

Walwei, Ulrich; Muschik, Marie Lena

Research Report

Wandel der Erwerbsformenstruktur - Alte und neue Trends

IAB-Forschungsbericht, No. 1/2023

Provided in Cooperation with:

Institute for Employment Research (IAB)

Suggested Citation: Walwei, Ulrich; Muschik, Marie Lena (2023) : Wandel der Erwerbsformenstruktur - Alte und neue Trends, IAB-Forschungsbericht, No. 1/2023, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg,
<https://doi.org/10.48720/IAB.FB.2301>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/270304>

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.



<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>



INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND
BERUFSFORSCHUNG
Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit

IAB-FORSCHUNGSBERICHT

Aktuelle Ergebnisse aus der Projektarbeit des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

01|2023 Wandel der Erwerbsformenstruktur – Alte und neue Trends

Ulrich Walwei, Marie Lena Muschik

Wandel der Erwerbsformenstruktur – Alte und neue Trends

Ulrich Walwei (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung),
Marie Lena Muschik (Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung)

In der Reihe IAB-Forschungsberichte werden empirische Analysen und Projektberichte größeren Umfangs, vielfach mit stark daten- und methodenbezogenen Inhalten, publiziert.

The IAB Research Reports (IAB-Forschungsberichte) series publishes larger-scale empirical analyses and project reports, often with heavily data- and method-related content.

In aller Kürze

- Das sogenannte Normalarbeitsverhältnis, also eine zumindest vollzeitnahe, unbefristete Beschäftigung außerhalb der Zeitarbeitsbranche, verzeichnete bis in die Nullerjahre dieses Jahrtausends eine rückläufige Tendenz, die sich aber in den Zehnerjahren umkehrte.
- Betrachtet man dagegen die Entwicklung davon abweichender, sogenannter atypischer Erwerbs- und Beschäftigungsformen in den letzten drei Dekaden, zeigt sich für diese ein durchgehender Aufwärtstrend. Der Aufwuchs speiste sich rein rechnerisch im Wesentlichen aus einem Rückgang der Nichterwerbstätigkeit, und nur zum geringeren Teil aus einer Zurückdrängung des Normalarbeitsverhältnisses.
- Vollzeit- bzw. vollzeitnahe Beschäftigung hat in der langen Frist an Bedeutung eingebüßt. Demgegenüber legten sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung und geringfügige Beschäftigung tendenziell zu. In den Zehnerjahren änderte sich das Bild etwas: Vollzeit- und vollzeitnahe Beschäftigung blieb vergleichsweise stabil, die sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung nahm noch weiter zu und die geringfügige Beschäftigung ging zurück. Letztere hat insbesondere mit der Einführung des Mindestlohns an Boden verloren.
- Befristete Beschäftigung und Leiharbeit haben langfristig zugenommen. Jedoch hat die befristete Beschäftigung in den Zehnerjahren wieder einen Teil ihres vorherigen Zuwachses eingebüßt. Zwar ging es bei der Leiharbeit auch in der letzten Dekade tendenziell weiter aufwärts, dies aber mit einem markanten Auf und Ab je nach konjunktureller Lage.
- Der Erwerbstätigenanteil der Selbständigen stieg zwischen 1991 und 2009 und sank dann bis 2019 wieder. Während der Erwerbstätigenanteil der Selbständigen mit Beschäftigten in der längeren Frist relativ stabil geblieben ist, legte der Anteil der Solo-Selbständigen im Gesamtzeitraum vergleichsweise kräftig zu. In den Zehnerjahren kam es bei der Solo-Selbständigkeit jedoch zu einem Bedeutungsverlust.
- Abgesehen von der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung sind alle vom Normalarbeitsverhältnis abweichenden Beschäftigungs- und Erwerbsformen während der Corona-Krise unter Druck geraten.
- Die bisher beobachtbare Heterogenität in der strukturellen Zusammensetzung der Erwerbsformen dürfte auch in absehbarer Zukunft fortbestehen. Zugleich könnten individuelle Erwerbsbiografien künftig stärker als bisher durch einen Wechsel der Erwerbsformen geprägt sein.

Inhalt

In aller Kürze	2
Inhalt.....	4
Zusammenfassung	5
Summary.....	6
Danksagung.....	7
1 Einleitung	8
2 Treiber der Erwerbsformen.....	8
3 Das große Bild	9
4 Voll- und Teilzeitbeschäftigung.....	10
5 Befristete Beschäftigung und Leiharbeit.....	12
6 Selbständigkeit	14
7 Ausblick.....	17
Datengrundlage.....	24
Literatur	26
Abbildungsverzeichnis.....	28
Tabellenverzeichnis.....	28

Zusammenfassung

Der Beitrag geht auf Basis von Daten des Mikrozensus des Statistischen Bundesamts den jüngeren Entwicklungstrends bei verschiedenen Erwerbsformen (z. B. Selbständigkeit, Beschäftigung in Vollzeit, Teilzeitbeschäftigung oder befristete Beschäftigung) nach und zeigt auf, ob und inwieweit sich frühere Trends fortgesetzt haben, ob und inwieweit sich sektorale oder soziodemografische Strukturmerkmale der Erwerbsformen über die Zeit verändert haben und welche darüber hinaus gehenden neueren Entwicklungen zu beobachten sind.

Flexible oder atypische Erwerbsformen erfüllen viele Funktionen. Sie dienen auf betrieblicher Seite der Anpassungsflexibilität des Personaleinsatzes und können auf der Beschäftigtenseite Erwerbs- und Lebenspräferenzen, etwa der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Rechnung tragen.

Der Anteil der sogenannten Normalarbeitsverhältnisse an der Erwerbsbevölkerung, also unbefristeter Beschäftigungen in Vollzeit bzw. nahe der Vollzeit außerhalb der Zeitarbeitsbranche, veränderte sich mit Werten etwa um die 45 Prozent zwischen 1991 und 2019 quantitativ kaum. Nach einem Rückgang in den 1990er Jahren und den 2000er Jahren gewann das Normalarbeitsverhältnis in den 2010er Jahren wieder leicht an Bedeutung. Betrachtet man dagegen die davon abweichenden Erwerbs- und Beschäftigungsformen, so verzeichnen diese seit 1991 einen klaren Aufwärtstrend. Ihr Aufwuchs speiste sich rein rechnerisch überwiegend aus einem Rückgang der Nichterwerbstätigkeit.

Vergleicht man die Entwicklung der Vollzeitbeschäftigung bzw. vollzeithahe Beschäftigung mit derjenigen der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung und der geringfügigen Beschäftigung, so zeigt sich in den letzten drei Dekaden ein eindeutiges Bild. Die Beschäftigungsformen mit kürzerer Arbeitszeit haben deutlich an Bedeutung gewonnen. Betrachtet man die letzten zehn Jahre, ist die Tendenz nicht mehr ganz so klar. Vollzeitbeschäftigung bzw. vollzeithahe Beschäftigung blieb zwischen 2009 und 2019 relativ stabil, die sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung legte weiter zu und die geringfügige Beschäftigung ging zurück. Dabei fällt auf, dass letztere vor allem seit 2015 an Boden verlor – also mit und nach Einführung des gesetzlichen Mindestlohns.

Längerfristig betrachtet haben befristete Beschäftigung und Leiharbeit zugenommen. Jedoch verlor die befristete Beschäftigung im Zuge des Arbeitsmarktaufschwungs in den Zehnerjahren wieder etwas an Bedeutung, während es bei der Leiharbeit zwar tendenziell weiter aufwärts ging, dies aber mit einem markanten Auf und Ab je nach konjunktureller Lage. Beiden Beschäftigungsformen ist gemein, dass sie während der Corona-Krise unter Druck geraten sind. Abgesehen von der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung gilt dies auch für die anderen vom Normalarbeitsverhältnis abweichenden Beschäftigungs- und Erwerbsformen, insbesondere im ersten Jahr der Pandemie.

Die Zahl der Selbständigen (ohne mithelfende Familienangehörige) legte in den letzten drei Dekaden tendenziell zu. Ihr Erwerbstätigenanteil stieg von 8,0 auf 9,1 Prozent. Der Anstieg entfiel aber vor allem auf den Zeitraum bis 2009. Seitdem ist die Selbständigenquote tendenziell

rückläufig. Während der Erwerbstätigenanteil der „Selbständigen mit Beschäftigten“ in der längeren Frist relativ stabil war und zwischen 1991 und 2019 lediglich um 0,2 Prozentpunkte von 4,4 auf 4,2 Prozent abnahm, legte der Anteil der Solo-Selbständigen in diesem Zeitraum um 1,3 Prozentpunkte von 3,6 auf 4,9 Prozent vergleichsweise kräftig zu.

Die künftige Entwicklung dürfte durch eine ganze Reihe von teils gegenläufig wirkenden Faktoren geprägt sein. Sie reichen von wirtschaftsstrukturellen Veränderungen über Verschiebungen von individuellen Präferenzen und personalpolitischen Dispositionen, einer sich verändernden Marktmacht zwischen Betrieben und Beschäftigten bis hin zu möglichen institutionellen Reformen. Fakt ist, dass die Zusammensetzung der Erwerbsformen bis Mitte der Nullerjahre immer heterogener wurde. Seitdem hat sich dieser Trend aber nicht in gleichem Maße fortgesetzt. Im Gegenteil, zuletzt zeigte sich eine gewisse Stabilität und sogar ein leichter Anstieg dessen, was lange als Standard oder als „normal“ galt. Ein hohes Maß an Heterogenität in der strukturellen Zusammensetzung der Erwerbsformen dürfte auch in absehbarer Zukunft fortbestehen. Zugleich könnten individuelle Erwerbsbiografien künftig stärker als bisher durch Wechsel zwischen Erwerbsformen geprägt sein. Für bestimmte Phasen des Erwerbslebens könnten sich mehr als bisher verschiedene Beschäftigungs- und Erwerbsformen herauskristallisieren, auch da immer mehr Menschen mit gefragten Qualifikationen ein hohes Maß an Marktmacht erlangen und hierdurch ihre Wünsche und Bedarfe leichter realisieren können.

Summary

Based on data from the German Labour Force Survey provided by the Federal Statistical Office, this article examines recent trends in various forms of employment (e.g. self-employment, full-time employment, part-time employment or temporary employment) and shows whether and to what extent earlier trends have continued, whether and to what extent sectoral or sociodemographic characteristics of the forms of employment have changed over time and what more recent developments can be observed.

Flexible or non-standard forms of employment fulfill many functions. On the company side, they serve to increase the flexibility of personnel deployment, and, on the employee side, they can accommodate work and life preferences, such as the compatibility of family and work.

