

Familien und atypische Beschäftigungsverhältnisse in Baden-Württemberg

Christine Ehrhardt



Christine Ehrhardt, Politologin M. A., ist Referentin im Referat „Sozialwissenschaftliche Analysen, FamilienForschung Baden-Württemberg“ des Statistischen Landesamtes Baden-Württemberg.

Erwerbsarbeit ist für die individuelle und familiäre Existenzsicherung in modernen Industriegesellschaften von ungebrochener Bedeutung. Neben dem Arbeitseinkommen werden über sie weitere wichtige Ressourcen wie Leistungsansprüche gegenüber den Systemen der sozialen Sicherung, soziale Anerkennung und die Einbindung in soziale Netzwerke verteilt. Deshalb bringt ein Strukturwandel der Erwerbsarbeit wie er sich weltweit in allen entwickelten Industrienationen vollzieht erheblichen gesellschaftlichen Handlungs- und Anpassungsbedarf mit sich und weckt in den Bevölkerungen sowohl Hoffnungen als auch Ängste.

Dieser Artikel untersucht die Verbreitung neuer sogenannter atypischer Beschäftigungsverhältnisse in Baden-Württemberg und geht der Frage nach, inwiefern Familien von den Wandlungsprozessen der Erwerbsarbeit betroffen sind und welche Handlungsfelder sich daraus für die baden-württembergische Landespolitik ergeben.

Seit Anfang der 80er-Jahre vollzieht sich in Europa, Deutschland wie auch in Baden-Württemberg ein grundlegender Wandel der Beschäftigungsverhältnisse: Sogenannte atypische Beschäftigungsformen finden zunehmende Verbreitung. Dieser Trend ist unabhängig von der generellen Entwicklung auf den Arbeitsmärkten sowohl bei stagnierender als auch bei expandierender Gesamtbeschäftigung stabil.¹

Der Begriff „atypische Beschäftigung“ ist eine Sammelkategorie, die sämtliche Beschäftigungsvarianten umfasst, die nicht der Kategorie des Normalarbeitsverhältnisses zuzurechnen sind. Als Definitionsmerkmale des Normalarbeitsverhältnisses haben sich in der wissenschaftlichen Diskussion folgende Indikatoren etabliert, die auch den Auswertungen dieses Artikels zugrunde liegen:²

- abhängige Vollzeitätigkeit
- unbefristeter Arbeitsvertrag
- Existenz sicherndes Erwerbseinkommen³
- sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

Das Normalarbeitsverhältnis ist nach wie vor das dominante Leitbild für Gesetzgebung, Rechtsprechung und Exekutive. Zugleich ist das Normalarbeitsverhältnis auch für die Bürgerinnen und Bürger eine wichtige Referenzgröße, an der sie Ziele, Bewertungen, Erwartungen



Atypische Beschäftigung im Mikrozensus

Als Datengrundlage für diese Analyse *atypischer Beschäftigungsverhältnisse* und zu deren Auswirkungen für Familien in Baden-Württemberg wurden die Mikrozensus-Datensätze der Erhebungsjahre 1985, 1990, 1995, 2000 und 2005 verwendet. Der Mikrozensus ist eine seit 1957¹ jährlich durchgeführte Repräsentativerhebung der amtlichen Statistik mit den thematischen Schwerpunkten Bevölkerung und Arbeitsmarkt. Er ist aufgrund seines großen Stichprobenumfangs² und seiner hohen Ausschöpfungsquote als Datenquelle für differenzierte Analysen spezieller Bevölkerungsgruppen besonders geeignet. Sein über die Jahre relativ konstant gebliebenes und daher vergleichbares Frageprogramm ermöglicht neben Querschnittsanalysen über Zeitreihen und Trendanalysen auch die Erfassung von Prozessen gesellschaftlichen Wandels. Dabei sind allerdings Einschränkungen zu berücksichtigen, die sich zum Beispiel aus der Konzeption des Frageprogramms bzw. durch Änderungen in der Konzeption ergeben. Beispielsweise ist es nicht möglich, anhand der Mikrozensus-Datensätze der Erhebungsjahre vor 1989 Aussagen über die Entwicklung geringfügiger Beschäftigung zu machen, da diese Erwerbsform zuvor nicht als Merkmal erhoben wurde. Auch die Entwicklung der Leiharbeit kann anhand des Mikrozensus nicht beschrieben werden, da dieses Merkmal nicht erfasst wird.

¹ Für die neuen Bundesländer ab 1991.

² Derzeit rund 830 000 Personen in 390 000 Haushalten, was 1 % der deutschen Bevölkerung entspricht.

