

# 5. Internationale Forschungskonferenz über soziale Sicherheit

Warschau, 5. bis 7. März 2007



ISSA • AISS • IVSS

"Soziale Sicherheit und der Arbeitsmarkt: Ein wachsender Gegensatz"

---

## **Atypische Beschäftigung – Umfang, Dynamik und soziale Sicherung im europäischen Vergleich**

***Christian BRZINSKY-FAY, Paula PROTSCH & Karin SCHULZE BUSCHOFF  
Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung  
Deutschland***

---

Internationale Vereinigung für soziale Sicherheit

Forschungsprogramm

Case postale 1, CH-1211 Genf 22

Fax: +41 22 799 8509

e-mail: [issarc@ilo.org](mailto:issarc@ilo.org)

Web: [www.issa.int](http://www.issa.int)

## **Atypische Beschäftigung – Umfang, Dynamik und soziale Sicherung im europäischen Vergleich**

Beitrag zur 5. Internationalen Forschungskonferenz über soziale Sicherheit am 5. bis 7. März in Warschau, „Soziale Sicherheit und der Arbeitsmarkt: ein wachsender Gegensatz?“

### **Abstract**

*Ziel des Beitrags ist es, Licht in die Grauzone atypischer Beschäftigung und ihrer arbeits- und sozialrechtlichen Absicherung zu bringen. Als atypische Beschäftigungsverhältnisse definieren wir Teilzeitarbeit, geringfügige Beschäftigung, befristete Beschäftigung und (neue) Selbstständigkeit.*

*In einem ersten Schritt werden Art, Umfang und Verbreitung von atypischer Beschäftigung im Zeitvergleich in sechs Ländern untersucht (Deutschland, das Vereinigte Königreich, die Niederlande, Italien, Dänemark und Polen). Daran anschließend wird in einem zweiten Schritt auf der Basis von Panelanalysen die Dynamik von atypischen Beschäftigungsverhältnissen (Dauer und Häufigkeit von Statuswechseln) und die Brückenfunktion (Übergänge von atypischer Beschäftigung in Standard-Beschäftigung, „Aufwärtsmobilität“) aufgezeigt. Schließlich werden arbeits- und sozialrechtliche Rahmenbedingungen atypischer Beschäftigung im Ländervergleich dargestellt.*

### **0. Einleitung**

Hoher Wettbewerbsdruck durch global agierende Unternehmen, Flexibilisierungsanforderungen durch neue Organisationsformen, steigende Frauenerwerbstätigkeit und ein sektoraler Wandel hin zum Dienstleistungssektor haben seit den 1970er Jahren in den EU-Mitgliedstaaten zu einem grundlegenden strukturellem Wandel der Arbeitsmärkte geführt. Der strukturelle Wandel der Arbeitsmärkte geht einher mit einem sozialen Wandel in Form einer stärkeren Individualisierung der Erwerbsverläufe. Erwerbsverläufe werden insgesamt „brüchiger“. Übergänge zwischen Erwerbsformen und Nicht-Beschäftigung werden häufig Bestandteil von diskontinuierlichen Erwerbsverläufen (Schmid 2000). Dieser Trend findet in Zeiten schwacher Konjunktur noch Verstärkung.

Es gilt, diese strukturellen und sozialen Wandlungsprozesse auch im Rahmen der Europäischen Beschäftigungsstrategie umfassend zu berücksichtigen. Die drei komplementären Ziele der Europäischen Beschäftigungsstrategie (full employment, quality and productivity at work, and social cohesion and inclusion) können nur erreicht werden, wenn grundlegende Wandlungsprozesse einbezogen werden, wobei den Flexibilisierungsanforderungen und ihren (sozialen) Auswirkungen eine Schlüsselrolle zukommt. Denn die Flexibilisierung der Arbeit ist nicht immer für alle Beteiligten ein positiver Prozess, neue Unsicherheiten und Asymmetrien können entstehen. Um dem Ziel der „social cohesion and inclusion“, also des sozialen Zusammenhalts und der Inklusion, gerecht zu werden, muss die Flexibilisierung der Arbeitsmärkte mit sozialer Sicherheit kombiniert werden.

Ein wichtiges politisches Instrument für die Entwicklung und die Durchführung der Euro-

päischen Beschäftigungsstrategie bzw. der Lissabon-Strategie sind die Leitlinien für die Verbesserung der Beschäftigungssituation in der Europäischen Union (EU). Der Schwerpunkt der beschäftigungspolitischen Leitlinien für den Zeitraum 2005-2008 liegt unter anderem auf der Schaffung von mehr Flexibilität in Kombination mit Sicherheit, insbesondere der Beschäftigungssicherheit (employment security).

Zur Verbesserung der Anpassungsfähigkeit der Arbeitskräfte und der Unternehmen und zur Steigerung der Flexibilität der Arbeitsmärkte schlägt die Kommission vor, „unter gebührender Berücksichtigung der Sozialpartner Flexibilität und Beschäftigungssicherheit in ein ausgewogenes Verhältnis zu bringen und die Segmentierung der Arbeitsmärkte zu verringern“ (integrierte Leitlinie Nr. 21). Dies soll unter anderem durch „die Erleichterung des Übergangs in die Erwerbstätigkeit erreicht werden, einschließlich des Übergangs in selbstständige Tätigkeit“ (Amtsblatt der EU L 205/26, 6.8.2005).

Ein weiteres Mittel der Europäischen Beschäftigungsstrategie ist die Stärkung der Sozialpartner im Rahmen des sozialen Dialogs. „Der soziale Dialog spielt ebenfalls eine zentrale Rolle bei der Formulierung von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen, durch die es „Insidern“ und „Outsidern“ gleichermaßen ermöglicht wird, erfolgreich zwischen verschiedenen Beschäftigungsformen zu wechseln, während es auch den Unternehmen leichter gemacht wird, flexibler auf die Anforderungen einer innovationsorientierten und wettbewerbsgetriebenen Wirtschaft zu reagieren“ (EU-Grünbuch KOM (2006) 708: 3).

Die Notwendigkeit, die Verbindung von Flexibilität und Sicherheit zu fördern, ist auch in dem Bericht der „Employment Taskforce“ unter dem Vorsitz von Wim Kok betont worden. Insbesondere werden in diesem Bericht Rahmenbedingungen gefordert, die der zunehmenden Dynamik auf den Arbeitsmärkten gerecht werden und die weniger darauf abzielen, einen Arbeitsplatz ein Erwerbsleben lang zu erhalten, als vielmehr mit der Fähigkeit der Menschen und den Möglichkeiten assoziiert werden, im Arbeitsmarkt verbleiben zu können und, möglicherweise von Job zu Job, weiterzukommen.

Der Bericht fordert die Mitgliedsstaaten und die Sozialpartner auf, adäquate Sicherheit für Arbeitnehmer aller Vertragsformen zu gewährleisten und die Verfestigung eines Zwei-Klassen- Arbeitsmarktes zu verhindern. Betont wird, dass das Risiko der Segmentierung nicht nur zwischen Nicht-Beschäftigten (outsidern) und Beschäftigten (insidern) besteht, sondern auch zwischen dauerhaft beschäftigten „Insidern“, die einem kontinuierlichen Beschäftigungsverlauf und steigenden Einkommen entgegen sehen können, und prekär oder informell beschäftigten „Outsidern“. Diese Outsider „befinden sich in einer Grauzone, in der die grundlegenden Arbeits- und Sozialschutzrechte deutlich reduziert sein können,...“ Die Aufmerksamkeit wurde damit stärker auf die Grauzone prekärer bzw. atypischer Beschäftigung und ihrer arbeits- und sozialrechtlichen Absicherung gelenkt<sup>1</sup>.

Ziel dieses Beitrags ist es, auf der Basis einer empirischen Bestandsaufnahme Licht in das Dunkel dieser Grauzone zu bringen. In einem ersten Schritt sollen Art, Umfang und Verbreitung von atypischer Beschäftigung im Zeitvergleich in verschiedenen Ländern untersucht werden. In einem zweiten Schritt werden arbeits- und sozialrechtliche Rahmenbedingungen atypischer Beschäftigung ländervergleichend dargestellt.

---

<sup>1</sup> Jobs, Jobs, Jobs: Mehr Beschäftigung in Europa schaffen. Bericht der Taskforce Beschäftigung, November 2003, S.9.

Atypische Beschäftigungsverhältnisse werden häufig in Verbindung gebracht oder gar gleichgesetzt mit dem Begriff der prekären Beschäftigung. Auf der Suche nach Definitionen für atypische und prekäre Beschäftigung stößt man vor allem auf Negativabgrenzungen. Bei der Definition für „atypische Beschäftigungsverhältnisse“ werden als Referenzgrößen für die Negativabgrenzung das Normalarbeitsverhältnis, d.h. die unbefristete, weisungsgebundene Vollzeitätigkeit mit subsistenzsicherndem Einkommen und der Integration in die sozialen Sicherungssysteme (Keller/Seifert 2006: 236) genannt<sup>2</sup>. Atypische Beschäftigungsverhältnisse sind demnach Teilzeitarbeit, geringfügige Beschäftigung, befristete Beschäftigung sowie Leiharbeit und (neue) Selbstständigkeit. Diese Beschäftigungsformen stehen im Mittelpunkt unserer folgenden empirischen Analysen.

Der Begriff der „prekären Beschäftigung“ wird in der Literatur unterschiedlich definiert. Unstrittige Kriterien der Negativabgrenzung sind ein **subsistenzsicherndes Einkommen**, die **Beschäftigungsstabilität** und die **Beschäftigungsfähigkeit** (Keller/Seifert 2006: 238). Atypische Beschäftigung und prekäre Beschäftigung muss also per Definition nicht deckungsgleich sein. Nichtsdestotrotz interessiert uns bei den folgenden empirischen Analysen die Schnittmenge zwischen beiden Definitionen bzw. die Frage: wie prekär sind die atypischen Beschäftigungsverhältnisse eigentlich?

Um diese Frage zu beantworten, sind Analysen zum **Einkommen** (bzw. zu Einkommenssicherheit durch soziale Sicherungssysteme), zur Dynamik der Beschäftigung (**Beschäftigungsstabilität**) und zu den Übergängen (Beschäftigungsfähigkeit bzw. **Brückenfunktion**) notwendig. In weiteren Schritten werden wir deshalb nach der Bestandsaufnahme der atypischen Beschäftigung auf der Basis von Panelanalysen die Dynamik von atypischen Beschäftigungsverhältnissen (Dauer und Häufigkeit von Statuswechseln im Vergleich zu Standard-Arbeitsverhältnissen) und die Brückenfunktion (Übergänge von atypischer Beschäftigung in Standard-Beschäftigung) nachvollziehen. Die Brückenfunktion ist in unseren Analysen von zentraler Bedeutung. Wird die Brückenfunktion nicht erfüllt, werten wir dies als Indikator für Prekarität. D.h. atypische Beschäftigungsverhältnisse, an die in der Regel kein besser gesicherter Status anschließt und die sich demzufolge als „Sackgasse“ erweisen, werden als prekär betrachtet. (Dies gilt insbesondere für die geringfügige und die befristete Beschäftigung bzw. die Leiharbeit. Bei der Solo-Selbstständigkeit und bei der Teilzeitarbeit über 15 Stunden kann eine „Aufwärtsmobilität“ nicht so deutlich identifiziert werden).

In einem abschließenden Kapitel gehen wir der Frage nach, ob und inwiefern bestimmte Soziale Sicherungstypen und –systeme auf die atypischen Beschäftigungsformen eingestellt sind. Der Aspekt des Einkommens wird in diesem Beitrag ausschließlich als Einkommenssicherung durch die sozialen Sicherungssysteme im Falle von Krankheit, Alter oder Arbeitslosigkeit beleuchtet. Ein Schwerpunkt dieses Kapitels ist weiterhin, ob und in welcher Form die sozialen Sicherungssysteme auf Flexibilität, bzw. häufige Übergänge im Bereich der atypischen Beschäftigung zugeschnitten sind. Von zentralem Interesse ist dabei, ob atypische Beschäftigungsverhältnisse in den einzelnen Ländern mit einer Reduzierung von Arbeits- und

---

<sup>2</sup> In der Forschungsstudie „The Employment Status of Individuals in Non-Standard Employment“ von B. Burchell, S. Deakin und S. Honey, UK Department of Trade and Industry (1999) werden Nichtstandard-Beschäftigungsformen ähnlich beschrieben als „diejenigen Arbeitsformen, die vom Modell des auf unbestimmte Dauer geschlossenen oder unbefristeten Arbeitsverhältnisses auf der Grundlage einer nicht unterbrochenen Vollzeitarbeitswoche abweichen“.

Sozialrechten einhergehen. Eine Reduzierung der Rechte trägt zu einer Situation der Unsicherheit hinsichtlich der Beschäftigungsaussichten und damit zur „Prekarität“ bei.

Für einen exemplarischen Vergleich von wohlfahrtsstaatlichen Kontexten werden von allen europäischen Ländern Deutschland, das Vereinigte Königreich, die Niederlande, Italien, Dänemark und Polen ausgewählt. Damit wird ein breites Spektrum von wirtschaftlichen Schwerpunkten, institutionellen und sozialpolitischen Rahmenbedingungen sowie kulturellen Voraussetzungen innerhalb der Vielfalt Europas abgedeckt.

