

Beschäftigungswirkungen des Wandels der Erwerbsformen

Martin Dietz
Ulrich Walwei

Stark wachsende atypische Beschäftigungsformen sind die sozialversicherungspflichtige Teilzeit, geringfügige Beschäftigung, Nebenjobs und die Zeitarbeit. Ein leichter Anstieg ist auch bei Befristungen zu verzeichnen. Hinter den Veränderungen stehen ein sich wandelnder Arbeitskräftebedarf, ein sich veränderndes Arbeitskräfteangebot sowie spezifische institutionelle Rahmenbedingungen. Auch die Politik hat zu der Entwicklung beigetragen, weil sie sich im Wesentlichen auf die Bewahrung der Normalarbeitsverhältnisse konzentriert hat. Im Folgenden werden die makroökonomischen Effekte des Erwerbsformenwandels diskutiert, und zwar sowohl die Wirkungen auf Beschäftigungsniveau und -struktur als auch auf die Integrationschancen der Arbeitlosen.

1

Einleitung

Die Situation am Arbeitsmarkt ist seit der Wiedervereinigung durch wachsende Arbeitslosigkeit und stagnierende Erwerbstätigkeit gekennzeichnet. Gleichzeitig sind beträchtliche Strukturverschiebungen auf dem Arbeitsmarkt zu beobachten. Der vorliegende Beitrag konzentriert sich auf einen Wandel der Erwerbsformen und die damit verbundenen gesamtwirtschaftlichen Arbeitsmarkteffekte.

Mit dem Wandel der Erwerbsformen ist der Prozess gemeint, der in den letzten Dekaden zu einem Bedeutungsverlust der so genannten „Normalarbeitsverhältnisse“ geführt hat. Darunter soll im Folgenden die sozialversicherungspflichtige, unbefristete und abhängige Vollzeitbeschäftigung verstanden werden. In Abgrenzung hierzu stehen Beschäftigungsverhältnisse, die in Teilzeit ausgeübt werden, nicht (voll) sozialversicherungspflichtig sind, Befristungen unterliegen, als Leiharbeitsverhältnis ausgestaltet sind oder eine selbstständige Tätigkeit darstellen.

Die Gründe für den Wandel der Erwerbsformen sind vielfältig. Neben den personalpolitischen Dispositionen der Arbeitsnachfrager auf Betriebsebene und den Präferenzen der Arbeitsanbieter sind exogene Faktoren wie die wirtschaftliche Lage von Bedeutung. Weiterhin sind institutionelle Einflüsse hervorzuheben. Hier ist sowohl an die formal-rechtliche Struktur des Arbeitsmarktes und der angrenzenden Märkte als auch an den Einsatz

spezifischer arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen zu denken (Hoffmann/Walwei 1998).

Der Begriff *Normalarbeitsverhältnis* ergibt sich durch die enge Bindung der deutschen Sozialversicherungen an den Faktor Arbeit (Mückenberger 1985). Dieses System ist nur dann dauerhaft funktionsfähig, wenn es eine ausreichende Anzahl von Beschäftigungsverhältnissen gibt, die die Ausgaben der Sozialversicherungen finanzieren. Welche Probleme sich auf beiden Seiten ergeben, wenn die Balance zwischen Einnahmen und Ausgaben gestört wird, lässt sich momentan am deutschen Arbeitsmarkt beobachten. Das Zusammenspiel aus sinkender Beschäftigung, steigenden Ausgaben und einer über höhere Arbeitskosten weiter sinkenden Arbeitsnachfrage führt das System in ein dauerhaftes Ungleichgewicht. Man sieht sich mit der marktfremden Situation konfrontiert, dass der Preis der Arbeit steigt, obwohl die Nachfrage nach Arbeit zurückgeht. Das Festhalten an der Kopplung der Sozialversicherungen an den Faktor Arbeit ist daher Hauptursache für die Fokussierung auf Normalarbeitsverhältnisse und für die geringe Akzeptanz nicht sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse.

Aus der veränderten Zusammensetzung der Erwerbsformen ergeben sich aus einer gesamtwirtschaftlichen Perspektive zwei grundlegende Fragestellungen:

(1) Hätte sich die Erwerbstätigkeit ohne diesen Wandel günstiger oder weniger günstig entwickelt, mit anderen Worten: führen die Veränderungen zur Substitution anderer Beschäftigungsformen oder ver-

halten sie sich komplementär zueinander (Niveaueffekte)?

(2) Was lässt sich zu den Übergängen zwischen den Erwerbsformen und insbesondere zwischen den unterschiedlichen Erwerbsformen und der Arbeitslosigkeit aussagen? Haben sich die Arbeitsmarktdynamik und die Durchlässigkeit des Arbeitsmarktes durch den Erwerbsformenwandel verändert (Struktureffekte)?

Bei der Beantwortung dieser komplexen Fragen erfolgt eine Beschränkung auf die Beschäftigungswirkungen *abhängiger Erwerbsformen*, also auf die Makroeffekte von Teilzeitbeschäftigung und temporärer Beschäftigung (zu den Besonderheiten der Selbstständigkeit siehe Noll/Wießner in diesem Heft).

Martin Dietz, Dr., Referent des Vizedirektors am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Arbeitsschwerpunkte: Institutionenökonomik und Arbeitsmarktpolitik.

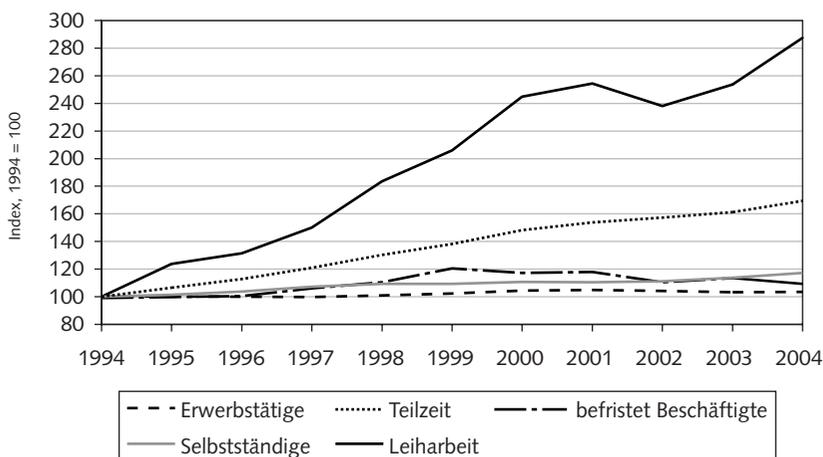
e-mail: martin.dietz@iab.de

Ulrich Walwei, Dr., Vizedirektor und Professor am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Arbeitsschwerpunkte: Regulierung und Arbeitsmarkt, Zukunft der Arbeit.

e-mail: ulrich.walwei@iab.de

Wir danken Anne Cichorek und Angela Thein für ihre wertvolle Unterstützung bei der Erstellung dieses Beitrages.

Abb. 1: Entwicklung der Erwerbsformen 1994-2004
Index, 1994 = 100



Quelle: IAB.

WSI Hans Böckler Stiftung

2 Niveaueffekte des Erwerbsformenwandels

Der Wandel der Erwerbsformen ist kein neues Phänomen. Schon zu Beginn der 1980er Jahre wurde er mit der zunehmenden Bedeutung der Teilzeitbeschäftigung immer stärker sichtbar (Hoffmann/Walwei 1998). Seit der Wiedervereinigung hat die auch durch mehr geringfügige Beschäftigung getragene Teilzeitarbeit kontinuierlich weiter zugelegt. Auch die befristete Beschäftigung, die Selbstständigkeit und allen voran die Leiharbeit wuchsen stärker als die Zahl der Erwerbstätigen insgesamt (Abbildung 1). In absoluten Zahlen spielt die Leiharbeit im Jahr 2004 mit knapp 400.000 Beschäftigten eine relativ untergeordnete Rolle. Ihr hohes Wachstum setzt also auf geringem Niveau auf. Die Teilzeitbeschäftigung stellte im Jahr 2004 mit etwa 11 Mio. den größten Teil der atypischen Erwerbsformen, gemessen an der Gesamtzahl der Erwerbstätigen von knapp 39 Mio. Personen. Die Zahl der Selbstständigen lag bei rund 4,5 Mio., etwa 2,1 Mio. Menschen waren befristet beschäftigt.