¹ Keller, Berndt/Seifert, Hartmut (2007): Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität, in: Keller, Berndt/Seifert, Hartmut (Hrsg.) (2007): Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken. Berlin: edition sigma, S. 11, (Zitierweise: Keller/Seifert (Hrsg.) (2007)); oder Schäfer, Holger (2000): Atypische Beschäftigung, Entwicklungstrends und Bedeutung für den Arbeitsmarkt, in: iw-trends, Heft 4, S. 1-13.

² Hoffmann, Edeltraud/Walwei, Ulrich (2002): Wandel der Erwerbsformen: Was steckt hinter den Veränderungen?, in: Gerhard Kleinhenz (Hrsg.) (2002): IAB-Kompendium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg, S. 135.

³ Operationalisierung: oberhalb der Niedrigeinkommensschwelle von 2/3 des Medianeinkommens.

und Handlungen ausrichten. Demgegenüber unterscheidet man in der Regel folgende sechs Kernformen atypischer Beschäftigung, die jeweils mindestens eines der Merkmale des Normalarbeitsverhältnisses nicht erfüllen:⁴

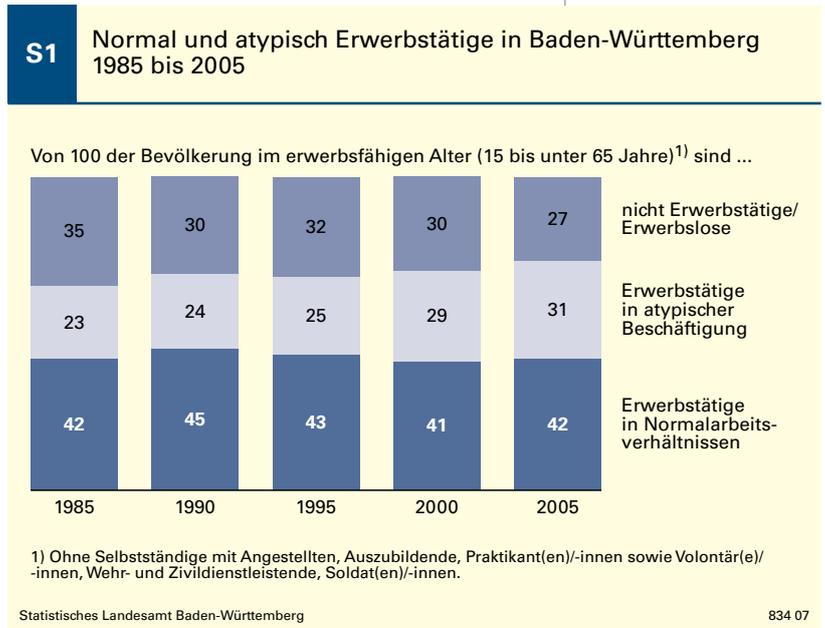
- Leiharbeit
- Teilzeitbeschäftigung
- geringfügige Beschäftigung
- befristete Beschäftigung
- „neue“ Selbstständigkeit (Ich-AG, Familien-AG), Kleinselbstständigkeit (Selbstständige ohne Angestellte)
- Working Poor (Erwerbstätige in unbefristeter Vollzeitätigkeit mit Einkommen unterhalb der Niedrigeinkommensschwelle)

In Bezug auf diese Typologie atypischer Beschäftigung ist zu beachten, dass sie keine trennscharfe Zuordnung der atypisch Beschäftigten ermöglicht. Beschäftigte sind unter Umständen zwei Kernformen gleichzeitig zuzurechnen, so zum Beispiel Teilzeitbeschäftigte mit befristetem Arbeitsvertrag. Trotz dieser Schwäche ist die Typologie ein sinnvolles analytisches Instrument: Mit ihrer Hilfe lassen sich die speziellen Eigenschaften und Problematiken der verschiedenen Formen atypischer Beschäftigung herausarbeiten und zueinander in Beziehung setzen – eine wichtige Grundlage für weitere politische Schlussfolgerungen.

Atypische Beschäftigung = prekäre Beschäftigung?

Atypische Beschäftigungsverhältnisse werden oft pauschal als prekär bezeichnet. Der Begriff „prekär“ charakterisiert in diesem Fall atypische Beschäftigungsverhältnisse an sich als unsicher, heikel, bedenklich, schwierig, als das Gegenbild zum durch Rechtsansprüche geschützten Normalarbeitsverhältnis.⁵ Diese pauschalisierende Sichtweise würde allerdings eine differenziertere Analyse der atypischen Beschäftigungsformen unmöglich machen. So ist zum Beispiel bei einer Familienkonstellation, die nach dem Muster eines vollzeiterwerbstätigen Ernährers und einer teilzeiterwerbstätigen und zugleich Haushalts- und Familienarbeit leistenden Zuverdienerin funktioniert, die Lebenslage der Frau oder der Familie nicht zwingend prekär.

