

Hohendanner, Christian

Research Report

Atypische Beschäftigung im Strukturwandel

IAB-Forschungsbericht, No. 23/2023

Provided in Cooperation with:

Institute for Employment Research (IAB)

Suggested Citation: Hohendanner, Christian (2023) : Atypische Beschäftigung im Strukturwandel, IAB-Forschungsbericht, No. 23/2023, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg,
<https://doi.org/10.48720/IAB.FB.2323>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/283026>

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

23|2023 Atypische Beschäftigung im Strukturwandel

Dr. Christian Hohendanner

ISSN 2195-2655



Atypische Beschäftigung im Strukturwandel

Dr. Christian Hohendanner (IAB)

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

- Seit den 80er Jahren des letzten Jahrhunderts steht die Befürchtung im Raum, dass das sogenannte Normalarbeitsverhältnis als unbefristetes sozialversicherungspflichtiges Vollzeitbeschäftigungsverhältnis in Deutschland zugunsten von „atypischen“ Beschäftigungsformen wie Befristungen, Leiharbeit, freie Mitarbeit und Teilzeit an Bedeutung verliert.
- Das Normalarbeitsverhältnis erweist sich jedoch in jüngerer Zeit als relativ robust. Befristete Arbeitsverträge verlieren zuletzt an Bedeutung, Leiharbeit und freie Mitarbeit bewegen sich auf stabilem, aber niedrigem Niveau im Bereich von jeweils etwa zwei Prozent der Beschäftigten. Einzig Teilzeitbeschäftigung gewinnt kontinuierlich und zunehmend an Bedeutung.
- Angesichts des strukturellen Wandels und des steigenden Arbeits- und Fachkräftebedarfs lassen sich in Bezug auf atypische Erwerbsformen drei Ziele formulieren, um Anpassungsfähigkeit der Beschäftigten und Betriebe an volatile und strukturelle Herausforderungen sicherzustellen: erstens die Erhöhung des Arbeitsvolumens von unfreiwillig Teilzeit- und geringfügig Beschäftigten, zweitens die Stärkung interner betrieblicher Flexibilität sowie drittens die Schaffung adäquater Schutzmechanismen und Rahmenbedingungen für bislang weniger abgesicherte Erwerbsformen.

Inhalt

In aller Kürze	3
Inhalt.....	4
Zusammenfassung	5
Summary.....	6
Danksagung.....	6
1 Atypische Beschäftigung im Strukturwandel	7
2 Atypische Erwerbsformen aus Sicht von Betrieben und Individuen.....	11
2.1 Befristete Beschäftigung und Leiharbeit	14
2.2 Teilzeit und geringfügige Beschäftigung.....	19
2.3 Erwerbsformen im Graubereich zwischen selbständiger und abhängiger Beschäftigung	23
3 Atypische Beschäftigung im Kontext des gesetzlichen Mindestlohns	26
4 Fazit sowie arbeitsmarkt- und sozialpolitische Folgerungen.....	28
4.1 Arbeitskräftepotenziale unter Teilzeit- und geringfügig Beschäftigten	28
4.2 Stärkung interner Anpassungsfähigkeit.....	29
4.3 Inklusive Sozialversicherung	31
Literatur	33
Abbildungsverzeichnis.....	39
Impressum	5

Zusammenfassung

Seit den 80er Jahren des letzten Jahrhunderts steht die Befürchtung im Raum, dass das sogenannte Normalarbeitsverhältnis als unbefristetes sozialversicherungspflichtiges Vollzeitbeschäftigungsverhältnis in Deutschland an Bedeutung verliert und die unter dem Oberbegriff „atypischer Beschäftigung“ zusammengefassten Beschäftigungsverhältnisse an Relevanz gewinnen. Zu letzteren werden üblicher Weise sozialversicherungspflichtige und geringfügige Teilzeitbeschäftigungen, befristete Arbeitsverhältnisse, Leiharbeit und freie Honorartätigkeiten von Soloselbständigen gezählt. Die genannten Erwerbsformen weisen zum Teil eine geringere Dauer auf, gehen mit geringeren Löhnen einher und entfalten aufgrund geringerer und kürzerer Beitragszahlungen in die Sozialversicherungssysteme eine geringere soziale Schutzwirkung auf als das Normalarbeitsverhältnis. Aufgrund der starken Erwerbszentrierung unseres sozialen Sicherungssystems ist es für die sozial- und arbeitsmarktpolitische Steuerung relevant, die Entwicklung der verschiedenen Erwerbsformen im Blick zu behalten.

Angesichts einer sich im Krisenmodus befindlichen Gesellschaft, in der das „Normale“ von innen wie außen zunehmend hinterfragt wird, zeigt sich bei den Erwerbsformen eine erstaunliche Stabilität. Das Normalarbeitsverhältnis erweist sich in den letzten Jahren als weitgehend robust, befristete Arbeitsverträge verlieren an Bedeutung, Leiharbeit und freie Mitarbeit bewegen sich auf stabilem, aber niedrigem Niveau jeweils im Bereich von etwa zwei Prozent der Beschäftigten. Die Entwicklung des Arbeitsmarktes in Richtung eines „Arbeitnehmermarktes“ scheint dazu zu führen, dass aus Sicht der Beschäftigten unfreiwillige atypische Erwerbsformen relativ an Boden verlieren oder auf niedrigem Niveau verharren. Einzig die Teilzeitbeschäftigung gewinnt kontinuierlich an Bedeutung.

Wenn jedoch strukturelle und krisenhafte Umbrüche wahrscheinlicher und wirtschaftliche Bedingungen zunehmend unvorhersehbarer und volatiler werden, ist die Sicherstellung von Anpassungsfähigkeit zur Bewältigung dieser Umbrüche notwendig. Vor diesem Hintergrund lassen sich in Bezug auf die dargestellten Erwerbsformen drei Ziele formulieren, um Anpassungsfähigkeit sicherzustellen: erstens die Erhöhung des Arbeitsvolumens von unfreiwillig Teilzeit- und geringfügig Beschäftigten, zweitens die Stärkung interner betrieblicher Flexibilität, darunter die Intensivierung von Weiterbildung sowie drittens die Schaffung adäquater Schutzmechanismen und Rahmenbedingungen für bislang weniger abgesicherte Erwerbsformen.

Begleitend zu diesem Forschungsbericht werden Strukturtabellen auf Basis des IAB-Betriebspanels von 2010 bis 2022 zu den einzelnen Erwerbsformen sowie im Detail zu befristeter Beschäftigung in Deutschland auf der Webseite des IAB in der Rubrik „Grafik und Daten“ zur Verfügung gestellt (Hohendanner 2023a/b). Die Tabellen stellen dar, wie sich die verschiedenen Erwerbsformen je nach Wirtschaftszweig, Bundesland und Betriebsgröße entwickelt haben.

Summary

Since the 1980s, there have been fears that the so-called standard employment relationship, i.e. full-time, permanent employment subject to social security contributions, is becoming less important in Germany and that employment relationships classified under the generic term "atypical employment" are gaining in importance. The latter usually includes part-time employment subject to social security contributions and marginal part-time employment, fixed-term employment, temporary work and freelance work. Some of these forms of employment have a shorter duration, are accompanied by lower wages and have a lower social protection effect than the standard employment relationship due to lower and shorter contribution payments into the social security systems. Given the strong focus on employment in our social security system, it is important for social and labour market policy to keep an eye on the development of different forms of employment.

Against the backdrop of a society in crisis, in which the "normal" is increasingly being questioned, the structure of employment relationships is surprisingly stable. The standard employment relationship is proving to be largely robust, fixed-term contracts are becoming less important, temporary work and freelance work are stable, but at a low level of around two per cent of the workforce. The development of the labour market towards an "employee market" seems to mean that involuntary atypical forms of employment are declining or remaining at a low level from the employees' point of view. Only part-time employment continues to gain in importance.

However, as structural and crisis-related upheavals become more likely and economic conditions more unpredictable and volatile, it is necessary to ensure adaptability to cope with these upheavals. Against this background, three objectives can be formulated with regard to atypical forms of employment in order to ensure adaptability: firstly, to increase the volume of work of involuntary part-time and marginal workers; secondly, to strengthen internal flexibility and training within establishments; and thirdly, to create adequate protective mechanisms and framework conditions for forms of employment that were previously less secure.

In addition to this research report, two structural tables based on the IAB Establishment Panel 2010 to 2022 on the forms of employment and in more detail on fixed-term employment are available on the IAB website in the "Facts and Figures" section. The tables show how the various forms of employment have developed in relation to economic sector, federal state and establishment size.

Danksagung

Ich danke Michael Oberfichtner und Carina Sperber für wertvolle Anregungen sowie Viktoria Nußbeck, Christine Weidmann und Renate Perras für ihre Unterstützung bei der Formatierung und Endredaktion des Forschungsberichts.

1 Atypische Beschäftigung im Strukturwandel

Wirtschaft und Arbeitsmarkt in Deutschland sehen sich derzeit mannigfaltigen nationalen und globalen Herausforderungen, Veränderungen und Unsicherheiten ausgesetzt. Was mit der **Covid-19-Pandemie**, und der Störung der globalen **Lieferketten** begann, setzte sich mit dem **Ukraine-Krieg**, **Energieknappheit** und deutlichen **Preissteigerungen** fort. Die sich wandelnden **geopolitischen Machtstrukturen** und -verhältnisse, der derzeit unlösbar erscheinende **Nahost-Konflikt** und die ambivalente Bearbeitung einer einerseits gewünschten, andererseits begrenzt steuerbaren **Migration** tragen zur Verunsicherung bei. Hinzu kommt, dass das traditionelle Wirtschafts- und Produktionsmodell Deutschlands angesichts des **technologischen Wandels** (Digitalisierung, E-Mobilität) und der angestrebten **ökologischen Transformation** vor großen Herausforderungen steht. Über all dem steht der **demographische Wandel**, der absehbar dazu führt, dass für die Bewältigung der genannten Herausforderungen das Personal fehlt. Nicht selten ist vor diesem Hintergrund die Rede, Deutschland befände sich im „**Krisenmodus**“ (z.B. Hinze, 2022). Doch was ist mit Krise eigentlich gemeint? Krisen sind als Aussetzen oder Störung des „Normalen“ zu verstehen (Schulze 2011). Was als normal betrachtet wird, kann empirisch mehr oder weniger gedeckt oder normativ gewünscht sein. Zentral ist, dass Abweichungen vom Normalen den Menschen dann als Krise erscheinen, wenn sie weder auf Routinen noch auf hinreichende Ressourcen zurückgreifen können, um mit dem Neuen umzugehen und auftretende Belastungen zu bewältigen (Struck et al. 2021).

Wenn die Diagnose Bestand hat, dass krisenhafte Abweichungen vom Normalen in höherer Frequenz wahrscheinlicher und wirtschaftliche Bedingungen zunehmend unvorhersehbarer und volatiler werden, dann stellt sich auch die Frage, wie sich diese Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt widerspiegeln.

Der Forschungsbericht betrachtet vor diesem Hintergrund einen Teilbereich des Arbeitsmarktes - die Entwicklung und Verbreitung von verschiedenen atypischen Erwerbsformen. In Analogie zum Krisenbegriff ist dabei der Bezugsrahmen das, was empirisch wie normativ als „normal“ erachtet wird: das sogenannte Normalarbeitsverhältnis (NAV) – das unbefristete, sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis in Vollzeit. Seit den 80er Jahren des letzten Jahrhunderts steht die Befürchtung im Raum, dass das Normalarbeitsverhältnis in Deutschland an Bedeutung verliert und die unter dem Oberbegriff atypischer Beschäftigung gefassten Beschäftigungsverhältnisse an Relevanz gewinnen¹. Zu letzteren werden üblicherweise sozialversicherungspflichtige und geringfügige Teilzeitbeschäftigten, befristete Arbeitsverhältnisse, Leiharbeit oder auch freie Honorartätigkeiten von Soloselbständigen im Graubereich zwischen abhängiger und selbständiger Tätigkeit gezählt. Die Befürchtung speist sich daraus, dass die genannten Erwerbsformen zum Teil eine geringere Dauer aufweisen, mit geringeren Löhnen einhergehen und aufgrund geringerer und kürzerer Beitragszahlungen in die

¹ Das NAV ist dabei nicht einfach nur Ausdruck eines spezifischen Modells der Regulierung von Arbeit, das sich durch bestimmte Kriterien auszeichnet. Vielmehr steht es für ein Bündel wechselseitig verwobener Institutionen, die das spezifisch deutsche Beschäftigungs-, Wohlfahrts-, Familien- und Produktionsmodell nach wie vor prägen (Holst/Maier 1998; Bosch et al. 2001; Hall/Soskice 2001).

Sozialversicherungssysteme eine geringere soziale Schutzwirkung entfalten. Aufgrund der starken Erwerbszentrierung des deutschen sozialen Sicherungssystems ist es für die sozial- und arbeitsmarktpolitische Steuerung daher von hoher Relevanz, die Entwicklung der verschiedenen Erwerbsformen im Blick zu behalten.

Häufig werden dazu die Daten des **Mikrozensus** des Statistischen Bundesamtes (Destatis 2023a-c) herangezogen. In den letzten Jahren lässt sich auf Basis dieser Statistiken ein tendenzielles Wiedererstarren des Normalarbeitsverhältnisses erkennen. Allerdings kommt es hier in zweierlei Hinsicht auf die statistische Betrachtungsweise an: Erstens hängt es davon ab, ob man der Definition des Statistischen Bundesamtes folgt und **Teilzeitarbeit mit mehr als 20 Wochenstunden**² in die Normalarbeitsverhältnisse einrechnet. Zweitens spielt eine Rolle, ob **absolute oder relative Zahlen** betrachtet werden. In absoluten Zahlen hat das Normalarbeitsverhältnis inklusive Teilzeit mit mehr als 20 Wochenstunden im Betrachtungszeitraum von 1991 bis 2021 tatsächlich wieder das Niveau von Anfang der 90er Jahre erreicht. Berücksichtigt man jedoch einerseits den allgemeinen Beschäftigungsaufwuchs und betrachtet den Anteil der Normalarbeitsverhältnisse an den abhängigen Beschäftigten und bezieht andererseits Teilzeit mit mehr als 20 Wochenstunden nicht in die Normalarbeitsverhältnisse ein, ist das Normalarbeitsverhältnis 2021 mit etwa 65 Prozent auf einem neuen Tiefstand. Das Jahr 2005³ - das Jahr der sogenannten „Hartz-IV-Reform“ - gilt in beiden Sichtweisen als Wendepunkt, in absoluten Zahlen ließe sich die Entwicklung als Renaissance, in relativen Zahlen als Stabilisierung beschreiben. Insgesamt wird jedenfalls deutlich, dass von einer kontinuierlichen „Erosion“ oder „Krise“ des Normalarbeitsverhältnisses nicht die Rede sein kann, wenngleich es relativ an Bedeutung verloren hat. Die Hauptursache hierfür scheint weniger daran zu liegen, dass atypische normale Beschäftigungsverhältnisse verdrängt haben (vgl. Walwei 2022)⁴, sondern an den signifikanten Bedeutungszuwächsen der Teilzeitarbeit (Abbildung 1 und Abbildung 2).

² Ob ein Arbeitsverhältnis im Mikrozensus grundsätzlich als Voll- oder Teilzeitverhältnis erfasst wird, obliegt der Selbsteinschätzung der Befragten: „Arbeiten Sie in Ihrer gegenwärtigen Tätigkeit in Vollzeit oder in Teilzeit?“

³ Das Statistische Bundesamt weist die Zeitreihen von 1991 bis 2022 durchgehend aus. Zu berücksichtigen ist jedoch, dass es im Mikrozensus über den Beobachtungszeitraum Veränderungen in der Erhebung gab, die die Vergleichbarkeit zwischen den Jahren ein Stück weit einschränken dürften: Im Jahr 2005 wurde die Erhebung von einer festen Berichtswoche auf eine kontinuierliche Erhebung mit gleitender, über das Jahr verteilter Berichtswoche umgestellt. Bis 2010 erfolgte die Hochrechnung zudem anhand der Bevölkerungsfortschreibung auf Basis der Volkszählung 1987 (Westdeutschland) bzw. des Bevölkerungsregisters Statistik 1990 (Ostdeutschland). Seit 2011 erfolgte die Hochrechnung anhand der Bevölkerungsfortschreibung auf Basis des Zensus 2011. Zudem wurden die Fragen über Erwerbstätigkeit im Jahr 2011 geändert. Im Jahr 2020 wurde ein komplett neues Erhebungskonzept u.a. mit einem Online-Meldesystem eingeführt (vgl. Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2021)

⁴ Nach Berechnungen von Walwei (2022) hat jedoch bei den jüngeren Altersgruppen der Aufwuchs bei der Teilzeitbeschäftigung die Normalarbeitsverhältnisse leicht zurückgedrängt. Ob sich daraus Kohorteneffekte ergeben, ist nach Walwei allerdings noch offen.

