

Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität

Keller, Berndt; Seifert, Hartmut

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sammelwerksbeitrag / collection article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Keller, B., & Seifert, H. (2008). Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität. In K.-S. Rehberg (Hrsg.), *Die Natur der Gesellschaft: Verhandlungen des 33. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Kassel 2006. Teilbd. 1 u. 2* (S. 4390-4405). Frankfurt am Main: Campus Verl. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-154890>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität

Berndt Keller und Hartmut Seifert

1. Problemstellung

Die Grundformen der Beschäftigung ändern sich. Atypische Varianten gewinnen und Normalarbeitsverhältnisse verlieren an Bedeutung. Diese Umschichtung verläuft ungeachtet der generellen Arbeitsmarktentwicklung und findet sowohl bei stagnierender als auch expandierender Gesamtbeschäftigung statt. Die Folgen dieses Prozesses werden unterschiedlich bewertet. Einerseits sind hiermit Erwartungen verbunden, die Flexibilität des Arbeitsmarktes zu erhöhen, dessen Funktionsfähigkeit zu verbessern und den Weg zu mehr Beschäftigung zu ebnen (Eichhorst u.a. 2001; Sachverständigenrat 2005). Andererseits bestehen Befürchtungen, dass dieser Wandel nicht nur die soziale Sicherung der einzelnen Beschäftigten (speziell die Rentenversicherung) mindert, sondern auch die (vorrangig beitragsfinanzierten) sozialen Sicherungssysteme aushöhlt (Kommission für Zukunftsfragen 1996). Insofern reichen diese Entwicklungen in ihren Wirkungen weit über den Arbeitsmarkt hinaus; sie betreffen die sozialen Sicherungssysteme insgesamt und haben Diskussionen über deren Umgestaltung, vor allem deren Finanzierungsmodi, ausgelöst.

Die Ablösung des Normalarbeitsverhältnisses durch Formen atypischer Beschäftigung wird häufig als Prekarisierung bezeichnet (Dörre 2005a und b). Diese Sichtweise ist jedoch zu generell und verstellt den Blick auf eine differenzierte sozial- und beschäftigungspolitische Betrachtung und Bewertung. Notwendig sind präzise Kriterien zur Abgrenzung. Wir vertreten die These, dass atypische Beschäftigungsverhältnisse nicht umstandslos als prekär anzusehen sind. Eine Rolle spielen neben dem Individualeinkommen vor allem die allgemeinen Lebensbedingungen (vor allem Familien- bzw. Haushaltssituation) sowie die rechtlich-institutionelle Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse (besonders vollständige Integration in die sozialen Sicherungssysteme). Von Bedeutung ist ferner die Erwerbsbiographie in ihrer kurz- und langfristigen Perspektive.

Der Beitrag gibt zunächst einen Überblick über Entwicklung und Ausmaß atypischer Beschäftigungsverhältnisse (Kap. 2), geht anschließend der Frage nach, welchen Beitrag diese Formen zur betrieblichen Flexibilität leisten können (Kap. 3), welche Konsequenzen sie für die sozialen Sicherungssysteme haben (Kap. 4) und

diskutiert danach, inwieweit und unter welchen Bedingungen atypische Beschäftigungsformen als prekär anzusehen sind (Kap. 5). Einige Überlegungen zu Gestaltungsperspektiven schließen den Beitrag ab.

2. Entwicklung und Ausmaß

Bevor wir Entwicklung und Ausmaß atypischer Beschäftigungsverhältnisse skizzieren, sind diese zu definieren und abzugrenzen. Sie stellen zunächst in einer negativen Abgrenzung eine rein formale Sammelkategorie dar. Üblicherweise werden hierunter sämtliche Beschäftigungsvarianten subsumiert, die nicht der Referenzgröße des Normalarbeitsverhältnisses (NAV) entsprechen (Mückenberger 1985). Dessen zentrale Kriterien, die nicht normativ sondern ausschließlich analytisch Verwendung finden, sind vor allem:¹

- Vollzeittätigkeit mit entsprechenden Einkommen,
- Integration in die sozialen Sicherungssysteme,
- unbefristetes Beschäftigungsverhältnis,
- Identität von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis,
- Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber.

Diese im Vergleich zu anderen (Hannif/Lamm 2005) enge Abgrenzung schließt bestimmte Varianten aus: flexible Arbeitszeitmuster (u.a. Arbeitszeitkonten), Telearbeit, Werkverträge oder gar Fremdarbeitsfirmen. Gleichwohl macht diese Heterogenität der Formen eine eindeutige Zuordnung (z.B. ihrer Funktionen) schwierig.

Ausgehend von dieser Definition lassen sich Teilzeitarbeit, geringfügige Beschäftigung, befristete Beschäftigung sowie Leiharbeit (einschließlich der mit den Hartz-Gesetzen eingeführten Personalserviceagenturen – PSA) als Kernformen atypischer Beschäftigung ausmachen. Diese Formen erfüllen mindestens eines der genannten Kriterien nicht. Der Akzent liegt auf abhängiger Beschäftigung. Eine »Zwitterform« stellt die (neue) Selbständigkeit in Form der Ich-AG/Familien-AG dar², die wir im Folgenden einbeziehen.

Die Varianten atypischer Beschäftigung unterscheiden sich deutlich in ihrer Dynamik und Bedeutung gemessen an der Gesamtbeschäftigung (Tabelle 1):

1 Man könnte auch diskutieren, ob das NAV als statisches Konstrukt anzusehen ist oder nicht selbst auch als dynamisch zu interpretieren ist.

2 Diese Form des Übergangs aus Arbeitslosigkeit in Selbständigkeit wird für maximal drei Jahre öffentlich gefördert und ist an Einkommensgrenzen gebunden; zudem besteht Sozialversicherungspflicht bei der Rentenversicherung.

