

Atypische Beschäftigung im Abwärtstrend?

Entwicklungen und Erklärungsansätze

Wie haben sich atypische Beschäftigungsverhältnisse in den vergangenen Jahrzehnten entwickelt? Verdrängen sie, wie häufig angenommen wird, allmählich das traditionelle Normalarbeitsverhältnis? Oder kommt es in den letzten Jahren zu unerwarteten gegenläufigen Entwicklungen? Zur Beantwortung dieser für die Zukunft des gesamten Erwerbssystems zentralen Fragen werden die Formen atypischer Beschäftigung analysiert. Sowohl nachfrage- als auch angebotsseitige Bestimmungsgründe für die Veränderungen werden angeführt.

BERNDT KELLER, HARTMUT SEIFERT

1 Problemstellung

Lange Zeit schien es, als würde der Wandel des Erwerbssystems zu einem allmählichen Niedergang des Normalarbeitsverhältnisses (NAV) führen. Schrittweise breiteten sich als atypisch bezeichnete Beschäftigungsverhältnisse aus. Die normative Bedeutung des NAV als Bezugspunkt sozialer Absicherung schien verloren zu gehen. Mit dem Vordringen atypischer Beschäftigungsverhältnisse weiteten sich zugleich die Risiken sozialer Prekarität auf breitere Teile der Beschäftigten aus. Im Vergleich zum NAV bieten sie geringere soziale Sicherheit, niedrigere Löhne, schlechteren Zugang zu beruflicher Weiterbildung und eingeschränkte Beschäftigungsstabilität. Die Erosion des NAV scheint jedoch gestoppt. Seit einigen Jahren zeichnet sich bei einzelnen Formen atypischer Beschäftigung eine Trendwende ab (Walwei/Muschik 2023).

Offensichtlich ist der Wandel der Beschäftigungsverhältnisse zulasten des NAV keine Zwangsläufigkeit. Gegenläufige Entwicklungen sind möglich. Das wirft die Frage nach den Faktoren auf, die für die Trendwende verantwortlich sind. Wenn sich die Treiber der Entwicklung identifizieren lassen, erhält die Politik Hinweise, wie sie gezielten Einfluss auf einen weiteren Wandel der Beschäftigungsstrukturen nehmen kann. Der vorliegende Beitrag versucht, erste Antworten zu geben. Um langfristige

Trends besser zu verstehen, wird im Überblick zunächst die Entwicklung atypischer Beschäftigungsverhältnisse für den Zeitraum seit Mitte der 1990er Jahre gezeigt, wobei der Schwerpunkt auf dem vergangenen Jahrzehnt liegt. Nach einer Begriffsbestimmung und der Vorstellung der Datengrundlage (Abschnitt 2) gehen wir der Frage nach, wie sich atypische Beschäftigungsverhältnisse als quantitativ wichtige Teile der Gesamtbeschäftigung insgesamt (3) und im Einzelnen verändert haben (4). Anschließend diskutieren wir, wie sich die seit einigen Jahren abzeichnende Trendwende erklären lässt (5). Ein kurzes Fazit mit einigen perspektivischen Überlegungen schließt den Beitrag ab (6).

2 Definition und Daten

2.1 Atypische Beschäftigung

Atypische Beschäftigungsverhältnisse umfassen als Sammelkategorie inhaltlich heterogene Beschäftigungsformen. Ihnen ist gemeinsam, dass sie nicht den Kriterien des NAV entsprechen. Ein Beschäftigungsverhältnis gilt als atypisch, wenn mindestens eines der folgenden Kriterien nicht erfüllt ist (Mückenberger 1985):

- Vollzeittätigkeit mit entsprechendem subsistenzsicherndem Einkommen;
- unbefristetes Beschäftigungsverhältnis;
- vollständige Integration in die sozialen Sicherungssysteme (vor allem Arbeitslosen-, Kranken- und Rentenversicherung);
- Identität von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis;
- Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber.

Nach diesen Kriterien zählen zu den atypischen Beschäftigungsformen Leiharbeit, Teilzeitarbeit, geringfügige Beschäftigung, Midijobs und befristete Arbeitsverhältnisse. Formal nicht dazu gehören Solo-Selbstständige, die jedoch in der Literatur teilweise ebenfalls unter dem Dach der atypischen Beschäftigungsformen behandelt werden, weil sie als besonders prekaritätsgefährdet gelten (Walwei 2022).

2.2 Datengrundlage

Die folgenden Ausführungen stützen sich wesentlich auf zwei publizierte Datensätze. Das Statistische Bundesamt liefert Angaben zu atypischer Beschäftigung insgesamt und den Unterformen Teilzeit mit 20 Stunden und weniger, geringfügiger Beschäftigung, Befristungen sowie Leiharbeit (Statistisches Bundesamt 2023a). Ergänzend greifen wir auf Daten der Bundesagentur für Arbeit zurück, um auch auf Midijobs als Unterform der Teilzeitarbeit eingehen zu können (BA 2023a). Bei diesen Datenquellen sind einige Besonderheiten zu beachten:

- Das Statistische Bundesamt begrenzt seine Daten auf Kernerwerbstätige, d.h. erwerbstätige Personen im Alter von 15 bis 64 Jahren, wobei Personen in Bildung oder Ausbildung ausgenommen sind. Auf Basis dieser Definition liegt die Zahl der abhängig Beschäftigten im Jahr 2022 um knapp 18 % unter dem Wert für sämtliche abhängig Beschäftigten.¹
- Das Statistische Bundesamt definiert Teilzeit „als jede Arbeitszeit, die weniger Arbeitsstunden als die Arbeitszeit von vergleichbaren Personen in Vollzeit umfasst“ (Statistisches Bundesamt 2023b).² Allerdings schlägt es nur die Teilzeitbeschäftigung mit 20 und weniger Stunden dem Bereich der atypisch Beschäftigten zu, längere Teilzeitbeschäftigung wird als NAV eingestuft. Diese enge Grenzziehung ordnet einen wesent-

lichen Teil der öffentlich subventionierten Midijobs dem NAV zu.³

- Abweichungen zeigen sich bei den Daten der Leiharbeit. In den Jahren 2019 und 2020 liegen die Werte des Statistischen Bundesamtes unter denen der Bundesagentur für Arbeit (2023b), 2021 ist es umgekehrt. Methodische Änderungen im Erhebungsverfahren beim Statistischen Bundesamt können hierbei eine Rolle spielen.

Die Berechnung atypischer Beschäftigung berücksichtigt Überschneidungen zwischen einzelnen Formen (z.B. Befristungen und Teilzeit). Stark untererfasst sind in den Werten des Statistischen Bundesamtes die geringfügig Beschäftigten (Körner et al. 2011; Rudolph 2003). Da es hier vorrangig um Entwicklungstrends und weniger um Niveaufragen geht, fallen die Differenzen der Berechnungsmethoden weniger stark ins Gewicht, wenn man von Konstanz der Abweichungen ausgeht.

