

Manske, Alexandra; Scheffelmeier, Tine

Working Paper

Werkverträge, Leiharbeit, Solo-Selbstständigkeit: Eine Bestandsaufnahme

WSI-Diskussionspapier, No. 195

Provided in Cooperation with:

The Institute of Economic and Social Research (WSI), Hans Böckler Foundation

Suggested Citation: Manske, Alexandra; Scheffelmeier, Tine (2015) : Werkverträge, Leiharbeit, Solo-Selbstständigkeit: Eine Bestandsaufnahme, WSI-Diskussionspapier, No. 195, Hans-Böckler-Stiftung, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI), Düsseldorf

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/106987>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Alexandra Manske,
Tine Scheffmeier

Werkverträge, Leiharbeit, Solo-Selbstständigkeit – Eine Bestandsaufnahme

Abstract

Das Diskussionspapier bietet eine Zusammenfassung der Literatur zu den Beschäftigungsformen Werkverträge, Leiharbeit und Solo-Selbstständigkeit. Im Mittelpunkt stehen Branchenspezifika und die empirischen Ergebnisse der jeweiligen Studien. Von zentraler Bedeutung sind die Fragen nach dem Ausmaß, den Strukturen und den Entwicklungen der drei Beschäftigungsformen. Außerdem werden die Forschungslücken aufgezeigt: Leiharbeit ist im Industriesektor vergleichsweise gut erforscht, was für den Dienstleistungsbereich nicht gilt. Bei den Werkverträgen fehlen vor allem quantitative Daten, um das Phänomen besser einschätzen zu können. Die allgemeine Selbstständigenquote in Deutschland liegt immer noch unterhalb des EU-Durchschnitts. Trotzdem ist in Deutschland eine vergleichsweise hohe Dynamik zu konstatieren, die sich unter anderem darin äußert, dass Solo-Selbstständigkeit zunehmend Tätigkeiten umfasst, die bisher eher in abhängiger Beschäftigung ausgeübt wurden.

In der Reihe „WSI-Diskussionspapiere“ erscheinen in unregelmäßiger Folge Arbeiten aus dem WSI zu aktuellen Vorgängen auf wirtschafts-, sozial- und gesellschaftspolitischem Gebiet. Sie basieren u. a. auf Vorträgen, die Mitglieder des Instituts gehalten haben oder auf gutachterlichen Stellungnahmen, können aber auch Diskussionsbeiträge zu ausgesuchten Einzelthemen sein. Für den Inhalt sind die Autorinnen und Autoren selbst verantwortlich.

Dieses und andere WSI-Diskussionspapiere finden Sie als pdf-Datei unter: www.wsi.de

Gedruckte Einzelexemplare sind zu beziehen über: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung (WSI i.d. HBS), Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf

Dr. Alexandra Manske
Tine Scheffelmeier
WSI in der Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
tine-scheffelmeier@boeckler.de

WSI-Diskussionspapiere (Print)
WSI-Diskussionspapiere (Internet)

ISSN 1861-0625
ISSN 1861-0633

Inhalt

1	Einleitung	5
2	Leiharbeit.....	6
2.1	Problemaufriss.....	6
2.2	Begriffsklärung	7
2.3	Politische (De-)Regulierung. Ein historischer Überblick.....	7
2.3.1	Liberalisierung von Leiharbeit durch die Hartz-Reformen.....	9
2.3.2	AÜG-Reform in 2011.....	10
2.4	Beschäftigtenentwicklung.....	11
2.4.1	Bedeutungen für die Branchen	14
2.4.2	Automobilbranche.....	17
2.4.3	Ingenieure, IT-Expert_innen und Techniker_innen	18
2.4.4	Pflegebranche	21
2.5	Verschiebungen in den Tätigkeitsfeldern	23
2.5.1	Rückgang im Bereich Metall und Elektro, Zuwachs im Dienstleistungsbereich.....	23
2.5.2	Steigender Frauenanteil	24
2.6	Funktionswandel von Leiharbeit: Folgen für die Interessenvertretung.....	29
2.7	Zwischenfazit zum Thema ‚Leiharbeit‘	31
3	Werkverträge.....	32
3.1	Problemaufriss.....	32
3.2	Gesellschaftspolitische Relevanz: Eine Prekaritätszone entsteht.....	33
3.3	Begriffsklärung Werkvertrag.....	34
3.4	Abgrenzungsprobleme.....	37
3.4.1	Werkverträge, Scheinwerkverträge und Leiharbeit (Arbeitnehmerüberlassung).....	38
3.4.2	Abgrenzung Werkvertrag – Scheinwerkvertrag (verdeckte Leiharbeit)	40
3.5	Empirische Befunde	41
3.5.1	Getränkeindustrie	42
3.5.2	Einzelhandel.....	42
3.5.3	Baubranche.....	43
3.5.4	Automobilbranche, Druck- und Stahlindustrie.....	44
3.5.5	Fleisch- und Zuckerindustrie	45
3.5.6	Postdienste, Speditionen und Logistik	45
3.6	Interessenvertretung	45
3.7	Regulierungsvorschlag	48
3.8	Zwischenfazit zum Thema ‚Werkvertrag‘	48
4	Solo-Selbstständigkeit.....	51
4.1	Strukturmerkmale.....	52
4.1.1	Quantitative Entwicklung	52

4.1.2	Quantitative Entwicklung im EU-Vergleich	54
4.1.3	Branchen und Berufsgruppen.....	57
4.1.4	Geschlechtsspezifische Strukturen.....	62
4.1.5	Qualifikationsprofil	64
4.1.6	Arbeitszeiten	65
4.1.7	Einkommensverhältnisse.....	67
4.1.8	Altersstruktur von Solo-Selbstständigen	70
4.1.9	Regionale Verteilung.....	70
4.2	Solo-Selbstständigkeit als Übergangstatus	70
4.2.1	Statusmobilität	71
4.3	Solo-Selbstständige in der Sozialversicherung.....	73
4.3.1	Arbeitslosenversicherung	74
4.3.2	Rentenversicherung	77
4.3.3	Krankenversicherung	80
4.4	Interessenvertretung.....	83
4.5	Zwischenfazit zum Thema ‚Solo-Selbstständigkeit‘	85
5	Fazit	86
6	Literaturverzeichnis.....	90
	Verzeichnisse.....	101
	Abbildungen.....	101
	Tabellen	101
	Abkürzungen	102

Hinweise zur Aktualität dieser Arbeit:

Die Literatur und die Daten der vorliegenden Studie wurden bis Ende des Jahres 2013 gesichtet. Bis zu diesem Zeitpunkt veröffentlichte Studien wurden aufgenommen und berücksichtigt, alle späteren Veröffentlichungen sind leider nicht mehr Teil der vorliegenden Arbeit. Die vorliegende Übersicht erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

1 Einleitung

Die Arbeitswelt ist heterogener geworden. Im Jahr 2012 waren laut Datenreport (2013) von 36,3 Millionen Erwerbstätigen rund 24,2 Millionen Personen normalerwerbstätig. Dem stehen 7,9 Millionen „atypisch“ beschäftigte Menschen gegenüber. Der Anteil von sogenannten „atypischen“ Beschäftigungsverhältnissen liegt damit im Jahr 2012 bei fast 22%. Zehn Jahre zuvor (2002) belief sich dieser Anteil noch auf knapp 18%. Im Jahr 2012 wiesen atypische Beschäftigungsverhältnisse laut der Sozialberichterstattung mindestens eines der folgenden Merkmale auf: Befristung (2,7 Millionen Personen), Teilzeitbeschäftigung mit maximal 20 Wochenstunden (5,0 Millionen Personen), Geringfügigkeit im Sinne des Sozialrechts (2,5 Millionen Personen) oder Leiharbeit (0,7 Millionen Personen) (Datenreport 2013: 120).

Der vorliegende Text bietet eine Bestandsaufnahme zum Thema Werkverträge/Leiharbeit/Solo-Selbstständigkeit. Er ist das Ergebnis eines Werkvertrags, der im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung erstellt wurde. Von besonderem Interesse sind im Folgenden drei Aspekte. *Erstens* das Ausmaß, die Struktur und die Entwicklung der drei Beschäftigungsformen, auch hinsichtlich ihrer beschäftigungspolitischen Effekte wie z.B. Substitutionseffekte. *Zweitens* werden Studien referiert, die sich aus einer betriebssoziologischen Perspektive mit dem Thema befassen und beispielsweise personalpolitische Strategien zum Einsatz der drei im Folgenden näher betrachteten Beschäftigungsformen untersuchen. *Drittens* werden Forschungslücken identifiziert und auf offene Fragen hingewiesen.

Ein zentrales empirisches Ergebnis ist, dass die Anzahl der Leiharbeitsverhältnisse nach ihrer rechtlichen Regulierung im Jahr 2011 gesunken ist (Bundesagentur für Arbeit 2013a). Demgegenüber steigt die Anzahl von Werkverträgen per Fremdvergabe mindestens in einzelnen, eher gering qualifizierten Branchen an, jedoch nicht erst seit dem Jahr 2011 (Lorig 2012; Siebenhüter 2013). Die Datenlage zum Thema Werkverträge ist allerdings disparat. So existiert z.B. kein zentrales Register zur Erfassung von Werkverträgen (Bonin/Zierahn 2012). Deshalb lassen sich im Moment zu möglichen Substitutionseffekten keine belastbaren Aussagen treffen. Gleichwohl liegt die Arbeitshypothese nahe, dass Werkverträge in einzelnen Branchen andere prekäre Beschäftigungsformen (Leiharbeit, aber auch die hier nicht gesondert betrachteten Mini-Jobs) mindestens flankieren, wenn nicht gar ersetzen.

Was überdies unverkennbar ist, ist, dass der Dienstleistungsbereich für die in diesem Bericht betrachteten Erwerbs- und Beschäftigungsformen an Bedeutung gewinnt (z.B. Brenke 2011, 2013; Bundesagentur für Arbeit 2011c; Koch/Rosemann/Späth 2012; Promberger 2006; Schulze Buschoff 2007b). Sowohl im Bereich der Leiharbeit als auch in Bezug auf Solo-Selbstständigkeit weist der Dienstleistungsbereich die höchsten Zuwachsquoten auf. Im Hinblick auf Werkverträge lässt die Datenlage keine eindeutigen Schlüsse zu, sondern verweist eher auf empirisch offene Fragen. Mit dem wachsenden Anteil von Dienstleistungsarbeit in den betrachteten Beschäftigungs- bzw. Erwerbsformen ist ein steigender Frauenanteil verbunden. Besonders auffällig ist eine geschlechtsspezifische Verschiebung im Bereich der Solo-Selbstständigen, der überraschend deutlich auch in der Leiharbeit erkennbar ist. Leiharbeit ist nach deren rechtlicher Regulierung zwischen Juni 2012 und Juni 2013 um etwa 6% zurückgegangen. Dieser Rückgang scheint ausschließlich aus der sinkenden Anzahl von Männern in Leiharbeit zu resultieren, da der Frauenanteil in dieser Zeit weiter gestiegen ist (Bundesagentur für Arbeit 2011c; Promberger 2006; Manske 2012; Walwei/Ziegler 2012). Wenngleich Leiharbeit nach wie vor eine männlich dominierte Branche ist, ist der Rückgang männlicher Leiharbeiter bei einem zeitgleichen Anstieg

der Anzahl von Frauen in Leiharbeit ein überraschender Befund. Ähnliche Tendenzen zeigen sich in der Gruppe der Solo-Selbstständigen. Knapp die Hälfte des Zuwachses an Solo-Selbstständigen im Zeitraum 2000 bis 2011 ist auf den Zugang von Frauen in diese Erwerbsform zurückzuführen (Brenke 2013: 8). Korrespondierend mit der geschlechtsspezifischen Verteilung der Genusgruppen am Arbeitsmarkt stammen im Hinblick auf die Branchenverteilung von Solo-Selbstständigen die größten Zuwachsraten aus den öffentlichen und privaten Dienstleistungen, die zudem oftmals in Teilzeit ausgeführt werden. Wenngleich es sich sowohl im Falle der Leiharbeit als auch bei den Solo-Selbstständigen um eine relative, geschlechtsspezifische Bedeutungsverschiebung handelt und der absolute Männeranteil jeweils höher liegt, handelt es sich doch in beiden Fällen um eine Männerdomäne mit abnehmender Tendenz. Diese Entwicklung wirft Fragen auf und markiert Forschungsbedarf.

Das Werk ist wie folgt gegliedert. Der erste Abschnitt befasst sich mit dem Thema Leiharbeit (Kap. 1). Kapitel 2 widmet sich dem Thema Werkverträge (Kap. 2). Kapitel 3 betrachtet Solo-Selbstständige auch unter Berücksichtigung von sozialpolitischen Absicherungsfragen (Kap. 3). In einem abschließenden Kapitel werden die Befunde zusammengefasst und auf Forschungslücken hingewiesen (Kap. 4).

2 Leiharbeit

2.1 Problemaufriss

Der rasante Anstieg der Leiharbeitsverhältnisse der letzten Jahre wird seit langem kritisch verfolgt, nicht nur, aber allen voran durch die Gewerkschaften (vgl. u.a. Seigis 2011; DGB 2009; DGB 2012, s. auch www.hundertprozentich.de). Leiharbeit kann als ein Teil der De-Standardisierung und Flexibilisierung des Arbeitsmarkts angesehen werden (vgl. Promberger 2006¹). Verbreitet ist die Befürchtung, dass Leiharbeit reguläre Beschäftigung verdrängt. Leiharbeit wird hierzulande im Kontext von Prekarisierungsdebatten und insofern als prekäre Arbeit gedeutet (vgl. Dörre 2005; Dörre 2009). Angenommen wird in der Literatur, dass Leiharbeit prekäre Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse hervorbringt und (eher) festigt anstatt die Arbeitnehmer_innen in reguläre Beschäftigungsverhältnisse (sog. Brücken- oder Klebeeffekt) zu bringen, (vgl. u.a. Promberger 2012; ver.di 2011: 74, Jahn/Weber 2013: 6).

Ob und inwieweit Leiharbeit eine Brückenfunktion in den ersten Arbeitsmarkt und somit in reguläre Beschäftigungsverhältnisse darstellt, ist insofern umstritten (Lehmer/Ziegler 2010; Crimmann et. al 2009; Voss/Vitols 2013). Voss/Vitols (2013) gehen davon aus, dass der „Treppeneffekt der Leiharbeit, also der Übergang von Leiharbeit in direkte Beschäftigungsverhältnisse bei 15-20%“ liegt (ebd.: 5). Seit der Regulierung von Leiharbeit im Jahr 2011 ist allerdings ein Rückgang von Leiharbeit zu beobachten. Im Jahresdurchschnitt ist zwar nur ein Rückgang von 0,5% zu verzeichnen. Zwischen Juni 2012 und Juni 2013 beträgt der Rückgang jedoch 6,2% (Bundesagentur für Arbeit 2013a: s.Tabelle 3).

¹ Promberger (2006) beruht auf einer Auswertung der Daten der Agentur für Arbeit zum AÜG und des IAB-Betriebspanels.

Im folgenden Kapitel werden die Gesetzesänderungen und deren Auswirkungen vorgestellt (Kap. 2.3). Anschließend werden aktuelle empirische Daten der Bundesagentur für Arbeit (BA) zum Thema analysiert und (auch) Branchen mit auffälligen Veränderungen beschrieben (Kap. 2.4). Die Interessenvertretung wird in Kapitel 2.6 dargelegt werden, ein Fazit (2.7) schließt das Kapitel 2 ab.

2.2 Begriffsklärung

Leiharbeit oder auch Zeitarbeit liegt vor, wenn Beschäftigte ihre Arbeitsleistung bei Dritten erbringen. Leiharbeit kann zunächst als ein arbeitsvertragliches Verhältnis definiert werden, in dem ein_e Arbeitnehmer_in von einem Arbeitgeber, mit dem er/sie ein Arbeitsverhältnis eingegangen ist, an ein weiteres Unternehmen ausgeliehen wird. Diese im Arbeitsrecht „Arbeitnehmerüberlassung“ genannte Verleihung wird in Deutschland gewerbsmäßig durch private Leiharbeitsfirmen oder auch durch die im Rahmen des Hartz I-Gesetzes² gegründeten Personal-Service-Agenturen (PSA) vorgenommen. Die PSA sind als Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik den Arbeitsagenturen angegliedert. Sie arbeiten vermittlungsorientiert und gelten als gemeinnützig (Bäcker et al. 2008: 445). Laut dem Hartz I-Gesetz soll Leiharbeit der kurzfristigen Flexibilisierung des Arbeitsmarktes dienen. Vorgesehen ist, dass Leiharbeiter_innen für den kurzfristigen Personalbedarf wie z.B. bei Auftragsspitzen eingesetzt werden. Allerdings bestätigt Ochel (2003) anhand von Auswertungen u.a. der Bundesagentur für Arbeit, dass diese auch zur Personalsuche, Erprobung neuer Mitarbeiter und teilweise auch zum Ersatz der Stammebelegschaft eingesetzt werden (vgl. Holst/Nachtwey/Dörre 2009).

2.3 Politische (De-)Regulierung. Ein historischer Überblick

Promberger (2012: 193) attestiert in einer qualitativen Betriebsfallstudie zu Leiharbeit: „Damit ist Leiharbeit im Herzen der Arbeitsgesellschaft angekommen und stellt deren Muster von Teilhabe und Sozialpartnerschaft in Frage.“ Er untersucht die sozialhistorischen Entstehungszusammenhänge und die relevanten Akteure für die Leiharbeitsbranche. In der Betriebsfallstudie werden Betriebe analysiert, die Leiharbeit einsetzen. Die Studie zeigt unterschiedliche Einsatzformen von Leiharbeit auf: Von unproblematischen kurzfristigen Vertretungen bis zur dauerhaften Veränderung der Belegschaftsstruktur durch den Einsatz flexibel-prekärer Beschäftigung, die die soziale Einbettung von Arbeit in Frage stellen. Promberger (2012: 258) vertritt die These, dass Leiharbeit soziale Spaltungsprozesse vertieft.

Die Entwicklungen der letzten Jahre werden im Folgenden dargestellt. Seit Gründung der Bundesrepublik Deutschland war die gewerbsmäßige Leiharbeit bis zum Ende der 1960er Jahre verboten. 1967 wurde sie durch ein Urteil des Bundesverfassungsgerichts zugelassen, womit der damaligen Bundesanstalt für Arbeit das Arbeitsvermittlungsmonopol entzogen wurde. Gesetzlich geregelt wurde Leiharbeit aber erst durch die Einführung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes im Jahre 1972 (vgl. Weinkopf/Vanselow 2008; Mai 2008: 469 ff).

² Erstes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23. Dezember 2002 - BGBl. I 2002, 4607.

Abbildung 1 führt wesentliche Änderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes im Zeitraum 1972 bis 2003/2004 auf. Daraus geht hervor, wie die Regelungen allmählich gelockert wurden. Die damaligen Regeln waren deutlich enger gefasst als die aktuellen. So wurde zu Beginn der 1970er Jahre die Überlassungszeit von Arbeitnehmer_innen auf eine Höchstdauer von drei Monaten begrenzt; das sog. Synchronisationsverbot legte fest, dass das Arbeitsverhältnis mit dem Verleihbetrieb (also dem Zeitarbeitsunternehmen) nicht auf die Dauer der Überlassung befristet werden durfte und dass die Lohnfortzahlung bei Nichtüberlassung durch den Verleihbetrieb gewährleistet sein müsse. Diese zulässige Überlassungshöchstdauer wurde in den folgenden Jahrzehnten sukzessive aufgehoben: auf sechs Monate in 1985, auf neun Monate in 1994, auf 12 Monate in 1997 und 2002 auf 24 Monate und schließlich 2003/2004 gänzlich aufgehoben (Wolters 2008: 15; Weinkopf/Vanselow 2008: 11).³

Abbildung 1: Wesentliche Änderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes

Übersicht 1:						
Wesentliche Änderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes						
AÜG-Änderungen	Befristung erlaubt	Überlassungshöchstdauer	Synchronisationsverbot	Wiedereinstellungsverbot	Gleichstellungsgrundsatz	Verbot im Bauhauptgewerbe
11.10.1972	nein	3 Monate	ja	ja	–	–
01.01.1982	nein	3 Monate	ja	ja	–	ja
01.05.1985	nein	6 Monate	ja	ja	–	ja
01.01.1994	nein	9 Monate	ja	ja	–	ja
01.04.1997	ja	12 Monate	ja	ja	–	ja
01.01.2002	ja	24 Monate	ja	ja	Nach 12 Monaten im selben Betrieb	ja
2003/2004	ja	keine	nein	nein	Sofort (oder Tarifvertrag)	„gelockert“

Quelle: iGZ 2008b: 4 (leicht modifiziert)

⁴ Dieser ist inzwischen im Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister (AMP) aufgegangen.

aus: Weinkopf/Vanselow 2008: 11.

Die Liberalisierung der Leiharbeit durch die Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) im Rahmen des Hartz-I-Reform-Paketes hatte nachhaltige Auswirkungen auf den deutschen Arbeitsmarkt. Im Folgenden wird ein Überblick über die historisch-rechtliche Entwicklung von Leiharbeit im Gefolge ihrer Liberalisierung gegeben. Das ist nötig, weil sich deren sozialrechtliche Regulierung seit ihrer Liberalisierung (Hartz I) mehrfach geändert hat.

³ Jeweils Jahr des Inkrafttretens der Regelung.

2.3.1 Liberalisierung von Leiharbeit durch die Hartz-Reformen

Eine umfangreiche Neugestaltung des Arbeitsmarktes wurde im Rahmen des ersten Gesetzes für moderne Dienstleistungen („Hartz I“) eingeleitet: Die Arbeitnehmerüberlassung wurde zum 1.1.2003 durch die Aufhebung des Synchronisationsverbotes, des Wiedereinstellungsverbots sowie durch die Abschaffung der auf höchstens zwei Jahre beschränkten Verleihfrist liberalisiert.

Nach Ansicht der Hartz-Kommission⁴ galt Leiharbeit als ein zentrales Mittel zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit und der Flexibilisierung des Arbeitsmarktes (Wolters 2008: 14f.; auch Bensel et al 2003). Das Synchronisationsverbot und das Wiedereinstellungsverbot wurden aufgehoben⁵. Mit der Liberalisierung der Leiharbeit wurde das Diskriminierungsverbot gesetzlich verankert. Dieses soll die Gleichbehandlung der Leiharbeiter_innen mit der Stammbesetzung in den Entleihbetrieben ab dem ersten Beschäftigungstag sicherstellen. Allerdings kann das Diskriminierungsverbot relativ unkompliziert im Rahmen von Tarifverträgen umgangen werden: Nach § 9 Nr. 2 Teilsatz 3 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes („Tarifdispositivität“ des Gesetzes⁶). Leiharbeitsverhältnisse konnten seitdem sowohl unbefristet als auch nur für die Dauer einer Überlassung abgeschlossen werden.

Zwischen 2003 und Dezember 2010 haben sich die Leiharbeitsverhältnisse auf Grund der liberalen Bestimmung mehr als verdoppelt (BA Statistikbericht Leiharbeit 2010, vgl. Datenreport 2011: 100).

Es existieren zwei Flächentarifverträge für die Zeitarbeitsbranche: Zum einen der des Bundesverbandes Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen e.V. (BZA) und der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit sowie zum anderen der des Interessenverbands Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V. (iGZ) und der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit abgeschlossene Tarifvertrag⁷. Zu Beginn des Jahres 2014 stieg der Mindestlohn in einer ersten Stufe im Westen auf 8,50 Euro, (Ost: 7,86 Euro) zum 1. April 2015 steigt er auf 8,80 Euro (Ost: 8,20 Euro) und zum 1. Juni 2015 auf 9 Euro (Ost: 8,50 Euro). Zusätzlich gelten Branchenzuschläge seit dem 1. November 2012 für die Überlassung in der Metall- und Elektroindustrie und in der chemischen Industrie, seit 1. Januar 2013 auch in der Kunststoffverarbeitenden und Kautschuk Industrie. Außerdem gilt dieser Zuschlag seit dem 1. April 2013 Schienenverkehr, Textil- und Bekleidungsindustrie und auch Holz- und Kunststoffverarbeitenden Industrie. Seit 1. Mai 2013 gilt er auch für Papier- Pappe und Kunststoff Industrie an, seit 1. Juni 2013 zusätzlich für die Druckindustrie.

⁴ Kommission für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt

⁵ Das Wiedereinstellungsverbot schloss aus, dass Leiharbeiter_innen gekündigt wurde und diese innerhalb von drei Monaten wiederholt als Leiharbeiter_innen eingestellt wurden.

⁶ Die Tarifdispositivität ermöglicht es, von der gesetzlichen Regelung durch tarifvertragliche Vereinbarungen zuungunsten der Leiharbeiter_innen abzuweichen. Auf diese Weise wird das Antidiskriminierungsverbot praktisch ausgehebelt. In diesem Zusammenhang weist Wolters (2008) darauf hin, dass nach § 9 Nr. 2 Teilsatz 4 von nicht tarifgebundenen Arbeitnehmer_innen und Arbeitgebern_innen die Anwendung eines solchen, von der gesetzlichen Regelung abweichenden Tarifvertrags vereinbart werden kann. Dies hat sich in der Praxis häufig negativ auf die Leiharbeiter_innen ausgewirkt (Wolters 2008: 15f., 27).

⁷ <http://www.dgb.de/themen/++co++cf65a22e-35bb-11df-7c29-00188b4dc422>, 10.10.2011;
http://www.dgb.de/themen/++co++e1b9ccdc-0862-11e0-79f2-00188b4dc422/@_@index.html, 10.10.2011

2.3.2 AÜG-Reform in 2011

Die jüngste gesetzliche Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes trat Ende April 2011 als Reaktion auf die EU-Richtlinie über Leiharbeit vom 5.12.2008 in Kraft.⁸⁹ Damit erlangten 2011 gleich mehrere wichtige Änderungen des AÜG Gültigkeit. Zum 30.04.2011 trat die Regelung zur Verhinderung des sog. Drehtüreffekt in Kraft und zum 01.12.2011 die Umsetzung der Leiharbeitsrichtlinie. Im Folgenden werden diese Gesetzesänderungen detaillierter beschrieben:

Die sogenannte „Drehtürklausel“ soll verhindern, dass Stammbeschäftigte entlassen und anschließend direkt oder nach kurzer Zeit als Leiharbeiter_innen in demselben Unternehmen wieder eingestellt werden (vgl. Deutscher Bundestag 2013).

Außerdem trat im April 2011 Regelung zur Lohnuntergrenze (Allgemeinverbindlichkeitserklärung zum Mindestlohn) im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung (§3a AÜG) lag bei 7,89 Euro (West) bzw. 7,01 Euro (Ost) in Kraft.

Ob und wie weit die Tarifparteien dem Grundsatz des Equal-Pay tatsächlich folgen und Mindestlöhne zahlen, wäre zu untersuchen. Laut Bundesregierung soll der geltende Mindestlohn durchgesetzt werden: „Die Bundesregierung sieht für die Zeitarbeitenden die jeweils günstigere Lösung vor: Liegt in einem Entleihbetrieb die Equal-Pay-Marke unter der festzulegenden Lohnuntergrenze in der Zeitarbeit, so ist für die Entlohnung des Zeitarbeitenden der Mindestlohn in der Zeitarbeit maßgebend“.¹⁰

Inhalte der Gesetzesänderung im Überblick:

- Anwendungsbereich gilt für wirtschaftlich tätige Unternehmen (unabhängig von Verfolgung des Erwerbszwecks) (§ 1 Abs. 1 AÜG)
- Unterbindung des Drehtüreffekts (§ 3 Abs. 1 Nr. 3 und § 9 Nr. 2 AÜG)
- Regelung von Lohnuntergrenzen (auch für verleihfreie Phasen) durch Vorschlag von Tarifparteien und BMAS (§ 10 Abs. 5 AÜG; § 3a Abs. 2 AÜG)
- Pflichten des Entleihers: Informationspflicht (§13a AÜG), Zugang zu Gemeinschaftseinrichtungen und Gemeinschaftsdiensten muss sichergestellt sein, wie zum Beispiel Betriebskindergärten oder Kantinen (§13b AÜG).

Zum jetzigen Zeitpunkt liegen zwar Zahlen der Bundesagentur für Arbeit vor (Bundesagentur für Arbeit 2014) zum Bestand der Leiharbeiter_innen für das Jahr 2013 vor. Gänzlich fehlen jedoch Analysen dieser Zahlen und Einschätzungen zu den Effekten der Novellierung. Im Folgenden werden Ausschnitte der Statistik zur Arbeitnehmerüberlassung der Bundesagentur für Arbeit aufgeführt. Diese Zahlen sollen als Indizien für Forschungslücken und -fragen herangezogen werden.

Im folgenden Kapitel werden die Entwicklungen der letzten Jahre und detailliert seit der Änderung des Gesetzes 2011 untersucht.

⁸ <http://www.bundesregierung.de/Content/DE/Artikel/2010/12/2010-12-15-kabinett-zeitarbeit-missbrauch-verhindern.html>, 10.10.2011

⁹ <http://gesetzgebung.beck.de/node/1009765>, 25.10.2011

¹⁰ <http://www.bundesregierung.de/Content/DE/Artikel/2010/12/2010-12-15-kabinett-zeitarbeit-missbrauch-verhindern.html>, 10.10.2011

2.4 Beschäftigtenentwicklung

Die quantitative Zunahme von Leiharbeit wird in vielen Publikationen behandelt (u.a. Wetzel et al. 2012; Promberger 2012; Wassermann et al. 2007). In der Tat ist die Ausbreitung der Leiharbeit bemerkenswert. Der Bestand an Leiharbeiter_innen hat sich seit 2002 nahezu verdreifacht. Nach einem krisenbedingten Einbruch der Leiharbeit im Jahr 2009 um 17,8% im Vergleich zum Vorjahr, auf 625.411 Leiharbeiter_innen, wurde im Januar 2011 schon alle Einbrüche eingeholt und überholt (s. Tabelle 1).

2011 waren 881.728 Leiharbeiter_innen beschäftigt und damit 13,7% mehr als 2010 (s. Tabelle 1; vgl. Achatz et al. 2012: 175). Das Rekordhoch wurde im Juni 2012 mit 908.113 Leiharbeiter_innen erreicht, was 2,2% aller Erwerbstätigen und 3,2% aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten entspricht (ebd.: 2). Im Dezember 2009 gab es nach Angaben der BA (2012) 15.300 Verleihbetriebe. Bezogen auf die rund 3,8 Millionen Betriebe in 2009 (Statistisches Bundesamt 2012) nehmen Verleihbetriebe einen Anteil von 0,4% an allen Betrieben ein (Bonin/Zierahn 2012: 30). Seit der Regulierung von Leiharbeit im Jahr 2011 ist allerdings ein Rückgang im Jahr 2012 und 2013 der Leiharbeitsverhältnisse zu beobachten (vgl. Tabelle 1 ff.). Abbildung 2 zeigt die Entwicklung der Erwerbsformen im Zeitraum 1994 bis 2010. 1994 wird als Ausgangspunkt der Darstellung gewählt, von diesem Jahr ab werden die unterschiedlichen Entwicklungen der Erwerbsformen: Erwerbstätige, Teilzeitbeschäftigte, befristet Erwerbstätige, Selbstständige und Mithelfende, Leiharbeiter (Juni-Werte) dargestellt. Zu erkennen ist ein außerordentlicher Anstieg der Leiharbeitsverhältnisse, während die Anzahl der Erwerbstätigen insgesamt nicht wächst. Auch zugenommen haben die Beschäftigungsformen Teilzeitbeschäftigte, befristete Erwerbstätige und die Selbstständigen (inklusive Mithelfende).

Abbildung 2: Entwicklung der Erwerbsformen



Abbildung 3 Entwicklung der Erwerbsformen; Quelle: IAB

aus: Walwei/ Ziegler 2012: 17.
geschlossen werden könnte.

Tabelle 1 zeigt den Bestand der Leiharbeiter_innen (insgesamt) in Deutschland im Zeitraum von 2007 bis 2012. Im Jahr 2012 waren im Jahresdurchschnitt 877.599 Leiharbeiter_innen in Deutschland beschäftigt. In diesem Zeitraum ist der Bestand gegenüber dem Vorjahr durchgehend gestiegen mit den Ausnahmen von 2009 und 2012. Im Jahr 2009 ging der Leiharbeiter_innenbestand im Vergleich zum Vorjahr um 17,8% zurück – was ein Kriseneffekt der Wirtschaft war. Die Leiharbeit wuchs allerdings im Folgejahr (2010) schon wieder deutlich und konnte sogar das Niveau des Jahres 2008 übertreffen. Die Jahre 2010 und 2011 waren mit Wachstumsraten von 24% und 13% regelrechte Boomjahre der Leiharbeit. Im Jahr 2012 dagegen sank der Leiharbeiter_innenbestand im Vergleich zum Vorjahr um 0,5%. Die gesunkene Anzahl an Leiharbeiter_innen des Jahres 2012 und 2013 könnte ein Anhaltspunkt sein, dass die Unternehmen auf Grund des novellierten Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes weniger Leiharbeiter_innen beschäftigten. Auffällig ist der Rückgang um 6,2% aller Leiharbeiter_innen im Zeitraum Juni 2012 bis Juni 2013. Zwar geht im Jahresdurchschnitt 2012 der Bestand nur um 0,6% zurück, allerdings zeigen die neuesten Zahlen für den Sommer 2013, dass sich dieser Rückgang sogar verstärkt fortschreibt. Die Gründe für diese Entwicklung sind unklar, hierbei handelt es sich um eine Forschungslücke, die etwa durch eine Befragung der Personalverantwortlichen in den Unternehmen geschlossen werden könnte.

Tabelle 1: Bestand der Leiharbeiter_innen (insgesamt) im Zeitraum 2007 bis 2013

(Stichtag 31. Dezember 2012)

Jahresdurchschnitt		Deutschland	Veränderung gegenüber Vorjahr (in %)
2007	Jahresdurchschnitt	715.056	-
2008	Jahresdurchschnitt	760.604	6,4
2009	Jahresdurchschnitt	625.411	-17,8
2010	Jahresdurchschnitt	775.703	24,0
2011	Jahresdurchschnitt	881.728	13,7
2012	Jahresdurchschnitt	877.599	-0,5

aus: Bundesagentur für Arbeit 2013a: Ausschnitt aus Tabelle 1.1.1.

Aus Tabelle 2 geht die detaillierte Entwicklung der Anzahl der Verleihbetriebe von Dezember 2006 bis 2012 hervor, zuletzt sind 18.024 Verleihbetriebe bekannt. Von Juni 2006 bis Dezember 2010 stieg die Anzahl der Leiharbeitsfirmen von 12.550 auf 16.628 Zeitarbeitsagenturen (Bundesagentur für Arbeit 2010, Statistik Arbeitnehmerüberlassung, Verleihbetriebe in den Bezirken Regionaldirektionen). Mit Ausnahme des Jahres 2009 wurden immer mehr Verleihbetriebe gegründet. Nur Ende 2009 waren 1,9% weniger Verleihbetriebe gemeldet. Analog dazu ist die Anzahl der Leiharbeiter_innen seit der Liberalisierung drastisch angestiegen. Nach einem Einbruch während der Wirtschafts- und Finanzkrise im Oktober 2008 lag die Anzahl der Leiharbeiter_innen bundesweit im Jahr 2010 bei 823.509 (Bundesagentur für Arbeit 2010, Statistik Arbeitnehmerüberlassung, Bestand an Leiharbeitnehmern Stand Dezember 2010; DGB 2010: 3). Der Anteil der Leiharbeiter_innen an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten lag im Jahr 2010 zwischen 2% und 3% (Bundesagentur für Arbeit 2011c: 6).

Tabelle 2: Verleihbetriebe

Stichtag zum Ende Monats...		Deutschland	Veränderung gegenüber Vorjahr (in %)
2006	Dezember	12.550	
2007	Juni	13.606	
	Dezember	14.097	12,3
2008	Juni	15.171	11,5
	Dezember	15.581	10,5
2009	Juni	15.263	0,6
	Dezember	15.300	-1,8
2010	Juni	16.115	5,6
	Dezember	16.628	8,7
2011	Juni	17.368	7,8
	Dezember	17.717	6,5
2012	Juni	18.491	6,5
	Dezember	18.024	1,7

aus: Bundesagentur für Arbeit 2013a: Ausschnitt aus Tabelle 4.3.

Der Sektor der Leiharbeit ist von einer vergleichsweise starken Fluktuation geprägt. Zu- und Abgänge halten sich in etwa die Waage. So begannen beispielsweise im Jahr 2007 insgesamt ca. 1 Million Personen ein Leiharbeitsverhältnis, während ebenso viele Leiharbeiter_innen ausgeschieden sind (DGB 2010: 3).

Die durchschnittliche Verweildauer der Leiharbeiter_innen ist sehr gering: Mehr als die Hälfte aller beendeten Leiharbeitsverhältnisse dauert weniger als drei Monate. Im zweiten Halbjahr 2008 hatten 8,7% der beendeten Leiharbeitsverhältnisse eine Dauer von unter einer Woche (!). 42,4% hatten eine Dauer von einer Woche bis unter drei Monate und 48,9 % der Leiharbeiter_innen waren länger als drei Monate beschäftigt (vgl. Bundesregierung 2010: 24)

„Bei der geschlechtsspezifischen Betrachtung der Dauer der Zeitarbeitsverhältnisse zeigt sich, dass die Zeitarbeitsverhältnisse von Frauen häufiger als die der Männer von sehr kurzer Dauer sind und weniger häufig drei Monate oder länger dauern. Während die Hälfte aller im zweiten Halbjahr 2008 beendeten Zeitarbeitsverhältnisse mit Männern mindestens drei Monate dauerten, waren es bei den Frauen nur 46,1 Prozent. Im Gegenzug war jede zehnte Frau (10,5 Prozent) kürzer als eine Woche bei einem Verleihbetrieb unter Vertrag. Bei den Männern waren es nur 7,9 Prozent.“ (Bundesregierung 2010: 24)

Weinkopf/Vanselow (2008) betrachten anhand einer Sekundäranalyse die Entgeltstrukturen in der Leiharbeitsbranche. Sie stellen fest, dass die in den Zeitarbeitstarifverträgen festgesetzten Löhne durchweg im Vergleich unter denen der Stammebelegschaften liegen. Abbildung 3 zeigt die Einstiegstarife der Zeitarbeitstarifverträge der Jahre 2007/2008 und die prozentualen Differenzen der tariflichen Bruttostundenlöhne der Leiharbeitsbranchen 2007/2008 zum Median. Deutlich wird, dass die in den Tarifverträgen vereinbarten Einstiegsgehälter im Jahr 2007/2008 den Medianlohn in Westdeutschland um ungefähr die Hälfte unterschreiten, ebenso wie den Min-

destlohn-Tarifvertrag.¹¹ In Ostdeutschland fällt diese Diskrepanz etwas geringer aus, allerdings machen die Einstiegsgehälter in der Leiharbeit auch hier nur 62% des Medianlohns aus und sind daher gegenüber Westdeutschland auf einem wesentlich geringeren Niveau. Die Einstiegsgehälter liegen somit unterhalb der Niedriglohnschwellen, der laut OECD bei zwei Dritteln des Medianlohns liegt. In Westdeutschland liegt der Tariflohn von iGz und DGB unterhalb des Niedriglohns¹² der von BZA und DGB nur knapp darüber (Weinkopf/Vanselow 2008: 13).

Abbildung 3: Einstiegstarife in Zeitarbeitstarifverträgen 2007/2008

Einstiegstarife in Zeitarbeitstarifverträgen 2007/2008 (brutto pro Stunde und relativ zum Median 2006)

Tarifvertrag zwischen	Westdeutschland		Ostdeutschland	
	Brutto pro Std.	Relation zum Median (14,42 €)	Brutto pro Std.	Relation zum Median (10,22 €)
AMP und CGZP <i>in den ersten 6 Monaten*</i>	7,07 € 6,40 €	49,0% 44,4%	5,77 € 5,70 €	56,5% 55,8%
iGz und DGB	7,15 €	49,6%	6,06 €	62,3%
BZA und DGB	7,38 €	51,2%	6,42 €	62,8%
zum Vergleich: Mindestlohn-TV ab 2008	7,31 €	50,7%	6,36 €	62,3%

* Absenkungsmöglichkeit in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung gemäß Entgelttarifvertrag.
Quelle: Eigene Zusammenstellung (Tarifverträge) und IAQ-Berechnungen mit dem SOEP (Median und Relationen)

aus: Weinkopf/Vanselow 2008: 14.

Für 2006 hat das Statistische Bundesamt (2009:14) ermittelt, dass Beschäftigte im Normalarbeitsverhältnissen (definiert als unbefristete Vollzeitätigkeit außerhalb der Leiharbeit) im Durchschnitt 18,04 Euro brutto pro Stunde verdienten wohingegen Leiharbeitskräften nur auf 9,71 Euro kommen. Außerdem nahmen 2010 etwa 11,5% der Leiharbeiter_innen ergänzende Leistungen der Grundsicherung (Hartz IV) in Anspruch, dies sind fünf mal mehr als der Durchschnitt aller Beschäftigter (Bosch 2011: 5).

2.4.1 Bedeutungen für die Branchen

Die *Bundesagentur für Arbeit* unterscheidet in ihren Auswertungen zur Arbeitnehmerüberlassung 16 Branchen. Land-, Forst-, Tierwirtschaft, Gartenbau (1), Metallherzeugung, -bearbeitung, Metallbau (2), Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe (3), Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe (4), Lebensmittelherstellung und Lebensmittelverarbeitung (5), übrige Berufe (Rohstoffgewerbe, Produktion, Fertigung) (6), Bau, Architektur, Vermessung, Gebäudetechnik (7), Naturwissenschaft, Geografie, Informatik (8), Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführ.) (9), Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten (10), Schutz-, Sicherheits-, Überwachungsberufe (11), Reini-

¹¹ Da dem CGZP im Jahr 2009 die Tariffähigkeit abgesprochen wurde, ist der hier entsprechend erwähnte Tarifvertrag nichtig.

¹² Nach der Niedriglohn-Definition der OECD handelt es sich um einen Niedriglohn, wenn der Lohn zwei Drittel des Medians unterschreitet.

gungsberufe (12), Kaufm. Dienstl., Handel, Vertrieb, Tourismus (13), Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht, Verwaltung (14), Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung (15) und Geisteswissenschaften, Kultur, Gestaltung (16). In den Branchen wird Leiharbeit in einem sehr unterschiedlichen Maße eingesetzt (s. Tabelle 3).

Holst/Nachtwey/Dörre (2009) untersuchen Nutzungsstrategien der Leiharbeit anhand eines explorativ angelegten Forschungsprojekts sowie deren arbeits- und mitbestimmungspolitische Folgen. Im Mittelpunkt stand die Metall- und Elektroindustrie (Großmaschinenbau, Elektromaschinenbau, Verbindungstechnik, Automobilzulieferer, Automobilhersteller, Energietechnik), dem gegenübergestellt wurden Milchwirtschaftsbetriebe, Callcenter und Gebäckhersteller (Dörre et al. 2008).

Tabelle 3 zeigt die jüngsten Zahlen der Bundesagentur für Arbeit mit dem Stichtag vom 30. Juni 2013. Sie gibt einen Überblick über den Bestand an Leiharbeiter_innen nach ausgeübten Tätigkeiten. Mitte des Jahres 2013 waren insgesamt 852.080 Leiharbeiter_innen nach Melduvordrucken AÜG-b-Beleg in Deutschland tätig. Dies sind im Vergleich zum Sommer des Vorjahres 6,2% weniger. Die Gruppe der männlichen Leiharbeiter ist deutlicher geschrumpft und lag am Stichtag bei 600.544. Sie ist damit um 7,3% im Vergleich zum Vorjahr gesunken. Die Anzahl der Leiharbeiterinnen lag im Jahr 2013 bei 251.536 und war damit um 3,3% gegenüber dem Vorjahr zurückgegangen. Festzuhalten ist an dieser Stelle, dass der Leiharbeiter_innenbestand im ersten Jahr nach der AÜG-Regulierung im Jahresdurchschnitt um 0,5% gesunken ist, zum Stichtag 30.06.2013 ist er allerdings um 6,2% gesunken. Auffallend ist, dass der Anteil männlicher Leiharbeiter deutlich sinkt, während der Anteil von Leiharbeiterinnen im Jahr 2012 noch zunimmt (vgl. Tabelle 4 und 5). Wenngleich sich hier ein Muster abzeichnet, das auf einen relativen Anstieg von Frauen in Leiharbeit hinweist, bleibt Leiharbeit männlich dominiert, da auch im Juni 2013 etwa 70% aller Leiharbeiter_innen männlich waren.

Die drei Branchen mit insgesamt den meisten Leiharbeiter_innen sind Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführer_innen) mit 163.676 Leiharbeiter_innen und Metallherzeugung und -bearbeitung, Metallbau (132.589) und die sogenannten übrigen Berufe (Rohstoffgewerbe, Produktion, Fertigung) mit 104.778 Leiharbeiter_innen im Juni 2013. In einigen Branchen sind die Einbrüche mit über 10% sehr groß: Einbußen verzeichnen die Bereiche der sogenannten übrigen Berufe (Rohstoffgewerbe, Produktion, Fertigung) mit 18,9% weniger Leiharbeiter_innen, der Bereich Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe mit 12,2% weniger und bei den Leiharbeitsverhältnissen im Bereich Geisteswissenschaften, Kultur, Gestaltung sank der Bestand um 10,7%.

