

Berndt Keller, Werner Nienhüser*

Atypische Beschäftigungsverhältnisse – Einleitung zum Schwerpunktheft

1. Einleitung und Gliederung

1.1 Einleitung

Zu den atypischen Beschäftigungsverhältnissen zählen wir im Folgenden (im Sinne einer Nominaldefinition) Teilzeit, geringfügige Beschäftigung/Mini- und Midijobs, befristete Beschäftigung, Leiharbeit, Werkverträge sowie Solo-Selbstständigkeit. Sie haben formenspezifisch zwar unterschiedlich, aber in ihrer Summe in den vergangenen (zwei bis drei) Jahrzehnten deutlich zugenommen und machen inzwischen mehr als ein Drittel des Gesamtarbeitsmarktes aus. Normalarbeitsverhältnisse (Mückenberger 1985, 2010), die üblicherweise als analytische, nicht normative Referenzkategorie dienen, stellen den allmählich abnehmenden Regel-, atypische den deutlich zunehmenden Ausnahmefall dar. Vor allem seit den „Gesetzen für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“, den sog. Hartz-Reformen, in den frühen 2000er Jahren haben sie auch in der öffentlichen Diskussion sowie im wissenschaftlichen Diskurs erheblich an Bedeutung gewonnen.

Aufgrund dieser aktuellen Entwicklungen und insbesondere der Folgen atypischer Beschäftigung (in Form möglicher Prekaritätsrisiken) für die Arbeitnehmer und die Gesellschaft (etwa für die sozialen Sicherungssysteme), aber auch für die Unternehmen (z. B. für die langfristige Sicherung von Humankapital oder Innovationsfähigkeit) haben wir uns entschlossen, ein Schwerpunktheft der Industriellen Beziehungen zu diesen Beschäftigungsformen herauszugeben. Unser umfassend formulierter, nicht auf einzelne Formen oder ihre ausgewählten Probleme gerichteter, interdisziplinär angelegter call for papers fand ein erfreulich breites Echo im Kreis der einschlägig arbeitenden Sozial- und Wirtschaftswissenschaftler. Die nach dem üblichen, doppelt blinden Review-Verfahren ausgewählten Beiträge dieses Schwerpunktheftes spiegeln sowohl die inhaltliche als auch die methodische Heterogenität der aktuellen Diskussion wider. Sie differenzieren und erweitern den Informationsstand über einzelne Formen und deren Folgen (vor allem von Minijobs und Leiharbeit) sowie über die sowohl kurz- als auch langfristigen Probleme, welche mehreren Formen gemeinsam sind (z. B. Qualifikationsrisiken, geringe Chancen der Aufwärtsmobilität).

* Prof. em. Dr. Berndt Keller, Universität Konstanz, Fachbereich Politik- und Verwaltungswissenschaft, D – 78457 Konstanz. E-Mail: Berndt.Karl.Keller@uni-konstanz.de.

Prof. Dr. Werner Nienhueser, Universität Duisburg-Essen, Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Arbeit, Personal und Organisation, Universitätstr. 11, D – 45117 Essen. E-Mail: werner.nienhueser@uni-due.de.

1.2 Die Beiträge des Heftes

Neben Minijobs gehört die in den 2000er Jahren deutlich expandierende Leiharbeit zu den am häufigsten analysierten Formen. *Steffen Müller* geht der bisher nicht behandelten Frage nach, wie sich der betriebliche Einsatz dieser stark konjunkturabhängigen Variante während der Wirtschaftskrise in den Jahren 2008/2009 verändert hat. Er erweitert die vorliegenden Analysen, indem er explizit zwischen „intensive margin“ (erhöhte Intensität in den Nutzerbetrieben) und „extensive margin“ (Nutzung in einer größeren Anzahl von Betrieben) unterscheidet und gegenläufige Entwicklungen konstatiert: Der Anstieg in der Nutzung bis zur Wirtschaftskrise der Jahre 2008/2009 resultiert vor allem aus der erhöhten Leiharbeitsintensität in großen Industriebetrieben („intensive margin“). Der Rückgang der Leiharbeit während der Krise ist dagegen darauf zurückzuführen, dass weniger Betriebe diese Beschäftigungsform nutzen („extensive margin“).