Mit Blick auf die gesamtwirtschaftlichen Arbeitsmarkteffekte des Wandels der Erwerbsformen ist zu fragen, ob sich die Gesamtbeschäftigung ohne die Veränderungen günstiger oder weniger günstig entwickelt hätte. Allerdings ist es ein schwieriges Unterfangen, den volkswirtschaftlichen Effekten des Erwerbsformenwandels nachzugehen. Hoch aggregierte Makromodelle

stehen für derart diffizile Fragestellungen nicht zur Verfügung. Einfache Setzungen verbieten sich angesichts der Komplexität der Wirkungszusammenhänge. Der Beitrag wählt daher ein pragmatisches Vorgehen, bei dem deskriptive Analysen und Plausibilitätsüberlegungen im Vordergrund stehen. Betrachtet wird die Entwicklung in Gesamtdeutschland zwischen 1994 und 2004, da die ersten Jahre nach der Wiedervereinigung noch stark durch die Transformation und damit durch Sonderfaktoren bestimmt waren.

2.1 TEILZEITBESCHÄFTIGUNG

Die Teilzeitarbeit reicht von Beschäftigungsverhältnissen knapp unterhalb der Vollzeitarbeit bis zu geringfügiger Beschäftigung. Mit 54 % sind über die Hälfte der Teilzeitbeschäftigten geringfügig beschäftigt. Sie arbeiten in Mini- oder Midi-Jobs, die allein kein existenzsicherndes Einkommen gewährleisten.

Nach der Wiedervereinigung hat sich die Teilzeitbeschäftigung in Deutschland sehr dynamisch nach oben entwickelt. Die Zahl der Teilzeitbeschäftigten stieg von 1994 bis 2004 um 4,4 Mio. auf 10,9 Mio. Arbeitnehmer.¹ Ihr Anteil an allen abhängig beschäftigten Arbeitnehmern erhöhte sich damit von 19,1 % auf 31,6 %. Der Anstieg des damit verbundenen Arbeitsvolumens fiel etwas geringer aus. Der Teilzeitanteil wuchs von 4,07 Mrd. Stunden auf 6,56 Mrd. Stunden, der Anteil am gesamten Arbeitsvolumen (ohne Nebenjobs) nahm von 8,2 % auf 13,9 % zu. Es ist damit ein Trend zu kürzeren Arbeitszeiten zu beob-

achten, der jedoch nicht auf kollektiver Ebene, sondern individuell vorangetrieben wird.

Bemerkenswert ist auch der beachtliche Anstieg der Nebenjobs (Tabelle 1). Diese haben zwischen 1994 und 2004 um knapp 1 Mio. zugelegt, was u.a. mit der dynamischen Entwicklung von Mini- und Midi-Jobs zusammenhängt (vgl. Bäcker in diesem Heft). Bei Nebenjobs handelt es sich ebenfalls um Tätigkeiten mit reduzierter Arbeitszeit, die jedoch analog zu Überstunden wie eine Arbeitszeitverlängerung wirken.

Es wäre unrealistisch zu unterstellen, dass es sich bei der Erhöhung der Teilzeitarbeit gesamtwirtschaftlich um zusätzliche Beschäftigung handelt. Dies lässt sich anhand einer einfachen Modellrechnung nachvollziehen (Tabelle 1). Wenn man das Arbeitsvolumen und die tatsächliche durchschnittliche Jahresarbeitszeit von Voll- und Teilzeitbeschäftigten sowie von Personen mit Nebenjobs im Jahr 2004 als gegeben annimmt, aber von einem Arbeitsvolumenanteil dieser Beschäftigungsformen wie im Jahr 1994 ausgeht, ergibt sich eine *fiktive* Beschäftigtenzahl, die ohne Nebenjobs um 2,63 Mio. unterhalb der tatsächlichen Beschäftigtenzahl im Jahr 2004 liegt. Diese Differenz beziffert den Effekt, der sich unter den gegebenen Annahmen durch die Umschichtung des Arbeitsvolumens hin zu mehr Teilzeitarbeit und mehr Nebenjobs herausbildet.

Hinter dieser Modellrechnung stecken jedoch einige stark vereinfachende Annahmen. Zum einen wird unterstellt, dass es den Betrieben möglich gewesen wäre, ihre Produktion in 2004 mit demselben Arbeitsvolumenanteil der Vollzeit zu realisieren wie in 1994. In bestimmten Dienstleistungsbereichen wie dem Handel oder dem Gaststättengewerbe hätten sich in diesem Fall aber Flexibilitätsnachteile ergeben. Die Modellrechnung blendet ebenfalls die Auswirkungen des Strukturwandels aus. So muss nicht zwangsläufig ein Zusammenhang zwischen der Ausweitung von Teilzeitstellen und dem Rückgang der Vollzeitbeschäftigung bestehen. Dieser Wandel hin zur Teilzeitbeschäftigung kann sich in unterschiedlichen Betrieben und Branchen vollzogen haben, sodass auf hoch aggreg-

¹ In diese Zeit fiel das Teilzeit- und Befristungsgesetz von 2001, das von Bach et al. (2005) analysiert wird.

Tabelle 1: Modellrechnung zum Arbeitsvolumen der abhängig Beschäftigten

	Jahr 1994			Jahr 2004			Jahr 2004 fiktiv			
	in Mrd. Std.	in %	Beschäftigte (in Tsd.)	in Mrd. Std.	in %	Beschäftigte (in Tsd.)	in Mrd. Std.	in %	Tatsächliche durchschnittliche Jahresarbeitszeit 2004 (Std.)	Beschäftigte (in Tsd.)
Arbeitsvolumen: Vollzeitanteil	45,297	91,2	27.331	39,778	84,6	23.693	42,914	91,2	1.679	25.561
Arbeitsvolumen: Teilzeitanteil	4,071	8,2	6.460	6,555	13,9	10.936	3,857	8,2	599	6.435
Arbeitsvolumen: Nebenjobs	0,284	0,6	761	0,707	1,5	1.754	0,269	0,6	403	668
Arbeitsvolumen: insgesamt	49,652	100,0	33.791	47,04	100,0	36.383	47,04	100,0		32.664

Quelle: Eigene Darstellung – Daten aus Allmendinger et al. (2005).

WSI Hans Böckler Stiftung 

giertem Niveau nicht auf Substitutionseffekte geschlossen werden sollte. In jedem Fall deuten die Berechnungen aber darauf hin, dass negative Beschäftigungseffekte des Strukturwandels über eine Ausweitung der Teilzeitarbeit abgedeckt werden können, denn bei einem unveränderten Vollzeit-/Teilzeit-Anteil wäre die Zahl der Beschäftigten in der Modellrechnung deutlich gesunken.

