

Walwei, Ulrich

Research Report

Bestimmungsfaktoren für den Wandel der Erwerbsformen (Beschäftigung: Formenvielfalt als Perspektive? Teil 2)

IAB-Kurzbericht, No. 3/1998

Provided in Cooperation with:

Institute for Employment Research (IAB)

Suggested Citation: Walwei, Ulrich (1998) : Bestimmungsfaktoren für den Wandel der Erwerbsformen (Beschäftigung: Formenvielfalt als Perspektive? Teil 2), IAB-Kurzbericht, No. 3/1998, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/158048>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

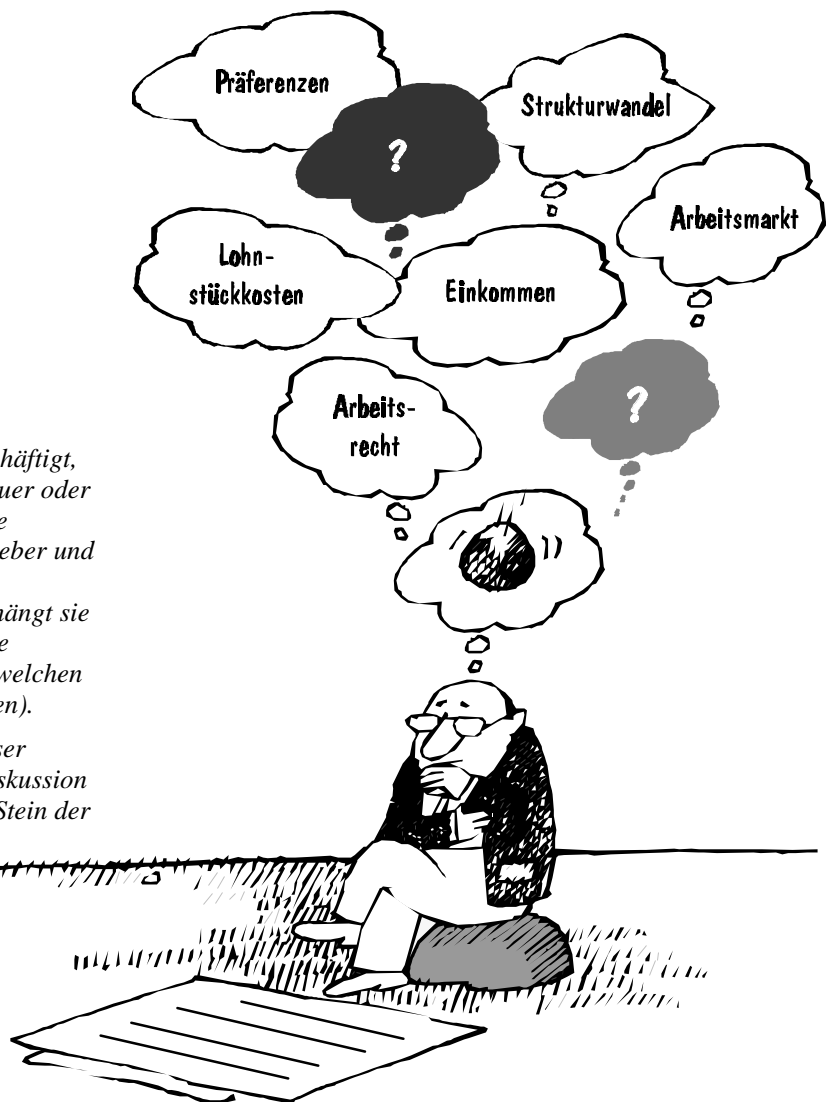
Beschäftigung: Formenvielfalt als Perspektive? - Teil 2

Bestimmungsfaktoren für den Wandel der Erwerbsformen

In aller Kürze

Ob selbständig oder abhängig beschäftigt, ob in Voll- oder Teilzeit, ob auf Dauer oder auf Zeit - die Entscheidung über die Beschäftigungsform treffen Arbeitgeber und Arbeitnehmer i.d.R. wohlüberlegt. Zumindest aus theoretischer Sicht hängt sie davon ab, über welche Optionen die Arbeitsmarktakteure verfügen und welchen Gebrauch sie davon machen (können).

Erste Überlegungen zu einigen dieser Bestimmungsfaktoren sollen die Diskussion hierüber anregen - auch wenn der Stein der Weisen noch nicht gefunden ist.