3 Entwicklungstendenzen

3.1 Generelle Entwicklung

Lange Zeit schien es, als gäbe es einen nahezu ungebremsten Trend zu mehr atypischen Beschäftigungsverhältnissen. Diese Entwicklung hat sich jedoch seit etwa 2010 umgekehrt, wenn man der Kategorisierung des Statistischen Bundesamtes folgt. Das betrifft aber nicht alle atypischen Formen gleichermaßen, teilweise lassen sich gegenläufige Entwicklungen beobachten.

Gut jede*r fünfte Beschäftigte arbeitet in einem atypischen Beschäftigungsverhältnis (*Tabelle 1*). Auf einen um etwa sechs Prozentpunkte höheren Wert käme man, wenn man die hier verwendeten Daten (des Statistischen Bundesamtes) um die Untererfassung der geringfügigen Beschäftigung korrigieren würde.

Viele Jahre ist der Anteil atypisch beschäftigter Personen gestiegen. Lag er 1995, also wenige Jahre nach der Vereinigung beider deutscher Staaten, noch bei 16,2 %, waren es 16 Jahre später 25,3 %. Seitdem zeigt die Kurve abnehmende Anteilswerte (2022: 21,2 %). Rückläufig sind auch die absoluten Zahlen, die von 7,86 Mio. (2011) auf 7,27 Mio. (2022) um 7,5 % gefallen sind, während gleichzei-

¹ Bei dieser weiteren Definition liegt die Altersgrenze bei 74 Jahren.

² Bei tariflich Beschäftigten variiert die Regelarbeitszeit zwischen 34 (Deutsche Telekom AG) und 40 Stunden (z.B. Bauhauptgewerbe, Teile des öffentlichen Dienstes) und liegt bei durchschnittlich 37,7 Stunden (Ost: 38,6,

West: 37,5 Stunden) (WSI-Tarifarchiv 2022).

³ Geht man als Untergrenze von einem Mindestlohn von 12 Euro aus, errechnet sich bei einer 20-stündigen Arbeitswoche ein Monatseinkommen von etwas über 1000 Euro, also deutlich unterhalb der Einkommengrenze für Midijobs.

TABELLE 1

Entwicklung atypischer Beschäftigung, 1995–2022

Angaben in absoluten Zahlen (in Tausend) und [Anteile an Beschäftigten in Prozent](#)

Jahr	Beschäftigte insgesamt	Atypisch Beschäftigte	Teilzeitarbeit ≤ 20 Std.	ausschließlich geringfügig Beschäftigte	Leiharbeit		Befristet Beschäftigte (ohne Auszubildende)				
1995	30 039	4854	16,2	3026	10,1	750	2,5	1986	6,6		
1997	29 350	5231	17,8	3392	11,6	1310	4,5	1955	6,6		
1999	29 678	5951	20,1	3834	12,9	1744	5,9	2302	7,8		
2001	29 941	6114	20,4	4127	13,8	1816	6,1	2212	7,4		
2003	29 133	6229	21,4	4407	15,1	1943	6,7	2069	7,1		
2005	28 992	6854	23,6	4673	16,1	2416	8,3	2498	8,6		
2007	30 338	7785	25,7	4946	16,3	2766	9,1	616	2,0	2752	9,1
2009	30 755	7699	25,0	4915	16,0	2574	8,4	560	1,8	2734	8,9
2011	31 042	7857	25,3	4965	16,0	2612	8,4	746	2,4	2811	9,1
2013	31 701	7638	24,1	4969	15,7	2444	7,7	679	2,1	2524	8,0
2015	32 367	7534	23,3	4844	15,0	2339	7,2	666	2,1	2531	7,8
2017	33 475	7718	23,1	4788	14,3	2177	6,5	932	2,8	2550	7,6
2019	34 159	7333	21,5	4650	13,6	2013	5,9	853	2,5	2296	6,7
2021	33 431	7136	21,3	4280	12,8	1682	5,0	934	2,8	2373	7,1
2022	34 249	7269	21,2	4214	12,3	1689	4,9	1079	3,1	2428	7,1

Anmerkung: Zur Entwicklung der Solo-Selbstständigen siehe Abbildung 2

Quelle: Statistisches Bundesamt 2023a; eigene Berechnungen

WSI Mitteilungen

tig die Zahl der NAV deutlich um gut 15 % von 23,40 Mio. auf 26,98 Mio. zulegte.⁴

Der Wendepunkt war etwa 2010, also kurz nach der Finanzkrise, als eine langanhaltende Phase des wirtschaftlichen Aufschwungs mit steigender Erwerbstätigkeit, sinkender Arbeitslosigkeit und einem sich verknappenden Angebot an Arbeitskräften einsetzte (Fitzenberger 2023; Tiedemann/Malin 2023). Seitdem gewinnt das NAV wieder an Bedeutung.

Zu einem anderen Bild über die Gesamtentwicklung kommt man, wenn man im Unterschied zum Statistischen Bundesamt auch die Teilzeitbeschäftigen mit mehr als 20 Stunden nicht den Normalarbeitsverhältnissen,⁵ sondern der atypischen Beschäftigung zuschlägt. Auf dieser Grundlage lässt sich der seit etwa 2010 zu beobachtende Richtungswandel nicht bestätigen, im Gegenteil. Seitdem steigt der Anteil atypischer Beschäftigungsverhältnisse sogar weiter leicht auf über ein Drittel an. Ausmaß und Entwicklung atypischer Beschäftigung sind also eine Frage der Definition, vor allem der Teilzeitarbeit. Mit einem Anteil von gut 80 % dominiert sie die Formen atypischer Beschäftigung. Allerdings sind im oberen Stundenbereich Abgrenzungen zur Vollzeitarbeit aufgrund der stark variierenden tariflichen Regalarbeitszeiten fließend.

3.2 Frauen

Da Frauen mit einem Anteil von 29,5 % deutlich häufiger in einem atypischen Beschäftigungsverhältnis als Män-

ner (13,5 %) arbeiten, gilt ihnen besonderes Augenmerk. Ausschlaggebend für diese Differenz ist die von Frauen wesentlich häufiger geleistete Teilzeitarbeit inklusive ihrer Kurzvariante in Form der Minijobs bzw. geringfügigen Beschäftigung. Allein Leiharbeit ist eine Domäne von Männern; 2021 waren 71 % der Leiharbeiter männlich (BA 2023b). Dieses Verteilungsmuster liegt nicht nur daran, dass der Frauenanteil mit 19 % in den für die Leiharbeit bedeutsamen Produktionsberufen, sondern auch in anderen Berufsbereichen unterproportional niedrig ist (ebd.).

