

### Atypische Beschäftigung

Stephan, Robert Paul; Ludwig-Mayerhofer, Wolfgang

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Verlag Barbara Budrich

#### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Stephan, R. P., & Ludwig-Mayerhofer, W. (2014). Atypische Beschäftigung. *GWP - Gesellschaft. Wirtschaft. Politik*, 63(3), 379-394. <https://doi.org/10.3224/gwp.v63i3.16711>

#### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY Lizenz (Namensnennung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier:

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

#### Terms of use:

This document is made available under a CC BY Licence (Attribution). For more information see:

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

# Atypische Beschäftigung

Robert Paul Stephan, Wolfgang Ludwig-Mayerhofer

## Zusammenfassung

„Atypische Beschäftigung“ bezeichnet Beschäftigungsverhältnisse, die vom sog. Normalarbeitsverhältnis abweichen. Ihre Diskussion eröffnet mithin Einblicke in Umbrüche in der Arbeitswelt. Der Text stellt die wichtigsten Formen atypischer Arbeit vor, zeigt ihre Entwicklung, diskutiert Hintergründe für ihr Aufkommen und Folgen für die Beschäftigten.

## 1 Atypische Beschäftigung und das Normalarbeitsverhältnis

### 1.1 Definitionen und Abgrenzungsfragen

Statt von atypischer Beschäftigung müsste man genauer von „atypischen Beschäftigungsverhältnissen“ sprechen, denn das Atypische daran ist eben das spezifische Verhältnis, in dem Arbeitnehmer und Arbeitgeber<sup>1</sup> stehen, und das i.d.R. durch den Arbeitsvertrag definiert wird. Von einem „atypischen“ Beschäftigungsverhältnis zu sprechen, wirft natürlich die Frage auf: Was kann an Beschäftigungsverhältnissen typisch sein?

Nun, das (arbeits- und sozialrechtlich) „Typische“ ist das spätestens seit Mückenberger (1985) so bezeichnete *Normalarbeitsverhältnis*.<sup>2</sup> Auch wenn dieses im Detail unterschiedlich definiert wird, so ist den verschiedenen Begriffsfassungen gemeinsam, dass (1.) die Arbeit in Vollzeit ausgeübt wird, (2.) der



**Prof. Dr. Wolfgang Ludwig-Mayerhofer**  
Professor für empirische Sozialforschung an der  
Universität Siegen



**Dipl.-Soz. Robert Paul Stephan**  
Wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Professur für  
Empirische Sozialforschung, Universität Siegen

Arbeitsvertrag zeitlich unbegrenzt und (3.) die ausgeübte Tätigkeit sozialversicherungspflichtig ist, und schließlich (4.) der Arbeitnehmer seine Anweisungen von dem Arbeitgeber bekommt, mit dem er einen Arbeitsvertrag abgeschlossen hat (Bäcker u.a. 2010, S. 434; Mückenberger 1985, S. 423).

Anhand dieser Definition lassen sich nun bestimmte Beschäftigungsverhältnisse als atypisch abgrenzen (Keller/Seifert 2007, S. 12):

1. *Teilzeitarbeitskräfte* weisen eine geringere Stundenzahl auf;
2. *geringfügig Beschäftigte* in sog. Minijobs als besondere Form der Teilzeitbeschäftigten müssen selbst keine Beiträge an die Sozialversicherung (z.B. Arbeitslosen-, Rentenversicherung<sup>3</sup>) entrichten, sind also nicht sozialversicherungspflichtig (die Arbeitgeber müssen freilich Pauschalbeiträge abführen);
3. *befristet Beschäftigte* haben einen Arbeitsvertrag, der nicht auf Dauer angelegt ist;
4. *bei Leiharbeitern* oder *Zeitarbeitern* ist der Arbeitgeber, der sie bezahlt und mit dem sie einen Arbeitsvertrag abgeschlossen haben (mit dem also ein Arbeitsverhältnis besteht), nicht identisch mit dem Betrieb, an den sie ausgeliehen werden und in dessen Arbeitsorganisation sie eingebunden sind (man spricht hier vom Auseinanderfallen von Arbeitsverhältnis und Beschäftigungsverhältnis).

So weit, so eindeutig. Im Detail kann man nun freilich trotzdem noch recht unterschiedliche Abgrenzungen (und entsprechend auch unterschiedliche quantitative Angaben) finden. Beispielsweise rechnet das Statistische Bundesamt nur Teilzeitarbeit mit weniger als 21 Stunden pro Woche zur atypischen Arbeit, während andere Autoren schon bei einer Arbeitszeit von 35 Stunden oder weniger von „atypisch“ sprechen. Vor allem existieren zahlreiche weitere Beschäftigungsformen, die vom Normalarbeitsverhältnis abweichen, doch sei es aus Gründen der schweren Erfassbarkeit, sei es aus anderen Gründen, oft nicht berücksichtigt werden. Diese seien noch kurz erläutert.

Relativ einig ist man sich noch, dass Scheinselbstständigkeit zur atypischen Beschäftigung gehört; hiervon spricht man, wenn ein eigentlich bestehendes oder mögliches Beschäftigungsverhältnis verschleiert wird, indem der (faktisch weitgehend weisungsgebundene) Arbeitnehmer formal auf eigenes Risiko handelt, hauptsächlich zum Zweck der Einsparung von Sozialabgaben, aber auch der Umgehung rechtlicher Restriktionen. Der Natur der Sache nach ist allerdings der Umfang von Scheinselbstständigkeit praktisch nicht nachweisbar. Daher rechnen manche Autoren (so etwa Keller/Seifert 2013) alle „Solo-Selbständigen“, also Selbstständige ohne Mitarbeiter (von denen es im Jahr 2010 in Deutschland immerhin 2,5 Mio. gab), zu den „atypisch Beschäftigten“, was in dieser Pauschalität natürlich falsch ist (nicht alle Solo-Selbstständigen sind tatsächlich weisungsgebunden), aber der unsicheren Situation dieser Gruppe Rechnung trägt.

Darüber hinaus besteht noch eine weite Grauzone: Die Rede von der „Generation Praktikum“ verweist darauf, dass die Berufseinstiegsphase nicht sel-

ten durch ein oder auch mehrere schlecht bezahlte Praktika geprägt ist. Die „Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung“, besser bekannt als Ein-Euro-Jobs, können ebenfalls als Beschäftigung verstanden werden – die hier Beschäftigten werden im Statistischen Jahrbuch des Statistischen Bundesamtes (2013, S. 360) immerhin zu den Arbeitnehmern gezählt –, auch wenn für sie gesetzlich gerade ein Arbeitsverhältnis ausgeschlossen ist. Auch Schwarzarbeit, deren Hauptmerkmal ist, dass sie nicht angemeldet wird, keine Sozialabgaben und Steuern gezahlt werden und damit rechtliche Regelung und soziale Absicherung fehlen, ist gewiss „atypisch“ im oben angeführten Sinn; sie wird allerdings teilweise zusätzlich zu regulärer Beschäftigung ausgeübt. Kaum wahrgenommen wird eine besondere Form der Schwarzarbeit, nämlich die irreguläre bzw. im Sinne des Schwarzarbeitsgesetzes „illegale“ Beschäftigung, d.h. die Beschäftigung von Nicht-Deutschen ohne Arbeits- oder sogar ohne Aufenthaltserlaubnis, die sich häufig in Privathaushalten findet (Gottschall/Schwarzkopf 2010). Aus Platzgründen, und auch, weil man über diese Beschäftigungsformen recht wenig weiß und dort, wo sie halb- oder illegal sind, auch nicht viel wissen kann, werden sie im Folgenden nicht weiter berücksichtigt.

