

Atypische Beschäftigungsverhältnisse

Berndt Keller *

- Baron, D., & Hill, P. B. (Hrsg.) (2018). *Atypische Beschäftigung und ihre sozialen Konsequenzen*. Wiesbaden: Springer VS
- Bosch, G., Hüttenhoff, F., & Weinkopf, C. (2019). *Kontrolle von Mindestlöhnen*. Wiesbaden: Springer VS
- Hertwig, M., & Wirth, C., unter Mitarbeit von Kirsch, J. (2021). *Praktiken der Onsite-Werkvertragsnutzung in Deutschland. Management, Arbeit und Interessenvertretung*. Baden-Baden: Nomos
- Kalleberg, A. L. (2018). *Precarious Lives. Job Insecurity and Well-Being in Rich Democracies*. Cambridge-Medford: Polity Press
- Kalleberg, A. L., & Vallas, S. P. (eds.) (2018). *Precarious work*. Research in the Sociology of Work (Volume 31). Bingley, UK: Emerald
- Kohlrausch, B., Schildmann, C., & Voss, D. (Hrsg.) (2019). *Neue Arbeit – neue Ungleichheiten? Folgen der Digitalisierung*. Weinheim-Basel: Beltz Juventa
- Stuth, S. (2017a). *Closing in on closure. Occupational closure and temporary employment in Germany*. Economic Sociology and Political Economy (Volume 1). Baden-Baden: Nomos.

1 Einleitung

Die *Industriellen Beziehungen* haben ausgewählte Probleme atypischer Beschäftigungsformen (AB) in einem Schwerpunktheft (1/2014) ausführlich behandelt. Diese Sammelrezension greift den Schwerpunkt in veränderter Form wieder auf und stellt ausgewählte aktuelle Publikationen vor. Die subjektive Auswahl der Titel bedarf der Erklärung bzw. Begründung: Wir behandeln ausschließlich Monographien und Sammelbände und verzichten aus Platzgründen auf andere Publikationen, wie Veröffentlichungen in Zeitschriften oder im Internet.

Ausgangspunkt der definitorischen Abgrenzung ist wie üblich das Normalarbeitsverhältnis (NAV),¹ dessen Konstitutionskriterien sind: Vollzeitätigkeit mit subsistenzsicherndem Einkommen, unbefristetes Beschäftigungsverhältnis, vollständige Integration in die sozialen Sicherungssysteme (vor allem Arbeitslosen-, Kranken- und Rentenversicherung), Identität von

* Prof. em. Dr. Berndt Keller, Universität Konstanz, FB Politik- und Verwaltungswissenschaft E-Mail: Berndt.Karl.Keller@uni-konstanz.de

1 Diese klassische Abgrenzung erfolgt im Sinne einer Nominaldefinition ohne normative Konnotation für die Zukunft. In historischer Sicht basiert das NAV auf dem „male breadwinner model“ ohne weitreichende Erwerbsbeteiligung von Frauen, Durchsetzung von equal pay-Regelungen etc. (Kalleberg, 2018).

Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis, Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber (Mückenberger 1985, 2010).

Falls mindestens eines dieser Kriterien nicht gegeben ist, handelt es sich um ein atypisches Beschäftigungsverhältnis. Damit ergibt sich eine Sammelkategorie, die recht unterschiedliche, im Folgenden zu unterscheidende Formen umfasst.² Unstrittig ist die Subsumption von Teilzeit, Mini- und Midijobs, Befristung, Leiharbeit (als nicht wie sonst üblich zwei- sondern dreiseitigem Beschäftigungsverhältnis) und Dienst- bzw. Werkverträgen. Strittig ist nach wie vor die Zuordnung von Solo-Selbstständigkeit, d.h. Selbstständigkeit ohne weitere abhängige Beschäftigte, weil sie im Gegensatz zu den anderen keine Form sozialversicherungspflichtiger abhängiger Beschäftigung darstellt. Da sie ähnlichen Risiken wie die anderen Formen ausgesetzt ist, sollte sie eingeschlossen werden.

Im Folgenden steht nicht nur die Unterscheidung zwischen NAV und AB, sondern die Unterscheidung von und zwischen den heterogenen Formen AB in Mittelpunkt.³ Unstrittig ist die Tatsache, dass in den vergangenen Jahrzehnten nicht nur ihre Anzahl, sondern auch ihr Anteil an allen Beschäftigungsverhältnissen zugenommen hat. Sie machen inzwischen, je nach gewählten Abgrenzungskriterien mehr als ein Viertel, wahrscheinlich mehr als ein Drittel der Gesamtbeschäftigung aus.⁴

Die langfristige Entwicklung der Rahmenbedingungen seit Mitte der 1980er Jahre lässt sich mit den Begriffen Flexibilisierung (mit Blick auf Arbeitgeber) sowie Deregulierung (mit Blick auf den Staat) zusammenfassen. Die „Gesetze über moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ der frühen/mittleren 2000er Jahre (sog. Hartz-Gesetze) deregulierten bestimmte Formen, wie etwa Leiharbeit, erweiterten andere, etwa die geringfügige Beschäftigung zu Minijobs, und führten neue ein, vor allem Midijobs.

Aus der Perspektive des Arbeitsmarkts haben AB erhebliche, nicht nur kurz-, sondern auch mittel- und langfristige Folgen, nicht nur auf Einkommen, sondern auch auf Weiterbildungschancen sowie soziale Sicherung im Alter (Keller & Seifert, 2013). In soziologischer Sicht stellt sich die Frage nach ihren Folgen für die ungleiche Verteilung knapper Ressourcen und die langfristige Entwicklung sozialer Ungleichheit.

Nicht nur das öffentliche, sondern neben dem juristischen hat auch das sozial- und wirtschaftswissenschaftliche Interesse an AB rasch und deutlich zugenommen (Aplitzsch, Shire, Heinrich, Mottweiler, & Tünte 2015; Jansen, 2020).⁵ Wir sind inzwischen breiter und besser informiert als dies noch vor einigen Jahren der Fall war (Keller & Seifert, 2007). Neben Überblicken liegen inzwischen detaillierte Studien zu einzelnen Formen vor.⁶ Allerdings

2 Wir sollten nicht nur zwischen NAV und AB, sondern auch zwischen atypischen und prekären Beschäftigungsverhältnissen explizit unterscheiden (Stuth, Schels, Promberger, Jahn, & Allmendinger, 2018). Einerseits können auch NAV bei Einkommen, die im Niedriglohnssektor liegen, prekär sein; andererseits müssen AB nicht ausnahmslos prekär sein, falls andere Einkommensquellen, etwa durch das Haushaltseinkommen, vorhanden sind.

3 Wir verzichten aus Platzgründen weitgehend auf Differenzierungen innerhalb einzelner Formen. Minijobs können als Haupt- oder Nebentätigkeiten ausgeübt werden. Befristungen können ohne oder mit Sachgrund erfolgen. Ebenfalls außer Acht lassen wir Zweitbeschäftigungen bzw. hybride Erwerbsformen (Bührmann, Fachinger, & Welskop-Deffaa, 2018), die in den 2010er Jahren zugenommen haben.

4 Unterschiedlich zugeordnet wird vor allem Teilzeitbeschäftigung mit mindestens 21 Wochenstunden, die häufig, wie beim Statistischen Bundesamt (destatis), nicht zu den Formen AB gezählt wird, obwohl Nachteile beim Einkommen sowie der Alterssicherung bestehen. In der Literatur entstehen unterschiedliche Angaben bei Befristungen dadurch, dass gelegentlich Ausbildungsverhältnisse mitgezählt werden, was nicht der Fall sein sollte.

5 Als Überblick <https://infosys.iab.de/infoplattform/thema.asp>

6 So fasst Beckmann (2019) den umfangreichen Forschungsstand zu der heterogenen Form der Minijobs zusammen und erweitert die Analyse um die bis dato ausgeklammerten subjektiven Wahrnehmungen und Beur-

verteilt sich dieses gesteigerte Interesse ungleich auf die Formen. Überproportional häufig behandelt werden Minijobs und Leiharbeit sowie aus aktuellem Anlass Solo-Selbstständigkeit, im Gegensatz vor allem zu Midijobs und Werkverträgen.

2 Ausgewählte Formen

2.1 Befristete Beschäftigungsverhältnisse: Soziale Folgen

Mitte der 1980er Jahre wurde als erste Deregulierungsmaßnahme im Beschäftigungsförderungsgesetz die „erleichterte Zulassung befristeter Arbeitsverträge“ eingeführt. Die Besonderheit dieser Form, die im Laufe der Jahre mehrfach revidiert und dabei erweitert wurde (Teilzeit- und Befristungsgesetz), besteht darin, dass der Arbeitsvertrag mit Fristablauf automatisch endet, die üblichen Kündigungsvorschriften also nicht gelten. Der Umfang hat in den vergangenen Jahrzehnten für alle Beschäftigtengruppen, vor allem für Berufseinsteiger und junge Erwerbstätige, allmählich zugenommen; fast die Hälfte aller neu geschlossenen Arbeitsverträge ist zunächst befristet.⁷

Im Mittelpunkt des von Baron und Hill herausgegebenen Sammelbandes (2018) stehen aus dem heterogenen Spektrum atypischer vor allem die exemplarisch ausgewählten befristeten Beschäftigungsverhältnisse. Der Band bündelt die Ergebnisse empirischer Forschungsprojekte zu sozialen Folgen und Implikationen. Er zeichnet sich dadurch aus, dass er Probleme nicht nur der Arbeitsmarkt-, Arbeits- und Industriesoziologie, sondern vor allem der Familiensoziologie behandelt. Der Band geht durch die Zusammenführung dieser in der Regel isoliert voneinander bleibenden, disparaten (Teil-)Disziplinen über den üblichen, arbeitsmarktzentrierten Rahmen der Behandlung (u. a. Formen der Befristung, Übernahmequoten, Niveaueffekte) hinaus.