Der zunächst zu beobachtende Trend zunehmender atypischer Beschäftigung kehrt sich auch bei Frauen seit etwa 2010 um (Tabelle 2). Entscheidend beeinflusst wird dieser Richtungswechsel von der abnehmenden Bedeutung kurzer Teilzeitarbeit und ihrer besonderen Variante der geringfügigen Beschäftigung. Beide Anteilswerte sind bereits seit 2005 rückläufig. Auffallend ist, dass der Anteil von Frauen im Haupterwerbsalter (25–54 Jahre), die ausschließlich einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen und auf die 2021 knapp 24 % aller Minijobber*innen entfielen, in den vergangenen zehn Jahren stark abgenommen hat (2010 waren es noch 34,6 %). Besonders

4 Die Zahl der im NAV-Beschäftigten ergibt sich aus der Differenz der Beschäftigten insgesamt und der atypischen.

5 Datenbasis: Statistisches Bundesamt 2023a.

ausgeprägt ist dies bei westdeutschen Ehefrauen mit Kind (Pusch/Seils 2023).

In die umgekehrte Richtung verläuft die Entwicklung des Anteils der Teilzeitbeschäftigen mit mehr als 20 Wochenstunden (Tabelle 2). Offensichtlich gelingt es teilzeitbeschäftigen Frauen besser, den Wunsch nach längeren Arbeitszeiten zu realisieren (BAuA 2022).

Der Anteil befristet beschäftigter Frauen beschreibt eine zunächst zwischen 1995 und 2010 von 7,2 % auf 9,7 % ansteigende und anschließend bis 2022 wieder auf den Ausgangswert im Beobachtungszeitraum abfallende Kurve.

TABELLE 2

Entwicklung atypischer Beschäftigung von Frauen, 1995–2022

Anteile in Prozent

Jahr	Insgesamt	TZA > 20 Std.	TZA ≤ 20 Std.	Geringfügig	Befristet	Leiharbeit	TZA gesamt
1995	27,5	12,1	21,5	4,8	7,2		33,6
2000	32,9	11,8	26,3	11,1	7,9		38,1
2005	37,0	13,3	30,2	14,5	8,7		43,5
2010	37,3	15,3	28,8	13,1	9,7	1,6	44,1
2015	33,8	19,3	26,5	11,5	8,2	1,4	45,8
2020	30,4	24,0	23,3	8,9	6,7	1,8	47,3
2022	29,5	24,7	21,4	7,6	7,2	3,0	46,1

Anmerkung: TZA = Teilzeitarbeit

Quelle: Statistisches Bundesamt 2023a; eigene Berechnungen

WSI Mitteilungen

4 Formen atypischer Beschäftigung

Der Blick auf die einzelnen Beschäftigungsformen ergibt ein differenziertes Bild. Dabei lassen sich gegenläufige Entwicklungen beobachten.

4.1 Teilzeitarbeit

Das Statistische Bundesamt kategorisiert, wie erwähnt, nur Teilzeitarbeit mit 20 und weniger Stunden als atypisch. Gleichwohl soll hier auch die längere Variante beachtet werden, um Veränderungen im Verhältnis der beiden aufzuzeigen.

Die gesamte Teilzeitquote ist zwar zwischen 2010 und 2022 leicht von 24,2 % auf 26,4 % gestiegen (Statistisches Bundesamt 2023a). Zugemessen hat aber nur der Anteil längerer Teilzeit, abgenommen hat dagegen der mit kürzerer Arbeitszeit. Dementsprechend ist die durchschnittliche Arbeitszeit, die bis 2012 leicht gesunken war, seitdem wieder von 18,8 Stunden auf 22,8 Stunden angestiegen (Eurostat 2023).

4.2 Geringfügige Beschäftigung/Minijobs

Geringfügige Beschäftigung stellt eine durch Vorgabe monatlicher Einkommensgrenzen definierte Form kürzerer Teilzeittätigkeit dar. Zu unterscheiden sind zwei Varianten: zum einen als Haupttätigkeit, zum anderen als Nebentätigkeit ausgeübte geringfügige Beschäftigung. Das weitere Augenmerk gilt allein der ersten Variante, da Minijobber*innen in Nebentätigkeit im Rahmen ihrer sozialversicherungspflichtigen Haupttätigkeit abgesichert sind. Im Rahmen der Hartz-Gesetze wurden die Einkommensgrenze von monatlich 325 auf 400 Euro ausgeweitet und der Begriff Minijob eingeführt. Nach einer Erhöhung der Einkommensgrenze 2013 auf 450 Euro liegt sie seit 2023 bei 520 Euro. Die pauschalierten Beiträge zur Sozialversicherung einschließlich Steuern in Höhe von insgesamt zunächst 25 % und seit 2006 30 % leistet allein der Arbeitgeber.

Nach Verabschiedung der Hartz-Gesetze kam es zu einem kräftigen Aufschwung der Minijobs von 1,94 Mio. (2003) auf 2,77 Mio. (2007), die Quote kletterte von 6,7 % auf 9,1 % (Tabelle 1). Es folgten einige Jahre der Stagnation, und seit 2011 sinken die relativen (von 8,4 % auf 4,9 %) sowie absoluten (2,6 Mio. auf 1,7 Mio.) Werte, obwohl die Einkommensgrenze heraufgesetzt wurde. Die Pandemie sorgte für einen starken Rückgang von über 12 % (Tabelle 1). Im Unterschied zu sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen fehlte der Zugang zum Kurzarbeitergeld, der den Beschäftigungseinbruch hätte auffangen können. Da außerdem kein Anspruch auf Arbeitslosengeld bestand, ist davon auszugehen, dass ein Teil dieser Personengruppe nicht in der Arbeitslosenstatistik auftauchte.

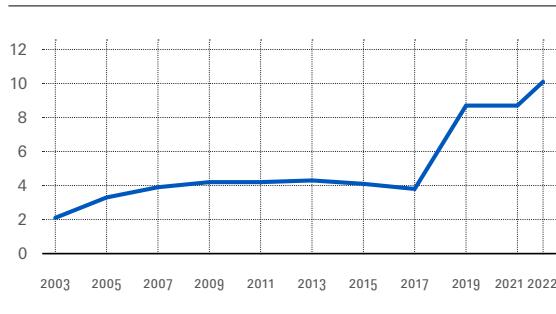
4.3 Midijobs

Als weitere Variante im Bereich der Teilzeitbeschäftigung wurden mit den Hartz-Gesetzen die Midijobs in einer Gleitzone von zunächst zwischen 401 Euro und 800 Euro Monatseinkommen eingeführt, um finanzielle Anreize zur Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung zu schaffen. Ähnlich wie bei den Minijobs erhöhte sich die Einkommensgrenze auf 850 Euro (2013), in weiteren Schritten auf 1300 Euro (2019), auf 1600 Euro (2022) und zuletzt auf 2000 Euro (2023). Midijobs sind im Gegensatz zu Minijobs sozialversicherungspflichtig. Die Arbeitnehmer zahlen in dieser Progressionszone vergleichsweise niedrige, mit der Einkommenshöhe linear steigende Beiträge zur Sozialversicherung, ihre Arbeitgeber entrichten die vollen Beiträge (zu Einzelheiten: Bäcker/Schmitz-Kießler 2022). Die Einführung einer Gleitzone soll die Sprungstelle zwischen geringfügiger und sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung abflachen (Keller et al. 2021, Herget/Riphahn 2022). Mit der jüngsten Heraufsetzung der Gleitgrenze decken Midijobs einen weiten Bereich der Teilzeitarbeit ab. Je nach Stun-

