

Atypische Beschäftigung als Herausforderung für die Alterssicherung und die gewerkschaftliche Interessenvertretung

Ein europäischer Vergleich

KARIN SCHULZE BUSCHOFF

November 2015

- Mehr als ein Drittel der europäischen Erwerbstätigen arbeitet inzwischen in »atypischen« Beschäftigungsformen – Tendenz steigend. Dementsprechend gelten beispielsweise die Teilzeitbeschäftigung in den Niederlanden, die Solo-Selbstständigkeit in Italien und die befristete Beschäftigung in Polen sowie Werkverträge mittlerweile als »normal«.
- Die Einkommen von atypisch Beschäftigten liegen in der Regel unter dem Durchschnitt. Atypisch beschäftigt sind vor allem Frauen. Nur im Bereich der Solo-Selbstständigkeit sind die Männer in der Mehrzahl. Doch auch hier holen Frauen auf.
- Atypische Beschäftigungen sind mit einer hohen Dynamik, also einer Vielzahl von Übergängen von einer Beschäftigungsform in eine andere, einem erhöhten Arbeitslosigkeitsrisiko und entsprechend diskontinuierlichen Einkommen verbunden. Dies hat für die soziale Sicherung besondere Implikationen, vor allem für die Alterssicherung.
- Vor diesem Hintergrund erscheinen Alterssicherungssysteme überlegen, die unabhängig von der Erwerbsbiografie eine (armutsvermeidende) Grundsicherung gewährleisten, wie in Dänemark oder den Niederlanden. Zunehmend problematisch erscheinen hingegen staatliche Alterssicherungssysteme, die sich stark am Äquivalenzprinzip orientieren sowie beitragsbezogen und versicherungsbasiert aufgestellt sind, wie in Polen, Italien oder Deutschland.
- Gewerkschaftliche Vertretungsrechte für »atypisch Beschäftigte« sind oftmals rechtlich eingeschränkt; nicht nur in Programmländern der Troika wurden sie in den letzten Jahren weiter reduziert. In jüngerer Zeit lassen sich jedoch erfolgversprechende gewerkschaftliche Strategien im Umgang mit atypischer und oftmals prekärer Beschäftigung identifizieren.



Inhalt

Einleitung	3
1. Europäische Sozial- und Beschäftigungspolitik: Schwächung der sozialen Dimension	4
2. Wandel der Arbeitsverhältnisse in Europa: Mehr als ein Drittel »atypische« Beschäftigung	6
3. Die staatliche Alterssicherung der atypisch Beschäftigten im Ländervergleich	14
4. Gewerkschaftliche Interessenvertretung und atypische Beschäftigung	24
5. Fazit – Erwerbsverlaufsperspektiven für soziale Sicherung	27
Literatur	33
Anhang	37



Einleitung

Europaweit ist in den letzten Dekaden ein kontinuierlicher Anstieg atypischer Beschäftigungsverhältnisse zu verzeichnen, das heißt eine von »Normalarbeitsverhältnissen« – definiert als unbefristete Vollzeitarbeit – abweichende Beschäftigung. In vielen Ländern bilden die atypisch Beschäftigten – also Leiharbeiter_innen, befristet Beschäftigte, Solo-Selbstständige, geringfügig Beschäftigte und Teilzeitbeschäftigte – mit einem Anteil von jeweils deutlich über einem Drittel aller Erwerbstätigen einen beachtlichen Teil der Gesamtbeschäftigung.

Nicht alle Formen atypischer Erwerbsarbeit sind notwendigerweise prekär, jedoch ist davon auszugehen, dass für atypisch Beschäftigte insgesamt höhere Prekaritätsrisiken bestehen als für »Standard-Beschäftigte«. So ist etwa ihr Risiko, einen Niedriglohn zu beziehen, besonders hoch.¹ Auch hinsichtlich des Zugangs zu sozialen Sicherungssystemen sowie der Geltung und Durchsetzung von Arbeits- und Mitbestimmungsrechten sind sie im Nachteil.²

Schwerpunkt der vorliegenden Studie ist eine Untersuchung anhand sechs europäischer Länder, inwieweit atypisch Beschäftigte einer erhöhten existenziellen Unsicherheit bzw. einem erhöhten Prekaritätsrisiko insbesondere im Alter unterworfen sind. Dafür wird zunächst geprüft, inwiefern atypisch Beschäftigte überhaupt die Zugangsvoraussetzungen der staatlichen Systeme sozialer Sicherung erfüllen, insbesondere der Alterssicherung. Anschließend wird analysiert, wie sich die Vertretung und Durchsetzung der Interessen atypisch Beschäftigter durch Gewerkschaften entwickelt. Dabei gehen wir von der Grundannahme aus, dass die Integrationskraft von Erwerbsarbeit geschwächt und die Unsicherheit bzw. das Prekaritätsrisiko für die Beschäftigten erhöht sind, sofern die genannten Teilhaberechte und -möglichkeiten nicht gegeben sind.³

* Ich danke Jörg Bergstermann, Florian Blank, Jutta Höhne und Daniel Seikel für hilfreiche und kritische Anmerkungen. Jutta Höhne, Referentin am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut der Hans-Böckler-Stiftung, hat die Berechnungen und die grafische Gestaltung der Ergebnisse in Kapitel 3 übernommen.

1. Vgl. Keune/Ramos (2015); Statistisches Bundesamt (2012).

2. Vgl. Schulze Buschhoff (2011); Schulze Buschhoff (2015).

3. Vgl. Castel (2011), Schulze Buschhoff (2015), Keller/Seifert (2013). Keller und Seifert (2013, S. 18) verwenden vier Kriterien zur Präzisierung der verschiedenen Prekaritätsrisiken: 1. Einkommen, 2. Beschäftigungsstabilität, 3. Beschäftigungsfähigkeit und 4. Integration in die Systeme der sozialen Sicherung.

Die Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse ist Folge eines strukturellen Wandels der nationalen Arbeitsmärkte. Dieser Wandel geht einher mit grundlegenden Trends wie der Globalisierung, dem verschärften Wettbewerb international agierender Unternehmen, dem technologischen Wandel und den Flexibilisierungsanforderungen durch neue Organisationsformen, den demografischen Veränderungen und der steigenden Frauenerwerbstätigkeit, dem sektoralen Wandel bis hin zum Dienstleistungssektor bzw. dem Rückgang der Beschäftigung in der Industrie, einer zunehmenden Privatisierung und Vermarktlichung sowie schließlich einer insgesamt abnehmenden Macht der Gewerkschaften.

Aktuelle Studien weisen einen Trend zur Polarisierung der Arbeitsmärkte in vielen europäischen Ländern nach, d.h. eine Zunahme der Beschäftigung sowohl in hoch qualifizierten und entlohten Tätigkeiten (Fach- und Führungskräfte) als auch eine Zunahme einfacher und niedrig entlohnter Tätigkeiten (häufig personenbezogene Dienstleistungen), einhergehend mit sinkenden Anteilen von Beschäftigung in der Mitte der Verteilung.⁴ Diese Polarisierung der Arbeitsmärkte zeichnete sich schon vor der Krise ab, wird jedoch aufgrund der Intensität der Krisenfolgen seit 2008 noch verstärkt.

Gleichzeitig ist der Anteil der Arbeitslosen und insbesondere der Langzeitarbeitslosen an der Erwerbsbevölkerung in den meisten europäischen Mitgliedstaaten gestiegen: Zwischen 2008 und 2013 hat sich der Anteil der Arbeitslosen, die über zwölf Monate arbeitslos waren, auf EU-Ebene verdoppelt.⁵ Dies hat Folgen für die unteren Segmente des Arbeitsmarktes. Infolge von Arbeitsmarktreformen, die sich an dem Leitbild der »Aktivierung« orientieren, ist in vielen Ländern der Druck auf Arbeitslose erhöht worden, auch eine atypische und häufig prekäre Beschäftigung aufzunehmen.

Der Anstieg der prekären Beschäftigung ist nicht nur ein Ergebnis unvermeidlicher wirtschaftlicher und technologischer Entwicklungen, sondern auch von politischen Entscheidungen zu Beschäftigung und Arbeitsmarktregulierung. Deutlich wird dies vor allem am Beispiel der Beschäftigungs- und Sozialpolitik auf nationaler und europäischer Ebene. Von entscheidender Bedeutung sind dabei nicht nur Regierungen, politische Parteien

4. Vgl. Keune/Ramos (2015); European Commission (2014).

5. Vgl. European Commission (2014).



und die Europäische Kommission, sondern insbesondere auch Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften.⁶ Daher wird am Ende dieses Beitrags der Frage nachgegangen, in welcher Form Gewerkschaften in verschiedenen Ländern der Herausforderung durch den Anstieg atypischer und häufig prekärer Beschäftigung begegnen, inwieweit sie bestimmte Strategien im Umgang mit atypischer Beschäftigung entwickeln und in welcher Form diese Strategien die Arbeitgeber_innen einbeziehen.

Der Beitrag ist folgendermaßen gegliedert: Zunächst wird im *ersten Kapitel* die Sozial- und Beschäftigungspolitik auf EU-Ebene beleuchtet. Mit welchen Verfahren und Programmen wird vonseiten der EU dem strukturellen Wandel der Arbeitsmärkte und vor allem der Zunahme atypischer Beschäftigung begegnet?

Im *zweiten Kapitel* soll eine empirische Analyse einen Überblick über den Wandel der Arbeitsverhältnisse vermitteln. Wie viele Beschäftigte sind in verschiedenen europäischen Ländern atypisch beschäftigt? Welche Personengruppen sind betroffen, und wie gestaltet sich die Entwicklung im Zeitvergleich?

Für einen exemplarischen Vergleich atypischer Beschäftigung in verschiedenen wohlfahrtsstaatlichen Kontexten werden für den Ländervergleich Deutschland, das Vereinigte Königreich, die Niederlande, Italien, Dänemark und Polen ausgewählt. Damit wird ein breites Spektrum von wirtschaftlichen Schwerpunkten, institutionellen und sozialpolitischen Rahmenbedingungen sowie kulturellen Voraussetzungen innerhalb der Vielfalt Europas abgedeckt. Weiterhin wird die Einkommenssituation von atypisch Beschäftigten im Vergleich zu »Standard-Beschäftigten« beleuchtet. Ein (vergleichsweise) niedriges Einkommen stellt ein wesentliches Kriterium für Prekariät dar. Sind die Einkommen atypischer Beschäftigter also niedriger als die der Standard-Beschäftigten und ist ihr Prekaritätsrisiko damit höher?

Neben einem vergleichsweise niedrigen Einkommen stellt eine unzureichende sozialrechtliche Absicherung ein weiteres Prekaritätsrisiko dar. Im *dritten Kapitel* werden daher die sozialrechtlichen Rahmenbedingungen atypischer Beschäftigung ländervergleichend dargestellt. Ein Schwerpunkt liegt dabei auf den (obligatorischen) staatlichen Altersrentensystemen mit dem Ziel

der Benennung von *good practice*-Beispielen. Welchen staatlichen Altersvorsorgesystemen gelingt die soziale Absicherung atypischer Beschäftigter – insbesondere der Schutz vor Altersarmut – besonders gut?

Im *vierten Kapitel* wird sich schließlich der Frage nach der gewerkschaftlichen Interessenvertretung und dem Anstieg atypischer Beschäftigung gewidmet. Entwickeln Gewerkschaften in den verschiedenen Ländern bestimmte Strategien im Umgang mit atypischer Beschäftigung?

Das Fazit im *fünften Kapitel* fasst die wichtigsten Ergebnisse der einzelnen Kapitel zusammen und erläutert verschiedene Handlungsoptionen.

1. Europäische Sozial- und Beschäftigungspolitik: Schwächung der sozialen Dimension

Im europapolitischen Kontext besteht ein Ungleichgewicht zwischen wirtschafts- und sozialpolitischen Zielsetzungen: Sozialpolitik spielt im Vergleich zur Wirtschaftspolitik eine untergeordnete Rolle. Binnenmarkt und Währungsunion schränken die Mitgliedstaaten in ihrer nationalen Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik ein.

Während die EU-Kommission in den 1980er- und 1990er-Jahren ihre sozialpolitischen Kompetenzen ausgeweitet hat, zeichnet sich heute ein Rückfall hinter die Errungenschaften dieser Zeit ab. In den 1980er- und 1990er-Jahren wurde etwa in Form der systematischen Einbeziehung von Sozialpartner_innen der soziale Dialog gestärkt. In den 1990er-Jahren wurde der soziale Dialog genutzt, um arbeits- und sozialpolitische Regelungen in Bereichen einzuführen, in denen das Gesetzgebungsverfahren im Rahmen der Gemeinschaftsmethode blockiert war.⁷

Eine wichtige Rolle spielen dabei die Sozialpartnervereinbarungen, die in Form eines Richtlinienvorschlags von der EU-Kommission in den Ministerrat eingebracht werden. Zur atypischen Beschäftigung existieren folgende rechtsverbindliche Richtlinien, die auf von der Kommission initiierten Sozialpartnervereinbarungen basieren: die Regelungen der Arbeitsbedingungen bei Teilzeitarbeit (RL1997/81/EG), bei befristeter Arbeit (RL1999/70/EG) und bei Leiharbeit (RL2008/104/EG). Diese Richtlinien, die

6. Vgl. Keune/Ramos (2015).

7. Vgl. Schellinger (2014).



im Prinzip auf die Setzung von Mindeststandards sowie die Nichtdiskriminierung atypischer Beschäftigtengruppen abzielen und in nationales Recht umgesetzt werden müssen, haben in vielen Ländern zu einem deutlichen Rechtsfortschritt geführt. Seit Beginn der 2000er-Jahre nimmt die Bedeutung des sozialen Dialogs jedoch ab. Insbesondere seit der Eurokrise ist zu beobachten, dass er nun verstärkt Legitimationszwecken dient, nur noch geringe Unterstützung durch die EU-Kommission erfährt und durch die Krisenpolitik deutlich entkräftet wird. Der soziale Dialog führt derzeit zu keinen verbindlichen Abkommen, wodurch die soziale Dimension der Europäischen Union grundsätzlich geschwächt wird.⁸

Während die verbindliche Rechtssetzung im Bereich der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik auf EU-Ebene seit Ende der 1990er-Jahre an Bedeutung verloren hat, wird die unverbindliche Koordinierung nationaler Politiken weiter fortgesetzt. Als Verfahren zur unverbindlichen Koordinierung der Europäischen Beschäftigungsstrategie (EBS) nutzt die Union bzw. nutzen die EU-Mitgliedstaaten die im Vertrag von Lissabon genannte »Offene Methode der Koordinierung« (OMK) in Form eines jährlichen Programms zur Planung, Begleitung, Überprüfung und Anpassung der Politiken der Mitgliedstaaten. Seit der Einführung des »Sixpack«⁹ 2011 ist die OMK formal Teil des Europäischen Semesters. Danach werden in einem jährlichen Verfahren unter Beteiligung des Europäischen Rates und der EU-Kommission nationale Politikfelder durch Jahreswachstumsberichte, nationale Reformprogramme sowie länderspezifische Empfehlungen koordiniert.

Begleitet werden diese Entwicklungen auf der Verfahrens- und Instrumentenebene durch eine ideologische Neujustierung. Besonders markant zeichnet sich diese am Beispiel der von der EU-Kommission angestoßenen umfassenden »Flexicurity«-Debatte ab. Der Begriff wurde im Kontext der niederländischen Reformen der 1990er-Jahre geprägt und meint ursprünglich die Verbindung zwischen einer größeren Flexibilität (*flexibility*) und einem hierauf abgestimmten Sozialschutz (*security*). Seit einigen Jahren fließt das Konzept der Flexicurity in die Europäische Beschäftigungsstrategie ein. Unter ihrem Deckmantel werden der Sozialschutz oder arbeits-

marktrechtliche Regelungen jedoch zunehmend weniger vorangetrieben als vielmehr die Flexibilisierung der Arbeitsmärkte.

Im Rahmen der länderspezifischen Empfehlungen hat die EU-Kommission die Flexicurity-Strategie in den letzten Jahren immer wieder als Grundlage für Empfehlungen zum Abbau arbeitsrechtlicher Regulierungen genutzt. Dahinter steht die Vorstellung, dass arbeitsmarkt- und sozialrechtliche Regulierungen wirtschaftlicher Effizienz entgegenstehen. Nicht durch arbeitsmarkt- und sozialpolitische Regulierungen, sondern durch Investitionen in Humankapital soll die Sicherheit der Arbeitnehmer_innen gewährleistet werden.¹⁰ Entsprechend fließen unter dem Stichwort »Flexicurity« neue Sicherungselemente in die EBS ein, etwa die Förderung der Qualifizierung bestimmter Personengruppen, nicht aber die Forderung nach einer Stärkung von Schutzrechten für Arbeitnehmer_innen.¹¹

Vor dem Hintergrund der schwerwiegenden Folgen der ökonomischen Krise für die nationalen Arbeitsmärkte entstand die Europa-2020-Strategie. Ihr Schwerpunkt liegt – wie schon zuvor bei der Lissabon-Strategie – vor allem auf Wachstum und Beschäftigungszuwachs. Als neue Zielgröße der Beschäftigung werden 75 Prozent als allgemeine Erwerbsquote für Männer und Frauen im Alter von 20 bis 64 Jahren bis zum Jahr 2020 definiert. Zur Erreichung dieser Zielgröße wird auf die Notwendigkeit der Beteiligung bestimmter Gruppen auf dem Arbeitsmarkt verwiesen, insbesondere mit Blick auf Jüngere, Ältere, gering Qualifizierte und legale Migrant_innen.¹²

Die Methoden sowie Themen- und Aktionsfelder sind mit denen der Lissabon-Strategie vergleichbar; stärker betont werden Bildung und nachhaltige Entwicklung. Bemerkenswert ist, dass nun eine integrierte Richtlinie explizit auf die Bekämpfung von Armut und die Förderung sozialer Inklusion abzielt. Dazu wird auch eine quantitative Zielgröße genannt: Bis 2020 sollen EU-weit mindestens 20 Millionen weniger Menschen von Armut und sozialer Exklusion betroffen oder bedroht sein.

Dass diese Zielgröße nicht erreicht werden kann, ist bereits heute absehbar. Eine Zwischenbilanz der Europa-

8. Vgl. ebd.

9. Sechs europäische Gesetzgebungsmaßnahmen zur Reform des Stabilitäts- und Wachstumspaktes, die in den Verhandlungen zwischen Europäischem Rat und Europäischem Parlament zu einem Paket gebündelt wurden. Das »Sickpack« trat am 13.12.2011 in Kraft.

10. Vgl. Schellinger (2014).

11. Vgl. Hacker (2014).

12. Vgl. Europäische Kommission (2010).



2020-Strategie zeigt, dass die Erwerbsquoten der 20- bis 64-Jährigen in den 28 EU-Staaten nicht gestiegen, sondern im Schnitt gesunken sind.¹³ Die zunehmenden Unterschiede zwischen den Ländern bzw. die Divergenz der Entwicklung sind frappierend: Während die Erwerbsquote in Deutschland von 2008 mit 70,3 Prozent auf 73,3 Prozent im Jahr 2013 gestiegen ist, sank sie in Spanien im gleichen Zeitraum von 64,5 auf 54,8 Prozent und in Griechenland von 61,9 auf 49,3 Prozent.¹⁴

Vor allem die hohe Jugendarbeitslosigkeit in Griechenland und Spanien zeigt deutlich, dass die beschäftigungspolitischen Ziele der EU verfehlt werden. Alarmierend sind auch die Entwicklungen bezüglich der Armut und der sozialen Exklusion. Eine Zielvorgabe der Europa-2020-Strategie ist die Verminderung der von Armut und sozialer Exklusion bedrohten und betroffenen Menschen um mindestens 20 Millionen. Seit 2008/2009 hat sich die Zahl der von Armut bedrohten oder betroffenen Menschen EU-weit jedoch von 114 Millionen auf 124 Millionen erhöht – der Abstand zur Zielerreichung ist damit um 10 Millionen auf 30 Millionen gewachsen.¹⁵

Ob die Erreichung sozialpolitischer Zielgrößen wie der Abbau von Armut gelingt, wird in erheblichem Maße von den Arbeits- und Einkommensbedingungen bzw. vom Wandel der Arbeitsverhältnisse und der sozialen Sicherung, insbesondere der Alterssicherung, abhängen. Im Rahmen der mit dem Gipfel von Laeken im Jahr 2001 eingeleiteten koordinierenden Rentenpolitik auf europäischer Ebene bzw. der OMK-Renten ist die Vermeidung von Altersarmut eine zentrale Zielgröße. Der Zielkatalog im Bereich der Rentenkoordinierung wird derzeit von zwei großen Vorhaben dominiert: erstens, auch langfristig ein angemessenes Niveau der Renten zu gewährleisten, um insbesondere Altersarmut zu verhindern; und zweitens, die finanzielle Nachhaltigkeit der Rentensysteme angesichts der demografischen Herausforderungen zu sichern.