Abbildung 1: Entwicklung der Normalarbeitsverhältnisse zwischen 1991 und 2022, in absoluten Zahlen

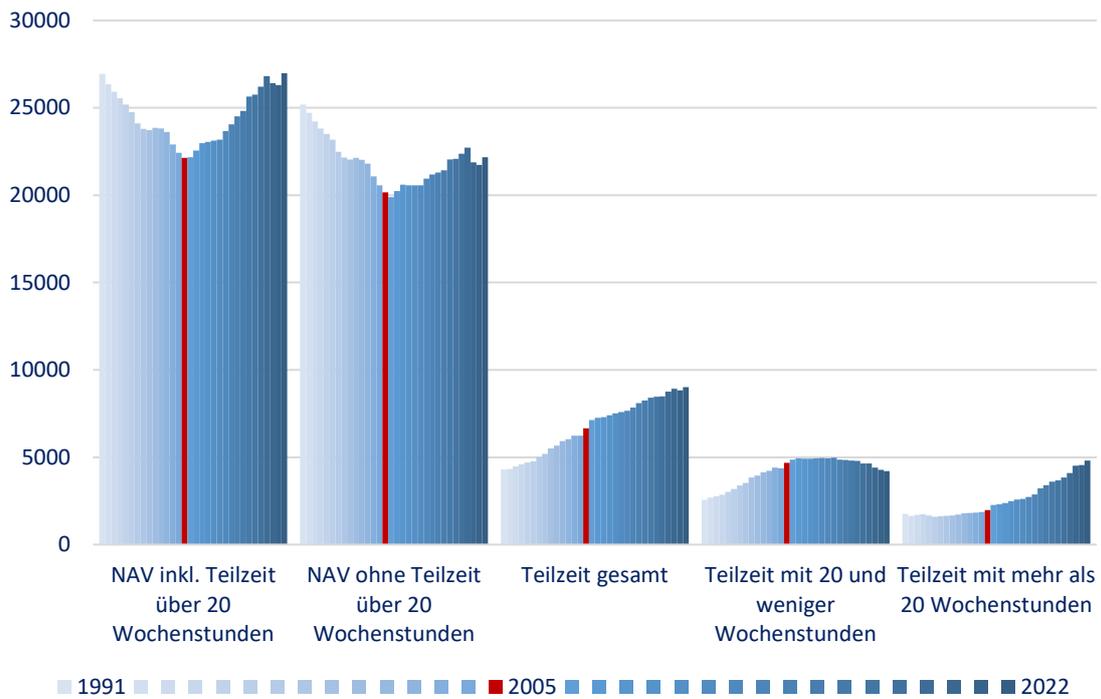
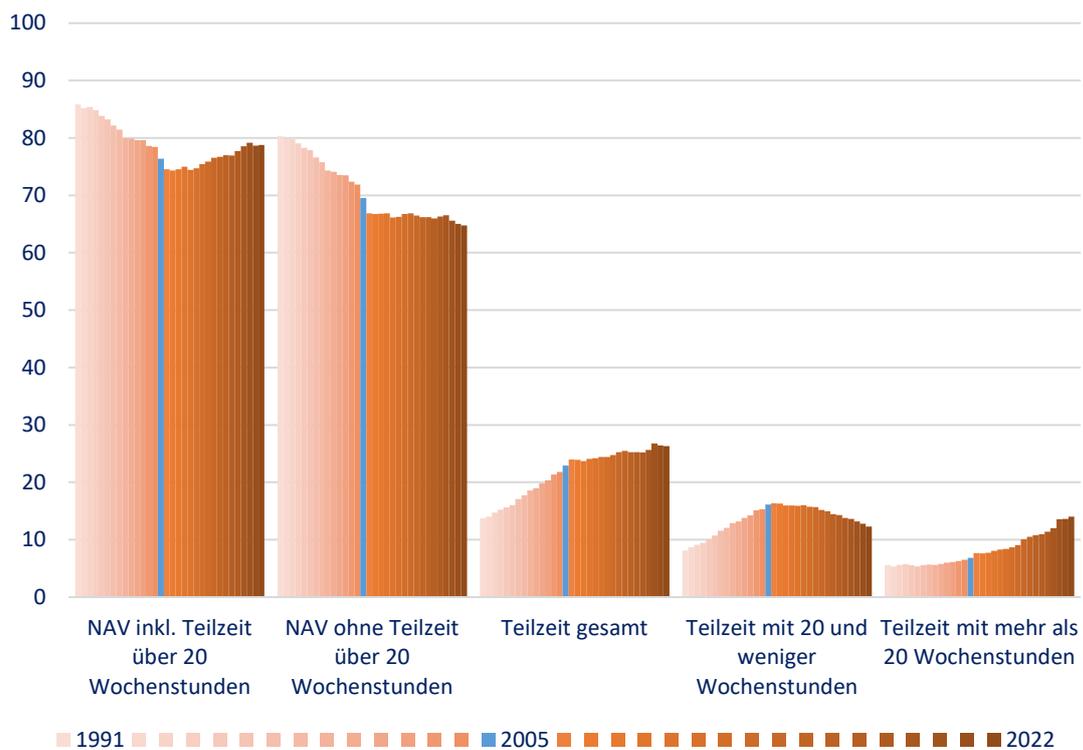


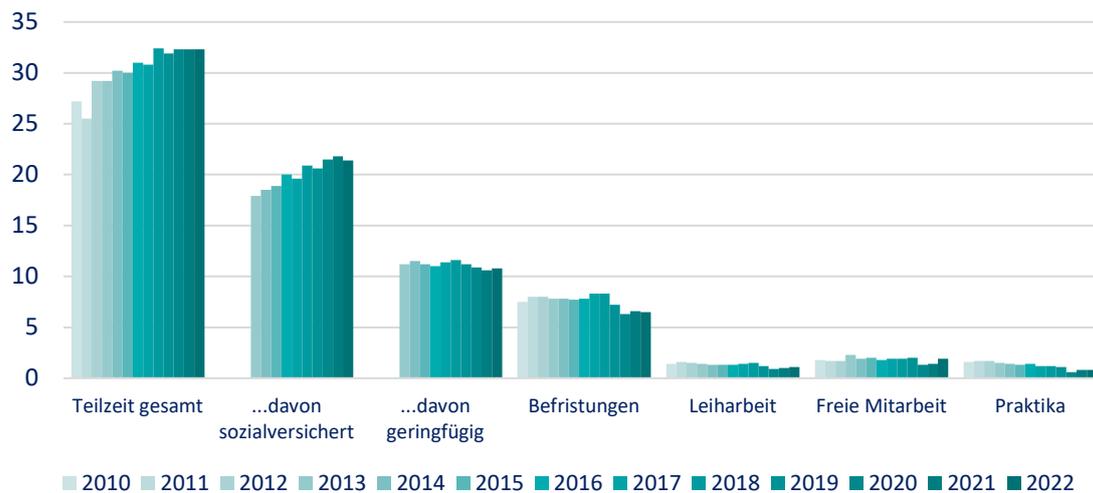
Abbildung 2: Entwicklung der Normalarbeitsverhältnisse zwischen 1991 und 2022, in relativen Zahlen



Quelle: Abbildung 1 und 2: Destatis 2023a/b, Anzahl in 1000, Anteil an den Kernerwerbstätigen in Prozent, eigene Berechnung der Anteilswerte

Eine weitere Datenquelle, die Aufschluss über den Wandel der Erwerbsformen gibt, ist das IAB-Betriebspanel (Hohendanner 2023a/b), einer jährlichen Betriebsbefragung von gut 15.000 Betrieben aller Branchen und Größenklassen in Deutschland (Bellmann et al.2022). Auch hier zeigt sich anhand der betrieblichen Beschäftigtenanteile ein **Bedeutungszuwachs der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitarbeit**. Befristete Arbeitsverhältnisse bewegen sich hingegen seit Jahren unterhalb von zehn Prozent und haben seit 2019 an Bedeutung verloren (ebd.). Aktuell basieren 6,5 Prozent der Beschäftigungsverhältnisse in den Betrieben auf befristeten Verträgen (ohne Auszubildende). Eine eher **untergeordnete Rolle** spielen bei Betrachtung der Bestandszahlen **Leiharbeit, freie Mitarbeit oder Praktika**, die vor allem in den Jahren 2020 und 2021 in Folge der Covid-19-Pandemie deutliche Einbrüche zu verzeichnen hatten (Abbildung 3).

Abbildung 3: Entwicklung der Erwerbsformen in den Betrieben



Quelle: IAB-Betriebspanel, Anteile an den Beschäftigten⁵ in Prozent zum 30.6. des jeweiligen Jahres (Hohendanner 2023b), hochgerechnete Werte

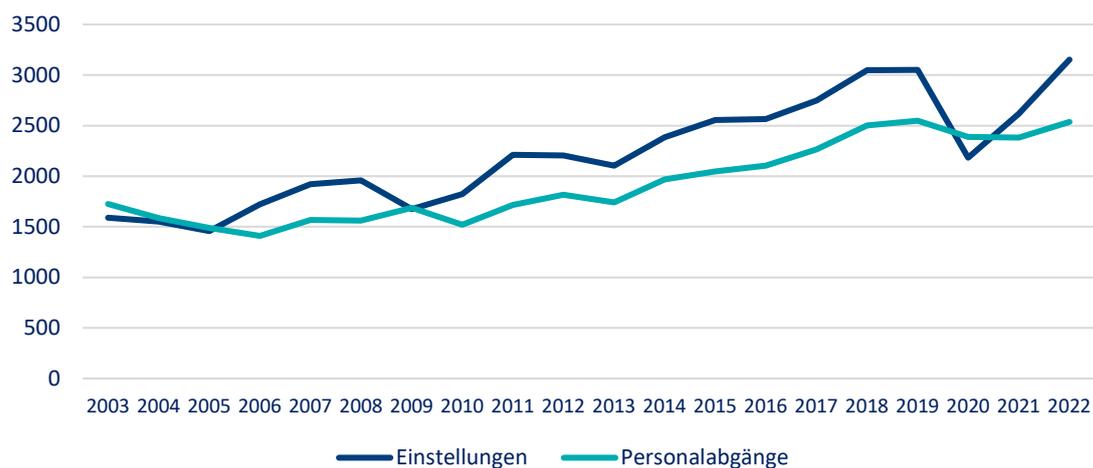
⁵ Die **Bezugsgröße** bei Beschäftigtenanteilen im IAB-Betriebspanel ist grundsätzlich die betriebliche Gesamtbeschäftigung. Sie umfasst neben sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeiter/innen, Angestellten auch nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (Beamte/Beamtenanwärter/innen, tätige Inhaber/innen und mithelfende Familienangehörige), Auszubildende sowie geringfügige und sonstige Beschäftigte. Die konkreten Fragen im Fragebogen beziehen sich meist darauf (z.B.: Waren unter den in Frage X genannten Beschäftigten am 30.6....Teilzeitbeschäftigte?).

Bei **Befristungen, Leiharbeit, freier Mitarbeit und Praktika** beziehen sich die Fragen aber nicht auf die betriebliche Gesamtbeschäftigung. So bezieht sich die Frage nach befristeten Beschäftigungsverhältnissen explizit nicht auf Ausstellungsverhältnisse. Daher werden Ausstellungsverhältnisse bei der Berechnung des Befristungsanteils aus der Bezugsgröße entfernt. Leiharbeit, freie Mitarbeit und Praktika zählen hingegen nicht zur betrieblichen Gesamtbeschäftigung und müssen bei der Anteilsberechnung auch in der Bezugsgröße berücksichtigt werden. Die Bezugsgröße ist daher bei diesen Beschäftigungsformen die betriebliche Gesamtbeschäftigung inklusive Leiharbeit, freie Mitarbeiter und Praktika. Die Angaben zu **Teilzeitbeschäftigung** beruhen auf den Antworten der Personalverantwortlichen/Geschäftsführer der Betriebe auf die Fragen: "Waren unter den in Frage 24 genannten Beschäftigten am 30.6.2022 Teilzeitbeschäftigte (einschließlich geringfügig Beschäftigte)? (...)"Wie viele der Teilzeitbeschäftigten waren insgesamt geringfügig beschäftigt?" und beziehen sich nicht auf eine bestimmte Anzahl an Wochenarbeitsstunden. Die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Teilzeit ergibt sich aus der Differenz zwischen der Gesamtzahl an Teilzeitbeschäftigten und der Anzahl an geringfügig Teilzeitbeschäftigten und enthält auch Teilzeitbeschäftigte im Beamtenverhältnis.

2 Atypische Erwerbsformen aus Sicht von Betrieben und Individuen

Die Entwicklung atypischer Beschäftigung ist nicht unabhängig von der allgemeinen Arbeitsmarktlage zu betrachten, die sich in den letzten Jahren überwiegend positiv entwickelt hat, zum Teil auch entkoppelt von wirtschaftlichen Entwicklungen. Seit 2005 lag **die Zahl der betrieblichen Einstellungen** – mit Ausnahme der Finanz- und Wirtschaftskrise 2009 sowie der Covid19-Krise 2020 – in der Summe **immer über der Zahl der Personalabgänge**⁶ (Abbildung 4).

Abbildung 4: Einstellungen und Personalabgänge in Deutschland 2003 bis 2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Anzahl in Tausend, bezogen auf das erste Halbjahr, hochgerechnete Werte

Diese Entwicklung spiegelt sich auch im Anstieg der erwarteten Personalprobleme der Betriebe zwischen den Jahren 2012 und 2022 (Abbildung 5). Während im Jahr 2012 noch knapp 30 Prozent der Betriebe die Rekrutierung von Fachkräften als Problem betrachteten, lag dieser Wert im Jahr 2022 bei über 60 Prozent. Auch andere Probleme wie Personalmangel bei einfachen Tätigkeiten, hohe Krankheits- und Fehlzeiten, der betriebliche Weiterbildungsbedarf und Überalterung haben an Bedeutung gewonnen und illustrieren die deutlichen Veränderungen der Arbeitsmarktstrukturen im Kontext des demographischen Wandels und die Entwicklung hin zu einem Arbeitnehmermarkt.

⁶ Während in angelsächsischen Ländern wie den USA krisenbedingte Anpassungen in größerem Ausmaß über Entlassungen mit einem raschen Anstieg der Arbeitslosenzahlen erfolgen (OECD 2021), wird die Beschäftigung in Deutschland stärker über das Zurückfahren von Einstellungen angepasst. So zeigt Abb. 4 einen in seiner Dimension einmaligen Rückgang bei den Einstellungen während der Covid-19-Krise – von 3,1 auf 2,2 Millionen – also fast um eine Million (jeweils 1. Halbjahr 2019 bzw. 2020). Zugleich stieg die Zahl der Personalabgänge in diesem Zeitraum nicht an. Vielmehr zeigt sich ein auf den ersten Blick überraschender – wenn auch geringfügiger Rückgang von 2,5 auf 2,4 Millionen, der zum einen auf die stabilisierende Wirkung des Kurzarbeitergeldes, zum anderen auf den Rückgang der Kündigung durch Beschäftigte zurückzuführen war (Giupponi et al. 2022; Hohendanner/Möller 2022).

