

Sonderdruck aus:

# Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Edeltraud Hoffmann, Ulrich Walwei

Normalarbeitsverhältnis: ein Auslaufmodell?  
Überlegungen zu einem Erklärungsmodell  
für den Wandel der Beschäftigungsformen

## **Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)**

Die MittAB verstehen sich als Forum der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Es werden Arbeiten aus all den Wissenschaftsdisziplinen veröffentlicht, die sich mit den Themen Arbeit, Arbeitsmarkt, Beruf und Qualifikation befassen. Die Veröffentlichungen in dieser Zeitschrift sollen methodisch, theoretisch und insbesondere auch empirisch zum Erkenntnisgewinn sowie zur Beratung von Öffentlichkeit und Politik beitragen. Etwa einmal jährlich erscheint ein „Schwerpunkt-heft“, bei dem Herausgeber und Redaktion zu einem ausgewählten Themenbereich gezielt Beiträge akquirieren.

### *Hinweise für Autorinnen und Autoren*

Das Manuskript ist in dreifacher Ausfertigung an die federführende Herausgeberin Frau Prof. Jutta Allmendinger, Ph. D.  
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung  
90478 Nürnberg, Regensburger Straße 104  
zu senden.

Die Manuskripte können in deutscher oder englischer Sprache eingereicht werden, sie werden durch mindestens zwei Referees begutachtet und dürfen nicht bereits an anderer Stelle veröffentlicht oder zur Veröffentlichung vorgesehen sein.

Autorenhinweise und Angaben zur formalen Gestaltung der Manuskripte können im Internet abgerufen werden unter [http://doku.iab.de/mittab/hinweise\\_mittab.pdf](http://doku.iab.de/mittab/hinweise_mittab.pdf). Im IAB kann ein entsprechendes Merkblatt angefordert werden (Tel.: 09 11/1 79 30 23, Fax: 09 11/1 79 59 99; E-Mail: [ursula.wagner@iab.de](mailto:ursula.wagner@iab.de)).

### **Herausgeber**

Jutta Allmendinger, Ph. D., Direktorin des IAB, Professorin für Soziologie, München (federführende Herausgeberin)  
Dr. Friedrich Buttler, Professor, International Labour Office, Regionaldirektor für Europa und Zentralasien, Genf, ehem. Direktor des IAB  
Dr. Wolfgang Franz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Mannheim  
Dr. Knut Gerlach, Professor für Politische Wirtschaftslehre und Arbeitsökonomie, Hannover  
Florian Gerster, Vorstandsvorsitzender der Bundesanstalt für Arbeit  
Dr. Christof Helberger, Professor für Volkswirtschaftslehre, TU Berlin  
Dr. Reinhard Hujer, Professor für Statistik und Ökonometrie (Empirische Wirtschaftsforschung), Frankfurt/M.  
Dr. Gerhard Kleinhenz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Passau  
Bernhard Jagoda, Präsident a.D. der Bundesanstalt für Arbeit  
Dr. Dieter Sadowski, Professor für Betriebswirtschaftslehre, Trier

### **Begründer und frühere Mitherausgeber**

Prof. Dr. Dieter Mertens, Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Karl Martin Bolte, Dr. Hans Büttner, Prof. Dr. Dr. Theodor Ellinger, Heinrich Franke, Prof. Dr. Harald Gerfin, Prof. Dr. Hans Kettner, Prof. Dr. Karl-August Schäffer, Dr. h.c. Josef Stingl

### **Redaktion**

Ulrike Kress, Gerd Peters, Ursula Wagner, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB), 90478 Nürnberg, Regensburger Str. 104, Telefon (09 11) 1 79 30 19, E-Mail: [ulrike.kress@iab.de](mailto:ulrike.kress@iab.de); (09 11) 1 79 30 16, E-Mail: [gerd.peters@iab.de](mailto:gerd.peters@iab.de); (09 11) 1 79 30 23, E-Mail: [ursula.wagner@iab.de](mailto:ursula.wagner@iab.de); Telefax (09 11) 1 79 59 99.

### **Rechte**

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Redaktion und unter genauer Quellenangabe gestattet. Es ist ohne ausdrückliche Genehmigung des Verlages nicht gestattet, fotografische Vervielfältigungen, Mikrofilme, Mikrofotos u.ä. von den Zeitschriftenheften, von einzelnen Beiträgen oder von Teilen daraus herzustellen.

### **Herstellung**

Satz und Druck: Tümmels Buchdruckerei und Verlag GmbH, Gundelfinger Straße 20, 90451 Nürnberg

### **Verlag**

W. Kohlhammer GmbH, Postanschrift: 70549 Stuttgart; Lieferanschrift: Heßbrühlstraße 69, 70565 Stuttgart; Telefon 07 11/78 63-0; Telefax 07 11/78 63-84 30; E-Mail: [waltraud.metzger@kohlhammer.de](mailto:waltraud.metzger@kohlhammer.de), Postscheckkonto Stuttgart 163 30. Girokonto Städtische Girokasse Stuttgart 2 022 309. ISSN 0340-3254

### **Bezugsbedingungen**

Die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ erscheinen viermal jährlich. Bezugspreis: Jahresabonnement 52,- € inklusive Versandkosten; Einzelheft 14,- € zuzüglich Versandkosten. Für Studenten, Wehr- und Ersatzdienstleistende wird der Preis um 20 % ermäßigt. Bestellungen durch den Buchhandel oder direkt beim Verlag. Abbestellungen sind nur bis 3 Monate vor Jahresende möglich.

### **Zitierweise:**

MittAB = „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ (ab 1970)  
Mitt(IAB) = „Mitteilungen“ (1968 und 1969)  
In den Jahren 1968 und 1969 erschienen die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ unter dem Titel „Mitteilungen“, herausgegeben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.

**Internet:** <http://www.iab.de>

# Normalarbeitsverhältnis: ein Auslaufmodell?

## Überlegungen zu einem Erklärungsmodell für den Wandel der Beschäftigungsformen

Edeltraut Hoffmann und Ulrich Walwei\*

Die institutionelle Form der Erwerbsarbeit befindet sich in allen Industrieländern im Umbruch. Die zunehmende Vielfalt von Erwerbsformen erschwert eine Definition des Begriffs „Normalarbeitsverhältnis“. Angesichts sich verändernder Rahmenbedingungen für den Arbeitsmarkt ist es nicht mehr so einfach zu beurteilen, mit jeweils welchen Chancen und Risiken die verschiedenen Beschäftigungsformen einhergehen. Der vorliegende Aufsatz untersucht, welche Faktoren hinter der sich empirisch abzeichnenden Dynamik des Wandels der Erwerbsformen stehen könnten.

Das „Normalarbeitsverhältnis“ wird häufig als überreguliert kritisiert und die Lösung der derzeitigen Arbeitsmarktprobleme in mehr Flexibilität hinsichtlich der Ausgestaltung von Arbeitsverhältnissen gesehen. Eine differenzierte rechtsökonomische Sicht von Arbeitsmarktregulierungen offenbart vielfältige Ambivalenzen und Zielkonflikte. So wird eine ökonomische Rechtfertigung für Beschränkungen der Vertragsfreiheit in der Notwendigkeit einer Korrektur von verteilungs- und allokatonsbedingtem Marktversagen gesehen. Doch kann Arbeitsrecht auch zur Ursache von Politikversagen werden.

Die empirische Entwicklung – anhand von Auswertungen des Mikrozensus – dokumentiert, daß seit Mitte der 80er Jahre Bewegung in die Erwerbstätigenstruktur gekommen ist. Normalarbeitsverhältnisse, definiert als Arbeitsverträge unbefristet vollzeitbeschäftigter Arbeiter und Angestellter ohne Leiharbeitnehmer, verloren besonders in den 90er Jahren an Bedeutung (1990/1995 von 59% auf 56,2% aller Erwerbstätigen) zugunsten von Teilzeitbeschäftigung und Selbständigkeit (außerhalb der Landwirtschaft). Quantitativ bedeutsame Umschichtungen zu befristeter Vollzeitbeschäftigung oder Leiharbeit fanden bisher nicht statt. Andere Ausdifferenzierungen nahmen dagegen zu, z.B. in Form größerer Bedeutung von Einpersonen-Selbständigen oder geringfügiger Beschäftigung. In den neuen Bundesländern unterschieden sich die Erwerbsstrukturen Mitte der 90er Jahre noch deutlich von den westdeutschen: Normalarbeitsverhältnisse hatten relativ größeres Gewicht, während Teilzeitbeschäftigung und selbständige Erwerbsformen dementsprechend geringere Anteile aufwiesen. Insgesamt bleibt das Normalarbeitsverhältnis bislang die mit Abstand häufigste Erwerbsform.

Die Identifikation möglicher Einflußfaktoren auf den sich empirisch abzeichnenden Wandel der Erwerbsformen dient nicht nur der Analyse der Vergangenheitsentwicklung, sondern liefert auch Hinweise auf eine mögliche zukünftige Entwicklung, die zu arbeitsmarktprognostischen Ansätzen führen können: Shift-Analysen zufolge erklären sektorale und geschlechtsspezifische Veränderungen der Beschäftigtenstruktur den Wandel der Erwerbsformen nur zum geringen Teil, vielmehr überwiegen davon unabhängige Bestimmungsgründe. Zu einigen weiteren Einflußfaktoren auf die Wahl einer Beschäftigungsform werden erste qualitative Überlegungen angestellt. Diskutiert werden die Wirkung von Veränderungen rechtlicher Regelungen (z.B. die Deregulierungsinitiativen seit 1985), der betrieblichen Personalpolitik sowie des Angebotsverhaltens der Arbeitnehmer (z.B. aufgrund von Höhe und Veränderung der Arbeitskosten bzw. der Arbeits- und Transfer-Einkommen) und schließlich der Einfluß der jeweiligen Arbeitsmarktlage (z.B. der Arbeitslosigkeit als „Push-Faktor“).

Auf der Basis der bisherigen Befunde und Überlegungen scheinen für den Wandel der Erwerbsformen zwei Szenarien denkbar: (1) Zunehmender Bedeutungsverlust des Normalarbeitsverhältnisses (durch noch mehr Vielfalt der Beschäftigungsformen), (2) Reform des Normalarbeitsverhältnisses (z.B. durch Senkung der Sozialversicherungsbeiträge) mit der Folge einer Bremsung der Auflösungserscheinungen. Es ist heute noch nicht vorherzusagen, welches der beiden Szenarien sich in der zukünftigen Arbeitsmarktwirklichkeit durchsetzen wird. Klar scheint aber zu sein, daß Politik und Tarifparteien auf diesem Feld Gestaltungsspielräume haben und Entwicklungsprozesse beeinflussen können.

### Gliederung

#### 1 Einleitung

#### 2 Die Wahl einer Beschäftigungsform und das Arbeitsrecht

##### 2.1 Flexibilität von Beschäftigungsverhältnissen

##### 2.2 Zur Rolle von Arbeitsmarktregulierungen

#### 3 Längerfristige Entwicklung von Erwerbsformen

##### 3.1 Abgrenzung von „Normalarbeitsverhältnissen“ in der Statistik

##### 3.2 Gesamtentwicklung von 1976 bis 1995

##### 3.3 Formen abhängiger Vollzeitbeschäftigung

##### 3.4 Formen abhängiger Teilzeitbeschäftigung

##### 3.5 Selbständige Erwerbsformen

##### 3.6 Exkurs: Bedeutung der verschiedenen Beschäftigungsformen in den neuen Bundesländern

\* Edeltraut Hoffmann und Dr. Ulrich Walwei sind Mitarbeiter im IAB. Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung der Autoren. Für wertvolle Anregungen zu unserem Beitrag danken wir neben den IAB-Kollegen vor allem dem anonymen Referee.

- 4 Bestimmungsfaktoren für den Wandel der Beschäftigungsformen
  - 4.1 Sektoraler und geschlechtsspezifischer Wandel der Beschäftigtenstruktur
  - 4.2 Arbeitsrecht und Deregulierungsinitiativen
  - 4.3 Höhe der Lohnstückkosten
  - 4.4 Höhe der Arbeits- bzw. Transfereinkommen
  - 4.5 Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes

## 5 Fazit und Konsequenzen für die Arbeitsmarktprognostik

### Literaturverzeichnis

## 1 Einleitung

Die „Topologie der Arbeit“ wandelt sich. In allen Industrieländern<sup>1</sup> befindet sich die institutionelle Form der Erwerbsarbeit im Umbruch, denn das Verhältnis zwischen Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage wird über immer neue und veränderte Vertragsformen organisiert. Angesichts der größeren Vielfalt bei den Beschäftigungsformen fällt es zunehmend schwer, zu definieren, was unter „normaler Erwerbsarbeit“ zu verstehen ist.

Das Thema „Erosion des Normalarbeitsverhältnisses“ tauchte erstmals Anfang der achtziger Jahre in der wissenschaftlichen Diskussion auf.<sup>2</sup> Das „Normalarbeitsverhältnis“ stellt ein Denkkonstrukt dar und charakterisiert eine spezifische Organisation der Arbeit. Es basiert auf einem auf Dauerhaftigkeit angelegten Arbeitsvertrag, einem festen an Vollzeitbeschäftigung orientierten Arbeitszeitmuster, einem tarifvertraglich normierten Lohn oder Gehalt, der Sozialversicherungspflicht sowie der persönlichen Abhängigkeit und Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber. Es fungiert als ein Leitbild, an dem sich Gesetzgebung, Rechtsprechung und Exekutive noch immer orientieren. Andere Begriffe, die dasselbe wie Normalarbeitsverhältnis meinen, sind z.B. typische, traditionelle oder reguläre Arbeitsverhältnisse. Im Gegensatz dazu werden Abweichungen vom Normalarbeitsverhältnis häufig (z. T. auch unberechtigterweise) mit eher negativ klingenden Adjektiven wie anormal, atypisch oder auch irregulär oder positiver klingend wie neu und modern bezeichnet. Zu diesen Erwerbsverhältnissen werden Leiharbeitsverhältnisse, befristete Arbeitsverhältnisse, Teilzeitarbeitsverhältnisse, Aushilfstätigkeiten bzw. Formen der geringfügigen Beschäftigung, Heimarbeit sowie die Scheinselbstständigkeit gezählt.

Die Existenz atypischer Beschäftigungsformen löst noch immer heftige Kontroversen aus. Das wachsende Ausmaß solcher Erwerbsformen, die vom sog. „Normalarbeitsverhältnis“ abweichen, hat der kontroversen Debatte weitere Nahrung gegeben. Je nach Blickwinkel werden Hoffnungen oder Befürchtungen artikuliert, wenn empirische Befunde belegen, daß vorwiegend Frauen in mehr oder weniger sozial abgesicherten Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen arbeiten, daß viele Neueinstellungen nur noch befristet erfolgen oder daß von Betrieben durch den Einsatz von Leiharbeitnehmern oder Werkverträgen an (Schein-)Selbständige Beschäftigungsrisiken immer häufiger ausgelagert werden.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Vgl. zu den hier nicht näher behandelten Entwicklungen aus international vergleichender Perspektive u.a. Delsen 1995, Meulders/ Plasman/ Plasman 1996, De Grip/Hoevenberg/Willems 1997.

<sup>2</sup> Vgl. Mückenberger 1985 und noch aktueller Höland 1997.

<sup>3</sup> Vgl. Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen 1996, 1997 und Friedrich-Ebert-Stiftung 1996.

Angesichts der neuen Vielfalt und sich verändernder Rahmenbedingungen für den Arbeitsmarkt (z. B. mit Blick auf das Erwerbsverhalten) ist es nicht mehr so einfach zu beurteilen, welche Beschäftigungsformen mit jeweils welchen Chancen und Risiken für die Gesellschaft und für den einzelnen verbunden sind. Zum Teil gelten abweichende Erwerbsformen in Abgrenzung zum Normalarbeitsverhältnis als weniger verrechtlicht, also auch als rechtlich weniger abgesichert. Teilweise stellen sie Vorformen zum Normalarbeitsverhältnis dar oder können Brücken dazu bilden.

