

Kasseler Diskussionspapiere

i3

Ideen,
Interessen und
Institutionen im Wandel



Prekäre Beschäftigung in Hessen

Konzepte – Befunde – Herausforderungen

Lukas Heller

Policy Paper –
Arbeitsweltberichterstattung Hessen

Nr. **23** 06 / 2024

U N I K A S S E L
V E R S I T Ä T

Fachgebiet
Politisches System der BRD –
Staatlichkeit im Wandel



Editorial

Liebe Leser:innen,

wir freuen uns, dass Sie auf diese Ausgabe der *i3* aufmerksam geworden sind. Bei *i3* handelt es sich um eine Reihe politikwissenschaftlicher Diskussionspapiere. Sie werden herausgegeben von Prof. Dr. Wolfgang Schroeder und dem Fachgebiet „Politisches System der BRD – Staatlichkeit im Wandel“ an der Universität Kassel. In unregelmäßigen Abständen finden Sie in den Diskussionspapieren neue Forschungsergebnisse und Beiträge zu aktuellen politikwissenschaftlichen Debatten. Thematisch erwartet Sie ein breites Spektrum an Schwerpunkten mit besonderem Fokus auf die Parteien-, Verbände- und Wohlfahrtsstaatsforschung. Jede Ausgabe behandelt ein für den Lehrstuhl relevantes Thema, das sich perspektivisch etwa mit Wandlungsprozessen in Politikfeldern, Veränderungen von Akteuren und Akteursstrukturen oder dem Wandel von Regieren und Staatlichkeit befasst. Ein gemeinsamer Bezugspunkt, der auch den Titel der Diskussionspapier-Reihe inspiriert, ist der von Max Weber über Rainer M. Lepsius aufgenommene Spannungsbogen, welcher den Wandel von Ideen, Interessen und Institutionen thematisiert. Neben Artikeln von dem Lehrstuhl nahestehenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sind auch Gastbeiträge gerne gesehen.

Wir wünschen Ihnen nun eine anregende Lektüre und würden uns freuen, Sie auch bei den nächsten Ausgaben der *i3* wieder als Leser begrüßen zu dürfen. Hinweise, Anregungen und Kommentare nehmen wir gerne über die Redaktionsadresse entgegen.

Das Herausgeber- und Redaktionsteam

redaktion-i3@uni-kassel.de

Herausgeber

Die Kasseler Diskussionspapiere werden von Prof. Dr. Wolfgang Schroeder, Leiter des Fachgebiets Politisches System der BRD – Staatlichkeit im Wandel an der Universität Kassel, herausgegeben.

Prof. Dr. Wolfgang Schroeder

Universität Kassel

Fachbereich Gesellschaftswissenschaften

Fachgebiet Politisches System der BRD - Staatlichkeit im Wandel

Nora-Platiel-Str. 1

34127 Kassel

Erscheinungsweise

Die *i3 - Kasseler Diskussionspapiere – Ideen, Interessen und Institutionen im Wandel* erscheinen in unregelmäßigen Abständen und sind nur als PDF-Version zum Download unter der Adresse <https://www.uni-kassel.de/fb05/i3> erhältlich.

ISSN 2363 – 7250

DOI: 10.17170/kobra-2024060610291

BERICHTERSTATTUNG ARBEITSWELT HESSEN

Die "Arbeitsweltberichterstattung Hessen" ist am Fachgebiet von Prof. Dr. Wolfgang Schroeder (Universität Kassel) angesiedelt und wird seit Juli 2020 vom Hessischen Ministerium für Soziales und Integration gefördert. Dieses Projekt systematisiert aktuelle Daten und Studien. So wird eine empirische sowie analytisch-deutende Basis gelegt, um die sich vor unseren Augen vollziehende Transformation der Arbeitswelt in Hessen mit ihren branchen-, berufsgruppen- und regionenspezifischen Entwicklungsmustern nicht nur besser zu verstehen, sondern auch im Sinne der Betroffenen beeinflussen zu können.

Weitere Infos zur Arbeitsweltberichterstattung Hessen und thematische Ausarbeitungen:

<https://arbeitswelt.hessen.de/berichterstattung-arbeitswelt-hessen/>

Autor

Lukas Heller, M.A. ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Projekt der Arbeitsweltberichterstattung Hessen sowie am Fachgebiet Politisches System der BRD – Staatlichkeit im Wandel an der Universität Kassel.

Kontakt: lukas.heller@uni-kassel.de

Inhalt

1 Einleitung	5
2 Konzepte und Risiken atypischer und prekärer Beschäftigung	8
2.1 Normal, atypisch oder prekär?	8
2.2 Betroffenheit und Folgewirkungen	11
3 Atypische und prekäre Beschäftigung in Hessen	14
3.1 Niedriglohnsektor	16
3.2 Sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung	22
3.3 Geringfügige Beschäftigung	28
3.4 Befristete Beschäftigung	34
3.5 Leiharbeit und Onsite-Werkverträge	41
3.6 Solo-Selbstständigkeit	49
4 Fazit	54
Literatur	55

Prekäre Beschäftigung in Hessen

Konzepte – Befunde – Herausforderungen

Lukas Heller

1 Einleitung

War im Fordismus eine relativ klare Trennung zwischen vollständig in den Arbeitsmarkt integrierten Beschäftigten im Rahmen des (männlichen) Normalarbeitsverhältnisses auf der einen und nicht erwerbstätigen Personen auf der anderen Seite möglich, so stellt sich die heutige Beschäftigungsstruktur vielschichtiger dar (Valdés Cifuentes 2018: 51). Beschäftigungsformen und Erwerbsbiografien haben sich ausdifferenziert. Teilzeitbeschäftigung, geringfügige Beschäftigung, Befristungen oder Leiharbeit bilden seit langer Zeit – gleichwohl in unterschiedlicher Intensität – einen festen Bestandteil der Beschäftigungsstruktur und zahlreicher Erwerbsbiografien in Deutschland und mit der Digitalisierung gewinnen neue Erwerbsformen – wie etwa die Plattformarbeit – an Bedeutung. Weil sie in unterschiedlichen Aspekten von den als Normalarbeitsverhältnis deklarierten Standards – wie etwa einer auf Dauer angelegten Vollzeitbeschäftigung oder der vollständigen Integration in das Sozialversicherungssystem – abweichen, werden solche Beschäftigungsformen als atypisch bezeichnet und sind als Kategorie zwischen dem Normalarbeitsverhältnis und der Erwerbslosigkeit einzuordnen: Einerseits stellen sie zwar einen Zugang zu Erwerbsarbeit und Einkommen dar, weichen andererseits aber von den etablierten Beschäftigungsstandards ab, weshalb sie im Vergleich zum Normalarbeitsverhältnis einen geringeren Grad der Arbeitsmarktintegration aufweisen.

Die Funktionsbestimmung sowie die damit verbundenen Vor- und Nachteile atypischer Beschäftigungsformen variieren je nach Perspektive. Auf der einen Seite wird ihr zugeschrieben ein wichtiges Flexibilisierungsinstrument zu sein, mit dem es den Unternehmen möglich ist, die Arbeitszeit und den Arbeitskräfteeinsatz kurzfristig an die betriebliche Auslastung anzupassen, was beispielsweise aufgrund der hohen Wettbewerbsintensität, schnellen technologischen Innovationen oder den demografischen Rahmenbedingungen von Bedeutung sei (Ferreira/Menig 2019: 414f.). Aus einer arbeitsmarktpolitischen Perspektive werden atypische Beschäftigungsformen zudem häufig als Brücke verstanden, (Langzeit-)Arbeitslose wieder in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. Gleichzeitig können bestimmte Formen während Krisenzeiten als personalpolitische Flexibilitätsreserve genutzt werden, wodurch Kernbelegschaften geschützt werden (Pichler 2022: 20; Valdés Cifuentes 2018: 46). Die damit verbundenen Effekte sollen insgesamt schließlich zu einer steigenden Beschäftigungsquote und einer Entlastung der sozialen Sicherungssysteme beitragen. Auf der anderen Seite gibt es – vor allem aus der Beschäftigtenperspektive – vielfältige Kritik an atypischen Beschäftigungsformen. So wird etwa bemängelt, dass es entgegen der beschriebenen Brückenfunktion zu sogenannten Drehtür-Effekten komme – also einem häufigen Wechsel zwischen atypischer Beschäftigung und Arbeitslosigkeit –, wodurch anstelle einer nachhaltigen Integration in den (ersten) Arbeitsmarkt vielmehr eine „desintegrative Wirkung“ erzeugt werde (Pichler 2022: 20; Valdés Cifuentes 2018: 52). In diesem Kontext wird von einer prekären, „ungewissen Schwebelage – irgendwo zwischen Sicherheit und Exklusion“ gesprochen, die sich durch die Gleichzeitigkeit von Sorgen vor sozialem Abstieg, Arbeitslosigkeit und Armut und der Hoffnung, den Übergang bzw. Aufstieg in ein Normalarbeitsverhältnis und ein sozioökonomisch gesichertes Umfeld zu schaffen, auszeichne (Stuth 2021: 184). Als individuelle Folgewirkungen werden häufig schlechtere Karriereoptionen, gesundheitliche Beeinträchtigungen sowie ein hohes Risiko materieller und aufgrund

der Bedeutung der Arbeitsqualität für die „Positionierung im sozialen Raum“ auch sozialer Deprivation genannt (Valdés Cifuentes 2018: 45f.; Schmidt/Kawohl 2018: 115; Pichler 2022: 18). Aus arbeitsmarktpolitischer Perspektive wird darüber hinaus angemahnt, dass Normalarbeitsverhältnisse zumindest potenziell durch kostengünstigere Beschäftigungsformen verdrängt werden können und in der Folge die Segmentierung und Dualisierung des Arbeitsmarktes in In- und Outsider bzw. stabile Kern- und instabile Randbelegschaften verstärkt würden (Keller 2018: 4). Gesamtgesellschaftlich würden diese Entwicklungen damit zur Zunahme sozialer Ungleichheit beitragen. Für eine differenzierte Betrachtung gilt es jedoch auch zu berücksichtigen, dass nicht jede atypische Beschäftigung per se mit den dargelegten Risiken einhergehen muss. Atypische Beschäftigungsverhältnisse sind also nicht zwingend prekär, wenn beispielsweise der geringe Arbeitsumfang eines Minijobs oder der Autonomiegewinn im Rahmen einer hybriden Beschäftigung – etwa einer Solo-Selbstständigkeit im Nebenerwerb als Ergänzung zur abhängigen Beschäftigung im Hauptjob – als Vorteil gesehen und bewusst ausgeübt werden.¹

Eine allgemeine Theorie, die dabei hilft zu erklären, warum und in welchem Maße atypische Beschäftigungsformen genutzt werden, gibt es bisher nicht (Seifert 2017: 5). Dies liegt vor allem an der Vielfältigkeit der sich wechselseitig beeinflussenden und auf unterschiedlichen Ebenen zu verortenden Einflussfaktoren, die nicht zuletzt zwischen den einzelnen Beschäftigungsformen variieren. Um die großen Entwicklungslinien atypischer Beschäftigung in Deutschland dennoch verstehen und einordnen zu können, werden an dieser Stelle einige der zentralen Erklärungsansätze genannt. Sie werden an späterer Stelle zur Einordnung der Entwicklungen einzelner Beschäftigungsformen immer wieder aufgegriffen. Auf der Makroebene wird davon ausgegangen, dass die allgemeinen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklungen einen wesentlichen Anteil zur Verbreitung bzw. Eindämmung bestimmter atypischer Beschäftigungsformen haben. So reagiert beispielsweise die Leiharbeit auf konjunkturelle Schwankungen (Jahn/Bentzen 2012) und der hohe Anteil an Teilzeitbeschäftigung wird auf die im Zuge des Wandels der Familien- und Geschlechterleitbilder gestiegene Frauenerwerbstätigkeit zurückgeführt (Apitsch et al. 2015). Mit der zunehmenden Tertiarisierung wiederum wird darauf hingewiesen, dass solche Wirtschaftszweige expandieren, deren Arbeitsabläufe sowie zeitorganisatorischen und qualifikatorischen Bedarfe einer Expansion atypischer Beschäftigungsformen zuträglich sind (Sesselmeier 2007). Die in den letzten Jahren an Dynamik gewonnene Digitalisierung und in diesem Kontext neu entstandenen Geschäftsmodelle haben darüber hinaus zu einer weiteren Ausdifferenzierung der Beschäftigungsformen geführt – wie beispielsweise die unterschiedlichen Formen der Plattformarbeit –, die vor allem der Solo-Selbstständigkeit zuzurechnen sind (Keller/Seifert 2018).² An diesen Beispielen wird deutlich, dass die Faktoren der Makroebene mit jenen der betrieblichen Mikroebene in wechselseitiger Beziehung stehen. Entlang der jeweils spezifischen Anforderungen der Leistungserbringung wird eine bestimmte Beschäftigungsstrategie entwickelt, die mehr oder weniger auf bestimmte atypische Beschäftigungsformen setzen kann (Seifert 2017). Von zentraler Bedeutung für das Verständnis der Entwicklung von atypischen Beschäftigungsformen ist zudem die staatliche (De-)Regulierung, weil sie den rechtlichen Rahmen dafür setzt, in welcher Form und in welcher Intensität unterschiedliche Beschäftigungsverhältnisse eingesetzt werden (können). Hierbei ist bekannt, dass neben der De-Regulierung von atypischen Beschäftigungsformen auch eine hohe Regulierungsdichte des Normalarbeitsverhältnisses –

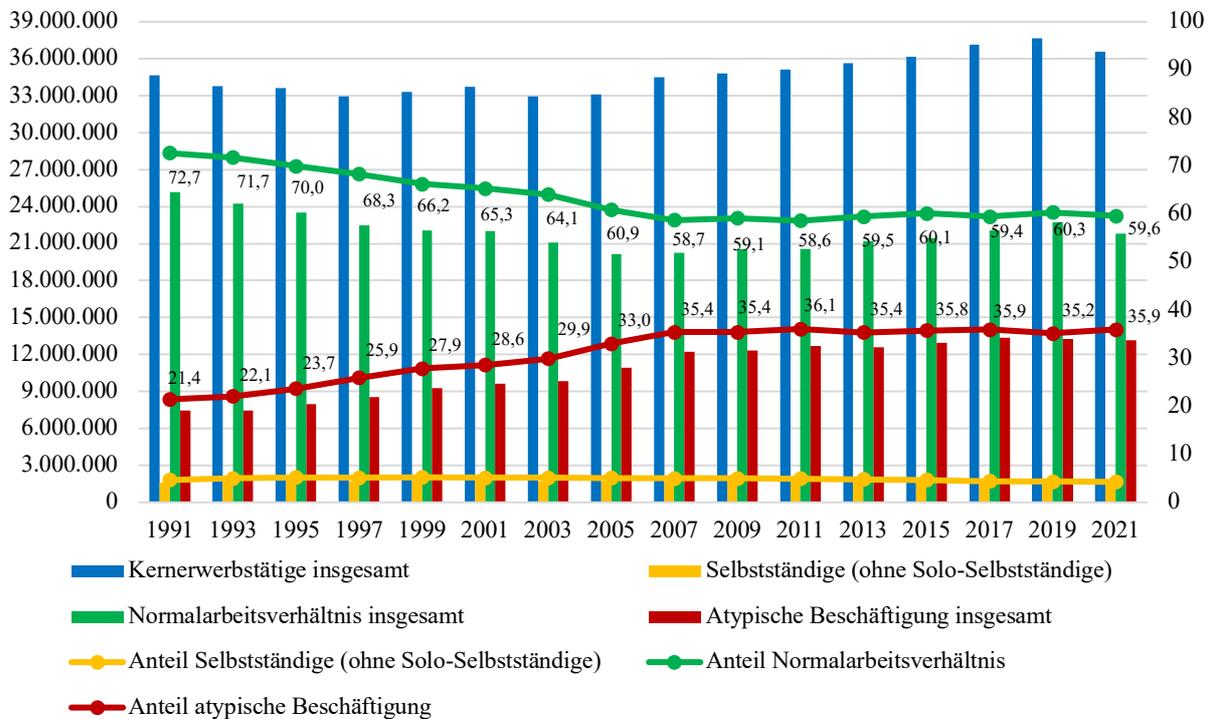
¹ Für eine detaillierte definitorische Unterscheidung der häufig synonym verwendeten Begriffe atypisch und prekär siehe Kapitel 2.

² Zum Stand der Digitalisierung von Wirtschaft und Arbeitswelt (in Hessen) sei auf das ebenfalls im Rahmen der Hessischen Arbeitsweltberichterstattung erschienene Papier „Digitalisierung der hessischen Arbeitswelt I: Technologische Dimension“ verwiesen (Greef 2023). Zu den hier konkret adressierten Beschäftigungsformen im Zuge der Digitalisierung finden sich detaillierte Informationen im Fact Sheet „Plattformarbeit“ (Greef 2022a). Im weiteren Verlauf der Arbeitsweltberichterstattung wird zudem ein weiteres Papier erscheinen, welches sich im Schwerpunkt mit der sozialen Dimension von Digitalisierung (in Hessen) auseinandersetzen wird.

zum Beispiel ein rigider Kündigungsschutz – positiv mit dem Einsatz atypischer Beschäftigung korrelieren kann (Eichhorst/Tobsch 2014; Eichhorst et al. 2010).

Wird nun ein erster Blick auf die langfristige Entwicklung atypischer Beschäftigung in Deutschland gerichtet, wird deutlich, dass es nach der Wiedervereinigung eine lange Expansionsphase dieser Beschäftigungsformen gab. Zwischen 1991 und 2011 stieg die Anzahl atypischer Beschäftigungsverhältnisse nach Daten des Mikrozensus von rund 7,4 Millionen auf 12,6 Millionen an, was einem Anstieg von 21,4 Prozent auf 36,1 Prozent an allen Erwerbstätigen entsprach.³ Die Anzahl und der relative Anteil der Normalarbeitsverhältnisse hingegen sank im gleichen Zeitraum von 25,2 Millionen bzw. 72,7 Prozent auf 20,5 Millionen bzw. 58,6 Prozent (Abbildung 1). Seither stagniert die Anzahl atypischer Beschäftigungsverhältnisse auf hohem Niveau und ihr relativer Anteil ist aufgrund der bis zur Coronapandemie wieder gestiegenen Anzahl an Normalarbeitsverhältnissen rückläufig gewesen. Der Anteil der Normalarbeitsverhältnisse stieg bis 2019 wieder auf 60,3 Prozent an.

Abbildung 1: Beschäftigungsstruktur in Deutschland, 1991–2021



Quelle: Eigene Darstellung und teilw. Berechnung, Statistisches Bundesamt 2022.

Anmerkung: Die Abbildung bezieht sich auf Kernerwerbstätige. Hierbei handelt es sich um Personen im Alter zwischen 15 und unter 65 Jahren, inkl. mithelfender Familienangehöriger, jedoch ohne Personen in Bildung oder Ausbildung und ohne Personen im freiwilligen Wehrdienst oder Bundesfreiwilligendienst. Es ist grundsätzlich möglich, dass mehrere Merkmale atypischer Beschäftigung in einer Person vereint sind (bspw. kann eine Person sowohl befristet als auch in Teilzeit beschäftigt sein). Bei der atypischen Beschäftigung insgesamt sind diese Doppelungen berücksichtigt, sodass es keine Doppelzuordnung von Personen gibt.

Wenngleich sich diese Entwicklung aus dem Zusammenspiel der genannten Einflussfaktoren ergibt, lässt sich insgesamt eine starke Verbindung zur politischen Regulierung vermuten. So geht der langfristige Zuwachs atypischer Beschäftigung zeitlich einher mit einer langandauernden – bereits in den 1980er Jahren beginnenden – Phase der De-Regulierung dieser Beschäftigungsformen. Den Kulminationspunkt

³ Entgegen der Definition des Statistischen Bundesamtes wird Teilzeitbeschäftigung über 25 Wochenstunden in diesem Papier nicht als Normalarbeitsverhältnis deklariert. Zu den Gründen siehe Kapitel 2.

dieser Entwicklung bildeten die Hartz-Reformen, nach denen zwischen 2001 und 2007 noch einmal ein deutlicher Anstieg atypischer Beschäftigung von knapp 27 Prozent zu verzeichnen war. Seit den 2010er Jahren hingegen lässt sich eine moderate Re-Regulierung – zum Beispiel rigidere Regeln bei der Leiharbeit, Einschränkungen bei Befristungen oder auch die Einführung des Mindestlohns – erkennen, in deren Folge der Expansionskurs stoppte und bestimmte Beschäftigungsformen – wie etwa die Leiharbeit – sogar rückläufig sind.

Ohne der detaillierten Betrachtung der verschiedenen atypischen Beschäftigungsformen im Einzelnen vorzugreifen, wird an diesem knappen Überblick sowie den dargestellten Debatten über Vor- und Nachteile für Beschäftigte, Betriebe und den Arbeitsmarkt die nach wie vor große Bedeutung atypischer Beschäftigung sichtbar. Eine weitere Auseinandersetzung mit dem Thema ist zudem auch deshalb angezeigt, weil mit den Rückwirkungen der Corona-Pandemie, dem demografischen Wandel sowie der Digitalisierung und Dekarbonisierung Herausforderungen einhergehen, die sich auch auf atypische Beschäftigungsformen auswirken werden.

Ziel dieses Papiers im Rahmen der Hessischen Arbeitsweltberichterstattung ist es daher, ein für Hessen differenziertes Bild von der Entwicklung atypischer Beschäftigungsformen zu zeichnen. Hierzu wird zunächst eine definitorische Aufarbeitung der häufig synonym verwendeten Begriffe atypisch und prekär erfolgen sowie auf Basis des Forschungsstandes skizziert, welche Risiken mit atypischen Beschäftigungsverhältnissen einhergehen (können) und welche Gruppen davon besonders häufig betroffen sind (Kap. 2). Aufbauend auf diesen Grundlagen wird die Entwicklung verschiedener Beschäftigungsformen für Hessen unter Berücksichtigung branchenspezifischer, regionaler und persönlicher Besonderheiten sowie den aktuellen Herausforderungen der Arbeitswelt analysiert und für die jeweils spezifischen Prekaritätsrisiken sensibilisiert (Kap. 3). Dabei werden auch die für die jeweiligen Beschäftigungsformen relevanten Reformen der letzten Jahre berücksichtigt, um die Entwicklungen besser einordnen zu können. Schließen wird der Beitrag mit einem zusammenfassenden Fazit (Kap. 4).

2 Konzepte und Risiken atypischer und prekärer Beschäftigung

Die Zuschreibungen „atypisch“ und „prekär“ werden im Zusammenhang mit verschiedenen Beschäftigungsformen – wie etwa geringfügig entlohnter Beschäftigung, kurzfristiger Beschäftigung, Leih- bzw. Zeitarbeit, Teilzeitarbeit, befristeter Beschäftigung und mitunter auch Solo-Selbstständigkeit – häufig synonym und ohne weitere definitorische Konkretisierung verwendet. Da jedoch beide Begriffe bei einer differenzierten Analyse unterschiedlicher Beschäftigungsformen wichtige Differenzierungsmerkmale aufweisen, wird in diesem Kapitel zunächst die Definitionsarbeit im Fokus stehen. Damit wird einerseits die für die weitere Untersuchung gebotene analytische Trennschärfe sichergestellt. Andererseits wird hiermit für einen reflektierten Umgang bezüglich der Zuschreibungen atypisch und prekär sensibilisiert. In einem zweiten Schritt werden in diesem Kapitel zudem die (sozialen) Risiken atypischer bzw. prekärer Beschäftigung in den Blick genommen, um sie bei der Bestandsaufnahme der verschiedenen Beschäftigungsformen für Hessen wieder aufzugreifen und einordnen zu können, denn nicht jede Beschäftigungsform geht mit den gleichen Risiken einher.

2.1 Normal, atypisch oder prekär?

Ungeachtet der definitorischen Unterschiede beider Begriffe bedarf es zunächst eines Referenzrahmes, um entlang konkreter Merkmale verschiedene Beschäftigungsformen bewerten und damit überhaupt erst als atypisch oder prekär klassifizieren zu können. Vor der Diskussion der hier im Zentrum stehenden

Begriffe wird der Blick daher zunächst auf die Prämissen des Normalarbeitsverhältnisses gelenkt, welche weiterhin die zentralen Bezugspunkte zur Bewertung und Einordnung von Beschäftigungsverhältnissen sind (Ferreira/Menig 2019: 416).

Das Normalarbeitsverhältnis entwickelte sich aus den arbeitspolitischen Errungenschaften der Nachkriegsjahre bis in die 1980er Jahre hinein als „Verknüpfung von abhängiger Beschäftigung und sozialer Sicherung“ (Mayer-Ahuja 2019: 166). Dabei wurde soziale Sicherung von abhängig Beschäftigten nicht auf die – über die Teilhabe an Erwerbarbeit erworbenen – sozialen Schutzrechte der Sozialversicherungen beschränkt, sondern folgte einem weiter gefassten Verständnis, welches über die arbeitsrechtliche Dimension hinausreicht (Bonß/Ludwig-Mayerhofer 2000: 120). Hierzu zählten neben einer lückenlosen Erwerbsbiografie in sicheren und unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen in Vollzeit und einem mit zunehmender Beschäftigungsdauer steigenden Einkommen auch kollektivvertraglich geregelte und auf die Werkzeuge einigermaßen gleich verteilte Arbeitszeiten sowie die Interessenvertretung der Beschäftigten durch Betriebsratsgremien im Betrieb und Gewerkschaften auf Ebene der Tarifautonomie (Mayer-Ahuja 2019: 167f.).

Die Zuschreibung als „normal“ ist aus sozial- und arbeitswissenschaftlicher Perspektive jedoch problematisch. Denn das konkrete Verständnis von etablierten Standards folgt keiner Gesetzmäßigkeit, sondern ist als ein „soziales Konstrukt“ (Pichler 2022: 19) zu begreifen, welches immer auch mit der gegenwartsbezogenen Konstellation spezifischer politischer, gesellschaftlicher, sozialer und wirtschaftlicher Rahmenbedingungen zusammenhängt. Diese wiederum sind ebenfalls nicht statisch. In dem Maße, wie sich diese Rahmenbedingungen wandeln, verändern sich auch die bis dato als „normal“ wahrgenommenen Standards von Arbeit (Mayer-Ahuja 2019: 168). So weicht die heute vom Statistischen Bundesamt genutzte Definition des Normalarbeitsverhältnisses deutlich von dem Verständnis der 1980er Jahre ab. Demnach gilt ein Beschäftigungsverhältnis inzwischen als „normal“, wenn es unbefristet ist, Sozialversicherungsansprüche erworben werden, die Arbeit in dem Unternehmen ausgeübt wird, mit dem der Arbeitsvertrag geschlossen wurde und mindestens 21 Wochenstunden umfasst (Statistisches Bundesamt 2023b). Anders als zuvor findet sich in der heutigen Definition kein Hinweis mehr auf die Höhe des Einkommens und auch Teilzeitbeschäftigung wird inzwischen ab einem bestimmten Umfang als Normalarbeitsverhältnis klassifiziert. Darüber hinaus werden auch andere, nicht arbeitsvertraglich geregelte und vor allem normative, Aspekte der Arbeitsqualität nicht weiter berücksichtigt. Hierzu zählen zum Beispiel die Beschäftigungssicherheit oder Aufstiegsmöglichkeiten. Auch die betriebliche Mitbestimmung und kollektive Interessenvertretung durch die Gewerkschaften spielen in der Definition des Statistischen Bundesamtes keine Rolle. Aus dieser Perspektive ist das Normalarbeitsverhältnis nicht mehr als normative Größe, sondern ausschließlich als analytische Kategorie zu verstehen, die zur statistischen Erfassung und Unterscheidung verschiedener Beschäftigungsverhältnisse dient (Keller 2018: 1). Gleichzeitig gibt es gute Gründe dafür, bei der Analyse von Beschäftigungsformen weiterhin über das funktionale Verständnis als statistischer Sammelkategorie hinausgehende normative Bezugsgrößen des Normalarbeitsverhältnisses zu berücksichtigen. Erstens, weil diese Merkmale – wie etwa die betriebliche Mitbestimmung und Tarifbindung – auch heute zentrale Bestandteile gesellschaftlicher Vorstellungen von guter Arbeit sind (Mayer-Ahuja 2019: 175). Zweitens, weil die Bindungskraft an ein solches Verständnis von Normalarbeit als zu erreichendes Ideal aufseiten der Beschäftigten aufgrund der auch heute großen faktischen Bedeutung ungebrochen ist und im Falle einer schwindenden empirischen Basis sogar zunehmen dürfte (Baron/Hill 2018: 18f.).

Wann aber kann ein Beschäftigungsverhältnis nun als atypisch bzw. prekär bezeichnet werden? Beide Begriffe beziehen sich zunächst auf das Normalarbeitsverhältnis und finden dann Anwendung, wenn ein Beschäftigungsverhältnis von den Standards dieser Referenz abweicht (Valdés Cifuentes

2018: 55f.). Während die Zuschreibung als *atypisch* jedoch die bloße vertraglich fixierte Standardunterschreitung adressiert, geht die Bezeichnung als *prekär* deutlich darüber hinaus und bezieht die mit den Standardunterschreitungen einhergehenden (sozialen) Risiken für die Beschäftigten mit ein. Grundlegend ist dabei zwischen zwei Komponenten des Begriffs zu unterscheiden.

Bei der ersten Komponente handelt es sich um *objektive Prekarität*, die sich analytisch auf die arbeits- und sozialrechtlichen Merkmale – wie eine Befristung oder das Einkommen – bezieht. Als objektiv prekär ist ein Beschäftigungsverhältnis demnach dann einzustufen, „wenn die Beschäftigten aufgrund ihrer Tätigkeit deutlich unter [ein] Einkommens-, Schutz- und soziales Integrationsniveau sinken, das in der Gegenwartsgesellschaft als Standard definiert und mehrheitlich anerkannt wird“ (Dörre 2005: 252). Zentraler Bezugspunkt der Prekarität sind damit – noch ungeachtet einer konkreten Operationalisierung – die Merkmale der Unsicherheit und Instabilität sowohl in der materiellen (bspw. Einkommen), rechtlichen (bspw. Kündigungsschutz) als auch betrieblichen Dimension (bspw. Entleihung in verschiedene Betriebe) von Arbeit (Pichler 2022: 19; Mayer-Ahuja 2019: 172). Konkrete Kriterien, um das objektive Prekaritätsrisiko zu bestimmen, betreffen insbesondere die Einkommenshöhe, die Beschäftigungssicherheit, die soziale Sicherung sowie die Art der Tätigkeit. Insgesamt sieben Risikofaktoren identifiziert Stuth (2021: 184), von denen mindestens zwei Faktoren zusammentreffen sollten, um von prekärer Beschäftigung zu sprechen:

1. Jahreseinkommen unterhalb des steuerlich definierten Existenzminimums
2. Stundenlohn unterhalb der Niedriglohnschwelle
3. Fehlender Kündigungsschutz
4. Überdurchschnittliches Arbeitslosigkeitsrisiko
5. Beschäftigungsverhältnis ohne Sozialversicherungspflicht
6. Einfacharbeit für die keine Ausbildung oder Studium benötigt wird
7. Physische Gesundheitsrisiken

Es erscheint allerdings als unzureichend, sich bei der Frage nach prekären Arbeitsbedingungen ausschließlich auf diese objektiven Risikofaktoren zu stützen. Denn ist „Erwerbsarbeit [...] nicht allein schon deshalb prekär, weil sie so ist wie sie ist, sondern weil sie in Relation zu anderen Beschäftigungsverhältnissen als prekär bewertet wird. ‚Prekarität‘ ist das Ergebnis sozialer Zuschreibungen und Klassifikationen auf Basis eines normativen Vergleichsmaßstabes“ (Kraemer 2008: 144). Um diesem Umstand Rechnung zu tragen, wird bei der *subjektiven Prekarität* als zweiter Begriffskomponente das individuelle Empfinden der arbeitsbezogenen Merkmale – wie etwa die Sorge um Arbeitsplatzverlust, ein geringes Sinnempfinden, Schwierigkeiten bei der Lebensplanung, Anerkennungsdefizite oder ganz allgemein die Bewältigung der Arbeitssituation – berücksichtigt (Baron/Hill 2018: 10, 17; Valdés Cifuentes 2018: 55f.). Ferreira und Menig (2019: 416f.) schlagen bei der Konkretisierung von Prekaritätsrisiken daher vor, sich neben einem existenzsichernden Einkommen und der Einbindung in die sozialen Netze auch auf die Frage der sozialen Integration in die Arbeitswelt zu konzentrieren. Vier Faktoren sehen sie dabei als relevant an:

1. Partizipationschancen und –möglichkeiten (betriebliche Mitbestimmung)
2. Gesellschaftliche Anerkennung der Beschäftigung
3. Sinnstiftende Beschäftigung
4. Möglichkeiten der langfristigen Lebensplanung

Mit dieser subjektiven Perspektive wird es nicht leichter ein Beschäftigungsverhältnis eindeutig als prekär zu identifizieren, weil objektiv messbare Kriterien und Kennziffern mit subjektivem Empfinden verschwimmen (ebd.: 416). Dennoch ist sie für ein differenziertes Begriffsverständnis unerlässlich, da

sie dafür sensibilisiert, dass nicht jede atypische Beschäftigung mit potenziellen Prekaritätsrisiken auch tatsächlich prekär sein muss. Dies hängt vielmehr mit der individuellen Wahrnehmung der Arbeitssituation, den individuellen Erwerbspräferenzen sowie den jeweiligen Lebensumständen bzw. dem Haushaltskontext zusammen. So ist beispielsweise davon auszugehen, dass sich die genannten – objektiven und subjektiven – Prekaritätsrisiken für Alleinerziehende mit einer ausschließlich geringfügigen Beschäftigung in großem Umfang realisieren, während dies bei einer als Hinzuverdienst zum Familieneinkommen und freiwillig gewählten geringfügigen Beschäftigung aufgrund des geringen zeitlichen Umfangs nicht der Fall sein dürfte (Ferreira/Menig 2019: 416f.). Nicht jede atypische Beschäftigung muss daher gleich prekär sein, aber jeder prekären Beschäftigung liegt ein atypisches Beschäftigungsverhältnis zu Grunde (Valdés Cifuentes 2018: 58).

Es kann festgehalten werden, dass es sich bei atypischer Beschäftigung um eine eindimensionale analytische Sammelkategorie zum Erfassen von Beschäftigungsverhältnissen handelt, die von den als Normalarbeitsverhältnis definierten Standards abweichen. Bei prekärer Beschäftigung handelt es sich hingegen um ein zweidimensionales Konstrukt, das sich nicht auf die Analyse der Vertragsform beschränkt, sondern darüber hinaus sowohl die objektiven als auch subjektiven Unsicherheitsfaktoren und Beeinträchtigungen berücksichtigt, die mit den Standardunterschreitungen vom Normalarbeitsverhältnis einhergehen können.

2.2 Betroffenheit und Folgewirkungen

Wenngleich sich Prekaritätsrisiken und die Betroffenheit verschiedener Beschäftigtengruppen entlang der verschiedenen atypischen Beschäftigungsformen unterscheiden, wird es an dieser Stelle anhand des aktuellen Forschungsstandes zunächst darum gehen, ein Bild zu den Fragen zu zeichnen, wer von atypischer Beschäftigung häufig betroffen ist und welche Folgewirkungen mit sich realisierenden Prekaritätsrisiken verbunden sein können. Diese Aspekte werden im anschließenden Kapitel unter Perspektive der spezifischen Beschäftigungsformen wieder aufgegriffen und dienen der Einordnung in das Gesamtportfolio atypischer Beschäftigung.

Hinsichtlich der Verbreitung atypischer und prekärer Beschäftigungsformen ist bekannt, dass vor allem benachteiligte Personengruppen häufig in solchen Arbeitsarrangements beschäftigt sind (Pichler 2022: 26).⁴ So sind Frauen – und insbesondere Alleinerziehende – in fast allen atypischen Beschäftigungsformen – mit Ausnahme der Leiharbeit – häufiger vertreten als Männer (Keller 2018: 4). Einerseits ist dies auf die zwischen den Geschlechtern nach wie vor ungleich verteilten Zeitbudgets für Erwerbs- und care-Arbeit, bei denen sich die Erwerbsteilhabe von Frauen nach der Geburt des ersten Kindes häufig auf den Hinzuverdienst konzentriert, zurückzuführen (BMFSFJ 2018: 13). Andererseits zeigt sich, dass die Infrastruktur der frühkindlichen Betreuung und Erziehung in diesem Zusammenhang bedeutend ist, denn arbeiten Mütter, deren (Klein)Kinder in Vollzeit betreut werden, deutlich seltener in atypischen Beschäftigungsformen als solche, die lediglich eine Teilzeitbetreuung in Anspruch nehmen (können) (Stuth 2021: 187). Letztlich drückt sich darin aber auch ein Brancheneffekt aus, denn es sind atypische Beschäftigungsformen in den weiblich geprägten Dienstleistungsbereichen – wie etwa dem Gastgewerbe, dem Einzelhandel oder dem Gesundheitswesen – stärker verbreitet als im industriellen Sektor (Keller 2018: 5). Auch Personen mit Migrationserfahrung sind häufiger von atypischer und prekärer Beschäftigung betroffen als andere Gruppen. Neben geringeren formalen Qualifikationsniveaus dieser

⁴ Unter Benachteiligten können allgemein Personen verstanden werden, „die auf Grund ihrer Zugehörigkeit zu einer bestimmten gesellschaftlichen Gruppe in ihren persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten, in ihrem Zugang zu Bildung [...] und Beruf sowie allgemein in ihrer Teilhabe an der Gesellschaft systematisch eingeschränkt“ sind (Rauschenbach/Züchner 2001: 72).

