Querschnitts- bzw. Bestandsdaten beruhen. Eine Ausnahme stellt die Analyse von Giesecke und Groß dar, in der die Effekte befristeter Beschäftigung auf individuelle Berufskarrieren über einen längeren Zeitraum untersucht werden und die den Einfluss verschiedener Faktoren (Alter, Qualifikation etc.) berücksichtigt. Die übrigen Analysen bieten zwar im engeren Sinne keinen Beleg für die Hypothese, dass „atypische Beschäftigungen“ zukünftig stigmatisierend wirken.⁵¹ Sie liefern jedoch Hinweise auf potentielle

⁴⁹ Holst und Schupp (2003) weisen auf Basis des Sozio-ökonomischen Panels nach, dass in Betrieben, die keine organisierte Interessenvertretung der Arbeitnehmer aufweisen, die Dauer der Betriebszugehörigkeit geringer und der Anteil an geringfügig Beschäftigten und an Frauen höher ist.

⁵⁰ Um potentielle Stigmatisierungseffekte atypischer Beschäftigung genauer zu untersuchen, wären allerdings auch die Arbeitsplatzanforderungen früherer atypischer Erwerbsformen, die längerfristig ausgeübt wurden, zu prüfen. So wäre ein bloß vermuteter Verlust am sog. „Humankapital“, von einer tatsächlichen „Humankapitalentwertung“ zu unterscheiden. „Echte“ Stigmatisierung infolge einer „atypischen“ Erwerbsbiographie läge dann vor, wenn ein Bewerber nur aufgrund seiner bisherigen atypischen Beschäftigungen abgelehnt wird, obgleich diese sich kaum in der Qualifikationsanforderung von der zu besetzenden Stelle unterscheiden.

⁵¹ Denn einige Untersuchungen beruhen auf Bestandsdaten und können so keinen individuellen Erwerbsweg nachzeichnen. In anderen Untersuchungen wurden verschiedene mögliche Ursachen wie die Zusammensetzung der Gruppen der atypisch Erwerbstätigen etc. nicht ausgeschlossen.

Stigmatisierungseffekte wie auf das mögliche Risiko atypischer Erwerbsformen für den zukünftigen Erwerbsverlauf von Individuen.

5 Auswirkungen neuerer arbeitsmarktpolitischer Regelungen auf die Entwicklung der Erwerbsformen

Die folgenden Abschnitte sollen nun abschließend aktuelle arbeitsmarktpolitische Reformmaßnahmen mit Blick auf das Risikopotential atypischer Erwerbsformen diskutieren. Neben den Vorschlägen der „Hartz-Kommission“⁵² und deren gesetzliche Umsetzung werden hier weitere relevante arbeitsmarktpolitische Regelungen analysiert. Wie sind sie aus segmentationstheoretischer Sicht einzuschätzen?

5.1 Befristete Beschäftigung

Vor Inkrafttreten des Beschäftigungsförderungsgesetzes von 1985 mussten Arbeitgeber den Einsatz von befristeten Arbeitsverträgen grundsätzlich sachlich rechtfertigen. Möglich waren dann befristete Verträge mit einer maximalen Laufzeit von sechs Monaten. Das Beschäftigungsförderungsgesetz ermöglichte den Arbeitgebern auch ohne Angabe eines sachlichen Grundes neue Arbeitnehmer für einen Zeitraum von bis zu 18 Monaten befristet einzustellen. In neu gegründeten Unternehmen galt eine maximale Befristungsdauer von 24 Monaten. Befristete Verträge mussten in unbefristete umgewandelt werden, wenn der Arbeitsvertrag abgelaufen war und der Arbeitnehmer weiterbeschäftigt werden sollte. Das im Oktober 1996 in Kraft getretene neue Beschäftigungsförderungsgesetz erweiterte die maximale Laufzeit von befris-

⁵² Ausgangspunkt der Kommission war der Entwurf eines Berichtes des Bundesrechnungshofes über eine Prüfung der Vermittlungstätigkeit der Arbeitsämter, bei der festgestellt wurde, dass die von der Bundesanstalt für Arbeit erhobenen Zahlen der Vermittlungen überwiegend nicht mit den Vorschriften übereinstimmen. Dem Bericht folgte eine aufgeregte öffentliche Debatte. In der Folge musste der Präsident der Bundesanstalt seinen Posten verlassen. Die Führung der Bundesanstalt wurde neu geordnet: Ein hauptamtlicher Vorstand trägt die operative Verantwortung und wird von dem ehrenamtlich besetzten Verwaltungsrat kontrolliert. Als weitere Konsequenz setzte die Bundesregierung unter der Leitung des VW-Personalvorstands Peter Hartz eine Kommission zur Reformierung der Bundesanstalt ein. „Deren Aufgabe war es, bis zum Ende der vergangenen Legislaturperiode ein Konzept für den künftigen Arbeitszuschnitt und für die neue Organisationsstruktur der BA inklusive eines Durchführungsplans vorzulegen“ (Schmid 2003: 3). Der weit über den Auftrag hinausreichende Kommissionsbericht (Kommission 2002) wurde am 16. August 2002 dem Bundeskanzler übergeben. Im Ersten und Zweiten Gesetz für Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt wurden Empfehlungen der Kommission aufgenommen, zum Teil deutlich abgeändert und mit Wirkung ab 1.1.2003 (bzw. 1.4.2004) gesetzlich umgesetzt. Ein Drittes und Viertes Gesetz für Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt ist in Vorbereitung. Damit wäre dann die Gesetzgebung zu den Empfehlungen der Kommission weitgehend abgeschlossen.

teten Verträgen generell auf 24 Monate und schaffte sie für ältere Arbeitnehmer ganz ab. Außerdem wurde innerhalb dieses Zeitraums eine dreimalige Verlängerung der Befristung ermöglicht (Rudolph 2000: 1f.).

Das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge löste im Januar 2001 das Beschäftigungsförderungsgesetz ab (Gesetz über Teilzeit und befristete Arbeitsverträge und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen o.J.; vgl. IAB o.J.). Damit werden befristete Arbeitsverhältnisse erstmals in der Geschichte des deutschen Arbeitsrechts zusammenfassend auf eine gesicherte Rechtsgrundlage gestellt. Zudem bezweckt das Gesetz auch, die Arbeitnehmer bei der Befristung der Arbeitsverhältnisse vor Missbrauch zu schützen (Viethen 2001: 8):

- Danach können wie bisher Arbeitsverträge ohne sachlichen Grund bis zu einer Höchstdauer von zwei Jahren und bei höchstens dreimaliger Verlängerungsmöglichkeit in diesem Zeitraum befristet werden (erleichterte Befristung).
- Durch Tarifvertrag können Höchstbefristungsdauer und Anzahl der Verlängerungen nach branchenspezifischen Bedürfnissen abweichend geregelt werden.
- Befristete Arbeitsverträge dürfen mit Arbeitnehmern bereits ab dem 58. Lebensjahr ohne Sachgrund und ohne zeitliche Begrenzung geschlossen werden (bisher ab dem 60. Lebensjahr). Allerdings wurde diese Altersgrenze mit dem ersten „Umsetzungsgesetz“ der Ergebnisse der „Hartz-Kommission“ (Erstes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt), das zum 1.1.2003 in Kraft getreten ist, noch weiter herabgesetzt: Danach ist die befristete Einstellung älterer Arbeitnehmer ab dem 52. Lebensjahr ohne sachlichen Grund und ohne zeitliche Höchstgrenze möglich. Diese Regelung gilt zunächst bis zum 31.12.2006 (Baur 2003:7).
- Befristete Verträge sind zulässig, wenn die Befristung durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist (Erprobung, Eigenart der Arbeitsleistung, u.a.) Als sachlicher Grund wird auch die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium ausdrücklich anerkannt.⁵³
- Befristet Beschäftigte sind über freie Dauerarbeitsplätze im Betrieb zu informieren.⁵⁴ Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass auch befristet Beschäftigte an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen können, die ihre berufliche Entwicklung und Mobilität fördern.

⁵³ Als sachliche Gründe gelten: 1. Aus betrieblichen Gründen besteht nur ein vorübergehender Bedarf an der Arbeitsleistung. 2. Die Befristung erfolgt im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium. 3. Vertretung eines anderen Arbeitnehmers. 4. Die Eigenart der Arbeitsleistung rechtfertigt eine Befristung. 5. Erprobung. 6. Gründe die in der Person des Arbeitnehmers liegen. 7. Der Arbeitnehmer wird aus Haushaltsmitteln vergütet, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind und wird entsprechend vergütet. 8. Die Befristung beruht auf einem gerichtlichen Vergleich.

⁵⁴ Diese Information kann allerdings durch allgemeine Bekanntgabe an geeigneter, den Arbeitnehmern zugänglicher Stelle im Betrieb erfolgen.

Mit den neuen Regelungen zur Befristung sollen zum einen Kettenbefristungen unterbunden werden, um Befristungsbiographien zu vermeiden. Daher ist die erleichterte Befristung nur bei Neueinstellungen möglich, also nur, wenn mit demselben Arbeitnehmer nicht zuvor irgendwann ein unbefristeter oder befristeter Arbeitsvertrag bestanden hat. Allerdings kann im Anschluss an die erleichterte Befristung ohne Sachgrund auch eine Befristung mit sachlichem Grund vereinbart werden. Insofern ist der Abschluss von befristeten Verträgen leicht möglich, die zusammen einen Zeitraum von zwei Jahren übersteigen.⁵⁵ Befristungen mit sachlichem Grund können zudem beliebig oft und beliebig lange vereinbart werden.⁵⁶ Kettenbefristungen und infolge dessen Befristungsbiographien lassen sich demnach mit dem neuen Gesetz zwar einschränken, jedoch nicht vermeiden. Als ein Sachgrund gilt beispielsweise die Eigenart der Arbeitsleistung. Diese Ausführung eröffnet Interpretationsspielraum. Zudem ist die Liste möglicher Sachgründe nicht abschließend und kann erweitert werden (vgl. Dieterich, Preis 2001: 46ff.).

Mit den neuen Regelungen sollen zum anderen für ältere Arbeitslose wie für Berufseinsteiger Übergangsmöglichkeiten in Beschäftigung durch befristete Verträge erleichtert werden. Mit einer Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium wird insbesondere der Fall gesetzlich erfasst, dass ein Arbeitnehmer, der als Werkstudent oder Praktikant bei einem Arbeitgeber beschäftigt war, nach dem Studium bei diesem Arbeitgeber erneut befristet beschäftigt werden kann (Viethen 2001: 8). Mit diesem Sachgrund wollte der Gesetzgeber die in vielen Wirtschaftsbereichen tariflich geregelte Praxis erfassen, wonach Befristungen i.d.R. zwischen sechs Monaten und einem Jahr gelten (DGB- Informationen zum Arbeitsrecht 2000: 12f.). In der Praxis wird dieser Sachgrund die Erprobungsbefristung weitgehend verdrängen, die drei bis sechsmonatige Probezeiten vorsah (Dieterich, Preis 2001: 47). Die wahrscheinliche Folge dieser Regelung wird demnach eine zeitliche Ausweitung befristeter, also unsicherer Beschäftigung zum Berufsbeginn sein. Ob diese Regelung dazu beiträgt, den Übergang aus dem Bildungssystem in den Arbeitsmarkt zu erleichtern, wird die Zukunft zeigen. Wie in Kapitel 4 angeführt, ist jedoch die Wahrscheinlichkeit für den Wechsel aus einer befristeten Beschäftigung in eine erneute Befristung oder die Arbeitslosigkeit hoch. Daher ist mit Blick auf die zukünftige Erwerbsbiographie von Berufsanfängern zu fragen, ob diese Regelung das richtige Signal setzt.

Für ältere Arbeitslose, die auf dem Arbeitsmarkt meist nur geringe Beschäftigungschancen haben, bieten hingegen Befristungen eine Wiedereinstiegschance. Insofern schien die Herabsetzung der Altersgrenze auf 58 Jahre zum 1.1.2001 sachlich gerechtfertigt und zudem sozial akzeptabel, da das reguläre Renteneintrittsalter relativ nah ist. Die erneute Herabsetzung im Rahmen des „Ersten Gesetzes für mo-

⁵⁵ Es wäre auch zu prüfen, ob bereits ein zweijähriger Zeitraum in befristeter Beschäftigung einen nachhaltigen (negativen) Effekt auf die Übergangswahrscheinlichkeit in unbefristete Beschäftigung hat.

⁵⁶ Allerdings sind zunehmend intensivere arbeitsgerichtliche Überprüfungen der Sachgründe wahrscheinlich.

derne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ zum 1.1.2003 auf 52 Jahre bedeutet jedoch, dass theoretisch bereits ein 50jähriger zunächst ohne Sachgrund zwei Jahre befristet eingestellt und anschließend bis zum Renteneintritt im Rahmen von Verlängerungen befristet beschäftigt werden kann. Eine theoretisch denkbare Zeitspanne von 15 Jahren im Rahmen unsicherer Beschäftigung bis zum Renteneintritt wäre individuell höchst belastend. Zudem kritisieren nicht nur die Gewerkschaften diese Regelung zu Recht als Aufweichung des Kündigungsschutzes (DGB-Informationen zum Arbeitsrecht 2003: 8).⁵⁷

Positiv hervorzuheben ist, dass befristet Beschäftigte an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen zu beteiligen sind⁵⁸ und über frei werdende Dauerarbeitsplätze im Unternehmen informiert werden müssen. Diese Aspekte dürften dazu beitragen, ihre Übergangschancen in reguläre Beschäftigung zu erhöhen.

5.2 Leiharbeit

Aufgrund des Arbeitsvermittlungsmonopols der Bundesanstalt für Arbeit war bis 1967 die Leiharbeit verboten. Durch ein Urteil des Bundesverfassungsgerichts wurde dieses Verbot 1967 für verfassungswidrig erklärt, da es gegen das Grundrecht der Berufsfreiheit verstoße. 1972 wurde Leiharbeit durch das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz reguliert, wobei der Grundsatz des Gesetzes, nämlich dass die Zeitarbeitsfirma alle Pflichten eines Arbeitgebers hat, bis heute unverändert gültig geblieben ist. Andere ursprüngliche Vorschriften wurden seit Mitte der achtziger Jahre gelockert.⁵⁹ Insbesondere die zulässige Überlassungshöchstdauer wurde schrittweise von 3 auf 12 Monate erhöht. Die fortschreitende Deregulierung im Bereich der Leiharbeit durch die Ausweitung des Überlassungszeitraums auf 24 Monate durch das Job-AQTIV-Gesetz (ab 1.1.2002) wurde nun erstmals mit dem Ausbau des sozialen Schutzes verbunden. Danach musste ab dem 13. Monat der Verleiher dem Leiharbeitnehmer die Arbeitsbedingungen des Entleihbetriebes gewähren, einschließlich des Arbeitsentgelts.

Die „Hartz-Kommission“ erklärte die Leiharbeit zum Herzstück des Abbaus der Arbeitslosigkeit (Kommission 2002: 148). Als neue Form der Leiharbeit soll jedem Arbeitsamt mindestens eine sogenannte PersonalServiceAgentur (PSA) angegliedert werden. Je nach örtlichen Gegebenheiten kann die PSA entweder von anderen Dienstleistern, in gemeinsamer Trägerschaft mit Privaten oder vom Arbeitsamt als

⁵⁷ Vgl. auch beispielhaft den Appell des Deutschen Frauenrats, des Deutschen Juristinnenbundes und der Bundesarbeitsgemeinschaft berufliche Perspektiven für Frauen in der Frankfurter Rundschau vom 4.12.2002 („Die Benachteiligungen berufstätiger Frauen werden erweitert“ 2002).

⁵⁸ Dies gilt nicht, wenn dringende betriebliche Gründe oder Weiterbildungswünsche anderer Arbeitnehmer dem entgegenstehen.

⁵⁹ Vgl. den Überblick bei Jahn, Rudolph 2002a: 2, sowie bei Hagen, Boockmann 2002: 205.