ABBILDUNG 1

Entwicklung der Midijobs, 2003–2022

Anteil an Kernbeschäftigte in Prozent



Anmerkung: Stichtag jeweils Ende Dezember

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2023a),
Statistisches Bundesamt (2023c); eigene Berechnungen

WSI Mitteilungen

denlohn kann die zeitliche Obergrenze sogar an bzw. in den Bereich der Vollzeitarbeit hineinreichen.⁶

Nach Einführung der Midijobs verdoppelte sich deren Zahl von 0,6 Mio. Ende 2003 in kurzer Zeit bis 2008 auf mehr als 1,2 Mio. (von 1,9 % auf 3,6 % aller abhängig Beschäftigten) und stieg damit schneller als die Gesamtbeschäftigung (Abbildung 1). Einen ersten Höhepunkt erreichte diese Entwicklung 2011 mit einem Anteil von 4 % (bzw. 1,3 Mio.), der in den folgenden Jahren bis 2017 jedoch wieder auf 3,8 % sank. Für eine sprunghafte Ausweitung auf 8,7 % im Jahr 2019 sorgte die erwähnte kräftige Heraufsetzung der Entgeltgrenze. Nach Schätzungen (Buslei et al. 2023) ist ab 2023 ein weiterer massiver Anstieg auf 18 % (6,2 Mio.) aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten durch die erneute Anhebung der Obergrenze zu erwarten.⁷

4.4 Befristete Arbeitsverhältnisse

Befristete Arbeitsverhältnisse enden automatisch zu einem angegebenen Zeitpunkt. Zu unterscheiden sind zwei Formen: sachgrundlose Befristung und Befristung mit Sachgrund (wie längerfristige Erkrankung von Stammbeschäftigen, Elternzeit, zeitlich begrenzte Haushaltsmit-

tel). Befristungen ohne Sachgrund sind auf maximal zwei Jahre begrenzt, können aber per Tarifvertrag ausgedehnt werden. Eine wiederholte Befristung mit derselben Person ist ausgeschlossen. Befristungen mit Sachgrund sind dagegen wiederholt möglich (§14 Teilzeit- und Befristungsgesetz, TzBfG). Die zulässige Höchstdauer einer Befristung ohne Sachgrund wurde seit Mitte der 1980er Jahre (Beschäftigungsförderungsgesetz 1985) mehrfach (von ursprünglich drei Monaten) bis auf derzeit zwei Jahre ausgeweitet (§14 TzBfG). Damit besteht die Option einer deutlichen Verlängerung der ansonsten auf maximal sechs Monate begrenzten Probezeit.

Wie auch die zuvor beschriebenen Varianten atypischer Beschäftigung zeigt der Anteil befristeter Beschäftigung an allen Beschäftigungsverhältnissen zwischen 1995 und 2010 zunächst einen ansteigenden und danach einen rückläufigen Trend (Tabelle 1). Das gilt ebenso für die absoluten Werte (1995: 2,0 Mio.; 2011: 2,8 Mio.; 2022: 2,4 Mio.). Die abnehmende Bedeutung bei Neueinstellungen zeigt sich auch an dem zwischen 2010 und 2021 von 45 % auf 32 % gesunkenen Anteil befristeter Einstellungen an allen Einstellungen (Bossler et al. 2022).

4.5 Leiharbeit

Bei Leiharbeit⁸ besteht die rechtliche Besonderheit im Vergleich zu allen anderen Formen in der dreiseitigen Beziehung zwischen Arbeitnehmer*in, Verleih- und Entleihunternehmen. Arbeitsverhältnis (zwischen Leiharbeitnehmer*in und Verleihunternehmen) und Beschäftigungsverhältnis (zwischen Leiharbeitnehmer*in und Entleihunternehmen) fallen auseinander. Im Rahmen der Hartz-Gesetze erfolgte eine weitgehende Deregulierung. Im Gegenzug wurde das Prinzip „equal pay for equal work“ ab dem 9. Monat der Verleihdauer eingeführt, von dem Tarifverträge abweichen können.⁹

Leiharbeit hat im Trend in dem hier beobachteten langen Zeitraum zugenommen (Tabelle 1); die Entwicklung zeigt allerdings starke zyklische Schwankungen während der Finanzkrise und noch ausgeprägter während der Pandemie. Zwischen 2018 und 2020 sank die Quote von 2,7 % auf 1,9 %, die absoluten Werte gingen um gut 30 % zurück.¹⁰ Mit dem Abklingen der Pandemie steigen die Werte wieder: auf 3,1 % im Jahr 2022.

6 Für die Obergrenze von 2000 Euro im Monat und dem geringstmöglichen Stundenlohn (Mindestlohn) von 12 Euro errechnet sich eine Wochenarbeitszeit von knapp 39 Stunden. Ende Dezember 2022 waren 10,8 % der Midijobber*innen vollzeitbeschäftigt (BA 2023a).

7 Bezogen auf die Kernbeschäftigte erhält man den gleichen Wert.

8 Die Bezeichnungen Leih- und Zeitarbeit werden häufig synonym gebraucht.

9 Diese Neuregelung betrifft allerdings bei Weitem nicht alle Leiharbeitsverhältnisse: 31 % dauern weniger als einen Monat, 35 % mindestens einen, aber weniger als sechs Monate (BA 2023b).

10 Quelle der Daten: Statistisches Bundesamt 2023a. Nach den Daten der Bundesagentur für Arbeit ging die Zahl der Leiharbeitnehmer*innen im gleichen Zeitraum um 15,9 % zurück (BA 2023b).

4.6 Solo-Selbstständige

Bei den Selbstständigen sind solche mit und ohne weitere Beschäftigte (Solo-Selbstständige) zu unterscheiden. Letztere beziehen wir wegen der besonderen sozialen Risiken (Walwei 2022) ein, obwohl sie definitionsgemäß nicht zu den abhängig Beschäftigten und damit auch nicht zu den atypischen gehören.