## **1. Bestandsaufnahme**

Formen atypische Beschäftigung machen in diesen sechs europäischen Ländern einen großen Anteil an der Gesamtbeschäftigung aus. Zu den atypischen Beschäftigungen zählen wir geringfügige Beschäftigung (Arbeitszeit  $\leq 15$  Wochenstunden), Teilzeit (Beschäftigungen über 15 Wochenstunden von Personen, die sich selbst als Teilzeitbeschäftigte einstufen), befristete Beschäftigung und Solo-Selbstständigkeit.

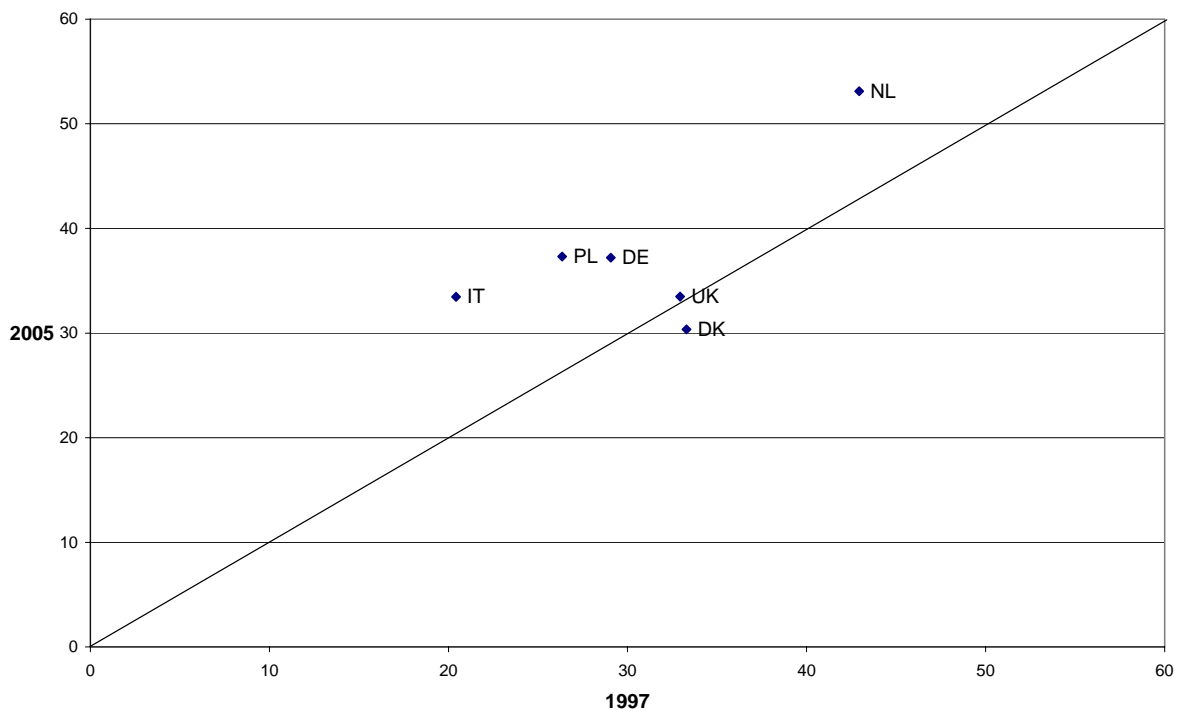
Unsere Berechnungen auf Grundlage des European Labour Force Surveys zeigen, dass der Anteil der Personen in atypischer Beschäftigung in den Niederlanden mit 53 % besonders hoch ist. Ein Großteil der hier als atypisch bezeichneten Beschäftigung ist in den Niederlanden jedoch auf die sehr hohe Teilzeitquote zurückzuführen. Die Klassifizierung „atypisch“ ist demnach für die Niederlande im Zusammenhang mit Teilzeit nicht unbedingt zutreffend.

In den anderen fünf Ländern liegt der Anteil atypischer Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung jeweils bei ca. einem Drittel. In Deutschland und Polen sind es jeweils 37 %, im Vereinigten Königreich und Italien 34 % und in Dänemark 30 % (Werte für das Jahr 2005).<sup>3</sup> In vier der sechs Länder ist dieser Anteil im Zeitraum 1997-2005 gestiegen. Nur in Dänemark kam es zu einem Rückgang und im Vereinigten Königreich ist eine Stagnation zu verzeichnen (siehe Abbildungen 1). Der gleiche Trend trifft zu, wenn der Prozentanteil der atypischen Beschäftigung an der Gesamtbevölkerung betrachtet wird

---

<sup>3</sup> Die Anteile ändern sich nur minimal, wenn die Beschäftigung außerhalb der Landwirtschaft als Untersuchungsgrundlage gewählt wird. Der größte Unterschied ist in Polen zu finden. Dort beträgt der Anteil atypischer Beschäftigung dann ca. 32 % anstelle von 37 %.

**Abbildung 1: Anteil atypischer Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung (in %)**



**Quelle: EUROSTAT, Labour Force Survey, eigene Berechnungen**

Diesen Werten liegt ein zusammenfassender Indikator zugrunde, der die Mehrfachzählung von Personen, auf die mehrere Merkmale atypischer Beschäftigung zutreffen, ausschließt. In unserem Indikator werden als atypisch Beschäftigte folgende Gruppen gezählt:

- a) Beschäftigte mit befristeten Verträgen
- b) In Vollzeit arbeitende Solo- Selbstständige (d.h. Selbstständige, die keine Angestellten haben)
- c) Teilzeitbeschäftigte und in Teilzeit arbeitende Solo-Selbstständige (<15 Stunden/Woche und  $\geq 15$  Stunden/Woche), die sich selbst als in Teilzeit arbeitend definieren.

Ein nicht unerheblicher Anteil der atypischen Beschäftigung weist jedoch mehrfach atypische Kriterien auf, d.h. die Beschäftigten arbeiten sowohl in Teilzeit bzw. in geringfügiger Beschäftigung, als auch im Rahmen eines befristeten Arbeitsvertrages bzw. als Solo-Selbstständige. In den sechs Ländern reicht dieser Anteil von 10 % in Deutschland bis hin zu 23 % in den Niederlanden.

So haben zum Beispiel Teilzeitbeschäftigte häufiger einen befristeten Arbeitsvertrag als Vollzeitbeschäftigte (mit Ausnahme von Deutschland). In vier von sechs der von uns betrachteten Länder ist der Anteil von Personen mit befristeten Arbeitsverträgen unter den Teilzeitbeschäftigten im Jahr 2005 ca. doppelt so hoch wie der entsprechende Anteil unter den Vollzeitbeschäftigten. In Italien haben 11 % aller Vollzeitbeschäftigten und 20% aller Teilzeitbeschäftigten einen befristeten Vertrag, in den Niederlanden ist das Verhältnis 10% zu 21%, in Polen 23% zu 58% und im Vereinigten Königreich 4% zu 10%. In Dänemark ist der Unterschied zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten in dieser Hinsicht weniger groß: 9%

der Vollzeitbeschäftigten und 14% der Teilzeitbeschäftigten sind befristet angestellt. Lediglich Deutschland bildet eine Ausnahme. Hier ist der Anteil der Befristungen mit 12% aller Teilzeitbeschäftigten etwas niedriger als der Anteil der befristeten Vollzeitbeschäftigten mit 14%.

Wie haben sich die *einzelnen Beschäftigungstypen* des zusammengefassten Indikators über die Zeit (1997-2005) verändert (Abbildung 2)?

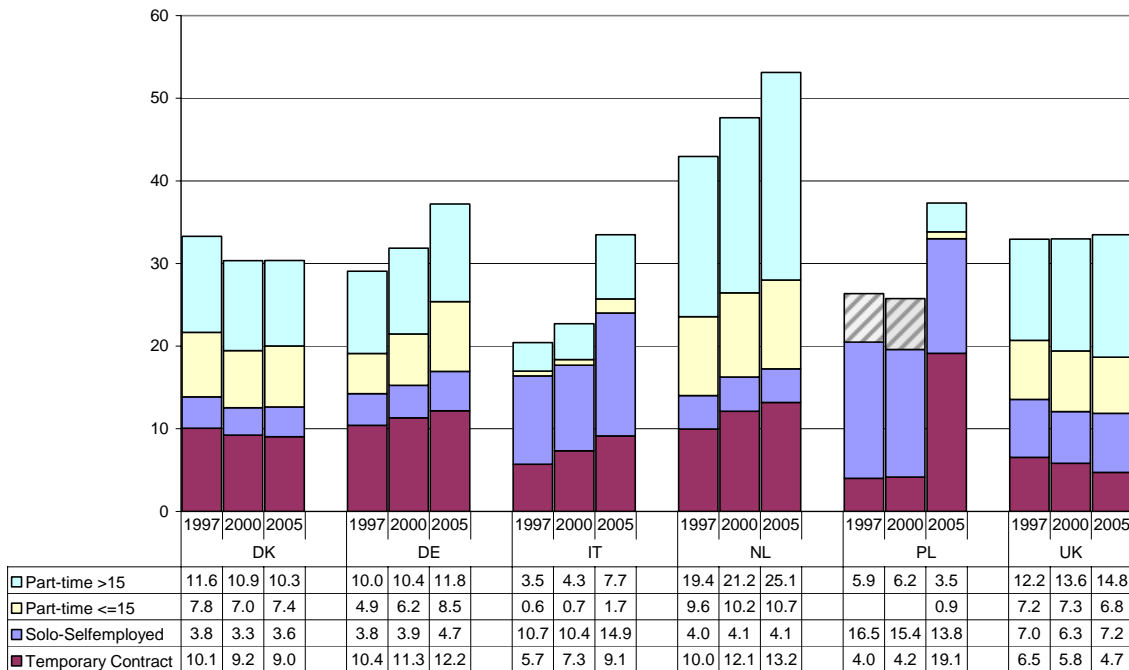
- Befristete Beschäftigung ist in Deutschland, Italien, den Niederlanden und vor allem in Polen (von 4 % auf 19 %) gestiegen, im Vereinigten Königreich und Dänemark hat sie abgenommen.
- Geringfügige Teilzeitarbeit (außerhalb von befristeten Beschäftigungsverhältnissen) hat in Deutschland deutlich und in Italien und den Niederlanden moderat zugenommen; im Vereinigten Königreich und Dänemark ist eine Stagnation zu beobachten.
- Teilzeitarbeit über 15 Arbeitsstunden hat in Deutschland, Italien, den Niederlanden, und dem Vereinigten Königreich ebenfalls zugenommen. In Dänemark ist wiederum eine Stagnation zu beobachten. In Polen hat Teilzeitarbeit insgesamt (unter und über 15 Stunden) abgenommen.
- Der Anteil der in Vollzeit arbeitenden Solo-Selbstständigen an der Gesamtbeschäftigung ist in Deutschland und Italien gestiegen, in Dänemark, den Niederlanden und dem Vereinigten Königreich stagniert er und in Polen hat er abgenommen. Bemerkenswert ist, dass mehr als die Hälfte der in Vollzeit beschäftigten Solo-Selbstständigkeit in Polen der Landwirtschaft zuzurechnen ist. Die Klassifizierung „atypisch“ ist deshalb für Polen im Zusammenhang mit (Vollzeit-) Solo-Selbstständigkeit nicht unbedingt zutreffend.

Im *Ländervergleich* bestätigt sich der Befund der Zunahme atypischer Beschäftigung also für den Zeitraum 1997-2005 in den einzelnen Ländern, mit Ausnahme von Dänemark (wo ein rückläufiger Anteil atypischer Beschäftigung zu verzeichnen ist) und dem Vereinigten Königreich (wo der Anteil atypischer Beschäftigung stagniert).

- In Deutschland, Italien und den Niederlanden ist die Zunahme der gesamten atypischen Beschäftigung auf eine Zunahme aller vier Formen der atypischen Beschäftigung: Geringfügige Beschäftigung (Arbeitszeit  $\leq 15$  Stunden), Teilzeit (Arbeitszeit  $> 15$ ), befristete Beschäftigung und Solo-Selbstständigkeit zurückzuführen.
- Im Vereinigten Königreich, wo der Anteil der atypischen Beschäftigung stagniert, stagniert entsprechend der Anteil der Solo-Selbstständigen und der geringfügigen Beschäftigung, Teilzeit über 15 Stunden hat zugenommen und der Anteil der befristeten Beschäftigten ist rückläufig.
- In Polen ist insgesamt eine Zunahme der atypischen Beschäftigung zu beobachten. Diese Zunahme wird jedoch allein durch die überproportionale Zunahme der befristeten Beschäftigungsverhältnisse getragen. Für Teilzeitarbeit und Solo-Selbstständigkeit sind hingegen rückläufige Anteile zu verzeichnen.
- In Dänemark, wo insgesamt eine Abnahme von atypischer Beschäftigung zu

verzeichnen ist, haben alle Formen der atypischen Beschäftigung abgenommen.