Insgesamt sollte man jedoch angesichts der vorliegenden theoretischen und empirischen Befunde die potenziellen Beschäftigungseffekte kürzerer Arbeitszeiten nicht überschätzen (Allmendinger et al. 2005). Zwar ist kurzfristig mit positiven Wirkungen einer Arbeitszeitverkürzung zu rechnen, weil ansonsten die Produktion nicht realisiert werden könnte. Doch können sich die Positiveffekte durch einen zumindest kurzfristigen Zusatzbedarf an Überstunden und höhere Lohnstückkosten (infolge eines nicht durch Produktivitätssteigerungen kompensierten Lohnausgleichs) abschwächen. Allenfalls durch eine strikt kostenneutrale und auf individuelle wie betriebliche Erfordernisse abgestellte Arbeitszeitpolitik sind nennenswerte Beiträge zu mehr Beschäftigung zu erwarten. Potenziell erfüllt Teilzeitbeschäftigung genau diese Voraussetzungen. Jedoch ist analog zu einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung bei einem stärkeren Einsatz von Teilzeitbeschäftigung zu beachten, dass insbesondere infolge endogener Lohnsteigerungen mittel- und längerfristig Wachstumsverluste auftreten können (Barth/Zika 1996; Gerlach 2004).

Im Folgenden soll mit der geringfügigen Beschäftigung auf eine Erwerbsform ausführlicher eingegangen werden, die in der letzten Dekade maßgeblich zum Wachstum der Teilzeitbeschäftigung und der Nebenjobs beigetragen hat. Das Sozioökonomische-Panel (SOEP) weist für die

1990er Jahre eine steigende Zahl dieser Beschäftigungsverhältnisse aus – im Bundesgebiet nahmen sie von knapp 4 Mio. (1993) auf rund 5,4 Mio. (1998) zu. Aus der Meldestatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) geht hervor, dass die geringfügige Beschäftigung seit 1999 weiter stark an Bedeutung gewonnen hat. Im Juli 2005 gab es 6,7 Mio. Mini-Jobs.

Nach der Umsetzung der Neuregelung im Zuge der Hartz-Reform (Einführung der Mini-Jobs) im April 2003 stieg die Zahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten bis Mitte 2005 um gut 700.000. Allerdings wird die Zunahme etwas geschmälert, wenn man berücksichtigt, dass zum 1. April 2003 zwischen 100.000 und 200.000 bestehende sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse durch Anhebung der Verdienstgrenze und Aufhebung der Arbeitszeitgrenze von 15 Stunden pro Woche zu Mini-Jobs wurden (Rudolph 2006). Die wieder eingeführte Sozialversicherungsfreiheit bei der ersten Nebenbeschäftigung schafft Möglichkeiten zu einer individuellen Verlängerung der Arbeitszeit. Hieraus erklärt sich der noch stärkere Zuwachs bei den geringfügig entlohnten Nebenjobbern. Ihre Zahl ist binnen kurzer Zeit von rund 700.000 im März 2003 auf mehr als 1,8 Mio. im Juli 2005 angewachsen.

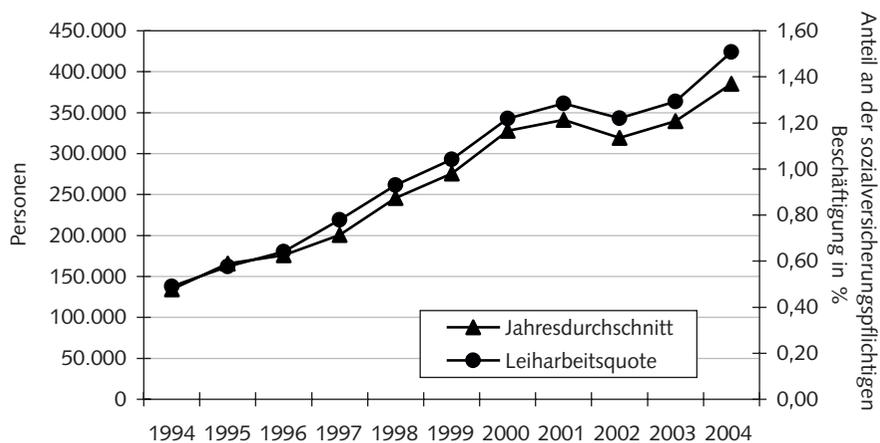
Die Neuregelungen verstärken den Anreiz, Beschäftigungsverhältnisse zu Lasten der Sozialversicherungen zu zerlegen. Allerdings setzt dies die betriebliche Bereitschaft voraus, Arbeitsplätze auf verschiedene Personen aufzuteilen. Die Frage, ob und inwieweit sozialversicherungspflichtige Beschäftigte durch Mini-Jobs verdrängt werden, kann vorläufig nur mit ersten Auswertungen aus der Beschäftigtenstatistik beantwortet werden.² Branchenbezogene Analysen zeigen, dass die Expansion der Mini-Jobs sowohl in schrumpfenden als

auch in wachsenden Bereichen stattfand. Im Verarbeitenden Gewerbe und im Bau-sektor konnte der starke Rückgang sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung schon rein rechnerisch nicht durch Mini-Jobs kompensiert werden. In den wirtschaftsnahen Dienstleistungen und im Gesundheits- und Sozialwesen nahmen sowohl Mini-Jobs als auch sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu, was auf eine gewisse Komplementarität beider Beschäftigungsformen hindeutet. Dagegen konnten im Handel oder im Gaststättenbereich Mini-Jobs einen Teil des Arbeitsvolumens abdecken, das bei regulärer Beschäftigung entfallen ist (Rudolph 2006; Voss-Dahm 2005). In diesen Bereichen spielt die zeitliche Flexibilität eine besondere Rolle, und die Tätigkeiten lassen sich relativ problemlos auf mehrere Personen verteilen. Ob es sich bei dieser Branchenbetrachtung aber um betriebliche Substitution oder zwischenbetriebliche Verschiebungen der Beschäftigungsformen handelt, kann noch nicht abschließend beantwortet werden (ISG/RWI 2005). Die Bundesagentur für Arbeit stellte zwischen März 2003 und März 2004 lediglich in etwa 8 % der Betriebe gleichzeitig einen Abbau sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung und einen Aufbau von Minijobs (ohne Nebenjobs) fest. Mehr geringfügige Arbeitsverhältnisse entstanden in Betrieben, die ebenfalls sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufbauten (BA 2004; Rudolph 2006).

Abschließend lässt sich festhalten, dass ein positiver Effekt von mehr Teilzeitbeschäftigung auf das Niveau der Erwerbs-

² Von einem zusätzlichen Arbeitsvolumen könnte insbesondere dann ausgegangen werden, wenn Schwarzarbeit verdrängt würde. Hierzu gibt es aber keine belastbaren Befunde.

Abb. 2: Umfang der Leiharbeit 1994-2004



Quelle: IAB auf der Grundlage der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik.

WSI Hans Bockler Stiftung

tätigkeit unstrittig sein dürfte. Ein nennenswerter Anteil des Anstiegs der Teilzeitbeschäftigung ist daher mit Blick auf das Niveau der Erwerbstätigkeit als komplementär anzusehen. Einen vergleichbaren Effekt gibt es jedoch mit Blick auf das Arbeitsvolumen nicht, weil bei insgesamt wenig dynamischer Gesamtbeschäftigung die durchschnittliche Jahresarbeitszeit je Erwerbstätigem gesunken ist.

2.2 TEMPORÄRE ERWERBSFORMEN

Unter den Begriff der temporären Erwerbsformen fallen die befristeten Arbeitsverhältnisse und die Leiharbeit. Beide haben in den vergangenen Jahren in unterschiedlicher Weise an Bedeutung gewonnen.

BEFRISTUNGEN

Die Besonderheit von Befristungen besteht darin, dass das Arbeitsverhältnis ohne explizite Kündigung nach Ablauf der vereinbarten Frist endet. Durch die Senkung der Fluktuationskosten gehen auch die erwarteten Entlassungskosten bei Neueinstellungen zurück, sodass gerade in Aufschwungsphasen verstärkt Beschäftigung aufgebaut werden kann.