Die auf EU-Ebene dominierenden Zielvorstellungen gehen einher mit der Empfehlung der Finanzkonsolidierung in Form niedriger Leistungsniveaus in öffentlichen Systemen, kombiniert mit Mindestsicherungselementen. Die

EU-Kommission setzt sich heute vor allem dafür ein, dass mit Blick auf die demografischen Veränderungen länger gearbeitet bzw. das gesetzliche Rentenalter heraufgesetzt wird und dass mehr gespart bzw. privat vorgesorgt wird – Letzteres trotz Finanzkrise in kapitalmarktabhängigen Formen.¹⁶ In dem 2012 von der Kommission veröffentlichten Weißbuch zur Rente ist zwar noch von der Qualität der Arbeitsverhältnisse als Voraussetzung für gut funktionierende Alterssicherungssysteme die Rede, jedoch ist ein »more economics-oriented reading of pension policy« offensichtlich.¹⁷

Deutlicher als die Beschäftigungspolitik und die Sozial- bzw. Rentenpolitik haben wirtschaftspolitische Entscheidungen auf EU-Ebene direkte Auswirkungen auf Arbeits- und Lebensbedingungen. In den Programmländern der Troika, insbesondere in Griechenland, Portugal und Spanien, wurden Maßnahmen wie die rechtliche Erleichterung von atypischer Beschäftigung, die Herabsetzung von Mindestlöhnen, die Schwächung der Tarifbindung sowie der Abbau von Kündigungsschutz eingesetzt, die zu sozialen Schieflagen führen und sozialpolitische Zielsetzungen wie den Abbau von Armut konterkarieren. Zwar sind einige dieser Maßnahmen zeitlich befristet, insgesamt sind jedoch langfristige Folgen für die Arbeits- und Lebensbedingungen der Menschen zu erwarten.¹⁸

Im Folgenden wird zunächst der Wandel der Arbeitsverhältnisse in Europa beleuchtet. Es folgt die Skizzierung der sozialen Sicherung mit Schwerpunkt auf der staatlichen Alterssicherung sowie der Vermeidung von Altersarmut im europäischen Vergleich.

2. Wandel der Arbeitsverhältnisse in Europa: Mehr als ein Drittel »atypische« Beschäftigung

In vielen Ländern der 28 EU-Staaten ist atypische Beschäftigung weit verbreitet: 36,4 Prozent aller Erwerbstätigen im Alter von 15 bis 64 Jahren waren 2006 atypisch beschäftigt. Im Zeitraum zwischen 2006 und 2014 zeigt sich zudem in 20 der 28 EU-Länder eine Zunahme der atypisch Beschäftigten. Für alle 28 EU-Staaten ist der Anteil der atypisch Beschäftigten in diesem Zeitraum

13. Vgl. Hacker (2014).

14. Vgl. Eurostat (2014).

15. Vgl. Hacker (2014).

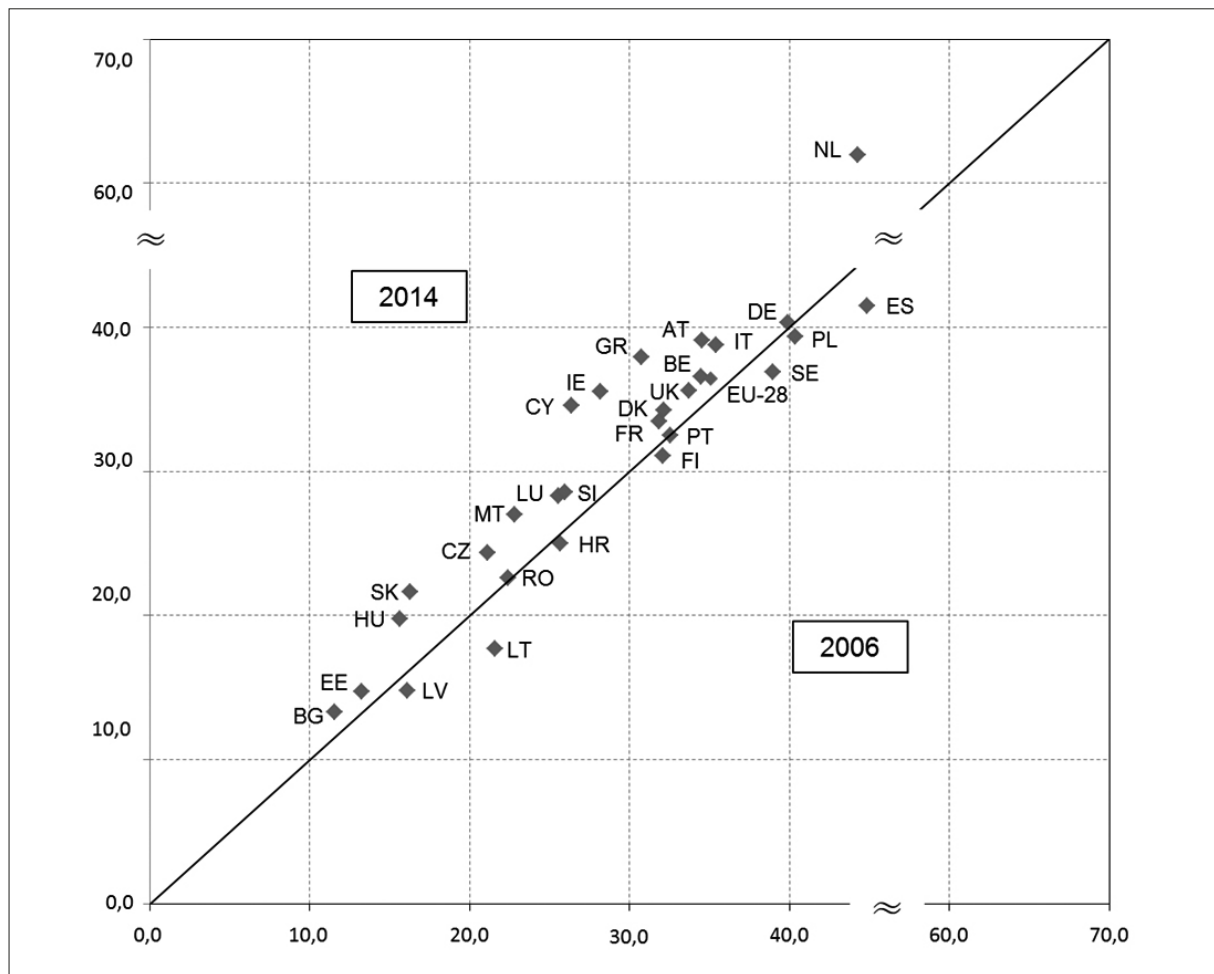
16. Vgl. Schmähl (2012), Hacker (2013).

17. Natali (2012), S. 357.

18. Vgl. Schellinger (2014).



Abb. 1: Anteil atypisch Beschäftigter an allen Erwerbstätigen (Alter 15–64) in Prozent, 2006 und 2014



Quelle: EUROSTAT, Labour Force Survey, eigene Berechnungen.

um 1,4 Prozent gestiegen. Der gleiche Trend zeigt sich, wenn der Prozentanteil der atypisch Beschäftigten an der Gesamtbevölkerung betrachtet wird.¹⁹

Der Abbildung 1 liegt ein zusammenfassender Indikator zugrunde, der die Mehrfachzählung von Personen ausschließt, auf die mehrere Merkmale atypischer Beschäftigung zutreffen. Dafür werden atypisch Beschäftigte definiert als: Leiharbeiter_innen, Beschäftigte mit befristeten Verträgen (ohne Leiharbeiter_innen), in Vollzeit arbeitende Solo-Selbstständige, Teilzeitbeschäftigte mit unbefristeter Festanstellung (ohne Leiharbeiter_innen) und in Teilzeit arbeitende Solo-Selbstständige (Arbeitszeit 15 oder mehr Stunden pro Woche), die sich selbst als in Teilzeit arbeitend definieren, sowie

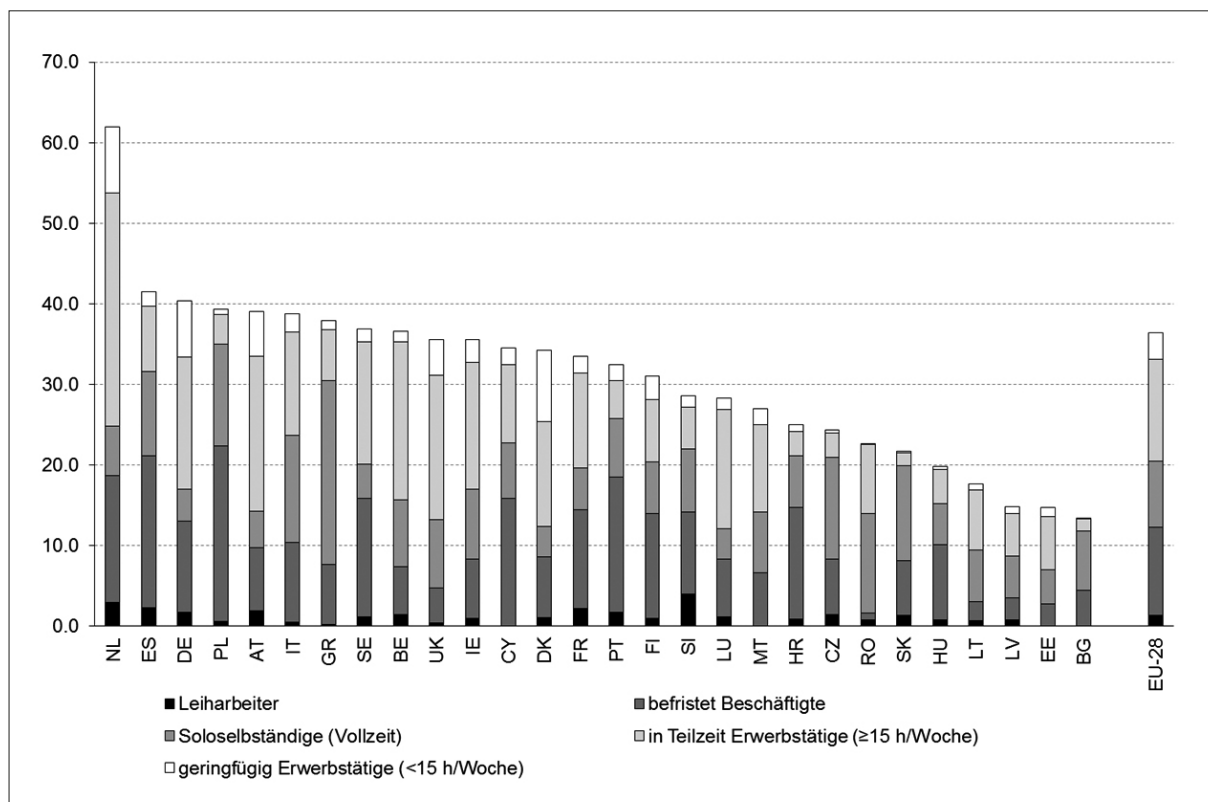
geringfügig Beschäftigte mit unbefristeter Festanstellung (ohne Leiharbeiter_innen) oder geringfügig erwerbstätige Solo-Selbstständige (Arbeitszeit unter 15 Stunden pro Woche).

Im Rahmen der Eurostat-Erhebungen, auf denen die Analysen dieses Kapitels basieren, werden Beschäftigte erst seit dem Jahr 2006 befragt, ob sie einen Vertrag mit einer Leiharbeitsfirma abgeschlossen haben. Längere Zeitreihen, wie sie für die anderen Formen atypischer Beschäftigung erstellt werden können, sind für die Leiharbeit also nicht möglich. Daher setzen Vergleiche über einen längeren Zeitraum erst im Jahr 2006 ein. Anhand der Länderauswahl – Dänemark, Deutschland, Italien, Niederlande, Polen und Vereinigtes Königreich – werden im Folgenden Unterschiede und Gemeinsamkeiten im europäischen Vergleich aufgezeigt.

19. Vgl. Schmid/Protsch (2009).



Abb. 2: Anteil atypisch Beschäftigter an allen Erwerbstätigen (Alter 15–64), differenziert nach einzelnen Formen, in Prozent, 2014



Quelle: EUROSTAT, Labour Force Survey, eigene Berechnungen.

Ländervergleich der Entwicklung atypischer Beschäftigung

In fünf Ländern macht der Anteil atypisch Beschäftigter an allen Erwerbstätigen mit 34 bis 40 Prozent jeweils über ein Drittel der Gesamterwerbstätigkeit 2014 aus. Dabei liegt der Wert in Dänemark mit 34,3 Prozent am niedrigsten, gefolgt vom Vereinigten Königreich mit 35,6 Prozent, Italien mit 38,8 Prozent, Polen mit 39,3 Prozent und Deutschland mit 40,3 Prozent.²⁰ In fünf der sechs Länder ist dieser Anteil im Zeitraum von 2006 bis 2014 gestiegen. Nur in Polen ist ein leichter Rückgang (um 1,1 Prozent) zu verzeichnen.

Im »Teilzeitwunder« Niederlande lag der Anteil der Personen in atypischer Beschäftigung im Jahr 2014 bei 62,0 Prozent und damit EU-weit mit Abstand am höchsten. Im Vergleich der ausgewählten sechs Länder hat atypische Beschäftigung in den Niederlanden seit

2006 zudem am stärksten zugenommen: um 7,7 Prozent. Ein Großteil der hier als atypisch definierten Beschäftigten ist in den Niederlanden auf den sehr hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigten²¹ zurückzuführen. Bemerkenswert zugenommen haben die Anteile von befristeten Beschäftigten (von 10,7 auf 15,7 Prozent), von Solo-Selbstständigen (von 4,5 auf 6,1 Prozent) und von Teilzeitbeschäftigten (von 27 auf 29 Prozent). Leicht rückläufig ist dagegen auch hier der Anteil der geringfügigen Beschäftigung (von 9,2 auf 8,2 Prozent). Die Klassifizierung »atypisch« ist demnach für die Niederlande im Zusammenhang mit Teilzeitarbeit nicht zutreffend; atypische Beschäftigung ist hier inzwischen eher die Regel als die Ausnahme.

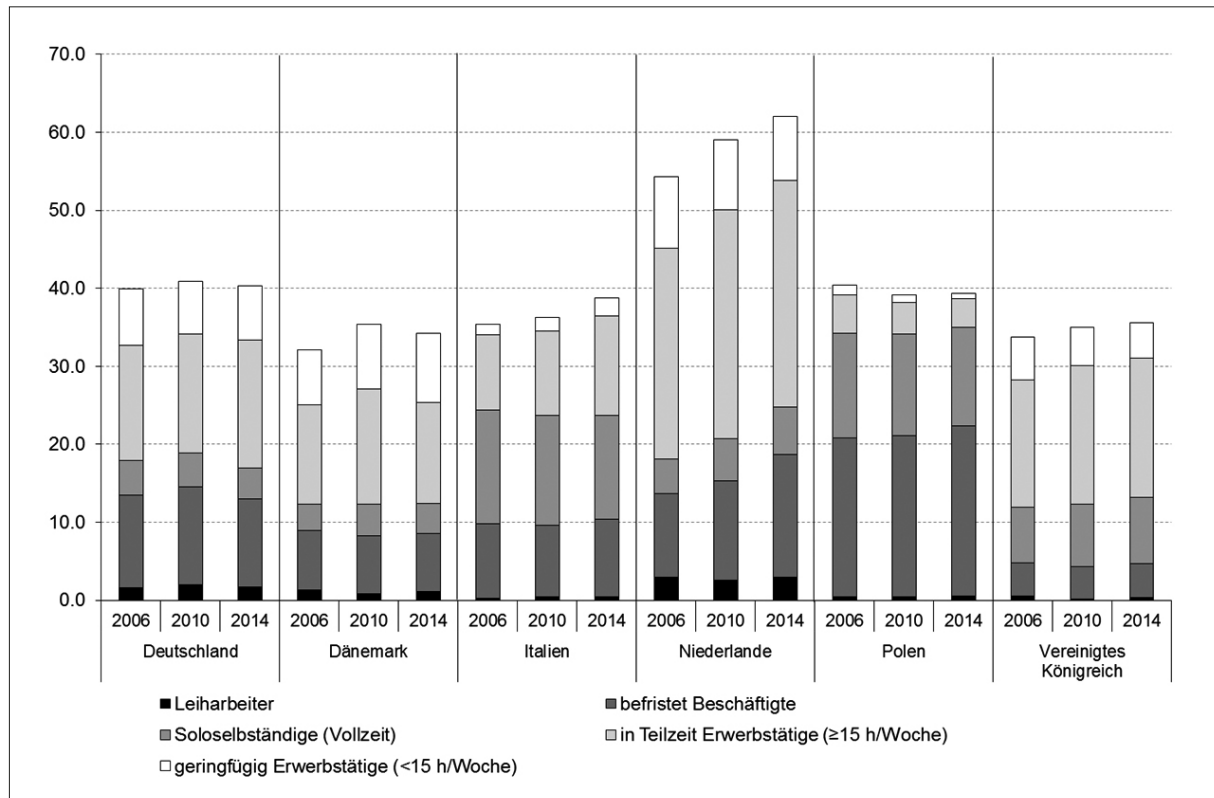
In Abbildung 3 wird nach den einzelnen Formen der atypischen Beschäftigung im Zeitverlauf von 2006 über 2010 bis 2014 differenziert (siehe auch Anhang, Tabelle 3).

20. Werte für das Jahr 2014.

21. Hier immer definiert als Arbeitszeit von mindestens 15 Stunden pro Woche.



Abb. 3: Anteil atypisch Beschäftigter an allen Erwerbstätigen (Alter 15–64), differenziert nach einzelnen Formen, in Prozent, 2006 bis 2014



Quelle: EUROSTAT, Labour Force Survey, eigene Berechnungen.

In Deutschland ist der Anteil der atypischen Beschäftigung im Zeitraum von 2006 bis 2014 nur gering gestiegen, von 39,9 auf 40,3 Prozent. Differenziert nach Beschäftigungsformen wird deutlich, dass diese Zunahme allein auf die immer stärkere Verbreitung von Teilzeiterwerbstätigkeit zurückzuführen ist.

In Dänemark ist im Zeitraum von 2006 bis 2014 der Anteil der atypisch Beschäftigten um 2,2 Prozent gestiegen, von 32,1 auf 34,3 Prozent. Deutlich angewachsen ist der Anteil der geringfügigen Beschäftigung (von 7,1 auf 8,9 Prozent), moderat hingegen der Anteil der Teilzeitbeschäftigung und der Solo-Selbstständigkeit. Die Verbreitung von Leiharbeit und Befristungen ist von 2006 bis 2010 zurückgegangen, nimmt seit 2010 aber wieder zu.

In Italien ist die Zunahme der atypischen Beschäftigung zwischen 2006 und 2014 von 35,4 auf 38,8 Prozent auf den steigenden Anteil von Leiharbeit, Befristungen, Teilzeitarbeit und geringfügigen Beschäftigungen zurückzuführen. Leicht rückläufig ist der Anteil der Solo-

Selbstständigen (von 14,6 auf 13,2 Prozent). In unserem Sechs-Länder-Vergleich ist Italien – dicht gefolgt von Polen – damit aber noch immer Spitzenreiter beim Anteil von Solo-Selbstständigen an allen Erwerbstätigen.

Im Vereinigten Königreich ist der Anteil der atypisch Beschäftigten im Zeitraum zwischen 2006 und 2014 um 1,9 Prozent von 33,7 auf 35,6 Prozent gestiegen. Zugenommen hat vor allem der Anteil der Solo-Selbstständigen (von 7,1 auf 8,4 Prozent) und der Anteil der Teilzeitbeschäftigten (von 16,3 auf 17,9 Prozent). Geringfügige Beschäftigung ist hingegen zurückgegangen (von 5,5 auf 4,5 Prozent).

Polen ist in unserem Ländervergleich das einzige Land, das im Zeitraum von 2006 bis 2014 einen – wenn auch moderaten – Rückgang von atypischer Beschäftigung zu verzeichnen hat, allerdings ausgehend von einem vergleichsweise hohen Niveau (von 40,4 auf 39,3 Prozent). Erwerbstätige, die auf der Basis eines Werkvertrages beschäftigt sind, scheinen sich selbst – den Ergebnissen der



Länderbesonderheit Italien

Der »Jobs Act« 2014 – Arbeitsmarktreformen im Kampf gegen Prekarität?

Im Dezember 2014 wurde in Italien die umfassende Arbeitsmarktreform »Jobs Act« nach harten monatelangen Auseinandersetzungen beschlossen. Ministerpräsident Matteo Renzi bezeichnete den »Jobs Act« als »kopernikanische Wende« im Kampf gegen prekäre Arbeitsverhältnisse. Allerdings sind die Reformen ambivalent zu betrachten: Einerseits werden einige extrem prekäre Formen der Beschäftigung eingeschränkt, andererseits wird die Unsicherheit von Beschäftigungsverhältnissen durch Maßnahmen zur Deregulierung auch gefördert. Neben dem Abbau des Kündigungsschutzes für unbefristete Verträge – als zentraler und zugleich umstrittenster Schritt – sind hinsichtlich prekärer Beschäftigung die folgenden Maßnahmen zu nennen:

Die besonders prekären Arbeitsverträge »co.co.pro« werden abgeschafft. Sie sollten offiziell zur Beschäftigung in Projekten genutzt werden, hatten sich aber zu einem Instrument entwickelt, mit dem Arbeitnehmer_innen jahrelang in prekären Verhältnissen beschäftigt wurden. Die Möglichkeit der Befristung ohne Sachgrund bleibt hingegen weiterhin bestehen, mit einer maximalen Dauer von 36 Monaten. Zudem wird der Einsatzbereich der sogenannten »Arbeitsscheine« (*»buoni lavoro«*) ausgeweitet. Damit können Beschäftigte ohne formellen Arbeitsvertrag stundenweise für einen Stundenlohn von derzeit 7,50 Euro beschäftigt werden. Mit dem »Jobs Act« wird der Einsatzbereich von unbefristeter Leiharbeit liberalisiert, zugleich aber die Zahl der Leiharbeiter_innen in einem Unternehmen prozentual begrenzt. Die soziale Absicherung bei Arbeitslosigkeit wird einerseits verbessert, andererseits aber auch verknüpft mit disziplinierenden Maßnahmen.²²

Länderbesonderheit Vereinigtes Königreich

Null-Stunden-Vertrag (*»zero-hour-contracts«*)

Der Ausdruck »Null-Stunden-Vertrag« ist eine umgangssprachliche Bezeichnung für einen Vertrag, bei dem eine Mindestbeschäftigungszeit von null Stunden festgelegt wird. Diese Vertragsform sieht vor, dass die Arbeitnehmenden nur auf Abruf tätig werden, also erst wenn die Arbeitgeber_innen einen entsprechenden Bedarf anmelden. Sofern kein Bedarf angemeldet wird bzw. keine Arbeit anfällt, wird auch keine Vergütung gezahlt.

