

# Wie lassen sich Entwicklung und Strukturen atypischer Beschäftigungsverhältnisse erklären?

Auf die Frage, wie sich Entwicklung und Strukturen atypischer Beschäftigungsverhältnisse theoretisch erklären lassen, bietet die wissenschaftliche Debatte bisher nur Antworten von begrenzter Reichweite. Eine umfassende Theorie ist nicht in Sicht. Aber es gibt einen breiten Fundus einzelner Argumente, die sich teils auf Megatrends wie die Tertiarisierung der Wirtschaft, die steigende Frauenerwerbstätigkeit oder die Finanzialisierung des kapitalistischen Systems beziehen, teils auf mikrotheoretischen Ansätzen wie der Transaktionskostentheorie fußen. Dieser Beitrag diskutiert sie im Überblick und fragt, welchen Erklärungsbeitrag sie leisten – auch im Hinblick auf ein integratives Gesamtmodell, das zu entwerfen ein Desiderat bleibt.

HARTMUT SEIFERT

## 1. Problemstellung

Die Diskussion über atypische Beschäftigungsverhältnisse ist nicht neu. Spätestens mit dem Beschäftigungsförderungsgesetz Mitte der 1980er Jahre, das befristete Beschäftigung erleichterte, kamen Kontroversen über dessen beschäftigungspolitische Bedeutung auf, die sich nach den Reformen am Arbeitsmarkt zu Beginn der 2000er Jahre, den sogenannten Hartz-Gesetzen, zuspitzten. Während empirisch nach wie vor ungeklärt ist, welchen Beitrag die Expansion atypischer Beschäftigung für die Arbeitsmarktentwicklung geleistet hat, sind dagegen die im Vergleich zu Normalarbeitsverhältnissen (NAV) inferioren Arbeitsbedingungen und höheren, bis in die Ruhestandsphase wirkenden sozialen Risiken dieser Beschäftigungsformen gut belegt (z. B. Brehmer/Seifert 2008; Statistisches Bundesamt 2012). Das Thema atypische Beschäftigung ist überdies nicht zu trennen von den Debatten über polarisierte Verteilungen der Einkommen und vor allem über die Niedriglohnentwicklung. Schließlich wirft die Expansion atypischer Beschäftigung die grundsätzliche Frage auf, ob das System der sozialen Sicherung mit seinen auf dem NAV basierenden Funktionsprinzipien zukunftssicher ist und ausreichenden Schutz für einen wachsenden Personenkreis bieten kann.

Die Befassung mit atypischer Beschäftigung zieht also weite, über beschäftigungspolitische Aspekte hinausrei-

chende sozial- und verteilungspolitische Kreise. Umso erstaunlicher ist, dass Entwicklung und Struktur dieser Erwerbsformen zwar in der Literatur gut dokumentiert sind, es aber an theoretischen Erklärungen mangelt. Mit ihrer Hilfe ließen sich die besonderen von NAV distinkten Funktionsweisen aufzeigen, zudem gut begründete Anhaltspunkte für gezielte Interventionen und prognostische Aussagen über die weitere Entwicklung sowie mögliche Grenzen für ihren effizienten Einsatz finden. Der Aufgabe, diese Theorielücke „im Handstreich“ zu schließen, kann sich dieser Beitrag nicht stellen, er will lediglich einige Hinweise zur Theoriebildung beisteuern. Er reflektiert die Diskussion über Faktoren, die als bestimmend für Entwicklung und Struktur atypischer Beschäftigungsverhältnisse angesehen werden, konfrontiert ausgewählte Argumente mit der Empirie und prüft sie auf ihre Stichhaltigkeit. Er will zeigen, welche der angebotenen Argumente im Lichte des „Empirietests“ weiterverfolgt und elaboriert werden sollten, will weiterführende Fragen formulieren und Anhaltspunkte für zukünftige theoretische und empirische Arbeiten über die treibenden Faktoren atypischer Beschäftigung liefern. Ausgeklammert bleiben Fragen nach den qualitativen Arbeitsbedingungen, nach dem Grad der Prekarität von atypisch Beschäftigten und nach deren Übergangschancen (sozialer Mobilität) in NAV. Verzichtet wird außerdem auf eine Darstellung der rechtlichen Regelungen und ihrer Veränderungen im Zeitverlauf (vgl. hierzu Keller/Seifert 2013). ▶

Der Beitrag ist wie folgt gegliedert: Der kurzen Definition des Gegenstands (Abschnitt 2) folgt ein knapper Überblick über Ausmaß und Entwicklung der Formen atypischer Beschäftigung (3). Strukturaspekte werden nur soweit skizziert, wie sie als relevant für die Erklärung erscheinen (hierzu auch der Beitrag von Sperber/Walwei in diesem Heft). Vor diesem Hintergrund werden einige Erklärungsthesen für den Einsatz atypischer Beschäftigungsformen diskutiert (4). Ein kurzes Fazit beschließt den Beitrag (5).

## 2. Formen

In der Literatur überwiegen Definitionen, die atypische Beschäftigungsformen negativ vom NAV und dessen Kernmerkmalen abgrenzen: (a) Vollzeitbeschäftigung, (b) unbefristet, (c) sozialversichert, (d) weisungsgebunden und (e) Identität von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis. Vereinzelt werden zusätzliche Kriterien wie Ansprüche auf Kündigungsschutz, betriebliche Interessenvertretung oder Tarifbindung einbezogen (Mayer-Ahuja 2003; OECD 2014) oder die Beschäftigtengruppen anders kategorisiert.<sup>1</sup>

Als atypisch lassen sich dann Beschäftigte bezeichnen, die mindestens eines der genannten Kriterien nicht erfüllen, das trifft zu auf Teilzeitbeschäftigte<sup>2</sup> (mit einer Arbeitszeit von weniger als 35 Wochenstunden)<sup>3</sup> einschließlich deren durch besondere gesetzliche Regelungen definierte Subgruppen Mini- und Midijobber, befristet Beschäftigte und Leiharbeiter. Zuweilen werden auch Soloselbstständige der Gruppe der atypisch Beschäftigten zugeschlagen, auch wenn sie formal das Kriterium der abhängigen Beschäftigung nicht erfüllen, sieht man einmal von der nicht quantifizierten Teilgruppe der Scheinselbstständigen ab. Begründet wird die Inklusion mit den vergleichsweise hohen sozialen Risiken der Einkommens- und Altersarmut (beispielsweise Keller/Seifert 2013).

1 Eine andere Definition kategorisiert als Normalbeschäftigte neben den Vollzeitbeschäftigten auch Teilzeitbeschäftigte mit einer Wochenarbeitszeit länger als 18 Stunden sowie Beschäftigte in einer Berufsausbildung oder in Weiterbildungsmaßnahmen und merkwürdigerweise – ohne nähere Begründung – außerdem Leiharbeiter und befristet Beschäftigte, die jedenfalls nicht den atypisch Beschäftigten zugerechnet werden (Arnold et al. 2016). Kritisch hierzu Hirschel/Krämer (2016).

2 Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz gelten als teilzeitbeschäftigt Arbeitnehmer mit einer Arbeitszeit, die unterhalb der Regelarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten liegt; ähnlich auch die ILO-Konvention 175. Die tarifliche Wochenarbeitszeit variiert zwischen 34 (Deutsche Telekom AG)

## 3. Überblick

### 3.1 Entwicklung

Der Anteil atypischer Beschäftigung aller Formen (ohne Solo-Selbstständige) an der Gesamtbeschäftigung hat sich vom Beginn der 1990er bis 2015 nahezu verdoppelt (Tabelle 1). Der langjährige Anstieg ist jedoch unlängst zum Stillstand gekommen, der Anteil stagniert seit 2013 bei etwa 38 %. Betrachtet man die einzelnen Formen, zeigen sich markante Unterschiede nicht nur im Ausmaß, sondern auch in der Entwicklungsdynamik.