The share of so-called standard employment relationships in the labor force, i.e. permanent full-time or near-full-time jobs outside the temporary agency sector, hardly changed quantitatively between 1991 and 2019, with values around 45 percent. After a decline in the 1990s and the 2000s, the standard employment relationship regained some importance in the 2010s. By contrast, if we look at the forms of employment that deviate from it, they show a clear upward trend since 1991. In purely arithmetical terms, their growth was mainly fed by a decline in labor market inactivity.

Comparing the development of full-time employment or employment close to full-time with that of part-time employment and marginal employment, a clear picture emerges over the last three decades. The forms of employment with shorter working hours have clearly gained in

importance. Looking at the last ten years, the trend is no longer quite so clear. Full-time or near-full-time employment remained relatively constant between 2009 and 2019, while part-time employment continued to increase and marginal employment declined. It is noticeable that the latter lost ground especially since 2015 – i.e. with and after the introduction of the statutory minimum wage.

In the longer term, fixed-term contracts and temporary agency work have increased. However, fixed-term contracts lost some of its importance during the labor market upswing in the last decade, while the trend in temporary agency work continued to be upward, but with marked ups and downs depending on the particular economic situation. What both forms of employment have in common is that they came under pressure during the Corona crisis. Apart from part-time employment, this also applies to the other forms of employment deviating from the standard employment relationship, especially in the first year of the pandemic.

The number of self-employed persons (excluding family workers) has tended to increase over the past three decades. Their share of the labor force rose from 8.0 to 9.1 percent. However, the increase was mainly in the period up to 2009, since when it declined. The employment share of the "self-employed with employees" was relatively stable in the longer term, declining by only 0.2 percentage points from 4.4 to 4.2 percent between 1991 and 2019. The share of solo self-employed increased comparatively strongly by 1.3 percentage points from 3.6 to 4.9 percent during this period.

A whole range of factors are likely to shape further developments, some of which are counteracting each other. They range from changes in economic structure, to shifts in individual preferences and personnel policies and in market power between firms and employees, to institutional reforms. The fact is that the composition of forms of employment became increasingly heterogeneous until the mid-1990s. Since then, however, this trend has not continued at the same pace. On the contrary, recently there has been a certain stability and even a slight recovery of what was long considered as "standard" or "normal". A comparatively high level of heterogeneity in the structural composition of forms of employment is likely to persist in the foreseeable future. At the same time, individual employment biographies might be more strongly characterized by varying forms of employment in the future. For certain phases of working life, different forms of employment could emerge more strongly than in the past, also because more and more people with sought-after qualifications are gaining market power and are thus able to realize their wishes and needs more easily.

Danksagung

Wir bedanken uns bei Gabriele Flesch von Destatis für die Bereitstellung der im Text verwendeten Sonderauswertungen aus dem Mikrozensus, bei Stefanie Gundert und Christian Hohendanner für wertvolle Kommentare zu einer Entwurfsfassung und bei Anke Hänel, Renate Martin und Felix Rahberger für die technische Unterstützung bei der Erstellung der Online-Publikation.

1 Einleitung

Lange Zeit zeigte die Entwicklung der Erwerbsformenstruktur nur in eine Richtung. Bestimmte Formen der Erwerbstätigkeit, wie z. B. Befristungen, Leiharbeit, Mini-Jobs und Solo-Selbständigkeit, legten nahezu unaufhaltsam zu. Was wie das unbefristete Vollzeitverhältnis außerhalb der Zeitarbeitsbranche als „Standard“ oder „normal“ galt, verlor dagegen an Bedeutung. Dabei zeigten sich große Unterschiede zwischen Sektoren, z. B. Dienstleistungs- und Produktionsbereichen, sowie zwischen Personengruppen, wie etwa Frauen und Männern, Jüngeren und Älteren sowie gering und höher Qualifizierten (Gundert 2015).

Der Beitrag geht auf Basis von Daten des Mikrozensus des Statistischen Bundesamts den jüngeren Entwicklungen bei den einzelnen Erwerbsformen nach und zeigt auf, ob und inwieweit sich frühere Trends fortgesetzt haben, ob und inwieweit sich sektorale oder soziodemografische Strukturmerkmale der Erwerbsformen über die Zeit verändert haben und welche darüber hinaus gehenden neueren Entwicklungen zu beobachten sind (siehe den Kasten zur Datengrundlage am Ende des Textes). Im Schlussteil werden aus den Befunden Überlegungen zu möglichen zukünftigen Entwicklungen der Struktur der Erwerbs- und Arbeitsvertragsformen angestellt.

2 Treiber der Erwerbsformen

Die verschiedenen Erwerbsformen erfüllen viele, teils unterschiedliche Funktionen. Sie dienen auf betrieblicher Seite der Anpassungsflexibilität des Personaleinsatzes in quantitativer und zeitlicher Dimension und können auf der Beschäftigtenseite Erwerbspräferenzen und Lebensinteressen, wie etwa der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Rechnung tragen. Dabei kann es sein, dass die Interessen der Vertragsparteien in Bezug auf eine konkrete Beschäftigung identisch oder verschieden sind. Dann stellt sich die Frage, welche Kompromisse möglich sind und über welche Alternativen die Beteiligten verfügen. Sollte der Arbeitsmarkt überhaupt kein passendes Angebot bieten, kommt auf Seiten der Arbeitsuchenden die Wahrnehmung einer selbständigen Tätigkeit oder – wenn aufgrund der jeweiligen Lebenssituation möglich – der Verzicht auf eine Erwerbstätigkeit zu Gunsten von Freizeit in Betracht. Auf der Seite der Betriebe bietet der Einsatz von Fremdfirmen eine Alternative zur Beschäftigung von Eigenpersonal.

Wie sich die Erwerbsformen schließlich zusammensetzen und wie sich dies über die Zeit verändert, hängt von einer ganzen Reihe von Faktoren ab (Walwei 2014). Ein Faktor ist die sich verändernde Zusammensetzung der Erwerbstätigen nach soziodemografischen Merkmalen und Sektoren, der sog. „Shift-Effekt“. Hintergrund hierfür ist, dass die verschiedenen Erwerbs- und Vertragsformen in unterschiedlichen Kontexten mehr oder weniger stark auftreten können. Zu berücksichtigen sind hier etwa die wachsende Frauenerwerbstätigkeit, die veränderte Arbeitsmarktpartizipation nach Altersgruppen, der zunehmende Anteil von Höherqualifizierten in der Erwerbsbevölkerung und der Bedeutungszuwachs von Dienstleistungsbranchen.

Selbst wenn sich die Zusammensetzung der Erwerbstätigen nicht verändern würde, könnten Verhaltensänderungen im Zusammenspiel von Personalverantwortlichen und Beschäftigtengruppen die Struktur der Erwerbsformen beeinflussen („Share-Effekt“).

Wettbewerbsdruck und Unsicherheiten im Rekrutierungskontext können Betriebe dazu veranlassen, ihre Personalpolitik anzupassen. Auch Bedürfnisse und Präferenzen der Erwerbspersonen können sich ändern, etwa mit Blick auf deren Work-Life-Balance oder deren Wunsch nach Autonomie.

Veränderte Bedarfe sind aber nicht immer so ohne Weiteres durchsetzbar. Hier kommt es stark auf die jeweilige Marktmacht der Beteiligten an. So müssen Betriebe in bestimmten Segmenten eventuell Zugeständnisse machen, wenn Arbeitskräfte knapp sind. Dasselbe gilt für Erwerbspersonen, wenn es in dem für sie relevanten Teilarbeitsmarkt nicht viele in Frage kommende Alternativoptionen gibt. Unter sonst gleichen Bedingungen können bei hoher Arbeitslosigkeit eher Betriebe ihre Pläne umsetzen, während bei Arbeitskräfteengpässen die Erwerbspersonen über tendenziell mehr Freiheitsgrade verfügen.

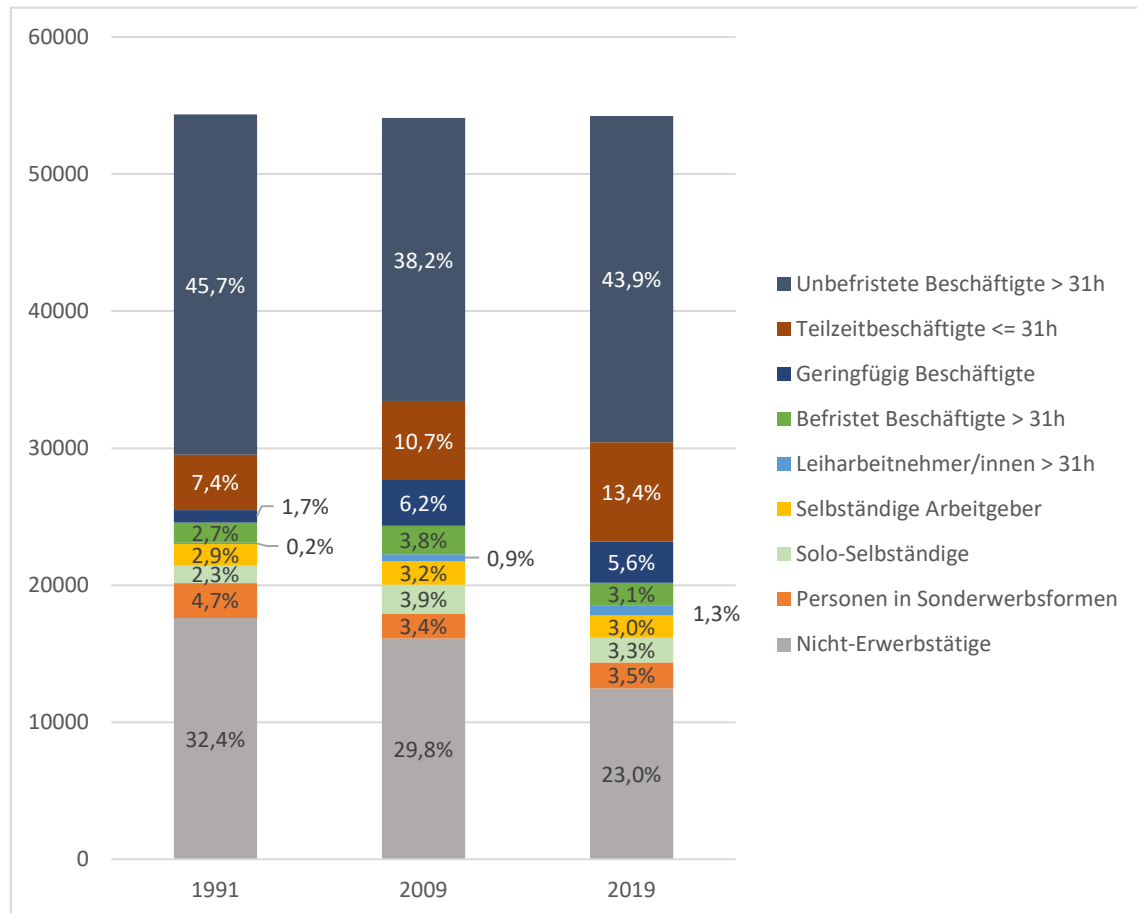
Schließlich entscheiden Arbeitsmarktinstitutionen und -regulierungen über die Handlungsmöglichkeiten der Beteiligten. Zu denken ist hier etwa an das Arbeitsrecht, von dem mehr oder weniger Beschränkungen mit Blick auf die Nutzung konkreter Erwerbsformen und deren mögliche Alternativen ausgehen können. Darüber hinaus kann das Volumen und die Ausgestaltung der aktiven Arbeitsmarktpolitik durch Förderansätze, wie z. B. zugunsten der finanziellen Unterstützung von Selbständigen oder der befristeten öffentlichen Beschäftigung, die Rahmenbedingungen für die Verbreitung bestimmter Erwerbskonstellationen beeinflussen. Zudem können durch steuer- und sozialversicherungsrechtliche Regelungen, wie z. B. dem Ehegattensplitting oder der Minijobregelung, bestimmte Erwerbsformen gegenüber anderen begünstigt sein.