Die Regulierung von Null-Stunden-Verträgen war ein zentrales Wahlkampfthema vor den Wahlen zum britischen Unterhaus 2015. Der Einsatz dieser Verträge wird kontrovers diskutiert: Arbeitgeberorganisationen betonen ihren Nutzen insbesondere bei schwankenden Nachfragen, Arbeitnehmerorganisationen kritisieren dagegen die finanzielle und rechtliche Unsicherheit für Arbeitnehmer_innen. Vor allem der Einsatz von »Ausschließlichkeitsklauseln« – einer vertraglichen Verpflichtung der Arbeitnehmer_innen, ausschließlich für einen Arbeitgebenden tätig zu sein, unabhängig von tatsächlich zu leistenden Arbeitszeiten bzw. Verdiensten – wird in Null-Stunden-Verträgen zunehmend kritisch betrachtet.

Auf Grundlage einer Unternehmensbefragung ermittelte das Office for National Statistics (ONS) im August 2014 rund 1,8 Millionen Null-Stunden-Verträge. Das ONS verwendet dabei die genauere Definition des »Arbeitsvertrages, der eine Mindestzahl von Stunden nicht garantiert«.²³

Länderbesonderheit Polen

»Zivilrechtliche Beschäftigungsverhältnisse«: Auftragsverträge

Sogenannte Auftragsverträge gewinnen auf dem polnischen Arbeitsmarkt immer mehr an Bedeutung. Sie unterliegen als »zivilrechtliche Beschäftigungsverhältnisse« (*umowy cywilno-prawne*) nicht dem Arbeitsrecht. Arbeitsrechtliche Regelungen zum Beispiel in Bezug auf Mindestlöhne, Arbeitszeit, Urlaub und Überstunden finden also keine Anwendung. Auch der Sozialversicherungsschutz zum Beispiel bei Arbeitslosigkeit oder Krankheit ist nicht vorgeschrieben, sodass eine immer größere Zahl von Beschäftigten nicht versichert ist. Immer mehr Arbeitgeber_innen versuchen, durch diesen neuen Vertragstyp Beschäftigungsverhältnisse zu flexibilisieren, das geltende Arbeits- und Sozialrecht zu umgehen, das unternehmerische Risiko auf die Beschäftigten abzuwälzen sowie Lohnkosten zu sparen. Die Kontrollen durch die Arbeitsaufsicht im Jahr 2012 ergaben, dass ca. 20 Prozent der Arbeitnehmer_innen in den kontrollierten Unternehmen auf Grundlage der sogenannten Auftragsverträge beschäftigt waren.²⁴ Schätzungsweise die Hälfte der Beschäftigten unter 24 Jahren arbeitet anstelle eines regulären Arbeitsvertrages bereits auf Basis eines Auftragsvertrages.²⁵



Eurostat-Befragungen zufolge – nicht als Selbstständige einzustufen. Zwar sind die Anteile der Leiharbeit (von 0,4 auf 0,6 Prozent) und der befristeten Beschäftigung (von 20,4 auf 21,8 Prozent) gestiegen; gleichzeitig sind jedoch die Anteile der Solo-Selbstständigen (von 13,4 auf 12,6 Prozent), der Teilzeiterwerbstätigen (von 4,9 auf 3,7 Prozent) und der geringfügig Beschäftigten (von 1,2 auf 0,6 Prozent) zurückgegangen.

Auf einen nicht unerheblichen Anteil der atypisch Beschäftigten treffen gleich mehrere Kriterien zu, d. h. die Beschäftigten arbeiten sowohl in Teilzeit bzw. in geringfügiger Beschäftigung als auch im Rahmen eines befristeten Arbeitsvertrages bzw. als Solo-Selbstständige. In den sechs untersuchten Ländern reicht dieser Anteil im Jahr 2014 von 9,5 Prozent in Dänemark bis zu 27,7 Prozent in den Niederlanden (EU28: 15,2 Prozent).

Eine besondere Herausforderung:
brüchige, unstete Erwerbskarrieren

Atypische Beschäftigungsverhältnisse sind häufig Bestandteil von brüchigen, unsteten Erwerbskarrieren. Verschiedene Studien weisen nach, dass Solo-Selbstständigkeit, befristete Beschäftigung, Leiharbeit und Teilzeitbeschäftigung vergleichsweise instabile Erwerbsformen sind.²⁶ Sie sind mit einer hohen Dynamik, also mit einer Vielzahl von Übergängen von einer Beschäftigungsform in eine andere, sowie einem erhöhten Arbeitslosigkeitsrisiko verbunden. Eine hohe Dynamik kann durchaus positiv bewertet werden, da häufige Wechsel zur Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit beitragen können und eine hohe Flexibilität den individuellen Präferenzen der Beschäftigten entsprechen kann. Eine hohe Dynamik ist insbesondere dann positiv zu bewerten, wenn ihr eine Brückenfunktion zukommt, etwa von einer atypischen Beschäftigung im Niedriglohnbereich in eine existenzsichernde Standard-Beschäftigung.

Allerdings erweist sich der Übergang von einem Job im Niedriglohnbereich in eine besser bezahlte Beschäftigung

häufig als besonders schwierig. Niedriglohnbeschäftigte, die nach einer Arbeitslosigkeit eine neue Stelle finden, bleiben meist im Niedriglohnbereich.²⁷ Niedriglohnbeschäftigungen und insbesondere geringfügige Beschäftigungen erweisen sich häufig nicht als Brücken in den regulären Arbeitsmarkt, sondern als Segment des Arbeitsmarktes, in dem die Beschäftigten »eingesperrt« bleiben.²⁸

Welche Menschen arbeiten
in atypischer Beschäftigung?

Bemerkenswert ist, dass atypische Beschäftigung insgesamt zwar vorwiegend Frauen betrifft, der Anteil der atypisch beschäftigten Männer seit Mitte der 2000er-Jahre jedoch in allen Ländern – mit Ausnahme von Deutschland – gestiegen ist. Besonders deutlich fällt die Zunahme in den Niederlanden aus: Der Anteil der atypisch beschäftigten Männer an allen erwerbstätigen Männern ist in den Niederlanden im Zeitraum zwischen 2006 und 2014 von 34,4 auf 43,3 Prozent angewachsen. Im gleichen Zeitraum hat jedoch auch der Anteil der »atypisch« beschäftigten Frauen an allen erwerbstätigen Frauen in den Niederlanden von 78,5 auf 83,4 Prozent zugelegt.

Teilzeitarbeit: vor allem bei Frauen

Differenziert nach Beschäftigungsformen wird die häufig »atypische« Beschäftigung von Frauen vor allem durch deren hohen Teilzeitanteil getragen: Die Mehrheit der Teilzeitbeschäftigten in allen Ländern sind Frauen. 2014 war der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen EU-weit mit 21,7 Prozent mehr als viermal so hoch wie der Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer mit 4,9 Prozent.

Junge Menschen:
besonders häufig befristet beschäftigt

Jüngere Menschen (15–29 Jahre) sind am häufigsten in atypischen Beschäftigungsverhältnissen beschäftigt, gefolgt von älteren Personen (55–64 Jahre). Nur im Vereinigten Königreich arbeiten Ältere häufiger als Jüngere in atypischer Beschäftigung (s. Abbildung 5 sowie Anhang, Tabelle 5).

22. Vgl. Schreiner (2015); OECD (2015).

23. Vgl. Pyper/Dar (2015); McGaughey (2015).

24. Vgl. Polakowski (2013), S. 11.

25. Vgl. Trappmann (2014), S. 12.

26. Vgl. Bryzinsky-Fay et al. (2007); Giesecke/Groß (2005), S. 248; European Commission (2004); Leschke (2009); Schulze Buschhoff/Schmidt (2005), S. 537.

27. Vgl. Adamy et al. (2014), S. 2018.

28. Vgl. Knuth (2014), S. 50.



Abb. 4: Anteil atypisch Beschäftigter an allen Erwerbstätigen, differenziert nach einzelnen Formen und Geschlecht, in Prozent, 2014

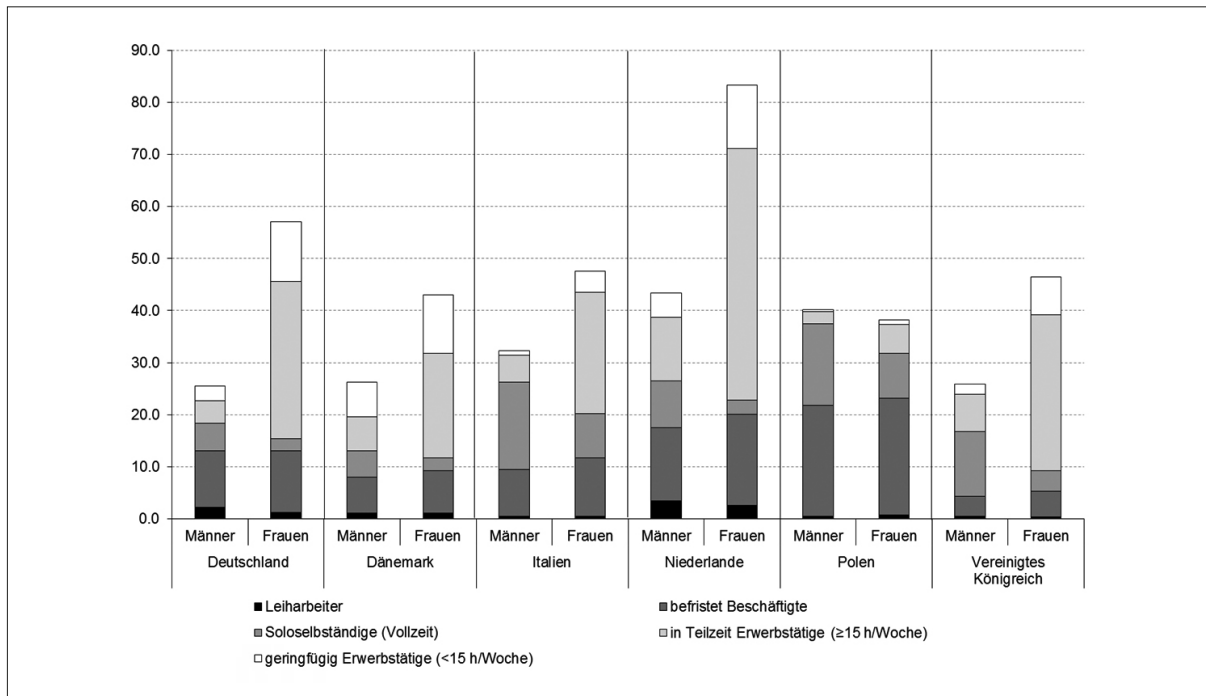
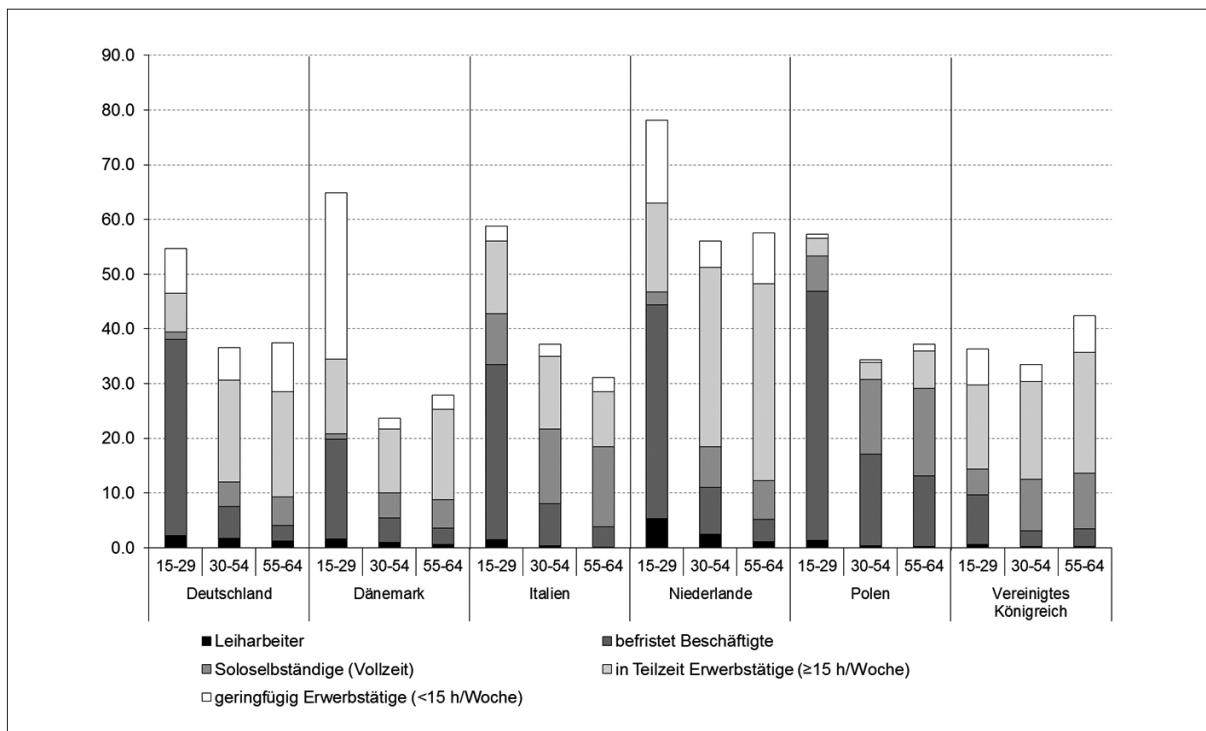


Abb. 5: Anteil atypisch Beschäftigter an allen Erwerbstätigen, differenziert nach einzelnen Formen und Altersgruppen, in Prozent, 2014



Quellen: EUROSTAT, Labour Force Survey, eigene Berechnungen.



Differenziert nach Beschäftigungsformen ist der hohe Anteil von jüngeren Menschen (15–29 Jahre) in atypischer Beschäftigung vor allem auf die in dieser Altersgruppe besonders verbreitete befristete Beschäftigung zurückzuführen. Zum Vergleich: Während 2014 in den Niederlanden 4,0 Prozent der 55- bis 64-Jährigen befristet beschäftigt waren, waren es bei den 15- bis 29-Jährigen 39,0 Prozent.

Mit 45,5 Prozent ist der Anteil der Befristungen unter jungen Erwerbstätigen in Polen ganz besonders ausgeprägt. Aber auch unter den Älteren liegt der Anteil der befristeten Beschäftigung dort mit 12,8 Prozent vergleichsweise hoch.

In einzelnen Ländern – insbesondere in Dänemark und den Niederlanden – ist der Anteil von jüngeren Personen mit einer geringfügigen Beschäftigung deutlich höher als der entsprechende Anteil unter den älteren Erwerbstätigen. In den Niederlanden sind 15,1 Prozent der 15- bis 29-Jährigen geringfügig beschäftigt, aber nur 9,3 Prozent der 55- bis 64-Jährigen. In Dänemark sind sogar 30,4 Prozent der 15- bis 29-Jährigen geringfügig beschäftigt, während es unter den 55- bis 64-Jährigen nur 2,6 Prozent sind.

Solo-Selbstständigkeit:
insbesondere bei (älteren) Männern verbreitet

Die Solo-Selbstständigkeit ist eine typische Erwerbsform für Ältere. In den hier betrachteten Ländern ist der Anteil der 55- bis 64-Jährigen Menschen in Solo-Selbstständigkeit höher als in anderen Altersgruppen. Während 2014 in Polen 6,4 Prozent der 15- bis 29-Jährigen solo-selbstständig waren, sind es bei den 55- bis 64-Jährigen 16,1 Prozent.

Die vergleichsweise niedrigsten, aber nach Altersgruppen gleichfalls stark divergierenden Raten weist Dänemark auf: Dort waren 2014 1,1 Prozent der 15- bis 29-Jährigen, aber 5,2 Prozent der 55- bis 64-Jährigen als Solo-Selbstständige erwerbstätig.

Zudem ist die Solo-Selbstständigkeit eine typische Erwerbsform für Männer: EU-weit war der Anteil der solo-selbstständigen Männer mit 10,9 Prozent mehr als doppelt so hoch wie der Anteil der solo-selbstständigen Frauen, der bei 5,1 Prozent lag.

Einkommen atypisch Beschäftigter im Ländervergleich

Bei einem Vergleich der monatlichen Nettoeinkommen von atypisch Vollzeitbeschäftigten mit nicht atypisch Vollzeitbeschäftigten zeigen sich deutliche Unterschiede (s. Abbildung 6). Zu den atypisch Vollzeitbeschäftigten zählen in diesem Vergleich auch die befristet Beschäftigten sowie die Leiharbeiter_innen in Vollzeit, zu den nicht atypisch Beschäftigten alle abhängig Beschäftigten, die unbefristet in Vollzeit und nicht als Leiharbeiter_innen tätig sind. EU-weit liegen im Jahr 2014 nur 22,2 Prozent der monatlichen Nettoeinkommen von atypisch in Vollzeit Beschäftigten oberhalb des Nettomedianeinkommens aller abhängig Beschäftigten im jeweiligen Land. Im Vergleich dazu verdienen immerhin 63,6 Prozent der »normal« in Vollzeit Beschäftigten mehr als der Durchschnitt.

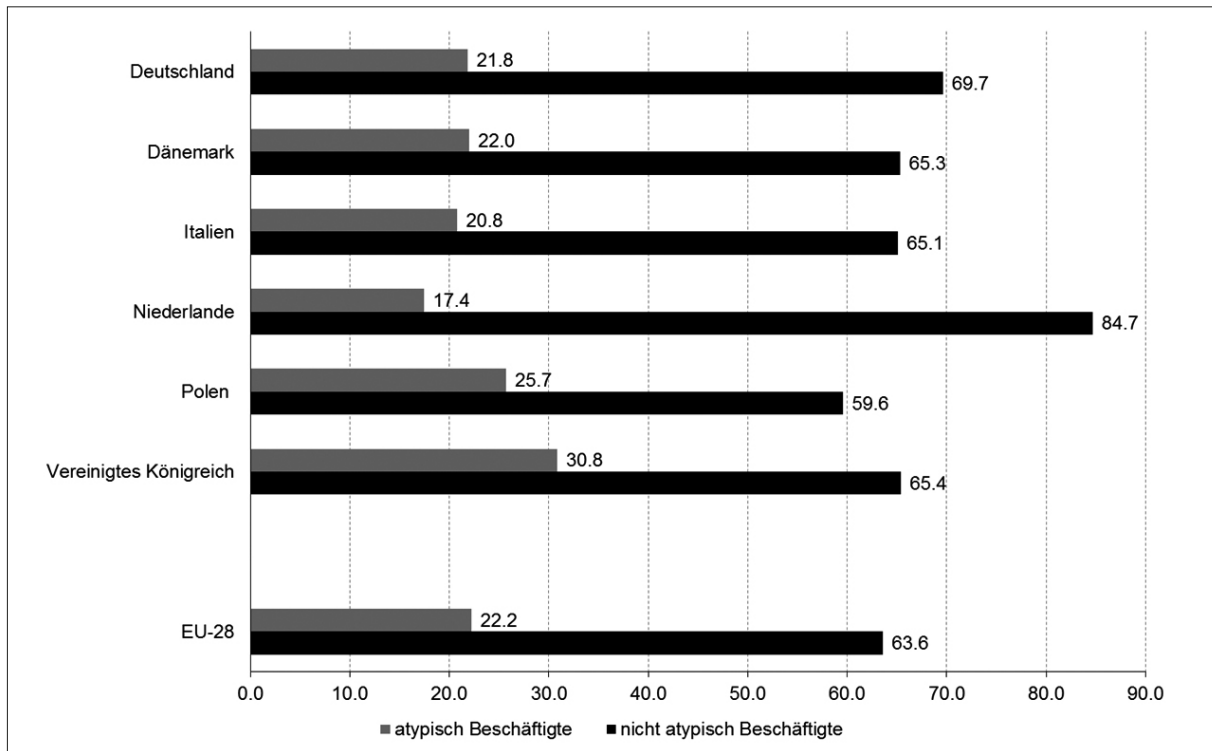
Besonders deutlich ist die Diskrepanz der Einkommensverteilung zwischen atypisch und nicht atypisch Beschäftigten in den Niederlanden. Während nur 17,7 Prozent der atypischen Vollzeitbeschäftigten in den Niederlanden ein monatliches Nettoeinkommen oberhalb des Nettomedianeinkommens aller Beschäftigten erzielen, sind es bei den nicht atypisch Beschäftigten 84,7 Prozent.

Wie die Ergebnisse zeigen, sind atypisch Beschäftigte im Vergleich zu Standard-Beschäftigten hinsichtlich des Einkommens europaweit im Nachteil. Zudem zeichnet sich eine Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse ab. Die Verbreitung der einzelnen Formen atypischer Beschäftigung sowie sich abzeichnende Trends sind jedoch von Land zu Land verschieden.

Länderunterschiede in der Art und dem Umfang atypischer Beschäftigungsverhältnisse basieren auf komplexen Wirkungszusammenhängen, die unter anderem auf die Arbeitsmarktregulierung durch das Arbeitsrecht und den Arbeitsschutz, auf sozialrechtliche Regulierungen, auf das Steuerrecht, die Lohnpolitik, die aktive und passive Arbeitsmarktpolitik und nicht zuletzt auf Krisenfolgen und Konjunkturschwankungen zurückzuführen sind. Entscheidend ist dabei, ob und in welcher Form die supranationale und die nationalstaatliche Politik die Flexibilisierung der Arbeitswelt vorantreibt und inwieweit die Flexibilisierung arbeits- und sozialrechtlich flankiert wird.