- Der mit Abstand größte Anteil der atypischen an allen Beschäftigten entfällt auf *Teilzeitarbeit*.<sup>4</sup> Er verdoppelte sich seit Beginn der 1990er Jahre und umfasst mittlerweile ein gutes Viertel aller Beschäftigten. Die Entwicklung verlief recht stetig.
- In der Größenordnung folgen *Minijobs* mit zwei Untergruppen. Mit zwei Dritteln entfällt eine deutliche Mehrheit auf diejenigen, die diese Beschäftigung als Hauptjob ausüben. Der Anteil der Minijobber, die zusätzlich einem Hauptjob nachgehen, hat sich im Lauf der Jahre deutlich erhöht. Insgesamt expandierten Minijobs nach der Deregulierung im Rahmen der „Hartz-Gesetze“ 2003 zunächst stark; seit der Nachregulierung, die die Pauschalabgaben der Arbeitgeber von zunächst 25 auf 30 % erhöhte, stagniert die Entwicklung. Nach der Einführung des Mindestlohns im Jahr 2015 ist die Zahl der ausschließlichen Minijobber gesunken, derjenigen im Nebenjob dagegen gestiegen.
- Die in der wissenschaftlichen und politischen Diskussion kaum beachteten *Midijobs* machen gut 4 % der Beschäftigten aus. Ihr Anteil ist nach der Einführung dieser Variante 2003 zunächst steil auf den doppelten Wert angestiegen, seit 2010 stagniert er auf diesem Niveau.
- Dagegen beschreibt der Anteil *befristeter Beschäftigungsverhältnisse* seit Beginn der 1990er Jahre eine von leichten Auf- und Abwärtsbewegungen gekennzeichnete Kurve

und 40 Stunden (Bauhauptgewerbe und Teile des öffentlichen Dienstes) (WSI-Tarifarchiv 2016a). Dieser Definition folgen auch Tarifverträge, z. B. im Einzelhandel.

3 Das Statistische Bundesamt definiert Teilzeitbeschäftigte als atypisch, die weniger als 21 Wochenstunden arbeiten (Wingerter 2009). Mit dieser Abgrenzung wird ein Teil der Midijobber und – vor der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns – sogar der Minijobber den Normalbeschäftigten zugerechnet.

4 Die in der Tabelle 1 aufgeführten Werte der Teilzeitarbeit enthalten eine nicht genau quantifizierte Zahl an Mini- und Midijobs.

TABELLE 1

**Atypische Beschäftigung und Solo-Selbstständige, 1991 – 2015**

Angaben in absoluten Zahlen und in Prozent

Jahr	Beschäftigte insgesamt		Teilzeitarbeit <sup>a</sup>		Geringfügig Beschäftigte <sup>b</sup>		ausschließlich geringfügig Beschäftigte		Midijobber <sup>c</sup>		Leiharbeit <sup>d</sup>		Befristet Beschäftigte (ohne Auszubildende)		Selbstständige ohne Mitarbeiter (Solo-Selbstständige)		Gesamt <sup>d</sup>	
	in 1.000	in %	in 1.000	in %	in 1.000	in %	in 1.000	in %	in 1.000	in %	in 1.000	in %	in 1.000	in %	in 1.000	in %	in 1.000	in %
1991	31.386		4.306	13,7							134	0,4	1.968	6,2	1.284	3,7		
1992	30.958		4.337	14,0							136	0,4	2.004	6,5	1.284	3,7		
1993	30.360		4.474	14,7							121	0,4	1.792	5,9	1.320	3,9		19,3
1994	30.124		4.596	15,3							139	0,5	1.867	6,2	1.355	4,0		19,7
1995	30.039		4.698	15,6							176	0,6	1.986	6,6	1.422	4,7		23,7
1996	29.746		4.774	16,0							178	0,6	1.897	6,4	1.521	4,2		25,5
1997	29.350		5.020	17,1							213	0,7	1.955	6,6	1.617	4,9		25,5
1998	29.227		5.128	17,5							253	0,9	2.021	6,9	1.646	5,0		25,5
1999	29.678		5.508	18,6			3.658	12,3			286	1,0	2.302	7,8	1.649	5,0		27,7
2000	29.862		5.664	19,0			4.052	13,6			339	1,1	2.265	7,6	1.697	5,1		29,0
2001	29.941		5.928	19,8			4.132	13,8			357	1,2	2.212	7,4	1.682	5,0		30,8
2002	29.670		6.039	20,4			4.169	14,1			336	1,1	2.052	6,9	1.715	5,0		31,7
2003	29.133		6.231	21,4			4.375	15,0	607	2,1	327	1,1	2.069	7,1	1.807	5,5		33,4
2004	28.613		6.244	21,8			4.803	16,8	734	2,6	400	1,4	2.051	7,2	1.920	5,9		34,3
2005	28.992		6.652	22,9			4.747	16,4	946	3,3	453	1,6	2.498	8,6	2.110	6,4		34,5
2006	29.747		7.139	24,0			4.854	16,3	1.088	3,7	598	2,0	2.725	9,2	2.128	6,3		36,3
2007	30.338		7.255	23,9			4.882	16,1	1.195	3,9	731	2,4	2.752	9,1	2.112	6,1		37,0
2008	30.825		7.302	23,7			4.882	15,8	1.241	4,0	794	2,6	2.827	9,2	2.103	6,0		36,0
2009	30.755		7.401	24,1			4.932	16,0	1.280	4,2	610	2,0	2.734	8,9	2.137	6,1		36,6
2010	31.076		7.513	24,2			4.916	15,8	1.320	4,2	806	2,6	2.858	9,2	2.169	6,2		37,6
2011	31.042		7.580	24,4			4.894	15,8	1.319	4,2	910	2,9	2.811	9,1	2.192	6,2		38,2
2012	31.391		7.666	24,4			4.834	15,4	1.320	4,2	908	2,9	2.640	8,4	2.189	6,2		38,6
2013	31.701		7.842	24,7			4.819	15,2	1.354	4,3	852	2,7	2.524	8,0	2.091	5,9		39,1
2014	32.021		8.094	25,3			5.087	15,9	1.336	4,2	913	2,9	2.464	7,7	2.047	5,7		39,1
2015	32.367		8.254	25,5			4.902	15,1	1.320	4,1	961	3,0	2.531	7,8	1.991	5,5		39,1

<sup>a</sup> jeweils April; <sup>b</sup> jeweils Ende Juni; <sup>c</sup> jeweils Ende Dezember; <sup>d</sup> überschneidungsfrei, berechnet auf Basis von SOEP-Daten.

Quelle: destatis, <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Gesamtwirtschaft/Umwelt/Arbeitsmarkt/Erwerbsstatistik/Tabellen/Arbeitskraefteerhebung/AtypKernverwErwerbformZR.html>; Arbeitsagentur, [https://statistik.arbeitsagentur.de/nn\\_31966/SiteGlobals/Forms/Rubrikenuche/Rubrikenuche\\_Form.html?view=processForm&resourceId=210368&input\\_=&pageLocale=de&topicId=7468968](https://statistik.arbeitsagentur.de/nn_31966/SiteGlobals/Forms/Rubrikenuche/Rubrikenuche_Form.html?view=processForm&resourceId=210368&input_=&pageLocale=de&topicId=7468968)  
 ▼ year\_month=201512&year\_month.GROUP=1&search=Suchen.

mit seit 2010 sowohl relativ als auch absolut sinkenden Werten. Der Verlauf ist leicht zyklisch beeinflusst (Hohendanner 2010). Stark zugenommen hat zwischen 2001 und 2011 der Anteil der Befristungen an allen Neueinstellungen von 32 auf 45 %, anschließend sank er wieder etwas (Hohendanner 2014).

- *Leiharbeit* ist mit etwas mehr als 2 % die Form mit dem geringsten Anteil an allen Beschäftigten. Von niedrigem Niveau ausgehend stieg er nach der Deregulierung im Zuge der „Hartz-Gesetze“ zunächst steil an, sank kräftig während der Finanzkrise 2008/09, erholte sich im nachfolgenden Konjunkturaufschwung jedoch wieder – seit 2012 mit abgeschwächten Zuwächsen – und erreichte Ende 2015 mit 961.000 einen neuen Höchststand.<sup>5</sup> Die Entwicklung zeigt in den Jahren um die Krise 2008/09 ein ausgeprägt prozyklisches Muster (Jahn/Bentzen 2012).
- Die Zahl der *Solosebstständigen* ist nach Jahren der Zunahme seit 2011 rückläufig, obwohl in diesem Zeitraum die Gesamterwerbstätigkeit expandierte (Brenke 2015; hierzu auch der Beitrag von Schulze Buschoff et al. in diesem Heft). Der Anteil an allen Erwerbstätigen liegt bei weniger als 6 %. Besondere Aufmerksamkeit in der jüngeren politischen Debatte hat die Teilgruppe der Selbstständigen mit Werkverträgen gefunden und speziell die der Solosebstständigen, die auf etwa 1 % aller Erwerbstätigen zu veranschlagen ist (Seifert/Amlinger 2016). Hinweise deuten an, dass Betriebe diese Vertragsform nutzen, um Leiharbeit zu ersetzen (Hertwig et al. 2015).

Unter den atypisch Beschäftigten stellen diejenigen, deren Arbeitszeit im Vergleich zu den Vollzeitbeschäftigten kürzer ist (Teilzeitbeschäftigte inklusive Midi- und Minijobs)<sup>6</sup>, mit zusammen fast 90 % die Hauptgruppe. Insofern markiert die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit die quantitativ bedeutsamste Grenze zwischen normaler und atypischer Beschäftigung, selbst wenn man in Rechnung stellt, dass sich je nach Definition der Teilzeitarbeit die Anteilswerte der Formen verschieben.

