

Midijobs: Die unbekannte Variante atypischer Beschäftigung

Midijobs sind in einer „Sandwichposition“ zwischen Minijobs und vollständig in die Sozialversicherungssysteme einbezogener Beschäftigung angesiedelt. In regulatorischer Hinsicht stellen sie eine eigenständige Form atypischer Beschäftigung dar. Aber grenzen sie sich auch in ihren strukturellen Merkmalen und den Arbeitsbedingungen von den beiden anderen Formen signifikant ab? Für Minijobs sind hohe Prekaritätsrisiken in der Forschung hinreichend belegt. Treffen sie auch für Midijobs zu? Diesen Fragen geht der nachfolgende Beitrag nach.

BERNDT KELLER, TORALF PUSCH, HARTMUT SEIFERT

1 Einleitung

Atypische Beschäftigungsverhältnisse gibt es in unterschiedlichen Formen. Geringfügige Beschäftigung (Minijobs), Teilzeitarbeit, Befristungen und Leiharbeit werden seit Jahren intensiv und kontrovers diskutiert; hierzu liegen umfangreiche empirische Studien vor (Keller/Seifert 2013; Stuth et al. 2018). Im Gegensatz dazu finden Midijobs, die „Beschäftigung im Übergangsbereich“ mit monatlichen Einkommen zwischen 451 € und 850 € (vor dem 1. Juli 2019) bzw. 1300 € (ab dem 1. Juli 2019) (BMAS 2019), im politischen und wissenschaftlichen Diskurs kaum Beachtung. Zu den wenigen Informationsquellen gehören der Bericht der Bundesregierung zur Wirksamkeit moderner Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Deutscher Bundestag 2006), die Antwort der Bundesregierung auf eine Kleine Anfrage der Fraktion DIE LINKE (Deutscher Bundestag 2018) sowie eine Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) zu Entlastungswirkungen der geplanten Reform (Bach et al. 2018). Der erstgenannte Bericht gibt die Ergebnisse der Evaluation der 2003 eingeführten Midijobs wieder und zeigt, dass dieser Schritt die Beschäftigung in diesem Segment stabilisiert oder gar gefördert hat. Die beiden anderen Veröffentlichungen behandeln vor allem Entlastungswirkungen bei den Einkommen der Neuregelung. Obwohl Midijobs überwiegend als Teilzeitarbeit ausgeübt werden, geht die entsprechende

Literatur nicht auf deren besondere Regelungsstrukturen ein (z. B. Garnero 2016; Granados et al. 2019; Stegmaier/Wanger 2017).

Bisherige Defizite in der Darstellung von Entwicklung und Strukturmerkmalen von Midijobs will der nachstehende Beitrag beheben. Dabei beschränken wir uns auf eine Deskription wichtiger Strukturmerkmale. Wir skizzieren zunächst die zentralen rechtlichen Rahmenbedingungen (Abschnitt 2). Sodann stellen wir unsere Datenbasis vor (3) und behandeln im Abschnitt 4 die Entwicklung der Beschäftigtenzahlen wie auch relevante Strukturmerkmale (Geschlecht, Alter, Qualifikation, Verteilung auf Wirtschaftszweige). Danach (5) präsentieren wir ausgewählte Beschäftigungsbedingungen (u. a. Einkommen, Arbeitszeit, Arbeitsbeziehungen), die wir mit denen der übrigen (sozialversicherungspflichtig) Beschäftigten sowie der ausschließlichen Minijobber*innen vergleichen.¹ Die Frage ist, welche besonderen Merkmale kennzeichnen diese Gruppe, und wie unterscheidet sie sich von den beiden anderen? Schließlich benennen wir im Abschnitt 6 Probleme der bestehenden Regulierung und diskutieren in Abschnitt 7 Möglichkeiten für eine Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen von Midijobber*innen.

¹ Für Minijobber*innen im Nebenjob treffen wir keine Aussage; in den folgenden Vergleichen werden nur Hauptbeschäftigungsverhältnisse betrachtet.

2 Regelungsrahmen

Midijobs stellen – im Unterschied zu steuer- und weitgehend sozialversicherungsfreien Minijobs – eine spezielle Variante der sozialversicherungspflichtigen (SVP) (Teilzeit-)Beschäftigung dar (Rudolph 2003). Sie wurden 2003 im Rahmen der Gesetze für Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt („Hartz-Gesetze“) als neue Beschäftigungsform eingeführt und später zweimal verändert, vor allem durch die rentenrechtlichen Anpassungen im RV-Leistungsverbesserungs- und Stabilisierungsgesetz, das Anfang 2019 in Kraft getreten ist (Dünn/Steckmann 2018; siehe auch Abschnitt 6).

Mit der Einführung von Midijobs verfolgte der Gesetzgeber das Ziel, den sprunghaften Anstieg der Grenzbelastung bei Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze zu vermeiden (Sachverständigenrat 2003, Ziffer 248). Die Sozialversicherungsbeiträge stiegen damals von gut 4 % bei einem Einkommen von über 400 € (alte Minijob-Verdienstgrenze, ab 2013 dann ab einem Einkommen über

450 €) sukzessive bis auf den vollen Beitragssatz bei Erreichen des oberen Randes der Gleitzone. Die Entlastung bei den Abgaben sollte die Attraktivität von Tätigkeiten im Niedriglohnbereich erhöhen (Sachverständigenrat 2003, Ziffer 249).

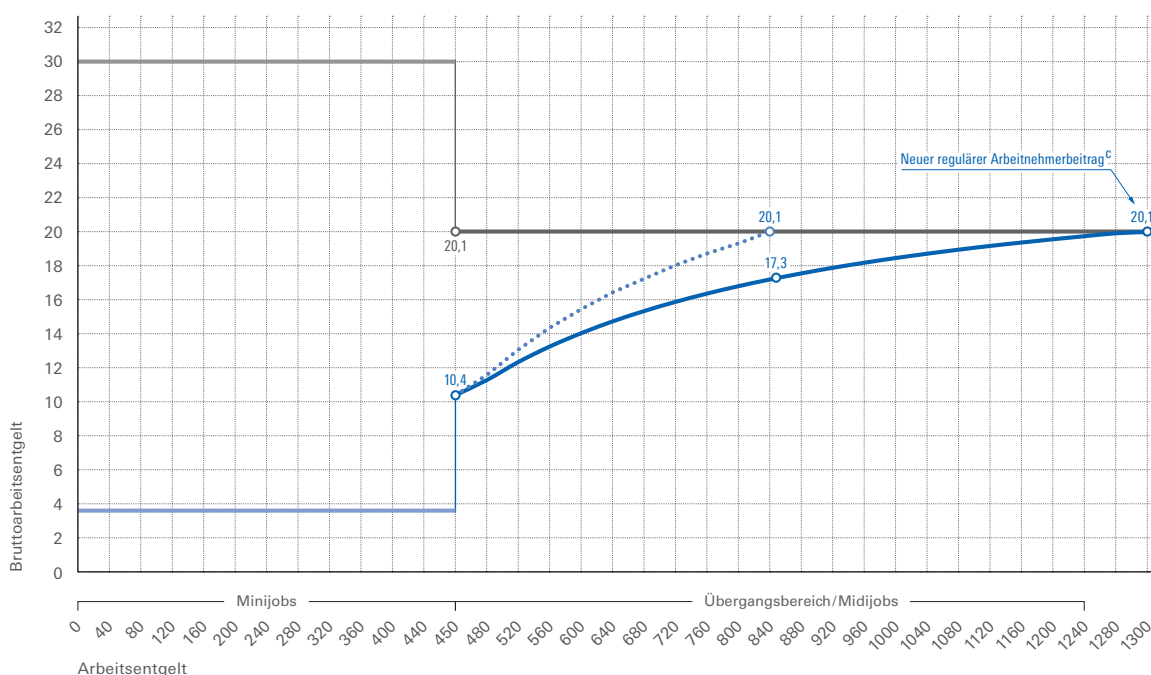
Ein zentrales Merkmal von Midijobs sind die (niedrigen) Grenzen des monatlichen Bruttoarbeitsentgelts: Sie lagen von 2003 bis Ende 2012 in der sogenannten Gleitzone zwischen 401 € und 800 €, von 2013 bis 2019 nach der Erhöhung der Minijobgrenze zwischen 451 € und 850 €. Ab Mitte 2019 reicht der deutlich ausgeweitete sogenannte Übergangsbereich, der die Gleitzone ablöst, von 451 € bis 1300 € und umfasst erheblich mehr Beschäftigte. In diesem Bereich werden die Midijobs bei den Beitragspflichten zur Sozialversicherung begünstigt mit dem Ziel, einen abrupten Anstieg unmittelbar oberhalb der Minijobgrenze zu verhindern (BMAS 2019): Der Eingangsbeitragssatz (zur Renten-, Kranken-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung) ist zunächst (auf ca. 10 %) reduziert; er steigt linear, bis er bei der aktuellen Obergrenze von 1300 € seine volle Höhe (von ca. 20 %) erreicht. Die Entlastung sinkt mit steigendem beitragspflichtigem Entgelt (Abbildung 1).