Gruppe können die geringeren Arbeitsmarktchancen auch – zumindest teilweise – auf arbeitsmarktbezogenen Diskriminierungen gründen, wenngleich solche Einflüsse kaum valide messbar sind (Kalter/Granato 2018: 381f.; Hipp 2016). Zugleich gibt es jedoch auch immer wieder Probleme beim Anerkennen von im Ausland erworbenen (beruflichen) Abschlüssen, sodass auch Fachkräfte und Hochqualifizierte mit Migrationserfahrung öfter (zunächst) atypisch beschäftigt sind (Greef 2022b). Mitunter liegen die Abschlüsse – vor allem bei Geflüchteten – gar nicht vor, wodurch die Anerkennungsverfahren zusätzlich erschwert werden und die Aufnahme atypischer Beschäftigung begünstigen.

Von großer Bedeutung für die Stellung auf dem Arbeitsmarkt ist zudem unabhängig der personenbezogenen Merkmale – wie zum Beispiel dem Geschlecht oder der Migrationserfahrung – vor allem das Bildungsniveau und der berufliche Abschluss. Denn Geringqualifizierte – also Personen ohne Schul- und/ oder Berufsabschluss – gehen insgesamt weitaus häufiger einer Beschäftigung abseits des Normalarbeitsverhältnisses nach als dies auf Fachkräfte zutrifft. Schließlich erfüllt sich für diese Gruppe auch die mit atypischen Beschäftigungsverhältnissen verbundene bzw. erhoffte Sprungbrett-Funktion in ein Normalarbeitsverhältnis am ersten Arbeitsmarkt häufig nicht. Stattdessen stellen sie für viele der davon betroffenen Geringqualifizierten einen Dauerzustand dar oder es stellen sich Drehtüreffekte ein, bei denen sich Phasen prekärer Beschäftigung mit solchen der Arbeitslosigkeit abwechseln (Keller 2018: 4f.). Gleichwohl bedeutet dieser Befund keineswegs, dass sich atypische bzw. prekäre Beschäftigung auf „die unteren Schichten der Gesellschaft“ und des Bildungsniveaus beschränken. Vielmehr betreffen sie „die verschiedensten sozialen Gruppen“ (Castel 2008: 31). So schließen sich auch atypische bzw. prekäre Beschäftigung und hochqualifizierte Tätigkeiten nicht per se aus. Im Gegenteil haben sich diese in bestimmten Bereichen sogar verfestigt (Heller 2023a: 2). Vor allem in den Bereichen Bildung und Wissenschaft (Sommer et al. 2022; Alfänger et al. 2016) sowie Kunst und Kultur (Manske/Merkel 2009) sind sie unter Hochqualifizierten weit verbreitet.⁵ Neben der formalen Qualifikation spielt zudem eine Rolle, ob der erlernte Beruf auch tatsächlich ausgeübt wird. Denn Personen, die einer qualifikationsfremden Beschäftigung nachgehen, arbeiten ebenfalls häufiger unter Bedingungen, die von den Normalarbeitsstandards abweichen (Stuth 2021: 188).

Aus Beschäftigtenperspektive bestehen die mit atypischer Beschäftigung verbundenen Probleme weniger in den Prekaritätsrisiken an sich – wie etwa einem geringen Einkommen oder fehlender gesellschaftlicher Anerkennung – als vielmehr in deren wechselseitiger Beziehung und den daraus resultierenden – häufig langfristigen – Folgewirkungen. Ein geringes Einkommensniveau und fehlende oder geringe soziale Schutzrechte durch die Sozialversicherungen sind dementsprechend nicht nur kurzfristig mit einer geringeren sozialen Sicherung und einem höheren Armutsrisiko verbunden, sondern wirken sich auch langfristig aus. Einerseits materiell, weil – insbesondere durch die Aufgabe des Ziels der Lebensstandardsicherung der gesetzlichen Rentenversicherung Anfang der 2000er Jahre – eine (fast) kontinuierliche Erwerbsteilhabe in Form eines Normalarbeitsverhältnisses notwendig ist, um auch im Alter finanziell abgesichert zu sein (Valdés Cifuentes 2018: 44). Andererseits können finanziell knappe Ressourcen auch zu Unsicherheiten bei der Lebens- und Familienplanung, Anerkennungsdefiziten und einem insgesamt geringerem Sinnempfinden führen (Wimbauer/Motakef 2021: 166f.). Auch die Qualität der Beschäftigung spielt für die Frage nach der „Dichte der sozialen Verhältnisse“ und damit auch die soziale und gesellschaftliche Integration insgesamt eine bedeutende Rolle (Castel 2008: 360f.). Während Normalarbeitsverhältnisse die besten Ausgangsbedingungen für eine umfängliche soziale Integration versprechen, stellen sich die Unsicherheitsfaktoren für atypisch bzw. prekär Beschäftigte stärker als

⁵ Für weitergehende (auch hessenspezifische) Informationen zur hochqualifizierten prekären Beschäftigung siehe das ebenfalls im Rahmen der Arbeitsweltberichterstattung Hessen erschienene Fact Sheet „Hochqualifizierte prekäre Beschäftigung“ (Heller 2023a).

Situation der Verwundbarkeit dar, in der entsprechend auch die sozialen Netzwerke instabiler sind. In diesem Kontext wird prekärer Beschäftigung auch eine „desintegrative Wirkung“ zugeschrieben, mit der neben dem Risiko materieller Deprivation auch das Risiko für soziale Deprivation steigt, wenn Kontakte zu Freunden, Familie, dem häuslichen Umfeld oder Kolleg:innen verloren gehen oder abgebrochen werden (Valdés Cifuentes 2018: 52; Baron/Hill 2018: 17; Pichler 2022: 23).

Schließlich ist bekannt, dass Merkmale prekärer Beschäftigung, wie etwa ein geringes Einkommen, unsichere Beschäftigungsverhältnisse oder die Unzufriedenheit mit der Arbeitssituation, zu einem erhöhten arbeitsbedingten Stresslevel führen, mit welchem wiederum – und noch einmal mehr in Kombination mit privat belastenden Situationen – das Risiko für psychische Erkrankungen steigt (Schmidt/Kawohl 2018: 115ff.). Wenngleich dies nicht für alle Formen atypischer Beschäftigung in gleichem Maße gilt, so deuten die Ergebnisse der Auswertung zahlreicher Studien zur Frage des Zusammenhangs von atypischer Beschäftigung und psychischer Gesundheit im Rahmen eines Projekts der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) darauf hin, dass psychische Beeinträchtigungen im Kontext atypischer Beschäftigung häufiger auftreten als bei Normalarbeitsverhältnissen. Vor allem Depressionen und Beeinträchtigungen im psychischen Wohlbefinden wurden hierbei als häufige Beschwerden festgestellt (Hünfeld 2018). Mit zunehmender Dauer materieller und sozialer Deprivation können sich zudem ähnliche psychische Beeinträchtigungen – wie beispielsweise Resignation vor der eigenen Situation, Apathie etc. – einstellen, die bereits seit den 1930er Jahren mit der Studie zu den „Arbeitslosen von Marienthal“ bei Langzeitarbeitslosen festgestellt werden (Pichler 2022: 19; Jahoda et al. 2014; Heller/Kaiser 2022: 2).⁶

Häufig realisieren sich die Prekaritätsrisiken auch deshalb langfristig und führen zu Folgewirkungen, weil die Bedingungen für Aufwärtsmobilität im Rahmen atypischer Beschäftigung ungünstig sind. Auf der einen Seite stehen einer kurzfristigen Verbesserung der Einkommens- und Arbeitsbedingungen atypisch Beschäftigter eine ungenügende Einbindung in die inner- und außerbetriebliche Interessenvertretung durch Betriebsrät:innen und Gewerkschaften im Wege, sodass sich die Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen von den Normalarbeitsverhältnissen und Stammebelegschaften weiter zu entkoppeln drohen (Keller 2017; Baron/Hill 2018: 12). Mit der Einführung des Mindestlohns im Jahr 2015, der politisch initiierten starken Erhöhung im Oktober 2022 auf zwölf Euro pro Stunde sowie weiteren regulierenden Maßnahmen – wie etwa einer Equal-Pay-Regelung im Bereich der Leiharbeit – wird seit einigen Jahren versucht, diesen Entwicklungen entgegenzuwirken.⁷ Wie diese Maßnahmen einzuordnen sind, wird an späterer Stelle bei der Auseinandersetzung mit den spezifischen Beschäftigungsformen wieder aufzugreifen sein. Auf der anderen Seite ergibt sich aufgrund der geringen Weiterbildungsbeteiligung für viele dieser Beschäftigten – insbesondere für Geringqualifizierte – auch keine Gelegenheit, langfristig in eine qualitativ bessere Beschäftigung überzugehen (Hälbig/Schroeder 2022: 22ff.; Keller 2018: 7).⁸ Im Gegenteil drohen sie sogar weiter abgehängt zu werden, weil lebenslanges Lernen im Zuge der derzeitigen Transformationsprozesse der Arbeitswelt – allen voran Digitalisierung und Dekarbonisierung – weiter an Bedeutung gewinnen wird (Rat der Arbeitswelt 2023: 83). Hatte der Vermittlungsvorrang im Sozialgesetzbuch II lange dazu beigetragen, dass Geringqualifizierte möglichst schnell – und häufig ohne realistische Perspektive auf einen mittel- bis langfristigen Wechsel in eine qualitativ

⁶ Zum Zusammenhang von (Langzeit-)Arbeitslosigkeit und psychischen Belastungen siehe das ebenfalls im Rahmen der Arbeitsweltberichterstattung Hessen erschienene Facht Sheet „Arbeitslosigkeit und psychische Belastungen“ (Heller/Kaiser 2022).

⁷ Zum 1.1.2024 ist der Mindestlohn im Rahmen des Vorschlags der Mindestlohnkommission auf 12,41 Euro pro Stunde angestiegen.

⁸ Zum Weiterbildungssystem, der Weiterbildungsbeteiligung Geringqualifizierter sowie der spezifischen Situation in Hessen siehe auch das bereits im Rahmen der hessischen Arbeitsweltberichterstattung erschienene Policy Paper „Weiterbildung: Institutionelle Grundlagen und Handlungsfelder“ (Hälbig/Schroeder 2022).

gute Beschäftigung – in atypische Beschäftigung integriert wurden, könnte der im Zuge des Bürgergeldes 2023 eingeführte Weiterbildungsvorrang einen neuen Weg ebnen und dazu beitragen, dass zunächst qualifiziert und der Übergang von atypischer bzw. prekärer Beschäftigung in den ersten Arbeitsmarkt von dieser Gruppe besser bewältigt wird. Dies bleibt zum jetzigen Zeitpunkt abzuwarten und im Rahmen der Forschung zu evaluieren.

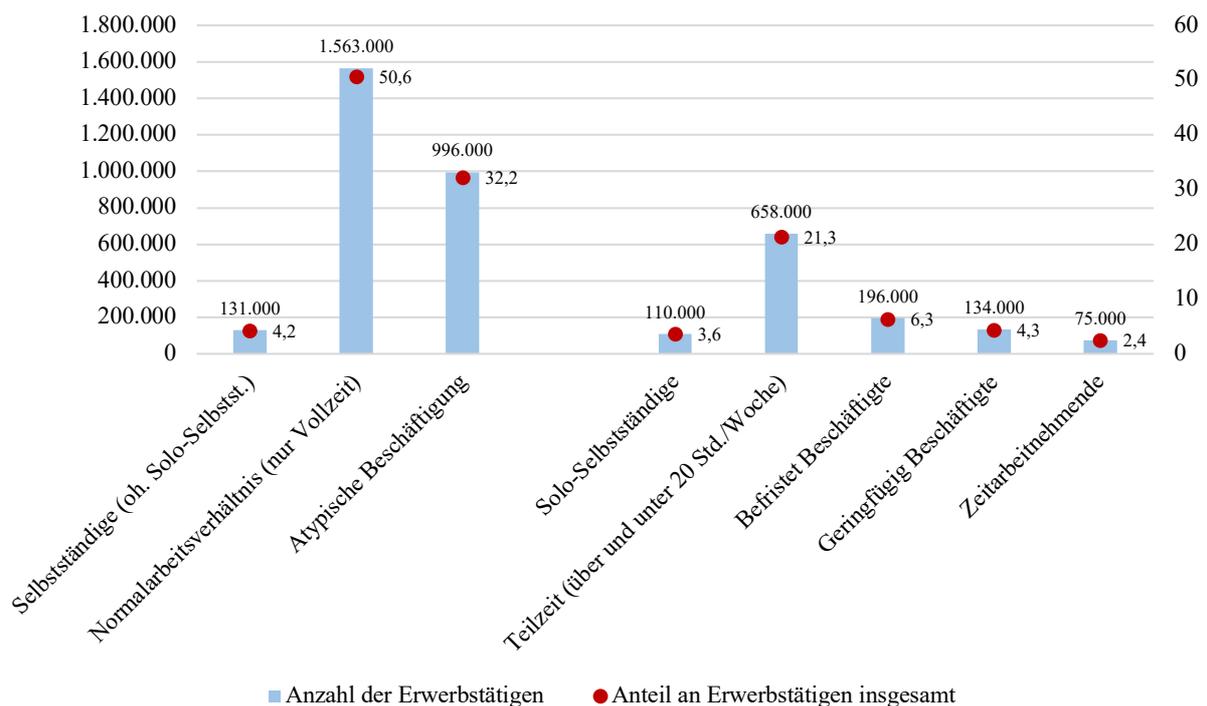
Ein weiteres Problem atypischer Beschäftigung liegt in der starken Krisenreagibilität. Denn atypische Beschäftigungsformen werden häufig aus Flexibilitätsgründen in den Betrieben eingesetzt, um zum Beispiel Auslastungsspitzen abzufangen oder flexible Schichtmodelle zu nutzen. Genauso werden sie jedoch auch zu Krisenzeiten als Flexibilitätspuffer genutzt, um Kosten zu sparen und die Kernbelegschaften – vor allem durch Kurzarbeit – zu schützen (Ferreira/Menig 2019: 414). Letztlich ist es für die Betriebe aufgrund zeitlicher Befristungen oder eines fehlenden Kündigungsschutzes auch leichter möglich, während Krisen im Bereich atypischer Beschäftigung mit externer Flexibilität – also Entlassungen – zu reagieren. Besonders deutlich wurde die Krisenanfälligkeit dieser Beschäftigungsformen während der Corona-Pandemie als viele Branchen – wie etwa das Gastgewerbe, Kultur-, Freizeit- und Sporteinrichtungen oder der Handel – besonders stark durch die Infektionsschutzmaßnahmen in ihrer Geschäftstätigkeit eingeschränkt waren, die in großem Umfang auf atypische Beschäftigung setzen (Sperber et al. 2021: 9f.). Damit erhöht sich nicht nur die ohnehin mit diesen Formen verbundene Beschäftigungsunsicherheit. Auch materiell und sozial sind die Risiken größer als im Bereich normalbeschäftigter Kernbelegschaften, weil für diese Gruppen im Rahmen der Entlassung keine betrieblichen Unterstützungsleistungen zur Verfügung stehen und mit der vorangegangenen Beschäftigung auch nur in begrenztem Umfang oder überhaupt keine Anwartschaften auf Leistungen der Arbeitslosenversicherung erworben wurden (Pichler 2022: 19f.). In der Folge steigt das Armutsrisiko ebenso wie das der sozialen Deprivation. Gleichzeitig wurde an einigen Beispielen während der Corona-Pandemie aus unterschiedlichen Gründen jedoch auch deutlich, dass atypisch Beschäftigte – beispielsweise Saisonarbeiter:innen, Solo-Selbstständige oder Werkvertragsbeschäftigte – an vielen Stellen für das Funktionieren systemrelevanter Bereiche unverzichtbar sind. So machten Probleme bei der Ernte aufgrund der Einreisebeschränkungen und teilweise gesundheitsgefährdender Unterkünfte auf ausländische Hilfskräfte aufmerksam (Wimbauer/Motakef 2021: 167), plattformbetriebene Lieferdienste gewannen für die Versorgung an Relevanz und Aufmerksamkeit (Schmierl et al. 2021) und im Zuge der schlechten Bedingungen beim Arbeits- und Gesundheitsschutz, die zu Infektionsherden beigetragen hatten, standen wochenlang Betriebe der Fleischindustrie mit den Beschäftigten von beauftragten Fremdfirmen im Fokus (Kohte/Rabe-Rosendahl 2020). Im Zusammenspiel der von atypisch Beschäftigten erbrachten systemrelevanten Tätigkeiten sowie der häufig schlechten Arbeits- und Schutzbedingungen dieser Gruppe – sowohl den Arbeits- und Gesundheitsschutz als auch die soziale Sicherheit betreffend – gewinnt die Frage, ob diese Tätigkeitbereiche gesellschaftlich in ausreichendem Maße anerkannt sind und es einer stärkeren politischen Regulierung zur Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen bedarf – im Bereich der Fleischindustrie wurde bereits mit einem Verbot von Werkverträgen und Leiharbeit reagiert – noch einmal an Bedeutung.

3 Atypische und prekäre Beschäftigung in Hessen

Da die mit den unterschiedlichen Beschäftigungsformen verbundenen sozialen Risiken und Folgewirkungen mitunter erheblich variieren, genügt es für ein differenziertes Bild nicht, atypische bzw. prekäre Beschäftigung in Gänze in den Blick zu nehmen (Valdés Cifuentes 2018: 34). Ziel dieses Kapitels ist es daher, die Entwicklungslinien atypischer bzw. prekärer Beschäftigung für Hessen entlang der verschie-

denen Beschäftigungsformen und unter Berücksichtigung der spezifischen – zuvor allgemein aufgegriffenen – Risiken, Folgewirkungen und Reformen aufzuzeigen. Neben den etablierten Formen der Teilzeitarbeit, geringfügiger Beschäftigung, Leiharbeit und Werkverträgen sowie Befristungen, die allesamt der abhängigen Beschäftigung zuzuordnen sind, wird auch die Solo-Selbstständigkeit in diesem Setting berücksichtigt, weil sie im Rahmen plattformbasierter Arbeit an Bedeutung gewonnen hat und der Status der Selbstständigkeit in diesem Zusammenhang häufig hinterfragt wird (Greef 2022a: 4). Soweit dies möglich ist, werden bei der Analyse auch Unterschiede zwischen den sozio-demografischen Merkmalen der Beschäftigten sowie zwischen verschiedenen Branchen und Regionen berücksichtigt. Dabei wird überwiegend auf Daten der Bundesagentur für Arbeit zurückgegriffen. Da jedoch nicht für alle Beschäftigungsformen belastbare Daten für Hessen vorliegen, werden vereinzelt auch bundesweite und andere Datenquellen – wie beispielsweise der Mikrozensus – genutzt. Im Sinne der im vorherigen Kapitel dargestellten definitorischen Unterschiede zwischen atypischer und prekärer Beschäftigung gilt es bei der Einordnung der präsentierten Daten zudem zu berücksichtigen, dass es sich in erster Linie um atypische Beschäftigung handelt. In welchem Umfang diese Beschäftigungsverhältnisse auch tatsächlich prekär ist, kann aufgrund der fehlenden Daten zu den Kontextfaktoren – wie etwa zur Haushalts- und Einkommenssituation – nicht geklärt werden. Es wird vielmehr darum gehen, die mit den einzelnen Beschäftigungsformen potenziell verbundenen Prekaritätsrisiken und Herausforderungen aufzuzeigen und auf Basis der bestehenden Literatur- und Studienlandschaft für deren Folgewirkungen zu sensibilisieren.

Abbildung 2: Beschäftigungsstruktur in Hessen, 2021



Quelle: Eigene Darstellung und teilw. Berechnung, Hessisches Statistisches Landesamt 2022a.

Anmerkung: Die Abbildung bezieht sich auf Kernerwerbstätige. Hierbei handelt es sich um Personen im Alter zwischen 15 und unter 65 Jahren, inkl. mithelfender Familienangehöriger, jedoch ohne Personen in Bildung oder Ausbildung und ohne Personen im freiwilligen Wehrdienst oder Bundesfreiwilligendienst. Es ist grundsätzlich möglich, dass mehrere Merkmale atypischer Beschäftigung in einer Person vereint sind (bspw. kann eine Person sowohl befristet als auch in Teilzeit beschäftigt sein). Bei der atypischen Beschäftigung insgesamt sind diese Doppelungen berücksichtigt, sodass es keine Doppelzuordnung von Personen gibt.

Einen ersten Überblick zur Verbreitung und Bedeutung verschiedener Beschäftigungsformen in Hessen vermittelt die Auswertung der Daten des Mikrozensus zur Erwerbstätigkeit des Hessischen Statistischen Landesamts (2022) für das Jahr 2021 (Abbildung 2). Rund die Hälfte der hessischen Erwerbstätigen ging 2021 einer abhängigen Beschäftigung in Form eines Normalarbeitsverhältnisses in Vollzeit nach (50,6 %). Knapp ein Drittel (32,2 %) der Erwerbstätigen hingegen übte eine atypische Beschäftigung aus. Entgegen der Definition des Statistischen Bundesamtes wurde – wie zuvor bereits dargelegt – aufgrund der normativen Bindekraft des Vollzeit-Normalarbeitsverhältnisses im Zuge eigener Berechnungen auch Teilzeitbeschäftigung mit mehr als 20 Wochenstunden der atypischen Beschäftigung zugeordnet. Die kleinste Erwerbstätigengruppe bilden mit 4,2 Prozent die Selbstständigen. Die übrigen Erwerbstätigen sind der Gruppe der „sonstigen Erwerbstätigen“ zuzurechnen, wozu Personen in Bildung oder Ausbildung sowie Erwerbstätige im Alter von 65 Jahren und älter zählen.

Wird der Bereich der atypischen Beschäftigung genauer betrachtet, fällt auf, dass Teilzeitbeschäftigung mit etwas mehr als einem Fünftel aller hessischen Erwerbstätigen (21,3 %) die häufigste Form atypischer Beschäftigung im Bundesland darstellt. Alle anderen Formen sind auf Basis der Daten des Mikrozensus deutlich weniger verbreitet. Dies gilt sowohl für Befristungen (6,3 %), geringfügige Beschäftigung (4,3 %) und Solo-Selbstständigkeit (3,6 %) als auch Leiharbeit (2,4 %). Hierbei muss jedoch berücksichtigt werden, dass im Befragungsinstrument des Mikrozensus insbesondere die geringfügige Beschäftigung – und damit auch der Umfang atypischer Beschäftigung insgesamt – deutlich untererfasst ist. Beispielsweise werden geringfügige Beschäftigungen, die als Nebenerwerbstätigkeit ausgeübt werden, durch die Befragten häufig nicht angegeben oder der Begriff der geringfügigen Beschäftigung wird nicht mit der eigenen Erwerbsform in Verbindung gebracht, obwohl einer solchen nachgegangen wird (Körner et al. 2011). Bei der Analyse der einzelnen Beschäftigungsformen wird im Folgenden daher – soweit möglich – auf die belastbaren Daten der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit zurückgegriffen, die auf den An- und Abmeldungen der Beschäftigten durch die Arbeitgeber zur Sozialversicherung basieren. Auch die im Mikrozensus untererfasste geringfügige Beschäftigung wird aufgrund der pauschalierten Sozialversicherungsbeiträge über dieses Verfahren erfasst und stellt – soweit die Arbeitgeber ihrer Meldepflicht nachkommen – eine Vollerhebung dar (ebd.: 1067).

3.1 Niedriglohnsektor

Der Niedriglohnsektor ist nicht als eigene Beschäftigungsform zu begreifen. Er ergibt sich vielmehr unabhängig der konkreten Vertrags- und Beschäftigungsform aus dem im Rahmen einer abhängigen Beschäftigung erwirtschafteten Einkommen.⁹ Niedrig entlohnte Arbeit muss daher auch nicht zwingend atypisch sein. Auch Normalarbeitsverhältnisse können im Falle geringer Einkommen dazu gezählt werden. Wenngleich durch die Berücksichtigung des Niedriglohnsektors gewissermaßen mit der Logik des Papiers gebrochen wird, weil er mit Blick auf die spezifischen Beschäftigungsformen wenig trennscharf ist und auch Normalarbeitsverhältnisse umfasst, soll er aufgrund der zentralen Bedeutung des Einkommens für die Frage nach den mit einer Beschäftigung verbundenen Prekaritätsrisiken dennoch aufgegriffen werden. Denn ein (stark) unterdurchschnittliches Einkommen ist der maßgebliche Faktor für materielle Prekarität und bedingt zugleich auch subjektive Prekaritätsrisiken. So sind niedrig entlohnte Tätigkeiten trotz ihrer häufigen – vor allem während der Corona-Krise sichtbar gewordenen – Systemrelevanz gesellschaftlich weniger anerkannt, gehen mit einer schlechteren Einbindung bei der betrieblichen und kollektiven Mitbestimmung einher und sind auch für die Beschäftigten häufig wenig sinnstiftend, weil sie beispielsweise aufgrund knapper finanzieller Ressourcen keine langfristige Lebens- und

⁹ (Solo-)Selbstständigkeit wird dementsprechend nicht berücksichtigt. Gleichwohl können auch die Einnahmen im Rahmen einer (solo-)selbstständig ausgeübten Tätigkeit unterhalb der Niedriglohnschwelle liegen.

Familienplanung zulassen (Koebe et al. 2020: 3f.). Folgewirkungen der mit niedrigen Einkommen verbundenen Prekaritätsrisiken beschränken sich dementsprechend nicht auf ein niedriges Niveau sozialer Sicherheit, sondern können bis hin zur sozialen Deprivation und psychischen Erkrankungen reichen. Während der Corona-Pandemie hat sich zudem gezeigt, dass niedrig entlohnte Beschäftigung krisenanfällig ist. Dies zeigte sich daran, dass Beschäftigte des Niedriglohnssektors trotz ihrer geringen Einkommen häufiger finanzielle Einbußen hinnehmen mussten als höher entlohnte Beschäftigte (Schulten 2020: 18). Die Gründe hierfür liegen einerseits in einer schlechten Tarifbindung im Niedriglohnbereich, wodurch tariflich fixierte Aufstockungsvereinbarungen für die dort Beschäftigten häufig nicht greifen. Andererseits stehen für diese Beschäftigten die sozialen Sicherungssysteme zum Teil gar nicht zur Verfügung, wodurch sich die Vulnerabilität niedrig entlohnter Beschäftigung in Krisenzeiten weiter verschärft (Heller/Schroeder 2021).

Eine einheitliche Definition einer Niedriglohngrenze gibt es nicht. Vielmehr existieren verschiedene Möglichkeiten und Grenzwerte diese zu bestimmen. Neben der Einteilung und Betrachtung verschiedener Einkommensgruppen (bspw. nach Dezilen oder Quintilen), kann eine entlang der Armutsgrenze definierte absolute Schwelle festgelegt werden oder es wird ein relativer Wert festgelegt, der sich auf das Median- oder Durchschnittseinkommen bezieht (Weinkopf 2017: 243). In Deutschland wird inzwischen vor allem die – auch von der OECD verwendete – letztere Methode genutzt. Die Niedriglohnschwelle beträgt dabei zwei Drittel des Medianlohns (Statistisches Bundesamt 2023a).¹⁰ Darüber hinaus können entweder die Monats- oder die Stundenlöhne als Bewertungsgrundlage verwendet werden. Letzteres bietet den Vorteil, dass neben Vollzeitbeschäftigten auch Teilzeit und geringfügige Beschäftigung berücksichtigt werden (Weinkopf 2017: 243). Das konkrete Instrument, mit dem die Bruttostundenverdienste in Deutschland erfasst werden, ist die vierteljährlich stattfindende Verdiensterhebung.¹¹ Im April 2022 lag die Niedriglohnschwelle bei einem Stundenlohn von 12,50 Euro (Statistisches Bundesamt 2023a). Auf Grundlage der Entgeltstatistik der Bundesagentur für Arbeit hingegen lassen sich lediglich Aussagen zu den monatlichen Bruttolöhnen von sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten treffen, weil für tiefergehende Analysen und die Berücksichtigung atypisch Beschäftigter Informationen zu den geleisteten Arbeitsstunden fehlen (Garloff/Machnig 2011: 14).

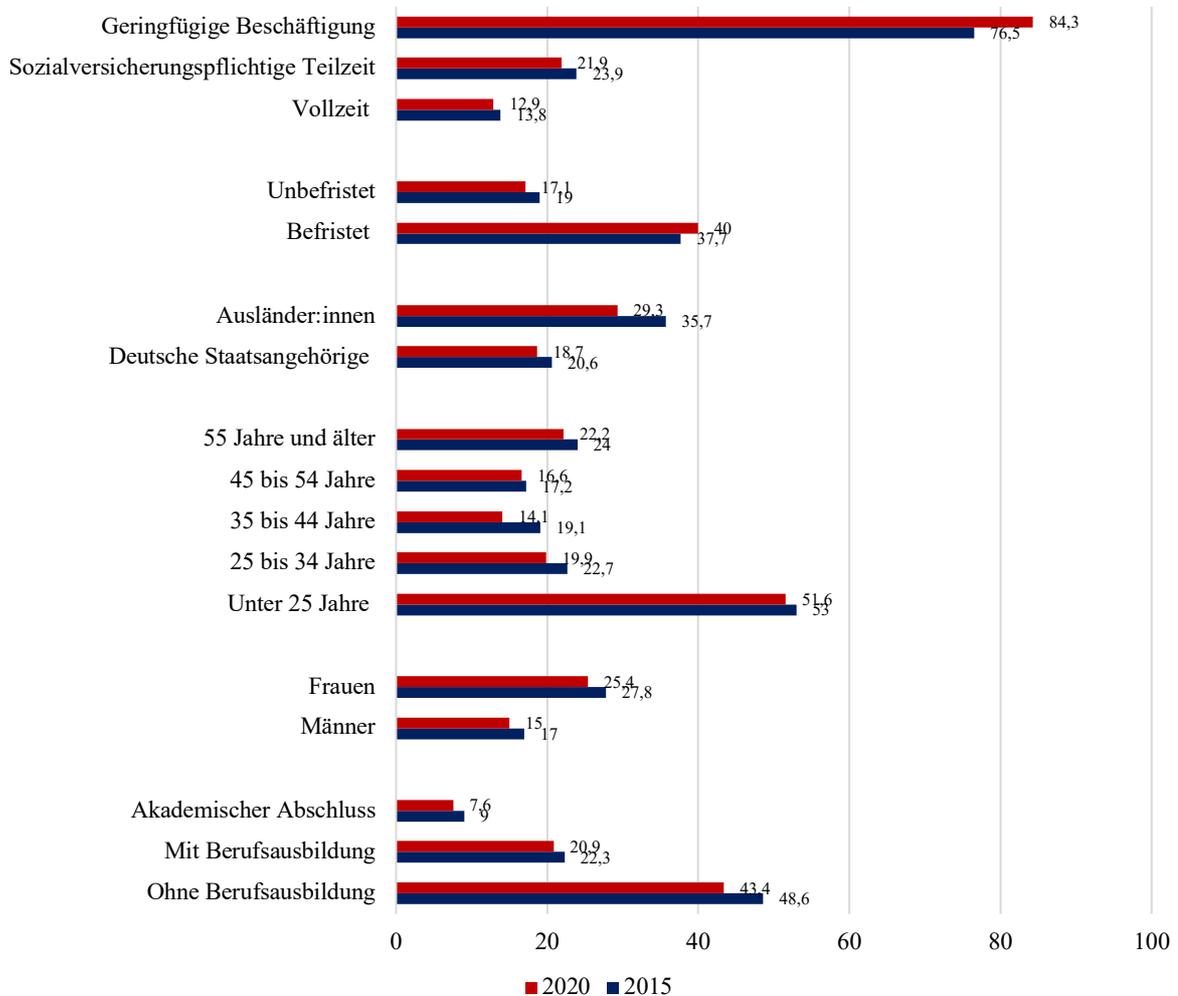
Anfang der 2000er Jahre wurde der Niedriglohnssektor vor dem Hintergrund der hohen (Langzeit-)Arbeitslosigkeit und der Debatten um die internationale Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft politisch gestärkt. Zwei Ziele wurden damit verbunden: Erstens sollte zusammen mit den im Zuge der Hartz-Reformen verschärften Mitwirkungspflichten von (Langzeit-)Arbeitslosen, der Ausweitung von Sanktionsmöglichkeiten, der Einführung des Vermittlungsvorrangs vor anderen Maßnahmen der Arbeitsmarktförderung und verschärften Zumutbarkeitskriterien zur Aufnahme einer Beschäftigung die (Langzeit-)Arbeitslosigkeit reduziert und auch solche Personen wieder in den Arbeitsmarkt integriert werden, für die – beispielsweise aufgrund geringer Qualifikationen – nur wenig Chancen auf eine gut entlohnte Beschäftigung bestanden. Zweitens sollte die Niedriglohnbeschäftigung als Sprungbrett in eine höher entlohnte Beschäftigung für (Langzeit-)Arbeitslose dienen (Grabka/Göbler 2020: 12). In der Folge wuchs der Niedriglohnssektor in Deutschland zu einem der größten in Europa. Arbeiteten in Deutschland im Jahr 1995 noch 17 Prozent der Beschäftigten unterhalb der Niedriglohnschwelle von zwei Drittel des Medianlohns, stieg dieser Anteil kontinuierlich an und erreichte im Jahr 2011 mit 23,9

¹⁰ Der Medianlohn teilt die Einkommen genau in der Mitte der Lohnverteilung. Konkret bedeutet das, dass eine Hälfte mehr und eine Hälfte weniger verdient als diesen Wert.

¹¹ Mit der Verdiensterhebung werden im vierteljährlichen Turnus die Anzahl der Vollzeit-, Teilzeit- und geringfügig Beschäftigten, deren bezahlten Arbeitsstunden (diese jedoch nicht für geringfügig Beschäftigte) sowie die Bruttoverdienstsummen erfasst. Befragt werden ca. 40.500 Betriebe mit mehr als 5 Beschäftigten aus nahezu allen Wirtschaftszweigen. Die Ergebnisse sind repräsentativ.

Prozent den bisher höchsten Wert. Seit einigen Jahren ist der Anteil des Niedriglohnsektors allerdings wieder leicht rückläufig und lag 2022 bei 19 Prozent (Kalina/Weinkopf 2023: 5; Statistisches Bundesamt 2023a). Auch in Hessen ist der Anteil des Niedriglohnsektors an der Gesamtbeschäftigung in den letzten Jahren rückläufig gewesen und lag im Jahr 2022 mit 17,8 Prozent etwas unter dem Bundesdurchschnitt (Hessisches Statistisches Landesamt 2022b).

Abbildung 3: Niedriglohnanteile nach Beschäftigtenmerkmalen in Deutschland, 2015 und 2020



Quelle: Eigene Darstellung, Kalina/Weinkopf 2023.

Doch wer genau arbeitet im Niedriglohnsektor? Zwischen verschiedenen Beschäftigtengruppen lassen sich zu dieser Frage deutliche Unterschiede erkennen, wie Kalina und Weinkopf (2023) anhand der Auswertung von Daten des Sozioökonomischen Panels für das Jahr 2020 aufzeigen.¹² Hessenspezifische Auswertungen liegen zu dieser Frage nicht vor. Besonders bedeutend ist demnach die Beschäftigungsform. Insbesondere geringfügig Beschäftigte arbeiten überwiegend zu einem Stundenlohn von weniger als zwei Drittel des Medianlohns (Abbildung 3). Darüber hinaus weisen vor allem jüngere Beschäftigte unter 25 Jahre, befristet Beschäftigte und solche ohne anerkannten Berufsabschluss sowie Frauen und Ausländer:innen ein vergleichsweise hohes Risiko auf, von Niedriglöhnen betroffen zu sein.

¹² Zu ähnlichen Ergebnissen kommen auch Grabka und Göbler (2020) bei ihrer Auswertung des Sozioökonomischen Panels für das Jahr 2018.