**Abbildung 2: Anteil atypisch Beschäftigung and der Gesamtbeschäftigung (in %), differenziert**



**Anmerkung: für Polen keine Unterscheidung von Teilzeit >15 Stunden/Woche und ≤ 15 Stunden/Woche für 1997 und 2000**

**Quelle: EUROSTAT, Labour Force Survey, eigene Berechnungen**

*Welche Personen arbeiten in atypischen Beschäftigungsformen?*

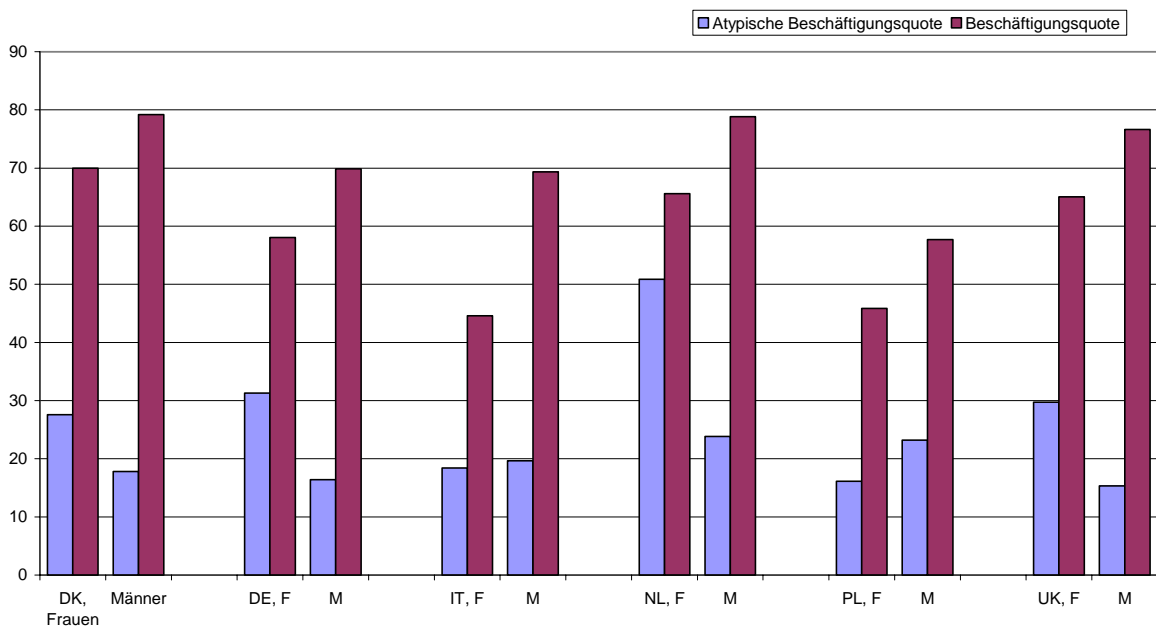
- Mit Ausnahme von Polen zeigt sich, dass Frauen häufiger als Männer einer atypischen Beschäftigung nachgehen.<sup>4</sup> Differenziert nach Beschäftigungsformen wird dieses Ergebnis vor allem durch den hohen Teilzeitanteil von Frauen getragen: ein Großteil der Teilzeitbeschäftigten in allen Ländern sind Frauen. Besonders deutlich ist dies in den Niederlanden der Fall (Abbildung 3).
- Gering qualifizierte Personen arbeiten in fünf der hier betrachteten Länder häufiger in Formen atypischer Beschäftigung. Nur in Italien unterscheiden sich die Anteile der gering Qualifizierten an der atypischen Beschäftigung bzw. an der Gesamtbeschäftigung nicht (Abbildung 4).
- Insgesamt sind jüngere Personen (15-29 Jahre) am häufigsten von atypischer Beschäftigung betroffen, gefolgt von älteren Personen (55-65 Jahre). Nur im Vereinigten Königreich arbeiten Ältere häufiger als Jüngere in atypischer Beschäftigung. Die Anteile befristet Beschäftigter sind in der jüngsten Altersgruppe in allen sechs Ländern vergleichsweise hoch. Es liegt nahe, diese Zahlen als Ergebnis des

<sup>4</sup> Das gilt auch, wenn lediglich die Beschäftigung außerhalb der Landwirtschaft betrachtet wird.

Einstiegs in den Beruf bzw. der Kombination von Ausbildung und Berufseinstieg und gegebenenfalls verlängerte Probezeiten in dieser Lebensphase zu werten. Auch die vergleichsweise hohen Anteile an geringfügiger Beschäftigung in dieser Altersgruppe in den meisten Ländern (sehr hoch: Dänemark, gefolgt von den Niederlanden, den Vereinigten Königreich und Deutschland) sollten darauf zurückzuführen sein.

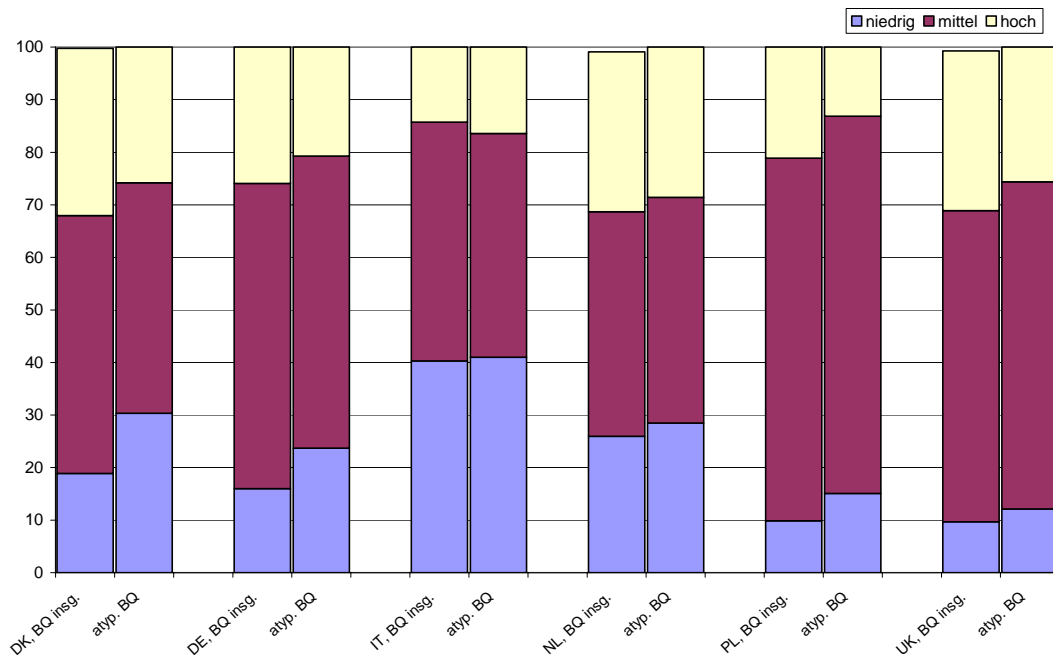
- Die mittlere Altersgruppe (30-54 Jahre) arbeitet im Vergleich zu den anderen Altersgruppen seltener in atypischer Beschäftigung. In Dänemark, Deutschland, den Niederlanden und dem Vereinigten Königreich arbeiten atypisch beschäftigte Personen dieser Altersgruppe am häufigsten in Teilzeit. In Italien und Polen, den Ländern mit traditionell höheren Selbstständigenquoten, arbeiten atypisch Beschäftigte dieser Altersgruppe am ehesten als Solo-Selbstständige. Atypische Beschäftigung der älteren Altersgruppe (55-65) weist im Vergleich zu den anderen Altersgruppen die höchsten Anteile von Solo-Selbstständigen auf. Mit Ausnahme von Italien und Polen ist in dieser Altersgruppe jedoch die Teilzeitarbeit die am häufigsten vertretene Form der atypischen Beschäftigung (Abbildung 5).

**Abbildung 3: Atypische Beschäftigungsquoten und Beschäftigungsquoten insgesamt für Männer und Frauen, 2005**



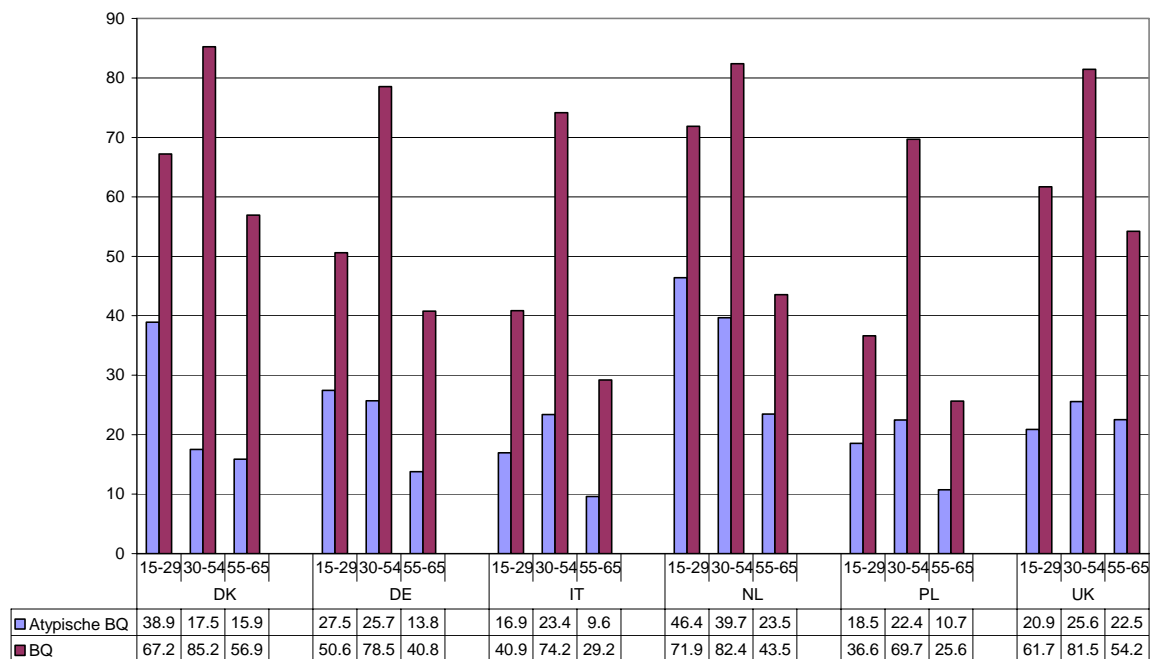
Quelle: EUROSTAT, Labour Force Survey, eigene Berechnungen

**Abbildung 4: Atypische Beschäftigungsquoten und Beschäftigungsquoten insgesamt für drei Bildungsniveaus (ISCED), 2005**



Quelle: EUROSTAT, Labour Force Survey, eigene Berechnungen

**Abbildung 5: Atypische Beschäftigungsquoten und Beschäftigungsquoten insgesamt für drei Altersgruppen, 2005**



Quelle: EUROSTAT, Labour Force Survey, eigene Berechnungen

Wie die Ergebnisse zeigen, zeichnet sich zwar europaweit summa summarum eine Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse ab. Die Verbreitung der einzelnen Formen atypischer Beschäftigung sowie sich abzeichnende Trends sind jedoch von Land zu Land verschieden. Während etwa der Trend der Zunahme befristeter Arbeitsverhältnisse in vier der sechs Länder zu beobachten ist, sinken (bzw. stagnieren) die Anteile befristeter Beschäftigung in Dänemark und dem Vereinigten Königreich – zweier beschäftigungspolitisch erfolgreicher Länder, denen ein geringer Kündigungsschutz gemein ist. Ein geringer Kündigungsschutz bedeutet, dass atypische Beschäftigungsverhältnisse wie die befristete Beschäftigung an Bedeutung verlieren, wenn es darum geht, Flexibilitätsanforderungen gerecht zu werden. Arbeitgeber können wegen des geringen Kündigungsschutzes eher auf die Befristung verzichten. Im Falle Dänemarks wird das folglich erhöhte Risiko der Kündigung für die Arbeitnehmer durch relativ hohe Lohnersatzleistungen und durch aktive Arbeitsmarktmaßnahmen gemildert, die mit vergleichsweise hohen Erfolgsquoten der schnellen Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt einhergehen.

Länderunterschiede in der Art und dem Umfang atypischer Beschäftigungsverhältnisse basieren auf komplexen Wirkungszusammenhängen, die unter anderem auf die Arbeitsmarktregulierung durch das Arbeitsrecht und den Arbeitsschutz, auf sozialrechtliche Regulierungen, auf das Steuerrecht, die Lohnpolitik, die aktive und passive Arbeitsmarktpolitik und nicht zuletzt auf Konjunkturschwankungen zurückzuführen sind. Entscheidend ist dabei, ob und in welcher Form die nationalstaatliche Politik die Flexibilisierung der Arbeitswelt weiter vorantreibt und inwieweit die Flexibilisierung arbeits- und sozialrechtlich flankiert wird.

Am Ende dieses Beitrags kommen wir noch einmal speziell auf die Frage zurück, ob atypische Beschäftigungsverhältnisse in den einzelnen Ländern mit einer Reduzierung von Arbeits- und Sozialrechten einhergehen. Wir gehen davon aus, dass reduzierte Arbeits- und Sozialrechte die mögliche „Brückenfunktion“ atypischer Beschäftigungen einschränken, bzw. zu einer Situation der Unsicherheit hinsichtlich der Beschäftigungsaussichten und damit zur „Prekarität“ beitragen.