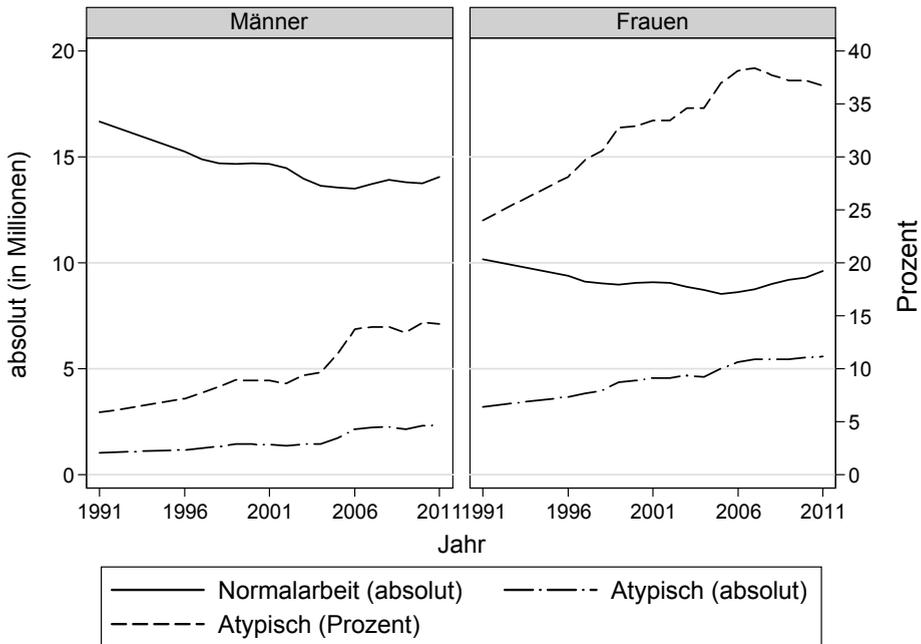
## 1.2 Entwicklung atypischer Arbeit in Deutschland<sup>4</sup>

Ein genaues Nachzeichnen der Entwicklung ist schon deshalb schwierig, weil statistische Daten für frühere Zeiträume nicht immer in der erforderlichen Genauigkeit vorliegen, aber auch, weil sogar eine engere Definition atypischer Beschäftigung, wie erwähnt, noch Spielräume enthält. So kann man etwa für den Zeitraum Anfang der 1990er Jahre bis ca. 2010 sehr unterschiedliche Angaben finden, die von einer Steigerung von 13 auf 22 Prozent bis zu einer Zunahme von 22 auf 38 Prozent reichen!<sup>5</sup> Die nachfolgenden Abbildungen beziehen sich auf diesen kurzen Zeitraum und orientieren sich, wegen besserer Vergleichbarkeit über die Zeit, an den niedrigeren Zahlen des Statistischen Bundesamtes (niedrig nicht nur, weil Teilzeit von über 20 Stunden nicht enthalten ist, sondern auch, weil die verwendete Datenquelle, der Mikrozensus, im Vergleich zu anderen Quellen, namentlich der Bundesagentur für Arbeit, außerordentlich niedrige Zahlen für geringfügige Beschäftigung nennt).<sup>6</sup>

Abbildung 1 verdeutlicht, dass es im Zeitraum 1991 bis 2011 zunächst zu einem mehr oder weniger kontinuierlichen Rückgang von Beschäftigten in einem Normalarbeitsverhältnis und einer ebenso beständigen Zunahme der atypisch Beschäftigten kam. Allerdings scheint etwa ab 2005 der Trend zum Stillstand gekommen zu sein; während atypische Beschäftigung nur noch ganz langsam wächst, zeigt sich vor allem bei den Frauen eine deutliche Zunahme der Zahl der Normalarbeitnehmerinnen, mit der hier (im Gegensatz zu den Männern) beinahe das Ausgangsniveau von 1991 wieder erreicht wird. Gleichzeitig sind die Niveauunterschiede zwischen den Geschlechtern

eklatant: Während in der hier vorgenommenen Abgrenzung die atypische Beschäftigung bei den Männern bei ca. 15 Prozent liegt, beträgt sie für Frauen beinahe 40 Prozent.

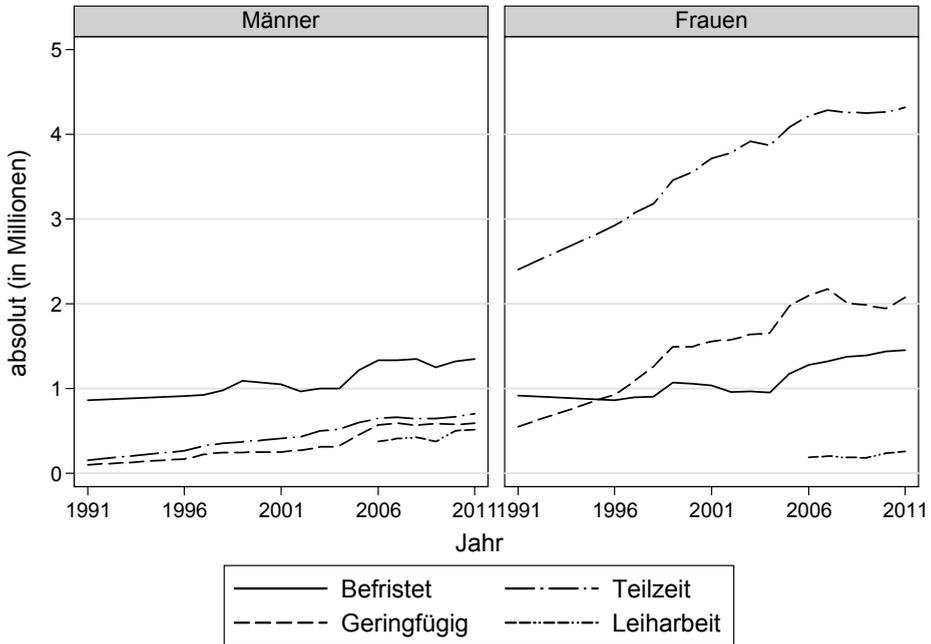
Abbildung 1: Entwicklung der atypischen Beschäftigung in Deutschland, 1991–2011, nach Geschlecht



Quelle: Bundeszentrale für politische Bildung (2013)

Auch wenn die hier gezeigten Zahlen sicherlich sehr niedrig sind, gilt also: Entgegen anderslautenden Stimmen, die man manchmal hören kann, ist das Normalarbeitsverhältnis wenn auch nicht mehr völlig dominant, so doch immer noch mit einigem Abstand die häufigste Beschäftigungsform – in der Summe wie (vor allem) bei den Männern. Interessant ist aber nun auch die differenzierte Betrachtung einzelner Beschäftigungsformen (Abbildung 2). Bei der Interpretation der Graphiken ist zu beachten, dass die Formen atypischer Arbeit sich überlappen können; so ist denkbar, dass Arbeitnehmer befristet in Leiharbeit eine geringfügige Beschäftigung ausüben. Solche Überlappungen sind nachfolgend in Anlehnung an die Datenquelle nicht ausgewiesen, so dass die Gesamtzahl der atypisch Beschäftigten geringer ist als die Summe der einzelnen Beschäftigungsformen.