3 Das große Bild

Betrachtet man die vom klassischen „Normalarbeitsverhältnis“, hier definiert als ein zumindest vollzeitnahes, unbefristetes Arbeitsverhältnis außerhalb der Zeitarbeitsbranche, abweichenden, sogenannten atypischen Erwerbs- und Beschäftigungsformen, zeigen diese seit 1991 einen klaren Aufwärtstrend. Jedoch hat das so definierte Normalarbeitsverhältnis in den Zehner Jahren des neuen Jahrtausends (zwischen 2009 und 2019) wieder an Bedeutung gewonnen. Der Aufwuchs der von diesem Standard abweichenden Erwerbsformen zwischen 1991 und 2019 von rund 11 Prozentpunkten ging auf volkswirtschaftlicher Ebene rein rechnerisch nur in unwesentlichem Maße mit einer Zurückdrängung anderer Beschäftigung einher, sondern speiste sich im Wesentlichen aus einem Rückgang der Nichterwerbstätigkeit. Letztere ging zwischen 1991 und 2019 von gut 32 Prozent auf 23 Prozent zurück (vgl. Abbildung 1). Dagegen veränderte sich der Anteil¹ des Normalarbeitsverhältnisses mit Werten etwas über und leicht unter 45 Prozent über den gesamten Zeitraum von 1991 und 2019 kaum.

¹ Der Anteil bezieht sich hier auf die Erwerbsbevölkerung, welche sowohl die Erwerbstätigen als auch die Nicht-Erwerbstätigen einschließt. Angaben zum Anteil des Normalarbeitsverhältnisses an den Erwerbstätigen bzw. abhängig Beschäftigten findet sich in den Tabellen 1 bis 4 im Anhang.

Abbildung 1: Erwerbstätige nach Erwerbsformen 1991, 2009 und 2019, in Tausend und in Prozent der Erwerbsbevölkerung



Anmerkung: Ab 2011 hochgerechnet auf Grundlage der Bevölkerungsfortschreibung Zensus 2011.

Quelle: Sonderauswertung des Mikrozensus, Destatis.

4 Voll- und Teilzeitbeschäftigung

Teilzeitbeschäftigung umfasst ein breites Spektrum von Arbeitsverhältnissen, die von eher vollzeithen Formen bis hin zu Verträgen mit kleinem Stundenumfang reichen können. Teilzeitbeschäftigung kann zu einer breiteren Arbeitsmarktpartizipation von Personen mit unterschiedlichsten Erwerbspräferenzen beitragen. Betriebe können ihr Personalmanagement (z. B. durch Variation der vorgehaltenen Kapazität) mit Hilfe von Teilzeitbeschäftigung flexibilisieren. Beschäftigte können durch eine Teilzeitbeschäftigung leichter Erwerbsarbeit mit anderen Aktivitäten wie Familienarbeit oder (Aus-)Bildung kombinieren.

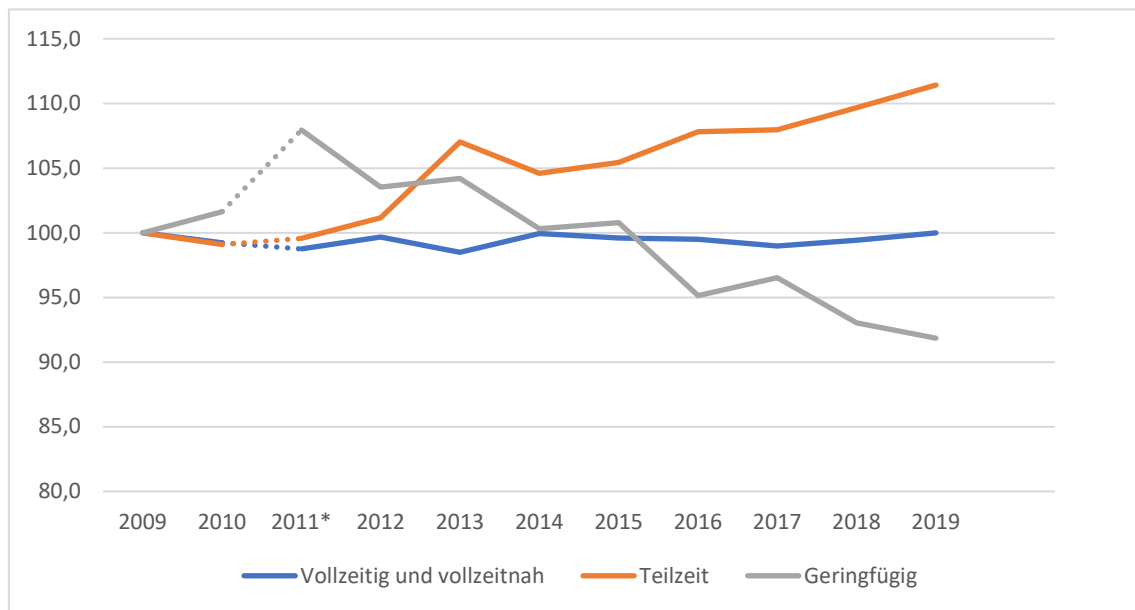
Eine Betriebsbefragung aus dem Jahr 2013 zeigte, dass Betriebe in mehr als der Hälfte der Fälle Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse anbieten, weil sie damit dem Wunsch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nachkommen wollen (Fischer et al. 2015). Andere Motive wie etwa „höherer Umfang nicht erforderlich“ spielten mit einem Viertel und „flexibler Personaleinsatz“ mit einem Achtel eine deutlich geringere Rolle. Auf der Seite der Beschäftigten sind mit Blick auf die Teilzeitmotive von Frauen und Männern erhebliche Unterschiede zu verzeichnen

(Sperber/Walwei 2017). Während von Frauen die familiäre Verpflichtung in mehr als der Hälfte der Fälle als Motiv für die Teilzeitbeschäftigung genannt wurde, gab es bei Männern keinen derart dominanten Grund. Auffallend ist bei Männern im Vergleich zu Frauen lediglich der höhere Anteil von Personen, die einer Teilzeit wegen nicht zu realisierender Vollzeitbeschäftigung oder gleichzeitiger Bildung oder Ausbildung nachgehen. Da Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern aber nicht gleichverteilt ist und die Nutzbarmachung externer Betreuungseinrichtungen nicht in allen Fällen mit einer Vollzeittätigkeit beider Elternteile vereinbar ist, müssen Angaben zu einem Teilzeit- bzw. Vollzeitwunsch von Frauen in Erhebungen hinterfragt werden.

Vergleicht man die Entwicklung der zumindest vollzeitnahen Formen der Beschäftigung (mehr als 31 Wochenstunden) mit der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung (bis zu 31 Wochenstunden) und der geringfügigen Beschäftigung zeigt sich in den letzten drei Dekaden ein eindeutiges Bild (vgl. Abbildung 3). Die beiden Beschäftigungsformen mit kürzerer Arbeitszeit haben deutlich an Bedeutung gewonnen. Betrachtet man allerdings allein die 2010er Jahre, ist die Tendenz nicht mehr ganz so eindeutig. Vollzeit- und vollzeitnahe Beschäftigung ist zwischen 2009 und 2019 relativ stabil geblieben, die sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung hat weiter zugelegt und die geringfügige Beschäftigung ist rückläufig. Dabei fällt auf, dass Letztere vor allem seit 2015 an Boden verloren hat. In dem Jahr ist der gesetzliche Mindestlohn eingeführt worden, der vorliegenden Analysen zufolge vor allem Beschäftigungsverluste bei geringfügiger Beschäftigung nach sich zog (Börschlein/Bossler 2019). Dabei ist zu beachten, dass geringfügig Beschäftigte im Mittel die niedrigsten Stundenlöhne der drei betrachteten Gruppen aufweisen (Sperber/Walwei 2015; Kalina/Weinkopf 2020). In den Jahren 2020 und 2021 sind geringfügige Beschäftigungsverhältnisse zudem noch durch die Folgen der Covid-19-Pandemie in Mitleidenschaft gezogen worden. Gerade in Branchen, wie z. B. der Gastronomie und dem Handel, in denen sie weit verbreitet sind, hatten die Eindämmungsmaßnahmen zu Umsatzeinbußen und Beschäftigungsverlusten von Minijobbern geführt (Walwei 2021).

Was die soziodemografischen und sektoralen Strukturen der verschiedenen Formen der Teilzeitbeschäftigung angeht, zeigt sich ein klares Profil (siehe Tabelle 1). Sie ist eine weibliche Domäne, bei Jüngeren und Älteren ist vor allem die geringfügige Beschäftigung stärker vertreten als in der Personengruppe im sog. „prime age“ (25 bis 54 Jahre), bei Geringqualifizierten kommt sie häufiger vor als bei Höherqualifizierten und im Dienstleistungssektor ist die sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung stärker repräsentiert als in Industrie sowie Land- und Forstwirtschaft. Im Großen und Ganzen zeigt sich, dass sich das Wachstum von Beschäftigungsformen mit geringerem Arbeitszeitumfang auf alle soziodemografischen Gruppen und Sektoren erstreckt. Dennoch gibt es Unterschiede und Ausnahmen. Der Anteil der Teilzeit an abhängig Beschäftigten der betreffenden Gruppe ist bei Frauen in Prozentpunkten stärker gestiegen als bei Männern. Vollzeit- und vollzeitnahe Beschäftigung hat zwischen 1991 und 2019 über alle Altersgruppen abgenommen, am stärksten bei den Jüngeren (15 bis 24 Jahre) – was auf längere Bildungsphasen hindeutet. Wie bei den formal Qualifizierten zeigte sich zuletzt auch bei nicht-formal Qualifizierten ein Trend zugunsten von Vollzeit- und vollzeitnaher Beschäftigung. Die sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung hat im industriellen Bereich (sekundärer Sektor) am wenigsten zugelegt.