Der Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse lag bei Angestellten und Arbeitern bis Mitte der 1990er Jahre bei knapp 7 %. Dann erfolgte ein Anstieg bis zum Jahr 1999 – seitdem hat sich die Quote zwischen 7,5 und 8 % eingependelt. Auch absolut gesehen hielt sich der Zuwachs bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen mit knapp 200.000 in Grenzen.

Vor dem Hintergrund des Rückganges arbeitsmarktpolitisch induzierter Befristungen ist jedoch ein Anstieg der Bedeutung befristeter, nicht subventionierter Beschäftigungsverhältnisse zu vermerken.³

Was die zuletzt etwas stärkere Verbreitung von Befristungen angeht, bestehen Hinweise auf eine Substitution unbefristeter Arbeitsverhältnisse (Giesecke/Groß in diesem Heft). Ein Indiz hierfür ist, dass befristete Arbeitsverhältnisse häufig als verlängerte Probezeit genutzt werden, die nachfolgend zu einer Übernahme in Normalarbeitsverhältnisse führen (Boockmann/Hagen 2005). Selbst wenn es nicht zur betrieblichen Übernahme kommt, können durch Mitnahme des geringeren Kündigungsschutzes Substitutionseffekte auftreten. Wie frühere Untersuchungen zu den gesamtwirtschaftlichen Effekten der Einführung des Beschäftigungsförderungsgesetzes zeigen, dürfte aber dennoch ein gewisser, eher kleiner Teil komplementär sein und damit zusätzliche Beschäftigung bewirken (Büchtemann/Höland 1989; Bielski 1997). Dies ergibt sich aus der mit dem Einsatz von Befristungen verbundenen Absenkung der Einstellungs(grenz)kosten, dem dadurch möglichen Vorziehen von Neueinstellungen und den Chancen des Abbaus vermeidbarer Überstunden.

LEIHARBEIT

Im Vergleich zu Befristungen erlangt das Unternehmen bei Leiharbeit eine noch größere Flexibilität bei der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses. Aufgrund der Vorselektion durch die Leiharbeitsfirma

fallen geringere Einstellungskosten an und durch die Arbeitnehmerüberlassung sind Effizienzsteigerungen durch eine verbesserte Auslastung möglich. Für Spitzenbelastungen bzw. kurzfristige Arbeitsausfälle muss nun weniger Personal vorgehalten werden.

Nach der Wiedervereinigung kam es zu einer Reihe von Reformen des Leiharbeitsrechts mit dem Schwerpunkt einer Verlängerung der Überlassungshöchstdauer. Anfang 2003 wurde dann die Arbeitnehmerüberlassung umfassend dereguliert, gleichzeitig aber auch das Prinzip des „equal treatment“ für Leiharbeitnehmer eingeführt (Jahn 2004; ISG/RWI 2005). Die Leiharbeitnehmerquote stieg zwischen 1994 und 2004 um einen Prozentpunkt auf etwas über 1,5 %, die Zahl der Leiharbeitnehmer nahm in diesem Zeitraum um rund 250.000 Personen auf knapp 400.000 zu (Abbildung 2). Damit ist die Leiharbeit in der jüngeren Vergangenheit die Beschäftigungsform mit dem höchsten Wachstum, auch wenn ihr Beschäftigungsanteil in Deutschland deutlich hinter internationalen Werten zurückbleibt (vgl. Promberger in diesem Heft).

Die gesamtwirtschaftliche Wirkung verschimmt bereits durch die gegenläufigen Effekte in Entleih- und Verleihbetrieben. So stehen den Beschäftigungsgewinnen in den Zeitarbeitsagenturen mögliche Arbeitsplatzverluste bei den Entleihern gegenüber. Promberger (2005) zeigt allerdings anhand von Untersuchungen des IAB-Betriebspanels, dass zwar von einer gewissen Substitution von Normalarbeitsverhältnissen auszugehen ist, dass diese jedoch gesamtwirtschaftlich kaum ins Gewicht fällt. So sind im Zeitraum von 1998 bis 2003 lediglich in etwa 15.000 Betrieben (dies entspricht 0,75 %) ein gleichzeitiger Abbau von regulärer Beschäftigung und ein Ausbau der Leiharbeit zu konstatieren. Der Aufbau von Leiharbeit geht aber häufig zu Lasten befristeter Arbeitsverhältnisse. Der aufgrund der zunehmenden Nutzung von Leiharbeit mögliche Verzicht auf Neueinstellungen kann hierdurch jedoch nicht abgebildet werden. Vor allem Betriebe des verarbeitenden Gewerbes nutzen in Aus-

³ Ab 2005 wird wieder ein starker Sondereffekt der Arbeitsmarktpolitik auf die Befristungen eintreten, weil die seitdem stark genutzten Arbeitsgelegenheiten zu den temporären Erwerbsformen zu rechnen sind.

lastungsspitzen die Leiharbeit und können so ihre Personaldecke knapper kalkulieren.

Auch wenn sich die zusätzlichen Beschäftigungseffekte einer Ausweitung der Leiharbeit alles in allem in Grenzen halten dürften, sind sie dennoch nicht auszuschließen. So könnten bei den Entleihern über die Einsparung von Arbeitskosten und einer damit möglichen Produktionsausweitung mittel- und längerfristig Beschäftigungsgewinne erzielt werden (Emmerich et al. 2002). Von positiver gesamtwirtschaftlicher Bedeutung ist schließlich, dass Leiharbeit – aufgrund starker Aktivitäten im Bereich gewerblich-technischer Mangelberufe – einen Beitrag zur Überwindung von Arbeitskräfteengpässen und damit zur Reduzierung von Mismatch sowie von vermeidbaren Überstunden leistet (Klös 2000).

3

Struktureffekte und Arbeitsmarktdynamik

Neben der in Abschnitt 2 behandelten Frage der Zusätzlichkeit soll nun untersucht werden, inwiefern es Arbeitslosen und wettbewerbsschwächeren Arbeitnehmern gelingt, über atypische Beschäftigungsverhältnisse den Weg in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis zu finden. Es ist also zu diskutieren, welche Auswirkungen der Wandel der Erwerbsformen auf die Durchlässigkeit des Arbeitsmarktes und die Beschäftigungsdynamik hat, und ob atypische Beschäftigungsformen die ihnen häufig zugeordnete Brückenfunktion in Normalarbeitsverhältnisse erfüllen können. Neben dieser Übergangsfunktion ist es jedoch ebenso denkbar, dass Personen in atypischen Beschäftigungsformen feststecken (Einsperreffekte) oder dass sich Drehtüreffekte ergeben. Schließlich können atypische Erwerbsformen auch eine Brücke in die Arbeitslosigkeit darstellen. Weiterhin ist zu fragen, ob sich der Wandel der Beschäftigungsformen für bestimmte Personengruppen besonders positiv oder negativ ausgewirkt hat. Im Hinblick auf die Problemgruppen am Arbeitsmarkt spielen vor allem die Charakteristika Alter und Qualifikation eine besondere Rolle.

Die makroökonomische Wirkung des Erwerbsformenwandels leitet sich aus den mikroökonomischen Entscheidungen der Unternehmen ab. Zunächst spricht die Or-

ganisation komplexer Produktionsprozesse in hochtechnisierten Unternehmen dafür, dass ein Interesse an stabilen und vertrauensvollen Beziehungen mit den Mitarbeitern besteht (vgl. Hohendanner/Bellmann in diesem Heft). Denkbar ist jedoch der Wunsch nach einer stärkeren externen Flexibilität zum Ausgleich betrieblicher oder personeller Schwankungen. Hier sind insbesondere einfache Tätigkeiten zu nennen, deren Ausübung leicht kontrollierbar ist und die daher stärker „marktgängig“ sind. Eine auf diese Weise entstehende Differenzierung kann einerseits zu einer (fortschreitenden) Segmentierung des Arbeitsmarktes beitragen. Andererseits bietet sie Arbeitslosen den Einstieg in ein – wenn auch unsicheres – Beschäftigungsverhältnis. Aus Sicht der Outsider steht dann die Frage im Vordergrund, inwiefern sie sich auf diese Weise für einen Platz in der Kernbelegschaft empfehlen können.