Abbildung 5: Erwartete Personalprobleme der Betriebe 2012 und 2022

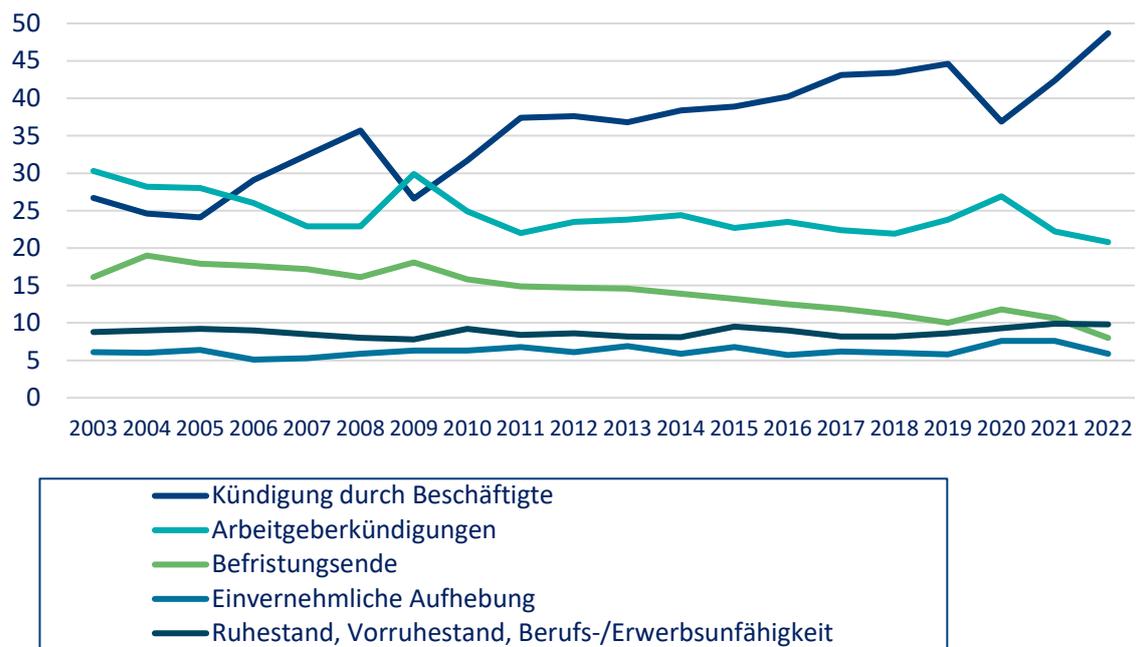


Quelle: IAB-Betriebspanel, Anteil der Betriebe mit dem jeweiligen Personalproblem an allen Betrieben in Prozent, hochgerechnete Werte, *veränderte Abfrage des Items: 2012: „Personalmangel“, 2022: „Schwierigkeiten, benötigte Arbeitskräfte für einfache Tätigkeiten zu bekommen“

Hinzu kommt, dass die Personalabgänge überwiegend nicht von den Betrieben, sondern zunehmend von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bestimmt werden – einerseits durch Kündigungen, andererseits zunehmend durch den Übergang in den Ruhestand.

Abbildung 6 zeigt, dass insbesondere **Kündigungen durch die Beschäftigten** im Laufe der letzten Jahre **ein bislang nicht gekanntes Niveau erreichen** und maßgeblich die Arbeitskräftefluktuation in Deutschland bestimmen. **Auslaufende befristete Verträge** spielen hingegen anteilig an allen Personalabgängen eine immer geringere Rolle. Waren im Jahr 2004 19 Prozent aller Personalabgänge auf das Auslaufen von Befristungen zurückzuführen, waren es im Jahr 2022 gerade einmal acht Prozent (Abbildung 6). Die Arbeitsmarktlage scheint also tendenziell zu einer Verringerung von Vertragskonstellationen zu führen, die von den Beschäftigten eher abgelehnt werden – wie im Falle von Befristungen aufgrund der damit einhergehenden Beschäftigungsunsicherheit.

Abbildung 6: Personalabgänge in Deutschland 2003 bis 2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Anteile an allen Personalabgängen in Prozent, bezogen auf das erste Halbjahr, hochgerechnete Werte

Die betrieblichen und individuellen Motive für den Einsatz bzw. die Wahl der verschiedenen atypischen Erwerbsformen sind allerdings äußerst vielfältig und gehen sowohl von den Betrieben als auch den Beschäftigten aus. In der Konsequenz führt dies dazu, dass arbeitsmarkt- und sozialpolitische Bewertungen angesichts dieser Vielfalt nur differenziert ausfallen können.

Im Folgenden werden die empirische Verbreitung und die zentralen Motive und Gründe für die einzelnen Erwerbsformen aus betrieblicher und individueller Sicht in der gebotenen Kürze dargelegt. Die Darstellung ist dreigeteilt, da sich je nach Erwerbsform unterschiedliche **arbeitsmarkt- und sozialpolitische Herausforderungen** und Ansatzpunkte ergeben: Bei **Befristungen und Leiharbeit** steht die Frage der **Übergänge** in permanente Beschäftigung im Kontext einer Dualisierung bzw. Segmentierung des Arbeitsmarktes im Vordergrund. Bei **Teilzeit und geringfügiger Beschäftigung** stellt sich unter anderem die Frage, inwieweit die institutionellen Anreizstrukturen – insbesondere das **Steuer- und Sozialversicherungssystem** – im Kontext einer auf zunehmende Gleichstellung der Geschlechter gerichteten Gesellschaftspolitik und einer angesichts des Arbeitskräftebedarfs als notwendig erscheinenden Hebung von Arbeitskräftepotenzialen, adäquat gesetzt und zeitgemäß sind. Last but not least steht bei **Erwerbsformen im Graubereich zwischen selbständiger und abhängiger Beschäftigung** (Solo-Selbständigkeit und Plattformarbeit) eine angemessene Antwort auf eine adäquate soziale Absicherung noch aus.

2.1 Befristete Beschäftigung und Leiharbeit

Die alleinige Betrachtung der Beschäftigtenanteile im Bestand in Abbildung 3 sowie die abnehmende Bedeutung bei den Personalabgängen in Abbildung 6 verstellt ein Stück weit den Blick auf die arbeitsmarktpolitische und betriebliche Relevanz atypischer Beschäftigungsformen. So spielen **befristete Verträge** vor allem bei **Einstellungen** eine zentrale Rolle. Trotz abnehmender Bedeutung erfolgen nach Angaben des IAB-Betriebspanels 2022 (Hohendanner, 2023a) nach wie vor über ein Drittel aller Neueinstellungen auf Basis eines befristeten Vertrags. Die betrieblichen Motive für den Einsatz befristeter Beschäftigung reichen dabei von der Erprobung neuer Mitarbeiter („Screening“), einer unsicheren wirtschaftliche Perspektive über die zeitweise Vertretung von Stammkräften (z.B. bei Elternzeiten) bis hin zu Saison- und Projektarbeit (Hohendanner 2010/2018). Dabei zeigen sich deutliche branchen- und größenspezifische Unterschiede in der Befristungspraxis (Hohendanner 2023a). In der öffentlichen Debatte werden die **öffentlichen Arbeitgeber** häufig als unrühmliche Spitzenreiter einer exzessiven Befristungspraxis dargestellt. In der Tat stellen Befristungen im öffentlichen Dienst ein wichtiges Anpassungsinstrument dar, da andere Erwerbsformen wie Leiharbeit und geringfügige Beschäftigung kaum genutzt werden und arbeitgeberseitige Kündigungen de facto keine Rolle spielen (Hohendanner et al. 2015; Hohendanner 2019). Zugleich besteht Befristungsbedarf, wenn Personalmittel haushaltsrechtlich nur zeitlich begrenzt zur Verfügung stehen. Im öffentlichen Dienst werden Dauerstellen meist sehr zurückhaltend bewilligt, weil sie angesichts langer Beschäftigungsverhältnisse („auf Lebenszeit“) Haushaltsmittel über einen langen Zeitraum binden. So dürfte zum Teil Personal für Verwaltungstätigkeiten, die mittelfristig aufgrund von Digitalisierungsprozessen entfallen, nur zögerlich unbefristet eingestellt werden (ebd.). Der hohe Frauenanteil im öffentlichen Dienst von etwa 60 Prozent (Hohendanner, 2023b) führt zudem zu einem höheren Vertretungsbedarf bei Mutterschaft, Eltern- und Erziehungszeiten. Betrachtet man den öffentlichen Dienst **ohne den Wissenschaftsbereich** (ohne Universitäten und Forschungsinstitute) lässt sich dennoch nicht behaupten, dass dort Befristungen wesentlich intensiver eingesetzt würden als in der Privatwirtschaft (Hohendanner et al. 2015). Ganz anders sieht dies in den wissenschaftlichen Einrichtungen aus (Universitäten, Hochschulen und Forschungsinstitute), deren nahezu ausschließlich auf befristete Verträge setzende Personalpolitik im Mittelbau durchaus kritisch gesehen werden kann (Stichwort: „Wir sind Hanna“). Die öffentliche Hand hat zudem über ihre **Vergabep Praxis** Einfluss auf die Verbreitung befristeter Verträge bei privat-gewerblichen oder gemeinnützigen Auftragnehmern. Auch faktische Daueraufgaben, die etwa im sozialen Bereich von freigemeinnützigen Trägern übernommen werden, werden nicht selten von befristet Beschäftigten ausgeübt, weil die Vergabe in Projektform erfolgt und die Finanzierung zeitlich begrenzt wird.

Der Einsatz befristeter Verträge geht überwiegend von den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern aus. Nur etwa sechs Prozent der befristet Beschäftigten gaben im Jahr 2019 an, bewusst einen befristeten Vertrag gewählt zu haben (Destatis 2020). Vielfach wird eine Befristung zwar im Rahmen eines geplanten beruflichen Karrierewegs oder aus Mangel an Alternativen in Kauf genommen. Dennoch ziehen Beschäftigte in der Regel eine unbefristete Beschäftigung vor. Vor allem junge Menschen zu Beginn des Erwerbslebens werden häufig befristet (Destatis 2023b) und nicht selten trifft die Phase einer unsicheren beruflichen Etablierung mit der Phase der Familiengründung zusammen. Angesichts des demographischen Wandels und niedriger

Geburtenraten ist es als problematisch anzusehen, dass befristete Verträge und Erwerbsunsicherheit Familiengründungen nachweislich beeinträchtigen (Alderotti et al, 2021). Vor dem Hintergrund einer im internationalen Vergleich niedrigen Eigenheimquote in Deutschland ist es auch als kritisch anzusehen, dass die Kreditfähigkeit bei Anschaffung einer Immobilie bei befristeten Verträgen eingeschränkt ist, da Banken nur dann Kredite vergeben, wenn sie sichergehen können, dass das Geld auch tatsächlich zurückgezahlt wird.

Leiharbeit stellt aufgrund des rechtlichen Dreiecksverhältnisses zwischen Leiharbeitskraft, Verleih- und Entleihfirma eine Sonderform dar. Zwar werden Leiharbeitsverhältnisse durchaus als unbefristete sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse in Vollzeit abgeschlossen und könnten in diesem Sinne als Normalarbeitsverhältnisse eingestuft werden. Die Zeitarbeitsbranche ist jedoch durch eine hohe Fluktuation mit geringen Beschäftigungsdauern (Bundesagentur für Arbeit 2023) geprägt, bietet zwar einen schnellen Einstieg aber eben häufig keine dauerhafte Beschäftigung (z.B. Lietzmann/Hohmeyer 2022). Eine Gleichsetzung mit regulären Normalarbeitsverhältnissen wäre daher als nicht adäquat einzustufen. Betrachtet man allein den mit gut zwei Prozent niedrigen Anteil der Leiharbeit an allen Beschäftigten, wird ihre arbeitsmarktpolitische Bedeutung unterschätzt. Leiharbeit spielt für die Arbeitsmarktdynamik eine wichtige Rolle. So wurden im Jahr 2022 1,4 Millionen neue Beschäftigungsverhältnisse von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern begonnen. Knapp zwei Drittel dieser Beschäftigungsverhältnisse wurden mit Personen abgeschlossen, die direkt zuvor keine Beschäftigung ausübten bzw. noch nie beschäftigt waren. So betrachtet, stellt Zeitarbeit zunächst „eine Beschäftigungsperspektive für Arbeitslose, von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitnehmer, Berufseinsteiger oder Berufsrückkehrer“ (Bundesagentur für Arbeit 2023: 16) sowie für Geflüchtete bzw. Personen mit Migrationshintergrund (Hauptmann/Sekou, 2022) dar.

Abbildung 7: Anteil der Leiharbeitskräfte an den Beschäftigten



Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, Anteile in Prozent zum 30.6.2022, hochgerechnete Werte

Leiharbeitskräfte finden sich vor allem im konjunkturabhängigen verarbeitenden Gewerbe, in privatwirtschaftlichen und größeren Betrieben, im Dienstleistungssektor ist Leiharbeit weniger verbreitet (Abbildung 7). Dennoch zeigen sich hier einige Strukturverschiebungen, die mit strukturellen Veränderungen der Wirtschaft zusammenhängen. Während der Anteil der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter in Produktionsberufen rückläufig ist, steigt deren Zahl in den sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen, etwa in Verkehrs- und Logistikberufen (Bundesagentur für Arbeit 2023). Wenngleich der Leiharbeit immer wieder große Wachstumschancen im sozialen Sektor, insbesondere in der Pflege, eingeräumt werden, liegt ihr Anteil dort etwa im bundesdeutschen Durchschnitt. Der Einsatz von Personaldienstleistern geht dabei nicht nur von den Arbeitgebern aus. Arbeitskräfte scheinen teilweise freiwillig zu Personaldienstleistern zu wechseln, u.a. aufgrund der dort geltenden geregelten Arbeitszeiten und um sich ein Stück weit vor der Anordnung von Überstunden zu schützen, denen Festangestellte bei Arbeitskräfteknappheit ausgesetzt sind (Schäfer 2017).

Aus betrieblicher Sicht ist Leiharbeit ein zentrales Flexibilitätsinstrument, um den Arbeitskräftebedarf in einem dynamischen Umfeld schnell zu decken. Bei Wegfall von Aufträgen kann das Leihgeschäft schnell beendet werden. Es entfallen eine Reihe von Personalkosten (Such-, Rekrutierungs-, Entlassungs-, Bürokratiekosten etc.), die bei eigener Beschäftigung zu

berücksichtigen sind. Eine weitere Funktion von Leiharbeit (und Werkverträgen) besteht darin, dass diese Beschäftigungsformen die Kennzahlen über effizientes Wirtschaften in Pflichtberichten von (börsennotierten) Unternehmen beeinflussen (vgl. Spermann 2011). Die Kosten für den Einsatz von Leiharbeit werden nicht als fixe Personalkosten, sondern als variable Sachkosten verbucht. In dem Effizienzmaß „Umsatz im Verhältnis zu Beschäftigung“ werden diese Beschäftigungsformen daher lediglich beim Umsatz und nicht bei den Beschäftigten berücksichtigt. Dadurch kann sich eine bessere Bewertung des Unternehmens durch Finanzinvestoren ergeben.

Zeitarbeit bietet nach Analysen der Bundesagentur für Arbeit vor allem „Beschäftigungschancen für Menschen, die aufgrund einer vergleichsweise großen Arbeitsmarktfenne – beispielsweise aufgrund niedriger formaler Qualifikationen oder Phasen von Nichterwerbstätigkeit – bei der Beschäftigungssuche Probleme haben“ (Bundesagentur für Arbeit 2023: 13). Der Anteil der Leiharbeitskräfte ohne abgeschlossene Berufsausbildung ist etwa doppelt so hoch wie der entsprechende Anteil bei allen Beschäftigten, der Anteil der Beschäftigten mit akademischen und berufsfachlichen Abschlüssen hingegen unterdurchschnittlich. Zudem verschiebt sich die Qualifikationsstruktur in der Zeitarbeit in den letzten Jahren tendenziell nach unten: So sank der Anteil der beschäftigten Leiharbeitskräfte mit anerkanntem Berufsabschluss in den letzten fünf Jahren um mehr als sieben Prozentpunkte, während der Anteil ohne Berufsausbildung um fünf Prozentpunkte stieg (ebd.).

Qualitätsindikatoren von Beschäftigung fallen tendenziell bei der Leiharbeit im Vergleich zu unbefristeter, **aber auch befristeter Beschäftigung ungünstiger** aus. Bei aller Schwierigkeit der empirischen Identifikation von kausalen Unterschieden zwischen den Erwerbsformen (für einen aktuellen Literaturüberblick siehe Hünefeld et al. 2020) steht Leiharbeit u.a. in Verbindung mit einer geringeren Arbeitszufriedenheit und geringerer mentaler und physischer Gesundheit (Thomson/Hünefeld 2021) sowie geringerer subjektiver sozialer Teilhabe (Gundert/Hohendanner 2014). Zugeschrieben werden diese Unterschiede in der Literatur u.a. der geringeren Arbeitsplatzsicherheit, nachteiligen Arbeitsbedingungen oder einer ungleichen Behandlung der Leiharbeitskräfte gegenüber der Kernbelegschaft.

