



Arbeitsgesellschaft im Wandel

Birgit Apitzsch | Karen A. Shire |  
Steffen Heinrich | Hannelore Mottweiler |  
Markus Tünte

# Flexibilität und Beschäftigungs- wandel

**BELTZ** JUVENTA

Leseprobe aus: Apitzsch, Shire, Heinrich, Mottweiler, Tünte, Flexibilität und Beschäftigungswandel, ISBN 978-3-7799-3046-4

© 2015 Beltz Verlag, Weinheim Basel

<http://www.beltz.de/de/nc/verlagsgruppe-beltz/gesamtprogramm.html?isbn=978-3-7799-3046-4>

## 2.1 Flexible Beschäftigungsformen im deutschen Beschäftigungsmodell

Die Entwicklungen innerhalb von internen Arbeitsmärkten, die auch und gerade Normalbeschäftigte betreffen, wie der deutliche Rückgang in der Tarifbindung und Dezentralisierungsprozesse im Tarifsysteem in den letzten Jahrzehnten (Heinrich, 2013; Visser, 2013; Rehder, 2003; Ellguth/Kohaut, 2014) sowie betriebliche Restrukturierungsprozesse (bspw. Erlinghagen/Knuth, 2006; Sauer, 2010; für einen Überblick vgl. Kapitel 4), sind Gegenstand zahlreicher Untersuchungen. Um auch die Dynamiken und Heterogenitäten jenseits des Normalarbeitsverhältnisses besser zu verstehen, richten wir im Folgenden den Blick auf die Entwicklung der verschiedenen atypischen Beschäftigungsformen. Insgesamt ist der Anteil atypischer Beschäftigungsverhältnisse von unter 20% Anfang der 1990er-Jahre auf etwa 40% (Selbstständige eingeschlossen) in den letzten Jahren gestiegen. Den größten Anteil unter den atypischen Beschäftigungsverhältnissen nimmt hierbei die Teilzeitarbeit ein. Die Zahl der Teilzeitarbeitsverhältnisse hat sich seit 1991 fast verdoppelt und macht heute mehr als ein Viertel aller Beschäftigungsverhältnisse aus. An zweiter Stelle stehen Minijobs, die für 14% aller Erwerbstätigen eine Form des Haupterwerbs darstellen (vgl. Tabelle 2; Keller/Seifert, 2013, S.25). Der Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnisse ist ebenfalls angestiegen, wenn auch weniger stark, und auch im Bereich von Leiharbeit und Solo-Selbstständigkeit sind seit 1991 Zuwächse zu verzeichnen (vgl. Keller/Seifert, 2013, S.25).

Tabelle 2: Beschäftigung nach verschiedenen Formen der atypischen Beschäftigung 1991–2010

Jahr	Beschäftigte insgesamt	Teilzeitarbeit <sup>a</sup>		Geringfügig Beschäftigte <sup>b</sup>		Ausschließlich geringfügig Beschäftigte		Midijobber	
	In 1.000	In 1.000	Anteil an Beschäftigten in %	In 1.000	Anteil an Beschäftigten in %	In 1.000	Anteil an Beschäftigten in %	In 1.000	Anteil an Beschäftigten in %
1991	33 887	4 736	14.0						
1992	33 320	4 763	14.3						
1993	32 722	4 901	15.0						
1994	32 300	5 122	15.9						
1995	32 230	5 261	16.3						
1996	32 188	5 340	16.6						
1997	31 917	5 659	17.7						
1998	31 878	5 884	18.5						
1999	32 497	6 323	19.5			3 658	11.3		
2000	32 638	6 478	19.8			4 052	12.4		
2001	32 743	6 798	20.8			4 132	12.6		
2002	32 469	6 934	21.4			4 169	12.8		
2003	32 043	7 168	22.4	5 533	17.3	4 375	13.7	607	1.9
2004	31 405	7 168	22.8	6 466	20.6	4 803	15.3	734	2.3
2005	32 066	7 851	24.5	6 492	20.2	4 747	14.8	946	3.0
2006	32 830	8 594	26.2	6 751	20.6	4 854	14.8	1 088	3.3
2007	33 606	8 841	26.3	6 918	20.6	4 882	14.5	1 195	3.6
2008	34 241	9 008	26.3	6 792	19.8	4 882	14.3	1 241	3.6
2009	34 203	9 076	26.5	6 993	20.4	4 932	14.4	1 280	3.7
2010	34 459	9 196	26.7	7 018	20.4	4 916	14.3	1 320	3.8

a – jeweils April; b – jeweils Ende Juni; c – Ergebnisse des Mikrozensus; d – ohne Selbstständige;  
e – Anteil an allen Erwerbstätigen = Beschäftigte insgesamt + Selbstständige