Einen Ansatzpunkt zur Erklärung dieser Befunde liefert die Grenzproduktivitätstheorie. Bei dieser wird davon ausgegangen, dass die Beschäftigten auf Grundlage ihrer individuellen Produktivität entlohnt werden (Grabka/Göbler 2020: 22). In diesem Sinne ist davon auszugehen, dass die Betriebe die Produktivität und Wertschöpfung von jüngeren und befristet Beschäftigten aufgrund geringerer Berufserfahrung und betriebsspezifischem Humankapital (noch) nicht so stark ausgeprägt einschätzen wie bei älteren und unbefristet Beschäftigten und sie deshalb geringer entlohnen. Diese Annahme wird dadurch unterstützt, dass der Anteil am Niedriglohnbereich mit steigendem Alter zunächst deutlich sinkt, bevor er in der letzten Erwerbsphase (55 Jahre und älter) wieder steigt (Abbildung 3). Auch für die Gruppe der Beschäftigten ohne anerkannten Berufsabschluss lässt sich der hohe Anteil niedrig entlohnter Beschäftigter über eine im Vergleich zu Fachkräften und solchen mit akademischem Abschluss geringere individuelle Produktivität und Wertschöpfung erklären. Mit Blick auf das Geschlecht dürften mehrere Faktoren für den höheren Anteil von Frauen im Niedriglohnbereich verantwortlich sein. Zum einen arbeiten Frauen häufiger in Teilzeit oder geringfügiger Beschäftigung als Männer und sind häufiger in Bereichen – wie etwa (sozialen) Dienstleistungsberufen – beschäftigt, die im Vergleich zu männlich strukturierten Branchen – wie etwa dem verarbeitenden Gewerbe – ein deutlich geringeres Lohnniveau aufweisen. Zum anderen spielen die nach wie vor ungleich zwischen den Geschlechtern verteilten Zeitbudgets für Erwerbs- und Sorgearbeit eine Rolle. Frauen unterbrechen ihre berufliche Laufbahn häufiger für die Kinderbetreuung oder die Pflege von Angehörigen. Diese Unterbrechungen können von den Betrieben aus Perspektive der Produktivität als Nachteil gewertet werden, wodurch sich im Zusammenhang mit (längeren) Unterbrechungen während der Erwerbsbiografie Lohnnachteile ergeben und aufsummieren können.

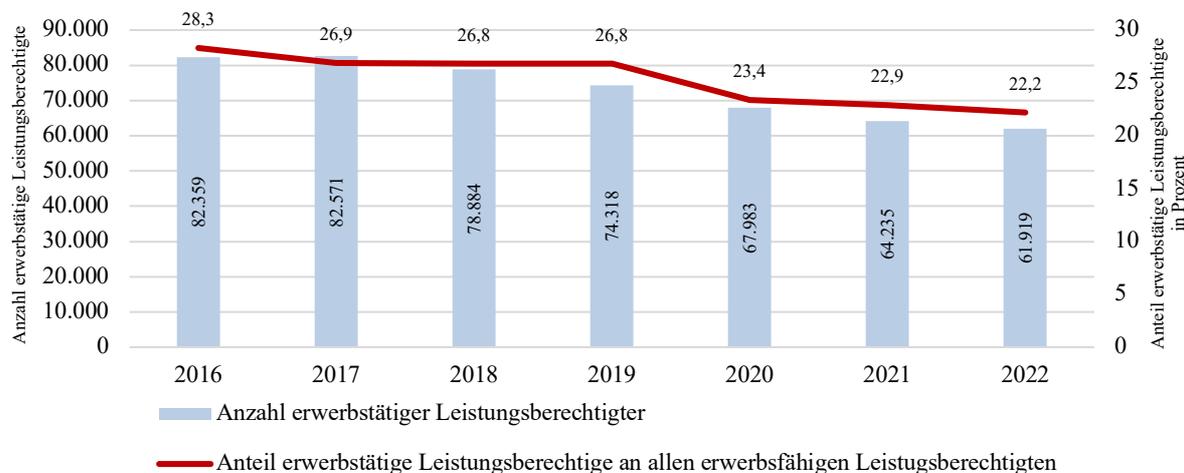
Die rückläufige Entwicklung niedrig entlohnter Beschäftigung zeugt jedoch davon, dass der Zusammenhang zwischen Produktivität und Lohnniveau unter der Bedingung des zunehmenden Fachkräfte- und Arbeitskräftemangels an Bedeutung verliert und Betriebe im Wettbewerb um neue Beschäftigte möglicherweise dazu bereit sind, höhere Gehälter zu zahlen. Dementsprechend ist der Niedriglohnanteil unter fast allen Beschäftigtengruppen im Vergleich von 2015 zu 2020 gesunken. Einzig bei den geringfügig und befristet Beschäftigten hat sich das Risiko noch einmal erhöht. Schließlich hat auch die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns im Jahr 2015 dazu beigetragen, dass der Niedriglohnbereich kleiner geworden ist. Zwar wurde weder mit der Einführung des Mindestlohns von damals 8,50 Euro pro Stunde, noch mit den stufenweise stattgefundenen Erhöhungen auf nunmehr 12,41 Euro die Niedriglohnschwelle von zwei Drittel des Medianlohns übertroffen (Lübker/Schulten 2022: 10f.). Allerdings hat sich die Annahme der modernen Arbeitsmarkttheorie, dass durch die Einführung eines Mindestlohns die Arbeitsmotivation und Produktivität der Beschäftigten und damit verbunden auch die Löhne erhöhen, scheinbar in Teilen bestätigt (Krebs/Drechsel-Grau 2021: 3). Deutlich wird dies etwa daran, dass nach der Einführung des Mindestlohns einige Minijobs in besser entlohnte und mit sozialen Schutzrechten ausgestattete sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse umgewandelt wurden (Vom Berge/Weber 2017: 2ff.).¹³

Neben dem Effekt auf das Lohnniveau insgesamt wurde mit der Einführung des Mindestlohns jedoch vor allem darauf abgezielt, die Zahl sogenannter *working poor* zu reduzieren, die im Zuge der Expansion des Niedriglohnbereichs Anfang der 2000er Jahre deutlich zugenommen hatte (Deutscher Bundestag 2014: 2). Hierbei handelt es sich um Personen, die trotz ihrer (teils mehrfachen) Beschäftigung kein existenzsicherndes Einkommen erzielen und daher aufstockende Leistungen aus dem SGB II (ALG II bzw. Bürgergeld) beziehen (daher als Aufstocker:innen bezeichnet). Die Anzahl hiervon betroffener Personen ist in Hessen seit der Einführung des Mindestlohns spürbar gesunken und auch der

¹³ Zur Entwicklung und den Auswirkungen des Mindestlohns (in Hessen) siehe auch das im Rahmen der hessischen Arbeitsweltberichterstattung erschienene Fact Sheet „Mindestlohn“ (Heller 2023b).

relative Anteil der erwerbstätigten Leistungsberechtigten an allen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten war in den letzten Jahren deutlich rückläufig. Im Juni 2022 lag er bei rund 22 Prozent (Abbildung 4).

Abbildung 4: Erwerbstätige Leistungsberechtigte (SGB II) in Hessen, 2016–2022



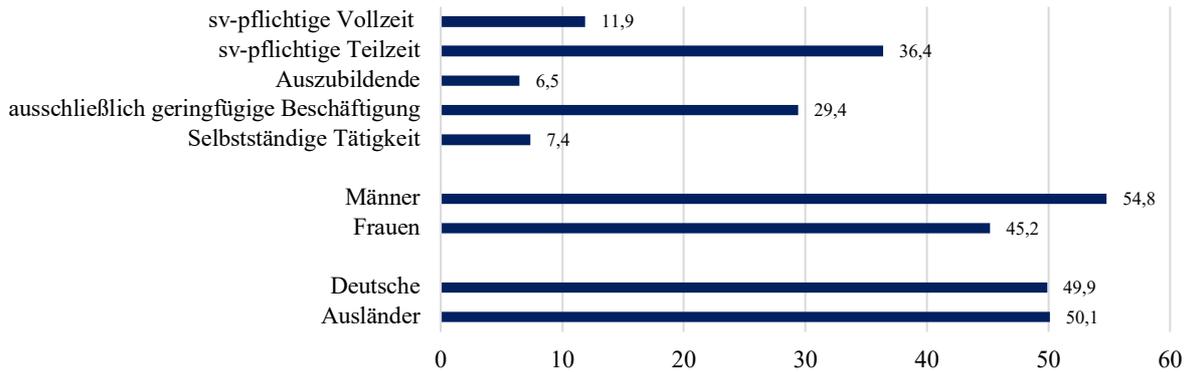
Quelle: Eigene Darstellung und teilw. Berechnung, Bundesagentur für Arbeit (verschiedene Jahrgänge).

Anmerkung: Daten basieren jeweils auf dem Berichtsmont Juni. Da bei der Anzahl erwerbstätiger Leistungsberechtigter Mehrfachnennungen aufgrund von Mehrfachbeschäftigungen nicht ausgeschlossen sind, sind die Daten bezogen auf die Personenanzahl als etwas zu hoch einzuschätzen.

Wie bei der Betroffenheit von Niedriglöhnen insgesamt, sind auch unter den Aufstocker:innen besonders häufig Beschäftigte zu finden, die über kurze Arbeitszeiten verfügen (Teilzeit) oder ausschließlich geringfügig beschäftigt sind und dementsprechend bereits per Beschäftigungsform unterhalb des Existenzminimums arbeiten (Abbildung 5). Gleichwohl geht rund jede zehnte Person, die zum eigenen Einkommen ergänzende Leistungen aus der Grundsicherung bezieht, einer sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigung nach. Das bedeutet, dass auch die mehrfache Erhöhung des Mindestlohns bisher nicht für alle davon profitierenden Beschäftigten auch gleichzeitig zur Sicherung des Existenzminimums führt. Seit der Einführung wird daher die Höhe des Mindestlohns mit Bezug zum *living wage* Konzept – welches unter anderem auch durch die EU in ihrer Richtlinie über angemessene Mindestlöhne in Europa aufgegriffen wird – als unzureichend kritisiert (Lübker/Schulten 2022). Als *living wage* wird ein Mindestlohn verstanden, der sich nicht auf das physische Existenzminimum beschränkt, sondern auch soziale und kulturelle Teilhabe berücksichtigt und ermöglicht (Schulten/Müller 2017: 507). Als angemessene Zielgröße eines Mindestlohns, der diese Kriterien erfüllt, wird häufig ein Bruttolohn von 60 Prozent des Median- bzw. 50 Prozent des Durchschnittslohns ausgegeben (Lübker/Schulten 2022: 10). Bis zur Erhöhung des Mindestlohns auf 12 Euro pro Stunde im Oktober 2022 wurde diese Zielmarke in Deutschland deutlich verfehlt.¹⁴ In welchem Maße sich die Erhöhung des Mindestlohns für die davon profitierenden Personen – auch vor dem Hintergrund der derzeit hohen Inflation – auswirken und Aufstocken bei gleichzeitiger Vollzeitbeschäftigung verhindern wird, bleibt zum jetzigen Zeitpunkt abzuwarten. Insgesamt ist der Mindestlohn jedoch für viele Beschäftigte im Niedriglohnsektor von großer Bedeutung. Denn schützt er sie vor noch deutlich geringeren Einkommen, was daran deutlich wird, dass von der politisch initiierten Erhöhung auf 12 Euro pro Stunde in Hessen 15,3 Prozent der Beschäftigten, die grundsätzlich einen Mindestlohnanspruch haben, profitierten (Heller 2023b).

¹⁴ Im Jahr 2020 betrug der damalige Mindestlohn von 9,35 Euro pro Stunde 50,7 Prozent des Median- und nur 44,9 Prozent des Durchschnittslohns (Lübker/Schulten 2022: 11).

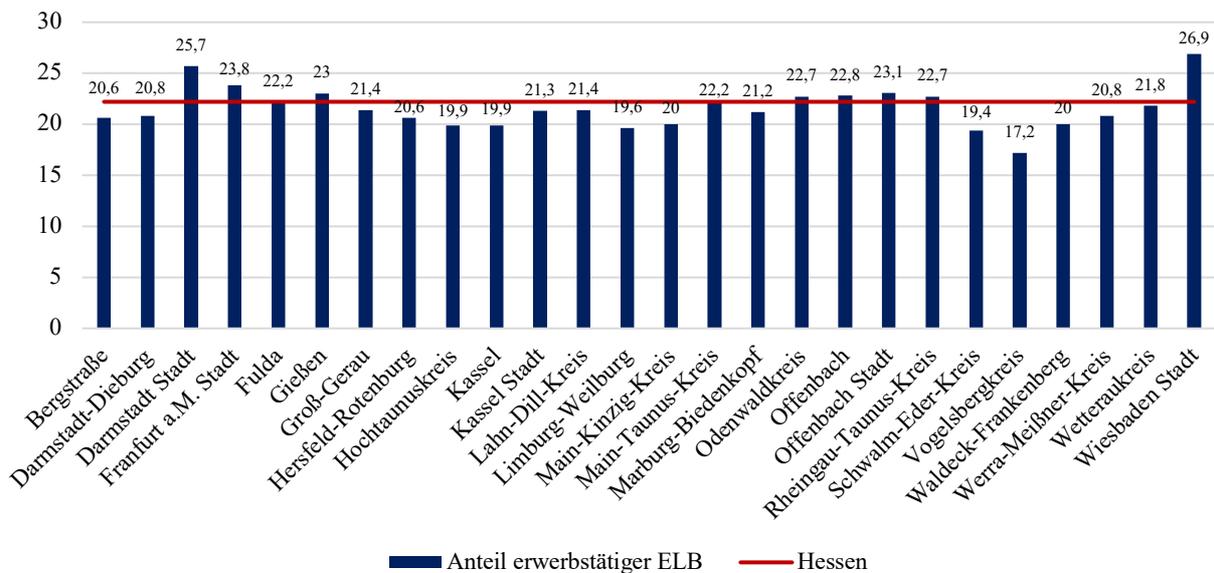
Abbildung 5: Anteil erwerbstätiger Leistungsberechtigter (SGB II) nach sozio-demografischen Merkmalen in Hessen, Juni 2022



Quelle: Eigene Darstellung und teilw. Berechnung, Bundesagentur für Arbeit 2023e.

Im Hinblick auf das Geschlecht fällt unter den Aufstocker:innen darüber hinaus auf, dass Männer etwas häufiger ergänzende Leistungen beziehen als Frauen. Bei der Staatsangehörigkeit ergeben sich hingegen keine Unterschiede zwischen deutschen und ausländischen Staatsangehörigen (Abbildung 5). Regional ergibt sich innerhalb Hessens zwischen den Kreisen und kreisfreien Städten eine große Spannweite hinsichtlich der Frage, wie viele Leistungsberechtigte aufstockende Leistungen beziehen (Abbildung 6). Diese reicht von rund 17 Prozent im mittelhessischen Vogelsbergkreis bis hin zu knapp 27 Prozent in der Stadt Wiesbaden. Auffällig ist dabei, dass der Anteil an Erwerbstätigen unter den Leistungsbeziehenden – mit Ausnahme der Stadt Kassel – vor allem in den kreisfreien Städten – teils deutlich – über dem hessischen Durchschnitt von 22,2 Prozent liegt. Dies liegt im Vergleich zu stärker ländlichen geprägten Regionen möglicherweise an deutlich höheren Lebenshaltungskosten.

Abbildung 6: Anteil erwerbstätiger Leistungsberechtigter (SGB II) in hessischen Kreisen und kreisfreien Städten, Juni 2022



Quelle: Eigene Darstellung und teilw. Berechnung, Bundesagentur für Arbeit 2023e.

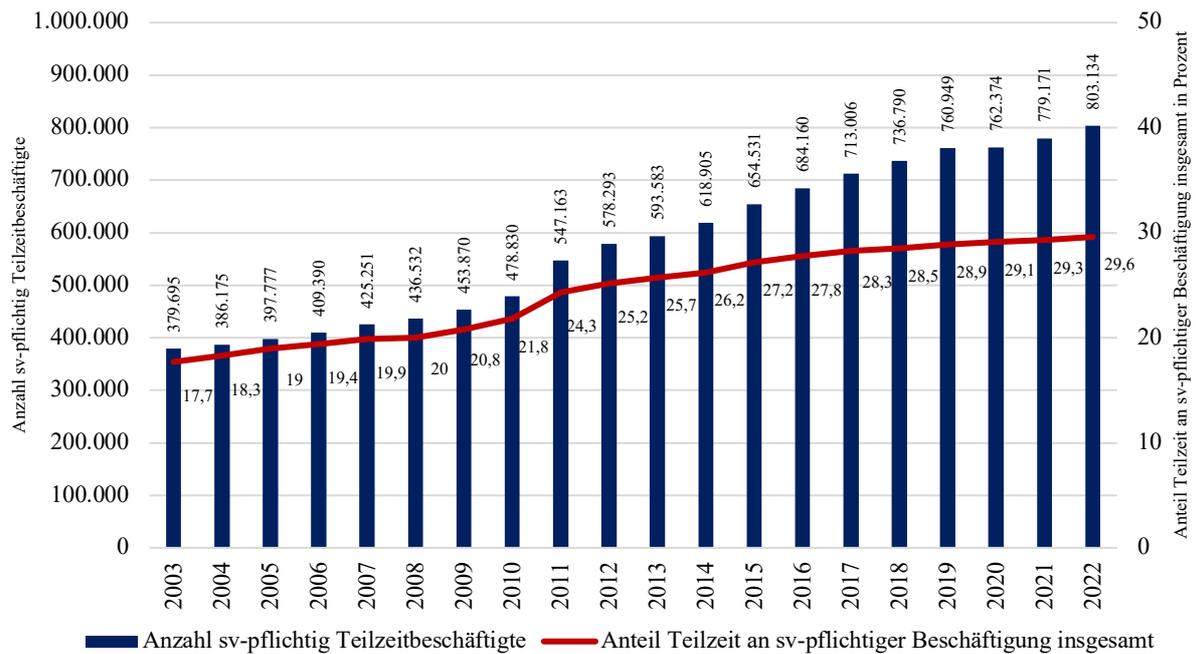
Anmerkung: Da bei der Anzahl erwerbstätiger Leistungsberechtigter Mehrfachnennungen aufgrund von Mehrfachbeschäftigungen nicht ausgeschlossen sind, sind die Daten in der Tendenz als etwas zu hoch einzuschätzen.

Zusammenfassend ist zu konstatieren, dass der Niedriglohnsektor nach einer langen Phase der Expansion seit einiger Zeit unter den Rahmenbedingungen einer moderaten Re-Regulierung – etwa durch die Einführung des Mindestlohns oder atypische Beschäftigungsformen – und dem zunehmenden Fach- und allgemeinen Arbeitskräftemangel leicht zurückgegangen ist. Grund zur Entwarnung gibt dieser Befund dennoch nicht, denn die mit dem Niedriglohnsektor verbundene Sprungbrettfunktion erfüllt sich für viele nicht. Im Gegenteil hat die Aufwärtsmobilität in höhere Lohnsegmente im Vergleich zu den 1990er Jahren sogar abgenommen. So waren rund die Hälfte (49 Prozent) der 2015 im Niedriglohnsektor Beschäftigten auch vier Jahre später noch in diesem Lohnsegment tätig. Mitte der 1990er Jahre waren es noch 41 Prozent (Grabka/Göbler 2020: 29). Zwei Gründe können hierfür angeführt werden. Erstens zeigt sich, dass die Beschäftigten im Niedriglohnbereich häufig über keinerlei Schul- und oder Berufsabschlüsse verfügen, womit ihnen die Basis für den Übergang in besser entlohnte qualifizierte Tätigkeiten fehlt. Die bis 2023 gültige Praxis des Vermittlungsvorrangs im SGB II dürfte in vielen Fällen dazu beigetragen haben, dass der Niedriglohnsektor für viele Beschäftigte bisher eine Sackgasse darstellte. Inwiefern sich hieran mit der Einführung des Bürgergeldes und dem damit verbundenen Weiterbildungsvorrang etwas ändern wird, bleibt abzuwarten. Damit dieser seine Wirkung entfalten kann, wird es von entscheidender Bedeutung sein, wie es mit der Weiterbildungsförderung gelingt, diejenigen zu erreichen, die bisher über keinerlei Abschlüsse und damit über schlechte Chancen auf eine besser entlohnte Beschäftigung verfügen. Denn gerade diese Gruppen sind es bisher, die am wenigsten an bestehenden Weiterbildungsangeboten partizipieren (Hälbig/Schroeder 2022). Dabei können sich Investitionen in die Weiterbildung Geringqualifizierter nicht nur für die Beschäftigten, sondern auch die Unternehmen, die Wirtschaft und den Sozialstaat lohnen, wenn damit ein Beitrag zur Bekämpfung des Fachkräftemangels gelingt. Der zweite Grund für eine geringe Aufwärtsmobilität der Beschäftigten im Niedriglohnsektor liegt im Rückgang der Tarifbindung. Nach wie vor besteht eine starke Korrelation zwischen der Lohnhöhe und der Tarifbindung. Da aber gerade im Niedriglohnsektor häufig weder Tarifverträge noch betriebliche Mitbestimmungsgremien bestehen, fehlt vor allen den Beschäftigten der Schutz dieser Institutionen, die ihn dringend benötigen (Schulten 2020: 16f.). Daher gilt es die Tarifbindung zu stärken. Besonders virulent wird diese Aufgabe vor dem Hintergrund der in der Corona-Pandemie sehr deutlich gewordenen Systemrelevanz zahlreicher Tätigkeiten, die zu Niedriglöhnen – wie etwa im Gesundheits- und Sozialwesen, dem Handel oder der Gebäudereinigung, um nur einige Beispiele zu nennen – arbeiten. Am Ende geht es daher bei der Frage nach gerechten Löhnen auch nicht nur um die Prekaritätsrisiken für die betroffenen Beschäftigten, sondern gewissermaßen auch darum, welchen Stellenwert eine Gesellschaft den Berufen und Tätigkeiten beimessen will, die maßgeblich zur deren Funktionieren beitragen.

3.2 Sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung

Ein sehr häufig existierendes Merkmal atypischer Beschäftigungsformen ist ein im Vergleich zur Vollzeitbeschäftigung reduziertes Arbeitsvolumen. Neben der geringfügigen Beschäftigung (siehe Kap. 3.3) betrifft dies auch sozialversicherungspflichtige Teilzeitmodelle (Kümmerling/Schmieja 2021). Diese sind zwar grundsätzlich sozialversicherungspflichtig und bieten daher ein gewisses soziales Sicherungsniveau, dennoch sind sie je nach Umfang der Teilzeitstelle und im Kontext der individuellen beruflichen Rahmenbedingungen mit Prekaritätsrisiken verbunden, die sich vor allem aus dem geringeren Einkommen, dem damit verbundenen reduzierten sozialen Sicherungsniveau, eingeschränkten beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten sowie mitunter einer mangelnden Anerkennung der Tätigkeiten ergeben. Alleine aufgrund der im Folgenden dargelegten weiten Verbreitung von Teilzeitarbeit ist eine Auseinandersetzung mit dieser Beschäftigungsform geboten.

Abbildung 7: Sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung in Hessen, 2003–2022



Quelle: Eigene Darstellung teilw. Berechnung, Bundesagentur für Arbeit 2023a.

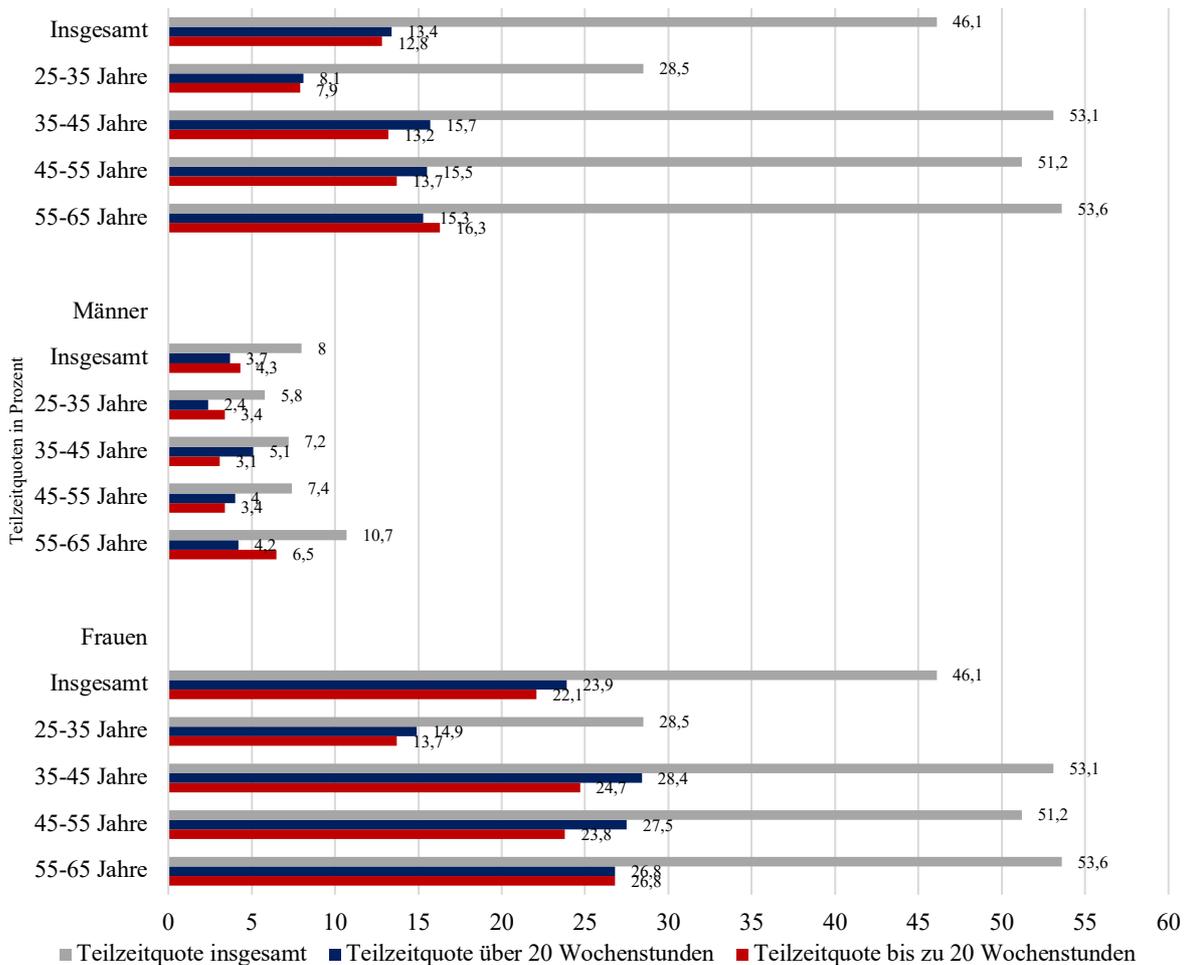
Anmerkung: Daten bilden jeweils den Stichtag 30. Juni ab. Als sozialversicherungspflichtig Beschäftigte gelten alle beitragspflichtigen abhängig Beschäftigten (inkl. Auszubildenden). Nicht unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten erfasst sind demnach Beamte:innen, Selbstständige, mithelfende Familienangehörige, Berufs- und Zeitsoldat:innen, sowie Wehr- und Zivildienstleistende. Der verhältnismäßig starke Anstieg der Teilzeitbeschäftigung zwischen den Jahren 2010 und 2011 ist auf einen umstellungsbedingten Niveaueffekt der Statistik zurückzuführen.

Die Schwierigkeit sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung adäquat abzubilden besteht darin, dass keine fest definierte Stundenanzahl als Grenzwert existiert. Die als Vollzeit deklarierte Stundenzahl von Beschäftigungsverhältnissen variiert auf Basis von Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen und individuellen Arbeitsverträgen in der Regel zwischen 35 und 40 Wochenstunden. Als Teilzeitbeschäftigung wird ein Arbeitsverhältnis daher üblicherweise dann verstanden, wenn eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber vorsieht, dass lediglich ein Teil der üblicherweise oder tarifvertraglich geregelten vollen Arbeitszeit geleistet wird (Bundesagentur für Arbeit 2022: 60). Anhand von Daten der Bundesagentur für Arbeit lässt sich für Hessen ein Bild zur Verbreitung und Entwicklung sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung zeichnen. Dabei fällt auf, dass sich die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten im Bundesland in den vergangenen zwanzig Jahren mehr als verdoppelt hat und auch in Relation zur Vollzeitbeschäftigung kontinuierlich an Bedeutung gewonnen hat (Abbildung 7). Zum Stichtag 30. Juni 2022 betrug ihr Anteil an allen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen im Bundesland 29,6 Prozent. Das sind knapp zwölf Prozentpunkte mehr als noch vor zwanzig Jahren (17,7 Prozent).

Da die Statistik der Bundesagentur für Arbeit keine Differenzierung nach sozio-demografischen Merkmalen sowie dem Arbeitsvolumen der Teilzeitbeschäftigten enthält, können hierzu auf Basis dieser Datenquelle leider keine Aussagen getroffen werden. Hinweise hierauf lassen sich für das Jahr 2022 jedoch auf Grundlage der Auswertung des Mikrozensus durch das Hessische Statistische Landesamt gewinnen. Diese enthält zur Teilzeitbeschäftigung auch Informationen zum Geschlecht und verschiedenen Altersgruppen und unterscheidet darüber hinaus zwischen Teilzeit mit bis zu 20 Wochenstunden und solcher mit mehr als 20 Wochenstunden (Hessisches Statistisches Landesamt 2023). Grundsätzlich ist bei der Interpretation der Daten aber zu berücksichtigen, dass sie nicht mit denen der Bundesagentur

für Arbeit vergleichbar sind. Einerseits, weil es sich beim Mikrozensus um ein Befragungsinstrument und keine – wie bei den Daten der Bundesagentur – stichtagbezogene Vollerhebung von Beschäftigungsverhältnissen auf der Grundlage von Sozialversicherungsdaten handelt. Andererseits ist auch die Grundgesamtheit unterschiedlich. So wird das Merkmal der Teilzeitbeschäftigung bei der Auswertung des Mikrozensus von allen abhängig Beschäftigten ausgewiesen, ohne dabei klar zwischen den Beschäftigungsformen sozialversicherungspflichtiger Teilzeit und der nicht sozialversicherungspflichtigen geringfügigen Beschäftigung zu unterscheiden. Bei den Daten zur Teilzeitbeschäftigung bis zu 20 Wochenstunden ist daher davon auszugehen, dass darunter auch geringfügige Beschäftigungsverhältnisse – die im Mikrozensus zudem tendenziell untererfasst sind – enthalten sind.

Abbildung 8: Teilzeitquoten nach Arbeitsvolumen, Geschlecht und Alter in Hessen, 2022



Quelle: Eigene Darstellung und teilw. Berechnung, Hessisches Statistisches Landesamt 2023.

Anmerkung: Die Abbildung bezieht sich auf abhängig Beschäftigte im Alter zwischen 15 und 64 Jahren. Personen in Bildung oder Ausbildung und Personen im freiwilligen Wehrdienst oder Bundesfreiwilligendienst sind ebenso wenig erfasst wie die Gruppe der Selbstständigen. Aufgrund der fehlenden Unterscheidung zwischen sozialversicherungspflichtiger und nicht sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung im Mikrozensus ist davon auszugehen, dass die Kategorie Teilzeit bis zu 20 Wochenstunden sowohl sozialversicherungspflichtige als auch geringfügige Beschäftigungsverhältnisse umfasst. Aufgrund der nicht belastbaren Daten für die Altersgruppe der 15 bis 25-jährigen werden diese nicht ausgewiesen.

Insgesamt zeigt sich bei den Daten des Mikrozensus mit Blick auf das Arbeitsvolumen der Teilzeitbeschäftigten in Hessen, dass Modellen mit einem Stundenumfang von mehr als 20 Wochenstunden etwas häufiger nachgegangen wird als Varianten, die unterhalb dieses Arbeitsumfangs liegen (Abbildung 8). Dieser Befund gilt mit Ausnahme der Beschäftigten zwischen 55 und 65 Jahren für alle Altersgruppen.

Bei älteren Beschäftigten könnte das geringere Teilzeitvolumen damit zusammenhängen, dass bis zum Renteneintritt gezielt Arbeitszeit reduziert wird – zum Beispiel, weil sich ein größerer Stellenumfang nicht weiter zugetraut wird oder aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr möglich ist – oder bereits ein vorzeitiger Renteneintritt erfolgt ist, gleichwohl weiterhin einer geringfügigen Beschäftigung nachgegangen wird.

Hinsichtlich der Teilzeitquoten von Frauen und Männern bestätigt sich für Hessen der seit langem bekannte Befund, dass Frauen deutlich häufiger in Teilzeit beschäftigt sind als Männer und vor allem mit der Familiengründung ihre Arbeitszeit reduzieren (z.B. Hohendanner 2023: 19f.). Während im Jahr 2022 unter den männlichen Beschäftigten in Hessen lediglich acht Prozent einer Teilzeitbeschäftigung nachgingen, traf dies auf 46,1 Prozent der Frauen zu. Werden die verschiedenen Altersgruppen betrachtet, fällt zudem auf, dass die Teilzeitquote von Frauen in der Alterskohorte von 25 bis 35 Jahren im vergangenen Jahr 28,5 Prozent betrug und in der Alterskohorte darüber (35 bis 45 Jahre) mit 53,1 Prozent fast doppelt so hoch lag (Abbildung 8). Neben den hier beschriebenen Unterschieden bei der Verbreitung von Teilzeitbeschäftigung hinsichtlich der Dimensionen Geschlecht, Alter und Lebensabschnitt, ist ebenfalls bekannt, dass vor allem der Dienstleistungsbereich – und häufig kleine Betriebe – eine hohe Nachfrage nach Teilzeitbeschäftigten haben (Kümmerling/Schmieja 2021). Dies spiegelt einerseits die geschlechtlichen Unterschiede der Branchen wider. Andererseits nutzen verschiedene Wirtschaftszweige des Dienstleistungssektors – wie etwa der Einzelhandel oder die Pflegebereiche – die Teilzeitbeschäftigung gezielt als Instrument der flexiblen Personalbewirtschaftung. So können Öffnungszeiten verlängert oder der tageszeitabhängige Personalbedarf bei Kundenströmen sowie der Betreuung und Pflege von Personen bedient werden (Hohendanner 2023: 20).

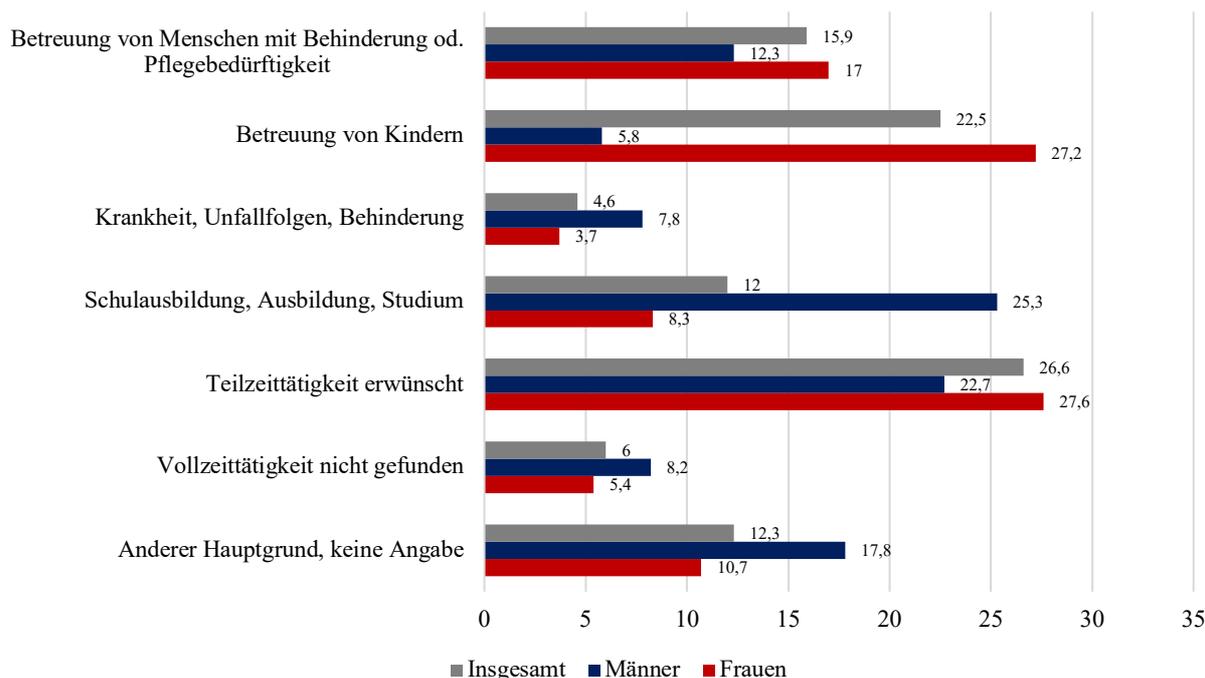
Wie die anderen Formen atypischer Beschäftigung auch, ist Teilzeitbeschäftigung mit einigen Prekaritätsrisiken verbunden. Aufgrund des proportional zur reduzierten Arbeitszeit sinkenden Einkommens können – insbesondere im Falle eines geringen Arbeitsvolumens und fehlender anderer Haushaltseinkommen – materielle Engpässe entstehen, die – wie an anderer Stelle zum Niedriglohnsektor bereits ausgeführt – auch negative Auswirkungen auf die soziale und gesellschaftliche Teilhabe sowie die gesundheitliche Verfassung haben können. Wenngleich bei sozialversicherungspflichtiger Teilzeit soziale Sicherungsansprüche erworben werden – was einen erheblichen Vorteil gegenüber der nicht sozialversicherungspflichtigen geringfügigen Beschäftigung darstellt – sind diese aufgrund des geringeren Einkommens ebenfalls weniger generös als bei Vollzeitstellen. Insbesondere bei dauerhafter Teilzeitbeschäftigung ergeben sich deutlich geringere Einkommen und damit verbunden erhebliche Defizite bei der sozialen Absicherung; vor allem im Bereich der Altersvorsorge (Kümmerling/Schmieja 2021; Allmendinger et al. 2013). Darüber hinaus kann sich Teilzeitbeschäftigung – beispielsweise aufgrund einer geringeren Weiterbildungsbeteiligung – auch negativ auf die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten und Aufstiegschancen auswirken, was unter anderem an geringen Teilzeitquoten unter Führungskräften zu erkennen ist (Hipp et al. 2022; Moser 2020; Hipp et al. 2015).¹⁵

Teilzeitbeschäftigung ist aber nicht per se als schlecht und prekär zu bewerten. Sie bietet den Beschäftigten durch die Möglichkeit einer (zeitweisen) Reduzierung ihrer Arbeitszeit die Möglichkeit, individuelle Ansprüche und Anforderungen privater, familiärer und beruflicher Belange besser miteinander zu vereinbaren und je nach Lebenssituation flexibel aufeinander abzustimmen (Weber/Zimmert 2018: 1). Dass Vereinbarkeitsfragen ein zentraler Faktor für das Ausüben einer Teilzeitbeschäftigung sind, verdeutlichen auch die Ergebnisse der Auswertung des Mikrozensus durch das Statistische Bundesamt für das Bundesgebiet bezüglich der Frage, was jeweils der Hauptgrund für die reduzierte Ar-

¹⁵ Hipp et al. 2022 kommen für Deutschland auf Basis der repräsentativen Daten der Europäischen Arbeitskräfteerhebung für das Jahr 2019 zu dem Ergebnis, dass lediglich 14 Prozent der Führungskräfte in Teilzeit beschäftigt waren.

beitszeit ist (Abbildung 9). Demnach gaben – bezogen auf das Jahr 2022 – 38,4 Prozent der Teilzeitbeschäftigten in Deutschland an, dass familiäre Sorgerepflichtungen in Form von Kinderbetreuung oder der Betreuung und Pflege von Angehörigen der Hauptgrund für den reduzierten Stellenumfang seien. Auf Frauen trifft dies insbesondere bei der Kinderbetreuung (27,2 Prozent) deutlich häufiger zu als auf Männer (5,8 Prozent). Über ein Viertel (26,6 Prozent) der Teilzeitbeschäftigten gab zudem an, dass die Teilzeitbeschäftigung ihrem Wunsch entspricht. Verschiedene (Aus-)Bildungsgänge spielen vor allem bei Männern (25,3 Prozent) einen wichtigen Faktor für die Entscheidung, in Teilzeit zu arbeiten. Insgesamt seltener ausschlaggebend sind Krankheiten, Unfallfolgen und Behinderungen (4,6 Prozent).