Demgegenüber nahm die Anzahl der Leiharbeitsverhältnisse im Bereich Lebensmittelherstellung und -verarbeitung um 6,4% gegenüber 2012 zu. In diesem Bereich wuchs die Anzahl von Leiharbeit im betrachteten Zeitraum am stärksten. Auch im Bereich Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung nahm der Anteil an Leiharbeiter_innen um 5,4% gegenüber 2012 zu.

Tabelle 3: Bestand an Leiharbeiter_innen nach ausgeübten Tätigkeiten 2013

Insgesamt (Stichtag 30. Juni 2013)			Männer		Frauen	
ausgeübte Tätigkeit	Deutschland	Veränderung gegenüber Vorjahr	Deutschland	Veränderung gegenüber Vorjahr	Deutschland	Veränderung gegenüber Vorjahr
Insgesamt	852.080	-6,2	600.544	-7,3	251.536	-3,3
Land-, Forst-, Tierwirtschaft, Gartenbau	4.965	2,6	3.556	5,8	1.409	-4,7
Metallerzeugung,-bearbeitung, Metallbau	132.589	-6,8	113.941	-7,5	18.648	-1,8
Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	76.474	-9,5	67.779	-9,3	8.695	-10,6
Mechatronik-, Energie- u. Elektroberufe	52.691	-12,2	47.423	-13,4	5.268	0,4
Lebensmittelherstellung u. -verarbeitung	29.670	6,4	15.614	5,3	14.056	7,6
Übr. Berufe (Rohstoffgew.,Prod.,Fertig.)	104.778	-18,9	79.434	-19,1	25.344	-18,1
Bau, Architektur, Vermessung, Gebäudetechnik	42.620	-4,3	41.304	-4,3	1.316	-2,4
Naturwissenschaft, Geografie, Informatik	16.970	0,0	13.144	-1,7	3.826	6,4
Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführ.)	163.676	0,1	122.137	0,1	41.539	0,3
Führer von Fahrzeug- u. Transportgeräten	27.711	-7,6	26.517	-6,5	1.194	-26,2
Schutz-,Sicherheits-, Überwachungsberufe	4.658	-6,0	3.406	-9,0	1.252	3,0
Reinigungsberufe	17.998	-0,5	7.908	-6,6	10.090	4,7
Kaufm.Dienstl.,Handel,Vertrieb,Tourismus	41.819	-4,3	16.359	-3,2	25.460	-5,0
Unternehmensorga,Buchhalt,Recht,Verwalt.	73.735	-4,9	24.745	-3,3	48.990	-5,7
Gesundheit, Soziales, Lehre u. Erziehung	50.933	5,4	11.588	3,6	39.345	5,9
Geisteswissenschaften,Kultur,Gestaltung	10.772	-10,7	5.668	-8,4	5.104	-13,1

Eigene Darstellung nach: Bundesagentur für Arbeit 2014 (Ausschnitte aus den Tabellen 1.1.1, 1.1.2 und 1.1.3).

Die Daten geben keinen Aufschluss über die Gründe des Rückgangs von Leiharbeit um mehr als 6% zwischen den Jahren 2012 und 2013. Auch die Gründe für die Rückgänge in den Bereichen der sogenannten übrigen Berufe um 18,9% (Rohstoffgewerbe, Produktion, Fertigung), im Bereich Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe um 12,2% und im Bereich Geisteswissenschaften, Kultur, Gestaltung um 10,7% bleiben unklar. Ebenso wenig sind die Zuwächse in den beiden Bereichen Lebensmittelherstellung und -verarbeitung (6,4%) und Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung (5,4%) anhand der Statistiken zu erklären.

Es könnte sein, dass die neue Gesetzeslage den Einsatz in den Industriebereichen unattraktiver macht und diese nun vermehrt Werkverträge vergeben. Dies muss allerdings weiterhin als Vermutung gelten. Es könnte auch sein, dass die neue Arbeitnehmerfreizügigkeit die Entwicklung in manchen Bereichen beeinflusst, auch das können die Daten allerdings an dieser Stelle nicht bestätigen und es bedarf hier mehr Forschung. Eine differenziertere Analyse müsste auch klären, welche Tätigkeiten an Leiharbeiter_innen vergeben wurden, da die Branchenzugehörigkeit noch zu wenig Rückschlüsse auf die exakte Tätigkeit zulässt.

Zudem stellt sich die Frage nach den Entwicklungen im Zusammenhang mit anderen Beschäftigungsformen wie etwa den Werkverträgen. Kann eventuell bei den sinkenden Leiharbeitsverhältnissen davon ausgegangen werden, dass Werkvertragsverhältnisse diese ablösen?

2.4.2 *Automobilbranche*

Etwa 150.000 bis 170.000 Leiharbeiter_innen sind in der Automobilbranche tätig (Meißner 2012: 15) Die Unternehmen in der Automobilindustrie nutzen Leiharbeit zu einem sehr großen Teil: 86% aller Unternehmen setzen Leiharbeiter_innen ein und setzen diese vor allem für einfache Tätigkeiten ein, 17% aller eingesetzter Hilfskräfte sind Leiharbeiter_innen (vgl. Dudenhöfer/Büttner 2006: 5). Aber auch bei den Fachkräften und Facharbeitern zeigen Dudenhöfer und Büttner (2006: 5), dass 7% dieser Arbeitskräfte Leiharbeiter_innen sind.

Der Einsatz von Leiharbeit erfolgt über alle Bereiche hinweg, ist aber in der Produktion dominant: „64% aller Unternehmen der Automobil- und Zulieferindustrie setzen Zeitarbeit in der Produktion ein. Nach Produktion folgt nahezu gleichrangig der Zeitarbeits-Einsatz in 35% bzw. 34% aller Unternehmen in den Bereichen Verwaltung sowie Beschaffung und Logistik.“ (Dudenhöfer/Büttner 2006: 6) Dafür setzen nur 24% der Unternehmen Leiharbeiter_innen im Vertrieb/Versand ein. (Dudenhöfer/Büttner 2006: 6)

Die Autohersteller fordern einen hohen Grad an Flexibilität, insbesondere von den Leiharbeiter_innen. Durch den hohen Organisationsgrad in der Branche stehen sich Stammbeschäftigte mit relativ hohem Lohn und sicheren Arbeitsverträgen und flexible, prekäre Leiharbeiter_innen gegenüber (vgl. Siebenhüter/Meyer 2011: 201) Dies wiederum führt, wie Holst/Nachtwey/Dörre (2009) zeigen zu einem hohen Druck auch für die Stammbeslegschaft: Der Untersuchung von Holst/Nachtwey/Dörre (2009) zufolge wird Leiharbeit zunehmend eingesetzt, um Renditen oder Profit zu steigern und nicht, um Personalausfall oder Auftragsspitzen zu kompensieren. Außerdem heben die Autoren hervor, dass Leiharbeit über ein erhebliches Disziplinierungspotenzial verfügt. Da Leiharbeiter_innen in den Betrieben fast überall eingesetzt werden, bergen sie ein gewisses Drohpotenzial des Abstiegs für die Kernbelegschaft.

„Die Entscheidungen werden in aller Regel vom Management und den Vorgesetzten mit Personal- und Produktionsverantwortung ohne Beteiligung der Interessenvertretungen getroffen. Für die Interessenvertretungen bleiben als einzige Optionen nur Formen der innerbetrieblichen Re-

gulierung, Moderierung der Disziplinierungseffekte und sozialpolitischen Abfederung des Leiharbeitseinsatzes.“ (ebd.: 52).

2.4.3 *Ingenieure, IT-Expert_innen und Techniker_innen*

Bispinck/Stoll (2013) analysieren Einkommens- und Arbeitsbedingungen von Ingenieur_innen, IT-Expert_innen und Techniker_innen, „die in Form von Leih-/Zeitarbeit oder in anderer Form in und für andere Firmen tätig sind.“ (ebd.: 5). Ihr zentraler Befund lautet, dass es dabei keineswegs nur mehr um Beschäftigte für Tätigkeiten mit geringer oder Anlernqualifikation geht. Immer öfter würden auch Arbeitnehmer_innen mit hoher Qualifikation bis hin zum Hochschulabschluss für den Einsatz in Fremdfirmen gesucht. Insbesondere im Industriebereich arbeiten Unternehmen als „Entwicklungsdienstleister“, deren Umsatz größtenteils aus der Erbringung von Dienstleistungen in Form von Werkverträgen und Auftragsentwicklungen erreicht wird (ebd.: 5; vgl. auch Holst/Nachtwey/Dörre 2010).

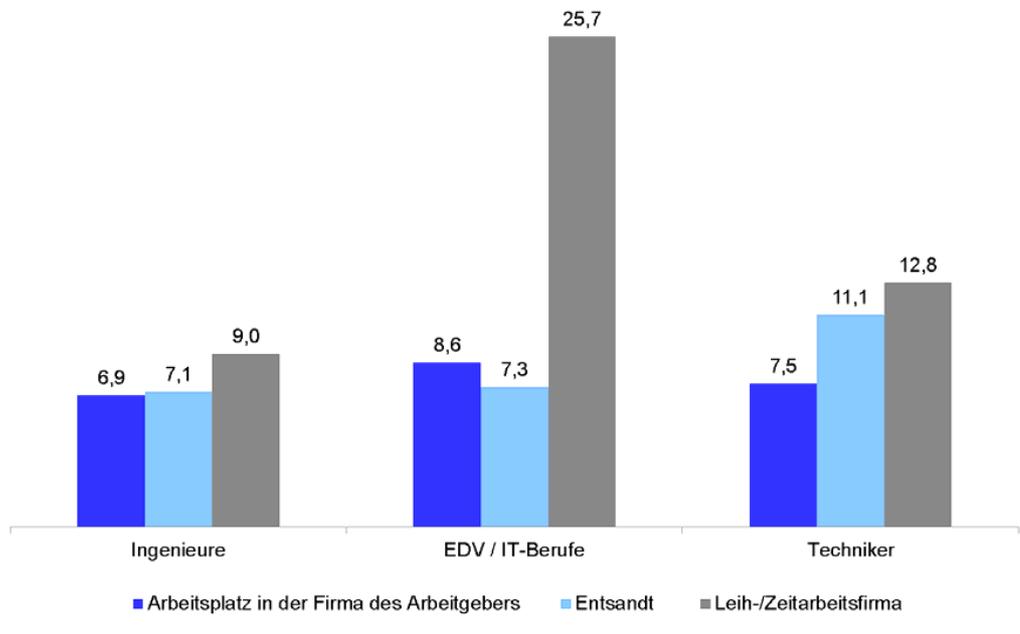
Die empirische Basis von Bispinck/Stoll (2013) ist die Lohnspiegel-Datenbank des WSI und mit 28.594 Datensätzen vergleichsweise breit angelegt. Die Untersuchung wurde als Online-Befragung von Arbeitnehmer_innen durchgeführt und umfasst den Untersuchungszeitraum von 2006 bis 2012. Die Untersuchungsgruppe ist eine Männerdomäne. Der Frauenanteil liegt bei 13,5% und variiert zwischen den Berufsgruppen nur wenig. Von den Beschäftigten dieser Berufsgruppen geben insgesamt 9,1% an, dass ihr Arbeitsplatz nicht in der Firma liegt, in der sie beschäftigt sind. Das Entsenden ist von den drei Formen des Einsatzes bei anderen Firmen am stärksten ausgeprägt. 3,0% der Beschäftigten geben das an, besonders stark ist diese Form mit 7,7% bei den IT-Expert_innen vertreten. Leiharbeit ist am stärksten mit 2,5% bei den Techniker_innen ausgeprägt, bei den EDV/IT- Berufen mit 1,3% am schwächsten. Andere Formen des Fremdfirmeneinsatzes fallen mit 4,1% am stärksten bei den IT- Expert_innen aus, bei den Ingenieur_innen geben dies nur 1,6% an.

Qualifikation scheint im horizontalen Branchenvergleich kein askriptives Merkmal sein. Aber innerhalb von Berufsgruppen schon. So weisen Bispinck/Stoll (2013) nach, dass Leiharbeitnehmer_innen meist jünger sind, weniger Berufserfahrung als Stammbeschäftigte haben, häufig in befristeten Beschäftigungsverhältnissen arbeiten und überdurchschnittlich häufig weiblich sind (ebd.: 5, 6).

Abbildung 4 zeigt den Anteil von befristet Beschäftigten der drei von Bispinck/Stoll (2013) untersuchten Berufsgruppen. Daraus geht u.a. hervor, dass die in Leiharbeit beschäftigten IT-Expert_innen mit 25,7% den bei weitem höchsten Anteil an befristet Beschäftigten aufweisen. Bei der subjektiven Beurteilung der Arbeitsbelastung zeigen sich zwischen den drei Beschäftigungsgruppen dennoch keine signifikanten Unterschiede. Eine Ausnahme ist hierbei der Punkt „Empfinden Sie Ihre Arbeit als monoton oder langweilig?“ Hier antworten Leiharbeitnehmer_innen überdurchschnittlich oft mit „Ja“ (Bispinck/Stoll 2013: 15).

Abbildung 4: Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse von drei Berufsgruppen

Abb. 4. Anteil der befristet Beschäftigten nach Berufsgruppen und Arbeitsort, III 70

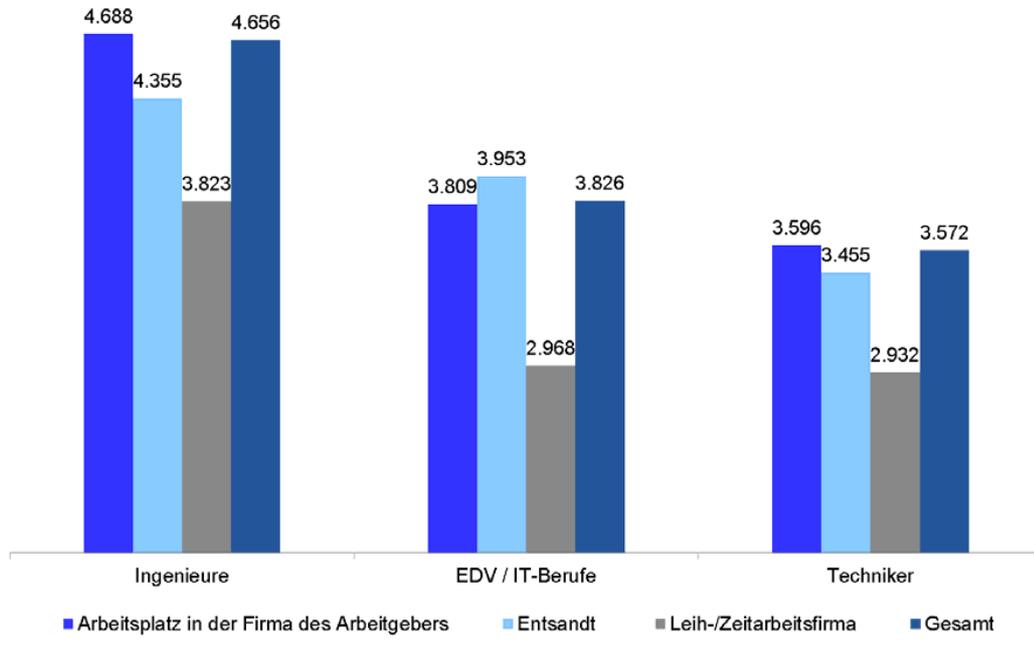


Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank – www.lohnspiegel.de

aus: Bispinck/Stoll (2013: 6).

In Bezug auf die Einkommen fällt ein klares Einkommensgefälle zwischen den drei untersuchten Berufsgruppen auf. Am besten verdienen die Ingenieur_innen mit durchschnittlich 4.656 € im Monat, gefolgt von den IT-Expert_innen mit 3.826 € und den Techniker_innen mit 3.572 € im Monat. Auffällige Unterschiede zeigen sich, wenn man nach der Art des Arbeitseinsatzes differenziert: Die deutlichste Einkommensdifferenz weisen Beschäftigten in Leiharbeit auf: Die Beschäftigten aus EDV/IT-Berufen in Leiharbeit verdienen 22,1% (841 €) weniger als die Beschäftigten mit Arbeitsort in der Firma des Arbeitgebers, gefolgt von den Techniker_innen mit einem Einkommensgefälle von 18,5% (664 €) und den Ingenieur_innen mit 18,4% (865 €). Kleiner sind die Unterschiede bei entsandten Beschäftigten: Ingenieur_innen verdienen 7,1% (332 €) weniger und Techniker_innen 3,9% (141 €) weniger als die Stammebelegschaft. Bei den IT-Expert_innen dreht sich das Verhältnis um, sie verdienen 3,8% (144 €) mehr als die Stammebelegschaft (Bispinck/Stoll 2013: 9).

Abbildung 5 zeigt die Bruttomonatseinkommen ohne Sonderzahlungen der drei Beschäftigtengruppen im Vergleich.

Abbildung 5: Bruttomonatseinkommen ohne Sonderzahlungen

Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank – www.lohnspiegel.de

aus: Bispinck/Stoll 2013: 9.

Positiv für Entsandte im Sinne von gehaltssteigernd wirkte sich ein Tarifvertrag auf die Einkommen aus. Bei den Leih- bzw. Zeitarbeitern ist es umgekehrt: Ihr Verdienst ist ohne Tarifvertrag höher als jener der Kolleg_innen mit Tarifvertrag (Bispinck/Stoll 2013: 9). Arbeitszeitverkürzend wirken Tarifverträge jedenfalls (ebd.: 12). Von Sonderzahlungen wie Weihnachts- und Urlaubsgeld sind vorrangig Werkvertragsnehmer_innen ausgeschlossen (ebd.: 11).

Auch in Bezug auf die geschlechtsspezifische Verteilung zeigt Bispinck/Stoll (2013) interessante Befunde. Frauen sind gemessen an ihrem Beschäftigtenanteil überdurchschnittlich häufig in Leiharbeit beschäftigt – und verdienen dabei relativ wenig Geld. So liegt der Frauenanteil bei den Leiharbeitsbeschäftigten insgesamt über dem Durchschnitt der Beschäftigtengruppen von 13,5%. Besonders ausgeprägt ist dies bei den EDV/IT-Berufen mit 17,5% und noch stärker bei den Techniker_innen mit 25,5% (ebd.: 6).

Das geschlechtsspezifische Einkommensgefälle liegt laut Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2011) bei bundesweit bei 23%. Der Datenreport 2011 spricht von einem um sekundäre Merkmale bereinigten *gender pay gap* von 8% (Datenreport 2011: 122). In den von Bispinck/Stoll (2013) untersuchten Branchen liegt er teilweise deutlich darüber, wie aus Abbildung 6 hervorgeht.

Abbildung 6: Bruttoeinkommen ohne Sonderzahlungen nach Geschlecht in Euro

		Arbeitsplatz in der Firma des Arbeitgebers	Leih- bzw. Zeitarbeiter	Entsandte
Ingenieure	Frauen	4.016	3.666	3.995
	Männer	4.779	3.847	4.400
EDV / IT-Berufe	Frauen	3.672	2.968	4.178
	Männer	3.833	2.968	3.925
Techniker	Frauen	2.881	2.632	2.700
	Männer	3.714	3.034	3.525

Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank – www.lohnspiegel.de

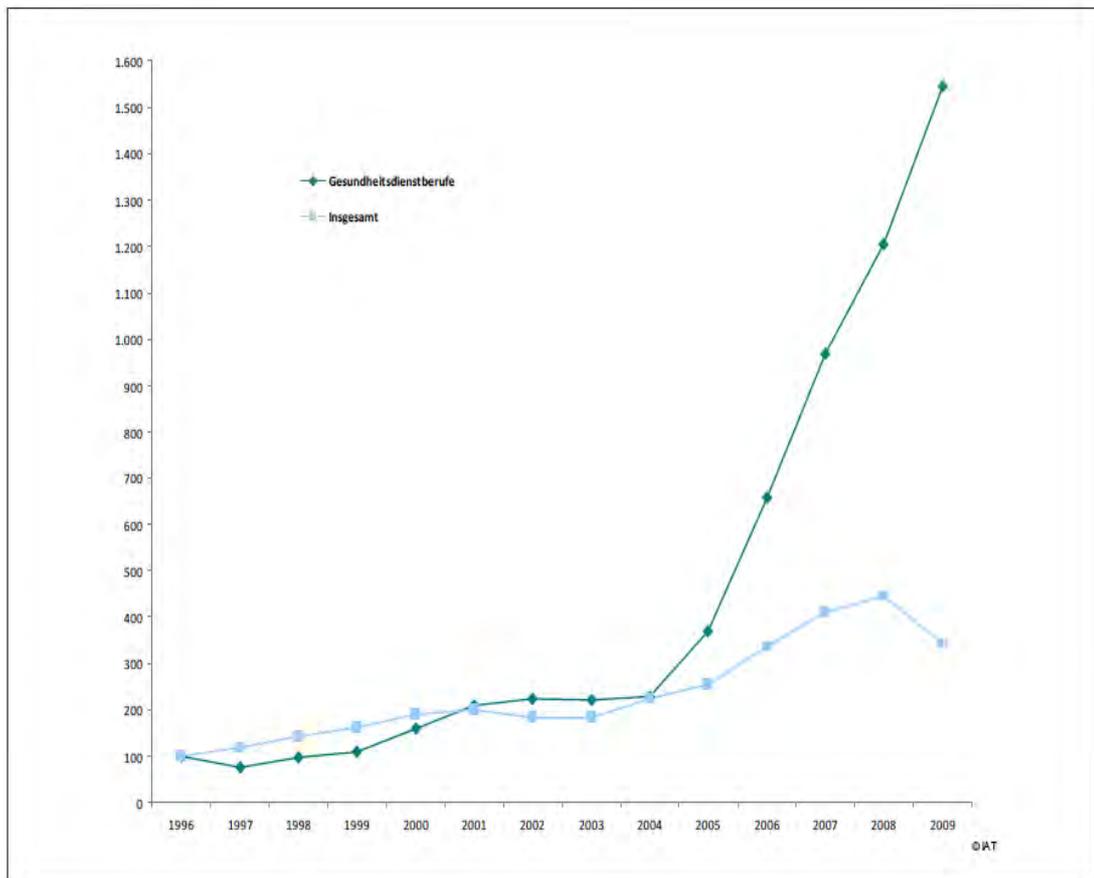
aus: Bispinck/Stoll 2013: 10.

2.4.4 Pflegebranche

Leiharbeit hat sich in den letzten Jahren massiv in der Gesundheitsbranche ausgeweitet. In den Gesundheitsdienstleistungen kann beobachtet werden, dass immer mehr Leiharbeitnehmer_innen eingesetzt werden, wenngleich dies weiterhin auf einem relativ geringen Niveau stattfindet. Die Zahl der Leiharbeitnehmer_innen hat sich zwischen Dezember 2004 und Dezember 2008 von 3.556 auf 16.697 fast verfünffacht (vgl. Leiharbeitsbericht der Bundesregierung 2010).

Abbildung 7 stellt die Entwicklung der Leiharbeit in den Gesundheitsberufen im Vergleich zu der Entwicklung der Leiharbeit im Zeitraum von 1996 – 2009 dar. Daraus geht ein steiler und im Vergleich mit der Leiharbeit überproportionaler Anstieg von Leiharbeit in Pflegeberufen seit ihrer Deregulierung durch die Hartz-Gesetze hervor.

Abbildung 7: Entwicklung der Leiharbeiter_innen insgesamt und in Gesundheitsberufen 1996 – 2009



aus: Bräutigam et al. 2010: 12.

Bräutigam et al. (2010) untersuchen auf Basis eines qualitativen Methodensettings, nämlich anhand von Experteninterviews, erstmals die Nutzung der Leiharbeit in der Pflegebranche. Neben den Motiven zur Nutzung nimmt die Studie auch die Struktur der entleihenden Betriebe in den Fokus. Die Autoren fragen, unter welchen Umständen Leiharbeit in der Pflege sinnvoll sein kann und bemerken, dass von einer „steigenden gesellschaftlichen Nachfrage nach Gesundheitsarbeit“ auszugehen ist (Bräutigam et al. 2009: 8). Deshalb geht das IAB von einem Beschäftigungsaufbau von einer Million Stellen bis zum Jahre 2025 aus (ebd.: 9). Der Wandel in diesem Bereich kann als „Ökonomisierung des Gesundheitswesens“ (ebd.: 6) bezeichnet werden. Die Studie konstatiert, dass der Pflegebereich sich in einigen Punkten deutlich von anderen Branchen unterscheidet. Etwa darin, dass es keine Auftragsspitzen zu kompensieren gebe. Leiharbeit gleiche vielmehr die geringe Personalstruktur in der Pflegebranche aus. So wurden zwischen 1996 und 2006 45.800 Pflegevollzeitstellen abgebaut, was zu einer 25-prozentigen höheren Belastungsziffer und somit zu einer starken Arbeitsverdichtung geführt habe (ebd.: 7). Vor diesem und dem Hintergrund der steigenden Nachfrage nach Pflegekräften bei gleichzeitiger Stagnation des Arbeitskräfteangebotes scheint, so schlussfolgern die Verfasser, die Zeitarbeit in der Pflegebranche an Bedeutung zu gewinnen (ebd.:7ff.). In der Pflege werden im Unterschied zu

anderen Branchen hauptsächlich Fachkräfte eingesetzt, was die Leiharbeit in diesem Bereich auch abgrenzt zu anderen Bereichen (ebd.: 20).

„Zeitarbeit bietet hier die Möglichkeit, flexibel sowohl auf kurzfristige als auch auf längerfristige Ausfälle zu reagieren sowie auf längere Sicht regulär nicht besetzbare Stellen zu kompensieren. Hier schließt ein weiteres Hauptmotiv der Entleihbetriebe an: die Nutzung der Arbeitnehmerüberlassung als Mittel der Personalrekrutierung. Auf Zeitarbeit wird zurückgegriffen, wenn Stellen mangels geeigneter Bewerber_innen nicht oder nur mit großem Aufwand regulär besetzt werden können. Auf den in den letzten Jahren verstärkt spürbaren Fachkräftemangel in der Pflege wird in allen Einrichtungsformen mehrfach verwiesen“ (Bräutigam et al. 2009: 23).

Der Gehaltsunterschied der Leiharbeiter_innen zur Stammbesetzung ist auch in der Pflegebranche zu beobachten. Die Autoren zeigen, dass die Differenz bei Berufsanfänger_innen noch moderat ausfällt, allerdings steige die Lohndifferenz zu den nach TVöD bezahlten Angestellten mit zunehmender Berufserfahrung an, da diese in den Leiharbeitstarifverträgen keine Berücksichtigung finde (ebd.: 28). Leiharbeit könne deshalb unter Gehaltsgesichtspunkten eine sinnvolle Alternative und somit ein geeigneter Berufseinstieg sein, da die Differenz in der Bezahlung weniger hoch ausfällt (ebd.: 29). „Die typische Zeitarbeitnehmerin gibt es nicht“ (ebd.: 5), meinen die Autoren und zeigen, dass die Gruppe heterogen ist und die Motivation sehr unterschiedlich ausfällt. Die Autoren schätzen abschließend ein, dass die Leiharbeit in der Pflege die genannten strukturellen Probleme der Branche (demografischer Wandel und Fachkräftemangel, Finanzierung) nur temporär überbrücken, indes nicht langfristig lösen kann, da das Problem des Personalmangels auch die Entleihbetriebe betrifft. Die Gesundheitsberufe machen nach wie vor nur einen sehr geringen Anteil an der Leiharbeit insgesamt aus. Trotzdem kann eine hohe Dynamik in den letzten Jahren konstatiert werden. Ein Großteil hiervon dürfte auf die Pflegeberufe entfallen, was einen hohen Frauenanteil an dieser Entwicklung einschließt.

2.5 Verschiebungen in den Tätigkeitsfeldern

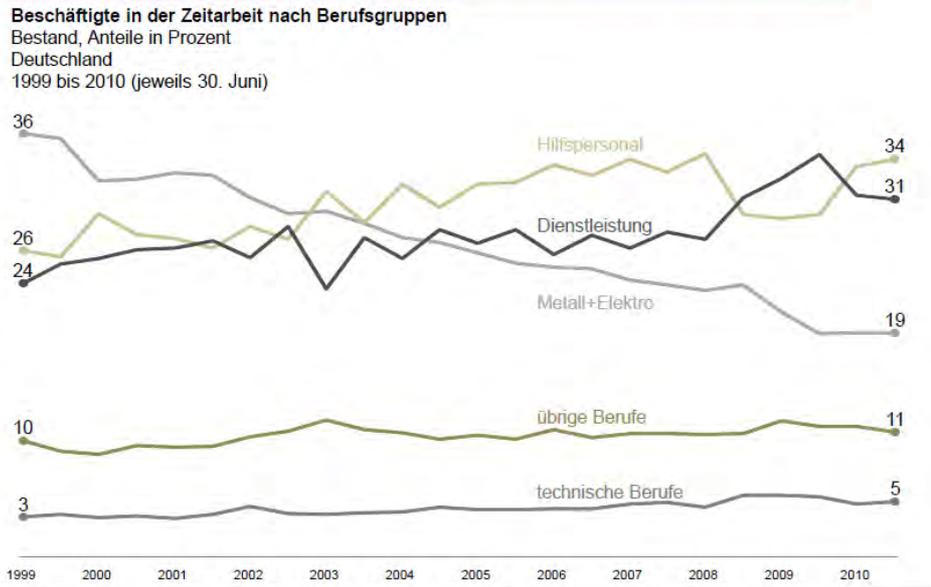
Insgesamt hat es bei der Bedeutung der Tätigkeitsfelder von Leiharbeit in den letzten Jahren deutliche Verschiebungen gegeben. Waren zu Beginn der 2000er Dekade noch die Metall- und Elektroberufe und die Hilfstätigkeiten ohne nähere Tätigkeitsangabe die beiden wichtigsten Leiharbeitsbranchen, haben in jüngster Zeit die Dienstleistungsberufe aufgeholt (vgl. Promberger 2006: 264).

2.5.1 *Rückgang im Bereich Metall und Elektro, Zuwachs im Dienstleistungsbereich*

Abbildung 8 zeigt die Beschäftigten in der Zeitarbeit unterteilt nach Berufsgruppen. Daraus geht hervor, dass die Bedeutung von Zeitarbeit in den Bereichen Metall- und Elektrobereich rückläufig ist. Ein leichter Rückgang ist auch beim Hilfspersonal festzustellen. Einen Zuwachs an Leiharbeit verzeichnet demgegenüber der Dienstleistungsbereich. Da der Dienstleistungssektor eine Frauendomäne ist, ist insgesamt ein steigender Frauenanteil der Beschäftigten in Leiharbeit festzustellen.

Abbildung 8: Beschäftigte in der Leiharbeit nach Berufsgruppen

Bedeutung von Tätigkeiten im Bereich Metall und Elektro ist rückläufig



aus: Bundesagentur für Arbeit 2011c: 14.

2.5.2 Steigender Frauenanteil

Leiharbeit ist zwar nach wie vor eine Männerdomäne. Etwa zwei Drittel aller Leiharbeitsverhältnisse werden von Männern ausgeübt (s. Tabelle 3). Allerdings scheint die Regulierung von Leiharbeit aus dem Jahr 2011 Auswirkungen auf die geschlechtsspezifische Strukturen dieser Beschäftigungsform gehabt zu haben. Denn der Anteil der Männer in Leiharbeit ist im Vergleich zum Frauenanteil überproportional gesunken. Während der Bestand an Leiharbeitnehmern im Jahresverlauf 2012 um 2,1% zurück ging, stieg der Bestand an Leiharbeiterinnen im gleichen Zeitraum um 3,2% (s. Tabelle 4 und 5)

Betrachtet man den Bestand der Leiharbeiter_innen getrennt nach Geschlecht, zeigen sich deutliche Abweichungen zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung: Während im Jahr 2011 46% der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten Frauen waren, lag der Frauenanteil in Leiharbeitsverhältnissen bei 28% (Walwei/Ziegler 2012: 18). Walwei/Ziegler (2012) führen die geschlechtsspezifischen Muster von Leiharbeit einerseits auf einen Brancheneffekt und andererseits auf geschlechtsspezifische Arbeitszeitmuster zurück. Leiharbeit werde vorwiegend in Fertigungsberufen und überwiegend bei Vollzeitarbeit eingesetzt, während typische Frauendomänen der Dienstleistungsbereich sind und Frauen vermehrt in Teilzeit arbeiten (ebd.: 18). Leiharbeiter sind maßgeblich im gewerblichen Bereich tätig, wo in besonderem Maße gering qualifizierte, körperlich belastende Tätigkeiten verrichtet werden. Leiharbeiterinnen arbeiten hingegen hauptsächlich in den Bereichen Verwaltung, Organisation und Dienstleistungen. Der Leiharbeitsbericht der Bundesregierung führt den vergleichsweise geringen Anteil von Frauen in der Zeitarbeitsbranche auf deren typische Beschäftigungsform der Teilzeitarbeitsverhältnisse zurück (vgl. Walwei/Ziegler 2012). Teilzeitarbeit spielt allerdings in der Leiharbeit kaum eine Rolle (Leiharbeitsbericht der Bundesregierung 2010: 22; 30f.; Bäcker et al. 2008: 446; Wal-

wei/Ziegler 2012). Manske (2012) sowie Mai (2008) erkennen demgegenüber eine Trendwende in der geschlechtsspezifischen Verteilung von Leiharbeit (vgl. Mai 2008: 474).

Wie Abbildung 9 zeigt, hat die Zahl der Leiharbeiterinnen über die Jahre hinweg erheblich zugenommen. Es wird deutlich, dass der Frauenanteil an Leiharbeitsverhältnissen im Jahr 1994 bei 18,2% lag. Ende des Jahres 2012 waren 247.407 Frauen in Leiharbeitsverhältnissen tätig. Der Frauenanteil an dieser Beschäftigungsform liegt somit bei etwa 30% (Leiharbeitsbericht der Bundesregierung 2010: 22; Bundesagentur für Arbeit 2011c: 9, 14).

Abbildung 9: Entwicklung des Frauenanteils in der Leiharbeitsbranche



aus: <http://www.bpb.de/wissen/5ZCX6D,0,Zeitarbeit.html>, 15.10.2011.

Tabelle 4 zeigt die Entwicklung der männlichen Leiharbeiter in den Jahren 2007 bis 2012 anhand der absoluten Zahlen und der relativen Entwicklung gegenüber dem Vorjahr. Tabelle 5 weist diese Zahlen für die weiblichen Leiharbeiterinnen aus. Die Zahl der Leiharbeiter stieg von 528.559 im Jahr 2007 bis auf 623.497 zum Ende des Jahres 2012. Im Zuge der Wirtschaftskrise kam es im Jahr 2009 im Jahresdurchschnitt zu einem bemerkenswerten Einbruch. Die Anzahl der Leiharbeiter_innen sank insgesamt um 21,1% auf 438.802. Dieser Rückgang wurde im Jahr 2010 schon wieder aufgeholt. Vielmehr lag die Steigerungsquote im Jahresvergleich bei 25,8%. Auch im Jahr 2011 wuchs die Anzahl von Leiharbeiter_innen ordentlich um 15,4%. Demgegenüber ist im Jahr 2012 und damit im Zuge der Regulierung von Leiharbeit ein Rückgang der Leiharbeitsquote bei Männern um 2,1% zu verzeichnen.

Tabelle 4: Bestand der Leiharbeitnehmer (Männer)

(Stichtag 31. Dezember 2012)

Jahresdurchschnitt/ Stichtag zum Ende des Monats ...		Deutschland	Veränderung gegenüber Vorjahr (in %)
2007	Jahresdurchschnitt	528.559	-
2008	Jahresdurchschnitt	555.893	5,2
2009	Jahresdurchschnitt	438.802	-21,1
2010	Jahresdurchschnitt	551.926	25,8
2011	Jahresdurchschnitt	636.704	15,4
2012	Jahresdurchschnitt	623.497	-2,1

aus: Bundesagentur für Arbeit 2013a: Ausschnitt aus Tabelle 1.5.2.

Tabelle 5 zeigt den Bestand an Leiharbeiterinnen (weiblich) zum Ende des jeweiligen Jahres im Jahresdurchschnitt der Jahre 2007 bis 2012. Dabei stieg die Zahl an Leiharbeiterinnen von 186.497 im Jahr 2007 bis auf 254.102 Ende des Jahres 2012. Es fällt auf, dass kein Rückgang im Jahresdurchschnitt 2012 bei den Frauen auftrat, obwohl der Rückgang bei den Männern im gleichen Jahr bei 2,1% lag. Dies kann als Hinweis gewertet werden, dass Frauen zunehmend als Leiharbeiterinnen tätig sind.

Tabelle 5: Bestand an Leiharbeiterinnen (Frauen)

(Stichtag 31. Dezember 2012)

Jahresdurchschnitt/ Stichtag zum Ende des Monats ...		Deutschland	Veränderung gegenüber Vorjahr (in %)
2007	Jahresdurchschnitt	186.497	-
2008	Jahresdurchschnitt	204.711	9,8
2009	Jahresdurchschnitt	186.609	-8,8
2010	Jahresdurchschnitt	223.778	19,9
2011	Jahresdurchschnitt	245.025	9,5
2012	Jahresdurchschnitt	254.102	3,7

aus: Bundesagentur für Arbeit 2013a: Ausschnitt aus Tabelle 1.5.3.

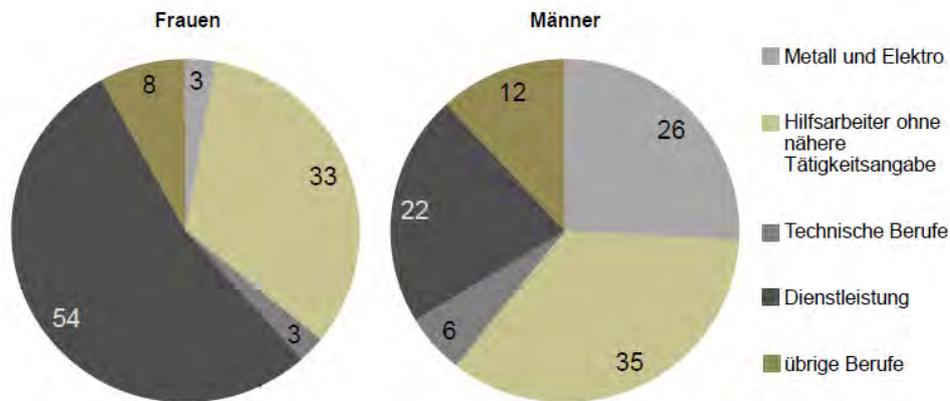
Laut Manske (2012) unterliegt der Dienstleistungsbereich einem Trend zur Leiharbeit, was anhand der neuesten Zahlen aus 2012 und 2013 bestätigt wird. Einen besonders hohen Anteil an Zeitarbeit haben die Gesundheitsdienstberufe mit 78,6%, die Organisations-, Verwaltungs-, Büroberufe mit 65,6% und die Warenkaufleute mit 61,8% (Leiharbeitsbericht der Bundesregierung 2010: 23).

Der Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2011) geht davon aus, dass der steigende Erwerbsanteil von Frauen nicht zuletzt durch Arbeiten als „Hilfsarbeiterinnen“ erklärt werden

kann. Inwieweit es sich dabei um „Hilfsarbeiterinnen“ ohne Berufsausbildung handelt, wäre empirisch zu klären. Dies erscheint vor dem Hintergrund eines steigenden Anteils von Niedriglohn-Beschäftigten *mit* anerkannter Berufsausbildung umso dringlicher (vgl. Kalina/Weinkopf 2008). Zu eruieren wäre daher, wie hoch der Anteil von Leiharbeiterinnen mit abgeschlossener Berufsausbildung in Hilfstätigkeiten ohne nähere Angaben ist. Die größte Gruppe bilden mit 50.471 Leiharbeiterinnen die Gruppe der Leiharbeiterinnen in dem Bereich Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung. Diesem Ergebnis entspricht auch, dass die Berufsgruppen der Bürofachkräfte sowie kaufmännischen Angestellten den Spitzenplatz in den Berufsgruppen von Frauen erobert haben (Datenreport 2011: 103). Allerdings fehlen zur spezifischen Lage von Frauen in der Leiharbeitsbranche bisher wissenschaftliche Erkenntnisse. Auch von Manske (2012: 21) wird bemängelt, dass weder der Leiharbeitsbericht der Bundesregierung (2010) noch der Forschungsbericht des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (2009) und auch der Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2011) die soziale Lage der Frauen in Leiharbeit nicht gesondert analysiert.

„Der Anstieg des Frauenanteils an den Zeitarbeitskräften ist damit zum einen auf den Bedeutungsgewinn der Dienstleistungsberufe und zum anderen auf den Umstand, dass in diesen Berufen mittlerweile mehr Frauen als Männer als Zeitarbeitskräfte eingesetzt werden, zurückzuführen. Eine weitere Erklärung für den Anstieg des Frauenanteils in der Zeitarbeit ist, dass Frauen vermehrt auch als Hilfspersonal ohne nähere Tätigkeitsangabe eingesetzt worden sind.“ (Leiharbeitsbericht der Bundesregierung 2010: 23)

Abbildung 10 weist die Verteilung für das Jahr 2011 aller Leiharbeiter_innen nach Beruf und Geschlecht in jeweils einem Kreisdiagramm aus. 54% der Leiharbeiterinnen arbeiten in der Dienstleistungsbranche (Warenkaufleute, Organisations-, Verwaltungs-, Büroberufe, Gesundheitsdienstberufe sowie allgemeine und übrige Dienstleistungsberufe). Ein Drittel der Leiharbeiterinnen sind als Hilfsarbeiterinnen beschäftigt und der Rest entfällt auf den Metall- und Elektrobereich und auf übrige Berufe. 87% aller Leiharbeiterinnen sind demnach in den beiden Bereichen Dienstleistungen und Hilfstätigkeiten beschäftigt.

Abbildung 10: Leiharbeiter_innen nach Beruf und Geschlecht

aus: Bundesagentur für Arbeit, Arbeitnehmerüberlassungsstatistik, Juli 2011, S. 15.

So muss der gestiegene Frauenanteil in der Leiharbeitsbranche auch darauf zurückgeführt werden, dass die Dienstleistungsberufe gegenüber den Metall- und Elektroberufen als auch gegenüber den Hilfstätigkeiten ohne nähere Tätigkeitsangabe an Bedeutung gewonnen haben. Aufgrund des hohen Anteils von Arbeitnehmer_innen in der Dienstleistungsbranche hat dementsprechend auch der Gesamtanteil an den Leiharbeiter_innen zugenommen. Mit 28,2% Frauenanteil beim Hilfspersonal ohne nähere Tätigkeitsangabe liegt dieser auf gleicher Höhe mit dem Gesamtanteil von Frauen an allen Leiharbeiter_innen und ist zudem um 1,5% leicht gestiegen (Leiharbeitsbericht der Bundesregierung 2010: 23).

Frauenleiarbeit scheint im Vergleich zu von Männern geleisteter Leiarbeit hinsichtlich der Entlohnung einem zusätzlichen Prekaritätsdruck zu unterliegen. Inwieweit die unterschiedlichen Lohnstrukturen zwischen Leiharbeiter_innen auf eine geschlechtsspezifische Verteilung in den einzelnen Branchen zurückzuführen ist, ist auf Basis der vorliegenden Datenlage nicht zu beantworten. Nach dem Index „Gute Arbeit“ des DGB erzielten 60% der männlichen und 95% der weiblichen vollzeitbeschäftigten Leiarbeitskräfte ein monatliches Bruttoeinkommen von weniger als 1.500 Euro (Soziale Ordnung 2008:11; zit. nach Weißkopf/Vanselow 2008: 15).

Fazit: Trotz der Tatsache, dass Leiarbeit weiterhin männlich dominiert ist, scheinen Frauen aufzuholen und vermehrt in Leiarbeitsverhältnissen beschäftigt zu sein. In Bezug auf die geschlechtsspezifische Verteilung von Leiarbeit zeigt die Studie von Manske (2012), dass sich die Leiarbeit zunehmend zur «gemischtgeschlechtlichen» Branche entwickelt. Obwohl Leiarbeit immer noch als Männerdomäne wahrgenommen wird, geht auch der DGB davon aus, dass der Dienstleistungsbereich immer mehr auf Leiarbeit setzen wird (vgl. Deutscher Gewerkschaftsbund 2013: 4f.).

Als genereller Trend ist an dieser Stelle daher festzuhalten, dass die Beschäftigung von Frauen in der Zeitarbeit insgesamt an Bedeutung gewonnen hat und dass diese Entwicklung mit der Verschiebung der Tätigkeitsbereiche einhergeht. Denn während die Leiarbeit in herkömmlichen Bereichen, wie der Metall- und Elektrobranche, zurückgeht, steigt der Anteil an Leiarbeit im Dienstleistungsbereich, v.a. im Gesundheitsbereich, im Handel sowie bei den Organisations-, Verwaltungs-, Büroberufen an. Hier besteht Forschungsbedarf. Geschlechtsspezifische Struk-

turmerkmale der Leiharbeit hinsichtlich Entlohnungsstrukturen, Branchenspezifika und der Nutzungslogik bilden weitere Forschungslücken. Eine genauere quantitative Auswertung sowie qualitativ angelegte Branchenstudien von frauendominierten Leiharbeitsberufen könnten zur Klärung dieser Frage beitragen.