- Teilzeitarbeit ist mit Abstand die quantitativ wichtigste Form und hat über die Konjunkturzyklen hinweg kontinuierlich auf fast 25 Prozent der Gesamtbeschäftigung im Jahre 2005 zugenommen.³
- Geringfügige Beschäftigung, die letztlich eine Variante von Teilzeitarbeit darstellt, hat vor allem in Folge der durch die Hartz-Gesetze ausgeweiteten Mini-Jobs seit Mitte 2003 bis Mitte 2005 um knapp 1 Mio. auf 6,5 Mio. erheblich an Bedeutung gewonnen. Insgesamt üben 20 Prozent der abhängig Beschäftigten eine geringfügig entlohnte Tätigkeit aus; über 15 Prozent arbeiten ausschließlich geringfügig.⁴
- Der Anteil der befristet Beschäftigten⁵ ist trotz mehrfacher Lockerungen der rechtlichen Rahmenbedingungen nur moderat auf gut 10 Prozent (in 2005) gestiegen, wobei die aktuelle Entwicklung auf besondere Einflüsse zurückgeht.⁶
- Leiharbeit entwickelt sich hingegen weitaus dynamischer, wenngleich der Anteil (incl. PSA) an allen Beschäftigten nach wie vor auf niedrigem Niveau bei ca. 1,3 Prozent liegt.
- Die Zahl der Ich-AGs betrug nach anfänglich hohen Zuwachsraten 237.000 (im Jahresdurchschnitt 2005) oder 0,6 Prozent aller Erwerbstätigen.

3 Die Abgrenzung von Teilzeitarbeit und geringfügiger Beschäftigung ist nicht eindeutig. Die hier ausgewiesenen Daten über Teilzeitarbeit basieren auf dem Mikrozensus; sie enthalten im Gegensatz zu den vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) errechneten Teilzeitquoten nur einen Teil der geringfügig Beschäftigten (Dietz/Walwei 2005). Die Zahl der geringfügig Beschäftigten schließt erwerbstätige Schüler, Studierende und Rentner ein, die im strengen Sinne nicht als abhängig Beschäftigte zu zählen sind sondern einen anderen Status haben.

4 Dieser Wert enthält eine nicht genau bezifferte Zahl an Schülern, Studierenden und Rentnern.

5 Im Unterschied zu den übrigen Werten sind in dieser Ziffer Ausbildungsverhältnisse nicht berücksichtigt.

6 Der Anstieg zwischen 2004 und 2005 geht wesentlich auf die Einführung der 1-Euro-Jobs (Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung nach Par.16, Abs.3 SGB II) zurück.

| Jahr | Beschäftigte Insgesamt | Teilzeitarbeit ¹⁾ | | Geringfügig Beschäftigte ²⁾ | | Leiharbeit ²⁾ | | Beschäftigte (ohne Auszubildende) Insgesamt | Befristet Beschäftigte (ohne Auszubildende) | |
|------|---------------------------|------------------------------|----------------------------|---|----------------------------|--------------------------|----------------------------|--|--|---|
| | | Teilzeitarbeit in 1.000 | Anteil an Beschäftigten | geringfügig Beschäftigte ³⁾ in 1.000 | Anteil an Beschäftigten | Leiharbeit in 1.000 | Anteil an Beschäftigten | | befristet Beschäftigte in 1.000 | Anteil an befristet Beschäftigten |
| 1991 | 33.887 | 4.736 | 14,0 | | | 134 | 0,4 | 32.323 | 2.431 | 7,5 |
| 1992 | 33.320 | 4.763 | 14,3 | | | 136 | 0,4 | 31.891 | 2.495 | 7,8 |
| 1993 | 32.722 | 4.901 | 15,0 | | | 121 | 0,4 | 31.151 | 2.221 | 7,1 |
| 1994 | 32.300 | 5.122 | 15,9 | | | 139 | 0,4 | 30.958 | 2.322 | 7,5 |
| 1995 | 32.230 | 5.261 | 16,3 | | | 176 | 0,5 | 30.797 | 2.388 | 7,8 |
| 1996 | 32.188 | 5.340 | 16,6 | | | 178 | 0,6 | 30.732 | 2.356 | 7,7 |
| 1997 | 31.917 | 5.659 | 17,7 | | | 213 | 0,7 | 30.436 | 2.453 | 8,1 |
| 1998 | 31.878 | 5.884 | 18,5 | | | 253 | 0,8 | 30.357 | 2.536 | 8,4 |
| 1999 | 32.497 | 6.323 | 19,5 | | | 286 | 0,9 | 30.907 | 2.842 | 9,2 |
| 2000 | 32.638 | 6.478 | 19,8 | | | 339 | 1,0 | 31.014 | 2.744 | 8,8 |
| 2001 | 32.743 | 6.798 | 20,8 | | | 357 | 1,1 | 31.176 | 2.740 | 8,8 |
| 2002 | 32.469 | 6.934 | 21,4 | 4.100 | 12,6 | 336 | 1,0 | 30.904 | 2.543 | 8,2 |
| 2003 | 32.043 | 7.168 | 22,4 | 5.533 | 17,3 | 327 | 1,0 | 30.513 | 2.603 | 8,5 |
| 2004 | 31.405 | 7.168 | 22,8 | 6.466 | 20,6 | 400 | 1,3 | 29.822 | 2.478 | 8,3 |
| 2005 | 32.066 | 7.851 | 24,5 | 6.492 | 20,2 | 453 | 1,4 | 30.470 | 3.075 | 10,1 |

1) jeweils April

2) jeweils Ende Juni

3) Mini-Jobs auf 400€ Basis

Tabelle 1: Formen atypischer Beschäftigung

(Quelle: Statistisches Bundesamt, F 1, Reihe 4.1.1, verschiedene Jahrgänge und <https://www-ec.destatis.de/csp/shop/sfg/bpm.html.cms.eBroker.cls?cmspath=struktur,sfgsuchergebnis.csp;>)

Um das Gesamtausmaß atypischer Beschäftigung quantifizieren zu können, lassen sich diese Anteilswerte nicht einfach addieren, da einzelne Formen (z.B. Teilzeit und Befristung oder Teilzeit und Geringfügigkeit) kumulativ auftreten können.⁷ Mittlerweile (im Jahr 2005) umfassen atypische Beschäftigungsformen gut ein Drittel aller abhängig Beschäftigten; bei den Frauen liegt der Anteil bei knapp 54 Prozent.⁸