Leiharbeit <sup>b</sup>		Befristet Beschäftigte (ohne Auszubildende)		Selbstständige ohne Mitarbeiter <sup>c</sup>		Gesamt <sup>d</sup>	Jahr
In 1.000	Anteil an Beschäftigten in %	In 1.000	Anteil an Beschäftigten insgesamt (ohne Auszubildende) in %	In 1.000	Anteil an allen Erwerbstätigen <sup>e</sup> in %	Atypische Beschäftigung in %	
134	0.4	2 431	7.5	1 383	4.1		1991
136	0.4	2 495	7.8	1 378	4.1		1992
121	0.4	2 221	7.1	1 412	4.3	19.3	1993
139	0.4	2 322	7.5	1 446	4.5	19.7	1994
176	0.5	2 388	7.8	1 515	4.7	23.7	1995
178	0.6	2 356	7.7	1 641	5.1	25.5	1996
213	0.7	2 453	8.1	1 752	5.5	25.5	1997
253	0.8	2 536	8.4	1 789	5.6	25.5	1998
286	0.9	2 842	9.2	1 786	5.5	27.7	1999
339	1.0	2 744	8.8	1 842	5.6	29.0	2000
357	1.1	2 740	8.8	1 821	5.6	30.8	2001
336	1.0	2 543	8.2	1 858	5.7	31.7	2002
327	1.0	2 603	8.5	1 960	6.1	33.4	2003
400	1.3	2 478	8.3	2 076	6.6	34.3	2004
453	1.4	3 075	10.1	2 291	7.1	34.5	2005
598	1.8	3 389	10.8	2 317	7.1	36.3	2006
731	2.2	3 291	10.3	2 323	6.9	37.0	2007
794	2.3	3 106	9.6	2 306	6.7	36.0	2008
610	1.8	3 026	9.3	2 356	6.9	36.6	2009
806	2.3	3 157	9.6	2 383	6.9	37.6	2010

Quelle: Keller/Seifert 2013, S. 26 f.

### 2.1.1 Teilzeitarbeit

Beim Blick auf Teilzeitarbeit als nominal am weitesten verbreitete Form atypischer Beschäftigung zeigt sich, dass diese für die Frauenerwerbstätigkeit ‚normale‘ Form im Kontext eines ausgeprägten männlichen Ernährermodells schon seit 1985 zunehmend dichter reguliert wird, als eine alle Dimensionen umfassende Gleichbehandlung der Teilzeitarbeit mit unbefristeter Vollzeitbeschäftigungen gesetzlich verankert wurde (vgl. Tabelle 3). Die Gleichstellung mit vergleichbaren unbefristeten Vollzeitstellen erfolgte jedoch in enger Orientierung an den Bedürfnissen von Müttern, die ihre Erwerbstätigkeit vorübergehend durch Teilzeitarbeit reduzieren, und wurde später mit dem Rechtsanspruch auf Rückkehr in eine Vollzeitstelle ausgeweitet.

Tatsächlich ist das Wachstum im Bereich der atypischen Beschäftigung in den letzten fünfzehn Jahren in Deutschland „im Wesentlichen auf die Zunahme der Teilzeit zurückzuführen“ (Keller/Seifert, 2013, S.25): Zwischen 1991 und 2010 stieg ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung um 13 Prozentpunkte. Im Vergleich dazu fallen die Zuwächse im Bereich der Vollzeitbeschäftigung deutlich moderater aus: Seit 2003 ist „die Anzahl der Vollzeitbeschäftigten um lediglich gut 3 Prozent“ gewachsen (siehe Tabelle 2; vgl. Keller/Seifert, 2013, S.25).