Betrachtet man atypische Beschäftigungsverhältnisse als eine Möglichkeit, längere Zeitspannen der Arbeitslosigkeit zu vermeiden, so gehen hiermit weitere positive Effekte einher, die mit dem Erhalt der allgemeinen und spezifischen Qualifikationen zusammenhängen. Die geringere Entwertung des bestehenden Humankapitals trägt dazu bei, dass sich Verfestigungstendenzen der Arbeitslosigkeit abschwächen. Auch aus psychologischer Sicht dürften die Effekte positiv ausfallen, insbesondere wenn man der Erwerbsarbeit neben der reinen Einkommensfunktion weitere Eigenschaften zuspricht (Statusfunktion, Selbstverwirklichung).

Auch Entmutigungseffekte, die vor allem bei dauerhafter Arbeitslosigkeit eine Rolle spielen, treten seltener auf, wenn zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten existieren. Menschen gewöhnen sich nicht an Unterstützung durch Dritte, Eigeninitiative und Eigenverantwortung werden gestärkt und der Rückgriff auf staatliche Leistungen oder das soziale Netz erfolgt seltener. Damit strahlen die positiven Effekte eines erleichterten Zugangs zu einer Erwerbstätigkeit auch in andere gesellschaftliche Bereiche aus.

3.1 TEILZEITBESCHÄFTIGUNG

Obwohl die Teilzeitbeschäftigung bei Männern in den vergangenen Jahren deutlich zugenommen hat, erhöht sich durch diese Erwerbsform vor allem die Arbeitsmarktpartizipation von Frauen. Sie stellen noch

immer etwa drei Viertel der Teilzeitbeschäftigten. Fast die Hälfte aller weiblichen Beschäftigten arbeitet damit Teilzeit. Bei ihnen zeigt sich ein relativ ausgeglichenes Verhältnis von regulärer Teilzeit zu geringfügiger Beschäftigung, während Letztere bei den Männern mit 75 % deutlich überwiegt. Während Männer Teilzeitarbeit eher am Anfang und am Ende ihrer Lebensarbeitszeit nutzen, nimmt sie bei Frauen während der gesamten Erwerbszeit eine wichtige Rolle ein (Wanger 2006).

„REGULÄRE“ TEILZEITARBEIT

Obwohl der Anteil der Frauen auf „regulären“ Teilzeitstellen deutlich höher liegt als der der Männer, gelingt ihnen deutlich seltener der Sprung von der Teilzeit in ein Normalarbeitsverhältnis. Reguläre Teilzeitarbeit stellt für Männer also einen ersten Schritt auf der Karriereleiter dar, während bei Frauen die Vereinbarkeit verschiedener Lebensmuster im Vordergrund steht. Die starke Verbreitung von Teilzeitarbeit bei Frauen spiegelt nur zum Teil ihren Wunsch nach geringerer Arbeitszeit wider. Vielmehr bildet sie die Mängel bei der gesellschaftlichen Verbindung von Arbeit und Beruf ab, die noch immer vor allem von den Frauen getragen werden. Dies lässt sich auch daran ablesen, dass sich der Haushaltskontext beträchtlich auf die Erwerbsmöglichkeiten von Frauen auswirkt. Frauen mit Kindern wechseln deutlich seltener in Vollzeitbeschäftigung als ihre kinderlosen Pendanten. Dagegen spielt der Haushaltskontext bei Männern keine Rolle für ihren Verbleib in Teilzeitarbeit (Schäfer/Vogel 2005). Daher sind weitere Verbesserungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine Voraussetzung für mehr Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt (Wanger 2006).

Den Weg aus der Arbeitslosigkeit über die Teilzeit in eine Vollzeitbeschäftigung gingen im Zeitraum 1995 bis 2003 nur 5,4 % der Arbeitssuchenden. Die Wahrscheinlichkeit, aus der Arbeitslosigkeit sofort eine Vollzeitbeschäftigung zu finden, ist deutlich höher. Der umgekehrte Weg aus einer Teilzeitbeschäftigung in die Arbeitslosigkeit wird allerdings auch nicht häufig beschritten – lediglich bei ostdeutschen Männern steht dieses Muster mit rund 15 % der Sequenzen an der Spitze (Schäfer/Vogel 2005).

Ein hohes Bildungsniveau erhöht allgemein die Wahrscheinlichkeit des Wechsels in eine Vollzeitbeschäftigung und senkt

die Wahrscheinlichkeit, im Anschluss arbeitslos zu werden. Ein weiterer wichtiger Gesichtspunkt ist die bereits erworbene Berufserfahrung (O'Reilly/Bothfeld 2002). Es existiert also eine gewisse Pfadabhängigkeit: Während vorangehende Arbeitslosigkeit die Gefahr erneuter Arbeitslosigkeit erhöht, steigt bei vorangehender Beschäftigung die Chance auf einen neuen Arbeitsplatz.

MINI-JOBS UND GERINGFÜGIGE BESCHÄFTIGUNG

Unter Status quo-Bedingungen ist das Arrangement der Mini-Jobs kaum geeignet, den Übergang in ein Normalarbeitsverhältnis zu ebnet. So hat sich gezeigt, dass diese Erwerbsform gerade für solche Tätigkeiten attraktiv ist, die nur einer relativ geringen Qualifikation bedürfen. Eine Umwandlung der Mini-Job-Beschäftigung in ein relativ teureres Normalarbeitsverhältnis ist damit nicht zu erwarten.

Auch für viele Arbeitsanbieter in diesem Segment steht der Übergang in ein Normalarbeitsverhältnis nicht im Vordergrund. Im April 2004 strebte nur rund ein Viertel der Mini-Jobber den Wechsel in nicht geringfügige Beschäftigung an. Mini-Jobs sind in rund 40 % der Fälle von Vornherein als Nebenbeschäftigung und damit als Hinzuverdienstmöglichkeit angelegt (Fertig et al. 2005). Gründe hierfür lassen sich in der Struktur der Mini-Jobber finden, in der Schüler, Studenten und Rentner stark vertreten sind. Weiterhin bietet der Mini-Job die Chance zur Aufbesserung des Haushaltseinkommens bei gleichzeitiger Vereinbarkeit von Familie und Beruf – dies erklärt, warum etwa zwei Drittel der geringfügig Beschäftigten Frauen sind.

Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse zeichnen sich durch eine hohe Fluktuation aus. Betrachtet man die Gruppe der ausschließlich geringfügig Beschäftigten, ist die Fluktuation doppelt so hoch wie bei voll sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Knapp zwei Drittel dieser Personen wechseln innerhalb eines Jahres den Arbeitsplatz (Kalina/Voss-Dahm 2005).

Empirische Untersuchungen zu Übergängen zwischen Mini-Jobs und sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung aus den Jahren 2003/2004 zeigen, dass die Brücke in beide Richtungen begangen wird. Mit 437.000 Menschen wechselten sogar rund 50.000 Beschäftigte mehr aus sozialversicherungspflichtiger Beschäfti-

gung in einen Mini-Job als umgekehrt (BA 2004).