Es empfiehlt sich daher, bei einem Versuch der Bewertung atypischer Beschäftigung neben der individuellen Beschäftigungsform auch die Einbettung der atypisch Erwerbstätigen in familiäre Lebenslagen, ihre Position im Lebensverlauf sowie individuelle Präferenzen in die Betrachtung mit einzubeziehen.



Krise des Normalarbeitsverhältnisses?

Seit den 80er-Jahren ist die These von der Krise oder der Erosion der Normalarbeit Bestandteil der öffentlichen wie auch der sozialwissenschaftlichen Diskussion zum Wandel der Erwerbsarbeit. Kern der These ist die Behauptung, dass Normalarbeitsverhältnisse in zunehmendem Maß durch atypische Beschäftigung abgelöst werden.⁶

Schaubild 1 zur Entwicklung der Anteile der in Normalarbeit und der atypisch Beschäftigten in Baden-Württemberg für den Zeitraum von 1985 bis 2005 zeigt zunächst eine deutliche Ausweitung der Beschäftigung. Parallel dazu vollzog sich bei den atypischen Beschäftigungsverhältnissen seit Mitte der 80er-Jahre ein Zuwachs in vergleichbarer Größenordnung. Der Anteil der in Normalarbeitsverhältnissen Beschäftigten an der erwerbsfähigen Bevölkerung blieb dem gegenüber bei Schwankungen zwischen 41 und 45 % verhältnismäßig konstant. Die These von einer Krise beziehungsweise von einer fundamentalen Erosion der Normalarbeit, die zunehmend durch atypische Beschäftigungsformen ersetzt wird, lässt sich angesichts der vorgelegten Daten also nicht bestätigen. Allerdings wird deutlich, dass die Ausweitung der Beschäftigung seit Mitte der 80er-Jahre im Wesentlichen auf das Zustandekommen zusätzlicher atypischer Beschäftigungsverhältnisse zurückzuführen ist.

Innerhalb der Gruppe der atypisch Beschäftigten⁷ sind die Teilzeitbeschäftigten mit einem Anteil von 64 % für 2005 am stärksten vertreten. An zweiter Stelle steht mit 21 % für 2005 die Gruppe der geringfügig Beschäftigten. Die befristet

4 Keller/Seifert (Hrsg.) (2007), S. 12.

5 Fuchs, Tatjana (2006): Arbeit & Prekarität. Ausmaß und Problemlagen atypischer Beschäftigungsverhältnisse. Literaturstudie im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, S. 5.

6 Ben, Jann/Diekmann, Andreas (2003). Das Ende der Normalarbeit: Mythos oder Wirklichkeit?, in: Allmendinger, Jutta (Hrsg.). Entstaatlichung und soziale Sicherheit. Verhandlungen des 31. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Leipzig 2002. Beiträge aus Arbeitsgruppen, Sektionsitzungen und den Adhoc-Gruppen (CD-ROM). Opladen: Leske & Budrich.

7 Ohne Auszubildende, Praktikant(en)/-innen, Volontär(e)/-innen, Wehr- und Zivildienstleistende, Soldat(en)/-innen.

8 Jahn, Elke J./Wolf, Katja (2005): Flexibilität des Arbeitsmarktes. Entwicklung der Leiharbeit und regionale Disparitäten. IAB-Kurzbericht Nr. 14/2005, S. 4.

9 <<http://europa.eu/scadplus/leg/de/cha/c11323.htm>> (1. August 2007).

10 Walwei, Ulrich (1998): Bestimmungsfaktoren für den Wandel der Erwerbsformen. IAB-Kurzbericht Nr. 3/1998, S. 4.

Beschäftigten besetzen mit 15 % der atypisch Beschäftigten für 2005 den dritten Platz.

	Teilzeitbeschäftigte	geringfügig Beschäftigte	befristet Beschäftigte
1985	44 %	x	11 %
1990	51 %	8 %	11 %
1995	56 %	10 %	11 %
2000	58 %	18 %	14 %
2005	64 %	21 %	15 %

Der Anteil der sogenannten „neuen“ Selbstständigkeit (Ich-AG, Familien-AG) bzw. der Kleinselbstständigen ohne Angestellte an der atypischen Beschäftigung lag demgegenüber von Mitte der 80er-Jahre bis 2005 nahezu unverändert bei 13 bis 14 %. Für die Gruppe der sogenannten Working Poor schließlich, das heißt für die Erwerbstätigen in unbefristeter Vollzeitätigkeit mit einem Einkommen unterhalb der Niedrigeinkommenschwelle, ist seit 1985 ein deutlicher Rückgang ihres Anteils an den atypisch Beschäftigten von 25 auf 11 % für 2005 zu verzeichnen. Leiharbeit wird im Mikrozensus als Merkmal nicht erfasst (i-Punkt Seite 14), für die geringfügige Beschäftigung liegen erst ab 1990 Werte vor.