2.6 Funktionswandel von Leiharbeit: Folgen für die Interessenvertretung

Der betriebliche Nutzungsmodus von Leiharbeit hat sich in den letzten Jahren sektorenübergreifend verändert, wie verschiedene Untersuchungen unterstreichen (vgl. Bräutigam et al. 2010; Brinkmann/Nachtwey 2013; Haipeter 2009, 2012; Holst et al. 2009; Seifert/Brehmer 2008). Grundsätzlich zeigt Promberger (2012), dass Betriebe ihren Flexibilisierungsbedarf vielfach mit Leiharbeit decken. Für das Jahr 2003 konstatiert er, dass Leiharbeit ein Flexibilisierungsmodus unter vielen gewesen sei. Denn abgesehen von sogenannten „Intensivnutzern“ wurde laut Promberger (2012: 239f.) auf ein Vielzahl von Flexibilisierungsformen zurückgegriffen: Überstunden, Arbeitszeitkonten, Teilzeit, geringfügige Beschäftigung, befristete Arbeitsverträge, erst auf dem sechsten Platz nennen die von ihm betrachteten Unternehmen im Jahr 2003 Leiharbeit (Promberger 2012: 239 f.).

Seifert/Brehmert (2008) hingegen konstatieren, dass Leiharbeit in den letzten Jahren einen Funktionswandel durchlaufen habe. Auch Holst et al. (2009) sowie Brinkmann/Nachtwey (2013) stellen fest, dass Leiharbeit nicht mehr nur zur Abfederung von Produktionsspitzen, also in Phasen erhöhten Personalbedarfs, eingesetzt werde. Vielmehr sei sie zu einem Moment strategischer Personalplanung geworden (Brinkmann/Nachtwey 2013: 514). Die strategische Nutzung von Leiharbeit habe sich etwa in der Automobilindustrie verstetigt und insbesondere bei Automobilzuliefererbetrieben stark an Relevanz gewonnen (Holst et al. 2009: 14ff.). Holst et al. (2009) unterscheiden in ihrer Untersuchung der Automobilindustrie zwischen drei verschiedenen Nutzungstypen von Leiharbeit:

1. Ad-hoc-Nutzung von Leiharbeit. Dieser Nutzungstyp werde vor allem bei kurzfristigen Personalengpässen und daher nur temporär und punktuell eingesetzt.
2. Nutzung als „Flexibilitätspuffer“. Dieser Nutzungstyp sei auf die Randbelegschaft begrenzt und werde gleichfalls temporär genutzt, um auf schwankende Auftragsvolumen reagieren zu können sowie Such- und Einstellungskosten einzusparen.
3. Strategische Nutzung zur Erhöhung bzw. Absicherung der Rendite (Holst et al. 2009:15).

Der Typus einer strategischen Nutzung von Leiharbeit folge einer personalpolitischen Leitlinie, so auch Brinkmann/Nachtwey (2013: 514), derzufolge der Bestand an Stammpersonal nicht mehr am zyklischen Durchschnitt des Personalbedarfs ausgerichtet werde, sondern sich an der unteren Grenze des Personalbedarfs orientiere. So würden betriebliche Stammkräfte qualifikatorische Schlüsselpositionen besetzen, während sich die Nachfrage nach Leiharbeiter_innen auf Fachpersonal konzentriere, welches hauptsächlich zur Überbrückung von Personalengpässen eingesetzt wird, um die Versorgung aufrechtzuerhalten. Folglich ist Leiharbeit zunehmend kein auf vergleichsweise gering qualifizierte Randbelegschaften reduziertes Phänomen und auch nicht nur ein Mittel, um konjunkturelle Spitzen personalpolitisch abzufangen. Vielmehr scheint Leiharbeit in der Automobilindustrie zu einem strategischen „Instrument der Ungewissheitskon-

trolle“ (Holst 2009: 145) geworden zu sein, um die Rentabilität des Alltagsgeschäfts und damit die Kapitalrendite zu kontrollieren (ebenda).

Ähnliche Entwicklungen beobachten Bräutigam et al. (2010) im Pflegebereich. Auch dort wird Leiharbeit offenbar zu einem strategischen, personalpolitischen Instrument. Sie dient zudem der Personalrekrutierung und damit der Reduzierung von Suchkosten. Es kann daher davon ausgegangen werden, dass Leiharbeit teilweise auch zum Abbau regulärer Arbeitsplätze und zur Kostenreduzierung genutzt wird. Insofern, so legt die Studie von Bräutigam et al. (2009, 2010) nahe, handelt es sich nicht primär um einen „Flexibilitätspuffer“ (vgl. Holst et al. 2009). Vielmehr scheint Leiharbeit im Pflegebereich zu einer Art Rationalisierungsmodus zu werden, um den Rentabilitätsanforderungen im Gesundheits- und Pflegebereich gerecht zu werden.

Die Nutzung von Leiharbeit in Betrieben hat auch Folgen für die mitbestimmungspolitischen Strukturen. Brinkmann und Nachtwey (2013) analysieren diese aus einer demokratietheoretischen Perspektive in Anlehnung an das Konzept der Staatsbürgerrechte von Thomas H. Marshall (1950/1992). Empirisch beziehen sie sich auf Ergebnisse der WSI-Betriebsrätebefragung sowie auf eine selbst erhobene Fallstudie aus der Automobilindustrie. Aus einem demokratietheoretischen Blickwinkel konstatieren sie, dass Leiharbeiter_innen „Betriebsbürger zweiter Klasse“ (Brinkmann/Nachtwey 2013: 517) seien. Zwar sind Leiharbeiter_innen, die länger als drei Monate in einem Betrieb beschäftigt sind, seit 2001 wahlberechtigt bei den Betriebsratswahlen (Holst 2009: 143). Dennoch scheinen Leiharbeiter_innen vielfach vom aktiven Wahlrecht keinen Gebrauch machen zu können, obwohl es ihnen formal zusteht. Laut Brinkmann/Nachtwey (2013: 518) war diese Beschäftigtengruppe im Jahr 2007 nur in 51,2% aller Betriebe mit Leiharbeiter_innenbestand im Wählerverzeichnis für die Betriebsratswahlen verzeichnet. Eine Ursache für diese interessenpolitische Praxis, Leiharbeiter_innen ihr aktives Wahlrecht nur eingeschränkt zugänglich zu machen, scheint darin zu liegen, dass diese nicht bei der Berechnung der Betriebsratsgröße mitgezählt werden (Brinkmann/Nachtwey 2013: 519; Holst 2009: 143). Dadurch entstehen interessenpolitische Vertretungslücken, wie Brinkmann/Nachtwey (2013: 519) und Holst (2009) betonen. Solche Vertretungslücken benachteiligen und schwächen zum einen den Betriebsrat in Betrieben mit einer großen Anzahl von Leiharbeiter_innen. Zum anderen führe dies aber auch zu einer Arbeitsverdichtung der Betriebsräte, da deren Mitglieder nun „quantitativ mehr Beschäftigte betreuen“ müssen (Brinkmann/Nachtwey 2013: 519). Zugleich würden trotz erodierender Machtressourcen der Betriebsräte deren Kompetenzanforderungen steigen, etwa durch unklare Zuständigkeiten als Folge einer heterogener werdenden Belegschaft, betonen Brinkmann/Nachtwey (2013: 522; auch Nachtwey et al. 2013: 67; Siebenhüter 2013: 48f.).

Einflussreiche Variablen für die konstatierte Vertretungslücke in Betrieben, die Leiharbeiter_innen beschäftigen, seien das Betriebsgründungsjahr, die Betriebsgröße sowie die Eigentümerfrage (Brinkmann/Nachtwey 2013: 519). Die Autoren konstatieren, dass ein Mandatsmanko für Leiharbeiter_innen „mit geringerer Wahrscheinlichkeit in inhabergeführten Unternehmen vorzufinden“ (ebd.: 520) sei. Das Risiko einer Vertretungslücke wachse mit steigender Betriebsgröße und je jünger die Unternehmen sind (ebenda; vgl. auch Ittermann 2009: 33f.).

Im Ergebnis sprechen Brinkmann/Nachtwey (2013) in Anlehnung an Colin Crouchs Konzept der „Postdemokratie“ (Crouch 2008) von einer „Postdemokratisierung der Mitbestimmung“ (Brinkmann/Nachtwey 2013: 517), da der verstärkte sowie strategische Einsatz von Leiharbeit zu einer Aushöhlung und insofern zu einer verringerten Reichweite der traditionellen Mitbestimmung führe (ebd.: 528).

In Betrieben mit Betriebsrat ist die Wahrscheinlichkeit, dass Leiharbeit zum Einsatz kommt geringer. (vgl. Promberger 2012: 243). Trotzdem kann das Verhältnis der Betriebsrät_innen zu Leiharbeit im Allgemeinen als ambivalent beschrieben werden: Denn obwohl Leiharbeit von Gewerkschaften und Betriebsräten generell abgelehnt wird, nützt der Einsatz von Leiharbeit im Betrieb unter Umständen der Stabilität und damit den Stammbesetzung, was wiederum im Sinn des Betriebsrates ist (vgl. Promberger 2012: 243; vgl. auch Wassermann/Rudolph 2007).

2.7 Zwischenfazit zum Thema , Leiharbeit'

Aktuelle Daten der Bundesagentur für Arbeit belegen, dass die Beschäftigungsform Leiharbeit nach einer langen Phase des Wachstums jüngst zurückgeht. Inwieweit dieser Rückgang auf die geänderte Gesetzeslage (AÜG) zurückzuführen ist, ist bislang eine offene empirische Frage. Fest steht hingegen, dass der Leiharbeiter_innenbestand zwischen Juni 2012 und Juni 2013 um 6,2% gesunken ist. Verminderter Einsatz ist zu konstatieren z.B. in den Bereichen Rohstoffgewinnung, Produktion, Fertigung (18,9%), im Bereich Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe (12,2%) und im Bereich Geisteswissenschaften, Kultur, Gestaltung (10,7%). Demgegenüber ist der Anteil von Leiharbeit in anderen Bereichen gewachsen, wie etwa im Bereich der Lebensmittelherstellung und -verarbeitung (6,4%), im Gesundheitsbereich, Soziales, Lehre und Erziehung (5,4 %).

Darüber hinaus zeigt sich eine nach Geschlecht differenzierte Entwicklung von Leiharbeit. Denn in männlich dominierten Branchen nimmt sie ab, während Leiharbeit in weiblich dominierten Branchen auch nach ihrer gesetzlichen Regulierung weiter angestiegen ist, wenngleich auf einem niedrigeren Niveau als vorher.

Die Datenlage weist darauf hin, dass der Dienstleistungsbereich eine zunehmende Rolle für den Einsatz von Leiharbeit spielt, wie auch der DGB annimmt (vgl. Deutscher Gewerkschaftsbund 2013: 4f.). Dieser Bereich galt bislang als nicht relevant für Leiharbeit. Wie unsere Datenauswertungen sowie vereinzelt vorliegende Studien zeigen, wird Leiharbeit zunehmend auch im Dienstleistungsbereich eingesetzt. Hier fehlt es allerdings an empirischen Untersuchungen zum Einsatz der Leiharbeiter_innen, deren Überlassungszeiten etc. So gibt es keine Analysen, die einen vertieften Überblick zu den Entwicklungen in den Dienstleistungen geben, es bleibt zum Beispiel auch offen, welche genauen Tätigkeiten verstärkt an Leiharbeiter_innen übertragen werden.

Festzuhalten ist daher, dass der Einsatz von Leiharbeit in den letzten Jahren vornehmlich am Beispiel der Automobilindustrie untersucht wurde, während der Dienstleistungsbereich in diesem Zusammenhang noch weitgehend unerforscht ist.

3 Werkverträge

Im Folgenden wird der Forschungsstand zum Thema Werkverträge referiert. Nach einem Problemaufriss (3.1) wird die These formuliert, dass es sich hierbei um eine neue prekäre Beschäftigungsform handelt (3.2). Anschließend wird eine juristische Begriffsklärung vorgenommen (3.3) und sodann Abgrenzungsprobleme zwischen Werkverträgen, Scheinwerkverträgen und Leiharbeit erläutert (3.4). Hiernach werden bislang vorhandene, empirische Befunde vorgestellt, die jedoch als vorläufig zu betrachten sind (3.5). Unter 3.6 wird die Interessenvertretung behandelt, worauf in 3.7 ein juristischer Regulierungsvorschlag folgt. Im abschließenden Abschnitt (3.8) wird ein Zwischenfazit zum Thema Werkvertrag vorgenommen und auf offene Fragen hingewiesen.

3.1 Problemaufriss

Der Einsatz von Werkverträgen könnte künftig zum Flexibilisierungsinstrument der (ersten) Wahl werden und andere prekäre Beschäftigungsformen wie Leiharbeit und Mini-Jobs beerben, so legen bisherige wissenschaftliche sowie journalistische Nachforschungen nahe. In Reaktion auf die arbeitsrechtliche Regelung von Leiharbeit und der Reform des AÜG im Jahr 2011 wird sowohl in den Medien, wie auch in der Wissenschaft und in Gewerkschaftskreisen gemutmaßt, dass Werkverträge an die Stelle von Leiharbeit treten könnten. Der Rückgang von Leiharbeit seit ihrer rechtlichen Regulierung scheint diese These zu bestätigen (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2013a; s. Kap. 2). Allerdings ist der Forschungsstand zum Thema dürftig. Belastbare Daten oder empirische Untersuchungen existieren im Grunde nicht (Bonin/Zierahn 2012; Klein-Schneider/Beutler 2013; Lorig 2012). Anders als etwa im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung existieren auch keine Registerinformationen zur Verbreitung von Werkverträgen (Bonin/Zierahn 2012: 35). Es existiert also keine amtliche Statistik zur Beschäftigungsform „Werkvertrag“. Angaben zur Verbreitung von Werkverträgen beruhen daher auf Schätzungen. So schätzt das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), dass im Jahr 2011 deutschlandweit mehr als 600.000 Menschen über Werk- oder Dienstverträge beschäftigt waren (Hohendammer 2012). Die vorhandene Literatur zum Thema legt folgende Vermutungen nahe:

- Werkverträge breiten sich rasant aus.
- Werkverträge werden zunehmend per Fremdvergabe organisiert.
- Werkverträge finden sich in hoch- und niedrig qualifizierten Arbeitsmarktsegmenten.
- Werkverträge unterlaufen sämtliche arbeitspolitischen Mitbestimmungsrechte.
- Werkverträge bilden einen Knotenpunkt für die bisher meist gesondert untersuchten, prekären Arbeitsverhältnisse „Mini-Job“ und „Leiharbeit“.
- Werkverträge bilden eine neue Prekaritätszone und haben auch Auswirkungen auf den Lebenszusammenhang.

3.2 Gesellschaftspolitische Relevanz: Eine Prekaritätszone entsteht

Werkverträge stellen eine verschärft prekäre Beschäftigungsform dar. Denn neben sozioökonomischen und soziopolitischen Exklusionseffekten von Werkverträgen, hat deren Einsatz Auswirkungen auf die Beschäftigungsqualität und Folgen für die Mitbestimmung, sowohl für die Betriebsräte als auch für die Beschäftigten selbst. Als Indikator für das Ausmaß von Prekarität hat sich die von Dörre (2005) eingeführte Differenzierung nach drei Dimensionen bewährt. Als prekär gilt Erwerbsarbeit (1) in ökonomischer Hinsicht, wenn sie als Haupteinnahmequelle nicht Existenzsichernd ist und/oder eine Tätigkeit unsicher, da zeitlich befristet ist; (2) in institutionell-rechtlicher Hinsicht, wenn die Arbeit von tariflichen Schutzbestimmungen ausgeschlossen ist und keinen ausreichenden sozialen Schutz vor den Wechselfällen des Lebens sowie im Alter bietet sowie (3) in sozial-kommunikativer Hinsicht, wenn die Arbeit nicht gleichberechtigt in soziale Netze am Arbeitsplatz integriert ist und den Betroffenen materielle und soziale Teilhabe sowie eine Zukunftsplanung erschweren.

Obgleich das Thema „Werkverträge“ noch wenig erforscht ist, kann auf Basis vorhandener Literatur und vor dem Hintergrund der Flexibilisierungswellen von Arbeit seit den 1980er Jahren (vgl. Siebenhüter 2013: 9f) als Grundannahme schon jetzt formuliert werden, dass die Ausweitung von Werkverträgen den drei Prekaritätsdimensionen nach Dörre (2005) entspricht. Sie stellt insofern eine neue Zone von Prekarität mit den oben genannten Strukturmerkmalen dar.

Die Beschäftigungsform per Werkvertrag gilt als „neues altes Phänomen“ (Lorig 2012). Übereinstimmend wird in der Literatur davon ausgegangen, dass immer mehr Unternehmen auf Werkverträge zurückgreifen, um Tarifregelungen, Mindestlöhne und Kündigungsschutz zu umgehen (vgl. Däubler 2011: 7; vgl. Bonin/Zierahn 2012; Lorig 2012; Klein-Schneider/Beutler 2013; Siebenhüter 2013). Der Einsatz von Werkverträgen ist also nicht neu, er kommt aber in Mode (Bognanni/Pennekamp 2011). Klein-Schneider/Beutler (2013) mutmaßen gar, dass auch Normalarbeitsverhältnisse durch Werkverträge verdrängt werden könnten (ebd.: 146). Ein wesentlicher Grund für die Zunahme von Werkverträgen wird darin gesehen, dass Werkverträge aus Arbeitgeber-sicht risikoärmer als Leiharbeit sind (Däubler 2011; Siebenhüter 2013). So greift bei Werkverträgen weder der Grundsatz des Equal-Pay, also gleicher Lohn für gleiche Arbeit, noch haben die Beschäftigten des Werkvertragsunternehmens Zugang zum Betriebsrat des beauftragenden Unternehmens; und sie haben auch sonst keinerlei Ansprüche gegenüber dem beauftragenden Unternehmen, betonen auch Klein-Schneider/Beutler (2013: 144).

Die Gründe für die Zunahme von Werkverträgen lassen sich nach Siebenhüter (2013) in drei Kategorien differenzieren:

1. *Kostengründe* wie z.B. geringere Personalkosten, Umwandlung von Personalkosten in Sachkosten und damit andere Möglichkeiten der Verrechnung/Bilanzierung, Einsparung bei Qualifizierungs-/Weiterbildungskosten, reduzierter Aufwand für Personalrekrutierung und Personalverwaltung sowie Kostenersparnis durch Budgetvereinbarungen.
2. *Strategische/operative Gründe* wie z.B. noch höhere Flexibilität bei der Personalplanung, Minimierung von Haftungsrisiken durch deren Übertragung auf die Werkvertragsfirma, Zugriff auf spezifisches Personal ohne Rekrutierungs- und Auswahlprozesse, Umgehung des Betriebsrats, Weitergabe des unternehmerischen Risikos bei Auftragschwankungen und Auftragseinbrüchen (Entlassungen) an die Werkvertragsfirma.

3. *Soziale Gründe* wie v.a. Disziplinierungseffekte in Form von Mitarbeiter-Mobilisierung durch steigenden Konkurrenzdruck, dadurch Akzeptanz von ungünstigen Arbeitsbedingungen und Lohnverzicht, Vermeidung des schlechten Images der Leiharbeit (Siebenhüter 2013: 42f.).

Werkverträge breiten sich mithin nicht erst seit der Regulierung von Leiharbeit aus. Bereits vorher expandierte diese Beschäftigungsform. So schätzt das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), dass im Jahr 2011 deutschlandweit mehr als 600.000 Menschen über Werk- oder Dienstverträge beschäftigt waren. Zwischen 2002 und 2011 habe sich die Zahl fast verdoppelt. Etwa 150.000 oder rund 7% aller Betriebe beschäftigten Mitarbeiter_innen auf Basis von Werkverträgen, 2002 waren es erst 4% (vgl. Koch 2012). Dieser Zuwachs spricht dafür, dass Werkverträge bereits vor der rechtlichen Regulierung von Leiharbeit ein probates Flexibilisierungsinstrument von Arbeit war.

Klein-Schneider/Beutler (2013) erkennen einen Strategiewechsel in Industrie- und Dienstleistungsunternehmen. Sie nennen ihn „*Outsourcing auf dem Betriebsgelände*“ (ebenda). Diese Strategie bestehe darin, dass Tätigkeiten aus dem Kernbereich eines Unternehmens von einem zweiten, einem Fremdunternehmen ausgeführt werden. Dabei werden die Tätigkeiten an den gleichen Arbeitsplätzen und auf dem gleichen Betriebsgelände wie vorher ausgeübt (Klein-Schneider/Beutler 2013: 144/145). Die neue Strategie bestünde demnach darin, dass Werkverträge Leiharbeit ersetzen und in ähnlicher Organisationsform ausgeübt werden. Im Unterschied zu Leiharbeit, die auf abhängiger Beschäftigung beruht, kann Werkvertragsbeschäftigung auf solo-selbstständiger Tätigkeit beruhen sowie im Rahmen von Werkvertragsunternehmen ausgeführt werden. Diese veränderte Organisationsform führt zu einer Reihe von rechtlichen Grauzonen. Im folgenden Abschnitt werden diese Grauzonen behandelt. Doch zunächst erfolgt eine grundlegende, juristische Begriffsklärung zum ‚Werkvertrag‘.

3.3 Begriffsklärung Werkvertrag

Prinzipiell wird ein Werkvertrag von einer formal weisungsungebundenen, natürlichen Person, die als solo-selbstständig gilt oder von einer juristischen Person, einem Unternehmen, ausgeführt (Bonin/Zierahn 2012: 3). Der Werkvertrag ist im Grunde kein Arbeitsvertrag, sondern ein Vertrag, in dem das Erbringen eines bestimmten Arbeitserfolgs nach dem BGB geregelt wird. So ist der Werkvertrag in §§ 631-651 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) geregelt. § 632 BGB charakterisiert ihn wie folgt:

- (1) Durch den Werkvertrag wird der Unternehmer zur Herstellung des versprochenen Werkes, der Besteller zur Entrichtung der vereinbarten Vergütung verpflichtet.
- (2) Gegenstand des Werkvertrags kann sowohl die Herstellung oder Veränderung einer Sache als auch ein anderer durch Arbeit oder Dienstleistung herbeizuführender Erfolg sein.

Dieser durch einen Werkvertrag erbrachte Arbeitserfolg „kann in der Herstellung einer bestimmten Sache (Tätigkeit eines Schneiders), aber auch in „immateriellen“ Ergebnissen (Transport von A nach B) liegen. Tritt der Erfolg nicht ein, haftet der „Unternehmer“ (= Auftragnehmer)

gegenüber dem Besteller (=Auftraggeber) auf nachträgliche Erfüllung („Nachbesserung“) hilfsweise auf Schadensersatz.“ (Däubler 2011: 8). Im Rahmen von Werkverträgen richten sich die Bedingungen hinsichtlich Entlohnung, Tarifbindung, Mitbestimmung, Sozialversicherung usw. nach den Bedingungen der Werkvertragsfirma. Bei einem Werkvertrag sind die Mitarbeiter_innen sogenannte „Erfüllungsgehilfen“. Der Betriebsrat des Werkbestellers hat kein Mitbestimmungsrecht nach § 99 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG); der Betriebsrat der Werkvertragsfirma ist zuständig (Siebenhüter 2013: 6). Die Lage verkompliziert sich aber durch verschiedene Grauzonen von Werkverträgen. Denn in der Praxis scheint es fließende Übergänge zwischen unterschiedlichen Beschäftigungsformen zu geben. Deshalb ist ein Verständnis der juristischen Kriterien zur Unterscheidung zwischen abhängiger Beschäftigung, Solo-Selbstständigkeit, Leiharbeit (Arbeitnehmerüberlassung) und Werkvertrag erforderlich (Bonin/Zierahn 2012: 2).

Während Vertragnehmer_innen von Werkverträgen aus juristischer Perspektive selbstständige Unternehmer sind, sind dagegen abhängig Beschäftigte persönlich von einem Arbeitgeber abhängig. In der Literatur wird das Kriterium der „persönlichen Abhängigkeit“ als entscheidender Indikator genannt. Als Indizien für die persönliche Abhängigkeit und damit für das Vorliegen einer abhängigen Beschäftigung gelten die Eingliederung des Beschäftigten in die Arbeitsorganisation des Betriebs sowie die Weisungsgebundenheit des Beschäftigten. Um welche Vertragsform es sich handelt, wird folglich anhand der Frage nach der persönlichen Abhängigkeit der Arbeitskräfte in Bezug auf Inhalt, Durchführung, Zeit, Ort und sonstigen Modalitäten entschieden (Bonin/Zierahn 2012: 3f.).

„Der unternehmerisch tätige Selbständige übernimmt Risiken des Marktes, hat aber auch besondere Chancen und wird von der Rechtsordnung überwiegend auf eigene Vorsorge verwiesen. Der Arbeitnehmer tritt demgegenüber nicht unternehmerisch am Markt auf; er ist auf den Schutz durch die Arbeitsrechtsordnung angewiesen. Arbeitnehmer ist danach derjenige, der nicht am Markt auftritt, keine eigene Unternehmensorganisation aufweist und dessen Vertrag keine angemessene Verteilung von Chancen und Risiken vorsieht.“ (Dietrich 1999: 96).

Im Sozialrecht ist der Arbeitnehmerbegriff in § 7 Abs. 1 Satz 1 SGB IV wie folgt definiert:

„Arbeitnehmer ist, wer weisungsgebunden vertraglich geschuldete Leistungen im Rahmen einer von seinem Vertragspartner bestimmten Arbeitsorganisation erbringt. Der hinreichende Grad persönlicher Abhängigkeit zeigt sich nicht nur daran, dass der Beschäftigte einem Direktionsrecht seines Vertragspartners unterliegt, welches Inhalt, Durchführung, Zeit, Ort oder sonstige Modalitäten der zu erbringenden Tätigkeit betreffen kann, sondern kann sich auch aus einer detaillierten und den Freiraum für die Erbringung geschuldeter Leistung stark einschränkenden rechtlichen Vertragsgestaltung oder tatsächlichen Vertragsdurchführung ergeben.“ (GKV et al. 2010, zitiert in Bonin/Zierahn 2012: 4).

Ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis bedingt also eine persönliche Abhängigkeit der Arbeitnehmer_innen vom Arbeitgeber. Das Arbeitsverhältnis wird begleitet von gegenseitigen Rechten (u.a. Recht auf Urlaub und Entlohnung) und Pflichten (u.a. Fürsorge- und Treuepflicht, Weisungsbefugnisse bzgl. Arbeitsort, Arbeitszeit, Art der Tätigkeit). Bestimmungen eines Tarifvertrages und andere gesetzliche Bestimmungen (Kündigungsschutzgesetz, Bundesurlaubge-

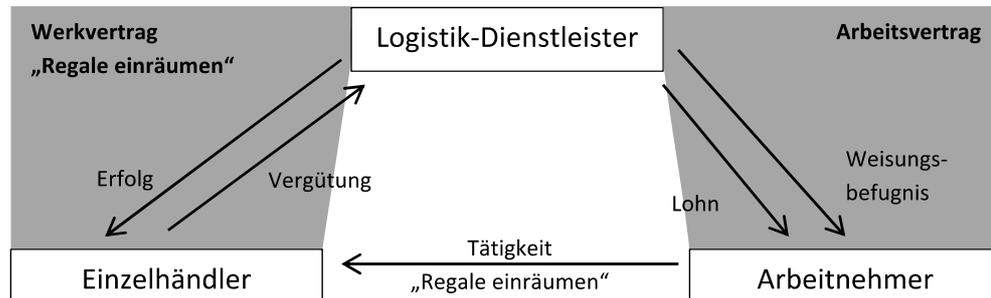
setz) entfalten dabei in der Regel ihre Wirkung. Ein Arbeitsvertrag ist eine Unterform des Dienstvertrags nach §§ 611 ff BGB.

Die Abrechnung von Dienstverträgen erfolgt häufig nach Stundenkontingent. Der Auftraggeber ist dabei der Gläubiger der Dienstleistung und der/die Auftragnehmer_in schuldet eine Dienstleistung. Es ist dabei kein Erfolg geschuldet, sondern nur ein bestimmtes Bemühen. Reicht dieses Bemühen nicht, kann der Vertrag fristlos gekündigt werden bzw. Schadensersatz verlangt werden. Gesetzliche Grundlage §§ 627 ff. BGB (Siebenhüter 2013: 6).

Bei einem Werkvertrag hingegen erfolgt die Abrechnung nach einem Werkergebnis/Erfolg. Dieser kann materiell (z.B. Malerarbeiten) oder immateriell (z. B. Transportleistung) sein. Dabei handelt es sich um ein (einmaliges) zum vereinbarten Zeitpunkt mängelfrei abzulieferndes Ergebnis oder einen Erfolg. Grundsätzlich wird hier also keine Abrechnung nach Zeiteinheiten, sondern nach Ergebnis vorgenommen. Gesetzliche Grundlage § 631 BGB (Siebenhüter 2013: 6).

Im Hinblick auf die organisatorische Ausgestaltung sind Werkverträge zwischen einem/einer Auftraggeber_in und einem/einer solo-selbstständigen Werkvertragsnehmer_in von Werkverträgen durch Fremdvergabe zu unterscheiden. Im ersten Fall wird der/die Werkvertragsnehmer_in direkt mit der Erstellung eines Werks beauftragt. Im zweiten Fall kommt eine dritte Partei hinzu, die zwischen beiden Parteien vermittelt. Im Falle von Werkvertrag per Fremdvergabe sind das häufig sogenannte ‚Logistik-Dienstleister‘. Bonin/Zierahn (2012) erläutern diesen Organisationsprozess von Werkverträgen anhand eines Beispiels:

„In diesem Beispiel möchte ein Einzelhändler seine Regale durch Fremdpersonal einräumen lassen. Der Einzelhändler kann einen Werkvertrag mit einem Logistik-Dienstleister abschließen. In diesem Fall verpflichtet sich der Logistik-Dienstleister dazu, die Regale einzuräumen und erhält im Gegenzug vom Einzelhändler eine Vergütung. Der Logistik-Dienstleister beschäftigt eigene Arbeitnehmer, die das Einräumen der Regale für ihn übernehmen. Der Logistik-Dienstleister ist selbst für den Erfolg der Tätigkeit verantwortlich. Seine Arbeitnehmer sind per Arbeitsvertrag bei ihm beschäftigt. Er schuldet ihnen einen Arbeitslohn, während die Arbeitnehmer ihm eine Tätigkeit schulden, welche sie bei dem Einzelhändler ausführen. Die Arbeitnehmer sind ausschließlich gegenüber dem Logistik-Dienstleister weisungsgebunden. Der Logistik-Dienstleister entscheidet, wie seine Arbeitnehmer die Regale einräumen.“ (Bonin/Zierahn 2012: 6).

Abbildung 11: Werkvertrag mittels Logistik-Unternehmen

aus: Bonin/Zierahn 2012: 6.

Es gibt Anhaltspunkte, dass Personalservice-Agenturen (PSA) und damit jene Agenturen, die im Falle von Leiharbeit Arbeitgeber_infunktion übernehmen, als sogenannte „Logistik-Dienstleister“ auch die Vermittlungsfunktion für Beschäftigte übernehmen. Um dabei aus Auftraggeber_in-/Bestellerperspektive das Risiko „Scheinwerkvertrag“ für den Werkbesteller zu minimieren, werde der Fremdfirma häufig zur Auflage gemacht, zur „Sicherheit“ eine Arbeitnehmerüberlassungsgenehmigung zu beantragen (DGB Stellungnahme 2013; Siebenhüter 2013: 13). Die Mehrheit der Personaldienstleister, die Leistungen auf Werkvertragsbasis anbieten, habe nach Einschätzung von ver.di auch die Genehmigung zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung. Nur so könne seitens der/des Auftraggeber_in/s (Werkbestellers) sichergestellt werden, dass mit den eingesetzten Arbeitskräften – auch für den Fall, dass ein Scheinwerkvertrag vorliegt – keine Rechtsfolgen nach §§ 9 Nr. 1 und 10 Abs. 1 AÜG eintreten. Jedoch gelten im Falle des Scheinwerkvertrags die Regeln über die Vergütung und die wesentlichen Arbeitsbedingungen im Einsatzbetrieb nach § 9 Nr. 2 AÜG.“ (Däubler 2011: 9f.)

Die Pilotstudie von Bonin/Zierahn (2012) zum Thema Werkverträge im Lebensmitteleinzelhandel bietet hierzu keinen Aufschluss, da die Autoren keine branchenspezifische Erkenntnisse präsentieren. Die neue arbeitsorganisatorische Struktur, die Logistik-Unternehmen verkörpern, wirft folglich eine brisante Frage auf, zu der bislang keine Forschungsbefunde vorliegen.

3.4 Abgrenzungsprobleme

Bonin/Zierahn (2012) sowie Däubler (2011) verweisen auf Grauzonen der Abgrenzung zwischen den verschiedenen Vertragsformen (vgl. auch Dietrich 1998, 1999). Als zentrales Abgrenzungsproblem wird die Unterscheidung von Werkverträgen und Leiharbeit ausgemacht. Daraus ergeben sich Folgeprobleme, nämlich wann es sich um nicht-weisungsgebundene (solo-)selbstständige Arbeit und um einen weisungsgebundenen Scheinwerkvertrag handelt. Das zentrale Abgrenzungskriterium wird in der persönlichen Abhängigkeit gesehen (Bonin/Zierahn 2012; Däubler 2011; Dietrich 1999; Waas 2012). Unabhängig von der Frage, ob es sich um die Beschäftigungsform (Schein)Werkverträgen oder um die Erwerbsform (Schein)Selbstständigkeit handelt, ist die funktionale Beziehung zwischen den beteiligten Parteien und somit die Frage der Weisungsgebundenheit das zentrale Entscheidungskriterium, um die Beschäftigungs- und Erwerbsform zu bestimmen (vgl. Dietrich 1999: 95ff.).

Ein zentrales Merkmal der Solo-Selbstständigkeit ist, dass die/der Erwerbstätige alle wirtschaftlichen Risiken trägt. Dies beinhaltet etwa das Erbringen von Leistungen im eigenen Namen auf

eigene Rechnung oder die eigenständige Gestaltung der Geschäftstätigkeit. Weitere relevante Merkmale betreffen die persönliche Unabhängigkeit des Selbstständigen. Diese gilt etwa dann als eingeschränkt, wenn der/die Auftraggeber_in den/die Auftragnehmer_in Bezug auf Anwesenheitszeiten oder den Arbeitsort kontrolliert, oder wenn der/die Auftragnehmer_in in die Arbeitsorganisation des Auftraggebers integriert ist.

Zudem verdoppeln sich im Falle von Fremdvergabe bei der Vergabe eines Werkvertrags die Arbeitgeberrollen. Sie beziehen sich sowohl auf Werkbesteller_in als auch auf Werkvertragsnehmer_in, bei Leiharbeit gilt dies nicht (Siebenhüter 2013: 13f.).

Durch die vermehrte Aufmerksamkeit von Betriebsräten und ihre Klagen vor Arbeitsgerichten sind vier Fragen laut Rechtsprechung bei der Umsetzung eines Werkvertrags entscheidend (Siebenhüter 2013: 13; vgl. Schüren 2012).

- 1.) „Wer macht die Personaleinsatzplanung beim Werkvertragsunternehmen, wer steuert das Personal vor Ort?
- 2.) Hat das Werkvertragsunternehmen eine wirtschaftliche Verantwortung, d.h. eine Ergebnisverantwortung?
- 3.) Hat das Werkvertragsunternehmen ein eigenständiges Qualitätsmanagement, um die Einsatzstrategie und die Leistung der eigenen Mitarbeiter zu optimieren?
- 4.) Wer haftet bei materiellen oder personalen (Verletzung eines Stammbeschäftigten durch einen Fehler des Werkvertragsbeschäftigten) Schädigungen durch Werkvertragsarbeitnehmer beim Werkbesteller?“ (Siebenhüter 2013: 14).¹³

Schlussendlich, so resümieren Bonin/Zierahn (2012), müssen „ziemlich detaillierte Informationen über die Umstände von Vertragsverhältnissen sowie die tatsächliche Ausführung von Verträgen“ (ebd.: 9) geprüft werden, um entscheiden zu können, ob Solo-Selbstständigkeit oder Scheinselbstständigkeit bzw. abhängige Beschäftigung vorliegt.

3.4.1 *Werkverträge, Scheinwerkverträge und Leiharbeit (Arbeitnehmerüberlassung)*

Die eigentliche Schwierigkeit die verschiedenen Erwerbsformen voneinander abzugrenzen, liegen laut Däubler (2011:11) in der Abgrenzung zwischen Werkverträgen und Leiharbeit. Die Frage, ob es sich um einen echten Werkvertrag oder um Leiharbeit handelt, verweise auf die Frage, inwieweit es sich bei als Werkvertrag ausgewiesenen Beschäftigungsverhältnissen im Kern um einen Scheinwerkvertrag handelt. Bei einem Scheinwerkvertrag handelt es sich Däubler (2001) zufolge um verdeckte Arbeitnehmerüberlassung, woraus sich für die betroffenen Arbeitnehmer das Recht auf Einstellung im beauftragenden Betrieb (§ 10 Abs. 1 bzw. § 1 Abs. 2 AÜG) ergibt, da es zu einem Arbeitsverhältnis mit dem Einsatzbetrieb kommt. Zudem haben die Betroffenen den Anspruch auf Zahlung des im Einsatzbetrieb üblichen Arbeitsentgelts (Däubler 2011: 9; Siebenhüter 2013: 13).

„Das Abstellen darauf, wer die arbeitgebertypischen Weisungen erteilt, führt nur in einigen „Modellfällen“ weiter. Legt etwa die Weisungsbefugnis allein beim Inhaber des Einsatzbetriebs, handelt es sich um Leiharbeit. Hat allein der entsendende Werkver-

¹³ Siebenhüter (2013:6) geht davon aus, dass Werkverträge häufig an (neugegründete) Betriebe ohne Betriebsrat vergeben werden.

tragsunternehmer das Sagen, der beispielsweise durch einen Repräsentanten vor Ort vertreten ist, so zweifelt niemand an einem Werkvertrag.“ (Däubler 2011: 10).

Am klarsten lasse sich ein Werkvertrag laut Bonin/Zierahn (2012) über das Gewährleistungsrecht der Besteller identifizieren. Weist ein geschuldetes Werk Fehler auf, können Auftraggeber_in eine kostenlose Nachbesserung verlangen. Demgegenüber beinhaltet die Arbeitnehmerüberlassung kein Gewährleistungsrecht. Unterschiede ergeben sich folglich nur aus der Funktion bzw. aus der Beziehung zwischen (Leih)Arbeitnehmer_In und Arbeitgeber. Denn das AÜG verschafft dem Entleiher Arbeitskräfte. „Sie ist eine funktionsgleiche Alternative zum befristeten Arbeitsvertrag.“ (Schüren 2009, zitiert in: Bonin/Zierahn 2012: 9).

Die Klärung, ob die tatsächliche Durchführung des Vertragsverhältnisses und die formale Vertragsgestaltung auseinander fallen, ist praktisch schwieriger als die Abgrenzung der formalen Vertragskategorien. So kann die Unterscheidung zwischen Werkverträgen und Scheinwerkverträgen nicht am fertigen Produkt festgemacht werden (Däubler 2011: 9).

Abbildung 12: Abgrenzung Werkvertrag - Leiharbeit

Werkvertrag	Arbeitnehmerüberlassung
Persönliche Abhängigkeit der Arbeitskräfte gegenüber dem Auftragnehmer <ul style="list-style-type: none"> • Weisungsgebundenheit • Räumlich • Zeitlich • Inhaltlich 	Persönliche Abhängigkeit der Arbeitskräfte gegenüber dem Entleiher <ul style="list-style-type: none"> • Weisungsgebundenheit • Räumlich • Zeitlich • Inhaltlich
Einordnung in die Arbeitsorganisation des Auftragnehmers	Einordnung in die Arbeitsorganisation des Entleihers <ul style="list-style-type: none"> • Über-/Unterordnungsverhältnisse, Vertretungen der Leiharbeitskräfte mit der Stammebelegschaft
Kontrolle des Arbeitsergebnisses durch den Auftraggeber	Kontrolle des Arbeitsprozesses durch den Entleiher
Pflicht des Auftragnehmers zur Herstellung des geschuldeten Erfolges, Gewährleistungsrecht des Auftraggebers	Kein Gewährleistungsrecht des Entleihers, damit Kostenübernahme von Nachbesserungen durch den Entleiher

aus: Bonin/Zierahn 2012: 20.

Somit ist für die Frage, ob es sich um einen *Scheinwerkvertrag* handelt, wiederum der Grad der persönlichen Unabhängigkeit der Arbeitskräfte vom Auftraggeber ein Abgrenzungskriterium.

„Will man den Grad der Eingliederung in den Betrieb des Auftraggebers als Unterscheidungskriterium nutzen, gilt es zu beachten, dass das Überlassen von Arbeitsmitteln oder Räumen allein kein relevantes Abgrenzungsmerkmal zwischen den Vertragsformen darstellt. Eine Eingliederung der Dienstleistung in den Betrieb des Auftraggebers kann zwar ein Hinweis auf Arbeitnehmerüberlassung sein. Rechtlich bedeutsam ist letzt-

lich aber nur die Eingliederung der ausführenden Person. Hierfür sprechen Merkmale wie Über-/Unterordnung oder eine wechselseitige Vertretung mit der Belegschaft des Auftraggebers.“ (Bonin/Zierahn 2012: 10).

Abbildung 13: Abgrenzung Solo Selbstständig - Scheinselbstständig

Soloselbständigkeit	Scheinselbständigkeit
<p>Persönliche Unabhängigkeit</p> <p>Unternehmerische Entscheidungsfreiheit, Tragen unternehmerischer Risiken, Wahrnehmen unternehmerischer Chancen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erbringen von Leistungen im eigenen Namen auf eigene Rechnung • eigenständige Gestaltung der Geschäftstätigkeit (Preisgestaltung, Zahlungsmodalitäten, Werbung, Kundenakquisition, Warenbezug, Kapitaleinsatz) • keine Abhängigkeit von nur einem Auftraggeber <p>Kontrolle des Arbeitsergebnisses durch den Auftraggeber</p>	<p>Persönliche Abhängigkeit:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Weisungsgebundenheit • Räumlich • Zeitlich • Inhaltlich <p>Einordnung in die Arbeitsorganisation des Arbeitgebers:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zusammenarbeit mit Beschäftigten des Arbeitgebers • Nutzung von Arbeitsmitteln des Arbeitgebers <p>Kontrolle des Arbeitsprozesses durch den Arbeitgeber</p>

Quelle: ZEW in Anlehnung an Dietrich (1998).

aus: Bonin/Zierahn 2012: 16.

3.4.2 Abgrenzung Werkvertrag – Scheinwerkvertrag (verdeckte Leiharbeit)

Die Abgrenzung zwischen einem echten und unechten Werkvertrag (Scheinwerkvertrag; verdeckte Leiharbeit) ist in der Praxis häufig unklar. Treffen jedoch mehrere der nachfolgenden Punkte gleichzeitig zu, liegt laut Siebenhüter (2013) der Verdacht nahe, dass es sich um einen Scheinwerkvertrag handelt

- 1.) *Weisungsgebundenheit*: Die Tätigkeit erfolgt nach Weisungen des Arbeitgebers vor Ort.
- 2.) *Räumliche und organisatorische Aspekte*: Es besteht nur eine geringe oder keine räumliche und organisatorische Trennung von Stammbeslegschaft und Fremdpersonal.
- 3.) *Arbeitsmaterial*: Das Fremdpersonal verfügt über kein eigenes Werkzeug (Computer, Maschine) und erledigt Klein- und Kleinstaufträge, die eher als Hilfstätigkeiten zu klassifizieren sind.

- 4.) *Arbeitsteilung*: Die Tätigkeiten von Stammbeschäftigten und Fremdpersonal sind identisch und/oder werden kooperativ ausgeführt („Vermischung der beiden Arbeitnehmergruppen“).
- 5.) *Zeitaspekt*: Einzelne Fremdfirmen sind über einen längeren Zeitraum und in gleichbleibender Funktion auf dem Gelände des Bestellers tätig.
- 6.) *Abrechnungsmodus*: Die Arbeitsleistung wird auf Stunden- und nicht auf Projekt- bzw. Werksbasis abgerechnet (Siebenhüter 2013: 13; vgl. auch Däubler 2011: 14ff.).

Siebenhüter (2013) konstatiert mit Verweis auf Schüren (2012), dass sich die Frage der Abgrenzung zwischen echten/unechten Werkverträge mittelfristig erübrigen werde, da die Vertragsgestaltung und die Umsetzung der Werkverträge immer „wasserdichter“ sein werden. Vielmehr, insistiert Siebenhüter (2013), müsse sich die arbeitsrechtliche Diskussion, d.h. der Gesetzgeber, die Gewerkschaften, Arbeitsrechtsexperten und Gerichte grundsätzlichen Fragen stellen, um die beschäftigungspolitische sowie arbeitsrechtliche Reichweite von Werkverträgen zu beurteilen:

- „Inwieweit wird das Instrument Werkverträge genutzt, um Lohndumping und Tarifflicht zu betreiben? (z.B. in der Bauwirtschaft und Lebensmittelindustrie)
- Inwieweit wird eine Überlassungserlaubnis als Freibrief und „Reserveschirm“ verwendet?
- Inwieweit werden mit Pseudo-Gewerkschaften sogenannte Fake-Tarifverträge abgeschlossen? Beispiele dafür sind die zum Christlichen Gewerkschaftsbund gehörenden „Die Berufsgewerkschaft (DHV)“ oder die „Gewerkschaft für Kunststoffgewerbe und Holzverarbeitung (GKH)“.
- Inwieweit erfolgt durch Werkverträge ein geplanter Rechtsbruch des Arbeitsrechts¹⁴ (unklare Urlaubsansprüche, ungenaue Zeiterfassung...) ohne gravierende Konsequenzen (Gewinnabschöpfung)?
- Inwieweit wird die Entsendebescheinigung A1 missbraucht, um Sozialversicherungsbeitrag zu begehen, indem Werkverträge zu extrem schlechten Bedingungen an ausländische Firmen vergeben werden?“ (Siebenhüter 2013: 14).