Da sich die Formen sowohl in der Bedeutung als auch im Entwicklungsmuster stark unterscheiden, erscheint die Annahme plausibel, dass unterschiedliche Faktoren ihren Einsatz bestimmen, die formenspezifische Erklärungen verlangen. Weitere Hinweise, die diese These stützen kön-

nen, verspricht der Blick auf Strukturmerkmale der einzelnen Formen.

### 3.2 Strukturmerkmale

Wenn nachfolgend ausgewählte Strukturmerkmale atypischer Beschäftigung skizziert werden, dann gilt die Aufmerksamkeit nur solchen Aspekten, von denen wichtige Hinweise auf Faktoren für den Einsatz atypischer Beschäftigung erwartet werden. Auffallend sind die ausgeprägten wirtschaftsstrukturellen Besonderheiten (*Tabelle 2*):

Atypische Beschäftigung spielt im Produzierenden Gewerbe, das der Weltmarktkonkurrenz wesentlich stärker ausgesetzt ist, eine deutlich geringere Rolle (Anteil an allen dort Beschäftigten 14 %) als in den teilweise ausschließlich binnenmarktorientierten Dienstleistungsbereichen. Ähnlich gering verbreitet sind atypische Beschäftigungsverhältnisse im Baugewerbe, wo das NAV dominiert.<sup>7</sup> Hiermit kontrastiert das Gastgewerbe, wo fast jedes zweite Beschäftigungsverhältnis atypisch ist. Noch differenzierter fällt das Bild aus, wenn man die wirtschaftsstrukturelle Verteilung<sup>8</sup> der einzelnen Formen betrachtet:

- Teilzeit und Minijobs sind vor allem im Gastgewerbe und Handel verbreitet, im Verarbeitenden sowie im Baugewerbe dagegen spärlich.
- Befristungen kommen im öffentlichen Dienst und speziell im Wissenschaftsbereich häufiger vor als in der Privatwirtschaft (Hohendanner et al. 2016; Keller/Seifert 2016; hierzu auch Hohendanner/Ramos Lobato in diesem Heft).
- Leiharbeit wird besonders im Verarbeitenden Gewerbe und hier in Großbetrieben eingesetzt (Müller 2014), in den Dienstleistungsbereichen spielt diese Beschäftigungsform dagegen eine wesentlich geringere Rolle, im öffentlichen Dienst ist sie mit einem Anteil von 0,5 % rare Ausnahme.
- Atypische Beschäftigung ist eher in Bereichen mit geringer Rate der betrieblichen Mitbestimmung (vor allem Gastgewerbe) anzutreffen.<sup>9</sup>
- Große Anteile der Betriebe verzichten auf den Einsatz einzelner Formen atypischer Beschäftigung; z. B. greifen mehr als 95 % aller Betriebe nicht auf Leiharbeit zurück (Promberger 2012).

5 Ein Teil des Anstiegs lässt sich mit der Umstellung auf ein neues statistisches Erhebungsverfahren erklären (BA 2016).

6 Formal sind Minijobs durch die maximale Höhe des Einkommens und nicht die Dauer der Arbeitszeit definiert, der gesetzliche Mindestlohn begrenzt die Arbeitszeit auf monatlich maximal 62,9 Stunden (Bundestags-Drs. 18/7840), wobei die faktischen Werte nicht bekannt sind.

7 Dieser Befund dürfte damit zu tun haben, dass hier Leiharbeit unzulässig bzw. eingeschränkt ist, außerdem dürften andere Formen der Erwerbstätigkeit wie Werkvertragsnehmer und Solosebstständige bedeutsam sein.

8 Die hier präsentierten Daten beruhen auf der Klassifizierung des Statistischen Bundesamtes, die wegen der engen Definition von Teilzeitarbeit (vgl. Fußnote 3) relativ geringe Werte ausweisen.

9 Knapp 58 % der Beschäftigten mit NAV arbeiteten 2011 in Betrieben mit Betriebs- oder Personalrat, aber nur 50 % der atypischen (berechnet auf Basis von SOEP-Daten).

TABELLE 2

**Atypisch Beschäftigte in ausgewählten Wirtschaftszweigen, 2015**

Anteile in Prozent\*

	NAV	atypisch	befristet	Teilzeit	Minijob	Leiharbeit
Produzierendes Gewerbe	86	14	6	6	3	4
Baugewerbe	86	14	4	8	4	3
Handel, Reparatur Kfz.	74	26	7	19	10	2
Gastgewerbe	57	43	12	32	22	1
Verkehr/Lagerei	81	19	8	10	6	3
Erziehung/Unterricht	71	29	14	18	5	1
Gesundheit/Sozialwesen	69	31	10	21	8	1
Information/Kommun.	83	17	6	11	6	1
Öffentl. Verwaltung	83	17	8	9	2	0

\* Gruppen nicht überschneidungsfrei.

Quelle: Statistisches Bundesamt (2016a).

WSI Mitteilungen

Neben wirtschaftsstrukturellen Aspekten dürften auch einige soziodemografische Besonderheiten (hierzu auch Sperber/Walwei in diesem Heft) auf die Spur zu Erklärungen für den Einsatz und die (nicht durchgängige) Expansion atypischer Beschäftigungsformen führen:

- Bei allen Formen mit Ausnahme der Leiharbeit entfallen auf Frauen die höheren Anteilswerte; über 50 % der weiblichen Beschäftigten arbeiten in atypischer Beschäftigung. Diese Beschäftigungsform ist weiblich.
- Unter Minijobbern, befristet Beschäftigten und Leiharbeitnehmern ist der Anteil Jüngerer überproportional hoch (Statistisches Bundesamt 2016a).
- Gering Qualifizierte sind überproportional vertreten unter Minijobbern, befristet Beschäftigten<sup>10</sup> sowie Leiharbeitnehmern.

Die skizzierten Strukturmerkmale zeigen erstens, dass sich die Formen ungleichmäßig über die Wirtschaft verteilen, formenspezifischen Schwerpunkten stehen formenspezifische Leerbereiche gegenüber. Zweitens bildet die Struktur der atypisch Beschäftigten nicht die der Beschäftigten im NAV ab. Entweder bestehen zwischen beiden Gruppen unterschiedliche Präferenzen über die Wahl der Beschäftigungsverhältnisse oder sie verfügen angesichts mangelnder Alternativen nicht über die gleichen Optionen, auf solche Beschäftigungsverhältnisse zu verzichten. Die zweite Alternative trifft in hohem Maße auf befristet und teilweise auch auf Teilzeitbeschäftigte und Minijobber zu (Statistisches Bundesamt 2016b). Vergleichbare Daten für Leiharbeit liegen nicht vor. Die außerordentlich hohen Fluktuationsraten<sup>11</sup> sprechen aber für nicht-präferenzgerechte Arbeitsverhältnisse.

Die nur grob angedeuteten Entwicklungslinien und Strukturen werfen Fragen auf: Warum sind die Formen

unterschiedlich bedeutsam und entwickeln sich mit unterschiedlicher Dynamik? Warum finden sie in unterschiedlichem Ausmaß in den Wirtschaftszweigen Einsatz? Warum variieren die Anteilswerte zwischen den Beschäftigtengruppen? Warum verzichten Betriebe auf einzelne Formen atypischer Beschäftigung und gibt es funktionale Äquivalente sowie Grenzen für deren effizienten Einsatz; wie sind sie zu begründen? Welche Antworten die in der Literatur angebotenen Erklärungen auf diese Fragen liefern, wird nun exemplarisch zu diskutieren sein.

#### 4. Argumente zur Erklärung

Zur Entwicklung und Struktur atypischer Beschäftigungsverhältnisse bietet die Literatur eine merkwürdige „Diskrepanz zwischen Beschreibung und Erklärung“ (Keller/Nienhüser 2014, S. 7). Eine Theorie atypischer Beschäftigung fehlt, und es ist auch fraglich, ob sie angesichts der Heterogenität der Formen und ihrer spezifischen Funktionsmechanismen leistbar ist. Bislang lassen sich Makro- und Mikroansätze bzw. -argumente unterscheiden, die teilweise monokausal oder aber in komplexere Argumentationsmuster eingebettet sind, sich auf einzelne re- ▶

<sup>10</sup> Auch Hochqualifizierte sind unter den befristet Beschäftigten etwas häufiger zu finden (Statistisches Bundesamt 2016b).