Schaubild 2 setzt die Entwicklungsdynamiken der untersuchten Kernformen atypischer Beschäftigung in Baden-Württemberg für den Zeitraum 1985 bis 2005 zueinander in Beziehung

und stellt sie der Entwicklungsdynamik der Normalarbeitsverhältnisse insgesamt gegenüber. Bezogen auf das Basisjahr 1985 zeigt die geringfügige Beschäftigung mit Abstand die größte Dynamik, noch vor der Teilzeitbeschäftigung, der befristeten Beschäftigung und der „neuen“/Kleinselbstständigkeit. Die Kernform der Working Poor entwickelte sich im selben Zeitraum als einzige deutlich rückläufig. Demgegenüber blieb die Gruppe der Beschäftigten in Normalarbeitsverhältnissen bezogen auf das Basisjahr nahezu unverändert. Zur Entwicklungsdynamik von Leiharbeit können auf Grundlage des Mikrozensus keine Aussagen gemacht werden, da Leiharbeit als Merkmal nicht erhoben wird. Leiharbeit entwickelt sich aber gemäß der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit als zahlenmäßig in Baden-Württemberg zwar nach wie vor schmales Beschäftigungssegment seit Ende der 90er-Jahre überaus dynamisch.⁸

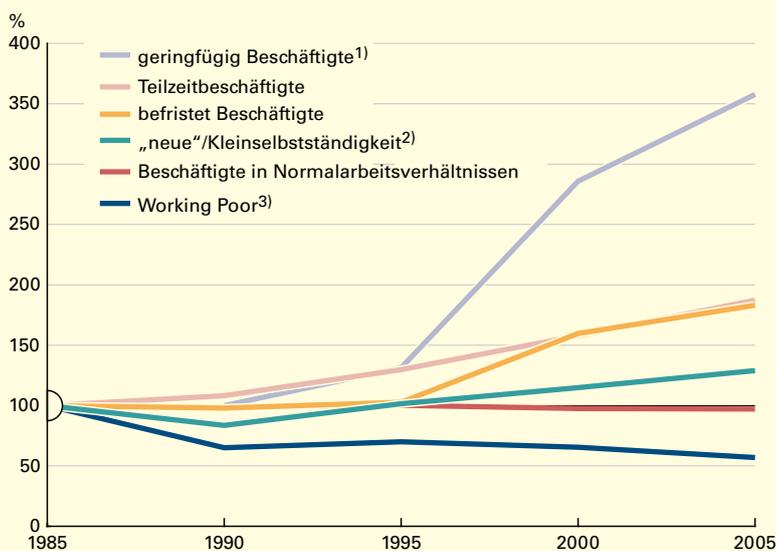
Atypische Beschäftigung – Fluch oder Segen?

Die Flexibilisierung der Arbeitsmärkte ist eines der wichtigsten Ziele der gemeinsamen Beschäftigungspolitik der Europäischen Union: Sie gilt als Voraussetzung für mehr Wachstum, für den Abbau von Arbeitslosigkeit und für die Bewältigung des wirtschaftlichen Strukturwandels in Richtung Tertiarisierung. Mit ihrer Hilfe soll das in den Beschäftigungspolitischen Leitlinien der EU-Kommission fixierte Ziel einer Erhöhung der Gesamtbeschäftigung bis auf eine Beschäftigungsquote von 70 % für den Zeitraum von 2005 bis 2008 erreicht werden.⁹ Geeignete arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen für ein größeres Maß an Flexibilität auf dem deutschen Arbeitsmarkt wurden seit Mitte der 80er-Jahre sukzessive über eine Reihe von Neuregelungen geschaffen¹⁰: Zum Beispiel durch die Teilzeitregelung des 1985 verabschiedeten Beschäftigungsförderungsgesetzes, die eine prinzipielle Gleichbehandlung von Voll- und Teilzeitbeschäftigten festschreibt oder durch Schlüsselemente der 2003 bis 2005 in Kraft getretenen Hartz-Gesetze zur Flexibilisierung des Arbeitsmarktes und zum Abbau von Arbeitslosigkeit.