Business Unit in privater Rechtsform betrieben werden. Nach Möglichkeit soll das Arbeitsamt eine Lösung durch Einschaltung Dritter anstreben (ebd.: 148ff.). Die Tätigkeit im Rahmen der PSA wird als Arbeitsverhältnis definiert, auf das sämtliche arbeitsrechtliche Regelungen einschließlich des Kündigungsschutzgesetzes Anwendung finden. Seitens der Arbeitslosen soll kein Rechtsanspruch auf Einstellung im Rahmen einer PSA bestehen. Umgekehrt müssen Arbeitslose im Rahmen einer PSA tätig werden. Eine Ablehnung ist mit leistungsrechtlichen Konsequenzen verbunden (vgl. zu den vorgeschlagenen Sanktionsmechanismen Kommission 2002: 93 ff.).

Die Nettoentlohnung sollte nach dem Vorschlag der Kommission innerhalb der bis zu sechsmonatigen Probezeit der Höhe des Arbeitslosengeldes entsprechen. Anschließend sollte die Entlohnung nach einem so genannten PSA-Tarif erfolgen.⁶⁰ Während der verleihfreien Zeiten, in denen arbeitsmarktorientierte Integrationsmaßnahmen wie Coaching- und Qualifizierungsmaßnahmen stattfinden können, erfolgt die Vergütung weiter. Erst wenn der Arbeitnehmer in ein „reguläres“ Beschäftigungsverhältnis auf dem ersten Arbeitsmarkt wechselt, sollten die regulären Tarifbedingungen gelten. Damit die PersonalServiceAgenturen effektiv arbeiten können, sollten folgende Beschränkungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes – unter dem Vorbehalt, dass Tarifverträge abgeschlossen werden – aufgehoben werden (dies gilt auch für sonstige gewerbliche Verleihfirmen): Das Synchronisations⁶¹- und besondere Befristungsverbot, das Verbot der Zeitarbeit im Bauhauptgewerbe, die Beschränkung der Überlassungsdauer auf 24 Monate, das Wiedereinstellungsverbot⁶², sowie die besonderen administrativen Auflagen wie die Pflicht zu muttersprachlichen Arbeitsverträgen und die Pflicht zur Ausstellung von Kontrollmitteilungen.

Im Gegenzug zu den im "Ersten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt" übernommenen umfassenden Deregulierungsmaßnahmen, die die Rahmenbedingungen der Verleihbranche grundlegend ändern, wurde im Gesetz das Gleichbehandlungsgebot eingeführt. In das Gesetz wurde der Grundsatz des „Equal Treatment“, der gleichen Behandlung für Leih- wie für Stammarbeiter aufgenommen. Die Senkung des Arbeitsentgelts auf die Höhe des Arbeitslosengeldes ist nunmehr nicht mehr sechs Monate, sondern höchstens sechs Wochen möglich (§ 9 a Nr. 2 AÜG). Abweichungen von dieser Regelung sind möglich, falls Tarifverträge der Verleiher andere Vereinbarungen vorsehen. Die PSA können auch dann gegründet werden, wenn sie selbst noch keinen Tarifvertrag abgeschlossen haben, sondern sich bis 30.06.2003 lediglich an einen der wenigen Tarifverträge der Verleihbranche anlehnen, ohne ihn voll anwenden zu müssen.

⁶⁰ Der sich nach den Modellen der Kommission entweder bei 80% (Kommission 2002: 152) oder bei 70% (ebd.: 155) des regulären Tariflohns bewegen sollte.

⁶¹ Nach dem Synchronisationsverbot darf die Dauer des Arbeitsvertrages nicht auf die Dauer des Ersteinsatzes beschränkt werden.

⁶² Zwischen Kündigung und Wiedereinstellung mußten bisher mindestens drei Monate liegen.

Mit den flächendeckenden Tarifverträgen Zeitarbeit, den die Tarifgemeinschaft Zeitarbeit des Deutschen Gewerkschaftsbundes mit den zwei größten Verbänden der Zeitarbeitsbranche (BZA und iGZ) abschloss, wurde dann jedoch vom Grundsatz des „Equal Treatment“ abgewichen.⁶³ Es wurde ein fixes Entgeltsystem mit neun Entgeltstufen von 6,85 Euro für einfache ungelernte Tätigkeiten bis 15,50 Euro für Hochschulabsolventen vereinbart.⁶⁴ Das Durchschnittsniveau der Löhne wird damit nach Einschätzung des Branchenriesen Randstad im einstelligen Prozentbereich steigen.⁶⁵ Es bleibt aber immer noch deutlich unter den Vergleichslöhnen der Stammbeschäftigten in den meisten entleihenden Unternehmen. Weiteres Kernstück der Tarifverträge ist ein flexibles Jahreszeitarbeitskonto. Teilzeit in der Zeitarbeit wird insofern attraktiver, als Zuschläge bereits bei 15% Mehrstunden über den regelmäßigen Teilzeit-Arbeitsstunden gezahlt werden.

Nicht zuletzt die fortschreitenden Deregulierungen führten dazu, dass das Niveau der Zeitarbeit sich kontinuierlich steigerte. Waren 1993 121.000 Personen als Leiharbeiter tätig, so hat sich bis 2001 diese Zahl fast verdreifacht (vg. Kap. 3.2.). Die Hoffnung des Gesetzgebers, durch die Deregulierungen könnten auch dauerhafte Arbeitsplätze bei Verleihbetrieben durch Bündelung von Einsätzen geschaffen werden, ist dagegen nur teilweise aufgegangen. Nur etwa 15% der neu eingestellten Zeitarbeiter bleiben länger als ein Jahr bei der Verleihfirma (Jahn, Rudolph 2002a: 4).

Auch wenn in einigen Ländern (insbesondere in Großbritannien und in den Niederlanden, vgl. Jahn, Rudolph 2002b: 5) diese Erwerbsform weitaus mehr verbreitet ist als in Deutschland, muss angezweifelt werden, dass mit Leiharbeit Arbeitslosigkeit signifikant abgebaut werden kann. Nur wenn Leiharbeit Überstunden ersetzt oder wenn sie Vakanzzeiten verkürzt, entsteht ein eindeutiger Nettoeffekt für die Beschäftigung (Jahn, Rudolph 2002a: 7). Mit der erheblichen Ausweitung der Zeitarbeit durch die PersonalServiceAgenturen und den deutlich vom „Equal Pay“ abweichenden Flächentarifverträgen droht dagegen ein neuer Drehtüreffekt: Leiharbeitsverhältnisse könnten Normalarbeitsverhältnisse verdrängen. Wie in Kapitel 4.3.2. angeführt, ist die Übergangswahrscheinlichkeit von Leiharbeit in reguläre Beschäftigung nicht besonders hoch (vgl. auch Jensen). Daher drohen den Arbeitskräften „Ketteneffekte“:

⁶³ Die Tarifpartner vereinbarten zum „Equal Pay“ lediglich eine Verhandlungsverpflichtung bis spätestens 1.10.2004. Der Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen e.V. (BZA) geht davon aus, daß mit dem Tarifvertrag „Equal Treatment“ und damit eine Kostensteigerung für die Zeitarbeitsunternehmen von 20 bis 30 Prozent verhindert werden konnte. Vgl. Pressemitteilung des BZA vom 20.6.2003: Tarifverträge in der Zeitarbeit verhindern Equal Treatment. Siehe: <http://www.bza.de/>.

⁶⁴ In den neuen Bundesländern können die Entgelte noch reduziert werden: für das Jahr 2004 bis zu 13,5%, für das Jahr 2005 bis zu 10,5% und für das Jahr 2006 bis zu 8,5%.(vgl. http://www.bza.de/downloads/Tarifvertrag_ZA_Entgelt_26-05-03.pdf)

⁶⁵ Vgl. Zeitarbeitstarife lösen allseits Freude aus. Artikel der Hannoverschen Allgemeinen. (vgl. <http://www.ig-zeitarbeit.de/aktuell/haz.htm>)

Leiharbeiter können so zu „Gefangenen ihrer eigenen Erwerbsbiographie“ (Vogel 2003: 64) werden.

Die Beschäftigungszuwächse der Leiharbeitsbranche resultieren überwiegend aus einer Verlagerung der Beschäftigung aus den Entleihbetrieben in die Verleihbetriebe (Jahn, Rudolph 2002a: 3). Da auch die Übergangswahrscheinlichkeit aus Leiharbeit in reguläre Beschäftigung für zuvor Arbeitslose gegenüber zuvor Erwerbstätigen geringer ist, steht zu befürchten, dass die Übergangswahrscheinlichkeit aus den PSA noch geringer ausfallen wird, als aus den traditionellen Zeitarbeitsfirmen. Andererseits können über die PSA Problemgruppen des Arbeitsmarktes Zugang zur Zeitarbeit finden, denen ansonsten jegliche Möglichkeit zur Arbeitsmarktintegration verwehrt geblieben wäre. Inwieweit diese Problemgruppen Zugang zu den PSA erhalten werden, muss sich erst noch zeigen.⁶⁶ Positiv mit Blick auf den zukünftigen Erwerbsverlauf hervorzuheben ist zudem, dass die PersonalService-Agenturen den Arbeitslosen eine mit neun bis zwölf Monaten längere befristete Beschäftigungsphase bieten. Denn wie in Kapitel 4.3.2. gezeigt, steigt die Übergangswahrscheinlichkeit aus Leiharbeit in reguläre Beschäftigung mit der Dauer der Leiharbeitsphase. Auch die Regelung, dass in den verleihfreien Zeiten betriebsnahe Qualifizierungen der Arbeitslosen in den PersonalService-Agenturen durchgeführt und diese bei der Suche nach einer regulären Arbeit unterstützt werden sollen, wird zur Erhöhung ihrer Beschäftigungschancen beitragen.

5.3 Selbständigkeit

Mit Beginn des Jahres 1986 nahm die deutsche Arbeitsmarktpolitik die Förderung der Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit vormals Arbeitsloser in den Maßnahmenkatalog auf. Arbeitslose, die bis zur Aufnahme der selbständigen Tätigkeit mindestens vier Wochen Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe bezogen haben, können im Falle einer Existenzgründung ein sog. „Überbrückungsgeld“ beantragen. Das Überbrückungsgeld wird sechs Monate lang in Höhe des Beitrages geleistet, den der Antragsteller als Arbeitslosengeld oder –hilfe zuletzt bezogen hat.⁶⁷ Die Arbeitslosenversicherung zahlt für diesen Zeitraum auch die Beiträge zur Sozialversicherung. Mithin erfolgt bei dieser Förderung eine Transformation passiver in aktive Ausgaben

⁶⁶ Da die PersonalService-Agenturen unter Wirtschaftlichkeitsprinzipien am freien Markt operieren und Aufträge von Betrieben aquirieren müssen, dürften besonders schwerzuvermittelnde Arbeitslose nur einen Teil der Arbeitskräfte der PSA ausmachen. Als Zielgruppe für die PSA gelten kurzfristig vom Arbeitsamt nicht vermittelbare Arbeitslose, die abgesehen von individuellen Vermittlungshemmnissen beschäftigungsfähig sind und im Rahmen ihres Qualifikationsspektrums für Arbeitnehmerüberlassung in Frage kommen. Dabei erfolgt die regionalspezifische Festlegung der Zielgruppen durch das Arbeitsamt unter Berücksichtigung von berufsfachlichen und/oder personenbezogenen Merkmalen.

(vgl. http://www.arbeitsamt.de/hst/services/psa/psa_internet_info_24jan.pdf)

⁶⁷ Das Förderrecht wurde mehrfach geändert. Bspw. betrug der Förderzeitraum anfangs nur drei Monate. Einen umfassenden Überblick bietet Wießner 2001.

der Arbeitsmarktpolitik (Wießner 2001: 10). Untersuchungen zum Überbrückungsgeld gelangten zu einem insgesamt positiven Ergebnis. Allerdings wurde auch angemerkt, dass eine Steigerung der Förderzahlen kaum mehr möglich bzw. wenig sinnvoll ist. „Unternehmer, und insbesondere solche, die am Markt Erfolg haben, lassen sich nicht in beliebiger Zahl ‚produzieren‘.“ (ebd.: 246).

Dennoch gibt es seit Beginn des Jahres 2003 mit den von der Hartz-Kommission vorgeschlagenen Ich-AGs bzw. Familien-AGs ein zweites Förderinstrument für Existenzgründungen aus der Arbeitslosigkeit (vgl. Baur 2003: 7f.; Koch und Wießner 2003a,b).⁶⁸ Danach können arbeitslose Existenzgründer, die zuvor Arbeitslosengeld bzw. -hilfe bezogen oder die in Arbeitsbeschaffungs- oder Strukturanpassungsmaßnahmen tätig waren, bis zu drei Jahre lang einen Existenzgründungszuschuss erhalten. Ausgezahlt werden 600 Euro monatlich im ersten Jahr, 360 im zweiten und 240 im dritten Jahr. Zusätzlich gibt es Steuervergünstigungen und reduzierte Sozialversicherungsbeiträge. Der Zuschuss wird allerdings nicht mehr erbracht, wenn das Arbeitseinkommen 25.000 Euro jährlich überschreitet. Während der Förderung ist die Mitgliedschaft in der gesetzlichen Rentenversicherung verpflichtend vorgeschrieben. In der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung ist die (freiwillige) Mitgliedschaft zu günstigen Konditionen möglich. Danach sind die neuen Selbständigen für ihre soziale Absicherung selbst verantwortlich. Außer mitarbeitenden Familienangehörigen („Familien-AG“) dürfen die Geförderten keine weiteren Personen einstellen. Letzteres wird evt. mit dem „Kleinstunternehmenförderungsgesetz“ - vermutlich zum 1.8.2003 – abgeschafft.

Obgleich die Konditionen für die freiwillige Mitgliedschaft in der Kranken- und Pflegeversicherung günstig sind, beläuft sich der Gesamt-Sozialversicherungsbeitrag bei Gründung einer Ich-AG auf monatlich mindestens 417 Euro in Westdeutschland (Koch, Wießner 2003a:3)⁶⁹ und macht damit mehr als zwei Drittel der Fördersumme des ersten Förderjahres aus. In den folgenden Förderjahren übersteigen die Beiträge die Unterstützung. Die Freiwilligkeit der Mitgliedschaft bietet zudem Anreize zur Gründung einer Ich-AG vor allem für Personen, die im Rahmen einer Familienversicherung bereits in der Krankenversicherung mitversichert sind, also in der Regel verheiratete Frauen. Dies wird auch daran deutlich, dass sich die Gründung einer Ich-AG im Vergleich zum Überbrückungsgeld vor allem für ehemals Geringverdienende lohnt. Anders als das Überbrückungsgeld ist der Existenzgründungszuschuss nicht unbedingt auf Vollerwerb und vollzeitige Beschäftigung ausgerichtet, so dass er insbesondere für „Nebenerwerbs- oder Teilzeit-Selbständige“ interessant sein kann.

⁶⁸ Die Regelung ist bis Ende 2005 befristet. Einen Überblick über die Unterschiede der beiden Förderinstrumente geben Koch und Wießner 2003a,b.

⁶⁹ Der Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung beträgt in Westdeutschland 230 Euro im Monat, der monatliche Krankenkassenbeitrag mindestens 167 Euro und die Pflegeversicherung kostet pro Monat ca. 20 Euro. Der monatliche Gesamt-Sozialversicherungsbeitrag bei Gründung einer Ich-AG liegt damit bei mindestens 417 Euro, sofern eine freiwillige Mitgliedschaft in der Kranken- und Pflegeversicherung erfolgt. Der Anspruch auf Arbeitslosengeld bleibt nach seiner Entstehung für vier Jahre bestehen (Koch, Wießner 2003a: 2f.).

Nach Modellrechnungen des IAB ist der Existenzgründungszuschuss im Vergleich zum Überbrückungsgeld für diejenigen Personen günstiger, die in der Förderphase voraussichtlich nur ein niedriges Einkommen erzielen werden und geringe Wachstumserwartungen haben (Koch, Wießner 2003a: 3).