Abbildung 2: Formen der atypischen Beschäftigung in Deutschland, 1991–2011, nach Geschlecht



Quelle: Bundeszentrale für politische Bildung (2013)

Erkennbar wird, dass der *Hauptunterschied* zwischen den Geschlechtern in der *Teilzeitbeschäftigung* und der *geringfügigen Beschäftigung* liegt. Bei den Männern rangiert die *Teilzeitbeschäftigung* quantitativ sogar noch deutlich hinter der *befristeten Beschäftigung*; bei den Frauen dominieren *Teilzeit-* und *geringfügige Beschäftigung* über die *Befristung*, und der Umfang der *Teilzeit* wäre bei Einbeziehung der *Beschäftigung* zwischen 21 und 34 Wochenstunden noch deutlich größer.

Die Abbildung zeigt auch, dass das *Abbremsen* des Anstiegs der atypischen Beschäftigung in den vergangenen Jahren sich auf die meisten Unterformen erstreckt. Allenfalls die *Leiharbeit* – die offiziell erst seit wenigen Jahren eigens ausgewiesen wird – scheint nach einem kurzen Rückgang in der *Wirtschaftskrise 2009* wieder deutlich zuzunehmen.

## 2 Ursachen für die Zunahme atypischer Beschäftigung

Das *Normalarbeitsverhältnis* ist erst im 20. Jahrhundert entstanden, als Folge der *Kämpfe* von Arbeitern für ihre Rechte und der *Herausbildung* von *Rechts-* und *Sozialstaatlichkeit*. Die ersten Jahrzehnte nach dem 2. Weltkrieg

waren von Wirtschaftswachstum und damit auch von hoher Nachfrage nach Arbeitskraft und Beschäftigungssicherheit geprägt, freilich auch noch in beträchtlichem Ausmaß von einer geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung: Die Männer waren als „Familienernährer“ (richtiger wäre freilich: „Familieneinkommenserzieler“) ganztags erwerbstätig, die Frauen waren häufig nur bis zur Heirat oder zur Geburt des ersten Kindes erwerbstätig und gingen nach der (oft langen) „Babypause“, wenn überhaupt, dann nur noch in geringem Umfang einer Berufstätigkeit nach. Das Normalarbeitsverhältnis war also auch stark männlich dominiert.

Warum hat nun atypische Beschäftigung zugenommen? Die Ursachen hierfür sind auf vielen Seiten zu suchen, nicht zuletzt deshalb, weil atypische Arbeit so unterschiedliche Formen annimmt. Die Politik hat, motiviert durch geänderte wirtschaftspolitische Vorstellungen, rechtliche und institutionelle Rahmenbedingungen von Beschäftigung modifiziert; diese sind von Arbeitgebern aufgegriffen worden, die damit Flexibilität gewinnen wollen. Aber auch „das Arbeitsangebot“ hat sich geändert; konkret: Es sind mehr Frauen in den Arbeitsmarkt eingetreten, mit teilweise anders gelagerten Möglichkeiten, aber auch Wünschen hinsichtlich der Arbeitszeit, und auch sonst hat sich das Verhältnis zur Erwerbsarbeit gewandelt: Nicht für jede(n) erscheint eine feste Arbeit mit geregelten, unwandelbaren Arbeitszeiten als Ideal.

*Änderungen in Rahmenbedingungen und Reaktionen der Politik:*

Ausgelöst durch die Ölkrisen 1973-74 und 1983-84, den Rückgang des Wirtschaftswachstums und die Zunahme der Arbeitslosigkeit und auf der Grundlage geänderter Vorstellungen von der Wirtschaftspolitik (von einem vorsichtigen Keynesianismus zu einem ebenso vorsichtigen Marktliberalismus, siehe Kaelble 2012, S. 82) reduzierte der deutsche Gesetzgeber seit Mitte der 1980er Jahre eine Reihe von gesetzlichen Beschränkungen des Arbeitsmarktes. Mit dem „Gesetz über arbeitsrechtliche Vorschriften zur Beschäftigungsförderung“ von 1985 wurde der Abschluss befristeter Arbeitsverträge erleichtert, indem erstmals Befristungen ohne Sachgrund erlaubt wurden; das Teilzeit- und Befristungsgesetz, in Kraft seit Anfang 2001, hat die Regelungen noch einmal gelockert (Rudolph 2005, S. 109). Geringfügige Beschäftigung, die 1999 zunächst durch stärkere Abgabenbelastung eingeschränkt werden sollte, wurde im Rahmen der „Hartz-Reformen“ ab 2003 durch die Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze auf 400 Euro (seit 2013 450 Euro) unter Wegfall der Beschränkung auf eine maximale Arbeitszeit von 15 Std./Woche wieder ausgedehnt. Zusätzlich wurde die Kategorie der „Midijobs“ eingeführt, bei denen die Arbeitnehmer geringere Sozialversicherungsbeiträge zahlen. Die Leiharbeit (also die „Arbeitnehmerüberlassung“, oft auch als Zeitarbeit bezeichnet) wurde ebenfalls im Zuge der „Hartz“-Reformen zwar hinsichtlich der Entlohnung stärker reguliert (unter Belassung eines Schlupfloches, durch das die Leiharbeitsbranche in eigenen Tarifverträgen abweichende Regelungen schaffen konnte), gleichzeitig wurden aber die Bedingungen (u.a. die Aufhebung von Beschäftigungshöchstdauern und die Ermöglichung der wie-

derholten Überlassung an den Entleihbetrieb) deutlich erleichtert. Die „Hartz-Reformen“ haben gleichzeitig durch Lockerung der Zumutbarkeitsregelungen den Druck auf Arbeitslose erhöht, solche vielfach wenig geliebten Tätigkeiten auszuüben; Bezieher von Arbeitslosengeld II beispielsweise müssen auch solche Tätigkeiten annehmen, mit denen sie nicht aus „Hartz IV“ herauskommen, sondern nur die Abhängigkeit von den Sozialleistungen verringern.