Die 1997 in Kraft getretene EU-Richtlinie 97/81/EC zur Teilzeitarbeit bestätigte den 1985 eingeführten Gleichbehandlungsgrundsatz und bildet seither einen weiteren gesetzlichen Schutz vor einer Deregulierung von Teilzeitarbeit. Berücksichtigt man darüber hinaus, dass die Rechte von Eltern auf Teilzeitarbeit in den vergangenen Jahren stetig ausgeweitet wurden und nun etwa auch für Männer in Elternschaft gelten, lässt sich feststellen, dass Teilzeitarbeit zunehmend an das Normalarbeitsverhältnis angenähert wurde. Dies spiegelt sich nicht zuletzt in der, im Vergleich zu anderen atypischen Beschäftigungsverhältnissen, guten Integration in gewerkschaftliche und betriebliche Interessenvertretungsstrukturen (vgl. Keller/Seifert, 2013, S.114, 125) wider.

Tabelle 3: Regulierungen von Normalarbeitsverhältnissen und atypischen Beschäftigungsformen

<b>Beschäftigungsform</b>	<b>Regulierung</b>
Normalarbeitsverhältnis	<p>1996 Reform des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG): Dies gilt fortan nicht für Unternehmen mit weniger als 10 Angestellten; schränkt Sozialauswahl auf drei Kriterien ein.</p> <p>1998 Reform des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG): Dies gilt fortan nicht für Unternehmen mit weniger als 5 Angestellten; Beschränkung der Sozialauswahl wird zurückgenommen.</p> <p>2003 Reform des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG): Dies gilt fortan nicht für Unternehmen mit weniger als 5 Angestellten und neue Angestellte werden bei Ermittlung der Beschäftigtenschwelle nicht mitgezählt.</p>
Teilzeit	<p>1985 Gleichstellungsgrundsatz für Teilzeitbeschäftigte wird festgeschrieben, kann aber durch Tarifvertrag aufgehoben werden.</p> <p>2000 Teilzeitbeschäftigte müssen Vollzeitbeschäftigten in allen Aspekten gleichgestellt werden; Tarifverträge dürfen keine alternativen Regelungen treffen. Vollzeitangestellte haben unter bestimmten Voraussetzungen einen Rechtsanspruch auf eine Teilzeitstelle.</p> <p>2014 Bundesregierung plant, Teilzeitbeschäftigten unter bestimmten Voraussetzungen Rechtsanspruch auf Rückkehr auf Vollzeitstelle einzuräumen.</p>
Befristete Beschäftigung	<p>1985 Zeitlich begrenzte Deregulierung befristeter Beschäftigung (bis 1995). Sachgrundlose Befristung möglich für maximal 18 Monate. Verträge mit maximal 24 Monaten Laufzeit bei Neuanstellungen möglich in Firmen mit weniger als 20 Angestellten.</p> <p>1994 Deregulierung von 1985 wird bis 2000 verlängert.</p> <p>1996 Sachgrundlose Befristung für maximal 24 Monate möglich, Verträge können innerhalb dieses Zeitraums dreimal verlängert werden.</p> <p>2000 Sachgrundlose Befristung bis zu einer maximalen Länge von zwei Jahren; Verträge können innerhalb dieser Zeit dreimal verlängert werden; Tarifverträge können alternative Regelungen treffen. Diskriminierungsverbot: Befristete Beschäftigte müssen anderen Beschäftigten in einem Betrieb gleichgestellt werden, es sei denn, es liegen wichtige Sachgründe vor.</p> <p>2002 Beschränkungen für sachgrundlose Befristung werden aufgehoben für Beschäftigte, die älter als 52 Jahre sind.</p> <p>2003 Firmenneugründungen dürfen Arbeitsverträge ohne Einschränkung befristen bis zu einer Maximaldauer von 4 Jahren.</p> <p>2007 Arbeitnehmer und Arbeitssuchende, die älter als 52 Jahre alt sind, können bis zu einer Maximaldauer von 5 Jahren befristet beschäftigt werden.</p>