Untersuchungen zum Überbrückungsgeld zeigen jedoch, dass es überwiegend die gut qualifizierten Arbeitslosen aus ehemals höheren beruflichen Positionen sind, die sich mit Hilfe der Arbeitslosenversicherung erfolgreich selbständig machen (Wießner 2001: 134f., Emmerich 2002: 600). Insofern ist es fraglich, ob von der Ich-AG Impulse zur Reduzierung der Arbeitslosigkeit Geringqualifizierter ausgehen werden. Denkbar ist hingegen eine erhöhte Zahl gescheiterter Existenzgründungen.⁷⁰ Gerade die vereinfachte Antragstellung könnte höhere Insolvenzzahlen zur Folge haben. Anders als beim Überbrückungsgeld ist ein schriftlich ausgearbeitetes Unternehmenskonzept bei der Ich-AG nicht zwingend vorgeschrieben. Die Arbeitsämter überprüfen auch nicht die Betriebswirtschaftlichkeit der geplanten Gründung. Dadurch wird möglicherweise der im Gründungskontext anfallende bürokratische Aufwand reduziert. Gleichzeitig werden aber die Gründungswilligen ermuntert, auf ein wesentliches Planungsinstrument und damit auf einen Schutz gegen das Scheitern zu verzichten.⁷¹ Dies ist zusätzlich ein schweres Manko, da es die Selbstselektion unter den Gründungswilligen unnötig schwächt. Die Folge dieses konzeptionellen Defizits der Ich-AG könnte also eine größere Zahl gescheiterter Existenzgründungen sein, mit möglicherweise fatalen Folgen für die Betroffenen⁷² (Koch, Wießner 2003a,b). In der Vergangenheit waren beim Überbrückungsgeld drei Jahre nach der Gründung noch rd. 70% der ursprünglich Geförderten selbständig (Wießner 2001: 245). Ob diese günstige sog. „Überlebensquote“ auch beim Zuschuss zur Ich-AG erzielt wird, ist zweifelhaft.

Auch Substitutionseffekte des Zuschusses zur Ich-AG können den Nettoeffekt der „Ich-AG“ zum Abbau der Arbeitslosigkeit schmälern. Ich-AGs können infolge der Förderung reguläre Kleinbetriebe verdrängen, und der neue Existenzgründungszuschuss könnte zum Teil auch das bisherige Überbrückungsgeld substituieren (Koch, Wießner 2003b: 9).⁷³ Zudem besteht auch die Gefahr, dass Arbeitslosigkeit um der Subvention willen fingiert wird. Schließlich ist mit Scheinselbständigkeit in nicht uner-

⁷⁰ Die Zahl der Arbeitslosen, die für eine Existenzgründung überhaupt geeignet und motivierbar sind, wird als begrenzt eingeschätzt. Als Obergrenze wird ein Potential von 3 bis 5% der Arbeitslosen vermutet (Koch, Wießner 2003b: 9).

⁷¹ Für Gründungsberatung, begleitendes Coaching und Verhandlungen mit Banken sind Unternehmenskonzepte zudem notwendig.

⁷² Zwar können gescheiterte Existenzgründer wie beim Überbrückungsgeld weiterhin Arbeitslosengeld beziehen: Der Anspruch auf Arbeitslosengeld bleibt nach seiner Entstehung für vier Jahre, bei der Arbeitslosenhilfe für drei Jahre bestehen (Koch, Wießner 2003a: 2). Der Eintritt in die Arbeitslosigkeit ist dann aber möglicherweise zusätzlich mit immensen Schulden und der psychischen Hypothek des Scheiterns belastet.

⁷³ Erste Ergebnisse zeigen allerdings, dass der neue Existenzgründungszuschuss nicht zu Lasten des Überbrückungsgeldes geht. Vgl. Berliner Zeitung vom 9.7.2003: 18.

heblichen Maße zu rechnen. Denn die Ich-AGs gelten nach den neuen Gesetzesregelungen während der Bezugsdauer des Existenzgründungszuschusses auch dann als Selbständige, wenn sie nur für einen Auftraggeber arbeiten.⁷⁴ Nicht einmal die im Kommissionsbericht vorgeschlagene Beschränkung, dass Unternehmen Ich-AGs maximal im Verhältnis 1:1 (regulärer Arbeitnehmer zu Ich-AG-Inhaber) anstellen dürfen, wurde im Gesetz übernommen. Damit ist einem Austausch ganzer Belegschaftsteile Tür und Tor geöffnet, da Betriebe nunmehr theoretisch nur Ich-AGs beschäftigen können.

5.4 Teilzeitarbeit

Seit Januar 2001 besteht mit dem Gesetz über Teilzeit und befristete Arbeitsverträge für Vollzeitbeschäftigte ein gesetzlicher Anspruch auf Teilzeitarbeit (Gesetz über Teilzeit und befristete Arbeitsverträge und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen o.J.; vgl. IAB o.J.). Dies gilt für Personen, deren Arbeitsverhältnis bei einem Arbeitgeber länger als sechs Monate besteht und die in einem Betrieb arbeiten, in dem in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt werden. Der Wunsch nach Teilzeit muss drei Monate vorher angekündigt werden. Arbeitgeber und Arbeitnehmer erörtern die gewünschte Arbeitszeitgestaltung mit dem Ziel, zu einer Einigung zu kommen. Gelingt dies nicht und hält der Arbeitnehmer an seinem Wunsch fest, so kann der Arbeitgeber den Wunsch ablehnen, wenn betriebliche Gründe entgegenstehen (z.B. erhebliche Beeinträchtigungen des Arbeitsablaufs). Neben der Reduzierung von Arbeitszeiten für die Gruppe der Vollzeitbeschäftigten wurde auch teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern das Recht eingeräumt, mit ihrem Wunsch nach Ausweitung von Arbeitszeiten gegenüber Neueinstellungen vorrangig berücksichtigt zu werden. Dies gilt auch für geringfügig Beschäftigte. Teilzeitbeschäftigte sollen auch an Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten beteiligt werden und - wie Vollzeitbeschäftigte - über freiwerdende Teilzeit- und Vollzeit Arbeitsplätze informiert werden. Freie Arbeitsplätze im Betrieb sollen zudem von den Arbeitgebern auch als Teilzeitarbeitsplätze ausgeschrieben werden. Mit dem Gesetz wird Arbeitnehmern die Möglichkeit wesentlich erleichtert, ihre Arbeitszeiten an ihre individuellen Bedürf-

⁷⁴ Nach dieser "sozialpolitisch mehr als bemerkenswerten Regelung" (Gaul, Otto 2002: 2490) wird für Personen, die einen Existenzgründungszuschuss beantragen, widerlegbar vermutet, dass sie in dieser Tätigkeit als Selbständige tätig sind. Weitergehend wird sogar festgelegt, dass sie für die Dauer des Bezugs des Existenzgründungszuschusses (unwiderlegbar) als selbständig Tätige gelten. Auf diese Weise soll für alle Zweige der Sozialversicherung Rechtssicherheit geschaffen werden (vgl. Rolfs 2003: 65f.; Neumann 2003: 117). "Letztlich handelt es sich also um gesetzlich legitimierte Scheinselbständigkeit" (Gaul, Otto: 2491). Gleichzeitig ist der Katalog der Kriterien zur Bestimmung der Scheinselbständigkeit "im Vermittlungsausschuss still und heimlich" (Neumann 2003: 117) gestrichen worden. Dabei war es gerade die rot-grüne Regierung, die in ihrer Anfangszeit der Scheinselbständigkeit den Kampf angesagt hatte. So wurde 1999 noch der Einsatz von freien Mitarbeitern eingeschränkt und an den Status der Selbständigkeit strengere Anforderungen gestellt, um die Tendenz der Umwandlung von Angestelltenverhältnissen in scheinselbständige Beschäftigung einzuschränken (vgl. Knospe, Marx 2000).

nisse anzupassen. Der Übergang von Voll- in Teilzeit ist nun mit weniger Risiken verbunden, da für die Teilzeitbeschäftigten neben den Weiterbildungsmöglichkeiten auch eine Rückkehroption (kein –recht) in eine Vollzeitstelle besteht. Insbesondere Frauen wird diese Regelung zugute kommen, da sie den überwiegenden Anteil an Teilzeit- und geringfügig Beschäftigten stellen. Eine (fast) kontinuierliche Erwerbstätigkeit in der Familienphase dürfte nun eher möglich sein (vorausgesetzt es liegt bereits ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis vor). Auch geringfügig Beschäftigte haben nun größere Chancen, in eine Teil- oder Vollzeitbeschäftigung zu wechseln. Allerdings ist ein entsprechendes Angebot an Vollzeitstellen hierfür die Voraussetzung. In einigen, auch gerade frauentypischen Branchen, wie im Handel oder der Pflege, sind Vollzeitstellen eher Mangelware bzw. sind Teilzeitarbeitsplätze vom Vollzeitarbeitsmarkt abgekoppelt (Quack 1993: 205ff.). Insofern wird ein Großteil erwerbstätiger Frauen die neuen Regelungen kaum nutzen können.

Da nun Arbeitgeber neu zu besetzende Stellen auch als Teilzeitstellen aus-schreiben sollen, kann damit gerechnet werden, dass es zu einem Zuwachs bei den bisher zu seltenen anspruchsvollen Teilzeitstellen kommen wird. Voraussetzung hierfür ist allerdings, dass solche Ausschreibungen ernst gemeint sind. Zudem dürfen Teilzeitbeschäftigte nicht schlechter behandelt werden als vergleichbare vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer. Insbesondere im Hinblick auf Karrierechancen ist dieser Aspekt von Interesse. Denn ein Arbeitgeber darf einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer nicht entgegenhalten, dass er bei anstehenden Beförderungen und beruflichem Aufstieg trotz seiner Befähigung und Einigung nicht berücksichtigt werden könne (Viethen 2001: 7).

Aus segmentationstheoretischer Sicht stärken die neuen gesetzlichen Teilzeitregelungen nicht nur die Position der Arbeitskräfte des betriebsinternen Teilarbeitsmarktes, sondern auch die der geringfügig Beschäftigten des externen, abhängigen Puffermarktes. Letzteren dürfte es nun leichter gelingen, die Grenze zum betriebsinternen Arbeitsmarkt zu überwinden. Die Teilzeitregelungen bieten Anreize, arbeitgeberinduzierte zeitliche Flexibilisierung eher im Rahmen dieser beiden Teilarbeitsmärkte umzusetzen als über den „Jedermannsarbeitsmarkt“ oder den berufsfachlichen Teilarbeitsmarkt. Dies bedeutet zwar zunächst auch eine Anreizminderung für Neueinstellungen. Allerdings wollen erheblich mehr Vollzeitbeschäftigte ihre Arbeitszeit verkürzen als umgekehrt Teilzeitbeschäftigte ihre Arbeitszeit ausweiten möchten. Dies könnte per saldo Arbeitslosen und Nichterwerbstätigen zugute kommen. Nach Schätzungen des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung beläuft sich das rechnerische Mehrbeschäftigungspotential auf bis zu 470.000 Vollzeitstellen (Holst, Schupp 2000: 5).⁷⁵ Eine Umfrage des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung vom Herbst 2001 - also rd. 9 Monate nach Inkrafttreten des Gesetzes - bestätigt das große Interesse an Arbeitszeitverkürzungen (Magvas, Spitznagel 2002): Der Untersuchung zufolge haben bereits fast 85.000 vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer einen

⁷⁵ Die Autoren (Holst, Schupp 2000: 6) schätzen allerdings die Möglichkeiten skeptisch ein, das Beschäftigungspotential voll auszuschöpfen, u.a. aufgrund der unterschiedlichen Qualifikationen der Arbeitnehmer.

Antrag auf Arbeitszeitverkürzung gestellt (mit einem Frauenanteil von 78%). Hingegen wurden nur rd. 6.400 Anträge auf Arbeitszeitverlängerung gestellt. Interessant sind auch die betrieblichen Reaktionen auf die Arbeitszeitverkürzung: Knapp 50% der Maßnahmen waren beschäftigungswirksam (zusätzliche Einstellungen, vermiedener Personalabbau, Arbeitszeitverlängerung bei Teilzeitkräften). Gut 50 Prozent haben die Produktivität erhöht (Verlagerung auf andere Beschäftigte, Wegfall oder Rationalisierung der Aufgaben).

5.5 Geringfügige Beschäftigung

In den letzten Jahren ist es zweimal zu Neuregelungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung gekommen. Die am 1.4.1999 in Kraft getretene Neuregelung zur sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Behandlung der geringfügig Beschäftigten⁷⁶ sollte die zuvor diagnostizierte erhebliche Ausweitung dieser Beschäftigungsform eindämmen (vgl. Rudolph 1999). Zum einen sollte die Verdrängung regulär sozialversicherungspflichtiger Arbeitsplätze reduziert und ein weiteres Aufsplitten der Beschäftigungsverhältnisse verhindert werden. Daneben galt es, Einnahmeausfällen in der Sozialversicherung entgegenzuwirken. Während vor 1999 weder für geringfügige Alleinbeschäftigungen, noch für geringfügige Nebentätigkeiten Sozialversicherungsbeiträge gezahlt werden mussten (lediglich die Lohnsteuer wurde pauschal durch den Arbeitgeber mit 20% abgegolten), wurden durch die Neuregelung zum einen pauschale Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers in Höhe von 22% eingeführt, zum anderen wurden Nebentätigkeiten voll sozialversicherungspflichtig. Ein wichtiges Argument hierfür war, dass eine unterschiedliche Behandlung von zusätzlichen Einkünften aus einem Nebenjob gegenüber Überstunden, die im Hauptjob geleistet wurden, sachlich nicht zu rechtfertigen sei. Die Reform stieß auf große Skepsis, da befürchtet wurde, dass die geringfügige Beschäftigung sowohl für die Unternehmen als auch für die Beschäftigten wegen der neuen Abgabenbelastung an Attraktivität verlieren würde. Die im Vorfeld der Reform vielfach gehegten Befürchtungen, einzelne Dienstleistungssegmente (Zeitungszustellung, Teilbereiche der Gastronomie, etc.) würden „zusammenbrechen“, fanden aber keine Bestätigung (Schwarze, Heineck 2001: 322). Insgesamt hat die Einführung der Sozialversicherungspflicht nicht zu dramatischen Veränderungen in diesem Segment des Arbeitsmarktes geführt. Positiv zu beobachten war, dass geringfügig Nebenerwerbstätige tendenziell durch ausschließlich geringfügig Beschäftigte substituiert wurden, die Änderung insgesamt also zu einer Arbeitsmarktintegration beitrug. Zudem wurden durch die Reform den Sozialversicherungen Einnahmen zugeführt. Dem weiteren Ziel, verheirateten Frauen die Aufnahme einer Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigung zu erleichtern, kam man jedoch nicht näher (vgl. ebd.).

⁷⁶ Gesetz zur Neuregelung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse vom 24. März 1999.

Nachdem also die Reform aus dem Jahr 1999 versuchte, geringfügige Beschäftigung in die Sozialversicherung einzubeziehen und diese Beschäftigungsform langfristig zurückzudrängen, geht die neue Reform vom 1.4.2003 genau den umgekehrten Weg. Ziel ist es, den Arbeitsmarkt für geringfügig Beschäftigte flexibler zu machen und so neue Arbeitsplätze in diesem Segment entstehen zu lassen. Nach den Vorschlägen der Hartz-Kommission, deren Strategie es bereits war, „Arbeitsverhältnisse im Niedriglohnbereich zu fördern“ (Kommission 2002: 170), sollten Mini-Jobs ursprünglich auf haushaltsnahe Dienstleistungen beschränkt bleiben. Sie waren zur Legalisierung von bereits existierender Schwarzarbeit von Arbeitslosen in diesem Segment gedacht. Während des Gesetzgebungsverfahrens gelang es der CDU/CSU, im Vermittlungsausschuss ihre Vorstellungen zur Reform der geringfügigen Beschäftigung einzubringen. Beschlossen wurde zum 1.4.2003 durch das Zweite Gesetz für Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt die Geringfügigkeitsgrenze für alle Wirtschaftsbereiche von 325 Euro auf 400 Euro anzuheben. Die Begrenzung auf weniger als 15 Wochenstunden wurde abgeschafft, die Abgaben für geringfügige Beschäftigung neu geregelt und Midi-Jobs mit reduzierten Sozialversicherungsbeiträgen für Arbeitnehmer eingeführt (vgl. im einzelnen Baur 2003; Koch, Bäcker 2003; Rudolph 2003; Weinkopf 2003).⁷⁷ Für die Midi-Jobs wurde im Niedriglohnbereich (400,01 bis 800 Euro) eine Gleitzone eingerichtet, in der Arbeitnehmer nur einen ermäßigten Sozialversicherungsbeitrag zahlen.⁷⁸ Damit soll der bisherige Abgabensprung beim Übergang von geringfügiger zu sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung abgefangen werden.