<sup>11</sup> „Den 691.000 im zweiten Halbjahr 2015 neu abgeschlossenen Zeitarbeitsverhältnissen stehen 717.000 beendete Leiharbeitsverhältnisse gegenüber“ (BA 2016, S. 13).

spektive mehrere Formen beziehen oder umfassend angelegt sind. Vorwiegend sind betriebliche Arbeitseinsatz-Strategien der Ausgangspunkt.<sup>12</sup> Selten nur stellen sie den Einsatz atypischer Beschäftigungsformen in einen Zusammenhang mit anderen Flexibilisierungsinstrumenten (Nienhüser 2007, S. 48), doch dies wäre erforderlich, um erklären zu können, warum Betriebe bestimmte Formen unterschiedlich intensiv nutzen, teilweise auf sie weitgehend verzichten und stattdessen alternative Flexibilisierungsvarianten favorisieren.<sup>13</sup> Mikro- und Makroargumente sind kaum systematisch miteinander verknüpft. Nur einige Arbeiten beziehen angebotsseitige Faktoren des Arbeitsmarktes ein (Nienhüser 2007; SVR 2008; Neubäumer/Tretter 2008; Brülle 2013; Walwei 2014). Weitgehend vernachlässigt bleiben Machtfragen und der Einfluss der Tarifvertragsparteien (hierzu Keller in diesem Heft).

## 4.1 Umfassende Ansätze

### 4.1.1 Makroargumente

Makroansätze, die eher als Ad-hoc-Argumente zu bezeichnen sind, verorten die treibenden Kräfte in Megatrends wie der Tertiarisierung der Wirtschaft oder in sozialstrukturellen Veränderungen auf der Angebotsseite des Arbeitsmarktes, vor allem der gestiegenen Frauenerwerbstätigkeit (Apitsch et al. 2015). Zu den Makroansätzen gehören ebenfalls solche, die Haupttriebkräfte in staatlicher Deregulierung der rechtlichen Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt (Eichhorst/Tobsch 2014) einschließlich sozialer Leistungskürzungen und verstärktem Druck zur Aufnahme unterwertiger Beschäftigung sehen (z. B. Mayer-Ahuja 2003, S. 49). Andere halten Ausweichreaktionen aufgrund von Rigiditäten im Bereich der NAV für ausschlaggebend (SVR 2008; Eichhorst et al. 2010) oder identifizieren als Treiber verschärften Wettbewerbsdruck und vermehrte Unsicherheit in Folge des Übergangs vom fordistischen zum finanzmarktgetriebenen Kapitalismus (Holst 2012).

Auf den ersten Blick klingen diese Ansätze und Argumente durchaus plausibel. Sie bleiben jedoch recht allgemein, deuten Wirkungszusammenhänge allenfalls an und ihre Erklärungskraft variiert je nach Beschäftigungsform. Empirisch fundierte Überprüfungen sind selten. Die begrenzte Erklärungskraft lässt sich beispielhaft am Argument der Tertiarisierung verdeutlichen, das in einem engen Zusammenhang mit den hohen Anteilen weiblicher Teilzeit-Beschäftigter oder Minijobberinnen in den Dienstleistungssektoren und mit dem Argument der steigenden Erwerbstätigkeit von Frauen zu sehen ist. Zunächst ist der generelle Bezug auf die Sammelkategorie „atypisch“ einzuschränken, da Leiharbeit, wie oben gezeigt, in diesen Wirtschaftsbereichen nur eine marginale Rolle spielt. Empirisch weist außerdem eine Shift-Share-Analyse nur einen schwachen Zusammenhang zwischen der Expansion atypischer Beschäftigungsverhältnisse und dem sektoralen sowie so-

ziodemografischen Wandel nach (Walwei 2014). Es müssen also andere Faktoren hinzukommen.

Nur bedingt überzeugt das Argument der gestiegenen Frauenerwerbstätigkeit als Treiber für die Expansion der Teilzeitarbeit. Denn nicht nur die aggregierte, sondern auch die spezifische Teilzeitquote für Frauen ist seit Beginn der 1990er Jahre deutlich von gut 30 auf 47 % gestiegen. Verhaltensänderungen kommen ins Spiel. Die Zeitarrangements von Paaren mit Kindern änderten sich: Arbeiteten 1996 noch 45 % beider Partner Vollzeit, waren es 2012 nur noch 25 %, während die Kombination von Vollzeit des Vaters und Teilzeit der Mutter von 53 auf 70 % stieg (Keller/Haustein 2013). Warum fragen Frauen vermehrt Teilzeitarbeit nach, und warum bieten Betriebe des Dienstleistungssektors, in denen diese Beschäftigungsverhältnisse hauptsächlich angesiedelt sind, kürzere Arbeitszeiten überproportional häufiger an als im Verarbeitenden Gewerbe – und zudem mit steigender Tendenz? Weiterführende Hinweise verspricht die differenzierte Analyse der formenspezifischen Funktionsmechanismen, die in einem engen Zusammenhang mit den jeweiligen Arbeitsabläufen und zeitorganisatorischen Anforderungen, also mikroökonomischen Faktoren, zu sehen sind. Hierauf wird unten am Beispiel von Teilzeitarbeit und Mini-/Midijobs näher eingegangen.

Ebenfalls nur bedingt überzeugen kann das Argument der Finanzialisierung. So wenig Zweifel an der gestiegenen Bedeutung der Finanzmärkte bestehen, so ungeklärt bleiben doch deren Auswirkungen „auf die Arbeitsregulierung einerseits und die Arbeitsorganisation andererseits“ (Haipeter 2016, S. 31). Zu beantworten wäre, welchen Einfluss die Finanzialisierung auf die wirtschaftsstrukturell ungleiche Verteilung atypischer Beschäftigungsverhältnisse hat. Warum schlagen sich finanzgetriebene Steuerungskonzepte im Personaleinsatz in den Großbetrieben der Automobil- oder chemischen Industrie mit ihrer starken Exportorientierung nur in wesentlich geringeren Anteilen atypischer Beschäftigung nieder als in dem eher kleinbetrieblich strukturierten Gastgewerbe oder in den Sektoren Handel oder Erziehung und Wissenschaft? Für die letztgenannten Bereiche greift auch das Argument nicht, dass in vermachteten Abnehmer-Zulieferer-Beziehungen fokale Unternehmen entlang der Wertschöpfungsketten starken Einfluss auf kosten- und personalstrategische Entscheidungen der peripheren Betriebe nähmen. Plausibel ist sicherlich das Argument, dass sich mit dem Bedeutungszu-

12 Sperber/Walwei (in diesem Heft) argumentieren aus der Individualperspektive der Angebotsseite.

13 Empirische Arbeiten, die die verschiedenen Flexibilitätsformen zu einem Gesamtindikator verknüpfen, sind bislang nicht bekannt. Bellmann et al. (1996) untersuchen sie getrennt und zeigen ein weites Spektrum unterschiedlicher Nutzungsintensitäten, zu dem auch der Verzicht auf jegliche Flexibilisierung gehört. Auf Zusammenhänge zwischen internen und externen Flexibilisierungsstrategien verweisen Hohendanner/Bellmann (2007).

wachs des Finanzsektors das normative Zielsystem in der Gesamtwirtschaft gewandelt haben könnte: Demnach breiten sich Prinzipien der Renditevorgaben, Reduktion der Beschäftigtenzahlen usw. auch in weiten Teilen der nicht dem internationalen Konkurrenzdruck ausgesetzten Dienstleistungen aus, unabhängig davon, ob die erhofften Vorteile auch tatsächlich realisierbar sind. Aber dieses Argument gilt für alle Wirtschaftsbereiche gleichermaßen, daher vermag es nicht die beobachteten sektoralen Varianzen zu erklären. Offensichtlich ist der Bedarf an Flexibilität nicht in allen Wirtschaftszweigen der gleiche und zudem nicht mit den gleichen Formen der Flexibilität zu befriedigen. Weiterführende Hinweise verspricht deshalb eine differenzierte Analyse, die zwischen unterschiedlichen Markt- (Qualitäts- oder Preisführerschaft) und Beschäftigungsstrategien im Zusammenhang der jeweiligen Aufgabenkomplexität bei der spezifischen Leistungserstellung unterscheidet (Nienhüser 2007) und damit den Blick auf die Mikroebene lenkt.