<b>Beschäftigungsform</b>	<b>Regulierung</b>
Leiharbeit	<p>1972 Erste Regulierung von Leiharbeit durch Arbeitnehmerüberlassungsgesetz; befristete Verträge sind für Leiharbeitnehmer/-innen unzulässig. Maximale Überlassungsdauer wird auf 3 Monate begrenzt.</p> <p>1985 Länge zulässiger Arbeitnehmerüberlassung wird von 3 auf 6 Monate verlängert.</p> <p>1993 Länge zulässiger Arbeitnehmerüberlassung wird auf 9 Monate erhöht. Leiharbeitnehmer/-innen dürfen fortan auch in derselben Branche mehrfach eingesetzt werden.</p> <p>1997 Länge zulässiger Arbeitnehmerüberlassung wird auf 12 Monate erhöht. Synchronisationsverbot aufgehoben bei Erstanstellung.</p> <p>2001 Länge zulässiger Arbeitnehmerüberlassung wird auf 24 Monate erhöht. Einführung eines begrenzten Gleichbehandlungsgrundsatzes: Gilt erst ab 24 Monaten Betriebszugehörigkeit.</p> <p>2002 Länge zulässiger Arbeitnehmerüberlassung wird auf 24 Monate erhöht. Vom Gleichbehandlungsgrundsatz kann fortan mittels Tarifvertrag abgewichen werden.</p> <p>2009 Leiharbeitnehmer/-innen können künftig Kurzarbeitergeld erhalten.</p> <p>2011 Einschränkungen bei der Anstellung früherer Angestellter als Leiharbeitnehmer/-innen, um Wiederanstellung unter schlechteren Bedingungen zu unterbinden. Schafft gesetzliche Grundlage für die Einführung eines Mindestlohns in der Zeitarbeitsbranche.</p>
Geringfügige Beschäftigung	<p>1977 Geringfügige Beschäftigung wird als eigenständige Beschäftigungsform im SGB eingeführt; danach ist Beschäftigung, die nicht länger als 3 Monate besteht und deren Entgelt nicht 1/5 eines vergleichbaren Monatslohns übersteigt, sozialversicherungsfrei.</p> <p>1979 Höchstdauer zulässiger geringfügiger Beschäftigung wird auf 2 Monate gesenkt.</p> <p>1981 Maximale Wochenarbeitszeit geringfügiger Beschäftigung wird auf 15 Stunden begrenzt. Entgelt darf fortan 1/6 eines Monatslohns nicht übersteigen.</p> <p>1982 Anstelle von Entgeltgrenzen wird ein monatliches Maximalentgelt von 390 DM festgesetzt.</p> <p>1996 Entgelthöchstgrenze für Minijobs wird auf 590 DM (West) bzw. 500 DM (Ost) erhöht.</p>

<b>Beschäftigungsform</b>	<b>Regulierung</b>
	<p>1999 Entgelthöchstgrenze für Minijobs wird auf 630 DM erhöht. Arbeitgeber müssen fortan Sozialabgaben für Minijobs abführen. Minijobs im Nebenerwerb sind fortan voll sozialversicherungspflichtig.</p> <p>2002 Entgelthöchstgrenze für Minijobs wird auf 400 € erhöht. Begrenzung auf 15 Stunden maximale wöchentliche Arbeitszeit wird aufgehoben. Sozialversicherungspflicht für Minijobs im Nebenerwerb wird aufgehoben. Einführung von Midijobs (401 € bis maximal 799 € monatliches Einkommen), die linear ansteigende Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung vorsehen.</p> <p>2012 Geringfügig Beschäftigte, die von einer Familienversicherung abgedeckt sind, können von Beiträgen zur Krankenkasse befreit werden.</p> <p>2013 Höchstgrenze für Minijobs wird auf 450 € erhöht. Beschäftigte sind fortan verpflichtet, Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung zu leisten, können sich aber auf Antrag davon befreien lassen.</p>
Solo-Selbstständigkeit	<p>1981 Einführung der Künstlersozialkasse ab 1983; verpflichtet freischaffende Künstler/-innen und Publizisten/Publizistinnen zu Sozialabgaben; Auftraggeber kommen für ‚Arbeitgeberanteil‘ auf.</p> <p>2002 Einführung der sogenannten Ich-AG und von Überbrückungsgeld für Existenzgründungen aus der Arbeitslosigkeit bzw. für Beschäftigte, die von Arbeitslosigkeit bedroht sind. Förderung einer Ich-AG weitgehend ohne Voraussetzungen, Überbrückungsgeld nur erhältlich nach einer Prüfung des Geschäftsplans.</p> <p>2006 Gründungszuschuss ersetzt Ich-AG und Überbrückungsgeld; Zuschuss wird nur nach Überprüfung des Geschäftsplans durch Bundesagentur für Arbeit gewährt.</p>