Abbildung 2: Entwicklung der Vollzeit- und vollzeitnahen Beschäftigung¹⁾, der Teilzeitbeschäftigung und der geringfügigen Beschäftigung an abhängigen Beschäftigten von 2009 bis 2019, Index (2009=100)



¹⁾ Unbefristetes Beschäftigungsverhältnis mit einer Arbeitszeit von mehr als 31 Stunden in der Woche außerhalb der Leiharbeit.

* ab 2011: Hochgerechnet auf Grundlage der Bevölkerungsfortschreibung Zensus 2011.

Quelle: Sonderauswertung des Mikrozensus, eigene Berechnung.

5 Befristete Beschäftigung und Leiharbeit

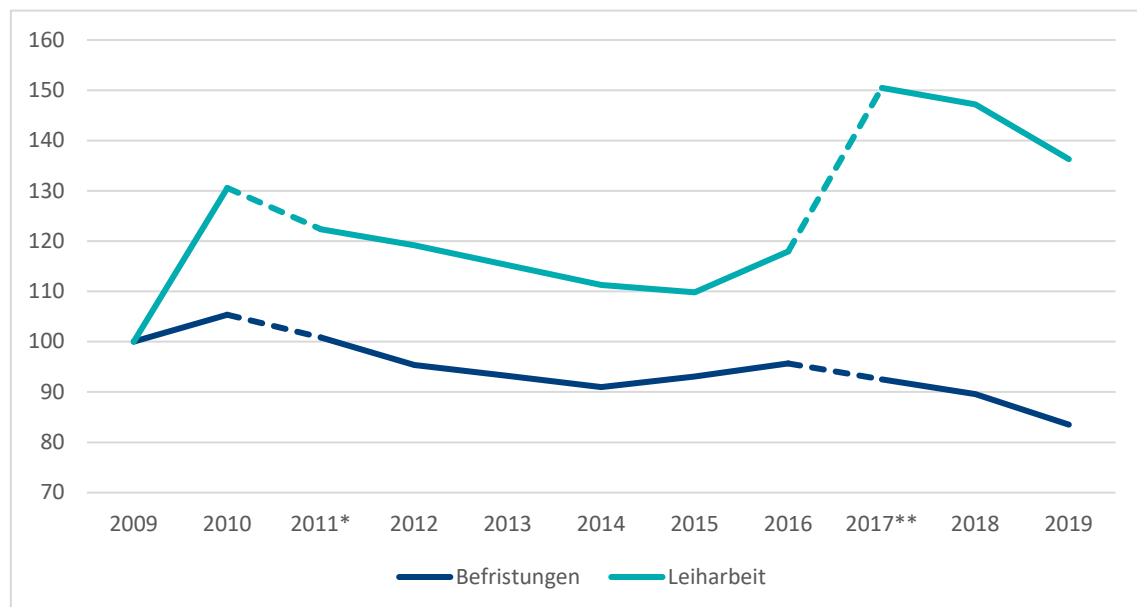
In diese Kategorie fallen mit der befristeten Beschäftigung und der Leiharbeit zwei Vertragsformen, die Ähnlichkeiten und Unterschiede aufweisen. Betriebe nutzen befristete Arbeitsverträge bei unsicherer Auftragslage, zur Erprobung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, zur Qualifizierung (z. B. einer Ausbildung oder Promotion) und im Falle von Vertretungsbedarf. Risiken für die betriebliche Seite sind hier vor allem im Falle eines intensiven Einsatzes bei gleichzeitig geringen Übernahmen zu sehen, weil diese Kombination die Arbeitgeberattraktivität in Mitleidenschaft ziehen kann. Für Erwerbspersonen sind befristete Arbeitsverträge potenziell eine Brücke in den Arbeitsmarkt und ein mögliches Sprungbrett in eine permanente Beschäftigung. Risiken bestehen aus individueller Sicht vor allem in der mit Befristungen verbundenen Unsicherheit mit Blick auf Beschäftigungs- und Einkommensperspektiven und möglichen Drehtüreffekten zwischen Arbeitsmarkt und Arbeitslosigkeit.

Die Zeit- bzw. Leiharbeit ist durch ein Dreiecksverhältnis gekennzeichnet, in dem unterschiedliche Motive zum Tragen kommen. Die Zeitarbeitsagenturen fungieren als Personalbeschaffer, die eine überbetriebliche Arbeitskräftereserve bereitstellen. Damit tragen sie zum Matching von Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage bei. Die Kundenbetriebe der Zeitarbeitsagenturen nutzen diese aus einer ganzen Reihe von Gründen: Sie akquirieren so auf schnelle Weise Personal, sichern sich gegen Kapazitätsrisiken ab und können potentielle Arbeitskräfte kennenlernen und erproben.

Für Leiharbeiter kann die Beschäftigungsform zur Überwindung von (drohender) Arbeitslosigkeit beitragen, der Humankapitalakkumulation dienen und eine Möglichkeit bieten, verschiedene Arbeitgeber kennenzulernen. Es treten ähnliche Risiken auf wie bei der befristeten Beschäftigung, wobei Lohnnachteile hier ein noch stärkeres Gewicht haben (Dütsch 2011) und im Mittel eher geringe Übernahmechancen bestehen (Lehmer/Ziegler 2010).

Aus einer längerfristigen Perspektive haben befristete Beschäftigung und Leiharbeit zugelegt. Jedoch hat die befristete Beschäftigung in den letzten zehn Jahren wieder etwas an Boden verloren, während es bei der Leiharbeit zwar auch in der letzten Dekade tendenziell weiter aufwärts ging, dies aber mit einem markanten Auf und Ab je nach konjunktureller Lage. Beiden Beschäftigungsformen ist gemein, dass sie während der Corona-Krise unter Druck geraten sind (Hohendanner/Möller 2022, Destatis 2022a). Ein Grund: Betriebe konnten sich von diesen Beschäftigten leichter trennen als von ihren gut eingearbeiteten Stammkräften.

Abbildung 3: Entwicklung der befristet Beschäftigten¹⁾ und der Leiharbeiter/innen an den abhängig Beschäftigten von 2009 bis 2019, Index (2009=100)



¹⁾ Ohne Auszubildende und Zeit- und Berufssoldaten, Grundwehr- und Zivildienstleistende, Erwerbstätige ohne Angabe zur Fristigkeit des Arbeitsvertrages.

* ab 2011: Hochgerechnet auf Grundlage der Bevölkerungsfortschreibung Zensus 2011.

** Ab Berichtsjahr 2017 nur Leiharbeitnehmende in Privathaushalten.

Quelle: Sonderauswertung aus dem Mikrozensus.

Die soziodemografischen und sektoralen Strukturen mindestens vollzeitnaher und im Teilzeitbereich anzusiedelnder Befristungen unterscheiden sich etwas (Tabelle 2 und Tabelle 3). Befristete Vollzeit- und vollzeitnahe Beschäftigung finden sich häufiger bei Männern, nicht mindestens vollzeitnahe eher bei Frauen. Diese Verteilung spiegelt auch die Geschlechtersegregation der mindestens vollzeitnahen, unbefristeten Beschäftigung wieder, die sich seit 2009 kaum verändert hat. Jüngere Personen haben häufiger einen befristeten Arbeitsvertrag als Ältere. Auffallend ist auch, dass Personen ohne Ausbildung und Akademikerinnen und Akademiker häufiger zu Beginn ihrer beruflichen Tätigkeit in einem

befristeten Arbeitsvertrag beschäftigt sind als Arbeitskräfte mit beruflichem Abschluss. Bei nicht vollzeitnahen Befristungen hat der Dienstleistungsbereich klar die Nase vorn. In der Entwicklung sieht man bei den vollzeitnahen Befristungen einen stärkeren Rückgang bei Frauen als bei Männern. Nicht vollzeitnahe Befristungen haben seit 2009 bei den unter 25-jährigen Erwerbstätigen deutlich zugenommen, wobei dieser Trend auch bei den unbefristeten, nicht vollzeitnahen Beschäftigungsverhältnissen zu beobachten ist. Ältere Erwerbstätige (45+) weisen spürbar geringere Befristungsquoten auf als in der Vergangenheit, wohingegen ihr Anteil in der nicht vollzeitnahen unbefristeten Beschäftigung gewachsen ist. Erwähnenswert ist schließlich der gesunkene Anteil der befristeten Beschäftigung in der Land- und Forstwirtschaft, vor allem bei vollzeitnahen Formen der Beschäftigung.

Nicht vollzeitnahe Leiharbeit spielte zwischen 2009 und 2019 quantitativ eine eher geringe Rolle. Beschäftigte in der Zeitarbeitsbranche sind eher männlich, tendenziell jünger, haben häufiger keine formale Qualifikation und sind in der Produktion tätig. Dabei haben sich die Strukturen nur unwesentlich verändert. Festzustellen sind leicht wachsende Anteile von Leiharbeitnehmenden ohne Ausbildung sowie in Produktion und Land- und Forstwirtschaft.

6 Selbständigkeit

Die Volkswirtschaft profitiert in hohem Maße von Selbständigen, weil sie wirtschaftliches Wachstum vorantreiben, für produktiven Wettbewerb sorgen und Erwerbsmöglichkeiten für sich selbst wie auch für ihre Beschäftigten generieren. In den ersten eineinhalb Dekaden nach der Wiedervereinigung wuchs die Zahl der Selbständigen und ihr Anteil an den Erwerbstätigen. Danach setzte ein bis zum aktuellen Rand anhaltender Abwärtstrend ein.

Personen machen sich selbständig, wenn sie den Nutzen einer Unternehmertätigkeit höher bewerten als andere Alternativen (Heckman/Sedlacek 1985). Grundsätzlich sind bei Selbständigen zwei Hauptmotive zu unterscheiden, zwischen denen fließende Übergänge bestehen: Zum einen gibt es „Necessity-Gründer“, die sich mangels Alternative selbständig machen, und zum anderen „Opportunity-Gründer“, die eine konkrete Geschäftsidee verfolgen und damit in erster Linie auf einen auch langfristig wirtschaftlichen Erfolg zielen (Sternberg et al. 2019). Hieraus ergeben sich mit Blick auf die Selbständigkeit Pull- und Push-Faktoren. So können etwa der mögliche privatwirtschaftliche Erfolg und spezifische Arbeitsbedingungen, wie z. B. die damit verbundene Autonomie, Personen in die Selbständigkeit „ziehen“ (Pull-Faktoren). Dagegen „drücken“ geringe Lohnerwartungen am Arbeitsmarkt und ein wenig aufnahmefähiger Arbeitsmarkt Menschen in die Selbständigkeit (Push-Faktoren). Selbständigkeit wird darüber hinaus noch durch wichtige institutionelle und personelle Rahmenbedingungen begünstigt oder gehemmt, wie etwa Produktmarktregulierungen, die Möglichkeiten des Kapitalzugangs, das Vorhandensein von Vorbildern etwa in der Familie, die Höhe von Steuern und Abgaben für Unternehmen sowie das Angebot von Förderprogrammen und das Vorhandensein einer Existenzgründungsberatung.