Abb. 6: Anteil von atypisch und nicht atypisch Vollzeitbeschäftigten mit einem monatlichen Nettoeinkommen oberhalb des Nettomedianeinkommens an allen atypisch und nicht atypisch Vollzeitbeschäftigten, in %, 2014



Die Abbildung zeigt den Anteil der abhängig Vollzeitbeschäftigten, deren monatliches Nettoeinkommen über dem monatlichen Nettomedianeinkommen aller abhängig Beschäftigten des jeweiligen Landes liegt. Zu den atypisch Beschäftigten zählen hier alle, die Vollzeit in Leiharbeit und/oder befristeter Beschäftigung abhängig beschäftigt sind. Quelle: EUROSTAT, Labour Force Survey, eigene Berechnungen.

3. Die staatliche Alterssicherung der atypisch Beschäftigten im Ländervergleich

Im Folgenden wird der Frage nachgegangen, ob und inwiefern die staatlichen Alterssicherungssysteme auf atypische Beschäftigungsformen eingestellt sind und sie ihrer Aufgabe der Einkommenssicherung im Alter für atypisch Beschäftigte in ausreichendem Maße nachkommen?

Grundrenten, die staats- bzw. wohnbürgerliche Rechte darstellen und der Höhe nach armutsvermeidend sind, erfüllen diese Aufgabe, da weder das Beschäftigungsverhältnis noch der Erwerbsstatus an sich eine Rolle für die Teilhabe spielen. Staatliche Grundrentensysteme werden jedoch meist durch weitere staatliche Systeme ergänzt. Diese ergänzenden Systeme sind häufig beitragsbezogen bzw. am Versicherungsprinzip orientiert. Je nach Beitragsgestaltung und daraus abgeleiteten Ansprüchen ergibt sich ein differenzierteres Bild: Beschäf-

tigte in Teilzeit bzw. in befristeten Arbeitsverhältnissen werden – im Gegensatz zu Solo-Selbstständigen und geringfügig Beschäftigten – bezüglich der Integration in die Versicherungssysteme in der Regel nicht anders behandelt als Beschäftigte in Normalarbeitsverhältnissen. Sind lange und unflexible Versicherungszeiten jedoch Bedingung für den Bezug von Leistungen, ist der Zugang für Beschäftigte in befristeten Arbeitsverhältnissen unter Umständen eingeschränkt. Weitere Nachteile können entstehen, wenn die Höhe und/oder die Bezugsdauer von Leistungen stark an die Höhe der Beitragszahlung bzw. das vorherige Einkommen und/oder die Dauer der Beschäftigung gekoppelt sind. Besonders nachteilig wirkt sich eine atypische Beschäftigung dann aus, wenn das Niveau der Leistung selbst für Standard-Beschäftigte niedrig angesetzt ist.

In vielen EU-Ländern wirkt für die häufig niedrigen Einkommen von atypisch Beschäftigten ein Ausgleichsmechanismus. Um Geringverdienende vor Armut zu schüt-



zen, gilt häufig, dass sie hinsichtlich der Rentenleistung höhere Bruttoersatzquoten erwarten können. So errechnet sich EU-weit für Beschäftigte, die nur die Hälfte des Durchschnittsverdienstes beziehen, eine Bruttoersatzquote von knapp 70 Prozent, im Vergleich zu 60 Prozent für Durchschnittsverdienende (s. Abbildung 7).

Dies trifft nicht für Länder zu, deren Rentensysteme deutlich versicherungsbasiert und beitragsbezogen sind und sich stark am Äquivalenzprinzip orientieren. Im Vergleich zwischen den Ländern Vereinigtes Königreich, Niederlande, Dänemark, Italien, Polen und Deutschland ist dies in den drei letztgenannten Ländern der Fall. Die mittleren Nettoersatzquoten von Durchschnitts- und Geringverdienenden sind in diesen Ländern nahezu identisch.

Dänemark: Grundsicherung über steuerfinanzierte Volksrente und beitragsfinanziertes Zusatzsystem

Dänemark bietet auf der Basis einer steuerfinanzierten Volks- bzw. Altersgrundrente eine armutsvermeidende Einkommenssicherheit für alle Einwohnenden, die ihren Wohnsitz ausreichend lange im Land hatten. Die Mit-

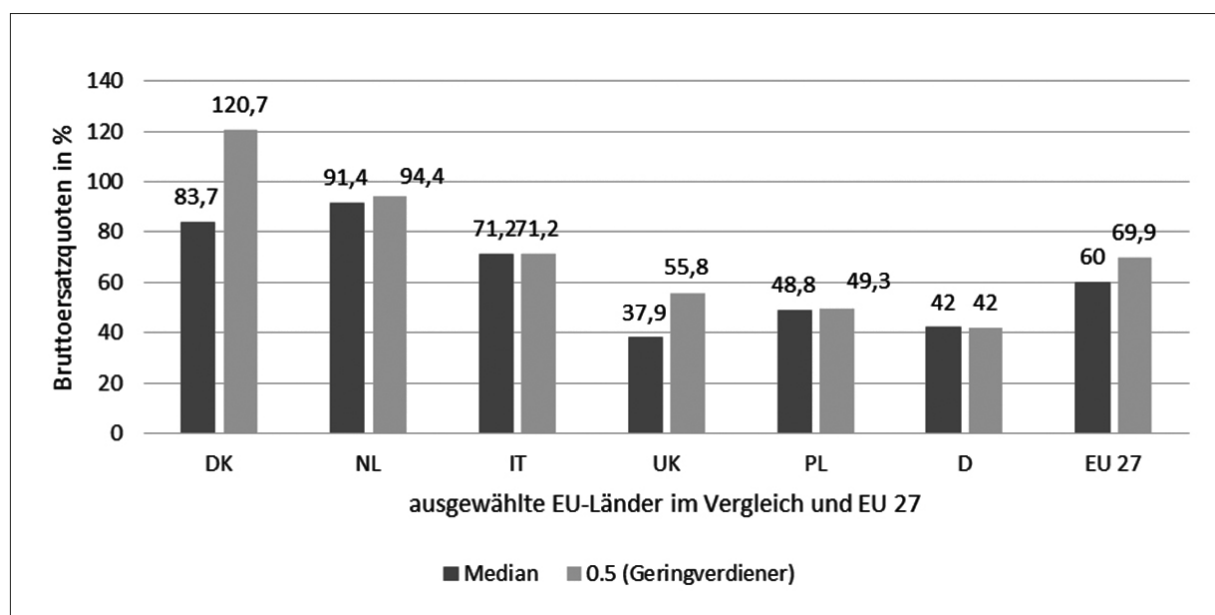
gliedschaft hängt allein vom Wohnen in Dänemark bzw. der Einwohnerschaft ab und nicht davon, ob die Versicherten eine Beschäftigung ausgeübt haben. Anspruch auf die Volksrente erwirbt jeder Einwohnende, der ab dem 15. Lebensjahr mindestens drei Jahre in Dänemark gewohnt und das 65. Lebensjahr vollendet hat. Das Renteneintrittsalter wird im Zeitraum von 2019 bis 2022 schrittweise auf 67 Jahre angehoben.²⁹

Die Volksrente setzt sich aus einem Grundbetrag und einer Rentenzulage zusammen. Es handelt sich um gesetzlich festgelegte Pauschalbeträge. Alle in voller Höhe ausgezahlten staatlichen Zahlungen aus dem steuerfinanzierten Altersgrundrentensystem setzen eine 40-jährige Einwohnerschaft voraus. Kürzere Phasen der Einwohnerschaft bedeuten anteilig entsprechend geringere Auszahlungssummen (Kürzungen pro fehlendes Jahr um ein Vierzigstel).

Die volle Auszahlung ist weiterhin von einer Einkommensprüfung abhängig. Beziehen die Rentenempfänger_innen oder ggf. die Ehepartner_innen weitere Einkommen neben der Volksrente, die einen Betrag von

29. Vgl. Olsen-Ring (2012), S. 60; OECD (2014).

Abb. 7: Bruttoersatzquoten der Rentenbezüge nach Verdienstniveau im Ländervergleich im Jahr 2013



Quelle: OECD (2014). Die Bruttoersatzquote ist definiert als der Bruttorentenanspruch, dividiert durch das Bruttoarbeitsentgelt vor dem Renteneintritt. Hier dargestellt ist ein Durchschnittsverdienender gemessen am Median, also dem Verdienstniveau, unter bzw. über dem jeweils die Hälfte aller Arbeitskräfte liegt, und ein Geringverdienender mit einem Verdienstniveau in Höhe der Hälfte des Durchschnittsverdienstes.



etwa 75 Prozent des Durchschnittsverdienstes übersteigen, so verringert sich die Auszahlung um 30 Prozent des Betrages, um den diese Obergrenze überschritten wird. Die Volksrente wird monatlich gezahlt und jährlich an die Lohnentwicklung angepasst.³⁰

Das steuerfinanzierte Volksrentensystem wird seit 1964 durch ein einkommensbezogenes und beitragsfinanziertes, jedoch relativ schwach am Äquivalenzprinzip orientiertes Arbeitsmarkt-Zusatzrentensystem (ATP) ergänzt. Das System ist hundertprozentig kapitalgedeckt und basiert auf einer Kollektivversicherung.³¹ Im ATP-System sind alle Arbeitnehmenden zwischen 16 und 65 Jahren pflichtversichert, die mindestens neun Stunden in der Woche bei demselben Arbeitgebenden arbeiten. Selbstständige, die zuvor für mindestens drei Jahre als Arbeitnehmer_in im ATP-Versicherungssystem versichert waren, können sich freiwillig weiterversichern. Das Leistungsspektrum des ATP-Systems umfasst lebenslange Altersrenten und einmalige Kapitalabfindungen für Hinterbliebene im Falle des Ablebens eines Versicherten.

Das ATP-System wird ausschließlich aus den Beiträgen der Versicherten und aus den vom ATP-System erwirtschafteten Erträgen finanziert. Die Höhe der Leistungen hängt von der Dauer der Mitgliedschaft und der Höhe der gezahlten Beiträge ab. Die Höhe des zu zahlenden ATP-Beitrags hängt vom Umfang der Arbeitszeit ab: Vollzeitbeschäftigte zahlen einen höheren Betrag als teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer_innen. Zu den Vollzeitbeschäftigten zählt jeder Arbeitnehmende, der mindestens 117 Stunden im Monat arbeitet. Der Arbeitnehmende zahlt ein Drittel, die Arbeitgebenden zwei Drittel des zu zahlenden Betrages. Die freiwillig ATP-Versicherten müssen ihren Beitrag in voller Summe selbst bezahlen. Ein voller Anspruch auf die Arbeitsmarkt-Zusatzrente (ATP) setzt kontinuierliche Beitragszahlungen voraus.³² Beiträge und Auszahlungen sind relativ niedrig. So entspricht die ATP-Rente gegenwärtig etwa zehn Prozent der Volksrente, allerdings mit steigender Tendenz.³³

Seit 1999 hatte das Sondersparsystem SP (*Special Pension*) die Leistungen aus dem Volksrentensystem und dem Arbeitsmarkt-Zusatzrentensystem ergänzt. Abhän-

gig Beschäftigte, Selbstständige und Bezieher_innen von Transferleistungen waren verpflichtet, ein Prozent ihrer Einkünfte in das individuelle Rentenansparmodell SP zu zahlen. Es sollte ausschließlich altersbezogene Leistungen gewähren. Wurde in das SP-System eingezahlt, sollte man mit 65 Jahren eine Rente erhalten, deren Höhe auf Grundlage der angesparten und verzinsten Beiträge berechnet würde. Die Rente sollte monatlich über einen Zeitraum von zehn Jahren gewährt werden.³⁴ 2008 wurde den Beitragszahler_innen erlaubt, sich ihre Beiträge zurückerstatten zu lassen. Da die überwiegende Mehrheit dies auch tatsächlich tat, wurde das SP wieder ganz eingestellt. Bereits eingezahlte Beiträge werden auf Antrag bis 2015 zurückerstattet.³⁵

Bewertung mit Blick auf atypisch Beschäftigte

Da die Dauer der Versicherung im Zusatzrentensystem ATP in die Berechnung einfließt, können Nachteile durch lückenhafte Erwerbsbiografien entstehen. Das ATP-System schließt geringfügig Beschäftigte mit einer Arbeitszeit unter neun Stunden und Solo-Selbstständige ohne vorheriges Beschäftigungsverhältnis aus. Solo-Selbstständige sind wegen fehlender Betriebszugehörigkeit auch bezüglich der betrieblichen Alterssicherung im Nachteil. Diese erreicht bei den abhängig Beschäftigten einen Deckungsgrad von 90 Prozent.

In Dänemark werden Geringverdienende in besonderem Maße vor Armut im Alter geschützt, indem ihnen höhere Ersatzquoten gewährt werden als Durchschnittsverdienenden. Während 2013 im EU-Durchschnitt Arbeitskräfte, die nur die Hälfte des mittleren Verdienstes bezogen, Bruttoersatzquoten von knapp 70 Prozent erwarten konnten, lag die Ersatzquote in Dänemark für Geringverdienende bei 121 Prozent und damit am oberen Ende der Skala im OECD-Ländervergleich (s. Abbildung 7).³⁶

Zu beachten ist jedoch, dass die Rolle der betrieblichen Altersversorgung in Dänemark stetig zunimmt. So stieg die Zahl der Versicherten von 1999 bis 2009 – bei einer Bevölkerungsgröße von ungefähr 5,3 Millionen – von ca. 1,7 auf rund 2,25 Millionen an. Diese Entwicklung wird auf längere Sicht dazu führen, dass Beschäftigte mit ho-

30. Vgl. OECD (2014).

31. Vgl. ebd.

32. Vgl. European Commission (2010).

33. Vgl. Olsen-Ring (2012), S. 61.

34. Vgl. OECD (2007).

35. Vgl. Olsen-Ring (2012), S. 59.

36. Vgl. OECD (2014), S. 242.



hen und stetigen Einkommen im Alter deutlich besser gestellt werden als Beschäftigte mit niedrigen und un-stetigen Einkommen. Allerdings wird dieser Effekt auch zukünftig durch die Leistungen der Volksrente und des Zusatzsystems ATP zumindest teilweise kompensiert.³⁷

Deutschland: Pflichtversicherung für abhängig Beschäftigte und wenige Selbstständigengruppen

Die deutsche gesetzliche Rentenversicherung (GRV) ist stark erwerbsbezogen und am Äquivalenzsystem orientiert, d.h. für die Höhe der Leistungen sind die Erwerbsbiografie bzw. die Dauer der Beschäftigungszeiten sowie die Höhe der Einkommen von entscheidender Bedeutung. Vom staatlichen System der Alterssicherung ist ein Großteil der Selbstständigen ausgeschlossen. Auch geringfügig Beschäftigte waren lange Zeit nicht versicherungspflichtig, konnten seit 2003 aber freiwillig Rentenversicherungsbeiträge entrichten.

Durch eine Neuregelung im Jahr 2013 sind geringfügige Beschäftigungsverhältnisse mit einem Verdienst bis zu 450 Euro monatlich in der GRV nicht mehr versicherungsfrei. Auf Antrag ist jedoch eine Befreiung von der Versicherungspflicht möglich. Von den rund 2,6 Millionen geringfügig Beschäftigten, die seit Anfang des Jahres 2013 einen Minijob annahmen, führten Anfang August 2013 nur knapp ein Viertel Beiträge in die Rentenkasse ab. Etwa drei Viertel der Beschäftigten hat sich von der Versicherungspflicht befreien lassen.³⁸ Somit bedeutet die Neuregelung keine echte Verbesserung des sozialrechtlichen Schutzes für Minijobber_innen.

In der deutschen gesetzlichen Rentenversicherung gilt das Prinzip, wonach die Rente die Erwerbsbiografie widerspiegelt. Der bestimmende Faktor der Leistungen ist in erster Linie die Höhe der während des gesamten Versicherungslebens durch Beiträge versicherten Arbeitsentgelte. Beiträge werden paritätisch von Arbeitgebenden und Beschäftigten abgeführt. Als Berechnungsgrundlage dienen die versicherten Arbeitsentgelte bis zur Beitragsbemessungsgrenze und Zeiten der Kindererziehung in den ersten drei Jahren nach der Geburt.³⁹

Wer Rentenversicherungsbeiträge aus dem jährlichen Durchschnittsentgelt aller Versicherten abführt⁴⁰, erhält auf dem Rentenkonto einen Entgeltpunkt (EP) gutgeschrieben. Derzeit ist der Gegenwert für einen EP ein monatlicher Rentenanspruch von 28,61 Euro (vorläufiger Wert für 2015). Da Frauen häufiger in Teilzeit arbeiten oder geringfügig beschäftigt sind und durchschnittlich geringere Entgelte erhalten als Männer, fallen auch ihre Beiträge und damit die entsprechenden Leistungen aus der GRV im Durchschnitt deutlich geringer aus.

Die politische Stoßrichtung der letzten Jahre, den Beitragssatz zulasten der Leistungen zu stabilisieren, sowie die »Rentenkürzungsreformen«, z. B. die verschlechterte rentenrechtliche Berücksichtigung von Ausbildungszeiten oder von Zeiten des Bezugs von Arbeitslosengeld II, führen im Zusammenhang mit der Zunahme atypischer Beschäftigung, der Ausweitung des Niedriglohnssektors und zunehmend diskontinuierlichen Erwerbsverläufen auf längere Sicht zu einer Erhöhung des Armutsrisikos für Rentner_innen.⁴¹ Schon heute zeigt sich, dass die Rentenzahlbeträge der Zugangsrentner_innen im Vergleich zu den Beträgen der Bestandsrentner_innen deutlich sinken.⁴²

In Bezug auf die soziale Sicherung von selbstständig Erwerbstätigen stellt Deutschland im europäischen Vergleich eine Besonderheit dar: Während in der Mehrzahl der europäischen Länder die Selbstständigen durch die staatlichen Pflichtversicherungssysteme systematisch erfasst werden, ist die Pflichtversicherung in Deutschland entsprechend der Tradition der bismarckschen Sozialversicherung auf wenige Sondergruppen Selbstständiger (bzw. Scheinselbstständiger) begrenzt. Dahinter steht die Vorstellung, dass die Selbstständigen für sich selbst vorsorgen können und nicht des kollektiven Schutzes der Solidargemeinschaft der Versicherten bedürfen. Dies gilt – mit Ausnahme von Sonderregelungen, die einzelne Gruppen von Selbstständigen in die Sozialversicherung einbeziehen – auch heute noch.

Bei einzelnen Gruppen von Selbstständigen wird mittlerweile davon ausgegangen, dass die Annahme fehlender Schutzbedürftigkeit nicht gerechtfertigt ist, sodass sie schrittweise in die staatliche Alterssicherung integriert wurden. Dementsprechend bestehen heute für etwa ein

37. Vgl. Olsen-Ring (2012), S. 64.

38. Vgl. BT-Drucksache 17/14530, S. 63.

39. Diese werden als Beitragszeiten mit Durchschnittsverdienst angerechnet.

40. In den alten Bundesländern 2015: 34.999 Euro.

41. Vgl. Blank/Schulze Buschoff (2013); Hinrichs (2012).

42. Vgl. Trischler (2012); Kerschbaumer (2010).



Viertel der Selbstständigen obligatorische Sondersysteme, wobei die Bedingungen je nach Berufsgruppe sehr unterschiedlich sind. Obligatorische Alterssicherungssysteme gelten für Hausgewerbetreibende, Lehrer_innen, Erzieher_innen, Pflegepersonal, Hebammen, Seelots_innen, Küstenschiffer_innen und Küstenfischer_innen, Handwerker_innen mit Eintrag in die Handwerksrolle und Bezirksschornsteinfegermeister_innen, Künstler_innen und Publizist_innen, Landwirt_innen sowie freie Berufe wie Rechtsanwalt_innen, Notar_innen oder Ärztinnen und Ärzte.

Für selbstständige Künstler_innen und Publizist_innen besteht die Versicherungspflicht in der Kranken- und Rentenversicherung der Künstlersozialkasse (KSK) seit 1983. Die Beitragshöhe in der KSK richtet sich nach dem im Voraus geschätzten Jahreseinkommen, das in Monate umgerechnet wird. Die Versicherten haben, genauso wie abhängig Beschäftigte, die Hälfte der Beitragssumme an die Sozialversicherung zu zahlen; die zweite Hälfte wird durch einen Bundeszuschuss und die vom Auftraggebenden zu entrichtende Künstlersozialabgabe aufgebracht.

Bewertung mit Blick auf atypisch Beschäftigte

Offensichtlich ist, dass noch weitere Gruppen von Selbstständigen, insbesondere unter den »neuen Selbstständigen«, ebenso wie die bislang schon pflichtversicherten Gruppen von Selbstständigen und abhängig Beschäftigten auf den Verkauf ihrer Arbeitskraft angewiesen und den sozialen Risiken von Alter, Krankheit und Arbeits- bzw. Auftragslosigkeit in gleicher Weise ausgesetzt sind. Vielfach gefordert wird deshalb die Erweiterung der staatlichen Pflichtversicherung der Altersvorsorge auf Selbstständige aller Berufsgruppen.⁴³

Für geringfügig Beschäftigte besteht zwar seit 2013 eine Rentenversicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung, da sich jedoch ca. drei Viertel der geringfügig Beschäftigten von der Versicherungspflicht befreien lassen, stellt diese Neuregelung keine echte

43. Eine solche Erweiterung staatlicher Systeme der sozialen Sicherung um den Versichertenkreis der Selbstständigen aller Berufsgruppen ist jüngst in der Arbeitslosen- und Krankenversicherung erfolgt. Seit 2006 besteht die Möglichkeit der Weiterversicherung Selbstständiger in der Arbeitslosenversicherung (im Anschluss an abhängige Beschäftigung; sogenannte Altfälle werden ausgeschlossen). Seit 2009 besteht die Versicherungspflicht in der Krankenversicherung für die gesamte Bevölkerung und damit auch für die Selbstständigen.