Der Integrationswirkung von Mini-Jobs ist also mit Skepsis zu begegnen, wenn man den Übergang in ein Normalarbeitsverhältnis als oberstes Ziel betrachtet (Keller/Seifert sowie Bäcker in diesem Heft). Andererseits ergeben sich Möglichkeiten zur verstärkten Partizipation sowie zur verbesserten Vereinbarkeit unterschiedlicher Lebensinhalte, und zwar anscheinend ohne dass es in einem größeren Ausmaß zu einer Substitution von Normalarbeitsverhältnissen käme (Abschnitt 2.1). Problematisch erscheint jedoch die Tatsache, dass durch Mini-Jobs keine Sozialversicherungsansprüche erworben werden. Damit fehlt den Beschäftigten bei einem längeren Verbleib in dieser Erwerbsform eine wichtige Säule der finanziellen Absicherung. Dann ist die Wahrscheinlichkeit groß, dass diese Menschen im Alter auf steuerfinanzierte Leistungen angewiesen sein werden.

3.2 TEMPORÄRE ERWERBSFORMEN

Bei befristeten Arbeitsverhältnissen mit einem vertraglich vereinbarten Enddatum stellt sich automatisch die Frage nach dem „Danach“. Auch bei der Leiharbeit wurden hohe Erwartungen geweckt, was den Klebeeffekt in den entleihenden Betrieben angeht. Der Übergang in neu zu schaffende, sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse war erklärtes Ziel der Reformen der Hartz-Kommission.

BEFRISTUNGEN

Untersuchungen deuten darauf hin, dass Befristungen durchaus eine Scharnierfunktion auf dem Arbeitsmarkt einnehmen (vgl. Giesecke/Groß in diesem Heft). So lässt sich eine höhere Wahrscheinlichkeit ermitteln, dass Personen, die eine befristete Beschäftigung begonnen haben, auch drei Jahre später noch in Beschäftigung sind als jene aus einer Vergleichsgruppe, die aus der Arbeitslosigkeit nach einer regulären Beschäftigung suchten (McGinnity/Mertens 2002; Hagen 2003; Boockmann/Hagen 2005).

Etwa 40 % der befristeten Arbeitsverträge werden in unbefristete umgewandelt, wobei 70 % der Übergänge auf einen Wechsel innerhalb des Betriebes zurückzuführen sind. Befristungen führen in diesen Fällen zu Erwerbsverhältnissen, die lang-

fristig ebenso stabil sind wie unbefristet abgeschlossene. Damit erfüllen Befristungen in einem beträchtlichen Umfang eine erweiterte Probezeitenfunktion und dienen als Brücke in ein Normalarbeitsverhältnis.

Neben der steigenden Einstellungswahrscheinlichkeit erhöht sich aber auch das individuelle Risiko, aufgrund auslaufender Verträge arbeitslos zu werden. Der Gefahr der anschließenden Arbeitslosigkeit steht jedoch die Chance des Übergangs in ein gesichertes Erwerbsverhältnis gegenüber (Boockmann/Hagen 2005). Schließlich besteht die Möglichkeit, dass einem befristeten Arbeitsverhältnis weitere folgen (Giesecke/Groß 2002). Damit deuten sich zwar gewisse Einsparereffekte an – solange es an sicheren Beschäftigungsverhältnissen fehlt, sind solche Befristungsketten aber einem längerfristigen Verbleib in Arbeitslosigkeit vorzuziehen.

Die Beschäftigungsrisiken und -chancen von Befristungen fallen in Abhängigkeit von persönlichen Charakteristika unterschiedlich aus (McGinnity/Mertens 2002). So ist das anschließende Arbeitslosigkeitsrisiko bei Geringqualifizierten deutlich höher als bei Höherqualifizierten. Dies überrascht allerdings nicht, wenn man sich die allgemeine Arbeitsmarktlage beider Gruppen vor Augen führt. Beide Pole stellen die Qualifikationsgruppen mit den höchsten Anteilen befristeter Beschäftigung (Rudolph 2006). Bei qualifizierten Arbeitnehmern dürfte die Probezeitenfunktion eine größere Rolle spielen, während bei den geringer Qualifizierten eher die erhöhte Anpassungsfähigkeit an veränderte betriebliche Auslastungslagen im Vordergrund stehen wird.

Mittlere und höhere Altersgruppen sehen sich einem größeren Risiko ausgesetzt, im Anschluss an eine Befristung arbeitslos zu werden. Daher deuten die Daten nicht darauf hin, dass Befristungen die Probleme älterer Arbeitsloser lösen können. In den höheren Altersgruppen fallen – trotz massiver Deregulierung in den letzten Jahren – die wenigsten Befristungen an (Abbildung 3).

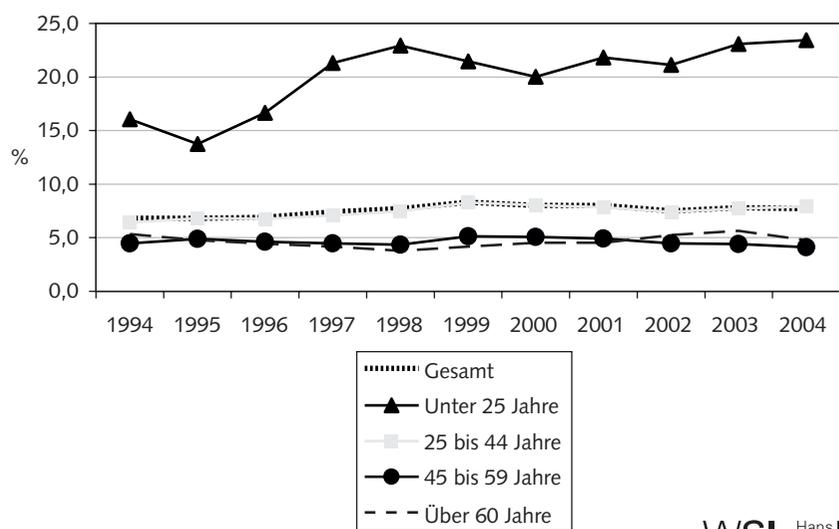
Während die Variablen „Ausländer“ und „Behinderung“ den Übergang aus Arbeitslosigkeit in unbefristete Beschäftigung signifikant erschweren, ist dies beim Abschluss befristeter Arbeitsverhältnisse nicht der Fall. Für diese Gruppen bieten Befristungen damit die Chance zur Arbeitsmarktintegration (Boockmann/Hagen 2005).

Grundsätzlich deuten die vorliegenden Untersuchungen darauf hin, dass Befristungen die Durchlässigkeit am Arbeitsmarkt und damit auch die Arbeitsmarktdynamik erhöhen. So stieg die Relation von befristeten zu unbefristeten Neueinstellungen von etwa 1:4 im Jahr 1991 auf rund 4:5 im Jahr 2003 (Rudolph 2006). Diese Entwicklung ist darin begründet, dass sich der Einstieg in den Arbeitsmarkt immer mehr über befristete Arbeitsverhältnisse vollzieht, was sich in einem wachsenden Anteil junger Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen niederschlägt. Zudem sind befristete Beschäftigungsverhältnisse stärker volatil, das heißt Auf- und Abbau vollziehen sich mit einer höheren Rate. Während auf 100 unbefristete Beschäftigungsverhältnisse halbjährlich nur drei bis vier unbefristete Neueinstellungen vorgenommen werden, sind es bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen über 40. Dies deutet darauf hin, dass Befristungen die Anpassung der Beschäftigtenzahlen an zyklische Schwankungen verbessern.

Diese zusätzliche Dynamik ist insgesamt positiv zu beurteilen, weil der Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtert wird. Sie geht eher nicht auf Kosten der bereits unbefristet beschäftigten Arbeitnehmer. Es ist sogar zu vermuten, dass die befristet Beschäftigten eine Art Absicherung der Festangestellten in schlechten Zeiten bieten, da über Befristungen relativ leicht Beschäftigung abgebaut werden kann („Puffereffekt“).