Allmählich etabliert hat sich in den 2000er Jahren die explizite Unterscheidung *zwischen* den tatsächlich recht heterogenen Formen atypischer Beschäftigung. Weniger üblich sind nach wie vor hingegen Differenzierungen nach relativ homogenen Subgruppen *innerhalb* der einzelnen Formen. In Bezug auf Minijobs, der inzwischen weit verbreiteten, spezifischen Variante von Teilzeitarbeit, ist die Unterscheidung von Haupt- und Nebentätigkeit von zentraler Bedeutung. *Tanja Schmidt* und *Dorothea Voss* analysieren die Bestimmungsgründe des Zustandekommens der Minijobs, die Nebentätigkeiten sind. Diese Form gilt gemeinhin als weniger problematisch im Vergleich zu Minijobs, die ausschließlich ausgeübt werden. Die Analysen zeigen, dass die Aufnahme eines Minijobs als Nebentätigkeit dadurch motiviert sein kann, dass eine Verlängerung der Arbeitszeit in der Haupttätigkeit nicht zustande kam. Auch der Familienstand spielt eine Rolle. Insgesamt bestehen deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede in den Beweggründen für die Aufnahme eines Minijobs als Nebentätigkeit.

Atypische Beschäftigungsverhältnisse haben vielfach dokumentierte Risiken in kurz-, mittel- und langfristiger Perspektive (u. a. niedrigere Entgelte, verschlechterte Weiterbildungschancen, fehlende Beschäftigungsstabilität, geringere Rentenansprüche). Eine in langfristiger Sicht relevante, bis dato weitgehend unbeachtete Frage ist die nach dem Zusammenhang zwischen atypischer Beschäftigung und Risiken für die Verwertbarkeit und den Erhalt beruflicher Qualifikationen im Erwerbsverlauf. Die empirischen Befunde von *Matthias Diitsch* und *Olaf Struck* zeigen, dass erworbene Qualifikationen durch atypische Beschäftigung aufgrund von Einsparereffekten und Schließungsprozessen gefährdet sind – und diese Tatsache hat auch langfristige negative Konsequenzen.

Erstaunlich selten fragen die vorliegenden Studien nach dem Zusammenhang zwischen Formen atypischer Beschäftigung und dem Einfluss der betrieblichen bzw. überbetrieblichen Interessenvertretung auf deren Entwicklung und Zusammensetzung. *Ulrich Brinkmann* und *Oliver Nachtwey* analysieren die Auswirkungen ausgewählter Formen auf die betriebliche Mitbestimmung. Sie vermitteln zum einen wichtige Informationen zur aktuell deutlich expandierenden Variante der Werkverträge, über deren Entwicklung und Probleme bisher weniger Informationen vorliegen als über die anderen Formen. Ihr wesentliches Argument ist zum anderen ein grundsätzliches: Die

Zunahme prekärer Beschäftigung führt dazu, dass „die Staatsbürgerrechte neu stratifiziert“ werden. Empirisch fundiert durch Untersuchungen von Leiharbeit und Werkverträgen zeigen die Autoren die von ihnen vermutete Erosion der Arbeitnehmerrechte und der betrieblichen Mitbestimmung.

Einzelne atypische Beschäftigungsverhältnisse können Merkmale mehrerer Formen aufweisen (z. B. Teilzeit und Befristung oder Befristung und Leiharbeit) sowie bei unterschiedlichen, auch bei bisher nicht betroffenen Gruppen vorkommen. *Berndt Keller* und *Maximiliane Wilkesmann* behandeln die bis dato nicht analysierte, in den vergangenen Jahren expandierende Gruppe der Honorarärzte, die Merkmale von Selbstständigkeit, Befristung und Leiharbeit aufweist. Sie betonen die Bedeutung der Unterscheidung zwischen atypischer und prekärer Beschäftigung: Die Befunde zeigen, dass Honorarärzte zwar als atypisch Beschäftigte gelten können, nicht aber Prekaritätsrisiken in Bezug auf Einkommen, Beschäftigungsstabilität und -fähigkeit und Integration in soziale Sicherungssysteme ausgesetzt sind.

2. Was ist/bleibt zu tun?

Unser Schwerpunktheft kann nur ein Schritt sein auf dem weiteren Weg der präziseren Analyse atypischer Beschäftigungsformen und ihrer spezifischen Probleme in kurz-, mittel- und langfristiger Perspektive. Im Folgenden skizzieren wir einige Probleme, die aus unserer Sicht vorrangig behandelt werden sollten.