#### 4.1.2 Mikroansätze

Ebenfalls umfassender ausgerichtet sind vorrangig mikrotheoretische Argumente wie in den Arbeiten von Nienhüser (2007) und Keller/Seifert (2013), die jedoch Bezüge zu Makroargumenten nicht aus den Augen verlieren. Die letztgenannten Autoren diskutieren verschiedene soziologische und ökonomische Erklärungsansätze und beziehen sie auf die einzelnen Formen. Sie unterscheiden zwischen verschiedenen Flexibilitätsformen (interne – externe mit den Untervarianten numerische, monetäre, funktionale und temporale Flexibilität), zeigen deren Wirkungsmechanismen und die damit verbundenen Kosteneffekte auf, stellen Flexi- und Beschäftigungsformen in einen funktionalen Bezugsrahmen und erörtern, wie dieser durch Deregulierungen beeinflusst wurde. Außerdem diskutieren sie, welchen Beitrag Arbeitsmarkttheorien liefern können. Ähnlich gehen Krause/Köhler (2012) vor, die theoretische Erklärungen für Teilarbeitsmärkte präsentieren und sich vor allem auf segmentationstheoretische Ansätze zur Erklärung flexibler Arbeitsmärkte stützen.

Diese Ansätze werden jedoch ebenso wenig wie bei Keller/Seifert (2013) zu einem Modell zusammengefügt, wie das der personalökonomische Beitrag von Nienhüser (2007) vorschlägt. Nienhüser berücksichtigt ebenfalls Makro- und Mikrofaktoren, greift transaktionskosten- und humankapitaltheoretische Elemente auf und integriert sie in ein – vom Autor zurückhaltend als „Skizze“ deklariertes – Kausalmodell. Es setzt aus Sicht einer politischen Personalökonomik betriebliche Wettbewerbs- und Beschäftigungsstrategien in Beziehung, wobei Letztere bestimmte Funktionen (Lösung von Verfügbarkeits-, Transformations-, Aneignungs- und Herrschaftssicherungsproblemen) zu erfüllen haben. Eine fruchtbare Ergänzung könnten machttheoretische Faktoren liefern, wie sie Keller/Seifert (2013) berücksichtigen und deren Bedeutung für den Wandel des Arbeitseinsatzes Nienhüser (2014) an anderer Stelle herausarbeitet.

Die Stärke dieses handlungstheoretischen Ansatzes ist sicherlich darin zu sehen, dass er von unternehmerischen Beschäftigungsstrategien ausgeht, Makroaspekte aber ebenso wenig ausklammert wie angebotsseitige Faktoren, etwa die Verfügbarkeit von Arbeitskräften auf regionalen und berufsfachlichen Teilarbeitsmärkten (ebenso Neubäumer/Tretter 2008). Je nach den Angebots-Nachfrage-Relationen auf den Teilarbeitsmärkten bietet sich Betrieben die Möglichkeit, Arbeitskräfte auch zu inferioreren Arbeitsbedingungen zu rekrutieren. Es wäre deshalb lohnend, den Ansatz zu ergänzen und ihn systematisch auf die einzelnen Formen atypischer Beschäftigung zu beziehen, um seine Erklärungskraft zu überprüfen.

Differenzierte Argumente für eine weitere transaktionskosten- und humankapitaltheoretische Explizierung des Modells von Nienhüser bieten Neubäumer/Tretter (2008), Sesselmeier (2007) und Neubäumer (in diesem Heft). Sie zeigen, dass bei allen Unterschieden die Gemeinsamkeit atypischer Beschäftigung darin besteht, das Flexibilitätspotenzial der Betriebe zu erhöhen. Entscheidungen über die Wahl der Flexibilitätsform hängen von betrieblichen Marktbedingungen und den Qualifikationsanforderungen ab. Mit Hilfe transaktionskosten- und humankapitaltheoretischer Argumente lässt sich der Einsatz einzelner Formen plausibilisieren. Sesselmeier (2007) sieht in der Tertiarisierung und dem damit einhergehenden Bedeutungszuwachs allgemeiner Qualifikationen, die Betriebe punktuell über den Markt einkaufen können („Vermarktlichung der Personalpolitik“, ebd., S. 74), eine wichtige Ursache für die abnehmende Bedeutung interner Arbeitsmärkte. Und umgekehrt gewinnen externe Flexibilisierungsmuster auch mit Hilfe atypischer Beschäftigung an Bedeutung. Eine empirische Überprüfung der Thesen steht allerdings noch aus.

Empirische Evidenz findet dagegen der SVR für den Zusammenhang zwischen der Regulierungsdichte, die über die Höhe der Anpassungskosten für Entlassungen und Einstellungen entscheidet, und dem Umfang atypischer Beschäftigung, vor allem bei Befristungen und Leiharbeit (SVR 2008, Ziffer 526ff.). Grundlage der Analyse bildet der von der OECD gebildete Indikator über die Rigidität der Regelungsstrukturen (Employment Protection Legislation – EPL), der in einem Querschnittsvergleich für ausgewählte Länder der Befristungsquote gegenübergestellt wird. Er zeigt, dass ein rigider Kündigungsschutz mit einem teilweise hohen Anteil befristeter Arbeitsverhältnisse einhergeht. Für Deutschland relativiert sich dieser Zusammenhang jedoch, wenn man ihn im Längsschnitt betrachtet. Zwischen 1994 und 2013 sind die Werte des EPL-Indikators für befristete Beschäftigung und für Leiharbeit stark gesunken, die für individuelle und kollektive Kündigungsschutzregelungen stagnieren (OECD 2016). Aus transaktionskostentheoretischer Sicht könnte man den gleichzeitigen Anstieg beider Beschäftigungsformen mit deren in Relation zu dem unveränderten Kündigungsschutz erleichterten Beschäftigungsbedingungen bei Leiharbeit und Befristungen bzw. dadurch verminderten Anpassungskosten erklären. ►

Schließlich fällt bei den transaktionskostentheoretisch basierten Argumenten eine Leerstelle auf, die nur wenige Autoren andeuten, aber nicht näher explizieren oder gar empirisch fundieren (z. B. Promberger 2012; Hertwig et al. 2015; Obermeier/Sell 2016; Neubäumer in diesem Heft): Vernachlässigt werden Produktivitäts-, Qualitäts- und Innovationseffekte. Sie wirken eher langfristig und wären kurzfristigen Kalkülen über Entlassungs- und Einstellungskosten bilanzierend gegenüberzustellen. Kurzfristig kann z. B. der Einsatz von Leiharbeitern Kosten durch unzureichende Arbeitsleistungen verursachen und die Produktivität der Stammkräfte mindern, da diese zusätzliche Einweisungs- und Einarbeitungsaufgaben übernehmen müssen. Langfristig kann die Innovationsfähigkeit leiden, da periphere Belegschaften weniger eng in betriebliche Gesamtprozesse (Kooperation, Informationsweitergabe, betriebliche Weiterbildung usw.) integriert sind. In ähnlicher Weise zu explizieren wäre das in den beschäftigungsstrategischen Überlegungen von Nienhüser (2007) postulierte Wirksamkeits- bzw. Transformationsproblem, für dessen Lösung die bekannte Literatur keine zwischen den Beschäftigungsformen distinkten Ergebnisse nachweist. Empirische Untersuchungen über diese möglichen Effekte könnten die Gründe für den (partiellen) Verzicht auf atypische Beschäftigungsformen liefern und zugleich die Grenzen für deren (effizienten) Einsatz ausloten.

## 4.2 Formenspezifische Argumente

Die einzelnen Formen sind in der Literatur sehr unterschiedlich intensiv ausgeleuchtet. Zahlreiche quantitative und qualitative Analysen befassen sich mit Entwicklung, Struktur und Einsatzbedingungen von Leiharbeit, Teilzeitarbeit, Minijobs und Befristungen, merkwürdigerweise jedoch nicht mit Midijobs.

### 4.2.1 Teilzeitarbeit, Midi- und Minijobs

Midi- und Minijobs können als Unterformen der Teilzeitarbeit – mit spezifischen rechtlichen Bedingungen – angesehen werden. Deshalb kann man grosso modo von vergleichbaren (aber auch spezifischen) Funktionsmechanismen für deren betrieblichen Einsatz ausgehen und ähnliche Erklärungsfaktoren vermuten. Spezifika von Mini- und Midijobs stellen die begrenzte Höhe des Einkommens und indirekt damit der Arbeitszeit sowie deren rechtliche Privilegierung dar.

Die Expansion von Teilzeitarbeit (Brenzel et al. 2013) und Minijobs (Fischer et al. 2015) wird mit nachfrage- sowie angebotsseitigen Faktoren in Verbindung gebracht. Beide Formen bieten Betrieben einen zeitflexiblen Arbeitseinsatz, wenn entweder nur kurze Einsatzzeiten erforderlich sind (z. B. Regaleinräumen im Einzelhandel) und/oder diese eng und damit kostensparend mit einer schwankenden Arbeitsnachfrage synchronisiert werden sollen (z. B. Gastronomie) oder Spitzenbedarf (z. B. an einzelnen Wo-

chentagen) abgedeckt werden soll (Voss/Weinkopf 2012). Sie erhöhen den Grad temporaler Flexibilität (Keller/Seifert 2007). Hinzu kommen Lohnkostenvorteile, die zum einen aus geringeren Bruttolöhnen gegenüber vergleichbaren Beschäftigten mit NAV (Brehmer/Seifert 2008) resultieren und zum anderen aus den häufig nicht gewährten Leistungen für Urlaubs- und Krankengeld usw. (Bachmann et al. 2012; Fischer et al. 2015). Die Einführung des Mindestlohns im Jahr 2015 dürfte die Lohnlücke etwas verringert, nicht aber geschlossen haben.