Eine wichtige und bisher viel zu wenig behandelte Frage ist dabei, welche Faktoren eigentlich hinter der Dynamik des Wandels der Erwerbsformen stehen. Auf diese schwierige Frage möchte der vorliegende Beitrag erste Antworten liefern. Ausgangspunkt der Überlegungen sind die Möglichkeiten der Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses. Es besteht – wie im zweiten Abschnitt dargelegt werden wird – aus einer Vielzahl von gestaltbaren Merkmalen. Diese können in sehr unterschiedlicher Weise von Regulierungen betroffen sein. Regulierungen sorgen für eine spezifische Verteilung von Handlungsmöglichkeiten: sie eröffnen bzw. beschränken in unterschiedlichem Umfang die Optionen von Unternehmen und Arbeitnehmern. Der Beitrag soll jedoch nicht bei diesen rein theoretischen Betrachtungen stehen bleiben. Im dritten Abschnitt soll anhand von Auswertungen des Mikrozensus beleuchtet werden, ob aus empirischer Sicht das Normalarbeitsverhältnis wirklich – wie oft behauptet – bereits als ein Auslaufmodell zu bezeichnen ist. Schließlich werden am Ende erste vornehmlich qualitative Überlegungen zu den möglichen Bestimmungsfaktoren des Wandels der Erwerbsformen angestellt. Sie sollen den „Grundstein“ für arbeitsmarktprognostische Ansätze legen.

## 2 Die Wahl einer Beschäftigungsform und das Arbeitsrecht

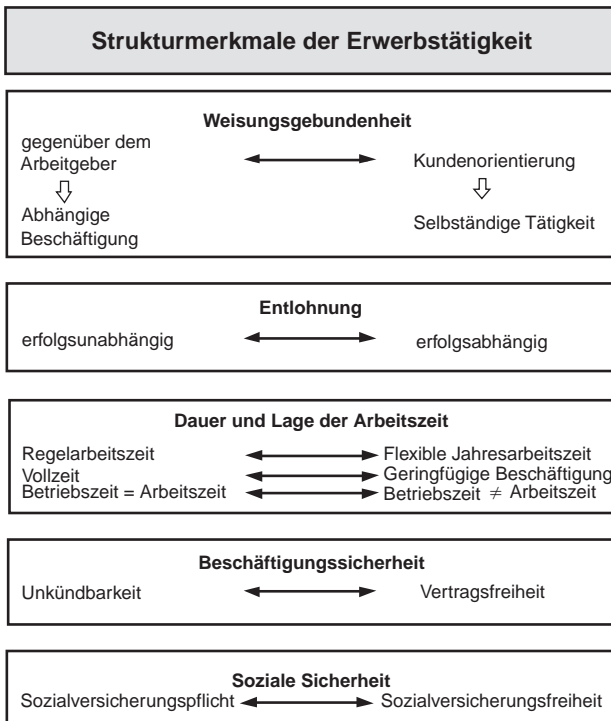
Ein Schlüssel zur Lösung der Arbeitsmarktprobleme wird häufig in mehr Flexibilität auf der Mikroebene gesehen. Wichtig ist dabei u.a., durch welche Vertragsformen das Verhältnis von Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage organisiert wird. Die Kernfragen der Flexibilisierungsdiskussion sind: (1) Wie flexibel müssen die Beschäftigungsverhältnisse auf der Mikroebene sein, damit nicht Probleme auf der Makroebene entstehen (bzw. nicht beseitigt werden können)? (2) Wie sollte Flexibilität auf der Mikroebene gestaltet werden, damit soziale Probleme möglichst erst gar nicht auftreten?

### 2.1 Flexibilität von Beschäftigungsverhältnissen

Beschäftigungsverhältnisse setzen sich aus einer ganzen Reihe von Merkmalen zusammen (vgl. Abbildung 1). Die verschiedenen Merkmale eröffnen für die Vertragspartner theoretisch (d.h. ohne Berücksichtigung von Regulierungen) weitreichende Gestaltungsmöglichkeiten. Das Schema in der Abbildung 1 betrachtet sowohl einzelne Elemente des Beschäftigungsverhältnisses hinsichtlich ihres Flexibilitätsgrades als auch die Summe der Flexibilitäten der verschiedenen Bestandteile. Prinzipiell sind je nach Ausgestaltung und Kombination der verschiedenen Merkmale unterschiedlichste Beschäftigungsformen denkbar.

Aus theoretischer Sicht hängt die Wahl einer Beschäftigungsform davon ab, über welche Optionen die Arbeitsmarktakteure verfügen und inwieweit sie von diesen Gebrauch machen (können). Die Abbildung 2 illustriert die hier relevanten

Abbildung 1:



Zusammenhänge. Der Handlungsspielraum der Akteure wird zunächst einmal durch die Rechtsordnung und den institutionellen Rahmen (einschl. tarifvertraglicher Regelungen) definiert. Die Regulierungen beeinflussen Kosten und Nutzen verschiedener Handlungsalternativen für die Beteiligten. Sie können unterschiedlich große Flexibilitätsspielräume eröffnen, wie z. B. die den Merkmalen in Abbildung 1 zugeordneten Ausprägungen (z. B. Unkündbarkeit bzw. Kündigungsfreiheit im Bereich der Beschäftigungssicherheit) verdeutlichen sollen. Ob dann aber der durch institutionelle Vorgaben definierte Handlungsspielraum tatsächlich ausgeschöpft wird, ist eine andere Frage und in erster Linie von drei Faktoren abhängig:

1. dem Nettonutzen der verfügbaren Alternativen,
2. den Präferenzen der Akteure auf beiden Seiten des Marktes und
3. den nicht zuletzt von der Arbeitsmarktlage abhängigen Möglichkeiten der Durchsetzung personalpolitischer Vorstellungen der Betriebe einerseits sowie spezifischer Erwerbsinteressen von Arbeitsanbietern andererseits.

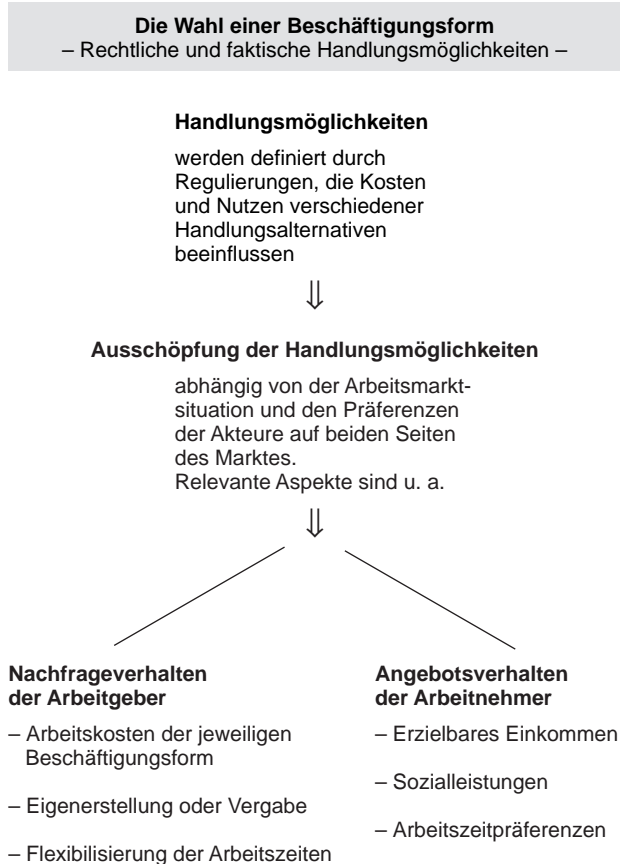
Die bisherigen Überlegungen legen eine ganzheitliche Betrachtung des Beschäftigungsverhältnisses nahe. Aus ökonomischer Sicht ist nachvollziehbar, daß nicht alle Elemente gleichzeitig starr sein dürfen. Würden massive Flexibilitätssbeschränkungen auf allen Merkmalen einer bestimmten Beschäftigungsform lasten, wären Ausweichreaktionen unvermeidbar. Eine offene Frage ist jedoch, wie flexibel Beschäftigungsverhältnisse sein müssen oder sein dürfen. Einen Beitrag zur Beantwortung dieser Frage können rechtsökonomische Ansätze liefern.

## 2.2 Zur Rolle von Arbeitsmarktregulierungen

Wird das in der ökonomischen Theorie dominante neoklassische Paradigma zugrundegelegt, bedarf die Frage nach der

<sup>4</sup> Vgl. hierzu Knieps 1988 und Paqué 1989.

Abbildung 2:



Zweckmäßigkeit von Arbeitsmarktregulierungen keiner weiteren Analyse. Beschränkungen der Vertragsfreiheit auf dem Arbeitsmarkt sind ersatzlos zu beseitigen, weil sie notwendigerweise mit Effizienzverlusten für die Vertragsparteien einhergehen. Dieser Sichtweise zufolge führen Arbeitsmarktregulierungen zu suboptimalen Ergebnissen, weil Tauschmöglichkeiten (hier i. S. des Zustandekommens von Arbeitsverträgen) beeinträchtigt werden. Am Beispiel des Kündigungsschutzes läßt sich dies leicht zeigen. Ein wirksamer Kündigungsschutz kann als Marktaustrittsbeschränkung für Unternehmen gesehen werden, z.B. wenn Mitarbeiter nicht uneingeschränkt entlassen werden können. Ein wirksamer Kündigungsschutz beeinträchtigt aber auch die Substitutionskonkurrenz der Arbeitnehmer untereinander, weil Outsider die Insider nicht beliebig verdrängen können.

Eine differenziertere Beurteilung von Regulierungen ergibt sich jedoch, wenn die spezifischen Eigenschaften und Annahmen des neoklassischen Modells mit der Realität konfrontiert werden. Ein solcher Vergleich läßt *Marktversagen* in zweierlei Hinsicht zutage treten. Erstens führt eine marktconforme Allokation nicht unbedingt zu einem erwünschten Marktergebnis im Sinne einer gerechten Verteilung. Zweitens muß sich eine effiziente Allokation dann nicht unbedingt einstellen, wenn die Annahmen des neoklassischen Konkurrenzmodells nicht oder nur in unzureichendem Maße erfüllt sind.<sup>4</sup> Beide Probleme sind mit Blick auf den Arbeitsmarkt relevant und liefern Ansatzpunkte für regulierende Eingriffe.

*Arbeitsrecht als Instrument zur Korrektur von verteilungsbedingtem Marktversagen*

Das Konkurrenzmodell besitzt im Hinblick auf Fragen der Verteilung und deren Gerechtigkeit keine Aussagekraft. Faire

oder gerechte Marktverteilungen ergeben sich allenfalls bei Vorliegen idealtypischer Bedingungen: Existenz eines stabilen Gleichgewichts; gleiche Startchancen für alle; Einhaltung und Vorliegen fairer Wettbewerbsregeln.<sup>5</sup> Sind solche Bedingungen, wie in der (Arbeitsmarkt-)Realität oft zu beobachten, jedoch nicht gegeben, sind unerwünschte Marktergebnisse in Form von extremen Verteilungsasymmetrien mit dem Konkurrenzmodell vereinbar.

Unterschiedliche vertragliche Ausgangspositionen können eine ökonomische Rechtfertigung für Beschränkungen der Vertragsfreiheit liefern. Solche Normen haben dann vor allem die Funktion, vertragliche Disparitäten in Form asymmetrischer Abwanderungskosten auszugleichen sowie Arbeitnehmer durch Abschwächen der das Arbeitsverhältnis charakterisierenden Hierarchiebeziehung vor Gefahren der sozialen Abhängigkeit zu bewahren.<sup>6</sup> Einschränkungen der Vertragsfreiheit ermöglichen „faire Vertragsbedingungen“ und sind Voraussetzung dafür, daß überhaupt Wertäquivalente („Äquivalenz von Leistung und Gegenleistung“) getauscht werden können.

Im Arbeitsrecht gibt es eine Vielzahl von Beispielen für am Verteilungsziel orientierte Regelungen. So dienen etwa staatliche oder tariflich festgelegte Mindestlöhne dem Ziel der Verhinderung von Einkommensarmut. Dahinter steht die Überlegung, daß Erwerbsarbeit für die überwältigende Mehrheit der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter die Existenz sichern soll. Mindestlöhne auf der Basis von Tarifverträgen oder Gesetzen haben dabei in erster Linie die Funktion, Unterbietungswettbewerb (z. B. in Form geringerer Stundenlöhne bei gegebener Zahl von Arbeitsstunden oder in Form von Mehrstunden bei gegebenem Bruttolohn) auszuschließen. Ein weiteres Beispiel für am Verteilungsziel orientierte Regelungen ist die Festlegung von Höchstarbeitszeiten (einschl. der Beschränkungen von Nacharbeit), die auf Sicherung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zielen.

#### *Arbeitsrecht als Instrument zur Korrektur von allokatonsbedingtem Marktversagen*

Eine weitere Begründung für Regulierungen des Arbeitsmarktes läßt sich daraus ableiten, daß Arbeitsverhältnisse nicht mit herkömmlichen Tauschverhältnissen vergleichbar sind. In einer unvollkommenen Welt kommen viele wechselseitig vorteilhafte Verträge nicht zustande, weil die Suche nach geeigneten Vertragspartnern, das Aushandeln der Vertragsbedingungen sowie die Durchsetzung der Verträge mit nicht zu vernachlässigenden Kosten verbunden ist. Dieses gilt auch und gerade für den Arbeitsmarkt. So erspart die Standardisierung von Arbeitsverträgen durch Gesetz und Tarifvertrag vielfältige Aushandlungskosten. Bedeutsam sind darüber hinaus das Vorhandensein beziehungsspezifischer Investitionen sowie die für die Arbeitsbeziehung typischen wechselseitigen Informationsasymmetrien. Beziehungsspezifische Investitionen sind ein wesentlicher Grund für die Effizienz langfristiger Verträge und Beziehungen. Solche Investitionen stellen ein Kapital dar, dessen Rentabilität von der Fortdauer der Beziehung abhängt. Längerfristige Beziehungen stellen sicher, daß die Amortisationsinteressen der Beteiligten während des laufenden Vertrages nicht gefährdet wer-

den. Im Falle der Beendigung der Beziehung wären die Investitionen ansonsten unwiederbringlich verloren (sog. „sunk costs“).

Informationsasymmetrien liegen vor, wenn Vertragspartner über relevante Eigenschaften der Leistung und Gegenleistung unterschiedlich informiert sind. Bei Vorliegen von Informationsasymmetrien bleibt somit in gewissem Maße offen, welche Verpflichtungen von den Vertragspartnern eingegangen worden sind. Eine asymmetrische Verteilung von Informationen im Rahmen des Arbeitsverhältnisses besteht vor allem hinsichtlich der impliziten Bestandteile der Arbeitsbeziehung. Denn dem impliziten „Karriereversprechen“ des Arbeitgebers steht das implizite „Leistungsversprechen“ des Arbeitgebers gegenüber.<sup>7</sup> Auf der einen Seite herrscht bezüglich der Leistungsbereitschaft des Arbeitnehmers Unsicherheit beim Arbeitgeber, weil im Rahmen des Arbeitsvertrages nicht die an den Arbeitnehmer gebundene Arbeitskraft, sondern Arbeitsleistungen, die ein Nutzungsrecht eines Arbeitgebers auf den Einsatz der Arbeitskraft im Produktionsprozeß beinhalten, getauscht werden. Als weitere Ursache für unvollkommene Informationen des Arbeitgebers ist die unvollständige Spezifizierung der Leistungsanforderungen an den Arbeitnehmer im Arbeitsvertrag zu nennen. Auf der anderen Seite beeinflußt die Unbestimmtheit von Arbeitgeberleistungen, z.B. die Gewährung von Aufstiegsmöglichkeiten und Beschäftigungssicherheit, die Arbeitsbeziehung und die Leistungsbereitschaft des Arbeitnehmers.

Arbeitsrechtliche Normen (wie z.B. der Kündigungsschutz), die der Dauerhaftigkeit und Transparenz des Beschäftigungsverhältnisses dienen, tragen zur Senkung der Unsicherheit potentieller Tauschpartner im Hinblick auf bestimmte gegenwärtige oder zukünftige Gegebenheiten und zur Stabilisierung wechselseitiger Erwartungen bei. Außerdem fördern solche Schutznormen eine auf Kooperationsbereitschaft basierende Arbeitsbeziehung, wie spieltheoretische Ansätze zeigen.<sup>8</sup> So kann sich Beschäftigungssicherheit i.S. eines niedrigeren Entlassungsrisikos positiv auf die Leistungsbereitschaft auswirken. Sie fördert die Identifikation der Arbeitnehmer mit den Betriebszielen, die Weitergabe von Kenntnissen und Fähigkeiten, die betriebsinterne Mobilität sowie die Akzeptanz des technologischen Fortschritts.

