

# Atypische Beschäftigung – sozialverträglich oder prekär?

Berndt Keller  
Hartmut Seifert

*Atypische Beschäftigungsformen haben Konjunktur. Gleiches gilt für die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit ihnen, wie auch die kürzlich vorgelegten Zwischenberichte zur Evaluation der Hartz-Gesetze zeigen. Studien zu einzelnen Varianten liegen vor, eine aktuelle Zusammenschau fehlt jedoch. Diese Lücke will das vorliegende Schwerpunktheft füllen. Es liefert einen Überblick über Entwicklung und Stand der wichtigsten Varianten atypischer Beschäftigung. Betrachtet werden befristete sowie geringfügige Beschäftigungsverhältnisse (aktuell in Form der Mini- und Midijobs), Leiharbeit (einschließlich Personalserviceagenturen – PSA) und die neue Selbstständigkeit (Ich-/Familien-AG). Die einzelnen Formen werden jedoch nicht nur isoliert, sondern im Spannungsfeld von Flexibilität, sozialer Sicherung und Prekarität diskutiert. Ferner werden übergreifend die (allenfalls marginalen) Auswirkungen auf das Beschäftigungsniveau sowie ihre (eher problematischen) Folgen für die soziale Sicherung, vor allem die Rentenversicherung, thematisiert. Dabei ist zwischen individuellen und institutionellen Konsequenzen zu unterscheiden, das heißt zwischen Rentenhöhe und Finanzierungsmodus.*

*Der Begriff „atypische Beschäftigungsverhältnisse“ fasst als Sammelkategorie sehr heterogene Arbeits- und Beschäftigungssituationen zusammen, die jeweils unterschiedliche Funktionen erfüllen. In personalpolitischer Sicht werden sie vielfach genutzt, um die interne und externe Flexibilität zu verbessern und die Arbeitskosten entsprechend zu senken. Sie können jedoch auch zur Verlängerung der im Rahmen unbefristeter Einstellungen zulässigen Dauer der Probezeit dienen. Aus der Perspektive der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik wiederum verbindet sich mit atypischen Beschäftigungsformen die Hoffnung, die zögerliche Einstellungsbereitschaft der Betriebe zu überwinden und damit zum Abbau der Arbeitslosigkeit beizutragen.*

*Das Thema atypische Beschäftigung ist zu komplex, um alle Facetten in einem Schwerpunktheft ausleuchten zu können. Teilzeitarbeit, zu deren Entwicklung, Verbreitung und sozialen Auswirkungen umfangreiche Literatur vorliegt, wird hier nicht in einem eigenständigen Beitrag behandelt, abgesehen von der Sonderform geringfügiger Beschäftigung. Späteren Arbeiten vorbehalten bleiben komparative Analysen, vor allem für einzelne EU-Mitgliedsländer sowie die Regulierungspolitik der EU.*

*Eine generelle Forschungslücke, die auch dieses Schwerpunktheft nicht schließen kann, besteht bei der arbeitsmarkttheoretischen Fundierung atypischer Beschäftigungsverhältnisse. Bezüge lassen sich zu Humankapital- sowie Segmentationstheorien herstellen. Die neue Mikroökonomie des Arbeitsmarktes hat den wachsenden Sektor der*

*atypischen Beschäftigung bisher nicht entdeckt, wenn man von Insider-Outsider-Theorien absieht. In dem Maße, wie atypische Beschäftigungsverhältnisse typisch werden, muss auch die Arbeitsmarkttheorie neu konzipiert werden.*

*Die aktuellen empirischen Analysen zu atypischen Beschäftigungsformen, die wir hier vorstellen, zeigen, dass die häufig anzutreffende Gleichsetzung von atypischen mit prekären Beschäftigungsverhältnissen zu kurz greift und der Komplexität des Gegenstandes nicht gerecht wird. Außerdem erweist sich die „klassische“ Trennung zwischen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungs- sowie Sozialpolitik aufgrund der Wechselwirkungen als nicht angemessen und verhindert den Blick auf Folgeprobleme. Langfristig wird die politisch geförderte Ausweitung atypischer Beschäftigung die Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarktes beeinträchtigen sowie die auf dem Normalarbeitsverhältnis basierenden sozialen Sicherungssysteme untergraben. Daher sind die beiden Politikfelder bei der Behandlung atypischer Beschäftigung in einem engen Kontext zu sehen.*

**Berndt Keller**, Prof. Dr., lehrt Arbeits- und Sozialpolitik an der Universität Konstanz. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitspolitik des öffentlichen Sektors, Folgeprobleme der europäischen Integration, Flexicurity, Zusammenschlüsse von Gewerkschaften.

e-mail: Berndt.Karl.Keller@uni-konstanz.de

**Hartmut Seifert**, Dr., ist Leiter der Abteilung WSI in der Hans-Böckler-Stiftung. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik, Arbeitszeitpolitik.

e-mail: hartmut-seifert@boeckler.de