Die mit Befristungen verbundene Lockerung des Kündigungsschutzes bietet gerade für Personenkreise mit strukturellen Nachteilen eine Möglichkeit zur Arbeitsmarktintegration. Dabei spielen zunächst Kostensenkungspotenziale eine Rolle, die den Einsatz von weniger produktiven Arbeitnehmern für die Unternehmen attraktiver machen. In diesem Zusammenhang ist vor allem auf Geringqualifizierte, Ausländer und Behinderte zu verweisen, die überdurchschnittlich häufig befristet eingestellt werden. Eine weitere Gruppe mit starkem Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse stellen die jüngeren Arbeitnehmer (Abbildung 3). Die Neueinsteiger auf dem Arbeitsmarkt verfügen naturgemäß noch nicht über große Berufserfahrung, sodass der Probezeitaspekt von Befristungen im Vordergrund steht. Das Instrument verbessert auf diese Weise die Effizienz des Arbeitseinsatzes in den Unternehmen. Auf der übergeordneten Arbeitsebene erhöht

Abb. 3: Befristungsquoten nach Altersgruppen Deutschland 1994-2004 - in % -



Quelle: Mikrozensus, STATIS-Bund, Auswertung IAB Ber.6.

WSI Hans Böckler Stiftung

sich zudem die Qualität des Matching-Prozesses.

LEIHARBEIT

Verleihfirmen rekrutieren in hohem Maße aus der Arbeitslosigkeit bzw. aus der Nicht-Erwerbstätigkeit. Etwa 60 % der Leiharbeiter waren zuvor nicht beschäftigt, weitere 10 % wechselten von anderen Verleihern. Die Wünsche und Eigenschaften der Leiharbeiter decken sich jedoch nicht immer mit den Anforderungen der Branche, sodass eine hohe Fluktuation zu verzeichnen ist (Jahn/Wolf 2005). Nur 40 % der Arbeitsverhältnisse dauern länger als drei Monate.

In einer Untersuchung auf Grundlage des IAB-Betriebspanels wird für 2003 ein direkter Klebeffekt von 12 % ausgewiesen – hier sind lediglich die Übergänge gezählt, die innerhalb ein und desselben Betriebes gelingen (vgl. Promberger in diesem Heft). In einer breiteren Perspektive sind jedoch zusätzlich Wechsel in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in anderen Unternehmen von Interesse. Untersuchungen lassen darauf schließen, dass die gesamte Übergangsquote in etwa bei 30 % liegt (Schröder 1997; Rudolph 2005; Burda/Kvasnicka 2005).⁴ Auf der anderen Seite sind auch Übergänge von Leiharbeit in Arbeitslosigkeit zu verzeichnen – Schröder (1997) beziffert sie mit rund 20 %. Trotzdem kann der Arbeitnehmerüberlassung vor allem bei jüngeren Arbeitnehmern und Berufsanfängern eine Brückenfunktion in

festen Beschäftigung zugesprochen werden. Eine Ursache für die Integrationseffekte besteht darin, dass sich die Zeitarbeiter aus einem bestehenden Beschäftigungsverhältnis für einen regulären Arbeitsplatz bewerben und damit Arbeitswillen und -fähigkeit signalisieren können.

Weiterhin erfüllt die Leiharbeit gesamtwirtschaftlich die Funktion eines Beschäftigungspuffers, indem sie vor allem im Umfeld von Großbetrieben eine Mittlerrolle bei der Allokation des Faktors Arbeit spielt. Dabei leistet sie einen Beitrag, um die negativen Konsequenzen des Strukturwandels für wettbewerbschwächere Arbeitnehmer abzumildern. So zeigt sich, dass die Erwerbsform der Leiharbeit vor allem bei geringer qualifizierten Beschäftigten expandierte (Rudolph 2005). Diese üben jedoch in der Regel Tätigkeiten aus, für die in den vergangenen Jahren immer weniger Normalarbeitsverhältnisse zur Verfügung standen. Durch ihr Kostensenkungspotenzial trägt die Leiharbeit also dazu bei, dass das Segment der einfachen Tätigkeiten nicht weiter an Bedeutung verliert und gerade für Geringqualifizierte eine Einkommensquelle jenseits von Transferleistungen bestehen bleibt.

⁴ Von den Beschäftigten der 2003 neu geschaffenen Personal-Service-Agenturen (PSA) konnten zwischen April 2003 und Januar 2004 etwa 42 % in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wechseln. Der Arbeitnehmerbestand in den PSA lag im Jahr 2004 bei 28.000 Personen (Jahn 2005).

4

Flexibilität: nicht ob, sondern wie!

Die Erwerbsformen sind seit langem in Bewegung. Zwar ist die externe Flexibilität der Unternehmen durch atypische Erwerbsformen ebenso gewachsen wie die interne Flexibilität durch die stärkere Verbreitung tarifvertraglicher Öffnungsklauseln. Doch auch nach den jüngsten umfassenden Arbeitsmarktformen ist das Normalarbeitsverhältnis weiter mit hohen Abgaben belastet und durch einen recht weitgehenden Kündigungsschutz gekennzeichnet. Solange die atypischen Erwerbsformen in beiderlei Hinsicht relativ attraktiver sind, dürften sich weitere Verschiebungen zu ihren Gunsten ergeben.

Durch diese Entwicklung kann durchaus Druck auf das allgemeine Lohnniveau ausgeübt werden. Allerdings tritt diese Situation nur dann ein, wenn die Erwerbsformen tatsächlich in Konkurrenz zueinander stehen. Dies ist jedoch nur eingeschränkt der Fall, da bestehende Normalarbeitsverhältnisse in der Regel über weitere Arbeitsmarktinstitutionen abgesichert sind. Die Kernbelegschaft profitiert sogar vom Aufbau einer Randbelegschaft, da Letztere in der Regel zuerst von Entlassungen betroffen sein wird.

Was die gesamtwirtschaftlichen Effekte des Wandels der Erwerbsformen angeht,

dürften sich die Zusatzbeschäftigungseffekte durch den Erwerbsformenwandel (gemessen an der Zahl der Erwerbstätigen) – abgesehen vom Wachstum der Teilzeitarbeit – in engen Grenzen halten. Eine andere Frage ist allerdings, ob die Probleme auf dem Arbeitsmarkt ohne den Erwerbsformenwandel nicht noch größer wären. Denn neben den Niveaueffekten ist auch die Durchlässigkeit des Arbeitsmarktes zu betrachten. Für die Gruppe der Outsider spielen der Zugang zum ersten Arbeitsmarkt und die Brückenfunktion atypischer Beschäftigungsverhältnisse eine wichtige Rolle. Diese Funktion wird von befristeter Beschäftigung oder Leiharbeit nicht selten erfüllt. Durch die vom Normalarbeitsverhältnis abweichenden Erwerbsformen ist es zumindest zu einer etwas stärkeren Öffnung des Arbeitsmarktes gekommen. Hierdurch kann das Problem dauerhafter Arbeitslosigkeit angegangen und einem weiteren Anstieg der Langzeitarbeitslosigkeit entgegengewirkt werden.

Den positiven Effekten des Erwerbsformenwandels stehen allerdings ernst zu nehmende Probleme gegenüber. So führen insbesondere geringfügige Formen der Teilzeitarbeit nicht zu einem existenzsichernden Einkommen. Weiterhin lassen sich nicht intendierte Nebenwirkungen von atypischen Beschäftigungsformen, beispielsweise in Form von Drehtüreffekten oder Stigmatisierungseffekten, nicht ausschließen. Wie die Entwicklung der Leiharbeit zeigt, können sich Letztere jedoch mit

der Zeit abschwächen, sodass eine durchaus wünschenswerte Erweiterung der Beschäftigungsformen gelingen kann.