Die Minijobs sind für die Beschäftigten vollständig steuer- und abgabenfrei. Der Arbeitgeber hat eine pauschale Abgabe in Höhe von 25% des Verdienstes zu entrichten (12% in die Rentenversicherung, 11% gesetzliche Krankenversicherung, 2% Lohnsteuer).

Wieder eingeführt wurde die sozialversicherungsfreie geringfügige Nebenbeschäftigung.⁷⁹ Die geringfügige Nebentätigkeit wird damit wieder deutlich attraktiver. Dies dürfte auch ausschließlich geringfügig Beschäftigte verdrängen. D.h., die Regelung führt zu einer Konzentration der Arbeit auf weniger Personen, angesichts der derzeitigen Massenarbeitslosigkeit eine unverständliche Maßnahme. „Nach schlagkräftigen Argumenten für diese Entscheidung sucht man in den Begründungen für die Neuregelung vergebens – abgesehen von der Befürchtung, dass Nebentätigkeiten anderenfalls häufiger in Schwarzarbeit ausgeübt werden“ (Weinkopf 2003: 4).

⁷⁷ Die Kommission hatte eine Geringfügigkeitsgrenze von 500 Euro vorgeschlagen. Bei den Midi-Jobs schlug sie eine Spanne von 500-1000 Euro vor (vgl. Kommission 2002: 170) . Letztendlich folgte die Bundesregierung in wesentlichen Punkten den Vorschlägen der CDU/CSU Fraktion (siehe Bundestags-Drucksache 15/23).

⁷⁸ In der Gleitzone steigt der arbeitnehmerseitige Beitragssatz von 4% sukzessive an, bis er bei 800 Euro den üblichen Satz von 21% erreicht. Die Arbeitgeber sind von dieser Gleitzone nicht betroffen. Sie müssen oberhalb von 400 Euro den normalen, im Vergleich zum Minijob also etwas geringeren Beitragssatz zur gesetzlichen Sozialversicherung abführen (Weinkopf 2003:2).

⁷⁹ Allerdings bleibt nur eine geringfügige Nebenbeschäftigung sozialversicherungsfrei.

Im Zuge dieser Neuregelung werden die Arbeitgeber geringfügig Beschäftigter in Privathaushalten gegenüber den Arbeitgebern im gewerblichen Bereich mit besonderen Vergünstigungen ausgestattet.⁸⁰ Die oben angeführte Untersuchung von Quack (1993) hat jedoch gezeigt, dass eine mögliche Brückenfunktion für einen Übergang in reguläre Beschäftigung gerade in diesem Bereich eher die Ausnahme ist. Hier sind Austritte aus dem Erwerbsleben oder aber Übergänge in andere atypische Erwerbsformen als der Wechsel in ein Normalarbeitsverhältnis wahrscheinlicher.

Attraktiv sind die neuen Mini-Jobs also vor allem für etablierte Arbeitsplatzbesitzer, die sich noch etwas dazuverdienen wollen; aber auch für dazuverdienende Personen, also i.d.R. verheiratete Frauen, die über den Partner abgesichert sind, sowie für Schüler, Studenten und Rentner aus der Stillen Reserve. Wenig vorteilhaft sind sie dagegen für alleinstehende arbeitslose Frauen, zumal dann, wenn sie auch noch Kinder erziehen müssen. Die geringfügigen Leistungen können die Transferleistungen zwar kurzfristig aufstocken, doch drohen auf längere Sicht erhebliche soziale Risiken, insbesondere Altersarmut. Auch Sozialhilfe- und Arbeitslosengeldempfänger profitieren nur am Rande, denn für Arbeitslose bieten Mini- und Midijobs i.d.R. keine Beschäftigungsalternative, weil der erzielbare Verdienst kaum zur Existenzsicherung ausreicht. Zudem ist bislang keine Änderung der Anrechnungsregeln für Arbeitslose bei Ausübung einer geringfügigen Beschäftigung vorgesehen. Oberhalb eines Verdienstes von 165 Euro wird zusätzliches Einkommen weiterhin vollständig auf den Transferleistungsanspruch angerechnet. Ähnliches gilt für Personen, die Sozialhilfe beziehen. Trotzdem sollen nach Plänen von Wirtschaftsminister Clement künftig auch Arbeitslose Minijobs annehmen müssen. Wenn die Betroffenen diese Angebote ablehnen, sollen auch für sie die verschärften Sanktionsregeln gelten (vgl. Süddeutsche Zeitung vom 2.5.2003).

Infolge der Neuregelung werden hohe Einnahmeverluste bei den Steuern und Sozialversicherungen erwartet⁸¹. Allein die Krankenkassen schätzen ihre Verluste auf jährlich bis zu 250 Millionen Euro (vgl. Berliner Zeitung vom 30. Juni 2003). Für Beschäftigte haben Mini- und Midijobs erhebliche negative Folgen für die soziale Absicherung. Beschäftigte in Minijobs sind weder arbeitslosen- noch krankenversichert. Hingegen erfolgt bei den Beschäftigten mit Midijobs trotz der reduzierten Sozialversicherungsbeiträge keine Absenkung des Sozialversicherungsschutzes für die Bereiche der Arbeitslosen- wie der Krankenversicherung (Koch, Bäcker 2003:100). Für beide Beschäftigtengruppen gilt gleichermaßen, dass sie in der gesetzlichen Renten-

⁸⁰ Anstelle der sonst üblichen Beitrags- und Steuerlast für Arbeitgeber von 25% beläuft sich der Aufwand für Privathaushalte lediglich auf 12% (Krankenversicherung 5%, Rentenversicherung 5%, Pauschalsteuer: 2%). Bisher lag die Pauschalabgabe bei 22%. Gleichzeitig können Privathaushalte 10% der Kosten für solche Minijobs von ihrer Steuerschuld abziehen (maximal 570 Euro pro Jahr) (Weinkopf 2003: 3).

⁸¹ Die Einnahmeausfälle resultieren aus der Erhöhung der Einkommensgrenze auf 400 Euro, aufgrund der Reduzierung der arbeitnehmerseitigen Sozialabgaben bei den Midijobs und besonders gravierend aufgrund der Abgabefreiheit für geringfügige Nebentätigkeiten (Weinkopf 2003: 7).

versicherung nur geringe Anwartschaften erwerben. Eine eigenständige existenzsichernde Rente kann damit nicht begründet werden.

Von der Beitragsseite her bestehen für die Arbeitgeber keine Anreize, Minijobs auszuweiten. Denn bei Minijobs liegt die Pauschalabgabe der Arbeitgeber bei 25% und damit deutlich über dem normalen Satz der Sozialversicherung in Höhe von derzeit etwa 21% (Weinkopf 2003: 5). Es können sich bei Minijobs für Arbeitgeber jedoch Kostenvorteile infolge niedrigerer Stundenlöhne und durch die Nichtbeachtung gesetzlicher, tariflicher und betrieblicher Standards ergeben. Realisieren die Arbeitgeber diese Kostenvorteile, so kann teure durch billige Arbeit ersetzt werden, in dem beispielsweise Vollzeitarbeitsplätze in Teilzeitarbeitsplätze aufgespalten werden (Koch, Bäcker 2003: 99). Starke Anreize für Arbeitgeber bestehen hingegen dahingehend, zwei Minijobs zu einem Midijob zusammenzulegen oder Minijobs an der 400-Euro-Grenze in Midijobs umzuwandeln. Denn für Minijobs hat der Arbeitgeber i.d.R. 25% Lohnnebenkosten pauschal zu entrichten, mit Midijobs 20,85% (Rudolph 2003: 4).

Auch für Arbeitnehmer besteht ein Anreiz, Minijobs durch Mehrarbeit in Midijobs zu verwandeln und so Ansprüche in der Sozialversicherung zu erwerben⁸² (Rudolph 2003: 4). Allerdings ergeben sich infolge der steuerlichen Behandlung starke Unterschiede: Bei einer erwerbstätigen Ehefrau, die in Steuerklasse V eingruppiert ist, kommt es - anders als bei der Steuerklasse I - oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze zu einem Belastungssprung mit starken Nettoeinkommensverlusten. Durch die Wirkung der Steuerklasse V besteht also für verheiratete Frauen weiterhin ein starker Anreiz, in geringfügiger Beschäftigung erwerbstätig zu sein. Besonders attraktiv – mit Blick auf niedrige Abzüge - ist nunmehr auch eine Kombination eines Midijobs mit einem sozialversicherungsfreien Minijob. Hier kann es dazu kommen, dass regulär sozialversicherungspflichtige Arbeit, wenn möglich, dergestalt aufgesplittet wird. Die Neugestaltung zu den Mini- und Midijobs kann also zur Verdrängung oder Aufspaltung von Normalarbeitsverhältnissen beitragen (vgl. Koch, Bäcker 2003: 98ff.).

Aus segmentationstheoretischer Perspektive trägt die jüngste Gesetzesänderung zur geringfügigen Beschäftigung nicht zu einer nachhaltigen Integration in den Arbeitsmarkt bei. Zwar ist davon auszugehen, dass die Zahl der Beschäftigten in Minijobs weiter ansteigen wird.⁸³ Große Nettobeschäftigungseffekte sind aber nicht zu erwarten, eher Umschichtungs- und Verdrängungsprozesse zwischen geringfügiger Beschäftigung, Midijobs und sozialversicherungspflichtiger Teilzeit (Koch, Bäcker 2003). Auch die geringfügige Nebenbeschäftigung wird wieder zunehmen. Die Verdrängung oder Aufspaltung von Normalarbeitsverhältnissen in nennenswertem Umfang ist ebenfalls nicht auszuschließen.

⁸² Beschäftigte mit Midijobs erwerben unabhängig von der Höhe der eingezahlten Beiträge vollen Schutz in der Kranken- und Pflegeversicherung (Weinkopf 2003:7).

⁸³ Schon unter der bis 2002 gültigen, restriktiveren Regelung zeigte sich ein deutliches Wachstum bei den geringfügig Beschäftigten.

Kritisch ist auch die Begünstigung privater Arbeitgeber und damit die Begünstigung einer Branche mit geringer längerfristiger Erwerbsperspektive einzuschätzen, in der fast ausschließlich Frauen tätig sind. Die Barrieren dürften bei einem Wechsel aus dieser Branche in eine reguläre Voll- oder Teilzeitbeschäftigung aufgrund fehlender beruflicher Weiterbildungs- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten besonders hoch sein. Auch der Plan von Wirtschaftsminister Clement, nach dem Arbeitslose Minijobs annehmen müssen, ist mit Blick auf die entwickelten Hypothesen zum potentiellen Stigmatisierungseffekt atypischer Erwerbsformen und auf die oben angeführten Untersuchungen, kritisch zu hinterfragen. Aus dieser Perspektive könnte die Aufnahme eines Minijobs in der Arbeitslosigkeit den Übergang in eine reguläre Beschäftigung erschweren und statt der intendierten Reintegration des Arbeitslosen längerfristig zu seiner Ausgrenzung in Form weiterer atypischer Erwerbstätigkeit oder erneuter Arbeitslosigkeit beitragen.

5.6 Zwischenfazit

Fasst man die hier vorgestellten arbeitsmarktpolitischen Regelungen der jüngsten Zeit zusammen, lassen sich mit Blick auf die hier interessierende Fragestellung nach dem Risikopotential atypischer Erwerbsformen grob zwei Gruppen unterscheiden: Neuerungen, die direkt auf einen Übergang aus atypischer Erwerbstätigkeit in reguläre Beschäftigung zielen bzw. ihn erleichtern und solche, die für einen solchen Übergang entweder keine direkten Anreize bieten oder die eher zum Eintritt und Verbleib in atypischer Beschäftigung anregen. Zur erstgenannten Gruppe zählen die PSA und die Neuregelungen zur Teilzeitbeschäftigung; zur letztgenannten Gruppe sind die Mini- und Midijobs, die Ich-AG, die Neuerungen zur befristeten Beschäftigung und die gewerbliche Leiharbeit zu rechnen.

Die PersonalServiceAgenturen bieten für Arbeitslose einen Mix aus Verleih, Qualifizierung und Unterstützung bei der Vermittlung. Wie Erfahrungen mit vermittlungsorientierter Leiharbeit in der Vergangenheit gezeigt haben, dürfte diese spezifische Mischung gerade für Arbeitslose mit Vermittlungshemmnissen deren Übergangschancen deutlich erhöhen. Auch die Neuregelungen zur Teilzeitbeschäftigung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes zielen auf eine Vergrößerung der Übergangschancen in reguläre Beschäftigung: Sie erweitern direkt die Optionen der Beschäftigten, aus einer atypischen Erwerbsform in ein reguläres (Vollzeit-)Beschäftigungsverhältnis zu wechseln. Aber auch die vorgesehenen Weiterbildungen für befristet und geringfügig Beschäftigte wie für Teilnehmer einer PSA können deren Mobilität verbessern und dürften zu einer Erhöhung der Übergangswahrscheinlichkeit in ein reguläres Arbeitsverhältnis beitragen. Dies wird möglicherweise auch dadurch forciert, dass (gewerbliche) Arbeitgeber durch die Investitionen in Weiterbildungen für „ihre“ befristet und geringfügig Beschäftigten ein größeres Interesse an einer dauerhaften und regulären Einbindung dieser Arbeitskräfte entwickeln. Voraussetzung ist allerdings, dass die Weiterbildungsvorgabe in der Praxis tatsächlich umgesetzt wird.

Gelingt dies in der Breite und wird zudem die Möglichkeit der Arbeitszeitveränderung des Teilzeitgesetzes in großen Umfang in Anspruch genommen, wird dies zu einer Aufweichung der Mobilitätsbarrieren zwischen atypischen Erwerbsformen und dem Normalarbeitsverhältnis beitragen. Mit anderen Worten, atypisch Erwerbstätige könnten leichter in eine sozialversicherungspflichtige, unbefristete Beschäftigung wechseln. Allerdings dürften die Möglichkeiten hierzu zum einen in den verschiedenen Wirtschaftsbereichen stark variieren. Eine weitere Polarisierung⁸⁴ der Arbeitsplätze (oder eher: Arbeitsmöglichkeiten) für atypisch Erwerbstätige in solche mit (guten) Übergangschancen in reguläre Beschäftigung und solche ohne Übergangsmöglichkeiten könnte die Folge sein. Zum anderen könnten die potentiellen Effekte dieser Regelungen durch die übrigen hier vorgestellten arbeitsmarktpolitischen Neuerungen neutralisiert werden.

Denn der Großteil der hier angeführten gesetzlichen Regelungen der jüngsten Zeit zielt auf die Ausweitung atypischer Beschäftigungsformen. Einige der Neuerungen bieten Anreize für den Eintritt und den Verbleib in ein atypisches Erwerbsverhältnis, so bei den Mini- und Midijobs sowie der Ich-AG. Oder die Ausweitung wird durch Deregulierung der rechtlichen Rahmenbedingungen forciert, wie bei der Leiharbeit. Bei der befristeten Beschäftigung sind zwar Kettenbefristungen rechtlich eingeschränkt, eine Ausweitung befristeter Beschäftigung bei Berufseinsteigern und bei älteren Arbeitslosen ist infolge des aktuellen Gesetzes aber wesentlich vereinfacht worden.