Teilzeitarbeit kann ferner das Kostenproblem verringern (Nienhüser 2007), da die kürzere Arbeitszeit häufig eine höhere Arbeitsintensität ermöglicht und produktivitätssteigernd wirkt (Wanger 2006). Bei Minijobs ist von ähnlichen Effekten auszugehen. Dagegen dürften Transaktionskosten (hierzu ausführlich Neubäumer in diesem Heft) keine besondere Rolle spielen, da sowohl Teilzeit als auch Minijobs in konjunktur reagiblen Bereichen kaum Anwendung finden und deshalb auch kaum dazu dienen, durch externe Flexibilität zyklische Schwankungen abzufedern (Hohendanner/Bellmann 2007). Bei Teilzeitbeschäftigten (ohne Mini- und Midijobs) lässt sich sogar eine etwas höhere Beschäftigungsstabilität als bei Beschäftigten mit NAV beobachten (Brehmer/Seifert 2008).

Aus der Angebotsperspektive können Mini- und Midijobs sowie Teilzeitarbeit (unter den Bedingungen der bestehenden geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung und zwar verbesserter, aber immer noch defizitärer Einrichtungen für Kinderbetreuung) für einen Teil der Beschäftigten präferenzgerechter sein als Vollzeitarbeit (Klenner/Schmidt 2012; Sperber/Walwei in diesem Heft). Etwa 40 % derer, die Minijobs als Haupttätigkeit ausüben, sind Studierende, Schüler und Rentner, die nicht oder kaum an längeren Arbeitszeiten interessiert sein dürften. Ähnliches dürfte für die Minijobber im Nebenerwerb gelten. Für die Gruppe der Frührentner kommt hinzu, dass die maximale Einkommenshöhe von Minijobs genau der Grenze für abschlagsfreie Hinzuverdienste entspricht. Arnold et al. (2016) sehen außerdem in unzureichendem Bafög einen wichtigen Grund, dass Studierende Arbeitsverhältnisse mit kürzeren Arbeitszeiten nachfragen.

Von den teilzeitbeschäftigten Frauen entscheidet sich die Mehrheit (60%)<sup>14</sup> für kürzere Arbeitszeiten aufgrund von Kinderbetreuung, familiären Verpflichtungen (auch Pflegeaufgaben) oder wegen fehlender Vollzeitstellen (SVR 2008). Die Bedeutung dieser Faktoren hat sich im Zeitablauf gewandelt. Trotz verbesserter Versorgung mit Kinderbetreuungseinrichtungen (Statistisches Bundesamt 2016d) fällt es schwerer als noch 1992, eine Vollzeitstelle zu finden. Während damals nur 5 % der Teilzeitbeschäftigten die kur-

14 Als Grund für die Teilzeitbeschäftigung gaben 2014 48 % der Frauen die Betreuung von Kindern oder familiäre Verpflichtungen an, gut 12 % hatten keine Vollzeitstelle gefunden (Statistisches Bundesamt 2016c).

ze Arbeitszeit als Notlösung betrachteten, gaben 2010 21 % an, keine Vollzeitstelle gefunden zu haben. Die Lage entspannte sich im Zuge der nach der Krise 2008/09 gewachsenen Nachfrage nach Arbeitskräften, die Quote der an Vollzeitarbeit Interessierten sank bis 2014 auf 14%. Diese jüngste Entwicklung lässt sich als Signal deuten, dass die verbesserte Arbeitsmarktlage für Betriebe die Bedingungen verschlechtert, das Verfügbarkeitsproblem im Sinne des von Nienhüser (2007) formulierten personalwirtschaftlichen Ansatzes zu lösen. Für Beschäftigte wachsen die Optionen, nicht-präferenzgerechte Arbeitszeiten abzulehnen, selbst wenn höhere Mobilität der Preis dafür ist (Seifert et al. 2016).

#### 4.2.2 Leiharbeit

Auf Leiharbeit entfällt nur ein kleiner Teil der atypischen Beschäftigungsverhältnisse, gleichwohl hat diese Beschäftigungsform eine hohe Aufmerksamkeit in der wissenschaftlichen wie politischen Diskussion gefunden, was sicherlich mit der phasenweise starken Expansion zusammenhängen dürfte, aber auch mit den hohen Prekaritätsrisiken. Für die Expansion der Leiharbeit werden verschiedene Faktoren ins Feld geführt (Promberger 2012): Temporärer Flexibilitätspuffer, geschwächte Marktmacht der Arbeitnehmer, deregulierte rechtliche Rahmenbedingungen sowie Kostenvorteile gegenüber NAV (Nielen/Schiersch 2011). Welche Bedeutung außerdem der von Dörre (2009) und Holst (2012) auf Basis von Fallstudien vertretenen These zukommt, dass die im Zuge der Globalisierung gewachsenen Unsicherheiten die Notwendigkeit verstärken, primär auf die Herstellung von Anpassungsfähigkeit mit Hilfe externer Flexibilisierungsinstrumente (Leiharbeit, Befristungen, Werkverträge usw.) zu setzen, ist empirisch bislang offen. Ihre These der strategischen Nutzung,<sup>15</sup> die einen Funktionswandel von der kurzfristigen Nutzung hin zu einer flexiblen Randbelegschaft bedeutet, dürfte nur für einen (schwer quantifizierbaren) Teil der Leiharbeit zutreffen (Seifert/Brehmer 2008). Jedenfalls liefern empirische Analysen keine Belege für einen steigenden langfristigen Einsatz von Leiharbeit (Jahn/Bentzen 2012, S. 349). Knapp die Hälfte der Leiharbeitnehmer ist nur sehr kurzfristig bis zu drei Monaten beschäftigt.<sup>16</sup> Evident ist außerdem die starke zyklische Abhängigkeit der Leiharbeit.

Die These der strategischen Nutzung ist zudem auf veränderte Regulierungen angewiesen.<sup>17</sup> Erst die schrittweise verlängerte und schließlich völlig aufgehobene Überlassungsdauer, die ursprünglich auf drei Monate limitiert war, schuf die rechtlichen Voraussetzungen für einen strategischen Einsatz.

Schließlich dürfen, wie oben ausgeführt, auch angebotsseitige Faktoren nicht aus dem Blick geraten. Angesichts der regional und berufsfachlich verbesserten Arbeitsmarktlage fällt es Verleihunternehmen schwerer, qualifizierte Arbeitskräfte zu rekrutieren (Hertwig et al. 2015) und das Verfügbarkeitsproblem zu lösen. Dieser Umstand dürfte

mit erklären, warum die Zahl der Leiharbeitnehmer in den letzten Jahren nur abgeschwächt expandierte. Bremsend dürften ferner die tariflichen Vereinbarungen über Branchenzuschläge sowie die Einführung des Mindestlohns wirken (WSI-Tarifarchiv 2016b), die diese Beschäftigungsform verteuerten. Es gibt erste Hinweise darauf, dass Betriebe auf Werkverträge als „funktionale Flexibilisierungs- und Kostensenkungsalternative“ (Hertwig 2016, S. 77) ausweichen. Qualitätsprobleme beim Einsatz von Leiharbeit können diese Ausweichstrategie verstärken (Promberger 2012; Hertwig et al. 2015).

#### 4.2.3 Befristungen

Auch bei befristeter Beschäftigung ist von einem Zusammenspiel verschiedener Bestimmungsfaktoren auszugehen. Empirisch lässt sich zeigen, dass Befristungen in Abhängigkeit von der besonderen Lage auf Teilarbeitsmärkten zum einen als Flexibilitätspuffer bzw. temporärer Ersatz (eher im öffentlichen Dienst) bei diskontinuierlichem Arbeitseinsatz und zum anderen als verlängerte Probezeit (eher in der Privatwirtschaft) genutzt werden (Hohendanner 2010; Hohendanner/Gerner 2010; Hohendanner/Ramos Lobato in diesem Heft). Für das Argument einer im Zuge der Globalisierung gewachsenen Unsicherheit, die zu vermehrtem Einsatz befristeter Beschäftigungsverhältnisse geführt habe (Dörre 2009), fehlen dagegen empirische Evidenzen.