Die Kapitel behandeln

- ein handlungstheoretisch orientiertes Erklärungsmodell von Prekarität, die hier definiert wird als wahrgenommene starke Einschränkung der privaten Lebensplanung infolge der atypischen Beschäftigung,
- einen internationalen Vergleich von Ausprägungen und Formen,
- Situation migrantischer Pflegearbeiterinnen/Dienstleisterinnen in Haushalten,
- Messung subjektiver Prekaritätsbelastungen, Erhebungsinstrumente und subjektive Verarbeitungsformen,
- Aufteilung der Arrangements (Lasten und Zeit) für Kinderbetreuung,
- Zusammenhang von ökonomischer Unsicherheit, sozialer Ungleichheit und Kinderwunsch,
- Wirkungen befristeter Beschäftigung auf die Institutionalisierung von Partnerschaften
- sowie Regulierung atypischer Beschäftigung.

teilungen der Arbeits- und Beschäftigungssituation sowie die objektiven und subjektiven Faktoren, welche die Gesamtbeurteilung der Minijobber beeinflussen.

7 Ihr Anteil betrug in den 2010er Jahren sieben bis acht Prozent; die Übernahmequote in entfristete Beschäftigungsverhältnisse lag zwischen 40 und 45 Prozent (Hohendanner, 2021).

Die Beiträge verwenden zum Teil anspruchsvolle quantitative Verfahren, die in einer Primärerhebung im Rahmen eines DFG-Projekts entwickelt wurden, zum Teil auch qualitative Methoden. Behandelt werden sowohl sozio-strukturelle (wie Geschlecht, Alter, Bildung, Einkommen, Schichtzugehörigkeit) und arbeitsmarktbezogene als auch subjektive Determinanten (wie Wahrnehmungs- und Verarbeitungsformen atypischer Beschäftigung). Die Analysen machen deutlich, dass die Folgen von Befristungen über den Arbeitsmarkt hinaus und weit in die individuelle und partnerschaftliche Lebensgestaltung hinein reichen.

Aus der Vielzahl der Befunde können nur einige exemplarisch genannt werden, die aus den von den Herausgebern verfassten Kapiteln stammen: Die Prekaritätsbelastung wird von unbefristeten Beschäftigten höher wahrgenommen als von befristeten, was mit der fehlenden Erfahrung der erstgenannten Gruppe erklärt wird; der Effekt der Befristungssituation auf die subjektive Prekaritätsbelastung ist negativ. Keine signifikanten Unterschiede zwischen diesen Gruppen bestehen hingegen bei partnerschaftlichen Institutionalierungsabsichten und -prozessen (Kohabitation, Heirat, Elternschaft), Partnerschaftszufriedenheit, Partnerschaftscommitment und subjektiver Partnerschaftsstabilität. Unsicherheit über die Lebensplanung resultiert nicht unmittelbar aus der Befristung, sondern wird über die subjektive Verarbeitung im Kontext der Lebenssituation vermittelt.

Der Band liefert – im Gegensatz zu anderen – wichtige Beiträge zur ansonsten vernachlässigten Theoriebildung, indem er einen explizit handlungstheoretisch fundierten Erklärungsansatz formuliert und spezifische, quantitativ ausgerichtete Erhebungsinstrumente zur Erfassung subjektiver Prekaritätsbelastungen entwickelt. Der Band stellt eine wichtige Erweiterung der in den Industriellen Beziehungen zentralen Sichtweise dar und vertieft deutlich unser Verständnis für Gestaltung und Folgen der AB (u. a. Familiengründung, private Zukunftsplanung unter Unsicherheit, Care-Arbeit, Berufsleben). Nicht explizit behandelt sondern ergänzt werden Fragestellungen aus der Perspektive der Arbeitsbeziehungen.

Erstaunlicherweise nicht näher analysiert werden die langfristigen sozialpolitischen Folgen atypischer Beschäftigung, vor allem für Rentenansprüche bzw. -höhe. Befristete Beschäftigung führt zu Lücken – und damit „Narben“ – in der Erwerbsbiographie, vor allem wenn sie längere Zeit andauert oder in Arbeitslosigkeit mündet.

2.2 Befristete Beschäftigungsverhältnisse: Schließung beruflicher Teilarbeitsmärkte

Eine andere Fragestellung wählt Stuth (2017a) in seiner Dissertation, indem er den Zusammenhang von langfristig zunehmender AB und sozialer Ungleichheit thematisiert. Im Mittelpunkt steht die bis dato vernachlässigte Beziehung zwischen beruflichen Arbeitsmärkten und befristeten Beschäftigungsverhältnissen bzw. die Frage nach den Bestimmungsgrößen der unterschiedlichen Verteilung dieser Risiken auf die Beschäftigtengruppen.

Der Band gliedert sich wie folgt:

- Nach einleitenden Bemerkungen erfolgt eine Zusammenfassung der theoretischen Begründungen der Determinanten befristeter Beschäftigung, eine Übersicht über Theorien sozialer, insbes. beruflicher Schließung sowie die Begründung der besonderen Eignung der institutionellen Merkmale deutscher Arbeitsmärkte für diese Untersuchung (Kap. 1 bis 3).

- Anschließend werden die theoretischen und methodischen Probleme der herkömmlichen Operationalisierung von Maßen sozialer Schließung vorgestellt und kritisiert sowie ausführlich neue Maße entwickelt (Kap. 4 und 5). Untersucht werden vor allem die Befristungspraktiken großer Unternehmen.
- Der inhaltliche Hauptteil behandelt die Ergebnisse (Kap. 6 und 7).
- Zusammenfassung und Schlussfolgerungen beschließen die Arbeit (Kap. 8 und 9).

Die konventionellen Theorien sozialer Schließung (vor allem M. Weber) werden um den Einfluss beruflicher Arbeitsmärkte erweitert. In methodischer Hinsicht entwickelt der Autor neue, innovative Maße zur Messung ihrer Schließung. Zu den Quellen gehören *Credentialism*,⁸ Grad der Standardisierung von Ausbildungszertifikaten, Einzigartigkeit der Tätigkeit, Lizenzierung und Interessenvertretung. Der Verfasser zeigt, dass bzw. wie beruflich qualifizierte Arbeitnehmer, die über knappe Zertifikate verfügen, vor individuellen Befristungsrisiken geschützt werden, während andere deutlich höheren Risiken (u. a. geringere Entgelte, ungünstigere Arbeitsbedingungen, fehlende Karrierechancen) ausgesetzt sind. Anders formuliert: Befristungsrisiken hängen (auch) von Berufen und deren unterschiedlichen Schließungsgraden ab.

Im Gegensatz zu anderen Beiträgen zu AB erfolgt eine gründliche (arbeitsmarkt-)theoretische Fundierung, vor allem durch Theorien des Humankapitals, interner Arbeitsmärkte und Transaktionskosten, gelegentlich auch Signaltheorien. Sie werden um die bis dato vernachlässigte, hier differenziert analysierte Kategorie Beruf erweitert, nicht ersetzt. Anders formuliert: Für die institutionellen Rahmenbedingungen von NAV konzipierte, ökonomische und soziologische Theorien werden erstmals zur Erklärung eines speziellen Problems, nämlich Befristung, angewandt und daher um berufliche Qualifikation bzw. Schließungstheorien ergänzt.

Die Mehrzahl der spezifischen Befunde ist zwar auf Basis der allgemeinen Theorien, vor allem der Theorien über allgemeines und spezifisches Humankapital und interne Arbeitsmärkte, zu erwarten. Sie werden aber erstmals empirisch detailliert belegt und sollten in Zukunft mehr Beachtung finden. Die Mehrheit der Korrelationen zwischen den eigens entwickelten Schließungsmaßen und befristeter Beschäftigung ist niedrig. Berufsspezifische Fähigkeiten und Qualifikationen tragen zu einer beruflichen Fragmentierung des Arbeitsmarktes bei, die durch verschiedene Schließungsmechanismen verstärkt wird (Begrenzung des Angebots, Sicherung oder Schaffung der Nachfrage, Kanalisierung der Nachfrage, Signalfunktion für Arbeitgeber) (vgl. auch Stuth, 2017b).

Die Grenzen der getroffenen Aussagen liegen im gewählten Ansatz, der Frage nach Prozessen der Schließung beruflicher (Teil-)Arbeitsmärkte. Gewerkschaften als korporative Akteure des Arbeitsmarktes bzw. Gewerkschaftsmitgliedschaft werden nur gelegentlich als eine mögliche Quelle von Schließung erwähnt; sie haben keine signifikanten Auswirkungen. Industriegewerkschaften können – im Gegensatz zu den wenigen tarifpolitisch aktiven Berufsgewerkschaften – kaum strikt enge, berufsspezifisch ausgerichtete Politiken betreiben, sondern müssen die breiten heterogenen Interessen ihrer Organisationsdomänen repräsentieren. Betriebsräte, die als weitere Institution des Arbeitsmarktes im dualen System der Arbeitsbeziehungen – auch unabhängig von Gewerkschaften – ebenfalls zu Schließungstendenzen beitragen können, werden nicht einbezogen. Unberücksichtigt bleiben auch die in

8 Diese an US-amerikanischen Konzepten des *credentialism* orientierte Kategorie meint die Abhängigkeit der Einstellungs- und Rekrutierungsentscheidung von Zertifikaten der Bewerber.

anderen Studien behandelte Länge der Befristung bzw. Übergänge (vor allem in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse) sowie langfristige Folgen der Befristung.