Verbesserung des Schutzes von Minijobber_innen vor Altersarmut dar.

Während Geringverdienende in vielen EU-Ländern vor Altersarmut geschützt werden, indem ihnen höhere Ersatzquoten als Durchschnittsverdienenden gewährt werden, ist in Deutschland die Ersatzquote für Durchschnittsverdienende und Personen, die nur die Hälfte des Durchschnittsverdienstes beziehen, mit 42,0 Prozent identisch (s. Abbildung 7).⁴⁴ Im Vergleich der EU-Rentenmodelle steht Deutschland mit dieser niedrigen Bruttoersatzrate am untersten Ende der Skala. Die Gefahr der Altersarmut ist in Deutschland für Geringverdienende aufgrund der unzureichenden Absicherung im staatlichen Versicherungssystem im Vergleich zu anderen Ländern besonders hoch.

Italien: grundlegende Revision der beitragsfinanzierten staatlichen Rente

Das staatliche italienische Rentensystem ist für alle Erwerbstätigen obligatorisch – einschließlich der Selbstständigen –, versicherungsbasiert und vorwiegend über Beiträge im Wege des Umlageverfahrens finanziert. Die Höhe der Rente hängt von der vorherigen Erwerbsbiografie ab.

In den 1990er-Jahren wurde das Altersrentensystem in Italien umfassend reformiert. Hintergrund war der erhebliche Kostendruck durch großzügige Regelungen. So hatten Staatsbedienstete bereits nach 15 oder 20 Beitragsjahren Anspruch auf Rentenzahlungen. Abhängig Beschäftigte konnten ab Anfang 50 mit rund 70 Prozent ihres letzten Gehalts in den Ruhestand gehen. Für alle wurden die Renten nach den letzten Gehältern berechnet, mit zwei Prozent des Gehalts je Beitragsjahr, was effektive Renten von 90 Prozent des letzten Nettogehalts hervorbrachte. Die Rentenkosten wurden deshalb für das Jahr 2040 auf mehr als 23 Prozent des Bruttoinlandsprodukts (BIP) geschätzt.⁴⁵

Zum 1. Januar 1996 wurde als bedeutendster Teil der Dini-Reform die Änderung der Berechnungsmethode der Rentenhöhe von einem verdienstorientierten System – *sistema retributivo* – auf das beitragsorientierte *sistema contributivo* umgesetzt. Im alten System wurde nur

44. Vgl. OECD (2014), S. 147.

45. Vgl. FAZ (2011).



das Einkommen der letzten fünf Jahre betrachtet und als Ausgangspunkt für die Ermittlung der Rentenhöhe verwendet. Im *sistema contributivo* ist hingegen die gesamte Erwerbsbiografie für die spätere Rentenhöhe erheblich; daneben bemisst sich die Rentenhöhe nicht nach dem Einkommen, sondern nach der Summe der während des Erwerbslebens geleisteten Beiträge.

Dennoch gab es weitere rentenrechtliche Regelungen, die einen hohen Kostendruck verursachten. Vor diesem Hintergrund wurde das italienische Rentensystem 2011 erneut grundlegend reformiert. Das neue System stützt sich auf das Prinzip der *Notional Accounts*, der »fiktiven Rentenkonto«. Seit der Reform 2011 werden die Beiträge aller Erwerbstätigen auf ein fiktives Rentenkonto verbucht und zu einem Satz verzinst, der an das BIP-Wachstum gebunden ist. Bei Renteneintritt wird das akkumulierte »fiktive« Kapital in Rente umgerechnet, wobei die durchschnittliche Lebenserwartung berücksichtigt wird. Das System gilt im vollem Umfang für Arbeitsmarktneuzugänge ab 1996.

Weiterhin wird das Regelrentenalter im neuen System für Männer und Frauen bis zum Jahr 2018 schrittweise auf 66 Jahre angehoben. Eine weitere Anhebung soll nach 2018 erfolgen, sodass spätestens bis 2021 eine Regelaltersgrenze von 67 Jahren erreicht wird. Mit der Rentenreform 2011 wurde jedoch auch ein flexibles Verrentungsfenster zwischen 62 und 70 Jahren eingeführt. Ein Anspruch auf den Bezug einer Altersrente besteht bei einer Mindestversicherungszeit von 20 Beitragsjahren und wenn der Rentenbetrag nicht unter dem 1,5-Fachen der Sozialhilfe liegt.

Da die Rentenhöhe das Ergebnis der während des Erwerbslebens insgesamt gezahlten Beiträge sowie eines Umwandlungskoeffizienten ist, dessen Berechnung hauptsächlich auf der durchschnittlichen Lebenserwartung bzw. der Wahrscheinlichkeit des Ablebens beruht, ist sie eng an das Renteneintrittsalter gekoppelt: Je niedriger das Alter, desto niedriger die Rente.

Das System sieht Rentenzahlungen ausschließlich auf der Basis von Beiträgen vor. Für Personen, deren beitragsabhängige Rente unter einem bestimmten Mindestniveau liegt (481 Euro pro Monat im Jahr 2012) besteht jedoch die Möglichkeit des Bezugs von Sozialleistungen.⁴⁶

46. Vgl. OECD (2014), S. 285.

Bewertung mit Blick auf atypisch Beschäftigte

In Italien hat die Selbstständigkeit traditionell eine hohe Bedeutung; der Anteil der Selbstständigen an allen Erwerbstätigen ist im Ländervergleich einer der höchsten in ganz Europa. In den letzten Jahren ist in Italien eine intensive Debatte um den rechtlichen Schutz für Selbstständige und vor allem für wirtschaftlich abhängige Selbstständige geführt worden. Dies hat zur Folge, dass alle Gruppen von Selbstständigen bzw. von Personen im Grenzbereich zwischen selbstständiger und abhängiger Erwerbsarbeit inzwischen in die obligatorischen Systeme der sozialen Sicherung integriert sind. Mit Ausnahme der Arbeitslosigkeit werden soziale Risiken durch die staatlichen Systeme abgedeckt. So sind alle Gruppen von Selbstständigen in das Gesundheitssystem integriert, haben Ansprüche im Falle von Mutterschaft und generieren Ansprüche auf Rentenzahlungen.⁴⁷

Während Geringverdienende in vielen EU-Ländern vor Altersarmut geschützt werden, indem ihnen höhere Ersatzquoten gewährt werden als Durchschnittsverdienenden, ist in Italien die Ersatzquote für Durchschnittsverdienende und Personen, die nur die Hälfte des Durchschnittsverdienstes beziehen, mit 71,2 Prozent identisch (s. Abb. 7).⁴⁸

Niederlande: steuerähnlich finanzierte staatliche Grundrente

Das Rentensystem in den Niederlanden besteht aus zwei Hauptsäulen, einer staatlichen Grundsicherung (*Algemene Ouderdomswet*, AOW) und einer quasi-obligatorischen verdienstabhängigen betrieblichen Zusatzrente.

Mit der AOW wurde in den Niederlanden 1957 ein umfassendes staatliches Grundversorgungssystem eingeführt. Die AOW basiert auf einer obligatorischen Alterssicherung nach dem Umlageverfahren für sämtliche in den Niederlanden wohnhaften Personen. Die AOW-Grundsicherung ist eine Pauschalleistung, die nicht von den Beiträgen abhängig ist, die während des Erwerbslebens eingezahlt wurden.

Der niederländische Staat stellt allen Bürger_innen ab dem 65. Lebensjahr eine staatliche Grundsicherung zur

47. Vgl. Schulze Buschoff (2011).

48. Vgl. OECD (2014), S. 147.



Verfügung, die nur auf die Einwohnerschaft, d. h. auf das Wohnen in den Niederlanden abgestellt ist und bei der die Erwerbstätigkeit keine Rolle spielt. Auch Einwohner_innen, die nie einer versicherungspflichtigen Tätigkeit nachgegangen sind, sowie geringfügig Beschäftigte haben Anspruch auf eine staatliche Rente. Eine Bedürftigkeitsprüfung besteht nicht. Weder ein vorgezogener Rentenbezug noch ein Ausstieg aus dem staatlichen Pflichtversicherungssystem sind möglich. Es ist zulässig, den Grundrentenbezug mit einer Erwerbstätigkeit zu kombinieren. Das Renteneintrittsalter wird bis 2023 schrittweise auf 67 Jahre angehoben.

Die maximale Höhe dieser Grundrente ist für alle Empfänger_innen gleich und richtet sich nach dem gesetzlichen Nettomindestlohn. Für jedes AOW-Versicherungsjahr werden zwei Prozent des vollen Betrages der AOW-Grundrente aufgebaut. Personen, die zwischen der Vollendung ihres 15. und 65. Lebensjahres nicht ununterbrochen nach dem AOW versichert gewesen sind, also nicht in den Niederlanden wohnhaft waren, besitzen keinen Anspruch auf eine volle AOW. Der volle AOW-Betrag wird dann für jedes fehlende Versicherungsjahr um zwei Prozent gekürzt.

Die staatliche Grundrente wird durch steuerähnliche Beiträge finanziert, die auf das Einkommen bis zu einer Beitragsbemessungsgrenze erhoben werden. Jede Person in den Niederlanden mit einem Einkommen ist verpflichtet, diese Beiträge zu zahlen. Beiträge werden unter anderem erhoben auf Einkünfte aus unselbstständiger Tätigkeit, Renten, Sozialleistungen, Einkünfte aus Gewerbebetrieben oder selbstständiger Arbeit und Mieten.⁴⁹

Auf das Erwerbseinkommen erhobene Beiträge werden allein von den Arbeitnehmer_innen entrichtet; die Beiträge für die Invaliditätsversicherung dagegen allein von den Arbeitgeber_innen. Die Höhe der ausgezahlten Leistung aus dem gesetzlichen Rentenversicherungssystem betrug 2012 für eine alleinstehende Person 1.080 Euro brutto monatlich im ersten Halbjahr und 1.086 Euro brutto monatlich im zweiten Halbjahr. Dazu kam eine Urlaubszulage von 720 Euro pro Jahr.⁵⁰

Das niederländische System der staatlichen Rentenversicherung ist umlagefinanziert, d. h. stark von der An-

zahl der Beitragszahler_innen abhängig, womit sich der demografische Wandel bzw. die Alterung der Bevölkerung als Problem darstellt. Unter dem Motto »*Meedoen, meer werk, minder regels*« (»Mitmachen, mehr Arbeit, weniger Regelungen«) zielten die Reformen der letzten Jahre vor allem darauf, die Finanzierungsbasis des Alterssicherungssystems durch die Erhöhung der Arbeitspartizipation älterer Menschen – der 55- bis 64-Jährigen) – zu steigern und steuerbegünstigte Frührentenmöglichkeiten zu begrenzen.⁵¹

Bewertung mit Blick auf atypisch Beschäftigte

Die Altersgrundrente bietet eine armutsvermeidende Einkommenssicherheit im Alter auch für vormalig atypisch Beschäftigte, was zu der starken Verbreitung von Teilzeitarbeitsplätzen – dem sogenannten niederländischen »Teilzeitwunder« – beigetragen haben dürfte.⁵² Auch der Wechsel von einer abhängigen zu einer selbstständigen Beschäftigung bleibt hier ohne Auswirkung auf die Höhe der Alterssicherungsleistung aus dem staatlichen Kernsystem. Entscheidend ist lediglich die Dauer des Wohnsitzes in den Niederlanden. Charakteristisch für das niederländische System ist allerdings auch die hohe Bedeutung der zweiten Säule der Alterssicherung, der betrieblichen Altersversicherung. Rund 90 Prozent der Beschäftigten in den Niederlanden sind durch derartige Alterssicherungsverträge erfasst. Hier sind Solo-Selbstständige aufgrund fehlender Betriebszugehörigkeit unter Umständen benachteiligt.

Für die Solo-Selbstständigen ergibt sich eine weitere besondere Problematik. In der Regel umfasst das allgemeine soziale Sicherungssystem alle Einwohner_innen, einschließlich der Selbstständigen, für die in einigen Zweigen jedoch besondere Vorschriften bestehen. In der Vergangenheit hatten Selbstständige ihre eigenen einkommensbasierten Versicherungssysteme für Geldleistungen bei Krankheiten, Behinderungen und Mutterschaft. Im Jahr 2004 wurden diese Systeme der sozialen Sicherung von Selbstständigen per Gesetz abgeschafft. Damit wurde die Absicherung dieser sozialen Risiken Selbstständiger aus der kollektiven Verantwortung gelöst und dem Individuum übertragen bzw. dem privaten Versicherungsmarkt überlassen, begleitet von

49. Vgl. Bieber (2003), S. 137.

50. Vgl. OECD (2014), S. 310.

51. Vgl. Schulze Buschhoff (2011).

52. Vgl. Klammer (2000), S. 317.



einem Trend des Umbaus und der Privatisierung von Teilen des sozialen Sicherungssystems in den Niederlanden.⁵³

Aufgrund der Abschaffung der Versicherungssysteme speziell für Selbstständige ist deren Absicherungsniveau durch staatliche Systeme niedriger als das für abhängig Beschäftigte. Trotzdem besteht für sie – wie für atypisch Beschäftigte insgesamt – verglichen mit anderen europäischen Ländern ein relativ geringes Altersarmutsrisiko. Wie alle Einwohner_innen haben sie Anspruch auf die armutsvermeidende Grundrente im Alter.

Polen: Rückabwicklung des kapitalmarktbasierten Rentenfonds zur umlagefinanzierten Rentenversicherung

In Polen gibt es keine Volks- bzw. Altersgrundrente. Das bestehende Altersrentensystem ist erwerbs- und beitragsbezogen und bezieht auch Solo-Selbstständige außerhalb der Landwirtschaft sowie geringfügig Beschäftigte ein.

Das Rentensystem in Polen wurde im Jahr 1999 grundlegend reformiert. Die ersten Ansprüche aus dem neuen System konnten im Jahr 2009 geltend gemacht werden. Ziel der Reform war eine finanziell nachhaltige Gestaltung des Systems. Öffentliche Zuschüsse und der Beitrag der Arbeitgeber_innen wurden reduziert. Auf der einen Seite wurden Möglichkeiten frühzeitiger Verrentung abgebaut, auf der anderen Seite wurde eine stärkere Äquivalenz zwischen Beiträgen und Leistungen verankert, um einen deutlicheren Anreiz zu setzen, in Arbeit zu bleiben. Für atypisch Beschäftigte mit geringen Einkommen liegen die Ersatzraten im neuen System niedriger. Als Resultat ist in der Zukunft eine erhöhte Altersarmutsrate zu befürchten.⁵⁴

Seit dem Inkrafttreten des Gesetzes zur Rentenversicherung 1999 besteht das System aus einem umlagefinanzierten und einem kapitalgedeckten Teil. Mit dem größten Teil der Beiträge wird das (mit einigen Ausnahmen) für alle Beschäftigten obligatorische Umlageverfahren finanziert. Die Höhe der Beiträge beläuft sich auf 19,52 Prozent des Lohnes, die zu jeweils gleichen Teilen von

den Arbeitgeber_innen und den Arbeitnehmer_innen geleistet werden. 7,3 Prozent des Arbeitnehmer_innenbeitrags fließen dabei in offene Rentenfonds, die als Pflichtversicherung die zweite Säule des Systems bilden. Sie werden von privaten Anbieter_innen verwaltet und finanzieren sich, neben den Beitragszahlungen, durch Wertpapierhandel und Zinszahlungen. Seit 2005 folgen die laufenden Rentenzahlungen zudem dem Prinzip der Preisindexierung und sind damit von der Entwicklung der Verbraucherpreise abhängig.⁵⁵

Die neue staatliche Rentenversicherung basiert auf einem Notional-Accounts-System (System fiktiver Konten). Personen, die bei der Einführung der Reform im Jahr 1999 jünger als 30 Jahre waren (also 1969 oder später geboren sind), müssen auch Pflichtbeiträge zur kapitalgedeckten Säule leisten; Personen im Alter zwischen 30 und 50 Jahren (die zwischen 1946 und 1968 geboren sind) konnten sich auf freiwilliger Basis für die Zugehörigkeit zur zweiten Säule entscheiden.⁵⁶

Die grundlegende Reform von 1999 – Umleitung von Pflichtbeiträgen aus dem öffentlichen System hin zu privaten Rentenfonds – wurde vor dem Hintergrund des Finanzmarkteinbruchs 2008/2009 und der damit zugeschlagenen Hoffnung auf lohnende Renditen revidiert. Die Privatisierung wurde zurückgefahren, indem der Anteil der umgeleiteten Beiträge seit 2010 sukzessive reduziert wurde. Die obligatorische Teilnahme an den Rentenfonds wurde gestrichen, sodass 85 Prozent der 15 Millionen Betroffenen sich für den Rücktransfer ihrer Anwartschaften in das öffentliche System entschieden. Die Anwartschaften der in den Fonds Verbliebenen werden in den letzten zehn Jahren vor Erreichung des Renteneintrittsalters schrittweise in das öffentliche System übertragen. Dadurch erfolgen die Auszahlungen der Altersrenten zukünftig ausschließlich über das öffentliche System. Insgesamt wurde damit der weit reichende Plan zum Aufbau kapitalgedeckter privater Altersvorsorgesysteme drastisch zurückgefahren und quasi re-reformierend wieder verstärkt auf öffentliche umlagefinanzierte Alterssicherung gesetzt.⁵⁷

Zudem wird den demografischen Herausforderungen in Polen – wie in vielen anderen EU-Ländern – mit einer

53. Vgl. Aerts (2005).

54. Vgl. Golinowska et al. (2003).

55. Vgl. Schultewolter (2010).

56. Vgl. OECD (2014), S. 322.

57. Vgl. Streissler-Führer (2013); Wöss (2015), S. 31.



Anhebung der Regelaltersgrenzen begegnet. Das Renteneintrittsalter von 60 Jahren (Frauen) bzw. 65 Jahren (Männer) wird von 2013 bis 2020 allmählich auf 67 Jahre angehoben.⁵⁸

Bewertung mit Blick auf atypisch Beschäftigte

Während in den meisten EU-Ländern Geringverdienende vor Altersarmut geschützt werden, indem ihnen höhere Ersatzquoten gewährt werden als Durchschnittsverdienenden, ist in Polen die Bruttoersatzquote für Durchschnittsverdienende und Personen, die nur die Hälfte des Durchschnittsverdienstes beziehen, mit 48,8 Prozent bzw. 49,3 Prozent nahezu identisch. Im Zuge der Re-Reform des Rentensystems ist die Ersatzquote für Geringverdienende weiter gesunken. Die wenig umverteilende Wirkung des polnischen Rentensystems lässt in den kommenden Jahren eine deutliche Zunahme der Altersarmut befürchten.⁵⁹

Im neuen Altersrentensystem wird eine aus dem Staatshaushalt finanzierte Mindestrente garantiert, die insbesondere den nach dem 1. Januar 1949 geborenen Personen zugute kommt, da diese – im Gegensatz zu den früher geborenen – keinen Anspruch mehr auf eine Mindestrente haben. Die Mindestrente liegt bei etwa 25 Prozent des Durchschnittsverdienstes und wird gewährt, wenn die Gesamtleistungen aus der obligatorischen umlagebasierten Rentenversicherung darunter liegen. Ab dem 1. März 2013 beläuft sich die Mindestrente auf 831 Złoty, umgerechnet etwa 200 Euro.⁶⁰ Dies reicht allerdings auch in Polen kaum zum Überleben.

Vereinigtes Königreich: sehr niedrige Leistungen und Aufhebung des verbindlichen Renteneintrittsalters

Im Vereinigten Königreich basiert das System der sozialen Sicherung auf den Grundprinzipien des Beveridge-Plans von 1942. Der Beveridge-Plan sieht vor, dass eine obligatorische beitragsbezogene Sozialversicherung eine Absicherung für den Einkommensausfall bei Ein-

tritt der Risiken Alter, Krankheit, Mutterschaft, Arbeitslosigkeit und Verwitwung bieten sollte. Charakteristisch für den Beveridge-Plan ist die Orientierung an der Erwerbsarbeit, verbunden mit sehr niedrigen Beiträgen und einer minimalen Grundsicherung für die gesamte Bevölkerung. Beveridge bezog die Selbstständigen in seinen Bericht bewusst mit ein und trug damit der Erkenntnis Rechnung, dass die Selbstständigen keineswegs eine homogene und wohlhabende Gruppe darstellen.

Diejenigen, die Beiträge zum nationalen Versicherungssystem (*National Insurance Contributions*, NICS) zahlen, erwerben Ansprüche auf die staatliche Grundrente. Die Grundrente ist ein einkommensunabhängiger, einheitlich hoher Betrag, der jedes Jahr neu festgelegt wird. Die Leistungen des Grundrentensystems werden nur ausgezahlt, wenn die Beiträge eine Mindestanzahl von Jahren gezahlt worden sind. Der volle Betrag, der keinesfalls armutsvermeidend ist, wird nur bei einer sehr langen Beitragszeit ausgezahlt, wobei allerdings Kinderbetreuung, Pflege und Arbeitslosigkeit angerechnet werden.⁶¹ Seit ihrer Einführung 1946 lag die Grundrente fast durchgehend auf einem Niveau unterhalb des Existenzminimums.

1977 wurde ein staatliches Rentenzusatzsystem eingeführt (*State Earnings Related Pensions Schemes*, SERPS; seit April 2002: *State Second Pension*), das zusätzlich zur einheitlichen Grundrente einkommensbezogene Zusatzrenten bereitstellen sollte.⁶² Von diesem staatlichen Zusatzrentensystem sind die Selbstständigen jedoch ausgenommen. Für sie besteht auch keine Möglichkeit der freiwilligen Versicherung in diesem System. Befristet Beschäftigten und Teilzeitbeschäftigten können zudem Nachteile entstehen, weil die Leistung des Zusatzrentensystems deutlich von der Höhe des Einkommens und der Dauer der Beschäftigung abhängen.