Die zunehmende Verbreitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse bei gleichzeitiger Ausweitung der Gesamtbeschäftigung und nahezu konstantem mehrheitlichem Anteil von Normalarbeitsverhältnissen kann als Zeichen dafür gewertet werden, dass sich der baden-württembergische Arbeitsmarkt im untersuchten Zeitraum in Richtung mehr Flexibilität und Beschäftigung und damit grundsätzlich im Sinn der Beschäftigungspolitischen Leitlinien entwickelt hat.

S2

Kernformen atypischer Beschäftigung*) in Baden-Württemberg 1985 bis 2005: Entwicklungsdynamiken



*) Leiharbeit als Merkmal im Mikrozensus nicht erfasst. – 1) Geringfügige Beschäftigung im Mikrozensus erst ab 1990 erfasst. – 2) Ich-AG, Familien-AG, Selbstständige ohne Angestellte. – 3) Erwerbstage in unbefristeter Vollzeitätigkeit mit Einkommen unterhalb der Niedrigeinkommenschwelle.

Neben dieser volkswirtschaftlichen Perspektive sind für ein vollständigeres Bild zur Bewertung des Entwicklungstrends „Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse“ außerdem die Interessen der Unternehmen und der erwerbsfähigen Bürger/-innen und der von ihnen zu versorgenden Angehörigen zu berücksichtigen. Die unterschiedlichen Gewichte der Kernformen atypischer Beschäftigung legen nahe, dass die Varianten atypischer Beschäftigung einem Flexibilisierungsbedarf und Flexibilisierungsinteresse sowohl seitens der Unternehmen als auch seitens der Erwerbstätigen entgegenkommen: So machen die Teilzeiterwerbstätigen unter den atypisch Beschäftigten im betrachteten Zeitraum durchgehend den mit Abstand größten Anteil aus. Dem dürfte aus Sicht der Unternehmen keine derart eindeutige Präferenz von Teilzeitarbeit gegenüber anderen Formen der atypischen Beschäftigung gegenüberstehen.

Die Unternehmensseite profitiert bei einem zunehmenden Einsatz atypischer Beschäftigung von einer Senkung der Arbeitskosten, durch die Erhöhung der Anpassungsfähigkeit des Arbeitseinsatzes an Auslastungsspitzen oder auch durch eine Erweiterung der Instrumente betrieblicher Personalpolitik, etwa über ein verlängertes Screening hoch qualifizierter Berufseinsteiger/-innen durch zunächst befristete Beschäftigung.¹¹ Seitens der erwerbsfähigen Bürger/-innen ist für Baden-Württemberg wie für alle westlichen Industriegesellschaften in diesem Zusammenhang vor allem der Trend einer zunehmenden Erwerbsorientierung von Frauen von Bedeutung. Frauen stehen mehrheitlich und wie gehabt vor der Herausforderung, andere Aufgabenstellungen wie zum Beispiel Haus- und Familienarbeit mit einem Beschäftigungsverhältnis in Einklang bringen zu müssen und treten deshalb mit Wünschen nach mehr Flexibilität an ihre Arbeitgeber heran.¹² Deshalb profitieren Frauen gegenwärtig von dem wachsenden Angebot an flexibleren atypischen Beschäftigungsmöglichkeiten. Wenn dieses Angebot allerdings letztlich als Schritt in Richtung einer partnerschaftlicheren Verteilung der Erwerbs-, Haus- und Familienarbeit wirken soll, müsste es auf lange Sicht auch von erwerbstätigen Männern gleichermaßen problemlos und von einer gesellschaftlicher Akzeptanz getragen in Anspruch genommen werden (können).

Atypische Beschäftigung kann sich andererseits wegen ihrer Flexibilität, ihres höheren Maßes an Unsicherheit und der schwächeren Einbindung der atypisch Erwerbstätigen in die Systeme der sozialen Sicherung auch zum gesamtgesellschaftlich wie individuell relevanten sozial- und familienpolitischen Risikofaktor ent-

wickeln: Zum einen, wenn die nach wie vor am Normalarbeitsverhältnis als Regelfall ausgerichteten Systeme der sozialen Sicherung durch die zunehmende Verbreitung atypischer Beschäftigung in ihrer Finanzierungsgrundlage deutlich geschwächt werden. Zum anderen, wenn sich für eine wachsende Zahl atypisch Beschäftigter und für die von ihnen zu versorgenden Angehörigen auf Dauer kein Existenzsicherndes Einkommen in Verbindung mit entsprechenden (ggf. abgeleiteten) Ansprüchen gegenüber den Systemen der sozialen Sicherung erwirtschaften lässt.

Atypische Beschäftigung – ein Risiko für Familien in Baden-Württemberg?