3.5 Empirische Befunde

Zur Verbreitung von Werkverträgen existieren für Deutschland bislang keine belastbaren, direkten Daten. Es liegt eine Reihe von Befragungen zum Thema vor. Meist handelt es sich um Befragungen von Betriebsrät_innen in einzelnen Branchen (NGG 2012, Lorig 2012, IG Metall 2012, DGB 2011, Nienhüser/Bonnes 2009, Ludwig et al. 2009, BZO 2009, BZO 2008).

Laut den Ergebnissen einer Betriebsräteumfrage der IG Metall (2012) geben 59% der befragten Betriebsrät_innen an, dass Tätigkeiten in ihren Betrieben an Fremdfirmen vergeben werden. Aber nur 5% sagen, dass Stammarbeitsplätze durch Werkverträge ersetzt wurden. Im Hinblick

¹⁴ Siebenhüter (2013: 6) geht davon aus, dass Werkverträge häufig an (neugegründete) Betriebe ohne Betriebsrat vergeben werden.

auf die Leiharbeit machen dagegen 14% eine entsprechende Aussage (Bonin/Zierahn 2012: 27). Demgegenüber zitiert Lorig (2012) eine weitere Umfrage unter IG-Metall-Betriebsrät_innen. Demzufolge „geben über ein Drittel der rund 5000 befragten Betriebsräte an, dass in ihren Unternehmen Werk- und Dienstverträge als Flexibilisierungsinstrument eingesetzt werden. Von diesem Drittel sind wiederum 36% überzeugt, dass durch Werkverträge Stamarbeitsplätze abgebaut werden (IG Metall 2011, (a)).“ (Lorig 2012: 3).

Zwei qualitative Pilotstudien zu Werkverträgen per Fremdfirma haben Bonin/Zierahn (2012) durchgeführt. Untersuchungsbereich waren einerseits *Post-, Kurier- und Expressdienste*, andererseits der *Einzelhandel*. Sie kommen zu dem Ergebnis, dass Werkverträge von den Unternehmen in sehr unterschiedlicher Form und für sehr unterschiedliche Tätigkeiten eingesetzt werden. Auf die Untersuchungsfälle gehen sie nicht im Einzelnen ein. Eine Vergleichbarkeit der beiden Branchen sei nicht möglich. Trotzdem generieren sie einige übergreifende, empirische sowie arbeitsrechtliche Hypothesen aus ihren Studien, die als Orientierung für weitere Untersuchungen dienen sollen (Bonin/Zierahn 2012: 43). So würden Unternehmen die rechtlichen Graubereiche durchaus kennen. Werkverträge würden eingesetzt, um Lohnkosten zu senken, aber ebenso aus Gründen der Spezialisierung, als Flexibilisierungsinstrument und um Haftungsrisiken auf Auftragnehmer_innen zu übertragen (ebd.: 44ff.).

3.5.1 *Getränkeindustrie*

Laut eine NGG-Betriebsräteumfrage im Jahr 2012 habe sich in der Getränkeindustrie (Brauereien, Erfrischungsgetränke) seit 2010 das Verhältnis zwischen Leiharbeit und Werkverträgen umgekehrt: Der Anteil an Leiharbeit nehme kontinuierlich ab, der Anteil der Werkvertragsbeschäftigten zu. Ca. 57% der Nicht-Stammbeschäftigten in der Ernährungsindustrie und ca. 55% in der Getränkeindustrie sind demnach in Werkverträgen tätig (Siebenhüter 2013: 11). Laut Klein-Schneider/Beutler (2013: 145) sind in der Getränkeindustrie ca. 10% der Arbeitskräfte auf Werkvertragsbasis beschäftigt.

3.5.2 *Einzelhandel*

Anzunehmen ist, dass Werkverträge besonders im Einzelhandel verbreitet sind (Bognanni/Pennekamp 2011). So ist aus einer Stellungnahme des DGB (2013) zum zwölften Bericht der Bundesregierung über die Auswirkungen des Gesetzes zur Bekämpfung illegaler Beschäftigung zu entnehmen, dass insbesondere im Lebensmittelfilialeinzelhandel Leiharbeit weitgehend durch Werkverträge ersetzt werde. Weiter wird darin konstatiert, dass Leiharbeitsfirmen ihre Leistungen auch auf der Basis von Werkverträgen anbieten würden und dass dies je nach Betriebstyp (SB-Warenhaus, Verbrauchermarkt, Supermarkt, Drogeriemarkt, Discountmarkt) zwischen 5 und 10% der vormals vorhandenen Arbeitsplätze betreffe. Die Entgelte analog des Tarifvertrags von DHV/ILS unterschreiten nicht nur die Tarifverträge des Einzelhandels erheblich, sondern auch die Mindestlöhne in der Leiharbeit. Vermutet wird, dass das Instrument der Leiharbeit nur noch dann genutzt werde, wenn Werkvertragskonstruktionen rechtlich nicht möglich sind. Dies sei im Lebensmittelfilialeinzelhandel bei der Besetzung einzelner Kassensarbeitsplätze oder beim Einsatz von Verkaufskräften an den Bedienungstheken der Fall. Hingegen werde die Warenverräumung vom Wareneingang in die SB-Regale der Filialen überwiegend mit Fremdkräften auf der Basis von Werkverträgen erledigt (DGB 2013: 2). Durch diese Fremdverräumung werden, so die Kritik, nicht nur geltende Tarifverträge unterlaufen, sondern auch entsprechender Druck auf die Belegschaft bzw. die Betriebsrät_innen ausgeübt, den verschärft prekären Arbeitsverhältnissen zuzustimmen. Auch hier zeichnen sich Grauzonen zwischen den Vertrags-

formen und Erwerbsformen ab. So geht der DGB (DGB 2013) davon aus, dass die Annahme von Scheinwerkverträgen nahe liege, soweit ein Fremdkräfteinsatz während der normalen Ladenöffnungszeiten erfolge. Denn dann sei eine Eingliederung in die betriebliche Organisation des jeweiligen Handelsbetriebes gegeben. Sofern diese Arbeitskräfte regelmäßig Arbeitsanweisungen von den Führungskräften des jeweiligen Marktes erhalten oder etwa von Kund_innen auf der Suche nach Artikeln angesprochen werden, handele es sich laut DGB um Scheinwerkverträge.

Im Hinblick auf Personal, das Aufgaben wie Warenplatzierung, Regalpflege oder Disposition wahrnimmt, kommen Bonin/Zierahn (2012) zu der Einschätzung, dass aufgrund der Eingliederung in den Betrieb der Werkvertragsnehmer_innen und angesichts deren weisungsgebundener Arbeitsabläufe regelmäßig ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis vorliegt (Bonin/Zierahn 2012: 8).

3.5.3 Baubranche

Siebenhüter (2013) betrachtet die Baubranche als „eine Art Blaupause für andere Branchen“ (ebd.: 17). In dieser Branche seien langjährige Erfahrungen mit Werkverträgen per Fremdvergabe vorhanden, da mit Inkrafttreten der EU-Dienstleistungsfreiheit im Jahr 1993 Werkverträge vermehrt an ausländische Bauunternehmen vergeben wurden (ebenda; vgl. Wagner 2013).

Abbildung 14: Baustellen mit ausländischen Entsendearbeitnehmern nach Bundesländern

Bundesland	2011		2010	
	Baustellen absolut	Baustellen in %	Baustellen absolut	Baustellen in %
Schleswig-Holstein	859	4,01	1.081	6,47
Hamburg	642	3,00	511	3,06
Niedersachsen	1.404	6,56	1.492	8,93
Bremen	90	0,42	92	0,55
Nordrhein-Westfalen	4.355	20,34	3.106	18,59
Hessen	1.160	5,42	709	4,24
Rheinland-Pfalz	1.272	5,94	765	4,58
Baden-Württemberg	4.123	19,26	3.056	18,29
Bayern	5.631	26,30	3.952	23,65
Saarland	287	1,34	224	1,34
Berlin	355	1,66	286	1,71
Brandenburg	338	1,58	416	2,49
Sachsen-Anhalt	148	0,69	189	1,13
Thüringen	126	0,59	104	0,62
Mecklenburg-Vorpommern	439	2,05	468	2,80
Sachsen	180	0,84	259	1,55
Summe	21.409	100,00	16.710	100,00

aus: Siebenhüter 2013: 18.

3.5.4 *Automobilbranche, Druck- und Stahlindustrie*

Von Werkverträgen betroffen sind laut Literaturlage auch Industriebranchen wie z.B. die *Automobilbranche* oder die *Druck- und Stahlindustrie* (Klein-Schneider/Beutler 2013: 145). „Im ersten Halbjahr 2008 betrug die durchschnittliche Werkvertragsarbeitnehmerquote 5,3% (Median=2,7), die Berechnung erfolgt analog zur Leiharbeitnehmerquote“ ermittelten Nienhüser/Bonnes (2008: 2) in einer Befragung von Betriebsräten.

Im Bereich der Druckindustrie wird ein zunehmender Einsatz von Werkverträgen konstatiert. Nach Einschätzung von ver.di handelt es sich in vielen Fällen jedoch um Schein-Werkverträge. An einer entsprechenden Umfrage im Mai 2012 haben sich 69 Betriebe beteiligt. 31 der 69 Betriebe arbeiten mit Werkverträgen, vier davon haben konzerneigenen Personaldienstleister, die mit Werkverträgen arbeiten, und in 19 wurden die Betriebsrät_innen über den Einsatz von Arbeitskräften über Werkverträge informiert.

„So werden über Werkverträge beschäftigte Arbeitnehmer/innen zeitgleich mit Arbeitnehmer/innen des jeweiligen Unternehmens in der Rotation, Plattenkopie und zum Teil in der Weiterverarbeitung eingesetzt.“ (DGB 2013: 13). Die meisten Werkvertragsunternehmen hätten eine Zulassung nach dem AÜG.

Die Verbreitung von Werkverträgen in der Automobilindustrie wird i.d.R. im Zusammenhang mit Leiharbeit diskutiert und als Ausdruck einer finanzmarktorientierten Unternehmenssteuerung gefasst (vgl. z.B. Brinkmann/Nachtwey 2013; Dörre 2009; Holst/Dörre 2009; Holst 2009). Anhand eines Fallbeispiels aus einem Fertigungswerk eines deutschen Automobilherstellers berichten Brinkmann/Nachtwey (2013), dass Fremdfirmen nicht nur als Zulieferer auf dem Werksgelände tätig seien, sondern unmittelbar in den Produktionsprozess integriert seien (ebd.: 524), was dem von Klein-Schneider/Beutler (2013) konstatierten Outsourcing auf dem Betriebsgelände entspricht und nach Siebenhüter (2013) eher einer Beschäftigung entspricht, die auf Schein-Werkverträgen beruht. In dem betreffenden Automobilwerk hätten im Jahr 2013 ca. 4.300 Personen gearbeitet sowie etwa 1.000-1.200 Leiharbeiter und ca. 2000 via Werkvertrag Beschäftigte (Brinkmann/Nachtwey 2013: 525). Während Leiharbeiter_innen von Brinkmann/Nachtwey als Betriebsbürger zweiter Klasse klassifiziert werden, seien Beschäftigte im Werkvertrag „doppelt abgewertet als *Fast-Nicht-Betriebsbürger*.“ (ebd.: 526, H.i.O.). Denn diese seien in puncto Arbeitsbedingungen und Entlohnung noch schlechter gestellt, da sie vom Equal-Pay-Prinzip ausgeschlossen seien und nicht von Betriebsvereinbarungen zur Besserstellung von Leiharbeitnehmern profitieren könnten (ebenda).

Brinkmann/Nachtwey (2013) unterscheiden des Weiteren zwei Gruppen von Werkvertragsunternehmen. Zum einen handele es sich um Logistikunternehmen, die vollständig in den Produktionsprozess integriert seien und die Bereitstellung des Arbeitsmaterials übernehmen würden. Die Werkshalle sei grafisch „durch eine auf den Boden aufgemalte blaue Linie“ (ebd.: 526) in zwei Zonen unterteilt, die die Distinktion zwischen den verschiedenen Beschäftigtengruppen symbolisiere, aber in praxi ständig überschritten werde. Hier könne der Betriebsrat aufgrund der unmittelbaren Kooperation der verschiedenen Beschäftigtengruppen einen Einfluss auf deren Arbeits- und Gesundheitsschutz nehmen. Zum anderen handele es sich um auch räumlich konsequenter abgetrennte Fremdfirmen, deren Beschäftigte „in eigens angemieteten Hallen auf dem Werksgelände arbeiten“ (ebd.: 526). Hier seien dem Betriebsrat die Hände gebunden. Er sei auf eine Beobachterfunktion des Betriebsgeschehens z.B. in Bezug auf die Anzahl der Beschäftigten beschränkt, dürfe etwa die Betriebshallen der Fremdfirmen nicht ohne vorherige Anmeldung bei den Fremdfirmen betreten. Nach der von Siebenhüter (2013) vorgeschla-

genen Differenzierung würde es sich im ersten Fall um Schein-Werkverträge handeln, etwa da es sich nicht um eine strikte Trennung der Arbeitsteilung der Beschäftigtengruppen handelt, während im zweiten Fall noch genauer zu bestimmen wäre, inwieweit die o.g. Kriterien zur Unterscheidung zutreffen, z.B. hinsichtlich der Abrechnungsmodi oder des Zeitaspekts.

3.5.5 *Fleisch- und Zuckerindustrie*

In *Schlachthöfen* würden 75% der Gesamtbelegschaft von Werkvertragsunternehmen, in der *Zuckerindustrie* 20%, in *Werften* ebenfalls knapp 20% und in der *Fleischindustrie* sogar ca. 35% der Arbeitnehmer_innen, beschäftigt werden (Klein-Schneider/Beutler 2013: 146).

3.5.6 *Postdienste, Speditionen und Logistik*

Im Organisationsbereich des Fachbereiches Postdienste, Speditionen und Logistik gibt es zu Folge der Stellungnahme des DGB das Phänomen des missbräuchlichen Einsatzes von Werkverträgen. Bei den für ver.di erreichbaren Unternehmen lasse sich jedoch bisher kein systematischer Paradigmenwechsel feststellen. Offenbar werde das Instrument vereinzelt tatsächlich aufgrund der geänderten Rechtslage genutzt. Zugleich aber beobachtet ver.di aber auch die gegenläufige Tendenz, wonach das Instrument des (Schein-)Werkvertrages aufgrund der hohen Regressrisiken nicht genutzt werde (DBG 2013).

Ähnlich konstatieren Bonin/Zierahn (2012), dass im Hinblick auf das Berufsfeld der Kurier-, Express- und Paketdienstfahrer aufgrund der unterschiedlichen Betriebsgrößen und Ausgestaltungen der Dienstleistungsangebote keine sichere Abgrenzung der Erwerbsformen und Arbeitsverhältnisse möglich sei. Deshalb müsse im Einzelfall anhand der tatsächlichen Umstände unter Berücksichtigung der Frage entschieden werden, ob es sich um unternehmerisch selbstständige Erwerbsarbeit oder um verdeckte Leiharbeit handelt (Bonin/Zierahn 2012: 8).

3.6 Interessenvertretung

Deutlich wurde bis hierher, dass Werkvertragsbeschäftigte grundsätzlich schlechtere Arbeits- und Lohnbedingungen als regulär Beschäftigte haben. Sogar im Vergleich zu Leiharbeitnehmer_innen sind sie als „*Fast-Nicht-Betriebsbürger*“ (Brinkmann/Nachtwey 2013: 526) zu betrachten. Die Ausweitung von Werkverträgen hat daher Folgen für die Interessenvertretung. Anders als beim Einsatz von Leiharbeit hat der Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht bei der Vergabe von Werkverträgen. Es existieren keine Interessenvertretungsstrukturen, Betriebsräte sind bei Werkvertragsarbeitnehmern (fast) völlig ohne Rechte (Däubler 2011: 6). Betriebsräte haben daher kein Mandat für Beschäftigte, die über einen Werkvertrag im Unternehmen sind. Beschäftigte, die über ein Werkvertragsunternehmen beschäftigt sind, sind nicht nur dem Betriebsrat des Auftraggebers entzogen, sondern haben meist keine eigenen Betriebsräte, wie Lorig (2012: 7) annimmt. Damit unterlaufen Werkverträge geltende Mitbestimmungsregelungen.

„Die gesetzlichen und arbeitsvertraglichen Rechte stoßen auf die Schwierigkeit, dass sie während eines bestehenden Arbeitsverhältnisses außerhalb des öffentlichen Dienstes nur ganz selten eingeklagt werden. Auch von einem Mindestlohn für Werkvertragsarbeitnehmer war bisher nicht die Rede.“ (Däubler 2011:6)

Eine Nebenfolge der Ausbreitung von flexibler Fremdarbeit ist, dass die Anzahl der Stammmitarbeiter_innen sinkt oder zumindest stagniert. Damit ist eine Deckelung der Zahl der Betriebsräte verbunden (Siebenhüter 2013: 50). Deshalb konstatieren Brinkmann und Nachtwey (2013: 528): „Die Fragmentierung der Industriellen Beziehungen auf dem Betriebsgelände im Komplex mit dem Wandel der industriellen Bürgerrechte führt auch zu einer Postdemokratisierungskaskade der Fragmentierung und verringerten Reichweite der Mitbestimmung.“ Auch Helfen und Nicklich (2013) gehen davon aus, dass (u.a.) der Einsatz von Beschäftigten mit unterschiedlichen Rechten (wie Beschäftigte eines Werkvertragsunternehmens) zu einer institutionellen Fragmentierung führt.

„Eine weitere Schwächung erfahren die Arbeitnehmer_innen und Betriebsrät_innen durch die Ausbreitung von Pseudo-Gewerkschaften, die Schein-Tarifverträge mit einzelnen Firmen oder kleinen Arbeitgeberverbänden abschließen, damit diese mit Werkverträgen zu Dumpinglöhnen auf den Markt gehen können“ (Siebenhüter 2013: 50). Ebenso gebe es empirische Anhaltspunkte, dass Arbeitgeber_innen mit dem Outsourcing per Werkvertrag und versuchen, den Betriebsrat auf diese Weise unter Druck zu setzen, um Überstunden oder Samstagsarbeit zu genehmigen (ebenda).

Festzuhalten ist daher, dass Werkverträge eine interessenpolitische Einflussnahme und die Gestaltung von Arbeitsverhältnissen weitgehend unterlaufen. Nichtsdestotrotz, darauf verweist Siebenhüter (2013) im Rekurs auf Däubler (2011), habe der Betriebsrat des Bestellerbetriebs auf Basis des BetrVG einen kleinen Handlungsspielraum, um die Interessen der Beschäftigten wahrzunehmen.

- „Der Betriebsrat des Einsatzbetriebes kann sich Werkverträge mit drittbezogenem Personaleinsatz im Rahmen seines Rechts gem. § 80 Abs. 2 BetrVG vorlegen lassen. Ziel ist die Prüfung, ob unter dem Deckmantel des Werkvertrags eine illegale Arbeitnehmerüberlassung vorliegt.
- Nach § 80 Ziffer 1 und 2 BetrVG hat der Betriebsrat ein umfassendes Informationsrecht über die Beschäftigung von Personen, die zwar auf dem Betriebsgelände sind, jedoch nicht in einem direkten Arbeitsverhältnis zum Betrieb stehen. Dies umfasst auch den Einblick in die Verträge von Fremdbeschäftigten und Fremdfirmen.
- Nach § 90 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG besitzt der Betriebsrat ein Recht auf Unterrichtung über die Planung von Arbeitsverfahren, Arbeitsabläufen (z. B. Beschäftigung von Fremdfirmen, Outsourcing).
- Bei starken Betriebsratsgremien ermöglicht der § 92 a BetrVG eine Betriebsvereinbarung, ab welcher prozentualen Einsparsumme im Vergleich zur Eigenerstellung erst Werkverträge vergeben werden.
- Nach § 96 BetrVG kann der Betriebsrat vom Arbeitgeber verlangen, den Berufsbildungsbedarf des Unternehmens transparent zu machen über die Erstausbildung hinaus.
- Veränderungen des Fremdfirmeneinsatzes können die eigene Personalplanung des Entleiherunternehmens beeinflussen, so dass Unterrichts- und Beratungsrechte des Betriebsrats (§92 BetrVG) und ggf. sogar die des Wirtschaftsausschusses (§ 106 BetrVG) betroffen sein können.

- Für Anordnungen des Inhabers des Einsatzbetriebs über das Ordnungsverhalten, die für alle Arbeitnehmer_innen – auch das Fremdpersonal – verbindlich sind, ist der Betriebsrat des Einsatzbetriebs zuständig. Gleiches gilt für Anwesenheitskontrollen, in denen die Einsatztage und Einsatzzeiten der Fremdfirmenmitarbeiter festgehalten werden. Bei massiver Ausgliederung von Arbeit kann zudem nach §111 BetrVG geprüft werden, ob nicht eine Betriebsänderung vorliegt, die einen Interessenausgleich verlangt“ (Siebenhüter 2013: 51).

Erschwert wird Interessenpolitik und die Arbeit von Betriebsräten jedoch dadurch, dass sich die Komplexität der Belegschaftsgruppen innerhalb eines Betriebs erhöht und somit nicht zuletzt den Betriebsrat vor erhöhte Kompetenzanforderungen stellt (Brinkmann/Nachtwey 2013: 522). Siebenhüter (2013) entwirft modellhaft verschiedene Belegschaftsgruppen im flexiblen Betrieb. Sie schlussfolgert, dass die unterschiedlichen Flexibilisierungsinstrumente bis zu sechs Belegschaftsgruppen nebeneinander produzieren könnten (vgl. Abb. 17). Abbildung 17 zeigt in einem Schaubild die möglichen Verflechtungen und differenzierten Beschäftigungsverhältnisse, die sich durch eine Kombination von Stammbesellschaft, Beschäftigte mit einem Werkvertrag oder durch ein Werkvertragsunternehmen Beschäftigte und Leiharbeiter_innen ergeben können. Im Ergebnis zeigt sich „ein Nebeneinander von hybriden Beschäftigungsformen innerhalb eines Betriebs.“ (Siebenhüter 2013: 49).

Abbildung 15: Belegschaftsgruppen im flexiblen Betrieb



aus: Siebenhüter 2013: 49.

3.7 Regulierungsvorschlag

Däubler (2011) diskutiert mögliche gesetzliche Regelungen zur Regulierung von Werkverträgen. Er plädiert für ein eigenständiges „Gesetz zur Beschränkung von Fremdfirmenarbeit“ (ebd.: 23). Ein solches hält er für notwendig, da Betriebsräte die Vergabe von Werkverträgen nicht verhindern könnten und deren Rechte „gegenüber den auf dem Werksgelände tätigen Fremdfirmenleuten sehr viel beschränkter als gegenüber Leiharbeitnehmer_innen sind. Insoweit stellt sich das Problem, inwieweit durch die Gesetzgebung die Vergabe von Werkverträgen als Erscheinungsform des Outsourcing ausgeschlossen oder beschränkt werden kann und inwieweit auch nach durchgeführtem Outsourcing die Rechte der Beschäftigten erhalten bleiben.“ (Däubler 2011: 13). Er schlägt vor, ein Gesetz zur Beschränkung von Fremdfirmenarbeit folgendermaßen zu formulieren:

§ 2 Rechtsfolgen der Ausgliederung

- 1) „Wird die Erledigung von Aufgaben einem Drittunternehmen übertragen, so muss dieses seinen damit befassten Beschäftigten dieselben Bedingungen gewähren, die die Arbeitnehmer_innen im Ursprungsunternehmen ohne die Übertragung an ein Drittunternehmen erhalten hätten.“
- 2) Abs.1 gilt nicht, wenn Werk- oder Dienstleistungen nur gelegentlich in Anspruch genommen werden“ (Däubler 2011: 22).

§ 2 Rechtsfolgen der Ausgliederung – Alternative

„Wird die Erledigung von Aufgaben einem Drittunternehmen übertragen, so muss dieses seinen damit befassten Beschäftigten dieselben Bedingungen gewähren, die die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Ursprungsunternehmen ohne die Übertragung an ein Drittunternehmen erhalten hätten.“ (ebenda).

Weitergehend schlägt Däubler (2011) für grundsätzlich tarifgebundene Einsatzorte folgende Paragraphen vor.

§ 2 Erhaltung des tariflichen Schutzes

- 1) Wird der Anwendungsbereich eines Tarifvertrags durch Auslagerung von Aufgaben auf dritte Unternehmen geschmälert, so ist der tarifgebundene Unternehmer verpflichtet, die Wahrung der tariflichen Rechte der Beschäftigten gegenüber dem dritten Unternehmen vertraglich sicherzustellen.“ (...) (2) Erfolgt dies nicht, ist der tarifgebundene Unternehmer zur Weitergewährung der tariflichen Ansprüche verpflichtet, soweit diese nicht durch den dritten Unternehmer befriedigt werden.“ (ebd.: 20).

3.8 Zwischenfazit zum Thema ‚Werkvertrag‘

Die zentrale Erkenntnis aus der gesichteten Literatur lautet: Unisono wird angenommen, dass Werkverträge als Beschäftigungsform an Bedeutung gewinnen. Der bisherige Kenntnisstand lässt zwar gewisse Rückschlüsse auf eine hohe Dynamik des Einsatzes von Werkverträgen zu, beruht bislang aber eher auf Arbeitshypothesen und auf einzelnen Fallstudien. Es besteht folg-

lich ein enormer Forschungsbedarf zu Verbreitungsformen und Verflechtungen von Werkvertragsarbeit mit anderen betrieblichen Beschäftigungsformen.

So existieren verschiedene, kleine Untersuchungen (Fallstudien) und Stellungnahmen. Eingehende, empirische Primäruntersuchungen liegen noch nicht vor, sind oftmals mit Untersuchungen zum Thema „Leiharbeit“ verzahnt bzw. waren Ende Dezember 2013, d.h. mit Ende unserer Datenerhebung noch nicht publiziert. Die gesichteten Texte befruchten die grundsätzliche Arbeitshypothese, dass sich in jüngerer Zeit neue prekäre Beschäftigungszonen entwickeln. Allerdings erlaubt die Datenlage zum jetzigen Zeitpunkt keine validen Aussagen (Bonin/Zierahn 2012: 19).

Ein weiteres tief greifendes Problem sind die verwendeten Begriffe in den vorliegenden Studien: Zum Teil kann nur schwer differenziert werden zwischen Beschäftigten, die über einen Werkvertrag tätig sind und Beschäftigten, die von Werkvertragsunternehmen angestellt sind und inwieweit es sich hierbei um Leiharbeit oder um Werkvertragsarbeit handelt.

Vorderhand drängt sich die Frage auf, ob und inwieweit Leiharbeit durch Werkverträge ersetzt wird. Da jedoch keine zentralen Register zum Thema existieren, stützt sich diese Annahme bislang vornehmlich auf Betriebsratsbefragungen. Einerseits könnte der Rückgang des Bestands an Leiharbeiter_innen nach deren rechtlicher Regulierung um 0,5% im Zeitraum 2011 bis 2012 bzw. um gute 6% zwischen Juni 2012 und Juni 2013 (Bundesagentur für Arbeit 2013a), ein Hinweis darauf sein, dass prekäre Arbeit ihre Form wandelt und Werkverträge sukzessive Leiharbeit als Flexibilisierungsinstrument ablöst bzw. dass sich die Komplexität von verschiedenen betrieblichen Beschäftigtengruppen erhöht. Inwieweit die quantitative Zunahme von Werkverträgen indes im Zusammenhang mit der rechtlichen Regulierung von Leiharbeit steht oder unabhängig davon erfolgt, wäre eingehender zu untersuchen. Hier existiert also eine Forschungslücke, zumal aufgrund der fehlenden statistischen Berichterstattung zum Thema „Werkvertrag“ von hier aus nicht nachvollzogen werden kann, wie sich die Relation zwischen Leiharbeit und Werkvertrag im genannten Zeitraum tatsächlich entwickelt hat. Gleichwohl gibt es viele Hinweise auf neue betriebliche Nutzungsstrategien von Werkverträgen. In welchen Branchen Werkverträge massiv auftreten, ist bislang dennoch eine offene Frage.

Vorliegende Daten und Studien weisen darauf hin, dass neben der Automobilindustrie auch der männlich segregierte Bausektor eine Branche mit einem hohen Anteil von Werkverträgen ist. Auch der weiblich segregierte Lebensmitteleinzelhandel scheint eine Domäne von Werkverträgen zu sein. Eine weitere Werkvertragsdomäne scheint der Online-Versandhandel zu sein. Firmen wie Amazon oder Zalando arbeiten mit einem hohen Anteil von Werkverträgen, wobei die Werkverträge teilweise mit Hilfe von Leiharbeit erledigt zu werden scheinen (Siebenhüter 2013: 20).

In Bezug auf die Branchenverteilung nähren die gesichteten Texte die Vermutung, dass Werkverträge besonders im Dienstleistungsbereich verbreitet sind. Während für den Industriesektor bislang verschiedene Segmente angeleuchtet wurden, scheint im Dienstleistungsbereich der Lebensmitteleinzelhandel ein Arbeitsmarktsegment zu sein, in dem Werkverträge zunehmend eingesetzt werden. So sieht etwa Lorig (2012) im Einzelhandel großen Forschungsbedarf.

Dass die Datenlage zum Thema Werkverträge schwach ist, führt Lorig (2012) darauf zurück, dass Werkverträge als betriebliche Strategie verstärkt erst seit der Regulierung von Leiharbeit als Alternative genutzt werden, dass unter Betriebsräten ein Informationsdefizit über die Zusammensetzung der Belegschaft in den Betrieben herrscht. In diesem Punkt kommen Bonin/Zierahn (2012) vor dem Hintergrund ihrer qualitativen Pilotstudie zu Werkvertragsverhältnissen im Ein-

zelhandel und im Paketzustellungsdienst zu dem Schluss, dass demgegenüber Unternehmen die mit Werkverträgen verbundenen rechtlichen Graubereiche sehr gut kennen würden (Bonin/Zierahn 2012). Diese divergierenden Einschätzungen zum mangelnden Wissens- und Informationsstand der betrieblichen Interessenvertretung auf der einen Seite und zum gutem Wissens- und Informationsstand der Unternehmen auf der anderen Seite gilt es vertiefend zu untersuchen.

Die gesichteten Texte gehen insgesamt davon aus, dass die mangelnde politische Regulierung ein Anreiz für Werkverträge bietet. Den Betriebsräten sind auf Basis der aktuellen Rechtslage weitgehend die Hände gebunden. In der betrieblichen Praxis scheinen sich die genannten Regelungslücken vorrangig in der quantitativen Zunahme von Werkverträgen niederzuschlagen. Angefeuert werde die Verbreitung von Werkverträgen durch die jüngste Regelung von Leiharbeit und der Einführung des Equal-Pay-Prinzips. Eine solche Argumentation impliziert die Hypothese, dass Werkverträge Teil einer Lohnkostensenkungsstrategie sind. Hierzu liegen allerdings divergierende Einschätzungen vor. Mehrheitlich wird zwar von der Hypothese einer Lohnkostensenkungsstrategie ausgegangen; doch gibt es ebenso Hinweise, dass etwa im Bereich hoch qualifizierter Arbeit Faktoren wie Wissenskompetenz und Spezialisierung und somit das Hinzukaufen und die temporäre Einbindung von Expertenwissen ein personalpolitisches Motiv für die Vergabe von Werkverträgen sein könnten.

Offen ist die Frage der Arbeitsorganisation. Zwar finden sich triftige Anhaltspunkte für die Annahme, dass Werkverträge zunehmend fremdvergeben werden. Hinreichend wissenschaftlich erforscht ist dieses Problem noch nicht. Es stellt sich somit nicht nur die Frage nach den personalpolitischen Nutzungsstrategien von Werkverträgen (versus Leiharbeit). Vielmehr drängt sich die Frage nach den arbeitsorganisatorischen Grundlagen auf, die im Falle von Werkvertrag per Fremdvergabe greifen. Sogenannte Logistik-Dienstleister – hier am Beispiel von ILS exemplarisch vorgeführt – sind daher als ein wichtiges Untersuchungsfeld zu betrachten, wenn es um die Erforschung des Graubereichs zwischen abhängiger und selbstständiger Beschäftigung geht, zumal wenn hierzu die prekären Zonen „am Rand“ des Betriebes außerhalb der Kernbelegschaft betrachtet werden sollen. Bonin/Zierahn (2012: 23) vermuten, dass die strategische Nutzung von Werkverträgen erst ab einer gewissen Unternehmensgröße vorkommt.

Ungeklärt ist ebenfalls die Frage, ob Werkverträge vornehmlich in niedrig qualifizierten Bereichen auftreten bzw. inwieweit auch in hoch qualifizierten Bereichen Werkverträge per Fremdvergabe eingesetzt werden. Hierzu gibt es nur vage Anhaltspunkte. Diese weisen darauf hin, dass Werkverträge sowohl in niedrig qualifizierten als auch in hoch qualifizierten Segmenten des Arbeitsmarktes eingesetzt werden. Wenngleich die relative Verteilung zwischen hoch und niedrig qualifizierten Segmenten noch nicht untersucht ist, kann als relativ gesicherte Erkenntnis betrachtet werden, dass Werkverträge auch im hoch qualifizierten Bereich eingesetzt wird, wie die Studie von Bispinck/Stoll (2013) zeigt.

4 Solo-Selbstständigkeit

Bis weit in die 1980er Jahre waren Solo-Selbstständige in der Bundesrepublik eine weitgehend unbekannte Größe am Arbeitsmarkt (Dietrich 1998). Überhaupt waren selbstständige Erwerbsformen im Arbeits- und Sozialmodell der alten Bundesrepublik lange auf dem Rückzug. Während etwa Mitte der 1950er Jahre knapp 3,5 Millionen Selbstständige verzeichnet und damit 14 Prozent aller Erwerbstätigen selbstständig waren, sank diese Zahl bis zum Jahr 1978 auf einen Tiefstand von 2,3 Millionen. Im Jahr 1981 waren 8,4 Prozent aller Erwerbstätigen in der alten Bundesrepublik selbstständig (Dietrich 1999: 88). Seit der deutsch-deutschen Wiedervereinigung im Jahr 1989 stieg die Selbstständigenquote deutlich an. Mitte der 1990er Jahren waren laut Mikrozensus in den alten Bundesländern 9,8 Prozent und in den neuen Bundesländern 7,1 Prozent aller Erwerbstätigen selbstständig (ebenda).

Dieser Trend setzt sich bis heute fort (vgl. Bögenhold/Fachinger 2012; Brenke 2011, 2013; Koch/Rosemann/Späth 2011; Schulze Buschoff 2007b). Mit dem steigenden Anteil selbstständiger Erwerbsformen ist in mehrfacher Hinsicht ein beachtlicher Strukturwandel verbunden (Bögenhold/Fachinger 2000; Dietrich 1998, 1999). Dieser strukturelle Wandel bezieht sich zuvorderst auf den steigenden relativen Anteil solo-selbstständiger Erwerbsformen. Sie weiten sich seit den 1990er Jahren sprunghaft aus.

Als Solo-Selbstständige gelten nach Schulze Buschoff (2007b: 20f.) „Personen [...], die ihr eigenes Unternehmen führen bzw. ihre Profession selbstständig ausüben ohne weitere Personen regulär zu beschäftigen.“ (vgl. auch Bührmann/Pongratz 2010: 9). Prinzipiell gibt es zwei polare Deutungsangebote zur steigenden Anzahl von Solo-Selbstständigen (vgl. Bögenhold/Fachinger 2010: 80ff.). In der pessimistischen Variante spricht die Ausweitung solo-selbstständiger Erwerbsformen für die Destandardisierung von Normalarbeit und für die Ausbreitung von unsicheren und prekären Arbeitsverhältnissen. In der optimistischen Variante handelt es sich um neue Unternehmertypen, die als potenziell erfolgreiche Gründer auf ihren Durchbruch warten (Bögenhold/Fachinger 2010: 80). Wenngleich es sich bei Solo-Selbstständigen juristisch um Unternehmer handelt, sofern sie nicht weisungsgebunden und auf eigene Rechnung agieren, ist aus soziologischer Perspektive zu konstatieren, dass diese Interpretation im Kern der unter anderem von Reindl (2000) kritisierten industriegesellschaftlich geprägten, polaren Auffassung folgt, dass es entweder (erfolgreiche) Unternehmer oder abhängige Beschäftigte gebe. Insofern sei nicht hinreichend klar, so meinen etwa Bögenhold/Fachinger (2010), ob steigende Solo-Selbstständigenzahlen „nun für eine Wiederbelebung der Ökonomie und eines Erstarkens des Arbeitsmarkts steht oder [...] als ein Indiz [...] eines angespannten Arbeitsmarktes anzusehen [sind, AM].“ (ebd.: 80). Klar hingegen ist, dass auch diese Entwicklung eine Heterogenisierung von industriellen Beziehungen und Beschäftigungsarrangements anzeigt (ebenda; vgl. auch Itermann 2009; Schmierl 2006; Schulze Buschoff 2010). Klar ist auch, dass das Wachstum von Solo-Selbstständigkeit vornehmlich aus dem Dienstleistungsbereich stammt und seit den 1980er Jahren durch einen steigenden Frauenanteil vorangetrieben wird (Bögenhold/Fachinger 2010; Brenke 2011; Dietrich 1999; Koch/Rosemann/Späth 2011). Der Anstieg neuer selbstständiger Erwerbsformen deutet aber nicht nur auf einen Formwandel des Erwerbssystems hin, sondern auch auf neue individuelle Risikolagen. „Die neuen Selbstständigen sind nicht nur die Akteure und Gestalter des strukturellen Wandels, sondern zu einem großen Teil auch dessen Resultat“ (Bögenhold/Leicht 2000: 786).

Solo-Selbstständigkeit wird häufig im Kontext der Ausbreitung prekärer Arbeits- und Beschäftigungsformen gesehen, aber auch als Feld betrachtet, in dem sich ein kultureller Wertewandel von Pflicht- hin zu Selbstbestimmungswerten festmacht (Betzelt 2006; Bögenhold/Fachinger 2010; Brenke 2011; Manske 2007). Allerdings handelt es sich dabei um eine riskante Erwerbsform, da die Gründer_innen häufig über nur eine geringe Kapitalbasis und oft auch nur über einen kleinen Kundenstamm verfügen (Betzelt 2006). Entsprechend reklamiert René Leicht, dass Solo-Selbstständige wie „kaum andere Erwerbstypen [...] als Träger der Chancen und Risiken einer [...] neuen Arbeitswelt“ gelten (Leicht 2003: 250; vgl. auch Bögenhold/Leicht 2000). Deshalb dürfe neue Selbstständigkeit nicht mit „Gründergeist“ in eins gesetzt werden und es ist nur bedingt richtig, die Akteure der Statusgruppe der Freien Berufe zuzuschlagen (Leicht 2003; Manske 2007: 30). Treibende Kräfte werden vielmehr im Strukturwandel der Wirtschaft, der wachsenden Bedeutung des Dienstleistungssektors für die gesamtwirtschaftliche Wertschöpfung, in der Ausgliederung von Unternehmensteilen und Funktionsbereichen, einer organisatorischen Dezentralisierung sowie beschäftigungspolitischen Flexibilisierung, aber auch in speziellen arbeitsmarktpolitischen Förderprogrammen, d.h. in arbeitsmarktpolitischen Anreizen und nicht zuletzt in der zunehmenden Erwerbstätigkeit von Frauen gesehen (Schulze Buschoff 2007b: 20). Hinzu kam die Lockerung der Handwerksordnung, die für Personen ohne Meisterbrief die eigene Betriebsgründung erleichterte (Koch/Rosemann/Späth 2011). Im Folgenden werden zunächst Strukturmerkmale der solo-selbstständigen Erwerbsform zusammengetragen (4.1). In Abschnitt 4.2 werden Erwerbsverläufe und Gründungsmotive geschildert und vor dem Hintergrund der Frage diskutiert, ob es sich bei Solo-Selbstständigkeit um einen Übergangsarbeitsmarkt handelt. Anschließend geht es um Fragen sozialer Absicherung (4.3). Sodann wird erörtert, welche Probleme Solo-Selbstständigkeit für die Interessenvertretung aufwirft (4.4). Schließlich werden in einem kurzen Fazit wichtige Punkte im Überblick zusammengefasst (4.5).

4.1 Strukturmerkmale

Die folgenden Abschnitte beleuchten Strukturmerkmale von Solo-Selbstständigkeit. Zunächst erfolgt ein grober quantitativer Überblick, auch im europäischen Vergleich (4.1.1). Dann wird erörtert, in welchen Branchen und Berufsgruppen Solo-Selbstständigkeit vermehrt auftritt (4.1.2). Anschließend geht es um die Arbeitszeiten und um die Frage, ob Solo-Selbstständigkeit eher in Vollzeit oder in Teilzeit ausgeübt wird (4.1.3), danach um das Qualifikationsprofil bzw. den Bildungsstand von Solo-Selbstständigen (4.1.4) sowie um deren regionale Verteilung (4.1.5).

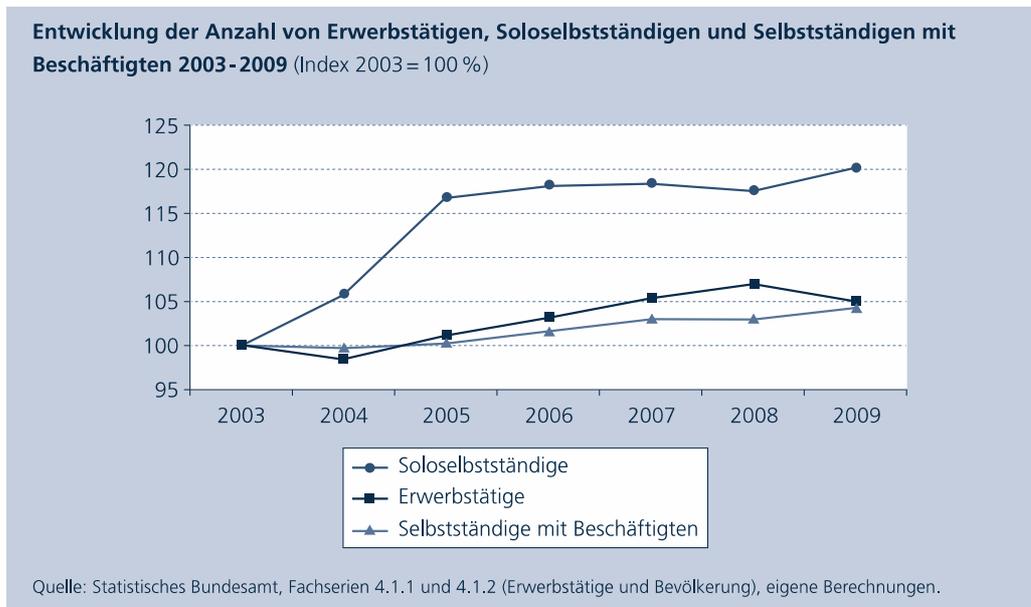
4.1.1 *Quantitative Entwicklung*

Solo-Selbstständige sind eine dynamisch wachsende, soziale Gruppe. Die steigende Anzahl von Solo-Selbstständigen hat seit den 1980er Jahren den Arbeitsmarkt deutlich verändert. Allein im Zeitraum der Jahre 2000 bis 2012 wuchs die Anzahl der Solo-Selbstständigen in Deutschland um 14%, hingegen die Zahl der abhängig Beschäftigten im gleichen Zeitraum nur um fünf Prozent (Brenke 2013: 4). Dieser Trend hat auch den Strukturwandel der selbstständigen Erwerbsform forciert (Dietrich 1998, 1999). Damit verbunden sind etwa deutliche sektorale Verschiebungen der Tätigkeitsfelder, ein steigender Frauenanteil sowie ein Wandel in der Alters- und Bildungsstruktur von Selbstständigen (Schulze Buschoff 2007b).

Die quantitative Zunahme von Solo-Selbstständigen erfolgte allerdings in Schüben. Der erste Schub fand nach Daten des Mikrozensus in der Zeit von 1993 bis 1998 statt, der zweite von 2001/2002 bis 2005. Danach stagnierte die Zahl der Solo-Selbstständigen weitgehend (Brenke 2011: 6). Ab 2007 nahm die Anzahl von Solo-Selbstständigen laut Mikrozensus wieder zu (Koch/Rosemann/Späth 2011: 13). Damit hat sich die strukturelle Zusammensetzung der selbstständigen Erwerbsgruppe in den vergangenen zwei Dekaden weiter in Richtung Selbstständige ohne Beschäftigte verschoben. Mitte der 1990er Jahre lag der Anteil der Solo-Selbstständigen an allen Selbstständigen in den alten Bundesländern bei 45,6% und in den neuen Bundesländern bei 42,4% (Dietrich 1999: 90). Im Jahr 2011 sind 57% aller Selbstständigen in Deutschland solo-selbstständig (Brenke 2013: 4).