## 2.1.2 Befristete Beschäftigung

Ähnlich nahe am Normalarbeitsverhältnis hat sich die Regulierung von befristeter Beschäftigung auf der Grundlage von nationaler Gesetzgebung sowie von EU-Richtlinien entwickelt. Bis Mitte der 1980er-Jahre war befristete Beschäftigung nur unter bestimmten Voraussetzungen und lediglich für eine Dauer von sechs Monaten ohne Verlängerung erlaubt. Diese restriktive Regulierung sollte verhindern, dass unbefristete Arbeitsplätze mit unsicheren befristeten Stellen ersetzt würden, und stützte damit die Norm des Normalarbeitsverhältnisses. Die Regulierungen wurden erst 1985 unter einer christdemokratisch-liberalen Koalition gelockert. Weitere Änderungen in den darauffolgenden zwölf Jahren führten zu einem deutlichen An-

stieg befristeter Beschäftigungsverhältnisse, wenngleich nicht in dem vielfach befürchteten großen Ausmaß (von 2.43 Millionen in 1991 auf 3.16 Millionen in 2010, vgl. Tabelle 2, vgl. Keller/Seifert, 2013, S.26f., 32, 93).

Allerdings wurde in derselben Zeit auch die Gleichbehandlung von befristet Beschäftigten immer stärker gesetzlich verankert und an die Bedingungen unbefristeter Beschäftigung angeglichen. Beispiele dafür sind die 1999 erlassene EU-Richtlinie 1999/70/EC zu befristeter Beschäftigung sowie das im Jahr 2000 eingeführte Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), das die Ungleichbehandlung befristet Angestellter außer bei Vorliegen ganz bestimmter Sachgründe ausdrücklich verbietet. Eine systematische Einschätzung der gewerkschaftlichen und betrieblichen Interessenvertretung befristet Beschäftigter ist auf Grundlage des aktuellen Forschungsstandes kaum möglich; insofern sie eine geringere Beschäftigungsstabilität aufweisen, ist der Zugang von Gewerkschaften zu dieser Beschäftigtengruppe jedoch erschwert (Keller/Seifert, 2013, S.114).

In der Privatwirtschaft werden befristete Arbeitsverträge hauptsächlich bei Neueinstellungen als eine Art verlängerte Probezeit eingesetzt. Aktuell erfolgen 45% aller Neueinstellungen über befristete Arbeitsverträge und in 40% der Fälle münden diese in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis (Keller/Seifert, 2013, S.32). Da ein weiteres Drittel befristeter Arbeitsverträge verlängert wird und auch Untersuchungen der Statusmobilität befristet Beschäftigter gute Übernahmekancen in ein Normalarbeitsverhältnis zeigen, lässt sich festhalten, dass sich befristete Beschäftigung vielfach zu einer Form des Berufseinstiegs mit relativ guten Übergangsmöglichkeiten in ein unbefristetes Normalarbeitsverhältnis entwickelt hat (Keller/Seifert, 2013, S.32, 71). Diese Art der verlängerten Probezeit stellt zwar eine Abweichung von den normativen Grundsätzen des Kündigungsschutzgesetzes dar, mündet aber in vielen Fällen in genau ein solches geschütztes Normalarbeitsverhältnis.<sup>9</sup>

### 2.1.3 Leiharbeit

Leiharbeit weicht, wie alle atypischen Formen außer der unbefristeten Teilzeitbeschäftigung, vom Normalarbeitsverhältnis hinsichtlich der Befristung des Arbeitseinsatzes ab. Eine weitere Besonderheit der Leiharbeit liegt in

---

9 Allerdings werden Befristungen von einigen Unternehmen offenbar auch genutzt, um den Personalstamm an sich konjunkturell verändernde Auslastungssituationen anzupassen (Keller/Seifert, 2013, S.93).