Um beurteilen zu können, inwiefern von der Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse ein wesentliches Risiko für baden-württembergische Familien ausgeht, ist zunächst zu klären, wie groß der Anteil der Familien ist, die bereits von atypischer Beschäftigung betroffen sind. Dabei ist es plausibel anzunehmen, dass die verschiedenen familiären Lebensformen prinzipiell angesichts der Risiken atypischer Beschäftigung in unterschiedlichem Maß verwundbar sind: So sind Paargemeinschaften ohne Kinder aufgrund der sich aus dem Status als Ehepaar oder nicht eheliche Lebensgemeinschaft ergebenden gegenseitigen Unterhaltspflichten der Partner zu einem gewissen Grad vor den Risiken einer atypischen Erwerbstätigkeit geschützt und damit verhältnismäßig gut abgesichert. Paargemeinschaften mit Kind(ern) profitieren von derselben Schutzfunktion des Paarstatus, sind allerdings aufgrund der Unterhaltspflichten ihrem Kind/ihren Kindern gegenüber angesichts der Risiken atypischer Beschäftigung gefährdeter als Paargemeinschaften ohne Kinder. Alleinerziehende schließlich sind den möglichen negativen Folgen einer atypischen Beschäftigung direkter und relativ betrachtet am stärksten ausgesetzt.

Schaubild 3 zeigt deshalb, welchen Anteil atypische Beschäftigungsverhältnisse bezogen auf die baden-württembergische Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter von 15 bis unter 65¹³ Jahren im Jahr 2005 ausmachten und differenziert dabei nach Typen familiärer Lebensformen und dem Grad ihrer Gefährdung durch die Risiken atypischer Erwerbstätigkeit. Den höchsten Anteil an Normalarbeitsverhältnissen weist mit 76 % bei mittlerem Gefährdungsgrad die Lebensform „Paargemeinschaft mit im Haushalt lebendem Kind/lebenden Kindern“ auf.¹⁴ Außerdem fällt sowohl ihr im Vergleich zum Anteilswert für die Gesamtbevölkerung im erwerbsfähigen Alter für 2005 (27 %, vgl. *Schaubild 1*)

11 Keller/Seifert (Hrsg.) (2007), S. 15.

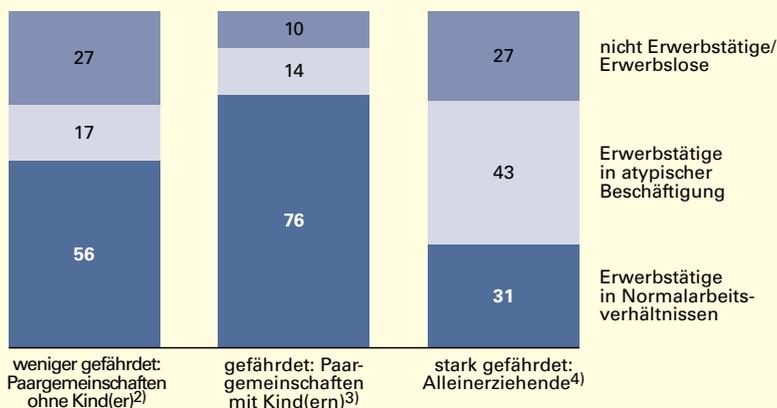
12 Hoffmann, Edeltraut/Walwei, Ulrich (2002): Wandel der Erwerbsformen: Was steckt hinter den Veränderungen?, in: Kleinhenz, Gerhard (Hrsg.) (2002): Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg, S. 139.

13 Ohne Selbstständige mit Angestellten, Auszubildende, Praktikant(en)/-innen und Volontär(e)/-innen, Wehr- und Zivildienstleistende, Soldat(en)/-innen.

14 In dieser Kategorie wurden sowohl Partner ehelicher als auch nicht ehelicher Lebensgemeinschaften im erwerbsfähigen Alter von 15 bis unter 65 Jahren mit im Haushalt lebenden Kind(ern) aufgrund einer vergleichbaren Gefährdungslage angesichts der Risiken atypischer Beschäftigung zusammengefasst.

S3 Baden-württembergische Familien und atypische Beschäftigung 2005: Gefährdungslagen und Betroffenheit

Von 100 Bezugsperson je Lebensform im erwerbsfähigen Alter (15 bis unter 65 Jahre)¹⁾ sind ...



1) Ohne Selbstständige mit Angestellten, Auszubildende, Praktikant(en)/-innen und Volontär(e)/-innen, Wehr- und Zivildienstleistende, Soldat(en)/-innen. – 2) Ehepaare und nicht eheliche Lebensgemeinschaften ohne im Haushalt lebendes Kind/lebende Kinder. – 3) Ehepaare und nicht eheliche Lebensgemeinschaften mit im Haushalt lebendem Kind/lebenden Kindern. – 4) Alleinerziehende mit im Haushalt lebendem Kind/lebenden Kindern.