Abbildung 9: Hauptgründe für Teilzeitbeschäftigung in Deutschland, 2022



Quelle: Eigene Darstellung, Statistisches Bundesamt 2023 nach Deutscher Bundestag 2023.

Anmerkung: Aufgrund der fehlenden Unterscheidung zwischen sozialversicherungspflichtiger und nicht sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung im Mikrozensus ist davon auszugehen, dass die Kategorie Teilzeit bis zu 20 Wochenstunden sowohl sozialversicherungspflichtige als auch geringfügige Beschäftigungsverhältnisse umfasst.

Wenngleich Teilzeitstellen mit den Vorteilen bei der Vereinbarkeit verschiedener Lebensbereiche ein Weiterführen oder eine Aufnahme einer Beschäftigung häufig überhaupt erst ermöglichen, so darf das nicht darüber hinwegtäuschen, dass Teilzeitbeschäftigung zum Teil unfreiwillig ist. So haben immerhin sechs Prozent der Teilzeitbeschäftigten angegeben, dass der Hauptgrund für ihre Teilzeitbeschäftigung darin liegt, dass sie keine Vollzeitstelle finden konnten (Abbildung 9). Darüber hinaus verdeutlichen Studien zur gewünschten Arbeitszeit von Beschäftigten seit langem, dass sich viele Teilzeitbeschäftigte – insbesondere Frauen – einen größeren Stellenumfang wünschen (z.B. Tobsch/Holst 2019; Weber/Zimmer 2018; Harnisch et al. 2018). Hellwagner et al. (2022) kommen anhand von Auswertungen des sozioökonomischen Panels (SOEP) für das Jahr 2020 zu dem Ergebnis, dass sich rund ein Viertel aller Teilzeitbeschäftigten eine Erhöhung ihrer Arbeitszeit um durchschnittlich etwa zehn Stunden wünschte. Das bedeutet, dass einer Teilzeitbeschäftigung zwar häufig bewusst nachgegangen wird, um verschiedene Lebensbereiche aufeinander abzustimmen, die Präferenzen bei der Gewichtung der Lebensbereiche aber nach wie vor nicht realisiert werden. Die Gründe hierfür sind vielfältig und stehen in einem

wechselseitigen Zusammenhang. Vor allem die Familienarbeit ist ein entscheidender Faktor bei der beschriebenen Problematik. Diese wird auch weiterhin zu einem größeren Teil von Frauen übernommen. Hierzu tragen neben teilweise weiterhin gesellschaftlich verankerten traditionellen Vorstellungen zur geschlechtlichen Arbeitsteilung auch steuerliche Anreize (Ehegattensplitting) und fehlende oder zu wenig flexible Betreuungsmöglichkeiten bei. In Summe begünstigen diese Rahmenbedingungen die geschlechtliche Arbeitsteilung, bei der Frauen häufig lediglich einen Hinzuverdienst erwirtschaften, während der Mann im Rahmen einer Vollzeitbeschäftigung den Großteil des Haushaltseinkommens erwirtschaftet (Weber/Zimmert 2018: 3ff.). Schließlich stellt sich auch die Praxis der betrieblichen Personalplanung häufig als Hemmnis für eine flexible Anpassung der Arbeitszeit dar, wenn überwiegend die Erfordernisse des Betriebs und weniger die Präferenzen der Beschäftigten berücksichtigt werden (Tobsch/Holst 2019: 11).

Im Falle unfreiwilliger Teilzeitarbeit und fehlenden Optionen zur gewünschten Arbeitszeitaufstockung werden die beschriebenen Prekaritätsrisiken virulent, weil auch die Einkommenseinbußen und die Defizite bei den sozialen Sicherungsansprüchen unfreiwillig sind. In diesem Kontext entstehen letztlich unbeabsichtigte persönliche Abhängigkeitsverhältnisse innerhalb der Partnerschaft oder Situationen der Bedürftigkeit. Es erscheint daher geboten, die institutionellen Hürden für eine flexible Ausgestaltung des Arbeitsumfangs – wie etwa die steuerliche Begünstigung des Hinzuverdienermodells oder fehlende und unflexible Betreuungsmöglichkeiten – abzubauen, um den Beschäftigten Vereinbarkeitsoptionen zu ermöglichen, die ihren tatsächlichen Präferenzen entsprechen. Damit ließen sich die Prekaritätsrisiken von (persistenter) Teilzeitarbeit eingrenzen, die Voraussetzungen für eine egalitäre Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern schaffen sowie die Arbeitsmotivation und -zufriedenheit erhöhen. Verschiedene Studien kommen auch zu dem Ergebnis, dass damit auch ein wichtiger Beitrag zur Bekämpfung des Fachkräftemangels geleistet werden könnte (Hellwagner et al. 2022; Tobsch/Holst 2019; Weber/Zimmert 2018).

Erste begrüßenswerte Maßnahmen sind hierzu sowohl von den Sozialpartnern in Form von Tarifverträgen mit Optionsmodellen¹⁶ und Wahlarbeitszeiten¹⁷ als auch vonseiten des Gesetzgebers mit der zum Januar 2019 eingeführten Brückenteilzeit zu identifizieren. Letztere sieht für Beschäftigte in Betrieben mit mehr als 45 Mitarbeitenden einen Rechtsanspruch zur temporären Arbeitszeitverkürzung von bis zu fünf Jahren mit einem Rückkehrrecht zur vorherigen Arbeitszeit vor.¹⁸ Den Diskrepanzen bei den Arbeitszeitwünschen soll damit gezielt entgegengewirkt und zu einer stärker egalitären Arbeitsteilung beigetragen werden, indem persistente Teilzeit bei Frauen abgebaut und eine – häufig sogar durch diese befürwortete aber nicht realisierte – phasenweise reduzierte Arbeitszeit bei Männern erhöht wird (Kümmerling/Schieja 2021; Bünning et al. 2020). Die wenigen zur Nutzung dieses Instruments bisher vorliegenden Erkenntnisse deuten allerdings eher auf ernüchternde Ergebnisse hin. So kommen Hohendanner und Wanger (2023) auf Basis des IAB-Betriebspanels zu dem Ergebnis, dass weniger als ein Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland die Brückenteilzeit im Jahr 2022 genutzt haben und auch bei diesem Instrument die bekannten Geschlechterungleichheiten bei der Inanspruchnahme zu erkennen seien, weil Frauen unter denjenigen, die die Brückenteilzeit in Anspruch nehmen, häufiger vertreten sind als Männer. Zum einen kann dies damit erklärt werden, dass die strukturel-

¹⁶ Bei tariflich vereinbarten Optionsmodellen können die Beschäftigten in der Regel zwischen einer Entgelterhöhung und mehr freier Zeit entscheiden.

¹⁷ Bei den Wahlarbeitszeiten haben die Beschäftigten die Möglichkeit, die tariflich fixierte Arbeitszeit für einen festgelegten Zeitraum unter entsprechender Kürzung des Gehalts zu reduzieren.

¹⁸ Uneingeschränkt gilt dies nur für Betriebe mit mehr als 200 Beschäftigten. Während Betriebe bis 45 Beschäftigte diesen Anspruch überhaupt nicht gewähren müssen, müssen Unternehmen zwischen 46 und 200 Beschäftigten einen Antrag pro 15 Beschäftigte genehmigen.

len Probleme – wie der Mangel an Betreuungsplätzen oder steuerliche Anreize für ein Zuverdienermodell – damit nicht gelöst werden, zahlreiche Beschäftigte aufgrund der Betriebsgrößengrenze von 45 Beschäftigten überhaupt keinen Anspruch auf diese Möglichkeit haben und für bestimmte Lebenssituationen bereits andere Optionen zur temporären Arbeitszeitverkürzung – wie beispielsweise die Elternzeit oder die (Familien-)Pflegezeit – bestehen. Zum anderen dürften sich darin jedoch auch tradierte Vorstellungen bezüglich der persönlichen Karriereoptionen, die berufliches Fortkommen mit einer Vollzeitbeschäftigung verbinden, sowie traditionelle Geschlechterleitbilder widerspiegeln. Vor allem der geringe Männeranteil bei der Inanspruchnahme der Brückenteilzeit könnte so erklärt werden. Diese Befunde verdeutlichen einmal mehr, dass gesetzliche – und auch tarifliche – Möglichkeiten nicht dafür ausreichend sind, dass diese auch genutzt werden. Im konkreten Fall bedarf es neben dem politisch verantworteten Abbau der strukturellen Restriktionen im Hinblick auf die praktizierten Arbeits(zeit)modelle auch eines gesellschaftlichen Umdenkenprozesses, bei welchem verkrustete Karrierevorstellungen aufgelöst und flexible Arbeitszeitmodelle als selbstverständlich akzeptiert werden. Die Betriebe könnten ein solches Umdenken unterstützen, indem sie aktiv darauf hinwirken, dass auch Führungskräfte und insbesondere männliche Beschäftigte ihren häufigen Wunsch nach einer (temporär) verkürzten Arbeitszeit realisieren und bestehende Angebote nutzen. Neben einer besseren Vereinbarkeit von Arbeit und Leben aufseiten der Beschäftigten profitieren auch die Betriebe von einer höheren Zufriedenheit und Arbeitsmotivation der Beschäftigten.

3.3 Geringfügige Beschäftigung

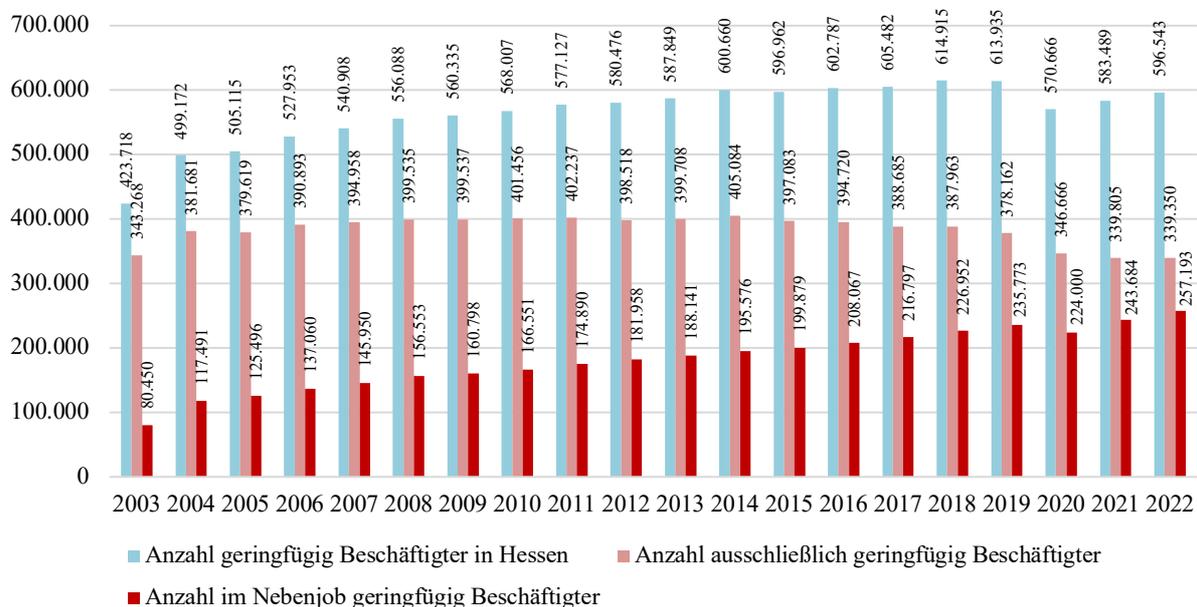
Die geringfügige Beschäftigung – häufig als Minijob bezeichnet – wurde mit dem zweiten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz II) im Jahr 2003 grundlegend neu geregelt und setzt sich aus zwei Arten zusammen. Hierbei handelt es sich erstens um geringfügig entlohnte Beschäftigung, bei der das regelmäßige Monatsentgelt den Betrag von 520 Euro nicht übersteigen darf.¹⁹ Eine Begrenzung der wöchentlichen Arbeitszeit ist nicht vorgesehen, wenngleich der im Jahr 2015 eingeführte und zuletzt auf 12,41 Euro pro Stunde erhöhte Mindestlohn hierbei als legale monatliche Arbeitszeitbegrenzung zu verstehen ist. Zweitens wird unter geringfügiger Beschäftigung auch – die quantitativ weniger umfangreiche – kurzfristige Beschäftigung subsummiert. Eine solche ist dadurch gekennzeichnet, dass sie zeitlich begrenzt erfolgt und in einem Kalenderjahr für nicht mehr als drei Monate bzw. insgesamt 70 Arbeitstage ausgeübt wird. Dabei muss es sich nicht auch zwangsläufig um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung handeln. Maßgebend ist bei dieser Beschäftigungsform die zeitliche Komponente (Bundesagentur für Arbeit 2022: 34f.).²⁰ Als atypisch ist geringfügige Beschäftigung deshalb zu klassifizieren, weil sie – mit Ausnahme pauschalierter Beiträge des Arbeitgebers – nicht sozialversicherungspflichtig ist und damit keine Integration in die sozialen Sicherungssysteme besteht. Darüber hinaus bietet diese Erwerbsform – vor allem im Falle geringfügig entlohnter Beschäftigung – nur ein geringes Einkommen, welches deutlich unterhalb des Existenzminimums liegt. Im Falle kurzfristiger Beschäftigung handelt es sich zudem nicht um ein auf Dauer angelegtes Beschäftigungsverhältnis.

¹⁹ Die Höhe des Monatsentgelts ist seit 2003 mehrfach angehoben worden. Von zunächst 400 Euro monatlich, über 450 Euro ab 2013 auf nunmehr 520 Euro seit 30. September 2022. Es besteht keine Sozialversicherungspflicht, wenngleich eine automatische Anmeldung in der gesetzlichen Rentenversicherung erfolgt. Aus dieser kann jedoch rausoptiert werden. Darüber hinaus zahlen die Arbeitgeber eine pauschale Abgabe von 30 Prozent des Entgelts, welche auf die Krankenversicherung (13 Prozent), die Rentenversicherung (15 Prozent) und eine Pauschsteuer (2 Prozent) entfällt.

²⁰ Bis 2015 lag die zeitliche Begrenzung bei insgesamt zwei Monaten bzw. 50 Arbeitstagen im Kalenderjahr. Mehrere kurzfristige Beschäftigungen werden zum Erfassen der zeitlichen Begrenzung aufsummiert. Während der Corona-Pandemie gab es zeitweise andere Begrenzungen. Im Zeitraum März bis Oktober 2020 galt eine zeitliche Begrenzung von fünf Monaten bzw. 115 Arbeitstagen. Im Zeitraum März bis Oktober 2021 lag sie bei vier Monaten bzw. 102 Arbeitstagen.

Eine sowohl statistisch als auch hinsichtlich der Bewertung von mit Minijobs verbundenen Prekaritätsrisiken relevante Unterscheidung bezieht sich zudem auf die Frage, ob es sich um eine geringfügige Beschäftigung im Nebenjob – also zusätzlich zu einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung – handelt, oder ausschließlich einem bzw. mehreren geringfügig entlohnten bzw. kurzfristigen Beschäftigungsverhältnis(sen) nachgegangen wird. Es ist grundsätzlich davon auszugehen, dass sich die mit der Beschäftigungsform verbundenen Prekaritätsrisiken aufgrund fehlender weiterer Einkommensquellen und der fehlenden sozialen Absicherung über die Sozialversicherungen im Falle ausschließlich geringfügiger Beschäftigung häufiger realisieren als es für Personen der Fall ist, die einen Minijob im Nebenberuf ausüben und damit das Einkommen der sozialversicherungspflichtigen Haupterwerbstätigkeit aufbessern. Gleichwohl ist aufgrund der starken Kontextabhängigkeit der Prekaritätsrisiken auch gegenteiliges Szenario denkbar und daher kein Regelfall zu bestimmen. So kann eine geringfügige Beschäftigung im Nebenjob auch dann prekär sein und empfunden werden, wenn das Einkommen der Haupterwerbstätigkeit so gering ist, dass ein Minijob weniger aus intrinsischer Motivation und vielmehr aus finanzieller Notwendigkeit aufgenommen wird. Eine ausschließlich geringfügige Beschäftigung hingegen muss nicht zwingend prekär sein. Sie kann auch ganz gezielt nachgefragt werden, um einerseits das Familieneinkommen aufzubessern und andererseits einer Beschäftigung nachzugehen, bei welcher der geringe Beschäftigungsumfang als Vorteil begriffen wird, andere (private) Tätigkeiten mit der Beschäftigung zu vereinbaren. Wenngleich es sich dann nicht um prekäre Beschäftigung handeln muss, sind mit einer ausschließlich geringfügigen Beschäftigung aufgrund der fehlenden Sozialversicherungspflicht immer auch individuelle soziale Sicherungslücken verbunden, die zum Beispiel zu einem erhöhten Altersarmutsrisiko beitragen. Insbesondere aus gleichstellungspolitischer Perspektive sind Minijobs, die ausschließlich als Hinzuverdienst – zumeist von Frauen – ausgeübt werden, kritisch zu bewerten.

Abbildung 10: Anzahl geringfügig Beschäftigter in Hessen, 2003–2022



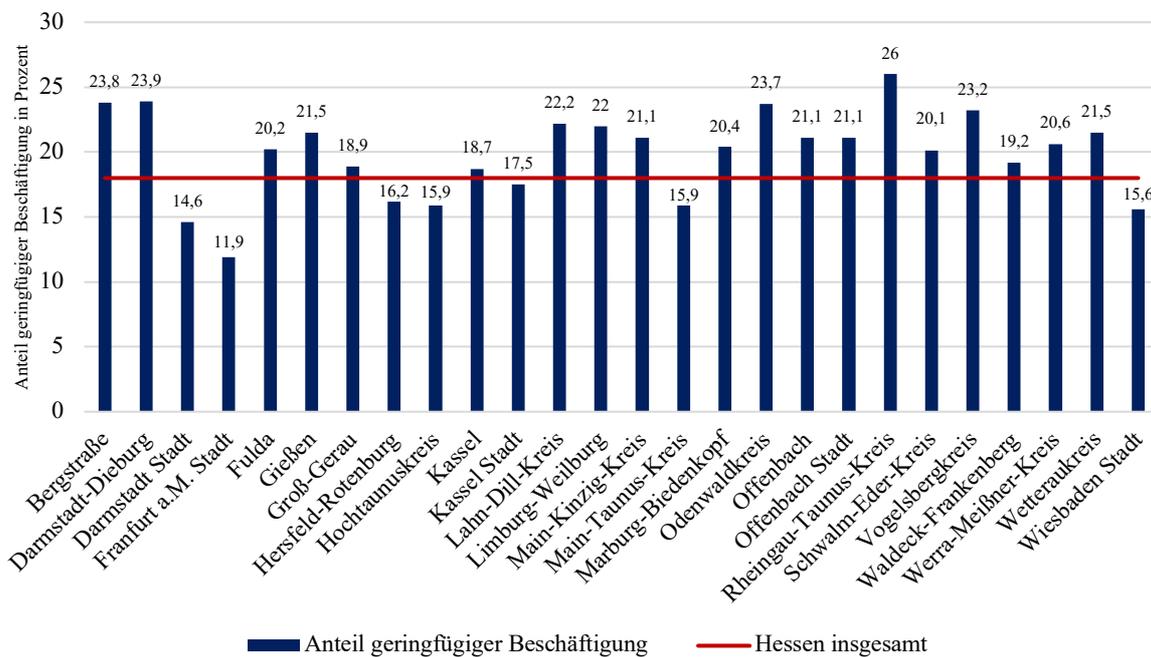
Quelle: Eigene Darstellung, Bundesagentur für Arbeit 2023a.

Anmerkung: Daten bilden jeweils den Stichtag 30. Juni ab.

Mit Blick auf die Entwicklung geringfügiger Beschäftigung in Hessen ist Anfang der 2000er Jahre eine deutliche Zunahme zu konstatieren (Abbildung 10). Den bisherigen Höchststand gab es mit rund 614.000 geringfügig Beschäftigten im Jahr 2018. Im Vergleich zu 2003 entspricht das einem Zuwachs

von 45 Prozent. Mit der Corona-Pandemie gab es im Jahr 2020 im Vergleich zum Vorjahr zunächst einen deutlichen Einbruch von sieben Prozent. Dieser im Vergleich zur allgemeinen Beschäftigungsentwicklung während der Corona-Pandemie relativ starke Einbruch ist vor allem darauf zurückzuführen, dass für geringfügig Beschäftigte aufgrund der Sozialversicherungsfreiheit kein Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht, wodurch bei dieser Beschäftigtengruppe vor allem in den Bereichen, in denen im Rahmen der Infektionsschutzmaßnahmen zeitweise der Betrieb komplett eingestellt werden musste – beispielsweise im Gastgewerbe oder in Teilen des Einzelhandels – Entlassungen die Folge waren (Heller/Schroeder 2021). Seither steigt die Zahl geringfügig Beschäftigter jedoch wieder und lag im Juni 2022 bereits wieder bei knapp 600.000, was einem Anteil an der Gesamtbeschäftigung in Hessen von 18 Prozent entspricht. Auffällig ist im Zeitverlauf zudem, dass ein Großteil der Zuwächse insgesamt auf eine starke Zunahme geringfügiger Beschäftigung im Nebenjob zurückzuführen ist. Während die Anzahl ausschließlich geringfügiger Beschäftigungen seit 2014 rückläufig ist, stieg die Anzahl der als Nebenjob ausgeübten Minijobs mit Ausnahme eines kurzen pandemiebedingten Einbruchs – und dies im Vergleich zur ausschließlich geringfügigen Beschäftigung deutlich moderater – kontinuierlich an und hat sich in den vergangenen zwanzig Jahren mehr als verdreifacht. Dieser Anstieg der als Nebenjob ausgeübten Minijobs dürfte sich nicht allein über die intrinsische Motivation der Beschäftigten erklären lassen. Vielmehr ist er ein Indiz dafür, dass das Einkommen der Haupterwerbstätigkeit vieler Hess:innen nicht mehr ausreicht, um die individuellen bzw. familiären Lebenshaltungskosten zu decken. Im Zusammenhang mit der derzeit hohen Inflation dürfte daher mit einem weiteren Anstieg von geringfügig Beschäftigten im Nebenjob zu rechnen sein.

Abbildung 11: Anteil geringfügiger Beschäftigung nach Landkreisen und kreisfreien Städten in Hessen, 2022



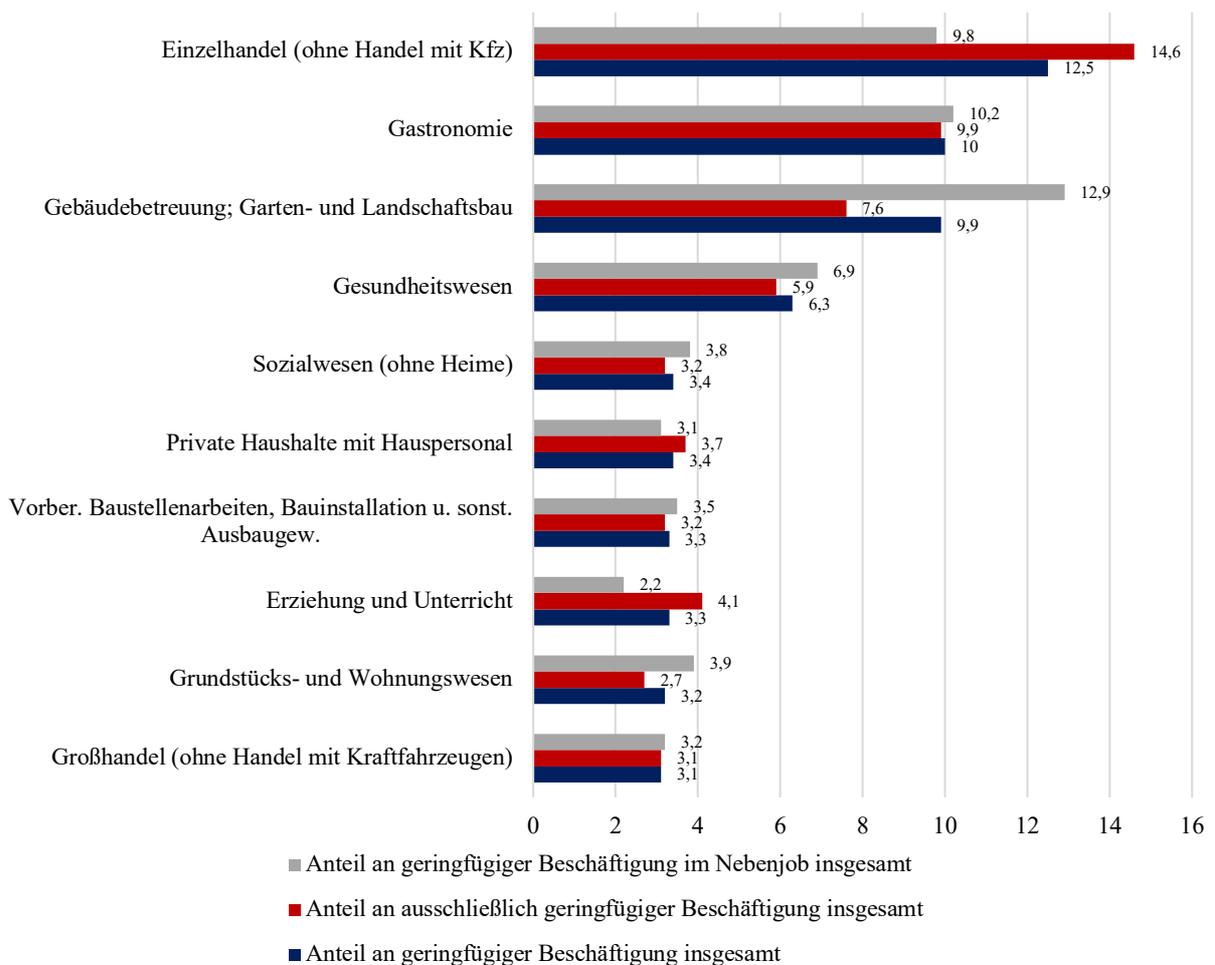
Quelle: Eigene Darstellung und Berechnung, Bundesagentur für Arbeit 2023b.

Anmerkung: Daten bilden den Stichtag 30. Juni 2022 ab. Zur Berechnung des Anteils der geringfügigen Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung wurde jeweils die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und geringfügig Beschäftigten addiert. In der Gesamtsumme der Beschäftigung sind daher Mehrfachbeschäftigungen (sv-pflichtig + geringfügige Beschäftigung) enthalten. Mehrere geringfügige Beschäftigungsverhältnisse einer Person sind jedoch nicht doppelt enthalten, da nur das zuletzt begonnene geringfügige Beschäftigungsverhältnis in der Beschäftigungsstatistik abgebildet wird.

Regional besteht innerhalb des Bundeslandes eine große Spannweite bezüglich der Anteile geringfügiger Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung. Sie reichte am Stichtag 30. Juni 2022 von 11,9 Prozent in Frankfurt bis hin zu 26 Prozent im Rheingau-Taunus-Kreis (Abbildung 11). Ein konstantes Muster lässt sich im Kontext dieser großen Varianz entlang der hessischen Regionen kaum festmachen. Auffällig ist allerdings, dass alle mittelhessischen Landkreise über dem hessischen Durchschnitt von 18 Prozent liegen und die Region mit einem Durchschnittswert von 21,9 Prozent geringfügig Beschäftigter auch im Vergleich zu Süd- (19,6 Prozent) und Nordhessen (18,9 Prozent) den höchsten Anteil an Minijobs aufweist. Ein Grund hierfür könnte sein, dass vor allem die Ballungszentren vergleichsweise geringe Anteile geringfügiger Beschäftigung aufweisen. Mit Ausnahme der Stadt Offenbach liegen alle kreisfreien Städte in Hessen – mitunter deutlich – unter dem Landesdurchschnitt.

Abbildung 12 zeigt die zehn Wirtschaftszweige mit den nominal meisten geringfügig Beschäftigten in Hessen. Demnach kann festgehalten werden, dass die meisten Minijobenden in Hessen im Einzelhandel (12,5 Prozent), gefolgt von der Gastronomie (10 Prozent) und der Gebäudebetreuung; Garten- und Landschaftsbau (9,9 Prozent) beschäftigt sind. Letzterer Wirtschaftszweig vereint vor allem einen hohen Anteil der geringfügig Beschäftigten im Nebenjob auf sich (12,9 Prozent), während im Einzelhandel der höchste Anteil der in Hessen ausschließlich im Minijob beschäftigten tätig ist (14,6 Prozent).

Abbildung 12: Anteil ausgewählter Wirtschaftszweige an geringfügiger Beschäftigung in Hessen, 2022



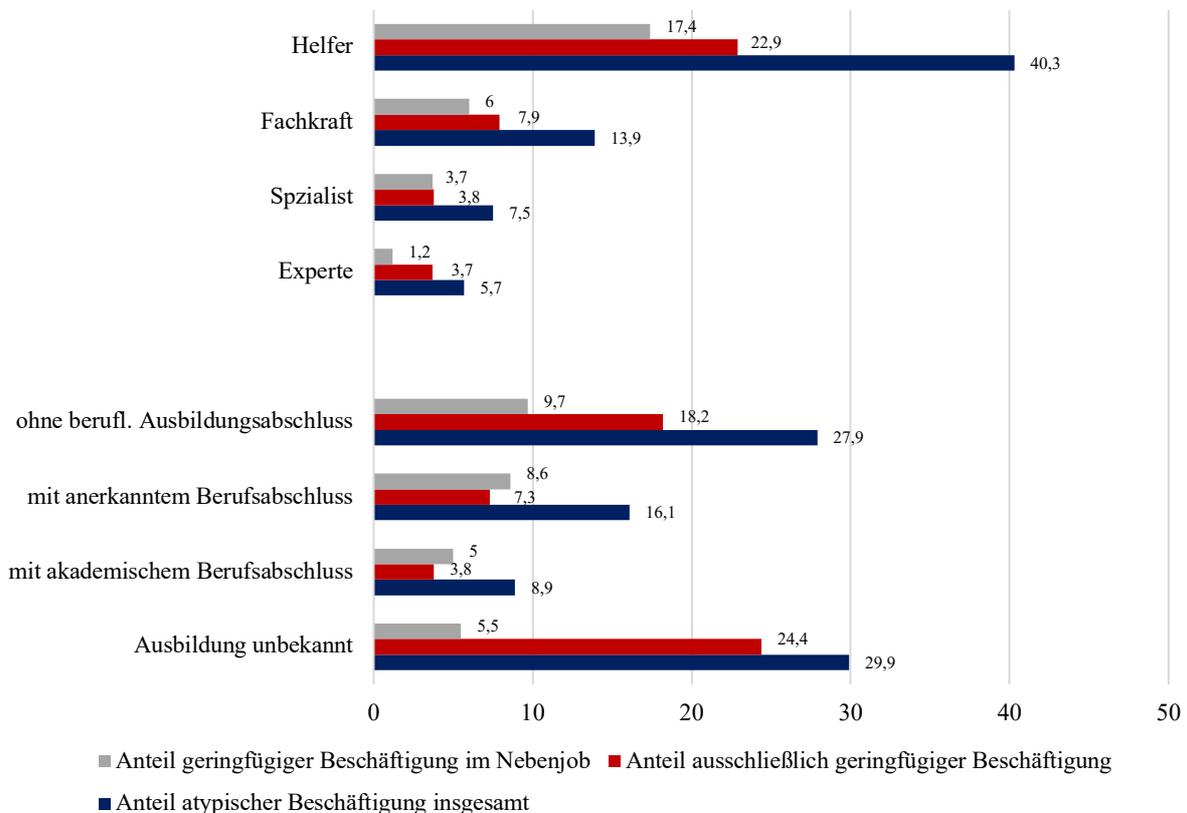
Quelle: Eigene Darstellung und Berechnung, Bundesagentur für Arbeit 2023c.

Anmerkung: Daten bilden den Stichtag 30. Juni 2022 ab. Ausgewählt wurden die zehn Wirtschaftszweige mit den nominal meisten geringfügig Beschäftigten in Hessen.

Die Verteilung der geringfügig Beschäftigten auf verschiedene Wirtschaftszweige sagt jedoch noch nichts darüber aus, wie hoch der Anteil von Minijobs innerhalb der verschiedenen Wirtschaftszweige ist. Hierbei stechen insbesondere die Privathaushalte mit Hauspersonal heraus. 84,2 Prozent der dort Beschäftigten gehen einem Minijob nach. Auch die Gastronomie (48,8 Prozent), die Gebäudereinigung; Garten- und Landschaftsbau (43,7 Prozent) sowie das Grundstücks- und Wohnungswesen (38,1 Prozent) weisen hohe Anteile von geringfügiger Beschäftigung auf, gleichwohl in deutlich geringerem Umfang als die Privathaushalte mit Hauspersonal.

Große Unterschiede bei der Verbreitung von Minijobs ergeben sich auch entlang der sozio-demografischen Merkmale der Beschäftigten. Hinsichtlich des beruflichen Anforderungsniveaus und der Berufsabschlüsse lässt sich erkennen, dass vor allem Geringqualifizierte besonders häufig von geringfügiger Beschäftigung betroffen sind (Abbildung 13). So gehen Personen ohne beruflichen Ausbildungsabschluss (27,9 Prozent) oder mit unbekannter Ausbildung (29,9 Prozent) deutlicher häufiger einem Minijob – und dies oft ausschließlich – nach als Personen mit anerkanntem Berufsabschluss (16,1 Prozent) oder akademischer Ausbildung (8,9 Prozent), die Minijobs zudem häufiger im Nebenjob ausüben. Bei den beruflichen Anforderungsniveaus sind die Unterschiede noch deutlicher. Während Experten, Spezialisten und Fachkräfte alle deutlich unter dem hessischen Durchschnitt (18 Prozent) liegen, werden Helfertätigkeiten in großem Umfang in Form geringfügiger Beschäftigung erbracht (40,3 Prozent).

Abbildung 13: Anteil geringfügiger Beschäftigung nach Anforderungsniveau und Berufsabschlüssen in Hessen, 2022

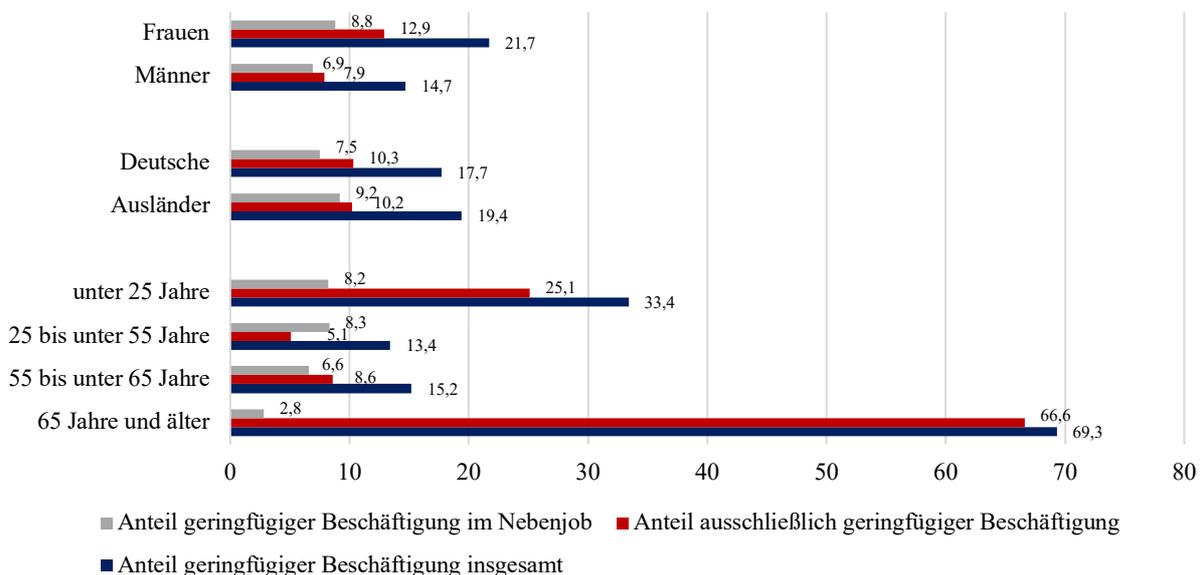


Quelle: Eigene Darstellung und Berechnung, Bundesagentur für Arbeit 2023c.