ABBILDUNG 1

Beitragsabzüge bei Minijobs und Midijobs (Übergangsbereich)

Angaben in Prozent und in Euro

- Arbeitgeberpauschalbeitrag: 28 %^A + 2 % Steuer = 30 %
- 3,6 % Eigenbeitrag Rentenversicherung^B
- frühere Gleitzone
- Regulärer Arbeitgeberbeitrag: 20 %
- Arbeitnehmerbeitrag Übergangsbereich



A Pauschalbeitrag: 13 % GKV und 15 % GRV

B ohne Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

C inkl. ½ durchschnittlicher GKV-Zusatzbeitrag und SPV-Kinderlosenbeitrag von 0,25 %

Quelle: Sozialpolitik aktuell 2019, Stand: 07/2019

Seit der Mitte 2019 erfolgten Ausweitung haben die geminderten Beiträge zur Rentenversicherung keine negativen Konsequenzen mehr für die Höhe der Rentenanprüche: Die verminderte Beitragsbemessungsgrundlage wirkt sich nicht mehr – wie zuvor – auf die Entgeltpunkte aus. Die vorher gegebene Option der Arbeitnehmer*innen, zur Vermeidung von Rentennachteilen auf die Anwendung der Gleitzonenregelung zu verzichten, entfällt. Differenzen, die in Folge aktueller Mindereinnahmen bzw. späterer Mehrausgaben der Sozialversicherungsträger eintreten, werden nicht aus dem Steueraufkommen, sondern durch die übrigen Beitragszahler der Gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) ausgeglichen. Die Arbeitgeber*innen erfahren keine Begünstigung und zahlen, wie bei der vorherigen Regelung, im gesamten Übergangsbereich die üblichen vollständigen Beiträge.

3 Datenbasis

Unsere sekundärempirischen Analysen basieren auf der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) (BA 2020a); sie werden ergänzt durch Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) und (bei zwei Teilfragen) Daten des IAB-Panels Arbeitsmarkt und soziale Sicherung (PASS). Dabei ist zu beachten, dass die BA-Daten sich auf den Stichtag 31. Dezember 2019 beziehen und somit bereits die Mitte 2019 in Kraft getretene Ausweitung der Einkommensgrenze auf 1300 € berücksichtigen. Die ergänzend hinzugezogenen Daten des SOEP wie auch die PASS-Daten beziehen sich dagegen auf das Jahr 2018, da aktuellere Befragungsdaten noch nicht vorliegen. Wir betrachten hier allerdings auch die Einkommensgruppe 850 € bis 1300 € vor der Reform und unterstellen dabei implizit, dass sie in ihren Strukturmerkmalen in etwa der nach der Reform entspricht.

Die Beschäftigungsstatistik der BA basiert auf den Jahresmeldungen der Arbeitgeber*innen zur Sozialversicherung, die jeweils zum Stichtag 31.12. auch den Status als Midijobber*innen erfassen. Dabei müssen die Arbeitgeber*innen auch angeben, ob ein Midijob-Verdienst in der Übergangszone nur zeitweise – bei so genannten Mischfällen – oder dauerhaft erzielt wird. Bei der Datenerhebung unterscheidet die BA also zwei Formen von Midijobs: Beim ersten Fall liegt das monatliche Arbeitsentgelt durchgehend, d.h. in allen Monaten des Kalenderjahres, im Übergangsbereich. Bei Mischfällen ist dies nur in einigen Monaten der Fall.

Die Meldungen der BA erfassen u. a. Angaben zu Branchen, Nationalität, Vollzeit, Teilzeit sowie Qualifikation und Stellung im Beruf, nicht jedoch Angaben zur Arbeitszeit und zum Haushaltskontext – für diese finden sich Informationen in den Befragungsdaten des SOEP. Auch

enthalten die BA-Daten keine Angaben zur Beschäftigung insgesamt.

Bei dem in der empirischen Sozialforschung breit verwendeten SOEP-Datensatz handelt es sich um eine seit 1984 jährlich erhobene repräsentative Befragung mit bis zu 30 000 Teilnehmern in ca. 15 000 deutschen Privathaushalten, die unter anderem arbeitsmarktbezogene Informationen wie Art und Umfang der jeweiligen Erwerbstätigkeit, Löhne, Einkommen und Arbeitszeiten enthält (Göbel et al. 2019). Der für die Gewerkschaftsmitgliedschaft und die Bezugsquote von Arbeitslosengeld II (ALG-II-Leistungen) ergänzend hinzugezogene PASS-Datensatz ist ähnlich wie SOEP eine Haushaltsbefragung, umfasst aber gut zur Hälfte ALG-II-Bedarfsgemeinschaften (Trappmann et al. 2013).

4 Entwicklung und Strukturmerkmale

4.1 Entwicklung

Die Anzahl der Midijobs verdoppelte sich nach ihrer Einführung innerhalb weniger Jahre von 618 000 Ende 2003 auf 1,3 Mio. Ende 2011 (oder von 2,3 % auf 4,5 % aller SVP-Beschäftigten). Es folgte eine längere, bis 2018 andauernde Phase relativer Stagnation bei ca. 1,3 Mio. Beschäftigten (Deutscher Bundestag 2018, S.12). 2019 setzte ein erneuter erheblicher Zuwachs auf fast 3 Mio. ein. Fast 9 % aller SVP-Beschäftigten üben mittlerweile einen Midijob aus. Dieser Anstieg ist zurückzuführen auf die erwähnte deutliche Anhebung der Entgeltgrenze.

Im Vergleich atypischer Beschäftigungsformen sind Midijobs seltener als ausschließliche Minijobs (4,2 Mio. im September 2020) (BA 2020c); sie sind aber häufiger als Leiharbeit, die weniger als eine Million Beschäftigte umfasst (BA 2020a), und übertreffen den Umfang der Solo-Selbstständigkeit mit etwas über 2 Mio. im Jahr 2019 (Statistisches Bundesamt 2020c).