*Geänderte Interessen und Strategien von Arbeitgebern:*

Die Deregulierung des Arbeitsmarktes durch den Gesetzgeber wurde und wird vor allem damit begründet, dass die durch ‚Überregulierung‘ bedingte Starrheit des Arbeitsmarktes die Flexibilität der Unternehmen zu sehr einschränken würde. In stark regulierten Arbeitsmärkten hätten Unternehmen wenig Möglichkeiten, ihre Arbeitskräfte dem tatsächlichen Bedarf anzupassen. Sie seien insbesondere zurückhaltend mit der Einstellung von Arbeitskräften, weil sie fürchten müssten, in Zeiten des Auftragsmangels bzw. schwacher Konjunktur nicht benötigte Arbeitskräfte nicht bzw. nur zu hohen Kosten freustellen zu können. Die in den letzten Jahrzehnten verstärkte Globalisierung der Märkte ebenso wie geänderte Modalitäten der Unternehmensfinanzierung im Finanzmarktkapitalismus würden den Druck zur Flexibilisierung (auch mit dem Ziel der Kostensenkung) weiter erhöhen. Auch neue Produktionsmodelle ziehen erhöhten Flexibilisierungsdruck nach sich (Struck u.a. 2007). Aus kritischer Sicht wird dies als Segmentierung des Arbeitsmarktes in ‚interne‘ und ‚externe‘ Arbeitsmärkte interpretiert: Einem Teil der Beschäftigten würden Beschäftigungssicherheit und Aufstiegschancen im Unternehmen garantiert, während eine wachsende Zahl von Beschäftigten nur mehr auf dem unsicheren externen Arbeitsmarkt unterkommen könne.

Die (durch die Politik ausgelöste) Diskussion über die Flexibilisierungsbedürfnisse von Unternehmen in einem globalisierten Finanzmarktkapitalismus lenkt freilich davon ab, dass befristete Beschäftigung keineswegs nur in Unternehmen vorkommt. Besonders hohe Anteile an Befristungen findet man vielmehr im öffentlichen Dienst – nicht zuletzt im Hochschulbereich – und im Bereich sozialer Dienstleistungen (Achatz u.a. 2012, S. 168). Im öffentlichen Dienst hat dies vor allem mit dem starken Kündigungsschutz bei längerer Betriebszugehörigkeitsdauer zu tun (nach fünf Jahren unbefristeter Tätigkeit besteht faktisch Unkündbarkeit), während in den sozialen Dienstleistungen vor allem die Unsicherheiten der Finanzierung ursächlich sind, welche überwiegend durch die öffentliche Hand bzw. die Sozialkassen erfolgt. Es ist also gerade die Sphäre der (Sozial-)Staatlichkeit, in der heute teilweise erhebliche Beschäftigungsunsicherheit herrscht.

*Geänderte Erwerbsbeteiligung, geändertes Erwerbsverhalten:*

Die Zeit der Nachkriegsjahre mit der Dominanz des Normalarbeitsverhältnisses war auch die Zeit des traditionellen Modells der familiären Arbeitsteilung, abgesichert durch einen breiten gesellschaftlichen Konsens, wonach das Erwerbseinkommen von vollzeitbeschäftigten Männern für eine Familie aus-

reichen sollte; abgestützt wurde es durch Maßnahmen wie das Ehegattensplitting, die Familienmitversicherung in der Krankenkasse sowie die Regelungen zur Hinterbliebenenversorgung, und es war tief verankert in Kindergärten, die am frühen Nachmittag, und Schulen, die schon zur Mittagszeit die Kinder nach Hause entließen. Trotz des Fortbestehens all dieser Faktoren stieg die Erwerbsbeteiligung von Frauen kontinuierlich an und beträgt heute auch bei verheirateten Frauen weiter über 50 Prozent. Freilich: Den ungünstigen Rahmenbedingungen für Kinderbetreuung entsprechend arbeiteten und arbeiten die westdeutschen Frauen vergleichsweise häufig in „kurzer Teilzeit“, einer Teilzeitbeschäftigung bis zur Hälfte der Regelarbeitszeit für Vollbeschäftigte, oder in „geringfügiger Beschäftigung“, d.h. als Beschäftigung ohne Sozialversicherungspflicht. Die ostdeutschen Frauen haben allerdings die in der DDR übliche stärkere Orientierung auf Erwerbsarbeit, und zwar in Vollzeit, auch nach der Wende beibehalten, auch wenn sie angesichts der hohen Arbeitslosigkeit viele Möglichkeiten verloren, ihren Orientierungen entsprechend zu leben.

Unter den gegenwärtigen Bedingungen jedenfalls kann Teilzeitarbeit für viele Frauen eine Option sein, Arbeits- und Familienleben miteinander zu verbinden. Doch auch sonst entspricht eine feste Stelle mit täglich acht Stunden Arbeit im Betrieb nicht unter allen Umständen den Wünschen und Lebensentwürfen von Menschen.

### 3. Folgen atypischer Beschäftigung für die Betroffenen

Die Deregulierung des Arbeitsmarktes mit dem Ziel, atypische Beschäftigung zu erleichtern, wurde und wird von der Politik mit den positiven Arbeitsmarkteffekten begründet. Die Möglichkeit, Arbeitsverhältnisse zu befristen, gibt Arbeitgebern die Möglichkeit einer „verlängerte[n] Probezeit“ (Brülle 2013, S. 158) über die reguläre Probezeit hinaus, so dass sie eher Bewerber einstellen, hinsichtlich deren Fähigkeiten sie unsicher sind; im übrigen ist befristete Beschäftigung per se günstiger, da die bei Kündigung unbefristet Beschäftigter üblichen Abfindungen entfallen. Befristung ermöglicht somit größere Flexibilität hinsichtlich des Beschäftigungsvolumens; dies gilt erst recht für Leiharbeit, mit der saisonale oder auftragsbedingte Unterschiede im Arbeitskräftebedarf abgedeckt werden können. Sofern atypische Beschäftigung geringer entlohnt wird, können Unternehmen auch direkt Kosten sparen. Teilzeitarbeit oder geringfügige Beschäftigung können ebenfalls zusätzliche Arbeit schaffen, wenn etwa bestimmte Tätigkeiten nur in begrenztem Umfang nachgefragt werden (dies gilt nicht zuletzt für Beschäftigung in Privathaushalten).

Allerdings besteht auch die Gefahr, dass durch atypische Beschäftigung reguläre Arbeitsplätze verdrängt werden. Nachweise, ob bzw. in welchem Umfang dies geschieht, sind schwierig zu erbringen, so dass die Forschungsergebnisse teilweise uneinheitlich ausfallen. Doch in der Summe lässt der

Forschungsstand erkennen, dass solche Befürchtungen nicht unberechtigt sind. So scheint es, dass Jobs in der Leiharbeitsbranche zwar teilweise – Schätzungen belaufen sich auf etwa 50 Prozent – zusätzlich geschaffen wurden, die andere Hälfte aber zu Lasten regulärer Arbeitsplätze entstand (Jahn/Weber 2013, S. 5). Hinsichtlich der Minijobs kommen mehrere Analysen zu einer eher noch schlechteren Einschätzung: Sie treten häufig an die Stelle von Beschäftigungsformen mit höherer Arbeitszeit. Zur befristeten Beschäftigung liegen nur wenige Studien mit uneinheitlichen Ergebnissen vor (Hohendanner/Waltwei 2013, S. 244 f.), so dass man sich hier eines Urteils enthalten muss.