Arbeitsmarktregulierungen können somit sowohl effizienz-mindernde als auch effizienzsteigernde Effekte haben. Als entscheidende Frage der ökonomischen Analyse des Arbeitsrechts stellt sich demnach, ob konkrete Schutznormen zu einer Freiheitseinschränkung der ökonomischen Entscheidungsträger führen oder ob sie Freiheitsspielräume für die Individuen überhaupt erst ermöglichen. Es geht also bei arbeitsrechtlichen Schutznormen nicht nur um die Vermeidung von Marktversagen, sondern auch darum, mit praktikablen Regelungen Politikversagen erst gar nicht entstehen zu lassen.

#### *Arbeitsrecht als Ursache von Politikversagen*

Arbeitsmarktregulierungen können die ganz falsche Antwort auf ein gegebenes Problem sein bzw. ihrerseits wieder für Transaktionskosten und damit Ineffizienzen sorgen. Es ist natürlich immer zu fragen, ob und in welchem Umfang verteilungsbedingte Regulierungseingriffe in die Marktallokation zu rechtfertigen sind. So ist die sozialpolitisch motivierte Umverteilung von Einkommen zunächst einmal eine zentrale Aufgabe der staatlichen Steuer- und Sozialpolitik. Die Tariflohnpolitik muß dagegen stärker ihrer beschäftigungspolitischen Verantwortung gerecht werden. Will sie auch noch

<sup>5</sup> Sohlen 1976.

<sup>6</sup> Vgl. hierzu ausführlich Dorndorf 1989.

<sup>7</sup> Okun 1981.

<sup>8</sup> Vgl. hierzu ausführlich Buttler/Walwei 1990.

sozialpolitische Absichten verfolgen, ergeben sich zwangsläufig Zielkonflikte. Insbesondere die Festsetzung zu hoher tarifvertraglicher Mindestlöhne kann zu Einstellungshemmnissen und dem Wegfall von einfachen Tätigkeiten führen. Leidtragende sind vor allem die weniger produktiven Problemgruppen des Arbeitsmarktes. Einen denkbaren Ausweg aus diesem Dilemma bietet eine stärkere Lohnstrukturflexibilität, die durch Steuer- und Abgabensenkungen zu flankieren wäre.

Nachteilig können sich Schutzregelungen auch in der Hinsicht auswirken, daß sie einen Anreiz zur Umgehung der geschützten Beschäftigungsform bieten. So können hohe gesetzliche Lohnnebenkosten einen Anreiz bieten, Beschäftigungsformen zu wählen, die nicht mit solchen Abgaben belastet sind (z. B. sozialversicherungsfreie Beschäftigungsverhältnisse oder selbständige Erwerbsformen). Ein weitreichender Kündigungsschutz könnte den Unternehmen Anreiz geben, vor allem solche Beschäftigungsformen zu wählen, bei denen Kündigungsschutz nicht oder nur in geringem Umfang gegeben ist (z. B. bei Befristungen, Einsatz der Leiharbeit oder von Werkverträgen an Selbständige).

Nicht zuletzt können sich Schutzregelungen auch gegen Outsider wenden, also gegen nicht geschützte Personen außerhalb des Beschäftigungssystems. Beispielsweise bremst vor allem in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit der Kündigungsschutz die Fluktuation und kann zur Verfestigung der Arbeitslosigkeit beitragen. Ein hoher Schutzanspruch nach der Einstellung kann bei bestimmten Arbeitnehmergruppen (z. B. bei Personen, die – wie Schwerbehinderte in Deutschland – unter einen speziellen Kündigungsschutz fallen) zu einer Erhöhung des Verbleibsrisikos in Arbeitslosigkeit beitragen. Da der Schutz besonderer Personengruppen gesellschaftliche Benachteiligungen ausgleichen soll und damit in erster Linie sozial begründet wird, kann es bei einer einseitigen Belastung der Betriebe zum „ökonomischen Fluch des Gutgemeinten“ kommen, d. h. der Schutz wendet sich gegen die eigentlich Schutzwürdigen.

Schließlich kann auch durch Rechtsunsicherheiten Politikversagen hervorgerufen werden. Auch hier liefert der Kündigungsschutz Anschauungsmaterial. Der deutsche Kündigungsschutz erlaubt notwendige Entlassungen, untersagt allerdings willkürliche Freisetzungen. Damit kommen – wie bereits erwähnt – durch den Kündigungsschutz die ökonomischen Vorteile stabiler Beschäftigungsbeziehungen zum Tragen. Allerdings hat die spezifische Ausgestaltung des deutschen Kündigungsschutzes ein wesentliches Problem zum Vorschein gebracht. Die mangelnde Rechtsklarheit durch das Fehlen geeigneter gesetzlicher Regelungen (z. B. bei der Sozialauswahl im Falle betriebsbedingter Kündigungen) führt zu unnötigen Unsicherheiten auf beiden Seiten des Arbeitsmarktes. Weniger Richterrecht und dafür mehr gesetzliche Fixierung von Rechtstatbeständen würde die Planungssicherheit erhöhen. Die Reform des Befristungsrechts in 1985, die Vereinfachungen beim Abschluß befristeter Arbeitsverträge brachte, und die Neuregelung des Kündigungsschutzes in 1996 mit der stärkeren Berücksichtigung betrieblicher Interessen bei der Sozialauswahl haben dieser Problematik Rechnung getragen.

Als Fazit läßt sich somit festhalten, daß eine differenzierte rechtsökonomische Sicht (anders als die eindeutige Sicht des neoklassischen Ansatzes) von Arbeitsmarktregulierungen

vielfältige Ambivalenzen und Zielkonflikte offenbart. Im folgenden soll gefragt werden, ob denn das allenthalben als überreguliert angesehene Normalarbeitsverhältnis aus empirischer Sicht Schiffbruch erlitten hat.

### 3 Längerfristige Entwicklung von Erwerbsformen

Noch überwiegen feste und sozial abgesicherte Arbeitsverhältnisse bei voller 5-Tage-Woche, doch soll hier untersucht werden, ob sich bereits in der Vergangenheit empirisch ein Wandel der herkömmlichen Erwerbsstrukturen und ein Bedeutungsverlust „normaler“ Arbeitsverhältnisse abzeichnet.

#### 3.1 Abgrenzung von „Normalarbeitsverhältnissen“ in der Statistik

Wie in der Einleitung erwähnt, stellt das „Normalarbeitsverhältnis“ ein Denkkonstrukt dar, eine spezifische und mögliche Organisation von Arbeit, die jedoch nicht eindeutig definiert ist. In der Literatur<sup>9</sup> werden für die begriffliche Abgrenzung eine Vielzahl unterschiedlicher Charakteristika genannt, die zum Teil kaum quantifizierbar sind, wie z.B. Lage und Verteilung der Arbeitszeit, Beschäftigungssicherheit (vgl. auch Abbildung 1).

Für die folgenden deskriptiven Abschnitte wurde bewußt ausschließlich der Mikrozensus genutzt, als umfassende und konsistente Erwerbstätigenstatistik, die vergleichbare Informationen über längere Zeiträume bietet. Lediglich zur Berücksichtigung der Leiharbeit wurde die Arbeitnehmerüberlassungs-Statistik der Bundesanstalt für Arbeit herangezogen.

Die Normalarbeitsverhältnisse werden im folgenden – auch orientiert an der verfügbaren Datenbasis Mikrozensus – abgegrenzt als

- Arbeiter oder Angestellte (ohne Auszubildende, Beamte, Soldaten und ohne Selbständige, Mithelfende)
- in Vollzeitbeschäftigung, d.h. mit einer Wochenarbeitszeit von normalerweise 36 Stunden und mehr, sowie
- mit unbefristetem Arbeitsvertrag und ohne Leiharbeitnehmer.

Zu diesen Merkmalen sind einige Erläuterungen erforderlich:

- Der Begriff „Normalarbeitsverhältnis“ wird aufgrund folgender Überlegungen ausschließlich auf Arbeiter und Angestellte angewandt: Die Arbeitsverhältnisse von Beamten, Soldaten und Auszubildenden können im Rahmen dieser Untersuchung wegen der besonderen arbeitsrechtlichen Bedingungen den Normalarbeitsverhältnissen nicht gleichgestellt werden. Man denke insbesondere an die auf befristete Zeit abgeschlossenen Ausbildungsverträge oder an die faktische Unkündbarkeit von Beamten. Der Rückgang dieser drei Beschäftigtengruppen von 14,2 % aller Erwerbstätigen im Jahr 1985 auf 10,5% im Jahr 1995 ist zusätzlich durch demographische und politische Entwicklungen (Jahrgangsstärke in der Altersgruppe der Auszubildenden und Wehrpflichtigen, Verringerung der Bundeswehr nach der „Wende“) bestimmt. So gingen die Anteile der Auszubildenden um 2,1 Prozentpunkte, der Soldaten um 0,8 Prozentpunkte und die der Beamten in Vollzeitbeschäftigung um 0,7 Prozentpunkte zurück.

- Für die Definition von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung wäre zwar grundsätzlich die Selbsteinschätzung der Befragten vorzuziehen, wofür allerdings nicht alle bei dieser Unter-

<sup>9</sup> Vgl. Kress 1998, in diesem Heft.



suchung erforderlichen Daten verfügbar waren. Deshalb wurde die Abgrenzung der Vollzeitbeschäftigung ab 36 Arbeitsstunden vorgenommen, obwohl in einigen Tarifbereichen (z.B. der Metallindustrie) inzwischen die 35-Stunden-Woche eingeführt ist, und z.B. VW-Mitarbeiter bei einer regelmäßigen Wochenarbeitszeit von 28,8 Stunden sich evtl. ebenfalls als Vollzeitbeschäftigte bezeichnen. Andererseits ist damit die Vergleichbarkeit über größere Zeitabstände oder zwischen West- und Ostdeutschland eindeutiger und weniger abhängig von tariflichen und betrieblichen Besonderheiten, die in die Selbsteinschätzung einfließen können. Eine Gegenüberstellung von Selbsteinstufung in Vollzeit und der Abgrenzung nach Stundenzahl bei Arbeitern und Angestellten ergibt wachsende Zahlen von Beschäftigten „in Vollzeit“, mit einer wöchentlichen Arbeitszeit zwischen 21 und 35 Stunden (von 180 Tsd. im Jahr 1985 auf 760 Tsd. im Jahr 1995). Der Rückgang ihrer Anteile an allen Erwerbstätigen fällt flacher aus. Der Entwicklungstrend verändert sich dadurch jedoch nicht.

- Die Zahl geringfügig Beschäftigter im Mikrozensus ist aufgrund des Erhebungskonzepts als Untergrenze anzusehen. D.h. es wird eher die Zahl der regelmäßig geringfügig Beschäftigten registriert, wogegen Personen, die nur gelegentlich eine derartige Tätigkeit ausüben, untererfasst sind. Andere Befragungen – das Sozio-oekonomische Panel (SOEP) und die ISG-Befragung (des Otto-Blume-Instituts für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik) – erfassen auch Personen am Rande der Erwerbstätigkeit und kommen zu erheblich höheren Zahlen (z.B. für das gesamte Bundesgebiet mit 5,4 Mio. beim SOEP 1996 bzw. 5,6 Mio. bei der ISG-Erhebung gegenüber 1,9 Mio. im Mikrozensus) und zu einem stärkeren Anstieg dieser Erwerbsform. Die Betriebsbefragungen – IAB/ifo-Erhebung und IAB-Betriebspanel – erfassen nicht Personen, sondern geringfügige Beschäftigungsverhältnisse (3,4 Mio bzw. 3.7 Mio 1996 und 1997).<sup>10</sup>

- Die Zahl der Leiharbeiter nach der Arbeitnehmerüberlassungs-Statistik überschneidet sich zwar teilweise mit der Zahl befristet Beschäftigter. Wegen der geringen Anteile von Leiharbeitern an der Gesamtzahl der Erwerbstätigen fällt dies jedoch kaum ins Gewicht.

### 3.2 Gesamtentwicklung von 1976 bis 1995

Die Abbildungen 3a und 3b zeigen die längerfristige Entwicklung der Erwerbsformen von 1976 bis 1995 in Westdeutschland. Die wesentlichen Veränderungen in diesem Zeitraum sind:

- Selbständige Erwerbsformen haben außerhalb des Landwirtschaftssektors seit den 80er Jahren wieder an Bedeutung gewonnen, während der Anteil selbständiger Landwirte über den gesamten Zeitraum drastisch zurückging. Insgesamt erreichte der Anteil Selbständiger und mithelfender Familienangehöriger an allen Erwerbstätigen im Jahr 1995 nicht mehr das Niveau von 1976 (11,3% gegenüber 13,7%).

- Bei den abhängig Beschäftigten (Beamte, Arbeiter, Angestellte) fällt die erhebliche Ausweitung von Teilzeitbeschäftigung bei gleichzeitigem Rückgang der Vollzeitbeschäftigung auf.

- Der Anteil von Beamten (in Vollzeit) sowie von Soldaten und Auszubildenden an allen Erwerbstätigen ging seit 1985 zurück und lag 1995 unter dem Niveau von 1976. (Siehe dazu Ziff.3.1)

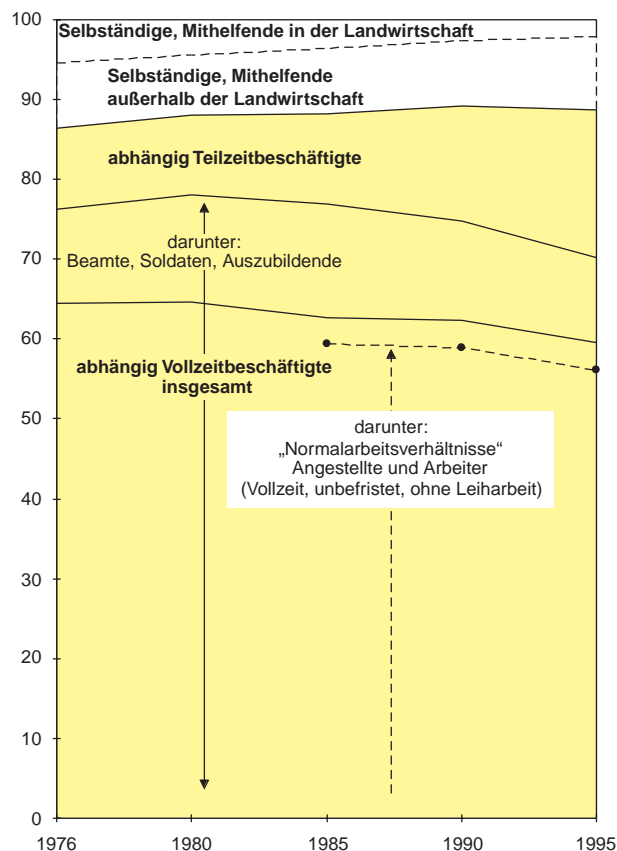
<sup>10</sup> Dazu ausführlich Rudolph 1998.

- Die Normalarbeitsverhältnisse entwickelten sich entsprechend dem Anteil der vollzeitbeschäftigten Arbeiter und Angestellten, d.h. es zeichnete sich seit den 90er Jahren ein Bedeutungsverlust ab. Befristete Arbeitsverhältnisse und Leiharbeit, als temporäre Sonderformen von Vollzeitbeschäftigung, hielten zwischen 1985 und 1995 unveränderte Anteile.

- Die absolute Zahl der Erwerbstätigen insgesamt lag im Jahr 1995 um 3,5 Millionen höher als im Jahr 1976 (s. Abb. 3b). Bei den vollzeitbeschäftigten Arbeitern und Angestellten war es schon im Zeitraum 1980/1985 und nach erneutem Anstieg nun wieder in den 90er Jahren zu Beschäftigungsgewinnen gekommen, wobei ihre Zahl erst nach 1995 auf das Niveau von 1976 zurückfiel. Durch gleichzeitige Beschäftigungsgewinne bei Selbständigen (außerhalb der Landwirtschaft) und Teilzeitbeschäftigten blieb die Erwerbstätigenzahl insgesamt 1995 gegenüber 1990 konstant.