Abbildung 16 zeigt die Entwicklung der Solo-Selbstständigen im Vergleich zu den Erwerbstätigen insgesamt sowie zu den Selbstständigen mit Beschäftigten seit 2003. Auffällig ist dabei ein überproportional starker Anstieg der Quote der Solo-Selbstständigen zwischen 2003 und 2005.

Abbildung 16: Entwicklung der Anzahl von Erwerbstätigen insgesamt und Solo-Selbstständigen und Selbstständigen mit Beschäftigten



aus: Koch/Rosemann/Späth 2011: 13.

Tabelle 6 schreibt die in Abbildung 16 dargestellte Entwicklung bis zum Jahr 2012 fort. Hieraus geht hervor, dass sich die Anzahl der Solo-Selbstständigen seit dem Jahr 2007 erneut erhöht hat; und zwar von 2,11 Mio. im Jahr 2007 auf 2,25 Mio. im Jahr 2012.

Tabelle 6: Kernerwerbstätige in einzelnen Erwerbformen in Millionen

	Insgesamt	Selbstständige		Abhängig Beschäftigte						
		zusammen	darunter Solo-Selbstständige	zusammen	Normal-arbeiter/-innen	atypisch Beschäftigte				
						zusammen ¹	befristet Beschäftigte	Teilzeit-beschäftigte ³	geringfügig Beschäftigte	Zeitarbeitnehmer/-innen
1992	34,31	2,92	1,28	30,96	26,37	4,59	2,00	2,69	0,67	–
2002	33,43	3,43	1,72	29,67	23,62	6,05	2,05	4,22	1,85	–
2007	34,48	3,84	2,11	30,34	22,55	7,79	2,75	4,95	2,77	0,62
2008	34,91	3,82	2,10	30,83	22,98	7,85	2,83	4,92	2,58	0,64
2009	34,80	3,88	2,14	30,76	23,06	7,70	2,73	4,92	2,57	0,56
2010	35,15	3,92	2,17	31,08	23,13	7,95	2,86	4,94	2,52	0,74
2011	35,94	4,02	2,26	31,77	23,73	8,04	2,91	5,04	2,67	0,78
2012	36,28	4,01	2,25	32,12	24,23	7,89	2,74	5,02	2,55	0,75

Personen im Alter von 15 bis 64 Jahren, nicht in Bildung oder Ausbildung; ohne Zeit- und Berufssoldaten/Zeit- und Berufssoldatinnen sowie Grundwehr- und Zivildienstleistende.
 Bis 2004 Ergebnisse einer Bezugswoche im Frühjahr, ab 2005 Jahresdurchschnittswerte sowie geänderte Erhebungs- und Hochrechnungsverfahren.
 1 Vor 2006 ohne Zeitarbeitnehmer/-innen.
 2 Mehrfachnennungen möglich.
 3 Mit höchstens 20 Arbeitsstunden pro Woche.
 – nichts vorhanden.
 Ergebnisse des Mikrozensus.

aus: Datenreport 2013: 120.

4.1.2 Quantitative Entwicklung im EU-Vergleich

Generell lässt sich sagen, dass Solo-Selbstständigkeit ein Phänomen ist, das verstärkt in Süd- und Osteuropa auftritt und weniger in Mittel- und Nordeuropa. Mit Blick auf die Zuwachsraten von Solo-Selbstständigkeit gilt die genannte Regel in dieser Eindeutigkeit jedoch nicht. Denn diese sind etwa in den Niederlanden, Deutschland und Großbritannien in den vergangenen Jahren exorbitant hoch. Im Vergleich der fünf Länder Deutschland, Großbritannien, Niederlande, Schweden, Italien zeigt Schulze Buschoff (2007b), dass die Selbstständigenzahlen in Schweden, Großbritannien und in Italien seit den frühen 1980er Jahren steigen, während dies in Deutschland und den Niederlanden erst Anfang der 1990er Jahre erkennbar wurde (ebd.: 17).

Im Fünf-Länder-Vergleich zeigt sich weiter, dass der Anteil Solo-Selbstständiger relativ zu Selbstständigen mit Beschäftigten (Arbeitgeber) bis zum Jahr 2004 lediglich in Schweden leicht zurückgegangen ist, nachdem er auch dort zwischen Mitte der 1970er und Mitte der 1990er Jahre stark angestiegen war. In diesem Zeitraum hatte er sich verdoppelt und betrug sodann 9,5% (Schulze Buschoff 2007b: 17ff.). Neben Schweden ist im Zeitraum 2000 bis 2004 auch in Italien ein leicht rückläufiger Trend der Selbstständigkeit zu konstatieren. Die Selbstständigenquote in Italien lag im Jahr 2000 bei 23 Prozent, während die Selbstständigenquote in Schweden im selben Jahr mit 9,2 Prozent mit jener in Deutschland nahezu gleichauf war. In Deutschland, den Niederlanden und im Vereinigten Königreich nahm der Anteil der Selbstständigen im Zeitraum 2000 bis 2004 zu (ebd.: 19).

Die Entwicklungen im Zeitraum 2000 bis 2011 im Rahmen des genannten Fünf-Länder-Vergleichs stellen sich laut Brenke (2013) auf Basis von Eurostat-Quellen wie folgt dar (s. Tab. 9). Grundsätzlich ist der prozentuale Anteil der Solo-Selbstständigen in allen fünf Ländern gestiegen. Trotz des anhaltenden Zuwachses liegt der Anteil selbstständiger Erwerbsformen in Deutschland im EU-Vergleich im Jahr 2011 mit 11,7% 5 Prozentpunkte unterhalb des EU-Durchschnitts (Brenke 2013: 4; Brenke 2011: 4). Demgegenüber ist der Anteil der Selbstständigen mit Beschäftigten in Großbritannien und Italien gesunken, in den übrigen Ländern jedoch gewachsen. Auffällig ist der insgesamt steigende Anteil von selbstständigen Erwerbsformen in den Niederlanden. Dort ist ein Zuwachs von 47% bei den Solo-Selbstständigen bei gleichzeitigem Anstieg von Selbstständigen mit Beschäftigten um 18% zu verzeichnen. Den stärksten Zu-

wachs von Solo-Selbstständigen erlebte in dieser Zeit indes Italien (plus 57%), den schwächsten Zuwachs Schweden (plus 7%). In Italien ist auch der Rückgang der Selbstständigen mit Beschäftigten mit 42% am deutlichsten ausgeprägt, in Schweden hingegen mit 7% am schwächsten. In beiden Ländern liegt der Anteil an Solo-Selbstständigen deutlich höher als in den drei Vergleichsländern, in Italien bei 71,7% und in Schweden bei 63,5%. In den Niederlanden liegt der Anteil von Solo-Selbstständigen an allen Selbstständigen im Jahr 2011 bei 47%, in Großbritannien bei 38%. In Deutschland liegt der Anteil der Solo-Selbstständigen an allen Selbstständigen bei den erwähnten 57%. Des Weiteren ist festzuhalten, dass der Anteil von Solo-Selbstständigen im Vergleich der Jahre 2000 und 2011 um 40% gestiegen ist. Doch auch der Anteil von Selbstständigen mit Beschäftigten ist in Deutschland um 3% angewachsen, während er im EU-Durchschnitt zwischen 2000 und 2011 um 8% gesunken ist.

Tabelle 7 fasst die obigen Ausführungen zusammen und bietet einen weiteren Überblick über die Entwicklung der (Solo-)Selbstständigenquote in ausgewählten Europäischen Ländern.

Tabelle 7: Entwicklung der Selbstständigenquote in ausgewählten europäischen Ländern**Selbständige und Solo-Selbständige in ausgewählten europäischen Ländern**

In Prozent

	Selbständigen- quote ¹	Anteil der Solo-Selbständigen an allen Selbständigen ²	Veränderung 2011 gegenüber 2000	
			Solo- Selbständige	Selbständige mit Beschäftigten
Griechenland	36,5	74,9	-0	-5
Rumänien	32,7	94,2	-35	-17
Italien	24,9	71,7	57	-42
Polen	22,6	77,9	-11	28
Portugal	21,1	75,0	-24	-22
Tschechien	18,0	79,5	39	-9
Zypern	18,0	71,7	7	-10
Slowenien	16,8	71,4	13	-2
EU	16,6	71,1	12	-8
Spanien	16,5	67,0	-6	8
Irland	16,4	69,7	5	-14
Slowakei	15,9	78,0	142	44
Schweiz	15,4	54,9	3	-2
Niederlande	15,0	73,5	47	18
Belgien	14,3	68,7	16	3
Großbritannien	14,2	81,8	38	-16
Österreich	13,7	58,3	28	11
Malta	13,5	68,7	27	36
Finnland	13,4	68,3	8	6
Island	12,3	66,3	-18	-32
Bulgarien	12,2	67,2	-19	9
Ungarn	12,1	54,6	-26	-5
Deutschland	11,7	57,1	40	3
Frankreich	11,6	59,9	30	16
Lettland	11,3	64,2	1	-26
Litauen	10,7	74,6	-56	-12
Schweden	10,5	63,5	7	7
Dänemark	9,1	59,0	31	-11
Luxemburg	8,5	67,6	193	-28
Estland	8,4	53,8	7	76
Norwegen	7,0	73,3	8	24

¹ Selbständige einschließlich mithelfender Familienangehöriger bezogen auf alle Erwerbstätigen.

² Ohne mithelfende Familienangehörige.

Quellen: Eurostat; Berechnungen des DIW Berlin.

aus: Brenke 2013: 4.

4.1.3 Branchen und Berufsgruppen

Der Trend zu einer allgemeinen Zunahme von Solo-Selbstständigkeit seit den 1980er Jahren wird in diesem Abschnitt anhand einzelner Branchen und Berufsgruppen vertiefend analysiert. Seit Anfang dieses Jahrtausends gibt es in der Bundesrepublik mehr Solo-Selbstständige als Selbstständige mit Beschäftigten. Die höchste Anzahl an Solo-Selbstständigen mit weiter wachsender Tendenz findet sich im Dienstleistungsbereich. Auch im Bausektor hat die Solo-Selbstständigkeit deutlich zugenommen (Koch/Rosemann/Späth 2011).

Während das typische Erwerbsfeld von Solo-Selbstständigen traditionell die Landwirtschaft und der Handel war, weisen die Berufe und Tätigkeiten von Solo-Selbstständigen inzwischen eine breite Streuung auf (Brenke 2011).

Grundsätzlich kennzeichnen Bögenhold/Fachinger (2010) den Zuwachs an selbstständigen Erwerbsformen als Bestandteil des Trends zur Dienstleistungsgesellschaft, wobei sie den Freien Berufen und hierunter insbesondere den Kultur- und Kreativberufen unter ihnen eine Motorfunktion attestieren. Demzufolge zeige sich die Ausweitung selbstständiger Erwerbsformen überdeutlich bei den Freien Berufen, die seit Beginn der 1990er Jahre um 49,8% im Vergleich zur Wachstumsquote von 36,7% der übrigen Selbstständigen zugelegt haben (Bögenhold/Fachinger 2010: 75; vgl. auch Betzelt 2006). An Bedeutung verlieren seit dem Jahr 2000 Tätigkeiten in der Landwirtschaft, dem Handel oder bei Finanzdiensten (Versicherungsvertreter). Besonders stark zum Wachstum von Solo-Selbstständigkeit beigetragen haben Lehrer_innen und Dozent_innen, Künstler_innen, Steuer- und Wirtschaftsberater_innen, IT-Kräfte, Kosmetiker_innen und Reinigungsberufe.

Tabelle 10 zeigt, wie sich im Zeitraum 2003-2008 die Erwerbstätigen- und Solo-Selbstständigenzahlen in ausgewählten Branchen entwickelt haben. Grundsätzlich ist die Anzahl von Solo-Selbstständigen in diesem Zeitraum um knapp 18% gewachsen, die Gesamtzahl der Erwerbstätigen hingegen um 7%. Somit stammt ein überdurchschnittlicher Anteil des Erwerbstätigenzuwachs in dieser Zeit aus der Zunahme von Solo-Selbstständigkeit. Aus Tabelle 8 geht auch hervor, dass der größte Zuwachs an Solo-Selbstständigen aus dem Bereich *öffentliche und private Dienstleistungen* (38,5%), gefolgt von *Grundstückswesen, Vermietung, wirtschaftliche Dienstleistungen* (30,3%) und aus dem *Baugewerbe* (29,8%) stammt. Ein Rückgang von Solo-Selbstständigen zeigt sich im Bereich Land- und Forstwirtschaft, Fischerei (12,4%) sowie im Kredit- und Versicherungsgewerbe (3,0%).

Im Baugewerbe spielt die Solo-Selbstständigkeit eine zunehmende Rolle. 2008 waren fast 10% aller Solo-Selbstständigen in dieser Branche tätig. Zwischen 2003 und 2008 ist der Anteil von Solo-Selbstständigen im Baugewerbe um fast ein Drittel gewachsen, während die Anzahl der Erwerbstätigen in diesem Bereich insgesamt leicht zurück ging (Koch/Rosemann/Späth 2011: 16). Möglicherweise steht diese asymmetrische Entwicklung, d.h. vorrangig die Zunahme von solo-selbstständigen Erwerbsformen im Bausektor im Zusammenhang mit der Ausweitung von Werkverträgen (vgl. Siebenhüter 2013).

Die größte und in den letzten Jahren weiter zunehmende Anzahl an Solo-Selbstständigen vollzieht sich im Bereich öffentliche und private Dienstleistungen. Im Jahr 2008 waren dort 673.000 Solo-Selbstständige tätig. Das entspricht einem Anteil von 29% aller Solo-Selbstständigen. Zwischen 2003 und 2008 ist ihre Zahl überproportional, nämlich um 38% angestiegen. Anders als im Baugewerbe sind im Bereich öffentliche und private Dienstleistungen Zunahmen sowohl bei den Erwerbstätigen insgesamt, als auch bei den Solo-Selbstständigen festzustellen. Bei den Solo-

Selbstständigen ist der Zuwachs im Dienstleistungsbereich vergleichsweise stark ausgeprägt (Koch/Rosemann/Späth 2011: 18), wie auch Tabelle 10 unterstreicht.

Tabelle 8: Veränderung der Zahlen Erwerbstätige Solo-Selbstständig 2003-2008

Veränderungen der Zahlen der Erwerbstätigen und Soloselbstständigen zwischen 2003 und 2008 (in Tausend)

Veränderung zwischen 2003 und 2008	Erwerbstätige			Soloselbstständige		
	2003 (Mai)	2008	Änderung in %	2003 (Mai)	2008	Änderung in %
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	895	873	-2,5	194	170	-12,4
Bergbau und Verarbeitendes Gewerbe	8.370	8.625	3,0	151	159	5,3
Baugewerbe	2.607	2.521	-3,3	171	222	29,8
Handel- und Gastgewerbe	6.296	6.749	7,2	382	386	1,0
Verkehr- und Nachrichtenübermittlung	2.001	2.147	7,3	67	69	2,9
Kredit- und Versicherungsgewerbe	1.351	1.301	-3,7	100	97	-3,0
Grundstückswesen, Vermietung, wirtsch. Dienstleistung	3.221	4.172	29,5	406	529	30,3
Öffentliche und private Dienstleistungen	8.143	9.133	12,1	486	673	38,5
Insgesamt	36.172	38.734	7,0	1.960	2.306	17,7

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserien 4.1.1 und 4.1.2 (Erwerbstätige und Bevölkerung) 2003-2008, eigene Berechnungen.

aus: Koch/Rosemann/Späth 2011: 20.

Die zunehmende Bedeutung der öffentlichen und privaten Dienstleistungen erklären Koch/Rosemann/Späth (2011) wesentlich mit den steigenden Erwerbstätigenzahlen im „Kunst- und Kreativbereich“ (ebd.: 20), insbesondere in den Unterbereichen „Erbringung von sonstigen kulturellen und unterhaltenden Leistungen“, „Korrespondenz- und Nachrichtenbüros, selbstständige Journalisten“, „Erwachsenenbildung“ sowie „Rundfunkveranstalter, Herstellung von Hörfunk- und Fernsehprogrammen“ (ebd.: 15).

Für die Kulturberufe stellt Söndermann (2012) fest, dass sie im Jahr 2010 einen Umfang von 1.280.000 Personen umfassten. Der Anteil dieser knapp 1,3 Millionen künstlerisch-kreativen Erwerbsverhältnisse liegt bei 3,3% aller Erwerbstätigen in Deutschland (Söndermann 2012: 26).¹⁵ Die Anzahl von freiberuflich Kulturberufler_innen hat im Zeitraum 2000-2010 um 43% zugelegt

¹⁵ Die Definition beruht auf der Berufsklassifikation des Mikrozensus. Demnach umfassen die künstlerischen Kulturberufe Musiker/innen, darstellende Künstler/innen, bildende Künstler/innen, Film-/Fernsehkünstler/innen, Fotografen/innen und Artisten/innen; die publizistischen Kulturberufe umschließen Publizisten/innen, Dolmetscher-/Übersetzer/innen und Bibliothekare/Museumfachleute; die weiteren Kulturberufe sind Architekten/innen, Werbefachleute, Lehrer/innen für musische Fächer, Geisteswissenschaftler/innen sowie ausgewählte handwerkliche Kulturberufe (Söndermann 2012: 26).

und ist nun zur dominierenden Erwerbsform der Kulturberufe geworden (ebd.: 33). Da die Anzahl Solo-Selbstständiger in Kulturberufen seit Jahren konstant steigt, ist das allgemeine Wachstum solo-selbstständiger Erwerbsformen zweifellos mit dieser Entwicklung verschränkt. Vermutlich jedoch nicht nur mit ihr. Denn die Kategorie, in die sie fällt, nämlich öffentliche und private Dienstleistungen, hat den Charakter einer Residualkategorie, ist also nicht sehr trennscharf. Darunter fallen daher sehr viel mehr Berufsgruppen als künstlerisch-kreative wie z.B. auch Dienstleistungen im öffentlichen Dienst. Ob etwa auch Dienstleistungen im Gesundheitsbereich – eine Boombranche von Leiharbeit – darunter subsumiert werden, geht aus den vorliegenden Berichten nicht hervor. Diese methodisch bedingten, empirischen Verzerrungen und Vagheiten gilt es zu berücksichtigen, wenn Koch/Rosemann/Späth (2011) resümieren, dass Solo-Selbstständigkeit im Baugewerbe und im Bereich der öffentlichen und privaten Dienstleistungen im Verhältnis zur Gesamtbeschäftigung überproportional zugenommen hat. Für weitergehende Untersuchungen sollte der öffentliche und private Dienstleistungsbereich daher jeweils auf spezifische Branchen zugespielt werden.

Bemerkenswert ist, dass der Bereich der öffentlichen und privaten Dienstleistungen der einzige Wirtschaftsbereich ist, in dem erheblich mehr Frauen (60%) als Männer solo-selbstständig sind. Zudem handelt es sich dabei um den Wirtschaftsbereich mit der höchsten Anzahl an Solo-Selbstständigen. In allen anderen Wirtschaftsbereichen gibt es mehr solo-selbstständige Männer. Besonders gering sind die Frauenanteile (Stand: 2008) im Baugewerbe (Frauenanteil 4,5%) und in der Landwirtschaft (15,3%) (Koch/Rosemann/Späth 2011: 22). Die geschlechtsspezifische Branchendifferenzierung bestätigt den allgemeinen quantitativen Trend, demzufolge der Zuwachs an Solo-Selbstständigkeit insbesondere auf einen Zugang von Frauen zurückzuführen ist. Diese Aussage lässt sich nun dergestalt präzisieren, dass der Anstieg von Solo-Selbstständigkeit maßgeblich auf den Zugang von Frauen zurückgeht, die im Bereich der öffentlichen und privaten Dienstleistungen tätig sind.

Differenziert man nach *Berufsgruppen* zeigt sich eine Spezialisierung sowie eine Verschiebung zwischen den Berufsgruppen seit der Jahrtausendwende. Grundsätzlich hat die Anzahl Solo-Selbstständiger seit 1998 in den meisten Berufsgruppen zugenommen. Darüber hinaus ist ein Trend von traditionellen zu neuen Berufsgruppen festzustellen. Am stärksten vertreten ist die Berufsgruppe mit akademischem Abschluss (37%), gefolgt von Technikern und allgemein Dienstleistungsberufe (jeweils 17%; Brenke 2011: 12). In Handwerksberufen wie Bäcker_innen, Fleischer_innen, Augenoptiker_innen, Zahntechniker_innen sowie in Gastberufen und bei Ärzt_innen und Apotheker_innen sind Solo-Selbstständige unterrepräsentiert. Die höchsten Solo-Selbstständigen-Anteile finden sich in den Branchen Handel und Landwirtschaft, Gärtnerei. Hier ist fast jeder fünfte solo-selbstständig, bei der Berufsgruppe Landwirtschaft und Gärtnerei allerdings mit abnehmender Tendenz (vgl. Koch/Rosemann/Späth 2011: 17).

Tabelle 9 „Solo-Selbstständige nach Berufen“ zeigt, dass die künstlerischen Berufe einen hohen Anteil an allen Solo-Selbstständigen aufweisen, ebenso Lehrer_innen/Dozent_innen (darunter auch solche für Erwachsenenbildung), Dolmetscher_innen, Publizist_innen, Psycholog_innen, pflegerische Berufe, Kosmetiker_innen und Heilpraktiker_innen. Die Zuwachsraten unter den künstlerischen Berufen sowie den Steuer- und Wirtschaftsberater_innen wiederum fallen eher moderat aus, sie liegen bei etwa 3% im Betrachtungszeitraum. Anders etwa die Berufsgruppe der Ingenieur_innen und Psycholog_innen. Sie haben einen wachsenden Anteil an allen Solo-Selbstständigen. Sie weisen im Betrachtungszeitraum Zuwachsraten von mehr als 8% auf (Psycholog_innen). Der Zuwachs an Ingenieur_innen hingegen hat sich ab 2005 weitgehend gelegt.

Auffällig ist die Dynamik in der Berufsgruppe der *Reinigungsberufe*. Im Zeitverlauf seit dem Jahr 2001 ist die Anzahl der Solo-Selbstständigen jährlich um etwa 10% gewachsen. Die Tatsache, dass Reinigungsberufe im Zeitraum 2000-2009 eine jahresdurchschnittliche Veränderung von etwa 10% aufweisen (Brenke 2013: 9), weist auf einen verschärft prekären Wandel des Berufsbildes hin und könnte ebenso ein Anhaltspunkt dafür sein, dass sich Werkverträge in der Reinigungsbranche ausbreiten. Denn die steigende Solo-Selbstständigenquote im Reinigungsbereich korrespondiert mit der Hypothese von etwa Lorig (2012), dass sich in diesem Arbeitsmarktsegment in den vergangenen Jahren Werkverträge ausgebreitet haben. Dies ist allerdings eine empirisch offene Frage.

Tabelle 9: Solo-Selbstständige nach Berufen

Solo-Selbstständige nach Berufen

	Anzahl in 1 000 Personen			Jahresdurchschnittliche Veränderung			Wachstumsbeitrag	Solo-Selbstständige bezogen auf alle Selbstständige
	2000	2004	2009	In Prozent				
				2000-2004	2004-2009	2000-2009	2000-2009	2009
Ausbauberufe	41,3	45,4	92,5	2,4	15,3	9,4	9,6	61
Lehrer, Dozenten	62,3	71,1	107,6	3,4	8,6	6,3	8,5	94
bildende Künstler	54,5	76,2	93,3	8,7	4,1	6,1	7,3	90
pflegerische Berufe	12,0	18,3	45,8	11,2	20,1	16,0	6,3	91
Kosmetiker	39,1	51,1	71,1	6,9	6,8	6,9	6,0	88
Steuer, Wirtschaftsberater	60,0	82,3	91,1	8,2	2,1	4,8	5,9	60
IT-Kräfte	39,6	49,7	69,7	5,8	7,0	6,5	5,7	78
Hochbauberufe	22,9	27,6	48,8	4,8	12,1	8,8	4,9	55
Hausmeister	11,7	20,5	34,0	15,0	10,6	12,5	4,2	77
sonstige therapeutische Berufe	14,0	18,0	31,9	6,5	12,1	9,6	3,4	69
Reinigungsberufe	11,3	16,3	27,5	9,7	11,0	10,4	3,1	63
Publizisten	44,2	50,4	60,2	3,3	3,6	3,5	3,0	94
darstellende Künstler	11,9	16,3	27,5	8,1	11,1	9,7	2,9	97
Vermittler, Makler	54,9	59,3	69,5	1,9	3,2	2,6	2,7	67
Musiker	18,1	27,0	30,9	10,5	2,8	6,2	2,4	98
Masseure	17,0	23,0	29,7	7,9	5,2	6,4	2,4	51
Sportlehrer	15,0	20,1	27,3	7,6	6,3	6,9	2,3	85
Heilpraktiker	11,8	16,9	23,8	9,5	7,0	8,1	2,3	88
Friseure	15,7	20,6	27,6	7,0	6,1	6,5	2,2	38
Psychologen	10,2	14,1	21,5	8,3	8,8	8,6	2,1	89
Ingenieure	48,1	58,6	58,7	5,1	0,0	2,2	2,0	52
sonstige Fertigungsberufe	48,0	53,1	57,2	2,6	1,5	2,0	1,7	44
Fotografen	9,2	13,6	18,2	10,3	6,0	7,9	1,7	84
Verwalter, Buchhalter	10,1	13,1	18,0	6,7	6,6	6,6	1,5	79
Bürokräfte	22,8	24,4	30,6	1,8	4,6	3,3	1,5	55
Werbefachleute	13,1	21,6	20,9	13,5	-0,7	5,4	1,5	76
Sozialberufe	7,8	11,0	15,6	9,0	7,2	8,0	1,5	78
Rechtspfleger	24,4	23,9	32,1	-0,5	6,1	3,1	1,4	36
sonstige künstlerische Berufe	9,3	15,1	16,9	12,9	2,3	6,9	1,4	88
Dolmetscher, Bibliothekare	16,0	24,0	23,5	10,7	-0,4	4,4	1,4	94
Techniker	21,1	26,9	28,4	6,2	1,1	3,4	1,4	57
Wissenschaftler	13,8	16,1	21,0	3,9	5,4	4,7	1,3	74
Textilberufe	15,9	14,3	22,3	-2,6	9,3	3,8	1,2	85
Schaugewerbeberufe	8,8	11,3	14,4	6,4	5,0	5,6	1,0	82
hauswirtschaftliche Berufe	6,7	5,5	11,5	-4,8	16,2	6,3	0,9	82
Tischler, Holzverarbeiter	28,4	30,4	32,7	1,7	1,5	1,6	0,8	47
Artisten	2,5	2,7	6,3	1,7	19,0	10,9	0,7	80
Planungsfachleute	10,6	14,4	14,3	7,9	-0,1	3,4	0,7	87
Fahrzeugmechaniker	16,2	16,9	19,4	1,1	2,8	2,0	0,6	39
sonstige Verkehrsberufe	5,9	5,6	8,2	-1,2	7,9	3,7	0,4	77
Verkehrsfachleute	10,7	14,3	12,3	7,4	-3,0	1,5	0,3	40
Bautechniker	7,1	6,0	8,4	-4,0	6,8	1,8	0,2	71
Edelmetallverarbeiter	2,9	4,5	3,9	12,0	-2,8	3,5	0,2	64
Architekten	30,9	34,2	31,8	2,6	-1,5	0,3	0,2	65
Sicherheitsberufe	4,2	4,0	5,0	-1,2	4,6	2,0	0,2	62
Mechaniker	20,6	20,5	20,7	-0,0	0,1	0,0	0,0	40
Musikinstrumentenbauer	1,6	1,3	1,5	-5,9	3,2	-0,9	-0,0	65
Zahntechniker	1,7	1,3	1,1	-5,8	-2,5	-4,0	-0,1	14
Augenoptiker	1,4	1,3	0,8	-1,6	-9,8	-6,2	-0,1	13
Fahrlehrer	6,2	6,4	5,3	0,7	-3,9	-1,9	-0,2	36
Glasverarbeiter, Keramiker	3,8	2,6	2,7	-9,1	0,6	-3,9	-0,2	80
Uhrmacher	1,9	2,6	0,7	8,6	-23,3	-10,5	-0,2	40
Fleischer	2,4	2,7	1,2	2,3	-14,4	-7,4	-0,2	9
Fernsehtechniker	3,1	4,4	1,8	8,6	-16,5	-6,1	-0,3	43
Bäcker	4,7	4,6	3,0	-0,6	-8,2	-4,9	-0,3	12
Lederberufe	6,1	5,3	4,2	-3,3	-4,6	-4,0	-0,4	56
Ärzte, Apotheker	31,3	27,5	28,1	-3,2	0,4	-1,2	-0,6	13
Vertreter	69,1	75,6	65,3	2,3	-2,9	-0,6	-0,7	81
Händler	221,6	210,4	217,4	-1,3	0,6	-0,2	-0,8	49
Gastberufe	65,9	62,6	53,5	-1,3	-3,1	-2,3	-2,3	29
Fahrzeugführer	51,6	47,0	39,0	-2,3	-3,7	-3,0	-2,4	54
Finanzdienstleister	74,9	68,1	61,3	-2,4	-2,1	-2,2	-2,6	64
Landwirte, Gärtner	204,0	180,6	167,1	-3,0	-1,5	-2,2	-6,9	62
Sonstige Berufe ¹	98,4	133,2	127,1	7,9	-0,9	2,9	5,4	32
Insgesamt	1 832,3	2 047,7	2 364,4	2,8	2,9	2,9	100	56

¹ Einschließlich der Personen ohne Angabe oder mit unspezifischen Angaben wie „Führungskräfte“.

Quellen: Mikrozensus (Scientific-Use-Files); Berechnungen des DIW Berlin.

aus: Brenke 2013: 9.

Tabelle 10 zeigt die Top-Ten-Berufe nach Branchen im Vergleich der Jahre 1996 und 2008. Hieraus geht die Verschiebung zwischen den Branchen und Berufsgruppen deutlich hervor. Ersicht-

lich wird der Trend von traditionellen zu wissensintensiven und hoch qualifizierten Berufen, insbesondere im Dienstleistungsbereich. Auf den ersten beiden Plätzen sind nach wie vor Händler sowie Landwirte und Gärtner. Doch hat deren Anteil im Zeitverlauf sichtlich abgenommen. Der Anteil der Berufsgruppe "Lehrer und Dozenten" hingegen ist von Platz 6 im Jahr 1996 auf Platz 3 im Jahr 2008 gestiegen. Gestiegen ist auch der Anteil der Künstler. Neu in den Top-Ten-Berufen sind im Jahr 2008 dafür Ingenieur_innen und Kosmetiker_innen.

Tabelle 10: Top-Ten-Berufe von Solo-Selbstständigen 1996 und 2008

1996		2008	
	%		%
1. Händler	13,2	Händler	9,1
2. Landwirte, Gärtner	13,1	Landwirte, Gärtner	7,2
3. Vertreter	4,2	Lehrer, Dozenten	4,8
4. Gastberufe	4,0	bildende Künstler	4,1
5. Finanzdienstleister	3,5	Steuer-, Wirtsch. Berater	3,6
6. Lehrer, Dozenten	3,1	Ausbauberufe	3,5
7. Fahrzeugführer	2,9	Vermittler, Makler	3,0
8. sonst Fertigungsberufe	2,9	Vertreter	3,0
9. bildende Künstler	2,9	Ingenieure	2,9
10. Vermittler, Makler	2,9	Kosmetiker	2,8

aus: Conen/Schippers i.E.: 21, auf Basis von Brenke 2011: 11.

Als Zwischenfazit im Hinblick auf Branchen und Berufsgruppen ist Folgendes festzuhalten.

- 1.) Im öffentlichen und privaten Dienstleistungsbereich expandiert Solo-Selbstständigkeit am stärksten.
- 2.) Seit dem Jahr 2000 hat sich eine Verschiebung zwischen den Berufsgruppen von Solo-Selbstständigen vollzogen.
- 3.) Solo-Selbstständige sind zunehmend mehr in sogenannten neuen als in traditionellen Berufsgruppen tätig.
- 4.) Einfache sowie anspruchsvolle Dienstleistungen gewinnen bei der Solo-Selbstständigkeit an Bedeutung.

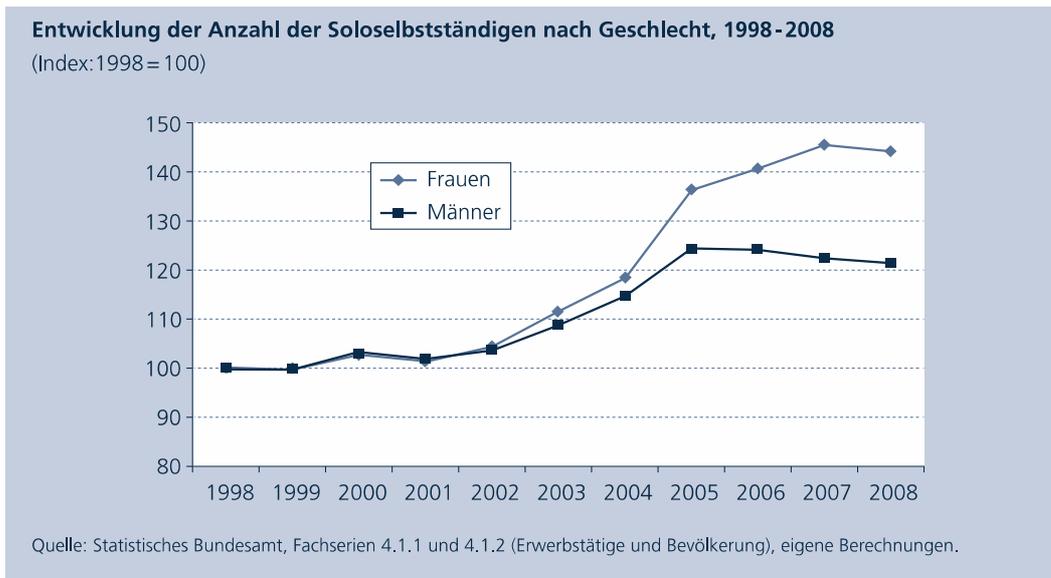
4.1.4 Geschlechtsspezifische Strukturen

Korrespondierend mit der Verschiebung zwischen Branchen und der Bedeutungszunahme des Dienstleistungsbereiches als Feld von Solo-Selbstständigkeit verändern sich auch die geschlechtsspezifischen Strukturen dieser Erwerbsform. Dennoch ist Solo-Selbstständigkeit bis heute eine Männerdomäne. 63% aller Solo-Selbstständigen im Jahr 2010 sind Männer. Allerdings steigt der Frauenanteil seit den 1980er Jahren kontinuierlich an (Dietrich 1999). Die Steigerungsraten dieser Erwerbsform sind daher zu einem Gutteil darauf zurückzuführen, dass immer mehr Frauen solo-selbstständig werden. Im Jahr 1980 betrug deren Anteil knapp 25%, im Jahr 2010 37% (Brenke 2011: 9).

Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden. Abbildung 19 zeigt die Entwicklung der Solo-Selbstständigkeit nach Geschlecht. Deutlich wird, dass sich die Zuwachsraten seit Ende der 1990er Jahre geschlechtsspezifisch entwickelt haben. Im Jahr 2001 waren knapp 600.000 Frauen und 1,3 Mio. Männer solo-selbstständig (Leicht 2003: 256). Ab dem Jahr 2002 steigt die Zuwachsraten von Frauen steiler an als die der männlichen Solo-Selbstständigen. So waren im Jahr 2001 rund 70% aller Solo-Selbstständigen Männer, im Jahr 2008 waren es 63%. Die relative Zunahme von Frauen in Solo-Selbstständigkeit hängt auch mit der steigenden Erwerbstätigkeit von Frauen seit den 1970er Jahren zusammen. Allerdings waren bereits Mitte der 1990er Jahre

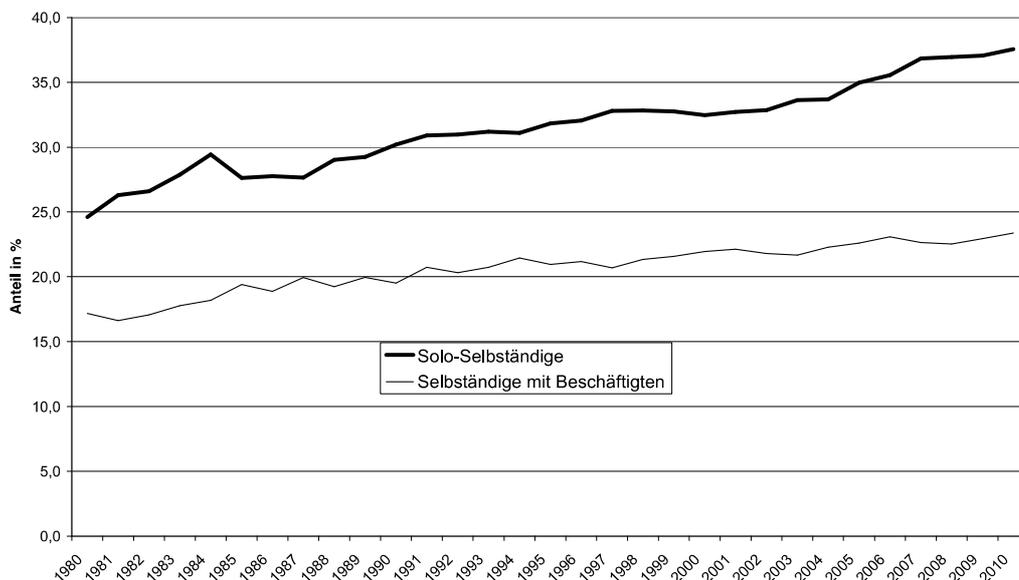
in den alten Bundesländern selbstständige Frauen häufiger als selbstständige Männer als Solo-Selbstständige tätig (56,1%), in den neuen Bundesländern etwa gleichauf mit 49,4%(Dietrich 1999: 90). Insgesamt ist der Frauenanteil unter den Solo-Selbstständigen seit 1998 von 32,7% auf 36,6% gestiegen (vgl. Koch/Rosemann/Späth 2011: 22). Solo-Selbstständigkeit ist folglich (ebenso wie Leiharbeit) eine *Männerdomäne mit abnehmender Tendenz*.

Abbildung 17: Entwicklung der Solo-Selbstständigkeit nach Geschlecht



aus: Koch/Rosemann/Späth 2011: 23.

Abbildung 18: Frauenanteil an den Selbstständigen



Quelle: Statistisches Bundesamt; Berechnungen des DIW Berlin.

aus: Brenke 2011: 9.

4.1.5 *Qualifikationsprofil*

Ein herausragendes soziodemografisches Merkmal von Solo-Selbstständigen in Deutschland ist ihr hohes Qualifikationsniveau. In keinem anderen europäischen Land findet sich in dieser sozialen Gruppe ein so hoher Anteil an Personen mit einem akademischen, einem technischen oder gleichrangigen nicht technischen Beruf. Im Zeitverlauf ist das Qualifikationsniveau der Solo-Selbstständigen stark gestiegen: Die Zahl der Beschäftigten ohne Berufsausbildung hat abgenommen, und die Zahl der Personen mit mittlerer oder hoher Qualifikation ist kräftig gewachsen.

Tabelle 11 zeigt, dass 37% aller Solo-Selbstständigen in Deutschland im Jahr 2011 einen akademischen Abschluss haben (im EU-Durchschnitt 19%). Der Anteil von Techniker_innen u.ä. liegt bei 17% und jener „anderer“ Dienstleistungsberufe und Verkäufer_innen bei ebenfalls 17%. Die Hilfsarbeitskräfte hingegen machen nur einen Anteil von 2% aus.

Korrespondierend mit der Veränderung der Tätigkeitsstrukturen ist also ein steigendes Qualifikationsniveau zu beobachten. Für die mittleren 1990er Jahre stellte hingegen Dietrich (1999) noch fest, dass Solo-Selbstständige bei selbstständigen Hochschulabsolvent_innen und insbesondere bei Meistern und Technikern unterdurchschnittlich repräsentiert sind (Dietrich 1999: 90). Insbesondere der Anteil von Solo-Selbstständigen mit Fachhochschul- oder Hochschulabschluss ist zwischenzeitlich gestiegen. Im Jahr 2000 lag deren Anteil bei 25%, im Jahr 2008 bei 29% (Brenke 2011: 13). Im Jahr 2008 lag der Anteil von Solo-Selbstständigen mit Abitur und mindestens Fachhochschulreife bei gut 46%. Dieser Anteil lag damit weit über dem Durchschnitt von 32% und auch über den Werten von Selbstständigen mit Beschäftigten (42%) sowie Arbeitern und Angestellten (38%). Gut 25% der Solo-Selbstständigen hatten im Jahr 2008 höchstens einen Hauptschulabschluss (32%) (Koch/Rosemann/Späth 2011: 25).

Unterproportional vertreten sind die Solo-Selbstständigen hingegen bei Personen mit Lehre (5%) sowie bei An- und Ungelernten (4%). Ein besonders hoher Anteil von An- und Ungelernten ist bei den Solo-Selbstständigen im Handel- und Gastgewerbe mit 20% sowie im Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung mit 18% zu verzeichnen. Sie stellen nach Koch/Rosemann/Späth (2011: 27) die zweitgrößte Gruppe innerhalb der Solo-Selbstständigen dar. Ein besonders starkes Wachstum innerhalb der niedrig qualifizierten Gruppe der Solo-Selbstständigen weist der Reinigungsbereich auf. In dieser Gruppe haben 52% höchstens Hauptschulabschluss, 34% sind Un- und Angelernte. Doch immerhin 55% von ihnen hat eine Lehre absolviert. Damit allerdings liegt das Bildungsniveau von Solo-Selbstständigen im Reinigungsbereich über dem Durchschnitt in dieser Berufsgruppe (ebenda). Relativ gesehen ist somit das Bildungsniveau von Solo-Selbstständigen auch in diesen eher niedrig qualifizierten sozialen Gruppen überdurchschnittlich und entspricht damit den soziodemografischen Eigenheiten von Solo-Selbstständigkeit in Deutschland im EU-Vergleich.

Tabelle 11: Solo-Selbstständige nach Tätigkeitsgruppen und Qualifikationsniveau**Solo-Selbstständige nach Tätigkeitsgruppen 2011**

Anteile in Prozent

	Wissenschaftler, Akademiker	Techniker, gleichrangige nicht technische Berufe	Bürokräfte, kaufmännische Angestellte	andere Dienstleistungs- berufe, Verkäufer	Fachkräfte der Landwirtschaft	Handwerks- und verwandte Berufe	Maschinen- bediener, Montierer	Hilfsarbeits- kräfte	Sonstige ¹
Belgien	30	11	2	18	7	15	2	3	12
Bulgarien	11	4	0	24	34	9	7	5	7
Dänemark	27	15	0	16	13	16	5	4	2
Deutschland	37	17	3	17	6	9	2	2	6
EU	19	12	2	16	21	16	4	4	5
Finnland	20	12	0	16	25	16	9	2	2
Frankreich	22	14	0	18	21	18	2	0	4
Griechenland	16	4	1	21	34	12	7	1	5
Irland	19	7	2	7	27	18	10	4	7
Italien	20	21	3	18	8	18	3	5	5
Kroatien	4	3	2	8	66	8	3	5	3
Mazedonien	4	2	0	9	2	13	7	54	9
Niederlande	34	12	2	15	9	15	2	2	9
Norwegen	27	14	1	12	19	16	8	1	3
Österreich	22	17	0	16	33	7	2	2	1
Polen	9	7	1	13	53	11	5	1	1
Portugal	8	4	0	12	50	13	2	3	9
Rumänien	2	1	0	3	62	10	2	20	0
Schweden	27	16	2	14	11	17	7	2	3
Schweiz	32	14	4	13	14	13	2	2	6
Slowakei	11	17	1	16	2	38	8	5	2
Spanien	15	10	2	29	13	18	8	2	4
Tschechien	14	20	4	18	4	32	5	1	1
Ungarn	17	14	1	24	15	20	8	0	2
Großbritannien	24	9	3	12	6	24	7	7	8
Zypern	17	9	0	23	12	23	6	9	2

¹ Ohne Angabe oder mit unspezifischen Angaben wie „Führungskräfte“.

Quellen: Eurostat; Berechnungen des DIW Berlin.

aus: Brenke 2013: 6.

In geschlechtsspezifischer Hinsicht gibt es nur kleine Unterschiede in den Schul- und Berufsbildungsniveaus von männlichen und weiblichen Solo-Selbstständigen. Männliche Solo-Selbstständige haben seltener Abitur und häufiger höchstens einen Hauptschulabschluss als weibliche Solo-Selbstständige. Weibliche Solo-Selbstständige haben häufiger einen Universitätsabschluss, sind seltener Meister_innen oder Techniker_innen, haben seltener eine Lehre und häufiger eine Berufsfach- oder Kollegschule absolviert (Koch/Rosemann/Späth 2011: 26).

Als Zwischenfazit im Hinblick auf das Qualifikationsprofil ist Folgendes festzuhalten.