2.1 Analyse weiterreichender Folgen und Voraussetzungen

In soziologischer Perspektive bleiben die kurz- und langfristigen Folgen atypischer Beschäftigungsverhältnisse, wie wir aus vorliegenden Untersuchungen wissen, nicht auf den Arbeitsmarkt im engeren Sinne beschränkt. Sie reichen in ihren Langzeitfolgen nicht nur über die Erwerbsphase hinaus (etwa in Bezug auf die Höhe von Rentenanwartschaften bis hin zu drohender Altersarmut) sondern greifen auch in Zusammenhänge der privaten Lebensführung ein (etwa Familiengründung oder soziales Engagement und Ehrenamt). Sie gehören zu den wichtigen Determinanten zunehmender sozialer Ungleichheit.

Im Übrigen sind bei allen atypischen Formen – mit der einzigen Ausnahme der Leiharbeit – Frauen mehr oder weniger deutlich überrepräsentiert. Die ohnehin vorhandene geschlechtsspezifische Segmentation des Arbeitsmarktes wird verstärkt (Schmeißer et al. 2012; Vosko et al. 2009). Auch dies ist ein weniger auf individueller als auf gesellschaftlicher Ebene zu behandelndes Problem. In die Analyse einbezogen werden sollte nicht nur die individuelle Situation, sondern stets auch der Familien- bzw. Haushaltskontext (etwa in Bezug auf das verfügbare Einkommen).

2.2 Beschreibung versus Erklärung

Bei einem Überblick über die Literatur ergibt sich eine Diskrepanz zwischen Beschreibung und Erklärung atypischer Beschäftigungsverhältnisse: Die Anzahl deskriptiv orientierter Beiträge (u. a. zu einzelnen Formen, ihren Entwicklungen, soziodemographischen Zusammensetzung sowie vor allem kurzfristigen Folgen) hat in den vergangenen Jahren deutlich zugenommen, so dass wir über bestimmte ausgewählte Probleme wesentlich umfassender und gründlicher informiert sind als dies in der Vergangenheit der Fall war.

Falls Analysen langfristig angelegt sind, setzen sie aus nachvollziehbaren Gründen zumeist zum Zeitpunkt der deutschen Einigung oder Mitte der 1990er Jahre ein. Eine Leerstelle bleibt die historische Analyse, was an der Nicht-Verfügbarkeit entsprechender quantitativer Daten liegen dürfte. Wir vermuten, dass das Normalarbeitsverhältnis historisch in der Frühphase der Industrialisierung eher die Ausnahme als die Regel war; zudem galt es nur für männliche Beschäftigte („male breadwinner model“). Betrachten wir nur die Zeit nach dem Zweiten Weltkrieg, kamen atypische Beschäftigungsverhältnisse vermutlich auch in den fordistisch geprägten Jahrzehnten vor, nahmen aber andere Formen an, waren aufgrund der allgemeinen, sich verbessernden Arbeitsmarktsituation insgesamt weniger verbreitet und in ihren Folgewirkungen weniger gravierend für die Erwerbsbiographien.

Keineswegs sollten die erweiterten Kenntnisse auf Basis der neueren, mit besseren quantitativen Daten unterfütterten Analysen gering geschätzt werden. Allerdings drängt sich der Eindruck auf, dass die methodischen Verbesserungen durch Einsatz von Verfahren multivariater Datenanalyse nicht gleichermaßen von theoretischen Fortschritten begleitet sind. Versuche einer theoriegeleiteten Erklärung bleiben – erstaunlicherweise oder nicht – nach wie vor selten. Die zusammenfassenden Darstellungen der ökonomischen Arbeitsmarkttheorien (Wagner/Jahn 2004; Franz 2009) wirken merkwürdig hilflos in Bezug auf die Erklärung atypischer Beschäftigungsformen, welche sie erst recht spät und kaum systematisch zur Kenntnis nehmen. Im Vergleich zu den ökonomischen ist die Mehrzahl sozialwissenschaftlicher Analysen theoretisch weniger fiktional ausgerichtet, gleichzeitig aber bescheidener in ihrem Erklärungsanspruch und folglich eher deskriptiv angelegt.

Welche Ansatzpunkte für Erklärungen sehen wir? Aufgrund der großen Heterogenität der eingangs genannten Formen scheinen Versuche einer allgemein-umfassenden Erklärung der „treibenden Kräfte“ aussichtslos (etwa durch Megatrends wie Tertiärisierung der Wirtschaft, steigender Wettbewerbsdruck infolge von Globalisierung und Internationalisierung, Deregulierungsmaßnahmen). Solche Erklärungsversuche haben zumeist den Charakter reiner, ungewichteter Aufzählungen möglicher Ursachen. Ihnen fehlen zudem Annahmen über theoretische Mechanismen, die die Makro- mit der Mikroebene verbinden, wie vor allem Coleman (1990) fordert. Erfolg versprechender dürften theoretisch fundierte Erklärungen sein, die auf spezifische Formen gerichtet sind (etwa Leiharbeit und ihre Zunahme durch Maßnahmen der Deregulierung im Rahmen der Hartz-Gesetze oder Teilzeitarbeit und ihr Wachstum durch die steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen).