2.3 Werkverträge

Der von Hertwig und Wirth verfasste Band (2021) basiert auf bereits publizierten Arbeiten (u. a. Hertwig, Kirsch, & Wirth 2015a und 2015b, 2016, 2019), die weiter geführt, ergänzt und aktualisiert werden. Der Band behandelt die im Vergleich zu anderen Formen, wie Minijobs und Leiharbeit,⁹ nach wie vor recht selten analysierte Werkvertragsnutzung und stößt insofern in eine deutliche Forschungslücke. Gegenstand der Untersuchung ist die Variante der Onsite-Werkverträge, bei denen die Werkvertragsarbeitskräfte eines Werkvertragsunternehmens im Betrieb des Werkbestellers tätig werden.¹⁰

Der Band gliedert sich wie folgt:

- Nach einer knappen Einleitung werden Ausgangslage und Problemstellung vermittelt (Rechtsgrundlage und Stand der Forschung), konzeptionelle Grundlagen (theoretische Perspektiven, Strukturierungstheorie, Arbeitsbeziehungen und -bedingungen) sowie das methodische Vorgehen skizziert (repräsentative telefonische Befragung sowie Fallstudien im Verarbeitenden Gewerbe und Einzelhandel mit Auftraggebern und Auftragnehmern).¹¹
- Der ersten Hauptteil besteht aus der Beschreibung der Befunde aus sechs Betriebsfallstudien (vor allem Betriebs- und Branchenkontext, Motive der Nutzung, Managementpraktiken der Nutzung, Auswirkungen auf Arbeit und Beschäftigung, Rolle der Betriebsräte und Gewerkschaften).
- Der zweite Hauptteil analysiert Praktiken des Einsatzes der Werkvertragsarbeitskräfte im Vergleich der qualitativen und quantitativen Ergebnisse, wobei erstere den Schwerpunkt bilden (Gründe und Motive, Praktiken der Koordination, Auswirkungen des Einsatzes auf Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Interessenvertretungspraxis).

Ergebnisse sind u. a.: Die Onsite-Variante der Werkvertragsnutzung wird eingesetzt aus Kalkülen der (numerischen und funktionalen) „Flexibilisierung“ sowie Motiven der Personalkostensenkung; die Werkbesteller/das Management entscheiden („Abschöpfen der Regulierungsarbitrage“) in strategischer Abwägung über Eigenerstellung oder Fremdvergabe – oder in bekannter Terminologie über *to make or to buy*. Diese Form ist vor allem in Großbetrieben anzutreffen bzw. institutionalisiert sowie auf sämtlichen Qualifikationsstufen, d. h. sowohl bei formal gering als auch bei hochqualifizierten Tätigkeiten. Sie umfasst nicht nur Rand-, sondern auch Kernbereiche der Wertschöpfung des Unternehmens. Diese Nutzungsform von Arbeitskraft stellt keine langfristige Beschaffungsstrategie dar und unterlässt Investitionen in Humankapital; die Nutzungsintensität weist erhebliche Bandbreiten auf.

- 9 Im Rahmen von Personalstrategien können Leiharbeit und Werkverträge substitutiv Verwendung finden. Die Verteuerung von Leiharbeit, etwa durch Re-Regulierungsmaßnahmen, kann zum Ersatz durch Werkverträge führen. Bei beiden Formen handelt es sich um ungewöhnliche dreiseitige, ‚triangulierte‘ Beschäftigungsverhältnisse.
- 10 Vgl. zu anderen Varianten Seifert und Amlinger (2016) sowie Seifert, Amlinger und Keller (2015). Zu beachten ist die Tatsache, dass in juristischer Sicht Werkverträge Sach-, keine Personalkosten sind. Die genaue Zahl der Werkverträge ist nicht bekannt.
- 11 Sämtliche Fallstudien (Guss, Stahl, Maschinenbau, Fahrzeugbau, Fleisch, Milch) wurden nach einer Art willkürlichem Auswahlverfahren ausgesucht und in Betrieben mit Betriebsrat sowie gewerkschaftlicher Organisation durchgeführt.

Die Ausgestaltung kann in juristischer Sicht zu ‚Schein-Werkverträgen‘ führen, d. h. zu schwierig zu beweisender verdeckter Leiharbeit in einer breiten Grauzone ‚illegaler Arbeitnehmerüberlassung‘, zu neuen Abhängigkeitsproblemen, zur Schlechterstellung dieser Beschäftigtenengruppe im Vergleich zur Stammebelegschaft (vor allem geringere Entgelte, längere Arbeitszeiten einschl. Überstunden, Unsicherheit der Beschäftigung, keine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, kein bezahlter Urlaub). Außerdem kann sie auch negative Folgen für die Stammebelegschaft haben (wie Verdrängungseffekte oder Umsetzungen). Insgesamt resultiert eine fortschreitende Fragmentierung und Segmentierung der Arbeitsbedingungen und Arbeitsbeziehungen sowie des gesamten Erwerbssystems.

Die Positionen der Betriebsräte sind vielfältig und schwanken zwischen den Grundhaltungen grundsätzlicher Ablehnung und pragmatischer Akzeptanz. Letztere folgt dem bekannten Muster ‚kooperativer Konfliktverarbeitung‘, etwa in Form der Mitgestaltung der Nutzungspraktiken durch Interessenausgleich und Sozialplanverhandlungen bzw. Betriebsvereinbarungen, die bestimmte Mindestanforderungen vorgeben (vor allem betriebliche Sozialeinrichtungen, Arbeitszeit, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Entlohnung, Unterbringung). Die Nutzung der formal schwachen Partizipationsrechte, die neben Mobilisierung und externer Unterstützung Machtressourcen darstellen, gelingt nur einem kleinen Teil der Betriebsräte, wobei Koppelgeschäfte und Taktieren hilfreich sein können; die Deutungsmuster sind recht unterschiedlich. In den meisten Fällen besteht beim Werkvertragsunternehmen kein Betriebsrat, der die Einhaltung bestehender gesetzlicher und tariflicher Regelungen einfordern könnte.

Insgesamt stabilisiert diese Interessenvertretungspolitik den internen Arbeitsmarkt, trägt zur sozialen Schließung bei und wirkt damit zum Nachteil extern Beschäftigter sowie vor allem Arbeitsloser. Die aus Segmentationstheorien bekannte und auch bei anderen Beschäftigungsformen praktizierte Unterscheidung in Stamm- und Randbelegschaft wird verstärkt.

Die zuständigen Branchengewerkschaften haben bei ‚dual‘ geprägten Arbeitsbeziehungen die Aufgabe, den Betriebsräten entsprechend spezialisierte Bildungsangebote (Schulungen, Beratung und Unterstützung) zu machen. Die Auftragnehmer bzw. Werkvertragsunternehmen befinden sich zum Auftraggeber in einer komplexen principal agent-Beziehung mit erheblichen Interessendifferenzen und verschiedenen Managementproblemen.

Die Autoren analysieren nicht nur die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die häufig nicht den gesetzlichen bzw. tariflich vereinbarten Standards entsprechen bzw. in einer rechtlich problematischen Grauzone angesiedelt sind, sondern problematisieren auch ihre Heterogenisierung und häufige Verschlechterung. Der Band bietet einen aktuellen, empirisch gehaltvollen Überblick über eine sowohl in der Öffentlichkeit als auch in der Wissenschaft weitgehend unbeachtete Beschäftigungsform. Die detaillierten, formal ähnlich aufgebauten Schilderungen der Fallstudien vermitteln informative Einsichten in Formen des ‚Outsourcing‘ bzw. der ‚vertikalen Desintegration‘ und ihre branchenspezifisch unterschiedlichen Nutzungsbedingungen.¹² Differenzen der Ergebnisse aus qualitativen Fallstudien und repräsentativer Telefonbefragung (etwa Bedeutung von Kostenmotiven bzw. -strategien beim Einsatz) werden erklärt. Ein (leider recht) knapp gehaltenes Fazit beschließt den Band.

Verschiedene Entwicklungen belegen die Relevanz der Fragestellung. Während der Covid-19-Pandemie wurden lange bekannte Probleme eines ‚Geschäftsmodells‘ in der Fleischwirtschaft deutlich sichtbar und schließlich im öffentlichen Diskurs skandalisiert

12 Als Überblick: www.iab.de/infoplattform/werkvertraege

(Schulten, 2020). Bestimmte intentionale Praktiken einer ungewöhnlich intensiven Werkvertragsnutzung, wie sie in mehreren Bundesländern vor allem bei einigen *superspreadern* der Fleisch- und Nahrungsmittelindustrie üblich waren (u. a. Arbeits- und Unterbringungsbedingungen vor allem von Beschäftigten aus mittel- und osteuropäischen Ländern), riefen letztendlich den Gesetzgeber auf den Plan und führten – nach jahrelangen, ergebnislosen Diskussionen – zu (einigen) Re-Regulierungsmaßnahmen (Bosch, Hüttenhoff, & Weinkopf 2020a). Anfang 2021 trat das ‚Gesetz zur Verbesserung des Vollzugs im Arbeitsschutz‘ in Kraft, das in Kernbereichen der Fleischindustrie (Schlachtung, Zerlegung und Fleischverarbeitung) den Einsatz von Fremdpersonal, d. h. von Werkvertrags- und Leiharbeitnehmern, verbietet. Notwendig bleibt allerdings die Kontrolle der Einhaltung.