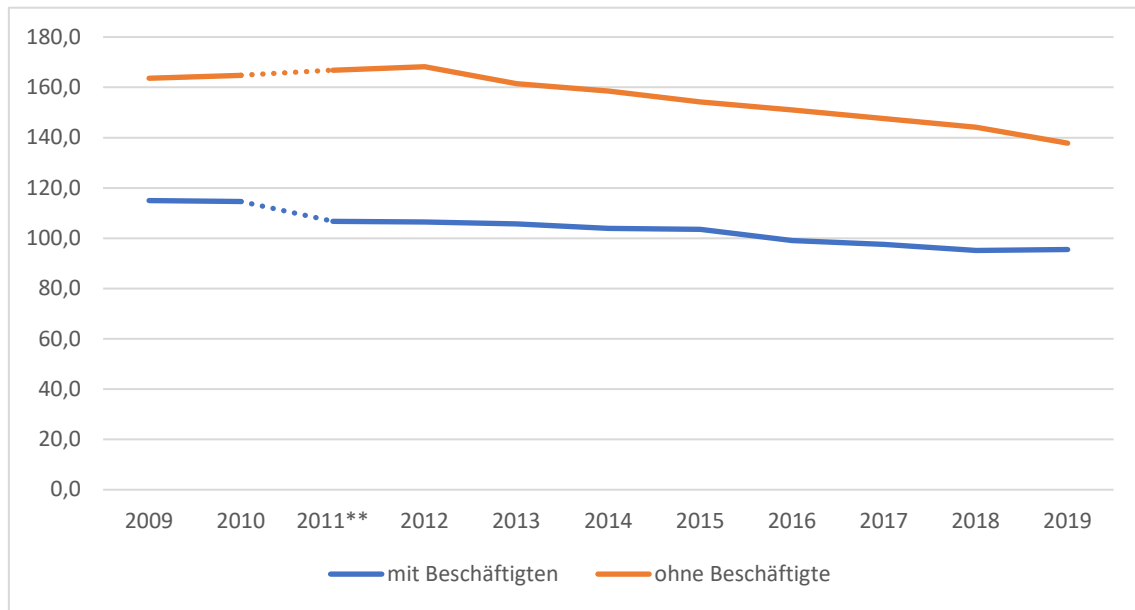
Laut Mikrozensus des Statistischen Bundesamts legte die Zahl der Selbständigen (ohne mithelfende Familienangehörige) in den letzten drei Dekaden von 2,96 Millionen in 1991 auf 3,87

Millionen in 2019 und damit um mehr als 30 Prozent zu. Der Erwerbstätigenanteil der Selbständigen stieg im Zuge dessen von 8,0 auf 9,1 Prozent (siehe Tabelle 4). Zwischen 2003 und 2015 lag der Selbständigenanteil zeitweise sogar über 10 Prozent. Seit 2005 ist aber gemessen am Anteil an den Erwerbstätigen eine tendenziell rückläufige Entwicklung der Selbständigkeit zu beobachten (siehe Abbildung 2).

Während der Erwerbstätigenanteil der Selbständigen mit Beschäftigten in der längeren Frist relativ stabil geblieben ist und zwischen 1991 und 2019 lediglich um 0,2 Prozentpunkte von 4,4 auf 4,2 Prozent abnahm, legte der Anteil der Solo-Selbständigen in diesem Zeitraum um 1,3 Prozentpunkte von 3,6 auf 4,9 Prozent vergleichsweise kräftig zu. Allerdings ging auch der Rückgang der Selbständigkeit zwischen 2005 und 2019 fast alleine auf das Konto der Solo-Selbständigen, deren Erwerbstätigenanteil Mitte der ersten Dekade des neuen Jahrtausends noch mehr als 6 Prozent betrug. Starke Impulse für das Gründungsgeschehen waren vor allem zu beobachten, als im Zuge der sog. „Hartz-Reformen“ die Job-Center in den Nullerjahren die sogenannte „Ich AG“ durch Existenzgründungszuschüsse in großem Stil gefördert hatte (Caliendo et al. 2009). Die auch seitens der Arbeitslosenversicherung reduzierte Förderung von Gründungen zu Beginn der 10er Jahre hat dann gegenläufige Spuren hinterlassen (Caliendo/Tübbicke 2021).

Die auf der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung basierenden Zahlen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) weisen für die Jahre 2020 bis 2022 weiter rückläufige Werte für die Selbständigkeit aus. Einschließlich mithelfender Familienangehöriger sank der Selbständigenanteil von 9,2 Prozent in 2019 zunächst auf 9,0 Prozent in 2020, auf 8,8 Prozent in 2021 und bis auf schätzungsweise 8,6 Prozent in 2022 (Gartner et al. 2022). Auch der Mikrozensus bestätigt für das Jahr 2020 die rückläufige Entwicklung gegenüber dem Vorjahr. Allerdings ist der darin ermittelte Anteilswert von 8,3 Prozent (ohne mithelfende Familienangehörige) durch Änderungen des Erhebungskonzepts nicht mit den Vorjahren vergleichbar (vgl. hierzu auch den Kasten zur „Datengrundlage“ am Ende).

Abbildung 4: Entwicklung der Selbständigen mit und ohne Beschäftigten an den Erwerbstätigen von 2009 bis 2019, Index (1991=100)



** ab 2011: Hochgerechnet auf Grundlage der Bevölkerungsfortschreibung Zensus 2011.

Quelle: Quelle: Sonderauswertung des Mikrozensus, eigene Berechnung.

Betrachtet man die soziodemografische und sektorale Zusammensetzung der Selbständigen, ergeben sich eine ganze Reihe von Auffälligkeiten. Unter den Selbständigen sind Männer überrepräsentiert, was für Selbständige mit Beschäftigten in noch stärkerem Maße gilt als für Selbständige ohne Beschäftigte. Der Selbständigenanteil der Frauen ist zwischen 1991 und 2019 etwas stärker gestiegen als der der Männer, was nahezu allein auf mehr Ein-Personen-Unternehmerinnen zurückgeht (siehe Tabelle 1). Selbständige sind im Durchschnitt älter als andere Erwerbstätige. Dies trifft in 2019 noch mehr zu als in 1991, insbesondere für Selbständige ohne Beschäftigte. Was die formale Qualifikation angeht, sind Akademikerinnen und Akademiker relativ häufiger selbständig als Personen mit Berufsausbildung oder ohne jeden Abschluss. Die Unterschiede haben sich von 1991 bis 2019 noch weiter vergrößert. Gerade Solo-Selbständige mit akademischer Ausbildung haben einen besonders starken Aufwuchs erfahren, was als Indiz gewertet werden kann, dass im Rahmen dieser Beschäftigungsform vermehrt hochqualifizierten Tätigkeiten nachgegangen wird. Selbständige finden sich in der Land- und Forstwirtschaft sowie in Dienstleistungsbereichen häufiger als im Produzierenden Gewerbe, was u.a. auf die jeweiligen Betriebsgrößenstrukturen zurückzuführen sein dürfte. In der Land- und Forstwirtschaft sind im Zuge des Rückgangs der Erwerbstätigenzahlen in der Branche die Selbständigenanteile in den letzten drei Dekaden noch einmal gewachsen, was für Selbständige mit und ohne Beschäftigte zu beobachten ist. Für die Entwicklung der Selbständigkeit ist zudem von Bedeutung, dass die Zahl der Selbständigen mit Zuwanderungsgeschichte seit Mitte der Nuller Jahre mit 35 Prozent enorm zugelegt hat, während die Zahl der Selbständigen ohne Zuwanderungsgeschichte stark abgenommen hat (Sachs 2020). Insbesondere Migrantinnen und Migranten mit jüngerer Migrationserfahrung waren in der jüngeren Vergangenheit häufiger als Solo-Selbständige tätig.

7 Ausblick

Wie könnte es mit der Entwicklung der verschiedenen Beschäftigungs- und Erwerbsformen zukünftig weitergehen? Deutlich ist bei der Darstellung der möglichen Treiber weiter oben geworden, dass eine ganze Reihe von teils gegenläufig wirkenden Faktoren zu berücksichtigen sind. Zunächst kann die sich weiter verändernde Zusammensetzung der Erwerbstätigen Auswirkungen auf die Verbreitung der Erwerbsformen haben. Es ist hoch wahrscheinlich, dass die Beschäftigung im Dienstleistungsbereich sowie von Frauen, Älteren, Menschen mit Migrationshintergrund und akademisch Qualifizierten im Zuge der demografischen Entwicklung und der voranschreitenden wirtschaftlichen Transformation weiterwachsen wird (Schneemann et al. 2021). Eine weiter steigende Erwerbstätigkeit von Frauen könnte noch mehr Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse von Eltern nach sich ziehen. Eine zunehmende Arbeitsmarktpartizipation Älterer dürfte ebenfalls die verschiedenen Formen der Teilzeitbeschäftigung stärken. Menschen mit Migrationshintergrund und akademisch Qualifizierte weisen eine höhere Affinität für Selbständigkeit auf als ihre Pendants. Der Dienstleistungsbereich hat aufgrund stark schwankender Kapazitätsauslastungen allgemein einen vergleichsweise hohen Personalflexibilisierungsbedarf und begünstigt damit den Einsatz aller vom Normalarbeitsverhältnis abweichenden Arbeitsvertrags- und Erwerbsformen. Dabei ist allerdings zu beachten, dass sich die hier betrachteten Strukturveränderungen der Erwerbstätigkeit eher langsam vollziehen werden und sich deshalb auch die Entwicklung der Erwerbsformen nicht alleine dadurch sprunghaft verändern dürfte.

Ein weiterer Faktor für Veränderungen in der Diffusion der verschiedenen Erwerbsformen waren in der Vergangenheit (veränderte) Regulierungen. Die Hartz-Reformen Anfang der Nullerjahre erleichterten die Verbreitung von Minijobs, Solo-Selbständigkeit und Leiharbeit. Danach setzte eine Phase der Re-Regulierung mit moderaten Einschränkungen der genannten Beschäftigungsformen ein (Walwei 2015). Analysen zur Einführung des Mindestlohns in 2015 haben gezeigt, dass diese in erster Linie zu einem Rückgang der Minijobs geführt hatte (Börschlein/Bossler 2019). Die kräftige Erhöhung des Mindestlohns im Oktober 2022 dürfte diesen Trend wohl noch einmal verstärken. Generell hat Deutschland jedoch einen institutionellen Rahmen, der flexible Formen der Beschäftigung eher begünstigt (Walwei 2014). Ein starker Kündigungsschutz, hohe Sozialversicherungsbeiträge und das „male-breadwinner-Modell“ im Steuer- und Abgabensystem schaffen Anreize zu Lasten des Normalarbeitsverhältnisses. Aus heutiger Sicht ist nicht absehbar, dass sich in der nahen Zukunft fundamentale Veränderungen im institutionellen Rahmen ergeben werden.