Bei der erwähnten Unterscheidung der Formen von Midijobs durch die BA zeigt sich, dass Mischfälle (mit knapp 2 Mio.) im Vergleich zu den dauerhaft im Übergangsbereich verdienenden Beschäftigten (mit 1 Mio.) den deutlich größeren Anteil ausmachen. Es handelt sich um Beschäftigung beim selben Arbeitgeber, der die Meldung vornimmt; es findet kein Wechsel der Beschäftigungsform statt.²

2 Informationen über die Gründe der schwankenden Monatsverdienste bei den Mischfällen liegen bei der BA nicht vor.

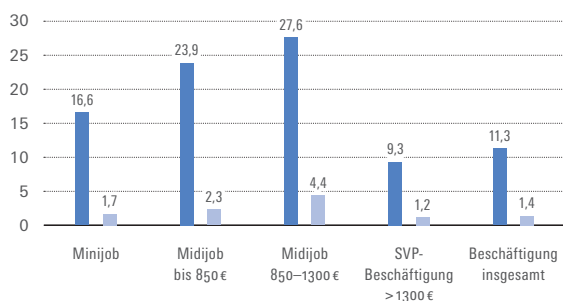
ABBILDUNG 2

Erwerbstätige Frauen: Beschäftigungsformen und ausgewählte Statusmerkmale, 2018

Angaben in Prozent

Frauen mit Kind unter 15 Jahren im Haushalt

Alleinerziehende Frauen



WSI Mitteilungen

Quelle: SOEP, eigene Berechnungen

ABBILDUNG 3

Alter und Beschäftigungsformen, 2019

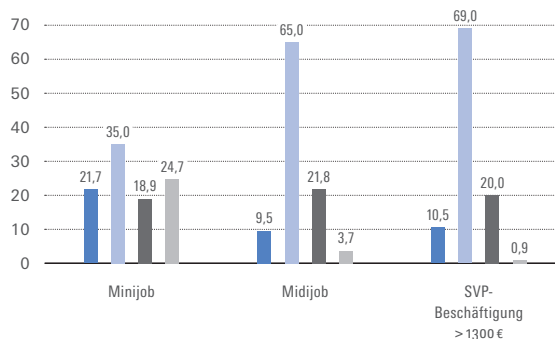
Angaben in Prozent

bis 25 Jahre

55–65 Jahre

25–55 Jahre

ab 65 Jahre



WSI Mitteilungen

Quelle: BA (2020a), eigene Berechnungen

4.2 Geschlecht, regionale Verteilung und Nationalität

Während 14,1 % aller SVP-beschäftigten Frauen einen Midijob ausüben, sind es bei den Männern nur 4,3 %. Der insgesamt ausgeprägte Anstieg der Midijobs nach der Reform im Jahr 2019 fällt bei Frauen wesentlich größer aus (160 %) als bei Männern (106 %). Der Anteil der Frauen mit Kindern unter 15 Jahren ist bei Midijobber*innen mit fast 25 % überproportional hoch im Vergleich zu den Minijobber*innen und allen Beschäftigten (12 %). Auch der Anteil der Alleinerziehenden ist bei den Midijobber*innen höher als bei den anderen hier betrachteten Beschäftigungsformen (Abbildung 2).

Die geschlechtsspezifische Verteilung der Midijobber*innen entspricht in etwa der bei Teilzeitarbeit generell, weist aber einen noch geringeren Anteil an Männern auf (21,8 %). Die immer noch ungleiche geschlechtsspezifische Verteilung von Erziehungs- und Care-Aufgaben dürfte ein wesentlicher Grund sein. Wesentlich höher ist dagegen der Anteil der Männer unter den Minijobber*innen mit 38,9 %.

Midijobs haben in beiden Teilen Deutschlands mit 8,7 % im Osten und 8,8 % im Westen eine in etwa gleiche Bedeutung, wobei in Ostdeutschland der Anteil von Frauen geringer ist als in Westdeutschland (66,2 % bzw. 75,8 %). Der Anteil der Ausländer an den Midijobber*innen beträgt 18 %, von denen die Mehrheit (59,6 %) Frauen sind (ohne Abbildung).

4.3 Alter

Die Altersstruktur der Midijobber*innen entspricht in etwa der der übrigen SVP-Beschäftigten (Abbildung 3). In

beiden Gruppen dominieren diejenigen im Alter zwischen 25 bis unter 55 Jahren. Bei den Minijobber*innen hingegen macht diese Altersgruppe nur ein gutes Drittel aus. Die Gruppe der Rentner*innen („65 Jahre und älter“) ist recht klein (knapp 4 %).

Wesentlich anders sieht die Altersstruktur der ausschließlichen Minijobber*innen aus, von denen fast ein Viertel in die Kategorie der 65-Jährigen und älter fällt. Und umgekehrt ist bei den Midijobber*innen am anderen Rand der Altersskala der Anteil der bis 25-Jährigen mit 9,5 % etwas niedriger als bei allen SVP-Beschäftigten und deutlich niedriger als bei Minijobber*innen mit 21,7 %.

Die relativ hohen Anteile jüngerer und älterer Personen unter den Minijobber*innen verweisen auf Studierende und Rentner*innen; diese beiden Gruppen sind offensichtlich unter den Midijobber*innen deutlich geringer vertreten. Ein Grund hierfür dürfte sein, dass bei Midijobs die Einkommen über den Grenzen für Hinzuverdienste für Frührentner bzw. für Empfänger von BAföG-Leistungen liegen können.

4.4 Qualifikation

Midijobber*innen weisen durchschnittlich etwas geringere berufliche Abschlussniveaus auf als SVP-Beschäftigte, aber höhere als Minijobber*innen (Abbildung 4). Ohne beruflichen Ausbildungsabschluss sind 18 %; das sind mehr als bei den übrigen SVP-Beschäftigten, aber weniger als bei den Minijobber*innen. Spiegelbildlich verhält es sich bei der höher qualifizierten Gruppe mit akademischem Abschluss.

Die ausgeübten Tätigkeiten spiegeln in etwa die Struktur der Qualifikationsniveaus. Angesichts der geringen

Verdienste überrascht es nicht, dass mehr als ein Drittel (34,9 %) der Midijobber*innen Helfertätigkeiten ausübt; das sind weniger als bei den Minijobber*innen (43,8 %), aber mehr (15,2 %) als bei den SVP-Beschäftigten. Die Mehrheit (55 %) arbeitet als „Fachkraft“, nur wenige als „Spezialisten“ (gut 5 %) oder als „Experten“ (knapp 5 %) (ohne Abbildung).

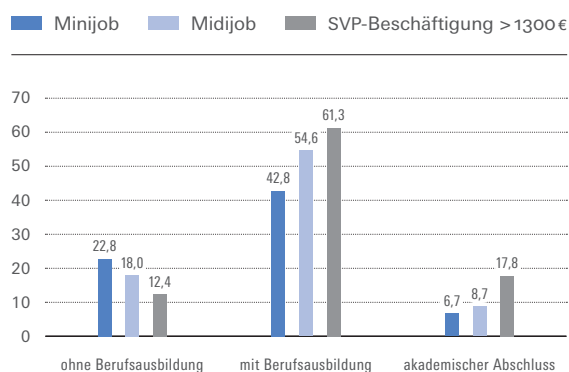
4.5 Wirtschaftszweige

Midijobs verteilen sich ungleichmäßig über die Wirtschaftssektoren und -zweige (Abbildung 5). Der Schwerpunkt liegt in den Dienstleistungsbereichen. Dort sind 11 % der abhängig Beschäftigten Midijobber*innen,³ im Verarbeitenden Gewerbe dagegen lediglich 2,4 %. Besonders hohe Anteile findet man im Handel (10,8 %), sonstigen Dienstleistungen (13,3 %), den sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (15,5 %) und im Gastgewerbe (19,2 %).