Wir vermuten, dass atypische Beschäftigungen dynamischer sind als Standard-Beschäftigungen. D.h., wir gehen davon aus, dass Personen mit atypischer Beschäftigung häufiger ihren Erwerbsstatus wechseln und vor allem einem höheren Risiko ausgesetzt sind, dass sich an ihre atypische Beschäftigung ein Übergang in die Inaktivität, bzw. die Arbeitslosigkeit anschließt. Dies hätte besondere Implikationen für die soziale Sicherung, insbesondere für die Absicherung im Falle der Arbeitslosigkeit. Um diese Vermutung zu prüfen und um den Umfang der „Brückenfunktion“ atypischer Beschäftigung zu erfassen, werden im folgenden Kapitel empirische Analysen über die Dynamik atypischer Beschäftigungen am Beispiel von Deutschland vorgestellt.

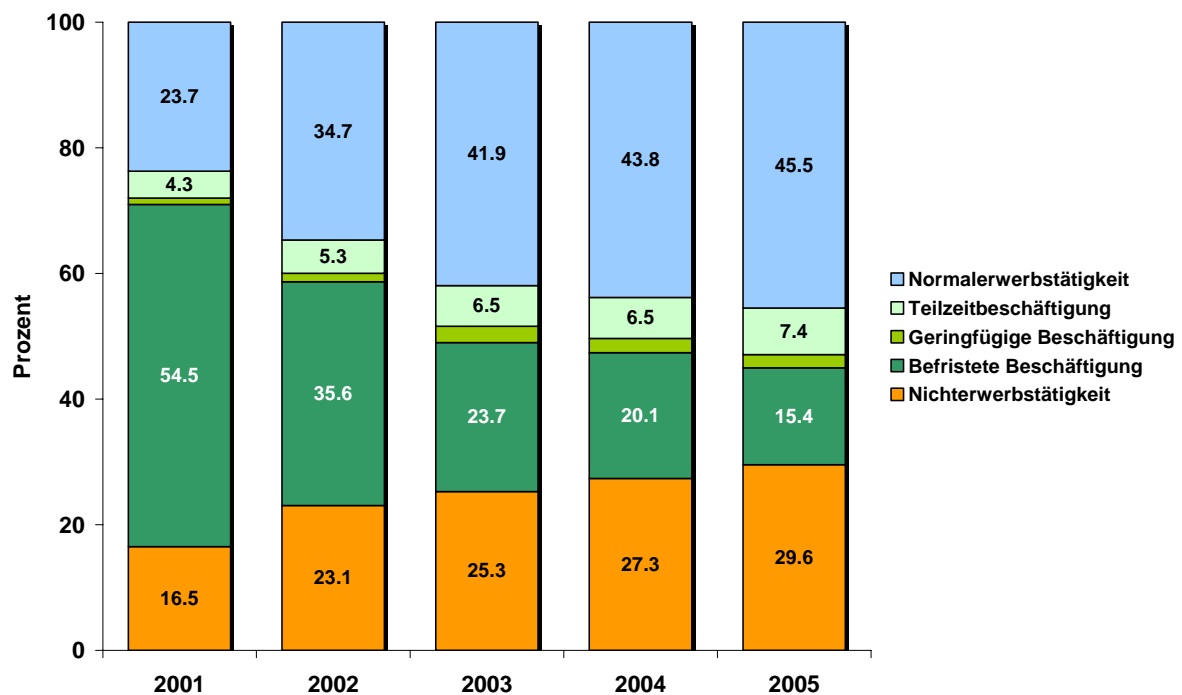
## **2. Dynamik**

Es sind spezifische Arbeitnehmergruppen, die überdurchschnittlich häufig befristet beschäftigt werden (Giesecke/Groß 2006: 247). Befristete Beschäftigungsverhältnisse übernehmen unterschiedliche Funktionen in den Arbeitsmärkten. Entsprechend unterschiedlich fallen die Konsequenzen für die Arbeitnehmer aus. Zwar gelingt einem Großteil der befristet Beschäftigten im Verlauf ihres beruflichen Werdegangs der Wechsel in eine unbefristete Stelle. Und vor allem aus Sicht der Arbeitslosen kann eine befristete Stelle eine Chance zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt darstellen (Boockmann/Hagen 2005). Dennoch ist festzuhalten, dass Befristungen Teil recht unsicherer Karrieren sein

können, das sie sowohl die Wahrscheinlichkeit, bei einem Stellenwechsel wieder befristet zu werden, als auch das Arbeitslosigkeitsrisiko erhöhen (Giesecke/Groß 2006: 248).

Um die Brückenfunktion atypischer Beschäftigungsformen zu beurteilen, wird unter Verwendung von Längsschnittdaten aus dem Sozioökonomischen Panel (SOEP) zunächst der Verbleib von Beschäftigten in befristeter, geringfügiger und Teilzeitbeschäftigung für einen Zeitraum von fünf Jahren (2000-2005) untersucht.<sup>5</sup> Da die Brückenfunktion von atypischen Beschäftigungsformen für Nichterwerbspersonen (Inaktive und Erwerbslose) von entscheidender Bedeutung ist, wird ebenfalls der Verbleib von diesen im Verlauf von fünf Jahren erläutert. Abschließend werden Übergangswahrscheinlichkeiten für die beiden Zustände Normalerwerbsverhältnis und Nichterwerbstätigkeit in Abhängigkeit von den jeweiligen Zuständen im Vorjahr und unter Kontrolle von Geschlecht, Alter und Bildungsniveau mit Hilfe von Logit-Modellen für die Jahre 2000-2005 geschätzt. Durch die Schätzung der Übergangswahrscheinlichkeiten in einem multivariaten Modell kann das Potential der Brückenfunktion der hier betrachteten atypischen Beschäftigungsformen verglichen werden.

Abbildung 6: Verbleib von im Jahr 2000 befristet Beschäftigten



Quelle: SOEP, eigene Berechnungen.

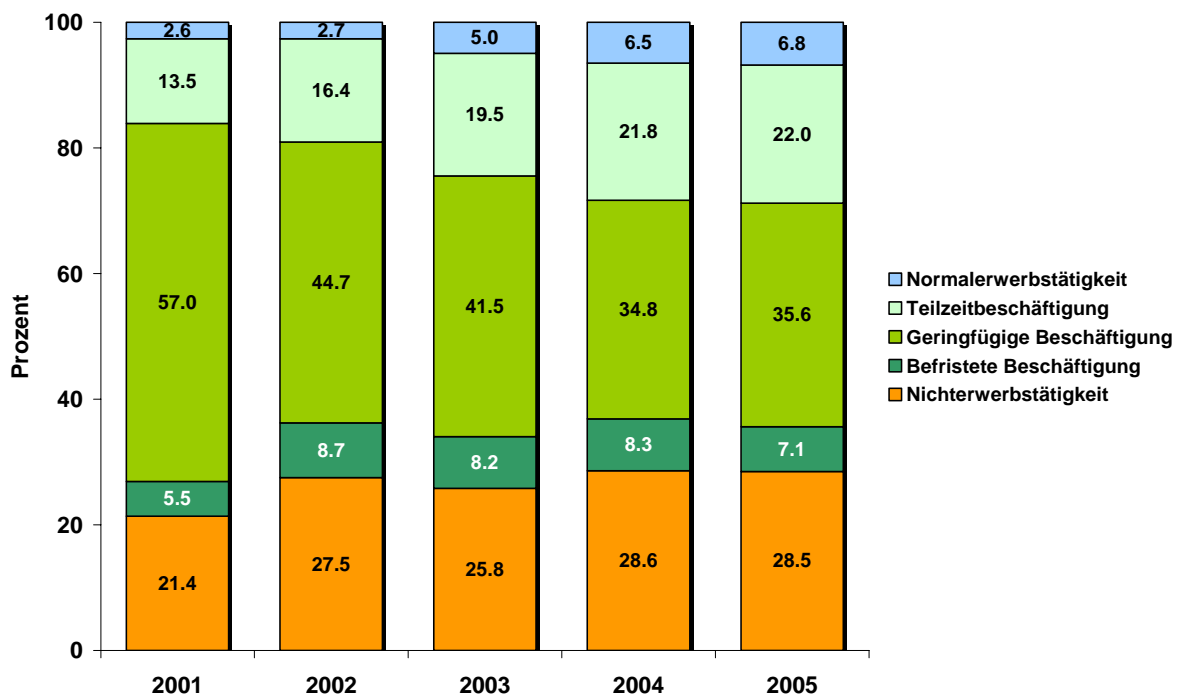
Von allen im Jahr 2000 befristet Beschäftigten hatten nach einem Jahr 54,5% weiterhin einen befristeten Arbeitsvertrag (siehe Abbildung 6). Nach fünf Jahren ist dieser Anteil auf 15,4% gesunken. Der Anteil der befristet Beschäftigten, der in ein Normalarbeitsverhältnis übergeht, beträgt nach einem Jahr 23,7% und nach fünf Jahren 45,5%. Aufgrund der per Definition begrenzten Dauer von befristeten Arbeitsverhältnissen ist der Rückgang der Befristungen nicht verwunderlich, obwohl er deutlich ausfällt. Interessant ist vielmehr die Tatsache, dass

<sup>5</sup> Die Identifikation von Selbständigkeit ist zwar möglich, aber bei einer Beschränkung auf Solo-Selbständigkeit sinken die Fallzahlen auf ein nicht mehr aussagekräftiges Niveau.

knapp die Hälfte nach fünf Jahren den Übergang in ein Normalarbeitsverhältnis geschafft hat, wobei die Tendenz dieses Anteils auf diesem Niveau zu stagnieren scheint. Der Vergleich zum Anteil der Nichterwerbstätigkeit, die nach fünf Jahren immerhin 29,6% aller im Jahr 2000 befristet Beschäftigten ausmacht, offenbart eine ambivalente Brückenfunktion dieser atypischen Beschäftigungsform, denn nach fünf Jahren ist die Chance eines Übergangs in ein Normalarbeitsverhältnis zum Risiko der Nichterwerbstätigkeit 3:2. Der Übergang von befristeten Arbeitsverhältnissen in geringfügige oder Teilzeitbeschäftigung spielt nur eine untergeordnete Rolle.

Ein anderes Bild zeigt sich in Bezug auf geringfügige Beschäftigung (siehe Abbildung 7). im Gegensatz zur befristeten Beschäftigung ist eine geringfügige Beschäftigung nicht an sich zeitlich begrenzt, so dass der Rückgang innerhalb von fünf Jahren nicht so stark ausfällt. Von allen ursprünglich geringfügig Beschäftigten befinden sich nach einem Jahr noch 57% und nach fünf Jahren 35,6% in dieser Beschäftigungsform. Konstant ansteigend ist über diesen Zeitraum der Anteil von Teilzeitbeschäftigung und unbefristeter Vollzeitbeschäftigung. Der Übergang in Nichterwerbstätigkeit scheint zum größten Teil bereits nach einem Jahr vollzogen zu sein, da dieser Anteil nach dem zweiten Jahr relativ stabil bleibt. Ebenso verhält es sich mit dem Übergang in befristete Beschäftigung, wenn auch auf niedrigerem Niveau. Hinsichtlich der Brückenfunktion ist hier von einem wesentlich geringeren Potential auszugehen, da nach fünf Jahren der Übergang in Nichterwerbstätigkeit rund viermal so häufig stattgefunden hat als der Übergang in ein Normalarbeitsverhältnis. Dabei muss allerdings berücksichtigt werden, dass geringfügige Beschäftigung von Arbeitnehmern/innen häufiger gewünscht ist als befristete Beschäftigung und deshalb auch zu einem höheren Anteil beibehalten wird. Der leicht wachsende Anteil von Teilzeitbeschäftigung, für den dieser Umstand ebenfalls gilt, scheint das zu bestätigen.

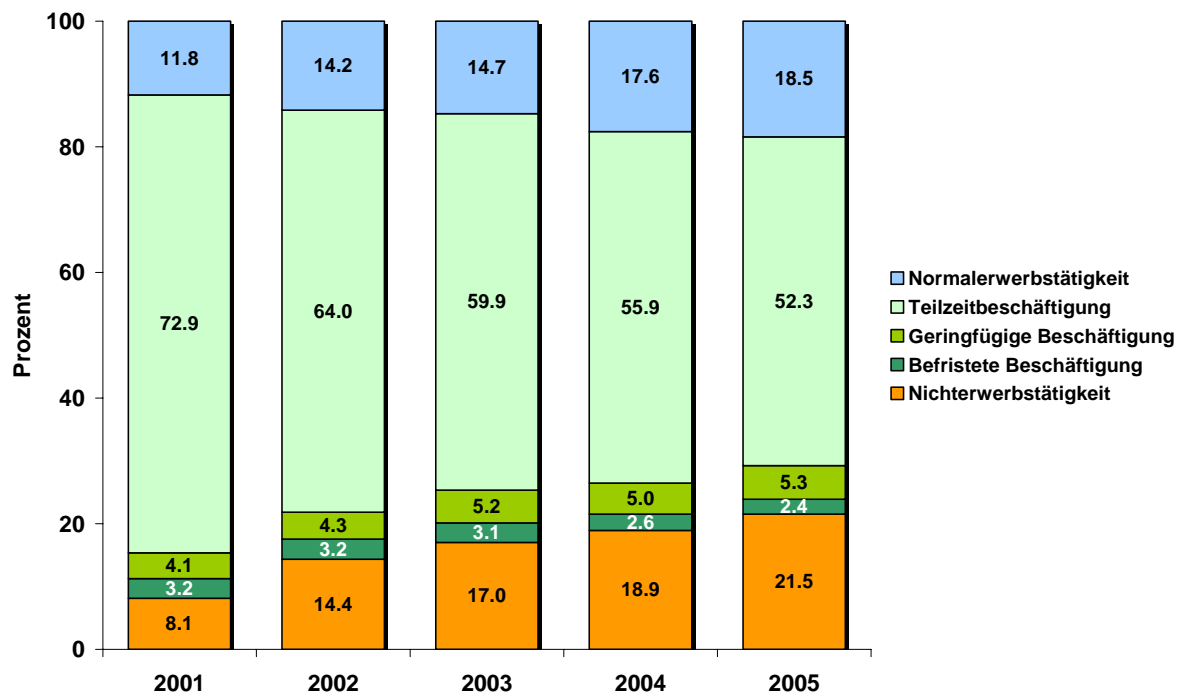
Abbildung 7: Verbleib von im Jahr 2000 geringfügig Beschäftigten



Quelle: SOEP, eigene Berechnungen.