Der Arbeitsmarkt hatte sich vor der Corona-Krise ausgesprochen günstig entwickelt. In dieser Phase folgte ein Beschäftigungsrekord nach dem anderen, die Arbeitslosigkeit ging stark zurück. Betriebliche Rekrutierungsprobleme waren zum wichtigsten Hemmnis der Unternehmen für wirtschaftliche Aktivitäten und insbesondere Fachkräfte waren knapp geworden (Bossler et al. 2018). Hier hatte sich in Teilen geradezu ein „Verkäufermarkt“ herausgebildet. Im Zuge dessen wuchs das Normalarbeitsverhältnis wieder an, weil die Marktmacht von besonders gefragten Arbeitskräften gestiegen ist. Vieles spricht dafür, dass das Zusammenspiel von Transformationsprozessen in der Wirtschaft und die damit verbundenen neuen, teils

anspruchsvolleren Anforderungen an Arbeitskräfte und der gleichzeitige demografisch bedingte Rückgang der Erwerbsbevölkerung den Trend in Richtung von Fach- und Arbeitskräfteengpässen verstärken dürfte. Dabei ist allerdings auch zu erwarten, dass nicht alle Gruppen gleichermaßen von der Trendwende profitieren werden. Dort wo es auf der individuellen Ebene an Qualifikation fehlt oder diese durch eine längere Erwerbslosigkeit entwertet worden ist, wird der Zugang zum Arbeitsmarkt wohl weiter schwer sein und oft über Formen der Erwerbstätigkeit laufen, die einen flexiblen Einstieg in den Arbeitsmarkt ermöglichen. Um Übergänge zu erleichtern und Drehtüreffekte möglichst zu vermeiden, käme es darauf an, dass Aufwärtsmobilität durch geeignete Formen der Qualifizierung, insbesondere zertifizierter Ausbildungen, speziell für diese arbeitsmarktnahen Personen spürbar in Gang kommt.

Die wirtschaftliche Transformation wird auch Veränderungen mit sich bringen, die auf alle oder einzelne Beschäftigungs- und Erwerbsformen Einfluss nehmen können. Dies soll kurz am Beispiel der Digitalisierung verdeutlicht werden. Zeit- und ortsungebundenes Arbeiten wird sich in weiten Teilen des Arbeitsmarktes etablieren und dadurch für noch mehr Menschen Möglichkeiten schaffen, am Erwerbsleben partizipieren oder in noch stärkerem Maße teilhaben zu können. Digitale Tools können die Humanisierung der Arbeit stärken, weil mit Hilfe von leistungsfähigen und gleichermaßen intelligenten Maschinen schwere und gefährliche Arbeit vermehrt obsolet werden könnte. Ihr gezielter Einsatz würde auch die Inklusion am Arbeitsmarkt begünstigen. Für die Solo-Selbständigkeit sind neue Formen der Plattformarbeit von Relevanz. Sie werden aber bis dato überwiegend als Nebentätigkeit und zumeist nur für eine vorübergehende Zeit wahrgenommen (Baethge et al. 2019). Es ist von daher offen, ob diese Beschäftigungsform bei lukrativen Alternativen am Arbeitsmarkt an Bedeutung gewinnen wird oder nicht doch eine Nische oder eine auf individueller Ebene temporäre Episode am Arbeitsmarkt bleiben wird.

Die wirtschaftlichen Folgen der Corona-Krise für den Arbeitsmarkt haben gewohnte Entwicklungen bestätigt, aber auch neue Herausforderungen aufgezeigt. Befristete Beschäftigung und Leiharbeit sind wie in früheren Krisen kräftig unter Druck geraten, dieser sollte aber in ruhigerem Fahrwasser wieder abnehmen. Andere, sozial weniger gut abgesicherte Erwerbsformen wie Minijobs und Selbständigkeit waren erstmals heftig von einer Krise betroffen. Es bleibt abzuwarten, wie sich der „Corona-Schock“ längerfristig auf die Bereitschaft von Menschen auswirken wird, ein weniger gut geschütztes Beschäftigungsverhältnis einzugehen oder ein Unternehmen zu gründen. Viele Selbständige hatten sich eigenen Angaben zufolge vor der Corona-Krise mit Blick auf die Frage nach dem Bedarf einer freiwilligen Arbeitslosenversicherung in Erhebungen nicht vorstellen können, ihr Einkommen von jetzt auf gleich zu verlieren (Jahn/Oberfichtner 2020). Genau dies hatte sich dann aber durch die Eindämmungsmaßnahmen während der Corona-Krise in Branchen wie dem Hotel- und Gaststättengewerbe oder auch dem Veranstaltungssektor gezeigt, die in einem bisher nicht dagewesenen Umfang von einer Wirtschaftskrise betroffen waren (Gartner et al. 2021).

In der Gesamtbetrachtung zeigt sich: Die Zusammensetzung der Erwerbsformen hatte bis Mitte der Nuller Jahre an Homogenität verloren. Seitdem hat sich der vormalige Heterogenisierungstrend aber nicht mehr in gleichem Maße fortgesetzt. Im Gegenteil, zuletzt zeigte sich eine gewisse Stabilität und sogar ein leichter Anstieg dessen, was lange als Normalarbeit galt. Ein hohes Maß an Vielfalt könnte auch die absehbare Zukunft prägen, wobei dies nicht nur für die strukturelle Zusammensetzung der Erwerbstätigkeit, sondern auch

zunehmend für individuelle Erwerbsbiographien gelten könnte. Für bestimmte Phasen des Erwerbslebens könnten sich so verschiedene Beschäftigungs- und Erwerbsformen herauskristallisieren. So wäre es denkbar, dass in Lebensphasen, in denen viel Familienarbeit ansteht oder der Ruhestand bevorsteht, mehr in Teilzeit gearbeitet werden könnte oder dass Erwerbspersonen in der Selbständigkeit zusätzliche Erfahrungen sammeln wollen und können. Verstärkt werden könnten solche Optionen dadurch, dass immer mehr Menschen mit gefragten Qualifikationen ein hohes Maß an Marktmacht erlangen und hierdurch ihre Wünsche und Bedarfe leichter realisieren können. Durch die Vermeidung von Bildungs- und Ausbildungsarmut und die Etablierung eines lebenslangen Lernens wird es künftig darum gehen, dass möglichst viele Menschen von der tendenziell wachsenden Wahlfreiheit auf Beschäftigtenseite profitieren können.

Tabellenanhang²

Tabelle 1: In Vollzeit und vollzeitnah Beschäftigte, Teilzeitbeschäftigte und geringfügig Beschäftigte 1991, 2009 und 2019 nach soziodemografischen Merkmalen, Anteile an den abhängig Beschäftigten der jeweiligen Beschäftigtengruppe

in Prozent³

	Vollzeit und vollzeitnah (mehr als 31 Wochenstunden)			Teilzeit (31 Wochenstunden u. weniger)			Geringfügig		
	1991	2009	2019	1991	2009	2019	1991	2009	2019
Insgesamt	85,7	73,2	69,6	12,9	17,0	20,2	3,1	10,4	9,8
Geschlecht									
männlich	97,8	90,9	87,8	1,6	4,3	5,9	1,4	5,9	6,7
weiblich	69,1	53,5	49,9	27,8	31,0	35,4	5,4	15,5	13,1
Altersgruppe									
15-24	95,4	80,6	73,6	4,5	6,7	10,4	3,0	14,3	29,9
25-34	84,4	74,0	73,2	13,5	17,3	19,5	2,7	8,9	6,0
35-44	82,2	71,6	69,0	15,8	20,4	22,7	2,6	8,6	6,1
45-54	82,4	66,7	61,7	13,4	18,7	21,8	6,4	15,1	14,8
55+	95,4	80,6	73,6	4,5	6,7	10,4	3,0	14,3	29,9
Qualifikation									
ohne Abschluss	82,2	62,4	65,8	18,7	15,3	23,7	31,2	20,7	21,8
mit beruflichem Abschluss	86,6	70,1	73,5	18,2	17,9	19,6	9,4	9,1	7,8
mit akademischem Abschluss	88,2	74,5	80,4	15,7	15,5	18,6	4,2	4,1	4,5
Sektoren									
tertiär	79,5	66,1	62,8	18,6	21,4	24,8	4,3	12,6	11,7
sekundär	93,0	89,3	86,8	6,4	7,4	8,6	1,6	5,2	4,8
primär	93,2	80,9	74,2	5,6	9,7	13,7	2,9	14,0	14,1

Quelle: Sonderauswertung des Mikrozensus, eigene Berechnungen.

² Nähere Informationen zu den ausgewählten Personengruppen finden sich im Kasten „Datengrundlage“ am Ende.

³ Angaben lassen sich nicht zu 100 Prozent aufsummieren, da sich die Gruppen durch Mehrfachbeschäftigung überschneiden können.

Tabelle 2: In Vollzeit und vollzeitnah unbefristet Beschäftigte⁴ und befristet Beschäftigte⁵ 1991, 2009 und 2019 sowie in Vollzeit und vollzeitnah tätige Leiharbeiter/innen⁶ 2009 und 2019 nach soziodemografischen Merkmalen, Anteile an den abhängig Beschäftigten der jeweiligen Beschäftigtengruppe

in Prozent

	Unbefristet Beschäftigte			Befristet Beschäftigte			Leiharbeiter/innen	
	1991	2009	2019	1991	2009	2019	2009	2019
Insgesamt	78,9	60,8	64,0	5,5	5,4	4,3	1,1	1,4
Geschlecht								
männlich	91,9	76,6	80,0	4,8	5,9	5,1	1,6	2,0
weiblich	61,9	43,2	46,9	6,9	4,8	3,4	0,5	0,8
Altersgruppe								
15-24	83,6	27,4	42,8	9,5	11,5	9,0	0,9	0,9
25-34	79,0	65,2	67,7	5,5	6,1	5,9	1,3	1,7
35-44	78,4	67,1	68,0	4,0	2,8	2,2	1,0	1,4
45-54	77,1	63,4	61,2	3,8	2,5	1,4	0,6	1,1
55+	83,6	27,4	42,8	9,5	11,5	9,0	0,9	0,9
Qualifikation								
ohne Abschluss	38,3	32,7	44,6	7,1	6,5	6,3	1,1	2,0
mit beruflichem Abschluss	66,1	66,6	67,9	4,5	4,4	3,1	1,2	1,4
mit akademischem Abschluss	71,5	71,6	70,1	8,8	7,8	5,9	0,6	0,8
Sektoren								
tertiär	71,9	53,7	58,8	6,6	5,7	4,3	0,9	0,9
sekundär	88,1	77,0	82,2	4,2	4,6	4,3	1,6	2,7
primär	85,7	67,8	69,5	7,3	6,2	2,5	0,0	1,3

Quelle: Sonderauswertung des Mikrozensus, eigene Berechnungen.