ABBILDUNG 4

Qualifikation und Beschäftigungsformen, 2019

Angaben in Prozent



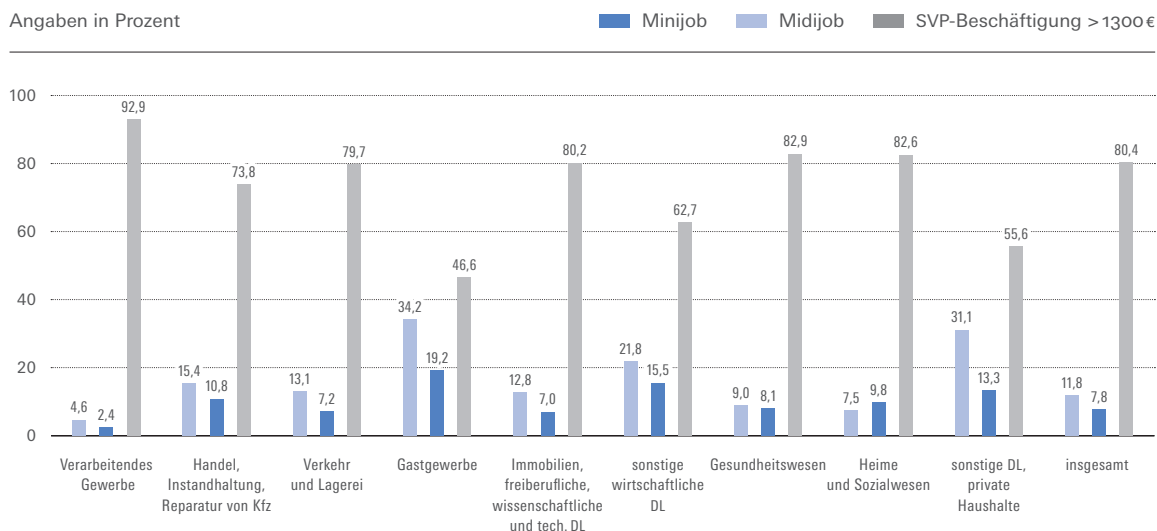
Quelle: BA (2020a), eigene Berechnungen

WSI Mitteilungen

ABBILDUNG 5

Ausgewählte Wirtschaftszweige und Beschäftigungsformen, 2019

Angaben in Prozent



Quelle: BA (2020a), eigene Berechnungen

WSI Mitteilungen

Auch zwischen den ausgeübten Tätigkeiten streuen die Anteilswerte von Midijobber*innen stark. Hohe Anteilswerte findet man in den Reinigungsberufen und in den Verkaufsberufen, wo sie 39,6 % bzw. 21,3 % aller dort tätigen SVP-Beschäftigten stellen. Im scharfen Kontrast dazu steht der geringe Wert von nur 1,4 % in den Maschinen- und Fahrzeugtechnischen Tätigkeiten (BA 2020a). Dieses Grobmuster passt zu der ungleichen Verteilung von Teilzeitarbeit zwischen Tätigkeiten, Wirtschaftszweigen und den Geschlechtern.

4.6 Zwischenfazit

Midijobs lassen sich mit folgendem Grobprofil beschreiben: Es sind überwiegend weibliche Teilzeitbeschäftigte, relativ viele mit Kind; sie verfügen im Vergleich zu Minijobber*innen über durchschnittlich etwas höhere Aus-

3 Ohne Beamte, für welche bei der BA keine Daten vorliegen.

TABELLE 1

Einkommenssituation und Stundenlöhne nach Beschäftigungsform, 2017/2018

Angaben in Euro

	Minijob bis 450	Midijob bis 850	Midijob 850–1300	SVP- Beschäftigung > 1300	Beschäftigung insgesamt
Bruttomonatslohn (2018)	362	675	1077	3323	2874
Stundenlohn (2018)	10,30	9,80	11,60	20,60	19,10
Haushaltseinkommen (2017), äquivalenzgewichtet	1844	1778	1892	2498	2406

WSI Mitteilungen

Quelle: SOEP, eigene Berechnungen

bildungsabschlüsse, allerdings geringere als die übrigen SVP-Beschäftigten. Sie arbeiten hauptsächlich in Dienstleistungsbereichen. In der Altersstruktur unterscheiden sie sich kaum vom Durchschnitt aller Beschäftigten.

5 Beschäftigungsbedingungen

5.1 Einkommen

Da für das Einkommen keine Daten auf Basis der BA-Beschäftigungsstatistik zur Verfügung stehen, wird auf SOEP-Daten zurückgegriffen. Sie beziehen sich allerdings nicht auf die Zeit nach der Reform der Midijobs ab Mitte 2019, da sie Ende 2020 nur für 2018 zur Verfügung stehen. Midijobber*innen erzielten durchschnittlich 675 € pro Monat und 1077 €, wenn man die Einkommensgrenze fiktiv auf 1300 € ausweitet (Tabelle 1). Legt man nicht die Individualeinkommen, sondern die äquivalenzgewichteten Haushaltseinkommen zugrunde, zeigt der Vergleich mit den restlichen SVP-Beschäftigten (Monatsverdienst ab 1300 €) jenseits der Midijobgrenze einen deutlichen Abstand von gut 40 %.

Noch größer fallen die Differenzen bei den Stundenlöhnen aus. Der durchschnittliche Bruttostundenverdienst von Midijobber*innen mit Einkommen bis 850 € erreichte 2018 mit knapp 10 € nur die Hälfte des Wertes der Beschäftigten jenseits der 1300€-Grenze und liegt damit in etwa so hoch wie bei den Minijobs. Er befindet sich in der Nähe des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns von 9,35 € sowie deutlich unterhalb der Niedriglohnschwelle von ca. 11 € (Statistisches Bundesamt 2020b). Etwas günstiger sieht das Bild aus bei den Beschäftigten, deren Einkommen im oberen Teil des erweiterten Übergangsbereichs liegen. Deren durchschnittlicher Stundenlohn übertrifft mit 11,60 € die Niedriglohnschwelle.

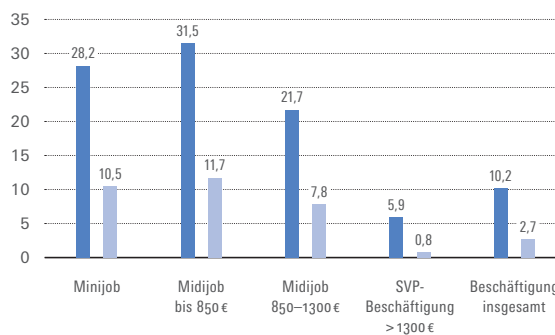
Besonders groß ist also das Working Poor-Risiko bei den Midijobber*innen im unteren Einkommenssegment bis zur ehemaligen Grenze der Gleitzone. Angesichts der

ABBILDUNG 6

Quote der Armutsgefährdung und aufstockende Leistungen (ALG II), 2018

Angaben in Prozent

■ Quote der Armutsgefährdung ■ Quote der Aufstocker



Quelle: SOEP (Armutsgefährdung), PASS (ALG II-Quote), eigene Berechnungen

WSI Mitteilungen

geringen Monateinkommen von Midijobber*innen mit Verdienst bis 850 € überrascht es nicht, dass knapp ein Drittel als armutsgefährdet einzustufen ist und etwa ein Zehntel aufstockende Leistungen erhält (Abbildung 6). Die Werte dieser beiden sozialen Indikatoren übertreffen für Midijobber*innen wie für Minijobber*innen bei Weitem die der SVP-Beschäftigten mit Einkommen über 1300 €.