3 Folgen der Digitalisierung

AB haben insgesamt, wie einleitend erwähnt, in den vergangenen Jahrzehnten deutlich zugenommen. Ihre Formen sind von dieser Entwicklung unterschiedlich betroffen und verändern sich materiell, wobei neue Varianten auftreten (Jansen, 2020). Eine zentrale Frage ist, wie die fortschreitende Digitalisierung, die ‚game-changing technology‘ unserer Zeit mit Konsequenzen für sämtliche Branchen, den Arbeitsmarkt verändert. Kontrovers diskutiert wird vor allem die Entwicklung der Beschäftigung auf gesamtwirtschaftlicher und Branchenebene.¹³ Im Gegensatz dazu ist wenig bekannt über die Auswirkungen der Digitalisierung auf einzelne Beschäftigungsformen. Nehmen AB zu, etwa in veränderten Formen aber mit deutlichen Parallelen zu Minijobs, wie als crowdwork in der Plattformökonomie oder bei Lieferdiensten (wie Flaschenpost oder Lieferando), oder durch neue Varianten von (Solo-)Selbstständigkeit, die eine Reihe ähnlicher Merkmale wie abhängige Beschäftigungsverhältnisse aufweisen?¹⁴ Welche soziostrukturellen Gruppen sind besonders betroffen?

Der von Kohlrausch, Schildmann und Voss (2019) herausgegebene Sammelband vermittelt in spezifisch soziologischer Sicht einen Überblick über aktuelle Perspektiven der Digitalisierung und ihre sozialen Konsequenzen für das Erwerbssystem. Einleitend skizzieren die Herausgeberinnen ihre Themenkomplexe: Entstehen neue Muster sozialer Ungleichheit und/oder werden bestehende, etwa geschlechtsspezifischer oder qualifikatorischer Art, verschärft bzw. perpetuiert? Ergeben sich neue Spaltungen zwischen der ‚alten‘ produzierenden und der ‚neuen‘ forschend-entwickelnden Arbeitswelt in Großunternehmen? Entstehen neue Bruchlinien zwischen Kern- und digitalen Randbelegschaften durch digitale Arbeit in Projekten, Mehr-Arbeitgeber-Betrieben und Plattformen?

Der Sammelband spiegelt – gewissermaßen naturgemäß – die Heterogenität der aktuellen Diskurse über Digitalisierung. Die Fragestellungen der Autorinnen und Autoren sind recht unterschiedlich: Sie reichen einerseits von Problemen des Einsatzes digitaler Technologien in der Industriearbeit, steigender Lohnungleichheit, Herausforderungen und Handlungsoptionen von Qualifizierung bis zu Arbeitsformen wie Crowdwork und Crowdsourcing in der Plattformökonomie. Sie umfassen andererseits soziale Ungleichheit und Wahrnehmung subjek-

13 Vielfach diskutiert für die USA wird die Studie von Frey und Osborne (2013) sowie zur Relativierung der pessimistischen Befunde für Deutschland die Studien von Arntz, Gregory und Zierahn (2018) sowie Dengler und Matthes (2018). Auch Differenzen nach Qualifikation und Region finden Beachtung.

14 Vgl. zur Diskussion um den Plattformkapitalismus den Review-Artikel von Heiland (2018).

tiver Verunsicherung, Verstärkung alter und Erzeugung neuer Bruchlinien in der sich digitalisierenden Arbeitswelt, Visionen und (Arbeits-)Realität der Digitalisierung.

Die Beiträge weisen selten einen expliziten Bezug zu den Formen AB auf, belegen jedoch deutliche Veränderungen des Erwerbssystems im Zeitalter von Digitalisierung. Den weiterhin geschützten Kern- stehen neue unsichere Randbelegschaften gegenüber; weitere Segmentierungen des Arbeitsmarktes sowie die Reproduktion sozialer Ungleichheit werden deutlich. Einen Schwerpunkt bilden – im Gegensatz zu anderen Bänden – durch alte und durch Digitalisierung entstehende neue geschlechtsspezifische Ungleichheiten, die weit über das Erwerbssystem hinaus in andere Lebensbereiche hinein reichen.¹⁵

Der Band fasst einerseits bekannte Forschungsergebnisse zusammen und fügt andererseits einige neue hinzu; er besteht zum Teil aus Übersichten und Zusammenfassungen, zum Teil aus originären Forschungsarbeiten. Erstaunlich ist in Anbetracht der Gewerkschaftsnähe der Herausgeberinnen, dass traditionelle Institutionen der Erwerbsarbeit (wie Betriebsräte, Gewerkschaften, Mitbestimmung, Tarifverträge) und deren notwendigen Veränderungen bei fortschreitender Digitalisierung und diagnostizierten neuen Ungleichheiten kaum behandelt werden. Ein den aktuellen Stand resümierendes Schlusskapitel wäre wünschenswert gewesen, war aber in Anbetracht des heterogenen Standes des aktuellen Diskurses wohl unrealistisch.

Der Band eignet sich gut als einleitende Lektüre und Überblick zum aktuellen Stand vor allem des spezifisch soziologischen Diskurses samt zahlreicher und hilfreicher Literaturhinweise; einzelne Kapitel können, wie bei Sammelbänden üblich, je nach individuellem Erkenntnisinteresse der Lektüre gewinnbringend ausgewählt werden.

4 Kontrollprobleme der (Mindest-) Arbeitsbedingungen

Der von Bosch, Hüttenhoff und Weinkopf (2019) verfasste Band zur Kontrolle von Mindestlöhnen bezieht sich nicht ausschließlich auf AB, ist aber unmittelbar relevant, da diese expandierenden Formen überproportional häufig und stark von illegalen Praktiken betroffen sind, etwa Minijobs in kleineren Betrieben, die bereits behandelten Werkverträge, Solo- oder Scheinselbstständigkeit. Die Probleme der Umsetzung getroffener bzw. Einhaltung und Kontrolle gesetzlich vorgegebener oder tarifvertraglich vereinbarter Mindestarbeitsbedingungen, insbesondere Entgelte, aber auch Arbeitszeiten, Beiträge zur Sozialversicherung und Steuern, wurden – erstaunlicherweise oder nicht – in der Literatur bisher nur selten behandelt.

Der Band, die erste breit angelegte Untersuchung dieser Probleme, gliedert sich wie folgt:

- Nach einleitenden Bemerkungen werden die bisher vorliegenden Erkenntnisse über die Auswirkungen des seit 2015 geltenden gesetzlichen Mindestlohns auf Entgelte und Beschäftigung zusammengefasst, die Wechselwirkungen zwischen Mindest- und Tariflöhnen diskutiert sowie ein Überblick über die inzwischen theoretisch wie empirisch umfangreiche internationale Forschungsliteratur zur Durchsetzung von Arbeitsstandards gegeben (Kap. 2 bis 4).

15 In sämtlichen Formen AB mit Ausnahme der Leiharbeit sind Frauen mehr oder weniger deutlich überrepräsentiert. Die geschlechtsspezifische Segmentation des Arbeitsmarktes wird durch AB verstärkt; sie hat weitreichende, nicht nur kurzfristige Folgen (für das Einkommen) sondern auch langfristige Konsequenzen (wie geringere Rentenansprüche bzw. drohende Altersarmut).

- Anschließend stehen Kontrolle und Durchsetzung von Mindestlöhnen in Deutschland im Mittelpunkt, insbesondere die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS), eine Direktion des Zolls als zuständiger Behörde (u. a. Aufgaben und Befugnisse, Aufbau und Ausstattung, Vorgehensweisen, Ergebnisse, internationale Vergleiche (Kap. 5).
- Den primärempirischen Hauptteil bilden detaillierte, neben umfangreichen Literatur-, Presse- und Internetrecherchen vor allem auf zahlreichen (Experten-)Interviews basierende Fallstudien besonders häufig und stark betroffener, exemplarisch ausgewählter Branchen, d. h. des Bauhauptgewerbes, der Fleischindustrie sowie des Hotel- und Gaststättengewerbes (Kap. 6 bis 8).
- Zusammenfassung sowie Vorschläge und Handlungsempfehlungen zur Erhöhung von Effizienz und Effektivität der Kontrollsysteme zur Einhaltung des Mindestlohns beschließen den Band (Kap. 9).

Die Entwicklung seit den frühen 1990er Jahren lässt sich kurz zusammenfassen: In Zeiten fragmentierter Unternehmen und entsprechender Arbeitsbeziehungen mit deutlich abnehmenden betrieblichen und sektoralen Deckungsraten (Zunahme der „weißen Flecken“), De-regulierungsmaßnahmen von Arbeits- und Produktmärkten sowie langfristig deutlich zunehmenden AB gelingt die Kontrolle der Durchsetzung bzw. Einhaltung der Mindestarbeitsbedingungen in etlichen Branchen nicht mehr. Die traditionelle Delegation an die Sozialpartner, insbesondere an die betrieblichen Interessenvertretungen, scheitert vor allem in Branchen des privaten Dienstleistungssektors. Da die Formen der autonomen Selbstregulierung bzw. freiwilligen Selbstverpflichtung ohne bindende Wirkung versagen, wird die Einrichtung bzw. Erweiterung staatlicher Kontrollbehörden mit spezifischen Rechten und Instrumenten notwendig.

Die primärempirischen Befunde sind ernüchternd: Verstöße und Umgehungs- bzw. Vermeidungsstrategien geltender Mindestlohnregelungen sind heutzutage in sämtlichen behandelten Branchen systemischer Natur; die Compliance-Probleme nehmen zu und treten häufig auf bei AB wie Minijobs und Werkverträgen. Sowohl Kontrolldichte als auch Kontrolltiefe bleiben ungenügend, enge Kooperationsbeziehungen zwischen den beteiligten Institutionen (u. a. Deutsche Rentenversicherung, Finanzbehörden, Arbeitsschutzbehörden, Staatsanwaltschaften und Gerichten) bzw. koordinierte Strategien der Kontrolle sind nicht zu erkennen, die personelle und technische Ausstattung, u. a. die IT-Infrastruktur, ist nach wie vor unzureichend.

Die informative Studie, die aus mehrjährigen Forschungsarbeiten hervorgegangen ist, basiert auf detaillierten, formal ähnlich aufgebauten Fallstudien über stark fragmentierte branchenbezogene Arbeitsbeziehungen. Die Lektüre ist nachdrücklich zu empfehlen, zumal die analysierten heterogenen Branchen, im Gegensatz etwa zu den industriellen Kernen der Metall- und Chemieindustrie, zumeist nicht im Mittelpunkt des öffentlichen und wissenschaftlichen Interesses stehen.