Offen ist die Frage, warum Betriebe für welche Beschäftigtengruppen längere Probezeiten favorisieren. Denkbar ist, dass bestimmte Qualifikationsmerkmale – und hier besonders die sozialen und kommunikativen Kompetenzen –, die nicht zertifiziert werden, an Bedeutung gewinnen und sich erst im betrieblichen Alltag erweisen und bestätigen müssen. Denkbar ist ferner, dass der hohe Angebotsüberhang Betrieben zumindest auf Teilarbeitsmärkten eine Käufermarktsituation bot, um auf Basis von Befristungen ausreichend rekrutieren zu können. Empirische Hinweise für dieses Argument liefert der zwischen 2001 und 2009 von 32 auf 47 % gestiegene und danach im Zuge der gewachsenen Arbeitskräftenachfrage bis 2013 wieder auf 42 % gesunkene Anteil der Befristungen an allen Neueinstellungen (Hohendanner 2014). Demnach würde sinkende Arbeitslosigkeit Betriebe veranlassen, die Rekrutierungsstrategien anzupassen – was empirisch zu überprüfen wäre. ►

15 Der Begriff bleibt in diesem Zusammenhang unbestimmt, denn nicht nur der Einsatz, sondern auch der Verzicht auf den Einsatz von Leiharbeit folgt einem strategischen personalwirtschaftlichen Kalkül.

16 Über die Überlassungsdauer liegen keine Angaben vor, sie dürfte durchschnittlich aber wesentlich kürzer sein.

17 Jahn/Bentzen (2012) analysieren einen schwachen Einfluss der Deregulierungen auf die Entwicklung der Leiharbeit.

## 5. Fazit

Atypische Beschäftigungsverhältnisse sind eine Sammelkategorie heterogener Formen der Arbeitsorganisation, die unterschiedliche Flexibilisierungsfunktionen im betrieblichen Personaleinsatz – und partiell auch für Beschäftigte – erfüllen. Sie eint, dass sie Betrieben zusätzliches, sowohl die interne als auch die externe Flexibilitätsdimension erweiterndes Anpassungspotenzial bieten. Die vorangegangene, eher exemplarische Diskussion lässt für weitere Arbeiten an theoretischen Erklärungen von Entwicklung und Struktur atypischer Beschäftigungsformen folgende Schlussfolgerungen zu:

Erstens erscheint es erfolgversprechend, makro- und mikrotheoretische Ansätze miteinander zu verknüpfen. Makroargumente liefern wichtige Hinweise für veränderte ökonomische, gesellschaftliche und politische Rahmenbedingungen, ohne eine mikroökonomische Unterfütterung lässt sich jedoch deren Einfluss auf betriebliche Beschäftigungsstrategien nicht erfassen. Sie müssen den durch den Einsatz atypischer Beschäftigungsformen ausgelösten Wirkungsmechanismen auf Kosten, Produktivität, Anpassungsgeschwindigkeit usw. differenziert Rechnung tragen. Zweitens sind nachfrage- und angebotsseitige, die Beschäftigtenpräferenzen berücksichtigende Faktoren einzubeziehen. Machtfragen sollten dabei berücksichtigt werden, etwa Veränderungen der Tarifbindung, der Deckungsrate betrieblicher Interessenvertretungen (hierzu Keller in diesem Heft) sowie der Angebots-Nachfrage-Relationen auf Teilarbeitsmärkten. Drittens ist davon auszugehen, dass monokausale Erklärungen zu kurz greifen. Viertens spricht der bisherige Erkenntnisstand dafür, zunächst nach formenspezifischen Erklärungen zu suchen. Zu prüfen wäre anschließend, ob und wie diese sich in einem zweiten Schritt zu einem Gesamtmodell zusammenfügen lassen. Und fünftens ist der Einsatz atypischer Beschäftigungen in einen Gesamtkontext flexibler Arbeit zu stellen. Zu zeigen wäre, welche Interdependenzen zwischen einzelnen Flexibilitätsformen bestehen, wie sie sich ergänzen oder auch substituieren (funktionale Äquivalente).

Schließlich ist auch die empirische Überprüfung theoriegeleiteter Hypothesen ausbaufähig. Nur wenige Arbeiten – so zu Leiharbeit (Jahn/Bentzen 2012) oder zu befristeter Beschäftigung (Hohendanner/Gerner 2010) – liegen vor. Paneldaten bieten sich an, Änderungen im Einsatz einzelner Formen im Längsschnitt zu analysieren und dabei auch Änderungen im rechtlichen Rahmen zu berücksichtigen. In diesem Kontext fanden bislang Fragen nach dem Einfluss atypischer Beschäftigung auf Effizienz, Produktivität und Innovationsfähigkeit zu wenig Beachtung. Ihre theoretische und empirische Analyse verspricht fundierte Anhaltspunkte, um die Grenzen für einen effizienten Einsatz von atypischer Beschäftigung abschätzen zu können. ■

## LITERATUR

- Apitsch, B./Shire, K. A./Heinrich, S./Mottweiler, H./Tünste, M.** (2015): Flexibilität und Beschäftigungswandel, Weinheim/Basel
- Arnold, M./Mattes, A./Wagner, G. G.** (2016): Normale Arbeitsverhältnisse sind weiterhin die Regel, in: DIW Wochenbericht 83 (19), S. 419–427
- Bachmann R./v. d. Driesch, E./Ehlert, C./Flake, R./Frings, H./Schaffner, S./Scheuer, M.** (2012): Studie zur Analyse der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse. Forschungsvorhaben im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, Projektbericht, Essen
- Bellmann, L./Düll, H./Kühl, J./Lahner, M./Lehmann, U.** (1996): Flexibilität von Betrieben in Deutschland, BeitrAB (200), Nürnberg
- Bremer, W./Seifert, H.** (2008): Sind atypische Beschäftigungsverhältnisse prekär?, in: Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung 41 (4), S. 501–531
- Brenke, K.** (2015): Selbstständige Beschäftigung geht zurück, in: DIW Wochenbericht 82 (36), S. 790–796
- Brenzel, H./Eglmaier, A./Kubis, A./Moczall, A./Wanger, S./Woitschik, C.** (2013): Neueinstellungen in Teilzeit. Betriebe wie Beschäftigte können profitieren, IAB-Kurzbericht 19/2013, Nürnberg
- Brülle, J.** (2013): Unterschiede in den Arbeitsmarktchancen von atypisch Beschäftigten: Effekte von Beschäftigungsformen oder Erwerbspräferenzen?, in: Zeitschrift für Soziologie 42 (2), S. 157–179
- BA (Bundesagentur für Arbeit)** (2016): Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Zeitarbeit – Aktuelle Entwicklungen, Nürnberg
- Deutscher Bundestag (2016)**: Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Jutta Krellmann et al., Minijobs in Deutschland, Drucksache 18/7840, 10.03., Berlin
- Dörre, K.** (2009): Die neue Landnahme. Dynamiken und Grenzen des Finanzmarktkapitalismus, in: Ders./Lessenich, S./Rosa, H. (Hrsg.): Soziologie Kapitalismus Kritik: Eine Debatte, Frankfurt a. M., S. 21–86
- Eichhorst, W./Marx, P./Thode, E.** (2010): Atypische Beschäftigung und Niedriglohnarbeit, Gütersloh
- Eichhorst, W./Tobsch, V.** (2014): Not so standard anymore? Employment duality in Germany, IZA Discussion Paper (8155), Bonn
- Fischer, G./Gundert, S./Kawalec, S./Sowa, F./Stegmaier, J./Tresching, K./Theuer, S.** (2015): Situation atypisch Beschäftigter und Arbeitszeitwünsche von Teilzeitbeschäftigten: Quantitative und qualitative Erhebung sowie begleitende Forschung, IAB-Forschungsprojekt im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Endbericht, o.O.
- Haipeter, T.** (2016): Finanzmarktkapitalismus und Arbeit, in: Ders./Latniak, E./Lehndorff, S. (Hrsg.): Arbeit und Arbeitsregulierung im Finanzmarktkapitalismus: Chancen und Grenzen eines soziologischen Analysekonzepts, Wiesbaden, S. 11–43
- Hertwig, M.** (2016): Dynamiken, Mythen und Paradoxien von Leiharbeit und Werkverträgen: Personalwirtschaftliche Strategien im Finanzkapitalismus, in: Haipeter, T./Latniak, E./Lehndorff, S. (Hrsg.): Arbeit und Arbeitsregulierung im Finanzmarktkapitalismus: Chancen und Grenzen eines soziologischen Analysekonzepts, Wiesbaden, S. 73–101
- Hertwig, M./Kirsch, J./Wirth, C.** (2015): Onsite-Werkverträge: Verbreitung und Praktiken im Verarbeitenden Gewerbe, in: WSI-Mitteilungen 68 (6), S. 457–465, [http://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen\\_60955\\_60962.htm](http://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_60955_60962.htm)
- Hirschel, D./Krämer, R.** (2016): Ab durch die Mitte? Normalbeschäftigte, Prekäre und die Rolle der Gewerkschaften, in: Sozialismus 43 (2), S. 20–23
- Hohendanner, C.** (2010): Befristete Arbeitsverträge zwischen Auf- und Abchwung. Unsichere Zeiten – unsichere Verträge, IAB-Kurzbericht 14/2010, Nürnberg
- Hohendanner, C.** (2014): Befristete Beschäftigung. Mögliche Auswirkungen der Abschaffung sachgrundloser Befristungen, IAB-Stellungnahme 1/2014, Nürnberg
- Hohendanner, C./Bellmann, L.** (2007): Atypische Beschäftigung und betrieblicher Flexibilisierungsbedarf, in: Keller, B./Seifert, H. (Hrsg.): Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken, Berlin, S. 27–43
- Hohendanner, C./Gerner, H.-D.** (2010): Die Übernahme befristeter Beschäftigter im Kontext betrieblicher Personalpolitik, in: Soziale Welt 61 (1), S. 27–48
- Hohendanner, C./Ramos Lobato, P./Ostmeier, E.** (2016): Öffentliche Arbeitgeber befristet häufiger und kündigen seltener als private, IAB-Kurzbericht 5/2016, Nürnberg
- Holst, H.** (2012): Gefahrenzone Absatzmarkt? Leiharbeit und die Temporalstrukturen der Flexibilisierung, in: Krause, A./Köhler, C. (Hrsg.): Arbeit als Ware: Zur Theorie flexibler Arbeitsmärkte, Bielefeld, S. 141–161
- Jahn, E. J./Bentzen, J.** (2012): What drives the demand for temporary agency workers?, in: Labour 26 (3), S. 341–355
- Keller, B./Nienhüser, W.** (2014): Atypische Beschäftigungsverhältnisse – Einleitung zum Schwerpunktheft, in: Industrielle Beziehungen 21 (1), 5–14
- Keller, B./Seifert, H.** (2007): Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität, in: Dies. (Hrsg.): Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken, Berlin, S. 11–25
- Keller, B./Seifert, H.** (2013): Atypische Beschäftigung zwischen Prekarität und Normalität. Entwicklung, Strukturen und Bestimmungsgünde im Überblick, Berlin
- Keller, B./Seifert, H.** (2016): Atypische Beschäftigungsverhältnisse im öffentlichen Dienst – Gibt's die überhaupt?, in: Matiaske, W./Czaya, A. (Hrsg.): Periphere Arbeit im Zentrum, Baden-Baden, S. 173–204
- Keller, M./Haustein, T.** (2013): Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Ergebnisse des Mikrozensus 2011, in: Wirtschaft und Statistik 12/2013, S. 1079–1099
- Klenner, C./Schmidt, T.** (2012): Minijobs – Eine riskante Beschäftigungsform beim normativen Übergang zum „Adult-Worker-Model“, in: WSI-Mitteilungen