3. Atypische Beschäftigung und Flexibilität

Atypische Formen der Beschäftigung erfüllen auf dem Arbeitsmarkt verschiedene Funktionen. Sie können dazu dienen, die Arbeitskosten zu senken, die Anpassungsfähigkeit des Arbeitseinsatzes zu erhöhen oder die Instrumente der betrieblichen Personalpolitik zu erweitern (u.a. verlängerte Probezeiten, »screening«) (Martin/Nienhäuser 2002). Wenn sich die folgenden Ausführungen vorrangig auf Dimensionen und Funktionen von Flexibilität beziehen, so hat dies mit den häufig hohen Erwartungen in Bezug auf Beschäftigungswirkungen zu tun (Bericht der Kommission 2002). Deshalb haben seit den 1980er Jahren Deregulierungsmaßnahmen (Beschäftigungsförderungsgesetz und seine Novellierungen, Teilzeit- und Befristungsgesetz, Hartz-Gesetze) die Rahmenbedingungen für atypische Beschäftigungsformen mit dem Ziel ihrer Ausweitung verändert.

Flexibilität gilt als eine zentrale Voraussetzung für die Bewältigung des Strukturwandels, für wirtschaftliches Wachstum und für den Abbau der Arbeitslosigkeit (Sachverständigenrat 2005, international vergleichend Standing 1999). In der beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitischen Debatte wird der Begriff »Flexibilität« häufig unspezifisch gebraucht, ohne zwischen Formen und deren Funktionen systematisch zu unterscheiden. Geht man davon aus, dass der Arbeitsmarkt, wie es Segmentierungstheorien (Sengenberger 1987) nahe legen, aus (betriebsspezifischen, fachlichen sowie Jedermanns-)Teilarbeitsmärkten besteht, die unterschiedlichen Funktionslogiken folgen, ist es angebracht, Formen der Flexibilität zu unterscheiden. Für diese Differenzierung sprechen auch unterschiedliche Problemkonstellationen (wie kurzfristige Auftragsspitzen, saisonale oder konjunkturelle Schwankungen).

⁷ Noch schwieriger sind empirisch solide fundierte internationale Vergleiche, die wir in diesem Beitrag nicht anstellen. Auch die Entwicklung lässt sich wegen teilweise fehlender Longitudinaldaten nicht lückenlos für alle Varianten (z.B. nicht für geringfügige Beschäftigung) nachzeichnen.

⁸ Diese Angaben basieren auf Berechnungen mit den Daten des Sozio-oekonomischen Panels. Diese Werte sind berechnet als Anteile der atypisch Beschäftigten (Teilzeit-, geringfügig sowie befristet Beschäftigte, Leiharbeit) an allen abhängig Beschäftigten.

Eine grundlegende Unterscheidung liefert eine u.a. von der OECD verwandte Typologie (Atkinson 1984; OECD 1986, 1989), die erstens für Anpassungsstrategien der Betriebe nicht aber für den Flexibilitätsbedarf der Beschäftigten sowie zweitens nur für Normalarbeitsverhältnisse entwickelt wurde. Wir verwenden diese Grundmuster in variiertes und erweiterter Form, um sie auf atypische Beschäftigungsverhältnisse beziehen zu können. Eine solche differenzierte Betrachtung ermöglicht, deren Funktionen bei der Flexibilisierung des Arbeitsmarktes näher zu bestimmen und gegenüber anderen Strategien abzugrenzen.

Ausgangspunkt ist die Unterscheidung zwischen den Hauptdimensionen interner und externer Flexibilität, die sich weiter ausdifferenzieren lassen (vgl. Übersicht 1).⁹ Mit der ersten Dimension sind sämtliche Strategien gemeint, die eine Anpassung des Arbeitseinsatzes an veränderte Nachfragebedingungen ohne Rückgriff auf den externen Arbeitsmarkt ermöglichen. Hierzu gehört vor allem die Anpassung der Dauer der Arbeitszeit (numerische Flexibilisierung), des Einkommens (monetäre Flexibilisierung), der Arbeitsorganisation und der Qualifikation (funktionale Flexibilisierung); ergänzend zur Typologie der OECD führen wir die für atypische Beschäftigungsformen wichtige temporale Variante als quantitativ-zeitpunktbezogene Anpassung der Verteilung der Arbeitszeit ein.

Demgegenüber basiert externe Flexibilität vor allem auf der »traditionellen« Anpassung der Beschäftigtenzahl (durch Entlassungen und Einstellungen), zunehmend auch auf Befristung und Leiharbeit sowie Transfergesellschaften. Zu den Instrumenten externer Flexibilisierung gehören neben dem Kündigungsschutz auch Lohnkostensubventionen. Im internationalen Vergleich (European Commission 2001) sind deutsche Arbeitsmärkte dadurch gekennzeichnet, dass vor allem Formen interner Flexibilität Verwendung finden.¹⁰

9 Die Varianten können für die Funktionsfähigkeit nationaler Arbeitsmärkte je nach deren institutioneller Ausgestaltung unterschiedlich bedeutsam sein.