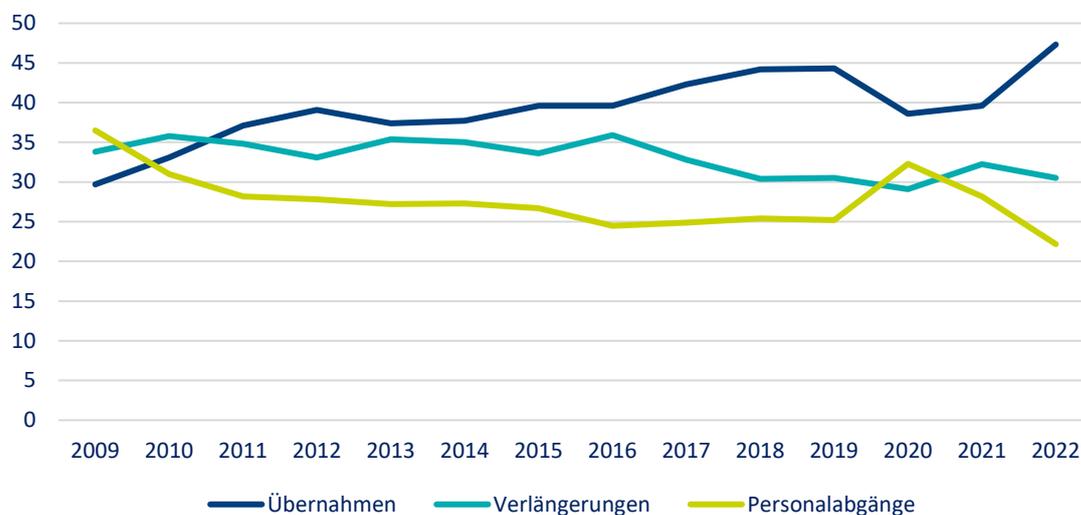
Übergänge in permanente Beschäftigung im Kontext dualer Arbeitsmärkte

Die Frage nach **Brücken- bzw. Sprungbretteffekten** in unbefristete Beschäftigung ist bei der arbeitsmarktpolitischen Bewertung von Leiharbeit und befristeter Beschäftigung von entscheidender Bedeutung (Hohendanner/Walwei 2013). Ein wichtiger Faktor für die Durchlässigkeit in unbefristete Beschäftigung ist die Diskrepanz in der Beschäftigungssicherheit zwischen permanent und temporär Beschäftigten (**dualer Arbeitsmarkt**). Duale Arbeitsmärkte werden von Arbeitsmarktökonomern kritisch gesehen und als „institutional configuration of the labour market (that) tends to create more problems than it solves“ beschrieben (Bentolila et al. 2019). Je stärker die Dualisierung ausfällt, umso geringer scheinen die Übergangschancen in unbefristete Normalarbeit zu sein. Dies zeigt sich insbesondere im internationalen Vergleich bei Ländern mit ausgeprägten dualen Arbeitsmärkten wie Spanien oder Italien. Das augenfälligste Beispiel für die Funktionsweise eines ausgeprägten dualen Arbeitsmarktes in Deutschland ist der Wissenschaftsbereich in dem auf der einen Seite die überwiegend befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Mittelbaus mit vergleichsweise geringen

Entfristungschancen stehen, und auf der anderen Seite die unkündbaren, verbeamteten Professorinnen und Professoren auf Lebenszeit.

Insgesamt aber lässt sich in Bezug auf **befristete Verträge** zunächst konstatieren, dass sie in Deutschland nicht selten in unbefristete Verträge umgewandelt werden (Abbildung 8). Im ersten Halbjahr 2022 waren 47,3 Prozent aller innerbetrieblichen Vertragsänderungen von befristeten Verträgen in den Betrieben Entfristungen, 30,5 Prozent der Verträge wurden verlängert und 22,2 Prozent der Verträge liefen aus (Hohendanner 2023a). Die Übernahmechancen sind in wirtschaftlich stabilen Phasen gut während sie bei konjunkturellen Einbrüchen sinken (Abbildung 8). Insgesamt zeigen sich hinsichtlich der Übernahmechancen deutliche Unterschiede je nach Qualifikationsniveau der befristet Beschäftigten (z.B. Schmelzer et al. 2015). Befristete Verträge dienen vor allem qualifizierten und hoch qualifizierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern als Sprungbrett in unbefristete Beschäftigung, während sich für eine integrative Funktion befristeter Verträge für die Gruppe der Ausbildungslosen keine Hinweise zeigen (ebd.). Das arbeitsmarktpolitische Argument, Befristungen trügen zur Verbesserung nachhaltiger Beschäftigungschancen von „Problemgruppen“ mit geringen Qualifikationen bei, wird auf Basis der empirischen Daten eher nicht gestützt.

Abbildung 8: Übernahmen, Verlängerungen und Personalabgänge aus befristeter Beschäftigung



Quelle: IAB-Betriebspanel, Anteile an allen Vertragsänderungen bei befristet Beschäftigten in Prozent (Vertragsänderungen: Übernahmen, Verlängerungen und Personalabgänge infolge Auslaufens des befristeten Vertrags) bezogen auf das erste Halbjahr, hochgerechnete Werte

Auch **Leiharbeit** bietet zwar einen schnellen Berufs- bzw. Arbeitsmarkteinstieg, die Chancen auf eine *dauerhafte Beschäftigung* scheinen allerdings nicht so gut ausgeprägt zu sein wie bei befristeter Beschäftigung (vgl. auch Brülle 2013). In einer älteren Studie auf Basis des IAB-Betriebspanels (Crimmann et al., 2009) wurden lediglich sieben Prozent der Leiharbeitskräfte vom Entleiher übernommen. Auch anderen Analysen zufolge scheint Zeitarbeit zwar zum Teil einen gewissen Brückeneffekt für vormalig (Langzeit-)Arbeitslose mit sich zu bringen, generell scheint der Weg über die Leiharbeit aber eher ein „schmaler Steg“ als eine breite Brücke in nachhaltige Beschäftigung zu sein (z.B. Lehmer/Ziegler 2010; Lehmer 2012). Insgesamt lässt sich

konstatieren, dass Leiharbeit in Deutschland zwar nur verhaltende Übergangschancen bietet, aber mit etwa zwei Prozent der Beschäftigten eine vergleichsweise geringe Relevanz hat. Zudem deuten die relativ hohen Übernahmequoten aus befristeter Beschäftigung in Deutschland und der institutionalisierte Übergang zwischen Bildungs- und Erwerbssystem im Kontext des dualen Ausbildungs- und auch Hochschulsystems (Schmelzer et al. 2015) darauf hin, dass die Durchlässigkeit in Deutschland besser funktioniert als in stärker dualisierten Arbeitsmärkten wie etwa in Spanien (vgl. auch Eichhorst/Tobsch 2015). Gleichwohl existieren auch in Deutschland neben primären Teilarbeitsmärkten mit guten Übernahmechancen in stabile und besser bezahlte Beschäftigungsverhältnisse, sekundäre Arbeitsmärkte mit eher schlecht bezahlten und befristeten Arbeitsplätzen. Vor allem (Langzeit-)Arbeitslose und geringqualifizierte Arbeitskräfte gelangen häufig in Jobs in diesen sekundären Segmenten mit wenig Aussicht auf „nachhaltige“ Beschäftigung (Lietzmann/Hohmeyer 2022).

Bei der Darstellung arbeitsmarktpolitischer Vorteile flexibler Vertragsformen für Beschäftigte darf ein zentraler Aspekt nicht außer Acht gelassen werden. Diese Verträge dienen zunächst und in erster Linie der **betrieblichen Flexibilität**. Sie sind daher in hohem Maße **konjunkturabhängig**. In betrieblichen oder konjunkturellen Aufschwungsphasen hat das zwar für Beschäftigte den Vorteil, dass sie schnell über befristete Verträge und Personaldienstleister in Arbeit gelangen und gegebenenfalls übernommen werden. Arbeitslose und geringqualifizierte Personen können, statt arbeitslos zu sein, „Humankapital“ erwerben und es sinkt die Gefahr von Verfestigungstendenzen in der Arbeitslosigkeit und sozialer Entkopplung (Hohendanner/Walwei 2013). Wenn sich aber die betriebliche oder gesamtwirtschaftliche wirtschaftliche Lage eintrübt, werden befristete Verträge nicht verlängert und laufen aus und Leiharbeitskräfte verlieren schnell wieder ihre Jobs (Hohendanner, 2010; Lehmer 2012; Hohendanner/Möller, 2022)⁷.

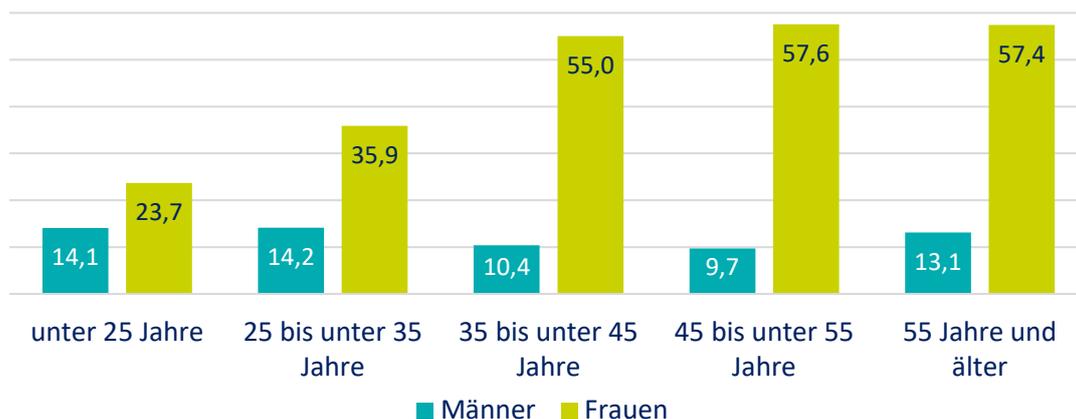
2.2 Teilzeit und geringfügige Beschäftigung

In Deutschland ist **Teilzeitbeschäftigung** vor allem weiblich. Sie ist häufig in den Branchen zu finden, die einen hohen Frauenanteil an den Beschäftigten aufweisen (Hohendanner 2023b). Dazu zählen das Gesundheits- und Sozialwesen, der Einzelhandel, Organisationen ohne Erwerbscharakter, das Gastgewerbe, Erziehung und Unterricht oder die öffentliche Verwaltung. Über bzw. knapp die Hälfte aller Arbeitsverhältnisse im Gesundheits- und Sozialwesen und im Bereich Erziehung und Unterricht sind nach Angaben des IAB-Betriebspanels Beschäftigungsverhältnisse in Teilzeit (ebd.) und ein Trend hin zu weniger Teilzeit ist trotz zunehmender Personalknappheit nicht erkennbar (Abbildung 1-Abbildung 3). In den letzten Dekaden haben sich zwar die Unterschiede in den **Erwerbstätigenquoten** zwischen Männern und Frauen aufgrund der höheren Bildungsbeteiligung, einem neuen Rollenverständnis und dem wachsenden Dienstleistungssektor deutlich reduziert (Wanger 2020). Das **Arbeitsvolumen** hat sich hingegen nicht in selbem Maße entwickelt wie die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse, da hinter der höheren Erwerbsbeteiligung v.a. Teilzeitarbeit steht.

⁷ In diesem Sinne wird die Entwicklung der Leiharbeit auch als konjunktureller Frühindikator verwendet (Bundesagentur für Arbeit 2023).

Frauen tragen vielfach die Hauptlast der häuslichen bzw. privaten Sorgearbeit und arbeiten häufig in Teilzeit, um Familien- und Erwerbsarbeit vereinbaren zu können. Eingeschränkte Betreuungsangebote für Kinder in Kombination mit der geringeren Beteiligung von Vätern an der Betreuung sind, insbesondere im früheren Bundesgebiet, ebenfalls Gründe für mehr Teilzeitbeschäftigung bei Frauen. Der Verweis darauf, dass Teilzeit vor allem deshalb nachgefragt wird, um Familie und Beruf angesichts fehlender alternativer Betreuungsangebote besser vereinbaren zu können, greift jedoch zu kurz und wird womöglich überbewertet. Die Betrachtung von Teilzeitquoten von Frauen nach Altersgruppen (Abbildung 9)⁸ zeigt, dass es hier nicht nur um unzureichende Betreuungsmöglichkeiten für kleine Kinder geht.

Abbildung 9: Teilzeitanteile nach Alter und Geschlecht in Deutschland im Jahr 2021



Quelle: Data-Warehouse der Bundesagentur für Arbeit, Anteile in Prozent, eigene Auswertung

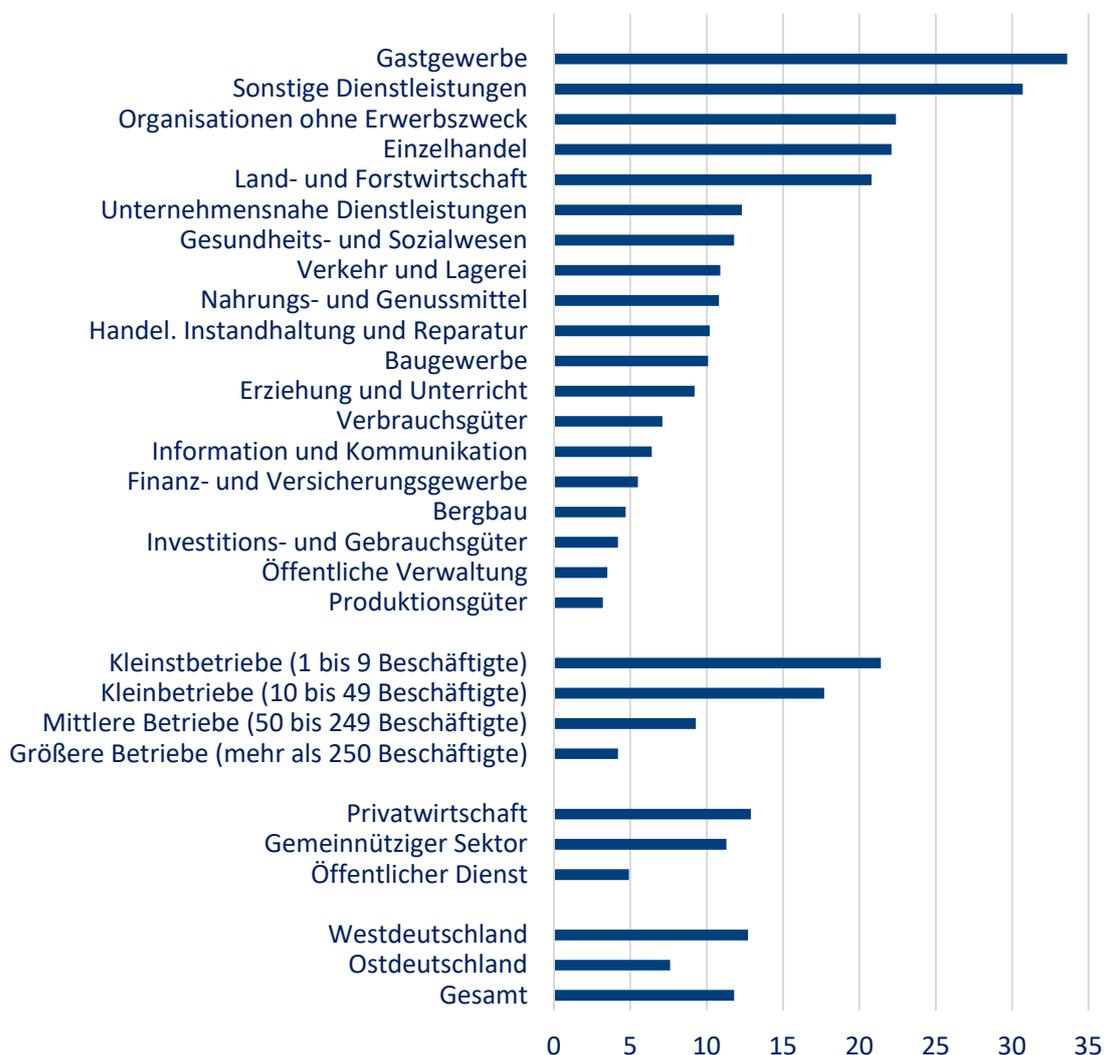
Die Teilzeitquoten steigen bei Frauen im Alter ab 45 Jahren noch an. Hier dürfte weniger die Betreuung kleiner Kinder als vielmehr eine Gemengelage aus eingespielten Arbeitsaufteilungen in Haushalten, kulturell-tradierten Lebensmodellen, steuerlichen Anreizstrukturen sowie nicht zuletzt die Pflege von Angehörigen zusammenkommen. Viele Teilzeittätigkeiten werden auch aufgrund hoher Arbeitsbelastungen im Job oftmals nicht in Vollzeit und nicht über ein komplettes Erwerbsleben ausgeübt (Hipp, Kelle und Quart, 2017). Zudem gilt es nach Vogel (2015) zu berücksichtigen, dass heute formal freie Zeit nicht immer auch arbeitsfreie Zeit bedeutet, da die Grenzen zwischen Arbeit und Nicht-Arbeit durchlässig geworden sind.