Der Band füllt eine wesentliche Lücke von Forschung und Praxis, indem er den Schwerpunkt der Aufmerksamkeit auf die späten Phasen des Politikprozesses verschiebt (*enforcement and compliance*). Die stärkere und systematische Beachtung der zahlreichen Probleme von Kontrolle, Durchsetzung und Einhaltung geltender Regelungen erweist sich als notwendig. Die breit angelegte Studie bietet, u. a. durch den häufigen Einbezug der umfangreichen ausländischen Erfahrungen vor allem in England und den USA, eine vortreffliche Basis, auf der zukünftige Arbeiten aufbauen können (u. a. Einbezug von Branchen wie

(Einzel-)Handel, Kurier-, Express- und Paketdienste, Gebäudereinigung, Landwirtschaft sowie Subunternehmen, Aktualisierung der empirischen Befunde). Besondere Beachtung sollten dabei weitere Branchen des privaten Dienstleistungssektors, vor allem unter den Bedingungen fortschreitender Digitalisierung, sowie in methodischer Sicht Längsschnittuntersuchungen finden.

Ansatzpunkte und Vorschläge zur effektiveren und nachhaltigen Durchsetzung von Mindestlöhnen (u. a. Stärkung der Selbstkontrolle durch die Sozialpartner, Stärkung der Verantwortung der Spitze der Wertschöpfungskette, Stärkung des Self-Enforcement durch transparente und einfache Regeln, staatliche Unterstützung bei der Durchsetzung von Ansprüchen, Erhöhung der Kontrolldichte, automatische Nachzahlung entgangener Entgelte) werden auf Basis in- und ausländischer Erfahrungen unterbreitet und verdienen breitere Beachtung, als dies bisher der Fall war (vgl. auch Bosch, Hüttenhoff, & Weinkopf 2020b). Entscheidend bleibt aber der politische Wille zur Durchsetzung bestehender Regeln.

5 Internationale Vergleiche

In den vergangenen Jahren entstand eine Reihe von Untersuchungen, welche Entwicklungen, Formen und Konsequenzen AB vergleichend behandeln, vor allem in den Mitgliedsstaaten der EU oder der OECD (Allmendinger, Hipp, & Stuth, 2013; Eichhorst & Marx, 2015; ILO, 2016), oder bezogen auf einzelne Formen (Eurofound 2018, 2019).¹⁶ Die Relevanz dieses Forschungszweigs nimmt zu mit Prozessen der Internationalisierung, insbes. der Europäisierung, von Arbeitsmärkten und Arbeitsbeziehungen.

5.1 Vergleich entwickelter Industrienationen: ‚Precarious lives‘

Kalleberg (2018) legt zum Abschluss seiner langjährigen Studien zu Veränderungen nationaler Beschäftigungsregime (Kalleberg, 2009, 2011) einen zusammenfassenden Vergleich von sechs entwickelten kapitalistischen ‚rich democracies‘ vor (USA, Großbritannien, Deutschland, Japan, Spanien, Dänemark). Die interdisziplinär angelegte Monographie gliedert sich grob in vier Teile:

- umfassende theoretische Grundlagen der Erklärung (Schutz durch Sozialstaat, Institutionen des Arbeitsmarktes),
- Manifestationen prekärer Arbeit (nationalspezifische Ausprägungen von ‚nonstandard employment relations‘, Indikatoren der subjektiven und objektiven Unsicherheiten des Arbeitsplatzes und der ökonomischen Situation),
- Unterschiede in den Dimensionen des Wohlbefindens (ökonomische Unsicherheit, Übergang ins Erwachsenenalter und Familiengründung, subjektives Wohlbefinden),
- Antworten auf zunehmende Prekarität von Arbeit und Leben (Elemente eines neuen Sozialkontrakts).

¹⁶ Nur wenige Studien setzen auf der Branchenebene an und fragen nach den Veränderungen ihrer spezifischen Beschäftigungsformen. Für die Telekommunikationsindustrie einschl. Call-Centern siehe Doellgast (2012).

Das zentrale Argument lässt sich folgendermaßen zusammenfassen: Als Antwort auf Forderungen nach mehr „Flexibilität“ erfolgte in den vergangenen Jahrzehnten im Gegensatz zu den unmittelbaren Nachkriegsjahrzehnten die Liberalisierung von Arbeitsmärkten und Sozialsystemen.¹⁷ Sie hat das bestehende Machtgleichgewicht vorschoben sowie zu höherer Prekarität der Beschäftigung¹⁸ und dadurch zu mehr Unsicherheit sowie Ungewissheit geführt, die weit über den Arbeitsmarkt hinaus in andere Bereiche des Lebens hinein reichen. Diese Entwicklungen, die eine Verschiebung der Risiken von Arbeitgebern und Staat auf die Beschäftigten bedeuten, sind trotz erheblicher Unterschiede der nationalen Wohlfahrtsregime und Arbeitsmarktinstitutionen in sämtlichen Ländern eingetreten und haben überall zur Ausbreitung der ‚*nonstandard employment relations*‘ geführt. Diese Zunahmen sind jedoch nicht zwangsläufig und keinesfalls alternativlos. Sie erfordern vielmehr politische Intervention durch aktive Arbeitsmarktpolitiken und großzügige Gestaltung der Sozialsysteme zum Schutz der Arbeitnehmer sowie Optionen für Arbeitgeber, um im zunehmenden Wettbewerb zu bestehen und den technologischen Wandel zu bewältigen.

Internationale Vergleiche sind wegen der unterschiedlichen Dynamiken, Ausprägungen und Abgrenzungen der nationalspezifischen Formen AB stets schwierig.¹⁹ Sie belegen aber, dass in den vergangenen Jahrzehnten in allen entwickelten Industrieländern ähnliche Entwicklungen ihrer unterschiedlichen Beschäftigungsregime stattgefunden und zu neuen, ähnlichen subjektiven und objektiven Unsicherheiten und Ungewissheiten geführt haben. Sie erforderten Antworten. Die nationalspezifischen Ausprägungen der Institutionen des Sozialstaats und des Arbeitsmarktes bestimmen die unterschiedlichen Reaktionen auf die Prekarisierung der Arbeit und ihre weitreichenden Folgen.

Von spezifischem Interesse ist der Schlussteil des Bandes, der eine Reihe von Antworten auf die eingetretene Liberalisierung bzw. die resultierende Prekarität von Arbeit und Leben gibt. Kalleberg schlägt einen neuen sozialen und politischen Beschäftigungsvertrag vor, der die privatisierten Risiken vergesellschaftet. Dieser Sozialkontrakt zwischen Staat, Wirtschaft und Arbeitnehmern soll aus drei zentralen Teilen bestehen: Stärkung und Ausweitung der sozialen Sicherungssysteme auf alle Beschäftigten unabhängig von ihrem Status, verbesserter Zugang zu Bildungs- und Ausbildungssystemen in allen Lebensphasen von der Vorschule bis zu lebenslangem Lernen, Einführung von Re-Regulierungsmaßnahmen von Arbeitsmarkt und Beschäftigung, um alle unter Einbezug der AB abzusichern und zu schützen.²⁰

Probleme der Umsetzung der allgemein gehaltenen Vorschläge dieses neuen Sozialkontraktes sieht Kalleberg durchaus, ohne in seiner international vergleichenden Analyse detailliert auf einzelne Länder eingehen zu können. Probleme der Implementation bestehen zum einen in der unterschiedlichen nationalspezifischen Ausgestaltung der rechtlichen Regelun-

17 In Deutschland ging ‘der kurze Traum immerwährender Prosperität’ (Lutz, 1984) in den 1970er Jahren zu Ende.

18 Kalleberg nimmt eine weit gefasste Definition bzw. Operationalisierung vor: ‘Precarious work’ bedeutet ‘work that is *uncertain, unstable, and insecure* and in which *employees bear the risks of work* (as opposed to businesses or the government) and *receive limited social benefits and statutory entitlements*’ (Kalleberg, 2011, S. 3; Kalleberg & Vallas, 2018, S. 1, Hervorhebungen im Original). ‘Precarious work’ umfasst also unterschiedliche Formen von ‚*nonstandard work arrangements*‘. Wir übernehmen in diesem Teil der Sammelrezension diese Terminologie.

19 Zwei bekannte Beispiele: Die in Deutschland weit verbreiteten Minijobs sind in anderen Ländern unbekannt, zero hours contracts gibt es nur in England.

20 Ähnlich auch in einem späteren Aufsatz: ‘Such a new social contract must maintain flexibility for employers yet still provide individuals with ways to cope with the negative consequences produced by such flexibility.’ (Kalleberg, 2021, S. 1)

gen, zum anderen bei den korporativen Akteuren Staat, Arbeitgebern, Gewerkschaften und zivilgesellschaftlichen Organisationen.

Zweifel bleiben bestehen. So wird das in den 2000er Jahren vielfach diskutierte, auch von der EU-Kommission offiziell propagierte Konzept der Flexicurity (COM(2007) 359 final) in einigen Punkten durchaus kritisch gesehen, aber dennoch, wie bereits in der früheren Monographie zu Beschäftigungssystemen in den USA (Kalleberg, 2011), empfohlen. Das Vorhaben wurde in mehreren EU-Mitgliedsländern, darunter Deutschland, kontrovers diskutiert (Kronauer & Linne, 2005) sowie länderspezifisch adaptiert (Keller & Seifert, 2008); es war aber, mit Ausnahme seines Ursprungs- und Referenzlandes Dänemark, politisch nicht mehrheitsfähig und konnte sich letztendlich nicht durchsetzen. Die Organisierung politischer Mehrheiten für seine Umsetzung erscheint auch in Zukunft unwahrscheinlich.²¹

Internationale Vergleiche setzten umfassend-detaillierte Kenntnisse der Institutionen und ihrer Funktionsweisen in den behandelten Ländern voraus.²² Die für diesen Band ausgewählten Länder sollen die Unterschiede in der kapitalistischen Entwicklung und ihren Konzepten der Liberalisierung markieren. Die vorgenommene Typologisierung steht in der Tradition der *varieties of capitalism*-Literatur mit ihrer grundlegenden Unterscheidung von *liberal market economies* und *coordinated market economies* (Hall & Soskice, 2001). Kalleberg unterscheidet *embedded flexibilization* für Dänemark, *dualization* für Deutschland, Japan und Spanien, *deregulatory liberalization* für Großbritannien und die USA.