Anmerkung: Daten bilden den Stichtag 30. Juni 2022 ab. Die Anforderungsniveaus beruhen auf der Klassifikation der Berufe (KldB) 2010. Anerkannte Berufsabschlüsse umfassen neben anerkannten Berufsausbildungen auch Abschlüsse als Meister:in und Techniker:in. Akademische Berufsabschlüsse umfassen folgende (Fach-)Hochschulabschlüsse: Bachelor, Diplom, Master, Staatsexamen und Promotion.

Auch hinsichtlich des Geschlechts und des Alters lassen sich mitunter deutliche Differenzen erkennen (Abbildung 14). Der Anteil von Frauen in geringfügiger Beschäftigung ist demnach um 6,6 Prozentpunkte höher als bei Männern. Entlang verschiedener Alterskohorten zeigt sich zudem, dass insbesondere zu Beginn der Erwerbsphase (unter 25 Jahre) und nach dem Renteneintrittsalter (65 Jahre und älter) häufig (ausschließlich) geringfügiger Beschäftigung nachgegangen wird. Diese Anteile erklären sich einerseits durch den bereits erfolgten Renteneintritt bei älteren Personen und durch einen möglicherweise – zum Beispiel aufgrund eines Studiums oder anderer (Aus-)Bildungsgänge – noch nicht erfolgten Eintritt in eine dauerhafte Beschäftigung andererseits. Während der Haupterwerbsphase im Alter zwischen 25 und unter 55 Jahren ist der Anteil geringfügiger Beschäftigung am geringsten und wird zudem häufiger als Nebenjob ausgeübt. Die Unterschiede zwischen deutschen Staatsangehörigen und Ausländern hingegen fallen mit 1,7 Prozentpunkten im Vergleich zu den anderen sozio-demografischen Merkmalen am geringsten aus.

Abbildung 14: Anteil geringfügiger Beschäftigung nach Geschlecht, Staatsangehörigkeit und Alter in Hessen, 2022



Quelle: Eigene Darstellung und Berechnung, Bundesagentur für Arbeit 2023c.

Anmerkung: Daten bilden den Stichtag 30. Juni 2022 ab.

Insgesamt stellt die geringfügige Beschäftigung in Hessen weiterhin eine weit verbreitete Beschäftigungsform dar. Die Prekaritätsrisiken bestehen vor allem in der fehlenden Absicherung über das Sozialversicherungssystem. In besonderem Maße realisieren sich die Risiken für ausschließlich geringfügig Beschäftigte, die keine weiteren Einkommensquellen haben. Die Daten zeigen zudem, dass vor allem Frauen und Geringqualifizierte sehr häufig (ausschließlich) geringfügiger Beschäftigung nachgehen, was auf einen entsprechenden Handlungsbedarf bei der Betreuungsinfrastruktur sowie der Aus- und Weiterbildung von Personen mit geringem Bildungsniveau hinweist, um das bestehende Arbeitskraftpotenzial zu erschließen. Profitieren würden hiervon sowohl die Beschäftigten im Sinne der Aufnahme einer existenzsichernden Beschäftigung als auch die Wirtschaft, die zunehmend auf der Suche nach Fachkräften ist.

3.4 Befristete Beschäftigung

Neben der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung und der geringfügigen Beschäftigung sind auch befristete Beschäftigungsverhältnisse durch eine vom Normalarbeitsverhältnis abweichende zeitliche Komponente als atypisch einzuordnen. Anders als bei den bisher genannten Formen ergibt sich die zeitliche Limitation aber nicht aus dem Umfang des Arbeitsvolumens – wenngleich befristete Beschäftigung auch in Teilzeit ausgeübt werden kann –, sondern aus der Begrenzung der Dauer des Arbeitsverhältnisses, welches automatisch nach einer vertraglich festgelegten Zeitspanne – ohne, dass es einer Kündigung oder der Einhaltung von Kündigungsschutzbestimmungen bedarf – automatisch beendet wird (Keller 2018: 2). Zu unterscheiden ist hierbei seit der Verabschiedung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes Anfang der 2000er Jahre grundsätzlich zwischen der kalendermäßigen Befristung, bei der das Ende des Arbeitsverhältnisses an ein bestimmtes Datum gebunden ist sowie der zweckmäßigen Befristungen, bei der das Arbeitsverhältnis mit der Erledigung eines an das Arbeitsverhältnis gekoppelten Zwecks oder der Fertigstellung einer im Rahmen des Arbeitsverhältnisses zu erbringenden Aufgabe endet (Oschmiansky 2020). Darüber hinaus kann eine Befristung sachgrundlos oder mit einem bestimmten Sachgrund erfolgen. Im Falle der Befristung ohne einen sachlichen Grund ist die Dauer der Befristung auf maximal zwei Jahre begrenzt und kann in diesem Zeitraum höchstens drei Mal verlängert werden. Eine weitere Beschäftigung beim gleichen Arbeitgeber ist dann nur im Rahmen eines unbefristeten Arbeitsvertrages möglich. Auswertungen der IAB-Stellenerhebung 2022 zeigten, dass sachgrundlose Befristungen insgesamt deutlich häufiger sind als solche mit einem Sachgrund. Liegt ein solcher vor, gaben die Betriebe als häufigsten Grund für die Befristung die Vertretung von Beschäftigten an (38 Prozent) (Gürtzgen et al. 2023: 4f.).

Mit Blick auf die Arbeitgeber können mit befristeten Beschäftigtenverhältnissen – ungeachtet der Frage eines Sachgrunds – eine Vielzahl von Vorteilen einhergehen. Ein Motiv kann darin liegen, mit befristeten Neueinstellungen einen temporären Arbeitskräftebedarf abzudecken, der neben der Vertretung von Beschäftigten beispielsweise auch aus zeitlich begrenzten Projekten oder Haushaltsmitteln resultieren kann. Dies ist nach Auswertungen der IAB-Stellenerhebung 2018 und 2021 laut Gürtzgen und Künfer (2023) allerdings eher seltener – im Jahr 2021 zu 19 Prozent – der Fall. In 81 Prozent (2021) der Fälle beabsichtigten die Unternehmen auch die Stellen der befristet Eingestellten langfristig zu besetzen. Die Betriebe nutzen die Möglichkeit der zeitlichen Befristung in diesen Fällen vor allem als verlängerte Probezeit, um zu überprüfen, ob die Fähigkeiten der neuen Beschäftigten mit den Anforderungen der zu besetzenden Stellen tatsächlich übereinstimmen. Der Vorteil für die Betriebe besteht darin, dass sie aus ihrer Sicht geeignete Neueingestellte nach der verlängerten Probezeit langfristig über ein unbefristetes Arbeitsverhältnis an sich binden können, während sie sich von ungeeigneten Kandidat:innen, ohne die Kosten eines Kündigungsverfahrens tragen zu müssen, wieder trennen können. Die Option der verlängerten Probezeit nutzen die Betriebe darüber hinaus auch, um bei Einstellungsverfahren Zeit und Kosten zu sparen, indem der Rekrutierungsprozess bei befristeten Neueinstellungen häufig beschleunigt wird. Seltener erhoffen sich die Betriebe durch eine befristete Einstellung, dass die entsprechenden Beschäftigten besonders motiviert und leistungsfähig sind, um ihre Entfristung zu erwirken (ebd.: 9ff.). Befristungen müssen für Unternehmen aber nicht immer mit Vorteilen verbunden sein. So kann der Hinweis auf die anfängliche Befristung einer Stelle dazu führen, dass potenziell sehr geeignete Bewerber:innen von einer Bewerbung absehen. Vor allem bei stark nachgefragten und selten auf dem Arbeitsmarkt verfügbaren Fähigkeiten könnte das zu einem Wettbewerbsnachteil um geeignete Fachkräfte werden. Ebenfalls zum Nachteil können zeitlich begrenzte Arbeitsverhältnisse werden, wenn es Betriebe und Beschäftigte von Investitionen – beispielsweise durch Weiterbildungen – in das Humankapital abhält, weil damit die Produktivität der Beschäftigten im Vergleich zu entfristeten Kolleg:innen schlechter ausfallen

könnte. Schließlich kann damit auch eine erhöhte Personalfuktuation eingegerhen, die am Ende weniger Rekrutierungs- und Einstellungskosten einspart als verursacht (ebd.).

Beschäftigte bzw. Bewerber:innen entscheiden sich – mit Ausnahme bei der Aufnahme einer Ausbildung – nur selten freiwillig oder bewusst für eine Befristung (Valdés Cifuentes 2018: 37). Dies erscheint wenig überraschend, weil sich das Machtungleichheit zwischen ihnen und den Arbeitgebern damit weiter zugunsten der letzteren verschiebt. Die Motivation dennoch ein befristetes Beschäftigungsverhältnis zu bevorzugen, kann beispielsweise darin liegen, über verhältnismäßig kurze Zeiträume bei verschiedenen Unternehmen und im Rahmen unterschiedlicher Aufgabenschwerpunkte möglichst schnell viel Berufserfahrung zu sammeln oder – äquivalent zur Intention der Betriebe – darin, das neue Unternehmen und die konkreten Arbeitsinhalte und -abläufe zunächst zu testen. Darüber hinaus weisen Gürtzgen und Künfer (2023: 18) darauf hin, dass Befristungen insbesondere für jüngere Personen ohne bzw. mit wenig Berufserfahrung sowie für berufliche Wiedereinsteiger:innen eine Brückenfunktion in den Arbeitsmarkt und eine dauerhafte Beschäftigung sein kann. Neben höheren Befristungsquoten bei Jüngeren und Wiedereinsteiger:innen deutet auch der Umstand, dass viele befristet Beschäftigte nach der verlängerten Probezeit in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis übernommen werden, darauf hin, dass befristete Beschäftigung diese Brückenfunktion erfüllen könnte (Gürtzgen et al. 2023: 4; Hohendanner 2019; Müller et al. 2017: 55).

Unfreiwillig dürfte eine Befristung aus Sicht der Beschäftigten in der Regel vor allem aufgrund der damit verbundenen Prekaritätsrisiken sein. Ein wesentlicher Aspekt ist in diesem Zusammenhang die aus der zeitlichen Befristung des Arbeitsverhältnisses resultierende Unsicherheit hinsichtlich der Beschäftigungsstabilität. Besonders in Krisenzeiten erweisen sich befristete Beschäftigungsverhältnisse für Betriebe mitunter als Flexibilitätspuffer, um das Personal der Auslastungssituation anzupassen, die Stammebelegschaft zu schützen sowie Kosten für Kündigungen und Neueinstellungen im Aufschwung gering zu halten. Deutlich wurde dies auch während der Corona-Pandemie, wie Hohendanner (2021: 2f.) anhand der Daten des IAB-Betriebspanels 2020 aufgezeigt hat. Demnach sind in Deutschland im ersten Jahr der Pandemie (2020) im Vergleich zum Vorjahr (2019) die Vertragsverlängerungen befristeter Arbeitsverträge von 44 auf 39 Prozent zurückgegangen und die Abgänge nach Auslaufen der Verträge von 25 auf 32 Prozent angestiegen. Mit der im Verhältnis zur unbefristeten Beschäftigung geringeren Beschäftigungsstabilität stellt sich schließlich auch die Frage nach der sozialen Absicherung von befristet Beschäftigten. Zwar sind diese grundsätzlich in die Sozialversicherungen eingebunden, doch hängt die Dauer und die Höhe der Lohnersatzleistung im Falle der Arbeitslosigkeit stark von den während der Erwerbsbiografie erzielten Anwartschaftszeiten und der Einkommenshöhe ab. Je kürzer die Beschäftigungsphase andauert und je häufiger und länger die Phasen einer zwischenzeitlichen Arbeitslosigkeit sind, desto kürzer ist auch die Zeitspanne, in der die Lohnersatzleistung bezogen werden kann. Die Höhe des Arbeitslosengeldes kann durch eine Befristung deshalb negativ beeinflusst werden, weil das Einkommen von befristet Beschäftigten im Vergleich zu unbefristet Beschäftigten oft niedriger ausfällt. Wesentliche Gründe hierfür sind die kürzere Betriebszugehörigkeit sowie der Umstand, dass befristet Beschäftigte seltener von tariflich vereinbarten Lohnerhöhungen profitieren (Oschmiansky 2020). In welchem Maße sich das Risiko von sozialen Sicherungslücken tatsächlich realisiert, hängt jedoch mit der individuellen Lebenssituation sowie Parametern zusammen, die die individuellen Erwerbsbiografien beeinflussen, wie etwa der Qualifikation oder dem Beruf (Teichler/Schels 2023).

Ergebnisse der BIBB/BAuA Erwerbstätigenbefragung 2018 belegen darüber hinaus, dass das mit dieser Beschäftigungsform verbundene Unsicherheitspotenzial durch die Betroffenen selbst sehr stark wahrgenommen wird. Auch die Zufriedenheit mit dem Einkommen sowie mit der Arbeit insgesamt fällt im Vergleich zu unbefristet Beschäftigten geringer aus (Hünfeld/Siefer 2020: 239). Teichler und Schels

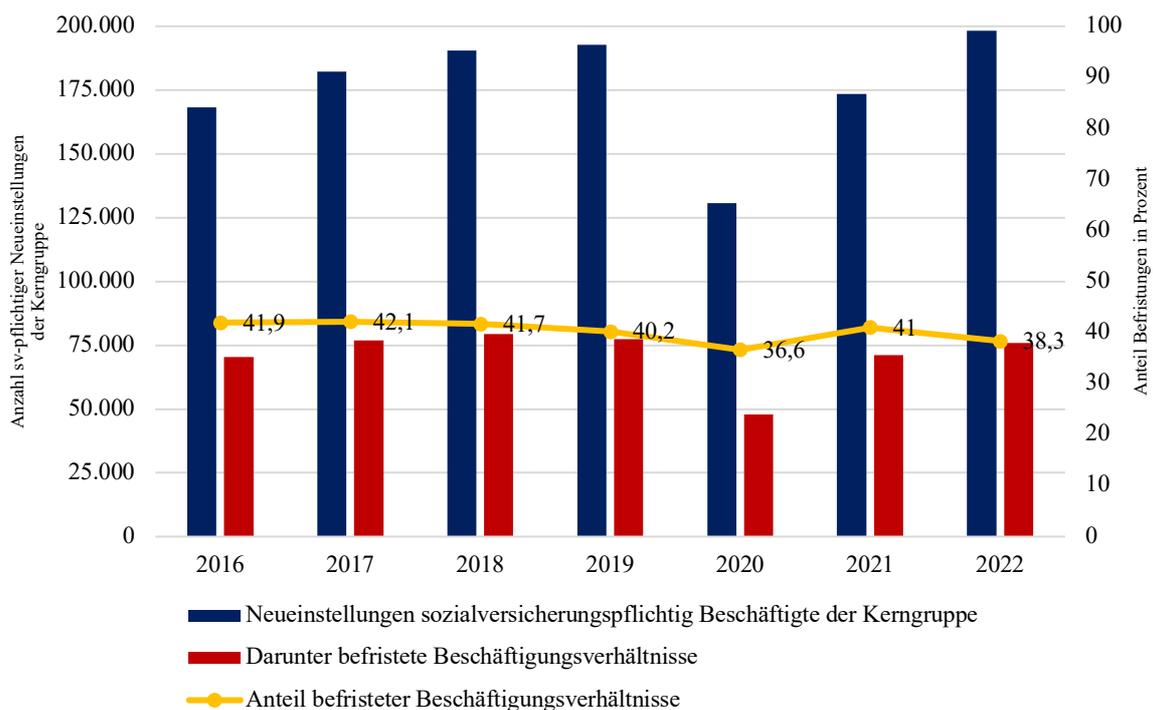
(2023) kommen bei einer Analyse der Daten des Sozioökonomischen Panels der Jahre 1994 bis 2015 zudem zu dem Ergebnis, dass Frauen eine Befristung häufiger als Belastung, die sich negativ auf ihre Lebenszufriedenheit auswirkt, empfinden als Männer. Als Erklärung hierfür führen sie an, dass besonders für Frauen in der Phase der Familiengründung durch die fehlende bzw. mit dem Ende der Befristung limitierte Beschäftigungsgarantie bei der Geburt von Kindern größere berufliche Planungsunsicherheit besteht, die sich auch auf die private Lebens- und Familienplanung insgesamt auswirken kann.

Ein interessanter Befund im Vergleich von befristet und unbefristet Beschäftigten lässt sich mit Blick auf deren jeweilige Selbsteinschätzung zur gesundheitlichen Situation erkennen. So könnte zu erwarten sein, dass befristet Beschäftigte ihre gesundheitliche Verfassung aufgrund der größeren Unsicherheitsfaktoren der Beschäftigungsform, der geringeren Arbeitszufriedenheit sowie den – im Zusammenhang mit einem Entfristungswunsch stehenden – Leistungsdruck schlechter bewerten als unbefristet Beschäftigte. Hierfür sprechen auch die Befunde von Hünfeld und Siefer (2020: 241f.), nach denen befristet Beschäftigte häufiger Überstunden machen und ebenso – vor allem bei einem Entfristungswunsch – häufiger krank zur Arbeit gehen als unbefristet Beschäftigte, womit das Risiko für langfristige gesundheitliche Probleme – wie etwa psychische Erkrankungen – steigt. Diese Annahme kann auf Basis der Ergebnisse aus der BIBB/BAuA Erwerbstätigenbefragung 2018 jedoch nicht bestätigt werden. Im Gegenteil schätzten befristet Beschäftigte ihren gesundheitlichen Zustand häufiger als „ausgezeichnet“ oder „sehr gut“ ein (ebd.: 240). Eine mögliche Erklärung hierfür zeigt ein differenzierter Blick auf die verschiedenen Merkmale der befristet Beschäftigten. So schätzen vor allem hochqualifizierte Beschäftigte mit einer Befristung ihren Gesundheitszustand besser ein als ihre unbefristeten Pendanten. Bei Beschäftigten mit einem mittleren bzw. niedrigen Qualifikationsniveau sowie Beschäftigten im Dienstleistungsbereich zeigt sich hingegen ein anderes Bild. Hier bewerten die unbefristet Beschäftigten ihre Gesundheit besser (ebd.). Bei Hochqualifizierten könnte eine befristete Beschäftigung häufiger bewusst gewählt oder als Etappe des beruflichen Fortkommens begriffen werden, wodurch die Belastungen als geringer empfunden werden. Der generelle Befund bleibt dennoch erklärungsbedürftig und bedarf weiterer Forschung. Zwei Überlegungen könnten hierfür einen Ansatzpunkt bieten. Erstens ist es denkbar, dass befristet Beschäftigte ihre gesundheitliche Situation tendenziell besser bewerten als sie tatsächlich ist, weil sie gesundheitliche Beschwerden aufgrund der geringeren Absicherung bei längeren krankheitsbedingten Ausfällen häufiger ignorieren als unbefristete Kolleg:innen. Zweitens besteht die Möglichkeit, dass Personen mit einem weniger guten Gesundheitszustand ein größeres Bedürfnis nach sozialer Sicherheit verspüren und daher seltener befristete Stellen antreten als Personen mit guter gesundheitlicher Verfassung, für die die Wahrscheinlichkeit eines langen Krankheitsausfalls geringer erscheint und daher das Bedürfnis nach sozialer Sicherheit ebenfalls weniger stark ausgeprägt ist.

Für eine Bestandsaufnahme zur Verbreitung und Entwicklung von Befristungen in Hessen kann auf die Daten der Bundesagentur für Arbeit zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung zurückgegriffen werden. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass sich die Daten auf die sozialversicherungspflichtigen Neueinstellungen in der Kerngruppe jeweils im zweiten Quartal eines Jahres beziehen. Beschäftigungsverhältnisse, die an sich befristet sind – Ausbildungen, Freiwilligendienste, Praktika sowie arbeitsmarktpolitische Maßnahmen von Rehabilitationsträgern –, wurden dementsprechend nicht berücksichtigt. Das bietet den Vorteil, den Anteil der Befristungen auf solche Beschäftigungsverhältnisse zu konzentrieren, die grundsätzlich auch unbefristet besetzt werden könnten. Für ein differenziertes Bild gilt es zudem Unterschiede zwischen Beschäftigtengruppen mit verschiedenen soziodemografischen Merkmalen sowie verschiedenen Branchen herauszuarbeiten, da aus der Literatur bekannt ist, dass vor allem Jüngere, Personen mit Helfertätigkeiten sowie Beschäftigte im Dienstleistungssektor sehr häufig (zunächst) befristet eingestellt werden (Gürtzgen/Künfer 2023; Gürtzgen et al. 2023; Hünfeld/Siefer 2020). Während

sich hierzu aus den Daten für Hessen Erkenntnisse gewinnen lassen, kann hinsichtlich der ebenfalls für die Häufigkeit von Befristungen relevante Betriebsgröße nur davon ausgegangen werden, dass sich Hessen nicht von dem generellen – auf Basis der IAB-Stellenerhebung 2021 gewonnenen – Befund unterscheidet, dass mit zunehmender Betriebsgröße auch der Anteil an Befristungen steigt (Gürtzgen/Künfer 2023: 17). Keine Informationen enthalten die Daten der Bundesagentur für Arbeit zur Frage, wie hoch der Anteil an Befristungen an allen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen im Bestand ist. Da eine Befristung von den Betrieben jedoch vor allem als verlängerte Probezeit genutzt wird, bei sachgrundlosen Befristungen auf maximal zwei Jahre begrenzt ist und die Studienlage darauf verweist, dass – mit Unterbrechung während der Corona-Pandemie – viele zunächst befristete Beschäftigungsverhältnisse entfristet werden, dürfte die Befristungsquote an der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung insgesamt deutlich geringer ausfallen. Bestätigt wird diese Annahme – auch wenn die Datengrundlage nicht miteinander vergleichbar ist – durch die eingangs dargestellten Auswertungen des Mikrozensus 2021 durch das Hessische Statistische Landesamt (Abbildung 2), nach der insgesamt 6,3 Prozent der hessischen Beschäftigten einer befristeten Beschäftigung nachgingen, was eine große Differenz zu den im Folgenden präsentierten Daten bezüglich der Befristungsquoten bei den sozialversicherungspflichtigen Neueinstellungen darstellt.

Abbildung 15: Befristete Neueinstellungen in Hessen, 2016–2022



Quelle: Eigene Darstellung und teilw. Berechnung, Bundesagentur für Arbeit 2023g.

Anmerkung: Die Daten bilden jeweils den Gebietsstand für Hessen im 2. Quartal des entsprechenden Jahres ab und beziehen sich auf sozialversicherungspflichtige Neueinstellungen in der Kerngruppe. Nicht berücksichtigt sind demnach Neueinstellungen, die ein an sich befristetes Beschäftigungsverhältnis darstellen. Hierzu zählen Ausbildungen, Praktika, Freiwilligendienste sowie zeitlich befristete arbeitsmarktpolitische Maßnahmen von Rehabilitationsträgern.

Mit Blick auf Abbildung 15 zeigt sich mit einem Anteil von rund 40 Prozent vor der Corona-Pandemie eine relativ konstante Entwicklung bei den befristeten Neueinstellungen in Hessen. Der Rückgang dieses Anteils zwischen den Jahren 2019 und 2020 dürfte auch in Hessen vor allem über das insgesamt zurückhaltende Einstellungsverhalten der Betriebe während der Pandemie zu erklären sein (Hohendanner 2021: 1). Wie sich die Situation zukünftig entwickeln wird, bleibt hingegen abzuwarten. Ein klarer

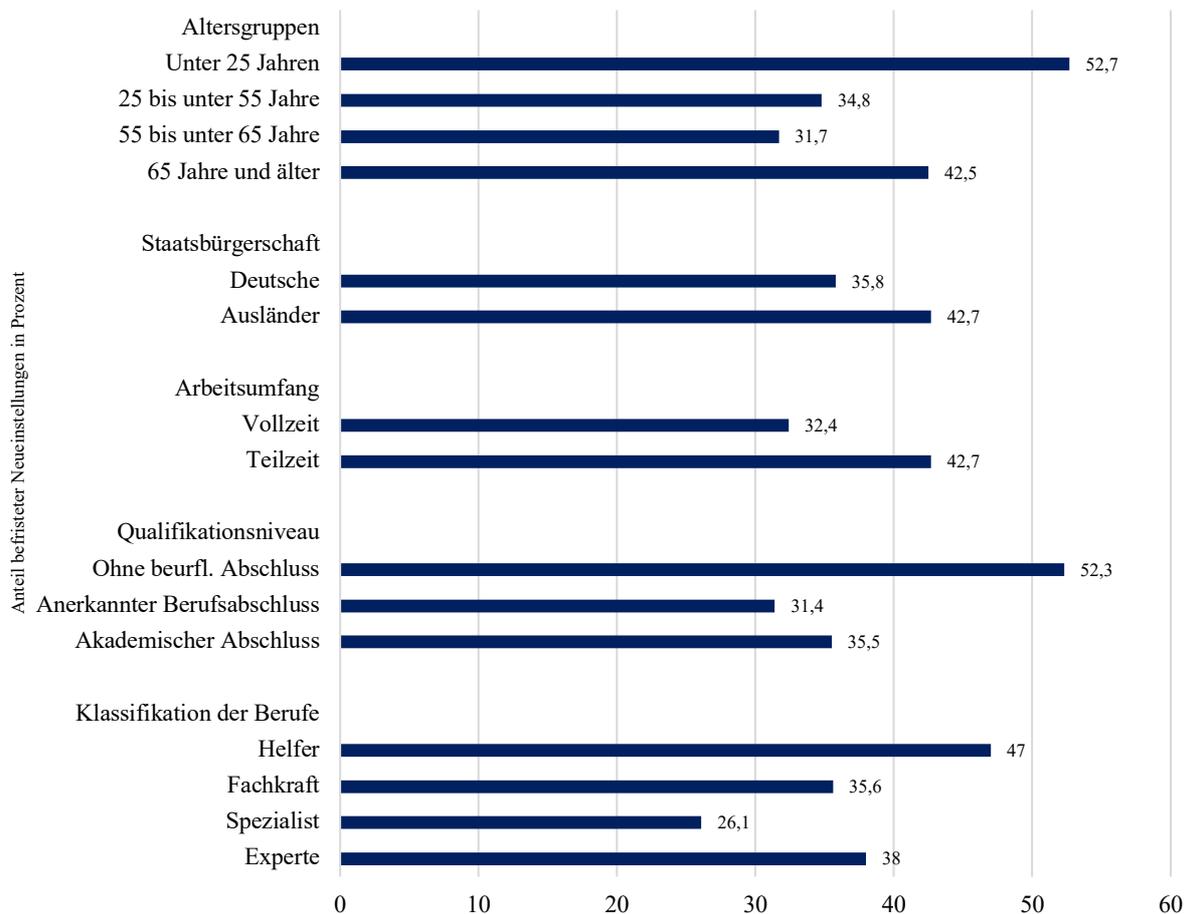
Trend zeichnet sich seither nicht ab. Während der Anteil der Befristungen bei den Neueinstellungen im Jahr 2021 zunächst wieder auf das Niveau im Zeitraum vor der Pandemie anstieg, sank dieser im Jahr darauf (2022) wieder um über zwei Prozentpunkte. Neben den Auswirkungen der bis dahin noch nicht überwundenen Pandemie könnte auch der zunehmende Fachkräftemangel dazu beitragen, dass der Anteil an Befristungen sinkt und die Betriebe im Wettbewerb um knapper gewordenen Personal vermehrt unbefristete Einstellungen vornehmen. Für letztere Erklärung spricht auch die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Einstellungen im Bundesland insgesamt, die im Jahr 2022 deutlich zugenommen hatte und sogar etwas über dem Niveau des Zeitraums vor der Pandemie lag. Ob es sich dabei aber um eine dauerhafte Entwicklung handelt, bleibt auch deshalb abzuwarten, weil im Rahmen der Digitalisierung und einer damit verbundenen Zunahme projektbasierter Arbeit vor allem die zweckmäßige Befristungspraxis zukünftig wieder an Bedeutung gewinnen könnte (Keller/Seifert 2018: 285; Valdés Cifuentes 2018: 27).

Wird der Fokus bei der Befristungspraxis auf die verschiedenen soziodemografischen Merkmale der sozialversicherungspflichtig Neueingestellten gerichtet, ist für ein Hessen ein im Vergleich zu den aus der Literatur bekannten Befunden ähnliches Bild zu erkennen (Abbildung 16). So zeigt sich bei der Analyse verschiedener Altersgruppen, dass über die Hälfte der neueingestellten Beschäftigten unter 25 Jahren befristet eingestellt wurde. In den darüber liegenden Altersklassen fällt dieser Anteil deutlich geringer aus. Einzig in der Altersgruppe ab 65 Jahren steigt der Anteil der Befristungen bei den Neueinstellungen wieder an. Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass bei älteren Personen ein neuer Arbeitsvertrag befristet bis zum Renteneintritt erfolgt oder für einen begrenzten Zeitraum über den eigentlichen Renteneintritt hinaus vereinbart wird. Bezüglich der Staatsangehörigkeit und des Arbeitsumfangs fällt auf, dass Beschäftigte ohne deutsche Staatsangehörigkeit sowie in einer Teilzeitbeschäftigung häufiger befristet eingestellt werden als deutsche Staatsangehörige bzw. Vollzeitbeschäftigte.

Hinsichtlich der Klassifikation der Berufe und des Qualifikationsniveaus ergeben sich für Hessen keine unerwarteten Erkenntnisse. Demnach ist bei den Helfertätigkeiten fast jede zweite Neueinstellung (zunächst) befristet. Bei Personen ohne anerkannten Berufsabschluss trifft das sogar auf etwas mehr als jedes zweite neue Beschäftigungsverhältnis zu. Offensichtlich nutzen die Betriebe gerade in diesem Arbeitsmarktsegment die Möglichkeit, mit einer Befristung die Fähigkeiten ihrer neuen Mitarbeitenden zunächst über einen längeren Zeitraum zu prüfen, bevor eine Entscheidung über eine unbefristete Übernahme erfolgt. Wenig überraschend sind in diesem Zusammenhang auch die deutlich geringeren Befristungsquoten bei Personen mit anerkannten Berufsabschluss sowie bei Tätigkeiten auf dem Niveau von Fachkräften und Spezialisten. Während die Betriebe im Bereich von Helfertätigkeiten, für die häufig keine Berufsausbildung benötigt wird, noch auf genügend Arbeitskräfte zurückgreifen können, ist der Arbeitsmarkt bei Fachkräften und Spezialisten, für die mindestens ein anerkannter Berufsabschluss die Voraussetzung ist, in vielen Wirtschaftsbereichen deutlich angespannter. Das scheint die Betriebe dazu zu bewegen, das Risiko von Fehlbesetzungen in Kauf zu nehmen, um ihre Stellen zu besetzen. Überraschend mögen die Befristungsquoten mit Blick auf Personen mit einem akademischen Abschluss und dem Tätigkeitsniveau von Experten erscheinen, da diese im Vergleich zu Fachkräften und Spezialisten sowie Personen mit anerkanntem Berufsabschluss etwas höher liegen. Die Annahme, dass mit zunehmendem Qualifikationsgrad und Tätigkeitsniveau die Wahrscheinlichkeit einer Befristung sinkt, trifft dementsprechend nicht zu. Das ist vor allem über die extrem hohen Befristungsquoten bei den Neueinstellungen im Wirtschaftszweig Erziehung und Unterricht von knapp 80 Prozent zurückzuführen (Abbildung 16). Während in dieser Gruppe neben der Tatsache, dass auch weiterhin zum Teil Lehrkräfte über die Sommerferien entlassen und anschließend wieder eingestellt werden, jedoch davon auszugehen ist, dass nach der Befristung eine unbefristete Übernahme oder der Eintritt in ein Beamtenverhältnis erfolgt, stellt sich die Situation an den Hochschulen anders dar. Dort ist die extensive Befristungspraxis

seit langem bekannt (Böhme/Dingeldey 2022). Hessen bildet hierbei keine Ausnahme. In der Berufsgruppe der Lehrenden und Forschenden an Hochschulen erhielten unter den Neueingestellten im zweiten Quartal 2022 weniger als drei Prozent einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Im Rahmen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes und der großen Abhängigkeit von befristeten Drittmittelprojekten gibt es zudem kaum Perspektiven für die Wissenschaftler:innen an den Hochschulen entfristet zu werden.

Abbildung 16: Anteil befristeter Neueinstellungen in Hessen nach soziodemografischen Merkmalen, 2022



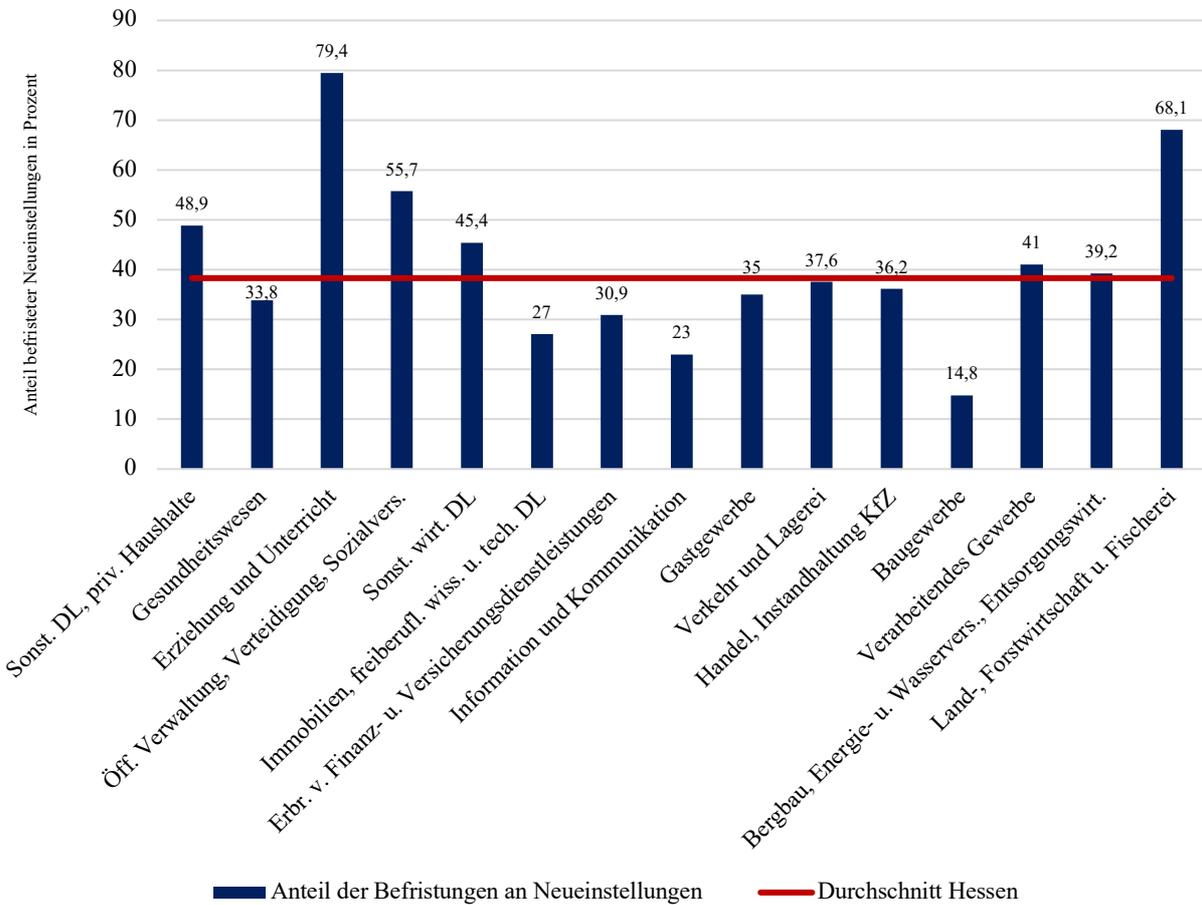
Quelle: Eigene Darstellung, Bundesagentur für Arbeit 2023g.