65 (1), S. 22–31, [http://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen\\_38633\\_38651.htm](http://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_38633_38651.htm)

**Krause, A./Köhler, C.** (2012): Was sind flexible Arbeitsmärkte und wie kann man sie erklären?, in: Dies. (Hrsg.): Arbeit als Ware: Zur Theorie flexibler Arbeitsmärkte, Bielefeld, S. 9–43

**Mayer-Ahuja, N.** (2003): Wieder dienen lernen? Vom westdeutschen „Normalarbeitsverhältnis“ zu prekärer Beschäftigung seit 1973, Berlin

**Müller, S.** (2014): Die Anpassung des betrieblichen Leiharbeitseinsatzes vor und während der Wirtschaftskrise der Jahre 2008 und 2009, in: Industrielle Beziehungen 21 (1), S. 15–35

**Neubäumer, R./Tretter, D.** (2008): Mehr atypische Beschäftigung aus theoretischer Sicht, in: Industrielle Beziehungen 15 (3), S. 256–278

**Nielen, S./Schiersch, A.** (2011): Zuviel Leiharbeit erhöht die Lohnkosten, in: DIW Wochenbericht 78 (28), S. 10–13

**Nienhüser, W.** (2007): Betriebliche Beschäftigungsstrategien und atypische Arbeitsverhältnisse, in: Keller, B./Seifert, H. (Hrsg.): Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken, Berlin, S. 45–65

**Nienhüser, W.** (2014): Arbeit – Macht – Politik: Machtverschiebungen in den Arbeitsbeziehungen, deren Folgen und was man tun kann, in: Vedder, G./Pieck, N./Schlichting, B./Schubert, A./Krause, F. (Hrsg.): Befristete Beziehungen, München/Mering, S. 233–252

**Obermeier, T./Sell, S.** (2016): Werkverträge entlang der Wertschöpfungskette, Working Paper Forschungsförderung (012), Düsseldorf

**OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development)** (2014): Employment Outlook, Paris

**OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development)** (2016): OECD Indicators of Employment Protection, <http://www.oecd.org/employment/emp/oecdindicatorsofemploymentprotection.htm> (letzter Zugriff: 11.08.2016)

**Promberger, M.** (2012): Eine Strategie oder viele Strategien? Zur Polyvalenz flexibler Beschäftigungsformen im betrieblichen Einsatz am Beispiel der Leiharbeit, in: Krause, A./Köhler, C. (Hrsg.): Arbeit als Ware: Zur Theorie flexibler Arbeitsmärkte, Bielefeld, S. 163–183

**Seifert, H./Amlinger, M.** (2016): Selbstständige mit Werkvertrag – Zur sozialen Lage einer heterogenen Erwerbsform, in: Sozialer Fortschritt 65 (8), S. 179–185

**Seifert, H./Brehmer, W.** (2008): Leiharbeit: Funktionswandel einer flexiblen Beschäftigungsform, in: WSI-Mitteilungen 61 (6), S. 335–341, [http://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen\\_25092\\_25097.htm](http://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_25092_25097.htm)

**Seifert, H./Holst, E./Matiaske, W./Tobsch, V.** (2016): Arbeitszeitwünsche und ihre kurzfristige Realisierung, in: WSI-Mitteilungen 69 (4), S. 300–308, [http://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen\\_65669\\_65679.htm](http://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_65669_65679.htm)

**Sesselmeier, W.** (2007): (De)Stabilisierung der Arbeitsmarktsegmentation? Überlegungen zur Theorie atypischer Beschäftigung, in: Keller, B./Seifert, H. (Hrsg.): Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken. Berlin, S. 67–80

**Statistisches Bundesamt** (2012): Arbeitsmärkte im Wandel, Wiesbaden

**Statistisches Bundesamt** (2016a): Atypische Beschäftigung, <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/TabellenArbeitskraefteerhebung/AtypischeBeschaeftigung.html#Start> (letzter Zugriff: 07.10.2016)

**Statistisches Bundesamt** (2016b): Arbeitsmarkt auf einen Blick – Deutschland und Europa, 2016, Wiesbaden

**Statistisches Bundesamt** (2016c): Qualität der Arbeit: Geld verdienen und was sonst noch zählt 2015, Wiesbaden

**Statistisches Bundesamt** (2016d): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, Wiesbaden

**SVR (Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung)** (2008): Jahresgutachten, „Die Finanzkrise meistern – Wachstumskräfte stärken“, Wiesbaden

**Voss, D./Weinkopf, C.** (2012): Niedriglohnfalle Minijob, in: WSI-Mitteilungen 65 (1), S. 5–12, [http://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen\\_38633\\_38653.htm](http://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_38633_38653.htm)

**Walwei, U.** (2014): Times of change: What drives the growth of work arrangements in Germany?, in: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 47 (3), S. 183–204

**Wanger, S.** (2006): Teilzeitarbeit fördert Flexibilität und Produktivität, IAB Kurzbericht 7/2016, Nürnberg

**Wingerter, C.** (2009): Der Wandel der Erwerbsformen und seine Bedeutung für die Einkommenssituation Erwerbstätiger, in: Wirtschaft und Statistik 11/2009, S. 1080–1098

**WSI-Tarifarchiv** (2016a): Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik 2016, Düsseldorf

**WSI-Tarifarchiv** (2016b): Tarifliche Branchenzuschläge bei Arbeitnehmerüberlassung, [http://www.boeckler.de/pdf/ta\\_branchenzuschlaege\\_leiharbeit.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/ta_branchenzuschlaege_leiharbeit.pdf) (Letzter Zugriff: 13.06.2016)

## AUTOR

**HARTMUT SEIFERT**, Dr. rer. pol., ist Senior Research Fellow am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung.

@ Hartmut-Seifert-Fellow@boeckler.de

@ h.g.seifert@t-online.de