Die wiederholte Kategorisierung von Deutschland – mit Japan und Spanien – unter *dualization*, für die der Schutz der Kernbelegschaft vor Arbeitsmarktrisiken zu Lasten der weitgehend ungeschützten Randbelegschaft von Bedeutung ist, bleibt problematisch.²³ Eingetretene Differenzierungen der Arbeitsbeziehungen und zunehmende Segmentierung der Arbeitsmärkte wären Alternativen der Erklärung. Schließlich wird auch die Zuordnung Deutschlands zur Gruppe der *coordinated market economies*, die ehemals zutreffend war, seit Jahren kritisiert (für andere Doellgast & Greer, 2007). Die Praktiken der Arbeitsbeziehungen sind u. a. unterschiedlich zwischen Branchen (industrielle vs. private Dienstleistungsbranchen) sowie nach Größe (kleine vs. große Unternehmen).

Der interdisziplinär ausgerichtete Band schließt soziologische, ökonomische und psychologische Überlegungen ein, präsentiert in gut lesbarer Form zahlreiche vergleichende Daten und dokumentiert umfangreiche Literatur. Er eignet sich bestens als theoretisch wie empirisch fundierte Einführung in den aktuellen Stand der international-vergleichenden Forschung über die Entwicklung AB und ihrer weitreichenden Folgen in entwickelten Industrienationen. Ausgangspunkt der Analyse sind Formen, Entwicklung und Probleme verschiedener AB – und nicht einzelne Länder, wie in Vergleichen oft üblich. Unterschiede aber auch Parallelen der nationalen Entwicklungen und Problemen ihrer spezifischen Lösungsvorschläge werden deutlich.

21 Da vier, bzw. nach dem Brexit drei der von Kalleberg behandelten Länder EU-Mitglieder sind, ist als Ergänzung nationaler Regulierung die der supranationalen Ebene sinnvoll. Seit den späten 1990er Jahren bestehen Regelungen u. a. zu Teilzeitarbeit, Befristungen, Telearbeit und Leiharbeit (Pulignano, 2018).

22 Aus deutscher Sicht lässt sich kritisieren, dass betriebliche und überbetriebliche Deckungsraten, ihre langfristigen Abnahmen und deren Folgen kaum Beachtung finden, Arbeitgeberverbände und ihre organisatorischen Veränderungen selten einbezogen werden, Ausbildungsverträge bei den Befristungen mitgezählt werden und das System der dualen beruflichen Bildung (wohl) zu kritisch beurteilt wird. Außerdem müsste das weit gefasste Flexibilitätskonzept länderspezifisch konkretisiert werden (intern/extern, numerisch/funktional/temporal/mo-netär).

23 Zur Kritik der Insider-Outsider Hypothese Mai (2018, S. 280–281, S. 298).

5.2 Vergleich von Beschäftigungsformen: ‚Precarious work‘

Der von Kalleberg und Vallas (2018) in der Reihe ‚*Research in the Sociology of Work*‘ herausgegebene Sammelband zu ‚precarious work‘ schlägt einen weiteren Bogen als die übrigen hier vorgestellten Bände. Er stellt nicht einzelne Formen in den Vordergrund, sondern unterschiedliche Ausprägungen von ‚*nonstandard employment relationships*‘. Der Band gliedert sich nach einer ausführlichen Einleitung der Herausgeber in vier Hauptteile:

- Theorien und Methoden (prekäre Arbeit und Regimewettbewerb in Europa, semi-formale und prekäre Arbeit in Gefängnissen und unabhängiger Kulturproduktion, Messprobleme und Beschäftigungsprekarität),
- prekäre Arbeit in den USA (Einfluss der Wirtschafts- und Finanzkrise auf ‚*bad jobs*‘ in großstädtischen Regionen, Sozialisation der Arbeitnehmer und Institutionalisierung von Innovation in der ‚*new economy*‘, Folgen von Rasse, Geschlecht und Bildung für prekäre Beschäftigung, Entlassungen hochqualifizierter Frauen in der Öl- und Gasindustrie),
- internationale Perspektiven prekärer Arbeit (Entwicklung prekärer Beschäftigung in Deutschland, prekäre Arbeit in Europa, Formen informeller Beschäftigung im ‚globalen Süden‘ und Prekarität, Bestimmungsgründe prekärer Beschäftigung in Indien),
- Folgen prekärer Beschäftigung (Prekarität bei Arbeitsmarkteintritt, Einfluss von Prekarität der Beschäftigung auf die erste Eheschließung, Karrierebeginn von Hochqualifizierten in einer internationalen Organisation).

Die vor allem von US-amerikanischen Autorinnen und Autoren verfassten Beiträge behandeln Mikro- und Makroaspekte prekärer Arbeit vor allem aus soziologischer Sicht (Theorie, Forschung, Politik); sie gehen auch ein auf (Folge-)Probleme, die über Arbeitsmarkt und Beschäftigung weit hinaus reichen. In methodischer Perspektive bietet der Band ein breites Spektrum: Fallstudien auf Interviewbasis finden sich ebenso wie multiple Regressionsrechnungen auf Surveybasis; verschiedene Operationalisierungs- und komplizierte Messprobleme des Zusammenhangs von (objektivem) Beschäftigungsstatus und (subjektiv) wahrgenommener Unsicherheit werden mehrfach explizit thematisiert. Wiederholt finden Längsschnittdaten Verwendung, so dass langfristige Entwicklungen genauer untersucht werden können.

Der umfang- und materialreiche Sammelband ist, wie bei einer derartig breiten Anlage wohl nicht zu vermeiden, sehr heterogen in Beiträgen, Methoden und empirischen Befunden. Analysen einzelner Branchen und Regionen stehen neben Beiträgen zu Beschäftigtengruppen, einzelnen Ländern sowie internationalen Vergleichen und der Behandlung ausgewählter sozialer (Folge-)Probleme von ‚*precious work*‘. Insofern dokumentiert er das bei Sammelbänden häufig anzutreffende Dilemma, dass sich das (recht heterogene) finale Produkt der Autoren vom (vermutlich homogeneren) ursprünglichen Konzept der Herausgeber mehr oder weniger deutlich unterscheidet.

Die einzelnen Beiträge dürften daher für spezifische Gruppen, etwa deutsche und/oder europäische Leserinnen und Leser, von unterschiedlichem Interesse sein.²⁴ Ihre vollständige

24 Zu den Kapiteln, die Leserinnen und Leser der *Industriellen Beziehungen* vermutlich bevorzugen, gehören die umfassende Einleitung der Herausgeber, der theoretisch angeleitete Vergleich von ‚precarious work‘ und neuem Regimewettbewerb in der EU, die Analyse der Folgen der Finanzkrise für Großstädte in den USA, das Kapitel über die langfristige Entwicklung von ‚*precarious employment*‘ in Deutschland mit der Betonung institutionellen Wandels sowie das Kapitel über nationale Unterschiede und institutionelle Determinanten in einer Vielzahl europäischer Länder.

Lektüre erweitert jedoch die meistens von nationalen Ausprägungen geformten Perspektiven der Leserin bzw. des Lesers durch die ausführliche Behandlung von Problemen, die in der deutschsprachigen Literatur kaum vorkommen, wie Rassenprobleme, Veranstaltungen kollaborativer Soft- und Hardwareentwicklung (*Hackathons*) oder weitgehend nicht-analytisierten Regionen wie Indien oder den ‚globalen Süden‘ Afrikas, Asiens und Lateinamerikas. Insofern ergänzen die Beiträge die individuelle Sicht auf veränderte Formen, neue Probleme sowie unbekannte Folgen von *precarious work*; sie tragen bei zum gründlicheren Verständnis globaler Entwicklungen und Ausgestaltung von Formen informeller Beschäftigung und ihren Arbeitsbedingungen mit hohen Prekaritätsrisiken. Insgesamt eignet sich der Band aufgrund seiner komplexen Anlage weniger zur einführenden, gut hingegen zur ergänzend-vertiefenden Lektüre.

Der Band dokumentiert, indem er eine Reihe internationaler Vergleiche präsentiert, dass Formen von *precarious work* in den vergangenen Jahrzehnten in zahlreichen, nicht nur entwickelten Industrieländern zugenommen haben. Verschiedene allgemeine (Makro-) Gründe dieser Entwicklung (Bedeutungsverlust der Gewerkschaften, Deindustrialisierung, Flexibilisierung, Finanzialisierung, Globalisierung, Digitalisierung, Rückgang des öffentlichen Sektors) werden wiederholt genannt und auf Beschäftigungsformen sowie soziodemographische Merkmale von Beschäftigten (wie Alter, Geschlecht, Bildung, Branche) bezogen.