Angesichts der Tatsache, dass Verdrängungseffekte atypischer Arbeit keinesfalls von der Hand zu weisen sind, stellt sich umso mehr die Frage, ob atypische Beschäftigung nicht auch Vorteile für die Beschäftigten oder zumindest keine allzu großen Nachteile mit sich bringt. Wir suchen Antworten auf drei Fragen: Eröffnet oder verschließt atypische Beschäftigung den Zugang in reguläre Arbeit, also ein Normalarbeitsverhältnis? Wie steht es um Einkommen und soziale Sicherung? Wie sind die Chancen, durch Weiterbildung die eigene Qualifikation zu erhalten und zu verbessern?

### 3.1 Einstieg in den Arbeitsmarkt und ein Normalarbeitsverhältnis

Die Flexibilität, die atypische Beschäftigung den Unternehmen ermöglicht, wird auch damit gerechtfertigt, dass damit Personen Wege in die Erwerbstätigkeit eröffnet würden, die sonst wenig Chancen hätten: Die Unternehmen könnten so Arbeitnehmer und ihre Fähigkeiten erst einmal im Arbeitsalltag kennenlernen, bevor sie sie dauerhaft einstellen, sie würden folglich auch leichter Personen eine Chance geben, über deren Eignung sie sich unsicher sind. Auch für Leiharbeit wird immer wieder reklamiert, dass diese einen „Klebeffekt“ haben könnte, sprich, dass die Leiharbeiter kurz über lang in einen der Entleihbetriebe auf eine reguläre Stelle wechseln könnten. Es stellt sich also die Frage, ob es empirische Hinweise darauf gibt, dass solche Annahmen wirklich zutreffen.

Tatsächlich ergeben sich Hinweise auf eine solche ‚Brückenfunktion‘ atypischer Beschäftigungsverhältnisse; diese sind allerdings je nach Beschäftigungsform recht unterschiedlich. Boockmann/Hagen (2006, S. 60) zeigen beispielsweise, dass befristete Beschäftigung für gering qualifizierte Arbeitslose eine Chance darstellt, überhaupt wieder eine Stelle zu bekommen. Befristete Beschäftigte haben insgesamt auch die besten Chancen, im Anschluss in ein Normalarbeitsverhältnis überzugehen (Brülle 2013). Dies liegt auch daran, dass Befristung vor allem am Beginn des Erwerbslebens auftritt: Häufig werden Personen direkt nach Verlassen des Bildungssystems befristet eingestellt; in letzter Zeit betraf das 30 bis 40 Prozent der Berufsanfänger. Doch im weiteren Erwerbslauf nimmt der Anteil der Befristungen kontinuierlich ab, so dass nach zehn Jahren der größte Teil einer unbefristeten Beschäftigung nachgeht

(Achatz u.a. 2012, S. 155); Unqualifizierte haben hier allerdings schlechtere Chancen (Kucera/Grau 2013). Auch im öffentlichen Dienst ist die Befristung in weit geringerem Maße förderlich für den Übergang in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis (Brülle 2013), so dass dort beschäftigte Akademiker (anders als in der Privatwirtschaft) noch längere Zeit nach dem Erwerbseinstieg hohe Befristungsquoten aufweisen (Kucera/Grau 2013).

Auch die Beschäftigung in der Leiharbeitsbranche ist überwiegend sehr kurzer Natur (Haller/Jahn 2014), und zumindest ein Teil der Leiharbeiter – allerdings deutlich weniger als die Hälfte – geht anschließend in reguläre Arbeit über (vgl. Rudolph 2005, S. 113 f.; Brülle 2013). Auch konnte gezeigt werden, dass ehemals Arbeitslose, die sich in Leiharbeit befinden, leichter eine reguläre Beschäftigung finden als vergleichbare Personen, die in Arbeitslosigkeit verblieben sind (Lehmer 2012). Auch der Leiharbeit ist also eine gewisse Brückenfunktion nicht abzuspüren, doch ist diese eher schwach ausgeprägt. Hinzu kommt ihre deutliche Konjunkturabhängigkeit (Wagner 2010, S. 25 f.).

In ähnlicher Weise wird Teilzeit als Möglichkeit gesehen, Frauen vor allem während der Phase der Kindererziehung die Arbeitsmarktteilhabe zu ermöglichen, weil sie so ihre familiären Verpflichtungen mit Erwerbsarbeit verknüpfen können. Entsprechend konnte Vogel (2009) zeigen, dass gerade Frauen mit (jüngeren) Kindern sehr häufig aus der Nicht-Erwerbstätigkeit in Teilzeitarbeit übergehen. Sie verharren dann allerdings auch sehr lange in Teilzeit; Übergänge in Vollzeitbeschäftigung sind bei dieser Gruppe deutlich seltener. Keineswegs arbeiten aber alle Frauen in diesem Sinne ‚freiwillig‘ in Teilzeit; in Ostdeutschland lag es laut Mikrozensus 2008 bei fast zwei Drittel der Frauen daran, dass sie keine Vollzeitbeschäftigung finden konnten (in Westdeutschland war dies bei weniger als 20 Prozent der Frauen der Fall) (Puch 2009; siehe auch Wanger 2011).

### 3.2 Einkommen, soziale Absicherung und atypische Beschäftigung

Zahlreiche Untersuchungen zeigen für die letzten Dekaden einen Trend zu steigender Lohnungleichheit, der sich in den meisten Ländern der westlichen Welt nachweisen lässt. Dies gilt auch für Deutschland, wenngleich hier die Lohnungleichheit nicht das gleiche Ausmaß erreicht wie in manch anderem Land, insbesondere den Ländern des angelsächsisch-liberalen Kapitalismus wie Großbritannien oder den USA. Ist atypische Beschäftigung hiervon besonders betroffen?