Die betrieblichen und personalpolitischen Strukturen haben sich im Kontext des Familien- und Geschlechterregimes im (west-)deutschen Beschäftigungssystem über Jahrzehnte komplementär dazu eingerichtet. Und Teilzeitarbeit hat aus betrieblicher Sicht eine Reihe von Vorteilen: Soziale Bedarfe und Bedürftigkeit richten sich nicht nach Büroöffnungszeiten und lassen sich nicht immer über Acht-Stunden-am-Stück-Beschäftigungen erbringen. Mit regulären oder geringfügigen Teilzeittätigkeiten können Bedarfsspitzen abgefedert und Leerlaufzeiten vermieden werden. Teilzeitarbeit ist zudem nicht selten produktiver, weil Tätigkeiten im Kontext knapper Budgets schlicht in kürzerer Zeit erbracht werden müssen. Teilzeitarbeit kommt demnach der Flexibilität und Anpassungsfähigkeit der Betriebe nicht selten entgegen (Wanger 2006).

⁸ Unterschiede in den Teilzeitquoten bei Mikrozensus, IAB-Betriebspanel und den Daten der Bundesagentur für Arbeit ergeben sich aus Unterschieden in der Erhebung und Abgrenzung der Teilzeit.

Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse⁹ spielen vor allem bei eher kleineren Betrieben, im Gast- und Reinigungsgewerbe in Organisationen ohne Erwerbszweck sowie im Einzelhandel eine große Rolle (Hohendanner 2023b). Betriebe setzen auf geringfügige Beschäftigung, um flexibel auf Kundenströme und erweiterte Öffnungszeiten einzugehen oder schlicht, wenn wenig Arbeit anfällt (Hohendanner/Stegmaier 2012).

Abbildung 10: Anteil der geringfügig Beschäftigten an den Beschäftigten



Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, Anteile in Prozent zum 30.6.2022, hochgerechnete Werte

Zudem gibt es Hinweise, dass auf betrieblicher Seite Kosten gespart werden: geringfügige Jobs sind arbeitsrechtlich regulären Arbeitsverhältnissen zwar weitgehend gleichgestellt, rechtliche Ansprüche werden aber zum Teil vorenthalten oder seitens der Beschäftigten nicht geltend gemacht (Fischer et al. 2015; Rat der Arbeitswelt 2021). Aufgrund ihrer steuer- und abgabenrechtlichen Sonderstellung haben geringfügig Beschäftigte keinen Anspruch auf Arbeitslosen- und Kurzarbeitergeld, ein Umstand, der vielen geringfügig Beschäftigten in der

⁹ Zur Ausgestaltung siehe z.B. Rat der Arbeitswelt 2021, S.64.

Covid-19-Pandemie schmerzhaft vor Augen geführt wurde (Struck et al. 2021; Rat der Arbeitswelt 2021). Mit geringfügiger Beschäftigung wurde auch das Ziel verbunden, Schwarzarbeit einzudämmen. Allerdings besteht umgekehrt das Risiko, dass Minijobs über fingierte Aufzeichnungen der Arbeitszeiten „als Deckmantel für Schwarzarbeit und unbezahlte Mehrarbeit“ (Rat der Arbeitswelt 2021: 75) genutzt werden.

In den letzten Jahren haben vor allem geringfügige **Nebentätigkeiten** an Bedeutung gewonnen, u.a. da sie anders als eine Ausweitung der Arbeitszeit in einer Hauptbeschäftigung steuerfrei sind. Zudem wird die Befreiungsmöglichkeit von Rentenversicherungsbeiträgen von einer breiten Mehrheit der Beschäftigten auch genutzt (ebd.: 65). Insgesamt stellt sich die Frage, inwieweit die Ungleichbehandlung zwischen einer Ausweitung der Haupttätigkeit und einer Nebentätigkeit zu rechtfertigen ist. Bei ausschließlich geringfügig Beschäftigten wird der Steuervorteil dann relevant, in denen eine andere zu versteuernde Haupteinkommensquelle existiert (z.B. im traditionellen Familienkontext: männlicher Haupt- und weiblicher Hinzuverdienst) (ebd.). Die Steuer- und Abgabenprivilegierung führt zu einer Verringerung des Anspruchslohns, da der Lohn brutto für netto ausgezahlt wird. Ein niedrigerer Anspruchslohn wiederum bringt den Betrieben einen verzerrenden Kosten- und Wettbewerbsvorteil gegenüber Betrieben, die auf geringfügige Beschäftigung verzichten (ebd.: 74).

Die sozio-demographischen Merkmale der geringfügig Beschäftigten sind durch ein hohes Maß an Heterogenität gekennzeichnet und unterscheiden sich zudem zwischen geringfügig Beschäftigten im Haupt- und Nebenerwerb (ebd.). Personenbefragungen zeigen, dass Personen im Ruhestand, Hausfrauen (und -männer), Schülerinnen und Schüler sowie Studierende einen wesentlichen Teil der befragten geringfügig Beschäftigten im Haupterwerb ausmachen (Körner et al. 2013; Beckmann 2019; Rat der Arbeitswelt 2021). Rund 60 Prozent der ausschließlich geringfügig Beschäftigten sind Frauen (Rat der Arbeitswelt 2021: 60). Auch Ausbildungs- und Arbeitslose sind in nicht unerheblichem Ausmaß geringfügig beschäftigt. Während die Brückenfunktion insbesondere für befristet Beschäftigten eine große Relevanz hat, wird ein Übergang in eine reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von der überwiegenden Mehrheit der geringfügig Beschäftigten nicht angestrebt (Fischer et al. 2015; Bachmann et al. 2016). In diesem Kontext können Transferenzugsraten und hohe Grenzbelastungen¹⁰ dazu führen, dass es für geringfügig Beschäftigte finanziell sinnvoller sein kann, in ihrer derzeitigen Beschäftigungsform zu bleiben, anstatt in eine reguläre sozialversicherungspflichtige Arbeit zu wechseln. Die Gestaltung von Sozialleistungen und Steuersystemen spielt daher eine wichtige Rolle bei der Förderung des Übergangs in reguläre Beschäftigungen und der Verbesserung der sozialen Absicherung.

Auch wenn die empirische Befundlage uneindeutig ist, strebt mindestens ein Viertel (bis über die Hälfte) der ausschließlich geringfügig Beschäftigten eine Tätigkeit in einem größeren zeitlichen

¹⁰ Transferenzugsraten beziehen sich auf die Reduzierung oder den Entzug staatlicher Unterstützungsleistungen, wenn jemand eine reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufnimmt oder mehr verdient. Wenn die Transferenzugsrate hoch ist, bedeutet dies, dass der Zuwachs im Einkommen durch die Aufnahme einer regulären Arbeit durch den Verlust staatlicher Unterstützung teilweise oder sogar vollständig kompensiert wird. Dies schafft einen finanziellen Anreiz für geringfügig Beschäftigte, nicht in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu wechseln, da sie möglicherweise weniger Geld zur Verfügung haben.

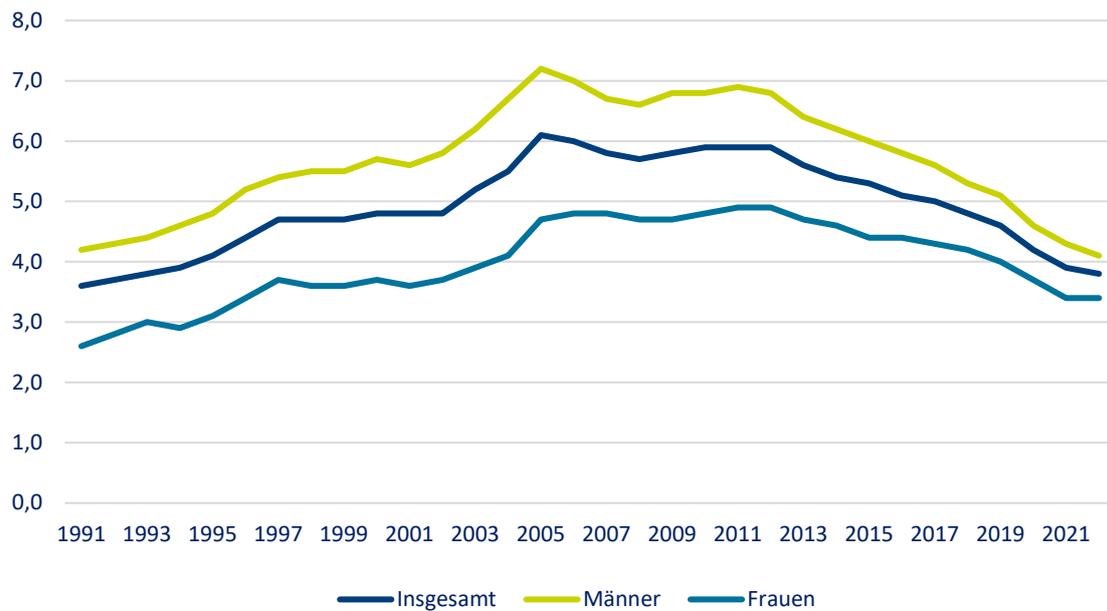
Hohe Grenzbelastungen treten auf, wenn die zusätzlichen Einnahmen, die jemand durch den Übergang in eine reguläre Beschäftigung erzielt, durch Steuern und Sozialabgaben stark belastet werden. Wenn die Grenzbelastung hoch ist, kann es für geringfügig Beschäftigte finanziell unattraktiv sein, mehr zu arbeiten oder eine reguläre Anstellung anzunehmen, da ein Großteil ihres zusätzlichen Einkommens an Steuern und Sozialabgaben abgegeben wird.

Umfang an - darunter vermehrt Hausfrauen und Arbeitslose. Die Realisierung scheitert häufig daran, dass sie keine passenden Stellen finden. Zwar zeigt sich bei geringfügiger Beschäftigung eine gewisse Brückenfunktion für Langzeitarbeitslose (z.B. Lietzmann et al. 2017), die Befunde sprechen insgesamt aber für einen „starken ungewollten Klebeeffekt gerade bei den Gruppen, bei denen aus individueller und gesamtwirtschaftlicher Perspektive die geringfügige Beschäftigung eine Brücke in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bauen sollte“ (Rat der Arbeitswelt 2021: 70). Dieser Klebeeffekt ist umso problematischer, als dass die Tätigkeiten aufgrund der meist geringen Anforderungen überwiegend im Niedriglohnsektor verortet sind. Die geringen Tätigkeitsanforderungen zeigen sich auch darin, dass sich im Vergleich mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mehr als doppelt so viele geringfügig Beschäftigte unterfordert fühlen (Deutscher Bundestag 2013, Rat der Arbeitswelt 2021).

2.3 Erwerbsformen im Graubereich zwischen selbständiger und abhängiger Beschäftigung

Während der Anteil der Solo-Selbständigen zwischen 1991 bis 2005 stetig gewachsen ist, ist er in der letzten Dekade kontinuierlich zurückgegangen (Destatis 2023d). In den Pandemie-Jahren 2020 und 2021 hat Solo-Selbständigkeit nochmals an Bedeutung verloren. Dieser Einbruch zeigt sich auch im betrieblichen Einsatz von freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Ihr Anteil an den Beschäftigten in den Betrieben ist zwischen 2019 von 2,0 Prozent auf 1,3 und 1,4 Prozent in den Jahren 2020 und 2021 zurückgegangen, hat sich aber zwischenzeitlich mit 1,9 Prozent im Jahr 2022 wieder erholt (Hohendanner 2023b). Es ist anzunehmen, dass der kontinuierliche Rückgang der Soloselbständigkeit auch in den Jahren vor der Pandemie mit der guten Arbeitsmarktlage bei abhängiger Beschäftigung in Verbindung steht. Offene Stellen, ein geregeltes Einkommen, eine soziale Absicherung auch in Krisenzeiten (Kurzarbeitergeld) und attraktive Arbeitsbedingungen dürften Wechsel von selbstständigen in abhängige Beschäftigungsverhältnisse befördert haben. Während Selbständigkeit zwar häufig mit einer höheren beruflichen Autonomie einhergeht, stellen die höheren ökonomischen Risiken bei fehlender sozialer Absicherung Anreize für einen Wechsel in abhängige Beschäftigung dar.

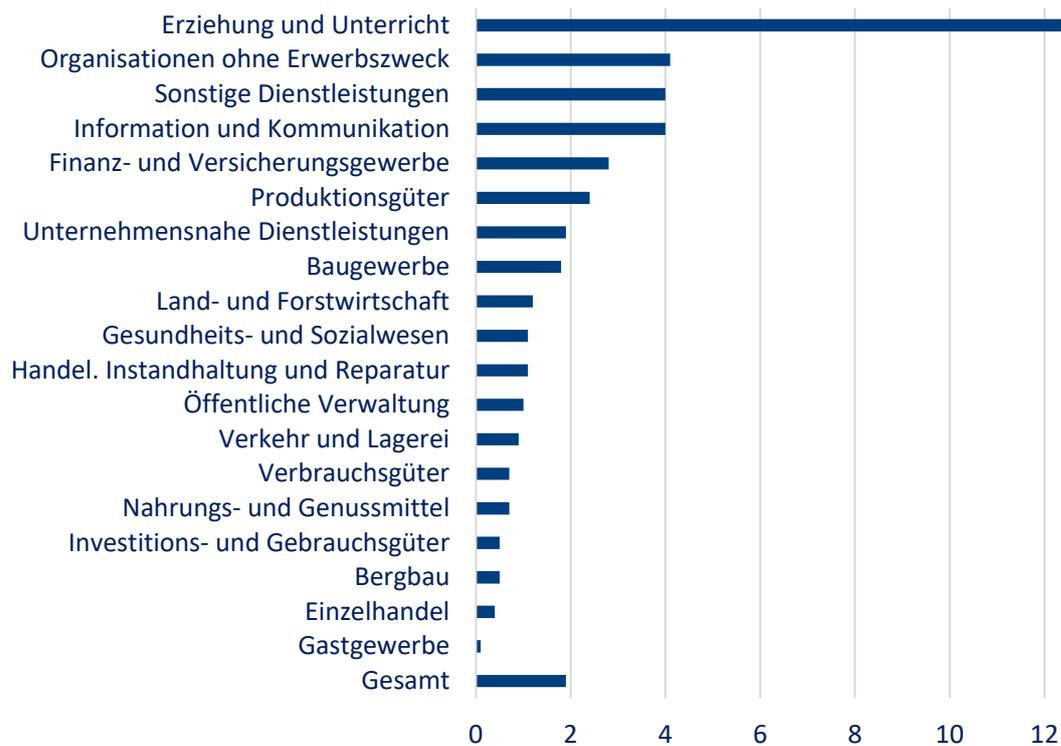
Abbildung 11: Selbständige ohne Beschäftigte 1991 bis 2022



Quelle: Destatis 2023d, Anteile an den Erwerbstätigen in Prozent

Betriebe setzen auf freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter u.a. um Spezialisierungsvorteile zu nutzen. Sie sind insbesondere dann interessant, wenn es sich um einmalige oder nicht durchgängig zu erbringende Tätigkeiten handelt, die eigene Arbeitskräfte mangels Kapazitäten oder Qualifikationen nicht übernehmen können. Für Unternehmen haben Werk- und Dienstverträge den Vorteil, dass sie nur die tatsächlich erbrachten Leistungen bezahlen und sich mit der Organisation und Erbringung der „Werke“ nicht befassen müssen. Transaktionskosten wie die Kontrolle und Sicherstellung der täglichen Arbeitsleistung entfallen ebenso wie potenzielle Einstellungs- oder Entlassungskosten. Gleiches gilt für die Bezahlung arbeitsfreier Tage (Urlaub, Krankheit etc.), betriebliche Sonderzahlungen, die Arbeitgeberanteile der Sozialversicherungsbeiträge oder die betriebliche Altersvorsorge. Werk- und Dienstverträge könnten außerdem genutzt werden, um eigene tarifvertragliche Regelungen zu umgehen. Umgekehrt kommen sie auch zum Einsatz, weil Arbeitskräfte mit besonderen Spezialkenntnissen (etwa im IT-Bereich) nicht auf Angestelltenbasis zu Tarifbedingungen zu haben sind. Die mit großem Abstand größte Bedeutung hat freie Mitarbeit auf Basis von Werk- oder Dienstverträgen allerdings laut IAB-Betriebspanel im Bildungssektor. Honorarkräfte sind neben Universitäten und Hochschulen häufig in der Erwachsenenbildung tätig. Nach Jaich und Gläser (2022) hat sich die Beschäftigungsform dort immer mehr vom Neben- zum Haupterwerb für das betroffene Personal entwickelt, das sich nicht selten in prekären oder instabilen Beschäftigungsverläufen wiederfindet. Fraglich ist, inwieweit die Beschäftigungsbedingungen in diesem Sektor im Kontext des Fachkräftebedarfs ausreichend attraktiv sind und sich mit der politisch ausgerufenen „Weiterbildungsrepublik“ (BMAS 2022) und einer wachsenden gesellschaftspolitischen Bedeutung der Erwachsenenbildung vertragen.