Die neuen Ausgaben des IABkurzberichts im Überblick

- Nr. 3 **Viele Studierende sorgen sich um ihre berufliche Zukunft**
24.6.97 Ergebnisse einer Befragung im Wintersemester 1994/1995
- Nr. 4 **Wege zu mehr Beschäftigung**
5.8.97 **Wann rechnet sich die Haushaltshilfe?**
Eine Einschätzung möglicher Arbeitsmarktwirkungen der Steuerförderung und des Haushaltsscheck-Verfahrens
- Nr. 5 **Die Erfassung der Langzeitarbeitslosigkeit**
7.8.97 - Ein kaum beachtetes Meßproblem -
- Nr. 6 **Betriebsgründungen: Hoffnungsträger des ostdeutschen Arbeitsmarkts**
18.8.97 - Ergebnisse aus IAB-Betriebsdatei und IAB-Betriebspanel -
- Nr. 7 **Mehr Beschäftigung durch eingeschränkte Lohnfortzahlung im Krankheitsfall?**
26.8.97 Modellrechnungen des IAB zu den Arbeitsmarktwirkungen der Änderung des Entgeltfortzahlungsgesetzes
- Nr. 8 **Erziehungsurlaub - und was dann?**
5.9.97 Die Situation von Frauen bei ihrer Rückkehr auf den Arbeitsmarkt - Ein Ost/West-Vergleich
- Nr. 9 **Beschäftigungskrise trifft im Westen vor allem die Männer, im Osten die Frauen**
15.9.97 Eine Analyse der Arbeitsmarktentwicklung zwischen 1991 und 1995 auf der Basis von Mikrozensus-Daten
- Nr. 10 **Aus der Arbeitslosigkeit in die Selbständigkeit - Teil I**
8.12.97 **Existenzgründer bevorzugen Servicebereich**
Rund 90.000 Arbeitslose wurden 1996 mit über einer Milliarde DM Überbrückungsgeld nach § 55a AFG gefördert. Hochwertiges im Angebot.
- Nr. 11 **Aus der Arbeitslosigkeit in die Selbständigkeit - Teil II**
9.12.97 **Auch für Freie Berufe Starthilfen vom Arbeitsmarkt**
Mit Überbrückungsgeld geförderte Existenzgründer bieten oft hochqualifizierte Dienstleistungen an und schaffen zusätzlich Arbeitsplätze
- Nr. 12 **Kann Deutschland von den Niederlanden lernen?**
12.12.97 Arbeitsmarktbilanz mit hohen Beschäftigungsgewinnen und niedrigen Arbeitslosenquoten. Durch Konsens zu Erfolgen in der Reformpolitik
- Nr. 1 **Positive Zwischenbilanz für „Überbrückungsgeld-Empfänger“**
19.1.98 Wer die ersten drei Jahre übersteht, hat einen wichtigen Schritt beim Aufbau einer selbständigen Existenz getan
- Nr. 2 **Beschäftigung: Formenvielfalt als Perspektive? - Teil 1**
27.1.98 **Längerfristige Entwicklung von Erwerbsformen in Westdeutschland**

*Die Reihe **IABkurzbericht** gibt es seit 1976. Eine Übersicht über die letzten Jahrgänge finden Sie in den **"Veröffentlichungen"** des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Tel. 0911/179-3025).*

IABkurzbericht
Nr. 3 / 28.1.1998

Redaktion
Ulrich Möller, Elfriede Sonntag

Graphik
Monika Pickel

Technische Herstellung
Hausdruckerei der Bundesanstalt für Arbeit

Rechte: Nachdruck - auch auszugsweise - nur mit Genehmigung des IAB gestattet

Bezugsmöglichkeit

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung,
Regensburger Str. 104, D-90327 Nürnberg

IAB im Internet: <http://www.iab.de>
Dort finden Sie unter anderem auch diesen
Kurzbericht im Volltext zum Download

Rückfragen zum Inhalt an
Dr. Ulrich Walwei, Tel. 0911/179-3083

ISSN 0942-167X

Beschäftigung: Formenvielfalt als Perspektive? - Teil 2

Bestimmungsfaktoren für den Wandel der Erwerbsformen

Der Kurzbericht Nr. 2/98 hat gezeigt, daß der Anteil der „normalen“ Vollzeit-Dauerarbeitsverhältnisse bereits in der letzten Dekade gegenüber anderen davon abweichenden Erwerbsformen abgenommen hat. Die Gewichte zwischen den Beschäftigungsformen haben sich vor allem zugunsten von abhängiger Teilzeitbeschäftigung und Selbständigkeit (vor allem außerhalb der Landwirtschaft) verschoben.