Anmerkung: Die Daten beziehen sich auf das 2. Quartal 2022. Berücksichtigt sind ausschließlich sozialversicherungspflichtige Neueinstellungen in der Kerngruppe. Nicht berücksichtigt sind demnach Neueinstellungen, die ein an sich befristetes Beschäftigungsverhältnis darstellen. Hierzu zählen Ausbildungen, Praktika, Freiwilligendienste sowie zeitlich befristete arbeitsmarktpolitische Maßnahmen von Rehabilitationsträgern. Unter die Kategorie „Anerkannter Berufsabschluss“ fallen Beschäftigte mit anerkanntem Berufsabschluss sowie mit absolviertem Meister, Techniker und vergleichbaren Fachabschlüssen. Die Kategorie „Akademischer Abschluss“ umfasst Beschäftigte mit Bachelor- und Masterabschluss, Diplom, Magister, Staatsexamen und Promotion.

Insgesamt sind Neueinstellungen in Hessen im Dienstleistungssektor häufiger befristet als im produzierenden Gewerbe. Besonders deutlich über dem hessischen Durchschnitt von 38,2 Prozent sind Befristungen neben dem bereits genannten Bereich Erziehung und Unterricht (79,4 Prozent) vor allem in der öffentlichen Verwaltung (55,7 Prozent) sowie den sonstigen (48,9 Prozent) und den wirtschaftlichen Dienstleistungen (45,4 Prozent) (Abbildung 17). Ebenfalls mit einer sehr hohen Befristungsquote fällt der Sektor Land- und Forstwirtschaft auf. Mehr als zwei Drittel (68,1 Prozent) der Neueinstellungen in

diesem Sektor erfolgt befristet. Die geringsten Anteile an Befristungen bei Neueinstellungen haben in Hessen hingegen das Baugewerbe (14,8 Prozent) und der Bereich Information und Kommunikation (23 Prozent) (Abbildung 17).

Abbildung 17: Anteil befristeter Neueinstellungen in Hessen nach Wirtschaftsbereichen, 2022



Quelle: Eigene Darstellung, Bundesagentur für Arbeit 2023g.

Anmerkung: Die Daten beziehen sich auf das 2. Quartal 2022. Berücksichtigt sind ausschließlich sozialversicherungspflichtige Neueinstellungen in der Kerngruppe. Nicht berücksichtigt sind demnach Neueinstellungen, die ein an sich befristetes Beschäftigungsverhältnis darstellen. Hierzu zählen Ausbildungen, Praktika, Freiwilligendienste sowie zeitlich befristete arbeitsmarktpolitische Maßnahmen von Rehabilitationsträgern.

Insgesamt zeigt sich bei den Befristungen für Hessen seit der Corona-Pandemie kein konsistentes Bild bei der Verbreitung von befristeten Neueinstellungen. Die Gründe hierfür dürften einerseits in den zeitweise massiven Auswirkungen der Pandemie auf die Einstellungsbereitschaft der Betriebe insgesamt liegen. Andererseits veranlasst der zunehmende Fachkräftemangel die Betriebe in einigen Bereichen dazu, insbesondere die Personen direkt unbefristet einzustellen, deren Fähigkeiten und Qualifikationen dringend benötigt werden und auf dem Arbeitsmarkt knapper geworden sind. An der generell hohen Verbreitung von Befristungen bei Jüngeren, Personen mit geringem Qualifikationsniveau sowie in Helfertätigkeiten ändert dies jedoch nichts. Zwar erweisen sich Befristungen für diese beruflichen (Wieder-)Einsteiger:innen häufig als Brücke in eine dauerhafte und stabile Beschäftigung, doch gilt es sie in Krisenzeiten besonders in den Blick zu nehmen, weil Befristungen dann häufig als Flexibilitätspuffer zur Personalanpassung genutzt werden und vulnerable Gruppen vor Herausforderungen bei ihrer sozialen Sicherung stellt. Wie sich die Befristungspraxis insgesamt und im Besonderen in Hessen mit dem großen Dienstleistungssektor in Zukunft entwickeln wird, wird zu beobachten sein. Wahrscheinlich erscheint derzeit ein Szenario, bei dem der Anteil der Befristungen bei Beschäftigten zurückgeht, die über

Fähigkeiten verfügen, die dauerhaft im Unternehmen benötigt werden. Gleichzeitig ist ein Aufwuchs an zweckmäßigen Befristungen zu erwarten, die sich aus einer Zunahme projektförmiger Arbeitsarrangements im Zuge der Transformationsprozesse von Digitalisierung und Dekarbonisierung ergeben.

3.5 Leiharbeit und Onsite-Werkverträge

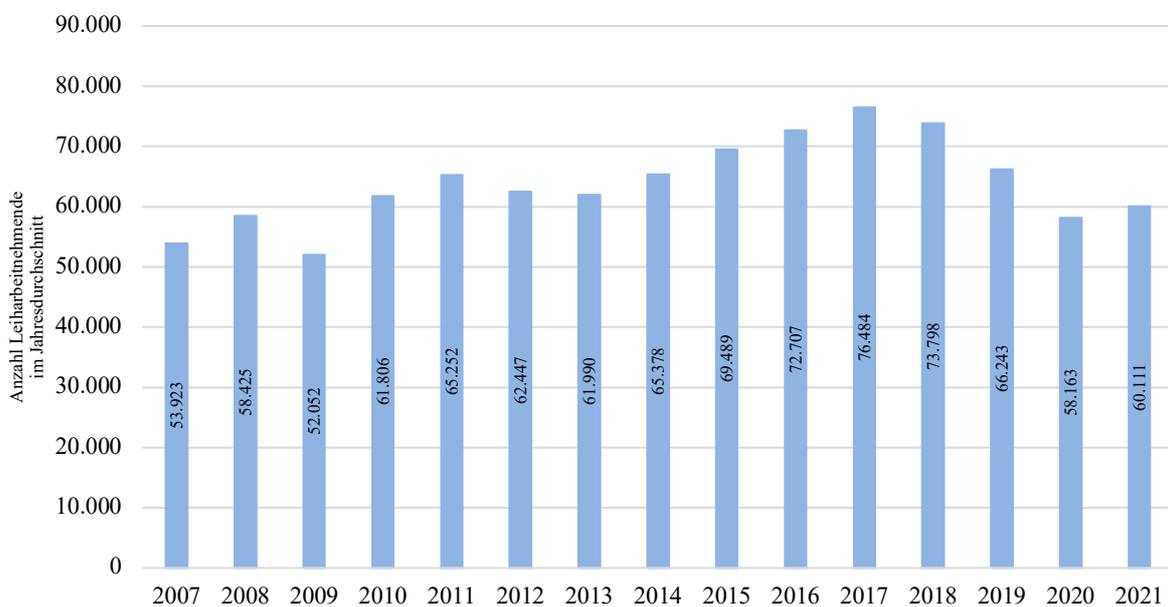
Die als Leih- oder auch Zeitarbeit bezeichnete Arbeitnehmerüberlassung ist deshalb als atypisch zu charakterisieren, weil sie im Vergleich zu anderen Beschäftigungsformen durch ein Dreiecksverhältnis zwischen Verleihbetrieb, Entleihbetrieb und Beschäftigten (Leiharbeitnehmende) gekennzeichnet ist, mit dem das Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis auseinanderfallen. Während der Arbeitsvertrag inklusive der Arbeitszeit und Entlohnung zwischen Leiharbeitnehmenden und Verleihbetrieb geschlossen wird, legt der Entleihbetrieb die konkret zu erbringende Arbeitsleistung fest und besitzt das Weisungsrecht gegenüber den entliehenen Beschäftigten (Seifert/Brehmer 2008: 336). Der Entleihbetrieb kann die Leiharbeitnehmenden darüber hinaus zu jedem Zeitpunkt zurückgeben. Damit besteht auch kein auf Dauer angelegtes Beschäftigungsverhältnis.

Aus betrieblicher Perspektive sind mit der Leiharbeit verschiedene Funktionen verbunden, die in der Praxis häufig nebeneinander genutzt oder miteinander kombiniert werden (Holst 2009: 143). Im Zeitverlauf lassen sich jedoch bestimmte Schwerpunkte der funktionalen Motive beim Einsatz von Leiharbeit identifizieren. Ursprünglich wurde diese Beschäftigungsform in den 1970er und 1980er Jahren von den Betrieben vor allem dazu genutzt, unerwartete Personalausfälle ad-hoc zu kompensieren. Damit war das Ziel verbunden, die Kontinuität betrieblicher Arbeits- und Produktionsprozesse sicherzustellen. Erweitert wurde der Ad-hoc-Einsatz um die Nutzung der Beschäftigungsform als Flexibilitätspuffer, um kurzzeitig, saisonal, zyklisch oder nachfragebedingt steigende Auftragsvolumina bewältigen zu können (Holst et al. 2009: 16f.). Bei beiden Einsatzformen profitiert der Entleihbetrieb davon, unmittelbar auf die benötigten – durch den Betrieb aber nicht vorgehaltenen – Arbeitskräfte ohne eigene Einstellungs- und Rekrutierungskosten zurückgreifen zu können. Ein weiterer Vorteil für die Betriebe besteht darin, dass diese Personalanpassungsmaßnahme auch zeitlich flexibel ist. Bei Rückkehr des Stammpersonals oder einem Auslastungsrückgang können die zusätzlich entliehenen Beschäftigten jederzeit und ohne Kündigungsschutzbestimmungen einhalten oder mit anderen kündigungsbedingt anfallenden Kosten (zum Beispiel Abfindungszahlungen) rechnen zu müssen wieder an den Verleihbetrieb zurückgegeben werden. Schließlich bietet die Leiharbeit den Unternehmen im Falle eines langfristig entstehenden Arbeitskräftebedarfs auch die Möglichkeit, Personal zu testen und somit neben Rekrutierungskosten auch das Risiko von Fehlbesetzungen zu minimieren.

Zu einem „Funktionswandel“ und einer Verdopplung der Leiharbeitnehmenden in Deutschland bis zum Jahr 2007 kam es nach der Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes im Zuge der Hartz-Reformen im Jahr 2004, mit welcher sowohl die zeitliche Beschränkung der Höchstüberlassungsdauer von bis dato 24 Monaten als auch das Wiedereinstellungsverbot abgeschafft wurden (Seifert/Brehmer 2008: 335). Ziel dieser Reform war es, Leiharbeit als Sprungbrett für Arbeitslose in eine reguläre Beschäftigung des ersten Arbeitsmarktes zu formen (Baur 2003). In der Praxis kam es in der Folge jedoch dazu, dass viele Betriebe die Leiharbeit nicht mehr als überwiegend reaktive Personalanpassungsmaßnahme, sondern als strategisches Element der Unternehmensführung einsetzten, indem sie mit einer „Personalpolitik der unteren Linie“ operierten. Dies bedeutet, dass die Kernbelegschaft auf die „unterste Grenze der Auslastung“ reduziert wird und Leiharbeitskräfte als dauerhaft im Betrieb institutionalisierte Randbelegschaft in den normalen Arbeits- und Produktionsablauf eingebunden werden (Holst et al. 2009: 17f.). Aus betrieblicher Sichtweise ergibt sich aus dem dauerhaften Einsatz von Leiharbeitskräften

einerseits der Vorteil, dass die Personalfuktuation geringer ist, womit betriebsspezifisches Humankapital auch unter den entliehenen Beschäftigten wächst. Andererseits ist es mit einem größeren Anteil hoch flexibilisierter Arbeitskraft leichter möglich, den Personaleinsatz auf die betriebliche Auslastung hin anzupassen, wodurch Kosten gespart werden. Um die Leiharbeit wieder auf ihre Kernfunktionen zurückzuführen, verabschiedete die große Koalition in der vergangenen Legislaturperiode unter anderem die Wiedereinführung einer Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten. Damit gilt seit April 2017 auch ein Verbot von Kettenüberlassungen. Für einen erneuten Einsatz von Leiharbeitnehmenden in demselben Entleihbetrieb müssen nach der Höchstüberlassungsdauer dementsprechend drei Kalendermonate liegen. Darüber hinaus gilt seither im Rahmen der Equal-Pay-Regelung auch ein Verbot für Abweichungen beim Arbeitsentgelt zwischen Leiharbeitnehmenden und den Beschäftigten des Entleihbetriebs ab dem neuen Monat der Überlassung (Absenger 2017: 70f.).²¹

Abbildung 18: Leiharbeit in Hessen, 2007–2021



Quelle: Eigene Darstellung, Bundesagentur für Arbeit 2013, 2023d.

Anmerkung: Für die Jahre vor 2007 liegen keine Daten zum Jahresdurchschnitt vor.

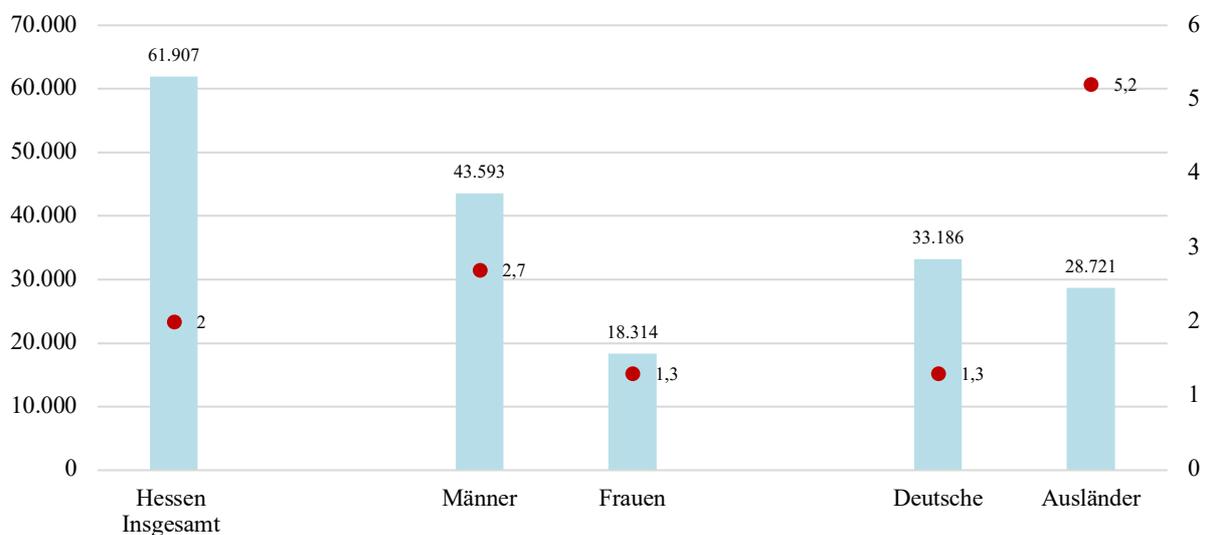
Bei der Entwicklung der Leiharbeit in Hessen, spiegeln sich diese De- und Re-Regulierungsmaßnahmen zusammen mit konjunkturellen Einflüssen wider (Jahn/Bentzen 2012). So hatte sich die jeweils zum Stichtag 30. Juni bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldete Anzahl an Leiharbeitnehmenden zwischen 1999 und 2007 mehr als verdoppelt. Der überwiegende Anteil dieses Zuwachses entfällt dabei auf die Jahre nach den gelockerten Regularien und die konjunkturelle Belegung ab 2005 (Burkert et al. 2014: 15f.). Mit der Finanzkrise 2008/2009 kam es anschließend zu einem spürbaren Einbruch der Leiharbeitnehmenden in Hessen von knapp elf Prozent (Abbildung 18). Hieran wird die Krisenanfälligkeit dieser Beschäftigungsform sichtbar. Während Leiharbeit in prosperierenden Phasen zunimmt, bricht sie in konjunkturellen Schwächephasen bzw. Rezessionen (stark) ein. Dies liegt einerseits daran, dass für diese Beschäftigten in der Regel keine automatischen Mechanismen der Beschäftigungssicherung – allen voran kein Anspruch auf Kurzarbeitergeld – bestehen und andererseits Leiharbeitnehmende zum Schutz

²¹ Es gibt allerdings weiterhin Ausnahmen. So kann beispielsweise die Höchstüberlassungsdauer auf 24 Monate im Rahmen von entsprechenden Tarifverträgen verlängert werden. Ebenfalls auf Grundlage von Tarifverträgen ist es möglich, dass die Equal-Pay-Regelung erst nach 15 Monaten greift, wenn tarifvertraglich die stufenweise Heranführung an den Gleichstellungsgrundsatz vorgesehen ist (Absenger 2017: 71).

der Kernbelegschaften sowie aufgrund geringerer Fluktuationskosten als externer Flexibilitätspuffer genutzt und entlassen werden (Heller/Schroeder 2021: 17). Mit überstandener Finanzkrise stieg schließlich auch in Hessen die Leiharbeit wieder an und erreichte im Jahresdurchschnitt 2017 mit über 76.000 Leiharbeitnehmenden den bisher höchsten Wert. Seither hat die Beschäftigungsform allerdings an Bedeutung verloren. Im Vergleich zu 2017 ist die Zahl der im Jahresdurchschnitt gemeldeten Leiharbeitnehmenden um 21,4 Prozent zurückgegangen.

Hierfür dürften mehrere Gründe ausschlaggebend gewesen sein. Zum einen ist der Einsatz der Beschäftigungsform mit der Wiedereinführung der Höchstüberlassungsdauer seit April 2017 strenger reglementiert, wodurch ihre Nutzung in Form einer verstetigten Parallelbelegschaft nur eingeschränkt möglich und aufgrund der gleichen Bezahlung ab dem neunten Monat auch teurer geworden ist. Zum anderen war – trotz der zeitlich befristeten Möglichkeit für Leiharbeitnehmende Kurzarbeit zu beantragen – mit Beginn der Corona-Pandemie ein spürbarer Rückgang zu verzeichnen. Zwar hatte die Zahl der Leiharbeitnehmenden ein Jahr nach Pandemie-Beginn von 2020 auf 2021 wieder um rund drei Prozent zugenommen, ein starker Anstieg in der näheren Zukunft erscheint derzeit allerdings eher unwahrscheinlich. Einerseits sind die konjunkturellen Aussichten aufgrund der Auswirkungen des russischen Angriffskriegs auf die Ukraine weiterhin gedämpft (Wollmershäuser et al. 2023). Andererseits dürfte auch der zunehmende Fachkräfte- und allgemeine Arbeitskräftemangel dazu beitragen, dass einerseits einige Betriebe ihre Personalstrategie überdenken und bei Neueinstellungen eher langfristige Beschäftigungsverhältnisse anstreben und andererseits auch die Leiharbeitsfirmen selbst zunehmend Probleme haben, Personal zu finden (Bellmann 2019: 2).

Abbildung 19: Anzahl und Anteil von Leiharbeitnehmenden in Hessen nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit, Stichtag 30. Juni 2022



Quelle: Eigene Darstellung, Bundesagentur für Arbeit 2023d.

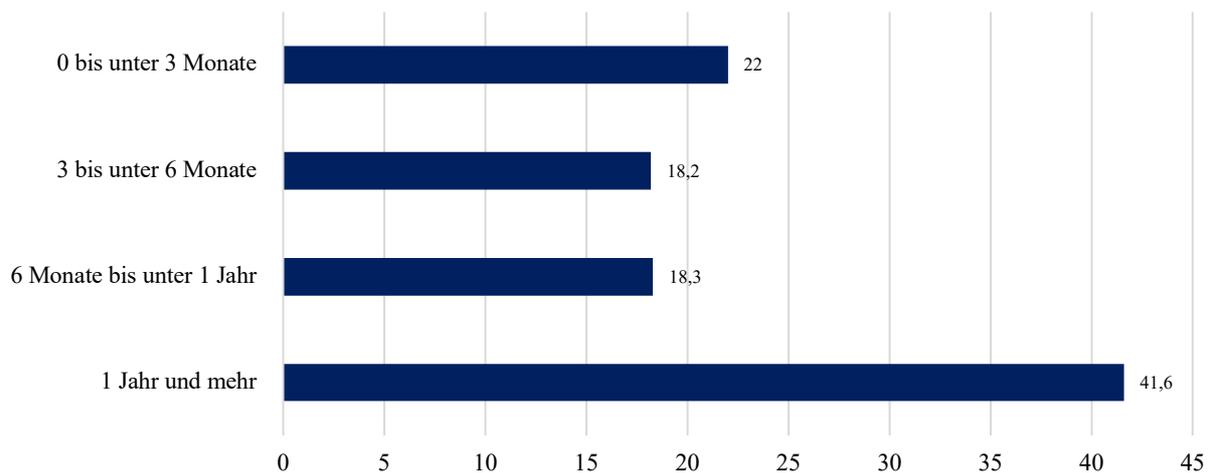
Anmerkung: Für weitere sozio-demografische Merkmale, wie etwa dem Alter oder dem Anforderungs- und Qualifikationsprofil, liegen keine Daten vor.

Wenngleich die Beschäftigungsform der Leiharbeit im Juni 2022 mit einem Anteil von zwei Prozent an allen hessischen Beschäftigten im Bundesland insgesamt eine nur noch untergeordnete Rolle im Portfolio atypischer Beschäftigung spielt, gilt dies nicht für alle Beschäftigtengruppen und Wirtschaftszweige gleichermaßen. Werden die sozio-demografischen Merkmale betrachtet, fällt auf, dass Männer (2,7 Prozent) häufiger als Frauen (1,3 Prozent) einem Leiharbeitsverhältnis nachgehen. Deutlich stärker fällt die Differenz allerdings zwischen deutschen Staatsangehörigen und Ausländer:innen aus. Unter letzteren

sind Leiharbeitsverhältnisse mit 5,2 Prozent im Vergleich zur Gruppe der deutschen Staatsangehörigen (1,3 Prozent) vier Mal so häufig (Abbildung 19). Ein Grund hierfür dürfte darin liegen, dass der Einstieg von Ausländer:innen in den Arbeitsmarkt insgesamt, vor allem aber für Personen mit Fluchthintergrund ohne Zeugnisse oder in Deutschland anerkannte Berufsabschlüsse, über Leiharbeitsfirmen leichter ist, weil der Einstieg zunächst über die praktischen Fähigkeiten erfolgt und das Nachholen formaler Abschlüsse häufig erst im Anschluss für etwaige Weiterbeschäftigungen – auch bei den Entleihbetrieben direkt – an Bedeutung gewinnt (Bellmann/Schludi 2017; Jahn 2016). Bezüglich der Wirtschaftszweige ist bekannt, dass vor allem der Logistiksektor sehr umfangreich und als strategisches personalpolitisches Instrument auf die Beschäftigungsform setzt (Butollo/Koepp 2020: 177). Dies spiegelt sich auch in den hessischen Daten wider. Der Bereich „Lagerwirtschaft, Post, Zustellung, Güterumschlag“ vereint demnach fast 30 Prozent aller zum Stichtag 30. Juni 2022 in Hessen beschäftigten Leiharbeitnehmenden auf sich. In allen anderen Wirtschaftszweigen werden deutlich weniger Leiharbeitnehmende eingesetzt. Zum Vergleich: An zweiter Stelle folgt der Bereich „Metallbearbeitung“ mit knapp sechs Prozent der hessischen Leiharbeitnehmenden (Bundesagentur für Arbeit 2023d).

Mit Blick auf die Dauer der Leiharbeitsverhältnisse wird darüber hinaus ersichtlich, dass die Rückführung der Beschäftigungsform auf ihre Kernfunktion bisher nur bedingt funktioniert hat. Zwar bestanden über drei Viertel der im ersten Halbjahr 2022 in Hessen beendeten Leiharbeitsverhältnisse für eine Dauer von weniger als einem Jahr, was auf den Einsatz als Kompensation von Arbeitsausfällen oder zum Bewältigen von Auslastungsspitzen hindeutet (Abbildung 21). An der Dauer der bestehenden Leiharbeitsverhältnisse wird jedoch auch ersichtlich, dass zumindest einige Betriebe die Beschäftigungsform auch trotz der maximalen Überlassungsdauer von 18 Monaten weiterhin als strategisches Element der Personalplanung nutzen und Leiharbeitnehmende dauerhaft als Teil institutionalisierter Randbelegschaften einsetzen. So bestanden über 40 Prozent der Leiharbeitsverhältnisse zum Stichtag 30. Juni 2022 bereits länger als ein Jahr (Abbildung 20).

Abbildung 20: Dauer bestehender Leiharbeitsverhältnisse in Hessen, Stichtag 30. Juni 2022

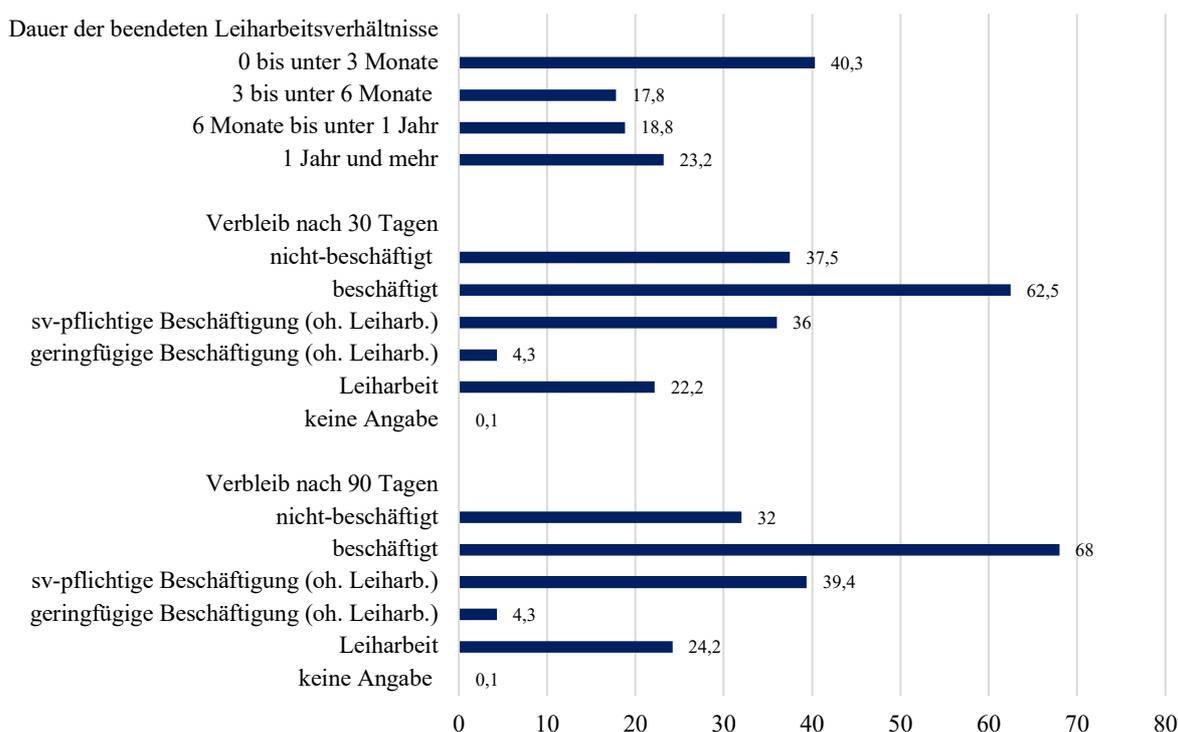


Quelle: Eigene Darstellung, Bundesagentur für Arbeit 2023d.

Auch die Bewertung der Leiharbeit als Sprungbrett in eine reguläre Beschäftigung ist kritisch zu reflektieren. Zwar kommen Burkert et al. (2014) für Hessen zu dem Ergebnis, dass Leiharbeit für Arbeitslose durchaus ein erleichterter Einstieg zurück in den Arbeitsmarkt sein kann, sich das Arbeitslosigkeitsrisiko fünf Jahre nach Aufnahme des Leiharbeitsverhältnisses deutlich reduziert hatte und sich Leiharbeit auch nicht als Falle für die Beschäftigten erweist, indem sich die Chancen auf eine reguläre Beschäftigung verschlechtern. Allerdings stellen sie auch fest, dass sich die avisierte Funktion als Sprungbrett in

eine reguläre Beschäftigung nicht realisiert. Die Wahrscheinlichkeit nach den ersten fünf Jahren nach Aufnahme des Leiharbeitsverhältnisses eine reguläre Beschäftigung aufzunehmen, unterscheidet sich demnach nicht von Personen, die keine Leiharbeit aufgenommen hatten und zunächst weiter arbeitslos waren. Ohne an dieser Stelle für die aktuelle Situation zu dieser Frage eigene Berechnungen anstellen zu können, lassen sich hierzu auf der Grundlage der Daten zum Verbleib von Leiharbeitnehmenden nach Beendigung des Leiharbeitsverhältnisses doch einige Aussagen treffen (Abbildung 21).

Abbildung 21: Dauer beendeter Leiharbeitsverhältnisse und anschließender Verbleib in Hessen, 1. Halbjahr 2022



Quelle: Eigene Darstellung, Bundesagentur für Arbeit 2023d.

So gingen rund zwei Drittel der Leiharbeitnehmenden, deren Leiharbeitsverhältnis im ersten Halbjahr 2022 endete, drei Monate später einer Beschäftigung nach. Rund ein Drittel war hingegen nicht beschäftigt, was ein Hinweis darauf ist, dass es auch bei der Leiharbeit zu Drehtür-Effekten zwischen Arbeitslosigkeit und Phasen der Beschäftigung kommt. Dass Leiharbeitsverhältnisse für einige Beschäftigte zudem nicht die Ausnahme, sondern eine kontinuierlich wiederkehrende Beschäftigungsmöglichkeit darstellen, wird daran deutlich, dass knapp ein Viertel der Leiharbeitnehmenden drei Monate nach beendetem Leiharbeitsverhältnis wieder ein solches aufgenommen hatten. Der Übergang in eine reguläre, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung außerhalb der Leiharbeit gelang hingegen lediglich 39,4 Prozent. Inwieweit es sich dabei um entfristete Vollzeitstellen im Sinne des Normalarbeitsverhältnisses handelt, kann anhand der vorliegenden Daten nicht eruiert werden.

Neben den bereits skizzierten Aspekten, die zur dargelegten Entwicklung von Leiharbeit beigetragen haben, wird in der Literatur vermehrt darauf hingewiesen, dass der Rückgang der Leiharbeit möglicherweise auch darauf zurückzuführen ist, dass Leiharbeit im Zuge der restriktiveren Regelungen zunehmend durch sogenannte „Onsite-Werkverträge“ substituiert wird (Hertwig et al. 2015; Sperber et al. 2016; Manske/Scheffelmeier 2015). Werkverträge unterscheiden sich von der Leiharbeit vor allem bezüglich der zu Grunde liegenden Vertragsart, denn stellen Erstere keinen Arbeitsvertrag dar, sondern

basieren auf einem durch das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB § 631-651) reglementierten Vertrag zwischen einem Auftraggeber (Werkbesteller) und einem Auftragnehmer (Werkvertragsnehmer). In diesem Vertragsverhältnis wird zwischen beiden Parteien ein durch den Werkvertragsnehmer zu erbringender und den Werkbesteller zu vergütender Arbeitserfolg vereinbart, der sowohl in der Herstellung oder Veränderung von Sachgegenständen als auch dem Erbringen von Dienstleistungen liegen kann.²² Für die Gewährleistung des Arbeitserfolgs ist allein der Werkvertragsnehmer verantwortlich. Das bedeutet, dass dieser den vereinbarten Arbeitserfolg im Rahmen selbstständiger Tätigkeit erbringt, das wirtschaftliche Risiko allein trägt und damit gegenüber dem Werkbesteller nicht weisungsgebunden ist. Zusammenfassend besteht damit zwischen den beiden Wirtschaftssubjekten des vertraglich fixierten Leistungsaustauschs keine persönliche Abhängigkeit, weshalb Werkverträge im Gegensatz zur Leiharbeit keine abhängige Beschäftigung darstellen (Manske/Scheffelmeier 2015: 34). Als Werkvertragsnehmer können sowohl Solo-Selbstständige (klassischer Werkvertrag) als auch juristische Personen – also Werkunternehmen – in Frage kommen (Seifert/Amlinger 2016: 180).²³ Bei Letzterer Form handelt es sich um die erwähnten „Onsite-Werkverträge“. Diese beruhen auf dem Prinzip des „Outsourcing auf dem Betriebsgelände“, indem ein Fremdunternehmen (Werkvertragsnehmer) damit beauftragt wird, im Betrieb bzw. auf dem Betriebsgelände des Werkbestellers eine bestimmte Leistung zu erbringen (Hertwig et al. 2015: 458; Klein-Schneider/Beutler 2013). Da – wie beschrieben – der Werkvertragsnehmer allein für das Zustandekommen der vereinbarten Arbeitsleistung zuständig ist, ist ausschließlich er gegenüber den dafür von ihm benötigten Beschäftigten weisungsbefugt und für alle diese Beschäftigten betreffenden personalrechtlichen und personalwirtschaftlichen Belange verantwortlich (Sperber et al. 2016: 2). Die Vorteile für den Werkbesteller liegen gegenüber dem Einsatz von Leiharbeit darin, dass nicht nur die Rekrutierungs- und Einstellungskosten für das benötigte Personal wegfallen – der Werkvertragsnehmer hat dieses zu stellen –, sondern auch die personalrechtlichen Belange (zum Beispiel Mitbestimmungsrechte, Arbeitsschutzvorschriften, Arbeitszeit etc.) nicht in seiner Verantwortung liegen (Obermeier/Sell 2016: 8ff.). Hierin kann aber auch ein Nachteil liegen, weil damit auch kein Weisungsrecht gegenüber den Beschäftigten des Werkvertragsnehmers besteht und eine direkte Einflussnahme auf die Arbeitsleistung und das Arbeitsergebnis der externen Beschäftigten damit – zumindest theoretisch – nicht möglich ist.

Zur Frage, inwiefern und in welchem Maße Unternehmen Onsite-Werkverträge nutzen, liegen bisher nur wenige Erkenntnisse vor. Die Studienlage hierzu ist sehr dünn und belastbare Daten werden – obwohl es sich keinesfalls um ein neues Phänomen handelt, wie das Beispiel des Baugewerbes verdeutlicht, in dem Werkverträge seit Langem eingesetzt werden – bisher nicht erhoben (Obermeier/Sell 2016: 13). Auf Grundlage der bestehenden Studien lassen sich zur Verbreitung und den Motiven der Betriebe, Onsite-Werkverträge zu nutzen, lediglich einige Hinweise gewinnen. Eine branchenübergreifende Untersuchung zur Verbreitung von Onsite-Werkverträgen haben Sperber et al. (2016) auf Basis der IAB-Stellenerhebung für das vierte Quartal 2015 vorgelegt. Demnach bestanden zu diesem Zeitpunkt in rund 26.000 Betrieben solche Verträge mit etwa 212.000 Beschäftigten bei Werkvertragsunternehmen.²⁴ Die

²² Zu unterscheiden sind Werkverträge von Dienstverträgen bzw. freien Mitarbeiterverträgen. Denn bei diesen wird nicht der Erfolg, sondern das „stete Bemühen“ diesen herbeizuführen vergütet. Unter diese Vertragsform fallen vor allem die freien Berufe, wie etwa Anwält:innen, Ärzt:innen, Steuerberater:innen etc. (Seifert/Amlinger 2016: 180).

²³ An dieser Stelle wird sich auf Onsite-Werkverträge fokussiert, weil diese Werkvertragsform als mögliche Alternative zu Leiharbeit gesehen wird. Solo-Selbstständigkeit – auch in Form von Werkverträgen – wird hingegen im nächsten Unterkapitel zur Diskussion stehen.

²⁴ Hertwig et al. (2015) haben im Rahmen von Telefoninterviews unter Geschäftsführungen und Personalverantwortlichen in insgesamt 1.082 Betrieben die Verbreitung von Onsite-Werkverträgen im verarbeitenden Gewerbe und im Einzelhandel untersucht. Im Einzelhandel bestand in 0,3 Prozent der interviewten Betriebe in den letzten zwölf Monaten mindestens ein Onsite-Werkvertrag. Im verarbeitenden Gewerbe waren es 2,4 Prozent.

meisten dieser Beschäftigten entfielen auf die Bereiche Ernährung/Textil/Bekleidung/Möbel (15 Prozent), das Baugewerbe (12 Prozent) sowie Information und Kommunikation (10 Prozent). Damit wird auch deutlich, dass Onsite-Werkverträge in vielen verschiedenen Branchen zum Einsatz kommen und auch die eingekauften Tätigkeiten eine große Spannweite aufweisen. Sie reicht von der Erfüllung von Aufgaben, die nicht dem Kernbereich des werkbestellenden Unternehmens zuzuordnen sind – wie etwa Wachdienstleistungen, Reinigungsarbeiten oder der Betrieb der Kantine – und einfachen, repetitiven Tätigkeiten bis hin zu hochspezialisierten Tätigkeiten von hochqualifizierten Arbeitskräften, etwa im Bereich Entwicklung oder der IT (Obermeier/Sell 2016: 13; Sperber et al. 2016: 4). Größere Betriebe nutzen zudem häufiger als Kleine- und mittlere Unternehmen (KMU) Onsite-Werkverträge (Hertwig et al. 2016: 459). Der Grund hierfür dürfte in der größeren Anzahl verschiedener Aufgabenbereiche liegen, die nicht zum Kerngeschäft des Unternehmens zählen (beispielsweise die Kantine oder der Wachdienst) und damit mehr Möglichkeiten zur Fremdvergabe bieten. Mit Blick auf die zukünftige Entwicklung ist davon ausgehen, dass viele Unternehmen aufgrund ihrer bisher überwiegend positiven Erfahrungen mit Onsite-Werkverträgen diese auch weiterhin einsetzen werden. Zudem könnte deren Verbreitung im Zusammenhang mit der sich verändernden Arbeitswelt zukünftig auch zunehmen. Einerseits, weil zukünftig automatisiert erfolgende Tätigkeiten bis zur Umsetzung der notwendigen Prozesse kostengünstig eingekauft werden könnten. Andererseits, weil sich Arbeits- und Geschäftsmodelle immer weiter ausdifferenzieren und hochspezialisierte Tätigkeitsfelder zunehmen, die möglicherweise von vielen Betrieben nicht mit eigenem Personal zu erbringen sind und daher extern eingekauft werden.