Die staatliche Zusatzrente SERPS stellt ein Pflichtsystem für die abhängig Beschäftigten dar. Von der Versicherungspflicht befreit sind diejenigen, die eine Teilnahme an einem entsprechenden privaten Vorsorgesystem nachweisen können (*contracted-out*). Das Niveau der SERPS-Renten hängt zwar vom konkreten Einkommen

58. Vgl. OECD (2014), S. 38.

59. Vgl. Streissler-Führer (2013), S. 61.

60. Vgl. OECD (2014), S. 323.

61. Vgl. Leschke (2009).

62. Vgl. Hill (2003), S. 104.



ab, die höchstmögliche Leistung beträgt jedoch nur 20 Prozent des durchschnittlichen Arbeitseinkommens.⁶³

Dieses bescheidene Niveau der staatlichen Zusatzrenten, die steuerlichen Anreize zum *contracting-out* sowie das extrem niedrige Niveau der Grundrenten führen dazu, dass Betriebsrenten zur Aufrechterhaltung des bisherigen Lebensstandards eine immer wichtigere Rolle spielen.

Im Januar 2013 veröffentlichte das Ministerium für Arbeit und Altersversorgung einen Gesetzentwurf, mit dem eine pauschale vereinheitlichte staatliche Rente eingeführt werden soll. Danach soll das derzeitige mehrstufige System, das sich aus der Grundrente und der einkommensbezogenen Zusatzrente zusammensetzt, durch ein einheitliches System (*single-tier-pension*) ersetzt werden. Die einheitliche staatliche Rente soll ab April 2016 umgesetzt werden und zu einer erheblichen Vereinfachung des staatlichen Systems führen. Das *contracting out* und abgeleitete Ansprüche (von Angehörigen) werden mit dem neuen System abgeschafft.

Die Vereinfachung soll zu mehr Transparenz bezüglich der zu erwartenden Rentenhöhe beitragen und insbesondere denjenigen zugute kommen, die aufgrund ihrer Erwerbsbiografie eine niedrige Zusatzrente zu erwarten hatten. Dies betrifft vor allem Personen, die wegen Kindererziehungszeiten oder selbstständiger Tätigkeit längere Zeit nicht abhängig beschäftigt waren.⁶⁴ Auf längere Sicht bedeutet die Reform für die meisten Brit_innen jedoch, dass sich die Bezüge aus der staatlichen Rentenversicherung reduzieren werden. Dadurch wird die Notwendigkeit steigen, privat für das Alter vorzusorgen.⁶⁵

Eine einschneidende Reform hat es auch im Bereich der privaten Altersvorsorge gegeben: Während zuvor gesetzlich vorgeschrieben war, dass betriebliche Renten und private Vorsorge bei Renteneintritt in Form von lebenslang bezogenen Jahresrenten ausgezahlt werden, können sich die Brit_innen seit April 2015 ihre Ersparnisse vorzeitig ausbezahlen lassen, sobald sie 55 Jahre alt sind. Mit der Reform soll die private Altersvorsorge attraktiver gemacht werden (*Government UK*

Announcements 2015). Gleichzeitig wird der Herausforderung durch die demografische Entwicklung mit einer Anhebung des Rentenalters begegnet. Bis 2026 soll das Renteneintrittsalter von derzeit 65 Jahren auf 67 Jahre angehoben werden. Um den Arbeitskräften bessere Möglichkeiten zu verschaffen, nach Erreichen dieses Alters erwerbstätig zu bleiben, ist das Renteneintrittsalter nicht mehr verpflichtend. Seit Oktober 2011 können Arbeitgeber_innen ihre Arbeitnehmer_innen nicht mehr zwingen, aufgrund des Erreichens des Regelrenteneintrittsalters in Rente zu gehen.⁶⁶

Bewertung mit Blick auf atypisch Beschäftigte

Selbstständige sind seit Bestehen des nationalen Versicherungssystems NICS in dieses einbezogen. Sie zahlen einen vergleichsweise niedrigen Beitragssatz, haben dafür – im Gegensatz zu den abhängig Beschäftigten – aber auch keinen Anspruch auf Leistungen bei Arbeitslosigkeit und Arbeitsunfällen. Für geringfügig Beschäftigte besteht keine Versicherungspflicht in diesem System; sie können sich jedoch durch freiwillige Zahlungen weiterversichern.

Selbstständige haben nur eingeschränkten Zugang zu betrieblichen Altersvorsorgesystemen. Da sie gleichzeitig vom staatlichen Zusatzrentensystem und damit auch von der Möglichkeit des *contracting-out* ausgeschlossen sind, bleiben sie stärker als abhängig Beschäftigte auf die private Vorsorge zur Sicherung des Lebensstandards im Alter bzw. zur Vermeidung von Armut im Alter angewiesen. Aufgrund häufig niedriger Einkommen fehlen den Solo-Selbstständigen und weiteren atypisch Beschäftigten jedoch oft die finanziellen Ressourcen, um privat vorzusorgen.⁶⁷

Ob die geschilderten Reformen geeignet sind, Altersarmut zu verhindern, bleibt fraglich. Derzeit liegt das Vereinigte Königreich in Bezug auf die Bruttoersatzquote der Altersrentenbezüge im OECD-Vergleich am untersten Ende des Spektrums. Ein Durchschnittsverdienender kann bei Renteneintritt nur weniger als ein Drittel seines Bruttoarbeitsentgeltes vor dem Renteneintritt als Bruttorentenanspruch erwarten.⁶⁸

63. Vgl. Devetzi (2003), 412.

64. Vgl. Crawford et al. (2013); OECD (2014), S. 42.

65. Vgl. Crawford et al. (2013).

66. Vgl. OECD (2014), S. 42.

67. Vgl. AgeUK (2015).

68. Vgl. OECD (2014), S. 146.



4. Gewerkschaftliche Interessenvertretung und atypische Beschäftigung⁶⁹

Europaweit wächst der Anteil atypischer Beschäftigung vor allem in den arbeitsintensiven Branchen, z. B. in der Bauwirtschaft oder in der Gebäudereinigung. Vor dem Hintergrund eines zunehmenden Wettbewerbsdrucks steigt für die Unternehmen der Anreiz von atypischer Beschäftigung als einer in der Regel kostengünstigeren Option. Die Verbreitung der verschiedenen atypischen Beschäftigungsformen und der Prekaritätsrisiken gestaltet sich länderübergreifend in bestimmten Branchen entsprechend ähnlich.⁷⁰ So besteht in vielen EU-Ländern, etwa im Bereich der Bauwirtschaft, das Problem von Scheinselbstständigkeit und vielen auf Werkvertragsbasis entsendeten Arbeitnehmer_innen.⁷¹ Trotz branchenspezifisch ähnlicher Problemlagen zeigen sich in den einzelnen Ländern entsprechend der unterschiedlich gewachsenen Strukturen industrieller Beziehungen verschiedene Wesensmerkmale hinsichtlich der gewerkschaftlichen Strategien.

Das folgende Kapitel widmet sich der Frage nach der gewerkschaftlichen Interessenvertretung vor dem Hintergrund der Bedeutungszunahme atypischer Beschäftigung. Entwickeln Gewerkschaften in den verschiedenen Ländern bestimmte Strategien im Umgang mit atypischer Beschäftigung? Und welche Strategien erscheinen besonders erfolgversprechend?

Dänemark: tarifvertragliche Verbesserung der Situation von Leiharbeiter_innen

Der größte dänische Gewerkschaftsbund LO und seine Mitgliedsorganisationen haben in den letzten Jahrzehnten keine klare Gesamtstrategie im Umgang mit atypischer Beschäftigung verfolgt. Erst in den letzten Jahren, als auch in Dänemark atypische Beschäftigung auf dem Vormarsch war, haben Gewerkschaften neue Strategien

und Aktivitäten entwickelt.⁷² Vor allem für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Leiharbeiter_innen bzw. für die tarifliche Deckung dieser Beschäftigungsform sind die dänischen Gewerkschaften aktiv geworden. Wenig Aktivität haben sie dagegen hinsichtlich der Vertretung von Freiberufler_innen oder Selbstständigen entwickelt; das Interesse, diese Gruppen zu organisieren und zu repräsentieren, scheint gering. Dass bevorzugte Instrument der dänischen Gewerkschaften im Kampf gegen atypische und häufig prekäre Beschäftigung sind Tarifverhandlungen. Vor dem Hintergrund eines hohen Organisationsgrades und einer starken Verhandlungsposition sind Tarifverhandlungen für sie die wichtigste Form der Arbeitsmarktregulierung. In Verbindung mit Tarifverhandlungen werden auch öffentliche Kampagnen zum Einsatz gebracht.

Polen: Vertretungsrechte für atypisch Beschäftigte und Mindestlohn

In Polen existieren bei einem insgesamt niedrigen Organisationsgrad drei verschiedene Gewerkschaftsverbände und eine Vielzahl von kleinen Betriebsgewerkschaften, die oft nur wenige Mitglieder besitzen. Seit einigen Jahren bezieht die polnische Regierung bei arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Reformen die Gewerkschaftsverbände nicht mehr in Abstimmungsprozesse ein. Infolgedessen kam es in der Bevölkerung zu massiven Protesten und polnische Gewerkschaften haben begonnen, sich deutlicher als konfliktbereite Interessenvertretung der Beschäftigten zu positionieren. Der Zuspruch, den die Gewerkschaften aufgrund ihrer organisierten Proteste erfahren, ist Umfragen zufolge gestiegen.⁷³ Derzeit fordern die Gewerkschaften insbesondere die Rücknahme des erhöhten Renteneintrittsalters von 67 Jahren, die Erhöhung des Mindestlohns sowie die Novellierung des Gewerkschaftsgesetzes.

Eine weitere Forderung betrifft Werkverträge bzw. Auftragsverträge, die in der polnischen Diskussion häufig »zivilrechtliche Beschäftigungsverhältnisse« genannt werden. Diese Beschäftigungsverhältnisse unterliegen nicht dem Arbeitsrecht; Gewerkschaften haben bisher keinen Einfluss auf ihre Ausgestaltung. Zugleich ist die Zahl dieser Art von Verträgen sprunghaft gestiegen.⁷⁴

69. Ein großer Teil der Ergebnisse dieses Kapitels basiert auf Veröffentlichungen zweier von der Europäischen Kommission finanzierten Verbundprojekte: »Bargaining for Social Rights« (BARSORI), Agreement Ref. VS/2010/0811, und »Bargaining for Social Rights at Sector Level« (BARSORIS), Agreement Ref. VS/2013/0403. Vgl. Keune (2011); Keune/Ramos (2015); Boonstra et al. (2011); Simms (2011); Burroni/Carrieri (2011); Mailand/Larsen (2011); Bispinck/Schulten (2011); Schulten/Schulze Buschoff (2015).

70. Vgl. Eichhorst/Marx (2015).

71. Vgl. Keune/Ramos Martin (2015).

72. Vgl. Mailand/Larsen (2011), S. 3.

73. Vgl. Trappmann (2012), S. 1.

74. Vgl. »Länderbesonderheit Polen« in dieser Studie, Seite 10.



Die großen Gewerkschaftsverbände fordern, die Verbreitung der Werkverträge einzudämmen sowie die Organisierbarkeit der Solo-Selbstständigen zu ermöglichen – vor allem durch ihre Redefinition als arbeitnehmerähnliche Personen. Dies würde einer Änderung des Gewerkschaftsrechts gleichkommen, da bislang nur in einem Betrieb abhängig Beschäftigte mit bestehendem Arbeitsvertrag Mitglied einer Gewerkschaft werden dürfen.

Die Gewerkschaften sehen hier die ILO-Konvention über die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivvereinbarungen verletzt⁷⁵ und fordern, das polnische Recht anzupassen, damit die Interessen dieser besonderen Beschäftigtengruppe vertreten werden können.⁷⁶ Anfang Juni 2015 urteilte der Verfassungsgerichtshof in Warschau, dass das strenge Gewerkschaftsgesetz gegen die Verfassung verstoße. Künftig sollen auch Leiharbeiter_innen, Beschäftigte auf Basis eines Werkvertrages bzw. Auftragsvertragsnehmer_innen sowie Solo-Selbstständige einer Gewerkschaft beitreten können.⁷⁷

Ein weiteres wichtiges Ziel für die Gewerkschaften ist die Begrenzung der Zahl befristeter Beschäftigungsverhältnisse. Polen hat im europäischen Vergleich einen der höchsten Anteile an Befristungen. Die Gewerkschaften fordern die Rücknahme der im Rahmen eines »Antikrisenpakets« vereinbarten Sonderregelung, die endlose Ketten von Befristungen ermöglicht, sowie die Wiederaufnahme der vor der Krise geltenden Regelung. Diese sah vor, dass die dritte Befristung infolge in einen festen Vertrag münden muss.⁷⁸

Deutschland: Gesetzlicher Mindestlohn, Einbezug von Leiharbeit, »Gute Arbeit« und Anwerbung »atypischer« Mitglieder

Atypische bzw. prekäre Beschäftigung ist aufgrund der deutlichen Zunahme häufig niedrig entlohnter atypischer Arbeitsverhältnisse in Deutschland zu einem Kernthema der deutschen Arbeitsbeziehungen geworden. In den letzten Jahren haben die Gewerkschaften – teils mit Unterstützung, teils gegen den Widerstand der Arbeitge-

ber_innen – verschiedene Initiativen entwickelt, um die Bedingungen der atypischen Beschäftigung zu verbessern bzw. ihre weitere Verbreitung zu begrenzen.⁷⁹

Genutzt wurde zu diesem Zweck zunächst das traditionelle Instrument der Tarifverhandlungen zur Verbesserung der Arbeits- und Einkommensbedingungen. Allerdings ist der Deckungsgrad von Tarifverträgen rückläufig und häufig fallen gerade die atypisch Beschäftigten nicht unter den Schutz der Kollektivverträge. Eine weitere gewerkschaftliche Strategie im Umgang mit atypischer Beschäftigung sind Forderungen nach Reformen des Arbeits-, Sozial- und Tarifrechts. Gefordert werden unter anderem die Einbeziehung der Solo-Selbstständigen in die staatliche Alterssicherung sowie die bessere sozialrechtliche Absicherung der geringfügigen Beschäftigung.

Erfolgreich waren die Gewerkschaften mit ihrer umfassenden Kampagne für den gesetzlichen Mindestlohn. Ein Mindestlohn in Höhe von 8,50 Euro pro Stunde gilt, mit wenigen Ausnahmen, für alle Beschäftigten seit dem 1. Januar 2015. Eine weitere Strategie besteht in der Organisation von atypisch Beschäftigten. Insbesondere die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, die Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft (GEW) sowie die unter anderem für die Bauwirtschaft zuständige Industriegewerkschaft BAU bieten die Möglichkeit der Mitgliedschaft für Solo-Selbstständige an. Da sich traditionelle Wege der Rekrutierung von neuen Mitgliedern im Bereich atypischer Beschäftigung insgesamt als wenig erfolgreich erwiesen haben, wurden spezielle Organisierungskampagnen für bestimmte Gruppen von Beschäftigten entwickelt, um ihnen praktische Hilfe und Unterstützung auf individueller Basis zu bieten. Schließlich wurde das gewerkschaftliche Leitbild »Gute Arbeit« als Gegenstück zu prekärer Beschäftigung öffentlichkeitswirksam gefördert.⁸⁰

Niederlande: »Menschenwürdige Arbeit« und Angebote für Solo-Selbstständige

Vor dem Hintergrund eines steigenden Anteils an befristeten Arbeitsverträgen, Teilzeitarbeit, Leiharbeit und niedrigen Löhnen hatten die Gewerkschaften in den

75. Vgl. ILO-Übereinkommen 87 und 98.

76. Vgl. Trappmann (2012), S. 12.

77. Vgl. IG Metall (2015), S. 20.

78. Vgl. Trappmann (2012), S. 12.

79. Vgl. Bispinck/Schulten (2011); Schulten/Schulze Buschoff (2015).

80. Vgl. Bispinck/Schulten (2011).



1990er-Jahren begonnen, sich aktiv mit dem Thema prekäre Beschäftigung auseinanderzusetzen. Zuvor waren flexible Beschäftigungsformen als inakzeptabel abgelehnt worden. Infolge der Arbeitsmarktentwicklungen verfolgten die Gewerkschaften eine Strategie zur Einbeziehung der atypisch Beschäftigten, um deren Arbeitsbedingungen sowie die rechtlichen Rahmenbedingungen zu verbessern und möglichst an die der Standard-Beschäftigten anzugleichen.⁸¹

In der zweiten Hälfte der 1990er-Jahre schlossen die Gewerkschaften mit den Arbeitgeber_innen eine Vereinbarung über die Implementierung des »Flexicurity«-Modells, das eine erhöhte Flexibilität des Arbeitsmarktes vorsah, im Gegenzug jedoch mit einer Verbesserung der Arbeitsrechte und der sozialen Sicherheit der atypisch Beschäftigten verbunden werden sollte. Nach etwas mehr als zehn Jahren begannen die Gewerkschaften zu realisieren, dass die mit dieser Vereinbarung verbundenen Erwartungen in großen Teilen nicht erfüllt worden sind. Inzwischen existieren Sektoren und Beschäftigtengruppen, für die Flexibilität die Regel und nicht die Ausnahme ist. Scheinselbstständigkeit und geringfügige Beschäftigung sind weit verbreitet. Und obwohl der Deckungsgrad der Tarifverträge mit rund 85 Prozent weiterhin relativ hoch ist, wird es zunehmend schwierig, tarifliche Vereinbarungen zur Verringerung der Flexibilität oder zur Erhöhung der sozialen Rechte der atypisch Beschäftigten zu treffen.

Im Ergebnis haben sich die niederländischen Gewerkschaften hinsichtlich der prekären Beschäftigung neu positioniert und sich der Kampagne für »menschenwürdige Arbeit« der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) angeschlossen, die unter dem Motto »Gleicher Lohn für gleiche Arbeit« das Ziel verfolgt, prekäre Beschäftigung einzudämmen. Zudem wird versucht, mit Medienkampagnen die Öffentlichkeit über die Auswirkungen prekärer Beschäftigung zu informieren sowie in Gerichtsverfahren ein Verbot bestimmter Praktiken bei Gehaltszahlungen durchzusetzen. Schließlich setzen sie die von Arbeitgeber_innen häufig praktizierte Entlassung von Beschäftigten mit unbefristeten Verträgen und ihre Ersetzung durch Scheinselbstständige auf die politische Agenda.⁸² Vergleichsweise weit vorangeschritten ist die gewerkschaftliche Organisation von Solo-Selbstständigen in den Niederlanden. Unter dem Dach des

Gewerkschaftsbundes FNV sind seit den 1990er-Jahren eigenständige Gewerkschaften entstanden, die allein Selbstständige organisieren.⁸³

Italien: Regelungen zur Leiharbeit, Organisation von Solo-Selbstständigen und Leiharbeiter_innen sowie Einforderung eines sozialen Dialogs

Auch in Italien ist der Arbeitsmarkt in den letzten Jahren durch einen wachsenden Anteil von atypischen, flexiblen und häufig prekären Arbeitsverhältnissen gekennzeichnet. Diese Flexibilisierung ist jedoch nicht mit einer angemessenen Form der sozialen Sicherheit für die betreffenden Beschäftigten verbunden. Stattdessen konzentrierten sich die sozialpolitischen Debatten auf nationaler Ebene lange Zeit auf die Reform der Altersrenten und blendeten andere Bereiche aus. Gleichzeitig spielten Sparmaßnahmen eine zunehmend wichtige Rolle in der Regierungspolitik.⁸⁴

Die italienischen Gewerkschaften haben drei grundlegende Strategien verfolgt, um prekärer Beschäftigung zu begegnen.⁸⁵ Die erste Strategie besteht in der Beteiligung an nationalen und lokalen tripartistischen Verhandlungen, um die politische Agenda zu beeinflussen und direkten Einfluss auf Arbeitsmarktreformen und die Neuregulierung von Elementen der sozialen Sicherung zu gewinnen. Vor allem in den 1990er-Jahren beteiligten sich die Gewerkschaften an einer Reihe von wichtigen nationalen und sozialen Sozialpakten. 2007 ist der Sozialpakt über die Regelung der Altersversorgung und des Arbeitsmarktes beschlossen worden, der von allen Gewerkschaften unterzeichnet wurde.

Zweitens wurde seit den späten 1990er-Jahren damit begonnen, neue Gewerkschaften zu gründen, die speziell auf die Interessen und Bedürfnisse von flexiblen und oft prekär Beschäftigten zugeschnitten sind. Mit dem Ziel, die Rechte und die Arbeitsbedingungen der prekär Beschäftigten zu verbessern, arbeiten die neuen Gewerkschaften unter dem Dach von Gewerkschaftsverbänden, um ihre Aktivitäten branchenspezifisch besser koordinieren zu können. Sie beteiligen sich an Tarifverhandlungen auf Unternehmensebene sowie nationaler

81. Vgl. Boonstra et al. (2011), S. 4.

82. Vgl. Keune (2011).

83. Vgl. Schulze Buschoff (2007), S. 108.

84. Vgl. Keune (2011).

85. Burroni/Carrieri (2011), S. 20.



Ebene und bieten spezielle Dienstleistungen für atypisch Beschäftigte an. Diese neuen Gewerkschaften konnten erfolgreich neue Mitglieder werben – im Jahr 2010 hatten sie rund 50.000 Mitglieder. Auch wenn diese Zahl im Vergleich zu den etablierten Gewerkschaften gering erscheint, weisen wachsende Mitgliederzahlen und zunehmender Einfluss dieser Gewerkschaften dennoch auf ein starkes Potenzial für die Zukunft hin.