Eine wichtige und bisher viel zu wenig beachtete Frage dabei ist, welche Faktoren eigentlich hinter der Dynamik des Wandels der Erwerbsformen stehen. Als Erklärung für den sich empirisch abzeichnenden Wandel der Beschäftigungsformen kommt eine ganze Reihe von Einflußfaktoren in Betracht: z. B. Veränderungen bei rechtlichen Regelungen, der betrieblichen Personalpolitik oder dem Angebotsverhalten der Arbeitnehmer. Die Identifikation möglicher Einflußfaktoren dient aber nicht nur der Analyse der Vergangenheitsentwicklung, sondern liefert auch Hinweise darauf, wie es mit den Beschäftigungsformen in Zukunft weitergehen könnte. Wird das Normalarbeitsverhältnis tatsächlich zu einem Auslaufmodell?

Die Wahl einer Beschäftigungsform

Aus theoretischer Sicht hängt die Wahl einer Beschäftigungsform davon ab, über welche Optionen die Arbeitsmarktakteure verfügen und inwieweit sie von diesen Gebrauch machen (können). Die *Übersicht 1* illustriert die hier relevanten Zusammenhänge. Der Handlungsspielraum der Akteure wird zunächst einmal durch die Rechtsordnung und den institutionellen Rahmen (einschl. tarifvertraglicher Regelungen) definiert. Die Regulierungen beeinflussen Kosten und Nutzen verschiedener Handlungsalternativen für die beteiligten Ver-

tragsparteien. Ob dann aber der durch institutionelle Vorgaben definierte Handlungsspielraum tatsächlich ausgeschöpft wird, ist eine andere Frage und in erster Linie von drei Faktoren abhängig:

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

Übersicht 1



Arbeitsrecht und Deregulierungsinitiativen

Werden die wichtigsten Neuregelungen in Bezug auf Beschäftigungsverhältnisse seit 1985 betrachtet, so handelt es sich dabei überwiegend um Deregulierungsinitiativen (siehe Übersicht 2). Eine Ausnahme stellt lediglich die Teilzeitregelung des in 1985 verabschiedeten Beschäftigungsförderungsgesetzes (BeschFG 1985) dar. Die bis heute geltende Regelung zielt auf eine prinzipielle Gleichbehandlung von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten (Artikel 1 § 2 BeschFG 1985). Das im Gesetz eingeführte Verbot der unterschiedlichen Behandlung von Teilzeitbeschäftigten geht weit über den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz hinaus, weil es auch für die individuell ausgehandelte Arbeitsvergütung und für sonstige Arbeitsbedingungen (z. B. das Kündigungsrecht) gilt und nicht durch einzelvertragliche Vereinbarung aufgehoben werden kann. Die übrigen in der Übersicht zusammengestellten, eher auf Deregulierung zielenden Rechtsänderungen hatten zwei unterschiedliche Stoßrichtungen: Entweder sorgten sie für eine Änderung bei den Schutzrechten „normaler“ Arbeitsverhältnisse (z.B. durch die Neuregelung des Kündigungsschutzes) oder sie erweiterten die Zulassung bestimmter Nicht-Normalarbeitsverhältnisse (z.B. bei den Neuregelungen in den Bereichen Arbeitnehmerüberlassung und befristeter Beschäftigung).