Die Gesamtentwicklung dokumentiert, daß seit Mitte der 80er Jahre Bewegung in die Erwerbstätigenstruktur gekommen ist. Deshalb soll die folgende Untersuchung der Entwicklung von Erwerbsformen in Westdeutschland auf den Zeitraum zwischen 1985 und 1995 begrenzt werden. (Zur Erwerbsstruktur in Ostdeutschland s. Ziff. 3.6). Im Jahr 1985 traten zudem erste Gesetzesänderungen zur Deregulierung von befristeter Beschäftigung und Leiharbeit sowie zur Gleichbehandlung von Voll- und Teilzeitbeschäftigten in Kraft, von denen Auswirkungen auf die Entwicklung von Normalarbeitsverhältnissen zu erwarten waren. Schließlich wurden erstmals 1985 in das Erhebungsprogramm des Mikrozensus Fragen nach der

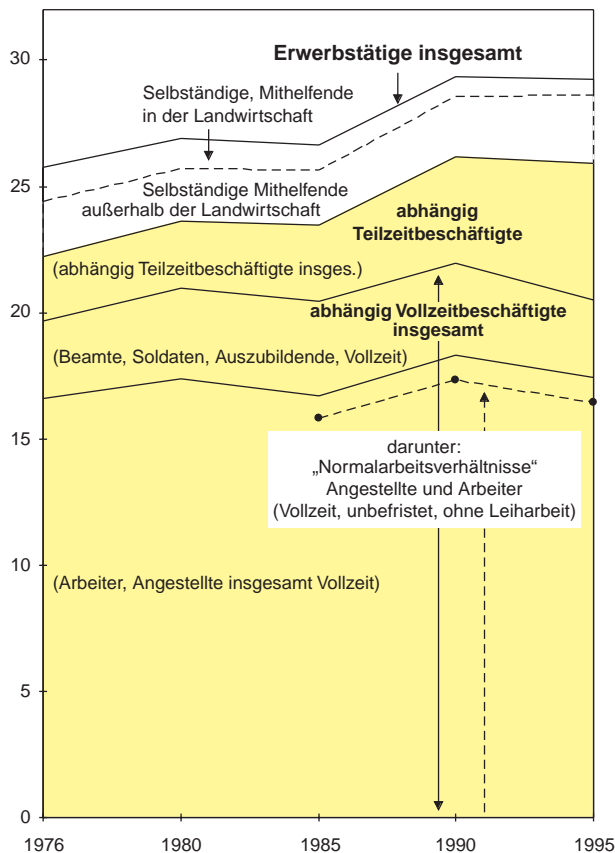
**Abbildung 3a: Wandel der Erwerbsformen 1976 - 1995 – Westdeutschland –**  
Anteile an allen Erwerbstätigen in %



Quelle: Mikrozensus, Arbeitnehmerüberlassungsstatistik der BA



**Abbildung 3b: Wandel der Erwerbsformen 1976 - 1995**  
 – Westdeutschland –  
 Personen in Mio.

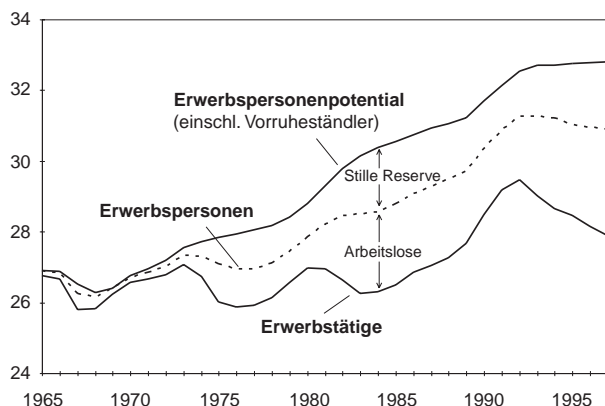


Quelle: Mikrozensus, Arbeitnehmerüberlassungsstatistik der BA

Art des Arbeitsvertrages – befristet/unbefristet – aufgenommen, Angaben, die im folgenden für die Definition des Normalarbeitsverhältnisses von Bedeutung sind.

Anzumerken ist überdies, daß der Untersuchungszeitraum – abgesehen von der Vereinigung der beiden Teile Deutschlands und deren Folgen – durch zwei Phasen gegenläufiger Konjunkturentwicklung mit entsprechender Wirkung auf den Arbeitsmarkt gekennzeichnet ist: Nach einem deutlichen Rückgang der Unterbeschäftigung (Summe aus Arbeitslosigkeit

**Abbildung 4: Westdeutsche Arbeitsmarktbilanz 1965 - 1997**  
 – Inlandskonzept, in Mio –



Quelle: IAB (V/2), BA, Statistisches Bundesamt

und Stiller Reserve) von 1985 bis 1992 öffnete sich in den Folgejahren die Schere zwischen Arbeitskräfteangebot und -bedarf und führte zu einem Höchststand der Arbeitslosenzahl (siehe Abbildung 4).

Wie sich zwischen 1985 und 1995 die Bedeutung der einzelnen Formen von Erwerbsarbeit entwickelte, wird in folgender Untergliederung beschrieben: abhängige Vollzeitarbeit und Teilzeitarbeit sowie selbständige Erwerbstätigkeit (einschl. mithelfender Familienangehöriger).

### 3.3 Formen abhängiger Vollzeitbeschäftigung

Wie sich die Bedeutung der unter Ziff. 3.1 definierten Normalarbeitsverhältnisse seit 1985 entwickelte, zeigt Tabelle 1. Der Anteil der unbefristet in Vollzeit beschäftigten Arbeiter und Angestellten blieb 1990 gegenüber 1985 annähernd unverändert bei gleichzeitiger Zunahme der Erwerbstätigenzahl von 26,6 Mio. auf 29,3 Mio. Bis zum Jahr 1995 fiel dieser Anteil jedoch deutlich um rund 3 Prozentpunkte auf 56,2 Prozent bei nur leichtem Rückgang der Zahl aller Erwerbstätigen. In absoluten Zahlen bedeutete dies einen Rückgang um 878 Tsd., während die Zahl der Erwerbstätigen insgesamt nur um 90 Tsd. abnahm.

Normalarbeitsverhältnisse wurden nicht zunehmend durch befristete Vollzeitbeschäftigung oder Leiharbeit ersetzt, da der Anteil dieser Erwerbsformen nahezu unverändert bei gut 3% aller Erwerbstätigen lag.<sup>11</sup> Zumindest bei der Vollzeitbeschäftigung haben also die Deregulierungen von Arbeitnehmerüberlassung und befristeten Arbeitsverträgen seit 1985 anscheinend noch keine stärkeren Impulse ausgelöst (siehe dazu auch Abbildung 8 weiter unten).

Ein höherer Anteil der männlichen als der weiblichen Arbeiter und Angestellten stand in einem Normalarbeitsverhältnis (1985: 66,3% der Männer gegenüber 48,5% der Frauen). Bei den Frauen sank dieser Anteil schon ab 1985 und ging im Zeitraum 1990/95 stärker zurück als bei den Männern.

Nach den Mikrozensusergebnissen des Jahres 1996 setzte sich der Anteilrückgang der Normalarbeitsverhältnisse auf 52,1% aller Erwerbstätigen fort. Die Vergleichbarkeit mit den Ergebnissen der Vorjahre ist allerdings eingeschränkt. Durch veränderte Leitfragen im Mikrozensus 1996 wurden zusätzlich rd. 300 Tsd. Personen als Erwerbstätige erfaßt, etwa die Hälfte davon geringfügig Beschäftigte. Der Anteilrückgang der Normalarbeitsverhältnisse 1995/96 ist folglich überzeichnet.

### 3.4 Formen abhängiger Teilzeitbeschäftigung

Teilzeitbeschäftigung (hier definiert durch eine Wochenarbeitszeit von weniger als 36 Stunden) hat für alle abhängig Erwerbstätigen – Arbeiter, Angestellte, Beamte – über den gesamten Zeitraum 1985 bis 1995 an Bedeutung gewonnen (siehe Tabelle 2). Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten stieg auch in den 90er Jahren um vier Prozentpunkte an und kompensierte in der Erwerbstätigenzahl zum großen Teil die Verluste bei abhängiger Vollzeitbeschäftigung.

<sup>11</sup> Vgl. Rudolph 1996, Rudolph/Schröder 1997.– Anzumerken ist, daß die Zahl überlassener Leiharbeitnehmer und befristeter Arbeitsverhältnisse besonders in der zweiten Hälfte der 80er Jahre gestiegen ist. Wegen der relativ geringen Zahl erhöhte sich jedoch das Gewicht dieser Beschäftigungsformen im Rahmen der gesamten Erwerbstätigenentwicklung nicht wesentlich. Die Zahl befristeter Arbeitsverhältnisse ging zwischen 1990 und 1995 sogar leicht zurück.

**Tabelle 1: Abhängige Vollzeitwerbsformen 1985 - 1996**  
Westdeutschland, jeweils Anteil in % der Erwerbstätigen

	insgesamt				Männer				Frauen			
	1985	1990	1995	1996	1985	1990	1995	1996	1985	1990	1995	1996
<b>Abhängig Vollzeitbeschäftigte (= &gt;= 36 Std.)<sup>1</sup></b>	<b>76,9</b>	<b>74,8</b>	<b>70,2</b>	<b>65,9</b>	<b>86,3</b>	<b>85,8</b>	<b>81,7</b>	<b>76,4</b>	<b>61,7</b>	<b>58,3</b>	<b>53,9</b>	<b>51,3</b>
• Beamte, Soldaten, Auszubildende	14,2	12,4	10,6	10,5	16,8	15,2	13,1	12,9	10,1	8,2	7,2	7,2
• Arbeiter und Angestellte <i>darunter:</i>	62,7	62,4	59,5	55,4	69,5	70,6	68,7	63,5	51,6	50,1	46,6	44,2
– mit einem Beschäftigungsverhältnis	61,6	60,9	57,8	–	–	–	–	–	–	–	–	–
– mit zwei Beschäftigungsverhältnissen	1,0	1,5	1,7	–	–	–	–	–	–	–	–	–
– „Normalarbeitsverhältnisse“ (unbefristet, ohne Leiharbeit)	59,5	59,0	56,2	52,1	66,3	67,1	64,9	59,8	48,5	46,9	43,8	41,5
– befristete Beschäftigung und Leiharbeit	3,2	3,4	3,3	3,3	3,2	3,5	3,7	3,7	3,1	3,3	2,8	2,7

Quelle: Mikrozensus; Arbeitnehmerüberlassungs-Statistik der BA

<sup>1</sup> Normalerweise geleistete Arbeitszeit

**Tabelle 2: Abhängige Teilzeiterwerbsformen 1985 - 1996**  
Westdeutschland, jeweils Anteil in % der Erwerbstätigen

	insgesamt				Männer				Frauen			
	1985	1990	1995	1996	1985	1990	1995	1996	1985	1990	1995	1996
<b>Abhängig Teilzeitbeschäftigte (&lt; 36 Std.)<sup>1</sup></b>	<b>11,3</b>	<b>14,5</b>	<b>18,5</b>	<b>22,9</b>	<b>1,6</b>	<b>2,6</b>	<b>5,5</b>	<b>10,5</b>	<b>26,9</b>	<b>32,2</b>	<b>36,9</b>	<b>40,0</b>
• Beamte	0,6	0,8	1,0	1,1	0,2	0,2	0,4	0,5	1,3	1,6	1,9	1,9
• Arbeiter und Angestellte <i>darunter:</i>	10,8	13,7	17,5	21,8	1,4	2,4	5,1	10,0	25,7	30,6	35,0	38,0
– mit einem Beschäftigungsverhältnis	10,4	13,3	16,9	–	–	–	–	–	–	–	–	–
– mit zwei Beschäftigungsverhältnissen	0,3	0,4	0,6	–	–	–	–	–	–	–	–	–
– unbefristete Beschäftigung ohne Leiharbeit	9,8	12,2	16,1	20,3	1,1	1,7	4,3	9,1	23,8	27,9	32,8	35,8
– befristete Beschäftigung und Leiharbeit	0,9	1,5	1,4	1,5	0,4	0,7	0,8	0,9	1,9	2,7	2,3	2,2
– Teilzeitbeschäftigte ohne geringfügig Beschäftigte	–	10,5	14,3	17,5	–	1,2	3,8	8,5	–	24,5	29,2	30,1
– ausschließlich geringfügig Teilzeitbeschäftigte	–	3,2	3,1	4,2	–	1,2	1,2	1,6	–	6,1	5,9	8,0

Quelle: Mikrozensus; Arbeitnehmerüberlassungs-Statistik der BA

<sup>1</sup> Normalerweise geleistete Arbeitszeit

Teilzeitbeschäftigung von Arbeitern und Angestellten war überwiegend unbefristet. Der Anteil der auf Teilzeitbasis bestehenden befristeten Arbeitsverhältnisse und Leiharbeitsverhältnisse an allen Erwerbstätigen stieg zwar in der zweiten Hälfte der 80er Jahre von 0,9 auf 1,5%, stagnierte jedoch in den 90er Jahren und blieb insgesamt im Teilzeitbereich nur

etwa halb so groß wie bei abhängiger Vollzeitbeschäftigung (ca. 1,5% gegenüber gut 3%).

Der Anstieg der Teilzeitbeschäftigung im Zeitraum 1990 bis 1995 wurde überwiegend von Beschäftigungsverhältnissen oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze getragen.<sup>12</sup> Wie unter Abschnitt 3.1 erwähnt, ist allerdings beim Mikrozensus aufgrund seines Erhebungskonzepts von einer Untererfassung geringfügiger Beschäftigung auszugehen, auch nachdem im Mikrozensus 1996 durch eine Erweiterung der Leitfragen zur Erwerbstätigkeit die Erfassung ausgedehnt wurde.<sup>13</sup> Der An-

<sup>12</sup> Vergleichbare Mikrozensus-Daten über geringfügige Beschäftigung liegen für 1985 nicht vor.

<sup>13</sup> Pöschl 1992, Emmerling/Riede 1997.

teil ausschließlich geringfügig beschäftigter Arbeitnehmer an allen Erwerbstätigen erhöhte sich auf 4,2% (nach 3,1% im Jahr 1995). In anderen Befragungen, dem Sozio-ökonomischen Panel (SOEP) und der ISG-Befragung, wird durch einen umfangreicheren Fragenkatalog eine erheblich größere Zahl geringfügig Beschäftigter erfaßt und ein höherer Anteil an allen Erwerbstätigen sowie ein stärkerer Anstieg dieser Beschäftigungsform ausgewiesen. Nach dem SOEP übersteigt z.B die Zahl ausschließlich geringfügig Beschäftigter die Angaben im Mikrozensus um 2 Millionen (wobei die Erwerbstätigkeit insgesamt im gleichen Ausmaß höher eingeschätzt wird). Wegen der erheblichen methodischen Unterschiede des SOEP und der ISG-Befragung zum Mikrozensus wurden in Tabelle 2 nur die (konsistenten) Ergebnisse des Mikrozensus angegeben. Zur Frage, ob die Zunahme geringfügiger Tätigkeiten zusätzliche Beschäftigung bedeutet oder aber die Aufteilung bisher sozialversicherungspflichtiger Arbeitsverhältnisse, kommen aus dem IAB-Betriebspanel Hinweise, daß von den Betrieben beide Möglichkeiten genutzt werden.<sup>14</sup>

Man könnte erwarten, daß vor allem Teilzeitbeschäftigte eine zweite Erwerbstätigkeit als zusätzliche Einkommensquelle benötigten. Nach den Ergebnissen des Mikrozensus stieg auch der Anteil teilzeitbeschäftigter Arbeiter und Angestellter mit zwei Beschäftigungsverhältnissen zwischen 1985 und 1995 von 0,3% auf 0,6% aller Erwerbstätigen (bei den Vollzeitbeschäftigten lag dieser Anteil jeweils höher mit 1% bis 1,7%). Gemessen an ihrer unterschiedlich hohen Gesamtzahl wurden jedoch Nebentätigkeiten in den 90er Jahren von teilzeitbeschäftigten Angestellten und Arbeitern nur unwesentlich häufiger angegeben als von Vollzeitbeschäftigten (jeweils von rd. 3%).

Teilzeitbeschäftigung wird überwiegend von Frauen ausgeübt (Ein Hauptmotiv: Vereinbarkeit von Beruf und Familie). Der Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen an allen weiblichen Erwerbstätigen hat sich von 1985 bis 1995 erhöht, komplementär zum Anteilsrückgang der abhängig Vollzeitbeschäftigten wie auch der Normalarbeitsverhältnisse.

Ebenso wird geringfügige Beschäftigung vorwiegend von Frauen wahrgenommen. Der Anteil dieser Arbeitsverhältnisse (von Arbeiterinnen und Angestellten) veränderte sich jedoch von 1990 auf 1995 nur wenig von 6,1% auf 5,9% aller weiblichen Erwerbstätigen. Die Ausdehnung der Teilzeitbeschäftigung von Frauen wird – zumindest auf der Basis des Mikrozensus – nicht durch eine beschleunigte Zunahme geringfügiger sozialversicherungsfreier Arbeitsverhältnisse bestimmt.