Mit Blick auf die zukünftigen Erwerbsverläufe ist jedoch eine Ausweitung atypischer Erwerbsformen mit Risiken verbunden; der Wechsel aus ihnen in eine reguläre Tätigkeit ist oft erschwert. Daher ist insbesondere die staatliche Subventionierung von Minijobs in privaten Haushalten fragwürdig. Denn dieser Bereich bietet für die Beschäftigten keine Entwicklungsperspektiven, entsprechend schwer dürfte der Übergang in eine reguläre Tätigkeit sein. Aber die Förderung der Mini- und Midijobs ist auch generell kritisch einzuschätzen, da ein längerfristiger Verbleib in diesen Erwerbsformen nicht nur soziale Absicherungsrisiken für die Betroffenen birgt, sondern auch ihre Chancen auf einen Wechsel in andere Erwerbsformen mindert.

Zudem bieten die neuen arbeitsmarktpolitischen Regelungen für Arbeitgeber Anreize, sozialversicherungsfreie bzw. -geminderte den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen vorzuziehen. So muß insbesondere durch Mini- und Midijobs, durch Leiharbeit und durch die Ich-AG mit Verdrängungseffekten zu Lasten regulärer Beschäftigung und nicht-geförderter Selbständiger gerechnet werden. Scheinselbständigkeit wird in Zusammenhang mit Ich-AGs eine wichtige Rolle spielen.

Minijobs und Ich-AG zielen nicht auf eine nachhaltige, existenzsichernde und eigenständige Arbeitsmarktintegration. Sie lassen nur geringfügige Einkünfte erwarten

⁸⁴ Zur Polarisierung der Teilzeitarbeitsplätze vgl. Quack 1993 (in Kapitel 4.3.4).

und bieten Anreize für Personen, die im Rahmen einer Familienversicherung mitversichert sind, also in der Regel verheiratete Frauen. Dieses rückwärtsgewandte Frauenbild, das Frauen allenfalls die Rolle von Zuverdienerinnen zuweist, kommt zum Beispiel auch deutlich in der von der Hartz-Kommission vorgeschlagenen Familien-AG zum Tragen. Es werden vor allem Frauen sein, die die untergeordnete familiäre Mithilfe ohne eigenen Arbeitsvertrag und eigene soziale Absicherung erbringen und die kaum im Rahmen von Familien-AGs (wie auch nicht im Rahmen von Ich-AGs oder Minijobs) eine eigenständige, ausreichende Alterssicherung aufbauen können. Die künftige Erwerbsbiographie von Frauen wird nach Schätzungen mehrerer Frauenorganisationen vermutlich dann so aussehen: „Qualifizierte Ausbildung, befristeter Arbeitsvertrag, um die Rechtsfolgen des Mutterschutzes zu begrenzen, Unterbrechungszeiten wegen Kinderbetreuung, Minijobs oder bestenfalls Teilzeitarbeit, Wiedereinstieg in den Beruf, wenn die Kinder aus dem Haus sind, in einem Alter, das nach dem neuen §14 Abs. 3 Satz 1 TzBfG [Teilzeit- und Befristungsgesetz, Anm. die Verf.] nur noch befristete Arbeitsverträge zulässt“ (Frankfurter Rundschau vom 4.12.02). Da zumindest in Westdeutschland die Frauenerwerbsquote seit Jahren steigt, ist davon auszugehen, dass stärker noch als bisher die „neue Frauenbeschäftigung“ sich in atypischen Beschäftigungsformen niederschlägt. „Die Neuregelung dient offensichtlich auch dazu, die weibliche Erwerbsneigung zu kanalisieren. Finanzielle Anreize lenken Frauen in geringfügige Beschäftigung und befrieden so den latenten Geschlechterkonflikt am Arbeitsmarkt [...]“ (Gesterkamp 2003).

Atypische, unsichere Beschäftigung ist aber nicht nur ein Problem der Frauen, sondern auch der Jüngeren, wie in Kapitel 4 angeführt. Nicht zu klären ist dabei die Frage, ob die höhere Betroffenheit der Jüngeren im Kern auf ein Berufseinstiegsproblem reduziert werden kann oder ob sie bereits Ausdruck einer Erosion des Normalarbeitsverhältnisses ist (Schreyer 2000: 4). Das Nachrücken jüngerer Kohorten könnte jedoch, insbesondere bei fortgesetzter angespannter Arbeitsmarktlage, zu einem Einfallstor für die Aufweichung der Norm der unbefristeten Beschäftigung werden (vgl. Garhammer 2002: 116, vgl. auch Mutz 1997: 28). Insofern könnte die Ausweitung der Befristungsmöglichkeiten für Berufseinsteiger infolge des Teilzeit- und Befristungsgesetzes eine nicht zu unterschätzende Wirkung entfalten.

Generell schafft die Ausweitung atypischer Erwerbsformen wachsende Probleme generations- und geschlechtsspezifischer Ungleichheit: einer älteren, überwiegend männlichen Generation, die lebenslang im Normalarbeitsverhältnis erwerbstätig war und volle Ansprüche auf die soziale Sicherung erworben hat, stehen große Gruppen von Personen gegenüber, die wegen reduzierter und diskontinuierlicher Beschäftigung nicht mit einer hinreichenden und stabilen individuellen Sicherung rechnen können, so vor allem Frauen und jüngere Arbeitnehmer (Dombois 1999: 7).

6 Fazit

Seit Mitte der 80er Jahre wird die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses und der Wandel der Erwerbsformen diskutiert. Ein Ziel dieser Studie war daher, empirisch die Entwicklung der Erwerbsformen zu analysieren. Im Ergebnis zeigt sich, dass die Normalarbeitsquote der Wohnbevölkerung im erwerbsfähigen Alter trotz steigender Erwerbsbeteiligung seit 1985 in der Bundesrepublik nahezu gleich geblieben ist. Im gleichen Zeitraum ist bei den atypischen Erwerbsformen ein zum Teil recht starker Anstieg zu verzeichnen. Insbesondere die geringfügige und sonstige Teilzeitbeschäftigung, die befristete Beschäftigung wie die Leiharbeit haben in den letzten Jahren stark zugenommen, wenngleich letztere quantitativ noch von geringer Bedeutung ist. In Berlin hat sich hingegen ein dramatischer Einbruch bei den Normalarbeitsverhältnissen gezeigt. Trotz des Zuwachses bei den atypischen Erwerbsformen sank daher die Berliner Erwerbsbeteiligung und liegt nun im Gegensatz zum Beginn der 90er Jahre unterhalb des Bundesdurchschnitts.

Mit der Ausweitung atypischer Erwerbsformen in der Bundesrepublik ging auch der Anstieg der Frauenerwerbsbeteiligung einher. Mit anderen Worten: Auf der Makroebene hat der Anstieg der atypischen Erwerbsformen, vor allem der geringfügigen und sonstigen Teilzeitbeschäftigung, die Arbeitsmarktintegration insbesondere von Frauen forciert. Doch welche längerfristigen Effekte hat atypische Beschäftigung auf den individuellen Erwerbsverlauf, also auf der Mikroebene? Für die Weiterentwicklung dieser Fragestellung wurde das Konzept der gesellschaftlichen Zonen von Castel und Vogel herangezogen, welches zwischen drei Zonen der „Integration“, der „Gefährdung“ und der „Ausgrenzung“ unterscheidet und somit die vereinfachende Dichotomie zwischen „drinnen“ und „draußen“ überwindet. Atypische Erwerbsformen sind demnach der Zone der Gefährdung zuzuordnen. Übergänge zwischen den Zonen scheinen jedoch möglich, d.h. ein atypisch Erwerbstätiger kann in ein Normalarbeitsverhältnis wechseln oder aber arbeitslos werden. Die Frage ist allerdings, ob sich die Übergänge aus der Zone der „Gefährdung“ in beide Richtungen ähnlich gestalten, oder ob sich Barrieren identifizieren lassen, insbesondere zwischen der Zone der „Gefährdung“ und der der „Integration“?

Hierauf bieten die Segmentierungstheorien und insbesondere das Modell des vierteteilten Arbeitsmarktes von Sengenberger eine Antwort. Dieses Modell kombiniert die Organisations- und Funktionsform des jeweiligen Teilarbeitsmarktes mit der Qualität der Beschäftigungsverhältnisse und ermöglicht damit eine Zuordnung atypischer Erwerbsformen zu den jeweiligen Teilarbeitsmärkten. Demnach sind atypische Erwerbsformen den externen Teilarbeitsmärkten mit unsicheren Arbeitsbedingungen zuzuordnen und werden zur Deckung von Nachfrageschwankungen, zur Kostenentlastung und zur Abwälzung von Beschäftigungsrisiken eingesetzt. Mit der Risikoübernahme stabilisieren sie die Normalarbeitsverhältnisse.

Insbesondere Sengenbergers Thesen der Mobilitätsbarrieren und der Segmentierungsdynamik, aber auch die Stigmatisierungsthese lassen sich auf die Erwerbs-

formen übertragen. Danach wird eine frühere Erwerbstätigkeit im Rahmen atypischer Beschäftigungsformen selbst bei zukünftiger Bewerbung zum Stigmatisierungsgrund. Analog zu den Mobilitätsbarrieren zwischen den Teilarbeitsmärkten sind auch Mobilitätsbarrieren zwischen den Erwerbsformen denkbar, die einen Übergang aus einer atypischen Erwerbsform in ein Normalarbeitsverhältnis erschweren. Betrachtet man die Segmentation der atypischen Erwerbsformen als dynamischen Prozess, so müsste weitere Erwerbstätigkeit im Rahmen einer atypischen Erwerbsform die Chancen mindern, zukünftig im Rahmen eines Normalarbeitsverhältnisses tätig zu sein. Wer ein paar Mal atypisch erwerbstätig war, riskiert, in den externen Teilarbeitsmärkten mit unsicheren Arbeitsbedingungen eingeschlossen zu bleiben.

Empirisch lässt sich die Hypothese der Mobilitätsbarrieren zwischen den Erwerbsformen mit verschiedenen, hier skizzierten quantitativen und qualitativen Studien unterfüttern. Die Studien zeigen, dass der Übergang aus atypischen Erwerbsformen in reguläre Beschäftigung erschwert ist. Zum Teil ist die Wahrscheinlichkeit, nach Abschluss einer atypischen Beschäftigung wieder atypisch erwerbstätig oder arbeitslos zu werden, gleich hoch oder sogar höher. Damit ist aber die Integrationsfunktion atypischer Beschäftigung in Frage gestellt. Zwar lässt sich die Stigmatisierungshypothese sekundäranalytisch nicht direkt untermauern, in einigen zitierten Studien finden sich jedoch Hinweise darauf.

Ziel dieser Studie war es auch, diese Kehrseiten atypischer Erwerbsformen näher zu beleuchten und sie in Zeiten umfassender arbeitsmarktpolitischer Innovationen nicht in Vergessenheit geraten zu lassen. Für manche Arbeitnehmer mag es kurzfristig keine bessere Alternative zur Arbeitslosigkeit geben. Insofern können atypische Erwerbsformen auch eine Chance darstellen und einen (Wieder-) einstieg in den Arbeitsmarkt oder auch in reguläre Beschäftigung bieten. Dennoch dürfen mögliche negative längerfristige Effekte dieser Erwerbsformen auf den Erwerbsverlauf nicht aus dem Blickfeld geraten. Bedenklich ist, dass atypische Erwerbsformen sich vor allem für am Arbeitsmarkt schwache Teilnehmer, also Frauen, Jüngere und gering Qualifizierte, zur Falle entwickeln können, d.h. eine atypische Beschäftigung folgt der anderen und minimiert die Chancen auf eine gesicherte, längerfristige Erwerbstätigkeit. Dann sind atypische Erwerbsformen jedoch nicht mehr Teil der Lösung der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsprobleme, sondern Teil dieser Probleme (vgl. Vogel 2002: 8).

Aus dieser Perspektive sind einige der arbeitsmarktpolitischen Regelungen der jüngsten Zeit, die auf die Ausweitung atypischer Erwerbsformen zielen, kritisch einzuschätzen.⁸⁵ Minijobs, insbesondere in privaten Haushalten, bieten kaum eine berufliche Entwicklungsmöglichkeit. Ein Übergang daraus in reguläre Beschäftigung ist besonders schwer zu realisieren. Zudem ermöglichen sie, wie auch die Ich-AGs, kaum eine ausreichende Existenzsicherung und eine eigenständige soziale Siche-

⁸⁵ Ebenso muss die Frage erlaubt sein, warum ausgerechnet prekäre Beschäftigungsverhältnisse mit Milliardenbeträgen subventioniert werden sollen.

rung. Auch die Tätigkeit im Rahmen einer Ich-AG ist mit Risiken behaftet. Im Vergleich zu den Existenzgründungen mit Überbrückungsgeld werden die Ich-AGs mit ihrer vereinfachten Antragsstellung mit großer Wahrscheinlichkeit höhere Insolvenzzahlen zur Folge haben. Für die Betroffenen kann die Abfolge Arbeitslosigkeit - Scheitern der Selbständigkeit enorme finanzielle, aber auch psychische Auswirkungen haben. Auch die Effekte auf den weiteren Erwerbsverlauf werden eher negativ sein. Die Ausweitung der Möglichkeiten von befristeten Arbeitsverträgen für Berufseinsteiger und Ältere wird dazu beitragen, unsichere Beschäftigung am Anfang und Ende des Erwerbslebens zu normalisieren. Dies könnte auch zu einer Aufweichung der Norm der unbefristeten Beschäftigung insgesamt führen. Zudem tragen befristet Beschäftigte ein hohes Risiko, anschließend arbeitslos oder wiederum befristet beschäftigt zu werden. Nicht zuletzt ist auch mit nicht-intendierten Effekten in nicht unerheblichen Maß zu rechnen: mit Verdrängung und Aufsplitterung von Normalarbeitsverhältnissen und wahrscheinlich auch vollzeitnahen Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen, mit Scheinselbständigkeit und mit Verdrängung von nichtgeförderten Kleinunternehmen. Die Neuregelung zur Teilzeitbeschäftigung kann zwar die Mobilitätsbarrieren zwischen Teilzeit und Vollzeit abbauen helfen. In der Summe aber werden die hier angeführten arbeitsmarktpolitischen Änderungen der letzten Zeit die Segmentierung der Erwerbsformen verstärken. Sie tragen somit zu einer Vergrößerung der Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt und damit zu einer Vergrößerung der sozialen Ungleichheit bei.

7 Literaturverzeichnis

- Adamy, Wilhelm; Schulze Buschoff, Karin (2002): Leiharbeit und Personal-Service-Agentur: Zusätzliche Chance zur Eingliederung von Arbeitslosen? In: Soziale Sicherheit 7, S. 224-229.
- Alda, Holger (2002). Berichtsgegenstand Beschäftigungsverhältnisse. Arbeitskonferenz "Berichterstattung zur sozio-ökonomischen Leistungsfähigkeit der Bundesrepublik Deutschland" am 27. und 28. Juni 2002, Bundesministerium für Bildung und Forschung, Godesberg.
- <http://www.sofi-goettingen.de/frames/veranstaltung/soel/programm-arbeitskonferenz.htm>
- „Arbeitslose müssen auch Minijobs annehmen“. In: Süddeutsche Zeitung vom 2.5.2003
- Bartelheimer, Peter (2002): Themenfeld Integration, Gefährdung, Ausgrenzung. Arbeitskonferenz "Berichterstattung zur sozio-ökonomischen Leistungsfähigkeit der Bundesrepublik Deutschland" am 27. und 28. Juni 2002 im Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bonn-Bad Godesberg.
- Baur, Ulrich (2003): Erster Schritt zur Umsetzung des Hartz-Konzepts. In: Bundesarbeitsblatt 1-2003, S. 4-9.
- „Die Benachteiligungen berufstätiger Frauen werden erweitert“. Das Hartz-Konzept und die großen Verliererinnen. Ein Appell mehrerer Frauenorganisationen. In: Frankfurter Rundschau vom 4.12.2002.
- Bender, Stefan; Konietzka, Dirk; Sopp, Peter (2000): Diskontinuität im Erwerbsverlauf und betrieblicher Kontext. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Heft 3, S. 475 – 499.
- Brenke, Karl; Geppert, Kurt; Hopf, Rainer, Pfeiffer, Ingo; Spieß, C. Katharina; Vesper, Dieter; Wagner, Gerd G. (2002): Bausteine für die Zukunft Berlins. DIW Wochenbericht Nr. 10(2002), S. 163-180.
- BT-Drs. 15/23: Gesetzentwurf der Fraktion CDU/CSU – Entwurf eines Gesetzes zur Aktivierung kleiner Jobs (Kleine-Jobs-Gesetz) vom 5.11.2002.
- Buch, Tanja (2001): Perforierte Langzeitarbeitslosigkeit – ein vernachlässigter Strukturtyp der Arbeitslosigkeit. Eine Strukturanalyse auf Basis des Sozio-ökonomischen Panels. In: Sozialer Fortschritt 2/2001, S. 46 – 50.
- Büchel, Felix (1992): Die Qualität der Wiederbeschäftigung nach ununterbrochener und nach „perforierter“ Langzeitarbeitslosigkeit. BeitrAB 162. Nürnberg.
- Büchtemann, Christoph F. (1984): Der Arbeitslosigkeitsprozeß. In: Bonß, Wolfgang; Heinze, Rolf G. (Hrsg.): Arbeitslosigkeit in der Arbeitsgesellschaft. Frankfurt a.M.: Suhrkamp, S. 53-105.
- Bundestags-Drucksache 15/23: Gesetzentwurf der Fraktion CDU/CSU – Entwurf eines Gesetzes zur Aktivierung kleiner Jobs (Kleine-Jobs-Gesetz) vom 5.11.2002.
- Bundesanstalt für Arbeit (2002): Arbeitsmarkt 2001. Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg.