- 1.) Das Qualifikationsniveau ist überdurchschnittlich, da 46% aller Solo-Selbstständigen mindestens Abitur haben.
- 2.) Solo-Selbstständige verfügen im höher qualifizierten Bereich über relativ schlechtere Abschlüsse als abhängig Beschäftigte auf vergleichbarem Qualifikationsniveau.
- 3.) Solo-Selbstständige im gering qualifizierten Bereich verfügen über relativ bessere Abschlüsse als abhängig Beschäftigte auf vergleichbarem Qualifikationsniveau (Koch/Rosemann/Späth 2011: 27).

4.1.6 Arbeitszeiten

Die Arbeitszeiten von Solo-Selbstständigen sind extrem gespreizt. Solo-Selbstständige weisen sogar von allen Erwerbsformen die größte Spreizung ihrer Arbeitszeit auf: 30,6% der Solo-Selbstständigen arbeiteten im Jahr 2008 normalerweise 36 bis 45 Stunden je Woche, 32,2%

weniger als 36 Stunden und 37,2% mehr als 45 Stunden. Mit 13,9% war der Anteil der Personen mit einer extrem niedrigen Wochenarbeitszeit von weniger als 15 Stunden bei den Solo-Selbstständigen ebenfalls höher als bei den anderen Erwerbsformen (Koch/Rosemann/Späth 2011: 21). Ein Drittel aller Solo-Selbstständigen hat demnach überlange Arbeitszeiten, während knapp 14% eine sehr niedrige Wochenarbeitszeit aufweisen. Im Jahr 2008 wollten etwa 14% aller Solo-Selbstständigen ihre Wochenarbeitszeit erhöhen (Koch/Rosemann/Späth 2011: 21).

Auffällig ist auch, dass sich die Arbeitszeitmuster im Vergleich der Jahre 2000 und 2011 verändert haben. Teilzeitarbeit ist weiter auf dem Vormarsch. Im Jahr 2011 arbeiteten ein Drittel aller Solo-Selbstständigen in Teilzeit, wie aus Tabelle 13 hervor geht. Im Jahr 2011 sind mit 20% ungefähr doppelt so viele Männer teilzeit-solo-Selbstständig wie im Jahr 2000. Bei den Frauen ist der Anstieg nicht ganz so rasant, geht aber von einem sehr viel höheren Ausgangsniveau aus (von 40% in 2000 auf 51% in 2011). Dieses geschlechtsspezifisches Muster korrespondiert mit Arbeitszeiten im Vergleich zur Gesamterwerbstätigkeit (vgl. Gleichstellungsbericht der Bundesregierung 2011: 112).

Während die Hälfte aller solo-selbstständigen Frauen im Jahr 2011 Teilzeit arbeitet, betrifft das im gleichen Jahr jeden fünften Mann. Die Hälfte aller solo-selbstständigen Frauen ist in Teilzeit Selbstständig. Demgegenüber ist etwa ein Viertel aller solo-selbstständigen Männer in Teilzeit selbstständig. Im Hinblick auf Solo-Selbstständigkeit heißt das, dass die Teilzeitquote von Männern hier deutlich höher ist als unter allen erwerbstätigen Männern. Die Teilzeitquote von Frauen ist mit 51% ebenfalls höher als unter allen weiblichen Erwerbstätigen in der Bundesrepublik. Mit anderen Worten zeigt sich in der Erwerbsform Solo-Selbstständigkeit ein überdurchschnittlich starker, geschlechtsspezifisch unterlegter Trend zur Teilzeitarbeit, der insofern mit dem wohlfahrtsstaatlichen Muster des Zuverdienermodells korrespondiert (Leitner/Ostner/Schratzenstaller 2004; Pfau-Effinger 2000).

Tabelle 12: Arbeitszeiten und Ausbildungsstand von Solo-Selbstständigen

Solo-Selbständige nach ausgewählten Merkmalen

Anteile in Prozent

	Solo-Selbständige		Alle Erwerbstätigen	
	2000	2011	2000	2011
Ausbildungsabschluss				
Ohne Berufsausbildung ¹	11	7	17	13
Lehre, Fachschule ²	50	49	57	58
Studium, Meisterprüfung ³	39	44	26	29
Insgesamt	100	100	100	100
Personen in Teilzeit	21	32	19	27
Teilzeitquote der Männer	11	20	5	10
Teilzeitquote der Frauen	40	51	38	46
Personen mit zweiter Erwerbstätigkeit	4	6	2	5

aus: Brenke 2013: 7.

Als Zwischenfazit im Hinblick auf Arbeitszeiten von Solo-Selbstständigen ist Folgendes festzuhalten.

- 1.) Arbeitszeiten sind stark gespreizt.
- 2.) Teilzeit-Solo-Selbstständigkeit hat im Zeitverlauf zugenommen. Der Teilzeitanteil ist bei Solo-Selbstständigen stärker ausgeprägt als bei abhängig Beschäftigten.
- 3.) Die Arbeitszeiten von Solo-Selbstständigen variieren nach Geschlecht. Etwa die Hälfte aller solo-selbstständigen Frauen arbeitet Teilzeit, bei den Männern sind es 20%.

4.1.7 Einkommensverhältnisse

In Bezug auf die Einkommen zeigt sich eine sehr große Spreizung unter den Solo-Selbstständigen. Die Einkommensskala reicht einerseits bis in überdurchschnittlich gute Einkommensbereiche, während sie andererseits prekäre Einkommenshöhen anzeigt (Bögenhold/Fachinger 2010: 76). So liegt der Durchschnittswert (Mittelwert) über dem Median. Ein Teil der Solo-Selbstständigen kommt demnach auf weit höhere Einkommen als die Mehrzahl der Erwerbstätigen. Dennoch erzielen sehr viele Solo-Selbstständige nur geringe Einkünfte. Der Verdienst von Solo-Selbstständigen der Altersgruppen 15- bis unter 65-Jahre in Vollzeit lag im Jahr 2008 deutlich unter denen der Selbstständigen mit Beschäftigten und etwas über den Einkommen der abhängig Beschäftigten (Koch/Rosemann/Späth 2011: 35). Das mittlere Einkommen der Solo-Selbstständigen liegt indes unter dem der Arbeitnehmer_innen (Brenke 2013: 12; vgl. Abb. 20). Zudem befindet sich mit knapp 29% ein verhältnismäßig hoher Anteil der Solo-Selbstständigen im unteren Einkommensbereich mit einem monatlichen Nettoeinkommen von unter 1.100 Euro.

Abbildung 19 zeigt die Erwerbseinkommen von verschiedenen Erwerbsformen im Vergleich für das Jahr 2011 – allerdings nur Vollzeitkräfte. Daraus geht hervor, dass die Brutto-Erwerbseinkommen von solo-selbstständigen Vollzeitkräften im Mittel jeweils über dem Einkommen von abhängig Beschäftigten liegen, aber niedriger sind als die Einkommen von Selbstständigen mit Beschäftigten. Gleiches gilt für den Median, für die unteren 10% sowie für die oberen 10% der Einkommen.

Abbildung 19: Erwerbseinkommen von Solo-Selbstständigen, Selbstständigen mit Beschäftigten und Arbeitnehmern 2011

**Erwerbseinkommen von Solo-Selbstständigen,
Selbstständigen mit Beschäftigten und Arbeitnehmern 2011**

In Euro

	Untere 10 Prozent	Untere 25 Prozent	Median	Obere 25 Prozent	Obere 10 Prozent	Mittel- wert
Brutto-Erwerbseinkommen je geleisteter Stunde						
Solo-Selbständige	4,58	7,74	12,70	19,84	29,76	18,55
Selbständige mit Arbeitnehmern	4,96	10,48	17,86	31,75	52,91	26,73
Arbeitnehmer ¹	6,85	9,52	13,86	18,71	25,06	15,48
Netto-Erwerbseinkommen je geleisteter Stunde						
Solo-Selbständige	3,17	5,36	8,33	12,12	19,05	12,27
Selbständige mit Arbeitnehmern	3,39	6,17	10,42	17,86	30,95	15,33
Arbeitnehmer ¹	5,24	6,88	9,32	12,18	16,34	10,26
Monatliches Brutto-Erwerbseinkommen von Vollzeitkräften						
Solo-Selbständige	800	1 550	2 500	3 962	5 000	2 931
Selbständige mit Arbeitnehmern	1 300	2 100	3 500	6 406	10 000	4 940
Arbeitnehmer ¹	1 450	2 000	2 700	3 600	5 000	3 012
Monatliches Netto-Erwerbseinkommen von Vollzeitkräften						
Solo-Selbständige	500	1 000	1 510	2 300	3 200	1 829
Selbständige mit Arbeitnehmern	800	1 278	2 200	3 783	6 000	2 866
Arbeitnehmer ¹	1 032	1 315	1 780	2 300	3 200	1 973

¹ Ohne Auszubildende und Personen in arbeitsmarktpolitischen Beschäftigungsmaßnahmen.

Quellen: Das Sozio-oekonomische Panel (v28); Berechnungen des DIW Berlin.

© DIW Berlin 2013

aus: Brenke 2013: 13.

Tabelle 13 differenziert die Einkommensverteilung von Solo-Selbstständigen nach Arbeitszeit und Wirtschaftszweigen. Hier fällt eine hohe Branchenabhängigkeit der Einkommen auf. Bei den Vollzeit-Solo-Selbstständigen dominieren mittlere Einkommen von 1.100-2.900 Euro. Teilzeit-Solo-Selbstständige befinden sich vornehmlich in der unteren Einkommensklasse unter 1.100 Euro. Da die Steigerung der Solo-Selbstständigenquote in jüngerer Zeit maßgeblich auf den Zuwachs im öffentlichen und privaten Dienstleistungsbereich zurückgeht, ist dieser Bereich auch unter dem Aspekt Einkommen interessant. Aufschlussreich dürfte hierbei insbesondere der Teilzeitbereich sein, wenn man bedenkt, dass insbesondere dieser Bereich anwächst. Im Teilzeitbereich liegt der Niedriglohnanteil bei den öffentlichen und privaten Dienstleistungen bei 70%. Auch im Vollzeitbereich erwirtschaften ein Drittel aller Solo-Selbstständigen in den öffentlichen und privaten Dienstleistungen Niedriglöhne; übertroffen nur noch vom (schrumpfenden) Bereich der Land- und Forstwirtschaft (33%) und dem Handel und Gastgewerbe (43%), in dem der Anteil Un- und Angelernter vergleichsweise hoch ist.

Tabelle 13: Einkommensverteilung von Solo-Selbstständigen nach Arbeitszeit und Wirtschaftszweigen

Einkommensklasse*	Vollzeit				Teilzeit			
	Unter 1.100	1.100 bis 2.900	2.900 und mehr	Summe	Unter 1.100	1.100 bis 2.900	2.900 und mehr	Summe
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	33 %	55 %	11 %	100 %	–	–	–	–
Bergbau, Verarb. Gew.	24 %	56 %	20 %	100 %	65 %	27 %	8 %	100 %
Energie- und Wasservers.	0 %	56 %	44 %	100 %	–	–	–	–
Baugewerbe	25 %	63 %	11 %	100 %	54 %	41 %	5 %	100 %
Handel und Gastgewerbe	43 %	48 %	9 %	100 %	72 %	25 %	3 %	100 %
Verkehr- und Nachrichtenübermittlung	28 %	60 %	12 %	100 %	62 %	32 %	7 %	100 %
Kredit- und Versicherungsgewerbe	15 %	58 %	28 %	100 %	55 %	31 %	14 %	100 %
Grundstückswesen, Vermietung, DL für Unt.	21 %	52 %	27 %	100 %	54 %	32 %	13 %	100 %
Öff. u. priv. DL	31 %	55 %	14 %	100 %	70 %	26 %	4 %	100 %

* Monatliches Nettoeinkommen in €
– Werte aufgrund geringer Fallzahlen in einer Einkommensklasse nicht verfügbar

aus: Koch/Rosemann/Späth 2011: 39.

Das durchschnittliche, geschlechtsspezifische Einkommensgefälle (*gender pay gap*) zwischen Solo-Selbstständigen hat in etwa das gleiche Ausmaß wie bei den abhängig Beschäftigten. Die Einkommensdifferenz zwischen Männern und Frauen betrug im Mittel etwa 27% (Koch/Rosemann/Späth 2011: 36, vgl. auch Gather/Schmidt/Ulbricht 2010). Das geschlechtsspezifische Einkommensgefälle von Solo-Selbstständigen zeigt sich auch bei der Verteilung auf die drei Einkommensklassen: etwa 41% aller solo-selbstständigen Frauen sammeln sich in der unteren Einkommensklasse von unter 1.100 Euro. Deren Anteil ist fast doppelt so hoch wie bei den solo-selbstständigen Männern. Spiegelbildlich dazu die geschlechtsspezifische Verteilung in der oberen Einkommensklasse (2.900 Euro und mehr). Hier sind doppelt so viele Männer wie Frauen zu verzeichnen (Koch/Rosemann/Späth 2011: 36).

Als Zwischenfazit im Hinblick auf die Einkommensverhältnisse von Solo-Selbstständigen ist Folgendes festzuhalten.

1. Die Einkommen sind stark gespreizt. Ein Teil der Solo-Selbstständigen erzielt weit überdurchschnittliche Einkommen. Zugleich erzielen knapp 29% aller Solo-Selbstständigen ein Einkommen im unteren Einkommensbereich.
2. Die Höhe der Einkommen variiert mit den Branchen.

3. Das am stärksten wachsende Segment, der Bereich der öffentlichen und privaten Dienstleistungen, scheint ein weiblich segregierter, prekärer (Niedrig)Lohnbereich zu sein. Diese Annahme wäre durch weitergehende und branchenbezogene Untersuchungen zu prüfen.

4.1.8 *Altersstruktur von Solo-Selbstständigen*

Hinsichtlich der Altersstruktur unterscheiden sich Solo-Selbstständige von den übrigen Erwerbstätigen. Solo-Selbstständige sind im Schnitt deutlich älter als Arbeitnehmer_innen, aber jünger als die Selbstständigen mit Beschäftigten. Dem Mikrozensus 2008 zufolge sind Solo-Selbstständige mit 46,6 Jahren im Durchschnitt rund fünf Jahre älter als abhängige Beschäftigte (Koch/Rosemann/Späth 2011: 25). In den jüngeren Altersgruppen findet sich ein deutlich geringerer Anteil als bei den Arbeitnehmer_innen, aber ein höherer Anteil als bei den Selbstständigen mit Arbeitnehmer_innen (Brenke 2011: 13f). Sowohl Brenke (2011) als auch Rosemann/Koch/Späth (2011) führen die Altersstruktur unter Solo-Selbstständigen vornehmlich darauf zurück, dass Gründungen häufig erst nach einer gewissen Berufserfahrung stattfinden. Zudem sind Ältere aufgrund schlechterer Arbeitsmarktchancen eher dazu gezwungen, sich selbstständig zu machen.

4.1.9 *Regionale Verteilung*

Solo-Selbstständigkeit ist in Deutschland regional unterschiedlich verteilt (Bögenhold/Fachinger 2010). Grundsätzlich ist Solo-Selbstständigkeit im Osten Deutschlands verbreiteter als im Westen und in Ballungsgebieten stärker vertreten als in ländlichen Regionen (Koch/Rosemann/Späth 2011). In den östlichen Bundesländern waren im Jahr 2008 8,2% aller erwerbstätigen Männer und 5,3% aller erwerbstätigen Frauen solo-selbstständig, während es in den alten Bundesländern 6,6% der Männer und 4,7% der Frauen waren. Insgesamt sind die höchsten Quoten Solo-Selbstständiger in den Stadtstaaten Hamburg (8,6%) und Berlin (11,5%) zu verzeichnen. Koch/Rosemann/Späth (2011: 21) führen diese großstädtische Ballung auf den hohen Dienstleistungsanteil sowie auf die hohe Bedeutung freier und künstlerischer Berufe in den Großstädten zurück (vgl. auch Haak/Schmid 1999).

4.2 Solo-Selbstständigkeit als Übergangstatus

Selbstständige gelten als sehr dynamische Statusgruppe (Dietrich 1999). Insbesondere der Trend hin zur Solo-Selbstständigkeit und die damit verbundenen Verschiebungen in sektoralen Tätigkeitsgruppen, kurz gesagt der Trend hin zu neuen Dienstleistungsberufen hat in den vergangenen Dekaden zu einer hohen Dynamik und zu einem strukturellen Wandel der selbstständigen Erwerbsform beigetragen. In den folgenden Abschnitten werden zunächst Gründungsmotive dargestellt und dann die Frage diskutiert, inwieweit es sich bei Solo-Selbstständigkeit um einen Übergangsmarkt handelt.

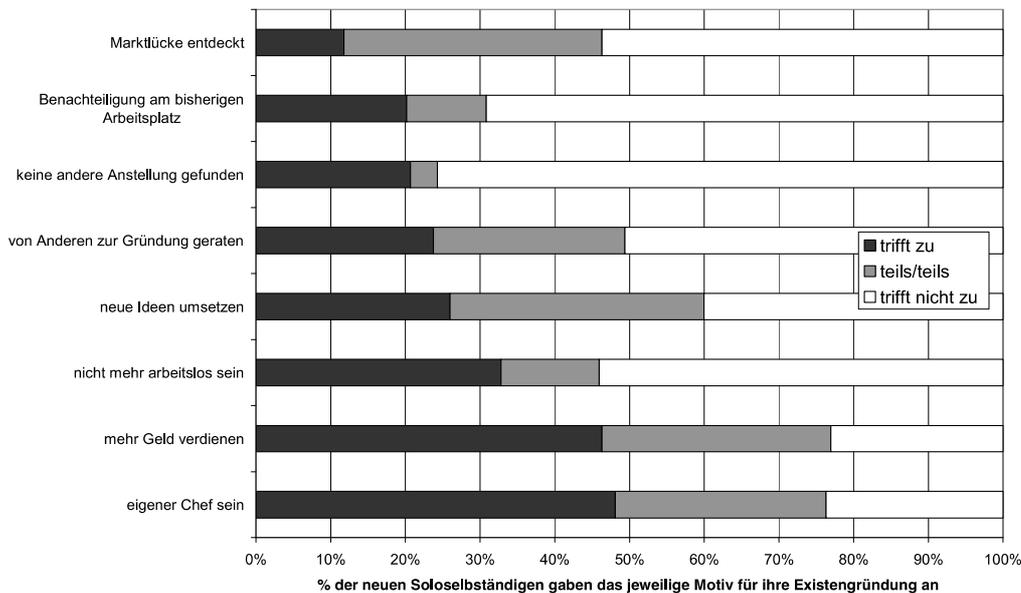
4.2.1 *Gründungsmotive*

Auf Basis der SOEP-Erhebung des Jahres 2010 erläutert Brenke (2011) Gründungsmotive für Solo-Selbstständigkeit. Fast die Hälfte der Befragten gibt an, dass der Wunsch nach Selbstbestimmung und Autonomie („der eigene Chef sein“) ein wichtiges Motiv sei. Fast gleichauf mit diesem Motiv stehen materielle Gründe. So kommen häufig verschiedene Gründe zusammen. Gleichwohl lassen sich im Hinblick auf Gründungsmotive zwei Gruppen unterscheiden. Auf der

einen Seite steht jene Gruppe, die vor allem auf Eigenständigkeit, materielle Besserstellung und mitunter auch auf innovative Aktivitäten setzen. Auf der anderen Seite gibt es die kleinere Gruppe, für die der Gang in die Solo-Selbstständigkeit eher eine Notlösung zu sein scheint.

Abbildung 20 bietet einen Überblick über die Motive der Existenzgründung bei Solo-Selbstständigen. Mehr als 40% geben darin an, dass sie mehr Geld verdienen und ihr eigener Chef sein wollen. Nicht mehr arbeitslos sein zu wollen, ist für mehr als 30% aller Solo-Selbstständigen ein wichtiges Motiv für Solo-Selbstständigkeit.

Abbildung 20: Motive für Solo-Selbstständigkeit 2010



Quelle: Das Sozio-ökonomische Panel; Berechnungen des DIW Berlin.

aus: Brenke 2011: 15.

4.2.2 Statusmobilität

Koch/Rosemann/Späth (2011) konstatieren, dass Solo-Selbstständigkeit die Funktion von Übergangsmärkten habe. Demzufolge wären solo-selbstständige Erwerbsformen ein Übergang zu anderen Beschäftigungsformen und insofern eine befristete Erwerbspassage. Ein häufiges Muster sei ein Wechsel von einer solo-selbstständigen Erwerbsform in eine abhängige Beschäftigung (Brenke 2013: 15). Festzuhalten ist daher, dass Solo-Selbstständigkeit für einen beträchtlichen Anteil dieser sozialen Gruppe keine dauerhafte Erwerbsoption ist (vgl. Brenke 2013; Rosemann/Koch 2012; Koch/Rosemann/Späth 2011).

Während in der klassischen Gründungsforschung eine Statuspersistenz, d.h. eine profitable Marktexistenz am Markt als Erfolg gilt, hält Schulze Buschoff (2007b) differenzierend dagegen (vgl. auch Dietrich 1999; Haak/Schmid 2001). Aufgrund der schwachen sozioökonomischen Lage vieler Solo-Selbstständige sei „der UÜbergang von der Solo-Selbstständigkeit in ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis durchaus als Erfolg“ (Schulze Buschoff 2007b: 48) zu werten. Ein Wechsel von einer solo-selbstständigen Erwerbsform in eine abhängige Beschäftigung ist tat-

sächlich ein häufiges Muster (Brenke 2013: 15). Von den „Solo-Selbstständigen“ des Jahres 2006 waren im Jahr 2011 21% abhängig beschäftigt, knapp zwei Drittel waren weiterhin selbstständig tätig (Kramme 2013: 8). Als weiteres Erfolgskriterium führt Schulze Buschoff (2007b) einen Statuswechsel von Solo-Selbstständigkeit in den Status eines Arbeitgebers an (ebd.: 48). Dynamische Statuswechsel werden hier insofern als Erfolg gewertet, als das Verlassen eines solo-selbstständigen Erwerbsstatus als existenzstabilisierend betrachtet wird. Auch Rosemann/Koch (2012) konstatieren, dass Solo-Selbstständigkeit häufig nur von kurzer Dauer sei (ebd.: 17). Als Übergang zwischen Studium und Erwerbsleben etwa oder als Zwischenlösung oder gar als Notlösung für (Langzeit-)Erwerbslose bis zur erneuten Aufnahme einer abhängigen Beschäftigung. Demgegenüber argumentieren Bührmann/Pongratz (2010) auf Basis qualitativer Befunde, dass es sich bei Solo-Selbstständigkeit häufig nicht um Notlösungen handele, die von den Betroffenen als Übergangstatus betrachtet würden. Vielmehr seien Erwerbslagen typisch, die sich durch „ein ‚Überleben‘ am Markt ohne nachhaltigen Markterfolg“ auszeichnen und trotzdem ausharren (Pongratz/Simon 2010: 39). Für ein „Ausharren“ vieler Akteur_innen in der solo-selbstständigen Erwerbsform sprechen auch die Befunde von Brenke (2013). Demnach sind 57% aller Solo-Selbstständigen auch fünf Jahre nach Beginn der Solo-Selbstständigkeit weiterhin solo-selbstständig (ebd.: 12; auch Kramme 2013: 8).

Qualitative Untersuchungen von etwa Betzelt (2006), Dangel-Vornbäumen (2010), Egbringhoff (2007) oder Manske (2007) weisen zudem darauf hin, dass die Frage, ob Solo-Selbstständigkeit eher Ausdruck einer Ökonomie der Not oder einer Ökonomie der Selbstverwirklichung ist (Bögenhold 1985), eine Distinktionslinie entlang des Qualifikationsniveaus sowie entlang von Berufsgruppen impliziert. Als Faustregel kann festgehalten werden: je niedriger das Qualifikationsniveau, desto höher die Wahrscheinlichkeit, dass es sich um eine Notlösung handelt. Egbringhoff (2007) führt hierfür beispielhaft Niedriglohntätigkeiten aus dem Dienstleistungsbereich wie z.B. Pizzabringdienste an. Je höher das Qualifikationsniveau und je stärker es sich um Arbeitsverhältnisse mit einem hohen Subjektivierungsgrad handelt (vgl. Baethge 1994; Gottschall/Voß 2003), desto wahrscheinlicher ist es, dass diese sozialen Gruppen flexible Arbeitsformen durchaus bejahen und als ambivalente Freiheit zwischen Armutsrisiko einerseits und kulturellen Spielräumen zur selbstbestimmten Gestaltung von (prekären) Erwerbskonstellationen andererseits erleben (Betzelt 2006; Manske 2007; Manske i.E.). Diese sich ausweitende Soziallage führe allerdings dazu, dass sich die Betroffenen in einer auf Dauer gestellten sozialen Schwebelage einrichten (Kraemer/Speidel 2005 zitiert nach Bührmann/Pongratz 2010: 13) – eine sozialstrukturell brisante Konstellation, wie Bührmann/Pongratz mahnen (ebenda).

Zusammenfassen ist daher festzuhalten, dass Solo-Selbstständigkeit eine Erwerbsform ist, die zum einen den Charakter eines Übergangsmarktes in andere Beschäftigungsverhältnisse hat. Hier wären vertiefend die Erfolgskriterien für einen Statuswechsel zu diskutieren, etwa in welche Art von Beschäftigungsverhältnissen der Übergang vollzogen wird und inwieweit dieser in einen existenzsichernden oder prekären Status mündet. Zum anderen bedeutet Solo-Selbstständigkeit offenbar für eine große Anzahl von Solo-Selbstständigen eine auf Dauer gestellte oder zumindest eine mittelfristige Erwerbspassage in einer sozialen Schwebelage, die aus Sicht der Betroffenen nicht notwendigerweise eine Notlösung darstellt. Inwieweit sich dieses polare Muster empirisch erhärten lässt bzw. auszubuchstabieren wäre, ist eine noch nicht erschöpfend behandelte Frage.

4.3 Solo-Selbstständige in der Sozialversicherung

In diesem Abschnitt steht die soziale Absicherung von Solo-Selbstständigen gegen Alter, Krankheit und Erwerbslosigkeit im Vordergrund. Solo-Selbstständige sind aufgrund des sozialhistorisch bedingten, wohlfahrtsstaatlichen Fokus auf die Arbeiterfrage (Kaufmann 2003) aus der gesetzlichen Sozialversicherung in der Regel ausgeschlossen (vgl. § 2 SGB VI).

Im Hinblick auf die soziale Absicherung von Solo-Selbstständigen werden in der gesichteten Literatur allgemeine sozialpolitische Regelungslücken konstatiert. Schulze Buschoff (2006) zufolge wird der soziale Schutzbedarf der sogenannten neuen Selbstständigen sozialstaatlich (noch) nicht hinreichend anerkannt. Da diese soziale Gruppe seit den 1980er Jahren stark angewachsen ist und auch jüngst wieder zugenommen hat, wie die Ausführungen gezeigt haben, stellt sich die Frage nach einer stärkeren Einbeziehung dieser Erwerbsform in die Sozialversicherungssysteme (vgl. z.B. Betzelt/Fachinger 2004; Rosemann/Koch 2012). Doch gerade den zunehmend üblicher werdenden, wechselnden Erwerbsformen werde das deutsche Sozialversicherungssystem nur unzureichend gerecht (vgl. Schulze Buschoff 2007a+b; Manske 2013). Grundsätzlich wurde diese Fragestellung mit Blick auf die drei zentralen Sozialversicherungen in Bieback (2010) für die Kranken- und Pflegeversicherung, Fachinger/Frankus (2011) für die Gesetzliche Rentenversicherung sowie Koch/Rosemann/Späth (2011) für die Arbeitslosenversicherung diskutiert (Rosemann/Koch 2012: 6).

Bevor auf die einzelnen SV-Zweige (Sozialversicherungszweige) eingegangen wird, verschafft Abbildung 23 einen ersten allgemeinen Überblick über die Einbeziehung von Selbstständigen in das Sozialversicherungssystem. Neben dem deutschen SV-System sind in der Abbildung auch soziale Sicherungssysteme aus ausgewählten Europäischen Ländern aufgeführt. Für Deutschland ist mit Schulze Buschoff (2007a+b) zu konstatieren, dass die Einbeziehung von Selbstständigen in die Sozialversicherungssysteme selektiv ist. Prinzipiell sozial abgesichert sind abhängig Beschäftigte. Daneben gibt es eine Reihe von berufsgruppenspezifischen Sicherungssystemen.

Abbildung 21: Einbeziehung von Selbstständigen in nationale Sozialversicherungssysteme

Land	Altersrente, staatliche Grundversicherung	Altersrente, Regelsicherung	Krankenvers. Sachleistungen	Krankenvers. Geldleistungen	Mutterschaft Geldleistungen	Arbeitslosenversicherung
Deutschland	Nein (systemexterne Absicherung)	Selektiv, für bestimmte Berufsgruppen	Selektiv, für Landwirte, Künstler/Publizisten und freiwillig Weiterversicherte, beitragsfinanziert*	Selektiv, für Landwirte, Künstler/Publizisten und freiwillig Weiterversicherte*	Selektiv, für Landwirte, Künstler/Publizisten und freiwillig Weiterversicherte*	Selektiv, freiwillige Weiterversicherung für vormals abh. beschäftigte Selbstständige
Italien	Ja	Ja, Pflichtversicherung auch für Selbstständige	Ja, Einwohnerprinzip, steuerfinanziert	Nein	Ja	Nein
Niederlande	Ja	Selektiv, obligatorische Zusatzsysteme für Branchen und Betriebe	Ja, steuerähnliche Beitragspflicht, Einwohnerprinzip	Nein	Nein	Nein
Schweden	Ja	Ja, beitragsabhängiges Regelsystem auch für Selbstständige	Ja, Einwohnerprinzip steuer- oder beitragsfinanziert	Ja	Ja	Ja, Grundsicherung und freiwillige beitragsbezogene Zusatzversicherung
Vereinigtes Königreich	Ja, jedoch nicht arbeitsvermeidend	Nein	Ja, Einwohnerprinzip, steuerfinanziert	Nein	Ja	Nein

* Beschlossen ist die Einführung der Versicherungspflicht für Selbstständige in der Krankenversicherung in Deutschland ab dem 01. Januar 2009.
Quelle: Aerts (2005); Boden (2005); Götz (2003); Lindskog (2005); Schulze Buschoff (2006a).

WSI MITTEILUNGEN

aus: Schulze Buschoff 2007a: 389.

In der Diskussion um die Ausweitung der sozialen Sicherungssysteme spielt das Konzept der Kultur- und Kreativwirtschaft (vgl. Söndermann 2009) eine zentrale Rolle. Angenommen wird, dass dieser Bereich eine Schlüsselrolle im Wandel zu einer modernen wissensgeprägten Dienstleistungsgesellschaft spielt. Wie zudem der statistische Überblick zur Entwicklung von Solo-Selbstständigkeit gezeigt hat, sind die hohen Zuwachsraten von Solo-Selbstständigen wesentlich auf eine Expansion von öffentlichen und privaten Dienstleistungen zurück zu führen. Künstlerisch-kreative Arbeit gehört diesem Bereich an. Allerdings fallen hierunter sehr viele Berufsgruppen. Die Kategorie private und öffentliche Dienstleistungen scheint in der Berichterstattung eher die Funktion einer Residualkategorie zu haben. Sie bietet nur grobe Anhaltspunkte zu der Frage, welche Branchen gemeint sind. Die Literatur zum Thema soziale Sicherungsfragen bezieht sich dennoch primär auf Berufsgruppen der Kultur- und Kreativwirtschaft. Sie erhebt die Soziallage von Kulturschaffenden zu einem Allgemeinfall. Manske/Schnell (2010) argumentieren hingegen, dass es sich bei künstlerisch-kreativer Arbeit um einen gesellschaftspolitischen Spezialfall handelt. Denn künstlerisch-kreative Arbeit ist traditionell vergleichsweise gering standardisiert (Haak 2008; Haak/Schmid 1999). Deren Soziallage zeichnet sich durch eine historisch gewachsene, strukturell prekäre Lage der Offenheit und Marktdominanz aus, derentwegen sie nicht umfassend in die für das deutsche Erwerbssystem typische wohlfahrtsstaatliche und arbeitspolitische Rahmung von Arbeit einbezogen wird (Betzelt 2006: 27; Müller-Jentsch 2005, 2012a). Sie gehört in der Regel¹⁶ weder den traditionellen Professionen noch dem das Normalarbeitsverhältnis konturierenden Typus des verberuflichten Arbeitnehmers oder den Semi-Professionen mit institutionellen Regulierungen auf niedrigem Niveau an (vgl. Gottschall/Betzelt 2003; Haak 2008; Manske/Schnell 2010; Schulz/Zimmermann/Hufnagel 2013: 59). Stattdessen ist künstlerisch-kreative Arbeit in ein ab den 1960er Jahren speziell für freischaffende Künstler_innen und Publizist_innen geschaffenes, wohlfahrtsstaatliches Regulationsmodell Kultur integriert (Schnell 2007). Dessen sozialpolitische Sicherungsfunktion gegen die Wechselfälle des Lebens ist aber vergleichsweise eingeschränkt (vgl. z.B. Betzelt/Fachinger 2004; Gottschall/Schnell 2000).

Die spezifische Soziallage von Künstler_innen und Kreativen wird insofern eher zum Anlass genommen, um auf Sicherungslücken für solo-selbstständige Erwerbsformen hinzuweisen. Aus diesem allgemeinen Blickwinkel sind die folgenden Ausführungen verfasst.

4.3.1 *Arbeitslosenversicherung*

Im Jahr 2006 wurde eine freiwillige Arbeitslosenversicherung für Selbstständige eingeführt (§ 28a SGB III). Diese schließt die bis dato existierende, strukturelle Sicherungslücke ein Stück weit schließt und eröffnet Selbstständigen die Möglichkeit einer verstärkten sozialpolitischen Teilhabe. Dennoch sind die Zugangs-, Beitrags- und Leistungskriterien Gegenstand von Kritik (z.B. Koch/Rosemann/Späth 2011; Manske 2012, 2013; Rosemann/Koch 2012).

Freiwillig gegen Erwerbslosigkeit können sich Selbstständige versichern, deren selbstständige Tätigkeit mindestens 15 Arbeitsstunden pro Woche umfasst. Die zunehmende Anzahl von Teilzeitbeschäftigten mit einer extrem niedrigen Wochenarbeitszeit von weniger als 15 Stunden

¹⁶ Auch die Profession Architektur wird in den gängigen Statistiken den Kulturberufen bzw. der Kultur- und Kreativwirtschaft subsumiert (Söndermann 2009, 2012). Als professionell reguliertes Feld stellt sie die Ausnahme von der Regel in künstlerisch-kreativen Erwerbsfeldern dar (vgl. dazu Apitzsch 2010).

erhalten keinen Zugang in diese Sozialversicherung (s. Kap. 4.1.6). Zudem gilt als Versicherungsvoraussetzung eine an abhängiger Beschäftigung orientierte Vorleistung. So muss der/die Antragsteller_in innerhalb der letzten zwei Jahre mindestens 12 Monate sozialversicherungspflichtig erwerbstätig gewesen sein oder vorher eine Entgeltersatzleistung (Alg I) bezogen haben. Erschwerend kommt hinzu, dass höchstens ein Monat zwischen dem Versicherungspflichtverhältnis bzw. dem Erwerbslosenstatus und dem Antrag auf eine freiwillige Erwerbslosenversicherung liegen darf. Mit anderen Worten wird hiermit ein Übergang von einem Erwerbsstatus in den andere sozialpolitisch reguliert, aber der Zugang in die freiwillige Arbeitslosenversicherung mit erheblichen Barrieren versehen. So wurden im Jahr 2006 92.000 Anträge auf freiwillige Arbeitslosenversicherung gestellt, 78.400 wurden bewilligt. Bis zum Jahr 2009 wurden 305.442 Anträge bewilligt, was einem Anteil von rund 7,4 % aller in diesem Jahr registrierten Selbstständigen entspricht (Koch/Rosemann/Späth 2011: 44).

Die Beiträge sind einkommensunabhängig und errechnen sich auf Basis einer festen Bezugsgröße, die nach Ost und West festgelegt ist. Selbstständige zahlen für das erste Jahr der Mitgliedschaft einen monatlichen Beitrag in Höhe von 50% des Beitragssatzes und anschließend 100% des Beitragssatzes (ebd.: 43). Die Höhe des Arbeitslosengeldes richtet sich nicht nach dem tatsächlich zuvor erzielten Einkommen, sondern nach einem fiktiven Arbeitsentgelt. Dieses fiktive Entgelt wird im Verhältnis zum Qualifikationsgrad, der Steuerklasse und nach sozialen Faktoren wie Anzahl der Kinder bestimmt. Das Arbeitslosengeld steigt daher mit der nachgewiesenen Qualifikation, unabhängig von den Beitragszahlungen. Hierbei „wird wiederum nach West und Ost und zudem nach vier Qualifikationsniveaus (Hoch-/Fachhochschulabschluss, Fachschule/Meister, abgeschlossener Ausbildungsberuf, keine Ausbildung) unterschieden. Die Bezugsdauer hängt von den Versicherungszeiten der Person und von ihrem Alter ab und beträgt in der Regel die Hälfte der Dauer des Versicherungsverhältnisses bis zu einer maximalen Bezugsdauer von 12 Monaten und kann auf bis zu 24 Monate erhöht werden, wenn das 58. Lebensjahr vollendet wurde“ (ebd.: 42).

Aus Sicht von Koch/Rosemann/Späth (2011: 49/50) weist die freiwillige ALO-Versicherung mehrere Schwachstellen auf.

1. *Beitragssatz*: Der Beitragssatz sei nicht problemadäquat, weil er die Einkommensspreizung der Gruppe der Solo-Selbstständigen nicht berücksichtigt.
2. *Versicherungsanreiz*: Für Selbstständige mit geringer Qualifikation und damit geringen Leistungsansprüchen lohne sich die Versicherung nicht. Auch für Selbstständige mit hohem Einkommen lohne sie sich nicht, weil die Versicherungsleistungen nicht lebensstandardsichernd seien.

Hinzuzufügen ist, dass die freiwillige Arbeitslosenversicherung die steigende Anzahl jener Selbstständigen mit extrem niedriger Wochenarbeitszeit ausschließt. Da sich in dieser Gruppe überwiegend Frauen befinden, kann als Nebenfolge der Regelung festgehalten werden, dass sie das Familienernährer- bzw. Zuverdienermodell festigt. Koch/Rosemann/Späth (2011: 50) kommen daher zu dem Schluss, dass sich eine freiwillige Versicherung nur für hoch qualifizierte Selbstständige mit geringem Einkommen und potenziell hohen Leistungsansprüchen lohne. Manske (2012, 2013) weist zudem auf das Problem hin, dass die freiwillige ALO-Versicherung nur begrenzt genutzt werden könne, da sie nur dreimal in Anspruch genommen werden kann. „Beim dritten Mal erlischt der Versicherungsanspruch“ (Manske 2012: 79). Insbesondere für

Menschen in wechselnden, riskanten Erwerbsformen wie z.B. für Akteur_innen künstlerisch-kreativer Erwerbsfelder ist diese Art der Versicherung stark risikobehaftet. Denn in diesen Erwerbsfeldern gehört ein Wechsel zwischen den Erwerbsformen, aber auch Phasen der erwerbswirtschaftlichen Arbeit, die sich mit erwerbslosen Phasen abwechseln, zunehmend zum Normalerwerbsverlauf (vgl. auch Manske i.E.).

Vor dem Hintergrund eines internationalen Vergleichs und ausgehend von den in anderen europäischen Ländern praktizierten Modellen der sozialen Absicherung gegen Arbeitslosigkeit schlagen Koch/Rosemann/Späth (2011: 50/51) folgende Optionen zur Ausweitung der sozialen Absicherung von Solo-Selbstständigen bzw. von Selbstständigen allgemein vor:

1. *Verlängerung der Anspruchszeiten* aus der gesetzlichen Arbeitslosenversicherung beim Übergang in die Selbstständigkeit.
2. *Veränderung der Versicherungsvoraussetzungen*, insbesondere durch den Verzicht auf die Bedingung, dass der/die Antragsteller_in innerhalb der letzten zwei Jahre mindestens 12 Monate in einem Versicherungspflichtverhältnis (einschließlich Alg I) vorweisen kann.
3. *Veränderung der Beitrags- und Leistungsbemessung*. Sie sollte analog zum Vorgehen bei abhängiger Beschäftigung gestaltet sein.
4. *Pflichtversicherung* bis zu einer bestimmten Einkommenshöhe und Unternehmensgröße.
5. *Steuerfinanzierung*: Umstieg auf ein steuerfinanziertes Grundsicherungsleistungssystem nach dem Vorbild Schwedens.

Angesichts der problematischen Konstruktionsprinzipien der freiwilligen ALO-Versicherung plädieren Rosemann/Koch (2012) schließlich für eine Ausweitung der Arbeitsversicherung auf alle Erwerbsgruppen, und zwar als Pflichtversicherung (ebd.: 19, 20). Sie favorisieren eine Arbeitsversicherung bzw. Beschäftigtenversicherung in Anlehnung an Schmid (2008, 2009, 2010, 2011), die der Idee von „Flexicurity“ folgt (Keller/Seifert 2008).

„Die Grundidee des Konzepts besteht darin, die bisherige gesetzliche Arbeitslosenversicherung [...] weiterzuentwickeln, wobei die Versicherungsbedarfe und Versicherungsleistungen an die sich während des Erwerbslebens verändernden Bedürfnisse angepasst werden sollen (so genannte Lebenslauforientierung). [...] Gegenstand eines solchen erweiterten Versicherungskonzepts ist [...] nicht mehr nur der vollständige Einkommensverlust in Folge von Arbeitslosigkeit, sondern auch die Einkommensvolatilität, beispielsweise in Folge von Auftragseinbrüchen, der Aufnahme eines alternativen [...] Beschäftigungsverhältnisses oder der Pflege eines Angehörigen [...] Neben finanzielle Versicherungsleistungen treten auch [...] nicht-finanzielle Versicherungsleistungen in Form von Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen mit dem Ziel des Erhalts und der Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit [...]. Die Versicherungspflicht wird auf möglichst alle Erwerbstätigen ausgedehnt.“ (Rosemann/Koch 2012: 15).

Allerdings könne „die Gesetzliche Arbeitslosenversicherung nicht isoliert betrachtet werden. Notwendig ist vielmehr ein Blick auf Entwicklungen und Reformvorschläge in anderen Zweigen der Sozialversicherung. Im Unterschied zur Arbeitslosenversicherung ist ein Teil der Selbstständigen bereits heute in der Gesetzlichen Rentenversicherung bzw. in berufsständischen Versor-

gungswerken pflichtversichert (vgl. hierzu Fachinger/Frankus 2010, Fachinger 2011).“ (Rosemann/Koch 2012: 18).

4.3.2 Rentenversicherung

Solo-Selbstständige sind prinzipiell nicht in das soziale Sicherungssystem der Altersvorsorge integriert (Fachinger 2011: 4). Im historisch gewachsenen System der sozialen Sicherung in Deutschland kam es im Laufe der Zeit zu einer Reihe von gesetzlichen Regelungen, die die Schutzbedürftigkeit einzelner Gruppen von Selbstständigen anerkannten und diese in die Rentenversicherungspflicht miteinbezogen (Schulze Buschoff 2006: 528).

Eine dieser gesetzlichen Regelungen besteht für Selbstständige im Kulturbereich. Weitere Ausnahmen bestehen für Freie Berufe (z.B. Rechtsanwält_innen und Ärzt_innen) und bestimmte Berufsgruppen wie z.B. Handwerker_innen, Landwirt_innen, Lehrer_innen und Hebammen (ebenda). Fachinger (2011) dekliniert das Problem der Alterssicherung am Beispiel der Kultur- und Kreativwirtschaft durch. Auch er erhebt diese Branche zu einem Modellfall, ebenso wie Rosemann/Koch (2012). Für Solo-Selbstständige insgesamt stehe zu befürchten, „daß ein Teil dieses Personenkreises im Alter auf die Grundsicherungsleistungen gemäß SGB XII angewiesen sein wird.“ (Fachinger 2011: 15). Eine Lösung für diese Problematik ist bisher nicht erarbeitet worden.

Allerdings wurde für freiberufliche Kulturberufler_innen Anfang der 1980er Jahre mit der Künstlersozialkasse (KSK) eine eigene wohlfahrtsstaatliche Sicherungsinstitution geschaffen, die die sozialpolitische Integration von selbstständig tätigen Künstler_innen und Publizist_innen in das Bismarck'sche Sozialversicherungssystem leisten soll (Gottschall/Schnell 2000; Betzelt/Schnell 2003: 251). Wenngleich also Akteur_innen künstlerisch-kreativer Erwerbsfelder nicht von den allgemeinen Strukturen wohlfahrtsstaatlicher Regulierung erfasst werden, wurde mit der KSK in den frühen 1980er Jahren ein innovatives Risikomanagement für diese Berufsgruppe installiert (Haak/Schmid 1999). Die KSK ist eine Pflichtversicherung auf Antrag. Vorrangig bietet sie einen Schutz gegen Krankheitsfälle, nachgeordnet ist sie auch eine Alterssicherung. Allerdings kann die KSK kein Modell für eine innovative Alterssicherung bieten, weil sie aufgrund ihrer institutionellen Konstruktionsprinzipien Altersarmut¹⁷ impliziert (Betzelt/Fachinger 2004). Insgesamt ist eine Minderheit von etwa einem Viertel aller selbstständig Erwerbstätigen in obligatorischen Alterssicherungssystemen versichert (Fachinger/Oelschlaeger 2000: 165). Doch auch für die von der obligatorischen Sicherung erfassten Berufsgruppen ist die Situation bezogen auf soziale Risiken extrem heterogen: Für die genannten Berufsgruppen von Selbstständigen gilt lediglich eine Pflichtversicherung hinsichtlich der Absicherung von Alter und Invalidität.