Auch bei den Männern wuchs die Bedeutung von Teilzeitbeschäftigung, wenn sie auch weiterhin – verglichen mit dem Anteil bei den Frauen – gering blieb. Dies gilt dementsprechend für unbefristete Teilzeitarbeit. Wie bei den Frauen ist der Zuwachs nicht auf eine überproportionale Ausdehnung geringfügiger Beschäftigung zurückzuführen.

Teilzeitarbeit scheint von den (westdeutschen) Arbeitnehmern überwiegend freiwillig nachgefragt zu werden. Zumindest ist im Mikrozensus der Anteil von „erzwungen“ Teilzeitbeschäftigten – „weil Vollzeittätigkeit nicht zu finden“ war – in den betrachteten Jahren nur gering (zwischen 5% und 7,5% aller Teilzeitbeschäftigten).<sup>15</sup> Auch von den geringfügig Erwerbstätigen (abhängig Beschäftigte und Selbständige) gaben lediglich 7% im Jahre 1990 und auch nur 8% im Jahre 1995 an, eine andere Tätigkeit zu suchen bzw. keine Vollzeitbeschäftigung gefunden zu haben.

### 3.5 Selbständige Erwerbsformen

Die Selbständigenquote hat sich in den Wirtschaftsbereichen außerhalb der Landwirtschaft durchaus positiv entwickelt. Dagegen ging die gesamtwirtschaftliche Quote leicht zurück. Sie wurde vom Strukturwandel in der Landwirtschaft überlagert, wo mit der Schließung vieler bäuerlicher Betriebe die Zahl selbständiger Existenzen stetig abnahm. Außerhalb der Landwirtschaft hielt die Selbständigenquote (einschließlich Mithelfender) 1985 und 1990 ein Niveau von 8,1% und stieg in der ersten Hälfte der 90er Jahre bis 1995 deutlich auf 9,3% und zwar nur aufgrund des Zuwachses bei Selbständigen, während der Anteil mithelfender Familienangehöriger stagnierte. Diese positive Entwicklung setzte sich 1996 fort (siehe Tabelle 3).

In der derzeit schwierigen Arbeitsmarktlage wird von neuen Selbständigen vor allem die Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze erhofft. Dies ist auch die wesentliche Intention für die Vielzahl von Hilfen zur Existenzgründung. Der Anteil Selbständiger mit Beschäftigten ist im Zeitraum 1990 bis 1995 von 4,5% auf 4,9% gestiegen und 1996 zumindest auf gleich hohem Niveau geblieben.

Im gesamten Zeitraum 1985 bis 1995 lag der Anteil Selbständiger mit Beschäftigten über demjenigen von Selbständigen ohne Mitarbeiter. Deren Anteil an allen Erwerbstätigen entwickelte sich jedoch dynamischer (von 2,9% im Jahr 1985 auf 3,6% im Jahr 1995). Bemerkenswert ist der weitere Zuwachs im Jahr 1996 auf 4,1%. Auffällig ist zudem, daß Einzel-Unternehmer häufiger als Selbständige mit Beschäftigten eine Teilzeittätigkeit ausübten (ein Drittel davon sogar unter 15 Stunden). Eine Erklärung für den relativ raschen Zuwachs bei Einzel-Selbständigen könnte sein, daß z.B. in einigen Freien Berufen (wie Unternehmensberater, Werbefachleute u.a.) auch dank moderner und preiswerter Informationstechnologie heute Ein-Personen-Unternehmen gute Marktchancen haben.

Bei den Selbständigen ohne Beschäftigte wird aber auch eine Zunahme sog. Schein-Selbständigkeit vermutet. In einer IAB-Studie wurde die Zahl der Scheinselbständigen auf 179 Tsd. bis 431 Tsd.<sup>16</sup> geschätzt. Arbeitsrechtlich gesehen wären diese Erwerbstätigen den Arbeitnehmern zuzuordnen. Durch die formale Selbständigkeit werden Sozialversicherungsbeiträge vermieden – ein ökonomischer Anreiz für derartige Arbeitsverhältnisse.

Selbständige Tätigkeiten wurden nicht selten auch als Nebenbeschäftigung ausgeübt (1995 knapp 1% aller Erwerbstätigen), wobei die Stundenzahl fast durchwegs weniger als 36 Stunden betrug, überwiegend sogar weniger als 15 Stunden. Ob in der Hauptbeschäftigung oder als Nebentätigkeit: die Selbständigenquote bei Männern lag jeweils höher als bei Frauen. Wie bei den abhängig Beschäftigten gaben auch die selbständigen Frauen häufiger als die Männer Arbeitszeiten unterhalb von 36 Stunden an.

<sup>14</sup> Kohler/Rudolph/Spitznagel 1996, Schupp/Schwarze/Wagner 1997, Bogai 1998, Rudolph 1998.

<sup>15</sup> Anders die Lage in den neuen Bundesländern, wo dieser Anteil im Jahr 1995 39% betrug und im Jahr 1996 48% erreichte. Zum Thema Arbeitszeitwünsche vgl. Kohler/Spitznagel 1995 und Beckmann/Kempf 1996.

<sup>16</sup> Diese Zahl basiert auf einer Erhebung des Jahres 1994. Der Mikrozensus enthält keine Kriterien zur arbeitsrechtlichen Abgrenzung von Arbeitnehmer- vs. Selbständigenstatus und somit zur Definition von Scheinselbständigen. Vgl. hierzu ausführlich Dietrich 1996, Dietrich 1998.

**Tabelle 3: Selbständige Erwerbsformen 1985 bis 1996**  
Westdeutschland, jeweils Anteil in % der Erwerbstätigen

	insgesamt				Männer				Frauen			
	1985	1990	1995	1996	1985	1990	1995	1996	1985	1990	1995	1996
Selbständige und Mithelfende insgesamt	11,8	10,8	11,3	11,2	12,0	11,6	12,8	13,1	11,4	9,5	9,2	8,7
<b>Selbständige und Mithelfende ohne Landwirtschaft</b>	<b>8,1</b>	<b>8,1</b>	<b>9,3</b>	<b>9,5</b>	<b>9,1</b>	<b>9,2</b>	<b>10,8</b>	<b>11,3</b>	<b>6,6</b>	<b>6,4</b>	<b>7,1</b>	<b>7,2</b>
• Mithelfende	0,7	0,7	0,7	0,6	0,2	0,1	0,2	0,2	1,7	1,4	1,4	1,2
• Selbständige darunter:	7,4	7,4	8,6	8,9	8,9	9,1	10,6	11,1	4,9	5,0	5,7	6,0
– Vollzeit (>=>36 Std.)	6,5	6,4	7,2	7,4	8,4	8,5	9,7	10,0	3,5	3,3	3,6	3,7
– Teilzeit (<36 Std.)	0,9	1,0	1,4	1,5	0,5	0,6	0,9	1,0	1,4	1,6	2,1	2,2
– mit Beschäftigten insgesamt	4,5	4,5	4,9	4,8	5,8	5,9	6,6	6,5	2,3	2,3	2,6	2,5
=> 36 Std.	4,2	4,2	4,5	–	5,7	5,7	6,3	–	1,9	1,9	2,1	–
< 36 Std.	0,3	0,3	0,4	–	0,2	0,2	0,3	–	0,4	0,4	0,5	–
– ohne Beschäftigte insgesamt	2,9	3,0	3,6	4,1	3,1	3,2	4,0	4,6	2,6	2,7	3,1	3,5
=> 36 Std.	2,3	2,2	2,6	–	2,7	2,7	3,4	–	1,6	1,4	1,5	–
< 36 Std.	0,6	0,8	1,0	–	0,4	0,4	0,6	–	1,0	1,3	1,6	–
– selbständige Nebentätigkeit insgesamt	0,4	0,6	0,9	0,9	0,5	0,7	1,1	1,1	0,2	0,4	0,6	0,6
< 36 Std.	0,4	0,6	0,9	0,9	0,5	0,7	1,1	1,1	0,2	0,4	0,6	0,6

Quelle: Mikrozensus

### 3.6 Exkurs: Bedeutung der verschiedenen Beschäftigungsformen in den neuen Bundesländern

Für Ostdeutschland stehen Daten aus dem Mikrozensus nur für den kurzen Zeitraum ab 1991 zur Verfügung. Aus der Veränderung der Erwerbsformen zwischen 1991 und 1995/1996 lassen sich Strukturumbbruch und Transformation der ostdeutschen Wirtschaft ablesen, wenngleich dieser Prozeß mit Sicherheit noch nicht abgeschlossen ist, so daß sich aus der bisherigen Entwicklung der Beschäftigungsformen kaum eindeutige Trends ableiten lassen (s. Abb.5).

In den neuen Bundesländern verloren die Normalarbeitsverhältnisse zwischen 1991 und 1995 erheblich an Bedeutung (Anteilsrückgang um 8 Prozentpunkte, d.h. gut ein Fünftel). Selbständige Erwerbsformen, für die nach der „Wende“ wieder Chancen bestanden, verdoppelten ihren Anteil nahezu. Anteilsgewinne waren auch bei den sog. anderen Formen abhängiger Vollzeitbeschäftigung und bei Teilzeitbeschäftigung zu verzeichnen. Die Entwicklung setzte sich offensichtlich im Jahr 1996 fort, wobei allerdings an die eingeschränkte Vergleichbarkeit mit den Vorjahren wegen des geänderten Fragenkatalogs im Mikrozensus zu erinnern ist.

In den Jahren 1995 bzw. 1996 unterschieden sich die Erwerbsstrukturen in den neuen Bundesländern immer noch erheblich von den westdeutschen Strukturen. In den neuen Bundesländern hatten die Normalarbeitsverhältnisse weiterhin größeres Gewicht. Der Unterschied betrug rund 9 bzw. 12 Prozentpunkte. Die Zusammensetzung des insgesamt höheren Anteils von temporären und sonstigen abhängig Vollzeitbeschäftigten wich ebenfalls von der westdeutschen ab: Vor allem befristet Beschäftigte, aber auch Auszubildende hatten in den neuen Bundesländern ein deutlich höheres, Be-

ante dagegen geringeres Gewicht. Der höhere Anteil befristeter Beschäftigung ist zum Teil auf die aktive Arbeitsmarktpolitik in den neuen Bundesländern zurückzuführen. Beschäftigungsschaffende Maßnahmen (Allgemeine Maßnahmen zur Arbeitsbeschaffung und Produktive Lohnkostenzuschüsse) ermöglichten Personen mit ungünstigen Arbeitsmarktchancen eine befristete Beschäftigung. Insgesamt standen vier Fünftel der Erwerbstätigen in den neuen Bundesländern in Vollzeitbeschäftigung verglichen mit zwei Drittel in Westdeutschland.

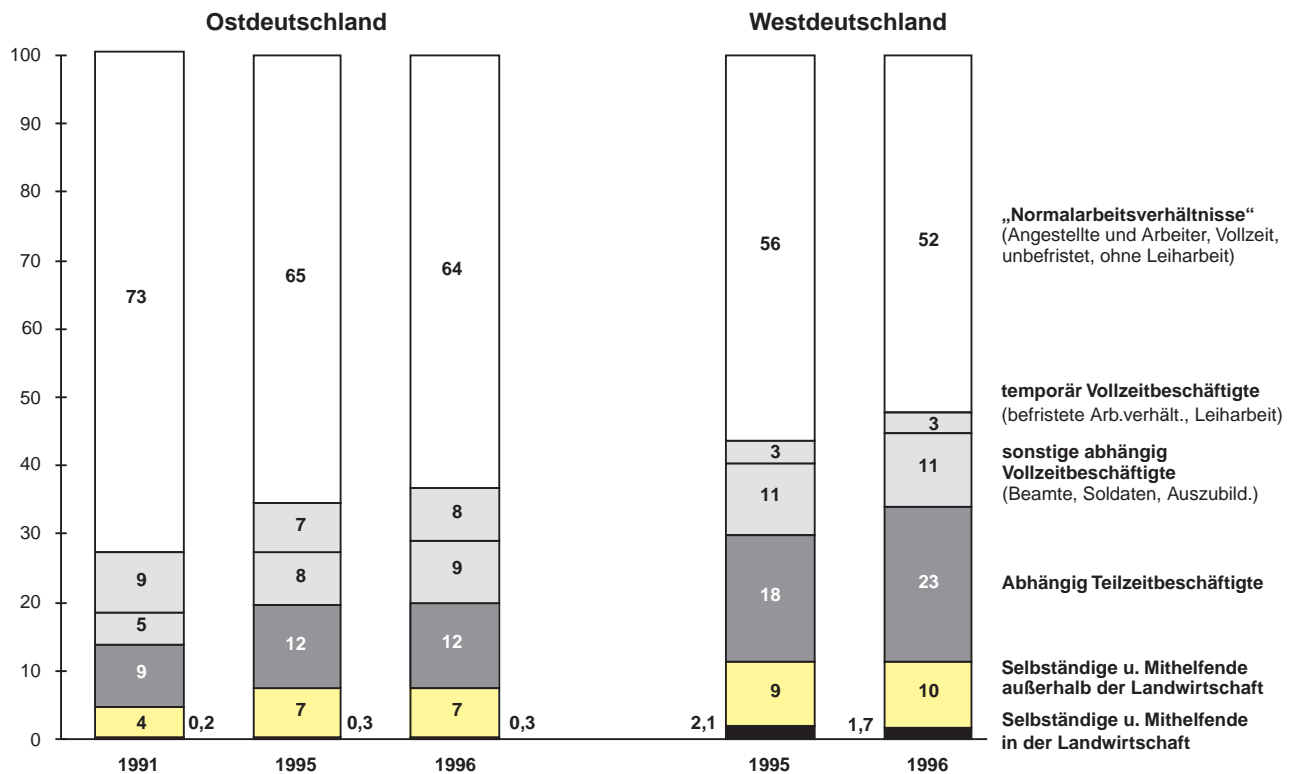
Daß sich Teilzeitbeschäftigung (unter 36 Stunden) je Woche noch relativ wenig durchgesetzt hat, mag u.a. der geringen Bereitschaft wegen der damit verbundenen niedrigeren Einkommen geschuldet sein. Auch der Anteil ausschließlich geringfügig beschäftigter Arbeiter und Angestellter an allen Erwerbstätigen ist 1996 wesentlich kleiner als in Westdeutschland (lt. Mikrozensus 1,4% gegenüber 4,2%).

In den neuen Bundesländern äußerten weit mehr Teilzeitbeschäftigte, nur unfreiwillig kürzer zu arbeiten, weil sie keine Vollzeitbeschäftigung finden konnten, als dies in Westdeutschland der Fall ist (lt. Mikrozensus im Jahr 1996 mit 48% fast die Hälfte gegenüber rd. 8%). Bestätigt wird dies durch aktuelle Befragungsergebnisse, wonach es nur wenig Vollzeitbeschäftigte in den neuen Bundesländern gibt, die gern weniger arbeiten würden. Darüber hinaus gibt es (ebenfalls nach dieser Befragung) eine nicht unbedeutende Zahl von (unfreiwillig) teilzeitbeschäftigten Frauen, die gerne mehr arbeiten würden.<sup>17</sup>

Die Ursache für den noch geringen Anteil Selbständiger einschließlich der mithelfenden Familienangehörigen ist sicher im noch nicht abgeschlossenen Aufholprozeß der ostdeutschen Wirtschaft zu sehen, wobei unsichere Perspektiven, Kapitalmangel u.a. als Probleme anzusprechen sind.

<sup>17</sup> Beckmann/Kempf 1996.

**Abbildung 5: Wandel der Erwerbsformen in Ostdeutschland 1991, 1995 und 1996  
Vergleich mit Westdeutschland 1995 und 1996**  
– Anteile an allen Erwerbstätigen in Prozent –



Quelle: Mikrozensus, Arbeitnehmerüberlassungsstatistik der BA

#### 4 Bestimmungsfaktoren für den Wandel der Beschäftigungsformen

Die Auswertungen aus dem Mikrozensus haben gezeigt, daß der Anteil der „normalen Vollzeit-Dauerarbeitsverhältnisse“ in den letzten beiden Dekaden gegenüber anderen davon abweichenden Erwerbsformen abgenommen hat. Die Gewichte zwischen den Beschäftigungsformen haben sich vor allem zugunsten abhängiger Teilzeitbeschäftigung und Selbständigkeit (vorwiegend außerhalb der Landwirtschaft) verschoben. Außerdem sind nicht unbeträchtliche Ausdifferenzierungsprozesse bei den verschiedenen Beschäftigungsformen sichtbar geworden (z.B. in Form der größeren Bedeutung von Einpersonenselbständigen oder geringfügiger Beschäftigung als besonderer Form der Teilzeitarbeit). Als Erklärung für den sich empirisch abzeichnenden Wandel der Beschäftigungsformen kommen eine Reihe von Einflußfaktoren in Betracht. Natürlich kann hier keine in sich geschlossene Theorie des „Wandels der Beschäftigungsformen“ entwickelt werden. Die Überlegungen müssen beim gegenwärtigen Stand notwendigerweise eklektisch bleiben. Sie erheben auch keinen Anspruch auf Vollständigkeit, weil einigen bedeutsamen Aspekten auch aus Platzgründen nicht nachgegangen werden kann, z.B. bestimmten institutionellen Rahmenbedingungen (wie dem Mitwirkungsrecht des Betriebsrats oder dem Ablauf innerbetrieblicher Entscheidungsprozesse) oder psychologischen Faktoren (wie der vielfach beklagten Blockadehaltung des mittleren Managements hinsichtlich einer stärkeren Flexibilisierung der Arbeitszeiten).