Drittens haben die Gewerkschaften in Zusammenarbeit mit den Arbeitgeber_innen Vereinbarungen über weitgehende Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Leiharbeiter_innen getroffen. Diese Maßnahmen, die von Arbeitgeber_innen und Arbeitnehmer_innen gemeinsam finanziert werden, umfassen unter anderem Arbeits- und Gesundheitsschutzregelungen, Weiterbildungsmöglichkeiten und Einkommensgarantien. Auf diese Weise wird der Prekarität im wachsenden Segment der Leiharbeit entgegengewirkt.

Vereinigtes Königreich: Regelungen zu Leiharbeit und Werkverträgen sowie Werbung »atypischer« Mitglieder

Im Vereinigten Königreich haben Gewerkschaften eine Vielzahl von Aktivitäten in Bezug auf atypische Beschäftigung entwickelt. Im Jahr 2007 setzte der größte Gewerkschaftsbund TUC eine Kommission ein, um die Herausforderungen von atypischer bzw. prekärer Beschäftigung zu untersuchen und das Thema auf die politische Agenda zu setzen.⁸⁶

Als Instrument zur Regulierung von atypischer Beschäftigung ist auch für das Vereinigte Königreich zunächst die Tarifverhandlung zu nennen. Dabei ist folgende Besonderheit zu beachten: Während in beinahe allen Staaten der Europäischen Union Tarifverträge verbindlich sind, kommt ihnen in England und Irland lediglich dann Geltung zu, wenn die Tarifvertragsparteien das ausdrücklich bestimmen. Gebunden sind die Vertragsparteien also nur, wenn sie die Anwendung des Tarifvertrags ausdrücklich vereinbaren. Rechtlich sind die Parteien somit zwar in dieser Entscheidung frei, faktisch wird die Anwendung des Tarifvertrags aber häufig von den Gewerkschaften erstreikt, was nach englischem Recht durchaus zulässig ist.⁸⁷

Zudem gelten Tarifverträge nur für ca. ein Drittel aller Beschäftigten. In den Sektoren, in denen atypische Beschäftigung in den letzten Jahren stark gestiegen ist, sind die Beschäftigten häufig nicht gewerkschaftlich organisiert. Der zukünftige tarifliche Deckungsgrad hängt hier wesentlich von der Organisation der Beschäftigten ab. Gleichzeitig existieren jedoch auch Sektoren mit einem hohen Anteil von atypisch bzw. prekär Beschäftigten und lange etablierten Verhandlungspraktiken. Dazu gehören etwa der Bereich Bildende Kunst und die Pflege in Krankenhäusern.

Weiterhin haben die Gewerkschaften versucht, den Geltungsbereich von Tarifvereinbarungen auszudehnen, etwa bei der Auslagerung von Tätigkeitsbereichen aus dem öffentlichen Sektor an private Anbieter_innen (*contracting-out*). Dabei sind bemerkenswerte Erfolge zu verzeichnen. In einigen Bereichen war zudem der Versuch erfolgreich, die Tarifbindung dadurch zu erhöhen, dass neue Mitglieder gezielt unter Beschäftigten geworben wurden, die bislang nicht zur Kerngruppe der Gewerkschaften zählten, und dadurch die Tarifverhandlungen auf diese Mitglieder auszuweiten. Ein gutes Beispiel dafür ist der Bereich Verkehr: Die Verkehrsgewerkschaften konnten ihre Verhandlungen auf die neu organisierten, in der Londoner U-Bahn beschäftigten Reinigungskräfte ausweiten.⁸⁸

Darüber hinaus gab es zahlreiche Kampagnen zur Organisation von prekär Beschäftigten in verschiedenen Bereichen, etwa von polnischen Wanderarbeiter_innen im Industriegebiet im Norden Englands, von befristeten Hochschulmitarbeiter_innen oder von darstellenden Künstler_innen. Die Beispiele zeigen, dass diese Kampagnen erfolgreich sein können. Sie zeigen aber auch, dass die Organisation von prekär Beschäftigten für die Gewerkschaften eine schwierige Aufgabe darstellt, die viel persönliches Engagement und Ressourcen in Form von Geld und Zeit erfordert.⁸⁹

5. Fazit – Erwerbsverlaufsperspektiven für soziale Sicherung

Im Jahr 2014 waren in den 28 Ländern der EU insgesamt 36,4 Prozent aller Erwerbstätigen im Alter zwischen 15 und 64 Jahren atypisch beschäftigt. In 20 der 28 Län-

86. Vgl. Simms (2011), S. 3.

87. Vgl. Maschmann (2006), S. 78.

88. Vgl. Simms (2011), S. 4.

89. Vgl. ebd.



der zeigt sich zudem im Zeitraum 2006 bis 2014 eine Zunahme der atypisch Beschäftigten. In den betrachteten Ländern bilden die atypisch Beschäftigten mit einem Anteil von jeweils über einem Drittel (bzw. in den Niederlanden sogar 62,0 Prozent) an allen Erwerbstätigen einen beachtlichen Teil der Gesamterwerbstätigen. Der Anteil einzelner Formen atypischer Beschäftigung ist in einigen Ländern sogar so hoch, dass es eigentlich nicht gerechtfertigt scheint, von *atypischer* Beschäftigung zu sprechen. So zählen die Teilzeitbeschäftigung in den Niederlanden, die Solo-Selbstständigkeit in Italien und die befristete Beschäftigung in Polen aufgrund ihrer hohen Verbreitung wohl eher zu den *typischen* Erwerbsformen; zur besseren Vergleichbarkeit wird die Bezeichnung »atypische« Beschäftigung jedoch beibehalten.

Frauen (in Teilzeitbeschäftigung) und jüngere Personen unter 30 Jahren (in befristeter Beschäftigung) sind besonders häufig atypisch beschäftigt. Insgesamt hat der Anteil atypischer Beschäftigung seit Mitte der 2000er-Jahre zugenommen. Allerdings bestehen zwischen den einzelnen Ländern deutliche Unterschiede in den Anteilen und der Entwicklung einzelner Formen der atypischen Beschäftigung. Die Aussichten auf ein überdurchschnittliches Einkommen sind für atypisch Beschäftigte deutlich geringer als für Standard-Beschäftigte: EU-weit erzielten 2014 nur ein Fünftel (22,2 Prozent) der atypisch Vollzeitbeschäftigten ein monatliches Nettoeinkommen oberhalb des Nettomedianeinkommens aller abhängig Beschäftigten im jeweiligen Land, jedoch knapp zwei Drittel (63,6 Prozent) der nicht atypisch Vollzeitbeschäftigten.

Um die zunehmend flexiblen Beschäftigungsverläufe in die staatliche Alterssicherung und die weiteren sozialen Sicherungssysteme adäquat einzubeziehen, ist eine Erwerbsverlaufsperspektive nötig, die Zeiten unster Einkommen und Brüche berücksichtigt. Die Absicherung vor diesen Risiken ist in vielen europäischen Ländern unzulänglich. Was kann getan werden, wenn Alterssicherungssysteme dem Wandel der Erwerbsarbeit nicht mehr gerecht werden? Denkbar sind erstens Handlungsoptionen, welche die Erwerbsarbeit betreffen, etwa durch die Regulierung von Arbeits- und Einkommensbedingungen. Konkret zu nennen wären zum Beispiel die Stärkung der Tarifbindung und angemessene Löhne, die Eindämmung von prekären Beschäftigungsverhältnissen sowie die Verhinderung von Scheinselbstständigkeit und des Missbrauchs von Werkverträgen.

Denkbar sind zweitens Handlungsoptionen, die Reformen der Rentenversicherungssysteme vorsehen. Insbesondere in den versicherungsbasierten und stark am Äquivalenzprinzip orientierten Systemen müsste zur besseren Berücksichtigung flexibler Erwerbsverläufe explizit vom bisherigen Leistungsprinzip abgewichen werden und eine stärkere Umverteilung stattfinden. Damit würden allerdings auch andere Gerechtigkeitsvorstellungen realisiert und Ziele neu austariert werden.⁹⁰ Grundrentensysteme, wie sie etwa in den Niederlanden und in Dänemark etabliert sind, basieren statt auf der Leistungsgerechtigkeit auf der Idee der Bedarfsgerechtigkeit. Indem allen Einwohner_innen eine armutsvermeidende einheitliche Grundrente unabhängig von den Vorleistungen gewährt wird, erweisen sich diese Systeme hinsichtlich der Bewältigung der Risiken durch zunehmend flexible Arbeitsmärkte als überzeugender als deutlich leistungsorientierte Systeme.

Besondere Problemfälle: geringfügig Beschäftigte und Solo-Selbstständige

In Bezug auf die soziale Sicherung von atypisch Beschäftigten besteht auf nationaler Ebene je nach Ausgestaltung der sozialen Sicherungssysteme unterschiedlicher Handlungsbedarf, insbesondere hinsichtlich der Absicherung geringfügig Beschäftigter und Solo-Selbstständiger. Diese Beschäftigten werden von den staatlichen Versicherungssystemen teilweise gar nicht erfasst oder deutlich schlechter behandelt als Beschäftigte in Normalarbeitsverhältnissen.

In Bezug auf die Altersvorsorge dominiert auf EU-Ebene die Zielvorstellung, die Finanzhaushalte mittels niedriger Leistungsniveaus der staatlichen Altersvorsorgesysteme zu stärken. Die EU-Kommission empfiehlt vor dem Hintergrund der demografischen Veränderungen weiterhin die Heraufsetzung des gesetzlichen Renteneintrittsalters und den Ausbau privater und betrieblicher Vorsorge – und dies trotz Finanzkrise in kapitalmarktabhängigen Formen.⁹¹ Der Empfehlung, das Renteneintrittsalter heraufzusetzen, sind alle von uns betrachteten Länder gefolgt. Übereinstimmend gilt für Deutschland, Dänemark, Italien, die Niederlande, das Vereinigte Königreich und Polen, dass Beschäftigte zukünftig länger arbeiten

90. Vgl. Blank/Schulze Buschoff (2013).

91. Vgl. Schmähl (2012); Hacker (2013).



müssen, bis sie regulär Altersrenten aus dem staatlichen System beziehen können. Schrittweise wird in allen sechs Ländern mit unterschiedlichen Fristen das Renteneintrittsalter auf 67 Jahre heraufgesetzt.

Altersarmut atypisch Beschäftigter

Zwecks Haushaltskonsolidierung entsprechen weiterhin niedrige Leistungsniveaus in den staatlichen Altersrentensystemen bzw. der ersten Säule, verknüpft mit Mindestsicherungselementen und einem Ausbau der zweiten und dritten Säule den dominierenden Zielvorstellungen auf der EU-Ebene. Das heißt, dass Menschen nicht nur länger arbeiten, sondern auch mehr privat oder auf betrieblicher Ebene für ihr Alter vorsorgen sollen. Diese Zielvorstellungen gehen zulasten der atypisch Beschäftigten, da ihre häufig niedrigen Einkommen und die entsprechend niedrige Sparfähigkeit enge Grenzen setzen. Solo-Selbstständige und weitere atypisch Beschäftigte sind mangels (dauerhafter) Betriebszugehörigkeit vom Zugang zu Betriebsrenten ausgeschlossen. Zudem findet ein sozialer Ausgleich primär im öffentlichen System statt und ist in der zumeist marktabhängigen betrieblichen und privaten Altersvorsorge schwerer zu realisieren.

Die aktuellen Entwicklungen in den einzelnen Ländern

Das *Vereinigte Königreich* kommt den Vorstellungen der EU-Kommission insbesondere mit der geplanten Reform zur Vereinheitlichung der Grundsicherung und des einkommensabhängigen Systems einer »*single tier pension*« nahe. Geschaffen wird damit ein staatliches Grundsicherungssystem, in dem zwar alle Erwerbstätigen versichert sind (einschließlich der Solo-Selbstständigen), das aber relativ niedrige Leistungen bzw. eine Mindestsicherung vorsieht. Dies bedeutet, dass in zunehmendem Maße private Vorsorge erwartet wird. Dieses System bietet atypisch Beschäftigten keinen ausreichenden Schutz gegen Altersarmut.

In *Polen, Italien und Deutschland* sind die staatlichen Altersrentensysteme deutlich versicherungsbasiert und stark am Äquivalenzprinzip orientiert. Lücken in der Erwerbsbiografie und niedrige Einkommen spiegeln sich in den Rentenbezügen wider. Die geringe umverteilende Wirkung dieser erwerbszentrierten Rentensysteme las-

sen in den kommenden Jahren eine deutliche Zunahme der Altersarmut von atypisch Beschäftigten befürchten.

In *Dänemark* und den *Niederlanden* sind alle Einwohner_innen unabhängig von der Erwerbsbeteiligung im staatlichen Grundsicherungssystem versichert. Die Höhe der Leistungen aus dem Grundrentensystem ist in beiden Ländern armutsvermeidend. Der Schutz atypisch Beschäftigter vor Altersarmut ist vor dem Hintergrund des universellen Zugangs und hoher Ersatzquoten insbesondere für Geringverdienende relativ umfassend gewährleistet.

Gewerkschaftliche Optionen

Nicht nur mit Blick auf die Altersvorsorge und das Einkommen, sondern auch hinsichtlich weiterer Sozialversicherungssysteme, arbeitsrechtlicher Schutzbestimmungen und Mitbestimmungsrechte sind atypisch Beschäftigte im Nachteil – wenn auch von Land zu Land unterschiedlich deutlich.⁹² Insgesamt lässt sich festhalten, dass in den betrachteten Ländern vielfältige gewerkschaftliche Aktivitäten und Kampagnen dazu beigetragen haben, das Bewusstsein für die Benachteiligungen und die Folgen atypischer Beschäftigung zu schärfen.

Die strategischen Ansätze der Gewerkschaften in Bezug auf atypische und insbesondere prekäre Beschäftigung sind dabei vielfältig: Als wichtige Strategien sind zunächst die Einflußnahme auf Reformen der Gesetzgebung zur Begrenzung, Verhinderung bzw. zum Verbot bestimmter Formen prekärer Beschäftigung zu nennen. Von zentraler Bedeutung sind zudem der Abschluss von Tarifverträgen zur Verbesserung der Arbeits- und Einkommensbedingungen bei atypischer Beschäftigung sowie die Kontrolle der Einhaltung und Geltendmachung von gesetzlichen Regulierungen und kollektiven Vereinbarungen. Auch die gewerkschaftliche Organisation der atypisch Beschäftigten und ihre praktische Unterstützung und Beratung bilden in vielen Ländern wichtige Bausteine gewerkschaftlicher Strategien. Zu nennen sind weiterhin von den Gewerkschaften initiierte Medienkampagnen, die auf die Risiken und gesellschaftlichen Folgen atypischer Beschäftigung aufmerksam machen sollen sowie der Anstoß öffentlicher Debatten.⁹³

92. Vgl. Schulze Buschhoff (2011); Schulze Buschhoff (2015).

93. Vgl. Schulten/Schulze Buschhoff (2015); Bispinck/Schulten (2013).



In vielen Ländern setzen Gewerkschaften in Bezug auf atypische Beschäftigung nicht nur auf traditionell gewerkschaftliche Instrumente wie zum Beispiel Tarifverhandlungen, sondern erweitern darüber hinaus ihr Repertoire um Dienstleistungen, die auf die Bedürfnisse der atypisch Beschäftigten zugeschnitten sind. Seit den 1990er-Jahren wurden in einigen Ländern (z. B. in den Niederlanden, dem Vereinigten Königreich, Italien und Deutschland) neue Gewerkschaften gegründet oder Einheiten in bestehenden Gewerkschaften eingerichtet, die Leiharbeiter_innen oder Solo-Selbstständige organisieren. Die Gewerkschaften sollten darauf setzen, ein »Management der Vielfalt« weiterzuentwickeln und atypisch Beschäftigten berufsgruppenspezifisch differenzierte Angebote zu machen.⁹⁴

Forderungen: Mindeststandards auf EU-Ebene und bessere Kontrolle bestehender Regelungen auf Länderebene

Zu den gewerkschaftlichen Strategien im Umgang mit atypischer Beschäftigung zählt auch die Kontrolle der Einhaltung und Geltendmachung von gesetzlichen Regulierungen und kollektiven Vereinbarungen. Vielfach fehlt es an einer effizienten Implementierung von verbindlichen Regulierungen und Vereinbarungen, da Verfahrenssicherheit und Kontrollmechanismen nicht ausreichend sind. Dies gilt auch hinsichtlich der auf EU-Ebene rechtsverbindlichen Richtlinien zur Teilzeitarbeit (RL1997/81/EG), zur befristeten Arbeit (RL1999/70/EG) und zur Leiharbeit (RL2008/104/EG), die auf die Setzung von Mindeststandards und die Nichtdiskriminierung atypischer Beschäftigtengruppen abzielen und in nationales Recht umgesetzt werden müssen. Indem die EU-Mitgliedstaaten aufgefordert werden, Kontrollmechanismen entsprechend ihrer administrativen Kultur zu etablieren (zum Beispiel durch den Ausbau der Institution der Arbeitsinspektor_innen), könnte im Rahmen der »Offenen Methode der Koordinierung« zu einer effizienteren Implementierung von Vereinbarungen beigetragen werden.⁹⁵

94. Ein Beispiel für branchen- und berufsgruppenspezifische Angebote ist die Internetplattform *faircrowdwork.org*, welche die IG Metall kürzlich mit dem Ziel gegründet hat, weltweit die wichtigsten Arbeitsplattformen für »Clickworker« zu bewerten. Vgl. Süddeutsche Zeitung, 20.7.2015. Ein weiteres Beispiel ist das DGB-Projekt »Faire Mobilität«, das ausländischen (und häufig scheinselfständigen) Arbeitnehmer_innen in lokalen Beratungsstellen Unterstützung anbieten will. Vgl. Schulten/Schulze Buschhoff (2015).

95. Vgl. Schmid (2015), S. 90.

Die Verbreitung atypischer Arbeitsformen stellt sich nicht nur hinsichtlich der Interessenvertretung und der Ausgestaltung der Sozialversicherungssysteme, sondern trotz der rechtsverbindlichen Richtlinien zu Teilzeit, Befristungen und Leiharbeit auch hinsichtlich des Arbeitsrechts als Herausforderung an die politischen Akteur_innen auf nationaler und EU-Ebene. Die Ausweitung von Schein-Werkverträgen und abhängiger Selbstständigkeit nimmt in vielen Ländern zu, allen voran in Polen mit einer drastischen Zunahme von »zivilrechtlichen Arbeitsverträgen«.

Im Jahr 2006 hat die EU-Kommission ein Grünbuch zum Arbeitsrecht vorgelegt, in dem insbesondere konkrete Vorschläge zur arbeitsrechtlichen Absicherung von Erwerbstätigen im Grenz- und Graubereich zwischen abhängiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit gemacht werden. Prinzipiell wurde mit dem Grünbuch der Ansatz favorisiert, Arbeitsrechte über den Status der Arbeitnehmer_innen hinaus auszudehnen und einen grundlegenden Schutz für alle Personen zu etablieren, die in wirtschaftlicher Abhängigkeit persönliche Dienstleistungen erbringen.⁹⁶ Vor dem Hintergrund des Trends zur Polarisierung der Arbeitsmärkte und der Zunahme atypischer und häufig prekärer Erwerbsformen in den EU-Ländern scheint es dringend geboten, an diese Debatte wieder anzuknüpfen und Mindeststandards als Grundlagen für ein modernes Arbeitsrecht auf europäischer Ebene zu definieren.⁹⁷

Die Definition von Mindeststandards könnte insgesamt ein geeigneter Ansatzpunkt zur Stärkung der sozialen Dimension Europas sein. Mindestbedingungen für Sozialstaatlichkeit könnten in Form von regulativen »Sperrklinken« zur Verhinderung des gegenseitigen Unterbietungswettbewerbs die wirtschaftliche und soziale Entwicklung in den Mitgliedstaaten absichern und fördern.⁹⁸ Im Bereich der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik geht es dabei nicht um die Einführung von europaweit einheitlichen Standards, sondern um regulative Vorgaben, welche die Mitgliedstaaten unter Berücksichtigung der länderspezifischen Bedingungen umsetzen würden, beispielsweise in Bezug auf Mindestlohnersatzraten bei Sozialleistungen oder die Mindestsicherung.⁹⁹ Auch eine

96. Vgl. European Commission (2006), S. 12.

97. Vgl. Casale/Perulli (2014).

98. Vgl. Seikel (2015).

99. Vgl. Busch (2005); Seikel (2015).



europaweit koordinierte Mindestlohnpolitik wäre ein Schritt in diese Richtung. Das Mindestlohniveau könnte beispielsweise auf 60 Prozent des jeweiligen Medianlohns eines Landes festgelegt werden.¹⁰⁰

Die Stärkung der sozialen Dimension Europas beinhaltet zuvorderst das Ziel, die derzeit stagnierenden Ungleichheiten und Einkommensunterschiede in der EU abzubauen und Armut zu verhindern. Dabei ist es nicht zielführend, weiterhin auf atypische Beschäftigungsverhältnisse mit niedrigen Löhnen und geringem Sozialschutz zu setzen.¹⁰¹ Eine Einkommensverbesserung für breite Bevölkerungsschichten setzt Investitionen in Beschäftigungsverhältnisse voraus, die angemessen entlohnt und sozial abgesichert sind – erst recht dann, wenn es sich um atypische Beschäftigungsverhältnisse handelt.