In noch stärkerem Maß als geringfügige Beschäftigung scheint Teilzeitarbeit zeitlich stabil zu sein (siehe Abbildung 8). Nach einem Jahr sind noch 72,9%, nach fünf Jahren mehr als die Hälfte in Teilzeit beschäftigt. Auch hier kann als eine Ursache gelten, dass Teilzeit-Arbeitsverhältnisse nicht zwingend zeitlich begrenzt sind und vielfach von Arbeitnehmern/innen gewünscht sind. Deshalb ist die Stabilität dieser Beschäftigungsform nicht zwingend ein Hinweis auf eine Beschäftigungs-„Sackgasse“. Übergänge in Normalarbeitsverhältnisse werden nach einem Jahr von 11,8% der Teilzeitbeschäftigten unternommen; nach fünf Jahren sind 18,5% der ursprünglich Teilzeit Arbeitenden in eine abhängige, entfristete Vollzeitbeschäftigung übergegangen. Der Anteil derer, die aus Teilzeitbeschäftigung in die Nichterwerbstätigkeit münden, wächst über die Zeit betrachtet jedoch schneller: im ersten Jahr sind es noch 8,1%, im fünften Jahr gehen bereits 21,5% aller ehemals Teilzeitbeschäftigten keiner Erwerbstätigkeit mehr nach. Das Verhältnis zwischen Normal- und Nichterwerbstätigkeit ist ungefähr ausgeglichen, so dass die Brückenfunktion hier nur zum Teil zum Tragen kommt, aber von größerer Relevanz ist als bei der geringfügigen Beschäftigung.

**Abbildung 8: Verbleib von im Jahr 2000 Teilzeitbeschäftigten**

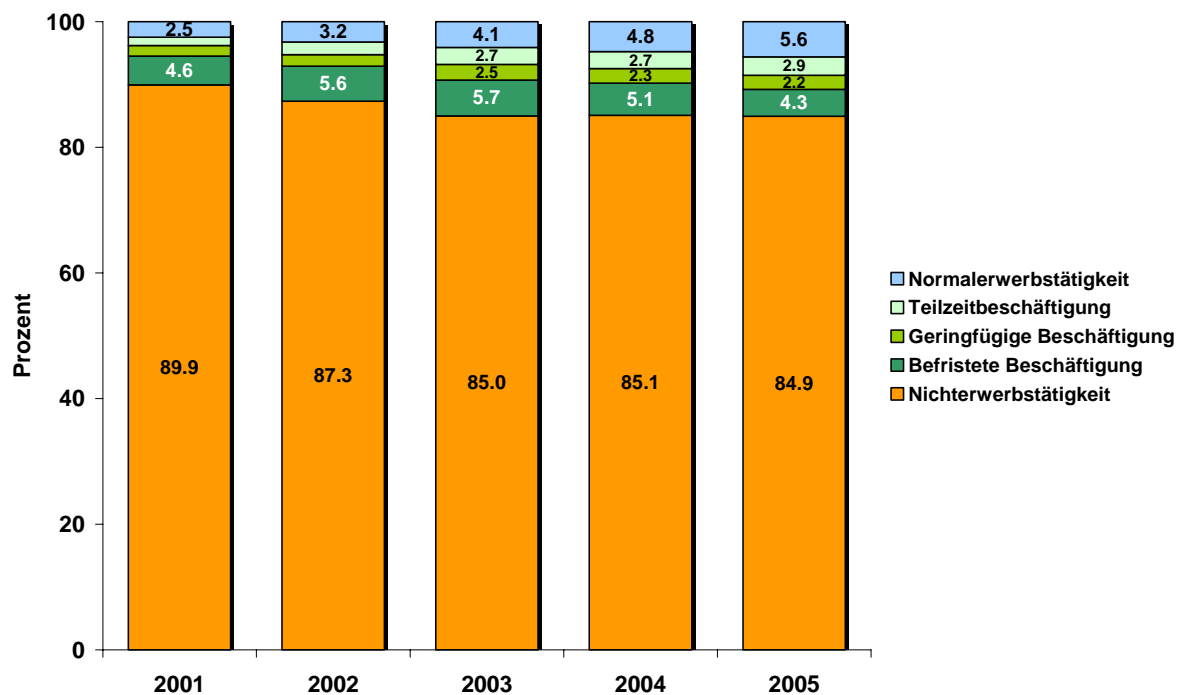


Quelle: SOEP, eigene Berechnungen.

Die drei Formen atypischer Beschäftigung unterscheiden sich bei der Betrachtung der Übergänge innerhalb eines Zeitraumes von fünf Jahren hinsichtlich ihrer Stabilität und des Verhältnisses zwischen Übergängen in Normal- und Nichterwerbstätigkeit. Dabei weist die Teilzeittätigkeit die relativ größte Stabilität auf, während befristete Beschäftigung die Brückenfunktion am ehesten erfüllt. Wirft man nun einen Blick auf die im Jahr 2000 Nichterwerbstätigen und ihren Verbleib im Verlauf der folgenden fünf Jahre, kann man auf die Bedeutung schließen, die atypische Beschäftigungsformen beim Austritt aus Nichterwerbstätigkeit haben (siehe Abbildung 9). Zunächst fällt auf, dass der Zustand der Nichterwerbstätigkeit sehr stabil zu sein scheint. Nach fünf Jahren befinden sich lediglich etwas mehr als 15% in einem Arbeitsverhältnis. Davon bildet das Normalarbeitsverhältnis mit 5,6% den größten Anteil, während mit 4,3% die befristete Beschäftigung ebenfalls einen relativ hohen

Anteil aufweist. Zusammen machen die atypischen Beschäftigungsformen 9,4% der Übergänge aus, was nicht für eine große Bedeutung im Sinne von einer Brückenfunktion spricht. Einschränkend muss zu der hier präsentierten Darstellung erwähnt werden, dass Mehrfachübergänge, wie z.B. Nichterwerbstätigkeit – atypische Beschäftigung – Normalarbeitsverhältnis, nicht berücksichtigt werden. Lediglich der Austritt aus atypischen Beschäftigungsformen wird hier verwendet, um Rückschlüsse auf die Brückenfunktion zu ziehen.

Abbildung 9: Verbleib von im Jahr 2000 Nichterwerbstätigen



Quelle: SOEP, eigene Berechnungen.

Im Folgenden sollen zwei Logit-Modelle Aufschluss darüber geben, wie sehr die Wahrscheinlichkeit eines Übergangs in ein Normalerwerbsverhältnis bzw. in Nichterwerbstätigkeit durch atypische Beschäftigungsformen beeinflusst wird. Als abhängige Variable dient im ersten Modell der Übergang in Nichterwerbstätigkeit zum Zeitpunkt t. Die Kovariaten sind – neben den Kontrollgrößen Geschlecht, Alter und Bildungsniveau – die atypischen Beschäftigungsformen sowie Standardbeschäftigung zum Zeitpunkt t-1. Dieses Modell wird jeweils für die Jahre 2000 bis 2005 geschätzt, um zusätzlich Veränderungen über die Zeit zu untersuchen.

Die Wahrscheinlichkeit eines Übergangs in Nichterwerbstätigkeit ist höher für Frauen, wobei dieser Effekt relativ gering ausfällt und auch nur im Jahr 2000 signifikant ist. Der Alterseffekt ist lediglich schwach positiv, d.h. mit jedem zusätzlichen Altersjahr steigt die Übergangswahrscheinlichkeit um das 1,04-fache. Das Bildungsniveau hat erwartungsgemäß einen negativen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit, in Nichterwerbstätigkeit überzugehen. Im Vergleich zum niedrigsten Bildungsniveau haben Individuen mit mittlerem im Schnitt eine 1,2-fach geringere Übergangswahrscheinlichkeit, Individuen mit höherem Bildungsniveau im Schnitt eine 1,6fache Wahrscheinlichkeit, in Nichterwerbstätigkeit zu wechseln. Dabei scheint sich der Bildungseffekt für das höhere Bildungsniveau über die Zeit zu verstärken, d.h. besser gebildete weisen eine immer geringere Wahrscheinlichkeit auf, in Nichterwerbstätigkeit

überzugehen. Die Koeffizienten der unterschiedlichen atypischen Beschäftigungsformen im Jahr vor dem Übergang in Nichterwerbstätigkeit in einem Modell geben die kontrollierten Übergangswahrscheinlichkeiten wieder und ermöglichen so einen Vergleich. Dabei haben Beschäftigte im Normalarbeitsverhältnis bei weitem die geringsten Chancen, in Nichterwerbstätigkeit überzugehen, während die Tatsache, dass jemand im Vorjahr befristet beschäftigt war, eine weniger geringere Chance für diesen Übergang aufweist: Die Chance für Beschäftigte im Normalarbeitsverhältnis, in Nichterwerbstätigkeit überzugehen, ist um das 35-fache geringer als für Beschäftigte, die sich nicht im Normalarbeitsverhältnis befinden. Dahingehend ist auch für alle atypischen Beschäftigungsformen diese Wahrscheinlichkeit gering, allerdings in unterschiedlichem Ausmaß: Befristet Beschäftigte haben 5,6-fach geringere Übergangschancen als solche, die nicht befristet tätig sind. Bei Teilzeitbeschäftigten ist diese Wahrscheinlichkeit um das 19-fache geringer. Vor diesem Hintergrund kann man sagen, dass im direkten Vergleich der atypischen Beschäftigungsformen hinsichtlich des Übergangs in Nichterwerbstätigkeit Teilzeitarbeit am besten abschneidet, während befristete Beschäftigung am ehesten in Nichterwerbstätigkeit mündet. An dieser Tendenz hat sich im beobachteten Zeitraum von 2000 bis 2005 nichts Wesentliches geändert. Bemerkenswert ist der hohe Wert der Bestimmtheitsmaße, die in allen Jahren über 0,40 liegt, d.h. dass mehr als 40% der Variation durch die unabhängigen Variablen erklärt wird.

**Tabelle 1: Logit-Modell 1 (Nichterwerbstätigkeit)**

Nichterwerbstätigkeit	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Geschlecht: weiblich	1.27 ***	1.07	-1.02	-1.02	1.07	-1.06
Alter	1.04 ***	1.04 ***	1.04 ***	1.04 ***	1.04 ***	1.04 ***
Mittleres Bildungsniveau*	-1.09	-1.01	-1.16 ***	-1.23 ***	-1.15 ***	-1.25 ***
Hohes Bildungsniveau*	-1.55 ***	-1.29 ***	-1.75 ***	-1.83 ***	-1.92 ***	-1.91 ***
Befristet beschäftigt (t-1)	-5.59 ***	-5.76 ***	-5.36 ***	-4.98 ***	-4.48 ***	-4.29 ***
Geringfügig beschäftigt (t-1)	-9.96 ***	-6.46 ***	-7.15 ***	-7.85 ***	-9.76 ***	-9.37 ***
Teilzeit beschäftigt (t-1)	-19.98 ***	-17.41 ***	-17.03 ***	-17.48 ***	-18.02 ***	-17.41 ***
Normal beschäftigt (t-1)	-35.26 ***	-32.71 ***	-34.39 ***	-34.96 ***	-36.63 ***	-35.19 ***
McFadden's R <sup>2</sup>	0.45	0.41	0.44	0.44	0.44	0.43

**Anmerkungen:**

\* Referenz-Kategorie: geringes Bildungsniveau

Es sind Effektkoeffizienten (odds ratios) aufgeführt, wobei zur besseren Interpretation für Werte <1 der Kehrwert berechnet wurde.

Quelle: SOEP, eigene Berechnungen.