Eine Alternative zu noch mehr Vielfalt bei den Erwerbsformen wäre eine stärkere Flexibilisierung und Neudefinition des Standardarbeitsverhältnisses. Zu beachten ist dabei allerdings, dass dafür auch auf der Arbeitsangebotsseite Voraussetzungen zu schaffen wären, beispielsweise durch eine möglichst gute Erstausbildung und die Etablierung von Systemen lebenslangen Lernens. Dies würde die Beschäftigungsfähigkeit in Zeiten eines beschleunigten Strukturwandels so verbessern, dass die mit mehr Flexibilität einhergehenden Veränderungen auch als Chance betrachtet werden können (Eichhorst et al. 2004).

Die Ergebnisse dieses Beitrages werfen die Frage auf, ob das Normalarbeitsverhältnis in der bestehenden Ausgestaltung noch die adäquate Form der Beschäftigung in einer international arbeitsteiligen Wirtschaftswelt ist. Diese Frage ist deswegen zentral, da sie wiederum auf ein Problem verweist, das sich an anderer Stelle auf dem Arbeitsmarkt auftut, nämlich bei der Kopplung der Sozialversicherungen eben an das Normalarbeitsverhältnis. Sollte Letzteres ein Auslaufmodell darstellen, ist hierin ein Grund mehr zu sehen, auch die institutionelle Ausgestaltung des Sozialversicherungssystems zu überdenken. Schon aus diesem Grund sollten die Reformen des Arbeitsmarktes und der Sozialversicherungen Hand in Hand gehen.

LITERATUR

- Allmendinger, J./Eichhorst, W./Walwei, U.** (Hrsg.) (2005): IAB Handbuch Arbeitsmarkt. Analysen, Daten, Fakten, Frankfurt/New York
- BA – Bundesagentur für Arbeit** (2004): Mini- und Midi-Jobs in Deutschland, Sonderbericht der Statistik, Dezember
- Bach, U./Bellmann, L./Deeke, A./Feil, M./Promberger, M./Spitznagel, E./Wanger, S./Zika, G.** (2005): Ausgewählte Aspekte der Arbeitszeitpolitik, in: Allmendinger, J./Eichhorst, W./Walwei, U. (Hrsg.): IAB Handbuch Arbeitsmarkt. Analysen, Daten, Fakten, Frankfurt/New York
- Barth, A./Zika, G.** (1996): Volkswirtschaftliche Effekte einer Arbeitszeitverkürzung. Eine Simulationsstudie für Westdeutschland mit dem makroökonomischen Modell SYSIFO, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2, S. 179–202
- Bielenski, H.** (1997): Deregulierung des Rechts befristeter Arbeitsverträge. Enttäuschte Hoffnungen, unbegründete Befürchtungen, in: WSI-Mitteilungen 8, S. 532–537
- Boockmann, B./Hagen, T.** (2005): Die Bedeutung befristeter Arbeitsverhältnisse, in: Kronauer, M./Linne, G. (Hrsg.): Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität, Berlin, S. 149–168
- Büchtemann, Chr./Höland, A.** (1989): Befristete Arbeitsverträge nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz 1985, Forschungsbericht 183 des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Bonn
- Burda, M. C./Kvasnicka, M.** (2005): Zeitarbeit in Deutschland: Trends und Perspektiven, SFB 649 Discussion Paper 2005–048
- Eichhorst, W./Koch, S./Walwei, U.** (2004): Wie viel Flexibilität braucht der deutsche Arbeitsmarkt? in: Wirtschaftsdienst 9, S. 551–556
- Emmerich, K./Schnur, P./Walwei, U./Zika, G.** (2002): Beschäftigung im Focus: Über makroökonomische Wirkungen mikroökonomischer Erfolge, in: Kleinhenz, G. (Hrsg.), IAB-Kompodium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 250, S. 145–157
- Fertig, M./Kluve, J./Scheuer, M.** (2005): Was hat die Reform der Minijobs bewirkt? Erfahrungen nach einem Jahr, RWI Schriften 77, Essen
- Gerlach, K.** (2004): Arbeitszeitflexibilisierung, in: Zeitschrift für Wirtschaftspolitik 53, S. 333–342
- Giesecke, J./Groß, M.** (2002): Befristete Beschäftigung: Chance oder Risiko?, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 1, S. 85–108
- Hagen, T.** (2003): Do fixed-term contracts increase the long-term employment opportunities of the unemployed? ZEW Discussion Paper 3–49.
- Hoffmann, E./Walwei, U.** (1998): Normalarbeitsverhältnis: ein Auslaufmodell? Überlegungen zu einem Erklärungsmodell für den Wandel der Beschäftigungsformen, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 3., S. 409–425
- ISG/RWI** (2005): Evaluation der Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission – Arbeitspaket 1, Bericht 30. Juni
- Jahn, E. J.** (2004): Leiharbeit - für Arbeitslose (k)eine Perspektive?, in: van Aaken, A./Grözinger, G. (Hrsg.): Ungleichheit und Umverteilung, Marburg, S. 215–236
- Jahn, E. J.** (2005): Personal-Service-Agenturen. Start unter ungünstigen Voraussetzungen, in: IABForum 1, S. 14–17
- Jahn, E. J./Wolf, K.** (2005): Flexibilität des Arbeitsmarktes: Entwicklung der Leiharbeit und regionale Disparitäten. IAB-Kurzbericht 14
- Kalina, Th./Voss-Dahm, D.** (2005): Mehr Minijobs = mehr Bewegung auf dem Arbeitsmarkt? Fluktuation der Arbeitskräfte und Beschäftigungsstruktur in vier Dienstleistungsbranchen, IAT-Report 2005-07
- Klös, H. P.** (2000): Zeitarbeit – Entwicklungstrends und arbeitsmarktpolitische Bedeutung, in: iw-trends 1, S. 5–21
- McGinnity, F./Mertens, A.** (2002): Fixed-term contracts in East and West Germany: Low wages, poor prospects, SFB 373, Working Paper 72
- Mückenberger, U.** (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. Hat das Arbeitsrecht noch Zukunft?, in: Zeitschrift für Sozialreform 7/8, S. 415–433/S. 457–474
- O'Reilly, J./Bothfeld, S.** (2002): What happens after working part time? Integration, maintenance or exclusionary transitions in Britain and western Germany, in: Cambridge Journal of Economics, S. 409–439
- Promberger, M.** (2005): Leiharbeit. Flexibilitäts- und Unsicherheitspotenziale in der betrieblichen Praxis, in: Kronauer, M./Linne, G. (Hrsg.): Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität, Berlin, S. 183–204
- Rudolph, H.** (2005): Beschäftigungsformen. Ein Maßstab für Flexibilität und Sicherheit?, in: Kronauer, M./Linne, G. (Hrsg.): Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität, Berlin, S. 97–125
- Rudolph, H.** (2006): Neue Beschäftigungsformen. Brücken aus der Arbeitslosigkeit?, in: Badura, B./Schellschmidt, H./Vetter, C. (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2005, Berlin u.a., S. 35–56
- Schäfer, A./Vogel, C.** (2005): Teilzeitbeschäftigung als Arbeitsmarktchance, in: DIW Wochenbericht 7, S. 131–138
- Schröder, E.** (1997): Arbeitnehmerüberlassung in Vermittlungsabsicht. Start oder Fehlstart eines arbeitsmarktpolitischen Modells in Deutschland? Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 209
- Voss-Dahm, D.** (2005): Verdrängen Minijobs „normale“ Beschäftigung?, in: Institut Arbeit und Technik: Jahrbuch, Gelsenkirchen, S. 232–246
- Wanger, S.** (2006): Erwerbstätigkeit, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen nach Geschlecht und Altersgruppen. Ergebnisse der IAB-Arbeitszeitrechnung nach Geschlecht und Alter für die Jahre 1991–2001, IAB Forschungsbericht 2