Abbildung 12: Anteil freier Mitarbeiter an den Beschäftigten nach Branchen



Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, Anteile in Prozent zum 30.6.2022, hochgerechnete Werte

Die ökonomische Schieflage vieler Soloselbständiger in der Covid-19-Pandemie hat gezeigt, dass die soziale Absicherung und Rücklagenbildung vieler Betroffener unzureichend ist (vgl. Rat der Arbeitswelt 2021, Bruckmeier et al. 2021a/b). In Deutschland gibt es, wie in den meisten Ländern der Europäischen Union, keine gesetzliche Arbeitslosenversicherung für Selbstständige. Die freiwillige Arbeitslosenversicherung wird unter anderem aufgrund der Zugangsbedingungen und der Beitragshöhe kaum in Anspruch genommen (Jahn/Oberfichtner 2020). Da Kurzarbeitergeld nur für Beitragszahlende in die Arbeitslosenversicherung gewährt wird, hatten zahlreiche Soloselbständige einen unzureichenden Einkommensschutz während der Covid-19-Krise. Derzeit besteht ihr Sicherungsnetz neben eigenen Ersparnissen und Rücklagen sowie der kaum genutzten freiwilligen Arbeitslosenversicherung allein in der Grundsicherung (Rat der Arbeitswelt 2021: 82).

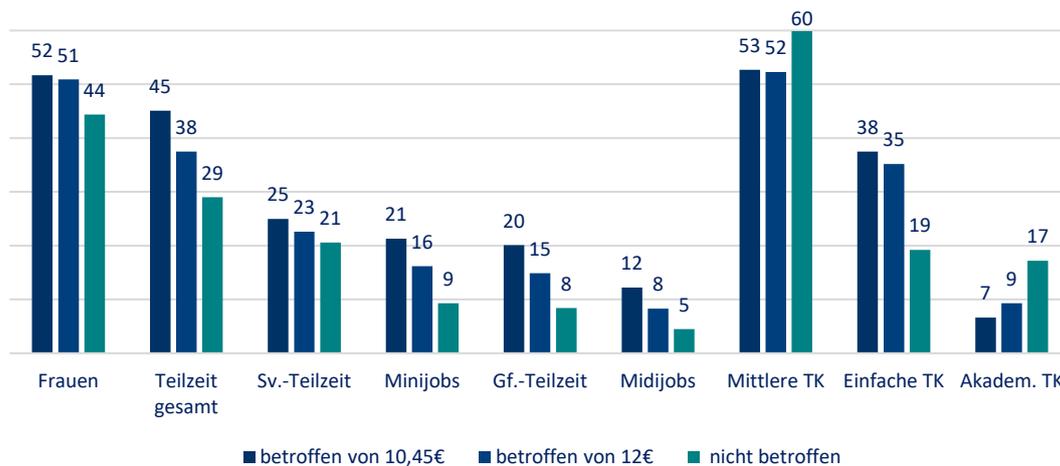
Eine weitere Regulierungslücke zeigt sich bei internetgestützter **Plattformarbeit**, die sich im Graubereich zwischen abhängiger und selbständiger Beschäftigung bewegt. Die arbeitsrechtliche Einstufung als abhängige oder selbständige Erwerbsform fällt hier teilweise schwerer, weil die vertragliche Ausgestaltung und die Plattformbedingungen in den Dreiecksbeziehungen zwischen Vermittlungsplattform und Auftraggebern und -nehmern sehr unterschiedlich ausfallen und die angebotenen Dienstleistungen **sehr heterogen** sind (Rat der Arbeitswelt, 2021). So können Handwerksfirmen oder Restaurants Plattformen zusätzlich nutzen, um Kunden zu gewinnen. Die eigentliche Dienstleistung erfolgt dann aber offline vor Ort. Andererseits fallen darunter auch rein virtuelle Dienstleistungen, die völlig orts- und zeitungebunden – nicht selten über Ländergrenzen hinweg – erfolgen. Auch hier zeigt sich eine große Heterogenität – von komplexen IT-Projekten

bis hin zu kleinen Routinetätigkeiten. Im Hinblick auf mögliche Regulierungen skizziert Enzo Weber mit seinem Konzept der „Digitalen Sozialen Sicherung“ (Weber, 2020) eine Möglichkeit, die Sozialversicherung in den schnelllebigen und teilweise internationalen Markt der Plattformarbeit zu integrieren. Hierbei wird in den Plattformen ein digitaler Mechanismus eingeführt, der automatisch bei Beendigung eines Auftrags einen festgelegten Prozentsatz des vereinbarten Honorars als Sozialbeitrag abzieht. Augenfällig ist in Bezug auf diese „neue Erwerbsform“ allerdings, dass das Wissen über ihre quantitative Relevanz äußerst begrenzt ist. Aktuell lässt sich allenfalls konstatieren, dass es sich bei der plattformvermittelten Arbeit **„nicht um ein Massenphänomen handelt“** (Rat der Arbeitswelt, 2021: 87).

3 Atypische Beschäftigung im Kontext des gesetzlichen Mindestlohns

Atypische Beschäftigung wird in der Literatur mit geringeren Löhnen im Vergleich zu regulär Beschäftigten und Niedriglöhnen in Verbindung gebracht. Wenngleich die Identifikation von bereinigten Lohnunterschieden nach unterschiedlichen Erwerbsformen nicht trivial ist und die Ergebnisse je nach Analyse und verwendete Daten variieren (zuletzt für die Leiharbeit: Bachmann et al. 2022), so zeigt sich in der Summe, dass atypische Beschäftigte – und hier insbesondere geringfügig Beschäftigte – überproportional im Niedriglohnsektor tätig sind.

Abbildung 13: Beschäftigungsstrukturen nach betrieblicher Betroffenheit der Mindestlohnhebungen im Jahr 2022



Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, Abkürzungen: Sv.: Sozialversicherungspflichtige; Gf.: Geringfügige, TK: Tätigkeiten, Anteil an den Beschäftigten in Prozent zum 30.6.2022, hochgerechnete Werte

Nach Daten des IAB-Betriebspanels 2022 (Abbildung 13) fallen die Beschäftigtenanteile in allen Teilzeitformen in Betrieben höher aus, die von den Mindestlohnhebungen auf 10,45 und 12 Euro betroffen waren (d.h. diese Betriebe haben vor der Mindestlohnhebung mindestens eine

Arbeitskraft beschäftigt, die weniger als 10,45 bzw. 12 Euro in der Stunde verdiente)¹¹. So lag der Anteil der Minijob-Beschäftigten in Betrieben, die von der Anhebung auf 10,45 Euro betroffen waren bei 21 Prozent, in den nicht betroffenen Betrieben mit neun Prozent bei weniger als der Hälfte. Börschlein et al. 2022 konnten demgemäß zeigen, dass die Mindestloohnerhöhung auf 12 Euro vor allem für Teilzeit- und geringfügig Beschäftigte eine große Rolle spielt. So wären den Autoren zufolge bezogen auf das Jahr 2021 hochgerechnet 70,7 Prozent der Beschäftigten in Minijobs von einer Mindestloohnerhöhung auf zwölf Euro betroffen gewesen, gegenüber 23,5 und 8,8 Prozent der sozialversicherungspflichtigen Teil- und Vollzeitjobs. Von der Mindestloohnerhöhung profitierten indirekt auch die Leiharbeitskräfte. Gewerkschaften und Arbeitgeber hatten sich vor dem Hintergrund der Mindestlohnsteigerung verständigt, die Tarifverträge in der Zeitarbeit anzupassen und den Einstiegslohn ab 1. Oktober 2022 auf 12,43 Euro erhöht.

Die Anhebung des Mindestlohns auf 12 Euro ging allerdings aus Sicht arbeitsmarktpolitischer Beobachter (vgl. z.B. Deutscher Bundestag 2022) mit unerwünschten Anpassungen bei geringfügiger Beschäftigung einher. So wurde die Verdienstgrenze für geringfügige Beschäftigung zum 1. Oktober 2022 entsprechend der Mindestlohnanhebung auf 520 Euro angehoben und dynamisch an weitere Mindestlohnanhebungen gekoppelt. Jede Anhebung des Mindestlohns bei einer gleichbleibenden Geringfügigkeitsschwelle würde ansonsten dazu führen, dass sich die mögliche Wochenarbeitszeit in geringfügiger Beschäftigung jeweils reduziert. Bei einem Mindestlohn von zwölf Euro könnten geringfügig Beschäftigte bei einer Schwelle von 450 Euro noch etwa 8 ½ Stunden pro Woche arbeiten (Schäfer 2022). Wer die Geringfügigkeitsschwelle nicht überschreiten will, müsste also seine Arbeitszeit reduzieren. Zugleich wurden auch die Sozialversicherungsbeiträge im so genannten Übergangsbereich (sogenannte Midijobs) neu geregelt. Der bisherige Einkommensbereich oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze bis zu einem Einkommen von 1.300 Euro brutto, in dem die Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung ermäßigt sind, stieg mit der Mindestlohnanhebung zum 1. Oktober 2022 auf 1.600 Euro und zum 1. Januar 2023 auf 2000 Euro.

Vor dem Hintergrund des aktuellen Fach- und Arbeitskräftemangels und einer anvisierten Gleichstellung der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt, sind solche auf den ersten Blick nachvollziehbare Anhebungen der Schwellenwerte als kritisch einzustufen, da sie Beschäftigungsverhältnisse im unteren Teilzeitbereich und geringfügige Beschäftigungsverhältnisse je nach Erwerbs- und Haushaltskonstellation und den Wechselwirkungen mit dem Steuer- und Abgabensystem attraktiver machen (vgl. Bruckmeier et al. 2022) und so einer Aufwärtsmobilität in vollzeitnähere Beschäftigungsverhältnisse entgegenstehen können.

¹¹ Hinsichtlich der Beschäftigungsstruktur zeigt sich zudem, dass die Qualifikationserfordernisse der Tätigkeiten in Mindestlohnbetrieben niedriger ausfallen und der Frauenanteil höher ist. So beträgt der Frauenanteil in Betrieben, die von der Mindestlohnanhebung von 10,45 Euro betroffen waren 52 Prozent, in Betrieben, die von keiner der Mindestlohnanhebungen betroffen waren hingegen 44 Prozent (Abbildung 13).

4 Fazit sowie arbeitsmarkt- und sozialpolitische Folgerungen

Vor dem Hintergrund einer sich im Krisenmodus befindlichen Gesellschaft, in der das „Normale“ von innen wie außen zunehmend hinterfragt wird, zeigt sich auf Seiten der Erwerbsformen eine erstaunliche „Normalität“. Das Normalarbeitsverhältnis erweist sich als weitgehend robust, befristete Arbeitsverträge verlieren an Bedeutung, Leiharbeit und freie Mitarbeit bewegen sich auf stabilem aber niedrigem Niveau im Bereich von zwei Prozent der Beschäftigten. Die Entwicklung des Arbeitsmarktes in Richtung eines „Arbeitnehmermarktes“ scheint dazu zu führen, dass aus Sicht der Beschäftigten unfreiwillige atypische Erwerbsformen relativ an Boden verlieren oder auf niedrigem Niveau verharren. Einzig die Teilzeitbeschäftigung gewinnt kontinuierlich an Bedeutung.

Wenn jedoch, wie eingangs skizziert, strukturelle und krisenhafte Umbrüche wahrscheinlicher und wirtschaftliche Bedingungen zunehmend unvorhersehbarer und volatiler werden, ist die Sicherstellung von Anpassungsfähigkeit und die Schaffung von „Flexibilitätpotenzialen“ (Struck et al. 2021) zur Bewältigung dieser Umbrüche notwendig. Vor diesem Hintergrund lassen sich in Bezug auf die dargestellten Erwerbsformen drei Ziele formulieren, um Anpassungsfähigkeit der Beschäftigten und Betriebe sicherzustellen: erstens die Erhöhung des Arbeitsvolumens von unfreiwillig Teilzeit- und geringfügig Beschäftigten, zweitens die Stärkung interner betrieblicher Flexibilität und Weiterbildung sowie drittens die Schaffung adäquater Schutzmechanismen und Rahmenbedingungen für bislang weniger abgesicherte Erwerbsformen.

4.1 Arbeitskräftepotenziale unter Teilzeit- und geringfügig Beschäftigten

Um Wohlstandsverluste aufgrund des aktuellen und sich im Kontext des demographischen Wandels verschärfenden Arbeits- und Fachkräftemangels zu verringern, gilt es unter anderem, **Arbeitskräftepotenziale** insbesondere unter **Teilzeit- und geringfügig Beschäftigten** zu erschließen (vgl. Hüther et al. 2022). Die Förderung von Vollzeit- oder vollzeithen Beschäftigungen ist jedoch voraussetzungsreich und basiert auf einer Verbesserung der betrieblichen und institutionellen Rahmenbedingungen (Ausbau der Kinderbetreuung), um (überwiegend) Frauen bei der Sorgearbeit zu entlasten und eine freiwillige Erhöhung ihrer Arbeitszeit zu ermöglichen. Die Schaffung dieser Infrastruktur ist allerdings angesichts des Fachkräftemangels im Erziehungswesen keineswegs leicht zu realisieren. Personalmangel führt schon jetzt dazu, dass zum Teil gesellschaftliche (Rechts-)Ansprüche (z.B. auf Ganztagsbetreuung) und Wirklichkeit hart aufeinandertreffen. Neben einer verbesserten Infrastruktur müssen zugleich Anreize für Vollzeit oder vollzeithen Beschäftigung im Steuer- und Abgabensystem verbessert werden, etwa über eine beschäftigungsneutrale Besteuerung von Ehepaaren - weg vom Ehegattensplitting hin zu einer Individualbesteuerung (Rat der Arbeitswelt 2021). Der Wunsch nach Arbeitszeiterhöhung oder -verkürzung variiert dabei stark mit der jeweiligen Lebensphase. Insofern sollten die Rahmenbedingungen so gesetzt werden, dass eine lebensphasenspezifische Arbeitszeitreduzierung in der Familienphase für beide Geschlechter, für

Weiterbildung oder wenn hohe Arbeitszeiten altersbedingt belastend werden, genauso ermöglicht werden, wie der Wunsch nach Arbeitszeiterhöhung, wenn beispielsweise die Zeitaufwendung für Familienarbeit abnimmt. Da Beschäftigte in Teilzeit nicht nur wegen fehlender Kinderbetreuung, sondern auch aufgrund der vorherrschenden Arbeitsbelastungen ihre Arbeitszeit nicht erhöhen (Hipp et al. 2017), müssen die konkreten Belastungen stärker unter die Lupe genommen und wenn möglich verringert werden. Vermeidbare Arbeitsbelastungen, die zum Teil zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen, stellen insbesondere im Kontext von Arbeitskräftemangel betriebliche Kosten dar, die sich u.a. in Form von Arbeitsausfällen oder Kündigungen durch die Arbeitskräfte manifestieren. Die Förderung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse ist im Kontext knappen Personals nicht zielführend, da geringfügige Jobs - wie oben ausgeführt - dazu beitragen, dass das Fachkräftepotenzial nur unzureichend ausgeschöpft wird (Rat der Arbeitswelt 2021). Auch wenn geringfügig Beschäftigung zum Teil weiterhin als „unverzichtbares Flexibilisierungsinstrument“ (Spermann 2022) betrachtet wird, ist deren Abschaffung mit Übergangsfristen für bestehende Beschäftigungsverhältnisse unter Entwicklung etwaiger Sonderregeln für spezifische Gruppen wie Schülerinnen und Schüler, Personen im Ruhestand oder ehrenamtlich Tätige zu überdenken (vgl. Rat der Arbeitswelt 2021).