Im zweiten Logit-Modell wird die Wahrscheinlichkeit eines Übergangs in Vollzeittätigkeit in Abhängigkeit von den Kontrollvariablen Geschlecht, Alter und Bildungsniveau sowie den Beschäftigungsformen im Jahr zuvor geschätzt (siehe Tabelle 2). Auch hier zeigen sich hohe Bestimmtheitsmaße, die für eine starke Determinierung der abhängigen Variable durch die Kovariaten sprechen. Für Frauen ist der Übergang in ein Normalarbeitsverhältnis um das 2- bis 3-fache geringer als für Männer und mit jedem zusätzlichen Altersjahr nimmt diese Wahrscheinlichkeit um das 1,01-fache ab. Beide Effekte sind über die Zeit signifikant und relativ robust. Auch das Bildungsniveau weist im betrachteten Zeitraum konstante Effekte auf. Hier haben Individuen mit höherem Bildungsniveau im Schnitt eine doppelt so hohe Wahrscheinlichkeit, in ein Normalarbeitsverhältnis überzugehen als solche mit niedrigem Bildungsniveau. Im Vergleich zwischen den verschiedenen atypischen Beschäftigungsformen schneidet die befristete Beschäftigung am besten ab: die Übergangschance ist hier nur 10-fach geringer als bei den Beschäftigten mit entfristeten Beschäftigungsverhältnissen, wohingegen

die geringfügige Beschäftigung extrem niedrige Übergangswahrscheinlichkeiten aufweist. Auch Teilzeitbeschäftigung hat mit 14-fach niedrigerer Übergangswahrscheinlichkeit einen relativ guten Wert. Menschen in Nichterwerbstätigkeit haben im Vergleich mit denen in allen anderen Beschäftigungsverhältnissen sogar zwischen 73- und 92-fach niedrigere Wahrscheinlichkeiten, in Standardbeschäftigung überzugehen.

**Tabelle 2: Logit-Modell 2 (Normalerwerbstätigkeit)**

Normalerwerbstätigkeit	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Geschlecht: weiblich	-2.54 ***	-2.32 ***	-2.29 ***	-2.45 ***	-2.70 ***	-2.88 ***
Alter	-1.01 ***	-1.01 ***	-1.01 ***	-1.02 ***	-1.02 ***	-1.02 ***
Mittleres Bildungsniveau*	1.45 ***	1.38 ***	1.41 ***	1.43 ***	1.42 ***	1.50 ***
Hohes Bildungsniveau*	1.83 ***	2.02 ***	2.14 ***	1.85 ***	2.28 ***	2.24 ***
Befristet beschäftigt (t-1)	-10.77 ***	-8.37 ***	-9.02 ***	-10.46 ***	-13.31 ***	-11.31 ***
Geringfügig beschäftigt (t-1)	-66.22 ***	-61.96 ***	-53.86 ***	-45.93 ***	-45.24 ***	-50.63 ***
Teilzeit beschäftigt (t-1)	-14.51 ***	-9.32 ***	-14.37 ***	-9.97 ***	-12.42 ***	-10.75 ***
Nicht-erwerbstätig (t-1)	-91.96 ***	-73.06 ***	-89.49 ***	-74.67 ***	-78.90 ***	-74.38 ***
McFadden's R <sup>2</sup>	0.49	0.44	0.48	0.45	0.49	0.47

**Anmerkungen:**

\* Referenz-Kategorie: geringes Bildungsniveau

Es sind Effektkoeffizienten (odds ratios) aufgeführt, wobei zur besseren Interpretation für Werte <1 der Kehrwert berechnet wurde.

Quelle: SOEP, eigene Berechnungen.

Zusammenfassend kann für die multivariate Analyse der Brückenfunktion atypischer Beschäftigungsformen bzw. ihrer Auswirkungen auf die Beschäftigungsform im Jahr danach folgendes festgestellt werden:

1. Die Determination von zukünftigen Beschäftigungsformen im folgenden Jahr ist bemerkenswert hoch, wie die Bestimmtheitsmaße der einzelnen Modelle anzeigen. Mit anderen Worten: alle Beschäftigungsformen haben deutliche Auswirkungen auf folgende Beschäftigungsformen.
2. Über die Zeit betrachtet sind nahezu alle Effekte relativ stabil, Tendenzen sind im betrachteten Zeitraum nur sehr vage auszumachen.
3. Das Geschlecht hat lediglich Einfluss auf die Übergangswahrscheinlichkeit in Standardbeschäftigung, und zwar in Form von deutlich geringeren Chancen für Frauen.
4. Für das Alter sind in Hinblick auf die Übergangswahrscheinlichkeiten sowohl in Nichterwerbstätigkeit als auch in Vollzeitbeschäftigung nur schwache Effekte zu beobachten.
5. Ein höheres Bildungsniveau wirkt sich positiv auf die Übergangswahrscheinlichkeit in Standardbeschäftigung und negativ auf diejenige in Nichterwerbstätigkeit aus.
6. Im direkten Vergleich der atypischen Beschäftigungsformen miteinander zeigt befristete Beschäftigung am deutlichsten einen ambivalenten Charakter, da sowohl für den Übergang in Nichterwerbstätigkeit als auch in Normalbeschäftigung relativ hohe

Wahrscheinlichkeiten geschätzt wurden.

7. Geringfügige Beschäftigung weist das höchste Beschäftigungsrisiko aus, da der Übergang in Nichterwerbstätigkeit relativ wahrscheinlich, der Übergang in Standardbeschäftigung dagegen äußerst unwahrscheinlich ist.
8. Teilzeitbeschäftigung bringt insgesamt das geringste Beschäftigungsrisiko mit sich, da der Übergang in Nichterwerbstätigkeit im direkten Vergleich ziemlich unwahrscheinlich, der Übergang in ein Normalarbeitsverhältnis dagegen relativ wahrscheinlich ist.

Die hier aufgeführten Effekte der einzelnen atypischen Beschäftigungsformen gelten allerdings lediglich für Deutschland. Da institutionelle Arrangements – vor allem solche der sozialen Sicherung – die Brückenfunktion einzelner Beschäftigungsformen mehr oder weniger stark beeinflussen können, ist bei einer Generalisierung Vorsicht geboten. Eine genauere Untersuchung der arbeitsrechtlichen Vorschriften und sozialen Sicherungssysteme wird im Folgenden einen Aufschluss darüber geben, inwiefern sie atypische Beschäftigungsformen und ihre Auswirkungen berücksichtigen.

### **3. Arbeitsrecht und Soziale Sicherung**

Atypische Beschäftigung macht in allen hier betrachteten Ländern einen Großteil der Gesamtbeschäftigung aus. Gleichzeitig sind die Arbeitsmärkte durch eine hohe Dynamik, d.h. eine Vielzahl von Übergängen von einer Beschäftigungsform zu einer anderen gekennzeichnet. Zu fragen ist, ob und in welcher Form atypische Beschäftigung und die besondere Dynamik in dem betreffenden Arbeitsmarktbereich arbeits- und sozialrechtlich flankiert wird. Mangelnde rechtliche Regelungen tragen zur Beschäftigungsunsicherheit bei, beeinträchtigen die Beschäftigungsfähigkeit bzw. die mögliche Brückenfunktion und leisten so der Prekarität atypischer Beschäftigung Vorschub.

Im Falle des Arbeitsrechts bzw. der arbeitsrechtlichen Flankierung gehen wir davon aus, dass die EU im Rahmen von rechtsverbindlichen Richtlinien arbeitsrechtliche Mindeststandards für atypische Beschäftigungen gesetzt hat, die alle EU-Länder implementieren müssen. Im Folgenden werden diese Richtlinien und die Umsetzung durch unsere ausgewählten Länder skizziert.

#### **3.1. Arbeitsrechtliche Regelungen**

Ein wesentliches Konzept zur Gestaltung europäischer Sozialpolitik ist der Soziale Dialog, d.h. die hervorgehobene Rolle der Sozialpartner bei der Sozialgesetzgebung. Eine wichtige Rolle spielen dabei die Sozialpartnervereinbarungen. Sozialpartnervereinbarungen werden in Form eines Richtlinienvorschlags von der Kommission in den Ministerrat eingebracht. Zur atypischen Beschäftigung gibt es zwei rechtsverbindliche Richtlinien, die auf von der Kommission initiierten Sozialpartnervereinbarungen basieren. Dies sind die Regelungen der Arbeitsbedingungen bei Teilzeitarbeit (RL97/81/EG) und bei befristeter Arbeit (RL 99/70/EG). In den Richtlinien ist der wesentliche Grundsatz der Nichtdiskriminierung dieser atypischen Beschäftigten festgeschrieben. Darüber hinaus wird ein besonderes Gewicht auf die Förderung von Teilzeitarbeitsmöglichkeiten gelegt und eine verbindliche Regelung zur Begrenzung von Mehrfachbefristung gefordert. Beide Richtlinien wurden in den Mitgliedstaaten, dort wo dies nicht bereits der Fall war, mehr oder weniger konsequent umgesetzt (Falkner et al. 2005). In einer Reihe von Ländern haben sie zu einem nicht

unerheblichen Rechtsfortschritt geführt (Kaufmann 2006:576). Die Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern über die Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmern, dem letzten noch offenen Thema aus der Kommissionsinitiative zur atypischen Beschäftigungen, sind jedoch weniger positiv verlaufen. Sie liegen nach Jahren der Verhandlungen noch immer auf Eis.

Laut der Richtlinie zur Teilzeitarbeit sollten mögliche Hindernisse rechtlicher oder verwaltungstechnischer Art identifiziert und abgebaut werden. Die Weigerung eines Arbeitnehmers von Voll- in Teilzeitarbeit zu wechseln, darf jedoch keinen Kündigungsgrund darstellen. Außerdem sollten Wünsche der Arbeitnehmer, von Voll- zu Teilzeitarbeit bzw. von Teil- zu Vollzeitarbeit zu wechseln, möglichst vom Arbeitgeber berücksichtigt werden. Die Umsetzung dieses Teils der Richtlinie reicht in den hier betrachteten sechs Ländern von einem Recht auf Voll- und Teilzeit in den Niederlanden über ein Recht auf Teilzeit in Deutschland<sup>6</sup> bis hin zu der vagen Feststellung, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer sich auf Arbeitszeitänderungen einigen dürfen, wenn sie möchten (Dänemark).

Auch die Möglichkeit von Mehrfachbefristungen ist durch die nationale Gesetzgebung unterschiedlich stark limitiert worden. Besonders strikte Vorgaben sehen die dänischen Kollektivverträge bzw. das dänische Arbeitsrecht vor. Dies ist jedoch auch im Zusammenhang mit dem vergleichsweise geringen Kündigungsschutz zu sehen. Gerade bei diesem Punkt der Richtlinie ist fraglich, ob er von den Ländern korrekt umgesetzt wird. So gab es bereits eine Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes gegen eine Ausnahmeregelung für Arbeitnehmer über 52 bzw. 58 Jahren, die das deutsche Recht vorgesehen hatte. Unklar ist auch, ob die in Italien eingerichteten Maßnahmen zur Verhinderung von Mehrfachbefristung ihren Zweck erfüllen (Europäische Kommission 2003 und 2006) und die nationalen Berichte zur Evolution des Arbeitsrechts 1992-2002/3 (Bruun und Malmberg 2003, Niederlande 2003 (ohne Autor), Zachert 2003, Sciarra 2003, Neal 2003; zum Arbeitsrecht in Polen: Prause 2003).

Die genannten Regelungen zum Arbeitsrecht beziehen sich auf die abhängige Erwerbstätigkeit, nicht jedoch auf die Selbstständigkeit, für die die allgemeinen Vorschriften des Zivilrechts bzw. des Handelsrechts gelten. Somit fallen Selbstständige in der Regel nicht unter die Gemeinschaftsrichtlinien zum Arbeitsrecht. Eine Richtlinie zur Regelung der Solo-Selbstständigkeit als weiterer Form der atypischen Beschäftigung ist also auch nicht zu erwarten. Es gibt aber eine Empfehlung des Rates für diesen Arbeitsmarktbereich (Empfehlung 2003/134 EG vom 18. Februar 2003), in der der Rat seinen Mitgliedstaaten empfiehlt, die Mindestanforderung an den Gesundheitsschutz und die Sicherheit am Arbeitsplatz für Selbstständige zu erhöhen.

Die gestärkte Rolle der Sozialpartner - Arbeitgeber und Arbeitnehmer - bei der europäischen Sozialgesetzgebung im Rahmen des Sozialen Dialogs birgt für die Solo-Selbstständigen ein Risiko. Sie sind weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer und fallen somit durch das Raster der Sozialpartnerschaft bzw. passen nicht in die traditionell korporatistischen Strukturen der Interessenvertretung. Das Risiko besteht darin, dass die gegenüber Dritten zur Exklusion neigenden Sozialpartner sich nicht als Lobby der Solo-Selbstständigen begreifen. Zu befürchten ist deshalb, dass die Interessen von Solo-Selbstständigen im Prozess des Sozialen Dialogs nur ungenügend berücksichtigt werden.

---

<sup>6</sup> In beiden Ländern muss der Arbeitgeber dem Wunsch des Arbeitnehmers nach einer Veränderung seiner Arbeitszeit nur nachgehen, wenn dies im Rahmen der betrieblichen Gegebenheiten möglich ist.

Während das rechtsverbindliche Instrument der EU-Richtlinie vor allem im Arbeitsrecht zum Tragen kommt, sind Kernbereiche nationaler Sozialpolitik wie die Renten-, Gesundheits- oder Arbeitsmarktpolitik, weichen Regulierungsformen wie etwa der OMK überlassen.