Fast alle Untersuchungen belegen, dass insbesondere befristete Beschäftigung und Leiharbeit und wohl auch geringfügige Beschäftigung schlechter bezahlt werden als reguläre Arbeit. Auch wenn man berücksichtigt, dass sich die atypisch Beschäftigten in relevanten Merkmalen von Personen in einem Normalarbeitsverhältnis unterscheiden, sind die (Stunden-)Löhne wohl deutlich mehr als 10 Prozent niedriger. Die einzige Ausnahme dürfte die reguläre

Teilzeitarbeit darstellen, für die viele Studien keine oder jedenfalls keine deutlich sichtbaren Unterschiede in der Entlohnung nachweisen (für viele: *Brehmer/Seifert* 2008; *Giesecke* 2009). Dementsprechend überrascht auch nicht, dass Arbeitnehmer in atypischer Beschäftigung ein größeres Risiko haben, *Niedriglöhne* zu beziehen (siehe auch *Kalina/Weinkopf* 2008). Niedriglohn wird meist definiert als weniger als 60 Prozent des Medians, also des ‚mittleren‘ (Stunden-)Lohns. Die in empirischen Untersuchungen der jüngsten Zeit genannte Höhe für die Schwelle zum Niedriglohn liegt über 9 Euro; der im Sommer 2014 beschlossene Mindestlohn von 8,50 Euro wird also den betroffenen Gruppen nicht helfen, die Niedriglohnschwelle zu überschreiten. Mit Blick auf Leiharbeit hat der Gesetzgeber offensichtlich auch Handlungsbedarf erkannt; aktuell werden Vorschläge diskutiert, wonach Leiharbeiter spätestens nach einer Einsatzdauer von neun Monaten im gleichen Betrieb die gleiche Entlohnung wie die Stammbeschäftigten erhalten sollen. Allerdings dürften solche Einsatzdauern sehr selten sein, weil die Mehrzahl der Leiharbeiter gar nicht so lange bei einem Zeitarbeitsunternehmen beschäftigt ist.

Die schlechtere Bezahlung wird freilich teilweise (in kurzfristiger Betrachtung) ausgeglichen oder abgeschwächt durch das Steuersystem und die Sozialversicherung. So deuten Ergebnisse darauf hin, dass die Nettostundenlöhne der (brutto schlechter bezahlten) geringfügig Beschäftigten sich nicht (Männer) oder sogar nach oben (Frauen) von denen der unbefristet Vollzeitbeschäftigten abheben (*Giesecke* 2009). Dies ist einmal eine Folge des progressiven Steuersystems, welches bei geringen (Jahres-)Bruttobezügen auch keine oder geringe Steuerabzüge nach sich zieht, zum anderen der fehlenden Abzüge für die Sozialversicherung. Die fehlende Sozialversicherung kann nun wiederum teilweise durch die familienbezogenen Aspekte des Sozialrechts abgedeckt werden: Verheiratete sind in der Krankenversicherung gegebenenfalls über den Ehepartner mitversichert, und sie können im Alter u. U. eine Hinterbliebenenrente erwarten.

Allerdings ist geringfügige Beschäftigung deshalb nicht unproblematisch. Es fehlt nicht nur der Schutz der Arbeitslosenversicherung, auch die Rentenhöhe wird in vielen Fällen beeinträchtigt sein (denn die Rente des Partners und erst recht die Hinterbliebenenrente fällt ja häufig nicht unbedingt üppig aus). Vor allem können im Fall von Trennung und Scheidung die Ansprüche an die Hinterbliebenenrente recht gering ausfallen. Von dieser Problematik ist nun allerdings die Teilzeitarbeit grundsätzlich betroffen, gerade wenn sie, wie in Deutschland so häufig, nicht mehr 20 Stunden pro Woche umfasst. Hieraus kann nur selten eine zureichende Altersrente entstehen. Tatsächlich würden ca. 67 % der weiblichen in Minijobs Beschäftigten ihre Arbeitszeit gerne deutlich ausweiten (*Wanger* 2011, S. 1). Es ist sehr wahrscheinlich, dass sich diese Frauen individuell und nicht nur vermittelt über ihren Partner besser absichern wollen.

Gewiss kann geringfügige Beschäftigung in Form von Minijobs für bestimmte Gruppen (Studenten, Rentner und Beschäftigte, welche noch über andere Einkünfte verfügen) eine gute Möglichkeit darstellen, sich finanziell

zu verbessern. Selbst dann stellt sich aber die Frage, ob die nur auf kurze Sicht für die Betroffenen günstige Privilegierung hinsichtlich der Sozialversicherungsbeiträge wirklich sinnvoll ist.

Mit befristeter Beschäftigung (gerade soweit sie in Vollzeit ausgeübt wird) scheinen auf den ersten Blick keine Nachteile in sozialrechtlicher Sicht verbunden. Das gilt jedoch beispielsweise nicht mit Blick auf Betriebsrenten (sofern das Beschäftigungsverhältnis nicht anschließend im gleichen Betrieb unbefristet fortgesetzt wird), die in der Regel an bestimmte Mindestvoraussetzungen gebunden sind. Auch die Beschäftigungsgarantie im Falle von Mutterschaft entfällt natürlich über die Dauer der Befristung hinaus. Ist die Befristung sehr kurz, werden möglicherweise auch keine (ausreichenden) Anwartschaften auf Arbeitslosengeld nach dem SGB III erworben – und Arbeitslosigkeit droht trotz der oben angesprochenen Brückenfunktion im Anschluss an befristete häufiger als nach unbefristeter Beschäftigung (Giesecke 2009).

### 3.3 Weiterbildung

Trotz der großen Unterschiedlichkeit der Beschäftigungsformen, die man unter dem Etikett „atypisch“ zusammenfasst, scheint ihnen gemeinsam zu sein, dass die Beschäftigten weniger Zugang zu Weiterbildung haben als in einem Normalarbeitsverhältnis. Das ist jedenfalls der Tenor, der sich aus der Mehrzahl der empirischen Studien ergibt. Die statistische Erfassung von Weiterbildung ist freilich uneinheitlich und auch nicht einfach; „learning on the job“, also beiläufiges, nicht organisiertes Lernen, zu messen ist besonders schwer und wird auch selten versucht, so dass die empirischen Daten die Möglichkeiten der Weiterqualifikation sicher nicht vollständig erfassen.

Unter diesen Vorbehalten ist die Tendenz der vorliegenden Untersuchungen recht eindeutig: Teilzeitbeschäftigte haben weniger Zugang zu Weiterbildung (Unabhängige Expertenkommission 2004, S. 55). Das betrifft v.a. Frauen mit kleinen Kindern und in geringfügiger Beschäftigung (ebd., S. 56). Auch die Weiterbildungsintensität (Zahl, Dauer der Bildungsmaßnahmen) ist bei Teilzeitbeschäftigung geringer (ebd.). Befristet Beschäftigte sind ebenfalls seltener in Weiterbildung, und sie zahlen diese häufiger selbst als Unbefristete (ebd., S. 58). Hinsichtlich der Leiharbeit sind die Ergebnisse unterschiedlich; Brehmer/Seifert (2008), die einige Studien zitieren, wonach Leiharbeiter auch weniger Zugang zu Weiterbildung haben (S. 502) kommen selbst zu dem Ergebnis, dass die entscheidende Größe der Umfang der Wochenarbeitszeit ist. Dies ist auch insofern plausibel, als die Kosten für die Weiterbildung sich bei geringem Arbeitsumfang langsamer amortisieren.