4.2 Stärkung interner Anpassungsfähigkeit

Eine erfolgreiche Bewältigung von Krisen und transformativen Herausforderungen lässt sich als eine Frage der (rechtzeitigen) Investition in die Anpassungsfähigkeit auf der Grundlage von Ressourcen verstehen (Struck et al. 2021). Diese Anpassungsfähigkeit kann aber – auch aufgrund des sich verschärfenden Arbeits- und Fachkräftemangels – nicht überwiegend auf den Schultern der Erwerbstätigen lasten, etwa indem befristet Beschäftigte nicht verlängert und Leiharbeitskräfte entlassen werden. Vielmehr wäre ein Weg, gerade in größeren Betrieben organisatorische Rahmenbedingungen zu schaffen, die auf die *Stärkung der internen Flexibilität* der Betriebe und Beschäftigten abzielt und indem – auf Beschäftigte großer wie kleiner Betriebe bezogen – die Menschen über Investitionen in das (Aus- und Weiter-)Bildungssystem befähigt werden, sich an neue Anforderungen anpassen zu können. Angesichts des zunehmenden Arbeits- und Fachkräftemangels ist auch davon auszugehen, dass Betriebe zunehmend versuchen, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu halten. Betriebe, die in der Pandemie weniger auf interne Anpassungen und Kurzarbeit und mehr auf „Fire and Re-Hire“ gesetzt haben, hatten nicht berücksichtigt, dass die Betroffenen die Gelegenheit nutzen, um sich nach Jobs mit attraktiveren Arbeitsbedingungen umzusehen (Bonin/Rinne 2022). Die anhaltenden Rekrutierungsschwierigkeiten vieler Betriebe waren insofern auch auf eine wenig vorausschauende Personalpolitik zurückzuführen. Ein stärkerer Fokus auf das eigene Personal mag nicht immer einfach sein, erhöht die Anforderungen an die Personalabteilungen und verlangt die Bereitschaft der Beschäftigten neue Wege einzuschlagen. Betriebe könnten – wo dies möglich ist – über systematisch eingeführte Jobrotationsmodelle die Anpassungsfähigkeit der Beschäftigten erhöhen. In Bereichen mit hohen Frauenanteilen, in denen Elternzeitvertretungen an der Tagesordnung sind und sich der Ersatzbedarf leicht prognostizieren lässt, könnte das Vorhalten einer flexiblen Reserve von unbefristet Beschäftigten sinnvoller sein als der Einsatz befristeter Verträge. Gegen die übermäßige Nutzung von Zeitarbeit und Befristungen sprechen auch die tendenziell geringere Arbeitszufriedenheit und zum Teil

höhere gesundheitliche Belastung (z.B. Thomson und Hünefeld 2021). Beim Einsatz von Leiharbeit sollten laut Thomson und Hünefeld sowohl Verleih- als auch Entleihfirmen Gesundheitsrisiken berücksichtigen, Gesundheitsfürsorge betreiben, Möglichkeiten zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit und die Gleichbehandlung zu Festangestellten am tatsächlichen Arbeitsplatz befördern.

Im Hinblick auf eine Stärkung langfristiger Beschäftigungsverhältnisse wäre ein denkbarer Weg, die Anreize des betrieblichen Einsatzes befristeter Verträge zu reduzieren und im Gegenzug Anreize für unbefristete Verträge zu erhöhen. Zwei zentrale Zielorientierungen der Arbeitsmarktpolitik müssen dabei berücksichtigt werden – einerseits sollten Neueinstellungen nicht behindert, sondern unterstützt, andererseits nachhaltige Beschäftigung gefördert werden. Hinsichtlich dieser doppelten Zielorientierung sind befristete Verträge ambivalent zu bewerten: Sie erleichtern den Arbeitgebern zwar Einstellungen und damit den Beschäftigten den Zugang zum Arbeitsmarkt, führen aber nicht immer zu Übernahmen in eine unbefristete Beschäftigung, insbesondere bei Geringqualifizierten und (Langzeit-)Arbeitslosen. Reformvorschläge setzen üblicherweise am Arbeitsrecht an und versuchen Befristungen rechtlich einzuschränken. Eine zentrale Forderung der letzten Jahre war beispielsweise die Abschaffung sachgrundloser Befristungen, um Befristungen einzudämmen. Die Forderung ist populär, weil bei sachgrundlosen Befristungen – wie es der Name andeutet – anscheinend kein Grund vorliegt, eine Person nicht auf Dauer einzustellen. In der Realität wählen Arbeitgeber jedoch diesen Weg nicht willkürlich, sondern weil die Angabe von Sachgründen eine geringere Rechtssicherheit mit sich bringt (vgl. Hohendanner 2018). Über das Vorliegen eines Sachgrundes lässt sich vor Gericht trefflich streiten. Zudem bestehen Zweifel, ob damit beide oben genannten arbeitsmarktpolitischen Ziele zu erreichen wären: Betriebe könnten auf Leiharbeit, Werkverträge oder Befristungen mit Sachgrund ausweichen – oder gänzlich auf Einstellungen verzichten. Aus diesen Gründen ist mehr Kreativität der Politik gefordert, will man den Sicherheitsbedürfnissen der Beschäftigten und den Flexibilitätsbedürfnissen der Arbeitgeber gleichermaßen gerecht werden. Ein alternativer Ansatzpunkt bestünde daher darin, anstelle über rechtliche Reformschritte über ökonomische Anreize auf die betriebliche Rekrutierungspraxis Einfluss zu nehmen. Eine Idee wäre, die Beitragssätze der Arbeitslosenversicherung zu staffeln – und auf diesem Weg monetäre Anreize für unbefristete Stellen zu schaffen (Hausner/Hohendanner 2017). Der Grundgedanke einer solchen Verknüpfung ist bereits im Beamtenrecht angelegt. Da Beamte grundsätzlich unkündbar sind, entfällt für sie die Zahlung der Beiträge zur Arbeitslosenversicherung. In ähnlicher Weise könnte der Beitrag bei unbefristeter Beschäftigung aufgrund des niedrigeren Arbeitslosigkeitsrisikos in Relation zu befristeter Beschäftigten niedriger ausfallen. Hausner und Hohendanner schlagen vor, lediglich den Beitragssatz der Arbeitgeber anzupassen, da der Einsatz befristeter Verträge überwiegend in ihrem Entscheidungsbereich liegt. In diesem System zahlen die Arbeitgeber für alle befristet Beschäftigten einen höheren Beitrag in die Arbeitslosenversicherung ein. Das erhöhte Beitragsaufkommen wird genutzt, um den Beitragssatz für unbefristet Beschäftigte zu senken. So könnten die Arbeitgeberbeiträge zur Arbeitslosenversicherung bei befristeten Einstellungen gegenüber unbefristeten verteuert werden, um befürchtete Missbrauchsmöglichkeiten bei Befristungen zu begrenzen. Eine Steuerung befristeter Arbeitsverträge über differenzierte Beitragssätze wäre jedenfalls flexibler, moderater und risikoärmer als beispielsweise sachgrundlose Befristungen abzuschaffen.

Aus gesamtwirtschaftlicher Sicht kommt **Weiterbildung** eine zentrale Rolle zu, um die prognostizierten Transformationsprozesse im Kontext von Digitalisierung, Klimawandel sowie der Alterung der Gesellschaft bewältigen zu können. Da zahlreiche Menschen im Transformationsprozess ihre Tätigkeiten angesichts sich ändernder Qualifikationsanforderungen wechseln werden müssen, wird eine Verbesserung der Rahmenbedingungen für Weiterbildung gerade auch für atypisch und geringqualifizierte Beschäftigte als notwendig erachtet. So ist es nicht unplausibel anzunehmen, dass etwa Leiharbeitskräfte in manuellen Routinetätigkeiten in besonderer Weise Substituierbarkeitsrisiken ausgesetzt sind. Aus der bisherigen Literatur ist aber bekannt, dass gerade atypisch Beschäftigte seltener an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen (Bellmann et al. 2013). Aus betrieblicher Perspektive sind Weiterbildungsmaßnahmen betriebliche Kosten, die sich amortisieren müssen. Gehen Betriebe davon aus, dass ihr Personal nicht langfristig bleibt oder bleiben soll, dürfte sich die Wahrscheinlichkeit von Weiterbildungsinvestitionen verringern. Insofern ist auch aus dieser Perspektive eine Stärkung langfristiger Beschäftigungsbeziehungen zwischen Betrieben und Arbeitskräften förderlich.

In Bezug auf die arbeitsmarktpolitischen Rahmenbedingungen gehen die in der nationalen Weiterbildungsstrategie der Bundesregierung angestrebten Maßnahmen wie das Qualifizierungsgeld und Bildungs(teil)zeit in die richtige Richtung (BMAS 2022). Wichtig hierbei ist, dass Rahmenbedingungen und Bildungsinfrastruktur so ausgestaltet werden, dass Bildungsangebote transparent, leicht zugänglich, auf die jeweiligen Bedarfe hin zugeschnitten und Freistellungen für Weiterbildung ermöglicht werden. Zudem sind besondere Anstrengungen nötig, um schwer erreichbare „bildungsferne“ Beschäftigte für Weiterbildung zu gewinnen. Die nicht selten prekären Arbeitsbedingungen der zahlreichen Honorarkräfte im Weiterbildungssektor bedürfen hierbei ebenfalls einer Antwort. Der hohe politische Stellenwert der angestrebten „Weiterbildungsrepublik Deutschland“ (BMAS 2022) spiegelt sich aktuell jedenfalls nicht in den Arbeitsbedingungen des dazu nötigen - häufig auf Honorarbasis beschäftigten - Weiterbildungspersonals (Jambon 2015).

4.3 Inklusive Sozialversicherung

Weder Arbeitgeber noch Erwerbstätige können Krisensituationen und transformative Umbrüche allein schultern und sind auf adäquate Rahmenbedingungen und Schutzmechanismen angewiesen. Die Gemengelage aus Pandemie, Ukrainekrieg, Energiekrise und strukturellem technologischen Wandel machen deutlich, dass Beschäftigte eine auf dynamische Veränderungen und Transformationen ausgerichtete soziale Sicherung benötigen (Struck et al 2021). In der Covid-19-Krise hat sich gezeigt, dass dies für Beschäftigte in Normalarbeitsverhältnissen weitgehend der Fall war. Dies lag vor allem daran, dass das System in Krisensituation als **automatischer Stabilisator** fungiert und eine rasche Auszahlung von Kurzarbeiter- und Arbeitslosengeld erfolgen konnte¹². Greift das System jedoch nicht, müssen erst Hilfsprogramme aufgesetzt werden, die viel Zeit aufgrund von Abstimmungs- und Umsetzungsprozessen in Anspruch nehmen, die in Krisenzeiten knapp ist. Die unterschiedliche Betroffenheit der sozialversicherten Normalbeschäftigten mit Festanstellung, der teilgesicherten

¹² Viele der Leistungen wurden im Zuge der Covid-19-Krise angepasst. Dies betrifft z.B. den vereinfachten Zugang zu Kurzarbeitergeld, die Verlängerung der Bezugsdauer und die Erhöhung des Kurzarbeitergeldes, die Verlängerung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes I sowie den vereinfachten Zugang zu Sozialleistungen (Arbeitslosengeld II, Kinderzuschlag und Wohngeld).

atypisch Beschäftigten und der Solo-Selbständigen hat jedenfalls verdeutlicht, dass es in den weniger abgesicherten Gruppen an solchen automatischen Schutzmechanismen gefehlt hat. Offensichtlich wurde das Fehlen eines Sicherungsnetzes bei **geringfügig Beschäftigten**, die keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld oder Arbeitslosengeld I hatten und somit zum Teil unmittelbar in den Grundsicherungsbezug fielen. Auch die soziale Absicherung der **Solo-Selbständigen** ist unvollständig. Nicht wenige Solo-Selbständige und freiberuflich Tätige geraten immer wieder in die Systeme der sozialen Grundsicherung, weil sich ihre Absicherungen entweder als im Alter zu gering oder grundsätzlich als nicht krisenfest erwiesen haben (z.B. Bonin et al. 2020/2022). Vor diesem Hintergrund wurde im Koalitionsvertrag der Ampel-Regierung angekündigt, für alle neuen Selbstständigen, die keinem obligatorischen Alterssicherungssystem unterliegen, eine Pflicht zur Altersvorsorge mit Wahlfreiheit zwischen der gesetzlichen Rentenversicherung für Selbstständige, einer privaten Altersvorsorge (Rürup-Rente) und einem Versorgungswerk (wie z.B. für Ärzte, Steuerberater oder Rechtsanwälte) einzuführen (SPD et al. 2021, S. 75).

Im Hinblick auf **Plattformarbeit** fassen Bruckmeier et al. (2021a) die politischen Herausforderungen folgendermaßen zusammen: Erstens muss die Identifizierung von Arbeitsformen vorangetrieben werden, die formal als Selbstständigkeit gelten, in Wirklichkeit aber Arbeitsverhältnisse sind. Regelungen sollten zudem Rechtssicherheit und Planbarkeit für die beteiligten Akteure schaffen. Zweitens muss seitens der Plattformen Transparenz in Bezug auf die Berechnung des Entgelts sowie auf die von der Plattform auferlegten Regeln für die Aussetzung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen hergestellt werden. Drittens muss sichergestellt werden, dass Plattformbeschäftigte in Bezug auf Kranken- und Arbeitslosenversicherung sowie Sozialleistungen den gleichen Schutz genießen wie Nicht-Plattformbeschäftigte.

Die Schwierigkeiten der Ausgestaltung der sozialen Absicherung bei Erwerbsformen jenseits des Normalarbeitsverhältnisses verdeutlichen den historischen Konstruktionsfehler des deutschen Sozialversicherungssystems seit Bismarck, der in einem gewachsenen Institutionensystem nur mühsam aufzulösen ist. Während nicht alle Erwerbsgruppen gleichermaßen in das Sozialversicherungssystem integriert sind, sind andere Statusgruppen wie Beamte und „freie“ Berufe davon befreit und können auf ihre eigenen zum Teil besser ausgestatteten Sicherungssysteme zurückgreifen. Ein umfassenderes bzw. inklusiveres, weniger auf dem spezifischen Status von Erwerbstätigen beruhendes System, wäre ein steuerfinanziertes soziales Sicherungssystem für alle Erwerbstätigen (also auch Beamte, Selbständige und freie Berufe sowie atypisch Beschäftigte), das sich aus allen Einkommensarten, also auch aus Miet- oder Kapitaleinnahmen, speist. In einem solchen System wären alle Beschäftigungsverhältnisse „normal“, sofern sie dem gleichen sozialen Schutz unterliegen.

Literatur

- Alderotti, Giammarco; Vignoli, Daniele; Baccini, Michela & Matysiak, Anna (2021): Employment Instability and Fertility in Europe: A Meta- Analysis. In: *Demography* 58 (3). 871-900.
- Bachmann, Ronald; Bömer, Miriam; Frings, Hanna; Dürig, Wolfgang; Höckel, Lisa Sofie; Martinez Flores, Fernanda (2016): Nachfolgestudie zur Analyse der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse (Minijobs) sowie den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns. Endbericht: Gutachten im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen. RWI Projektberichte. RWI - Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung. Essen.
- Bachmann, Ronald; Martinez Flores, Fernanda; Rulff, Christian (2022): Die Lohnlücke in der Zeitarbeit: Eine empirische Analyse auf Grundlage von BA-Daten und der Verdienststrukturerhebung, RWI Projektberichte, Essen.
- Beckmann, Fabian (2019): Minijobs in Deutschland. Die subjektive Wahrnehmung von Erwerbsarbeit in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen. Wiesbaden.
- Bellmann, Lisa; Brunner, Laura; Ellguth, Peter; Grunau, Philipp; Hohendanner, Christian; Kohaut, Susanne; Leber, Ute; Möller, Iris; Schwengler, Barbara; Stegmaier, Jens; Umkehrer, Matthias (2022): "IAB-Betriebspanel (IAB BP) – Version 9321 v1". Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). DOI: 10.5164/IAB.IABBP9321.de.en.v1
- Bellmann, Lutz, Grunau, Phillip, Leber, Ute, & Noack, Martin (2013). Weiterbildung atypisch Beschäftigter. Die Weiterbildungsverlierer - Weniger Weiterbildung für immer mehr atypisch Beschäftigte. Bertelsmann Stiftung.
- Bentolila, Samuel; Dolado, Juan J.; Jimeno, Juan F. (2019): Dual Labor Markets Revisited. In: *Oxford Research Encyclopedia of Economics and Finance*. Oxford.
- BMAS (2022): Nationale Weiterbildungsstrategie. Gemeinsam für ein Jahrzehnt der Weiterbildung – Aufbruch in die Weiterbildungsrepublik, Berlin.
- Bonin, Holger; Krause-Pilatus, Annabelle, Rinne, Ulf, Gehlen, Annica; Molitor, Pia (2020): Selbstständige Erwerbstätigkeit in Deutschland (Aktualisierung 2020): Kurzexpertise. Forschungsbericht, Bundesministerium für Arbeit und Soziales FB454. Berlin.
- Bonin, Holger; Krause-Pilatus, Annabelle, Rinne, Ulf, Koch, Niklas; Nenzel, Charlotte (2022): Selbstständige Erwerbstätigkeit in Deutschland (Aktualisierung 2022): Kurzexpertise. Forschungsbericht, Bundesministerium für Arbeit und Soziales FB601. Berlin.
- Bonin, Holger; Rinne, Ulf (2022): Die Zeitenwende erreicht den deutschen Arbeitsmarkt. In: *Wirtschaftsdienst* 102(9). 665-668.
- Börschlein, Erik-Benjamin, Mario Bossler, Nicole Gürtzgen; Teichert, Christian (2022): Mindestloohnerhöhung im Oktober 2022: 12 Euro Mindestlohn betreffen mehr als jeden fünften Job. IAB-Kurzbericht 12/2022, Nürnberg.