Die wenigen Beiträge zur Erklärung argumentieren entweder (soziologisch) auf Basis der verschiedenen Segmentationstheorien (Osterman/Burton 2005; Reich 2008), indem sie Stamm- und Randbelegschaften bzw. interne und externe Arbeitsmärkte unterscheiden, oder (ökonomisch bzw. betriebswirtschaftlich), indem sie Kalküle der Transaktionskostentheorie (Williamson 1985, 1996) verwenden und auf Kostenvorteile der Unternehmen bei Einsatz atypischer Beschäftigungsformen (u. a. geringere Lohn- sowie Rekrutierungs- und Entlasskosten) verweisen (Neubäumer/Trettel 2008; Nienhäuser 2007; Sesselmeier 2007). Diese Ansätze gilt es weiter auszuarbeiten und zu differenzieren.

Auch Organisationstheorien, u.E. insbesondere solche, die materielle Interessen und ökonomische Prozesse nicht ausblenden, zugleich aber Macht und politische Prozesse und Strukturen einbeziehen, können Beiträge leisten (siehe die Analysen von Gunnigle/Turner/Morley 1998; Looise/van Riemsdijk/Lange 1998; Wolf/Beblo/Ohlert 2012).

Aus dieser Perspektive kommt der betrieblichen bzw. Unternehmensebene besondere Bedeutung zu, ohne dass sich Erklärungen auf diese Ebene beschränken dürfen. Betriebe sind erstens zentrale Akteure auf dem Arbeitsmarkt: als Anbieter von Arbeitsplätzen und als Nachfrager von Arbeitskräften, aber auch als politische Akteure in Verbänden sowie durch Einflussnahme auf Regierung und Parlament. Zweitens ist die betriebliche Ebene der zentrale Ort des Tausches von Arbeitsleistung gegen Lohn. Hier werden die Ausgestaltung der Lohn-Leistungs-Relation und auch die Form des Beschäftigungsverhältnisses (in der Regel unter machtasymmetrischen Bedingungen zuungunsten der Arbeitskräfte) ausgehandelt.

Anders gesagt: Auf dieser Ebene wird entschieden, ob ein atypisches oder normales, ein mehr oder weniger prekäres Beschäftigungsverhältnis zustande kommt. Selbstverständlich müssen hier die rechtlich-institutionellen Regelungen mit einbezogen werden, die aber wiederum von der Unternehmensseite beeinflusst bzw. (re)produziert werden. Es bedarf daher einer „Theorie der Firma“, die eingebettet sein muss in eine „Theorie des Marktes“. Hier wären Alternativen zur ökonomischen Theorie der Firma und des Marktes erforderlich, um Mechanismen wie Interessen, Macht und Politik einzubeziehen und mit realistischeren Annahmen über die Rationalität der Akteure zu operieren.

Diese Forderung ist sicherlich leichter erhoben als realisiert. Erfolgversprechende Ansatzpunkte liegen vor, u. E. in bestimmten Richtungen der Organisationsforschung (Pfeffer/Baron 1988) und der neueren Wirtschaftssoziologie (Fligstein 2011), die Organisationen und Märkte als politische Strukturen und Prozesse konzeptionalisieren.

Erstens sind die ökonomischen Entscheidungen der Betriebe über die Nutzung atypischer Beschäftigung zu betrachten, wobei nicht nur Lohnkosten, sondern auch Transaktionskosten eine erhebliche Rolle spielen. Man sollte z. B. erwarten, dass Betriebe mit einem hohen Bedarf an betriebsspezifischen Qualifikationen wesentlich weniger häufig auf atypische Beschäftigungsformen setzen.