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

Übersicht 2

Wichtige Neuregelungen der Beschäftigungsverhältnisse seit 1985

Teilzeitarbeit

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

Leiharbeit

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

Befristete Beschäftigung

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

Kündigungsschutz

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

brauch gemacht wird¹. Stellt man bei den Deregulierungen dagegen auf eine erweiterte Zulassung von Nicht-Normalarbeitsverhältnissen ab, wirft dies die Frage auf, ob die zusätzlichen Flexibilitätsspielräume benötigt und auch in Anspruch genommen werden. Daß dies nicht sicher ist, zeigen die Ergebnisse empirischer Untersuchungen zur Befristungsregelung des Beschäftigungsförderungsgesetzes. Die praktischen Erfahrungen mit der Neuregelung dokumentieren, daß sich weder

¹ Nach Angaben des Statistischen Amtes der Europäischen Union (EUROSTAT) lag die Befristungsquote (Anteil befristeter Beschäftigter an allen Beschäftigten) in Großbritannien mit 7 % in 1995 deutlich geringer als in den meisten anderen EU-Ländern, die Befristungsquoten von 10 % und mehr aufweisen.

die Hoffnungen der Gesetzesinitiatoren noch die Befürchtungen der Gesetzesgegner in vollem Umfang bestätigt haben. Es kam zwar zum einen zu den erwünschten zusätzlichen Neueinstellungen, die vermutlich ohne die Neuregelung nicht oder erst zu einem späteren Zeitpunkt erfolgt wären, und zum anderen auch zu den befürchteten, als betriebliche Mitnahmeeffekte einzustufenden Befristungen bei solchen Neueinstellungen, die ohne das BeschFG unbefristet vorgenommen worden wären. Der quantitative Umfang beider Effekte blieb jedoch in der Praxis weit hinter den theoretisch begründeten Erwartungen zurück.

Höhe der Lohnstückkosten

Eine Veränderung der Lohnstückkosten beeinflusst bekanntlich die Opportunitätskosten des Faktoreinsatzes. Steigen die Arbeitskosten je Stunde (als Summe der Tariflöhne plus der gesetzlichen und betrieblichen Lohnnebenkosten) stärker als die Stundenproduktivität, ist neben einer Intensivierung der eingesetzten Arbeit auch mit einer Substitution von Arbeit durch Kapital zu rechnen. Die Entwicklung der Arbeitskosten und ihrer verschiedenen Komponenten wirkt aber nicht nur auf das Faktorpreisverhältnis, sondern auch auf die betriebliche Nachfrage bezüglich verschiedener Beschäftigungsformen. Verschieben sich etwa die Kostenrelationen zwischen verschiedenen Beschäftigungsformen, schlägt sich dies nicht nur auf das Faktoreinsatzverhältnis nieder, sondern es ist auch mit betrieblichen Nachfrageänderungen (Ausweichreaktionen) zu rechnen. Ein eindrucksvolles Beispiel hierfür liefert die in den letzten Jahren mehrfach erfolgte Erhöhung der Sozialversicherungsbeiträge, die zu einem Arbeitskostenanstieg sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung geführt hat. Erwerbsformen, die nicht der Sozialversicherungspflicht unterliegen, sind dadurch relativ attraktiver geworden, wie man an dem aktuell beobachtbaren Anstieg der „610-DM-Jobs“ oder der vermehrten Auslagerung in Form von Werkverträgen an Selbständige erkennen kann.

Anstrengungen mit dem Ziel einer Senkung der Sozialversicherungsbeiträge (z. B. in Form einer Umfinanzierung versicherungsfremder Leistungen und/oder durch eine Beschränkung der Sozialleistungen auf eine Grundversorgung) wären somit ein wichtiger Beitrag gegen die zuletzt sichtbaren Erosionstendenzen des Normalarbeitsverhältnisses.

Höhe der Arbeits- bzw. Transfereinkommen

Spiegelbildlich zur Nachfrageseite, wo die Höhe der Arbeitskosten mit darüber entscheidet, wie groß das von den Betrieben benötigte Arbeitsvolumen ausfällt, ist die Summe aus Bruttolohn (Nettoeinkommen, Steuern und Sozialabgaben) und „Soziallohn“ (gesetzliche und betriebliche Lohnnebenkosten) maßgeblich für die Angebotsentscheidung der Arbeitnehmer. Analog zur Nachfrageseite beeinflusst die Höhe des Gesamteinkommens und ihre Aufteilung in Netto-, Brutto- und Soziallohn auch auf der Angebotsseite nicht nur Opportunitätskosten (hier die der Freizeit), sondern hat darüber hinaus Auswirkungen auf die Wahl bestimmter Beschäftigungsformen. So ist die Annahme nicht unrealistisch, daß durch gezielte Abgaben- und Steuersenkungen für Geringverdiener überhaupt erst die Voraussetzung dafür geschaffen würde, daß auch von Arbeitnehmerseite mehr Arbeitsplätze in dem für die Beschäftigung von Problemgruppen des Arbeitsmarktes wichtigen Niedriglohnbereich nachgefragt werden. In die Arbeitsangebotsentscheidung geht neben der Präferenz für Freizeit auch die Höhe alternativer Transfereinkommen (insbesondere der Sozialhilfe) ein. Bei Empfängern von Sozialhilfe sind in letzter Zeit die begrenzten Zuverdienstmöglichkeiten kritisiert worden. So kann der Bezug von Sozial- oder Arbeitslosenhilfe in bestimmten Fällen attraktiver sein als die Alternative Erwerbsarbeit. Es entsteht sogar eine „Sozialhilfefalle“, wenn dem Sozialleistungsempfänger der zusätzliche Lohn größtenteils auf die Transferzahlung angerechnet wird. Würden sich die Zuverdienstmöglichkeiten verbessern, erhöhte sich für diesen Personenkreis