10 Von der OECD (1999) durchgeführte Vergleiche, die auf einem zusammengesetzten Index für »employment protection legislation« (EPL) basieren, berücksichtigen lediglich Elemente der externen Flexibilisierungsformen und schließen interne Varianten gänzlich aus.

| | intern | extern |
|------------|--|--|
| numerisch | <ul style="list-style-type: none"> – Zeitkonten – Beschäftigungssichernde Arbeitszeitänderungen | <ul style="list-style-type: none"> – Entlassungen und Einstellungen (Kündigungsschutz) – Leiharbeit – befristete Beschäftigte |
| funktional | <ul style="list-style-type: none"> – Weiterbildung – Arbeitsorganisation | <ul style="list-style-type: none"> – Transfergesellschaft |
| temporal | <ul style="list-style-type: none"> – Geringfügige Beschäftigung/ Mini-Jobs – Teilzeitarbeit | |
| monetär | <ul style="list-style-type: none"> – Tarifliche Öffnungsklauseln – Betriebliche Bündnisse – Geringfügige Beschäftigung/ Mini-/Midi-Jobs – Leistungsbezogene Entgelte | <ul style="list-style-type: none"> – Lohnkostenzuschüsse bzw. -subventionen |

Übersicht 1: Formen der Flexibilität

Diese Varianten können sich ergänzen, zum Beispiel intern-temporale und intern-monetäre Anpassungen im Rahmen betrieblicher Bündnisse für Arbeit, die sowohl das Arbeitsvolumen als auch die Arbeitskosten reduzieren (Massa-Wirth/Seifert 2004). Sie können sich aber auch ersetzen, etwa extern-numerische durch intern-numerische im Falle beschäftigungssichernder Vereinbarungen oder Kurzarbeit anstelle von Entlassungen.

Atypische Beschäftigungsverhältnisse können die Wahl betrieblicher Anpassungsstrategien in unterschiedlicher Weise beeinflussen. Geringfügige Beschäftigung bzw. Mini-Jobs sowie Teilzeitarbeit dienen vor allem der intern-temporalen Flexibilisierung. Leiharbeit und befristete Beschäftigung sind dagegen »klassische« Formen der extern-numerischen Flexibilisierung. Die Formen können sich einzeln oder in Kombination ergänzen oder ersetzen und Betrieben mittlerweile beachtliche Flexibilisierungspotentiale bieten (Hohendanner/Bellmann 2007).

Welche spezifische Formen und deren Kombinationen Betriebe favorisieren, hängt von betrieblichen Kosten-Nutzen-Kalkülen ab, die von den Qualifikationsarten der bereits erwähnten Teilarbeitsmärkte beeinflusst werden. In human-kapital-theoretischer Sicht müssen Unternehmen die in spezifische Fähigkeiten und Fertigkeiten ihrer Beschäftigten getätigten Investitionen amortisieren. Daher ist davon auszugehen, dass mit dem Anteil der betriebsspezifischen Qualifikationen die Attraktivität interner Anpassungsstrategien zunimmt. Geringfügige Beschäftigung bietet sich bei Tätigkeiten mit geringen (betriebsspezifischen) Qualifikationen ohne hohe betriebliche Einarbeitungskosten an. Befristete Beschäftigung deckt zum einen

absehbaren, zeitlich begrenzten Personalbedarf ab (z.B. Elternurlaub, Projektarbeit) und dient zum andern auch der Verlängerung der Probezeit (z.B. bei höher qualifizierten Beschäftigten) (Giesecke/Groß 2007). Leiharbeit stellt aufgrund der nur für diese Beschäftigungsform konstitutiven Dreiecksbeziehung zwischen Verleiher, Entleiher und Arbeitnehmer (fehlende Identität von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis) eine relativ teure Anpassungsvariante dar. Sie ist mit Verrechnungspreisen für den Verleiher verbunden, die über das Entgelt der Leiharbeitnehmer hinausgehen. Leiharbeit wird daher vor allem bei unvorhergesehenem, kurzfristigem Arbeitskräftebedarf eingesetzt (Promberger 2007).

Flexibilisierung hat in den letzten Jahren nicht nur in ihren externen Varianten an den Rändern des Arbeitsmarktes zugenommen (z.B. durch Ausweitung der Leiharbeit), sondern auch durch ihre internen Varianten in den Kernbereichen (z.B. Flexibilisierung der Arbeitszeit durch Arbeitszeitkonten, monetäre Flexibilisierung, Einführung von Öffnungsklauseln). Entgegen verbreiteter Ansicht und einem undifferenzierten Flexibilisierungsbegriff (Sachverständigenrat 2005, Ziffer 260) sind nicht nur die Rand- sondern auch die Kernsegmente flexibler geworden. In Letzteren bieten tarifliche Öffnungsklauseln bzw. betriebliche Bündnisse für Arbeit Möglichkeiten, sowohl das Arbeitsvolumen durch Variation der Arbeitszeit als auch die Arbeitskosten durch Absenkungen der Entgelte anzupassen. Die Beschäftigten (Insider) gehen Konzessionen ein hinsichtlich der internen Flexibilität, um sich gegen externe Flexibilität und damit verbundene Kosten zu schützen. Gleichzeitig ist in den Randsegmenten der Spielraum für externe Flexibilisierung ausgeweitet worden (z.B. längere Befristungen und längere Dauer der Arbeitnehmerüberlassung).

4. Atypische Beschäftigung und soziale Sicherung

Atypische Beschäftigungsverhältnisse wirken über den Arbeitsmarkt hinaus in die Systeme der sozialen Sicherung hinein (Klammer/Leiber 2007). Damit wächst die Notwendigkeit, Interdependenzen der in politischen wie wissenschaftlichen Kontexten bislang meist separierten Handlungsfelder Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik zu berücksichtigen. Atypische Beschäftigungsverhältnisse beeinflussen sowohl das Niveau der individuellen Sicherheit als auch die Systeme selbst, insbesondere deren Finanzierungsbedingungen. Die aktuellen Probleme resultieren in beiden Dimensionen aus der Tatsache, dass sich die Systeme sozialer Sicherung nach wie vor an der Erwerbsarbeit und speziell am Normalarbeitsverhältnis und dem hieraufbasierenden Finanzierungsmodus orientieren, obwohl die Beschäftigungsformen sich wandeln. Für die individuelle Sicherheit können sich Schwierigkeiten sowohl während als auch nach der Erwerbsphase ergeben. Während der Erwerbstätigkeit geht es um

Ansprüche an die Arbeitslosen- und Krankenversicherung, während des Ruhestandes vor allem um die Rentenversicherung.¹¹ Die Auswirkungen auf die einzelnen Zweige der Sozialversicherung sind unterschiedlich je nach Form und Dauer des Beschäftigungsverhältnisses, wobei die Scheidelinie nicht automatisch zwischen Normalarbeits- und atypischen Beschäftigungsverhältnissen verläuft.