- Bundesanstalt für Arbeit (2001): Arbeitsmarkt 2000. Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg.
- Castel, Robert (2000): Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit. Konstanz: UVK Universitätsverlag Konstanz GmbH
- CIETT (2000): Orchestrating the Evaluation of Private Employment Agencies towards a stronger society. Herunterladbare Version:
<http://www.ciett.org/info/0,000002,en,16,3,publications.htm>
- Dathe, Dietmar; Schmid, Günther (2001): Urbane Beschäftigungsdynamik, Berlin im Standortvergleich mit Ballungsregionen. Berlin: edition sigma
- DGB-Informationen zum Arbeitsrecht (2003): Änderungen im Arbeits- und Sozialrecht infolge der sog. ‚Hartz-Vorschläge‘ ab 01.01.03/01.04.03/01.07.03/01.01.04. Ausgabe 1/2003
- DGB-Informationen zum Arbeitsrecht (2000): Gesetz zur Teilzeitarbeit und befristeten Arbeitsverträgen ab dem 1.1.2001. Ausgabe 5/2000-12/2000
- Dieterich, Thomas; Preis, Ulrich (2001): Befristete Arbeitsverhältnisse in Wissenschaft und Forschung. Konzepte einer Neuregelung im HRG. Köln: Verlag Dr. Otto Schmidt.
- 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 scheinselfständiger Erwerbsverhältnisse. In: MittAB 1, S. 85–101.
- Dombois, Rainer (1999): Auf dem Wege zu einem neuen Normalarbeitsverhältnis ? Die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses und neue Strategien der Erwerbsarbeit. ZWE Arbeitspapier 36/1999, Universität Bremen
- Emmerich, Knut (2002): Wege auch der Schwarzarbeit – Ich-AG und Mini-Jobs. In: Wirtschaftsdienst 2002. 10, S. 597- 602.
- Garhammer, Manfred (2002): Zeitarbeit – ein Muster für die Arbeit und Betriebsorganisation der Zukunft ?. In: Berliner Journal für Soziologie, Heft 1 2002, S. 109-126.
- Gaul, Björn; Otto, Björn (2002): Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission. In: Der Betrieb 47, S. 2486-2491.
- Geppert, Kurt; Gorning, Martin (2003): Die Renaissance der großen Städte – und die Chancen Berlins. In: DIW-Wochenbericht 26/03
- Gesetz über Teilzeit und befristete Arbeitsverträge und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen (o.J.):
<http://www.arbeitsrecht-fa.de/dokumentation/d003.htm>
- Gesterkamp, Thomas (2003): Ich-AG. Das „Unwort des Jahres“ erobert den Arbeitsmarkt. In: Die Mitbestimmung 4/2003, S. 20-24.

- Giesecke, Johannes / Groß, Martin (2002): Befristete Beschäftigung: Chance oder Risiko? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 54, Heft 1, S. 85-108.
- Groß, Martin (1999): Die Folgen prekärer Arbeitsverhältnisse für das Ausmaß sozialer Ungleichheit: Einkommensbenachteiligung befristeter Arbeitsverträge. In: Lüttinger, Paul (Hg.): Sozialstrukturanalysen mit dem Mikrozensus. Mannheim: Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen, S. 323-353.
- Groß, Martin (2001): Auswirkung des Wandels der Erwerbsgesellschaft auf soziale Ungleichheit. Effekte befristeter Beschäftigung auf Einkommensungleichheit. In: Berger, Peter A.; Konietzka, Dirk (Hg.): Die Erwerbsgesellschaft. Neue Ungleichheiten und Unsicherheiten. Opladen, S. 119-155.
- Hagen, Tobias; Bookmann, Bernhard (2002): Determinanten der Nachfrage nach befristeten Verträgen, Leiharbeit und freier Mitarbeit: Empirische Analysen auf Basis des IAB-Betriebspanels. In: Bellmann, Lutz; Kölling, Arnd (Hrsg.): Betrieblicher Wandel und Fachkräftebedarf. BeitrAB 257, Nürnberg, S. 199-232.
- Hoffmann, Edeltraut; Walwei, Ulrich (2002): Wandel der Erwerbsformen: Was steckt hinter den Veränderungen ? In: Kleinhenz, Gerhard (Hrsg.): IAB-Kompendium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. BeitrAB 250, S. 135 – 144.
- Hoffmann, Edeltraut; Walwei, Ulrich (1998): Normalarbeitsverhältnis: ein Auslaufmodell ? Überlegungen zu einem Erklärungsmodell für den Wandel der Beschäftigungsformen. In: MittAB 3/98, S. 409–425.
- Holst, Elke; Schupp, Jürgen (2003): Sicherheit des Arbeitsplatzes häufig mit Interessenvertretung im Betrieb verbunden. DIW-Wochenbericht 11/03.
- Holst, Elke, Schupp, Jürgen (2000): Förderung von Teilzeit durch gesetzlichen Rechtsanspruch – Reform oder Hindernis für mehr Beschäftigung ? In DIW-Wochenbericht 49/00.
- IAB (o.J.): Chronik der Arbeitsmarktpolitik. Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge;
http://doku.iab.de/chronik/32/2000_10_01_32_gese.pdf
- Jahn, Elke; Rudolph, Helmut (2002a): Zeitarbeit – Teil I: Auch für Arbeitslose ein Weg mit Perspektive. IAB Kurzbericht Nr. 20.
- Jahn, Elke, Rudolph, Helmut (2002b): Zeitarbeit – Teil II: Völlig frei bis streng geregelt: Variantenvielfalt in Europa.
- Jensen, Annette (2002): Leiharbeit hat viele Gesichter. In: Mitbestimmung 9, S. 46-49.
- Keller, Berndt (1993): Einführung in die Arbeitsmarktpolitik. Arbeitsbeziehungen und Arbeitsmarkt in sozialwissenschaftlicher Perspektive. München; Wien. Oldenbourg Verlag.
- Knospe, Arnim; Marx, Stefan (2000): Scheinselbständigkeit: Praktikable Lösungen gefunden. In: Bundesarbeitsblatt 2, S. 5-9.
- Koch, Angelika; Bäcker, Gerhard (2003): Mit Mini- und Midi-Jobs aus der Arbeitslosigkeit ? Die Neuregelungen zur Beschäftigungsförderung im unteren Einkommensbereich. In: Sozialer Fortschritt 4, S. 94-102.

- Koch, Susanne; Wießner, Frank (2003a): Ich-AG oder Überbrückungsgeld? Wer die Wahl hat, hat die Qual. IAB Kurzbericht Nr. 2.
- Koch, Susanne, Wießner, Frank (2003b): Die „Ich-AG“ – ein neuer Weg aus der Arbeitslosigkeit. In: Bundesarbeitsblatt 3-2003, S. 4-9.
- Kommission „Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ (2002): Vorschläge der Kommission zum Abbau der Arbeitslosigkeit und zur Umstrukturierung der Bundesanstalt für Arbeit. Berlin.
- Kress, Ulrike (1998): Vom Normalarbeitsverhältnis zur Flexibilisierung des Arbeitsmarktes – Ein Literaturbericht. In: MittAB 3/98, S. 488–505.
- Kronauer, Martin (2001): Exklusion. Die Gefährdung des Sozialen im hochentwickelten Kapitalismus. Frankfurt, New York: Campus Verlag.
- Kruppe, Thomas, Oschmiansky, Heidi, Schömann, Klaus (1998): Selbständigkeit: Beschäftigungsdynamik in der EU. In: inforMISEP Nr. 64/Winter 1998, S. 36 – 47.
- Linne, Gudrun; Vogel, Berthold (Hrsg.) (2003): Leiharbeit und befristete Beschäftigung – Neue Formen sozialer Gefährdung oder Chance auf Arbeitsmarktintegration? Arbeitspapiere der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, S. 53 – 65.
- Ludwig-Mayerhofer, Wolfgang (1996): Was heißt und gibt es kumulative Arbeitslosigkeit? Untersuchungen zu Arbeitslosigkeitsverläufen über 10 Jahre. In: Zapf, Wolfgang; Schupp, Jürgen; Habich, Roland (Hrsg.): Lebenslagen im Wandel. Sozialberichterstattung im Längsschnitt. Frankfurt, New York: Campus Verlag, S. 210 – 239.
- Magvas, Emil; Spitznagel, Eugen (2002): Neues Gesetz bereits im ersten Jahr einvernehmlich umgesetzt. In: IABKurzbericht Nr. 23/4.10.202
- Meager, Nigel (1995): Arbeitsmarktpolitik für Existenzgründer. Internationale Erfahrungen der Existenzgründungsförderung von Arbeitslosen. Discussion Paper FS I 95-209. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung. Berlin.
- Mückenberger, Ulrich (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. In: Zeitschrift für Sozialreform, S. 415ff., S. 457ff.
- Mutz, Gerd (1997): Dynamische Arbeitslosigkeit und diskontinuierliche Erwerbsverläufe. Wie stehen die Chancen für eine zukünftige Tätigkeitsgesellschaft. In: Berliner Debatte INITIAL 8 (1997) 5, S. 23-36.
- Neumann, Michael (2003): Das Erste und das Zweite Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt im Überblick. In: Neue Zeitschrift für Sozialrecht 3, S. 113-119.
- Oberste-Beulmann, Wilhelm (2003): Verbesserte Integrationschancen von gering Qualifizierten durch Zeitarbeit. In: Gering Qualifizierte – Verlierer am Arbeitsmarkt?! Konzepte und Erfahrungen aus der Praxis. Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 101, Friedrich-Ebert-Stiftung.
- OECD (2002): Employment Outlook. Paris.
- Oschmiansky, Frank; Reissert, Bernd (2002): Förderung von Übergangsarbeitsmärkten in Berlin und Brandenburg: eine quantitative Untersuchung. Schriftenreihe der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen, Bd. 52, Berlin.

- Oschmiansky, Heidi; Schmid, Günther (2000): Wandel der Erwerbsformen. Berlin und die Bundesrepublik im Vergleich. Discussion Paper FS I 00-204. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.
- Panneberg, Markus (1998): Zunehmende Selbständigkeit in Deutschland von 1990 bis 1996 – Starke Veränderungen im Bestand. DIW-Wochenbericht 1998 – 38.
- Pfeiffer, Friedhelm (1999): Existenzgründungspotential unter Arbeitssuchenden: Empirische Evidenz auf der Basis des Mikrozensus. In: MittAB 3, S. 300-314.
- Quack, Sigrid (1993): Dynamik der Teilzeitarbeit. Implikationen für die soziale Sicherung von Frauen. Berlin: edition sigma.
- Rolfs, Christian (2003): Scheinselbständigkeit, geringfügige Beschäftigung und "Gleitzone" nach Hartz II. In: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 2, S. 65-72.
- Rudolph, Helmut (2003): Mini- und Midi-Jobs: Geringfügige Beschäftigung im neuen Outfit. IAB Kurzbericht Nr. 6.
- Rudolph, Helmut (2000): Befristete Arbeitsverträge sind bald neu zu regeln. In IAB Kurzbericht Nr. 12 / 1.9.2000.
- Rudolph, Helmut (1999): Geringfügige Beschäftigung. Das 630-DM-Gesetz: Was ändert sich für wen? Abschätzung der Betroffenheit von Arbeitgebern und Arbeitnehmern durch die rechtlichen Änderungen. IAB Kurzbericht Nr. 11.
- Rudolph, Helmut (1998): „Geringfügige Beschäftigung“ mit steigender Tendenz. Erhebungskonzepte, Ergebnisse und Interpretationsprobleme der verfügbaren Datenquellen. IAB-Werkstattbericht Nr. 9/21.8.1998.
- Schmid, Günther (2003): Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt: Strategie und Vorschläge der Hartz-Kommission. In: Aus Politik und Zeitgeschichte B 6-7, S. 3-6.
- Schmid, Günther; Oschmiansky, Heidi (2000): Wandel der Erwerbsformen. Vom Arbeitsvertrag zum Kaufvertrag ? In: Ryll, Stefan; Yenal, Alparlan (Hrsg.): Politik und Ökonomie. Problemsicht aus klassischer, neo- und neuklassischer Perspektive. Festschrift für Gerhard Huber. Marburg: Metropolis-Verlag, S. 243-268.
- Schreyer, Franziska (2001): „Unsichere“ Beschäftigung und berufliche Qualifikation – Ein Blick auf Erwerbsarbeit jenseits des Normalarbeitsverhältnisses. In: Dostal, Werner; Parmentier, Klaus; Pflicht, Hannelore; Rauch, Angela; Schreyer, Franziska : Wandel der Erwerbsarbeit: Qualifikationsverwertung in sich verändernden Arbeitsstrukturen. BeitrAB 246, S. 147-172.
- Schreyer, Franziska (2000): „Unsichere“ Beschäftigung trifft vor allem die Niedrigqualifizierten. IAB Kurzbericht Nr. 15.
- Schreyer, Franziska (1999): Der Akademikerarbeitsmarkt – ein Überblick. ibv Nr.28 vom 14. Juli, S. 2275-2283.
- Schröder, Esther (1997): Arbeitnehmerüberlassung in Vermittlungsabsicht. Start oder Fehlstart eines arbeitsmarktpolitischen Modells in Deutschland. BeitrAB 209.
- Schwarze, Johannes; Heineck, Guido (2001): : Keine dramatischen Effekte nach der Reform der geringfügigen Beschäftigung, DIW Wochenbericht 21/ 2001S. 319-325.