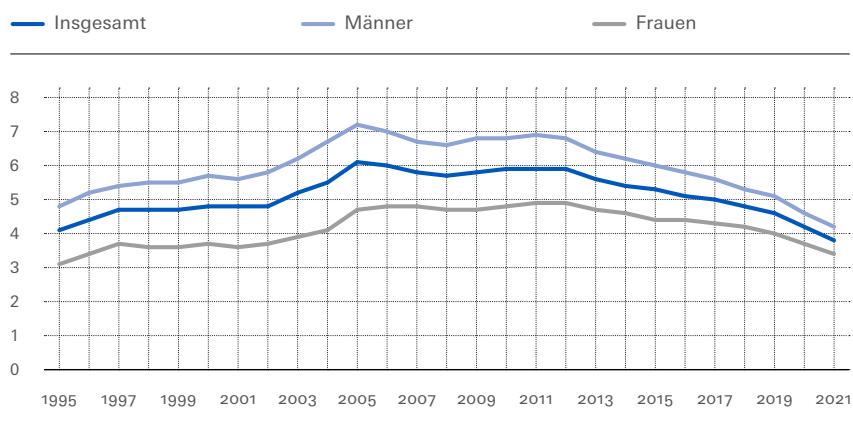
Die Entwicklung der Solo-Selbstständigen beschreibt eine erstaunliche Kurve. Der Anteil an allen Erwerbstätigten steigt zunächst von 4,1 % im Jahr 1995 auf 6,1 % im Jahr 2005, anschließend sinkt er wieder bis auf 4,2 % im Jahr 2021 (Abbildung 2).

Der Anstieg der Solo-Selbstständigkeit zwischen 1991 und 2005 setzte bereits ein, bevor die in den 2000er Jahren aufgelegten Förderprogramme wie Gründungszuschuss, Existenzgründungszuschüsse („Ich-AG“ im Rahmen der Hartz-Gesetze) Anreize boten. Mit einer bis auf über 300 000 angestiegenen Zahl der Geförderten sorgten sie bis 2006 für einen zusätzlichen Schub (Brenke 2015). Mit Beendigung der Förderprogramme endete der Anstieg der Solo-Selbstständigkeit (Kreß/Weber 2016). In den folgenden Jahren verlor diese Erwerbsform an Bedeutung, während gleichzeitig die der abhängigen Beschäftigten deutlich zunahm.

ABBILDUNG 2

Entwicklung der Solo-Selbstständigen, 1995–2021

Anteile an den Erwerbstätigten in Prozent



Quelle: Statistisches Bundesamt 2023e

WSI Mitteilungen

wei 2022; Spermann 2022), einfach umzukehren. Dann müsste man überzeugend darlegen können, dass die seit 2010 zu beobachtende nachlassende Bedeutung einzelner atypischer Beschäftigungsformen entweder auf abnehmenden Flexibilitätsbedarf zurückgeht oder es zu einer Substitution von Flexibilitätsformen gekommen ist.¹¹ Einzelne Hinweise auf die zweite Alternative werden in den nachfolgenden Ausführungen aufgegriffen.

5 Treiber der Entwicklung

Versuche, die Entwicklung atypischer Beschäftigung zu erklären, sind rar (Hoffmann/Walwei 1998; Seifert 2017; Walwei 2022). Zudem beziehen sie sich vorrangig auf die Expansion, weniger aber auf die Kontraktion atypischer Beschäftigung, überwiegend auch nur auf einzelne Formen. Die merkwürdige „Diskrepanz zwischen Beschreibung und Erklärung“ (Keller/Nienhüser 2014, S. 7) dürfte vor allem mit der Heterogenität und den spezifischen Funktionsmechanismen der einzelnen Beschäftigungsformen zu tun haben, die einen umfassenden, angebots- ebenso wie nachfrageseitige Faktoren gleichermaßen einschließenden Erklärungsansatz schwierig, wenn nicht gar fraglich erscheinen lassen. Hier können lediglich einige Bausteine geliefert werden, um diese Lücke zu schließen. Sie stützen sich auf vereinzelte empirische Befunde und auf Plausibilitätsüberlegungen. Im Mittelpunkt stehen dabei vor allem die Bedeutung von Veränderungen des Regulierungsrahmens, die veränderte Arbeitsmarktlage und in diesem Kontext auch machttheoretische Argumente.

Wenig überzeugend erscheint es, die Argumente, die häufig als Erklärung für die Expansion atypischer Beschäftigung angeführt werden, vor allem der angenommene steigende Bedarf der Betriebe an flexiblen Einsatzverhältnissen der Arbeit (beispielsweise Kronauer 2013; Wal-

5.1 Veränderte institutionelle Bedingungen

Inwieweit beeinflussen Änderungen des Regelungsrahmens den Bedeutungsverlust atypischer Beschäftigungsformen? Der Beobachtungszeitraum der 2000er Jahre ist weniger als frühere Phasen durch Regulierungen oder Re-Regulierungen gekennzeichnet, etwa die 1990er und frühen 2000er Jahre (Hartz-Gesetze). Die nach 2010 wohl bedeutsamste und alle Formen abhängiger Beschäftigung betreffende Änderung des rechtlichen Handlungsrahmens ist in der Einführung und stufenweisen Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohnes im Jahr 2015 zu sehen. Sie hat offensichtlich dazu beigetragen, die Expansion der Minijobs zu bremsen und umzukehren. Ein Teil der ausschließlichen Minijobber*innen wechselte in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (vom Berge et al. 2018; Pusch et al. 2020). Bei zahlreichen Minijobber*innen hat der gestiegene Stundenverdienst bei gleichbleibender Stundenzahl das Einkommen über die Geringfügigkeitschwelle angehoben. Für die Beschäftigten steigen beim

¹¹ Substitutionsverhältnisse können etwa zwischen Leiharbeit und Befristung oder Solo-Selbstständigkeit und Werkverträgen auftreten.

Wechsel in den Midijob-Bereich die Sozialabgaben nur allmählich.

Bei den Midijobs sorgte die Anhebung der Entgeltgrenze im Jahr 2018 für einen sprunghaften Anstieg. Ein ähnlicher Effekt ist für 2023 aufgrund der neuerlichen Ausweitung des Übergangsbereichs zu erwarten.

Die Zunahme der längeren Teilzeit könnte für die Jahre ab 2016 mit tariflichen Optionsregelungen sowie ab 2019 mit dem Brückenteilzeitgesetz zusammenhängen (Seifert 2019). Diese Regelungen bieten Vollzeitbeschäftigte die Möglichkeit, zu präferenzgerechteren kürzeren Arbeitszeiten in Form von Teilzeit zu wechseln und auch wieder zu Vollzeit zurückzukehren.

Für die Entwicklung befristeter Arbeitsverhältnisse könnten die Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts von 2011 und des Bundesverfassungsgerichts von 2018 über das Vorbeschäftigungsvorbot relevant sein. Sie schränkten eine sachgrundlose Befristung ein bzw. untersagen sie, wenn eine Vorbeschäftigung bei demselben Arbeitgeber nicht mindestens drei Jahre zurückliegt. Noch fehlen empirisch fundierte Belege, inwieweit die veränderte Rechtslage tatsächlich Einfluss auf den abnehmenden Anteil der Befristungen hat.

Die Entwicklung der Leiharbeit wird auf unterschiedliche Weise von politischen Regulierungen beeinflusst. Hatten zunächst die im Zuge der Hartz-Gesetze erfolgten rechtlichen Änderungen (Wegfall des Synchronisations- und Wiedereinstellungsverbotes sowie der Höchstüberlassungsdauer)¹² expansive Impulse ausgelöst, so werden vor allem den 2017 erfolgten Re-Regulierungen (maximale Überlassungsdauer 18 Monate, *equal pay* nach neun Monaten) kontraktive Wirkungen zugeschrieben (Hutter et al. 2019).