Die aus dem theoretischen Einstieg im zweiten Abschnitt abgeleiteten Einflußfaktoren dienen nicht nur als Ansatzpunkt

für eine Erklärung der Vergangenheitsentwicklung, sondern liefern auch Hinweise darauf, wie es mit den Beschäftigungsformen in Zukunft weitergehen könnte. Ist das Normalarbeitsverhältnis tatsächlich ein Auslaufmodell?

#### 4.1 Sektoraler und geschlechtsspezifischer Wandel der Beschäftigtenstruktur

##### Sektoraler Strukturwandel

In der stetigen Aufnahme bzw. Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen spiegelt sich der sich auf volkswirtschaftlicher Ebene vollziehende Strukturwandel des Arbeitsmarktes in seinen verschiedenen Facetten wider. In den Industrieländern bricht Beschäftigung im produzierenden Gewerbe und in Großbetrieben weg und es entstehen neue Arbeitsplätze vor allem im Dienstleistungssektor sowie in kleineren und mittleren Betrieben. Die Verschiebungen zwischen den Wirtschaftszweigen und den Betriebsgrößenklassen haben nachhaltige Auswirkungen auf die gesamtwirtschaftliche Bedeutung bestimmter Beschäftigungsformen. Erhöht sich aufgrund der veränderten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen der Anpassungsbedarf auch im Personalbereich (z.B. aufgrund von Auftragsschwankungen oder der unterschiedlichen Inanspruchnahme von Dienstleistungszeiten) ist die Nutzung möglichst flexibler Beschäftigungsformen mehr und mehr gefragt. Für die zunehmende Zahl kleiner Betriebe im Dienstleistungssektor, die flexibel auf Marktprozesse reagieren müssen, sind Beschäftigungsformen attraktiv, die nicht standardisierte Arbeitszeiten (z.B. in Form von Teilzeit und Möglichkeiten der Vereinbarung von Überstunden) vorsehen und mit geringeren Beschäftigungsrisiken (z.B. durch den Einsatz befristeter Beschäftigung oder die Vergabe von Werkverträgen an Selbständige) einhergehen.<sup>18</sup>

<sup>18</sup> Vgl. Bettreich-Teichmann/Wiedmann 1998: 21 ff.

### Veränderung der Erwerbstätigenstruktur nach Geschlecht

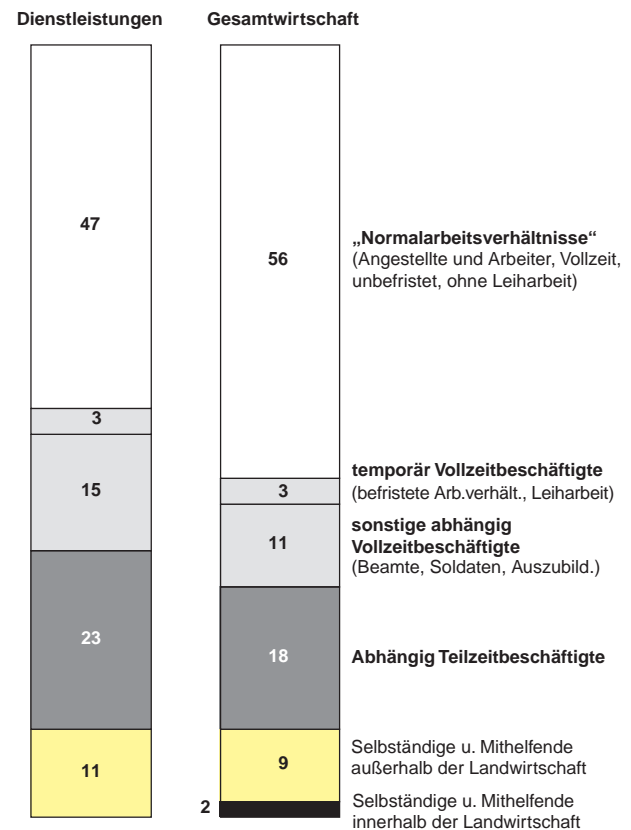
Ein Charakteristikum westlicher Industriegesellschaften ist die zunehmende Erwerbsorientierung, die vor allem in höheren Frauenerwerbsquoten zum Ausdruck kommt. Dieser Prozeß, bei dem der Haushaltskontext mehr und mehr in den Blickpunkt der ökonomischen Betrachtung gerät, geht einher mit vielfältigen Flexibilisierungswünschen aufgrund heterogener Bedürfnisse „neuer“ und „traditioneller“ Gruppen von Erwerbstätigen: Arbeitnehmer sind nicht (mehr) von vornherein auf eine bestimmte Beschäftigungsform festgelegt. Die Anforderung an die Erwerbsarbeit lautet, daß sie je nach individueller Lebenslage auch mit anderen Aktivitäten (Ausbildung, Familienarbeit, Ehrenamt etc.) vereinbar sein soll. Insbesondere flexible Formen der Teilzeitbeschäftigung tragen diesem Vereinbarkeitsgesichtspunkt Rechnung. Auch könnte es ein ausgeprägtes Interesse von Arbeitnehmern an befristeter Beschäftigung geben, falls nur diskontinuierliche Erwerbsarbeit mit anderen Aktivitäten vereinbar ist oder lediglich der kurzfristigen Aufbesserung der Haushaltskasse (z.B. bei Saisonbeschäftigung) dienen soll. All dies läuft auf weniger geradlinige Erwerbsbiographien hinaus, in denen Erwerbspersonen unterschiedlichste Erwerbsformen hinter- oder nebeneinander durchlaufen. Insofern müßten die Übergangsmöglichkeiten zwischen Erwerbs- und Nicht-Erwerbstätigkeit sowie zwischen verschiedenen Beschäftigungsformen in der Tarif- und Arbeitsmarktpolitik größere Aufmerksamkeit finden.<sup>19</sup>

### Shift-Analysen

Wie bereits oben angesprochen, könnten allein – oder zumindest überwiegend – der sektorale Strukturwandel zu den Dienstleistungen sowie die zunehmende Erwerbsbeteiligung von Frauen den Wandel der Erwerbsformen getragen haben. So haben Normalarbeitsverhältnisse im Dienstleistungssektor tatsächlich ein weitaus geringeres Gewicht als in der Gesamtwirtschaft (s. Abb.6). Der Unterschied betrug im Jahr 1995 gut 9 Prozentpunkte in Westdeutschland (in Ostdeutschland war der Abstand mit 7 Prozentpunkten ähnlich deutlich). Teilzeitarbeit und selbständige Erwerbsformen haben dagegen größeres Gewicht.

Der Anteil von Frauen an allen Erwerbstätigen stieg zwischen 1985 und 1995 um 3 Prozentpunkte (von 38% auf 41%). Dabei bestanden immer erhebliche Unterschiede in der Struktur der Erwerbsformen von Männern und Frauen (s. Abb.7). Während 1995 (wie auch 1985) etwa zwei Drittel der Männer in Normalarbeitsverhältnissen standen, traf dies nur bei 44% der Frauen zu (1985 war es mit 48% knapp die Hälfte). Große Bedeutung hat für Frauen außerdem (abhängige) Teilzeitbeschäftigung, eine Erwerbsform, die für Männer nach wie vor nur eine geringe Rolle spielt (Anteil von 37% gegenüber 5%).

**Abbildung 6: Erwerbsformen im Dienstleistungssektor und in der Gesamtwirtschaft – Westdeutschland 1995**  
– Anteile an allen Erwerbstätigen in Prozent –



Abweichungen in den Summen durch Runden der Zahlen  
Quelle: Mikrozensus

Zur Klärung der Frage, in welchem Umfang Strukturveränderungen der Beschäftigung zur rückläufigen Bedeutung von Normalarbeitsverhältnissen beigetragen haben, können Shift-Share-Analysen herangezogen werden<sup>20</sup>. Tabelle 4 enthält Analyseergebnisse zum Einfluß von sektoralen und geschlechtsspezifischen Strukturveränderungen auf die Entwicklung der Anteile von Normalarbeitsverhältnissen und anderer Erwerbsformen in Westdeutschland.<sup>21</sup>

Bei der Sektorenanalyse wird der Rückgang des Anteils Beschäftigter in Normalarbeitsverhältnissen an Arbeitern und Angestellten insgesamt – um 6,1 Prozentpunkte 1994<sup>22</sup> gegenüber 1985 – in zwei Komponenten zerlegt: zum einen in den Struktureffekt, d.h. den Anteil, der dem Wandel der Wirtschaftsstruktur („Trend zu den Dienstleistungen“) zuzurechnen ist; zum anderen in den Diffusionseffekt, d.h. den Anteil am Bedeutungsverlust, der allen übrigen, in allen drei Sektoren gleichermaßen wirksamen Bestimmungsgründen (etwa einer Änderung des Handlungsrahmens oder der Präferenzen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern) zuzuschreiben wäre (s. Teil A Ziff.1 in Tabelle 4). Der Einfluß des sektoralen Strukturwandels war der Analyse zufolge zwischen den Jahren 1985 und 1994 deutlich geringer als der aller übrigen Einflüsse (-1,0 gegenüber -5,1 Prozentpunkte). Auch der geschlechtsspezifische Strukturwandel (Stichworte: zunehmende Erwerbsbeteiligung der Frauen und generell höhere Teilzeitquoten der Frauen als der Männer) bestimmt den Rückgang des Anteils von Normalarbeitsverhältnissen um 3,3 Prozentpunkte 1995 gegenüber 1985 nur zum geringeren Teil (s. Teil B Ziff.1).

<sup>19</sup> Vgl. hierzu Schmid 1994.

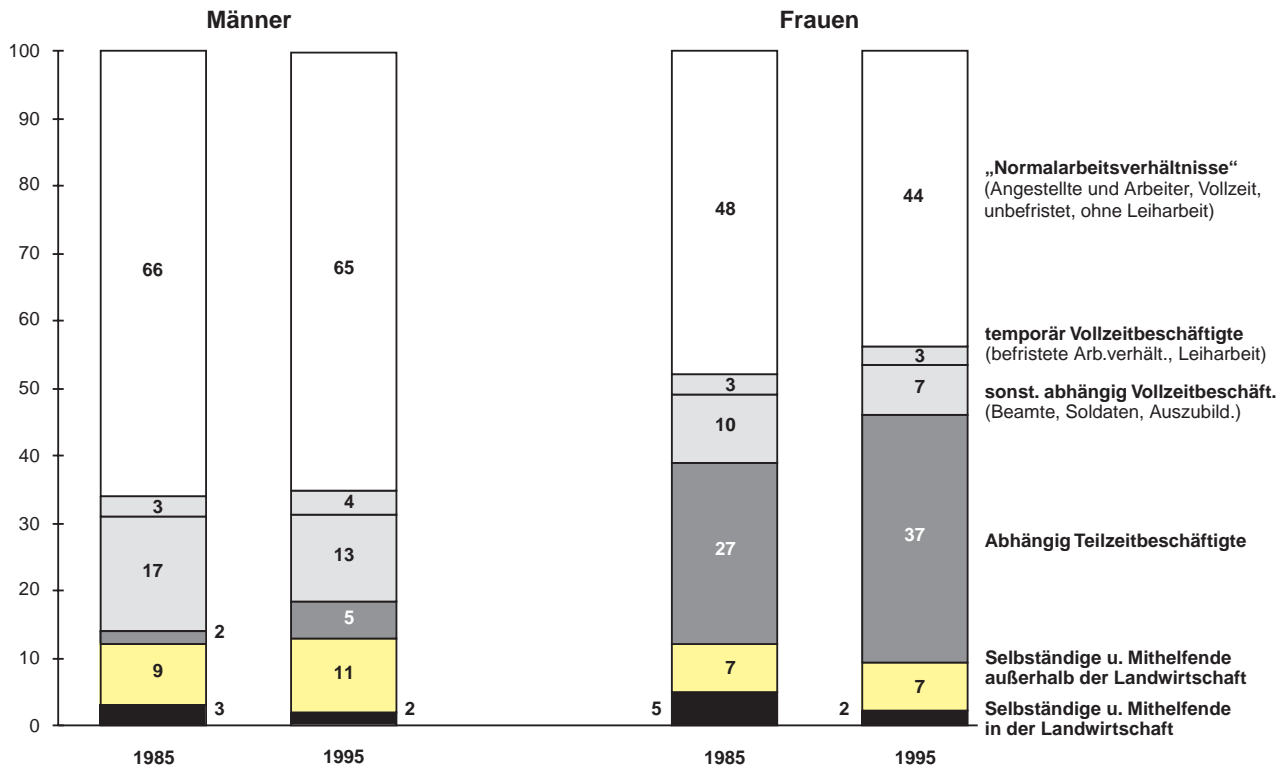
<sup>20</sup> Vgl. hierzu Walwei/Werner 1995, die bei Analyse des Teilzeitwachstums einen Shift-Share-Ansatz verwenden, der ebenfalls die sektorale und geschlechtsspezifische Dimension einbezogen hat.

<sup>21</sup> Zur Struktur der Betriebsgrößen enthält der Mikrozensus – die hier verwendete Datenquelle – keine Angaben. Eine eingehende Analyse des Zusammenhangs der Entwicklung von Betriebsgrößen und Erwerbsformen würde wegen der Vielschichtigkeit den Rahmen dieser Arbeit übersteigen.

<sup>22</sup> Als Endjahr mußte 1994 gewählt werden, weil die im Mikrozensus ab 1995 verwendete neue Wirtschaftszweigsystematik die Sektoren Landwirtschaft, Produzierendes Gewerbe und Dienstleistungen wesentlich anders abgrenzt, so daß die Erwerbstätigenstruktur mit den Vorjahren nicht mehr vergleichbar ist.

**Abbildung 7: Wandel der Erwerbsformen von Männern und Frauen in Westdeutschland 1985 und 1995**

– Anteile an allen Erwerbstätigen in Prozent –



Quelle: Mikrozensus, Arbeitnehmerüberlassungsstatistik der BA

**Tabelle 4: Wandel der Beschäftigtenstruktur**  
(Shift-Share-Analysen)

	Struktur 1985	Struktur 1994 (Anteil in %)	Differenz der Anteile	Struktur- effekt (Veränderung in Prozentpunkten)	Diffusions- effekt	Interaktions- term
<b>A) Einfluß des sektoralen Strukturwandels</b>						
1. Veränderung des Anteils von Arbeitern und Angestellten in <b>Normalarbeitsverhältnissen</b> an Arbeitern und Angestellten insgesamt	81,2	75,1	-6,1	-1,0	-5,1	0,0
2. Veränderung des Anteils von <b>Selbständigen</b> an allen Erwerbstätigen	7,7	8,7	0,9	0,2	0,7	0,0
a) in der Gesamtwirtschaft ohne Landwirtschaft	9,1	9,6	0,5	-0,3	0,8	0,0
b) in der Gesamtwirtschaft						
<b>B) Einfluß von Veränderungen der geschlechtsspezifischen Beschäftigtenstruktur</b>						
1. Veränderung des Anteils von Arbeitern und Angestellten in <b>Normalarbeitsverhältnissen</b> an allen Erwerbstätigen	59,5	56,2*	-3,3	-0,5	-2,7	-0,1
2. Veränderung des Anteils von <b>teilzeitbeschäftigten</b> Arbeitern und Angestellten an allen Erwerbstätigen	10,8	17,5*	6,7	0,7	5,8	0,2
<b>C) Einfluß von sektor- und geschlechtsspezifischen Veränderungen der Beschäftigtenstruktur</b>						
1. Veränderung des Anteils von Arbeitern und Angestellten in <b>Normalarbeitsverhältnissen</b> an Arbeitern und Angestellten insgesamt (Gesamtwirtschaft einschl. Landwirtschaft)	81,2	75,1	-6,1	-1,4	-4,5	-0,2

\* 1995

Quelle: Mikrozensus; Arbeitnehmerüberlassungs-Statistik der BA



Wie erwähnt, haben sich die Gewichte zwischen den Erwerbsformen seit 1985 zugunsten von selbständiger Erwerbstätigkeit und Teilzeitbeschäftigung verschoben. Die Ausweitung des Dienstleistungssektors, wo auch neue Existenzchancen für Selbständige entstanden, könnte ebenfalls die Entwicklung dieser Erwerbsform beeinflusst haben. In der Shift-Analyse erklärt der Struktureffekt aber wiederum nur wenig, nämlich nur gut ein Fünftel der Zunahme der Selbständigenquote in den Wirtschaftsbereichen außerhalb der Landwirtschaft (+0,9 Prozentpunkte). Der Anstieg der gesamtwirtschaftlichen Selbständigenquote (+0,5 Prozentpunkte einschließlich der Landwirtschaft) wird demgegenüber durch einen negativen Struktureffekt, nämlich infolge des starken Bedeutungsverlusts des landwirtschaftlichen Sektors, aber wiederum nur wenig reduziert (s. Teil A, Ziff.2).