5.2 Arbeitszeit

Bei der Arbeitszeit dominiert Teilzeit eindeutig gegenüber Vollzeit (89 % versus 11 %).⁴ Der hohe Teilzeitanteil ist

4 Die Einteilung in Vollzeit und Teilzeit in den Daten der BA beruht auf den Meldungen der Arbeitgeber zur Sozialversicherung. Diese orientiert sich nicht an einer vorgegebenen Stundenschwelle.

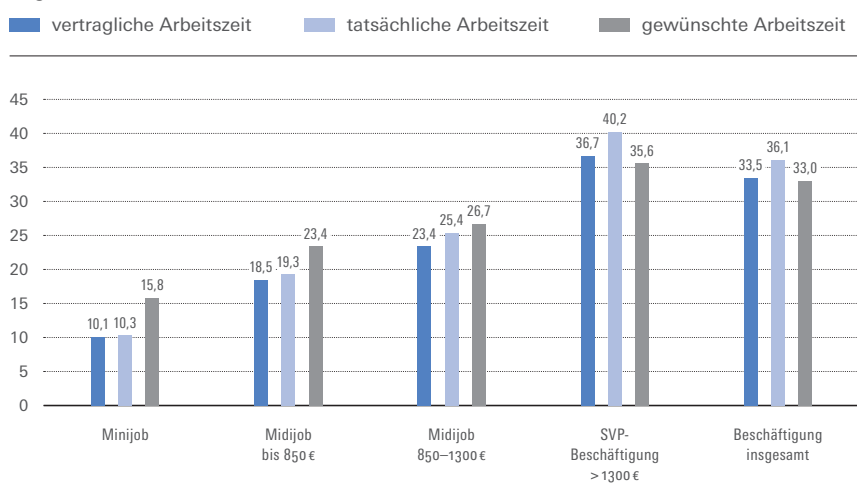
durch die Beschränkung des Einkommens (auf monatlich max. 1300 €) zu erklären.

Die durchschnittliche tatsächliche Arbeitszeit liegt bei 19,3 Stunden pro Woche, nur knapp eine Stunde über der vertraglichen, aber deutlich unter der gewünschten Arbeitszeit (23,4 Stunden). Midijobber*innen möchten ähnlich wie Minijobber*innen Arbeitszeit und Einkommen steigern, dagegen favorisieren SVP-Beschäftigte jenseits der 1300€-Einkommengrenze deutlich kürzere Arbeitszeiten (Abbildung 7).

ABBILDUNG 7

Arbeitszeit, vertragliche, tatsächliche, gewünschte, 2018

Angaben in Wochenstunden



Quelle: SOEP, eigene Berechnungen

WSI Mitteilungen

5.3 Arbeitsbedingungen und Mobilität

Bei den Arbeitsbedingungen der Midijobber*innen fallen mehrere Aspekte auf (Tabelle 2): Zum einen sind sie mit einem Anteil von 26,2 % häufiger befristet beschäftigt (Verdienst bis 850 €) als der Durchschnitt aller Beschäftigten (11,8 %) und auch noch etwas häufiger als Minijobber*innen (24,3 %). Zum anderen sind sie auch etwas häufiger (4,1 %, Verdienst bis 850 €) als Leiharbeiter*innen tätig als alle Beschäftigten (2,4 %).

An beruflicher Weiterbildung⁵ nehmen Midijobber*innen mit Verdienst bis 850 € deutlich weniger als alle Beschäftigten, aber häufiger als Minijobber*innen teil. Wesentlich günstiger sieht dagegen das Bild bei den Midijobber*innen mit Verdienst zwischen 850 € und 1300 € aus, deren Teilnahme an Weiterbildung nahe beim Wert von SVP-Beschäftigten mit noch höheren Verdiensten liegt.

Eine Erklärung für die relativ hohen Anteile weiterer Merkmale atypischer Beschäftigung könnte sein, dass Midijobs als Arbeitsaufnahme aus Nichterwerbstätigkeit in den Arbeitsmarkt oder als flexible Reserve für schwankende Bedarfe dienen (Brenzel et al. 2013). Für Ersteres spricht der relativ hohe Anteil (12,8 %, Verdienst bis 850 €) an Midijobber*innen gegenüber 8,2 % bei allen Beschäftigten. Auch der Anteil der Midijobber*innen mit Arbeitsaufnahme aus Arbeitslosigkeit liegt höher als bei den SVP-Beschäftigten mit Verdienst über 1300 €. Für unsere Annahme könnte ferner der Befund sprechen, dass der Wunsch nach längeren Arbeitszeiten (Abschnitt. 5.2) ausgeprägt ist, die bestehende vertragliche Arbeitszeit als suboptimal eingeschätzt und in Ermangelung von Alternativen aber zunächst akzeptiert wird (Seifert et al. 2016; Weber/Zimmert 2018).⁶ In dieses Bild passt auch, dass mit 30,1 % ein relativ hoher Anteil der Midijobber*innen mit Verdienst bis 850 € nur eine Beschäftigungsdauer von bis zu einem Jahr verzeichnet, während es bei allen Beschäftigten 18 % sind. Auch die Abgangsquoten in Nichterwerbstätigkeit bzw. Arbeitslosigkeit sind höher als im Durchschnitt bei allen Beschäftigten.

Offensichtlich scheint, dass zumindest ein Teil der Midijobs als Einstieg in den Arbeitsmarkt dient oder wegen besonderer Lebensumstände (z. B. Kindererziehung) phasenweise gewählt wird.⁷ Für diese Annahmen sprachen bereits die Ergebnisse der Evaluierung nach der Einführung der Midijobs: Sie zeigten, dass Frauen in den mittleren Altersjahrgängen diese Beschäftigungsform als Alternative ansehen, weil sie Möglichkeiten bietet, Familie und Beruf miteinander zu kombinieren. Eine zweite Gruppe sah in Midijobs ein Sprungbrett, um in „normale“ Beschäftigung zu gelangen (Deutscher Bundestag 2006, S. 126).

5.4 Arbeitsbeziehungen

Die Interessenvertretung geschieht bei „dualen“ Arbeitsbeziehungen, wie sie in Deutschland traditionell vorhan-

5 Diese Werte beziehen sich auf die Weiterbildungsteilnahme im Vorjahr und wurden dazu passend zur Art der Beschäftigung im Vorjahr in Bezug gesetzt. Letztere wird im SOEP allerdings nur zum Zeitpunkt der Befragung erfasst. Insofern ergibt sich hier eine leichte Unschärfe.

6 Etwa 9 % aller Teilzeitbeschäftigten sind sogar an Vollzeitarbeit interessiert (Statistisches Bundesamt 2020c).

7 Fast 11 % aller Teilzeitbeschäftigten geben an, Teilzeitarbeit wegen Schulabschluss/Studium aufgenommen zu haben, also offensichtlich auch nur befristet, 23 % wegen Betreuung von Kindern und 16 % wegen familiärer Verpflichtungen (Statistisches Bundesamt 2020c). Bei Midijobber*innen dürfte die Motivstruktur ähnlich sein.