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg

836 07

als auch ihr im Vergleich zu den Anteilen der beiden anderen Lebensformtypen ausnehmend niedriger Wert bei den nicht Erwerbstätigen bzw.

Erwerbslosen auf. Hinzu kommt noch ein mit 14 % überaus geringer Anteil an atypisch Beschäftigten. Die Lebensform „Alleinerziehend mit im Haushalt lebendem Kind/lebenden Kindern“ steht dazu mit einem sehr niedrigen Anteil „normal“ Erwerbstätiger von 31 % in deutlichem Kontrast. Darüber hinaus zeichnete sie sich durch einen – verglichen mit den beiden anderen Lebensformtypen – weit mehr als doppelt so hohen Anteil an atypisch Beschäftigten aus, sodass für sie auf Grundlage der Daten für 2005 sowohl eine starke Gefährdung durch die Risiken atypischer Beschäftigung als auch ein hoher Grad an direkter Betroffenheit konstatiert werden kann. Demgegenüber waren die (Ehe-)Partner in baden-württembergischen Paargemeinschaften mit Kind(ern) bei mittlerem Gefährdungsgrad 2005 in wesentlich geringerem Umfang atypisch erwerbstätig.

Permanenz von Dynamik und Wandel gestalten

Mit dem beschriebenen Wandel der Erwerbsarbeit in Richtung Flexibilisierung und eines höheren Anteils an atypischer Beschäftigung vollzieht sich insgesamt gesehen ein Prozess, der konkreten Interessen der Erwerbstätigen



Flexicurity

„Flexicurity“ steht für eine Kompromissformel in der Arbeitsmarktpolitik, die angesichts des Strukturwandels auf den europäischen Arbeitsmärkten auf einen Interessenausgleich zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern setzt und diesen durch geeignete Reformen herzustellen versucht. Zielsetzung ist dabei, die vielfach geforderte Flexibilisierung (flexibility) der Arbeitswelt mit einem angemessenen Maß an sozialer Sicherung (security) zu verbinden. „Flexicurity“ ist aber angesichts der grundlegenden gesellschaftlichen Wandlungsprozesse in den Bereichen Arbeitsorganisation, Beschäftigungs- und Lebensverhältnisse auch Ausdruck einer Zuversicht, diese neuen Lebensumstände als eine „Permanenz von Dynamik und Wandel akzeptieren und gestalten zu können.“¹

Mögliche Wege zur realen Ausgestaltung der Kompromissformel zeichnen sich bisher nur vage ab und sind auf europäischer Ebene weiterhin stark umstritten. In diesem Zusammenhang hat die EU-Kommission im

November 2006 ein Grünbuch zur Modernisierung des Arbeitsrechts veröffentlicht. Grünbücher sind von der Kommission veröffentlichte Mitteilungen, die der Diskussion über einen bestimmten Politikbereich dienen. Sie richten sich vor allem an interessierte Dritte, Organisationen wie Einzelpersonen, denen die Möglichkeit gegeben werden soll, an entsprechenden Konsultationen und Beratungen teilzunehmen. In manchen Fällen liefern sie den Antrieb für anschließende gesetzgebende Maßnahmen. In diesem Sinn soll das Grünbuch zur Modernisierung des Arbeitsrechts die Debatte zur Flexibilisierung der Arbeitsmärkte und zur gleichzeitigen Gewährleistung eines Höchstmaßes an Beschäftigungssicherheit stimulieren.

Linktipp: Grünbuch „Ein moderneres Arbeitsrecht für die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts“:

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/de/com/2006/com2006_0708de01.pdf> (Stand: Oktober 2007)

¹ Kronauer, Martin/Linne, Gudrun (2005): Flexicurity: Leitbild, Rhetorik oder halbherziger Kompromiss?, in: Kronauer Martin/Linne, Gudrun (Hrsg.) (2005): Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität. Berlin: edition Sigma, S.9.

und der Unternehmen entgegenkommt und zugleich zentralen politischen Zielen der Beschäftigungs-, Sozial- und Familienpolitik entspricht. Dabei sind diese Interessen keineswegs deckungsgleich. Angesichts dieser speziellen Konstellation und in Hinblick auf wirtschaftliche Rahmenbedingungen ist davon auszugehen, dass atypische Beschäftigungsverhältnisse auch in Zukunft zunächst eher an Bedeutung gewinnen als verlieren werden. Daraus ergibt sich die Aufgabenstellung, mögliche negative Folgen dieser Entwicklung mit Schwerpunkt auf besondere Risikogruppen wissenschaftlich zu erfassen

und systematisch zu konkretisieren, öffentlich zu diskutieren und politisch zu bearbeiten – ein Prozess, wie er auf europäischer Ebene mit der Festlegung des Konzepts „Flexicurity“ (*i-Punkt Seite 18*) als zentraler Baustein des Europäischen Sozialmodells und des Lissabon-Prozesses während der EU-Ratspräsidentschaft Österreichs 2006 eingeleitet wurde. ■

Weitere Auskünfte erteilen
Christine Ehrhardt, Telefon 0711/641-26 68,
Christine.Ehrhardt@stala.bwl.de

kurz notiert ...