⁴ Unbefristet Beschäftigte mit einer Arbeitszeit von mehr als 31 Stunden in der Woche außerhalb der Zeitarbeitsbranche.

⁵ Befristet Beschäftigte mit einer Arbeitszeit von mehr als 31 Stunden in der Woche; ohne Auszubildende und Zeit- und Berufssoldaten, Grundwehr- und Zivildienstleistende, Erwerbstätige ohne Angabe zur Fristigkeit des Arbeitsvertrages.

⁶ Unbefristet beschäftigte Leiharbeiter/innen mit einer Arbeitszeit von mehr als 31 Stunden in der Woche.

Tabelle 3: In Teilzeit⁷ tätige unbefristet Beschäftigte, befristet Beschäftigte und Leiharbeiter/innen⁸ 2009 und 2019⁹ nach soziodemografischen Merkmalen, Anteile an den abhängig Beschäftigten der jeweiligen Beschäftigtengruppe

in Prozent

	Unbefristet Beschäftigte		Befristet Beschäftigte		Leiharbeiter/innen	
	2009	2019	2009	2019	2009	2019
Insgesamt	23,3	26,9	3,4	3,2	0,1	0,3
Geschlecht						
männlich	6,6	9,8	2,4	2,2	0,1	0,2
weiblich	41,7	45,5	4,5	4,3	0,2	0,5
Altersgruppe						
15-24	13,5	17,7	5,5	7,6	0,0	0,3
25-34	22,1	22,9	3,8	3,7	0,2	0,3
35-44	25,9	29,2	2,3	1,7	0,1	0,3
45-54	30,7	36,2	2,3	2,0	0,1	0,3
55+	13,5	17,7	5,5	7,6	0,0	0,3
Qualifikation						
ohne Abschluss	27,7	30,4	6,1	6,4	0,2	0,6
mit beruflichem Abschluss	23,8	27,8	2,6	1,9	0,2	0,3
mit akademischem Abschluss	16,0	21,1	3,5	4,1	0,0	0,2
Sektoren						
tertiär	29,2	32,8	4,5	4,1	0,2	0,4
sekundär	9,7	12,0	1,0	1,0	0,0	0,2
primär	16,1	23,7	2,4	1,9	0,0	0,2

Quelle: Sonderauswertung des Mikrozensus, eigene Berechnungen.

⁷ Unbefristet und befristet Beschäftigte mit einer Arbeitszeit von weniger als 32 Stunden in der Woche; befristet Beschäftigte ohne Auszubildende und Zeit- und Berufssoldaten, Grundwehr- und Zivildienstleistende und ohne Erwerbstätige mit fehlenden Angaben zur Fristigkeit des Arbeitsvertrages.

⁸ Unbefristet beschäftigte Leiharbeiter/innen mit einer Arbeitszeit von weniger als 32 Stunden in der Woche.

⁹ Für die Zeit vor 2009 bietet der Mikrozensus keine Angaben zur Zahl der Leiharbeiter/innen.

Tabelle 4: Abhängig Beschäftigte und Selbständige 1991, 2009 und 2019 nach soziodemografischen Merkmalen, Anteile an den Erwerbstätigen der jeweiligen Erwerbstätigengruppe

in Prozent

	Abhängig Beschäftigte insgesamt			Selbstständige					
				mit Beschäftigten			ohne Beschäftigte		
	1991	2009	2019	1991	2009	2019	1991	2009	2019
Insgesamt	92,0	89,4	90,9	4,4	4,8	4,2	3,6	5,8	4,9
Geschlecht									
männlich	89,7	86,4	88,4	6,0	6,7	5,9	4,3	6,9	5,6
weiblich	95,2	93,0	93,7	2,2	2,5	2,3	2,5	4,5	4,1
Altersgruppe									
15-24	98,7	98,7	98,8	0,6	0,3	0,3	0,7	1,0	1,0
25-34	94,4	93,2	95,7	2,6	2,2	1,6	2,9	4,7	2,7
35-44	90,6	88,2	91,7	5,3	5,3	3,8	4,1	6,5	4,4
45-54	90,0	87,5	88,9	6,0	6,1	5,7	3,9	6,4	5,4
55-64	85,5	85,9	87,6	8,2	6,9	5,9	6,2	7,1	6,4
65+	58,3	63,3	67,6	20,8	16,4	12,4	20,8	20,3	19,9
Qualifikation									
ohne Abschluss	93,2	93,9	94,3	3,1	2,3	2,4	3,7	3,8	3,3
mit beruflichem Abschluss	92,3	90,1	91,4	4,4	4,6	4,2	3,3	5,3	4,3
mit akademischem Abschluss	87,4	82,6	86,0	7,8	7,8	6,0	4,8	9,5	7,9
Sektoren									
tertiär	90,9	88,7	90,3	5,0	4,9	4,3	4,0	6,4	5,4
sekundär	95,1	92,7	93,5	3,5	3,9	3,7	1,4	3,4	2,9
primär	82,2	71,9	69,3	4,8	11,5	13,6	13,0	16,6	17,1

Quelle: IAB Sonderauswertung des Mikrozensus, eigene Berechnungen.

Datengrundlage

Aussagen zur aktuellen Struktur und zur längerfristigen Entwicklung der Zusammensetzung von Erwerbsformen müssen sich auf eine Datenquelle stützen, die hinreichende Differenzierungen zulässt, empirisch belastbare Aussagen ermöglicht und möglichst lange Zeiträume mit einer weitgehend konstanten Erfassung abdeckt. Der Mikrozensus des Statistischen Bundesamts ist eine solche Quelle, welche die genannten Anforderungen zu großen Teilen erfüllt. Die Jahre nach der Wiedervereinigung zwischen 1991 bis 2019 können auf Basis dieser Datenquelle abgebildet werden. Zwar liegen bereits Ergebnisse des Mikrozensus für die frühen Zwanziger Jahre vor, allerdings sind diese nur noch in sehr eingeschränktem Maße mit den Vorjahren vergleichbar. Der Mikrozensus wurde 2020 methodisch neugestaltet. So wurde ein komplett neues IT-System aufgebaut, dessen Einführung die Erhebungsdurchführung einschränkte. Verschärft wurde dies noch durch die Corona-Pandemie. Einzelne technische Herausforderungen setzten sich im Erhebungsjahr 2021 fort. Die Qualität der Jahresergebnisse ab dem Mikrozensus 2020 ist nach Angaben des Statistischen Bundesamts auf Bundesebene im Allgemeinen zwar weiterhin gewährleistet, sie können aber noch nicht in einen Zeitreihenkontext gestellt werden. Für weiterführende Informationen siehe Destatis (2022b).

Eine weitere wichtige Einschränkung der hier verwendeten Zeitreihen betrifft die geringfügige Beschäftigung, die im Mikrozensus tendenziell untererfasst wird. Ein wesentlicher Grund hierfür ist das Berichtswochenkonzept, durch das gerade kleinere Formen der Erwerbstätigkeit nicht immer vollständig erfasst werden. So können bestimmte Tätigkeiten, wie z. B. die Saisonarbeit, über längere Zeit ruhen. Zudem geben Menschen in besonderen Statusformen (z. B. Rente, Schule, Studium) erfahrungsgemäß in Befragungen seltener an, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Zwar haben Änderungen des Erhebungskonzepts im Mikrozensus den Problemen in den letzten drei Dekaden Rechnung getragen, ohne allerdings die Untererfassung der geringfügigen Beschäftigung vollkommen zu beseitigen (Körner et al. 2011). In dem hier relevanten Zeitraum von 1991 bis 2019 erfolgte in 1996 eine erste, für die Verbreitung der geringfügigen Beschäftigung wichtige Änderung des Erhebungskonzepts. In den Leitfragen wurde erstmals eine Nachfrage zu möglichen Gelegenheitstätigkeiten aufgenommen. Eine weitere Änderung gab es bei der Erhebungsumstellung 2005 von einer festen auf eine gleitende Berichtswoche. Insbesondere vor 2005 aber auch noch danach besteht eine starke Untererfassung der geringfügigen Beschäftigung, da der Mikrozensus den Erwerbsstatus durch Selbsteinschätzung der Befragten erfasst. Dabei weicht das Ergebnis der Selbstauskunft der Befragten zum Teil von der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit ab. Zusätzlich ist zu beachten, dass Minijobs erst ab dem Jahr 2009 klar abgrenzbar sind, weil zwischen 2006 und 2008 auch Arbeitsgelegenheiten den Minijobs zugerechnet wurden (Körner et al. 2011). Zu einem weiteren Zeitreihenbruch kam es 2010/2011. Bis 2010 stellte die Bevölkerungsfortschreibung auf Basis der Volkszählung 1987 (Westdeutschland) bzw. des Bevölkerungsregisters Statistik 1990 (Ostdeutschland) die Grundlage für die Hochrechnung, ab 2011 wurde diese an die Bevölkerungsfortschreibung auf Basis des Zensus 2011 angepasst, wodurch sich auch Erwerbstätigenzahlen geändert haben. Zudem wurden die Befragten im Fragebogen 2011 erstmals darum gebeten, zunächst Angaben zu ihrem jeweiligen sozialen Status (z. B. Erwerbstätige, Rentnerin/Rentner) zu machen und erst dann die Fragen zum Vorliegen einer

bezahlten Tätigkeit zu stellen. Dies zielte darauf ab, Erwerbstätige – insbesondere geringfügig Beschäftigte – statistisch besser erfassen zu können.

Aus den genannten Gründen fällt die Untererfassung der geringfügigen Beschäftigung im Mikrozensus umso stärker aus je weiter die Zahlen zurückliegen (Schupp et al. 1997). Die tatsächlichen Veränderungen in der Komposition der Erwerbsformen werden also durch die vormals starke Untererfassung ein Stück weit überschätzt.

In den im Text befindlichen Tabellen und Abbildungen schließt die Erwerbsbevölkerung die Erwerbstätigen wie auch die Nicht-Erwerbstätigen ein. Erwerbstätige sind dabei nach der Definition der Internationalen Arbeitsorganisation Personen im Alter von 15 Jahren und mehr, die mindestens eine Stunde in der Woche gegen Entgelt irgendeiner beruflichen Tätigkeit nachgehen¹⁰. Unbefristete Beschäftigung ist definiert als ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis außerhalb der Zeitarbeitsbranche. Die befristete Beschäftigung schließt Auszubildende und Zeit- und Berufssoldaten, Grundwehr- und Zivildienstleistende, Erwerbstätige ohne Angabe zur Fristigkeit des Arbeitsvertrages aus. Selbstständige untergliedern sich in selbstständige Arbeitgeber („Selbstständige mit Beschäftigten“) und Solo-Selbstständige („Selbstständige ohne Beschäftigte“). Leiharbeit bedeutet, dass eine Zeitarbeitsagentur einem Kundenbetrieb Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegen Entgelt für eine begrenzte Zeit überlässt. Dies ist unabhängig, ob der oder die Beschäftigte befristet oder unbefristet tätig ist.