Solo-Selbstständige sorgen trotz ihrer strukturellen Gefährdungslage individuell weniger für ihre Alterssicherung vor als andere Beschäftigungsgruppen. 14,3% der Solo-Selbstständigen betreiben keinerlei Altersvorsorge, bei den Selbstständigen mit Beschäftigten sind es immerhin noch 9,3% (Kramme 2013: 5). Auch die generelle Spartätigkeit ist niedrig. 45% aller Solo-Selbstständigen legen von ihren laufenden Einkommen nichts zurück. Bei Arbeitnehmer_innen liegt diese Quote bei etwa 35%, bei den Selbstständigen mit Beschäftigten sind es knapp 40% (Brenke 2013; zitiert nach Kramme 2013: 6).

¹⁷ Künstlerisch-kreativ Erwerbstätige mit einem durchschnittlichen Jahresnettoeinkommen von beispielsweise 12.000 Euro erwerben nach 45 Jahren lediglich einen Rentenanspruch in Höhe von 500 Euro im Monat (vgl. Betzelt/Fachinger 2004)

Tabelle 14 gibt einen Überblick über den Anteil an Solo-Selbstständigen, die im Jahr 2008 in eine gesetzliche (!) Rentenversicherung eingezahlt haben. Zur Höhe der Einzahlungen gibt die Tabelle keine Auskunft, auch nicht darüber, um welche Art der RV es sich handelt.

Tabelle 14: Anteil der Personen mit Einzahlungen in eine gesetzliche Rentenversicherung an allen Solo-Selbstständigen 2008**Anteil der Personen mit Einzahlungen in eine gesetzliche Rentenversicherung an allen Solo-Selbstständigen 2008**

Berufe/Tätigkeiten	Anteil in %
Lederberufe	72
Bäcker	64
Zahntechniker	53
Landwirte, Gärtner	52
Musiker	52
Glasverarb., Keramiker	52
Fernsehtechniker	51
Friseure	51
darstellende Künstler	50
Publizisten	50
Bautechniker	49
Masseure	49
Hausmeister	48
sonst. künstlerische Berufe	48
Fotografen	46
sonst therap. Berufe	46
Fahrzeugmechaniker	45
Edelmetallverarb.	45
Tischler, Holzverarbeiter	45
sonst. Verkehrsberufe	45
bildende Künstler	45
pflegerische Berufe	45
Musikinstrumentenbauer	44
Fahrlehrer	44
Uhrmacher	43
Kosmetiker	43
sonst Fertigungsberufeberufe	43
Verkehrsfachleute	42
Mechaniker	42
Fahrzeugführer	41
Ausbauberufe	41
Verwalter, Buchhalter	41
Hochbauberufe	40
Bürokraefte	40
Sozialberufe	39
Werbefachleute	39
hauswirtschaftl. Berufe	38
Reinigungsberufe	38
Händler	37
Techniker	36
Sportlehrer	36
Textilberufe	36
Vertreter	35
Artisten	35
Gastberufe	35
Sicherheitsberufe	35
Schaugewerbeberufe	34
Ingenieure	34
Lehrer, Dozenten	34
Architekten	32
Augenoptiker	31
Steuer-, Wirtsch.berater	30
Dolmetscher, Biblioth.	30
Finanzdienstleister	30
Wissenschaftler	29
Heilpraktiker	29
Psychologen	29
Vermittler, Makler	29
Rechtspfleger	29
IT-Kraefte	28
Ärzte, Apotheker	25
Planungsfachleute	25
Fleischer	19
Nicht zuzuordnen	33
Insgesamt	39

Quelle: Mikrozensus; Berechnungen des DIW Berlin.

aus: Brenke 2011: 20.

Im Einzelnen stellen sich laut Fachinger (2011) für die Alterssicherung von Solo-Selbstständigen folgende Probleme. Sie betreffen sowohl das *Absicherungs-* bzw. *Einkommensersatzniveau*, das

über die Existenzsicherung gemäß SGB XII hinaus geht (ebd.: 7ff.) als auch die *Finanzierung und Vorsorgefähigkeit* (ebd.: 11ff.). Hier stellt sich die Frage nach der Sicherheit der Vorsorgeanlagen und ob Solo-Selbstständige angesichts ihrer ungewissen Einkommensverhältnisse in der Lage sind Beitragszahlungen für eine angemessene Alterssicherung über einen hinreichend langen Zeitraum aufzubringen (ebd.: 12). Brenke (2011) hingegen konstatiert, dass sich die Altersvorsorgen von Solo-Selbstständigen nicht groß von jener der Selbstständigen mit Arbeitnehmer_innen unterscheidet. Welche Schlüsse daraus zu ziehen sind, sagt er jedoch nicht (Brenke 2011: 27).

In einem Fachgespräch zur Einbeziehung von Selbstständigen in die gesetzliche Rentenversicherung plädiert die Sprecherin der AG Arbeit und Soziales der SPD-Bundestagsfraktion im Februar 2013 für eine allgemeine RV-Pflicht für alle Selbstständigen (Kramme 2013). Ausnahmen von der RV-Pflicht sollten für ältere und hinreichend sozial abgesicherte Selbstständige im Hinblick auf die Altersvorsorge gewährt werden. Kramme (2013) schlägt einen ‚Vertrauensschutz‘ für über 60-jährige Solo-Selbstständige sowie darüber hinaus für einen Personenkreis vor, der einen Lebens- oder Rentenversicherungsvertrag hat, der die biometrischen Risiken absichert und auf Beiträgen mindestens in Höhe der RV-Beiträge beruht (ebd.: 12). Die Beitragsbemessung solle sich an den Kriterien für bereits jetzt RV-pflichtige Selbstständige orientieren. Die Bemessungsgrundlage wäre folglich der Gewinn nach §§ 4 – 7k EStG im vorherigen Kalenderjahr (ebd.: 13). Für Existenzgründer solle die bisherige Sonderregelung bestehen bleiben. Die Finanzierung soll sich nach Kramme (2013) an den Bismarck’schen Grundsätzen orientieren, wonach Selbstständige private Vorsorge treffen sollten und die Kosten vollständig tragen.

4.3.3 *Krankenversicherung*

Seit dem 1. Januar 2009 besteht gemäß § 193 III VVG die Allgemeine Krankenversicherungspflicht. Für die privaten Krankenversicherungsunternehmen besteht hinsichtlich der nicht in einer gesetzlichen Krankenkasse pflichtversicherten Personen eine Aufnahmeverpflichtung im Basistarif.

Bieback (2012) analysiert „Bedarfe der Beschäftigten der Kreativwirtschaft an sozialer Sicherung in Bezug auf den Krankenversicherungsschutz“ (ebd.: 28). So betrachtet auch er dieses Thema am Beispiel der Kultur- und Kreativwirtschaft. Er spricht sich für ein universelles System der sozialen Krankenversicherung und damit gegen selektive Sicherungsinstitutionen für spezifische Berufsgruppen aus. Verbunden wäre damit eine Abschaffung der Künstlersozialkasse (KSK). Er begründet dieses Plädoyer wie folgt. „(1) Es ist notwendig, alle selbstständig Tätigen der Kreativwirtschaft in die Gesetzliche Krankenversicherung (GKV) einzubeziehen [...]. (2) Es ist ein Schutz notwendig, der unstete Einkommen und damit auch Beiträge abfedert. Das ist im Vergleich Sozialversicherung-Privatversicherung nur die Sozialversicherung. (3) Bei Nichtzahlung von Beiträgen bleibt der Versicherungsschutz in GKV und PKV in gleicher Weise erhalten. Beitragsrückstände von zwei Monaten lassen den Versicherungsschutz ruhen, es bleibt aber ein Anspruch auf Akutbehandlungen bestehen (§ 16 Abs. 3a SGB V; § 193 Abs. 6 VVG; § 12 Abs. 1a S. a VAG i.V. § 16 Abs. 3a SGB V) [...]. (4) Bei den Einkommensersatzleistungen wie Krankengeld (Kd) und Erwerbsminderungs- und Altersrente können die vielen Niedrigverdienende [...] nur eine ausreichende Sicherung erhalten, wenn es einen Mindestbetrag gibt, der im deutschen Sozialleistungssystem – außer in der Unfallversicherung (§ 85 Abs. 1 SGB VII) – bisher nicht vorgesehen ist.“ (Bieback 2012: 29).

Bieback (2012) kommt angesichts zunehmend unsteter Erwerbsformen von Künstler_innen und Kreativen (vgl. Manske 2013) zudem zu folgenden Schlussfolgerungen. „(1) Die Unterscheidung zwischen abhängiger und selbstständiger Erwerbsarbeit wird immer brüchiger, die im Arbeits- und Sozialrecht (§ 7 Abs. 1 SGB IV) verwandten Kriterien werden unscharf [...]. (2) Die Unterscheidung zwischen ehrenamtlicher/gesellschaftlicher und krankenversicherungspflichtiger abhängiger (oder gewerblich- selbstständiger) Tätigkeit ist fließend [...]. (3) Nur wenn das System der sozialen Sicherheit alle Erwerbsformen in gleichem Maße absichert und mit Abgaben/Beiträgen belastet, ist sie sozioökonomisch neutral und ist [...] sichergestellt, dass die Entscheidung der Marktteilnehmer über die Form der Beschäftigung nicht durch unterschiedliche, extern auferlegte (Neben-)Kosten des Produktionsfaktors Arbeit, sondern allein durch die Optimierung des ökonomischen Prozesses und die Vorlieben der Beteiligten beeinflusst wird.“ (Bieback 2012: 31). Manske/Berger (2011) unterscheiden für die Gruppe „freiberuflicher“ Kreativer unter besonderer Berücksichtigung der Designbranche zwischen drei verschiedenen Erwerbsformen mit unterschiedlichem sozial- und arbeitsrechtlichen Status. Dies sind:

- Freiberufliche Künstler laut Künstlersozialversicherungsgesetz (KSVG) §2
- Arbeitnehmerähnliche Personen laut Tarifvertragsgesetz §12a
- Personen mit Erwerbsmischformen, die sequenziell oder zeitgleich Selbstständig und abhängig beschäftigt sind, was Folgen für die Versicherung nach dem KSVG hat.

Zu 1.) Als Freiberuf oder freier Beruf werden Tätigkeiten bezeichnet, die nicht der Gewerbeordnung unterliegen. Sie betreffen nach §18 EStG und §1 PartGG Selbstständig ausgeübte wissenschaftliche, künstlerische, schriftstellerische, unterrichtende oder erzieherische oder (sehr) ähnlich gelagerte Tätigkeiten. Die freien Berufe haben im Allgemeinen auf der Grundlage besonderer beruflicher Qualifikation oder schöpferischer Begabung die persönliche, eigenverantwortliche und fachlich unabhängige Erbringung von Dienstleistungen höherer Art im Interesse der Auftraggeber und der Allgemeinheit zum Inhalt (§1 Abs.2 PartGG). Künstler im Sinne des KSVG §2 ist, wer Musik, darstellende oder bildende Kunst schafft, lehrt oder ausübt. Publizist im Sinne dieses Gesetzes ist, wer als Schriftsteller_in, Journalist_in oder in anderer Weise publizistisch tätig ist oder Publizistik lehrt. Künstlerische oder publizistische Tätigkeiten im Sinne des Künstlersozialversicherungsgesetzes müssen selbstständig, erwerbsmäßig und nicht nur vorübergehend ausgeübt werden. Von Erwerbsmäßigkeit spricht man dann, wenn die Tätigkeit nicht nur hobbymäßig bzw. aus Liebhaberei ausgeübt wird, sondern auf eine ernsthafte Beteiligung am Wirtschaftsleben und auf die Erzielung von Arbeitseinkommen ausgerichtet ist (Enquete-Bericht 2007: 234). Künstler_innen beziehen Einkünfte aus selbstständiger Arbeit und unterliegen weder der Gewerbeordnung noch der Gewerbesteuer. Sie sind lediglich umsatz- und einkommensteuerpflichtig. Für einige der Freien Berufe ist das Entgelt in einer Gebührenordnung festgelegt (z.B. Anwalt_innen, Ärzt_innen). Meist wird diese als Verordnung der Verwaltungsbehörde erlassen und den sich ändernden Bedingungen gelegentlich angepasst. Durch die Regelung soll Willkür bei der Rechnungslegung, aber auch ruinöser Wettbewerb der Berufsträger untereinander vermieden werden. Für Künstler_innen, z.B. Designer_innen existiert keine Gebührenordnung. Bisweilen ist die Zuordnung zu den Freien Berufe strittig; und zwar immer dann, wenn der entsprechende Beruf nicht im Katalog der Freien Berufe aufgezählt ist, wie z.B. Programmierer_innen. Visuelle Kommunikation und Design werden den Bildenden Künsten zugeschlagen.

Zu 2.) Laut Tarifvertragsgesetz §12a gilt als arbeitnehmerähnlich, wer wirtschaftlich abhängig ist und als sozial schutzbedürftig gilt wie ein_e Arbeitnehmer_in. Als Bemessungsgrundlage

dient der Einkommensanteil der letzten sechs bzw. drei Monate aus dieser Tätigkeit, sofern künstlerische, schriftstellerische oder journalistische Leistungen erbracht werden. Die Anerkennung der Tariffähigkeit arbeitnehmerähnlicher Künstler_in datiert im Jahr 1974, was im öffentlichen Rundfunkbereich den Status des festen freien Mitarbeiters tarifpolitisch verankerte (Gottschall 1999).

Zu 3.) Ein Merkmal aktueller Entwicklungen in der Kultur- und Kreativwirtschaft ist die Herausbildung von Erwerbsmischformen (vgl. z.B. Manske/Piallat 2010). Eine zunehmende Anzahl von freien Kreativen übt Erwerbsmischformen aus und ist entweder sequenziell oder zeitgleich selbstständig *und* abhängig beschäftigt. Diese Personengruppe gilt unter bestimmten Voraussetzungen und insbesondere nach dem KSVG weder als selbstständig noch als arbeitnehmerähnlich. Die Voraussetzung zur Aufnahme in die 1983 gegründete KSK als Pflichtversicherung für Künstler und Publizisten ist aber eine selbstständige Tätigkeit. [...] Berufsanfänger werden auch dann versichert, wenn sie dieses Mindesteinkommen nicht erzielen. Diese Vergünstigung ist auf die ersten drei Jahre seit erstmaliger Aufnahme der selbstständigen künstlerischen oder publizistischen Tätigkeit begrenzt. Als pflichtversichert gilt, wer sein Haupteinkommen aus einer selbstständig-künstlerischen Tätigkeit erzielt. Wer z.B. als Urlaubsvertretung oder nebenbei in diesem Berufsfeld arbeitet, fällt nicht unter das KSVG. Umgekehrt können Künstler und Publizisten ein Nebeneinkommen aus einer nicht-künstlerischen Tätigkeit erzielen, solange dieses die Geringfügigkeitsgrenze nicht überschreitet. Verdient man mehr, so gilt die Tätigkeit mit höherer wirtschaftlicher Bedeutung (Arbeitszeit und Vergütung) als ausschlaggebend.“ (Manske/Berger 2011: 6ff.).

Sowohl Manske/Berger (2011) als auch Bieback (2012) plädieren für die Abschaffung der Geringfügigkeitsgrenze im Rahmen des KSVG, da sie viele Personen aus der Versicherungspflicht nach dem KSVG ausschließt (vgl. auch Manske 2013). Bieback (2012) empfiehlt ferner, dass die Beitragsfinanzierung einer GKV-Mitgliedschaft alle steuerpflichtigen Einkommen zu Grunde legen müsse, dass der Versicherungsschutz den krankheitsbedingten Einkommensausfall ausgleichen müsse und dass das Krankengeld auf Jahresbasis berechnet werde (ebd.: 36).

Insgesamt wird angesichts der sozialpolitischen Regelungslücken für eine universelle soziale Absicherung plädiert (Bürgerversicherung). Diskrepanzen bestehen indes in den Regulierungsvorschlägen zur Altersabsicherung. In diesem Punkt plädiert etwa Kramme (2013) für eine verpflichtende Versicherung von Solo-Selbstständigen in die GRV. Weitergehende, allgemeine Reformvorschläge finden sich in Rosemann/Koch (2012). Sie beruhen auf vier Eckpunkten. (1) weitgehende Neutralität der Ausgestaltung der Sozialversicherung auf die Wahl einer Erwerbsform. (2) Lebens-/Erwerbsverlaufsorientierung. (3) Die sozialpolitische Ausgestaltung sollte unabhängig von der Erwerbsform attraktive Versicherungsanreize beinhalten. (4) Bei der Arbeitslosenversicherung sollte eine Leistungs- und Finanzierungsreform dazu genutzt werden, um steuer- und beitragsfinanzierte Bestandteile systematischer und erkennbarer voneinander zu trennen (ebd.: 20).

4.4 Interessenvertretung

Solo-Selbstständige passen nicht in die traditionell korporatistischen Strukturen der Interessenvertretung, durch die auf der einen Seite die Interessen der Arbeitgeber_in von Arbeitgeberverbänden und auf der anderen Seite die Interessen der Arbeitnehmer_innen durch Gewerkschaften vertreten werden. Solo-Selbstständige sind weder Arbeitgeber_in noch Arbeitnehmer_in und fallen deshalb durch dieses Raster. Auf der anderen Seite sind Solo-Selbstständige ebenso wie Arbeitnehmer_innen auf den Verkauf ihrer Arbeitskraft angewiesen. Sie sind folglich ähnlichen sozialen Risiken ausgesetzt wie Arbeitnehmer_innen. Aufgrund ihres Erwerbsstatus sind sie sogar mit weniger Sozial- und Arbeitsrechten ausgestattet und tragen zudem noch unternehmerische Risiken. Ein Bedarf an sozialem Risikomanagement durch kollektive Interessenvertretung ist deshalb zu unterstellen“, wie Schulze Buschoff (2006: 535) unterstreicht. Es existiert eine Regelungs- bzw. Auslegungslücke hinsichtlich der Einbeziehung von Solo-Selbstständigen in die betriebliche Interessenvertretung.

Bögenhold/Fachinger (2010: 81) konstatieren einen nachhaltigen Wandel des Systems von industriellen Beziehungen und Beschäftigungsarrangements. Besonders die unter dem Begriff der Entbetrieblichung diskutierten Dezentralisierungs-, Individualisierungs-, Entkollektivierungs- und Entsolidarisierungstendenzen tragen zu einer Schwächung der industriellen Beziehungen in ihrer industriegesellschaftlichen Ausformung bei (Rehder/Streeck 2003; Rehder 2003; Hassel 2006). Die Krise der Gewerkschaften hat zudem in den vergangenen zwei Jahrzehnten zu einer „Abnahme kollektiver Verbindlichkeit und verbandlicher Mobilisierungsfähigkeit“ (Schmierl 2001: 434) geführt. „Für die etablierten kollektiven Interessenvertretungen selbst birgt diese Entwicklung die Gefahr einer weiteren Entmachtung. Wenn Stammbesellschaften aus den Betrieben herausverlagert werden und möglicherweise dieselbe Tätigkeit in selbstständiger Erwerbsarbeit verrichten (wie dies häufig im Bausektor der Fall ist), verlieren Gewerkschaften ihre Klientel. Wenn neue Tätigkeitsfelder beispielsweise im IT-Dienstleistungsbereich entstehen, die von Solo-Selbstständigen erschlossen werden, fehlt diesen in der Regel die Betriebsbindung oder das berufliche Zusammengehörigkeitsgefühl; auch dies erschwert die gewerkschaftliche Organisation. Die Heterogenität der ökonomischen und sozialen Lagen der Selbstständigen macht es etablierten Interessenvertretungen wie den Gewerkschaften prinzipiell schwer, Mitglieder zu rekrutieren und ihre Interessen zu organisieren“ (Schulze Buschoff 2007b: 106; auch Schulze Buschoff 2006: 535). Schmierl weist darauf hin, dass vor allem bei den „Gründerunternehmen der neuen Wissens- und Dienstleistungsökonomie“ (Schmierl 2001: 440) eine entsolidarisierte und entkollektivierte Interessenvertretung zu beobachten sei (ebd.: 437). Schmierl (2006) spricht von einer Hybridisierung von Interessenstrukturen. Hinsichtlich z.B. der IT-Industrie als zentraler Bereich der Informations- und Kommunikationsbranche kommen Boes/Trinks (2006) in ihrer Studie zu dem Schluss, dass in der IT-Industrie gewandelte Arbeitsformen und -beziehungen, Produktionsstrukturen sowie neue Beschäftigentypen im Entstehen sein (Boes/Trinks 2006: 13, 70). Die Ablösung klassischer gewerkschaftlicher und betriebsratlicher Interessenvertretung durch zunehmend projektbezogene, individuelle und informelle Formen der Interessenartikulation und -vermittlung in diesen Sektoren deutet auf eine Individualisierung der Mitbestimmung vor allem in hoch qualifizierten Segmenten des Arbeitsmarktes hin (vgl. Ittermann 2009). Diese Tendenzen provozieren eine Abnahme traditioneller betrieblicher Partizipationsmuster und eine Zunahme von sogenannten „mitbestimmungsfreien Zonen“, was die arbeitspolitische Interessenvertretung erschwert.

Ittermann (2009) untersucht in einer qualitativen Studie die „Unternehmen der neuen Medien“. Er verortet diese an der Schnittstelle zwischen IT- und Medienindustrie. Er identifiziert neue Partizipationsmuster, die durch eine direkte Partizipation und Selbstvertretung der Beschäftigten gekennzeichnet seien (ebd.: 13, 45ff.). Der vorherrschende Modus der betrieblichen Mitbestimmung sei die direkte Partizipation, sowohl in Unternehmen mit als auch in solchen ohne Betriebsrat. Selbstvertretung sei somit zum strukturell prägenden Merkmal geworden, was jedoch nicht gleichbedeutend mit einer Abschaffung herkömmlicher Partizipationsmuster sei (ebd.: 278). Wesentliche Gründe für den Wandel von Partizipationsmustern sieht er zum einen in „arbeitsinhaltliche(n) und organisationsbezogenen Erfordernisse(n)“ bei wissensintensiven Tätigkeiten und zum anderen in neuartigen „Wertvorstellungen zur Partizipationskultur“ (ebd.: 279). Die neue dominante Form der Interessenvertretung, die Selbstvertretung vermittele sich über flache Hierarchien, Open-Door-Kultur und Face-to-Face-Kommunikation, Mitarbeitergespräche sowie Team-, Projekt- und Abteilungsmeetings. Gegenstand dieser Vertretungspraxen seien Zielvereinbarungen und arbeitsorganisatorische Verantwortlichkeiten sowie Fragen bezüglich Arbeitszeiten, -inhalte und -organisation. In dieser Hinsicht macht der Autor „ausgeprägte Gestaltungsspielräume und Mitentscheidungsmöglichkeiten“ aus, während in Bezug auf Beschäftigungssicherheit, Entgelt oder Qualifizierung die Mitbestimmungsmöglichkeiten im Rahmen selbstvertretungsgeprägter Mitbestimmungsstrukturen vergleichsweise schwach ausgeprägt seien (ebd.: 280). Für den Bildungsbereich stellt Jambon (2013) fest, dass Landespersonalvertretungsgesetze in Hessen, Rheinland-Pfalz und Baden-Württemberg arbeitnehmerähnliche Personen einbeziehen, jedoch keine Lehrbeauftragten.

Halten wir fest: Kollektive Interessenvertretungen existieren entweder nicht oder Berufsverbände verfügen nur über eine geringe Regulationsmacht (Henninger/Mayer-Ahuja 2005). Zudem gibt es Regelungslücken bzw. eine uneinheitliche Rechtslage und Unsicherheiten hinsichtlich des Geltungsbereiches der Personalvertretungsgesetze (Jambon 2013). Apitzsch (2010: 206) sowie Vogl (2008) werfen daher die Frage auf, inwieweit Netzwerkstrukturen als Ausgangspunkt für kollektive Formen der Interessenartikulation und -organisation dienen können. Ihrer Einschätzung zufolge lassen sich gemeinsame berufsständische Interessen leichter mobilisieren als arbeitnehmerähnliche Interessen. Einen Mobilisierungseffekt verspricht sich Apitzsch (2010) von der Anerkennung der Berufsidentität sowie der Erwerbsform als gewerkschaftliches Aufnahmekriterium (ebd.: 215). Diesen Schritt allerdings hat ver.di mit der Initiative „mediafon“ bereits vollzogen. Mediafon ist ein gewerkschaftlicher Service für Solo-Selbstständige, der nach seinem Selbstverständnis eine praxisnahe und individuelle Beratung unter Kollegen bietet, aber keine wirkungsvolle regulatorische Kraft im sozialpolitischen Sinne besitzt (<http://www.mediafon.net>; 20.08.08). Doch obgleich sich mit dem von ver.di betriebenen Beratungsnetz mediafon eine bekannte Beratungsinstanz entwickelt hat, beschränken sich diese bislang auf Service- und Beratungsangebote, auf Honorarrichtlinien etc. Mit anderen Worten ist die überwiegende Anzahl der Solo-Selbstständigen auf sich selbst sowie auf in Eigenregie gebildete Netzwerke zurück geworfen, die alternativ zu den erodierenden traditionellen Regulierungsformen zwischen Individuum, Markt und Gesellschaft vermitteln. Es zeigen sich Regelungslücken im BetrVG bzw. Auslegungslücken in den Personalvertretungsgesetzen hinsichtlich der Einbeziehung in die betriebliche Interessenvertretung sowie Informationsdefizite der Personalräte.

4.5 Zwischenfazit zum Thema ‚Solo-Selbstständigkeit‘

Im Überblick lassen sich die Ergebnisse wie folgt resümieren.

1. Der in den 1980er Jahren einsetzende **Strukturwandel der selbstständigen Erwerbsform** hat bis zum Jahr 2011 dazu geführt, dass mehr als die Hälfte aller Selbstständigen solo-selbstständig sind, nämlich 57%. Die allgemeine Selbstständigenquote in Deutschland liegt in 2011 bei 11,7%.
2. **Im EU-Vergleich zeigt sich, dass der steigende Anteil von Solo-Selbstständigkeit kein nationalspezifisches Phänomen ist.** Im Fünf-Länder-Vergleich (GB, I, S, NL, D) steigt die Solo-Selbstständigen-Quote in allen fünf Ländern relativ kontinuierlich, aber mit einer jeweils länderspezifischen Dynamik an. Der Anteil selbstständiger Erwerbsformen in Deutschland liegt mit einer Quote von 11,7% aber 5 Prozentpunkte unterhalb des EU-Durchschnitts.
3. **Die solo-selbstständige Erwerbsform unterliegt ihrerseits einem Strukturwandel.** Solo-Selbstständigkeit umfasst zunehmend Tätigkeiten, die bisher eher in abhängiger Beschäftigung ausgeübt wurden. Die Bedeutung klassischer Selbstständigenberufe nimmt hingegen ab. Der Bereich der öffentlichen und privaten Dienstleistungen expandiert am stärksten. An Bedeutung gewinnen einfache sowie anspruchsvolle Dienstleistungen (z.B. Reinigungsberufe, Psycholog_innen).
4. **Solo-Selbstständigkeit ist eine Männerdomäne mit abnehmender Tendenz.** Während der Frauenanteil an allen Solo-Selbstständigen im Jahr 1980 bei knapp 25% lag, ist er im Jahr 2010 auf 37% angestiegen.
5. **Das Qualifikationsprofil von Solo-Selbstständigen ist überdurchschnittlich.** 46% aller Solo-Selbstständigen haben mindestens Abitur. Allerdings zeigt sich auch, dass Solo-Selbstständige im höher qualifizierten Bereich über relativ schlechtere Abschlüsse verfügen als abhängig Beschäftigte auf vergleichbarem Qualifikationsniveau, während Solo-Selbstständige im gering qualifizierten Bereich über relativ bessere Abschlüsse verfügen als abhängig Beschäftigte auf vergleichbarem Qualifikationsniveau.
5. **Die Arbeitszeiten von Solo-Selbstständigen sind stark gespreizt.** Teilzeit-Solo-Selbstständigkeit gewinnt weiter an Bedeutung. Solo-Selbstständigen weisen den höchsten Teilzeitanteil von allen Erwerbsformen auf. Die Arbeitszeiten variieren nach Geschlecht. Etwa die Hälfte aller solo-selbstständigen Frauen arbeitet Teilzeit, bei den Männern sind es 20%.
6. **Die Einkommensverhältnisse von Solo-Selbstständigen sind stark gespreizt.** Die Höhe der Einkommen variiert mit den Branchen. Teilweise werden weit überdurchschnittliche Einkommen erzielt. Zugleich fällt ein knappes Drittel von Solo-Selbstständigen in Einkommensgruppen nahe oder unterhalb der Armutsschwelle. Das am stärksten wachsende Segment, der Bereich der öffentlichen und privaten Dienstleistungen scheint ein prekärer (Niedrig)Lohnbereich zu sein.
7. **Solo-Selbstständige sind eine relativ „alte“ Erwerbsgruppe.** Dem Mikrozensus 2008 zufolge sind sie mit 46,6 Jahren im Durchschnitt rund fünf Jahre älter als abhängige Beschäftigte.
8. **Solo-Selbstständigkeit ist regional unterschiedlich verteilt.** Grundsätzlich ist Solo-Selbstständigkeit im Osten Deutschlands verbreiteter als im Westen und in Ballungsgebieten (z.B. Berlin, Hamburg) stärker vertreten als in ländlichen Regionen.

9. **Solo-Selbstständigkeit ist eine Erwerbsform von unterschiedlicher Dauer mit zwei Mustern.** Zum einen besitzt sie den Charakter eines Übergangsmarktes. Zum anderen reflektiert sie für mehr als die Hälfte aller Solo-Selbstständigen eine auf Dauer gestellte Unsicherheit in einer sozialen Schwebelage.
10. **Solo-Selbstständigkeit ist eine riskante Erwerbsform.** Solo-Selbstständige sind grundsätzlich sozial schutzbedürftig. Ihre Soziallage weist erhebliche Sicherungslücken gegen die Wechselfälle des Lebens auf.
11. **Soziale Absicherung.** Trotz der Einführung der allgemeinen KV-Pflicht im Jahr 2009 und der Einführung der freiwilligen Erwerbslosenversicherung für Selbstständige im Jahr 2006 werden **sozialpolitische Regelungslücken** konstatiert. Über die einzelnen SV-Zweige hinaus wird häufig für eine allgemeine Bürgerversicherung als Pflichtversicherung für Solo-Selbstständige plädiert.
12. **Interessenvertretung.** Im Hinblick auf Interessenvertretungsstrukturen bestehen **interessenpolitische Regelungslücken** sowie unterschiedliche Auffassungen darüber, in welchem Ausmaß Solo-Selbstständige in die betriebliche Interessenvertretung einbezogen werden sollten. Arbeitspolitische Initiativen wie z.B. von ver.di beziehen sich auf Beratungsfunktionen (z.B. Honorarleitfäden). Sie besitzen aber weder eine regulatorische noch eine juristische Marktmacht.

5 Fazit

In der vorliegenden Arbeit wurde der Forschungsstand zu den drei Erwerbsformen Leiharbeit, Werkverträge und Solo-Selbstständigkeit aufgezeigt. In den Kapiteln wurden die einzelnen Ausprägungen und Entwicklungen der genannten Beschäftigungsformen dargestellt und Spezifika herausgearbeitet. Ein zentraler Befund lautet, dass sich hier eine Beschäftigungszone entwickelt, die bislang weder für sich genommen noch in ihrer Verschränkung hinreichend erforscht ist. Die zentrale Erkenntnis ist darüber hinaus, dass der Dienstleistungsbereich im Hinblick auf die drei betrachteten Beschäftigungs- bzw. Erwerbsformen an Bedeutung gewinnt, was u.a. Folgen für die Verteilung nach Geschlecht in den untersuchten Erwerbsformen hat.

Im Hinblick auf die jüngsten Entwicklungen im Bereich der **Leiharbeit** zeigen die Daten der Bundesagentur für Arbeit, dass Leiharbeit in Deutschland nach einer langen Hausse-Periode abnimmt. Während sich die Anzahl der Leiharbeitsverhältnisse zwischen dem Jahr 2003 und Dezember 2010 und somit im Zuge ihrer Deregulierung mehr als verdoppelt haben, ist seit ihrer sozialrechtlichen Regulierung im Jahr 2011 ein Rückgang zu verzeichnen. Insgesamt ist der Leiharbeitnehmer_innenbestand zwischen Juni 2012 und Juni 2013 um 6,2% gesunken. Allerdings sank der Einsatz in unterschiedlichen Branchen in unterschiedlichem Maße: Am stärksten ist der Einsatz von Leiharbeit im Bereich Rohstoffgewinnung, Produktion, Fertigung (18,9%) zurückgegangen, dem folgt der Rückgang um 12,2% im Bereich Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe. Andererseits wuchs der Anteil von Leiharbeitnehmer_innen auch in manchen Bereichen an, wie etwa Lebensmittelherstellung und -verarbeitung (6,4%) und auch Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung (5,4 %).

Ob der Rückgang um 6,2% von Juni 2012 auf Juni 2013 auf die geänderte Gesetzeslage des AÜG zurückzuführen ist, ist bislang jedoch eine offene empirische Frage. Festzuhalten ist gleichwohl,

dass Leiharbeit in männlich dominierten Branchen zurückgeht, während Leiharbeit in weiblich dominierten Branchen auch nach ihrer gesetzlichen Regulierung weiter angestiegen ist, wenngleich auf einem niedrigeren Niveau als vorher. Angesichts des relativen sowie absolut steigenden Frauenanteils in Leiharbeit ist davon auszugehen, dass Leiharbeit eine Männerdomäne mit abnehmender Tendenz ist. Eine Begleiterscheinung davon ist, dass der Dienstleistungsbereich als Einsatzbereich von Leiharbeit relativ wichtiger wird. Jedoch wurde dieser Strukturwandel von Leiharbeit bislang noch nicht eingehend untersucht. In dieser Hinsicht existieren eklatante Forschungslücken wie etwa Analysen zum Einsatz von Leiharbeiterinnen, deren Überlassungszeiten etc. Es gibt zudem keine Analysen, die einen vertieften Einblick zu den Entwicklungen von Leiharbeit im Dienstleistungsbereich geben; es bleibt zum Beispiel offen, welche genauen Tätigkeiten verstärkt an Leiharbeiter_innen übertragen werden. Außerdem können auf Grund der novellierten Gesetzeslage noch keine empirisch abgesicherten Aussagen über deren Auswirkungen dargestellt werden. Festzuhalten ist daher, dass Leiharbeit im Industriesektor vergleichsweise gut erforscht ist, wenngleich zumal angesichts einer potenziellen Verschränkung mit Werkverträgen noch längst nicht erschöpfend. Demgegenüber gilt für den Dienstleistungsbereich, dass man bislang nur sehr wenig über den Einsatz von Leiharbeit weiß. Es existiert insgesamt also eine große Forschungslücke zum Thema „Leiharbeit“.

Angesichts der Entwicklungen im Leiharbeitsbereich stellt sich auch die Frage, ob Leiharbeitsverhältnisse partiell durch **Werkverträge** ersetzt werden. Die vorliegende Literaturstudie kann zeigen, dass Leiharbeit tendenziell weniger nachgefragt wird und dass demgegenüber die Anzahl von Werkverträgen per Fremdvergabe steigt. Allerdings betrifft dies einzelne, eher gering qualifizierten Branchen und dies auch nicht erst seit dem Jahr 2011. Was sich jedoch im Rahmen dieser Studie nicht beantworten lässt, ist die Frage, inwieweit es sich tatsächlich um Substitutionseffekte handelt. Denn im Hinblick auf Werkverträge lautet die wesentliche Erkenntnis aus der gesichteten Literatur, dass die Forschungslage dünn ist. Sie besteht aus verschiedenen, kleinen Untersuchungen und Stellungnahmen. Empirische Primäruntersuchungen mit einem ausschließlich Fokus auf Werkverträge liegen noch nicht vor bzw. waren Ende Dezember 2013, d.h. mit Ende unserer Datenerhebung noch nicht publiziert. In der Literatur wird gleichwohl davon ausgegangen, dass die mangelnde politische Regulierung ein Anreiz für die Schaffung von Werkverträgen ist. In der betrieblichen Praxis scheinen sich die genannten Regelungslücken vorrangig in der quantitativen Zunahme von Werkverträgen niederzuschlagen. Angenommen wird, dass Werkverträge an Bedeutung gewinnen. Teilweise wird argumentiert, dass sie durch die jüngste Novellierung von Leiharbeit und der Einführung des Equal-Pay-Prinzips eine attraktive Alternative zum Einsatz von Leiharbeit geworden ist. Hierzu liegen allerdings divergierende Einschätzungen vor. So zeigen vorhandene Daten auch, dass die Beschäftigungsform Werkvertrag nicht erst seit der Regulierung des AÜG ansteigt. Da es zudem zum Thema Werkverträge, anders als für Leiharbeit, keine gesonderte statistische Berichterstattung gibt, lassen sich zum jetzigen Zeitpunkt keine belastbaren Aussagen treffen. Der DGB geht in seiner Stellungnahme (DGB 2013) davon aus, dass Werkverträge in einzelnen Branchen andere prekäre Beschäftigungsformen (Leiharbeit, aber auch die hier nicht gesondert betrachteten Mini-Jobs) ersetzt. Inwieweit die quantitative Zunahme von Werkverträgen daher im Zusammenhang mit der rechtlichen Regulierung von Leiharbeit steht oder unabhängig davon erfolgt, wäre zu untersuchen. In Bezug auf die Branchenverteilung stellt der DGB in seiner Stellungnahme (DGB 2013) fest, dass zwei Branchen eine herausragende Bedeutung für Werkverträge haben: die männlich segregierte Baubranche und die weiblich segregierte Einzelhandelsbranche, vorrangig der Lebensmittel-

einzelhandel. Außerdem gibt es einige Hinweise und Vermutungen seitens der Gewerkschaften, dass der Online-Versandhandel auf Werkverträge setzt (Amazon, Zalando). Zugleich drängt sich aus der gesichteten Literatur der Eindruck auf, dass Werkverträge im Dienstleistungsbereich verbreiteter sind als im Industriesektor – unterscheidet sich in diesem Punkt also deutlich von Leiharbeit. Empirisch zu untersuchen wäre insofern das Ausmaß der jeweiligen Beschäftigungsformen in ausgewählten Branchen des Dienstleistungsbereiches und des Industriesektors und ob unter Umständen Werkverträge eher im Dienstleistungsbereich auftreten als im Industriesektor. In Bezug auf neue Organisationsformen von Werkverträgen (Werkvertrag per Fremdvergabe) gibt es zudem Indizien, dass Logistik-Unternehmen, die vormals Leiharbeit als PSA organisiert haben, nun Werkverträge vermitteln.

Die zentralen Forschungs Herausforderungen zum Thema Werkverträge, darauf weisen Bonin/Zierahn (2012) dezidiert hin, sind die grundlegende Lücke an quantitativen sowie an qualitativen Daten zur Verbreitung von Werkverträgen zu schließen und ihre Scharnierfunktion zwischen Leiharbeit und anderen Beschäftigungsformen zu untersuchen, etwa auch im Hinblick auf die arbeitsorganisatorische sowie arbeits- und sozialrechtliche Verquickung von Werkvertrag mit anderen Beschäftigungsformen.

In Bezug auf **Solo-Selbstständigkeit** ist zuallererst festzuhalten, dass sich anhand deren Entwicklung der Strukturwandel der selbständigen Erwerbsform zeigt. Die allgemeine Selbstständigkeitsquote in Deutschland liegt aktuell bei 11,7% und damit 5% unterhalb des EU-Durchschnitts. Trotzdem ist in Deutschland eine vergleichsweise hohe Dynamik zu konstatieren, was sich unter anderem darin äußert, dass Solo-Selbstständigkeit zunehmend Tätigkeiten umfasst, die bisher eher in abhängiger Beschäftigung ausgeübt wurden. Der Strukturwandel der selbständigen Erwerbsform hat bis zum Jahr 2011 dazu geführt, dass mehr als die Hälfte aller Selbstständigen solo-selbstständig sind (57%).

Empirische Forschungslücken existieren insbesondere im Bereich der privaten und öffentlichen Dienstleistungen. Solo-Selbstständigkeit ist eine riskante Erwerbsform, da die Gründer_innen häufig über nur eine geringe Kapitalbasis und oft auch nur über einen kleinen Kundenstamm verfügen. Das Qualifikationsprofil von Solo-Selbstständigen ist überdurchschnittlich und die Arbeitszeiten von Solo-Selbstständigen sind stark gespreizt. Dabei ist zu beachten, dass Teilzeit-Solo-Selbstständigkeit weiter an Bedeutung gewinnt. Solo-Selbstständige weisen den höchsten Teilzeitanteil von allen Erwerbsformen auf. Die Arbeitszeiten variieren zudem nach Geschlecht. Etwa die Hälfte aller solo-selbstständigen Frauen arbeitet Teilzeit, bei den Männern sind es 20%. Außerdem sind Einkommensverhältnisse von Solo-Selbstständigen stark gespreizt. Es handelt sich zudem um eine relativ „alte“ Erwerbsgruppe. Dem Mikrozensus 2008 zufolge sind sie mit 46,6 Jahren im Durchschnitt rund fünf Jahre älter als abhängige Beschäftigte. Die Literatur bezieht sich im Punkt soziale Absicherung exemplarisch zumeist auf Solo-Selbstständige in künstlerisch-kreativen Berufen. Sie erhebt diesen zum Allgemeinfall und leitet daraus allgemeine sozialpolitische Sicherungslücken ab. Über die einzelnen SV-Zweige hinaus wird vielfach für eine allgemeine Bürgerversicherung als Pflichtversicherung für Solo-Selbstständige plädiert. Im Hinblick auf Interessenvertretungsstrukturen bestehen Regelungs- bzw. Auslegungslücken sowie unterschiedliche Auffassungen darüber, in welchem Ausmaß Solo-Selbstständige in die betriebliche Interessenvertretung einbezogen werden sollten. Hier existiert also eine Reihe von Forschungslücken.

Zusammenfassend zeigt sich über alle drei Beschäftigungs- bzw. Erwerbsformen hinweg deutlich, dass der Dienstleistungsbereich für die betrachteten, häufig prekären Beschäftigungsformen an Bedeutung gewinnt. Dies gilt sowohl in der Leiharbeit als auch bei den Solo-Selbstständigen. Beide Beschäftigungsformen weisen im Dienstleistungsbereich die höchsten Zuwachsquoten auf. In Bezug auf Werkverträge deuten punktuelle, d.h. noch nicht systematisch vorgenommene Beobachtungen auf eine ähnliche Entwicklung hin. Aufgrund der Datenlage können jedoch bislang keine eindeutigen Aussagen über den Stellenwert von Werkverträgen im Bereich der privaten und öffentlichen Dienstleistungen getroffen werden. Was sich jedoch klar belegen lässt, ist, dass mit einem zunehmenden Anteil von Dienstleistungen in den untersuchten Beschäftigungsformen ein steigender Frauenanteil einhergeht. Besonders ausgeprägt ist diese Verschiebung bei den Solo-Selbstständigen, überraschend deutlich in der Leiharbeit. Obwohl Leiharbeit weiterhin männlich dominiert ist, stellt der Rückgang männlicher Leiharbeiter beim Zuwachs von weiblichen Leiharbeiterinnen eine empirische Tendenz dar, die es weiter zu untersuchen gilt. Ähnliches zeigt sich in der Gruppe der Solo-Selbstständigen: Bereits seit den 1990er Jahren ist ein verstärkter Zugang von Frauen in diese Erwerbsform zu verzeichnen, die überwiegend in den öffentlichen und privaten Dienstleistungen und oftmals auf Teilzeitbasis tätig sind.

Im Hinblick auf personalpolitische Strategien zum Einsatz der betrachteten Beschäftigungsformen, ist es ein zentrales Ergebnis, dass sich die Organisationsformen der Arbeit insbesondere im Fall von Werkverträgen verändern. Werkverträge scheinen zunehmend per Fremdvergabe organisiert zu sein. Doch auch hier existieren eklatante Forschungslücken.

6 Literaturverzeichnis

Achatz, Juliane et al. (2012): Übergänge am Arbeitsmarkt und Qualität von Beschäftigung. In: Brücker, H./Klinger, S./Möller, J./Walwei, U. (Hg.): Handbuch Arbeitsmarkt 2013 Analysen, Daten, Fakten, Bielefeld.

Apitzsch, Birgit (2010): Flexible Beschäftigung, neue Abhängigkeiten. Projektarbeitsmärkte und ihre Auswirkungen auf Lebensverläufe. Frankfurt/New York.

Bäcker, Gerhard et al. (2008): Sozialpolitik und soziale Lage in Deutschland. Band 1: Grundlagen, Arbeit, Einkommen und Finanzierung, Wiesbaden.