Zweitens sind Machtstrukturen und -prozesse einzubeziehen. Seltsamerweise wird in den meisten ökonomischen Erklärungen die Variable „Macht“ selbst im Sinne von Marktmacht, welche die Opportunitätsstrukturen verändert, weitgehend ausgeklammert. Dabei kann Macht – etwa durch einen andauernden Angebotsüberhang bzw. bei Arbeitslosigkeit auf bestimmten Teilarbeitsmärkten – ungleich verteilt sein und zu Monopolen führen, die ihre Interessen dauerhaft durchsetzen können (Erickson/Mitchell 2007). Auch fehlende betriebliche und überbetriebliche Interessenvertretungen können zur Entstehung monopsonistischer Marktstrukturen beitragen. Vorhandene Marktmacht kann individuell (auf Betriebsebene) oder kollektiv (in Tarifverhandlungen) genutzt werden, ihre Wirkungen sind u. a. nach Betriebsgröße und Sektor (Industrie versus Dienstleistungen) zu differenzieren. Sie kann offensichtlich zur Um-

gehung nicht nur tarifvertraglicher, sondern auch gesetzlicher Regelungen führen (etwa der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall bei Minijobs.)

Drittens wären auch die Aktivitäten der Unternehmen bzw. ihrer Verbände einzubeziehen, die zur Veränderung der institutionellen Rahmenbedingungen beigetragen haben. Gesetzliche oder tarifliche Regelungen mögen zwar einzelnen Betrieben als unveränderliche Kontextbedingungen vorkommen, tatsächlich aber haben ihre Verbände als kollektive Akteure diese mit gestaltet.

Unter Rückgriff auf ökonomische und machtpolitische Mechanismen ließen sich auch Fragen beantworten, wie sie Segmentationstheorien stellen und Determinanten der dauerhaften Segmentierung bei Normalarbeitsverhältnissen und atypischen Formen unterscheiden (u. a. Entgelte und deren Strukturen, Qualifikation, Eintritt und Mobilität, institutionelle Einflüsse).

Im Übrigen hieße eine solche Herangehensweise nicht, dass die Präferenzen der Beschäftigten, die in manchen Erklärungen stark in den Vordergrund rücken und damit nicht selten die Interessen der Betriebe, die Lage auf dem Arbeitsmarkt und andere Machtfaktoren analytisch verblassen lassen, ausgeklammert werden müssten. Man kann und muss Präferenzen und deren Veränderungen sowohl der Arbeitsangebots- als auch der Arbeitsnachfrageseite berücksichtigen. Im Unterschied zu Vorstellungen, die Beschäftigungsverhältnisse als Resultat eines Tausches zwischen Individuen mit gleicher Machtausstattung konzeptionalisieren, ist es u.E. allerdings angebracht, kollektive Akteure und die Tatsache struktureller, wenn auch nicht unveränderbarer und in allen Marktsegmenten gleich starker Machtasymmetrien in den Mittelpunkt zu stellen.

2.3 Internationale Vergleiche

Atypische Beschäftigungsformen expandieren nicht nur in der Bundesrepublik, sondern auch in anderen Ländern (Kalleberg 2011). Allerdings unterscheiden sich sowohl Umfang bzw. Niveau als auch das Wachstum ganz erheblich, wobei die Zuwächse in der Bundesrepublik überdurchschnittlich sind. Die Analyse der Formen erfolgt traditionell zunächst vor allem in ihrem nationalen Kontext. In den vergangenen Jahren entstanden allerdings etliche Studien, die für ausgewählte Formen internationale Vergleiche vornehmen, besonders der EU- oder OECD-Mitgliedsländer (Allmendinger et al. 2012; Schmeißer et al. 2012; Stone/Arthurs 2013). Hier stellen sich – trotz gewisser Erkenntniszugewinne, zu denen Vergleiche durchaus führen können, sowie Politikempfehlungen, die häufig (vorschnell und unmittelbar) abgeleitet werden – Probleme der inhaltlichen Aussagefähigkeit formaler Vergleiche einzelner Formen, da diese stets wesentlich durch rechtlich-institutionelle nationalspezifische Bestimmungsgründe geprägt sind.

Um einige Punkte des möglichen Einflusses nationaler Besonderheiten zu nennen: Teilzeitarbeit hat etwa in den Niederlanden eine andere Bedeutung als in der Bundesrepublik. Was bedeutet eine bestimmte Quote von Solo-Selbstständigen unter Berücksichtigung der nationalen Unterschiede in den Systemen der sozialen Sicherung? Was zeigt eine hohe oder niedrige Quote von Leiharbeitnehmern eigentlich an, ohne die in den Ländern sehr unterschiedlichen Rechte dieser Beschäftigtengruppe zu betrachten? Inwieweit gilt das „Prinzip der kommunizierenden Röhren“ etwa zwischen Leiharbeit und Werkverträgen oder Leiharbeit und Befristung in verschiedenen

Ländern? Wie geht man mit nationalspezifischen Formen um, etwa Mini-Jobs in der Bundesrepublik oder „zero hours“ employment contracts in Großbritannien?