TABELLE 2

Beschäftigungsformen im Vergleich: Statusmerkmale und Beschäftigungsbedingungen, 2018

Angaben in Prozent

	Minijob bis 450 €	Midijob bis 850 €	Midijob 850–1300 €	SVP- Beschäftigung > 1300 €	Beschäftigung insgesamt
Befristete Anstellung	24,3	26,2	18,8	9,4	11,8
Leiharbeit	3,1	4,1	1,9	2,1	2,4
Beschäftigungsdauer höchstens 1 Jahr	25,8	30,2	21,4	14,0	18,7
Weiterbildung (2017)	4,1	11,0	23,5	25,8	24,2
Stundenlohn bis 12€	84,1	79,7	60,9	13,6	23,5
Übergänge (2017 → 2018):					
Arbeitsaufnahme aus Arbeitslosigkeit	8,0	2,9	5,4	1,4	2,5
Arbeitsaufnahme aus Nichterwerbstätigkeit	27,0	12,8	10,9	3,4	8,2
Übergang in Arbeitslosigkeit ^A	1,3	2,3	5,0	1,5	1,7
Übergang in Nichterwerbstätigkeit ^A	16,0	5,9	9,3	4,2	6,1

A unter 64-Jährige

Quelle: SOEP, PASS (nur Gewerkschaftsmitgliedschaft), eigene Berechnungen

WSI Mitteilungen

den waren bzw. sind, auf zwei Ebenen, durch Betriebs- bzw. Personalräte und Gewerkschaften.

Die gewerkschaftliche Mitgliederstruktur entspricht bereits seit Längerem nicht mehr der Beschäftigtenstruktur (Ebbinghaus et al. 2009). Dieser stabile Befund der Forschung gilt nicht nur für die häufig analysierten sozio-demografischen Merkmale (wie Alter, Geschlecht und Qualifikation), sondern ergibt sich auch in Bezug auf die bis dato selten behandelten Formen atypischer Beschäftigung. Der Organisationsgrad von Midijobber*innen ist wie der anderer Formen atypischer Beschäftigung (Schlese 2015; Keller 2018; international vergleichend OECD 2019) deutlich unterdurchschnittlich. Er beträgt bei den Midijobber*innen mit Verdienst bis 850 € lediglich 2,9 % und liegt damit kaum über dem der Minijobber*innen (2,4 %), bei den Midijobber*innen mit Verdienst zwischen 850 und 1300 € ist der Anteil mit ca. 6 % schon näher am Wert der übrigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (Abbildung 8).

Dieser geringe Organisationsgrad und die damit niedrige Repräsentanz bei der Willensbildung in Gewerkschaften erschweren die Vertretung gruppenspezifischer Interessen, insbesondere in der Tarifpolitik (Mitgliedschafts- versus Einflusslogik). Im gewerkschaftsinternen Diskurs spielen Midijobs – im Unterschied etwa zu Leiharbeit – keine Rolle.

Die Gründe für den niedrigen Organisationsgrad hängen im Wesentlichen mit dem Status der Teilzeitbeschäftigten zusammen, die generell schlechter organisiert sind als Vollzeitbeschäftigte und aufgrund ihres Teilzeitstatus nur über eine geringe Einbindung in betriebliche Partizipationsstrukturen verfügen (Mitgliedschaft in Betriebsräten, Teilnahme an Willensbildungsprozessen im Betrieb). Schließlich dominieren bei den Beschäftigungsbereichen,

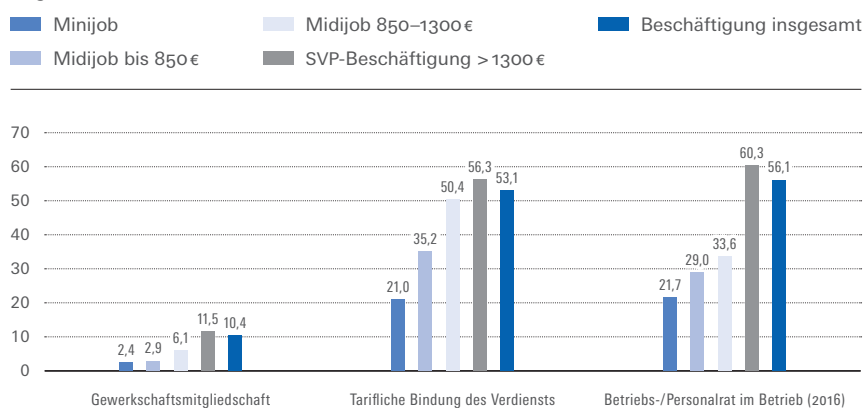
in denen Midijobber*innen arbeiten, die privaten Dienstleistungsbranchen (vor allem Handel, Gastgewerbe, sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen), in denen die Organisationsgrade im Vergleich zu den Produktionsbranchen unterdurchschnittlich sind.

Die betrieblichen und tariflichen Deckungsraten sind wichtige Indikatoren in der Analyse der Arbeitsbeziehungen. Beide Raten sind bei Midijobs nur unterdurchschnittlich. Eine Vertretung durch Betriebs-/Personalrat und/oder Gewerkschaft findet nur selten statt: Nur ca. 35 % in der Einkommensgruppe bis 850 €, aber immerhin rund 50 % in der Einkommensgruppe bis 1300 € arbeiten

ABBILDUNG 8

Arbeitsbeziehungen, 2018

Angaben in Prozent



Quelle: SOEP (Tarifliche Bindung des Verdiensts und betriebliche Interessenvertretung), PASS (Gewerkschaftsmitgliedschaft), eigene Berechnungen

WSI Mitteilungen

in tarifgebundenen Betrieben im Unterschied zu 56 % der SVP-Beschäftigten mit einem Verdienst ab 1300 €, aber deutlich mehr als bei den Minijobber*innen (21 %). Eine betriebliche Interessenvertretung existiert nur bei ca. 30 % der Midijobber*innen. Dies ist zwar ein etwas höherer Anteil als er für Minijobber*innen gilt (21,7 %); deutlich wird aber die Differenz zu den SVP-Beschäftigten mit Verdienst über 1300 €, die zu 60 % in Betrieben mit einer betrieblichen Interessenvertretung arbeiten.

„Duale“ Arbeitsbeziehungen mit einer formal getrennten, aber faktisch arbeitsteilig-kooperativen Interessenvertretung durch Betriebsräte und Gewerkschaften bestehen in diesem Segment des Arbeitsmarktes nur eingeschränkt; es zeigen sich Ähnlichkeiten mit den *Non Union*-Sektoren, wie sie in den angelsächsischen Ländern bestehen.

6 Probleme

Ein mehrfach vorgebrachter Kritikpunkt richtet sich auf die Neuregelung, der zufolge sich die Einkommensobergrenze für Midijobs von 850 € auf 1300 € verschoben hat (siehe Abschnitt 2) und die vollen Rentenanwartschaften trotz verminderter Rentenversicherungsbeiträge eingeführt wurden. Der Einwand gegen diese Regelung zielt darauf, dass sie für alle Midijobs gilt, d.h. unabhängig von anderen eigenem oder Haushalts- bzw. Familieneinkommen, also ohne Bedürftigkeitsprüfung, wie sie bei der Grundsicherung besteht. Deswegen sei mit nicht-intendierten Mitnahmeeffekten zu rechnen (Hagist/Bühner 2018). In Bezug auf das intendierte Ziel, die Vermeidung von Altersarmut, sei die Regelung „nicht zielgenau“ (Dünn/Steckmann 2018, S. 216). Die intendierte Entlastung der Einkommen der Midijobs durch die Neuregelung bleibt absolut wie relativ gering; sie beträgt monatlich max. 23 € (bei einem Bruttomonatseinkommen von 850 €), im Durchschnitt 17 € (Bach et al. 2018, S. 3ff.).