| Beschäftigungsform | Teilzeit | Geringfügigkeit | Befristet | Leiharbeit | Ich-AG |
|--------------------------|---------------------|--------------------------------|---------------------------|------------|---|
| Krankenversicherung | √ | Keine eigenständigen Ansprüche | √ | √ | freiwillig |
| Arbeitslosenversicherung | anteilig | nein | Ansprüche erst ab 12 Mon. | √ | begrenzte Aufrechterhaltung Versicherungsschutz sowie freiwillige Versicherung (2006) |
| Rentenversicherung | Im Prinzip anteilig | anteilig | √ | √ | pflichtversichert mit reduziertem Beitrag |

Übersicht 2: Atypische Beschäftigung und soziale Sicherung

In der Krankenversicherung besteht voller Versicherungsschutz nur bei Leiharbeit, Teilzeit und Befristung (zu Einzelheiten Klammer/Leiber 2007). Bei der Arbeitslosenversicherung dagegen entstehen bei befristeten Verträgen mit einer Laufzeit von weniger als 12 Monaten trotz Beitragszahlung keine Ansprüche. Überhaupt nicht gegen Arbeitslosigkeit versichert waren Existenzgründer der Ich-AG. Im Zuge der Zusammenlegung von Überbrückungsgeld und Existenzgründungszuschuss zum Gründungszuschuss Mitte 2006 wurde die Option eingeführt, sich auf freiwilliger Basis zu günstigen Konditionen zu versichern. Weiterhin von der Arbeitslosenversicherung ausgeschlossen bleiben Arbeitnehmer, die ausschließlich auf Basis von Mini-Jobs tätig sind, während bei Nebenerwerbstätigkeit die Versicherungspflicht aus der Hauptbeschäftigung resultiert.

Probleme können vor allem bei der Rentenversicherung (in Form reduzierter Rentenhöhe) auftreten. Bei Mini-Jobs besteht die Option auf Aufstockung der Rentenbeiträge, die aber, wegen des zu geringen Einkommens, kaum wahrgenommen wird (Fertig et al. 2005); zudem würden die erworbenen Ansprüche gering blei-

¹¹ Probleme der Pflegeversicherung bleiben hier ausgeklammert, da sich Probleme im Prinzip analog zu denen der Krankenversicherung stellen (hierzu Klammer/Leiber 2007).

ben. Bei Teilzeitarbeit lassen sich, sofern es sich nicht lediglich um eine begrenzte Unterbrechung von Vollzeittätigkeit handelt, und sie nicht im Hochlohnbereich ausgeübt wird, keine subsistenzsichernden Ansprüche an die Rentenversicherung erwerben. Die Existenzgründer der Ich-AG waren mit einem reduzierten Beitrag pflichtversichert, was unproblematisch war, falls der Übergang in dauerhafte Selbstständigkeit gelang. Mit der Einführung des Gründungszuschusses entfiel die Pflichtversicherung zugunsten einer optionalen Regelung.

Rein formal ist die Leiharbeit (auf Vollzeitbasis) gegen soziale Risiken nicht schlechter abgesichert als Normalarbeitsverhältnisse. Allerdings bestehen wegen der geringeren Beschäftigungsstabilität sowie der niedrigeren Einkommen faktische Nachteile.

Die Ausweitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse hat neben Konsequenzen für den Einzelnen auch Folgen für die Institutionen der sozialen Sicherung. Das Hauptproblem erwächst aus der Substitution sozialversicherungspflichtiger durch sozialversicherungsfreie oder in den Beitragszahlungen reduzierter Beschäftigung (speziell Mini-Jobs und hier besonders bei den Nebentätigkeiten). Auch wenn bislang keine belastbaren empirischen Befunde vorliegen, sprechen starke Indizien für eine partielle Verdrängung von Normalarbeitsverhältnissen in bestimmten Branchen, wie vor allem im Einzelhandel, durch Mini- und Midi-Jobs, wie sie im Rahmen der Hartz-Gesetze gefördert werden (Sachverständigenrat 2004 und 2005; BMAS 2006; Bäcker 2007). Dadurch entstehen Ausfälle auf der Einnahmeseite, ohne dass die Ausgaben entsprechend entlastet werden (Steiner/Wrohlich 2005). Infolge dieser Entwicklungen droht eine Erosion der Finanzierungsbasis.

5. Atypische Beschäftigung und Prekarität

Atypische sind nicht mit prekären Beschäftigungsverhältnissen gleichzusetzen. Während die Abgrenzung bei ersteren relativ leicht ist, bereitet sie bei letzteren umso größere Schwierigkeiten, je mehr man sich auf subjektive Kriterien (wie empfundene Beschäftigungsunsicherheit) einlässt. Will man überprüfen, inwieweit atypische Beschäftigungsverhältnisse als prekär einzustufen sind, sind operationalisierbare und objektive Kriterien erforderlich. Prekarität wird in der Literatur je nach der analytischen Perspektive unterschiedlich definiert. Für Studien, die Aussagen über den Zusammenhang von Beschäftigungsverhältnis und Prekarität treffen wollen, ist die Unterscheidung zwischen NAV und atypischen Beschäftigungsverhältnissen weniger bedeutsam, weil beide Formen Elemente von Prekarität aufweisen können. An dieser Stelle geht es ausschließlich um atypische Beschäftigungsformen. Im Unterschied zu weiter gefassten, lebensweltliche Bezüge, sinnstiftende Elemente

und statusrelevante Aspekte (Dörre 2005a und b) oder Fragen der Arbeitsbedingungen und -kontrolle (Rodgers 1989) integrierende Definitionen beziehen wir deshalb den Begriff ausschließlich auf den Arbeitsmarkt sowie die Systeme sozialer Sicherung und stellen folgende Merkmale in den Mittelpunkt:

- Ein in der Literatur unstrittiges Kriterium ist ein subsistenzsicherndes Einkommen, welches in Analogie zur Definition der Niedriglohnschwelle bei zwei Drittel des Medianlohns von Vollzeitbeschäftigten liegen sollte (Eichhorst et al. 2005).¹² Bedeutsam ist die explizite Unterscheidung zwischen Individual- und Haushaltseinkommen.¹³
- Die Integration in die Systeme sozialer Sicherung (Arbeitslosigkeit, Krankheit, Alter) während und nach der Erwerbsphase gibt Aufschluss, in welchem Maße Beschäftigungsverhältnisse gegenüber sozialen Risiken abgesichert sind. Die formale Anspruchsberechtigung ist ein notwendiger, nicht aber ein hinreichender Indikator für Absicherung; entscheidend ist die subsistenzsichernde Höhe der eigenen oder abgeleiteten Ansprüche, die wiederum von der Höhe des vorherigen Erwerbseinkommens sowie der Zahl der Beitragsjahre abhängen.¹⁴ Aussagen über das Ausmaß der Prekarität lassen sich letztlich erst machen, wenn man die Lebenslaufperspektive berücksichtigt und die Bedingungen der gesamten Erwerbsbiographie bilanziert (Querschnitts- versus Längsschnittperspektive). Insofern greifen zeitpunktbezogene Betrachtungen zu kurz und zeichnen ein verzerrtes Bild.
- Als weiteres Kriterium gilt Beschäftigungsstabilität im Sinne einer möglichst ununterbrochenen Beschäftigung, weil sie Voraussetzung für ein eigenständiges Einkommen sowie für Ansprüche an die sozialen Sicherungssysteme ist. Gemeint ist damit weniger die Sicherung eines gegebenen spezifischen Arbeitsplatzes (job security) als vielmehr die individuelle Beschäftigungsfähigkeit auf dem internen wie auch externen Arbeitsmarkt.
- Beschäftigungsfähigkeit (employability) als Voraussetzung für Beschäftigungsstabilität gewinnt angesichts sich wandelnder Qualifikationen und Tätigkeiten an Bedeutung. Beschäftigungsfähigkeit lässt sich durch lebenslanges Lernen verbessern (Keller/Seifert 2002).

Mit Hilfe dieser Kriterien lassen sich Dimensionen von Prekarität (wie Einkommens- oder Beschäftigungsprekarität) angeben, aus denen wir wegen grundsätzlicher Gewichtungprobleme von qualitativen und quantitativen Indikatoren keinen zu-

12 Gut 17 Prozent der Vollzeitbeschäftigten liegen unterhalb dieser Einkommensschwelle (Allmendinger et al. 2005: 113; Rhein et al. 2005).

13 Sicherlich macht es einen Unterschied, ob Einkommen ausschließlich aus Teilzeit- oder geringfügiger Beschäftigung oder zusätzlich zu Einkommen aus Vollzeittätigkeit erzielt werden.

14 Die betriebliche Altersversorgung bleibt in den weiteren Überlegungen ausgeklammert.

sammengesetzten Index bilden. Auch lassen sich nicht für jedes Kriterium quantifizierbare Schwellenwerte spezifizieren. Im Folgenden geben wir an, in welchen Dimensionen die atypischen von Normalarbeitsverhältnissen abweichen. Sofern möglich, werden Abstufungen zwischen Formen atypischer Beschäftigung aufgezeigt. Bei einer Kumulation von Merkmalen atypischer Beschäftigung können sich Prekaritätsgrade erhöhen.

In Bezug auf Prekarität des Einkommens sind Mini-Jobs, sofern sie ausschließlich ausgeübt werden, sowie Teilzeittätigkeiten mit geringem Stundenvolumen und mit im Vergleich zur Vollzeitbeschäftigung niedrigeren Stundenlöhnen (Eichhorst et al. 2005) als problematisch zu qualifizieren, da ein hohes Risiko der Altersarmut besteht. Für befristete Beschäftigung und Leiharbeit gilt dieser Zusammenhang hingegen nur bedingt. Bei der ersten Beschäftigungsform sind vor allem bei den unteren Lohngruppen die Einkommensunterschiede besonders groß gegenüber denen vergleichbarer Normalarbeitsverhältnisse (Mertens/McGinnity 2005). Ähnlich sind die Verhältnisse bei der Leiharbeit, bei der die Einkommen ebenfalls unter denen vergleichbarer Normalarbeitsverhältnisse liegen (Promberger 2005, 2007). Deren untere und mittlere tarifliche Vergütungsgruppen unterschreiten die Prekaritätsschwelle in jedem Fall (WSI-Tarifarchiv 2005). Im Rahmen der Ich-AG ließen sich Probleme der monetären Absicherung nur lösen, wenn das Jahreseinkommen die vorgegebene Schwelle (von 25.000 Euro) mindestens erreichte. Sie war in etwa identisch mit der Niedriglohnschwelle, wenn man die Beiträge zu den Systemen sozialer Sicherung berücksichtigt.¹⁵

In Bezug auf Prekarität bei der sozialen Sicherung in der Nacherwerbsphase sind zwei Faktoren bedeutsam. Zum einen variiert der Grad, wenn man zwischen abgeleiteten und eigenen Ansprüchen unterscheidet. Bezieht man abgeleitete Ansprüche (primär in der Rentenversicherung) ein, sinken die sozialen Risiken, und das Ausmaß der Prekarität nimmt ab. Eine gleichstellungspolitische Perspektive stellt auf eigenständige Ansprüche ab. Folgt man diesem Prinzip, haben atypische Beschäftigungsverhältnisse unterschiedliche Auswirkungen auf die Prekaritätslagen von Frauen und Männern. Frauen sind, abgesehen von Leiharbeit, bei allen atypischen Formen überproportional vertreten (Bothfeld 2005). Damit können sich die prekären Elemente dieser Beschäftigungsformen kumulieren. Sie werden jedoch erst virulent bei Veränderungen der Einkommenssituation des Haushalts. Zum anderen hängt der Grad der Prekarität von Form und Dauer der atypischen Beschäftigung ab. Je länger derartige Tätigkeiten im Laufe einer Erwerbsbiographie ausgeübt werden, desto höher ist das Prekaritätsrisiko.