Erfolg versprechender erscheinen uns daher nicht Vergleiche einer möglichst umfassenden, sondern einer eng begrenzten Anzahl von Ländern, vor allem sog. most similar cases, unter besonderer Berücksichtigung ihrer rechtlich-institutionellen Voraussetzungen. Die tatsächlichen Wechselbeziehungen und Steuerungswirkungen konkreter Regulierungen, die nicht nur den Arbeitsmarkt, sondern u. a. auch das Sozialversicherungs- sowie das Steuerrecht umfassen, lassen sich erst dann erkennen. Außerdem können sich Formen materiell verändern, ohne dass die Bezeichnung wechselt, wie die deutsche Entwicklung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse zu Minijobs zeigt, und inhaltlich neue Varianten, wie Midijobs in der Bundesrepublik, können entstehen.

Schließlich ist zu klären, welche potentiellen Bestimmungsgrößen überhaupt einbezogen werden sollen. Dies ist wiederum eine Frage der zugrunde gelegten Theorie – und nicht der Verfügbarkeit von Variablen in vorliegenden Datensätzen, die in der Regel für andere Zwecke erhoben wurden. Empirisch wie konzeptionell vernachlässigt werden häufig wesentliche Determinanten der Arbeitsbeziehungen (wie die Organisationsgrade nicht nur der Arbeitnehmer, sondern vor allem auch der Arbeitgeber sowie betriebliche und überbetriebliche Deckungsraten der besonders betroffenen Branchen). Überbetont werden demgegenüber „klassische“ Indikatoren wie die zumeist als zu „rigide“ eingestuftes Kündigungsschutzregelungen (Employment Protection Legislation) oder die Höhe der Sozialversicherungsbeiträge. Man erkennt an der Vorherrschaft solcher Indikatoren auch, dass der Auswahl der empirischen Kenngrößen (zumeist nicht-explizierte) theoretische Prämissen zugrunde liegen, die der Konfrontation mit besseren, explizierten theoretischen Grundlagen bedürften. Mit einer oftmals datengetriebenen und durch ökonomische Theorien angeleiteten Auswahl von Indikatoren wird man jedenfalls nicht weiterkommen oder sich in eine falsche Richtung bewegen.

2.4 Zur wissenschaftlichen und politischen Agenda

Wir hoffen, mit diesem Schwerpunktheft einen Beitrag nicht nur zur wissenschaftlichen Diskussion, sondern auch zur (arbeitsmarkt-)politischen Auseinandersetzung zu leisten. Auf der wissenschaftlichen Agenda stehen u. a. die Analyse bislang erstaunlicherweise kaum berücksichtigter Formen, vor allem Midijobs, die in quantitativer Perspektive wichtiger sind als Leiharbeit, und Solo-Selbstständigkeit, sowie neuer, deutlich expandierender Varianten, vor allem der Werkverträge als atypischer Beschäftigungsform. Weiterhin fehlen, wie bereits erwähnt, Längsschnittuntersuchungen (u. a. zu Entwicklung und Veränderung einzelner Formen sowie ihrer langfristigen Folgewirkungen) als Ergänzung der dominierenden Querschnittsanalysen.

Die vorliegenden Untersuchungen basieren vor allem auf Daten des Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes, des Betriebspanels des IAB sowie des SOEP. Sie stoßen allmählich an ihre Grenzen, u. a. weil die Datensätze nicht speziell mit dem Zweck der Analyse atypischer Beschäftigungsverhältnisse erhoben werden. Hilfreich für differenzierte Langzeitanalysen wäre ein eigenständiges Panel, das aber aufwändig zu etablieren und zu pflegen und damit (zu) teuer wäre.