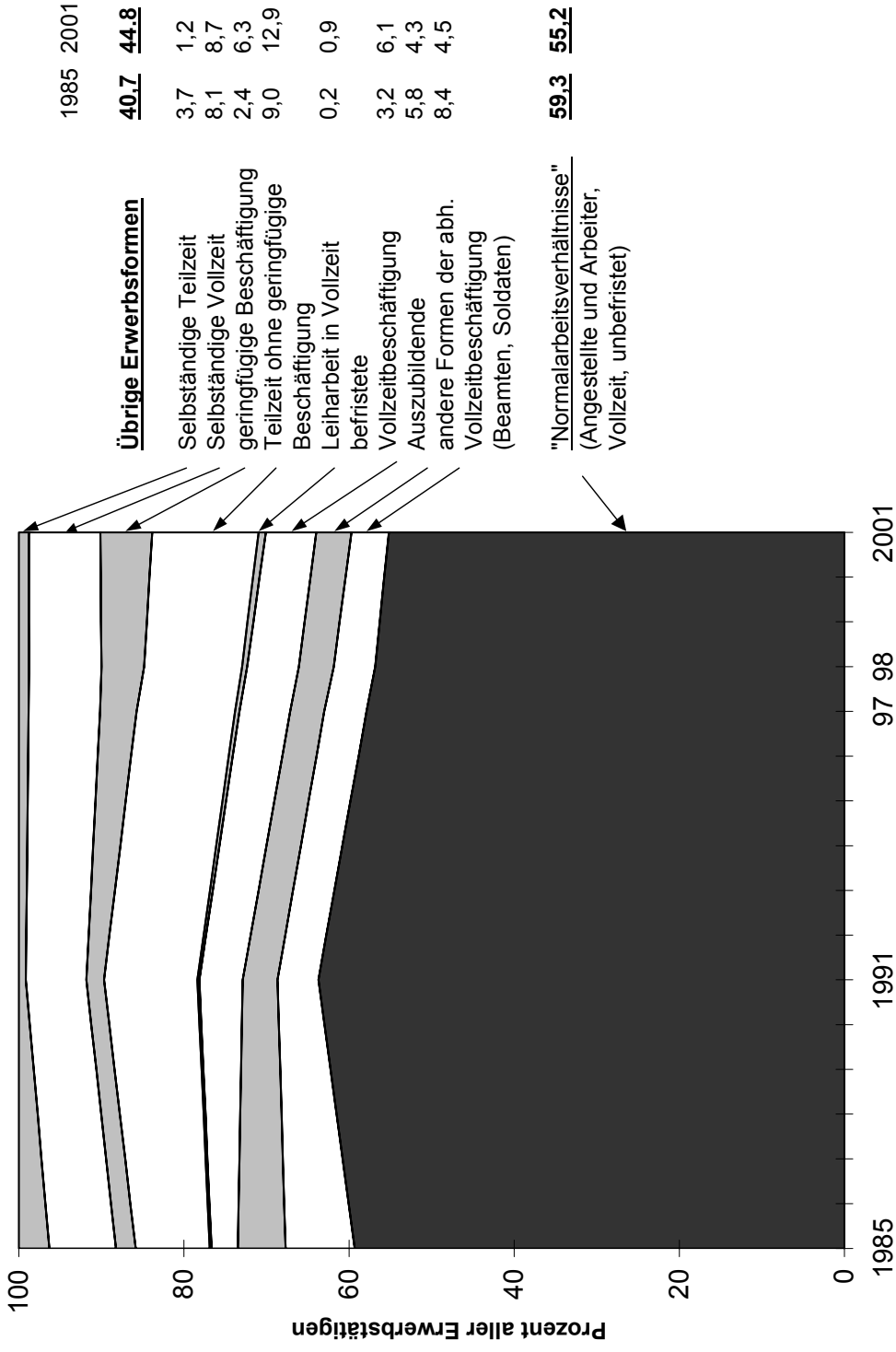
- Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen (2002): Wirtschafts- und Arbeitsmarktbericht Berlin 2002. Berlin.
- Sengenberger, Werner (1987): Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich. Frankfurt a.M./ New York.
- Sengenberger, Werner (Hrsg.) (1978): Der gespaltene Arbeitsmarkt: Probleme der Arbeitsmarktsegmentation. Frankfurt am Main; New York. Campus Verlag.
- Statistisches Bundesamt (2003): Über 24 000 Insolvenzen im 1. Quartal 2003. Pressemitteilung vom 18. Juni 2003.
- Storrie, Donald (2002): Temporary agency work in the European Union. Luxembourg.
<http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EF0247EN.pdf>
- Vanselow, Achim; Weinkopf, Claudia (2000): Wiedereingliederung von Arbeitslosen durch sozialverträgliche Arbeitnehmerüberlassung: Ergebnisse der fachlichen Begleitung von START Zeitarbeit NRW; Langfassung. Düsseldorf: Ministerium für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen.
<http://www.iatge.de/aktuell/veroeff/am/vanselow00c.pdf>
- Viethen Hans Peter (2001): Paradigmenwechsel im Arbeitsrecht. In: Bundesarbeitsblatt 2/2001, S. 5-9.
- Vogel, Berthold (2003): Leiharbeit und befristete Beschäftigung – Neue Formen sozialer Gefährdung oder Chance auf Arbeitsmarktintegration? In: Linne, Gudrun; Vogel, Berthold (Hrsg.): Neue Formen sozialer Gefährdung oder Chance auf Arbeitsmarktintegration? Arbeitspapiere der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, S. 53-65.
- Vogel, B. (2002): Leiharbeiter und befristet Beschäftigte – Erfahrungen und Erwerbsbiographien zwischen Integration und Ausgrenzung. Vortrag auf der Konferenz „Leiharbeit und befristete Beschäftigung: Neue Formen sozialer Gefährdung oder Chance auf Arbeitsmarktintegration“ der Hans-Böckler-Stiftung in Berlin am 18.6. , Ms., Göttingen.
- Weinkopf, Claudia (2003): Minijobs und Gleitzone – Rettungsanker für zusätzliche Beschäftigung? IAT-Report 05.
- Wießner, Frank (2001): Arbeitslose werden Unternehmer. Eine Evaluation der Förderung vormals Arbeitsloser mit Überbrückungsgeld nach § 57 SGB III (vormals § 55a AFG). BeitrAB Nr. 241.

Anhang 1: Erläuterungen und Schaubilder

Die in Kapitel 3 in der empirischen Auswertung herangezogene Quote der Normalarbeitsverhältnisse (bzw. Quoten der anderen Erwerbsformen) kann leicht mit dem Anteil der Normalarbeitsverhältnisse (bzw. der Anteile der anderen Erwerbsformen) an den übrigen Erwerbsformen verwechselt werden. Um die Unterschiede zu verdeutlichen, sind hier zwei Abbildungen als Beispiele angeführt.

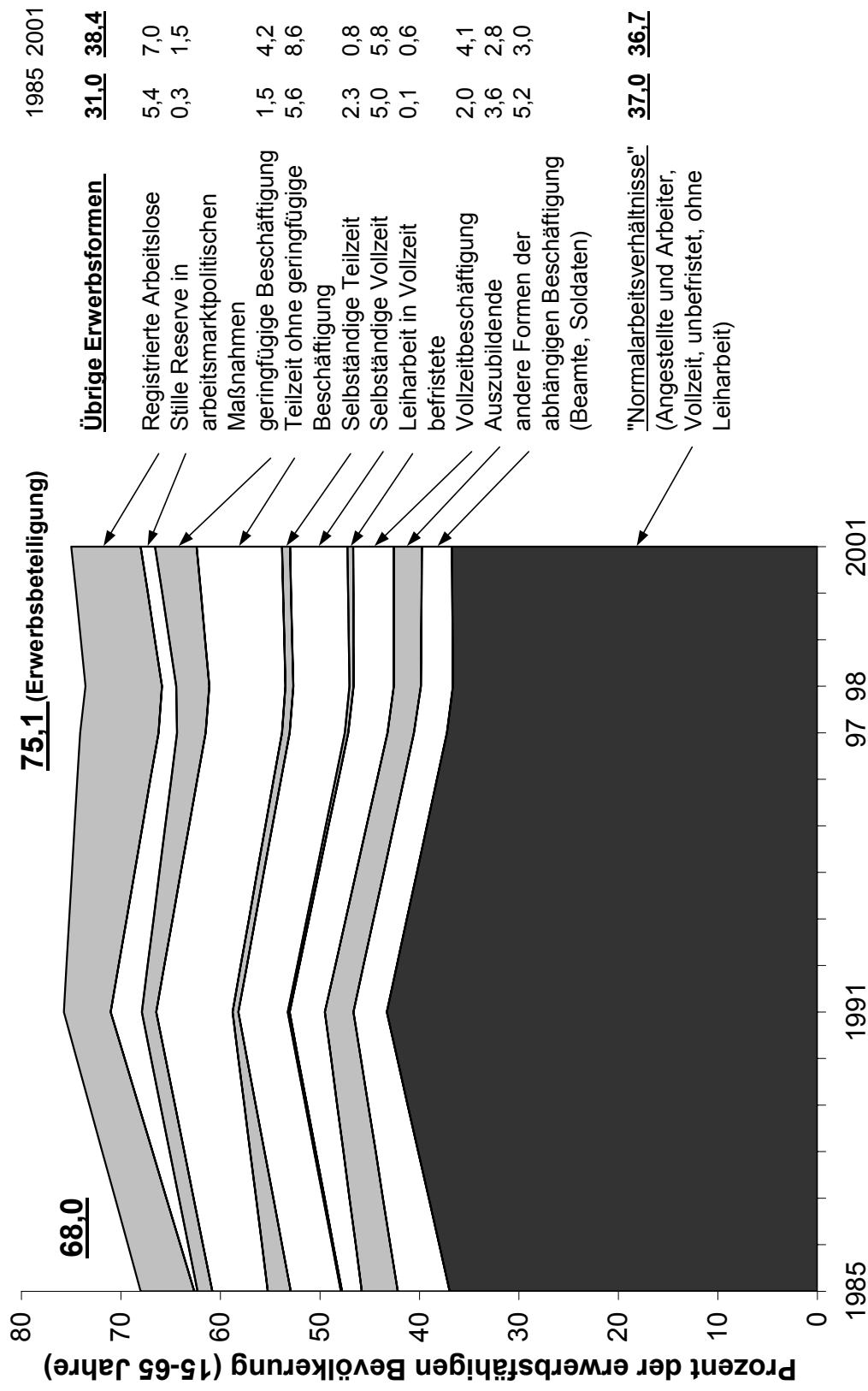
In Abbildung 9 ist der Anteil der Normalarbeitsverhältnisse an allen Erwerbsformen angegeben. Im Nenner stehen die Erwerbstätigen (und im Zähler die Normalarbeitsverhältnisse). Abbildung 10 zeigt die „Normalarbeitsquote“. Hier stehen die erwerbsfähige Wohnbevölkerung (15-65 Jahre) im Nenner und die Normalarbeitsverhältnisse im Zähler.

Abb. 9: Anteil des Normalarbeitsverhältnisses in Deutschland *



*1985, früheres Bundesgebiet; 1991, 1997, 1998, 2001 alte und neue Bundesländer, Quelle: Mikrozensus, Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, u.a.; eigene Berechnungen. © WZB

Abb. 10: Normalarbeitsquote in Deutschland*



* 1985 altes Bundesgebiet; 1991, 1997, 1998, 2001 alte und neue Bundesländer; * Stille Reserve in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen = beschäftigungslose Personen, die bei den Arbeitsämtern nicht als Arbeitslose registriert sind. Quelle: Mikrozensus, Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, u.a.; eigene Berechnungen. © WZB

Anhang 2: Tabellen zum Wandel der Erwerbsformen und zur Breiten Erwerbsquote in der Bundesrepublik Deutschland und in Berlin

Anmerkung:

Die in diesem Beitrag vorliegenden Werte unterscheiden sich zum Teil geringfügig von denen der früheren Publikation (Oschmiansky, Schmid 2000). Ursache hierfür sind zum einen modifizierte Datenquellen, zum anderen überarbeitete und verbesserte Berechnungen. So wurden Leiharbeiter bisher der Vollzeitbeschäftigung zugeordnet, jetzt kann zum Teil nach Voll- und Teilzeitbeschäftigung unterschieden werden. Zudem enthielt die Rubrik „Teilzeitbeschäftigung ohne geringfügig Beschäftigte“ bisher auch Selbständige in Teilzeit. Da „Selbständige in Teilzeit“ eine eigene Rubrik bilden, werden sie aus der Rubrik „Teilzeitbeschäftigung ohne geringfügige Beschäftigung“ herausgerechnet.

Die Entwicklung der Erwerbstätigkeit in der Bundesrepublik Deutschland wird für die Jahre 1985 und 1991 (alte Bundesländer) sowie für 1997, 1998 und 2001 (alte und neue Bundesländer) untersucht. Die Berliner Entwicklung in den Jahren 1991, 1995, 1997, 1998 und 2001 bezieht sich auf Gesamt-Berlin.

Die Tabellen beziehen sich auf die „Breite Erwerbsquote“, d.h. es wird die Erwerbsbeteiligung in die Analyse miteinbezogen: 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.

Tabelle 1: Entwicklung der Breiten Erwerbsquote in der Bundesrepublik Deutschland (Gesamt 1985 – 2001)

Vollzeit	Andere Formen der abhängigen Beschäftigung				Selbständige		abh. Teilzeitbeschäftigung		Breite Arbeitslosigkeit		Breite Erwerbsquote
	andere Formen der abh. Vollzeit-	Auszubildende	Befristete Beschäftigung ohne Leiharbeit	Leiharbeit (nur Vollzeit)	Selbständige Vollzeit	Selbständige Teilzeit	Teilzeit ohne geringfügige Beschäftigung	geringfügige Beschäftigung	Stille Reserve in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen	Arbeitslose	
1985	37,0	3,6	2,0	0,1	5,0	2,3	5,6	1,5	0,3	5,4	68,0
1991	43,3	2,9	3,6	0,2	5,0	0,6	7,7	1,5	3,1	4,7	76,0
1997	37,2	2,7	4,0	0,3	5,6	0,8	7,7	2,9	1,9	7,9	74,3
1998	36,6	2,7	4,0	0,4	5,7	0,8	7,6	3,3	1,4	7,7	73,4
2001	36,7	2,8	4,1	0,6	5,8	0,8	8,6	4,2	1,5	7,0	75,1

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

Tabelle 2: Entwicklung der Breiten Erwerbsquote in der Bundesrepublik Deutschland (Frauen 1985 – 2001)

Vollzeit	Andere Formen der abhängigen Beschäftigung				Selbständige		abh. Teilzeitbeschäftigung		Breite Arbeitslosigkeit		Breite Erwerbsquote
	andere Formen der abh. Vollzeit-	Auszubildende	Befristete Beschäftigung ohne Leiharbeit	Leiharbeit (nur Vollzeit)	Selbständige Vollzeit	Selbständige Teilzeit	Teilzeit ohne geringfügige Beschäftigung	geringfügige Beschäftigung	Stille Reserve in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen	Arbeitslose	
1985	23,4	3,2	1,4	0,0	3,2	2,3	10,0	2,4	0,4	4,7	52,7
1991	31,1	2,7	2,3	0,1	2,1	0,8	14,6	2,5	1,9	4,9	64,4
1997	26,2	2,4	3,1	0,1	2,5	1,0	14,1	4,6	1,1	7,5	64,3
1998	25,8	2,5	2,8	0,2	2,6	1,0	14,0	5,4	0,8	7,3	64,1
2001	25,7	2,6	2,9	0,3	2,7	1,1	15,6	6,8	0,9	6,6	66,9

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

Tabelle 3: Entwicklung der Breiten Erwerbsquote in der Bundesrepublik Deutschland (Männer 1985 – 2001)

Vollzeit	Andere Formen der abhängigen Beschäftigung			Selbständige		abh. Teilzeitbeschäftigung		Breite Arbeitslosigkeit		Breite Erwerbsquote	
	andere Formen der abh. Vollzeit-	Auszubildende	Befristete Beschäftigung ohne Leiharbeit	Leiharbeit (nur Vollzeit)	Selbständige Vollzeit	Teilzeit	Teilzeit ohne geringfügige Beschäftigung	geringfügige Beschäftigung	Stille Reserve in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen		Arbeitslosigkeit
1985	51,3	4,1	2,3	0,2	7,0	2,2	0,5	0,6	1,0	6,1	84,2
1991	55,0	3,1	4,8	0,3	7,7	0,4	1,1	0,5	2,7	4,6	85,5
1997	47,6	2,9	5,0	0,5	8,5	0,5	1,5	1,4	1,3	8,3	82,3
1998	47,1	3,0	5,2	0,6	8,6	0,6	1,5	1,4	1,1	8,1	81,9
2001	47,5	3,0	5,2	0,9	8,8	0,6	1,8	1,7	1,2	7,4	82,4

Quelle: Mikrozensus, Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, u.a.: eigene Berechnungen

Tabelle 4: Entwicklung der Breiten Erwerbsquote in Berlin (Gesamt 1991 - 2001)