## 4 Bilanz und Diskussion

Eine einfache Bilanz zur atypischen Beschäftigung zu ziehen ist angesichts der Vielfalt der Beschäftigungsformen sicherlich wenig sinnvoll. Dennoch soll zumindest versucht werden, in einigen groben Pinselstrichen ein Bild zu skizzieren.

Die beschäftigungs- und sozialpolitische Bewertung der atypischen Beschäftigung kann kaum anders als zwiespältig ausfallen, solange man nicht den simplen Standpunkt vertritt, dass jegliche (Erwerbs-)Arbeit, und sei sie noch so schlecht, besser ist als keine Arbeit (oder auch den umgekehrten Standpunkt, dass jegliche Beschäftigung außerhalb des Normalarbeitsverhältnisses grundsätzlich von Übel ist). Alles in allem deuten die Ergebnisse der Forschung darauf hin, dass die Beschäftigungsgewinne durch atypische Arbeit insgesamt nur bescheiden ausfallen; es entstehen dadurch also nur in geringem Umfang zusätzliche Arbeitsplätze. Nun eröffnet gerade Teilzeitarbeit vielen Frauen überhaupt erst die Möglichkeit der Erwerbstätigkeit, und in bestimmten Fällen mögen Personen mit schlechten Arbeitsmarktchancen über atypische Arbeit einen Zugang zum Arbeitsmarkt finden. Doch nährt sich der Wunsch nach Teilzeitarbeit häufig nur aus der Tatsache, dass anders Erwerbsarbeit nicht mit den Aufgaben in der Familie in Einklang zu bringen wäre; eine Änderung in den Rahmenbedingungen würde einen höheren Erwerbsumfang und damit mehr eigenständige Absicherung möglich machen (Maier 2012). Und soweit – wie es mindestens teilweise der Fall ist – atypische Arbeit auf eine dauerhafte Spaltung des Arbeitsmarktes hinausläuft, der Arbeitsmarkt sich also aufteilt in Positionen mit guten Entwicklungschancen einerseits und solche am Rand des Arbeitsmarktes, mit geringer Entlohnung, fehlendem Zugang zu und oder problematischen Langfristfolgen bei der Sozialversicherung und geringen Möglichkeiten der Weiterbildung und des Aufstieges andererseits, so wird man auch die Chancen, die atypische Beschäftigung hinsichtlich des Zugangs zum Arbeitsmarkt eröffnen mag, nicht uneingeschränkt begrüßen.

Geht man davon aus, dass sich an den arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen auf absehbare Zeit nicht viel ändern wird, weil ein Zurück zu einem einheitlichen Beschäftigungsmodell für (fast) Alle schwer durchsetzbar wäre, so ließe sich dennoch auf der sozialrechtlichen Seite einiges verbessern, denn mit Ausnahme der (echten) Teilzeitbeschäftigung besteht hier ohne Frage zusätzlicher Schutzbedarf für atypisch Beschäftigte. Dieser Bedarf ergibt sich mit Blick einerseits auf die Unsicherheit zahlreicher atypischer Beschäftigungsverhältnisse, andererseits auf die systemwidrige Sonderbehandlung der Mini-Jobs. Das Schlagwort der Flexicurity (Kronauer/Linne 2005), wonach flexible und daher häufig unsichere Beschäftigung durch guten sozialrechtlichen Schutz abgefedert werden sollte, kann hier die Richtung weisen. Das deutsche Sozialrecht kennt solche Elemente durchaus; erwähnt sei beispielsweise das rechtliche Institut der Kurzarbeit, mit dessen Hilfe erst kürzlich wieder, in den Jahren 2009/2010, ein Einbruch am Arbeitsmarkt verhindert wurde.

In diesem Zusammenhang wäre die starke Fixierung des Sozialrechts auf abhängige Beschäftigung zu diskutieren. In einer Zeit, in der allorten mehr Selbstständigkeit gefordert wird, scheint diese Einschränkung nicht mehr angemessen; sie stellt ein Spezifikum des Bismarckschen Sozialmodells dar, das keineswegs auf alle Zeit konserviert werden muss. Eine Einbeziehung der Selbstständigen in die Sozialversicherung würde insbesondere das Problem der Scheinselbstständigkeit obsolet machen (Reindl 2000).

Änderungen sollten nicht die Vielfalt von Beschäftigungsformen unterbinden, sondern dazu führen, dass Wahlfreiheiten entstehen, ohne dass diese mit allzu großen Risiken verknüpft sind. Wer nicht 40 Stunden in der Woche arbeiten kann oder möchte, wer Flexibilität in seiner Arbeit oder in seiner alltäglichen Lebensführung wünscht, sollte alle Möglichkeiten dazu haben. Das Hauptproblem atypischer Beschäftigungsverhältnisse ist, dass sie oft weder freiwillig gewählt sind noch Spielräume eröffnen; Unternehmen *verlangen* von den Beschäftigten Flexibilität, anstatt sie ihnen zu *gewähren*. Erst wenn letzteres der Fall wäre, wäre das „Atypische“ vielleicht wirklich das Zukunftsträchtige.

## Anmerkungen

- 1 Grammatikalisch männliche Begriffe stehen in diesem Beitrag, soweit sich aus dem Kontext nichts anderes ergibt, immer für sämtliche Personen, unabhängig von deren Geschlecht.
- 2 Man beachte die subtile, im Grunde nur für Juristen wichtige Differenz zwischen Beschäftigungs- und Arbeitsverhältnis. Der erstere Begriff ist der umfassendere von beiden, da Beschäftigung – in Deutschland definiert als „nichtselbstständige Arbeit“ (§ 7 Abs. 1 SGB IV) – auch außerhalb eines Arbeitsverhältnisses – der rechtlichen Beziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer – ausgeübt werden kann. In diesem Fall ist sie quasi schon per definitionem „atypisch“. Der wichtigste Fall ist die sog. Scheinselbstständigkeit (siehe unten).
- 3 Seit dem 1. Januar 2013 sind viele Minijobs für Arbeitnehmer im Grundsatz rentenversicherungspflichtig, jedoch können diese sich von der Versicherungspflicht befreien lassen.
- 4 Für Daten im europäischen Vergleich siehe Allmendinger/Hipp/Stuth (2013).
- 5 Die erste Angabe stammt aus Statistisches Bundesamt (2013, S. 339), die zweite aus Keller/Seifert (2013, S. 37 f.). Das Statistische Bundesamt zählt nur Teilzeitarbeit von weniger als 21 Stunden als atypisch und verwendet als Prozentuierungsbasis alle Erwerbstätigen einschließlich der Selbstständigen. Zum Teil unterscheiden sich auch die verwendeten Datenquellen.
- 6 Die Bundesagentur für Arbeit geht in den letzten Jahren von ca. sieben Mio. solcher Beschäftigungsverhältnisse aus, darunter fünf Mio. Personen, die ausschließlich in geringfügiger Beschäftigung arbeiten. Allerdings dürften unter diesen viele Studierende, Rentner und andere Personengruppen sein, die beim Statistischen Bundesamt nicht mitgezählt werden.