Baethge, Martin (1994): Arbeit und Identität. In: Beck, Ulrich/Beck-Gernsheim, Elisabeth (Hg.) (1994a): Riskante Freiheiten. Individualisierung in modernen Gesellschaften. Frankfurt am Main, S. 245-261.

Baum, Andreas (2010): Rettungsanker in der Not. Die rot-grüne Bundesregierung reformiert den Arbeitsmarkt. In: Schröder, Gerhard (2010): Fleißig, billig, schutzlos. Leiharbeiter in Deutschland, Bonn.

Bensel, Norbert/ Fiedler, Jobst/ Fischer, Heinz/ Gasse, Peter/ Hartz, Peter/ Jann, Werner/ Kraljic, Peter/ Kunkel-Weber, Isolde/ Luft, Klaus/ Schartau, Harald/ Schickler, Wilhelm/ Schleyer, Hanns-Eberhard/ Schmid, Günther/ Tiefensee, Wolfgang/ Voscherau, Eggert (2002): Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt – Vorschläge der Kommission zum Abbau der Arbeitslosigkeit und zur Umstrukturierung der Bundesanstalt für Arbeit. Berlin.

Betzelt, Sigrid (2006): Flexible Wissensarbeit: AlleindienstleisterInnen zwischen Privileg und Prekarität. ZeS-Arbeitspapier Nr. 3/2006.

Betzelt, Sigrid/Fachinger, Uwe (2004): Jenseits des "Normalunternehmers": Selbstständige Erwerbsformen und ihre soziale Absicherung. In: Zeitschrift für Sozialreform 50 (3), S. 312-343.

Bieback, Karl-Jürgen (2010): Ausweitung des Pflichtversicherungskreises in der GKV, WISO Diskurs, Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.

Bieback, Karl-Jürgen (2012): Kreativwirtschaft und die Absicherung des Risikos Krankheit in einer Erwerbstätigen-/Bürgerversicherung. In: Soziale Sicherung für Soloselbstständige in der Kreativwirtschaft, Kurzepertisen im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn, S. 27-38.

Bildungszentrum Oberjosbach (BZO, 2008): Ergebnisse einer Befragung zum Thema „Leiharbeit und Werkvertrag – in der Einschätzung von Betriebsräten aus 40 Brauereien“.

Bildungszentrum Oberjosbach (BZO, 2009): Leiharbeit und Werkvertrag - Ergebnisse der Befragungen aus den Milchseminaren im BZO von 2008 und 2009, Präsentation.

Bispinck, Reinhard/ Stoll, Evelyn (2013): Ingenieure, IT-Experten und Techniker in Leiharbeit und Fremdfirmeneinsatz – Eine Analyse von Einkommensdaten auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank, Arbeitspapier 02/2013, Düsseldorf.

Boes, Andreas/Trinks, Katrin (2006): „Theoretisch bin ich frei“ – Interessenhandeln und Mitbestimmung in der IT-Industrie, Berlin.

Bögenhold, Dieter (1985): Die Selbständigen. Zur Soziologie dezentraler Produktion. Frankfurt/M., New York.

Bögenhold, Dieter/Fachinger, Uwe (2012): Neue Selbstständigkeit. Wandel und Differenzierung der Erwerbstätigkeit. Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung, WISO Diskurs.

Bögenhold, Dieter/Fachinger, Uwe (2010): Mikro-Selbstständigkeit und Restrukturierung des Arbeitsmarktes. Theoretische und empirische Aspekte zur Entwicklung des Unternehmertums. In: Bührmann, A.D./Pongratz, H.J.(Hg.): Prekäres Unternehmertum. Unsicherheiten von selbstständiger Erwerbstätigkeit und Unternehmensgründung. Wirtschaft und Gesellschaft, Wiesbaden, S. 65-86.

Bögenhold, Dieter/Leicht, René (2000): Neue Selbstständigkeit und Entrepreneurship: Moderne Vokabeln und damit verbundene Hoffnungen und Irrtümer. WSI Mitteilungen, 12, S. 779-787.

Bognanni Massimo/Pennekamp, Johannes (2013): Werkverträge Es geht noch billiger. Die Regeln der Leiharbeit sind strenger geworden. Unternehmen aus dem Handel und der Industrie wissen sie zu umgehen. In: DIE ZEIT Nr. 50/2011.

Bonin, Holger/Zierahn, Ulrich (2012): Machbarkeitsstudie zur Erfassung der Verbreitung und Problemlagen der Nutzung von Werkverträgen, im Auftrag des Bundesministerium für Arbeit und Soziales.Mannheim.

Bosch, Gerhard/Weinkopf, Claudia (Hg.), 2007: Arbeiten für wenig Geld: Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland. Frankfurt/Main.

Bosch, Gerhard/Weinkopf, Claudia (2007): Arbeiten für wenig Geld – Zusammenfassung und politischer Handlungsbedarf In: Bosch, Gerhard/Weinkopf, Claudia (Hg.): Arbeiten für wenig Geld: Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland, Frankfurt, S. 286-312.

Bräutigam, Christoph/ Dahlbeck, Elke/ Enste, Peter/ Evans, Michaela/ Hilbert, Josef/ Becker, Sebastian/ Windisch, Delia (2010): Flexibilisierung und Leiharbeit in der Pflege. Arbeitspapier 215. Düsseldorf.

Bräutigam, Christoph/Evans, Michaela/Hilbert, Josef (2009): Arbeitsgestaltung und Qualifizierung in Kliniken und Heimen: gegenwärtige Problematik und zukünftige Herausforderungen. In: Hilbert, J./Goldschmidt, A. J. W. (Hg.): Gesundheitswirtschaft in Deutschland: die Zukunftsbranche.Wegscheid, S. 58-83.

Brinkmann, Ulrich; Nachtwey, Oliver (2013): Postdemokratie, Mitbestimmung und industrielle Bürgerrechte. In: PVS 54 (3), S. 506–533.

Brenke, Karl (2011): Solo-Selbstständige in Deutschland – Strukturen und Erwerbsverläufe. Untersuchung für das Bundesministerium für Arbeit und Soziales – Endbericht., Berlin.

Brenke, Karl (2013): Allein tätige Selbstständige: starkes Beschäftigungswachstum, oft nur geringe Einkommen. In: DIW-Wochenbericht 7/2013, S. 3-16.

Buch, Tanja/Burkert, Carola/Hell, Stefan/Niebuhr, Annkatrin (2010): Zeitarbeit als Erwerbseinstieg nach einer dualen Ausbildung. - Zeitschrift für Soziologie, Jg. 39, Nr. 6, S. 447-469.

Bude, Heinz (2008): Die Ausgeschlossenen. Das Ende vom Traum einer gerechten Gesellschaft, München.

Bührmann, Andrea D./Pongratz, Hans J. (2010) (Hg.): Prekäres Unternehmertum. Unsicherheiten von Selbstständiger Erwerbstätigkeit und Unternehmensgründung, Wiesbaden.

Bundesagentur für Arbeit (2010): Arbeitnehmerüberlassung, Leiharbeiter und Verleihbetriebe im 2. Halbjahr 2010. Nürnberg. Bundesagentur für Arbeit (2011a): Arbeitsmarktberichterstattung: Frauen und Männer am Arbeitsmarkt, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2011b): Der Arbeits- und Ausbildungsmarkt in Deutschland, Monatsbericht September 2011, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2011c): Arbeitsmarktberichterstattung: Der Arbeitsmarkt in Deutschland, Zeitarbeit in Deutschland – Aktuelle Entwicklungen, Nürnberg, Juli 2011.

Bundesagentur für Arbeit (2013): Arbeitsmarkt in Zahlen Arbeitnehmerüberlassung, Leiharbeiter und Verleihbetriebe, Nürnberg, Juli 2013.

Bundesagentur für Arbeit (2013a): Arbeitsmarktberichterstattung: Der Arbeitsmarkt in Deutschland, Zeitarbeit in Deutschland – Aktuelle Entwicklungen. Nürnberg Juli 2013.

Bundesagentur für Arbeit (2013b): Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitnehmerüberlassung, Leiharbeiter und Verleihbetriebe. Nürnberg, Juli 2013.

Bundesagentur für Arbeit (2014): Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitnehmerüberlassung, Leiharbeiter und Verleihbetriebe - Zeitreihe ab 1973, Nürnberg, Januar 2014.

Bundesregierung (2010): Elfter Bericht der Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes. Deutscher Bundestag Drucksache 17/464.

Bundesregierung (2011): Erster Gleichstellungsbericht. Neue Wege – Gleiche Chancen . Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf, <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/17/062/1706240.pdf>, 15.10.2011.

Castel, Robert (2000): Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit, Konstanz.

Conen, Wieteke/Schippers, Joop (i.E.): Background document. Project ‚self-employed without personnel: between freedom and insecurity‘, Utrecht University School of Economics, The Netherlands, Arbeitspapier.

Crimmann, Andreas et al. (2009): Forschungsbericht zum Thema „Arbeitnehmerüberlassung“; Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg.

Dangel-Vornbäumen, Caroline (2010): Freischaffende Künstler und Künstlerinnen – Modernisierungsavantgarde für prekäres Unternehmertum? In: Bührmann, A. D./Pongratz, H. J. (Hg.): Prekäres Unternehmertum. Unsicherheiten von selbständiger Erwerbstätigkeit und Unternehmensgründung. Wiesbaden S. 137-166.

Datenreport (2011): Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland; Hg. von Statistisches Bundesamt (Destatis)/Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), in Zusammenarbeit mit das Sozio-Oekonomische Panel (SOEP) am Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Bundeszentrale für politische Bildung, Bonn.

Datenreport (2013): Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland; Hg. von Statistisches Bundesamt (Destatis)/ Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), in Zusammenarbeit mit das Sozio-Oekonomische Panel (SOEP) am Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin), Bundeszentrale für politische Bildung, Bonn.

Deich, Svenja (2009): Was passt am besten zur Arbeitnehmerüberlassung. In: Arbeit und Arbeitsrecht– Personal Profi, Nr. 7/2009, S. 412 – 415.

Deutscher Gewerkschaftsbund (2009): Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) zum geplanten Elften Leiharbeitsbericht der Bundesregierung, Berlin.

Deutscher Gewerkschaftsbund (2010): Leiharbeit in Deutschland. Eine Bestandsaufnahme nach der Deregulierung, Berlin.

Deutscher Gewerkschaftsbund (2011): Werkverträge – Einfallstor für schlechte Arbeit, DGB *einblick* 2011(4), S. 5.

Deutscher Gewerkschaftsbund (2012): Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) zu den Anträgen der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen "Leiharbeit und Werkverträge abgrenzen – Kontrollen Verstärken", Drucksache 17/7482 und der Fraktion Die Linke „Missbrauch von Werkverträgen verhindern – Lohndumping eindämmen“, Drucksache 17/7220 (neu).

Deutscher Gewerkschaftsbund (2013): Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) zum geplanten 12. Bericht der Bundesregierung über die Erfahrung bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, Berlin.

Die Linke (2010): Entwurf eines Gesetzes zur strikten Regulierung der Arbeitnehmerüberlassung, Deutscher Bundestag Drucksache 17/3752, Online abzurufen http://dokumente.linksfraktion.de/drucksachen/19896_1703752.pdf(Letzter Zugriff: 15.10.2011).

Dietrich, Hans (1998): Erwerbsverhalten in der Grauzone von abhängiger und Selbstständiger Erwerbsarbeit. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. BeitrAB 205.

Dietrich, Hans (1999): Empirische Befunde zur selbstständigen Erwerbstätigkeit unter besonderer Berücksichtigung scheinselfständiger Erwerbsverhältnisse. Sonderdruck aus: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. 32. Jg./1999.

Dörre, Klaus (2005): Prekarität – Eine arbeitspolitische Herausforderung. In: WSI Mitteilungen, 5, S. 250-258.

Dörre, Klaus (2009): Die neue Landnahme. Dynamiken und Grenzen des Finanzmarktkapitalismus. In: Dörre, K./Lessenich, S.Rosa, H.Sozilogie-Kapitalismus-Kritik. Eine Debatte. Frankfurt/M.: Suhrkamp, S. 21-86.

Dörre, Klaus/Holst, Hajo/Thieme, Christoph (2008): Leiharbeit in Thüringen – eine Bestandsaufnahme, Jena: Online abzurufen: www.uni-jena.de/WPESJ.html (Letzter Zugriff: 20.11.2013).

Egbringhoff, Julia (2007): Ständig selbst. Eine Untersuchung der alltäglichen Lebensführung von Ein-Personen-Selbstständigen, München und Mering.

Fachinger, Uwe (2011): Expertise zur Weiterentwicklung der sozialen Sicherungssysteme (Rentenversicherung) für Soloselbstständige – Problematisiert am Beispiel der Kreativwirtschaft.

Fachinger, Uwe. (2003). Selbstständige in der EU : einige Anmerkungen zu den Problemen ihrer sozialen Absicherung. *ZeS-Arbeitspapier, 2003/01*. Bremen.

Fachinger, Uwe/Frankus, Anna (2011): Sozialpolitische Probleme bei der Eingliederung von Selbstständigen in die gesetzliche Rentenversicherung, WISO Diskurs, Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn, Februar 2011.

Fachinger, Uwe/ Oelschläger, Angelika, 2000: Selbstständige und ihre Altersvorsorge: sozialpolitischer Handlungsbedarf? In: Bögenhold, D. (Hg.), Kleine und mittlere Unternehmen im Strukturwandel. Arbeitsmarkt und Strukturpolitik, Frankfurt am Main. S. 145 – 172.

Gather, Claudia/Schmidt, Tanja/Ulbricht, Susan (2010): Der Gender Income Gap bei den Selbstständigen – empirische Befunde. In: Bührmann, A./Pongratz, H. (Hg.): Prekäres Unternehmertum. Unsicherheiten von selbstständiger Erwerbstätigkeit und Unternehmensgründung. Wiesbaden.S. 85-110.

Göbel, Christian/ Verhofstadt, Elsy (2008): The role of temporary employment for the integration of school-leavers into permanent employment, Gent.

Goldthorpe, John (2003): Globalisierung und soziale Klasse. In: Müller, W./ Scherer, S. (Hg.): Mehr Risiken - mehr Ungleichheit? Abbau von Wohlfahrtsstaat, Flexibilisierung von Arbeit und die Folgen, Frankfurt/New York.

Gottschall, Karin (1999): Freie Mitarbeit im Journalismus. Zur Entwicklung von Erwerbsformen zwischen Selbstständiger und abhängiger Beschäftigung. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 51, H. 4, S. 635-654.

Gottschall, Karin/Schnell, Christiane (2000): Alleindienstleister in Kulturberufen – Zwischen neuer Selbstständigkeit und alten Abhängigkeiten. In: WSI Mitteilungen, 12, S. 804-810.

Haak, Carrol/Schmid, Günter (1999): Arbeitsmärkte für Künstler und Publizisten – Modelle einer zukünftigen Arbeitswelt? Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung. P99-506.

Haak, Carroll (2008): Wirtschaftliche und soziale Risiken auf den Arbeitsmärkten von Künstlern, Wiesbaden.

Hassel, Anke (2006): Die politische Regulierung industrieller Beziehungen. In: Schmidt, M. G./Zohlnhöfer, R. (Hg.): Regieren in der Bundesrepublik Deutschland. Innen- und Außenpolitik seit 1949, Wiesbaden.

Helfen, Markus; Nicklich, Manuel (2013): Zwischen institutioneller Kontinuität und De-Institutionalisierung – Industrielle Dienstleistungen als Parallelwelt überbetrieblicher Arbeitsbeziehungen. In: *Berliner Journal für Soziologie* 23 (3-4), S. 471–491.

Heil, Vanessa/Manske, Alexandra (2007): Wenn Arbeit arm macht – der Niedriglohnsektor als Boombranche. In: *Blätter für deutsche und internationale Politik*, Jg. 52, Heft 8, S. 995-1002.

Henninger, Annette/Mayer-Ahuja, Nicole (2005): Arbeit und Beschäftigung in den Hamburger "Creative Industries": Presse/Verlagswesen, Film/Rundfunk, Design, Werbung/Multimedia und Software/IT-Dienstleistungen. Expertise für die Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA), Wien.

- Hohendanner, Christian (2012): Vom Leiharbeiter zum freien Mitarbeiter? Werkverträge in der Diskussion. Online abrufbar: https://www.destatis.de/DE/UEberUns/Veranstaltungen/VeranstaltungenArchiv/BeitragHohendanner.pdf?__blob=publicationFile (Letzter Zugriff: 25.11.2013)
- Holst, Hajo (2009): Disziplinierung durch Leiharbeit? Neue Nutzungsstrategien von Leiharbeit und ihre arbeitspolitischen Folgen. In: WSI Mitteilungen, 3, S.143-149.
- Holst, Hajo/ Dörre, Klaus (2009): Nach dem Shareholder Value? Kapitalmarktorientierte Unternehmenssteuerung in der Krise. In: WSI Mitteilungen, 12, S. 667-674.
- Holst, Hajo/ Nachtwey, Oliver/ Dörre, Klaus (2009): Funktionswandel von Leiharbeit. Neue Nutzungsstrategien und ihre arbeits- und mitbestimmungspolitischen Folgen. Arbeitsheft 61 der Otto-Brenner-Stiftung, Frankfurt.
- IG Metall (2012): Betriebsrätebefragung der IG Metall zur Beschäftigungsentwicklung, Pressekonferenz vom 28.09.2012 in Berlin.
- Institut Arbeit und Qualifizierung et al. (2009): Bewertung der SGB II-Umsetzung aus gleichstellungspolitischer Sicht. Abschlussbericht, Duisburg, Berlin und Marburg.
- Ittermann, Peter (2009): Betriebliche Partizipation in Unternehmen der Neuen Medien. Innovative Formen der Beteiligung auf dem Prüfstand, Frankfurt, M./New York.
- Jahn, Elke; Weber, Enzo (2013): Zeitarbeit: Zusätzliche Jobs, aber auch Verdrängung. (IAB-Kurzbericht, 02/2013), Nürnberg.
- Jambon, Sabine (2013): Neue Selbstständigkeit als Gegenstand betrieblicher Mitbestimmung. Online abrufbar: <https://bmoc85.files.wordpress.com/2014/07/bericht-neue-selbststc3a4ndigkeit-und-mitbestimmung.pdf> (Letzter Zugriff: 03.12.2013).
- Kalina, Thorsten/Weinkopf, Claudia (2008): Weitere Zunahme der Niedriglohnbeschäftigung: 2006 bereits rund 6,5 Millionen Beschäftigte betroffen, IAQ-Report 2008-01, unter: <http://www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2008/report2008-01.pdf>, Duisburg/Essen. (Letzter Zugriff: 15.11.2013)
- Karthaus, Boris/Klebe Thomas (2012): Betriebsratsrechte bei Werkverträgen. In: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht NZA, Nr. 8, S. 417 – 472.
- Kaufmann, Franz-Xaver (2003): Sozialpolitisches Denken. Die deutsche Tradition, Frankfurt/M.
- Keller, Bernd/ Seifert, Hartmut (2006): Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität. In: WSI Mitteilungen, 5, S. 235-240.
- Keller, Berndt/Seifert, Hartmut (2008): Flexicurity: Ein europäisches Konzept und seine nationale Umsetzung. WISO Diskurs. Expertisen und Dokumentationen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik, Bonn.
- Klein-Schneider, Hartmut; Beutler, Kai (2013): Werkvertragsunternehmen: Outsourcing auf dem Betriebsgelände. In: WSI Mitteilungen, 2, S. 144-148
- Koch, Andreas/Rosemann, Martin/Späth, Jochen (2011): Soloselbstständige in Deutschland. Strukturen, Entwicklungen und soziale Sicherung bei Arbeitslosigkeit. Studie im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin.

Koch, Andreas; Wohlhuter, Andreas (2012): Werkverträge in der Arbeitswelt. Frankfurt am Main (OBS-Arbeitspapier).

Kramme, Annett (2013): Die Einbeziehung von Selbstständigen in die gesetzliche Rentenversicherung, Fachgespräch am 27. Februar 2013 in Berlin, SPD Bundestagsfraktion.

Krüger, Helga (2001): Gesellschaftsanalyse: der Institutionenansatz in der Geschlechterforschung. In: Knapp, G./Wetterer, A. (Hg.): Soziale Verortung der Geschlechter. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik, Münster, S. 63-90.

Lehmer, F./Ziegler, K. (2010): Brückenfunktion der Leiharbeit - Zumindest ein schmaler Steg, IAB-Kurzbericht 13/2010, IAB, Nürnberg 2010

Leicht, René (2000): „Die neuen Selbstständigen arbeiten alleine. Wachstum und Struktur der Solo-Selbstständigen in Deutschland.“ IGA – Zeitschrift für Klein- und Mittelunternehmen 48 (2), S. 75 – 90.

Leicht, René (2003): Profil und Arbeitsgestaltung solo-Selbstständiger Frauen und Männer: Versuch einer empirischen Verortung von Ein-Personen-Unternehmer/innen. In: Gottschall, K./Voß, G. G. (Hg.): Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag, München und Mering, S. 231-260.

Leicht, René/Lauxen-Ulbrich (2002): Solo-Selbstständige Frauen in Deutschland: Entwicklung, wirtschaftliche Orientierung und Ressourcen. Download-Papier, Nr. 3, 2002; Institut für Mittelstandsforschung, Universität Mannheim.

Leicht, René; Philipp, Ralf (2005): Die wachsende Bedeutung von Ein-Personen-Unternehmen in Deutschland: Wo und unter welchen Bedingungen arbeiten Selbstständige zunehmend alleine? In: Welter, F. (Hg.): Dynamik im Unternehmenssektor: Theorie, Empirie und Politik, Berlin, S. 131-154.

Leitner, Sigrid/Ostner, Ilona/Schratzstaller, Margit (2004) (Hg.): Wohlfahrtsstaat und Geschlechterverhältnis im Umbruch. Was kommt nach dem Ernährermodell? Jahrbuch für Europa- und Nordamerika-Studien. Wiesbaden.

Lorig, Philipp (2012): Werkverträge – Die Neue Lohndumpingstrategie?!, Rosa Luxemburg Stiftung, Februar 2012.

Ludwig, Thorsten/Tholen, Jochen/Kühn, Manuel (2009): Beschäftigung, Auftragslage und Perspektiven im deutschen Schiffbau, Institut Arbeit und Wirtschaft, Universität/Arbeitnehmerkammer Bremen.

Mai, Christoph-Martin (2008): Arbeitnehmerüberlassungen – Bestand und Entwicklungen, Statistisches Bundesamt. In: Wirtschaft und Statistik 6/2008, S. 469 – 476.

Manske, Alexandra (2007): Prekarisierung auf hohem Niveau: eine Feldstudie über Alleinunternehmer in der IT-Branche, München/Mering.

Manske, Alexandra (2011): Die «Neu-Erfindung» der Arbeitsgesellschaft. Wandel und Beharrung in den Geschlechterverhältnissen, Rosa Luxemburg Stiftung, Standpunkte 8/2011.

Manske, Alexandra (2012): Die defizitären Unternehmer. Warum Kreative und Künstler sozialpolitisch abgesichert werden sollten. In: Berliner Republik. Das Debattenmagazin, S. 77-79.

Manske, Alexandra (2012): Leiharbeit aus gendersensibler Perspektive, Rosa-Luxemburg-Stiftung, Reihe Studien.

Manske, Alexandra (2013): Kreative als aktivierte Wirtschaftsbürger. Zur wohlfahrtsstaatlichen Rahmung von künstlerisch-kreativer Arbeit, Österreichische Zeitschrift für Soziologie 3/2013, S. 259-276.

Manske, Alexandra (i.E.): Kapitalistische Geister in der Kultur- und Kreativwirtschaft. Kreative zwischen wirtschaftlichem Zwang und künstlerischem Drang. Bielefeld

Manske, Alexandra/ Pierrat, Chris (2010): Unsicherheit als Geschäftsgrundlage. Von der Künstlerexistenz zum prekären Arbeitskraftunternehmer. Online abrufbar: www.favoriten2010.de/files/neuespieleraltestaedte.pdf (Letzter Zugriff: 20.03.2012),

Manske, Alexandra/Berger, Angela (2010): Expertise zur arbeits- und sozialrechtlichen Lage von Kreativen mit Schwerpunkt Designwirtschaft. Expertise i.A. der Bundestagsfraktion Die Linke, Manuskript.

Nachtwey, Oliver/ Décieux, Fabienne/ Mergener, Alexandra/ Amlinger, Marc/ Brinkmann, Ulrich (2013): Postdemokratie und Industrielle Beziehungen. Erosionsprozesse der betrieblichen Mitbestimmung und der Geltung von Tarifverträgen. In: *Forschungsjournal Soziale Bewegungen* 26 (1), S. 61–74.

NGG – Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (2012), Einsatz von Werkverträgen in der Ernährungsindustrie, Berlin.

Nienhüser, Werner/Bonnes, Maiken (2009): Regulierung von Leiharbeit und Werkverträgen: Ergebnisse eines Betriebsrats-Befragung in Stahl- unternehmen, Ergebnisbericht 07, Werkstatt für Organisations- und Personalforschung e.V., Berlin.

Ochel, Wolfgang (2003): Hartz and more: Zum Abbau der Arbeitslosigkeit durch Leiharbeit. In: ifo Schnelldienst 1/2003 – 56. Jahrgang. S. 21-32.

Ortmann, Julia et al. (1996): Prekäre Beschäftigungsverhältnisse: die Bundesrepublik Deutschland auf dem Wege in die Tagelöhnergemeinschaft? Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.

Oschmiansky, Frank (2010a): Minijobs / geringfügige Beschäftigung. http://www.bpb.de/themen/U9RDBG,0,0,Minijobs_geringfuegige_Beschaeftigung.html#art0, (Letzter Zugriff: 15.10.2011).

Oschmiansky, Franky (2010b): Die öffentliche Arbeitsvermittlung. http://www.bpb.de/themen/AKY07D,4,0,Die_oeffentliche_Arbeitsvermittlung.html, (Letzter Zugriff: 15.10.2011).

Pfau-Effinger, Birgit (2000): Kultur und Frauenerwerbstätigkeit in Europa. Theorie und Empirie des internationalen Vergleichs. Opladen.

Pongratz, Hans J./Simon, Stefanie (2010): Prekaritätsrisiken unternehmerischen Handelns. In: Bührmann, A. D./Pongratz, H. J. (Hg.): Prekäres Unternehmertum. Unsicherheiten von Selbstständiger Erwerbstätigkeit und Unternehmensgründung, Wiesbaden, S. 25-60.

Promberger, Markus (2006): Leiharbeit – Flexibilität und Prekarität in der betrieblichen Praxis. In: WSI Mitteilung 5/2006. S.263-269.

Promberger, Markus (2012): *Topographie der Leiharbeit. Flexibilität und Prekarität einer atypischen Beschäftigungsform*, Berlin.

Rehder, Britta (2003): *Betriebliche Bündnisse für Arbeit in Deutschland. Mitbestimmung und Flächentarif im Wandel*, Frankfurt a.M./New York.

Rehder, Britta/Streeck, Wolfgang (2003): *Der Flächentarifvertrag: Krise, Stabilität und Wandel In: Industrielle Beziehungen. Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 10. Jg., Heft 3, S. 341-362.

Reindl, Josef (2000): *ScheinSelbstständigkeit. Ein deutsches Phänomen und ein verkorkster Diskurs. Leviathan. In: Zeitschrift für Sozialwissenschaft* 28 (4), S. 413-433.

Rosemann, Martin/Koch, Andreas (2012): *Zur Weiterentwicklung der sozialen Sicherungssysteme (Arbeitslosenversicherung) für Soloselbstständige in der Kreativwirtschaft. In: Soziale Sicherung für Soloselbstständige in der Kreativwirtschaft, Kurzexpertisen im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung*, Bonn, S. 5-26.

Schmid, Günther (2008): *Von der Arbeitslosen- zur Beschäftigungsversicherung. WISO Diskurs. Expertisen und Dokumentationen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik*, Bonn.

Schmid, Günther (2009): *Der Mehrwert der Arbeitsmarktpolitik. Von der Arbeitslosen- zur Beschäftigungsversicherung. In: Seifert, H./ Struck, O. (Hrsg.): Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik – Kontroversen um Effizienz und soziale Sicherheit*, Wiesbaden, S. 29-51.

Schmid, Günther (2010): *Von der aktiven zur lebenslauforientierten Arbeitsmarktpolitik. In: Naegele, G. (Hrsg.): Soziale Lebenslaufpolitik*, Wiesbaden, S. 333-351.

Schmierl, Klaus (2001): *Hybridisierung der industriellen Beziehungen in der Bundesrepublik – Übergangsphänomen oder neuer Regulationsmodus? In: Soziale Welt*, 52. Jg., Heft 4, S. 427-448.

Schmierl, Klaus (2006): *Neue Muster der Interessendurchsetzung in der Wissens- und Dienstleistungsökonomie – Zur Hybridisierung industrieller Beziehungen. In: Artus, I./Böhm, S./Lücking, S./Trinczek, R. (Hg.): Betriebe ohne Betriebsrat – Informelle Interessenvertretung in Unternehmen*, Frankfurt/New York, S. 171-194.

Schmierl, Klaus (2006): *Neue Muster der Interessendurchsetzung in der Wissens- und Dienstleistungsökonomie – Zur Hybridisierung industrieller Beziehungen. In: Artus, I./Böhm, S./Lücking, S./Trinczek, R. (Hg.): Betriebe ohne Betriebsrat – Informelle Interessenvertretung in Unternehmen. Frankfurt/New York*, S 171-194.

Schnell, Christiane (2007): *Regulierung der Kulturberufe in Deutschland. Strukturen, Akteure, Strategien*, Wiesbaden.

Schulze Buschoff, Karin (2006): *„Die soziale Sicherung von selbstständig Erwerbstätigen in Deutschland“*, WZB-Discussion Paper SP I 2006-107.

Schulze Buschoff, Karin (2007a): *„Neue Selbstständige“ und soziale Sicherheit – ein europäischer Vergleich. In: WSI Mitteilungen*, 7, S. 387-393.

Schulze Buschoff, Karin (2007b): Neue Selbstständige im europäischen Vergleich – Struktur, Dynamik und soziale Sicherheit. Edition der Hans-Böckler-Stiftung, Band 201, Düsseldorf 2007 (unter Mitarbeit von Claudia Schmidt).

Schulze Buschoff, Karin (2010): Sozialpolitische Perspektiven der ‚neuen Selbstständigkeit‘. In: Bührmann, A. D./Pongratz, H. J. (Hg.): Prekäres Unternehmertum. Unsicherheiten von Selbstständiger Erwerbstätigkeit und Unternehmensgründung, Wiesbaden, S. 167-192.

Schulze Buschoff, Karin/ Schmidt, Claudia (2005): Die Status-Mobilität der Soloselbstständigen und ihre soziale Sicherung im europäischen Vergleich, Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 4, S. 531-553.

Schüren, Peter (2012): Zur rechtlichen Situation und zur Abgrenzung des Einsatzes von Werkvertragsunternehmen; Fachtagung der Hans-Böckler-Stiftung am 26./27.11.2012, Frankfurt.

Seigis, M. Christian (2011): Leiharbeiter im sozialen Abseits: Arbeitnehmerüberlassung in Deutschland. Marburg.

Siebenhüter, Sandra (2013): Werkverträge in Bayern – Das neue Lohndumping-Instrument. München (Report).

Statistisches Bundesamt (2009), Niedriglohneinkommen und Erwerbstätigkeit. Wiesbaden. Online im Internet:

https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressekonferenzen/2009/Erwerbstaetigkeit/begleitend_Erwerbstaetigkeit.pdf?__blob=publicationFile (Letzter Zugriff: 10.12.2013).

Söndermann, Michael (2012): Kultureller Beschäftigungsmarkt und Künstlerarbeitsmarkt. Kulturstatistische Analyse zum Anhang des Staatenberichts im Auftrag der Deutschen UNESCO-Kommission. Arbeitskreis Kulturstatistik e.V., Redaktionsstand 26.3.2012.

Ver.di (2011): Ratgeber atypische Beschäftigung. Berlin.

Vermeulen, H./Oomens, S./de Wit, W./Warmerdam, J. (2012): Arbeidsmarkttransities van uitzendkrachten in de periode 2007-2010 [Labour market transitions of agency workers in the period 2007 – 2010]: ITS, Radboud University, Amsterdam.

Vogel, Berthold (2009): Wohlstandskonflikte. Soziale Fragen, die aus der Mitte kommen, Hamburg.

Vogl, Gerlinde (2008): Selbstständige Medienschaffende in der Netzwerkgesellschaft. Boizenburg.

Voss, Eckhard; Vitols, Katrin (2013): Leiharbeit zwischen Flexibilität und Sicherheit in Europa. In: WSI Mitteilungen, 8, S. 580-587.

Waas, Bernd (2012): Werkvertrag, freier Dienstvertrag und Arbeitsvertrag. Abgrenzung und Identifikation im deutschen Recht und in ausländischen Rechtsordnungen. Frankfurt am Main.

Walwei, Ulrich/Ziegler, Kerstin (2012): Die neue Rolle der Zeitarbeit in Deutschland. In: Bouncken, Ricarda B./Bornewasser, M./Bellmann, L.(Hg.): Beiträge zur Flexibilisierung; 3. München/Mering, S. 12-25.

Wagner, Ines (i.E.): Rule Enactment in a Pan-European Labour Market: Transnational Posted Work in the German Construction Sector. In: British Journal of Industrial Relations.

Wassermann, Wolfram/Rudolph, Wolfgang (2007): Leiharbeit als Gegenstand betrieblicher Mitbestimmung. Anforderungen und Arbeitsressourcen von Betriebsräten in Betrieben mit hohem Leiharbeiteranteil. Ergebnisse einer Befragung von Betriebsräten in Betrieben des Organisationsbereichs der IG Metall im Frühjahr 2007. Düsseldorf.

Weinkopf, Claudia/Vanselow, Achim (2008): (Fehl-)Entwicklungen in der Zeitarbeit? Expertise im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.

Wetzel, Detlef /Weigand, Jörg (2012): *Schwarzbuch Leiharbeit*. Frankfurt am Main.

Windeler, Arnold/Wirth, Carsten (2010): Netzwerke und Arbeit. In: Böhle, F./Voß, G. G./Wachtler, G. (Hg.): *Handbuch Arbeitssoziologie*, Wiesbaden, S. 569-596.

Wolters, Tobias (2008): *Leiharbeit – Arbeitnehmer-Überlassungsgesetz (AÜG)*, Edition der Hans-Böckler-Stiftung 226, Düsseldorf.

Verzeichnisse

Abbildungen

Abbildung 1: Wesentliche Änderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes	8
Abbildung 2: Entwicklung der Erwerbsformen.....	11
Abbildung 3: Einstiegstarife in Zeitarbeitstarifverträgen 2007/2008.....	14
Abbildung 4: Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse von drei Berufsgruppen	19
Abbildung 5: Bruttomonatseinkommen ohne Sonderzahlungen.....	20
Abbildung 6: Bruttoeinkommen ohne Sonderzahlungen nach Geschlecht in Euro	21
Abbildung 7: Entwicklung der Leiharbeiter_innen insgesamt und in Gesundheitsberufen 1996 – 2009	22
Abbildung 8: Beschäftigte in der Leiharbeit nach Berufsgruppen	24
Abbildung 9: Entwicklung des Frauenanteils in der Leiharbeitsbranche.....	25
Abbildung 10: Leiharbeiter_innen nach Beruf und Geschlecht	28
Abbildung 11: Werkvertrag mittels Logistik-Unternehmen	37
Abbildung 12: Abgrenzung Werkvertrag - Leiharbeit.....	39
Abbildung 13: Abgrenzung Solo Selbstständig - Scheinselbstständig.....	40
Abbildung 14: Baustellen mit ausländischen Entsendearbeitnehmern nach Bundesländern	43
Abbildung 15: Belegschaftsgruppen im flexiblen Betrieb	47
Abbildung 16: Entwicklung der Anzahl von Erwerbstätigen insgesamt und Solo-Selbstständigen und Selbstständigen mit Beschäftigten.....	53
Abbildung 17: Entwicklung der Solo-Selbstständigkeit nach Geschlecht	63
Abbildung 18: Frauenanteil an den Selbstständigen	63
Abbildung 19: Erwerbseinkommen von Solo-Selbstständigen, Selbstständigen mit Beschäftigten und Arbeitnehmern 2011	68
Abbildung 20: Motive für Solo-Selbstständigkeit 2010.....	71
Abbildung 21: Einbeziehung von Selbstständigen in nationale Sozialversicherungssysteme.....	73

Tabellen

Tabelle 1: Bestand der Leiharbeiter_innen (insgesamt) im Zeitraum 2007 bis 2013.....	12
Tabelle 2: Verleihbetriebe.....	13
Tabelle 3: Bestand an Leiharbeiter_innen nach ausgeübten Tätigkeiten 2013.....	16
Tabelle 4: Bestand der Leiharbeiter (Männer).....	26
Tabelle 5: Bestand an Leiharbeiterinnen (Frauen).....	26
Tabelle 6: Kernerwerbstätige in einzelnen Erwerbformen in Millionen.....	54
Tabelle 7: Entwicklung der Selbstständigenquote in ausgewählten europäischen Ländern.....	56
Tabelle 8: Veränderung der Zahlen Erwerbstätige Solo-Selbstständig 2003-2008.....	58

Tabelle 9: Solo-Selbstständige nach Berufen.....	61
Tabelle 10: Top-Ten-Berufe von Solo-Selbstständigen 1996 und 2008.....	62
Tabelle 11: Solo-Selbstständige nach Tätigkeitsgruppen und Qualifikationsniveau	65
Tabelle 12: Arbeitszeiten und Ausbildungsstand von Solo-Selbstständigen	66
Tabelle 13: Einkommensverteilung von Solo-Selbstständigen nach Arbeitszeit und Wirtschaftszweigen	69
Tabelle 14: Anteil der Personen mit Einzahlungen in eine gesetzliche Rentenversicherung an allen Solo-Selbstständigen 2008	79

Abkürzungen

AÜG: Arbeitnehmerüberlassungsgesetz

BA: Bundesagentur für Arbeit

BetrVG: Betriebsverfassungsgesetz

DGB: Deutscher Gewerkschaftsbund

GKV: Gesetzliche Krankenversicherung

IG: Industriegewerkschaft

KSK: Künstlersozialkasse

KSVG: Künstlersozialversicherungsgesetz

PSA: Personal-Service-Agentur

RV: Rentenversicherung

SV: Sozialversicherung

TVöD: Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst

ver.di: Vereinte Dienstleistungsgesellschaft

Seit 2007 erschienene WSI-Diskussionspapiere

156. Brehmer, Wolfgang/Seifert, Hartmut: Wie prekär sind atypische Beschäftigungsverhältnisse? Eine empirische Analyse, November 2007
157. Tangian, Andranik, S.: Is the work in Europe decent? A study based on the 4th European survey of working conditions 2005, Dezember 2007
158. Klenner, Christina/Pfahl, Svenja: Jenseits von Zeitnot und Karriereverzicht - Wege aus dem Arbeitszeitdilemma, Arbeitszeiten von Müttern, Vätern und Pflegenden, Januar 2008
159. Tangian, Andranik, S.: Towards Consistent Principles of Flexicurity, April 2008
160. Tangian, Andranik, S.: On the European Readiness for Flexicurity: Empirical Evidence with OECD/HBS Methodologies and Reform Proposals, April 2008
161. Bothfeld, Silke/Ullmann, Karen: The German Employment Protection Act - How does it work in company practice?, Juni 2008
162. Ziegler, Astrid: Standortverlagerung und Ausgliederung - Ausmaß, Struktur und Auswirkungen auf die Beschäftigten. Eine Auswertung auf Basis der WSI-Betriebsrätebefragung 2007, August 2008
163. Grimmeisen, Simone/Leiber, Simone: Zwischen Kostenprivatisierung und PatientInnenautonomie: Eigenverantwortung in der Gesundheitspolitik, März 2009
164. Schulten, Thorsten: Guter Lohn für gute Rente, Juni 2009
165. Tangian, Andranik, S.: Towards computer-aided collective bargaining: Enhancing the trade unions position under flexicurity, Juni 2009
166. Leiber, Simone: Armutsvermeidung im Alter: Handlungsbedarf und Handlungsoptionen, Juni 2009
167. Bogedan, Claudia/Herzog-Stein, Alexander/Klenner, Christina/Schäfer, Claus: Vom Schutzschirm zum Bahnbrecher - Anforderungen an die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik in der Wirtschaftskrise, August 2009
168. Tangian, Andranik, S.: Six families of flexicurity indicators developed at the Hans Boeckler Foundation, November 2009
169. Herzog-Stein, Alexander/Seifert, Hartmut: Deutsches „Beschäftigungswunder“ und Flexible Arbeitszeiten, Februar 2010
170. Brehmer, Wolfram/Klenner, Christina/Klammer, Ute: Wenn Frauen das Geld verdienen - eine empirische Annäherung an das Phänomen der „Familienernährerin“, Juli 2010
171. Bispinck, Reinhard/Dribbusch, Heiner/Schulten, Thorsten: German Collective Bargaining in a European Perspective - Continuous Erosion or Re-Stabilisation of Multi-Employer Agreements?, August 2010
172. Dribbusch, Heiner: Tarifkonkurrenz als gewerkschaftspolitische Herausforderung: Ein Beitrag zur Debatte um die Tarifeinheit, August 2010
173. Tangian, Andranik, S.: Representativeness of German parties and trade unions with regard to public opinion, September 2010
174. Wolf, Elke: Lohndifferenziale zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten in Ost- und Westdeutschland, Dezember 2010

175. Ahlers, Elke: Belastungen am Arbeitsplatz und betrieblicher Gesundheitsschutz vor dem Hintergrund des demografischen Wandels, Februar 2011
176. Rothgang, Heinz/Arnold, Robert: Berechnungen der finanziellen Wirkungen und Verteilungswirkungen für eine integrierte Krankenversicherung mit einem zusätzlichen Solidarbeitrag, März 2011
177. Bispinck, Reinhard/Dribbusch, Heiner: Collective bargaining, decentralisation and crisis management in the German metalworking industries since 1990, Oktober 2011
178. Bispinck, Reinhard/Schulten, Thorsten: Trade Union Responses to Precarious Employment in Germany, Dezember 2011
179. Tangian, Andranik: Statistical Test for the Mathematical Theory of Democracy, February 2012
180. Becker, Irene/Hauser, Richard: Kindergrundsicherung, Kindergeld und Kinderzuschlag: Eine vergleichende Analyse aktueller Reformvorschläge, März 2012
181. Blank, Florian/Wiecek, Sabrina: Die betriebliche Altersversorgung in Deutschland: Verbreitung, Durchführungswege und Finanzierung, September 2012
182. Keller, Berndt/Schulz, Susanne/Seifert, Hartmut: Entwicklungen und Strukturmerkmale der atypisch Beschäftigten in Deutschland bis 2010, Oktober 2012 (korr. Fassung vom 31.10.2012)
183. Beck, Stefan: Öffentliche Beschaffung von IT-Mitteln (PCs) unter Berücksichtigung sozialer Kriterien, Dezember 2012
184. Klenner, Christina/Brehmer, Wolfram/Plegge, Mareen/Bohulskyy, Jan: Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen, Eine empirische Analyse für Deutschland, Mai 2013
185. Bieback, Karl-Jürgen: Verfassungs- und sozialrechtliche Probleme einer Änderung der Beitragsbemessungsgrenze in der GKV, Juni 2013
186. Tangian, Andranik: 2013 Election to German Bundestag from the Viewpoint of Direct Democracy, October 2013
187. Rothgang, Heinz/Arnold, Robert: Berechnungen der finanziellen Wirkungen und Verteilungswirkungen für eine integrierte Krankenversicherung mit einem progressiven Beitragssatz, Dezember 2013
188. Lott, Yvonne: Working Time Autonomy and Time Adequacy: What if performance is all that counts?, Juni 2014
189. Seikel, Daniel: Nationale Anpassungsstrategien an das Fallrecht des Europäischen Gerichtshofes. Europäisierung durch Richterrecht und innenpolitische Veto-Positionen, Juni 2014.
190. Lott, Yvonne: Working time flexibility and autonomy: Facilitating time adequacy? A European perspective, Juni 2014.
191. Bispinck, Reinhard/Schulten, Thorsten: Wages, Collective Bargaining and Economic Development in Germany. Towards a more expansive and solidaristic development?, September 2014.
192. Höpner, Martin/Petring, Alexander/Seikel, Daniel/Werner, Benjamin: Liberalization Policy An Empirical Analysis of Economic and Social Interventions in Western Democracies, November 2014.

193. Schmieja, Vanessa/Schulze Buschoff, Karin: Arbeitsmarktpolitik in nationalen Kontexten. Beispiele guter Praktiken in Europa, November 2014.
194. van Klaveren, Maarten / Tijdens, Kea: Wages, Collective Bargaining and Recovery from the Crisis in the Netherlands, Januar 2015.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches
Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung

Hans-Böckler-Straße 39

40476 Düsseldorf

Telefon: +49 211 7778 0

Telefax: +49 211 7778 120



Hans **Böckler**
Stiftung 

The logo for Hans Böckler Stiftung consists of the name in a bold, black sans-serif font. The word 'Böckler' is on the top line and 'Stiftung' is on the bottom line. To the right of 'Stiftung' is a small graphic element consisting of three stacked squares: a red square on top, a white square in the middle, and an orange square on the bottom.