¹⁰ Eine weiterführende Definition ist zu finden unter <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Glossar/erwerbstaetige.html>.

Literatur

- Baethge, Catherine Bettina; Boberach, Michael; Hoffmann, Anke; Wintermann, Ole (2019): Plattformarbeit in Deutschland. Freie und flexible Arbeit ohne soziale Sicherung. Bertelsmann-Stiftung, Gütersloh.
- Börschlein, Erik-Benjamin; Bossler, Mario (2019): Eine Bilanz nach fünf Jahren gesetzlicher Mindestlohn: Positive Lohneffekte, kaum Beschäftigungseffekte. (IAB-Kurzbericht, 24/2019), Nürnberg.
- Bossler, Mario; Gürtzgen, Nicole; Kubis, Alexander; Moczall, Andreas (2018): IAB-Stellenerhebung von 1992 bis 2017: So wenige Arbeitslose pro offene Stelle wie nie in den vergangenen 25 Jahren. (IAB-Kurzbericht 23/2018), Nürnberg.
- Caliendo, Marco; Künn, Steffen; Wießner, Frank (2009): Ich-AG und Überbrückungsgeld: Erfolgsgeschichte mit zu frühem Ende. (IAB-Kurzbericht, 03/2009), Nürnberg.
- Caliendo, Marco; Tübbicke, Stefan (2021): Der Gründungszuschuss für Arbeitslose nach der Reform 2011: Ein Erfolg wie seine Vorgänger. (IAB-Kurzbericht, 28/2021), Nürnberg.
- Dütsch, Matthias (2011): Wie prekär ist Zeitarbeit? eine Analyse mit dem Matching-Ansatz. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, Jg. 43, H. 4, S. 299-318.
- Fischer, Gabriele; Gundert, Stefanie; Kawalec, Sandra; Sowa, Frank; Stegmaier, Jens; Tesching, Karin; Theuer, Stefan; Hohendanner, Christian; Lietzmann, Torsten (2015): Situation atypisch Beschäftigter und Arbeitszeitwünsche von Teilzeitbeschäftigten * Quantitative und qualitative Erhebung sowie begleitende Forschung. IAB-Forschungsprojekt im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Nürnberg.
- Gartner, Hermann; Hellwagner, Timon; Hummel, Markus; Hutter, Christian; Wanger, Susanne; Weber, Enzo; Zika, Gerd (2022): IAB-Prognose 2022/2023: Drohende Rezession bremst boomenden Arbeitsmarkt (IAB-Kurzbericht 15/2022), Nürnberg.
- Gartner, Hermann; Hutter, Christian; Weber, Enzo (2021): Große Rezession und Corona-Krise: Wie der Arbeitsmarkt zwei sehr unterschiedliche Krisen bewältigt. (IAB-Kurzbericht, 27/2021), Nürnberg.
- Gundert, Stefanie (2015): Atypische Beschäftigung von Frauen und Männern in Deutschland. In: Neue Zeitschrift für Familienrecht, Jg. 2, H. 23, S. 1093-1097.
- Heckman, James J.; Sedlacek, Guilherme (1985): Heterogeneity, aggregation, and market wage functions: an empirical model of self-selection in the labour market. In: Journal of Political Economy, Jg. 93, H. 6, S. 1077-1125.
- Hohendanner, Christian; Möller, Iris (2022): Beschäftigungsanpassungen vor und während der Corona-Pandemie. In: L. Bellmann & W. Matiaske (Hrsg.), Sozio-Ökonomik der Corona-Krise, S. 43-67.
- Jahn, Elke; Oberfichtner, Michael (2020): Freiwillige Arbeitslosenversicherung: Nur wenige Selbstständige versichern sich gegen die Folgen von Arbeitslosigkeit. (IAB-Kurzbericht, 11/2020), Nürnberg.

- Kalina, Thorsten; Weinkopf, Claudia (2020): Niedriglohnbeschäftigung 2018 * Erstmals Rückgang, aber nicht für gering Qualifizierte und Minijobber*innen. (IAQ-Report, 2020-05), Duisburg.
- Körner, Thomas; Puch, Katharina; Frank, Thomas; Meinken, Holger (2011): „Geringfügige Beschäftigung in Mikrozensus und Beschäftigtenstatistik.“ In: Wirtschaft und Statistik, Jg. 11, S. 1065–1085.
- Lehmer, Florian; Ziegler, Kerstin (2010): Brückenfunktion der Leiharbeit: Zumindest ein schmaler Steg. (IAB-Kurzbericht 13/2010), Nürnberg.
- Sachs, Andreas (2020): Migrant*innenunternehmen in Deutschland zwischen 2005 und 2018. Ausmaß ökonomische Bedeutung und Einflussfaktoren auf Ebene der Bundesländer. Bertelsmann-Stiftung, Gütersloh. <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/migrantenunternehmen-in-deutschland-zwischen-2005-und-2018-all>
- Schupp, Jürgen; Schwarze Johannes; Wagner, Gert (1997): Erwerbsstatistik unterschätzt Beschäftigung um 2 Millionen Personen. In: DIW-Wochenbericht, Jg. 38, S. 895–898.
- Sperber, Carina; Walwei, Ulrich (2017): Treiber des Erwerbsformenwandels: Wer hat welchen Job? In: WSI-Mitteilungen, Jg. 70, H. 1, S. 16-26.
- Sperber, Carina; Walwei, Ulrich (2015): Trendwende am Arbeitsmarkt seit 2005: Jobboom mit Schattenseiten? In: WSI-Mitteilungen, Jg. 68, H. 8, S. 583-592.
- Statistisches Bundesamt (Destatis) (2022a): Kernerwerbstätige in unterschiedlichen Erwerbsformen – Atypische Beschäftigung, Stand: 28. November 2022. In: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Tabellen/atyp-kernerwerb-erwerbsform-zr.html>
- Statistisches Bundesamt (Destatis) (2022b): Die Neuregelung des Mikrozensus ab 2020, Stand: 28. Dezember 2022. In: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Haushalte-Familien/Methoden/mikrozensus-2020.html?nn=208872>
- Schneemann, Christian; Zika, Gerd; Kalinowski, Michael; Maier, Tobias; Krebs, Bennet; Steeg, Stefanie; Bernardt, Florian; Mönnig, Anke; Parton, Frederik; Ulrich, Philip; Wolter, Marc Ingo (2021): Aktualisierte BMAS-Prognose „Digitalisierte Arbeitswelt“. (Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Forschungsbericht 526/3), Berlin, 76 S. <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb526-3-aktualisierte-bmas-prognose-digitalisierte-arbeitswelt.html>
- Sternberg, Rolf; Wallisch, Matthias; Gorynia-Pfeffer, Natalia; von Bloh, Johannes; Baharina, Armin (2019): Global Entrepreneurship Monitor 2018/2019: Unternehmensgründungen im weltweiten Vergleich. Studie des RKW Kompetenzzentrum, Eschborn.
- Walwei, Ulrich (2021): Erwerbsformen in Krisenzeiten: Was folgt aus Corona? In: WSI-Mitteilungen, Jg. 74, No. 2, S. 151-159.
- Walwei, Ulrich (2015): Von der Deregulierung zur Re-Regulierung * Trendwende im Arbeitsrecht und ihre Konsequenzen für den Arbeitsmarkt? In: Industrielle Beziehungen, Jg. 22, H. 1, S. 13-32.
- Walwei, Ulrich (2014): Times of change: what drives the growth of work arrangements in Germany? In: Journal for Labour Market Research, Jg. 47, H. 3, S. 183-204.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Erwerbstätige nach Erwerbsformen 1991, 2009 und 2019, in Tausend und in Prozent der Erwerbsbevölkerung	10
Abbildung 2:	Anteile der Vollzeit- und vollzeitnahen Beschäftigung ¹⁾ , der Teilzeitbeschäftigung und der geringfügigen Beschäftigung an abhängigen Beschäftigten von 2009 bis 2019, Index (2009=100)	12
Abbildung 3:	Anteil der Befristungen ¹⁾ und Leiharbeit an den abhängigen Beschäftigten von 2009 bis 2019, Index (2009=100).....	13
Abbildung 4:	Anteil der Selbständigen mit und ohne Beschäftigten an den Erwerbstätigen von 2009 bis 2019, Index (1991=100).....	16

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	In Vollzeit und vollzeitnah Beschäftigte, Teilzeitbeschäftigte und geringfügig Beschäftigte 1991, 2009 und 2019 nach soziodemografischen Merkmalen, Anteile an den abhängigen Beschäftigten der jeweiligen Beschäftigtengruppe.....	20
Tabelle 2:	In Vollzeit und vollzeitnah unbefristete Beschäftigte und befristete Beschäftigte 1991, 2009 und 2019 sowie in Vollzeit und vollzeitnah Leiharbeitnehmende 2009 und 2019 nach soziodemografischen Merkmalen, Anteile an den abhängigen Beschäftigten der jeweiligen Beschäftigtengruppe	21
Tabelle 3:	In Teilzeit tätige unbefristet Beschäftigte, befristet Beschäftigte und Leiharbeitnehmende 2009 und 2019 nach soziodemografischen Merkmalen, Anteile an den abhängig Beschäftigten der jeweiligen Beschäftigtengruppe	22
Tabelle 4:	Abhängig Beschäftigte und Selbständige 1991, 2009 und 2019 nach soziodemografischen Merkmalen, Anteile an den Erwerbstätigen der jeweiligen Erwerbstätigengruppe	23

Impressum

IAB-Forschungsbericht 1|2023

Veröffentlichungsdatum

20. Januar 2023

Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
der Bundesagentur für Arbeit
Regensburger Straße 104
90478 Nürnberg

Nutzungsrechte

Diese Publikation ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht:
Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International (CC BY-SA 4.0)
<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>

Bezugsmöglichkeit dieses Dokuments

<https://doku.iab.de/forschungsbericht/2023/fb0123.pdf>

Bezugsmöglichkeit aller Veröffentlichungen der Reihe „IAB-Forschungsbericht“

<https://iab.de/publikationen/iab-publikationsreihen/iab-forschungsbericht/>

Website

<https://iab.de>

ISSN

2195-2655

DOI

[10.48720/IAB.FB.2301](https://doi.org/10.48720/IAB.FB.2301)

Rückfragen zum Inhalt

Ulrich Walwei
Telefon: 0911 179-3083
E-Mail: Ulrich.Walwei@iab.de