Dieselbe Tendenz zeigt die Analyse der Zunahme der Teilzeitquote um +6,7 Prozentpunkte zwischen 1985 und 1995. Sie ist in weit stärkerem Maße auf den Diffusionseffekt zurückzuführen als auf den Struktureffekt, d.h. als auf die Zunahme des Anteils weiblicher Erwerbstätiger in diesem Zeitraum (s. Teil B, Ziff.2).

Schließlich wurden in einer weiteren Analyse zwei Dimensionen gleichzeitig berücksichtigt, nämlich der Einfluß des sektor- und geschlechtsspezifischen Strukturwandels der Beschäftigung auf die Anteile von Normalarbeitsverhältnissen bei Arbeitern und Angestellten (s. Teil C, Ziff.1). Der Rückgang um 6,1 Prozentpunkte 1994 gegenüber 1985 wird nun deutlicher durch den Struktureffekt erklärt (zu 23% gegenüber rund 17% bzw. 16% in den Analysen mit einzelnen Einflußfaktoren, s. Teil A, Ziff.1 und Teil B, Ziff.1).

Alle Analyseergebnisse haben gemeinsam, daß der Diffusionseffekt den Struktureffekt deutlich überwiegt, wobei der Struktureffekt jeweils relativ klein ausfällt. Die empirisch festgestellte Verlagerung der Erwerbsformen in der Vergangenheit ist damit nur zum geringeren Teil erklärbar, das heißt, auch unabhängig von den sektor- und geschlechtsspezifischen Veränderungen der Beschäftigtenstruktur hätten sich Normalarbeitsverhältnisse, Teilzeitbeschäftigung und selbständige Erwerbsformen in die gleiche Richtung und annähernd in gleichem Umfang entwickelt. Einfache Ansätze zur Erklärung des Wandels der Erwerbsformen reichen somit nicht aus. Auch für die Prognose der zukünftigen Entwicklung sind die Ergebnisse der Shift-Analysen nicht tragfähig. Weitere Analysen theoretischer und empirischer Art zu den Bestimmungsgrößen des Diffusionseffekts sind erforderlich. In den folgenden Abschnitten werden deshalb – als ein erster Schritt – relevante Erklärungsfaktoren für den Wandel der Erwerbsformen angesprochen, um Hinweise auf ihre Bedeutung für die künftige Entwicklung zu finden, aber auch um Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen.

#### 4.2 Arbeitsrecht und Deregulierungsinitiativen

Werden die wichtigsten Neuregelungen in bezug auf Beschäftigungsverhältnisse seit 1985 betrachtet, so handelt es sich dabei überwiegend um Deregulierungsinitiativen (siehe Abbildung 8). Eine Ausnahme stellt lediglich die Teilzeitregelung des in 1985 verabschiedeten Beschäftigungsförderungsgesetzes (BeschFG 1985) dar. Die bis heute geltende Regelung zielt auf eine prinzipielle Gleichbehandlung von

Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten (Artikel 1 § 2 BeschFG 1985). Das im Gesetz eingeführte Verbot der unterschiedlichen Behandlung von Teilzeitbeschäftigten geht weit über den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz hinaus, weil es auch für die individuell ausgehandelte Arbeitsvergütung und sonstige Arbeitsbedingungen (z. B. das Kündigungsrecht) gilt und nicht durch einzelvertragliche Vereinbarung aufgehoben werden kann. Die übrigen in der Übersicht zusammengestellten, eher auf Deregulierung zielenden Rechtsänderungen hatten zwei unterschiedliche Stoßrichtungen: Entweder sorgten sie für eine Änderung bei den Schutzrechten „normaler“ Arbeitsverhältnisse (z.B. die Neuregelung des Kündigungsschutzes) oder sie erweiterten die Zulassung bestimmter Nicht-Normalarbeitsverhältnisse (z.B. bei den Neuregelungen in den Bereichen Arbeitnehmerüberlassung und befristete Beschäftigung).

#### Abbildung 8:

##### Wichtige Neuregelungen der Beschäftigungsverhältnisse seit 1985

##### Teilzeitarbeit

- prinzipielle Gleichbehandlung von Voll- und Teilzeitbeschäftigten (ab 1.5.1985)

##### Leiharbeit

- Verlängerung der Überlassungshöchstdauer von 3 auf 6 Monate (ab 1.5.1985)
- Verlängerung der Überlassungshöchstdauer von 6 auf 9 Monate (ab 1.1.1994)
- Verlängerung der Überlassungshöchstdauer von 9 auf 12 Monate (ab 1.4.1997)
- Lockerung des Befristungsverbot, z. B. bei erstmaligem Verleih oder bei lückenlos aufeinanderfolgenden Befristungen mit demselben Leiharbeitnehmer (ab 1.4.1997)

##### Befristete Beschäftigung

- Wegfall der sachlichen Rechtfertigung bei Befristungen bis zu 18 Monaten (ab 1.5.1985)
- Verlängerung der Befristungshöchstdauer auf 24 Monate (ab 1.10.1996)

##### Kündigungsschutz

- Anhebung des betrieblichen Schwellenwertes für die Anwendbarkeit des Kündigungsschutzes von 6 auf 11 Beschäftigte (ab 1.10.1996)
- Stärkere Berücksichtigung betrieblicher Interessen und Einschränkung der Sozialauswahl auf die Kriterien: Betriebszugehörigkeit, Alter und Unterhaltspflichten

Mit Blick auf die Wahl von Beschäftigungsformen sind die beiden Stoßrichtungen der Rechtsreformen aber unterschiedlich zu bewerten. Setzt Deregulierung – wie bei der Änderung des Kündigungsschutzgesetzes – am Normalarbeitsverhältnis an, sind Ausweichreaktionen (z. B. in Form eines verstärkten Einsatzes befristeter Arbeitsverhältnisse) weniger wahrscheinlich<sup>23</sup>. Der erst nach einer relativ langen Probezeit von zwei Jahren einsetzende und auch rechtlich nur schwach ausgestattete Kündigungsschutz in Großbritannien ist dafür ein anschauliches Beispiel. Er liefert eine plausible Erklärung, warum dort in weniger großem Umfang von befristeten Be-

<sup>23</sup> Vgl. zu den möglichen Arbeitsmarktwirkungen der Neuregelung des Kündigungsschutzes den Beitrag von Emmerich/Walwei/Zika 1997 sowie Franz/Steiner/Buscher/Buslei 1997.

schäftungsverhältnissen Gebrauch gemacht wird.<sup>24</sup> Stellt man bei den Deregulierungen dagegen auf eine erweiterte Zulassung von Nicht-Normalarbeitsverhältnissen ab, wirft dies die Frage auf, ob die zusätzlichen Flexibilitätsspielräume benötigt und auch in Anspruch genommen werden. Daß dies nicht sicher ist, zeigen die empirischen Untersuchungen zur Befristungsregelung des Beschäftigungsförderungsgesetzes.<sup>25</sup> Die praktischen Erfahrungen mit der Neuregelung dokumentieren, daß sich weder die Hoffnungen der Gesetzesinitiatoren noch die Befürchtungen der Gesetzesgegner in vollem Umfang bestätigt haben. Es kam zwar zum einen zu den erwünschten zusätzlichen Neueinstellungen, die vermutlich ohne die Neuregelung nicht oder erst zu einem späteren Zeitpunkt erfolgt wären und zum anderen auch zu den befürchteten, als betriebliche Mitnahmeeffekte einzustufenden Befristungen bei solchen Neueinstellungen, die ohne das Beschäftigungsförderungsgesetz unbefristet vorgenommen worden wären. Der quantitative Umfang beider Effekte blieb jedoch in der Praxis weit hinter den theoretisch begründeten Erwartungen zurück.

Trotz des sich in den Mikrozensusergebnissen abzeichnenden Bedeutungsrückgangs sog. Normalarbeitsverhältnisse ist die betriebliche Realität also nach wie vor nicht durch ein „Heuern“ und „Feuern“ gekennzeichnet. Weil es auch in jüngster Zeit an empirischen Belegen (wie etwa aus der Bewegungsstatistik sozialversicherungspflichtig Beschäftigter) für einen Anstieg der Arbeitskräftefluktuation fehlt, ist davon auszugehen, daß die Stabilität der Beschäftigung von den Betrieben noch immer als relevanter Produktivfaktor eingestuft wird. Generell geht den einzelbetrieblichen Entscheidungen über den Einsatz bestimmter Beschäftigungsformen eine sorgfältige Güterabwägung voraus. Wie eine Analyse der Expansion von Leiharbeit bis 1995 zeigte, setzen Betriebe die unterschiedlichen Formen atypischer Erwerbsarbeit, wie Leiharbeit und befristete Beschäftigung, vor allem als Ergänzung zu ihren Stammkräften ein, um durch eine höhere Personalflexibilität Anpassungskosten (z.B. bei Schwankungen der Produktion oder der Nachfrage) einzusparen.<sup>26</sup> Darüber hinaus spielt insbesondere bei diesen temporären Erwerbsformen auch das Motiv der unverbindlichen Erprobung und damit der besseren Personalauswahl eine wichtige Rolle.

#### 4.3 Höhe der Lohnstückkosten

Eine Veränderung der Lohnstückkosten beeinflusst bekanntlich die Opportunitätskosten des Faktoreinsatzes. Steigen die Arbeitskosten je Stunde (als Summe der Tariflöhne plus der gesetzlichen und betrieblichen Lohnnebenkosten) stärker als die Stundenproduktivität, ist neben einer Intensivierung der eingesetzten Arbeit auch mit einer Substitution von Arbeit durch Kapital zu rechnen. Die Entwicklung der Arbeitskosten und ihrer verschiedenen Komponenten wirkt aber nicht nur auf das Faktorpreisverhältnis, sondern auch auf die betriebli-

che Nachfrage bezüglich verschiedener Beschäftigungsformen. Verschieben sich etwa die Kostenrelationen zwischen verschiedenen Beschäftigungsformen, schlägt sich dies nicht nur auf das Faktoreinsatzverhältnis nieder, sondern es ist auch mit betrieblichen Nachfrageänderungen (Ausweichreaktionen) zu rechnen.

Zwei Beispiele sollen diesen Zusammenhang illustrieren. Zum einen veranlassen der zunehmende (Arbeits-)Kostendruck und der stärkere (internationale) Wettbewerb Betriebe und Verwaltungen dazu, noch sorgfältiger auszuloten, welche Aufgaben selbst wahrgenommen werden bzw. welche Leistungen zugekauft werden sollten. Die unverkennbaren Outsourcingtendenzen in Form von stärkerer Auftragsvergabe (Werkverträge mit Selbständigen) oder durch intensivere Inanspruchnahme von Verleihfirmen tragen zum relativen Bedeutungsverlust von Normalarbeitsverhältnissen bei. Eine vermehrte Auftragsvergabe kann ferner dazu genutzt werden, solche tariflichen Entgelt- oder Arbeitszeitvereinbarungen zu umgehen, die sich aus einzelwirtschaftlicher Perspektive als ökonomisch nicht mehr zweckmäßig erwiesen haben.

Ein anderes Beispiel liefert die zuletzt laufende Erhöhung der Sozialversicherungsbeiträge, die zu einem Arbeitskostenanstieg sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung geführt hat. Erwerbsformen, die nicht der Sozialversicherungspflicht unterliegen, sind dadurch relativ attraktiver geworden, wie man an dem aktuell beobachtbaren Anstieg der „620-DM-Jobs“ oder der vermehrten Auslagerung in Form von Werkverträgen an Selbständige erkennen kann.

Anstrengungen mit dem Ziel einer Senkung der Sozialversicherungsbeiträge (z. B. in Form einer Umfinanzierung versicherungsfremder Leistungen und durch eine stärkere Konzentration der Sozialtransfers auf die wirklich Hilfsbedürftigen) wären somit ein wichtiger Beitrag gegen die den Normalarbeitsverhältnissen anhaftenden Erosionstendenzen.

#### 4.4 Höhe der Arbeits- bzw. Transfereinkommen

Spiegelbildlich zur Nachfrageseite, wo die Höhe der Arbeitskosten mit darüber entscheidet, wie groß das von den Betrieben benötigte Arbeitsvolumen ausfällt, ist die Summe aus Bruttolohn (Nettoeinkommen, Steuern und Sozialabgaben) und „Soziallohn“ (gesetzliche und betriebliche Lohnnebenkosten) maßgeblich für die Angebotsentscheidung. Analog zur Nachfrageseite beeinflusst die Höhe des Gesamteinkommens und ihre Aufteilung in Netto-, Brutto- und Soziallohn auch auf der Angebotsseite nicht nur Opportunitätskosten (hier die der Freizeit), sondern hat darüber hinaus Auswirkungen auf die Wahl bestimmter Beschäftigungsformen. So erscheint es plausibel, daß bei gezielten Abgaben- und Steuerensenkungen für Geringverdiener mehr Arbeitsplätze in dem für die Beschäftigung von Problemgruppen des Arbeitsmarktes wichtigen Niedriglohnbereich nachgefragt würden.

In die Arbeitsangebotsentscheidung geht neben der Präferenz für Freizeit auch die Höhe alternativer Transfereinkommen (insbesondere der Sozialhilfe) ein. Bei Empfängern von Sozialhilfe sind in letzter Zeit die begrenzten Zuverdienstmöglichkeiten in die Kritik geraten. So kann der Bezug von Sozial- oder Arbeitslosenhilfe vor allem in Relation zu niedrigen Verdiensten mehr bringen als die Alternative Erwerbsarbeit. Es entsteht sogar eine „Sozialhilfefalle“, wenn dem Sozialhilfeempfänger das erzielbare Lohneinkommen größtenteils auf die Transferzahlung angerechnet wird. Würden sich die Zuverdienstmöglichkeiten durch einen – zumindest befristet – geringeren Transferentzug verbessern, erhöhte sich für diesen Personenkreis der Arbeitsanreiz.<sup>27</sup> Die vielfältigen For-

<sup>24</sup> Nach Angaben (1996) des Statistischen Amtes der Europäischen Union (EUROSTAT) lag die Befristungsquote (Anteil befristeter Beschäftigter an allen Beschäftigten) in Großbritannien mit 7% in 1995 deutlich geringer als in den meisten anderen EU-Ländern, die Befristungsquoten von 10% und mehr aufweisen.

<sup>25</sup> Vgl. hierzu Büchtemann/Höland 1989, Bielenski/Kohler/Schreiber-Kittel 1994, Bielenski 1997.

<sup>26</sup> Rudolph/Schröder 1997: 113 ff.

<sup>27</sup> Eine dauerhafte Subventionierung niedriger Verdienste ist aus ökonomischer Sicht in vielerlei Hinsicht problematisch. Je mehr bei gleichzeitigem Bezug von Arbeitseinkommen und Sozialleistungen vom Transfer übrig bleibt, desto höher sind die zu erwartenden Kosten für die Sozialkassen und desto geringer dürfte bei dauerhafter Gewährung der Transfers der Anreiz für die Betroffenen sein, nach höher bezahlter Beschäftigung Ausschau zu halten. Um diesen Problemen entgegenzuwirken, bietet sich eher ein zeitlich befristetes „Einstiegsgehalt“ als Starthilfe in regulärer Beschäftigung an (vgl. zu diesen Fragen: Jergler und Spermann 1997).

men atypischer Beschäftigung könnten dabei gerade für Sozialleistungsempfänger den Weg zu einem Normalarbeitsverhältnis ebnen. Auch und gerade gilt dies für die in Relation zu einer vergleichbaren Vollzeitbeschäftigung mit Bruttoeinkommenseinbußen verbundene Teilzeitbeschäftigung, die bei verbesserten, auf das Gesamteinkommen bezogenen Zuverdienstmöglichkeiten häufiger gewählt werden könnte.