15 Die Auswirkungen auf das seit Mitte 2006 geltende neue Instrument des Gründungszuschusses lassen sich noch nicht abschätzen.

In Bezug auf Beschäftigungsprekarität liegen die größten Risiken *ex definitione* bei der befristeten Beschäftigung, sofern der nahtlose Übergang in weitere befristete oder dauerhafte Beschäftigung nicht gelingt. Bei Leiharbeit ist die Beschäftigungsstabilität niedriger als bei Normalarbeitsverhältnissen (Promberger 2005). Für Teilzeit- und geringfügige Beschäftigung liegen keine entsprechenden Untersuchungen vor. Vorläufige Befunde deuten darauf hin, dass der Übergang aus der Ich-AG in förderfreie Selbständigkeit nur bedingt gelang (Wießner 2005 sowie Noll/Wießner 2007).¹⁶

In Bezug auf die Beschäftigungsfähigkeit leiden sämtliche Formen atypischer Beschäftigung an vergleichsweise ungünstigen Chancen, im Rahmen betrieblich-beruflicher Weiterbildung die Qualifikation an veränderte Anforderungen anzupassen (Expertenkommission 2004). Diese Beschäftigten sind in höherem Maße auf Weiterbildung in Eigenregie angewiesen, die sie aber aufgrund der ungünstigeren Einkommenssituation kaum finanzieren können. Insofern droht der Ausbau atypischer Beschäftigungsverhältnisse die Unterinvestitionen in Humankapital zu verschärfen und den Strukturwandel in Richtung wissensbasierter Tätigkeiten eher zu behindern als zu fördern.

| | Teilzeit | Geringfügigkeit | Befristet | Leiharbeit | Ich-AG |
|------------------------------------|---|---|--|-------------------------|-----------------------------------|
| Einkommen | – Formal anteilig, faktisch niedriger – Stundenvolumen – Stundenlöhne | – Faktische Benachteiligung – Haupt- versus Nebentätigkeit | – abhängig von Anschluss – geringer als bei NAV | – geringer als bei NAV | – maximal bis Niedriglohnschwelle |
| Integration soziale Sicherung (RV) | – anteilig | – minimal | – abhängig von Anschluss | √ | √ |
| Beschäftigungsstabilität | √ | – gering | – <i>ex definitione</i> gering – Anschluss möglich | – niedriger als bei NAV | – abhängig von Übergang |
| Beschäftigungsfähigkeit | – geringer als bei NAV | – sehr gering | – geringer als bei NAV | – geringer als bei NAV | – ungewiss |

Übersicht 3: Atypische Beschäftigung und Prekarität

¹⁶ Eine abschließende Bewertung der Ich-AG ist erst möglich, nachdem der maximal mögliche Förderzeitraum von drei Jahren ausgeschöpft ist.

6. Fazit

Der skizzierte Trend einer Ausweitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse wird sich in Zukunft fortsetzen. Hierfür spricht allein schon die Tatsache, dass die Politik diese Beschäftigungsverhältnisse fördert und hierin einen wesentlichen Beitrag zur Lösung der Arbeitsmarktprobleme erhofft. In dem Maße, in dem dieser Kurs fortgesetzt wird, verschärfen sich die Probleme der Systeme sozialer Sicherung. Deren Umbau ist nicht nur aus den bekannten Gründen der demographischen Entwicklung notwendig, sondern auch wegen der sich verändernden Koordinaten des Beschäftigungssystems. Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik sind wegen dieser Interdependenzen bei Reformschritten enger aufeinander zu beziehen.

Ein Konzept, welches diese Anforderungen aufgreift, bieten Überlegungen zur »Flexicurity«. Zentrale Elemente dabei sind: Vorrang interner vor externen Formen der Flexibilität, Förderung der Beschäftigungsfähigkeit durch Weiterbildung, Einführung eines Systems der Grundsicherung (Kronauer/Linne 2005). Sie tragen betrieblichem Flexibilisierungsbedarf Rechnung, ohne jedoch die Sicherungsbedürfnisse der Beschäftigten zu vernachlässigen. Diese Überlegungen werden in anderen EU-Ländern (wie Dänemark und Niederlande) nicht nur diskutiert, sondern in ersten Schritten umgesetzt (Transfer 2004).

Literatur

- Allmendinger, Jutta/Eichhorst, Werner/Walwei, Ulrich (2005), *LAB Handbuch Arbeitsmarkt. Analysen, Daten, Fakten*, Frankfurt a.M./New York.
- Atkinson, J (1984), *Flexibility, Uncertainty and Manpower Management*, Brighthon
- Bäcker, Gerhard (2007), »Was heißt hier »geringfügig« – Minijobs als wachsendes Segment prekärer Beschäftigung«, in: Berndt Keller/Hartmut Seifert (Hg.), *Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken*, Berlin, S. 107–126.
- Bericht der Kommission (2002), *Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. Vorschläge der Kommission zum Abbau der Arbeitslosigkeit und zur Umstrukturierung der Bundesanstalt für Arbeit*, Berlin
- Bothfeld, Silke (2005), *Arbeitsmarkt*, in: Silke Bothfeld u.a., WSI-FrauenDatenReport, Berlin.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2006), *Die Wirksamkeit moderner Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. Bericht 2006 des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zur Wirkung der Umsetzung der Vorschläge der Kommission Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (ohne Grundsicherung für Arbeitssuchende)*, Berlin.
- Dietz, Martin/Walwei, Ulrich (2006), »Beschäftigungswirkungen des Wandels der Erwerbsformen«, in: Berndt Keller/Hartmut Seifert (Hg.), *Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken*, Berlin, S. 165–184.