Die Motivation der werkbestellenden Betriebe, verschiedene Tätigkeitsbereiche an Fremdunternehmen zu vergeben, liegt nach Hertwig et al. (2015) vor allem in der Flexibilitätssteigerung, der Konzentration auf die Kernkompetenzen des Unternehmens, weshalb Aufgaben ausgelagert werden, die nicht zum Kernbereich dieser Kompetenzen zählen oder aber die Kompetenzen und das Know-How für bestimmte Aufgaben fehlt und daher eingekauft werden und einem damit verbundenen zielgerichteten Einsatz der Stammebelegschaft. Onsite-Werkverträge als Ersatz für die re-regulierte Leiharbeit sei hingegen ein deutlich weniger bedeutendes Motiv und entscheide sich weniger entlang der Kosten als der Produktivität der Arbeitskräfte. Gleichzeitig spielen die Kostenersparnisse gegenüber der Rekrutierung eigenen Personals sowie die Möglichkeit, damit auch Tarifverträge und Mitbestimmungsrechte umgehen zu können, durchaus eine Rolle bei der betrieblichen Entscheidung für die Vergabe eines Onsite-Werkvertrags (Bonin/Zierahn 2012; Klein-Schneider/Beutler 2013; Siebenhüter 2014). Sperber et al. (2016) weisen zudem daraufhin, dass auch der Fachkräftemangel für viele Unternehmen ein Grund dafür sei, warum sie bestimmte Aufgaben durch Werkvertragsunternehmen erledigen lassen. Ungeklärt bleibt dabei allerdings die Frage, warum es den Werkvertragsunternehmen besser als dem werkbestellenden Unternehmen gelingen sollte, das benötigte und für die Tätigkeiten geeignete Personal zu finden.

Im Zusammenhang mit Werkverträgen wird – neben der Vermutung, dass damit Leiharbeit substituiert wird – insbesondere eine nicht hinreichend trennscharfe Abgrenzung von Werkvertragsarrangements von der klassischen Arbeitnehmerüberlassung problematisiert. Vor allem in der Praxis würden die Unterschiede häufig verschwimmen bzw. kaum noch erkennbar sein (Manske/Scheffelmeier 2015: 37). In einigen Fällen ist daher davon auszugehen, dass es sich bei den Werkvertragskonstruktionen um Schein-Werkverträge handelt. Mehrere Studien finden hierauf Hinweise (Sperber et al. 2016; Hertwig et al. 2015; Manske/Scheffelmeier 2015). So handelt es sich häufiger um sehr langfristige Arrangements, die Beschäftigten der Werkvertragsunternehmen üben zum Teil und ohne räumliche Trennung oder hierfür andere Maschinen bzw. Arbeitsmittel einzusetzen die gleichen Tätigkeiten aus wie das Stammpersonal, die Werkbesteller geben den externen Arbeitskräften mitunter Anweisungen und auch die Qualitätskontrolle erfolgt nicht immer mit Führungskräften des Werkvertragsunternehmens, sondern

mit deren Beschäftigten. Schließlich kommt es auch vor, dass die Vergütung nicht auf Basis der erfolgreichen Werksleistung, sondern auf Stundenlohnbasis erfolgt.

Für die Werkvertragsbeschäftigten sind mit diesen Vertragskonstruktionen letztlich einige Prekariätsrisiken verbunden. Als besonders kritisch ist in diesem Zusammenhang die Einhaltung von Arbeitsschutzvorschriften zu betrachten. Zwar müssen Werkbesteller und Werkvertragsunternehmen laut Arbeitsschutzgesetz (§8) in Fragen der Sicherheit und Gesundheit der Werkvertragsbeschäftigten zusammenarbeiten, doch hängt es in hohem Maße vom Werkvertragsunternehmen ab, ob Gefährdungsbeurteilungen für die Werkvertragsbeschäftigten tatsächlich korrekt durchgeführt und daraufhin entsprechende Schutzmaßnahmen getroffen und eingehalten werden. Nicht unerwähnt bleiben kann in diesem Kontext das Beispiel der Fleischwirtschaft, in der lange Zeit massiv auf den Einsatz von Werkvertragsunternehmen gesetzt wurde (Erol/Schulten 2021: 9) und durch die Arbeitsschutzbehörden – nicht erst im Rahmen der Corona-Pandemie – immer wieder zahlreiche und eklatante Mängel bei Gefährdungsbeurteilungen und Arbeitsschutzmaßnahmen festgestellt wurden. Die Anzahl der Arbeitsunfälle lag in der fleischverarbeitenden Industrie im Vergleich zu anderen Bereichen der Nahrungsmittelindustrie dementsprechend um ein Vielfaches höher (Kohte/Rabe-Rosendahl 2020: 330). Die zahlreichen Corona-Ausbrüche in Betrieben der Branche veranlassten die Bundesregierung in der letzten Legislaturperiode schließlich dazu, im Rahmen des 2020 verabschiedeten Arbeitsschutzkontrollgesetzes ein Gesetz zur Sicherung von Arbeitnehmerrechten in der Fleischindustrie (GSA Fleisch) auszuarbeiten.²⁵ Mit diesem gilt in Kernbereichen der Fleischwirtschaft – zum Beispiel der Schlachtung, Zerlegung und Fleischverarbeitung – seit Januar 2021 ein Verbot von Werkverträgen sowie seit April 2021 ein weitgehendes Verbot von Leiharbeit, sodass die Beschäftigten direkt beim jeweiligen Betrieb anzustellen sind (Erol/Schulten 2021: 16).²⁶ Inwiefern diese starke Re-Regulierung wirkt, kann aufgrund fehlender Ergebnisse hierzu noch nicht beantwortet werden. Es bleibt aber langfristig zu beobachten, ob das Direktstellungsgebot dauerhaft eingehalten wird, oder die Unternehmen nach anderen Möglichkeiten und Vertragskonstruktionen suchen werden. Ein zentraler Kritikpunkt an branchenspezifischen Regelungen besteht zudem darin, dass sie die strukturellen Nachteile der Beschäftigungsform nicht adressieren. Neben einem potenziell unzureichenden Arbeitsschutz ist zudem bekannt, dass die Einkommen – vor allem im Falle eines einfachen Tätigkeitsniveaus – der Werkvertragsbeschäftigten im Vergleich zur Stammbesellschaft zudem häufig (deutlich) geringer ausfallen, womit auch ein schlechteres soziales Sicherungsniveau verbunden ist. Die Gründe hierfür sind in der fehlenden Equal-Pay-Regelung sowie den betriebswirtschaftlichen Kosten-Nutzen-Kalkülen zu sehen. Die Effizienz von Onsite-Werkverträgen ergibt sich demnach maßgeblich aus dem Lohnabstand zwischen Stammbesellschaft und Werkvertragsbeschäftigten, welcher durch zum Teil längere Arbeitszeiten ergänzt wird (Manske/Scheffelmeier 2015: 33; Obermeier/Sell 2016: 29). Die Fleischindustrie ist auch hierfür ein gutes Beispiel, weil es durch den umfangreichen Einsatz von Werkvertragsunternehmen möglich war, den bereits 2014 eingeführten branchenweiten Mindestlohn zu unterwandern und durch unbezahlte Überstunden die Lohneffizienz der Werkvertragsbeschäftigten weiter zu steigern (Sebastian/Seeliger 2022). Auch bezüglich der Beschäfti-

²⁵ Neben den Regelungen für die Fleischindustrie wird mit dem Arbeitsschutzkontrollgesetz insgesamt auf eine engmaschigere und effektivere Arbeitsschutzkontrolle durch die Aufsichtsbehörden gezielt. So sieht das Gesetz unter anderem ab 2026 eine Mindestbesichtigungsquote von jährlich fünf Prozent aller Betriebe sowie einen verpflichtenden Informationsaustausch zwischen den Aufsichtsbehörden und den Unfallversicherungsträgern vor. Siehe hierzu auch das im Rahmen der Hessischen Arbeitsweltberichterstattung erschienene Fact Sheet „Arbeitsschutz“ (Heller/Rader 2023).

²⁶ Für einen Übergangszeitraum von drei Jahren ist der Einsatz von Leiharbeit weiterhin möglich, wenn mit der zuständigen Gewerkschaft hierzu ein Tarifvertrag geschlossen wird, Leiharbeit nicht mehr als acht Prozent des Jahresarbeitsvolumens ausmacht und vom ersten Tag an für die Leiharbeitenden die gleichen Löhne gezahlt werden wie für die Stammbesellschaft (Erol/Schulten 2021: 18).

gungssicherheit bieten Werkvertragsbeschäftigungen schlechtere Bedingungen, weil aufgrund der Vertragslaufzeiten und schlechterer beruflicher Aufstiegschancen durch weitgehend fehlende Weiterbildungsmöglichkeiten ein erhöhtes Arbeitslosigkeitsrisiko besteht (Hertwig et al. 2015: 464; Obermeier/Sell 2016: 30). Daraus ergeben sich wiederum größere soziale Risiken und eine langfristige Lebens- und Familienplanung scheint unter diesen Gegebenheiten ebenfalls schwierig. Aufgrund der formal fehlenden Anbindung an die Stammbeslegschaft sowie den Einsatzbetrieb insgesamt sind auch die Mitbestimmungs- und Partizipationsmöglichkeiten der Werkvertragsbeschäftigten deutlich eingeschränkt. Schließlich hat der Einsatz von Onsite-Werkverträgen auch Auswirkungen auf die Stammbeslegschaft. Einerseits entsteht durch den Einsatz externer Arbeitskräfte – ähnlich wie bei der Leiharbeit – eine Konkurrenz- und Wettbewerbssituation zwischen den verschiedenen Beschäftigtengruppen im Betrieb, welche auf die Kernbeslegschaft disziplinierend wirken kann. Andererseits geraten auch die sozialpartnerschaftlich errungenen Arbeitsbedingungen durch die Sichtbarkeit der häufig geringeren Sozialstandards der Werkvertragsunternehmen unter Druck (Obermeier/Sell 2016: 22).

Es hat sich gezeigt, dass Leiharbeit in den letzten Jahren unter den Bedingungen des zunehmenden Fachkräftemangels sowie einer schrittweisen Re-Regulierung der Beschäftigungsform insgesamt an Bedeutung verloren hat und auch in naher Zukunft kein deutlicher Zuwachs zu erwarten sein dürfte. Gleichzeitig wurde aber auch deutlich, dass einige Betriebe Leiharbeit trotz der Wiedereinführung der Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten, der Equal-Pay-Regelung und einem Verbot von Kettenüberlassungen Leiharbeit weiterhin als strategisches Instrument der Personalbewirtschaftung einsetzen und ihre Kernbeslegschaft um dauerhaft institutionalisierte Randbeslegschaften ergänzen, womit die Rückführung auf die Kernfunktionen der Arbeitnehmerüberlassung nur bedingt funktioniert hat. Besonders häufig wird nach wie vor im Bereich „Lagerwirtschaft, Post, Zustellung, Güterumschlag“ auf die Beschäftigungsform zurückgegriffen und Ausländer:innen sind deutlich öfter bei Zeitarbeitsfirmen beschäftigt als deutsche Staatsangehörige. Schließlich deuten die Ergebnisse auch daraufhin, dass die mit der Leiharbeit angestrebte Sprungbrett-Funktion nur eingeschränkt funktioniert. Vielmehr ist davon auszugehen, dass es auch bei der Leiharbeit zu Drehtür-Effekten und Klebeeffekten im Leiharbeitsbereich kommt, womit für die Beschäftigten zahlreiche Unsicherheiten verbunden sind.

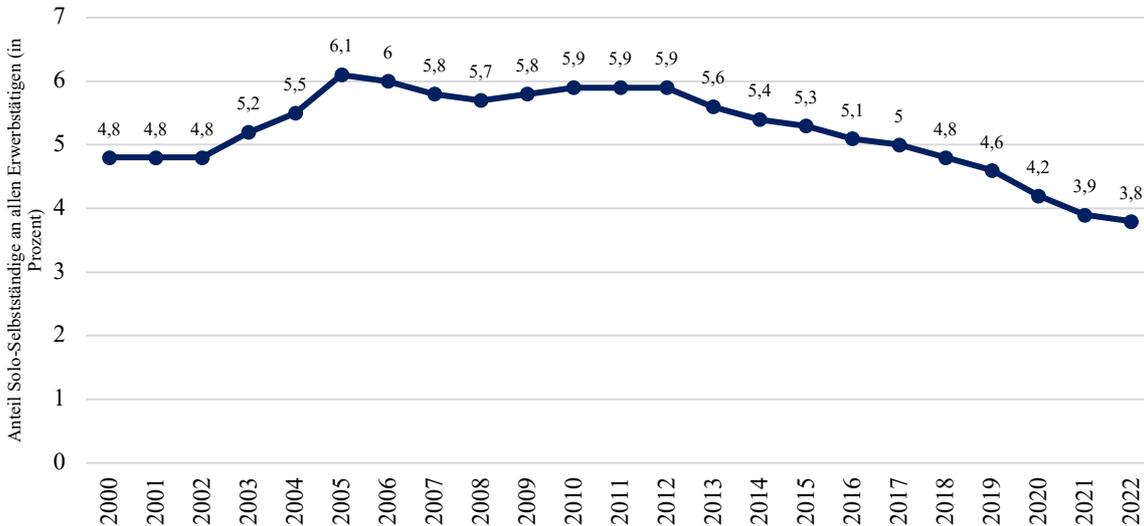
Hinsichtlich der Onsite-Werkverträge ist im Zuge der sich weiter ausdifferenzierenden Arbeitsprozesse und Geschäftsmodelle zukünftig hingegen nicht von einem Rückgang, sondern eher einem weiteren Zuwachs auszugehen. Ohne die Frage nach möglichen Substituierbarkeitseffekten auf die Leiharbeit beantworten zu können, sind die Arbeitsbedingungen für die Werkvertragsbeschäftigten mit vielfältigen Prekaritätsrisiken verbunden, weshalb geprüft werden sollte, inwieweit eine stärkere Regulierung dieser Vertragskonstruktionen und eine trennschärfere Abgrenzung zur Leiharbeit auch über die Fleischindustrie hinaus möglich ist. Darüber hinaus sollten bei allen methodischen Schwierigkeiten zur statistischen Erfassung von Werkverträgen (Bonin/Zierahn 2012) Bemühungen unternommen werden, den Umfang von (verschiedenen) Werkverträgen sowie den davon betroffenen Beschäftigten besser abbilden zu können. Zuletzt wäre insgesamt eine größere Dichte der wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit Onsite-Werkverträgen begrüßenswert.

3.6 Solo-Selbstständigkeit

Als solo-selbstständig werden Erwerbstätige bezeichnet, die „ihr eigenes Unternehmen führen bzw. ihre Profession selbstständig ausüben, ohne weitere Personen regulär zu beschäftigen“ (Conen et al. 2016: 3). Dabei arbeiten Solo-Selbstständige meistens auf Basis von Werk- oder Dienstverträgen. Ihre Vergütung richtet sich entsprechend nicht nach der Anzahl geleisteter Arbeitsstunden, sondern erfolgt in Ab-

hängigkeit zu einer erbrachten Arbeitsleistung (Keller/Seifert 2018: 285). Damit folgt diese Erwerbsform weder der Logik einer abhängigen Beschäftigung, noch ist sie als Arbeitgeber-Selbstständigkeit zu deklarieren und fällt somit formal aus dem Raster der in diesem Papier zu untersuchenden atypischen Beschäftigungsformen. Da diese Erwerbsform – insbesondere im Zuge des digitalen Wandels – jedoch zunehmende Aufmerksamkeit erfährt und vor dem Hintergrund von Prekaritätsrisiken und dem unklaren Status der Tätigkeit diskutiert wird, wird sie an dieser Stelle ebenfalls in den Blick genommen.

Abbildung 22: Anteil Solo-Selbstständige in Deutschland, 2000–2022



Quelle: Eigene Darstellung, Statistisches Bundesamt 2024.

Anmerkung: Die Referenzgröße des Anteils der Solo-Selbstständigen bilden alle Erwerbstätigen in Deutschland im Alter zwischen 15 und 64 Jahren.

Vor dem Hintergrund der Entwicklung von Solo-Selbstständigkeit erscheint die zunehmende Aufmerksamkeit zunächst untypisch, da ihr Anteil an allen Erwerbstätigen zuletzt deutlich gesunken ist (Abbildung 22). So waren im Jahr 2022 in Deutschland 3,8 Prozent aller Erwerbstätigen solo-selbstständig. Mitte der 2000er Jahre waren es noch mehr als sechs Prozent.²⁷ Diese Entwicklung dürfte vor allem auf zwei Ursachen zurückzuführen sein. Erstens wurde Solo-Selbstständigkeit zu Beginn der 2000er Jahre im Rahmen der Agendapolitik mit Förderprogrammen wie dem Existenzgründungszuschuss zur Gründung einer sogenannten „Ich-AG“ systematisch politisch gefördert, um die hohe Arbeitslosigkeit auch über die Aufnahme einer selbstständigen Arbeit zu reduzieren (Brenke/Beznoska 2016: 18; Jansen 2020: 26). Mit dem Auslaufen dieser Förderinstrumente setzte anschließend wieder ein Rückgang der Solo-Selbstständigkeit ein, der bis heute anhält (Keller/Seifert 2023: 475). Zweitens hat sich die Situation für Arbeitsuchende im Zuge des vor allem demografisch bedingten Fachkräftemangels im Vergleich zu den 2000er Jahren deutlich verbessert, weshalb unfreiwillige Solo-Selbstständigkeit aufgrund einer gescheiterten Suche nach einer abhängigen Beschäftigung rückläufig sein dürfte (Keller/Seifert 2018: 285).

Dass der Solo-Selbstständigkeit vor dem Hintergrund prekärer Beschäftigung in der jüngeren Vergangenheit dennoch ein so großer Stellenwert eingeräumt wird, resultiert vor allem aus der Digitalisierung von Arbeit, die als Treiber für Solo-Selbstständigkeit wirken kann, weil in diesem Zusammenhang neue digitale Erwerbsformen – wie etwa verschiedene Formen der Plattformarbeit – und Möglichkeiten

²⁷ Für Hessen liegen keine zugänglichen Zeitreihen zur Entwicklung der Solo-Selbstständigkeit vor. Auf der Grundlage der Auswertungen des Mikrozensus 2022 durch das Hessische Statistische Landesamt kann für das Bundesland ein Anteil an Solo-Selbstständigen unter allen Erwerbstätigen im Alter zwischen 15 und 64 Jahren von 3,5 Prozent berechnet werden (Hessisches Statistisches Landesamt 2023).

für Unternehmen entstehen, spezifische Tätigkeiten, die vormals in abhängiger Beschäftigung erbracht wurden, ins Digitale oder an einzelne Personen auszulagern (Bögenhold/Kristin-Sawy 2023: 102). Der Solo-Selbstständigkeit wird daher mitunter das Potenzial attestiert, das Gefüge der atypischen Beschäftigung nachhaltig verändern zu können, wenn beispielsweise geringfügige Beschäftigungsverhältnisse durch digital vermittelte Tätigkeiten substituiert werden (Leimeister et al. 2016). Keller und Seifert (2018: 284) sehen in diesem Zusammenhang insbesondere im Bereich kleinerer und weniger komplexer Aufgaben das Potenzial, dass Solo-Selbstständigkeit „zu einem funktionalen Äquivalent zu Minijobs“ werden könnte.

Eine Schwierigkeit bei der Auseinandersetzung mit der Solo-Selbstständigkeit besteht allerdings in der großen Heterogenität dieser Erwerbsgruppe. Die Vielzahl verschiedener Tätigkeitsprofile und Berufsfelder sowie große Einkommensunterschiede lassen es kaum zu von *den* Solo-Selbstständigen zu sprechen (Glavaski 2022: 72). Dies wird auch mit Blick auf die Motivation, eine solo-selbstständige Tätigkeit aufzunehmen, deutlich. Auf der einen Seite spielen der Wunsch nach selbstbestimmtem Arbeiten sowie der Verwirklichung einer Idee, höhere Verdienstchancen und Vereinbarkeitsfragen eine Rolle. Auf der anderen Seite erfolgt die Gründung aber teilweise auch, weil die Suche nach einer passenden abhängigen Beschäftigung erfolglos war und die Solo-Selbstständigkeit als einzige Möglichkeit zum Einkommenserwerb gesehen wird (Conen et al. 2016: 19f.). Conen et al. (2016: 31) schlagen entlang einer Untersuchung der Einkommensverhältnisse und dem Grad der sozialen Absicherung daher eine Unterteilung verschiedener Gruppen von Solo-Selbstständigen vor, die eine differenziertere Betrachtung der Prekaritätsrisiken ermöglicht. Als eine erste Gruppe identifizieren sie professionell arbeitende freiberuflich Erwerbstätige, die häufig über ein hohes Bildungsniveau verfügen, mit ihrer Unternehmung erfolgreich sind und über weitgehend selbstbestimmte Honorarsätze Gewinn erwirtschaftend arbeiten. Die zweite Gruppe beschreiben sie als „Pragmatiker“, die sich in ihrer Rolle als Solo-Selbstständige eingerichtet hat und ein solides Einkommen erwirtschaftet. Die dritte Gruppe umfasst schließlich Solo-Selbstständige, die finanziell schlecht aufgestellt sind, kaum über Rücklagen und eine geringe soziale Absicherung verfügen. Die Solo-Selbstständigkeit ist in diesen Fällen häufig nicht freiwillig gewählt, sondern resultiert zum Beispiel aus Schwierigkeiten, eine abhängige Beschäftigung zu finden, weil die Tätigkeiten bspw. gar nicht mehr in einem solchen Beschäftigungsverhältnis angeboten werden, oder dem Verlust des Arbeitsplatzes (Bögenhold/Kristin-Sawy 2023: 106f.). Für diese Gruppe besteht schließlich auch ein erhöhtes Risiko, unfreiwillig unter prekären Bedingungen zu arbeiten.

Zu den zentralen Prekaritätsrisiken bei Solo-Selbstständigkeit zählt ein geringes und aufgrund der Abhängigkeit von einer schwankenden Auftragslage unvorhersehbares Einkommen. Einerseits ist es unter diesem Unsicherheitsfaktor schwierig eine langfristige individuelle Lebens- und Familienplanung aufzubauen. Andererseits unterliegt die Erwerbsform nicht den arbeits- und sozialrechtlichen Regelungen abhängiger Beschäftigung und ist somit auch nicht in das Sozialversicherungssystem eingebunden, sodass die Solo-Selbstständigen für ihre soziale Absicherung selbst verantwortlich sind (Glavaski 2022: 70). Insbesondere mit Blick auf die Altersversorgung sieht ein großer Teil der Solo-Selbstständigen ihre Situation kritisch (Conen et al. 2016: 24). Dass Solo-Selbstständigkeit darüber hinaus sehr krisenreagibel ist, wurde während der Corona-Pandemie deutlich. Mehr als jede dritte solo-selbstständige Person reduzierte laut WSI-Erwerbstätigenbefragung 2021 ihren Arbeitsumfang (Schulze Buschhoff/Emmler 2021). Durch das eigene unternehmerische Risiko und die fehlende Einbindung in das Sozialversicherungssystem waren Solo-Selbstständige (44 Prozent) daher auch deutlicher häufiger als abhängig Beschäftigte (21 Prozent) von – teilweise empfindlichen – Einkommenseinbußen betroffen, sodass sich der Anteil von Solo-Selbstständigen mit einem monatlichen Nettoeinkommen unter 1.500 Euro verdop-

pelt hatte (ebd.). Ein weiteres Prekaritätsrisiko resultiert für Solo-Selbstständige aus der fehlenden Interessenvertretung und Einbindung in die korporatistischen Arbeitsbeziehungen.²⁸ Denn sind sie damit nicht nur von tariflich vereinbarten Lohnerhöhungen ausgeschlossen, sie fallen damit auch weitgehend durch das Raster der institutionalisierten Arbeitsschutzbestimmungen und Kontrollinstanzen, die den Prinzipien guter Arbeit verpflichtet sind (Conen et al. 2016: 4; Glavaski 2022: 101).²⁹ Im Ergebnis sind die arbeitsbedingten Belastungsfaktoren und damit einhergehende gesundheitliche Risikofaktoren von Solo-Selbstständigen sehr hoch. Insbesondere überlange Arbeitszeiten und häufiges Arbeiten zu unsozialen Zeiten – wie etwa an Wochenenden oder in den späten Abendstunden – sind bei Personen, die dieser Erwerbsform nachgehen, weit verbreitet. Während der im Vergleich zur abhängigen Beschäftigung höhere Grad an Autonomie bezüglich der Arbeitsvielfalt und der Arbeitszeiten insbesondere bei einkommensstarken und pragmatischen Solo-Selbstständigen zu einer ausgewogenen Work-Life-Balance und hohen Arbeitszufriedenheit beiträgt, die die hohen Belastungen aufwiegen können (Bögenhold/Kristin-Sawy 2023: 106ff.), sieht dies bei einkommensschwachen und mit geringen finanziellen Ressourcen ausgestatteten Solo-Selbstständigen anders aus. Diese wählen die hohe Arbeitsbelastung nicht freiwillig und sind auch weniger in der Situation, eine autonome Belastungssteuerung zu betreiben. Für diese Gruppe ist die hohe Belastung vielmehr mit materieller Notwendigkeit verbunden, was häufig zur Selbstausschöpfung und einer damit einhergehenden geringen Arbeitszufriedenheit führt (Conen et al. 2016: 12f., 17; Lorig 2018).

Mit der Digitalisierung rückt mit der Plattformarbeit eine neue Form der Solo-Selbstständigkeit in den Fokus der Aufmerksamkeit. Die Grundlage hierfür ist eine internetbasierte Ökonomie, die das klassische Verhältnis der Marktakteure – also der Nachfrage- und Angebotsseite – nachhaltig verändert, da zu den klassischen Marktakteuren die Plattformen als dritte Akteursgruppe hinzukommen. Ihre Rolle beschränkt sich dabei auf eine vermittelnde Funktion zwischen Angebots- und Nachfrageseite (Greef 2022a: 1). Konkret werden auf den Plattformen dementsprechend Arbeitsaufträge vermittelt, die, von Unternehmen ausgelagert, über Internetplattformen an Internetnutzer:innen (die „Crowd“) ausgeschrieben werden. Die Arbeit erfolgt anschließend in Eigenregie der Nutzer:innen, die einen Arbeitsauftrag übernehmen. Dabei besteht die Möglichkeit, dass die Tätigkeit entweder direkt im Netz („Crowdwork“) oder analog beispielsweise in Form von Lieferdiensten („Gig-Work“) erbracht wird (Allmendinger/Schroeder 2022: 120). Die Verbreitung von Plattformarbeit ist bisher nicht klar vermessen. Bestehende Studien kommen auf Grundlage von Befragungen zu unterschiedlichen Ergebnissen und weisen einen Anteil der Plattformarbeit an der (Erwerbs-)Bevölkerung von weniger als einem bis hin zu etwa fünf Prozent aus (Schäfer 2020: 6).³⁰

Da Beschäftigte in der Plattformökonomie weder bei den Plattformen noch bei den Auftraggebern in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, haben sie in der Regel den Status als Solo-Selbstständige (Greef 2022a: 4). In der Dreiecksbeziehung mit Auftraggebern und Plattform nehmen sie zudem die schwächste Position ein, weil sie keine Möglichkeit haben über die Bedingungen der Auftragsvergabe – wie etwa die Bezahlung – oder die Auftragsinhalte mitzuzusprechen. Diese Aspekte werden über die

²⁸ Zur Entwicklung und den Herausforderungen der Arbeitsbeziehungen in Deutschland siehe auch das im Rahmen der Arbeitsweltberichterstattung Hessen erschienene Policy Paper „Entwicklungslinien und Herausforderungen der Arbeitsbeziehungen in Deutschland und Hessen“ (Heller 2024).

²⁹ Eine Ausnahme hiervon existiert in der Medien- und Kulturbranche. Dort existiert ein Tarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen, deren Einkommen mindestens zu einem Drittel von einem Auftraggeber stammt (Schulze Buschhoff/Emmler 2021). Insgesamt ist jedoch bekannt, dass das Interesse von Solo-Selbstständigen sich in Gewerkschaften oder spezifischen Organisationen für Solo-Selbstständige zu organisieren ebenso gering ist, wie an einer Erfassung durch Tarifverträge (Conen et al. 2016: 26f.).

³⁰ Für Hessen liegen keine Daten vor. Werden die verschiedenen Anteile der Studien auf die hessische Erwerbsbevölkerung übertragen, ist davon auszugehen, dass zwischen 35.000 und 175.000 Hess:innen auf Arbeitsplattformen aktiv sind (Greef 2022a: 5).

Allgemeinen Geschäftsbedingungen der Plattformen festgelegt und müssen für eine Auftragsübernahme durch die Plattformnutzer:innen akzeptiert werden (Greef et al. 2020: 209). Diese Zuschreibung der Plattformbeschäftigten ist allerdings in vielen Fällen umstritten, weil es mitunter Konstruktionen gibt, bei denen Aufträge mit sehr konkreten Arbeitsanweisungen von ausschließlich einem Auftraggeber ausgeführt werden. Ob es sich in diesen Fällen um die Einbindung in die Unternehmens- bzw. Organisationsstruktur des entsprechenden Auftraggebers und damit um eine „Scheinselbstständigkeit“ handelt, entscheiden bisweilen Gerichte in Einzelfallentscheidungen (Glavaski 2022: 83; Greef 2022a: 4). Solange die Plattformbeschäftigten jedoch den Status von „digital“ Solo-Selbstständigen besitzen, sind sie von den gleichen Prekaritätsrisiken betroffen, wie die „klassischen“ Solo-Selbstständigen. Sie resultieren vordergründig aus der fehlenden sozialen Absicherung über das Sozialversicherungssystem sowie fehlende arbeitsrechtliche Regularien (Keller/Seifert 2020: 242f.). Im Bereich der Plattformarbeit bedeutet das mitunter auch, dass benötigte Arbeitsmittel und Reparaturen von den Auftragnehmenden selbst bezahlt werden müssen oder die technischen Möglichkeiten der Plattformen zur Überwachung der Auftragsausführung genutzt werden, wie dies beispielsweise im Falle von Fahrer:innen der Fall war, die Essensbestellungen ausliefern (Heiland/Brinkmann 2020). Ein zentrales Problem in diesem Zusammenhang besteht darin, dass auch die Plattformarbeit nicht in die korporatistischen Arbeitsbeziehungen eingebunden ist, sodass keine kollektivvertraglichen Regelungen hinsichtlich der Vergütung von Aufträgen und der Bedingungen, unter denen die Aufträge ausgeführt werden, existieren.³¹ Eine Ausnahme hiervon bildet die Initiative „Liefern am Limit“ die aus der Selbstorganisation der Fahrradfahrer:innen, die Essen ausliefern, entstanden und inzwischen ein Teil der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) ist. Insbesondere bei Plattformarbeit, die ausschließlich im digitalen Raum stattfindet, ist diese Form der Organisierung allerdings kaum zu erwarten, weil die Kommunikation zwischen den Auftragnehmenden durch die Plattformen unterbunden bzw. gar nicht erst angeboten werden kann.

Bei der Einordnung der Prekaritätsrisiken von Plattformbeschäftigten ist allerdings die in dieser Gruppe ebenfalls große Heterogenität zu beachten. So werden gut bezahlte und anspruchsvolle Tätigkeiten, die von Hochqualifizierten ausgeführt werden – zum Beispiel Programmierarbeiten – ebenso über Plattformen vermittelt wie sogenannte Mikrotasks, bei denen es sich um sehr einfache und häufig schlecht bezahlte repetitive Aufgaben handelt (Greef 2022a: 2f.). Verschiedene Studien weisen auf entsprechend große Verdienstunterschiede zwischen den Plattformbeschäftigten hin. Während der Großteil derjenigen, die Mikrotasks übernehmen, weniger als fünf Euro pro Woche mit ihrer Plattformarbeit erwirtschaften, sind im Bereich hochqualifizierter Makrotasks auch Einkommen von mehr als 1.000 Euro pro Woche keine Seltenheit (Bertschek et al. 2016: 9; Serfling 2018: 45). Hierbei gilt es wiederum zu beachten, dass der wöchentliche Arbeitsumfang im Bereich von Mikrotasks meistens sehr gering ist und die Tätigkeit nicht als Haupterwerb erfolgt. Vor allem Studierende, Auszubildende, Schüler:innen und Arbeitsuchende sind Nutzer:innen auf Plattformen, die Mikrotasks vermitteln. Diejenigen, die Makrotasks übernehmen, nutzen dies allerdings ebenfalls überwiegend als lukrative Nebeneinkunft und haben eine andere Haupteinnahmequelle (Serfling 2018: 48).

Insgesamt ist die Solo-Selbstständigkeit als Erwerbsform – unabhängig der konkreten Variante – vor dem Hintergrund von Prekaritätsrisiken ambivalent einzuordnen. So bietet sie denjenigen, die sich bewusst für die Selbstständigkeit ohne Angestellte entscheiden häufig einen Souveränitätsgewinn sowie gute (zusätzliche) Verdienstmöglichkeiten. Von denjenigen, die nur ein geringes Einkommen erwirtschaften und den mit dieser Erwerbsform verbundenen hohen Belastungen unfreiwillig ausgesetzt sind,

³¹ Im Falle der Radfahrer:innen, die Essen ausliefern, gelang die Selbstorganisation im Rahmen der Initiative „Liefern am Limit“, die inzwischen ein Teil der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) ist. Bei vollständig im digitalen Raum

kann die Solo-Selbstständigkeit hingegen auch als freiheitseinschränkend empfunden werden (Allmendinger/Schroeder 2022: 120). Aus sozialstaatlicher Perspektive allerdings ist die Solo-Selbstständigkeit unabhängig der (nicht) realisierten Prekaritätsrisiken kritisch zu reflektieren, weil mit ihr die institutionalisierten Arbeits-, Schutz- und Mitbestimmungsrechte weitgehend unterlaufen werden. Es gilt daher die weitere Entwicklung der Solo-Selbstständigkeit – insbesondere im Bereich der Plattformarbeit – genau im Blick zu halten.

4 Fazit

Ziel dieses Papiers war es, die Entwicklungslinien verschiedener atypischer Beschäftigungsformen für Hessen aufzuarbeiten und die mit diesen verbundenen Prekaritätsrisiken auf Basis der bestehenden Literatur- und Studienlandschaft zu diskutieren. Von Bedeutung hierbei ist die präzise Unterscheidung der häufig synonym verwendeten Begriffe atypisch und prekär. Beide beschreiben die Unterschreitung verschiedener Beschäftigungsformen von den Standards des Normalarbeitsverhältnisses. Die Zuschreibung als atypisch beschränkt sich dabei allerdings auf die Funktion einer analytischen Sammelkategorie von Beschäftigungsverhältnissen, die von den Standards der Normalarbeit abweichen. Die Zuschreibung als prekär geht darüber hinaus und bezieht sich auf die mit den Standardabweichungen verbundenen individuellen objektiven und subjektiven Unsicherheitsfaktoren und Risiken.

Unternehmen setzen atypische Beschäftigungsformen vor allem aus Gründen der flexiblen Personalbewirtschaftung ein. Die Beschäftigungsformen ermöglichen es ihnen, den Personaleinsatz flexibel an die Auslastung und konjunkturelle Situation anzupassen. Aus Perspektive der Beschäftigten kann die höhere Flexibilität der Erwerbsformen ebenfalls ein Vorteil sein, wenn eine Teilzeitbeschäftigung beispielsweise für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf bewusst gewählt wird. Prekär sind atypische Beschäftigungsverhältnisse vor allem dann, wenn sich die potenziell mit atypischen Beschäftigungsformen verbundenen Prekaritätsrisiken realisieren, was in der Regel mit unfreiwilliger atypischer Beschäftigung einhergeht. Besonders häufig gehen benachteiligte Gruppen (unfreiwilliger) atypischer Beschäftigung nach, sodass diese Gruppen auch ein entsprechend hohes Risiko haben, von prekären Arbeitsbedingungen betroffen zu sein. Vor allem Personen mit geringen Qualifikations- und Tätigkeitsniveaus, Frauen sowie jüngere und ältere Beschäftigte stechen im Vergleich zu ihren Referenzgruppen im Zusammenhang mit atypischer Beschäftigung insgesamt besonders heraus.