#### 4.5 Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes

Mit Blick auf die vom Normalarbeitsverhältnis abweichenden Beschäftigungsformen muß Arbeitslosigkeit als „Push-Faktor“ betrachtet werden. Dies kann am Beispiel befristeter Arbeitsverhältnisse verdeutlicht werden. Generell weist der befristete Arbeitsvertrag im Vergleich zum unbefristeten Arbeitsverhältnis aus Arbeitnehmersicht einen gravierenden Nachteil auf: Durch die Befristungsabrede entfällt der Kündigungsschutz und das Ende des Arbeitsverhältnisses wird von vornherein verabredet. Allerdings ist das befristete Beschäftigungsverhältnis anders zu beurteilen, wenn Arbeitslosigkeit als Referenzsituation herangezogen wird. Anders als ein Arbeitsloser hält ein befristet Beschäftigter Kontakt zum Erwerbsleben, erwirbt neue Berufserfahrungen, verhindert eine Entwertung seines Humankapitals und erhält eine Chance zur Bewährung. Für die Annahme eines temporären Stellenangebotes spricht auch, daß der Arbeitnehmer negative Signale auf Arbeitgeber befürchten müßte, wenn er die Stellensuche als Arbeitsloser bestreiten muß. Befristung kann somit als „Einstiegshilfe“ für jüngere Einsteiger (nach der Ausbildung) und ältere Wiedereinsteiger (nach Arbeitslosigkeit bzw. Erwerbsunterbrechung) gesehen werden. Ähnliches gilt für andere „atypische Beschäftigungsformen“ (wie z. B. Leiharbeit oder Teilselbständigkeit). Anders als beim zunehmend schwieriger gewordenen Sprung von der Langzeitarbeitslosigkeit in das Normalarbeitsverhältnis werden die Hürden für eine dauerhafte Arbeitsmarktintegration schrittweise verringert.

Eine Antwort auf die schwierige Arbeitsmarktlage sind auch die sog. „Beschäftigungssicherungsverträge“. Eine in diesem Kontext relevante Option besteht darin, ein zu hohes Arbeitsvolumen durch mehr „akzeptierte“ Teilzeit herunterzufahren (siehe beispielsweise die vereinbarte Arbeitszeitverkürzung beim Automobilhersteller VW). In Frage kommt dies vor allem bei dauerhaft sinkendem Personalbedarf infolge struktureller Entwicklungsprozesse in bestimmten Branchen (z. B. aufgrund technologisch bedingter Produktivitätsschübe oder Marktättigungstendenzen) sowie aufgrund einzelbetrieblicher Absatzprobleme. Von Bedeutung für die ex-post und ex-ante Entwicklung der Beschäftigungsformen dürfte es in diesem Zusammenhang auch sein, inwieweit es zwischen Betrieben und Belegschaften zu Vereinbarungen über flexible Jahresarbeitszeitmodelle kommt. Sollten wirklich viele Betriebe dazu übergehen, im Rahmen von Jahresarbeitszeitmodellen in Zeiten guter Auftragslage individuelle Arbeitszeiten zu verlängern und bei saisonbedingter Flaute Arbeitszeiten zu verkürzen, würde dies nicht nur auf der Mikroebene, sondern auch auf der Makroebene externen Anpassungsbedarf verringern. Als Folge wäre dann von einem geringeren betrieblichen Bedarf an temporären Beschäftigungsformen auszugehen.

<sup>28</sup> Vgl. OECD Jobs Study 1994.

<sup>29</sup> Vgl. Klauder/Schnur/Zika 1996.

<sup>30</sup> Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen 1996, Teil I, S. 62.

#### 5 Fazit und Konsequenzen für die Arbeitsmarktprognostik

Der Beitrag hat gezeigt, daß der rechtliche Rahmen – anders als oft unterstellt – nur ein wichtiger Faktor zur Erklärung des empirisch sichtbaren Wandels der Beschäftigungsformen darstellt. Er definiert den Handlungsspielraum für die Akteure. Inwieweit die gegebenen Handlungsmöglichkeiten aber ausgeschöpft werden, ist von einer Reihe in diesem Beitrag nur ansatzweise diskutierter Faktoren (z. B. Arbeitskosten, erzielbare Nettoeinkommen, Strukturwandelaspekte usw.) abhängig. Dies erklärt im übrigen auch, warum im internationalen Vergleich bei einer Korrelation des Flexibilitätsgrades von Arbeitsmarktverfassung einerseits und Arbeitsmarktwirklichkeit andererseits keine eindeutigen Ergebnisse zutage treten<sup>28</sup>. So ist nicht erkennbar, daß allein schon eine flexible Arbeitsmarktordnung notwendigerweise mit einer größeren Vielfalt von Beschäftigungsformen oder sogar mit mehr Beschäftigung und weniger Arbeitslosigkeit einhergehen würde. Mit Blick auf die schlechte Arbeitsmarktsituation in vielen europäischen Industrieländern erscheint aber in jedem Fall die Förderung der freiwilligen Teilzeitbeschäftigung als ein wirksames Instrument. Simulationsrechnungen des IAB mit Hilfe der Westphal-Version des SYSIFO-Modells haben gezeigt, daß mehr Teilzeitbeschäftigung (als individuelle, reversible, kostengünstige und produktivitätssteigernde Form der Arbeitszeitverkürzung) einen nachhaltigen Beitrag zur Schaffung von Arbeitsplätzen leisten kann und damit den Zugang von Arbeitslosen und Nicht-Erwerbstätigen ins Beschäftigungssystem erleichtert.<sup>29</sup>

Generell haben die Überlegungen auch gezeigt, daß man vor jeglichem Determinismus bei der Entwicklung der Beschäftigungsformen warnen sollte. So unterstellt beispielsweise die Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen, daß bei Fortschreibung der in den letzten beiden Dekaden beobachtbaren Trends das Verhältnis von „Norm- und Nichtnormarbeitsverhältnissen“ im Jahr 2010 nicht mehr wie heute bei zwei zu eins, sondern bei eins zu eins liegen dürfte.<sup>30</sup> Vor Prognosen zur Richtung oder gar Stärke bestimmter Entwicklungsprozesse müssen noch weitergehende Analysen der Bestimmungsfaktoren für die Wandelprozesse stehen. So geben die Shift-Share-Analysen zum Einfluß des sektoralen Strukturwandels und der veränderten geschlechtsspezifischen Zusammensetzung der Erwerbspersonen klare Hinweise darauf, daß Verhaltensänderungen auf beiden Seiten des Arbeitsmarktes (einschl. des dabei zu berücksichtigenden, durch rechtliche Regelungen bestimmten Handlungsrahmens) eine nicht zu unterschätzende Determinante von Entwicklungen der Beschäftigungsformen darstellen. Die Bestimmungsfaktoren der identifizierten Verhaltensänderungen sind noch stärker unter die Lupe zu nehmen. Dazu gehört die Weiterentwicklung der hier begonnenen konzeptionellen und theoretischen Überlegungen (einschl. einer systematischen Literatursichtung) zum Wandel der Erwerbsformen sowie eine Fortführung empirischer Analysen (auch mit Hilfe anderer Datenquellen).

Auf der Basis der bisherigen Überlegungen erscheinen mit Blick auf die zu erwartenden Veränderungen beim Wandel der Erwerbsformen zumindest zwei Szenarien denkbar: (1) Zunehmender Bedeutungsverlust des Normalarbeitsverhältnisses durch noch mehr Vielfalt bei den Beschäftigungsformen, (2) Reform des Normalarbeitsverhältnisses (z. B. durch Senkung der Sozialversicherungsbeiträge oder durch den Abbau nicht mehr zweckmäßiger oder überholter Regulierungen) mit der Folge einer Bremsung der Auflösungserscheinungen. Es ist heute noch nicht vorherzusagen, welches der beiden

Szenarien sich in der zukünftigen Arbeitsmarktwirklichkeit durchsetzen wird. Klar scheint aber zu sein, daß Politik und Tarifparteien auf diesem Feld Gestaltungsspielräume haben und Entwicklungsprozesse beeinflussen können. Aufgabe der Arbeitsmarktforschung wäre es dabei, einen theoretisch und empirisch fundierten Bezugsrahmen zu entwickeln, der als Grundlage für rationale Entscheidungen zur Ausgestaltung der Beschäftigungsformen dienen sollte. Die vorstehenden Überlegungen sind ein erster Schritt in diese Richtung.

## Literaturhinweise

- Beckmann, P./Kempf, B. (1996): Arbeitszeit und Arbeitszeitwünsche von Frauen in West- und Ostdeutschland. In: MittAB 3, S. 388 ff.
- Bielenski, H./Kohler, B./Schreiber-Kittl, M. (1994): Befristete Beschäftigung und Arbeitsmarkt. Empirische Untersuchung über befristete Arbeitsverträge nach dem BeschFG. Forschungsbericht 242 des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialforschung. Bonn.
- Bielenski, H. (1997): Deregulierung des Rechts befristeter Arbeitsverträge. Enttäuschte Hoffnungen, unbegründete Befürchtungen. In: WSI-Mitteilungen 8.
- Bogai, D./Classen, M. (1998): Abschaffung der Sozialversicherungsfreiheit für geringfügige Beschäftigung? In: Sozialer Fortschritt 47. Jg., Heft 5, S. 112 ff.
- Brettreich-Teichmann, W./Wiedmann, G. (1998): Trends in der globalen Dienstleistungswirtschaft. In: Bullinger, H.-J. (Hrsg.), Dienstleistung 2000plus. Zukunftsreport Dienstleistungen in Deutschland. Stuttgart: Fraunhofer IRB-Verlag.
- Büchtemann, C.F./Höland, A. (1989): Befristete Arbeitsverträge nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz 1985. Forschungsbericht 183 des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung. Bonn.
- Buttler, F./Walwei, U. (1990): Effizienzwirkungen des Kündigungsschutzes. In: MittAB 3, S. 386-393.
- Delsen, L. (1995): Atypical Employment: an International Perspective. Causes, consequences and policy. Groningen: Wolters-Noordhoff.
- Dietrich, H. (1996): Empirische Befunde zur „Scheinselbständigkeit“. Zentrale Ergebnisse des IAB-Projektes „Freie Mitarbeiter und selbständige Einzelunternehmer mit persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit“. IABwerkstattbericht Nr. 7 vom 25.11.1996. Langfassung: Hrsg. Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung. In: Forschungsbericht 262, 12/96.
- Dietrich, H. (1998): Einsatz freier Mitarbeiter 1994 und 1997 – Befunde aus dem IAB-Betriebspanel. Vortrag Workshop Modellbildung und Simulation 3.-4. April 1998, Nürnberg. Manuskript.
- Dorndorf, E. (1989): Vertragsdurchsetzung als Funktion des Kündigungsschutzes. In: Zeitschrift für Arbeitsrecht, Vol. 20, Heft 3, S. 345-376.
- Emmerich, K./Walwei, U./Zika, G. (1997): Beschäftigungswirkungen aktueller rechtspolitischer Interventionen im Bereich des Sozial-, Arbeits- und Steuerrechts. In: WSI-Mitteilungen 8.
- Emmerling, D./Riede, Th. (1997): 40 Jahre Mikrozensus. In: StBA Wirtschaft und Statistik 3, S. 160 ff.
- EUROSTAT (1996): Erhebung über Arbeitskräfte 1996.
- Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung (1996): Prekäre Beschäftigungsverhältnisse – Die Bundesrepublik Deutschland auf dem Wege in die Tagelöhnergemeinschaft? In: Wirtschaftspolitische Diskurse, Nr. 92.
- Franz, W./Steiner, V./Buscher, H./Buslei, H. (1997): Arbeitsmarktflexibilität und Beschäftigung. Gutachten für das Bundesministerium für Wirtschaft. Mannheim. Hrsg.: Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH.
- Grip De, A./Hoevenberg, J./Willems, E. (1997): Atypical employment in the European Union. In: International Labour Review, Vol. 136, Nr. 1(Spring).
- Höland, A. (1997): Arbeitsverhältnis und Arbeitsvertrag. In: Kahsnitz, D., Ropohl, G., Schmid, A. (Hrsg.), Handbuch zur Arbeitslehre. München, Wien, Oldenbourg, S. 173-194.
- Jerger, J./Spermann, A. (1997): Wege aus der Arbeitslosenfalle – ein Vergleich alternativer Lösungskonzepte. In: Zeitschrift für Wirtschaftspolitik, 46. Jg., (Sonderdruck).
- Klauder, W./Schnur, P./Zika, G. (1996): Wege zu mehr Beschäftigung. Simulationsrechnungen bis zum Jahr 2005 am Beispiel Westdeutschland. IABwerkstattbericht Nr. 5 vom 10.9.1996.
- Knieps, G. (1988): Theorie der Regulierung und Entregulierung. In: Horn, M. (Hrsg.), Deregulierungsmaßnahmen in den USA: Schlußfolgerungen für die Bundesrepublik Deutschland. Baden-Baden, S. 39 ff.
- Kohler, H./Spitznagel, E. (1995): Teilzeitarbeit in der Gesamtwirtschaft und aus der Sicht von Arbeitnehmern und Betrieben in der Bundesrepublik Deutschland. In: MittAB 3, S. 339 ff.
- Kohler, H./Rudolph, H./Spitznagel, E. (1996): Umfang, Struktur und Entwicklung der geringfügigen Beschäftigung – Eine Bestandsaufnahme. IABkurzbericht Nr. 2 vom 31.1.1996.
- Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen (1996, 1997): Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland. Entwicklung, Ursachen und Maßnahmen. Teil I: Entwicklung von Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland und anderen frühindustrialisierten Ländern (Oktober 1996). Teil II: Ursachen steigender Arbeitslosigkeit in Deutschland und anderen frühindustrialisierten Ländern (Juli 1997). Bonn.
- Kress, U. (1998): Vom Normalarbeitsverhältnis zur Flexibilisierung des Arbeitsmarktes. – Ein Literaturbericht. In: MittAB 3.
- Meulders, D./Plasman, O./Plasman, R. (1996): Atypical work in the European experience. In: Transfer European Review of Labour and Research, Volume 2, Number 4.
- Mückenberger, U. (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. In: Zeitschrift für Sozialreform, S. 415-435 (Teil I) und S. 457-475 (Teil II).
- OECD (1994): Jobs Study, Bd. 1 und 2. Paris.
- Okun, A. M. (1981): Prices and Quantities. A Microeconomic Analysis. Oxford.
- Pannenberg, M. (1997): „Neue Selbständige“ in Deutschland in den Jahren 1990 bis 1995. In: DIW Wochenbericht 41, S. 749 ff.
- Paqué, K. H. (1989): Die soziale Dimension des EG-Binnenmarktes. In: Die Weltwirtschaft, Heft 1, S. 112-123
- Pöschl, H. (1992): Geringfügige Beschäftigung 1990. Ergebnis des Mikrozensus. In: StBA Wirtschaft und Statistik 3, S.166 ff.
- Rudolph, H. (1996): Befristete Beschäftigung von jüngeren Arbeitnehmern stark gestiegen. IABkurzbericht Nr. 1 vom 22.1.1996.
- Rudolph, H. (1998): „Geringfügige Beschäftigung“ mit steigender Tendenz, Erhebungskonzepte. Ergebnisse und Interpretationsprobleme der verfügbaren Datenquellen. IABwerkstattbericht Nr. 9 vom 21.8.1998.
- Rudolph, H./Schröder, E. (1997): Arbeitnehmerüberlassung: Trends und Einsatzlogik. In: MittAB 1, S.102 ff.
- Schmid, G. (1994): Übergänge in die Vollbeschäftigung. Formen und Finanzierung einer zukunftsgerichten Arbeitsmarktpolitik. In: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Forschungsschwerpunkt Arbeitsmarkt und Beschäftigung (Hrsg.), Discussion Paper FSI 93-208. Berlin.
- Schupp, J./Schwarze, J./Wagner, G. (1997): Erwerbsstatistik unterschätzt Beschäftigung um 2 Millionen Personen. In: DIW Wochenbericht 38, S.689 ff.
- Sohmen, E. (1976): Allokation und Wirtschaftspolitik. Tübingen, S. 363-376.
- Walwei, U./Werner, H. (1995): Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung im internationalen Vergleich. Ursachen, Arbeitsmarkteffekte und Konsequenzen. In: MittAB 3, S. 365 ff.