Mehrere Beiträge thematisieren die Folgen der Finanz- und Wirtschaftskrise der Jahre 2007 bis 2009 für die Entwicklung von Prekarität in nationalen Beschäftigungssystemen und -formen. Überraschend ist die Tatsache, dass die in anderen Publikationen bereits ausführlich dargestellten Folgeprobleme der fortschreitenden Digitalisierung (als Überblicke Heiland, 2018; Keller, 2021) in diesem Band kaum behandelt werden. Dazu gehören Veränderungen bekannter ebenso wie Aufkommen neuer Formen von *precarious work* in der Plattformökonomie, wie Crowdwork und Gigwork in ihren verschiedenen Varianten (online/offline, ortsabhängig/ortsunabhängig). Die Plattformbetreiber verstehen sich im Rahmen ihres Geschäftsmodells nicht als Arbeitgeber mit den üblichen Pflichten, sondern ausschließlich als *intermediary agents* gegenüber den *independent contractors*, die als formal Solo-Selbstständige nicht in die sozialen Sicherungssysteme einbezogen sind, obwohl sie ähnliche Merkmale wie abhängig Beschäftigte aufweisen. Diese erneute Kommodifizierung der Arbeit bzw. Verlagerung von Markt- und Beschäftigungsrisiken sollte mehr Aufmerksamkeit erfahren, zumal mit ihrer Expansion zu rechnen ist.

Außerdem hätte man sich als Leser ein zusammenfassendes Schlusskapitel der Herausgeber gewünscht, etwa zu den notwendigen Antworten auf die analysierten Entwicklungen, wie Re-Regulierung zur Vermeidung oder zumindest Minderung neuer sozialer Risiken durch politische Aktivitäten auf nationaler wie – vor allem in der EU auch – supranationaler Ebene. Insofern bleibt Raum für weitere Arbeiten und Publikationen zu einem wichtigen, wenn nicht sogar zentralen Thema, das weit über Industrielle Beziehungen und Arbeitspolitik hinaus reicht.

6 Schluss: Einige Desiderata

Nach der Vorstellung einiger aktueller Publikationen und ihrer Schwerpunkte stellt sich abschließend die Frage nach den nach wie vor bestehenden Lücken des Kenntnisstandes (vgl. schon Keller & Nienhüser, 2014). Dabei fallen (mir) vor allem folgende „weiße Flecken“ auf (korporative Akteure, Regulierung, Theoriebildung, zukünftige Entwicklung), die es zu schließen gilt.

In der spezifischen Perspektive der Arbeitsbeziehungen stellt sich neben den üblichen Problemlagen (u. a. Organisationsgrade und Deckungsraten) vor allem die Frage nach dem Einfluss nicht nur der Unternehmen bzw. Arbeitgeber (und ihrer Marktmacht), sondern auch der Arbeitnehmervertretungen, also Gewerkschaften und Betriebsräten (und ihrer Organisationsmacht), auf Umfang und Gestaltung der Formen von AB. Diese zentralen Fragen werden erstaunlicherweise erst in den vergangenen Jahren und nur gelegentlich aufgegriffen.²⁵

Eine gelegentlich, etwa von Kalleberg (2018) behandelte Frage ist die der (notwendigen) Regulierung einzelner Formen oder der AB insgesamt. Das Problem der Re- bzw. Neu-Regulierung des Arbeitsmarktes unter besonderer Berücksichtigung der AB rückt sowohl auf nationaler als auch europäischer Ebene allmählich in den Mittelpunkt der öffentlichen und politischen Diskurse. Die Positionen der Sozialpartner liegen weit auseinander und reichen von der Vorstellung, dass keine Änderungen (oder sogar weitere Deregulierungsmaßnahmen, etwa der Kündigungsschutz- oder Arbeitszeitregeln) notwendig seien bis zu Forderungen nach grundlegender Re-Regulierung der rechtlich-institutionellen Rahmenbedingungen (als Überblick Keller 2018a). In Anbetracht der skizzierten Folgen atypischer Beschäftigung drängt sich die Frage nach den Handlungsoptionen zur Vermeidung prekärer Erwerbsbiographien auf. Korporative Akteure wären sowohl der Staat²⁶ als auch die Tarifvertragsparteien

Der gegenwärtige Kenntnisstand ist gekennzeichnet durch (erfreulich) viel Empirie aber (leider zu) wenig Theorie. Inzwischen liegt eine Reihe quantitativ wie qualitativ ausgerichteter Untersuchungen vor, die einzelne Formen von AB und deren spezifischen Probleme in zunehmend differenzierter behandeln.²⁷ Diese Fortschritte der Beschreibung werden jedoch nicht von entsprechenden Fortschritten der Erklärung begleitet. Die gängigen Monographien der Arbeitsmarktökonomik (Ehrenberg & Smith, 2012; Franz, 2009) tragen wenig zu Verständnis und Erklärung von AB bei. Die sozialwissenschaftlich ausgerichteten Segmentierungstheorien (des in den industriellen Branchen Deutschlands ursprünglich ‚dreigeteilten Arbeitsmarktes‘) müssen revidiert und aktualisiert werden sowie um eine machttheoretische Fundierung ergänzt werden (Osterman, 2011), um bei grundlegend veränderten Rahmenbedingungen für einzelne Formen oder für AB insgesamt erklärungskräftig sein zu können. Bisher liegen hierzu nur wenige Beiträge vor (Nienhüser, 2007; Sesselmeier, 2007). Das Konzept betrieblicher Beschäftigungssysteme (Köhler & Weingärtner, 2018) kann einen weiteren Ansatz bieten.

Last but not least: Welchen Auswirkungen hat die Covid-19-Pandemie auf den Arbeitsmarkt, insbesondere auf spezifische Erwerbsformen? Hierzu liegen derzeit lediglich

25 Gumbrell-McCormick (2011) markiert den Beginn dieser Auseinandersetzung. Vgl. auch Keller, 2018b.

26 U. a. Einführung einer ‚Brückenteilzeit‘, d. h. eines Rechtsanspruchs auf Rückkehr auf eine Vollzeitstelle nach einer zeitlich begrenzten/befristeten Teilzeitbeschäftigung, wovon vor allem Frauen profitieren; die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird erleichtert.

27 Dabei dominieren nach wie vor Querschnitts- gegenüber Längsschnittuntersuchungen, die ein Panel bräuchten. Eigenständige Erhebungen müssten Analysen mit Daten des Mikrozensus, des IAB-Betriebspanels und des SOEP ergänzen.

vorläufige Befunde vor; weitergehende Aussagen sind (noch) nicht möglich. Offensichtlich sind bestimmte Formen der Erwerbstätigkeit, nämlich AB, in besonderem Maße betroffen: Die Zahl der Minijobs nimmt deutlich ab, die konjunkturabhängige Leiharbeit geht zurück, die Zahl der Solo-Selbstständigen ist (seit 2012/13 weiter) rückläufig (Sperber, Giehl, & Walwei 2021; Walwei 2021). Dadurch verschärfen sich die bereits vor der Pandemie vorhandenen Probleme.²⁸ Die weitere Entwicklung und ihre Konsequenzen gilt es zu verfolgen.

Literatur

- Allmendinger, J., Hipp, L., & Stuth, S. (2013). *Atypical employment in Europe 1996–2011*. WZB Discussion Paper P 2013–003. Berlin: WZB.
- Apitzsch, B., Shire, K. A., Heinrich, S., Mottweiler, H., & Tünte, M. (2015). *Flexibilität und Beschäftigungswandel*. Weinheim-Basel: Beltz Juventa.
- Arntz, M., Gregory, T., & Zierahn, U. (2018). *Digitalisierung und die Zukunft der Arbeit: Makroökonomische Auswirkungen auf Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Löhne von morgen*. Mannheim: ZEW. <https://doi.org/10.1007/s10273-020-2614-6>
- Beckmann, F. (2019). *Minijobs in Deutschland. Die subjektive Wahrnehmung von Erwerbsarbeit in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen*. Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-23625-0_4
- Bosch, G., Hüttenhoff, F., & Weinkopf, C. (2020a). *Corona-Hotspot Fleischindustrie: Das Scheitern der Selbstverpflichtung*. IAQ-Report 2020–7. Universität Duisburg-Essen: IAQ. <https://doi.org/10.17185/dupublico/72659>
- Bosch, G., Hüttenhoff, F., & Weinkopf, C. (2020b). *Ansatzpunkte für eine effektivere Durchsetzung von Mindestlöhnen*. IAQ-Report 2020/01. Universität Duisburg-Essen: IAQ. <https://doi.org/10.17185/dupublico/71611>
- Bührmann, A., Fachinger, U., & Welskop-Deffaa, E. M. (Hrsg.) (2018). *Hybride Erwerbsformen. Digitalisierung, Diversität und sozialpolitische Gestaltungsoptionen*. Heidelberg: Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-18982-2>
- Dengler, K., & Matthes, B. (2018). The impacts of digital transformation on the labour market: Substitution potentials of occupations in Germany. *Technological Forecasting and Social Change*, 137, 304–316. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2018.09.024>
- Doellgast, V. (2012). *Disintegrating Democracy at Work: Labor Unions and the Future of Good Jobs in the Service Industry*. Ithaca: Cornell University Press. <https://doi.org/10.7591/9780801463976>
- Doellgast, V., & Greer, I. (2007). Vertical disintegration and the disorganization of German industrial relations. *British Journal of Industrial Relations*, 45(1), 55–76. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2007.00602.x>
- Ehrenberg, R. G., & Smith, R. S. (2012). *Modern labor economics. Theory and public policy* (11th ed). Boston: Prentice Hall.
- Eichhorst, W., & Marx, P. (eds.) (2015). *Non-standard employment in post-industrial labour markets: An occupational perspective*. Cheltenham: Edward Elgar. <https://doi.org/10.4337/9781781001721.00006>
- Eurofound (2018). *Work on demand. Recurrence, effects and challenges*. Luxembourg: European Union.
- Eurofound (2019). *Casual work. Characteristics and implications. New forms of employment series*. Luxembourg: European Union.
- Franz, W. (2009). *Arbeitsmarktökonomik*. (7. Aufl.). Dordrecht-Heidelberg: Springer.