der Arbeitsanreiz. Die vielfältigen Formen atypischer Beschäftigung könnten dabei gerade für Sozialleistungsempfänger den Weg zu einem Normalarbeitsverhältnis ebnen.

Veränderung von Verhalten und Präferenzen auf beiden Seiten des Marktes

Aus Platzgründen können hier nur einige besonders wichtige Aspekte exemplarisch und in Stichworten angesprochen werden. Dabei handelt es sich im einzelnen um betriebliche Outsourcingtendenzen, die zunehmende Vereinbarung flexibler Jahresarbeitszeitmodelle und die wachsende Erwerbsorientierung. Stärkerer (internationaler) Wettbewerb und zunehmender (Arbeits-) Kostendruck veranlassen Betriebe und Verwaltungen noch sorgfältiger auszuloten, welche Aufgaben selbst wahrgenommen werden bzw. welche Leistungen zugekauft werden sollten. Die unverkennbaren Outsourcingtendenzen in Form von stärkerer Auftragsvergabe (Werkverträge mit Selbständigen bzw. Schein-Selbständigen) oder durch intensivere Inanspruchnahme von Verleihfirmen tragen zum relativen Bedeutungsverlust von Normalarbeitsverhältnissen bei. Eine vermehrte Auftragsvergabe kann ferner dazu genutzt werden, solche tariflichen Entgelt- oder Arbeitszeitvereinbarungen zu umgehen, die sich aus einzelwirtschaftlicher Perspektive als ökonomisch nicht mehr zweckmäßig erwiesen haben.

Von Bedeutung für die Entwicklung der Beschäftigungsformen dürfte auch sein, inwieweit es zwischen Betrieben und Belegschaften zu Vereinbarungen über flexible Jahresarbeitszeitmodelle kommt. Sollten wirklich viele Betriebe dazu übergehen, im Rahmen von Jahresarbeitszeitmodellen (Arbeitszeitkonten auf Voll- und Teilzeitbasis) in Zeiten guter Auftragslage individuelle Arbeitszeiten zu verlängern und bei saisonbedingter Flaute Arbeitszeiten zu verkürzen, würde dies den betrieblichen Bedarf an temporären Beschäftigungsformen tendenziell senken.

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

Strukturwandel der Beschäftigung

In den Industrieländern bricht Beschäftigung im produzierenden Gewerbe und in Großbetrieben weg und es entstehen neue Arbeitsplätze vor allem im Dienstleistungssektor sowie in kleineren und mittleren Betrieben. Die Verschiebungen zwischen den Wirtschaftszweigen und den Betriebsgrößenklassen haben i. S. eines „Shift“-Effekts nachhaltige Auswirkungen auf die gesamtwirtschaftliche Bedeutung bestimmter Beschäftigungsformen. Erhöht sich aufgrund der veränderten wirtschaftli-

chen Rahmenbedingungen der Anpassungsbedarf auch im Personalbereich, ist die Nutzung möglichst flexibler Beschäftigungsformen mehr und mehr gefragt. Für die zunehmende Zahl kleiner Betriebe im Dienstleistungssektor, die flexibel auf Marktprozesse reagieren müssen, sind Beschäftigungsformen attraktiv, die nicht-standardisierte Arbeitszeiten (z.B. in Form von Teilzeit und Möglichkeiten der Vereinbarung von Überstunden) vorsehen und mit geringeren „Personalkostenrisiken“ (z.B. durch den Einsatz befristeter Beschäftigung oder die Vergabe von Werkverträgen an Selbständige) einhergehen.

Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes

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

zunehmend schwieriger gewordenen Sprung von der Langzeitarbeitslosigkeit in das Normalarbeitsverhältnis werden die Hürden für eine dauerhafte Arbeitsmarktintegration schrittweise verringert.

Fazit

Der Beitrag macht deutlich, daß der rechtliche Rahmen - anders als oft unterstellt - nur ein wichtiger Faktor zur Erklärung des empirisch sichtbaren Wandels der Beschäftigungsformen darstellt. Er definiert den Handlungsspielraum für die Akteure. Inwieweit die gegebenen Handlungsmöglichkeiten aber ausgeschöpft werden, ist von einer Reihe anderer Faktoren (z. B. Arbeitskosten, erzielbare Nettoeinkommen, Strukturwandelaspekte usw.) abhängig. Dies erklärt im übrigen auch, warum im internationalen Vergleich bei einer Korrelation des Flexibilitätsgrades von Rechtsordnungen und der Arbeitsmarktwirklichkeit keine eindeutigen Ergebnisse zu Tage treten. So ist nicht erkennbar, daß allein schon eine flexible Arbeitsmarktordnung notwendigerweise mit einer größeren Vielfalt von Beschäftigungsformen oder sogar mit mehr Beschäftigung und weniger Arbeitslosigkeit verknüpft wäre. Mit Blick auf die schlechte Arbeitsmarktsituation in vielen europäischen Industrieländern erscheint aber in jedem Fall eine Forcierung der freiwilligen Teilzeitbeschäftigung als ein wirksames Instrument. Simulationsrechnungen des IAB mit Hilfe der IAB-Westphal-Version des SYSIFO-Modells haben gezeigt, daß mehr Teilzeitbeschäftigung (als individuelle, reversible, kostengünstige und produktivitätssteigernde Form der Arbeitszeitverkürzung) einen nachhaltigen Beitrag zur Schaffung von Arbeitsplätzen leisten kann und damit den Zugang von Arbeitslosen und Nicht-Erwerbstätigen ins Beschäftigungssystem erleichtert.²

Generell haben die Überlegungen auch gezeigt, daß man vor der Annahme eines Determinismus bei der Entwicklung der Beschäftigungsformen warnen

² vgl. Klauer/Schnur/Zika, 1996

sollte. So unterstellt beispielsweise die Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen, daß bei Fortschreibung der in den letzten beiden Dekaden beobachtbaren Trends das Verhältnis von „Norm- und Nicht-Normalarbeitsverhältnissen“ im Jahr 2010 nicht mehr wie heute bei zwei zu eins, sondern bei eins zu eins liegen dürfte.³ Bevor das IAB Prognosen zur Richtung oder gar Stärke bestimmter Entwicklungsprozesse abgibt, müssen die Bestimmungsfaktoren für die Wandelprozesse nicht nur benannt, sondern insbesondere in bezug auf ihr relatives Gewicht eingehend analysiert werden. Denn es sind zumindest zwei Szenarien denkbar: (1) Zunehmender Bedeutungsverlust des Normalarbeitsverhältnisses durch noch mehr Vielfalt bei den Beschäftigungsformen, (2) Reform des Normalarbeitsverhältnisses (z. B. durch Senkung der Sozialversicherungsbeiträge oder durch den Abbau nicht mehr zweckmäßiger oder überholter Regulierungen) mit Eindämmung der Auflösungserscheinungen. Es ist heute aus IAB-Sicht noch nicht vorherzusagen, welches der beiden Szenarien sich in der zukünftigen Arbeitsmarktwirklichkeit durchsetzen wird. Klar scheint aber zu sein, daß Politik und Tarifparteien auf diesem Feld Gestaltungsspielräume haben und Entwicklungsprozesse beeinflussen können.

³ Kommission für Zukunftsfragen der Staaten Bayern und Sachsen, Teil I, S. 62. Im Gegensatz zum Teil I (IAB-Kurzbericht Nr. 2/1998) bezieht die Zukunftskommission in ihre Berechnungen nicht nur Arbeiter und Angestellte ein, sondern auch Beschäftigte mit einem Sonderstatus (wie Beamte, Zeitsoldaten und Auszubildende).