5.2 Veränderte Angebots-Nachfrage-Relationen – veränderte Machtstrukturen

Für alle Formen atypischer Beschäftigung gleichermaßen bedeutsam ist die nach der Finanzkrise einsetzende Veränderung der Angebots-Nachfrage-Relationen am Arbeitsmarkt. Seitdem expandierte die Beschäftigung (bis zur Covid-19-Pandemie), die Arbeitslosenquote sank zwischen 2010 und 2019 von 7,7 % auf 5,5 % und – nach zwischenzeitlichem Anstieg während der Pandemie – auf 5,3 % im Jahr 2022. Die Zahl der offenen Stellen verdoppelte sich zwischen 2013 und 2022 (IAB 2023a). Arbeitskräfteknappheit wurde allmählich zum Problem des betrieblichen Personalbedarfs (IAB 2023b; Tiedemann/Malin 2023).

Die veränderte Verfügbarkeit von Arbeitskräften stärkt die Marktmacht der Beschäftigten.¹³ Sie verfügen über vorher nicht vorhandene Alternativen, können ihre Interessen eher durchsetzen und müssen nicht mehr ohne Weiteres ungünstige Arbeitsbedingungen akzeptieren, etwa befristete statt unbefristeter Arbeitsverträge, kürzere statt längerer Teilzeitarbeitszeit, ungleiche Bezahlung

bei Leiharbeit im Vergleich zu Stammbeschäftigten. Unsicherheiten und individuelle Risiken, wie sie u. a. mit Befristungen oder Solo-Selbstständigkeit verbunden sind, lassen sich eher vermeiden. Aufseiten der Arbeitgeber sind bei Arbeitskräfteknappheit Forderungen nach (immer) mehr „Flexibilität“ schwieriger durchzusetzen, als dies lange Zeit bei der entgegengesetzten Arbeitsmarktsituation der Fall war.

Denkbar ist auch, dass Betriebe mit einem Wechsel der Flexibilitätsstrategien reagieren. So wird vermutet, dass sie mithilfe von Beschäftigungssicherungsverträgen (Herzog-Stein/Seifert 2010) ihr Flexibilitätspotenzial ausweiten und dadurch andere Formen temporärer Beschäftigung wie befristete Verträge substituieren könnten (Hoffmann/Walwei 1998).

Unter diesen Vorzeichen kann die beobachtete Tendenz zu längerer Teilzeitarbeit sowohl auf nachfrage- als auch angebotsseitige Faktoren zurückgehen. Angesichts eines sich verknappenden Angebots an Arbeitskräften erscheint es plausibel, dass Betriebe längere Teilzeit anbieten, um ihr benötigtes Arbeitsvolumen zu decken. Sie können versuchen, die Stundentkontingente bereits Beschäftigter aufzustocken und Teilzeit suchenden Beschäftigten höhere Stundenverträge anzubieten. Angebotsseitig passt dazu, dass Teilzeitbeschäftigte, die ihre Arbeitszeit als zu kurz ansehen (8,3 % der Frauen und 12,9 % der Männer), aufstocken möchten (Statistisches Bundesamt 2023d; ähnlich auch BAuA 2022). Offensichtlich haben sich deren Chancen verbessert, die gewünschten Zeitpräferenzen auch durchzusetzen. Hierfür spricht auch die beobachtete Verschiebung der Beschäftigungszugänge in Geringfügigkeit zugunsten sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung (vom Berge et al. 2022).

Die verbesserte Arbeitsmarktlage hat offenbar auch die betrieblichen Rekrutierungsstrategien verändert. Sie verringerte nicht nur die perspektivischen Unsicherheiten bei Einstellungen. Sie dürfte es Betrieben auch in dem Maße erschweren, befristet ausgeschriebene Stellen zu besetzen, wie sich Arbeitsuchenden alternative Optionen auf unbefristete Arbeitsverträge bieten. Hinweise auf veränderte Rekrutierungsstrategien liefern die Motive der Betriebe, Befristungen vorzunehmen. Nannen im Krisenjahr 2009 noch 22 % die unsichere wirtschaftliche Lage als wichtigsten Grund, waren es im konjunkturell schwachen Jahr 2018 nur noch knapp 12 %. Bedeutsamer geworden ist

¹² Synchronisationsverbot: Die Dauer des Vertrages zwischen Verleihunternehmen und Leiharbeitnehmer darf nicht an die Überlassungsdauer zwischen Verleih- und Entleihunternehmen gekoppelt werden. Befristungsverbot: Die wiederholte Befristung desselben Leiharbeitsverhältnisses ohne sachlichen Grund ist unzulässig. Wiedereinstellungsverbot: Die wiederholte Einstellung desselben Arbeitnehmers nach einer Kündigung ist unzulässig.

¹³ Auf die Organisationsmacht der Gewerkschaften soll hier nicht eingegangen werden, hierzu: Keller (2017).

demgegenüber das „Screening“ neuer Beschäftigter, das 2009 etwa 24%, 2018 etwa 37% als wichtigsten Grund angaben (IAB 2023c).

Bei der Leiharbeit ist die Entwicklung, vor allem in der Phase der Pandemie, einerseits von konjunkturellen Einflüssen geprägt (BA 2023b). Andererseits führt das sich verknappende Arbeitskräfteangebot auch auf dem für Leiharbeitsfirmen bedeutsamen Teilarbeitsmarkt für Helfertätigkeiten (Tiedemann/Malin 2023) zu Rekrutierungsschwierigkeiten. Immerhin entfällt auf dieses Segment mehr als die Hälfte aller Leiharbeiter*innen (BA 2023b). Zudem ist fraglich, ob auch Beschäftigte unter verbesserten Jobchancen zu Leiharbeit mit geringeren Löhnen und unsicherer Beschäftigungsperspektive bereit sind.

Sicherlich einen Sonderfall, der für expansive Impulse sorgte, stellt der Bereich der Kranken- und Altenpflege dar, wo Leiharbeitsfirmen auf ein wachsendes Angebot an aus NAV abwandernden Pflegekräften zurückgreifen und expandieren können. Sie bieten gegenüber einem NAV nicht nur bessere Einkommens-, sondern auch Arbeitsbedingungen wie weniger Feiertags-, Nacht- und Wochenendschichten oder eine geringere Patientenzahl pro Pflegekraft (BA 2022, S. 12).