- Börschlein, Erik-Benjamin; Mario Bossler; Gürtzgen, Nicole (2022): Die bisherigen Erhöhungen des Mindestlohns haben der Beschäftigung bislang kaum geschadet. In: IAB-Forum H.19.09.2022, Nürnberg.
- Bosch, Gerhard; Kalina, Torsten; Lehndorff, Steffen; Wagner, Alexandra & Weinkopf, Claudia (2001): Zur Zukunft der Erwerbsarbeit. Eine Positionsbestimmung auf der Basis einer Analyse kontroverser wissenschaftlicher Debatten. Arbeitspapier 43 der Hans-Böckler Stiftung. Gelsenkirchen.
- Bruckmeier, Kerstin; Diego d'Andria; Konle-Seidl, Regina (2021a): Should the German social protection system be adapted following the Covid-19 crisis? Series "COVID-19 Crisis: Consequences for the Labour Market". In: IAB-Forum H.16.07.2021, Nürnberg.
- Bruckmeier, Kerstin; Diego d'Andria; Konle-Seidl, Regina (2021b): Social protection of atypical workers during the Covid-19 crisis. In: IAB-Forum H.28.05.2021, Nürnberg.
- Bruckmeier, Kerstin; Torsten Lietzmann; Ulrich Walwei; Wiemers, Jürgen (2022): Reform der geringfügigen Beschäftigung. Stellungnahme des IAB zur Verbändeanhörung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zum Entwurf eines Zweiten Gesetzes zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung am 7.2.2022. IAB-Stellungnahme 02/2022, Nürnberg.
- Brülle, Jan (2013). Unterschiede in den Arbeitsmarktchancen von atypisch Beschäftigten: Effekte von Beschäftigungsformen oder Erwerbspräferenzen? Zeitschrift für Soziologie, 42(2), 157–179.
- Bundesagentur für Arbeit (2023): Entwicklungen in der Zeitarbeit. Juli 2023.
<https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Zeitarbeit/generische-Publikation/Arbeitsmarkt-Deutschland-Zeitarbeit-Aktuelle-Entwicklung.pdf>
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2022): Willkommen in der Weiterbildungsrepublik. <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Aus-und-Weiterbildung/Berufliche-Weiterbildung/Willkommen-in-der-Weiterbildungsrepublik/weiterbildungsrepublik-art.html>
- Crimmann, Andreas; Ziegler, Kerstin; Ellguth, Peter; Kohaut, Susanne; Lehmer, Florian (2009): Forschungsbericht zum Thema "Arbeitnehmerüberlassung". Endbericht zum 29. Mai 2009. Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Forschungsbericht Arbeitsmarkt 397, Nürnberg.
- Destatis (Statistisches Bundesamt) (2020): Qualität der Arbeit. Unfreiwillig befristet Beschäftigte. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-4/unfreiwilligbefristet-beschaeftigte.html>
- Destatis (Statistisches Bundesamt) (2023a): Kernerwerbstätige in unterschiedlichen Erwerbsformen - Atypische Beschäftigung. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Tabellen/atyp-kernerwerb-erwerbsform-zr.html>
- Destatis (Statistisches Bundesamt) (2023b): Kernerwerbstätige in unterschiedlichen Erwerbsformen (atypisch Beschäftigte) nach soziodemografischen Merkmalen und Wirtschaftsabschnitten.

<https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Tabellen/atypische-beschaeftigung.html>

Destatis (Statistisches Bundesamt) (2023c): Kernerwerbstätige in unterschiedlichen Erwerbsformen und sonstige Erwerbstätige - Atypische Beschäftigung.

<https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Tabellen/atyp-kernerwerb-erwerbsform-erwerbstaetige-zr.html>

Destatis (Statistisches Bundesamt) (2023d): Qualität der Arbeit. Solo-Selbständige.

<https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-4/solo-selbstaendige.html>

Deutscher Bundestag (2013): Unterrichtung durch die Bundesregierung Bericht der Bundesregierung über den Stand von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und über das Unfall- und Berufskrankheitengeschehen in der Bundesrepublik Deutschland im Jahr 2012. Drucksache 18/179. <https://dserver.bundestag.de/btd/18/001/1800179.pdf>

Deutscher Bundestag (2022): Kontroverse um gesetzliche Anhebung des Mindestlohns.

<https://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2022/kw20-pa-arbeit-soziales-mindestlohn-892448>

Eichhorst, Werner, Tobsch, Verena (2015): Not so standard anymore? Employment duality in Germany. In: Journal of Labour Market Research 48, 81-95.

Fischer, Gabriele; Gundert, Stefanie; Kawalec, Sandra, Sowa, Frank, Stegmaier, Jens; Tesching, Karin; Theuer, Stefan; unter Mitarbeit von Christian Hohendanner und Torsten Lietzmann (2015): Situation atypisch Beschäftigter und Arbeitszeitwünsche von Teilzeitbeschäftigten. Quantitative und qualitative Erhebung sowie begleitende Forschung. IAB-Forschungsprojekt im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Endbericht. Nürnberg.

Giupponi, Giulia; Landais, Camille; Lapeyre, Alice (2022): Should We Insure Workers or Jobs during Recessions? Journal of Economic Perspectives 36 (2). 29-54.

Gundert, Stefanie; Hohendanner, Christian (2014): Do fixed-term and temporary agency workers feel socially excluded? Labour market integration and social well-being in Germany. In: Acta Sociologica. Journal of the Nordic Sociological Association 57(2). 135-152.

Hall, Peter; Soskice, David (2001): Introduction. In: (Hrsg.): Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage. Oxford: Oxford University Press. 1-68.

Hauptmann, Andreas; Keita, Sekou (2022) : Beschäftigung von Geflüchteten in Deutschland: Betriebe mit ausländischen Beschäftigten stellen häufiger Geflüchtete ein. IAB-Kurzbericht 6/2022, Nürnberg.

Hausner, Karl Heinz; Hohendanner, Christian (2017): Der Flexibilitätsbeitrag in der Arbeitslosenversicherung. In: Wirtschaftsdienst 97(6). 415-420.

Hinze, Jörg (2022): Deutsche Wirtschaft im Krisenmodus. In: Wirtschaftsdienst, 2022, 102(6), 495-496.

Hipp, Lena; Kelle, Nadiya; Quart; Lydia-Maria: Arbeitszeiten im sozialen Dienstleistungssektor im Länder- und Berufsvergleich. In: WSI-Mitteilungen 3/2017.

- Hohendanner, Christian (2010): Befristete Arbeitsverträge zwischen Auf- und Abschwung: Unsichere Zeiten, unsichere Verträge? IAB-Kurzbericht 14/2010, Nürnberg.
- Hohendanner, Christian (2018): Reform der befristeten Beschäftigung im Koalitionsvertrag: Reichweite, Risiken und Alternativen. IAB-Kurzbericht 16/2018, Nürnberg
- Hohendanner, Christian (2019): Zur Befristungssituation im öffentlichen Dienst. Schriftliche Anhörung des IAB zum Antrag der SPD-Fraktion vom 2.4.2019 "NRW muss Vorreiter werden! Auf sachgrundlose Befristungen im öffentlichen Dienst verzichten" zur Sitzung des Haushalts- und Finanzausschusses des Landtags Nordrhein-Westfalen. IAB-Stellungnahme 12/2019, Nürnberg.
- Hohendanner, Christian (2023a): Befristete Beschäftigung in Deutschland.
https://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Befristete_Beschaeftigung_2022.xlsx
- Hohendanner, Christian (2023b): Erwerbsstrukturen im Wandel. Daten aus dem IAB-Betriebspanel.
https://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/ADuL_Erwerbsstrukturen_Betriebspanel_2022.xlsx
- Hohendanner, Christian; Möller, Iris (2022), 2021-10-29: Beschäftigungsanpassungen vor und während der Corona-Pandemie. In: L. Bellmann & W. Matiaske (Hrsg.) (2022): Sozio-Ökonomik der Corona-Krise, 43-67.
- Hohendanner, Christian; Ostmeier, Esther; Ramos Lobato, Philipp (2015): Befristete Beschäftigung im öffentlichen Dienst. Entwicklung, Motive und rechtliche Umsetzung. IAB-Forschungsbericht 12/2015, Nürnberg.
- Hohendanner, Christian; Stegmaier, Jens (2012): Umstrittene Minijobs. Geringfügige Beschäftigung in deutschen Betrieben. IAB-Kurzbericht 24/2012, Nürnberg.
- Hohendanner, Christian; Walwei, Ulrich (2013): Arbeitsmarkteffekte atypischer Beschäftigung. In: WSI-Mitteilungen 66(4), S. 239-246.
- Holst, Elke; Maier, Friederike (1998): Normalarbeitsverhältnis und Geschlechterordnung. In: Mitteilungen zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 31(3). 506-518.
- Hünefeld, Lena; Gerstenberg, Susanne; Hüffmeier, Joachim (2020): Job satisfaction and mental health of temporary agency workers in Europe: a systematic review and research agenda, Work & Stress 34(1). 82-110.
- Hüther, Michael, Jung, Markos; Obst, Thomas (2022): Wachstum durch Beschäftigung: Potenziale der deutschen Volkswirtschaft. Zeitschrift für Wirtschaftspolitik, 71(2), 95-123.
- Jahn, Elke J.; Oberfichtner, Michael (2020) : Freiwillige Arbeitslosenversicherung: Nur wenige Selbstständige versichern sich gegen die Folgen von Arbeitslosigkeit, IAB-Kurzbericht 11/2020, Nürnberg.
- Jaich, Roman & Gläser Arnfried (2022). Honorarkräfte – das betriebswirtschaftliche Modell der Erwachsenenbildung und seine Folgen. forum erwachsenenbildung, 55(3), 20-23.
- Jambon, Sabine (2015): Selbstständige Lehrkräfte im Bildungssektor. In: Sozialer Fortschritt 64(9/10). 247-252.
- Körner, Thomas; Meinken, Holger; Puch, Katharina (2013): Wer sind die ausschließlich geringfügig Beschäftigten? Eine Analyse nach sozialer Lebenslage, Auszug aus Wirtschaft und Statistik.

<https://www.destatis.de/DE/Methoden/WISTA-Wirtschaft-und-Statistik/2013/01/geringfuegig-beschaefigte-012013.html>.

- Lehmer, Florian (2012): Dient die Arbeitnehmerüberlassung für Langzeitarbeitslose als Brücke in nachhaltige Beschäftigung? In: Sozialer Fortschritt 61(8). 190-197.
- Lehmer, Florian; Ziegler, Kerstin (2010): Brückenfunktion der Leiharbeit: Zumindest ein schmaler Steg. IAB-Kurzbericht 13/2010, Nürnberg.
- Lietzmann, Torsten, Paul Schmelzer & Jürgen Wiemers (2017): Marginal employment for welfare recipients: stepping stone or obstacle?. In: Labour 31(4). 394-414.
- Lietzmann, Torsten; Hohmeyer, Katrin (2022): Back and forth? The role of labour market resources and segments for work-related exits from and returns to welfare benefit receipt in Germany. In: Zeitschrift für Sozialreform 68(2). 180-210.
- Rat der Arbeitswelt (2021): Arbeitswelt-Bericht 2021. Vielfältige Ressourcen stärken - Zukunft gestalten. Impulse für eine nachhaltige Arbeitswelt zwischen Pandemie und Wandel. Berlin.
- RWI - Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung (2016): Nachfolgestudie zur Analyse der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse (Minijobs) sowie den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns.
- Schäfer, Christian (2017): Neue Wege in der Pflege. In: Dialyse aktuell 21(06). 263
- Schäfer, Holger (2022): Wird die Minijob-Falle entschärft? IW-Kurzbericht 44, Berlin.
- Schmelzer, Paul; Gundert, Stefanie; Hohendanner, Christian (2015): Qualifikationsspezifische Übergänge aus befristeter Beschäftigung am Erwerbsanfang. Zwischen Screening und Flexibilisierung. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 67(2). 243-267.
- Schulze, Gerhard (2011): Krisen: Das Alarmdilemma, Frankfurt am Main.
- SPD; Bündnis 90/Die Grünen & FDP (2021): Mehr Fortschritt wagen: Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit. Berlin.
https://www.spd.de/fileadmin/Dokumente/Koalitionsvertrag/Koalitionsvertrag_2021-2025.pdf
- Spermann, Alexander (2011): Die neue Rolle der Zeitarbeit in Deutschland. Randstad Discussion Paper No. 1
- Spermann, Alexander (2022): Minijobs. Unverzichtbare Flexibilität. Kommentar. In: Wirtschaftsdienst 102(1): 4.
- Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2021): Methodische Hinweise zur zeitlichen Vergleichbarkeit von Mikrozensusergebnissen. Online: https://www.statistik-bw.de/DatenMelden/Mikrozensus/MethHinw_MZ2021.pdf
- Struck, Olaf; Dütsch, Matthias; Fackler, Daniel; Hohendanner, Christian: Flexibilitätsinstrumente am Arbeitsmarkt. In: WSI-Mitteilungen 74(6). 435-445.
- Thomson, Birgit; Hünefeld, Lena (2021): Temporary Agency Work and Well-Being - The Mediating Role of Job Insecurity. In: International Journal of Environmental Research and Public Health 18(21). 11154.
- Vogel, Berthold (2015): Die Dynamik der Unverbindlichkeit. Was wir von der Erwerbsarbeit erwarten können. In: WestEnd. Neue Zeitschrift für Sozialforschung 12(1). 121-132.

- Walwei, Ulrich (2022): Wandel der Erwerbsformen: War normal gestern? In: Zeitschrift für Sozialreform 68(2). 151–179
- Wanger, Susanne (2006): Arbeitszeitpolitik: Teilzeitarbeit fördert Flexibilität und Produktivität. IAB-Kurzbericht 07/2006, Nürnberg.
- Wanger, Susanne (2020): Entwicklung von Erwerbstätigkeit, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen nach Geschlecht. Ergebnisse der IAB-Arbeitszeitrechnung nach Alter und Geschlecht (AZR AG) für die Jahre 1991 - 2019. IAB-Forschungsbericht 16/2020, Nürnberg.
- Weber, Enzo (2020): Digitale Soziale Sicherung: Potenzial für die Plattformarbeit. In: Wirtschaftsdienst 100, Sonderheft 13, 37-40.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Entwicklung der Normalarbeitsverhältnisse zwischen 1991 und 2022, in absoluten Zahlen	9
Abbildung 2:	Entwicklung der Normalarbeitsverhältnisse zwischen 1991 und 2022, in relativen Zahlen	9
Abbildung 3:	Entwicklung der Erwerbsformen in den Betrieben	10
Abbildung 4:	Einstellungen und Personalabgänge in Deutschland 2003 bis 2022	11
Abbildung 5:	Erwartete Personalprobleme der Betriebe 2012 und 2022.....	12
Abbildung 6:	Personalabgänge in Deutschland 2003 bis 2022	13
Abbildung 7:	Anteil der Leiharbeitskräfte an den Beschäftigten.....	16
Abbildung 8:	Übernahmen, Verlängerungen und Personalabgänge aus befristeter Beschäftigung.....	18
Abbildung 9:	Teilzeitanteile nach Alter und Geschlecht in Deutschland im Jahr 2021	20
Abbildung 10:	Anteil der geringfügig Beschäftigten an den Beschäftigten.....	21
Abbildung 11:	Selbständige ohne Beschäftigte 1991 bis 2022	24
Abbildung 12:	Anteil freier Mitarbeiter an den Beschäftigten nach Branchen.....	25
Abbildung 13:	Beschäftigungsstrukturen nach betrieblicher Betroffenheit der Mindestlohnanhebungen im Jahr 2022	26

Impressum

IAB-Forschungsbericht 23|2023

Veröffentlichungsdatum

29. Dezember 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/fb2323.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.2323](https://doi.org/10.48720/IAB.FB.2323)

Rückfragen zum Inhalt

Christian Hohendanner
Telefon: 0911 179-5941
E-Mail: christian.hohendanner@iab.de