### **3.2. Soziale Sicherung**

Neben der arbeitsrechtlichen Flankierung ist die sozialrechtliche Absicherung atypischer Beschäftigung von zentraler Bedeutung für die Frage nach der Prekarität. D.h. einerseits ist zu fragen, ob und inwiefern die nationalen Sicherungstypen und –systeme auf die atypischen Beschäftigungsformen eingestellt sind. Erfüllen die sozialen Sicherungssysteme auch für atypische Beschäftigung ihre Aufgabe der Einkommenssicherung beim Eintritt eines sozialen Risikos (z.B. Krankheit, Alter usw.) in ausreichendem Maße? Andererseits ist auch zu fragen, ob und inwiefern die nationalen Sicherungstypen und –systeme auf die hohe Dynamik der atypischen Beschäftigungsformen eingestellt sind. Es stellt sich die Frage, ob Wechsel zwischen verschiedenen Beschäftigungsformen im Erwerbsverlauf zu einem Nachteil der Beschäftigten in Bezug auf ihre soziale Sicherheit führen.

Entscheidende Kriterien sind hierbei, ob und in welchem Umfang atypisch Beschäftigte von den einzelnen Versicherungszweigen der staatlichen Systeme erfasst werden. Wichtige Kriterien sind dabei die Gewährleistung der Einkommenssicherung, und dies auch bei wechselhaften Erwerbsverläufen (Transitions).

Grundsicherungssysteme, die staats- bzw. wohnbürgerlicher Rechte darstellen und der Höhe nach armutsvermeidend sind, erfüllen *alle* diese Kriterien, da weder das Beschäftigungsverhältnis, noch der Erwerbsstatus an sich eine Rolle für die Teilhabe spielen. Staatliche Grundsicherungssysteme werden jedoch meist durch weitere staatliche Systeme ergänzt. Diese ergänzende Systeme sind zumeist beitragsbezogen bzw. am Versicherungsprinzip orientiert. Je nach Beitragsgestaltung und daraus abgeleiteten Ansprüchen ergibt sich ein differenzierteres Bild hinsichtlich der genannten Kriterien:

Beschäftigte in Teilzeit bzw. in befristeten Arbeitsverhältnissen werden, im Gegensatz zu Solo-Selbstständigen und geringfügig Beschäftigten, bezüglich der Integration in die Versicherungssysteme, in der Regel nicht anders behandelt als Beschäftigte in Normalarbeitsverhältnissen. Sind lange und unflexible Versicherungszeiten jedoch Bedingung für den Bezug z.B. von Arbeitslosengeld, ist der Zugang für Beschäftigte in befristeten Arbeitsverhältnissen unter Umständen eingeschränkt.

Weitere Nachteile können entstehen, wenn die Höhe und/oder die Bezugsdauer von monetären Leistungen stark an die Höhe der Beitragszahlung bzw. das vorherige Einkommen und/oder die Dauer der Beschäftigung gekoppelt sind. Besonders nachteilig wirkt sich eine atypische Beschäftigung dann aus, wenn das Niveau der Sozialleistung selbst für Standard-Beschäftigte niedrig angesetzt ist.

Im Folgenden sollen exemplarisch die Systeme der gesetzlichen Krankenversicherung (Sachleistungen), der Arbeitslosenversicherung und der Alterssicherung hinsichtlich der oben genannten Kriterien im Ländervergleich betrachtet werden.

**Tabelle 3: Krankenversicherung (Sachleistungen) und atypische Beschäftigung**

	Grundsicherungssystem		Zugang zum Versicherungssystem		Absicherung von Übergängen (Transitions) in den Regelsystemen
	Ja	Nein →	Solo-Selbstständige	Geringfügig Beschäftigte	
<b>DK</b>	X				
<b>DE</b>		X	Selektiv für bestimmte Gruppen	Nein (bei Einkommen $\geq$ 400 €/Monat)	-
			In der Praxis wird durch abgeleitete Ansprüche und die Möglichkeit der freiwilligen Versicherung wird jedoch ein hoher Deckungsgrad erreicht.		
<b>IT</b>	X				
<b>NL</b>	X				
<b>PL</b>		X	Ja	Ja	+
<b>UK</b>	X				

**Quellen:** European Commission (Missoc) (2006), European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2003), Golinowksa, et al. (2003), Memorandum of the Social Protection Committee (Ministries of the member states EU) (2005): Country Summaries for DK, DE; NL, IT, PL, UK, Social Protection Committee (European Union) (2006): Country Summaries for DK, DE; NL, IT, PL, UK, OECD (2006a), OECD (2006b), Leschke (2006)

**Tabelle 4: Arbeitslosenversicherung und atypische Beschäftigung**

	Grundsicherungssystem								Absicherung von Übergängen in den Regelsystemen
	Ja	Nein →	Zugang zum Versicherungssystem		Flexibilität der Bedingung für den Leistungsbezug (Versicherungszeit und/oder Beitragszeit)	Bezugsdauer	Netto-Ersatzquoten (Anfangsraten)		
			Solo-Selbstständige	Geringfüg.-Beschäftigte			Durchschnittliche Quote (in % des Nettoeinkommens) *	Beispiel für Umverteilungswirkung: Differenz der Quoten von Alleinstehenden mit Einkommen 67 % of APW und Einkommen 150 % of APW	
<b>DK</b>		X	Ja	Ja	Sehr flexibel	Sehr lang, relativ unabhängig von Beschäftigungsdauer	70	37	++
<b>DE</b>		X	Selektiv freiwillige Weiterversicherung für früher abh. Beschäftigte	Nein (bei Einkommen ≤ 400 €/Monat)	Etwas flexibel	Variiert stark, in Abhängigkeit von Beschäftigungsdauer	69	0	--
<b>IT</b>		X	Nein	alle Arbeitnehmer (siehe Missoc 2006)	Kaum flexibel	Kurz	54	4	--
<b>NL</b>		X	Zwei Systeme: a) Kurzfristige Leistungen b) entgeltbezogene Leistungen	a) Nein b) Nein	alle Arbeitnehmer (siehe Missoc 2006)	a) Sehr flexibel, da alle Beschäftigte mit vorheriger Beschäftigung > 3 Wochen eingeschlossen sind b) Unflexibel	a) Kurz b) Variiert stark in Abhängigkeit Dauer & Kontinuität der Beschäftigung	a) Anderes: max. 70 % des Mindestlohns b) 74	22 a) - b) --
<b>PL</b>		X	Ja	Ja, (bei Einkommen ≥ Mindestlohn/ Monat)	Wenig flexibel	Kurz bis länger, variiert mit reg. Arbeitslosenquote	59	40	+
<b>UK</b>		X	Selektiv	Es gibt eine untere Einkommengrenze	Etwas flexibel	Kurz	54	32	+

\* OECD 2006, p. 60 : “Initial net replacement rate is an average of cases of a single person and one-earner married couple, an average of cases with no children and with two children, and an average of cases with previous earnings in work 67% of average production worker (APW) level, 100% of APW level and 150% of APW level. Typical-case calculations relate to a 40-year-old worker who has been making contributions continuously since age 18. Net income out of work includes means-tested benefits (housing benefits are calculated assuming housing costs are 20% of APW earnings) where relevant but not non-categorical social assistance benefits. Taxes payable are determined in relation to annualised benefit values (i.e. monthly values multiplied by 12), even if the maximum benefit duration is shorter than 12 months

**Tabelle 5: Alterssicherung und atypische Beschäftigung**

	Grundsicherungssystem		Regelsystem					Absicherung von Übergängen (Transitions) allgemein
	Ja	Nein	Zugang zu Regelsystemen		Bedingungen des Leistungsbezugs		Sonstiges	
			Solo-Selbstständige	Geringfüg. Beschäftigte	Mindest Beitragszeit	Leistungsberechnung: Abhängigkeit von vorherigem Einkommen und Dauer der Beschäftigung		
<b>DK</b>	X		Selektiv, freiwillige Weiterversicherung für vormals min. 3 Jahre abhängig beschäftigte Selbstständige	Teilweise (Ausgeschlossen sind Beschäftigte mit Arbeitszeit < 9 Std/Woche)	Keine	Leistungen hängen nicht vom vorherigen Einkommen ab, jedoch von den Beiträgen, d.h. die Dauer der Versicherung	Betriebliche Alterssicherung hat Deckungsgrad von 90 % bei abhängig Beschäftigten	++
<b>DE</b>		X	Selektiv	Nein (bei Einkommen ≤ 400 €/Monat)	Kurz	Ja		--
<b>IT</b>		X	Ja	Ja	Versichert vor 1.1.1996: lang, danach: kurz	Versichert vor 1.1.1996: Ja, aber Dauer der Erwerbstätigkeit ist weniger entscheidend. Danach Versicherte: Abhängig von Beiträgen während gesamter Erwerbszeit		+
<b>NL</b>	X		Kein Regelversicherungssystem neben der Grundrente siehe jedoch „Sonstiges“				Betriebl. Alterssicherung hat Deckungsgrad von > 90 % bei abh. Beschäftigten	++
<b>PL</b>		X	Ja	Ja	Personen geboren vor 1.1.1949: lang, danach Geborene: keine	Personen geboren vor 1.1.1949: Ja danach Geborene: Abhängig von Beiträgen		- , da Transfer zwischen verschiedenen Versicherungssystemen problematisch ist
<b>UK</b>	X (jedoch beitragsabhängig, = Ausschluss geringfügig Beschäftigter)		Nein	Nein, (bei Arbeitnehmern Einkommen < 119 €/Woche; bei Selbstständigen <6329€/Jahr)	Sehr kurz	Ja		-

## **4. Anhang**

### **4.1. Krankenversicherung (Sachleistungen):**

Steuerfinanzierte Grundsicherungssysteme für Sachleistungen der Krankenversicherungen beziehen unabhängig vom Erwerbsstatus alle Einwohner mit ein. Dies ist in Dänemark, Italien, den Niederlanden und im Vereinigten Königreich der Fall. Hier haben atypisch Beschäftigte vollen Zugang zum Versicherungssystem und es kann keinerlei Nachteile bei Statuswechseln in Bezug auf die Versicherungsbedingungen geben. In Deutschland und Polen bestehen dagegen keine Grundsicherungssysteme bei Sachleistungen der Krankenversicherungen. In Polen haben jedoch sowohl Solo-Selbstständige als auch geringfügig Beschäftigte Zugang zum staatlichen Regelsystem. In Deutschland gilt dagegen eine Versicherungspflicht in der staatlichen Krankenversicherung nur für bestimmte Berufsgruppen von Selbstständigen. Geringfügig Beschäftigte mit Einkommen von 400 Euro monatlich und weniger haben keinen Zugang zum System. In der Praxis wird jedoch durch abgeleitete Ansprüche (über den Ehepartner) und die Möglichkeit der freiwilligen Weiter-Versicherung für Selbstständige ein hoher Deckungsgrad erreicht.

### **4.2. Arbeitslosenversicherung**

Entscheidend ist, ob und in welchem Umfang atypisch Beschäftigte Zugang zu den staatlichen Systemen der Arbeitslosenversicherung haben. Der Zugang zur Arbeitslosenversicherung ist vor allem vor dem Hintergrund der Beschäftigungsfähigkeit und der möglichen Brückenfunktion atypischer Beschäftigung relevant. Arbeitslosenversicherungen erlauben den Empfängern in der Regel eine effektivere Arbeitsplatzsuche und unterstützen den Übergang in Beschäftigung (bzw. verhindern den langen Verbleib in Inaktivität). Beschäftigte, die keinen Anspruch auf Leistungen der Arbeitslosenversicherung haben, sind auf andere, meist kostenintensivere Mittel angewiesen. Sozialhilfeleistungen als letzter Ausweg haben, neben dem stigmatisierenden Effekt und der Notwendigkeit der Bedürftigkeitsprüfung, gegenüber der Arbeitslosenversicherung den Nachteil, dass sie weniger auf den Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt ausgerichtet sind (Leschke 2006: 4).

Weiterhin haben unsere empirischen Analysen gezeigt, dass bei Personen mit atypischer Beschäftigung häufiger eine Phase der Arbeitslosigkeit folgt als bei Personen mit einem Standard-Arbeitsvertrag. Atypisch Beschäftigte haben ein höheres Risiko, arbeitslos zu werden. Staatliche Leistungen zur Absicherung von Phasen der Arbeitslosigkeit sind auch aus diesem Grunde für atypisch Beschäftigte von besonderer Relevanz.

Allgemein lässt sich auch bei der Arbeitslosenversicherung feststellen, dass Systeme, die hinsichtlich des Zugangs universeller gestaltet sind und sich weniger stark an Versicherungsprinzipien orientieren, einen besseren Schutz für atypisch Beschäftigte darstellen (Leschke 2006: 3). Grundsicherungssysteme für Arbeitslose, wie es z.B. in Schweden existiert, gibt es jedoch in keinem der von uns betrachteten Länder.

Im Vergleich zu den anderen Ländern zeigen sich für atypisch Beschäftigte in Dänemark relativ gute Bedingungen hinsichtlich des Zugangs zum Versicherungssystem, der Flexibilität der Leistungsbedingungen, der Bezugsdauer, der Netto-Ersatzquoten und der Absicherung von Übergängen (transitions).