Auch die abnehmende Bedeutung der Solo-Selbstständigkeit wird auf die insgesamt verbesserte Arbeitsmarktlage zurückgeführt (Brenke 2015; Kreß/Weber 2016). Die Aufnahme einer abhängigen Beschäftigung kann als risikoärmer eingeschätzt werden (Fritsch et al. 2013; KfW 2023). Häufig werden Phasen der Arbeitslosigkeit genutzt, eine selbstständige Erwerbstätigkeit aufzunehmen, und umgekehrt bietet eine verbesserte Arbeitsmarktlage vermehrte Optionen alternativer Erwerbstätigkeit (Bonin et al. 2020). So hat im Jahr 2022 der Anteil der aus Arbeitslosigkeit erfolgten Existenzgründungen einen bisherigen Tiefpunkt erreicht (KfW 2023). Denkbar ist auch, dass Betriebe dazu übergehen, bislang von Solo-Selbstständigen über Werkverträge bezogene Leistungen intern zu erstellen (insourcing), stattdessen zusätzliche Arbeitskräfte einzustellen und dabei auch auf den Pool der (in längerer Kooperation bewährten) Solo-Selbstständigen zurückzugreifen.

ge) Erhöhung des Mindestlohnes könnte diese Entwicklung fortsetzen. In diesem Kontext wären auch die tariflichen Mindestlöhne in entsprechende Wirkungsanalysen einzubeziehen.

Zu den offenen Fragen gehört auch die nach dem Verhältnis von Flexibilitätsformen atypischer Beschäftigung: Welche Substitutionspotenziale bestehen, wie werden sie genutzt und wie wirken sie sich auf die soziale Lage der Beschäftigten aus? Nicht oder kaum thematisiert wird die Bedeutung der betrieblichen Interessenvertretung für den Einsatz und die Entwicklung atypischer Beschäftigungsverhältnisse.

Einzubeziehen in empirische Analysen sind schließlich auch Verhaltensänderungen der Beschäftigten. Inwieweit entspricht die Umschichtung von geringfügiger und kurzer zu längerer Teilzeit den Zeitwünschen der Beschäftigten? Erst die Analyse sowohl angebots- als auch nachfrageseitiger Faktoren kann die Treiber der Entwicklung atypischer Beschäftigung identifizieren. ■

LITERATUR

- Bäcker, G. / Schmitz-Kießler, J.** (2022): Minijob-Regeln ab Oktober 2022: Neue Grenze, alte Probleme, in: Sozialpolitik-aktuell, https://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/Politikfelder/Sozialstaat/Datensammlung/PDF-Dateien/abbl120_22_Thema_Monat_04_2022.pdf
- BAuA (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin)** (2022): Arbeitszeitreport Deutschland: Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021, Dortmund, https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F2507-2.pdf?__blob=publicationFile&v=16
- vom Berge, P. / Kaimer, S. / Copestake, S. / Eberle, J. / Haapp, T.** (2018): Arbeitsmarktspiegel. Entwicklungen nach Einführung des Mindestlohns (Ausgabe 7), <https://www.econstor.eu/handle/10419/204766?locale=de>
- Bonin, H. / Krause-Pilatus, A. / Rinne, U. / Gehlen, A. / Molitor, P.** (2020): Selbstständige Erwerbstätigkeit in Deutschland. Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Forschungsbericht Nr. 545, Berlin
- Bossler, M. / Gürtgen, N. / Kubis, A. / Küfner, B. / Popp, M.** (2022): Befristungen bei Neueinstellungen 2021, IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung), https://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Befristungen_bei_Neueinstellungen_2021.pdf
- Brenke, K.** (2015): Selbstständige Beschäftigung geht zurück, in: DIW Wochenbericht 36/2015, S. 790–796
- BA (Bundesagentur für Arbeit)** (2022): Entwicklungen in der Zeitarbeit, https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Zeitarbeit/generische-Publikation/Arbeitsmarkt-Deutschland-Zeitarbeit-Aktuelle-Entwicklung.pdf?__blob=publicationFile&v=12
- BA** (2023a): Länderreport über Beschäftigte – Deutschland, West/Ost und Länder (Quartalszahlen und Zeitreihen), https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=15024&r_f=ur_Deutschland&topic_f=beschaeftigung-sozbe-qheft (letzter Zugriff: 14. 7. 2023)
- BA** (2023b): Entwicklungen in der Zeitarbeit, https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Zeitarbeit/generische-Publikation/Arbeitsmarkt-Deutschland-Zeitarbeit-Aktuelle-Entwicklung.pdf?__blob=publicationFile
- Buslei, H. / Geyer, J. / Haan, P.** (2023): Midijob-Reform: Mehr Umverteilung in der Rente – spürbare Kosten entlasten nicht zielfinanziert, in: DIW-Wochenbericht 7/2023, S. 75–82
- Eurostat** (2023): Durchschnittliche normalerweise geleistete Wochenarbeitsstunden in Haupttätigkeit, nach Geschlecht, Alter, Stellung im Beruf, Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung und Wirtschaftszweigen (ab 2008, NACE Rev. 2), https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_EWHUN2__custom_6786634/bookmark/table?lang=de&bookmarkId=366016e5-201c-4297-9a03-5189485ff3a5&page=2022
- Fitzenberger, B.** (2023): Fach- und Arbeitskräfte mangel... und es gibt ihn doch! IAB-Forum, <https://www.iab-forum.de/fach-und-arbeitskraeftemangel-und-es-gibt-ihn-doch>
- Fritsch, M. / Kritikos, A. / Pijnenburg, K.** (2013): Unternehmensgründungen nehmen zu, wenn die Konjunktur abflaut, in: DIW Wochenbericht 12/2013

6 Fazit und Ausblick

Einzelne Formen atypischer Beschäftigung wie Minijobs, kürzere Teilzeitarbeit und Befristungen verlieren seit etwa 2010 an Bedeutung. Demgegenüber expandieren Midijobs und längere Teilzeitarbeit mit vermutlich geringeren Prekaritätsrisiken. Leiharbeit stagniert mehr oder minder, abgesehen von konjunkturellen Ausschlägen. Beeinflusst werden diese Entwicklungen von Regulierungen, vor allem dem Mindestlohn, aber auch von den seit 2010 veränderten Angebots-Nachfrage-Relationen und der gestärkten Marktmacht der Beschäftigten. Offen ist, ob und in welchem Maße sich mit dieser Entwicklung zugleich die im Vergleich zum NAV erhöhten Prekaritätsrisiken abschwächen. Wenn weitere empirische Arbeiten erhärten könnten, dass eine verbesserte Arbeitsmarktlage nicht nur das NAV stärkt, sondern auch Prekaritätsrisiken senkt, wäre eine konsequente Vollbeschäftigungspolitik das wirkungsvollste Instrument, die Arbeitsbedingungen zu verbessern.