## Literatur

- Achatz, J./Bruckmeier, K./Buch, T./Burkert, C./Dietrich, H./Dietz, M./Garloff, A./Gundert, S./Hell, S./Hohendanner, C./Jahn, E. J./Kleinert, C./Koller, L./Lehmer, F./Matthes, B./Niebuhr, A./Schels, B./Trappmann, M./Walwei, U./Wapler, R./Ziegler, K. (2012): Übergänge am Arbeitsmarkt und Qualität von Beschäftigung, in: Brücker, H./Klinger, S./Möller, J./Walwei, U. (Hrsg.), Handbuch Arbeitsmarkt 2013. Analysen, Daten, Fakten, Nürnberg/Bielefeld, 141-203.
- Allmendinger, J./Hipp, L./Stuth, S. (2013): Atypical Employment in Europe 1996-2011 (WZB Discussion Paper P 2013-003), Berlin.
- Bäcker, G./Naegele, G./Bispinck, R./Hofemann, K./Neubauer, J. (2010): Sozialpolitik und soziale Lage in Deutschland. Band 1: Grundlagen, Arbeit, Einkommen und Finanzierung. 5. Aufl., Wiesbaden.
- Boockmann, B./Hagen, T. (2006): Befristete Beschäftigungsverhältnisse - Brücken in den Arbeitsmarkt oder Instrumente der Segmentierung? 1. Aufl., Baden-Baden.
- Brehmer, W./Seifert, H. (2008): Sind atypische Beschäftigungsverhältnisse prekär? Eine empirische Analyse sozialer Risiken., in: Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung 41 (4), 501-531.
- Brülle, J. (2013): Unterschiede in den Arbeitsmarktchancen von atypisch Beschäftigten Effekte von Beschäftigungsformen oder Erwerbspräferenzen? in: Zeitschrift für Soziologie 42 (2), 157-179.
- Bundeszentrale für politische Bildung (2013): Zahlen und Fakten: Die soziale Situation in Deutschland. Atypische Beschäftigung, <http://www.bpb.de/nachschlagen/zahlen-und-fakten/soziale-situation-in-deutschland/61708/atypische-beschaeftigung> (Stand: 21. 7. 2014).
- Giesecke, J. (2009): Socio-economic Risks of Atypical Employment Relationships: Evidence from the German Labour Market, in: European Sociological Review 25 (6), 629-646.
- Gottschall, K./Schwarzkopf, M. (2010): Irreguläre Arbeit in Privathaushalten. Rechtliche und institutionelle Anreize zu irregulärer Arbeit in Privathaushalten in Deutschland. Bestandsaufnahme und Lösungsansätze (Hans Böckler Stiftung, Arbeitspapier 217), Düsseldorf.
- Haller, P./Jahn, E. J. (2014): Zeitarbeit in Deutschland. Hohe Dynamik und kurze Beschäftigungsdauern (IAB-Kurzbericht 13/2014), Nürnberg.
- Hohendanner, C./Walwei, U. (2013): Arbeitsmarkteffekte atypischer Beschäftigung, in: WSI Mitteilungen 66 (4), 239-246.
- Jahn, E./Weber, E. (2013): Zeitarbeit. Zusätzliche Jobs, aber auch Verdrängung (IAB-Kurzbericht 2/2013), Nürnberg.
- Kaelble, H. (2012): Geschichte des Wohlfahrtsstaates in Europa seit 1945, in: Sozialer Fortschritt 61 (5), 79-85.
- Kalina, T./Weinkopf, C. (2008): Konzentriert sich die steigende Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland auf atypisch Beschäftigte? in: Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung 41 (4), 447-469.
- Keller, B./Seifert, H. (2007): Atypische Beschäftigungsverhältnisse. Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität, in: dies. (Hrsg.), Atypische Beschäftigung - Flexibilisierung und soziale Risiken, Berlin, 11-25.
- (2013): Atypische Beschäftigung zwischen Prekarität und Normalität. Entwicklung, Strukturen und Bestimmungsgründe im Überblick, Berlin.
- Kronauer, M./Linne, G. (Hrsg.) (2005): Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität, Berlin.

- Kucera, P./Grau, A. (2013): Jobs ohne Befristung: Für viele Jungakademiker nur ein Traum. [https://www.destatis.de/DE/Publikationen/STATmagazin/Arbeitsmarkt/2013\\_05/2013\\_05Beschaeftigte.html](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/STATmagazin/Arbeitsmarkt/2013_05/2013_05Beschaeftigte.html) (abgerufen am 12.7.2014)
- Lehmer, F. (2012): Dient die Arbeitnehmerüberlassung für Langzeitarbeitslose als Brücke in nachhaltige Beschäftigung? in: Sozialer Fortschritt 61 (8), 190-197.
- Maier, F. (2012): Ist Vollbeschäftigung für Männer und Frauen möglich? in: Aus Politik und Zeitgeschichte 62 (14-15), 45-52.
- Mückenberger, U. (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. Hat das Arbeitsrecht noch eine Zukunft? in: Zeitschrift für Sozialreform 31 (7-8), 415-433, 457-474.
- Puch, K. (2009): Frauendomäne Teilzeitarbeit – Wunsch oder Notlösung? [https://www.destatis.de/DE/Publikationen/STATmagazin/Arbeitsmarkt/2009\\_04/Arbeitsmarkt\\_2009\\_04.html](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/STATmagazin/Arbeitsmarkt/2009_04/Arbeitsmarkt_2009_04.html) (abgerufen am 12.7.2014)
- Reindl, J. 2000: Scheinselbstständigkeit, in: Leviathan 28 (4), 413-433.
- Rudolph, H. (2005): Beschäftigungsformen: ein Maßstab für Flexibilität und Sicherheit? in: Kronauer, M./Linne, G. (Hrsg.), Flexicurity, Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität, Berlin, 97-125.
- Statistisches Bundesamt (2013): Statistisches Jahrbuch Deutschland 2013. Wiesbaden.
- Struck, O./Grotheer, M./Schröder, T./Köhler, C. (2007): Instabile Beschäftigung: neue Ergebnisse zu einer alten Kontroverse, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 59 (2), 294-317.
- Unabhängige Expertenkommission (2004): Schlussbericht der unabhängigen Expertenkommission III Finanzierung Lebenslangen Lernens: Der Weg in die Zukunft, Berlin.
- Vogel, C. (2009): Teilzeitbeschäftigung – Ausmaß und Bestimmungsgründe der Erwerbsübergänge von Frauen, in: Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung 42 (2), 170-181.
- Wagner, A. (2010): Atypische Beschäftigung. Eine wissenschaftliche Bilanzierung (Abschlussbericht, Hans Böckler Stiftung), Düsseldorf.
- Wanger, S. (2011): Ungenutzte Potenziale in der Teilzeit. Viele Frauen würden gerne länger arbeiten (IAB-Kurzbericht 9/2011), Nürnberg.