Die Sozialversicherungen haben geschätzte Mindereinnahmen von jährlich ca. 400 Mio. €, denen Mehreinnahmen bei der Einkommenssteuer von nur 100 Mio. € gegenüberstehen, sodass staatliche Mindereinnahmen – bei entsprechenden Entlastungen der Erwerbstätigen – in Höhe von 300 Mio. € entstehen (Bach et al. 2018). U. a. die Deutsche Rentenversicherung fordert, zur Finanzierung der Mindereinnahmen bzw. Mehrausgaben nicht die übrigen Beitragszahler heranzuziehen, sondern Steuermittel zu verwenden.

Das in der Rentenversicherung übliche Äquivalenzprinzip, nach dem die späteren Ansprüche den geleisteten Beiträgen entsprechen, wird aufgrund der Beitragsentlastung der Midijobs bei nicht-geminderten Ansprüchen eingeschränkt. Es wird durch das aus anderen Zusammen-

hängen bekannte Solidarprinzip (wie Anrechnung von Kindererziehungszeiten, Rente nach Mindestentgeltpunkten) ergänzt, sodass eine Umverteilung erfolgt. Damit stellt sich die Frage, ob es sich bei der Beitragsentlastung für Midijobber*innen „um einen sinnvollen sozialen Ausgleich oder um eine ungezielte Begünstigung von Teilzeitarbeit handelt“ (Bäcker/Schmitz-Kiessler 2019, S. 2).

7 Perspektiven

Midijobs erfüllen nicht die üblichen Kriterien, die das Normalarbeitsverhältnis charakterisieren: Sie werden weit überwiegend nicht als Vollzeittätigkeit mit einem entsprechenden subsistenzsichernden Einkommen ausgeübt und sind wegen niedriger Beiträge nicht hinreichend in die sozialen Sicherungssysteme integriert. Die Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber ist gegeben; der Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse ist überproportional.

Wie auch bei anderen Formen atypischer Beschäftigung kommen für die Bewertung der Midijobs folgende Kriterien infrage (Keller/Seifert 2013): Einkommen (kurzfristig), Weiterbildung (mittelfristig), Rente (langfristig). Das individuelle Einkommen reicht aufgrund der Verdienstgrenzen in aller Regel nicht aus zur Sicherung des Lebensunterhalts. Die Weiterbildungsmöglichkeiten – und damit die langfristige Sicherung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit sowie die Eröffnung von Aufstiegs- und Karrierechancen – sind wie bei den anderen Formen atypischer Beschäftigung recht limitiert. Die erworbenen Rentenansprüche bleiben trotz der erwähnten Aufstockung durch die Reform des Jahres 2019 wegen des geringen Einkommens niedrig und liegen unterhalb des Niveaus der Subsistenzsicherung. Selbst wenn Midijobs nicht dauerhaft ausgeübt werden, entstehen Lücken in der Erwerbs- bzw. Versicherungsbiografie. Ob diese durch das Haushalts- oder anderweitige Einkommen, etwa aus Vermietung oder Zinsen, kompensiert werden können, ist ungewiss. Daher sind Midijobs aufgrund ihrer kurz-, mittel- und langfristigen Folgen nicht nur als atypische, sondern als Beschäftigungsform mit hohen Prekaritätsrisiken einzustufen.

Zwei Ansatzpunkte bieten sich an, Prekaritätsrisiken zu mindern: Die möglichst rasche (sukzessive) Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 € würde bei einem Teil der Midijobber*innen zu deutlichen Einkommenssteigerungen führen, die Leistungen vor allem an die Rentenversicherung erhöhen und damit verbesserte Ansprüche generieren. Kaum ins Gewicht fallen dürfte dagegen, dass die Entlastungen bei den Beitragsätzen bei steigenden Einkommen von Midijobber*innen geringer werden oder gänzlich entfallen.

Ein zweiter Ansatzpunkt betrifft die Arbeitszeit. Würden Midijobber*innen ihre Arbeitszeit gemäß ihrer Zeit-Geld-Präferenzen gestalten können, würden sie durchschnittlich etwa vier und diejenigen unterhalb der 850€-Grenze sogar fast fünf Stunden in der Woche länger arbeiten und dementsprechend ihre Einkommen steigern können. Wahlarbeitszeiten, wie sie im Prinzip bereits das Teilzeit- und Befristungs-, das Brückenteilzeitgesetz sowie mehrere tarifliche Vereinbarungen aber nur mit eingeschränkter Optionalität bieten (Seifert 2019), würden einen spürbaren Schritt hin zu höheren Einkommen ermöglichen.

Schließlich besteht auch Bedarf für empirische und theoretische Arbeiten. Empirisch ist vor allem zu klären, welche Mobilitätschancen in andere Beschäftigungssegmente bestehen. Wie und unter welchen Bedingungen gelingt es Midijobber*innen, in einen anderen Beschäftigungsstatus zu wechseln und welche Hilfen bietet dabei das Brückenteilzeitgesetz? Antworten auf diese Fragen können Hinweise liefern, inwieweit es gerechtfertigt ist, im Sinne von Segmentationstheorien von einem segmentierten Arbeitsmarkt zu sprechen. Segmentationstheorien gehen nicht von einem einheitlichen Gesamtmarkt aus, sondern von einer dauerhaften Strukturierung in einigermaßen homogene Teilarbeitsmärkte (im Überblick: Reich 2008). Erste Hinweise auf Indikatoren der Differenzierung liefern die zuvor präsentierten Befunde über vor allem geringe Entgelte, ungünstigere Arbeitsbedingungen, Beschäftigungssicherheit und Qualifizierungsmöglichkeiten. In dieser Perspektive wäre näher zu untersuchen, ob die Einführung von Midijobs, die wesentlich die Beschäftigung von Frauen betrifft, die ohnehin bestehenden Segmentationstendenzen und die geschlechtsspezifische Diskriminierung am Arbeitsmarkt verstärkt. Zu klären ist, wie stabil sie sind und ob sie die Spaltung in Stamm- und Randbelegschaft bzw. in stabil-interne und instabil-externe Segmente vertiefen. ■