Die Folgen prekärer Beschäftigung können sehr vielfältig sein. Grundsätzlich äußern sie sich sowohl in einer materiellen Dimension, wie etwa geringen Einkommen oder einer fehlenden sozialen Absicherung, als auch in einer sozialen Dimension, wozu zum Beispiel Anerkennungsdefizite oder die Isolation von vorherigen sozialen Kontakten zählen. Häufig bedingen sich diese beiden Dimensionen auch gegenseitig, können sich wechselseitig verstärken und schließlich bis zur materiellen und sozialen Deprivation sowie gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen. Dies ist auf der einen Seite aus Perspektive der Betroffenen ungünstig, weil sich eine Situation der Perspektivlosigkeit ergibt, die dazu führen kann, dass sich ganz vom Arbeitsmarkt zurückgezogen wird oder eine Arbeitsmarktteilhabe aufgrund gesundheitlicher Probleme in weite Ferne rückt. Zur Perspektivlosigkeit beitragen kann auch die Tatsache, dass sich die erhoffte Sprungbrettfunktion atypischer Beschäftigung – insbesondere für benachteiligte Gruppen – in den ersten Arbeitsmarkt und ein Normalarbeitsverhältnis – mit Ausnahme bei den Befristungen – oft nicht realisiert und es vielmehr zu Drehtüreffekten – bei denen sich Phasen prekärer Beschäftigung mit Phasen der Arbeitslosigkeit abwechseln – und fehlenden Aufstiegsmöglichkeiten kommt. Auf der anderen Seite ist es jedoch auch aus gesamtgesellschaftlicher und wirtschaftlicher Perspektive wenig sinnvoll, unfreiwillig prekär Beschäftigte nicht gezielt in ihrer Beschäftigungsfähigkeit und Arbeitsmarktintegration zu fördern. Denn kann durch die gezielte Förderung von atypisch und

prekär Beschäftigten, die auf den ersten Arbeitsmarkt Fuß fassen möchten, ein wesentlicher Beitrag zur Bekämpfung des Fachkräftemangels und zur mittelfristigen Entlastung des Sozialstaats beigetragen werden.

Die Entwicklung der einzelnen atypischen Beschäftigungsformen stellt sich unterschiedlich dar. So ist sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung nach wie vor die am weit verbreitetste Form atypischer Beschäftigung und auch geringfügige Beschäftigung ist in ihrer langfristigen Entwicklung stabil und weit verbreitet. Rückläufig sind hingegen die Zahlen im Bereich der Leiharbeit und der Solo-Selbstständigkeit. Zu erklären sind diese Entwicklungen überwiegend mit politischer Steuerung. So wird Solo-Selbstständigkeit nicht mehr so massiv gefördert wie zu Beginn und Mitte der 2000er Jahre und bei der Leiharbeit tragen restriktivere Regelungen seit einigen Jahren dazu bei, dass der (dauerhafte) Einsatz dieser Beschäftigungsform für Betriebe schwieriger und mit höheren Kosten verbunden ist. Dass diese Entwicklungen jedoch keineswegs in Stein gemeißelt sind und es einer dauerhaften wissenschaftlichen und politischen Beobachtung atypischer Beschäftigungsformen bedarf, um bei Fehlentwicklungen frühzeitig zu erkennen und gegensteuern zu können, verdeutlicht das Veränderungspotenzial für atypische Beschäftigung, das von der Digitalisierung von Arbeit ausgeht. So ist beispielsweise bei Befristungen oder der Solo-Selbstständigkeit davon auszugehen, dass diese entgegen der derzeitigen Entwicklung zukünftig wieder an Bedeutung zunehmen könnten, wenn im Rahmen ausdifferenzierter Wertschöpfungsketten spezifische (industriennahe) Dienstleistungen durch die Betriebe in Form von zeitlich befristeten Projekten erbracht oder als Aufträge ausgelagert werden. Vor allem die Plattformarbeit, zu der bisher nur wenige Daten vorliegen, gilt es in diesem Zusammenhang verstärkt in den Blick zu nehmen. Schließlich ist es auch denkbar, dass sich damit das Verhältnis zwischen den Formen atypischer Beschäftigung insgesamt verschiebt, wenn zum Beispiel einfache und weniger komplexe Aufgaben, die bisher vor allem in Form von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen direkt im Betrieb erledigt werden, zukünftig über Plattformen an Solo-Selbstständige ausgelagert werden sollten.

Eine dauerhafte Beobachtung der weiteren Entwicklung von atypischer Beschäftigung ist schließlich auch deshalb angezeigt, weil es sich in großen Teilen um besonders vulnerable Arbeitsmarktgruppen handelt, die besonders schutzbedürftig sind. Im Rahmen der Sozialpartnerschaft und der betrieblichen Mitbestimmung stellt der Interessenausgleich zwischen atypisch bzw. prekär beschäftigten Randbelegschaften und den Kernbelegschaften mit Normalarbeitsverhältnis allerdings nicht selten eine große Herausforderung dar, weil die Interessen der beiden Gruppen sehr unterschiedlich sein können. Eine bedeutende Rolle, um Fehlentwicklungen atypischer Beschäftigung vorzubeugen und entgegenzuwirken kommt daher politischen Initiativen und politischer Steuerung zu. Dass diese ihre Wirkung entfalten können, haben die Einführung des Mindestlohns oder die restriktiveren Regelungen im Bereich der Leiharbeit gezeigt. In diesem Zusammenhang kommt zur Einhaltung bestehender Regelungen und zur Überprüfung menschengerechter Arbeitsbedingungen auch den Aktivitäten der staatlichen Aufsichts- und Arbeitsschutzbehörden eine zentrale Rolle zu.

Literatur

- Absenger, Nadine (2017): Die Reform von Leiharbeit und Werkverträgen: erfreuliche Neuregelungen, aber auch viele Schwächen, in: WSI-Mitteilungen, 70 (1), S. 70-73.*
- Alfänger, Julia/ Cywinski, Robert/ Elias, Arne/ Dobischat, Rolf (2016): Erwerbsarbeit in der Weiterbildungsbranche – prekäre Beschäftigung in einem polarisierten Arbeitsmarkt, in: WSI-Mitteilungen, 69 (2), S. 95-104.*

- Allmendinger, Jutta/Schroeder, Wolfgang (2022)*: Souveränitätsgewinne oder Freiheitsverluste – wohin treibt der Arbeitsmarkt? in: Legrand, Jupp/ Linden, Benedikt/ Arlt, Hans-Jürgen (Hrsg.): Transformation und Emanzipation. Perspektiven für Arbeit und Demokratie, Wiesbaden: Springer VS, S. 113-124.
- Allmendinger, Jutta/ Hipp, Lena/ Stuth, Stefan (2013)*: Atypical Employment in Europe 1996 – 2011, Discussion Paper P 2013-003, Berlin: WZB.
- Apitsch, Birgit/ Shire, Karen A./ Heinrich, Steffen/ Mottweiler, Hannelore/ Tünte, Markus (2015)*: Flexibilität und Beschäftigungswandel, Weinheim/ Basel: Beltz Juventa.
- Baron, Daniel/ Hill, Paul B. (2018)*: Wer sind die Prekären? Handlungstheoretische Überlegungen und empirische Befunde, in: dies. (Hrsg.): Atypische Beschäftigung und ihre sozialen Konsequenzen, Wiesbaden: Springer VS, S. 9-34.
- Baur, Ulrich (2003)*: Arbeitsmarkt – Erste Schritte zur Umsetzung des Hartz-Konzepts, Bundesarbeitsblatt Nr. 1, S. 49.
- Bellmann, Lutz (2019)*: Der Wandel der Arbeitswelt stellt die Zeitarbeitsbranche vor Herausforderungen, IAB-Forum, Nürnberg: IAB.
- Bellmann, Lutz/ Schludi, Martin (2017)*: Welche Beschäftigungschancen bietet die Zeitarbeit Geflüchteten? IAB-Forum, Nürnberg: IAB.
- Bertschek, Irene/ Ohnemus, Jörg/ Viète, Steffen (2016)*: Befragung zum sozioökonomischen Hintergrund und zu den Motiven von Crowdworkern – Endbericht, Forschungsbericht 462, Berlin: BMAS.
- Bögenhold, Dieter/ Kristin-Sawy, Alina (2023)*: Solo-Selbstständigkeit: Paradoxien und Perspektiven, in: Goldberg, Katharina/ Leßmann, Ortrud/ Schuler-Harms, Margarete (Hrsg.): Soziale Sicherung Selbstständiger. Interdisziplinäre und internationale Betrachtungen, Münster: LIT, S. 101-116.
- Böhme, René/ Dingeldey, Irene (2022)*: Arbeitsrechtsreformen und ihre Folgen für die Wissenschaft, Working Paper Nr. 250, Düsseldorf: HBS.
- Bonin, Holger/ Zierahn, Ulrich (2012)*: Machbarkeitsstudie zur Erfassung der Verbreitung und Problemlagen der Nutzung von Werkverträgen, Berlin: BMAS.
- Bonß, Wolfgang/ Ludwig-Mayerhofer, Wolfgang (2000)*: Arbeitsmarkt, in: Allmendinger, Jutta/ Ludwig-Mayerhofer, Wolfgang (Hrsg.): Soziologie des Sozialstaats. Gesellschaftliche Grundlagen, historische Zusammenhänge und aktuelle Entwicklungstendenzen, Weinheim und München: Juventa, S. 109-144.
- Brenke, Karl/ Beznoska, Martin (2016)*: Solo-Selbstständige in Deutschland – Strukturen und Erwerbsverläufe. Forschungsbericht 465, Berlin: BMAS.
- Bundesagentur für Arbeit (2013)*: Arbeitsmarkt in Zahlen. Arbeitnehmerüberlassung. Leiharbeitnehmer und Verleihbetriebe. 2. Halbjahr 2012, https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=1523080&topic_f=beschaeftigung-aueg-aueg (Zugriff: 17.4.2023).
- Bundesagentur für Arbeit (2022)*: Grundlagen: Definitionen – Glossar der Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA), Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (2023a)*: Beschäftigte nach ausgewählten Merkmalen (Zeitreihe Quartalszahlen). Hessen. Stichtag 30. Juni 2022, https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=1523064&topic_f=beschaeftigung-sozbe-zr-ausgewerkmale-altersgr (Zugriff: 30.3.2023).
- Bundesagentur für Arbeit (2023b)*: Beschäftigte nach dem Arbeitsort (Zeitreihe Quartalszahlen). Deutschland, Länder und Jobcenter. Stichtag 30. Juni 2022, https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=1523064&topic_f=beschaeftigung-sozbe-svb-gb-traeger-ao (Zugriff: 30.3.2023).
- Bundesagentur für Arbeit (2023c)*: Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008) (Quartalszahlen). Hessen. Stichtag 30. Juni 2022, https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=1523064&topic_f=beschaeftigung-sozbe-wz-heft (Zugriff: 30.3.2023).
- Bundesagentur für Arbeit (2023d)*: Leiharbeitnehmer und Verleihbetriebe (Monatszahlen und Jahreszahlen). Deutschland und Länder. Stichtag 31.12.2021, https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=1523080&topic_f=beschaeftigung-anue-anue (Zugriff: 17.4.2023).

- Bundesagentur für Arbeit (2023e)*: Erwerbstätige erwerbsfähige Leistungsberechtigte (Monats- und Jahreszahlen). Deutschland, West/Ost, Länder und Kreise. September 2022, <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Fachstatistiken/Grundsicherung-fuer-Arbeitsuchende-SGBII/Personengruppen-Bedarfsgemeinschaften/Personengruppen-Bedarfsgemeinschaften-Nav.html> (Zugriff: 13.6.2023).
- Bundesagentur für Arbeit (2023g)*: Sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse (Quartalszahlen). Hessen. März 2023, <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Fachstatistiken/Beschaeftigung/Beschaeftigungsverhaeltnisse/Beschaeftigungsverhaeltnisse-Nav.html> (Zugriff: 19.1.2024).
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2018)*: Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Eine Zusammenfassung, Berlin: BMFSFJ.
- Bünning, Mareike/ Fulda, Barbara/ Hipp, Lena (2020)*: Wie Betriebe Eltern unterstützen und Gleichstellung fördern können. Arbeits- und Elternzeit zwischen Wunsch und Wirklichkeit, Policy Brief Nr. 6, Düsseldorf: HBS.
- Burkert, Carola/ Garloff, Alfred/ Lepper, Timo (2014)*: Arbeitnehmerüberlassung in Hessen. Sprungbrett in reguläre Beschäftigung, Vermeidung von Arbeitslosigkeit oder gefangen in der Leiharbeitsfalle? IAB-Regional Hessen, 1/2014, Nürnberg: IAB.
- Butollo, Florian/ Koepf, Robert (2020)*: Die doppelte Einbettung der Logistikarbeit und die Grenzen prekärer Beschäftigung, in: WSI-Mitteilungen, 73 (3), S. 174-181.
- Castel, Robert (2008)*: Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit, 2. Aufl., Konstanz: UVK.
- Conen, Wieteke/ Schipper, Joop/ Schulze Buschhoff, Karin (2016)*: Solo-Selbstständigkeit – Zwischen Freiheit und Unsicherheit. Ein deutsch-niederländischer Vergleich, Working Paper Nr. 206, Düsseldorf: HBS.
- Deutscher Bundestag (2014)*: Gesetzentwurf der Bundesregierung. Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie, Drucksache 18/1558, Berlin.
- Deutscher Bundestag (2023)*: Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Susanne Ferschl, Gökay Akbulut, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. Entwicklung sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung in Deutschland, Drucksache 20/7878, Berlin.
- Dörre, Klaus (2005)*: Prekariat – Eine arbeitspolitische Herausforderung, in: WSI-Mitteilungen, 58 (5), S. 250-258.
- Ferreira, Yvonne/ Menig, Angela (2019)*: Atypische und prekäre Beschäftigungsverhältnisse in der Arbeitswelt der Zukunft, in: Hermeier, Burghard/ Heupel, Thomas/ Fichtner-Rosada, Sabine (Hrsg.): Arbeitswelten der Zukunft. Wie die Digitalisierung unsere Arbeitsplätze und Arbeitsweisen verändert, Wiesbaden: Springer, S. 413-439.
- Eichhorst, Werner/ Tobsch, Verena (2014)*: Not so Standard Anymore? Employment Duality in Germany, IZA Discussion Paper No. 8155, Bonn: IZA.
- Eichhorst, Werner/ Marx, Paul/ Thode, Eric (2010)*: Atypische Beschäftigung und Niedriglohnarbeit, IZA Research Report No. 25, Bonn: IZA.
- Erol, Serife/ Schulzen, Thorsten (2021)*: Neuordnung der Arbeitsbeziehungen in der Fleischindustrie. Das Ende der „organisierten Verantwortungslosigkeit“? WSI-Report Nr. 61, Düsseldorf: WSI.
- Garloff, Alfred/ Machnig, Jan (2011)*: Wenig Lohn trotz Vollzeitbeschäftigung. Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland und Hessen. Eine Bestandsaufnahme, IAB-Regional 3/2011, Nürnberg: IAB.
- Glavaski, Vesna (2022)*: Zwischen Selbstbestimmung und Zugehörigkeit: Interessenhandeln von Solo-Selbstständigen in IT-Projekten, Frankfurt a.M.: Campus.
- Grabka, Markus M./ Göbler, Konstantin (2020)*: Der Niedriglohnsektor in Deutschland. Falle oder Sprungbrett für Beschäftigte? Gütersloh: Bertelsmann.
- Greef, Samuel (2022a)*: Fact Sheet #10. Plattformarbeit, <https://arbeitswelt.hessen.de/berichterstattung-arbeitswelt-hessen/schlaglicht-arbeitswelt-hessen/> (Zugriff: 14.4.2023).
- Greef, Samuel (2022b)*: Fact Sheet #12. Arbeitsmigration, <https://arbeitswelt.hessen.de/berichterstattung-arbeitswelt-hessen/schlaglicht-arbeitswelt-hessen/> (Zugriff: 5.5.2023).
- Greef, Samuel (2023)*: Digitalisierung der hessischen Arbeitswelt I: Technologische Dimension, Kasseler Diskussionspapiere (i3) Nr. 19. Policy Paper –Arbeitsweltberichterstattung Hessen, Kassel.

- Greef, Samuel/Schroeder, Wolfgang/Sperling, Hans J. (2020)*: Plattformökonomie und Crowdfunding als Herausforderungen für das deutsche Modell der Arbeitsbeziehungen, in: Industrielle Beziehungen, 27 (2), S. 205-226.
- Gürtzgen, Nicole/Künfer, Benjamin (2023)*: Determinanten befristeter Neueinstellungen, IAB-Forschungsbericht 7/2023, Nürnberg: IAB.
- Gürtzgen, Nicole/Kubis, Alexander/Künfer, Benjamin/Popp, Martin (2023)*: Befristungen bei Neueinstellungen 2022, <https://iab.de/daten/befristungen-bei-neueinstellungen/> (Zugriff: 18.1.2024).
- Hälbig, Alissa/Schroeder, Wolfgang (2022)*: Weiterbildung: Institutionelle Grundlagen und Handlungsfelder, Kasseler Diskussionspapiere (i3) Nr. 16. Policy Paper – Arbeitsweltberichterstattung Hessen, Kassel.
- Harnisch, Michelle/Müller, Kai-Uwe/Neumann, Michael (2018)*: Teilzeitbeschäftigte würden gerne mehr Stunden arbeiten, Vollzeitbeschäftigte lieber reduzieren, in: DIW Wochenbericht, 85 (38), S. 837-847.
- Heiland, Heiner/Brinkmann, Ulrich (2020)*: Liefern am Limit. Wie die Plattformökonomie die Arbeitsbeziehungen verändert, in: Industrielle Beziehungen, 27 (2), S. 120-140.
- Heller, Lukas (2023a)*: Fact Sheet #14. Hochqualifizierte prekäre Beschäftigung, <https://arbeitswelt.hessen.de/berichterstattung-arbeitswelt-hessen/schlaglicht-arbeitswelt-hessen/> (Zugriff: 5.5.2023).
- Heller, Lukas (2023b)*: Fact Sheet #13 Mindestlohn, <https://arbeitswelt.hessen.de/berichterstattung-arbeitswelt-hessen/schlaglicht-arbeitswelt-hessen/> (Zugriff: 7.6.2023).
- Heller, Lukas (2024)*: Entwicklungslinien und Herausforderungen der Arbeitsbeziehungen in Deutschland und Hessen, Kasseler Diskussionspapiere (i3) Nr. 21. Policy Paper – Arbeitsweltberichterstattung Hessen, Kassel.
- Heller, Lukas/Kaiser, Leon (2022)*: Fact Sheet #09. Arbeitslosigkeit und psychische Belastungen, <https://arbeitswelt.hessen.de/berichterstattung-arbeitswelt-hessen/schlaglicht-arbeitswelt-hessen/> (Zugriff: 5.5.2023).
- Heller, Lukas/Rader, Sven (2023)*: Fact Sheet #17. Arbeitsschutz, <https://arbeitswelt.hessen.de/berichterstattung-arbeitswelt-hessen/schlaglicht-arbeitswelt-hessen/> (Zugriff: 3.1.2024).
- Heller, Lukas/Schroeder, Wolfgang (2021)*: Kurzarbeit in der Corona-Pandemie: zwischen Krisenbewältigung und Transformation der Arbeitswelt, Kasseler Diskussionspapiere (i3) Nr. 15. Policy Paper – Arbeitsweltberichterstattung Hessen, Kassel.
- Hellwanger, Timon/Söhnlein, Doris/Wanger, Susanne/Weber, Enzo (2022)*: Wie sich eine demografisch bedingte Schrumpfung des Arbeitsmarktes noch abwenden lässt, IAB-Forum, Nürnberg: IAB.
- Hertwig, Markus/Kirsch, Johannes/Wirth, Carsten (2015)*: Onsite-Werkverträge: Verbreitung und Praktiken im Verarbeitenden Gewerbe, in: WSI-Mitteilungen, 68 (6), S. 457-465.
- Hessisches Statistisches Landesamt (2022a)*: Erwerbstätige in Hessen 2021 nach Altersgruppen, Geschlecht und Erwerbsform, <https://statistik.hessen.de/unsere-zahlen/erwerbstaetigkeit/mikrozensus> (Zugriff: 30.3.2023).
- Hessisches Statistisches Landesamt (2022b)*: Beschäftigungsverhältnisse im Niedriglohnsektor in Hessen, <https://statistik.hessen.de/unsere-zahlen/verdienste> (Zugriff: 11.5.2023).
- Hessisches Statistisches Landesamt (2023)*: Arbeitsmarkt. Erwerbstätige in Hessen 2022 nach Altersgruppen, Geschlecht und Erwerbsformen (Erstergebnis 2022), <https://statistik.hessen.de/unsere-zahlen/erwerbstaetigkeit/mikrozensus> (Zugriff: 3.1.2024).
- Hipp, Lena (2016)*: Ungleichheiten und Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, 66 (9), S. 42-48.
- Hipp, Lena/Bernhardt, Janine/Allmendinger, Jutta (2015)*: Institutions and the Prevalence of Non-standard Employment, in: Socio-Economic Review, 13 (2), S. 351-377.
- Hipp, Lena/Sauermann, Armin/Stuth, Stefan (2022)*: Führung in Teilzeit? Eine empirische Analyse zur Verbreitung von Teilzeitarbeit unter Führungskräften in Deutschland und Europa, Discussion Paper SP I 2022-501, Berlin: WZB.
- Hohendanner, Christian (2019)*: Immer mehr befristet Beschäftigte werden übernommen, IAB-Forum, Nürnberg: IAB.
- Hohendanner, Christian (2021)*: Befristete Beschäftigung im zweiten Jahr in Folge rückläufig, IAB-Forum, Nürnberg: IAB.
- Hohendanner, Christian (2023)*: Atypische Beschäftigung im Strukturwandel, IAB Forschungsbericht 23/2023, Nürnberg: IAB.

- Hohendanner, Christian/ Wanger, Susanne (2023)*: Die gesetzliche Brückenteilzeit wird eher zurückhaltend genutzt, IAB-Forum, Nürnberg: IAB.
- Holst, Hajo (2009)*: Disziplinierung durch Leiharbeit? Neue Nutzungsstrategien von Leiharbeit und ihre arbeitspolitischen Folgen, in: WSI-Mitteilungen, 62 (3), S. 143-149.
- Holst, Hajo/ Nachtwey, Oliver/ Dörre, Klaus (2009)*: Funktionswandel von Leiharbeit. Neue Nutzungsstrategien und ihre arbeits- und mitbestimmungspolitischen Folgen. OBS-Arbeitsheft 61, Frankfurt a.M.: OBS.
- Hünefeld, Lena (2018)*: Atypische Beschäftigung und psychische Gesundheit, in: Zeitschrift für medizinische Prävention, 53, S. 32-37.
- Hünefeld, Lena/ Siefer, Anke (2020)*: Befristung – Beschäftigungsverhältnis mit Chancen und Risiken, in: sicher ist sicher, 71 (5), S. 238-242.
- Jahn, Elke (2016)*: Brückeneffekte für Ausländer am Arbeitsmarkt. Zeitarbeit kann Perspektiven eröffnen, IAB-Kurzbericht 19/2016, Nürnberg: IAB.
- Jahn, Elke J./ Bentzen, Jan (2012)*: What Drives the Demand for Temporary Agency Workers? in: Labour, 26 (3), S. 341-355.
- Jahoda, Marie/ Lazarsfeld, Paul F./ Zeisel, Hans (2014)*: Die Arbeitslosen von Marienthal: ein soziographischer Versuch über die Wirkungen langandauernder Arbeitslosigkeit, Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Jansen, Andreas (2020)*: Wachsende Graubereiche in der Beschäftigung. Ein interdisziplinärer Forschungsüberblick über die Entstehung und Entwicklung neuer Arbeits- und Beschäftigungsformen in Deutschland, Working Paper Nr. 167, Düsseldorf: HBS.
- Kalina, Thorsten/ Weinkopf, Claudia (2023)*: Niedriglohnbeschäftigung 2020 – Rückgang des Anteils von Niedriglöhnen in den letzten Jahren, IAQ Report Nr. 2, Duisburg-Essen: IAQ.
- Kalter, Frank/ Granato, Nadia (2018)*: Migration und ethnische Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt, in: Abraham, Martin/ Hinz, Thomas (Hrsg.): Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde, 3. Aufl., Wiesbaden: Springer VS, S. 355-387.
- Keller, Berndt (2017)*: Interessenvertretung bei atypisch Beschäftigten – ein strategisches Dilemma, in: WSI-Mitteilungen, 70 (1), S. 27-35.
- Keller, Berndt (2018)*: Veränderungen der Arbeitswelt: Atypische und prekäre Beschäftigungsverhältnisse, in: Fietze, Simon/ Holtmann, Doris/ Schramm, Florian (Hrsg.): Zwischen Provinzen und Metropolen. Stationen einer sozioökonomischen Reise. Festschrift für Wenzel Matiaske, Augsburg: Hampp, S. 193-200.
- Keller, Berndt/ Seifert, Hartmut (2018)*: Atypische Beschäftigung in der digitalisierten Arbeitswelt, in: WSI-Mitteilungen, 71 (4), S. 279-287.
- Keller, Berndt/ Seifert, Hartmut (2020)*: Soziale Risiken der Digitalisierung – Regulierungsbedarfe der Beschäftigungsverhältnisse, in: Industrielle Beziehungen, 27 (2), S. 227-249.
- Keller, Berndt/ Seifert, Hartmut (2023)*: Atypische Beschäftigung im Abwärtstrend? Entwicklungen und Erklärungsansätze, in: WSI-Mitteilungen, 76 (6), S. 470-478.
- Klein-Schneider, Hartmut/ Beutler, Kai (2013)*: Werkvertragsunternehmen: Outsourcing auf dem Betriebsgelände, in: WSI-Mitteilungen, 66 (2), S. 144-148.
- Koebe, Josefine/ Samtleben, Claire/ Schrenker, Annekatrin/ Zucco, Aline (2020)*: Systemrelevant, aber dennoch kaum anerkannt: Entlohnung unverzichtbarer Berufe in der Corona-Krise unterdurchschnittlich, DIW aktuell, Nr. 48, Berlin: DIW.
- Kohte, Wolfhard/ Rabe-Rosendahl, Cathleen (2020)*: Zerlegung des Arbeitsschutzes in der Fleischindustrie durch Werkverträge – und die Notwendigkeit integrativen Arbeitsschutzes, in: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 74 (4), S. 328-336.
- Körner, Thomas/ Frank, Thomas/ Meinken, Holger (2011)*: Geringfügige Beschäftigung in Mikrozensus und Beschäftigtenstatistik. Neue Erkenntnisse zu den Hintergründen der Ergebnisunterschiede, in: Wirtschaft und Statistik, S. 1065-1085.
- Kraemer, Klaus (2008)*: Ist Prekarität überall? in: Altenhain, Claudio/ Danilina, Anja/ Hildebrandt, Erik/ Kausch, Stefan/ Müller, Annkathrin/ Roscher, Tobias (Hrsg.): Von ‚Neuer Unterschicht‘ und Prekariat: Gesellschaftliche Verhältnisse und Kategorien im Umbruch. Kritische Perspektiven auf aktuelle Debatten, Bielefeld: transcript, S. 139-150.
- Krebs, Tom/ Drechsel-Grau, Moritz (2021)*: Mindestlohn von 12 Euro: Auswirkungen auf Beschäftigung, Wachstum und öffentliche Finanzen, IMK Study Nr. 73, Düsseldorf: IMK.
- Kümmerling, Angelika/ Schmieja, Vanessa (2021)*: Teilzeitbeschäftigung, <https://www.bpb.de/themen/arbeit/arbeitsmarktpolitik/329120/teilzeitbeschaeftigung/> (Zugriff: 4.1.2024).

- Leimeister, Jan M./ Durward, David/ Zogaj, Shkodran (2016):* Crowd Worker in Deutschland. Eine empirische Studie zum Arbeitsumfeld auf externen Crowdsourcing-Plattformen, Study Nr. 323, Düsseldorf: HBS.
- Lorig, Philipp (2018):* Handwerk als prekäres Unternehmertum: Soloselbstständige zwischen Autonomie und radikaler Marktabhängigkeit, Frankfurt a.M.: Campus.
- Lübker, Malte/ Schulten, Thorsten (2022):* WSI-Mindestlohnbericht 2022. Aufbruch zu einer neuen Mindestlohnpolitik in Deutschland und Europa, Report Nr. 71, Düsseldorf: WSI.
- Manske, Alexandra/ Merkel, Janet (2009):* Prekäre Freiheit – Die Arbeit von Kreativen, in: WSI-Mitteilungen, 62 (6), S. 295-301.
- Manske, Alexandra/ Scheffélmeier, Tine (2015):* Werkverträge, Leiharbeit, Solo-Selbstständigkeit – Eine Bestandsaufnahme, Diskussionspapier Nr. 195, Düsseldorf: WSI.
- Mayer-Ahuja, Nicole (2019):* „Normalarbeitsverhältnis“ – Ein langer Abschied oder: Zeit für einen neuen Aufbruch? in: Baumgartner, A. Doris/ Fux, Beat (Hrsg.): Sozialstaat unter Zugzwang? Zwischen Reform und radikaler Neuorientierung, Wiesbaden: Springer VS, S. 165-186.
- Moser, Julia (2020):* Teilzeit - ein Karrierekiller? SOEPPapers on Multidisciplinary Panel Data Research No. 1090, Berlin: DIW.
- Müller, Steffen/ Dettmann, Eva/ Fackler, Daniel/ Neuschäffer, Georg/ Slavtchev, Viktor/ Leber, Ute/ Schwengler, Barbara (2017):* Produktivitätsunterschiede zwischen West- und Ostdeutschland und mögliche Erklärungsfaktoren. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2016, IAB-Forschungsbericht 16/2017, Nürnberg: IAB.
- Obermeier, Tim/ Sell, Stefan (2016):* Werkverträge entlang der Wertschöpfungskette. Zwischen unproblematischer Normalität und problematischer Instrumentalisierung, Working Paper Forschungsförderung Nr. 012, Düsseldorf: HBS.
- Oschmiansky, Frank (2020):* Befristete Beschäftigungsverhältnisse, <https://www.bpb.de/themen/arbeitsmarktpolitik/317177/befristete-beschaeftigungsverhaeltnisse/> (Zugriff: 12.1.2024).
- Pichler, Christine (2022):* Alte und neue Formen des Prekariats – Umbrüche der Arbeitswelt in der Covid-19-Pandemie, in: Pichler, Christine/ Küffner, Carla (Hrsg.): Arbeit, Prekariat und Covid-19, Wiesbaden: Springer VS, S. 17-35.
- Rat der Arbeitswelt (2023):* Transformation in bewegten Zeiten. Nachhaltige Arbeit als wichtigste Ressource. Arbeitsweltbericht 2023, Berlin: Prognos.
- Rauschenbach, Thomas/ Züchner, Ivo (2001):* Lebenschancen benachteiligter junger Menschen – Risiken heutiger Sozialisation, in: Birtsch, Vera/ Münstermann, Klaus/ Trede, Wolfgang (Hrsg.): Handbuch Erziehungshilfen – Leitfaden für Ausbildung, Praxis und Forschung, Münster: Votum Verlag, S. 69-102.
- Schäfer, Holger (2020):* Crowdwork, IW-Report 63/2020, Köln: IW
- Schmidt, Helen/ Kawohl, Wolfram (2018):* Prekäre Arbeit und psychische Gesundheit, in: Kawohl, Wolfram/ Rössler, Wulf (Hrsg.): Arbeit und Psyche. Grundlagen, Therapie, Rehabilitation, Prävention. Ein Handbuch, Stuttgart: Kohlhammer, S. 115-121.
- Schmierl, Klaus/ Schneider, Pauline/ Struck, Olaf (2021):* „Gläserne“ Paketbot*innen – Arbeitsbedingungen und Mitbestimmung in Kurrier-, Express und Paketdiensten, in: WSI-Mitteilungen, 74 (6), S. 472-478.
- Schulten, Thorsten (2020):* Der Niedriglohnsektor in der Corona-Krise, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, 70 (39-40), S. 16-21.
- Schulten, Thorsten/ Müller, Torsten (2017):* Living wages – normative und ökonomische Gründe für einen angemessenen Mindestlohn, in: WSI-Mitteilungen, 70 (7), S. 507-514.
- Schulze Buschhoff, Karin/ Emmler, Helge (2021):* Selbstständige in der Corona-Krise, Working Paper Nr. 213, Düsseldorf: WSI.
- Sebastian, Marcel/ Seeliger, Martin (2022):* Die Re-Regulierung der Schlachthofarbeit in der Corona-Krise, in: Arbeit, 31 (1-2), S. 235-254.
- Seifert, Hartmut (2017):* Wie lassen sich Entwicklung und Strukturen atypischer Beschäftigung erklären? in: WSI-Mitteilungen, 70 (1), S. 5-15.
- Seifert, Hartmut/ Amlinger, Marc (2016):* Selbstständige mit Werkvertrag: Zur Lage einer heterogenen Erwerbsform, in: Sozialer Fortschritt, 65 (8), S. 179-185.
- Seifert, Hartmut/ Brehmer, Wolfram (2008):* Leiharbeit: Funktionswandel einer flexiblen Beschäftigungsform, in: WSI-Mitteilungen, 61 (6), S. 335-341.

- Serfling, Oliver (2019)*: Crowdfunding Monitor Nr. 2. Für das Verbundprojekt „Crowdfunding Monitor“, Discussion Papers in Behavioural Science and Economics 5, Kleve: Hochschule Rhein-Waal.
- Sesselmeier, Werner (2007)*: (De)Stabilisierung der Arbeitsmarktsegmentation? Überlegungen zur Theorie atypischer Beschäftigung, in: Keller, Berndt/ Seifert, Hartmut (Hrsg.): Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken, Berlin: edition sigma, S. 67-80.
- Siebenhüter, Sandra (2014)*: Der Betrieb als Projekthaus – Wie Werkverträge die Arbeitswelt verändern, in: WSI-Mitteilungen, 67 (4), S. 306-310.
- Sommer, Jörn/ Jongmanns, Georg/ Book, Astrid/ Rennert, Christian (2022)*: Evaluation des novellierten Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, Berlin/ Hannover: InterVal/ HIS – Institut für Hochschulentwicklung.
- Sperber, Carina/ Warning, Anja/ Weber, Enzo (2016)*: Werkverträge aus Sicht der Auftraggeber. Warum Betriebe On-Site-Werkverträge nutzen, IAB-Kurzbericht 26/2016, Nürnberg: IAB.
- Statistisches Bundesamt (2022)*: Erwerbstätigkeit. Kernerwerbstätige in unterschiedlichen Erwerbsformen – Atypische Beschäftigung, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Tabellen/atyp-kernerwerb-erwerbsform-zr.html> (Zugriff: 19.4.2023).
- Statistisches Bundesamt (2023a)*: Qualität der Arbeit – Niedriglohnquote, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-2/niedriglohnquote.html> (Zugriff: 5.2.2024).
- Statistisches Bundesamt (2023b)*: Normalarbeitsverhältnis, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Glossar/normalarbeitsverhaeltnis.html> (Zugriff: 5.2.2024).
- Statistisches Bundesamt (2024)*: Solo-Selbstständige, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-4/solo-selbstaendige.html> (Zugriff: 6.2.2024).
- Stuth, Stefan (2021)*: Prekäre Beschäftigung und mögliche Ursachen, in: Statistisches Bundesamt/ Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung/ Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (Hrsg.): Datenreport 2021 – Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland, Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung, S. 184-188.
- Teichler, Nils/ Schels, Brigitte (2023)*: Jobunsicherheit: Frauen fühlen sich durch Befristungen deutlich stärker belastet als Männer, IAB-Forum, Nürnberg: IAB.
- Tobsch, Verena/ Holst, Elke (2019)*: Potenziale unfreiwilliger Teilzeit in Deutschland, SOEPPapers on Multidisciplinary Panel Data Research 1032, Berlin: DIW.
- Valdés Cifuentes, Isabel (2018)*: Die sozialen Folgen prekärer Arbeit. Ein europäischer Vergleich zum Einfluss wohlfahrtsstaatlicher Maßnahmen, Wiesbaden: Springer VS.
- Vom Berge, Philipp/ Weber, Enzo (2017)*: Beschäftigungsanpassung nach Mindestlohneinführung. Minijobs wurden teilweise umgewandelt, aber auch zulasten anderer Stellen, IAB-Kurzbericht 11/2017, Nürnberg: IAB.
- Weber, Enzo/ Zimmert, Franziska (2018)*: Arbeitszeiten zwischen Wunsch und Wirklichkeit. Wie Diskrepanzen entstehen und wie man sie auflöst, IAB-Kurzbericht 13/2018, Nürnberg: IAB.
- Weinkopf, Claudia (2017)*: Niedriglohnsektor, in: Hirsch-Kreinsen (Hrsg.): Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie, 2. Aufl., Baden-Baden: Nomos, S. 243-246.
- Wimbauer, Christine/ Motakef, Mona (2021)*: Prekäre Arbeit, prekäre Anerkennung, prekäre Lebensverhältnisse – Zur erweiterten Analyse vergeschlechtlicher Ungleichheiten in pandemischen Zeiten, in: Hoffmann, Rasmus/ Knabe, André/ Schmitt, Christian (Hrsg.): Ungleichheit, Individualisierung, Lebenslauf. Zur Aktualität Peter A. Bergers, Wiesbaden: Springer VS, S. 165-186.
- Wollmershäuser, Tomi/ Ederer, Stefan/ Fourné, Friederike/ Lay, Max/ Lehmann, Robert/ Link, Sebastian/ Möhrle, Sascha/ Rathje, Ann-Kristin/ Sauer, Radek/ Sauer, Stefan/ Schasching, Moritz/ Zarges, Lara (2023)*: ifo Konjunkturprognose Frühjahr 2023: Deutsche Wirtschaft stagniert, in: ifo Schnelldienst digital Nr. 2, <https://www.ifo.de/publikationen/ifo-schnelldienst-digital> (Zugriff: 17.4.2023).