### 4.3. Alterssicherung

Wichtig ist die Frage, ob trotz atypischer Beschäftigung im Alter ein ausreichendes Renteneinkommen zu erwarten ist. Dafür ist die Frage der Mindestsicherung durch staatliche Systeme relevant. Für unsere sechs Länder zeigen sich folgende Muster:

#### **Italien, Deutschland:**

bedürftigkeitsgeprüfte Mindestsicherung im Alter (in Deutschland außerhalb des Rentensystems (Sozialhilfe)

#### **Dänemark, Niederlande:**

vom sonstigen Einkommen unabhängige Altersrente, Einwohnerprinzip

#### **Vereinigtes Königreich:**

beitragsbezogenes Mindestsicherungssystem für Rentner, die Leistungen sind jedoch keinesfalls armutsvermeidend<sup>7</sup>

#### **Polen:**

Kein Grundrentensystem, jedoch Zugang für atypisch Beschäftigte zum Regelsystem

Das Rentensystem in Polen wurde grundlegend reformiert (die ersten Ansprüche aus dem neuen System können im Jahr 2009 geltend gemacht werden). Ziel der Reform war es, das System finanziell nachhaltig zu gestalten. Öffentliche Zuschüsse und der Beitrag der Arbeitgeber wurden reduziert. Auf der einen Seite wurden Möglichkeiten frühzeitiger Verrentung abgebaut, auf der anderen Seite wurde eine stärkere Äquivalenz zwischen Beiträgen und Leistungen verankert, um einen deutlicheren Anreiz zu setzen, in Arbeit zu bleiben. Insbesondere für Personen mit flexiblen Beschäftigungen werden die Ersatzraten im neuen System niedriger liegen. Als Resultat ist eine erhöhte Altersarmutsrate in der Zukunft zu befürchten. Golinowska (1998, 24, in Golinowska et al. 2003) bewertet die Reform wie folgt: "With some exaggeration, one can say that the pension reform introduced in Poland is an instrument of capital building and of the economic growth rather than a solution of future problems."

#### **Niederlande:**

Wie gerade das niederländische „Teilzeitwunder“ gezeigt hat, erleichtert ein Grundversicherungssystem für das Risiko Alter die Ausbreitung von atypischen Beschäftigungsverhältnissen (Klammer 2000: 317). Auch der Wechsel von einer abhängigen zu einer selbstständigen Beschäftigung bleibt hier ohne Auswirkung auf die Höhe der Alterssicherungsleistung aus dem staatlichen Kernsystem. Charakteristisch für das niederländische

---

<sup>7</sup> Die Armutsrate älterer Menschen im Vereinigten Königreich hat zwar in den letzten Jahren abgenommen, sie liegt aber nach wie vor über dem EU-Durchschnitt. Die relative Armutsquote (berechnet als Einkommen unterhalb von 60% des Medianeinkommens) lag im Jahr 2003 für Personen über 65 Jahren bei 24%, für Personen über 75 Jahre bei 30%, bei Personen im Alter unter 65 Jahren dagegen bei 17% (Social Protection Committee (European Union) 2006: Country summaries on adequate and sustainable pensions (SEC(2006)304, 27/02/2006)Report United Kingdom, S. 2).

System ist aber auch die hohe Bedeutung der zweiten Säule der Alterssicherung, die betriebliche Altersversicherung. Rund 90% der Beschäftigten in den Niederlanden sind durch betriebliche Alterssicherungsverträge erfasst. Hier sind unter Umständen Solo-Selbstständige oder Leiharbeiter aufgrund fehlender Betriebszugehörigkeit benachteiligt.

### **Deutschland:**

Das deutsche System der sozialen Sicherung ist aufgrund des selektiven Zuschnitts der Sicherungssysteme und der starken Orientierung am Versicherungsgedanken (bzw. am Äquivalenzprinzip) nur unzureichend auf atypische Beschäftigungsverhältnisse und weitere Flexibilisierungstendenzen eingestellt. Hohe Schutzrechte für Insider bilden insofern ein Problem, als dass gleichzeitig Zugangsvoraussetzungen für Outsider besonders hoch liegen.

### **5. Fazit**

Insgesamt sollte Soziale Sicherheit in einem umfassenderen Sinne verstanden werden. Soziale Sicherheit kann sich einerseits auf die Arbeitsplatzsicherheit beziehen, also auf die Sicherheit, eine Beschäftigung dauerhaft bei einem Arbeitgeber zu halten (job security). Eine weitere zentrale Dimension der Sozialen Sicherheit umfasst, wie oben aufgezeigt, die Sicherung des Einkommens bei Eintreten eines Risikofalls (Arbeitslosigkeit, Krankheit, Alter) durch soziale Sicherungssysteme (income security). Weitere Dimensionen der Sicherheit, die es zu berücksichtigen gilt, sind die Sicherheit, auf dem Arbeitsmarkt verbleiben zu können (employment security) und die Sicherheit, zwischen Optionen der Beschäftigung und Nicht-Beschäftigung, bzw. bezahlten und nicht-bezahlten Tätigkeiten wählen zu können (option security) (Leschke, Schmid, Griga 2006:3). Stärker in den Vordergrund treten sollte dabei, dass häufigere Erwerbswechsel, bzw. Wechsel zwischen Erwerbs- und Nichterwerbstätigkeit und eine hohe Dynamik von Beschäftigungsverläufen hinsichtlich der sozialen Absicherung mit spezifischen Nachteilen verbunden sein können. Um Flexibilisierungsanforderungen gerecht zu werden, sollten Soziale Sicherungssysteme so konzipiert werden, dass diese Nachteile möglichst vermieden werden.

In dem kürzlich erschienenen Bericht über die Beschäftigung in Europa 2006 (Employment in Europe 2006) wird betont, dass strenge Schutzregelungen für Standardbeschäftigungen die Dynamik des Arbeitsmarktes eher verringern und die Aussichten von Frauen, Jugendlichen und älteren Arbeitnehmern verschlechtern. Strenge Regeln für Standardverträge fördern dem Bericht zufolge die Deregulierung „an den Rändern“, bzw. die Entwicklung segmentierter Arbeitsmärkte, was negative Auswirkungen auf die Produktivität zur Folge habe. Betont wird auch, dass sich die Arbeitnehmer durch ein Unterstützungssystem bei Arbeitslosigkeit besser geschützt fühlen als durch Beschäftigungsschutzgesetze. Gut gestaltete Unterstützungssysteme für Arbeitslose, die mit aktiven Arbeitsmarktmaßnahmen koordiniert werden, scheinen als Absicherung gegen Arbeitsmarktrisiken besser zu funktionieren.

### **Handlungsoptionen:**

1. Die sozialen Sicherungssysteme müssen auf neue Risiken ausgerichtet werden und alle Einwohner einbeziehen.
2. Eine hohe Dynamik des Arbeitsmarktes sollte sozialrechtlich umfassend flankiert werden. Übergänge von einem Erwerbsstatus (bzw. vom Status der Nicht-Erwerbstätigkeit) zu einem anderen sollten nicht mit Nachteilen hinsichtlich der sozialen Sicherung verbunden sein.

3. Durch eine stärkere Steuerfinanzierung sollten die Sozialversicherungssysteme wettbewerbstauglicher gemacht werden (Bailer et al. 2006).
4. Zur sozialen Absicherung von Geringverdienern sind beitragsbezogene Sicherungssysteme mit Geringfügigkeitsgrenzen wenig geeignet. Alternativ bzw. ergänzend dazu sollten Grundsicherungsmodelle weiterentwickelt werden.
5. Atypisch Beschäftigte haben ein erhöhtes Arbeitslosigkeitsrisiko. Unterstützungssysteme für Arbeitslose sollten atypisch Beschäftigte deshalb so weit wie möglich einbeziehen. Arbeitslosenversicherungen sind dabei reinen Sozialhilfesystemen vorzuziehen, da sie in der Regel gezielter auf die (Wieder-)Beschäftigung der Leistungsempfänger hinwirken (Leschke 2006). Zur Absicherung der Arbeitsmarktrisiken der atypisch Beschäftigten sind gut gestaltete Unterstützungssysteme erforderlich, die mit aktiven Arbeitsmarktmaßnahmen verbunden sind.
6. Stärkere verbindliche Vorgaben auf EU-Ebene bzw. ein Ausbau und die Weiterentwicklung der europäischen Sozialpolitik sind notwendig.

## 6. Literatur

- Bailer, Klaus et al. 2006: Sozialpolitik europäisch denken. Europäische Integration und nationale Sozialpolitik. Friedrich-Ebert-Stiftung, Gesprächskreis Sozialpolitik, Diskussionspapier.
- Bericht der Taskforce Beschäftigung 2003: Jobs, Jobs, Jobs: Mehr Beschäftigung in Europa schaffen.
- Boockmann, B./ Hagen, T. (2005): Die Bedeutung befristeter Arbeitsverhältnisse für die Zugänge und den Verbleib in Beschäftigung. In: Kronauer, M./Linne, G. (Hrsg.): Flexicurity. Auf der Suche nach der Sicherheit in der Flexibilität. Berlin, S. 149 – 168.
- Bruun, Niklas und Jonas Malmberg 2003: The Evolution of Labor Law in Denmark, Finland and Sweden 1992-2003, Study Undertaken for the European Commission, DG Employment and Social Affairs.
- Burchell, B.; Deakin, S.; Honey, S. 1999: The Employment Status of Individuals in Non-Standard Employment. UK Department of Trade and Industry.
- European Commission (Missoc) 2006: Comparative Tables on Social Protection in the 25 Member States of the European Union, in the European Economic Area and in Switzerland - Situation on 1 January 2006.
- European Commission 2003: Bericht der Kommissionsdienststellen über die Umsetzung der Richtlinie 1997/81/EG des Rates vom 17. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit.
- European Commission 2006: Report by the Commission services on the implementation of Council Directive 1999/70/EC OF 28 JUNE 1999 concerning the Framework Agreement on Fixed-term Work concluded by ETUC, UNICE and CEEP (EU-15)
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2003: Flexibility and social protection.
- Falkner, Gerda; Treib, Oliver; Hartlapp, Miriam; Leiber, Simone 2005: Complying with Europe: EU Harmonisation and Soft Law in the Member States (Cambridge:

- Cambridge University Press).
- Giesecke, Johannes/ Groß, Martin (2005): Befristete Beschäftigung. In: WSI-Mitteilungen 5/2006. S. 247 – 261.
- Golinowksa, Stanislaw, Pietka, Katarzyna, Sowada, Christoph und Maciej Zukowsky 2003: Study on the Social Protection Systems in the 13 Applicant Countries – Poland, Country Study. Gesellschaft für Versicherungswissenschaft und -gestaltung e.V.
- Kaufmann, Inge 2006: Der soziale Dialog als Gestaltungsinstrument europäischer Sozialpolitik. In: WSI-Mitteilungen 10/2006, S. 575-578.
- Keller, Berndt/ Seifert, Hartmut 2006: Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität. In: WSI-Mitteilungen, Heft 5/2006, S. 235-241.
- Klammer, Ute 2000: Auf dem Weg zu mehr Flexicurity in Europa. WSI-Mitteilungen 5/2000, S. 313 – 321.
- Leschke, Janine 2006: Are unemployment insurance systems in Europe adapting to new risks arising from non-standard employment? Conference Paper for 27<sup>th</sup> Conference of the International Working Party on Labour Market Segmentation (IWPLMS).
- Leschke, Janine; Schmid, Günther; Griga, Dorit 2006: On the Marriage of Flexibility and Security: Lessons from the Hartz-reforms in Germany. Discussion paper SP I 2006-108.
- Memorandum of the Social Protection Committee (Ministries of the member states EU) 2005: Review of Preliminary National Policy Statements on Health Care and Long-term Care 2005.
- Neal, Alan C. 2003: The Evolution of Labor Law 1992-2003 – Country Study: United Kingdom, Study Undertaken for the European Commission, DG Employment and Social Affairs.
- Netherlands, without author 2003: The Evolution of Labor Law in the Netherlands 1992-2002, Study Undertaken for the European Commission, DG Employment and Social Affairs.
- OECD 2006a: OECD Employment Outlook, Paris
- OECD 2006b: OECD Database on Benefits and Wages, Paris
- Prause, Andreas 2003: Änderungen des polnischen Arbeitsgesetzbuches zum 1. Januar 2004. <http://www.wirtschaftsinformationen-polen.com/arbeitsrecht.htm>, Redaktion Aptido, Andreas Prause, Fachübersetzungen.
- Schmid, Günther 2000: Von standardisierten zu variablen Arbeitsverhältnissen. In: Kocka, Jürgen/ Offe, Claus (Hrsg.): Geschichte und Zukunft der Arbeit. Campus Verlag, Frankfurt a.M., New York, S. 269 – 293.
- Sciarra, Silvana 2003: The Evolution of Labor Law in Italy 1992-2003, Study Undertaken for the European Commission, DG Employment and Social Affairs.
- Social Protection Committee (European Union) 2006: Country summaries on adequate and sustainable pensions (SEC(2006)304, 27/02/2006).
- Zachert, Ulrich 2003: The Evolution of Labor Law in the European Union 1992-2002 – Country Report Germany and Austria, Study Undertaken for the European Commission, DG Employment and Social Affairs.