Über 29 900 Gründerinnen im Südwesten

Im Jahr 2006 wagten in Baden-Württemberg mehr als 96 600 Personen den Schritt in die Selbstständigkeit, in dem sie einen von rund 88 400 Gewerbebetrieben alleine oder gemeinsam mit anderen gründeten. Unter den neuen Selbstständigen waren über 29 900 Frauen. Dies entspricht einem Frauenanteil von 31 %. Zum Vergleich: Frauen stellen nach Ergebnissen des Mikrozensus 2006 etwa 45 % aller Erwerbstätigen und rund 30 % der Selbstständigen.

Frauen fangen häufiger „klein“ an als Männer. So stehen bei den Nebenerwerbsgründungen 11 955 Existenzgründerinnen rund 19 478 Existenzgründern gegenüber. Dies entspricht einem Frauenanteil von 38 %. Bezogen auf die Gesamtzahl gründen Frauen häufiger einen Nebenerwerbsbetrieb als Männer. 40 % der Gründerinnen aber nur 29 % der Gründer machten sich im Nebenerwerb selbstständig. Ein wichtiges Motiv ist vermutlich die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit. Die Existenzgründung im Nebenerwerb ermöglicht mehr Flexibilität sowie ein langsames Hineinwachsen in die Selbstständigkeit.

Eine Betriebsgründung mit größerer wirtschaftlicher Substanz nahmen im Jahr 2007 insgesamt 25 133 Personen vor, darunter 19 % oder 4 783 Frauen. Gegenüber dem Vorjahr ging die Zahl der Existenzgründer um 11 % (– 2 477) zurück, die Zahl der Existenzgründerinnen dagegen nur um 5 % (– 254). Nach wie vor gründen jedoch nur 16 % der Existenzgründerinnen aber 31 % der Existenzgründer einen Betrieb, bei dem eine größere wirtschaftliche Substanz vermutet werden kann.

Sowohl Männer als auch Frauen gründen einen Gewerbebetrieb am häufigsten im Handel und im Bereich Grundstücks- und Wohnungswesen,

wirtschaftliche Dienstleistungen (zum Beispiel Gebäudereinigung, Werbeagenturen, Buchhaltungs- und Übersetzungsdienste). Im Bereich der öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen gründen 22 % der Existenzgründerinnen und 8 % der Existenzgründer. Zu den öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen gehören unter anderem Friseur- und Kosmetiksalons, Wäschereien und Sonnenstudios. Eine gemeinsame Betrachtung der genannten Dienstleistungssparten zeigt, Neugründungen von Frauen erfolgen zu 78 % (entspricht 23 199 Gründerinnen) in einem Dienstleistungsbereich. Bei den Existenzgründern sind es dagegen nur 63 % (41 770).

Broschüre „Entwicklungen und Strukturen des Arbeitsmarktes in Baden-Württemberg“

Die Entwicklung des Arbeitsmarktes in Baden-Württemberg war in den letzten Jahren geprägt durch einen grundlegenden und dynamischen Wandel. Die Veröffentlichung dokumentiert und analysiert die wichtigsten Entwicklungen des Arbeitsmarktgeschehens der letzten Jahre in Baden-Württemberg. Darüber hinaus werden Daten präsentiert, die einen nationalen, aber auch einen Vergleich innerhalb der Mitgliedstaaten der Europäischen Union ermöglichen. Vorausrechnungen über die Auswirkungen des demografischen Wandels auf das zukünftige Potenzial an Arbeitskräften, deren Alters- und Qualifikationsstruktur runden die Broschüre ab.

Die kostenlose Broschüre steht ab Dezember 2007 im Internet als PDF-Datei zum Herunterladen unter www.statistik-bw.de bereit oder kann bestellt werden beim Statistischen Landesamt Baden-Württemberg
Telefon: 0711/641-28 66
Fax: 0711/641-13 40 62
vertrieb@stala.bwl.de



Art.-Nr.: 8033 07001,
72 Seiten