Aber auch veränderte institutionelle Bedingungen sind bedeutsam für den Wandel der Beschäftigungsverhältnisse. So hat die Einführung des Mindestlohns zum Rückgang der Minijobs geführt. Die weitere (kräfti-

- Herget, H. A. / Riphahn, R. T.** (2022): The Untold Story of Midijobs, in: *Journal of Economics and Statistics* 242 (3), S. 309–341
- Herzog-Stein, A. / Seifert, H.** (2010): Der Arbeitsmarkt in der Großen Rezession – Bewährte Strategien in neuen Formen, in: *WSI-Mitteilungen* 63 (11), S. 551–559, https://www.wsi.de/data/wsimit_2010_11_herzog-stein.pdf
- Hoffmann, E. / Walwei, U.** (1998): Normalarbeitsverhältnis: ein Auslaufmodell? Überlegungen zu einem Erklärungsmodell für den Wandel der Beschäftigungsformen, in: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 31 (3), S. 409–425
- Hutter, C. / Klinger, S. / Weber, E.** (2019): Zeitarbeitsbranche: rückläufige Beschäftigung, in: *Wirtschaftsdienst* 99 (6), S. 401–403
- IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung)** (2023a): IAB-Stellenerhebung, <https://iab.de/das-iab/befragungen/iab-stellenerhebung>
- IAB** (2023b): Arbeitskräfteknappheits-Index, <https://iab.de/daten/arbeitskraefteknappheits-index-3>
- IAB** (2023c): Befristete Beschäftigung in Deutschland 2021, <https://iab.de/daten/befristete-beschaeftigung-in-deutschland-2021>
- Keller, B.** (2017): Interessenvertretung bei atypischen Beschäftigungsverhältnissen – ein strategisches Dilemma, in: *WSI-Mitteilungen* 70 (1), S. 27–35, https://www.wsi.de/data/wsimit_2017_01_keller.pdf
- Keller, B. / Nienhäuser, W.** (2014): Atypische Beschäftigungsverhältnisse – Einleitung zum Schwerpunkttheft, in: *Industrielle Beziehungen* 21 (1), S. 5–14
- Keller, B. / Pusch, T. / Seifert, H.** (2021): Midijobs: Die unbekannte Variante atypischer Beschäftigung, in: *WSI-Mitteilungen* 74 (2), S. 160–170, https://www.wsi.de/data/wsimit_2021_02_keller.pdf
- KfW (Kreditanstalt für Wiederaufbau)** (2023): KfW-Gründungsmonitor 2023. Gründungstätigkeit in Deutschland: im Spannungsfeld zwischen Fachkräftemangel und Corona-Blues, <https://www.kfw.de/PDF/Download-Center/Konternthemen/Research/PDF-Dokumente-Gr%C3%BCndungsmonitor/KfW-Gr%C3%BCndungsmonitor-2023.pdf>
- Körner, T. / Puch, K. / Frank, T. / Meinken, H.** (2011): Geringfügige Beschäftigung in Mikrozensus und Beschäftigungsstatistik, in: *Wirtschaft und Statistik* 11/2011, S. 1065–1085
- Kreß, F. / Weber, E.** (2016): Warum sinkt die Zahl der Selbstständigen?, in: *Wirtschaftsdienst* 96 (9), S. 696–698
- Kronauer, M.** (2013): Atypische Beschäftigung, in: Hirsch-Kreinsen, H. / Minsen, H. (Hrsg.): *Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie*, Berlin, S. 100–106
- Mückenberger** (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses – hat das Arbeitsrecht noch Zukunft?, in: *Zeitschrift für Sozialreform* 31 (7 u. 8), S. 415–431 u. 457–475
- Pusch, T. / Seils, E.** (2023): Hausfrauen-Minijobs nehmen ab, Nebenjobs zu (Manuskript)
- Pusch, T. / Seifert, H. / Santoro, C.** (2020): Effekte des Mindestlohns auf die Arbeitszeit, in: *Wirtschaftsdienst* 100 (6), S. 454–460
- Rudolph, H.** (2003): Mini- und Midijobs. Geringfügige Beschäftigung im neuen Outfit. *Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: IAB-Kurzbericht* 6/2003, Nürnberg
- Seifert, H.** (2017): Wie lassen sich Entwicklung und Strukturen atypischer Beschäftigungsverhältnisse erklären?, in: *WSI-Mitteilungen* 70 (1), S. 5–15, https://www.wsi.de/data/wsimit_2017_01_seifert.pdf
- Seifert, H.** (2019): Optionen als neues Gestaltungsprinzip der Arbeitszeitpolitik, in: *WSI-Mitteilungen* 72 (4), S. 305–308, https://www.wsi.de/data/wsimit_2019_04_seifert.pdf
- Spermann, A.** (2022): Minijobs – Unverzichtbare Flexibilität, in: *Wirtschaftsdienst* 102 (1), S. 4
- Statistisches Bundesamt** (2023a): Kernerwerbstätige in unterschiedlichen Erwerbsformen – Atypisch Beschäftigte, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstätigkeit/Tabellen/atyp-kernerwerb-erwerbsform-zr.html>
- Statistisches Bundesamt** (2023b): Arbeitsmarkt – Teilzeit, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Glossar/teilzeittaetigkeit.html>
- Statistisches Bundesamt** (2023c): Erwerbstätigenrechnung – Erwerbstätige in Deutschland in 1000 und Veränderung gegenüber dem Vorjahr in %, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstätigkeit/Tabellen/inhaender-inlandskonzept.html>
- Statistisches Bundesamt** (2023d): Arbeitszeitwünsche 2019: Knapp 2,1 Millionen Erwerbstätige wollten mehr, 1,5 Millionen wollten weniger arbeiten, Pressemitteilung Nr. 468 vom 25. November 2020, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/11/PD20_468_133.html
- Statistisches Bundesamt** (2023e): Qualität der Arbeit. Solo-Selbstständige, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit-Dimension-4/solo-selbststaendige.html>
- Tiedemann, J. / Malin, L.** (2023): Jahresrückblick 2022 – Fachkräfte-situation angespannter denn je, in: *KOFA Kompakt* 2/23, <https://www.iwkoeln.de/studien/jurek-tiedemann-lydia-malin-jahresrueckblick-2022-fachkraeftesituation-angespannter-denn-je.html>
- Walwei, U.** (2022): Wandel der Erwerbsformen: War normal gestern?, in: *Zeitschrift für Sozialreform* 68 (2), S. 151–179
- Walwei, U. / Muschik, M. L.** (2023): Wandel der Erwerbsformenstruktur – Alte und neue Trends. *Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: IAB-Forschungsbericht* 01/2023, Nürnberg
- WSI-Tarifarchiv** (2022): Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik, https://www.boeckler.de/pdf/p_ta_tariftaschenbuch_2021.pdf

AUTOREN

BERNDT KELLER, Prof. em. Dr. rer. soc., war bis 2009 Professor für Arbeits- und Sozialpolitik an der Universität Konstanz. Forschungsschwerpunkte: atypische Beschäftigungsverhältnisse, Arbeitspolitik des öffentlichen Sektors, international-komparative Arbeitsbeziehungen, Soziologie des Sports.

@ berndt.karl.keller@uni-konstanz.de

HARTMUT SEIFERT, Dr. rer. pol., war bis Januar 2009 Leiter der Abteilung Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung, seitdem selbstständiger Wissenschaftler und Berater zu den Forschungsschwerpunkten Arbeitsmarkt- und Arbeitszeitforschung.

@ h.g.seifert@t-online.de