LITERATUR

- BA (Bundesagentur für Arbeit)** (2020a): Länderreport über Beschäftigte (Quartalszahlen). Deutschland, Stichtag 31. Dezember 2019, Nürnberg, http://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?topic_f=beschaeftigung-sozbe-qheft
- BA** (2020b): Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Entwicklungen der Zeitarbeit, Juli 2020, Nürnberg, <https://statistik.arbeitsagentur.de>
- BA** (2020c): Monatsbericht zum Arbeits- und Ausbildungsmarkt, Oktober 2020, Nürnberg
- Bach, S. / Buslei, H. / Harnisch, M.** (2018): Midijob-Reform entlastet Geringverdienende, vor allem teilzeiterwerbstätige Frauen, Berlin, <http://hdl.handle.net/10419/182572>
- Bäcker, G. / Schmitz-Kiessler, J.** (2019): Beitragsabzüge bei Minijobs und im neuen Übergangsbereich, http://www.sozialpolitik-aktuell.de/tl_files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Finanzierung/Datensammlung/PDF-Dateien/abbl120_Thema_Monat_o6_2019.pdf
- BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales)** (2019): Geringfügige Beschäftigung und Beschäftigung im Übergangsbereich, http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a630-geringfuegige-beschaeftigung.pdf?__blob=publicationFile&v=2
- Brenzel, H. / Eglmaier, A. / Kubis, A. / Moczall, A. / Wanger, S. / Woitschig, C.** (2013): Neueinstellungen in Teilzeit: Betriebe wie Beschäftigte können profitieren, Nürnberg
- Deutscher Bundestag** (2006): Bericht 2005 der Bundesregierung zur Wirksamkeit moderner Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, Berlin, <http://dip.bundestag.de/btd/16/005/1600505.pdf>
- Deutscher Bundestag** (2018): Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Susanne Fersch, Matthias W. Birkwald, Sylvia Gabelmann, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. Midijobs und die Auswirkungen ihrer geplanten Ausweitung, <http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/19/058/1905876.pdf>
- Dünn, S. / Steckmann, A.** (2018): Was ändert sich durch das RV-Leistungsverbesserungs- und Stabilisierungsgesetz?, https://www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Downloads/DE/Zeitschriften/RVaktuell/2018/Artikel/artikel_heft_09.pdf?__blob=publicationFile&v=1
- Ebbinghaus, B. / Göbel, C. / Koos, S.** (2009): Inklusions- und Exklusionsmechanismen gewerkschaftlicher Mitgliedschaft. Ein europäischer Vergleich, in: Stichweh, R. / Windolf, P. (Hrsg.): Inklusion und Exklusion: Analysen zur Sozialstruktur und sozialen Ungleichheit, Wiesbaden, S. 341–359
- Garnero, A.** (2016): Are Part-Time Workers Less Productive and Underpaid? The Impact of Part-Time Workers on Firms' Productivity is Unclear, and Lower Wages Depend Mainly on Occupation and Sector. Institute of Labor Economics: IZA World of Labor
- Goebel, J. / Grabka, M. M. / Liebig, S. / Kroh, M. / Richter, D. / Schröder, C. / Schupp, J.** (2019): The German Socio-Economic Panel (SOEP), in: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik 239 (2), S. 345–360
- Granados, P. G. / Olthaus, R. / Wrohlich, K.** (2019): Teilzeiterwerbstätigkeit: Überwiegend weiblich und im Durchschnitt schlechter bezahlt, in: DIW-Wochenbericht 86 (46), S. 846–850
- Hagist, C. / Bühner, C.** (2018): Wer gewinnt hier eigentlich was? – Die Ausweitung der Midijob-Grenze im Rentenpaket, <https://www.insm-oekonomenblog.de/19255-midijobgrenze-rentenpaket-hubertus-heil>
- Keller, B.** (2018): Unsichere Arbeit – unsichere Mitbestimmung. Die Interessenvertretung atypisch Beschäftigter, https://www.otto-brenner-stiftung.de/fileadmin/user_data/stiftung/02_Wissenschaftsportal/03_Publikationen/AP32_UnsichereArbeit.pdf
- Keller, B. / Seifert, H.** (2013): Atypische Beschäftigung zwischen Prekarität und Normalität. Entwicklung, Strukturen und Bestimmungsgründe im Überblick, Berlin
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development)** (2019): Negotiating our Way Up. Collective Bargaining in a Changing World of Work, Paris
- Reich, M.** (Hrsg.) (2008): Segmented Labor Markets and Labor Mobility, 2 Vol., Cheltenham
- Rudolph, H.** (2003): Mini- und Midi-Jobs: Geringfügige Beschäftigung im neuen Outfit, in: IAB-Kurzbericht (6), S. 1–5
- Sachverständigenrat** (2003): Jahresgutachten 2003/04: Staatsfinanzen konsolidieren – Steuersystem reformieren, Wiesbaden
- Schlese, M.** (2015): Wann wir schreiten Seit' an Seit'. Nettoorganisationsgrad der Gewerkschaften und Mitgliedschaftsneigung abhängig Beschäftigter im Zeitverlauf, Norderstedt

Seifert, H. (2019): Optionen als neues Gestaltungsprinzip der Arbeitszeitpolitik, in: WSI-Mitteilungen 72 (4), S. 305–308, <https://www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-optionen-als-neues-gestaltungsprinzip-der-arbeitszeitpolitik-18836.htm>

Seifert, H. / Holst, E. / Matiaske, W. / Tobsch, V. (2016): Arbeitszeitwünsche und ihre kurzfristige Realisierung, in: WSI-Mitteilungen 69 (4), S. 300–308, https://www.wsi.de/data/wsimit_2016_04_seifert.pdf

Sozialpolitik aktuell (2019): Beitragsabzüge bei Minijobs und Midijobs (Übergangsbereich), Stand: 06/2019, http://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Finanzierung/Datensammlung/PDF-Dateien/abbll20_Thema_Monat_06_2019.pdf

Statistisches Bundesamt (2020a): Selbstständige nach Zahl der Mitarbeiter in ihrem Betrieb. Ergebnisse aus dem Mikrozensus, Stand: 07/2020, Wiesbaden, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Tabelle/EWT-Corona-Betriebsgroesse.html>

Statistisches Bundesamt (2020b): 8 Millionen Niedriglohnjobs im Jahr 2018. Meiste Niedriglohnjobs im Handel, höchster Niedriglohnanteil im Gastgewerbe, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/10/PD20_416_623.html

Statistisches Bundesamt (2020c): Erwerbsbeteiligung der Bevölkerung – Ergebnisse des Mikrozensus zum Arbeitsmarkt – Fachserie 1 Reihe 4.1 – 2019. Fachserie 1 Reihe 4.1, https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Publikationen/Downloads-Erwerbstaetigkeit/erwerbsbeteiligung-bevoelkung-2010410197004.pdf?__blob=publicationFile

Stegmaier, J. / Wanger, S. (2017): Teilzeitbeschäftigung, in: Möller, J. / Walwei, U. (Hrsg.): Arbeitsmarkt kompakt. Analysen, Daten, Fakten, Bielefeld, S. 41–42

Stuth, S. / Schels, B. / Promberger, M. / Jahn, K. / Allmendinger, J. (2018): Prekarität in Deutschland?, Berlin, <https://bibliothek.wzb.eu/pdf/2018/p18-004.pdf>

Trappmann, M. / Beste, J. / Bethmann, A. / Müller, G. (2013): The PASS panel survey after six waves, in: Journal for labour market research 46 (4), S. 275–281

Weber, E. / Zimmert, F. (2018): Arbeitszeiten zwischen Wunsch und Wirklichkeit: Wie Diskrepanzen entstehen und wie man sie auflöst, Nürnberg

AUTOREN

BERNDT KELLER, Prof. em. Dr., war bis 2009 Professor für Arbeits- und Sozialpolitik an der Universität Konstanz. Forschungsschwerpunkte: atypische Beschäftigungsverhältnisse, Arbeitspolitik des öffentlichen Sektors, Arbeitsbeziehungen und Digitalisierung, international-komparative Arbeitsbeziehungen.

@ berndt.karl.keller@uni-konstanz.de

TORALF PUSCH, Dr., Wirtschaftsmathematiker am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung. Forschungsschwerpunkte: Arbeitsmarktforschung, Mindestlohn, Qualität der Arbeit, Verteilung.

@ toralf-pusch@boeckler.de

HARTMUT SEIFERT, Dr. rer. pol., war bis Januar 2009 Leiter der Abteilung Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung. Seitdem als selbstständiger Wissenschaftler Mitarbeit an nationalen und internationalen Forschungsprojekten. Forschungsschwerpunkte: Arbeitsmarkt- und Arbeitszeitforschung.

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