- Dörre, Klaus (2005a), »Prekarisierung contra Flexicurity. Unsichere Beschäftigungsverhältnisse als arbeitspolitische Herausforderung«, in: Martin Kronauer/Gudrun Linne (Hg.), *Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität*, Berlin, S. 53–71
- Dörre, Klaus (2005b), »Prekarität – Eine arbeitspolitische Herausforderung«, *WSI-Mitteilungen*, Jg. 58, S. 250–258.
- Eichhorst, Werner/Profit, Stefan/Thode, Eric (2001), *Benchmarking Deutschland: Arbeitsmarkt und Beschäftigung*. Bericht der Arbeitsgruppe Benchmarking und der Bertelsmann Stiftung, Berlin-Heidelberg: Springer
- Eichhorst, Werner u.a. (2005), in: Jutta Allmendinger/Werner Eichhorst/Ulrich Walwei (Hg.), *IAB Handbuch Arbeitsmarkt. Analysen, Daten, Fakten*, Frankfurt a.M./New York, S. 107–142.
- European Commission/Directorate General for Economic and Financial Affairs (Hg.) (2001), *Performance of the European Union labour market. Joint harmonised EU programme of business and consumer surveys*, Luxembourg
- Expertenkommission Finanzierung Lebenslanges Lernen (Hg.) (2004), *Finanzierung Lebenslangen Lernens – der Weg in die Zukunft*, Schlussbericht, Bielefeld
- Fertig, Michael/Kluve, Jochen/Scheuer, Markus (2005), *Was hat die Reform der Minijobs bewirkt? Erfahrungen nach einem Jahr*, Berlin.
- Giesecke, Johannes/Groß, Martin (2007), »Befristete Beschäftigung«, in: Berndt Keller/Hartmut Seifert (Hg.), *Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken*, Berlin, S. 83–105.
- Hannif, Zeenobiyah/Lamm, Felicity (2005), »When non-standard work becomes precarious: Insights from the New Zealand call centre industry«, *Management Revue. The International Review of Management Studies*, Jg. 16, S. 324–350.
- Hohendanner, Christian/Bellmann, Lutz (2007), »Interne und externe Flexibilität«, in: Berndt Keller/Hartmut Seifert (Hg.), *Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken*, Berlin, S. 107–126.
- Keller, Berndt/Seifert, Hartmut (2002), »Flexicurity – Wie lassen sich Flexibilität und soziale Sicherheit vereinbaren?«, *MittAB*, Jg. 35, H. 1, S. 90–106.
- Klammer, Ute/Leiber, Simone (2007), »Atypische Beschäftigung und soziale Sicherung«, in: Berndt Keller/Hartmut Seifert (Hg.), *Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken*, Berlin, S. 185–207.
- Kommission für Zukunftsfragen (Hg.) (1996), *Entwicklung von Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland und anderen früheren Ländern*, 4. Aufl. Bonn
- Kronauer, Martin/Linne, Gudrun (Hg.) (2005), *Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität*, Berlin.
- Massa-Wirth, Heiko/Seifert, Hartmut (2004), »Betriebliche Bündnisse für Arbeit mit begrenzter Reichweite«, *WSI-Mitteilungen*, Jg. 57, S. 246–254.
- Martin, Albert/Nienhüser, Werner (Hg.) (2002), *Neue Formen der Beschäftigung – neue Personalpolitik*, München/Mering.
- Mertens, Antje/McGinnity, Frances (2005), »Einkommensverluste durch befristete Beschäftigung? Ein Überblick über den Stand der Debatte in Deutschland«, in: Martin Kronauer/Gudrun Linne (Hg.), *Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität*, Berlin, S. 169–182.
- Mückenberger, Ulrich (1985), »Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses – hat das Arbeitsrecht noch Zukunft?«, *Zeitschrift für Sozialreform* Jg. 31, S. 415–434, S. 457–475.

- Noll, Susanne/Wießner, Frank (2007), »Existenzgründung aus Arbeitslosigkeit: Ein Platz an der Sonne oder vom Regen in die Traufe?«, in: Berndt Keller/Hartmut Seifert (Hg.), *Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken*, Berlin, S. 145–161.
- OECD (1986), *Flexibility in the labour market. The current debate*, Paris.
- OECD (1989), *Labour market flexibility. Trends in enterprises*, Paris.
- Promberger, Markus (2005), »Leiharbeit. Flexibilitäts- und Unsicherheitspotentiale in der betrieblichen Praxis«, in: Martin Kronauer/Gudrun Linne (Hg.), *Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität*, Berlin, S. 183–204.
- Promberger, Markus (2007), »Leiharbeit – Flexibilität und Prekarität in der betrieblichen Praxis«, in: Berndt Keller/Hartmut Seifert (Hg.), *Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken*, Berlin, S. 127–144.
- Rhein, Thomas/Gartner, Hermann/Krug, Gerhard (2005), »Niedriglohnssektor. Aufstiegschancen für Geringverdiener verschlechtert«, *LAB Kurzbericht*, H. 3, 10.3.2005.
- Rodgers, Gerry (1989), »Precarious work in Western Europe: The state of the debate«, in: G. Rodgers/J. Rodgers (Hg.), *Precarious jobs in labour market regulation. The growth of atypical employment in Western Europe*, Geneva: ILO, S. 1–16.
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2004), *Erfolge im Ausland – Herausforderungen im Inland*. Jahresgutachten 2004/2005, Wiesbaden.
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2005), *Die Chance nutzen – Reformen mutig voran bringen*. Jahresgutachten 2005/2006, Wiesbaden.
- Sengenberger, Werner (1987), *Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich*, Frankfurt a.M./New York.
- Standing, Guy (1999), *Global labour flexibility. Seeking distributive justice*, London.
- Steiner, Victor/Wrohlich, Katharina (2005), »Minijob-Reform: Keine durchschlagende Wirkung«, *DIW-Wochenbericht*, H. 8.
- Transfer (2004), »Flexicurity: Conceptual issues and political implementation in Europe«, *Transfer. European Review of Labour and Research*, H. 10.
- Wießner, Frank (2005), »Neues von der Ich-AG. Nicht jeder Abbruch ist eine Pleite«, *LAB-Kurzbericht*, H. 2, Nürnberg.
- WSI-Tarifarchiv (2005), in: http://www.boeckler.de/pdf/ta_2004_zeitarbeit_wo.pdf