Vom Sein zum Sollen führt bekanntlich kein direkter Weg – oder zumindest kein logisch korrekter bei Beachtung methodologischer Prinzipien (Albert 1998). Der Schritt von der explikativen zur normativen Ebene der Analyse ist in Anbetracht der umfassenden, sowohl kurz- als auch langfristigen Folgen atypischer Beschäftigungsformen notwendig und unter expliziter Nennung der angestrebten Ziele auch logisch korrekt möglich. Welches sind die Handlungsoptionen? Spätestens bei dieser Frage wird eine notwendige, häufig jedoch nicht oder zumindest nicht explizit getroffene Unterscheidung wichtig: Nicht jede atypische Beschäftigung ist stets und notwendigerweise prekär. So kann Teilzeitarbeit in bestimmten Lebensphasen den Interessen der Beschäftigten entsprechen, weil sie die Vereinbarkeit unterschiedlicher Anforderungen, vor allem von Familie und Erwerbstätigkeit oder Ausbildung und Erwerbstätigkeit, erlaubt. Außerdem sind die einzelnen Formen tatsächlich in recht unterschiedlichem Ausmaß von Prekaritätsrisiken betroffen (Keller/Seifert 2013).

Das Ziel weiterzuführender Überlegungen besteht u. E. in der Vermeidung prekärer Erwerbsbiographien, wie sie vor allem Konzepte von Flexicurity thematisieren, die auf eine Verbindung der Interessen an Flexibilität und Sicherheit gerichtet sind (Keller/Seifert 2008). Auf der politischen Agenda sollten nicht (krypto-)normative Empfehlungen stehen, sondern an offen darzulegenden Zielen orientierte, empirisch einigermaßen gesicherte Empfehlungen zur notwendigen (Re- bzw. Neu-)Regulierung des Arbeitsmarktes unter besonderer Berücksichtigung der atypischen Beschäftigungsverhältnisse. Grundlegende Änderungen der Regulierungsprinzipien wären vor allem Aufgabe des Gesetzgebers, sie können aber durch die Tarifvertragsparteien als Interessenvertretungen zumindest begleitet, wenn nicht sogar initiiert werden, wie die in mehreren Branchen getroffenen, tariflichen Vereinbarungen von equal pay bei Leiharbeit zeigen. Gesetzliche Vorgaben betreffen Probleme der Regulierung, die im Kontext atypischer Formen häufig genannt werden, aber auch Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik, die seltener angeführt werden.

Die Auseinandersetzung über Empfehlungen ist sicherlich noch lange nicht zu Ende – und sie müsste über die bekannten Kontroversen hinausgehen, etwa über traditionelle Forderungen nach weitgehenden Änderungen der bestehenden Kündigungsschutzregelungen, wie sie u. a. der SVR immer wieder aufstellt, oder aktuell die Einführung eines allgemeinverbindlich-flächendeckenden Mindestlohns, dessen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt zwischen Allheilmittel und Teufelswerkzeug vermutet werden.

3. Schlussbemerkung

Auch die folgende Frage ist nicht nur durch Empirie allein, sondern nur im Verbund mit einer besseren theoretischen Fundierung zufriedenstellend zu beantworten: Gibt es Grenzen des Wachstums atypischer Beschäftigungsformen? Wird ihre in den vergangenen Jahrzehnten zu beobachtende Zunahme anhalten, etwa unter Bedingungen deutlich veränderter Arbeitsmarktentwicklungen mit abnehmenden Arbeitslosenquoten sowie kleineren, in den Arbeitsmarkt eintretenden Alterskohorten? Existieren möglicherweise „objektive“ Grenzen dieser langfristigen Entwicklung, etwa durch arbeitsplatzspezifische (Mindest-)Anforderungen an Humankapital oder Rekrutierungsprobleme bei jüngeren Arbeitskräften, die über mehr und für sie günstigere Al-

ternativen verfügen? – Solche objektiven Grenzen können theorieperspektivisch auf der individuellen Ebene (veränderte Präferenzen und günstigere Bedingungen ihrer Durchsetzung), der betrieblichen Ebene (etwa durch Untergrenzen für einen stabilen Qualifikationsbestand) sowie der gesellschaftlichen Ebene (z. B. begrenzte Tragfähigkeit atypischer Beschäftigung für das System der sozialen Sicherung) liegen.

Mit der Frage nach möglichen Grenzen des Umfangs atypischer Beschäftigungsverhältnisse stellt sich eine weitere: Die Frage nach langfristigen Veränderungen des Normalarbeitsverhältnisses, etwa infolge von Rückwirkungen der Expansion atypischer Formen, können wir nur aufwerfen, nicht aber im Einzelnen behandeln. Wichtig wären hier direkte Wirkungen in Form der Verdrängung von Normalarbeitsverhältnissen ebenso wie indirekte Rückwirkungen auch auf deren Alterssicherung.