28 So sind Solo-Selbstständige aufgrund ihres Status aus der Arbeitslosen- und Rentenversicherung ausgeschlossen. Minijobs sind keine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.

- Frey, C. B., & Osborne, M. A. (2013). *The future of employment: How susceptible are jobs to computerization?* Aberufen von https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf
- Gumbrell-McCormick, R. (2011). European trade unions and ‚atypical‘ workers. *Industrial Relations Journal*, 42(3), 293–310. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2338.2011.00628.x>
- Hall, P. A., & Soskice, D. (eds.) (2001). *Varieties of capitalism: The institutional foundations of comparative advantage*. Oxford: Oxford University Press.
- Heiland, H. (2018). Review-Artikel: Zum aktuellen Stand des Plattformkapitalismus. *Industrielle Beziehungen*, 25(1), 128–139. <https://doi.org/10.3224/indbez.v25i1.06>
- Hertwig, M., Kirsch, J., & Wirth, C. (2015a). *Werkverträge im Betrieb. Eine empirische Studie*. HBS-Study 300. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Hertwig, M., Kirsch, J., & Wirth, C. (2015b). Onsite-Werkverträge: Verbreitung und Praktiken im Verarbeitenden Gewerbe. *WSI-Mitteilungen*, 68(6), 457–465. <https://doi.org/10.5771/0342-300x-2015-6-457>
- Hertwig, M., Kirsch, J., & Wirth, C. (2016). Onsite-Werkverträge und Industrielle Beziehungen: Praktiken der Betriebsräte zwischen Ablehnung und Akzeptanz. *Industrielle Beziehungen*, 23(2), 113–141.
- Hertwig, M., & Wirth, C. (2019). *Mitbestimmung ohne Mitbestimmungsrechte. Erkenntnisse aus zwei Fallstudien zum Insourcing von Onsite-Werkverträgen im Einzelhandel*. HBS-Study 430. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Hohendanner, C. (2021). Befristungen im zweiten Jahr in Folge rückläufig. IAB-Forum 26. April 2021. Abgerufen von <https://www.iab-forum.de/befristungen-im-zweiten-jahr-in-folge-ruecklaeufig/>
- ILO (2016). *Non-standard employment around the world. Understanding challenges, shaping prospects*. Geneva: ILO.
- Jansen, A. (2020). *Wachsende Graubereiche in der Beschäftigung. Ein interdisziplinärer Forschungsüberblick über die Entstehung und Entwicklung neuer Arbeits- und Beschäftigungsformen in Deutschland*. HBS Working Paper Nr 167. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Kalleberg, A. L. (2009). Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition. *American Sociological Review*, 74(1), 1–22. <https://doi.org/10.1177/000312240907400101>
- Kalleberg, A. L. (2011). *Good jobs, bad jobs. The rise of the polarized and precarious employment systems in the United States*. New York: Russel Sage Foundation.
- Kalleberg, A. L. (2021). The challenge of precarious work in the 21st century. *Business and Economics Journal*, 12(3), 1–3.
- Kalleberg, A. L., & Vallas, St. P. (2018). Probing precarious work: Theory, reseach, and politics. In A. L. Kalleberg, & S. P. Vallas (eds.), *Precarious work. Research in the Sociology of Work* (Volume 31) (S.1–30). Bingley, UK: Emerald. <https://doi.org/10.1108/s0277-283320170000031017>
- Keller, B. (2018a). Regulierung atypischer Beschäftigungsverhältnisse. In D. Baron & P. B. Hill (Hrsg.), *Atypische Beschäftigung und ihre sozialen Konsequenzen* (S. 215–245). Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-18736-1_9
- Keller, B. (2018b). *Unsichere Arbeit – unsichere Mitbestimmung. Die Interessenvertretung atypisch Beschäftigter*. OBS-Arbeitspapier 32. Frankfurt: OBS Abgerufen von https://www.otto-brennerstiftung.de/fileadmin/user_data/stiftung/02_Wissenschaftsportal/03_Publikationen/AP32_UnsichereArbeit.pdf
- Keller, B. (2021). Sammelrezension: Digitalisierung und digitale Arbeit, insbes. Arbeitsbeziehungen. *Industrielle Beziehungen* 28(1), 80–98.
- Keller, B., & Nienhüser, W. (2014). Atypische Beschäftigungsverhältnisse – Einleitung zum Schwerpunkttheft. *Industrielle Beziehungen*, 21(1), 5–14.
- Keller, B., & Seifert, H. (Hrsg.) (2007). *Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken*. Berlin: edition sigma. <https://doi.org/10.5771/9783845268682-8>

- Keller, B., & Seifert, H. (2008). *Flexicurity: Ein europäisches Konzept und seine nationale Umsetzung*. Expertise für die Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn: FES.
- Keller, B., & Seifert, H. (2013). *Atypische Beschäftigung zwischen Prekarität und Normalität. Entwicklung, Strukturen und Bestimmungsgründe im Überblick*. Berlin: edition sigma.
- Köhler, C. & Weingärtner, S. (2018). Betriebliche Beschäftigungssysteme. In F. Böhle, G. G. Voß, G. Wachtler (Hrsg.), *Handbuch Arbeitssoziologie*. 2. Aktualisierte Aufl. (S. 537–577). Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-14458-6_15
- Kronauer, M., & Linne, G. (Hrsg.) (2005). *Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität*. Berlin: edition sigma.
- Lutz, B. (1984). *Der kurze Traum immerwährender Prosperität: eine Neuinterpretation der industriell-kapitalistischen Entwicklung im Europa des 20. Jahrhunderts*. Frankfurt/New York: Campus
- Mai, Q. (2018). Precarious work in Europe: Assessing cross-national differences and institutional determinants of work precarity in 32 European countries. In A. L. Kalleberg, & S. P. Vallas (eds.), *Precarious work*. Research in the Sociology of Work (Volume 31) (S. 273–306). Bingley, UK: Emerald. <https://doi.org/10.1108/s0277-283320170000031009>
- Mückenberger, U. (1985). Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. *Zeitschrift für Sozialreform*, 31(7): 415–435 und 457–475.
- Mückenberger, U. (2010). Krise des Normalarbeitsverhältnisses – ein Umbauprogramm. *Zeitschrift für Sozialreform*, 56(4), 403–420. <https://doi.org/10.1515/zsr-2010-0404>
- Nienhüser, W. (2007). Betriebliche Beschäftigungsstrategien und atypische Arbeitsverhältnisse – eine Erklärungsskizze aus Sicht einer politischen Personalökonomik. In B. Keller, & H. Seifert (Hrsg.), *Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken* (S. 45–65). Berlin: edition sigma. <https://doi.org/10.5771/9783845268682-46>
- Osterman, P. (2011). Institutional labor economics, the new personnel economics and internal labor markets: a reconsideration. *Industrial and Labor Relations Review*, 64(4), 635–651. <https://doi.org/10.1177/001979391106400401>
- Pulignano, V. (2018). Precarious work, regime of competition, and the case of Europe. In A. L. Kalleberg, & S. P. Vallas (eds.), *Precarious work*. Research in the Sociology of Work Volume 31 (S. 33–60). Bingley, UK: Emerald. <https://doi.org/10.1108/s0277-283320170000031001>
- Schulten, T. (2020). Arbeitsbedingungen: Neuordnung der Fleischwirtschaft. *Wirtschaftsdienst*, 100(6), 393. <https://doi.org/10.1007/s10273-020-2664-9>
- Seifert, H., & Amlinger, M. (2016). Selbstständige mit Werkvertrag. Zur sozialen Lage einer heterogenen Erwerbsform. *Sozialer Fortschritt*, 65(8), 179–185. <https://doi.org/10.3790/sfo.65.8.179>
- Seifert, H., Amlinger, M., & Keller, B. (2015). *Selbstständige als Werkvertragsnehmer Ausmaß, Strukturen und soziale Lage*. WSI-Diskussionspapier Nr. 201. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Sesselmeier, W. (2007). (De)Stabilisierung der Arbeitsmarktsegmention? Überlegungen zur Theorie atypischer Beschäftigung. In B. Keller & H. Seifert (Hrsg.), *Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken* (S. 67–80). Berlin: edition sigma. <https://doi.org/10.5771/9783845268682-68>
- Sperber, C., Giehl, D., & Walwei, U. (2021). Warum die Corona-Krise atypisch Beschäftigte besonders stark trifft. IAB-Forum 5. Mai 2021. Abgerufen von <https://www.iab-forum.de/warum-die-corona-krise-atypisch-beschaeftigte-besonders-stark-trifft/>
- Stuth, S. (2017b). Zusammenhänge zwischen Beruf und befristeter Beschäftigung. *Wirtschaft und Statistik* 1/2017, 110–122
- Stuth, S., Schels, B., Promberger, M., Jahn, K., & Allmendinger, J. (2018). *Prekarität in Deutschland?* WZB Discussion Paper P 2018–004. Berlin: WZB
- Walwei, U. (2021). Erwerbsformen in Krisenzeiten: Was folgt aus Corona? *WSI-Mitteilungen*, 74(2), 151–159. <https://doi.org/10.5771/0342-300x-2021-2-151>

DuEPublico

Duisburg-Essen Publications online

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

Offen im Denken

ub

universitäts
bibliothek

Dieser Text wird via DuEPublico, dem Dokumenten- und Publikationsserver der Universität Duisburg-Essen, zur Verfügung gestellt. Die hier veröffentlichte Version der E-Publikation kann von einer eventuell ebenfalls veröffentlichten Verlagsversion abweichen.

DOI: 10.3224/indbez.v28i3.06

URN: urn:nbn:de:hbz:465-20240429-131102-2



Dieses Werk kann unter einer Creative Commons Namensnennung 4.0 Lizenz (CC BY 4.0) genutzt werden.