Vollzeit	Andere Formen der abhängigen Beschäftigung			Selbständige		abh. Teilzeitbeschäftigung		Breite Arbeitslosigkeit		Breite Erwerbsquote	
	andere Formen der abh. Vollzeit-	Auszubildende	Befristete Beschäftigung ohne Leiharbeit	Leiharbeit (nur Vollzeit)	Selbständige Vollzeit	Teilzeit	Teilzeit ohne geringfügige Beschäftigung	geringfügige Beschäftigung	Stille Reserve in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen		Arbeitslosigkeit
1991	45,2	2,3	5,1	0,3	4,6	0,8	7,3	1,3	4,2	7,4	81,5
1995	38,1	2,2	4,7	0,3	5,7	1,1	8,0	1,4	1,9	8,6	75,0
1997	34,5	2,3	4,6	0,4	6,0	1,2	7,3	2,1	1,1	11,0	74,3
1998	33,0	2,3	4,7	0,4	6,0	1,2	7,1	2,3	0,9	11,2	72,8
2001	30,9	2,3	5,3	0,5	5,8	1,4	7,5	3,0	1,3	11,2	72,9

Quelle: Mikrozensus, Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, u.a.: eigene Berechnungen

Tabelle 5: Entwicklung der Breiten Erwerbsquote in Berlin (Frauen 1991 - 2001)

	Vollzeit		Andere Formen der abhängigen Beschäftigung				Selbständige		abh. Teilzeitbeschäftigung		Breite Arbeitslosigkeit		Breite Erwerbsquote
	„Normalarbeitsverhältnisse“ (Angestellte und Arbeiter; Vollzeit, unbefristet)	andere Formen der abh. Vollzeitbeschäftigung (Beamte, Soldaten)	Auszubildende	Befristete Beschäftigung ohne Leiharbeit	Leiharbeit (nur Vollzeit)	Selbständige Vollzeit	Selbständige Teilzeit	Teilzeit ohne geringfügige Beschäftigung	geringfügige Beschäftigung	Stille Reserve in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen	Arbeitslose		
1991	38,1	2,8	2,0	4,1	0,2	2,2	0,9	12,6	1,5	4,2	6,8	75,4	
1995	32,5	2,8	1,8	3,1	0,2	3,1	1,3	13,2	1,7	1,7	8,0	69,4	
1997	30,0	3,0	2,4	3,2	0,2	3,2	1,3	11,9	2,6	1,0	9,8	68,6	
1998	28,7	3,3	2,2	3,4	0,2	3,1	1,4	11,7	3,0	0,8	10,0	67,8	
2001	27,0	3,1	2,0	3,8	0,3	3,3	1,5	12,0	3,6	1,1	9,5	67,2	

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

Tabelle 6: Entwicklung der Breiten Erwerbsquote in Berlin (Männer 1991 - 2001)

	Vollzeit		Andere Formen der abhängigen Beschäftigung				Selbständige		abh. Teilzeitbeschäftigung		Breite Arbeitslosigkeit		Breite Erwerbsquote
	„Normalarbeitsverhältnisse“ (Angestellte und Arbeiter; Vollzeit, unbefristet)	andere Formen der abh. Vollzeitbeschäftigung (Beamte, Soldaten)	Auszubildende	Befristete Beschäftigung ohne Leiharbeit	Leiharbeit (nur Vollzeit)	Selbständige Vollzeit	Selbständige Teilzeit	Teilzeit ohne geringfügige Beschäftigung	geringfügige Beschäftigung	Stille Reserve in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen	Arbeitslose		
1991	51,2	4,7	2,5	6,0	0,4	6,8	0,7	1,9	1,2	4,3	7,9	87,6	
1995	43,6	3,6	2,3	6,2	0,5	8,2	1,0	2,8	1,1	2,1	9,2	80,6	
1997	38,8	4,6	2,3	6,0	0,6	8,7	1,1	2,8	1,5	1,2	11,7	79,3	
1998	37,0	4,0	2,3	6,0	0,6	8,8	1,1	2,7	1,6	1,0	12,4	77,5	
2001	34,6	4,2	2,6	6,7	0,7	8,2	1,2	3,3	2,3	1,5	12,8	78,1	

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

Quellen:

- Bundesanstalt für Arbeit: Berufliche Rehabilitation. Statistik über Berufliche Rehabilitation - St 37; verschiedenen Jahrgänge.
- Bundesanstalt für Arbeit: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, Arbeitnehmerüberlassung 865 am 30. 6. des Jahres, Beschäftigtenstatistik, nach Geschlecht, Beruf und Teilzeit/Vollzeit; Sonderauswertung des Referats IIIb5 , verschiedene 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 (2002): Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit. Arbeitsmarkt 2001.
- Bundesanstalt für Arbeit (1999): Arbeitsmarkt in Zahlen - Berufliche Eingliederung Behinderter 1998.
- Bundesanstalt für Arbeit (2002): Arbeitsmarkt in Zahlen – Berufliche Eingliederung Behinderter 2001.
- Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft iwd, 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, verschieden 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.

Bücher

Der Abteilung

„Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung“

(nur im Buchhandel erhältlich)

Dietmar Dathe, Günther Schmid
Urbane Beschäftigungsdynamik. Berlin im Standortvergleich mit Ballungsregionen
2001
Berlin, edition sigma
175 S.

Werner Eichhorst, Stefan Profit, Eric Thode
in Zusammenarbeit mit der Arbeitsgruppe
„Benchmarking“ des „Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“: Gerhard Fels,
Rolf G. Heinze, Heide Pfarr, Günther Schmid,
Wolfgang Streeck
Benchmarking Deutschland: Arbeitsmarkt und Beschäftigung. Bericht der Arbeitsgruppe Benchmarking und der Bertelsmann-Stiftung
2001
Berlin/Heidelberg/New York, Springer
440 S.

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 S.

Jürgen Gabriel, Michael Neugart (Hg.)
Ökonomie als Grundlage politischer Entscheidungen
2001
Opladen, Leske + Budrich
343 S.

Silke Gülker, Christoph Hilbert,
Klaus Schömann
Lernen von den Nachbarn. Qualifikationsbedarf in Ländern der OECD
2000
Bielefeld, W. Bertelsmann Verlag
126 S.

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

Jaap de Koning and Hugh Mosley (Eds.)
Labour Market Policy and Unemployment: Impact and Process Evaluations in Selected European Countries
2001
Cheltenham, UK, Edward Elgar
317 S.

Hugh Mosley, Jacqueline O'Reilly,
Klaus Schömann (Eds.)
Labour Markets, Gender and Institutional Change. Essays in Honour of Günther Schmid
2002
Cheltenham, UK, Edward Elgar
382 S.

Michael Neugart, Klaus Schömann (Hg.)
Forecasting Labour Markets in OECD Countries. Measuring and Tackling Mismatches
2002
Cheltenham, UK, Edward Elgar
322 S.

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

Jacqueline O'Reilly, Inmaculada Cebrián and Michel Lallemant (Eds.)
Working-Time Changes: Social Integration Through Transitional Labour Markets
2000

Cheltenham, UK, Edward Elgar
369 S.

Heidi Oschmiansky, Günther Schmid und
Bettina Uhrig unter Mitarbeit von Thomas
Heitmann
**Qualifikation und Beschäftigung.
Jobrotation als Instrument der Weiterbil-
dung und Integration von Arbeitslosen**
2001
Bonn, Friedrich-Ebert-Stiftung, Schriftenreihe
der Abteilung „Arbeit und Sozialpolitik“
83 S.

Birgitta Rabe
**Implementation von Arbeitsmarktpolitik
durch Verhandlungen. Eine spieltheore-
tische Analyse**
2000
Berlin, edition sigma
254 S.

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

Günther Schmid, Bernard Gazier (Eds.)
**The Dynamics of Full Employment.
Social Integration Through Transitional
Labour Markets**
2002
Cheltenham, UK, Edward Elgar
443 S.

Günther Schmid
**Wege in eine neue Vollbeschäftigung.
Übergangsarbeitsmärkte und aktivierende
Arbeitsmarktpolitik**
2002
Frankfurt/Main, Campus
477 S.

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

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

**Abteilung
Arbeitsmarktpolitik und
Beschäftigung**

Discussion Papers 2000

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 and 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

Dominique Anxo, Jacqueline O'Reilly
Beschäftigung, Arbeitszeit und Übergangsarbeitsmärkte in vergleichender Perspektive
Bestell-Nr.: FS I 00 - 205

Thomas Kruppe
The Dynamics of Dependent Employment and Unemployment – A Comparison of Different Data Sources
Bestell-Nr.: FS I 00 - 206

Heidi Gottfried, Jacqueline O'Reilly
Der Geschlechtervertrag in Deutschland und Japan: Die Schwäche eines starken Versorger-modells
Bestell-Nr.: FS I 00 - 207

Birgitta Rabe
Wirkungen aktiver Arbeitsmarktpolitik. Evaluierungsergebnisse für Deutschland, Schweden, Dänemark und die Niederlande
Bestell-Nr.: FS I 00-208

Michael Neugart
The Supply of New Engineers in Germany
Bestell-Nr.: FS I 00-209

Rolf Becker
Studierbereitschaft und Wahl von ingenieurwissenschaftlichen Studienfächern. Eine empirische Untersuchung sächsischer Abiturienten der Abschlussjahrgänge 1996, 1998 und 2000
Bestell-Nr.: FS I 00-210

Donald Storrie and Hans Bjurek
Benchmarking European Labour Market Performance with Efficiency Frontier Techniques
Bestell-Nr.: FS I 00-211

Discussion Papers 2001

Achim Kemmerling
Die Messung des Sozialstaates. Beschäftigungspolitische Unterschiede zwischen Brutto- und Nettozialleistungsquote
Bestell-Nr.: FS I 01 - 201

Isabelle Schömann
Berufliche Bildung antizipativ gestalten: die Rolle der Belegschaftsvertretungen. Ein europäischer Vergleich
Bestell-Nr.: FS I 01 - 202

Hugh Mosley, Holger Schütz, Nicole Breyer
Management by Objectives in European Public Employment Systems
Bestell-Nr.: FS I 01 - 203

Robert Arnkil and Timo Spangar
Comparing Recent Danish, Finnish and Swedish Labour Market Policy Reforms
Bestell-Nr.: FS I 01 - 204

Michael Neugart and Donald Storrie
Temporary Work Agencies and Equilibrium Unemployment
Bestell-Nr.: FS I 02 - 203

Günther Schmid unter Mitarbeit von Kai-Uwe Müller
Die Zukunft der Erwerbsarbeit. Thesen und Perspektiven für Mecklenburg-Vorpommern
Bestell-Nr.: FS I 01 - 205

Ruud Muffels, Ton Wilthagen, Nick van den Heuvel
Labour Market Transitions and Employment Regimes: Evidence on the Flexibility-Security Nexus in Transitional Labour Markets
Bestell-Nr.: FS I 02 - 204

Frank Oschmiansky, Silke Kull, Günther Schmid
Faule Arbeitslose? Politische Konjunkturen einer Debatte
Bestell-Nr.: FS I 01 - 206

Heidi Oschmiansky
Implementation of Jobrotation im Gesundheits- und Pflegebereich – ein dänisch-deutscher Vergleich
Bestell-Nr.: FS I 02 - 205

Sabine Berghahn
Ehe als Übergangsarbeitsmarkt?
Bestell-Nr.: FS I 01 - 207

Michael Neugart and Klaus Schömann
Employment Outlooks: Why forecast the labour market and for whom?
Bestell-Nr.: FS I 02-206

Jan Johannesson
On the Efficiency of Placement Service and Programme Placement at the Public Employment Offices in Sweden
Bestell-Nr.: FS I 01 - 208

Markus Gangl
Welfare State Stabilization of Employment Careers: Unemployment Benefits and Job Histories in the United States and West Germany
Bestell-Nr.: FS I 02-207

Michael Neugart and Jan Tuinstra
Endogenous Fluctuations in the Demand for Education
Bestell-Nr.: FS I 01 - 209

Markus Gangl
Unemployment Benefits as a Search Subsidy: New Evidence on Duration and Wage Effects of Unemployment Insurance
Bestell-Nr.: FS I 02-208

Discussion Papers 2002

Sophie Rouault
Multiple jobholding and path-dependent employment regimes – answering the qualification and protection needs of multiple jobholders
Bestell-Nr.: FS I 02 - 201

Hugh Mosley, Holger Schütz, Günther Schmid
Effizienzmobilisierung der Arbeitsverwaltung: Leistungsvergleich und Lernen von guten Praktiken (Benchmarking)
Bestell-Nr.: FS I 02-209

Sophie Rouault, Heidi Oschmiansky, Isabelle Schömann (Hg.)
Reacting in time to qualification needs: Towards a cooperative implementation?
Bestell-Nr.: FS I 02 - 202

Ronald Schettkat
Institutions in the Economic Fitness Landscape
What Impact do Welfare State Institutions have on Economic Performance?
Bestell-Nr.: FS I 02-210

Christoph Hilbert und Ralf Mytzek
**Strategische und methodische
Ansatzpunkte zur Ermittlung des
regionalen Qualifikationsbedarfs**
Bestell-Nr. FS I 02-211

Ronald Schettkat
**Differences in US-German Time-
Allocation
Why do Americans work longer hours
than Germans?**
Bestell-Nr. FS I 02-212

Frank Oschmiansky und Bernd Reissert
**Förderung von
Übergangsmärkten in Berlin und
Brandenburg: eine quantitative
Untersuchung**
Bestell-Nr. FS I 02-213

Oliver Bruttel
**Die Privatisierung der öffentlichen
Arbeitsverwaltung am Beispiel
Australiens**
Bestell-Nr. FS I 02-214

Neu ab 2003:

Der Schwerpunkt I „Arbeit, Sozialstruktur und Sozialstaat (ARS)“

besteht seit dem 1. Januar 2003. Er umfasst die Abteilungen

Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung (AB)

Ungleichheit und soziale Integration (USI) und die

Arbeitsgruppe Public Health (PH).

Abteilung Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung

Discussion Papers 2003

Heidi Oschmiansky und Frank
Oschmiansky
**Erwerbsformen im Wandel: Integration
oder Ausgrenzung durch atypische
Beschäftigung?
Berlin und die Bundesrepublik
Deutschland im Vergleich**
Bestell-Nr. SP 1 2003-106

Carroll Haak
**Weiterbildung in kleinen und mittleren
Betrieben: Ein deutsch-dänischer
Vergleich**
Bestell-Nr.: SP 1 2003-101

Günther Schmid
**Gleichheit und Effizienz auf dem
Arbeitsmarkt: Überlegungen zum
Wandel und zur Gestaltung des
„Geschlechtervertrages“**
Bestell-Nr.: SP 1 2003-102

Holger Schütz
**Controlling von Arbeitsverwaltungen im
internationalen Vergleich**
Bestell-Nr.: SP 1 2003-103

Stefan Schröter
**Berufliche Weiterbildung in
Großbritannien für gering qualifizierte
Arbeitskräfte**
Bestell-Nr.: SP 1 2003-104

Magnus Lindskog
**Forecasting and responding to
qualification need in Sweden**
Bestell-Nr.: SP 1 2003-105

Bei Ihren Bestellungen von WZB-Papers schicken Sie bitte unbedingt einen an Sie adressierten Aufkleber mit sowie je paper eine Briefmarke im Wert von 0,51 Euro oder einen "Coupon Réponse International" (für Besteller aus dem Ausland)

Please send a self addressed label and postage stamps in the amount of 0,51 Euro or one "Coupon-Réponse International" (if you are ordering from outside Germany) for each WZB-paper requested

Bestellschein

Order Form

Absender / Return Address:

Wissenschaftszentrum Berlin
für Sozialforschung
Presse- und Informationsreferat
Reichpietschufer 50

D-10785 Berlin-Tiergarten

**Hiermit bestelle ich folgende(s)
Discussion paper(s):**

**Please send me the following
Discussion paper(s):**

Bestell-Nr. / Order no.	Autor/in, Kurztitel / Author(s) / Title(s) in brief