Literatur

- Albert, H. (1998): Marktsoziologie und Entscheidungslogik: Zur Kritik der reinen Ökonomie. Tübingen.
- Allmendinger, J. /Giesecke, J. /Hipp, L. /Leuze, K. /Stuth, S. (2012): Mehr Jobs oder nur mehr schlechte Jobs? Die Entwicklung atypischer Beschäftigung in Europa. WZ-Brief Arbeit, 13. Berlin.
- Coleman, J. (1990): Foundations of social theory. Cambridge-London.
- Erickson, C. . L. /Mitchell, D. J. B. (2007): Monopsony as a metaphor for the emerging post-union labour market. In: International Labour Review, 146: 163-187.
- Fligstein, N. (2011): Die Architektur der Märkte. Wiesbaden.
- Franz, W. (2009): Arbeitsmarktökonomik. 7. vollst. überarb. Aufl. , Dordrecht-Heidelberg.
- Gunnigle, P./Turner, T./Morley, M. (1998): Employment flexibility and industrial relations arrangements at organisation level: A comparison of five European countries. In: Employee Relations, 20: 430–442.
- Kalleberg, A. L. (2011): Good jobs, bad jobs. New York.
- Keller, B./ Seifert, H. (2008): Flexicurity: Ein europäisches Konzept und seine nationale Umsetzung. Expertise im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn.
- Keller, B./Seifert, H. (2013): Atypische Beschäftigung zwischen Prekarität und Normalität. Entwicklung, Strukturen und Bestimmungsgründe im Überblick. Berlin.
- Looise, J. C./van Riemsdijk, M./Lange, F. de (1998): Company labour flexibility strategies in The Netherlands: An institutional perspective. In: Employee Relations, 20: 461–482.
- Mückenberger, U. (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses – hat das Arbeitsrecht noch Zukunft? In: Zeitschrift für Sozialreform, 31: 415-434, 457-475.
- Mückenberger, U. (2010): Krise des Normalarbeitsverhältnisses – ein Umbauprogramm. In: Zeitschrift für Sozialreform, 56: 403-420.
- Neubäumer, R./Tretter, D. (2008): Mehr atypische Beschäftigung aus theoretischer Sicht. In: Industrielle Beziehungen, 15: 256-278, DOI: 10. 1688/1862-0035_IndB_2008_03_Neubaeumer.
- Nienhäuser, W. (2007): Betriebliche Beschäftigungsstrategien und atypische Arbeitsverhältnisse. In: Keller, B./Seifert, H. (Hg.): Atypische Beschäftigung. Flexibilisierung und soziale Risiken. Berlin: 45-65.
- Osterman, P./Burton, M. D. (2005): Ports and ladders. The nature and relevance of internal labor markets in a changing world. In: Ackroyd, St./Batt, R./Thompson, P./Tolbert, P,M. (eds.): The Oxford handbook of work and organization. Oxford: 425-445.
- Pfeffer, J./Baron, J. N. (1988): Taking the workers back out: Recent trends in the structuring of employment. In: Staw, B. M./Cummings, L. L. (eds.): Research in organizational behavior. Greenwich, Conn. : 257–303.
- Reich, M. (ed.) (2008): Segmented labor markets and labor mobility. 2 vols. Cheltenham.
- Schmeißer, C./Stuth, S./Behrend, C./Budras, R./Hipp, L./Leuze, K./Giesecke, J. (2012): Atypische Beschäftigung in Europa 1996 – 2009. WZB Discussion Paper, P 2012-001. Berlin.

- Sesselmeier, W. (2007): (De)Stabilisierung der Arbeitsmarktsegmentation? Überlegungen zur Theorie atypischer Beschäftigung. In: Keller, B./Seifert, H. (Hg.): *Atypische Beschäftigung. Flexibilisierung und soziale Risiken*. Berlin: 67-80.
- Stone, K. V. W./Arthurs, H. (eds.) 2013: *Rethinking workplace regulation. Beyond the standard contract of employment*. New York.
- Vosko, L. F./MacDonald, M./Campbell, I. (eds.) (2009): *Gender and the contours of precarious employment*. New York.
- Wagner, T./Jahn, E. J. (2004): *Neue Arbeitsmarkttheorien*. 2. Aufl. Stuttgart.
- Williamson, O. E. (1985): *The economic institutions of capitalism. Firms, markets, relational contracting*. New York-London.
- Williamson, O. E. (1996): *The mechanisms of governance*. Oxford-New York.
- Wolf, E./Beblo, M./Ohlert, C. (2012): *Gender and nationality pay gaps in light of organisational theories*. In: *Zeitschrift für Betriebswirtschaft*, Special Issue: 69-94.