100. Vgl. Schulten (2015), S. 173.

101. Vgl. Dauderstädt/Keltek (2015).



- Adamy, Wilhelm / Zavlaris, Elena / Klaus-Schelletter, Sabrina** (2014): Qualifizierung ausbauen, Benachteiligte gezielter fördern, Ausgrenzungen vermeiden. DGB-Vorschläge zur Neuausrichtung der Arbeitsmarktpolitik. In: *Soziale Sicherheit* (6), S. 217–225.
- Aerts, Monique** (2005): *The Dutch social insurance system for self-employed*. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, WZB discussion paper, SP I 2005-111.
- AgeUK** (2015): *What the new state pension means for you*; <http://www.ageuk.org.uk/money-matters/pensions/what-the-new-state-pension-reforms-mean-for-you/new-state-pension/>.
- Bieber, Ulrich** (2003): »Niederlande«. In: VDR, Verband deutscher Rentenversicherungsträger (Hrsg.): *Rentenversicherungen im internationalen Vergleich*. DRV-Schriften, Bd. 45, Bad Homburg: WDV Wirtschaftsdienst: 137–166.
- Bispinck, Reinhard / Schulten, Thorsten** (2011): *Gewerkschaftliche Strategien gegen prekäre Beschäftigung. Bargaining for social rights (BARSORI) Policy Paper Deutschland*. WSI in der Hans-Böckler-Stiftung. Report to the Project »Bargaining for Social Rights« (BARSORI) financed by the European Commission (Agreement Ref. VS/2010/0811); http://www.boeckler.de/pdf/wsi_pro_barsori_prekaere_beschaeft.pdf.
- Blank, Florian / Schulze Buschoff, Karin** (2013): Arbeit, Leistungsgerechtigkeit und Alterssicherung im deutschen Wohlfahrtsstaat. In: *WSI-Mitteilungen Schwerpunkt* 5/2013, S. 313–320.
- Boonstra, Klara / Keune, Maarten / Verhulp, Evert** (2011): *Bargaining for Social Rights project Policy Brief The Netherlands*. Written under the Project »Bargaining for Social Rights« (BARSORI) financed by the European Commission (Agreement Ref. VS/2010/0811); http://www.uvaaias.net/uploaded_files/regular/BARSORIPolicyPaperTheNetherlands.pdf.
- Brzinsky-Fay Christian / Protsch, Paula / Schulze Buschoff, Karin** (2007): *Atypische Beschäftigung – Umfang, Dynamik und soziale Sicherung im europäischen Vergleich*. Unveröffentlichtes Konferenzpapier zur 5. Internationalen ISSA-Forschungskonferenz über soziale Sicherheit am 5. bis 7. März 2007 in Warschau.
- Burroni, Luigi / Carrieri, Mimmo** (2011): *Bargaining for social rights (BARSORI) country report Italy*. Department of Communication Studies University of Teramo Report to the Project »Bargaining for Social Rights« (BARSORI) financed by the European Commission (Agreement Ref. VS/2010/0811); http://www.uva-aias.net/uploaded_files/regular/Barsori-Report-Italy.pdf.
- Busch, Klaus** (2005): *Die Perspektiven des Europäischen Sozialmodells*. Düsseldorf.
- Casale, Giuseppe / Perulli, Adalberto** (2014): *Towards the Single Employment Contract. Comparative Reflections*. International Labour Office Publications, Geneva.
- Castel, Robert** (2011): *Die Krise der Arbeit. Neue Unsicherheiten und die Zukunft des Individuums*. Hamburg.
- Crawford, Rowena / Keynes, Soumaya / Tetlow, Gemma** (2013): *A Single-Tier Pension: What does it really mean?* Institute for Fiscal Studies, London.
- Dauderstädt, Michael / Keltek, Cem** (2015): *Das soziale Europa in der Krise*. WiSo direkt, Friedrich Ebert-Stiftung, Bonn.
- Devetzi, Stamati** (2003): »Großbritannien«. In: VDR, Verband deutscher Rentenversicherungsträger (Hrsg.): *Rentenversicherungen im internationalen Vergleich*. DRV-Schriften, Bd. 45, Bad Homburg: WDV Wirtschaftsdienst, S. 391–417.
- Eichhorst, Werner / Marx, Paul** (2015): »Introduction: an occupational perspective on non-standard employment«. In: Eichhorst, Werner / Marx, Paul (Hrsg.): *Non-Standard Employment in Post-Industrial Labour Markets. An Occupational Perspective*. Edward Elgar, Cheltenham, S. 1–25.
- Europäische Kommission** (2010): *Europa 2020 – Eine Strategie für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum*, Mitteilung der Kommission, Brüssel, den 3.3.2010.
- European Commission** (2004): *Employment in Europe*, Brüssel.
- European Commission** (2006): *Modernising Labour Law to meet the Challenges of the 21st Century*. European Commission Green Paper. Brüssel.
- European Commission (Missoc)** (2010): *Comparative Tables on Social Protection in the 25 Member States of the European Union, in the European Economic Area and in Switzerland – Situation on 1 January 2010*. Brüssel.
- European Commission** (2014): *Employment and social developments in Europe 2014*. Publications of the European Union, Luxemburg.
- Eurostat** (2014): *Statistics explained*; http://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php/File:Employment_rate,_age_group_15-64,_2003-13_%28%25%29_YB14-de.png.
- Frankfurter Allgemeine Zeitung (FAZ)** (2011): *Junge Renter in Italien*; <http://www.faz.net/s/RubC9401175958F-4DE28E143E6888825F6/Doc~E2BE8483064A74CF88E094FFFE3C7EB6C~ATpl~Ecommon~Scontent.html>.
- Giesecke, Johannes / Groß, Martin** (2005): Befristete Beschäftigung. In: *WSI-Mitteilungen* 5/2006. S.247–261.
- Golinowksa, Stanislaw / Pietka, Katarzyna / Sowada, Christoph / Zukowsky, Maciej** (2003): *Study on the Social Protection Systems in the 13 Applicant Countries – Poland, Country Study*. Gesellschaft für Versicherungswissenschaft und -gestaltung e.V.
- Government UK Announcements** (2015): *Pensions changes 2015*; <https://www.gov.uk/government/news/pension-changes-2015>.
- Hacker, Björn** (2013): *Sollbruchstelle Krisenkurs. Auswirkungen des neuen Wirtschaftsgovernance auf das Europäische Sozialmodell*. FES, Internationale Politikanalyse, November 2013.
- Hacker, Björn** (2014): *Konfliktfeld Soziales Europa. Vier Herausforderungen und Chancen zur Gestaltung des Europäischen Sozialmodells*. FES, Internationale Politikanalyse, September 2014.



Hill, Michael (2003): *Understanding Social Policy*. 7. Aufl. Oxford: Blackwell Publishing.

Hinrichs, Karl (2012): »Germany: A flexible labour market plus pension reforms means poverty in old age«. In: Hinrichs, Karl/Jessoula Matteo (Hrsg.): *Labour market flexibility and pension reforms. Flexible today. Secure tomorrow?* Palgrave, S. 29–61.

IG Metall (2015): *Metallzeitung*. Mitgliederzeitung der IG Metall, Jahrgang 67, Juli 2015.

Keller, Berndt/Seifert, Hartmut (2013): *Atypische Beschäftigung zwischen Prekarität und Normalität. Entwicklung, Strukturen und Bestimmungsgründe im Überblick*. Edition Sigma, Berlin.

Kerschbaumer, Judith (2010): *Die Frau lebt nicht vom Mann allein. Auswirkungen von Lohnungleichheit auf die Alterssicherung von Frauen*. In: Humboldt chancengleich, Juni 2010, S. 6–8.

Keune, Marteen (2011): *Trade union responses to precarious work*. Overview report to the Project »Bargaining for Social Rights« (BARSORI) financed by the European Commission (Agreement Ref. VS/2010/0811); http://www.uva-aias.net/uploaded_files/regular/BARSORIOverviewReport.pdf.

Keune, Marteen/Ramos Martin, Nuria E. (2015): *BARSORIS overview report: precarious work, collective bargaining and European social dialogue in four sectors*. AIAS – University of Amsterdam, Overview report to the Project »Bargaining for Social Rights at Sector Level« (BARSORIS), financed by the European Commission (Agreement Ref. VS/2013/0403); http://www.uva-aias.net/uploaded_files/regular/OverviewreportBarsorisKeune-Ramos2015.pdf.

Klammer, Ute (2000): Auf dem Weg zu mehr Flexicurity in Europa. In: *WSI-Mitteilungen* 5/2000, S. 313–321.

Knuth, Matthias (2014): *Rosige Zeiten am Arbeitsmarkt? Strukturereformen und »Beschäftigungswunder«*. Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung. Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn (WISO Diskurs).

Leschke, Janine (2009): Flexible Erwerbsverläufe und Sozialversicherung. In: *WSI-Mitteilungen* 7/2009, S. 383–390.

Mailand, Mikkel/Larsen, Trine P. (2011): *Bargaining for social rights – Country Report Denmark*. Written under the Project »Bargaining for Social Rights« (BARSORI) financed by the European Commission (Agreement Ref. VS/2010/0811). Employment Relations Research Centre (FAOS) Department of Sociology, University of Copenhagen; http://www.uva-aias.net/uploaded_files/regular/BARSORIPolicyPaperDenmark.pdf.

Maschmann, Frank (2006): *Tarifverträge in Europa – eine rechtsvergleichende Skizze*. Tagungsband der Wiesbadener Gespräche 2005/2006. S. 77–79; http://www.wiesbadenergespraeche.de/bilder/tagungsband/2005_06.pdf.

McGaughey, Ewan (2015): *Are zero hours contracts lawful?*; <http://ssrn.com/abstract=2531913>.

Natali, David (2012): The White Paper on Pensions. A Critical Reading. In: *Transfer* 18 (3), S. 355–358.

OECD (2007): *Pensions at Glance, Public Policies across OECD countries*, 2007 Edition; www.oecd.org/publications.

OECD (2014): *Pensions at Glance 2013, OECD and G20 Indicators*, OECD Publishing; <http://dx.doi.org/10.1787/pension-glance-2013-en>.

OECD (2015): *OECD Economic Survey Italiy*, February 2015; http://www.oecd.org/eco/surveys/Overview_Italy_2015_ENG.pdf.

Olsen-Ring, Line (2012): »Rentensystem und betriebliche Altersversorgung in Dänemark«. In: *Soziale Sicherheit* 2/2012, S. 59–64.

Polakowski, Michael (2013): *Poland – Labour Relations and Social Dialogue*. FES, Regional Project on Labour Relations and Social Dialogue.

Pyper, Doug/Dar, Alijah (2015): *Zero-hours contracts*. House of Commons Library, Briefing Paper Number 06553, London, February 2015.

Schellinger, Alexander (2014): *Wie sozial ist die EU? Eine Perspektive für die soziale Dimension*. FES, Internationale Politikanalyse, April 2015.

Schmähl, Winfried (2012): *Finanzmarktkrise, Europa und die deutsche Alterssicherung*. ZeS-Arbeitspapier Nr. 08/2012.

Schmid, Günther/Protsch, Paula (2009): *Wandel der Erwerbsformen in Deutschland und Europa*. WZB discussion paper, SP I 2009-505.

Schmid, Günther (2015): »Europäisierung des Arbeitsmarktes: Was kann Europa zur neuen Ordnung der Arbeit beitragen?« In: Hoffmann, Reiner/Bogedan, Claudia (Hrsg.): *Arbeit der Zukunft*. Campus Verlag, Frankfurt/New York, S. 77–100.

Schreiner, Patrick (2015): »Renzi macht den Schröder. Zu den aktuellen Arbeitsmarktreformen in Italien«. In: *Nachdenkseiten*, 11.3.2015; <http://www.nachdenkseiten.de/?p=25364>.

Schultewolter, Daniel (2010): *Sozialstaat und Rentensystem in Polen. Eine Bestandsaufnahme*. Länderbericht der Konrad-Adenauer-Stiftung e.V., Sankt Augustin, 8. Juni 2010.

Schulten, Thorsten (2015): »Konturen einer europäischen Mindestlohnpolitik«. In: von Alemann, Ulrich et al. (Hrsg.): *Ein soziales Europa ist möglich. Grundlagen und Handlungsoptionen*. Wiesbaden, S. 159–181.

Schulten, Thorsten/Schulze Buschoff, Karin (2015): *Sector-level Strategies against Precarious Employment in Germany. Evidence from Construction, Commercial Cleaning, Hospitals and Temporary Agency Work*. National report for the Project »Bargaining for Social Rights at Sector Level« (BARSORIS), financed by the European Commission (Agreement Ref. VS/2013/0403) WSI-Diskussionspapier, Nr. 197, Februar 2015; http://www.boeckler.de/16034_52939.htm.

Schulze Buschoff, Karin/Schmidt, Claudia (2005): »Die Status-Mobilität der Solo-Selbstständigen und ihre soziale Sicherung im europäischen Vergleich.« In: *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung (ZAF)* 4, 531–557.

Schulze Buschoff, Karin (2007): *Neue Selbstständige im europäischen Vergleich*. Edition in der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.



Schulze Buschhoff, Karin (2011): *Atypisch beschäftigt = typisch arm im Alter? Die Flexibilisierung der Arbeitsmärkte und der staatliche Schutz vor Altersarmut – ein europäischer Vergleich*. Studie für die Friedrich Ebert Stiftung, September 2011.

Schulze Buschhoff, Karin (2015): »Teilhabe atypisch Beschäftigter: Einkommen, Sozialversicherungsrechte und betriebliche Mitbestimmung.« In: *Arbeit* 3/2014, S. 211–224.

Seikel, Daniel (2015): »Ein soziales und demokratisches Europa? Hindernisse und Handlungsoptionen.« In: *WSI-Mitteilungen*. (im Erscheinen).

Simms, Melanie (2011): *Bargaining for Social Rights (BARSORI) report Trade union responses to precarious work Policy paper*. Industrial Relations Research Unit University of Warwick Coventry, UK Written under the Project »Bargaining for Social Rights« (BARSORI) financed by the European Commission (Agreement Ref. VS/2010/081; http://www.uva-aiaa.net/uploaded_files/regular/BARSORIUKpolicypaper.pdf).

Streissler-Führer, Agnes (2013): *Kapitalgedeckte Pensionssysteme – Niederlande, USA, Polen und Deutschland im Vergleich*. Studie erstellt für die Arbeiterkammer Wien.

Süddeutsche Zeitung (2015): »Es fällt mir schwer, mich kurz zu fassen«. Interview mit Christiane Brenner, IG Metall. Nr. 164, 20.7.2015, S. 16.

Trappmann, Vera (2012): *Trade unions in Poland: current situation, organisation and challenges*. Friedrich-Ebert-Stiftung, Referat Mittel- und Osteuropa, Berlin 2012.

Trischler, Falko (2012): »Auswirkungen diskontinuierlicher Erwerbsbiografien auf die Rentenansparungen.« In: *WSI-Mitteilungen* 4/2012, S. 253–261.

Wöss, Josef (2015): »Alterssicherung im Wandel. Zum Stellenwert öffentlicher und ergänzender privater und betrieblicher Systeme.« In: Wöss, Josef (Hrsg.): *Alterssicherung. Kapitalgedeckte Zusatzpensionen auf dem Prüfstand*. Arbeiterkammer Wien, Sozialpolitik in Diskussion, Band 17, S. 27–37.



Anhang

Tabelle 1: Anteil atypisch Beschäftigter an allen Erwerbstätigen (Alter 15–64), in Prozent, 2006, 2010 und 2014

	2006	2010	2014
AT	34.6	37.4	39.1
BE	34.5	35.7	36.5
BG	11.6	12.3	13.3
CY	26.4	27.0	34.5
CZ	21.1	23.3	24.4
DE	39.9	40.9	40.3
DK	32.1	35.4	34.3
EE	13.2	15.7	14.7
ES	44.9	39.3	41.5
EU-28	35.1	35.7	36.4
FI	32.1	30.5	31.1
FR	31.8	32.6	33.4
GR	30.8	33.1	37.9
HR	25.7	25.7	25.0
HU	15.7	19.2	19.8
IE	28.2	34.3	35.5
IT	35.4	36.3	38.8
LT	21.6	15.3	17.7
LU	25.5	25.5	28.3
LV	16.1	19.8	14.8
MT	22.8	22.7	27.0
NL	54.3	59.0	62.0
PL	40.4	39.1	39.3
PT	32.6	34.1	32.5
RO	22.4	24.2	22.6
SE	39.0	37.9	36.9
SI	26.0	28.0	28.5
SK	16.3	19.0	21.7
UK	33.7	35.0	35.6

Allen Tabellen liegt ein zusammenfassender Indikator zugrunde, der die Mehrfachzählung von Personen ausschließt, auf die mehrere Merkmale atypischer Beschäftigung zutreffen. Dafür werden atypisch Beschäftigte wie folgt definiert:

- Leiharbeiter_innen;
- Beschäftigte mit befristeten Verträgen (ohne Leiharbeiter_innen);
- in Vollzeit arbeitende Solo- Selbstständige;
- Teilzeitbeschäftigte mit Festanstellung (ohne Leiharbeiter_innen) und in Teilzeit arbeitende Solo-Selbstständige (Arbeitszeit 15 oder mehr Stunden pro Woche), die sich selbst als in Teilzeit arbeitend definieren;
- geringfügig Beschäftigte mit Festanstellung (ohne Leiharbeiter_innen) oder geringfügig beschäftigte Solo-Selbstständige (Arbeitszeit unter 15 Stunden pro Woche).



Tabelle 2: Anteil atypisch Beschäftigter an allen Erwerbstätigen (Alter 15–64), differenziert nach einzelnen Formen, in Prozent, 2014

	Leiharbeiter_innen	befristet Beschäftigte	Soloselbstständige (Vollzeit)	in Teilzeit Erwerbstätige (≥15 h/Woche)	geringfügig Erwerbstätige (<15 h/Woche)
AT	1.9	7.8	4.6	19.2	5.6
BE	1.4	5.9	8.3	19.6	1.3
BG	0.0	4.5	7.3	1.5	0.0
CY	0.0	15.8	6.9	9.7	2.1
CZ	1.4	7.0	12.6	3.0	0.4
DE	1.7	11.3	4.0	16.4	6.9
DK	1.1	7.5	3.9	13.0	8.9
EE	0.0	2.8	4.2	6.6	1.1
ES	2.3	18.9	10.4	8.1	1.8
EU-28	1.3	11.0	8.2	12.6	3.3
FI	1.0	13.0	6.4	7.7	3.0
FR	2.2	12.2	5.3	11.7	2.1
GR	0.2	7.5	22.8	6.3	1.1
HR	0.8	13.9	6.4	3.1	0.8
HU	0.8	9.3	5.0	4.3	0.3
IE	1.0	7.4	8.7	15.7	2.7
IT	0.5	9.9	13.2	12.8	2.3
LT	0.7	2.4	6.4	7.4	0.8
LU	1.1	7.2	3.8	14.8	1.4
LV	0.8	2.7	5.2	5.3	0.8
MT	0.0	6.7	7.5	10.9	1.9
NL	3.0	15.7	6.1	29.0	8.2
PL	0.6	21.8	12.6	3.7	0.6
PT	1.7	16.7	7.3	4.7	2.0
RO	0.8	0.8	12.4	8.5	0.1
SE	1.2	14.7	4.2	15.2	1.6
SI	3.9	10.2	7.8	5.2	1.4
SK	1.3	6.8	11.8	1.6	0.2
UK	0.4	4.4	8.4	17.9	4.5



Tabelle 3: Anteil atypisch Beschäftigter an allen Erwerbstätigen (Alter 15–64), ausgewählte Länder, differenziert nach einzelnen Formen, in Prozent, 2006, 2010 und 2014

		Leiharbeiter_innen	befristet Beschäftigte	Soloselbstständige (Vollzeit)	in Teilzeit Erwerbstätige (≥15 h/Woche)	geringfügig Erwerbstätige (<15 h/Woche)
Deutschland	2006	1.6	11.9	4.5	14.7	7.2
	2010	2.0	12.5	4.4	15.3	6.8
	2014	1.7	11.3	4.0	16.4	6.9
Dänemark	2006	1.3	7.7	3.4	12.7	7.1
	2010	0.9	7.4	4.1	14.7	8.3
	2014	1.1	7.5	3.9	13.0	8.9
Italien	2006	0.3	9.5	14.6	9.7	1.3
	2010	0.5	9.2	14.1	10.8	1.7
	2014	0.5	9.9	13.2	12.8	2.3
Niederlande	2006	2.9	10.7	4.5	27.0	9.2
	2010	2.5	12.8	5.4	29.4	8.9
	2014	3.0	15.7	6.1	29.0	8.2
Polen	2006	0.4	20.4	13.4	4.9	1.2
	2010	0.5	20.7	13.0	4.1	0.9
	2014	0.6	21.8	12.6	3.7	0.6
Vereinigtes Königreich	2006	0.5	4.3	7.1	16.3	5.5
	2010	0.1	4.2	8.0	17.7	5.0
	2014	0.4	4.4	8.4	17.9	4.5

Tabelle 4: Anteil atypisch Beschäftigter an allen Erwerbstätigen (Alter 15–64), ausgewählte Länder, differenziert nach Geschlecht und einzelnen Formen, in Prozent, 2014

		Leiharbeiter_innen	befristet Beschäftigte	Soloselbstständige (Vollzeit)	in Teilzeit Erwerbstätige (≥15 h/Woche)	geringfügig Erwerbstätige (<15 h/Woche)
Deutschland	Männer	2.2	10.8	5.3	4.3	2.9
	Frauen	1.2	11.8	2.4	30.2	11.5
Dänemark	Männer	1.1	6.8	5.1	6.5	6.7
	Frauen	1.0	8.2	2.5	20.1	11.3
Italien	Männer	0.5	9.0	16.7	5.2	0.9
	Frauen	0.5	11.2	8.5	23.3	4.1
Niederlande	Männer	3.4	14.2	9.0	12.2	4.7
	Frauen	2.5	17.5	2.7	48.4	12.2
Polen	Männer	0.5	21.3	15.8	2.3	0.4
	Frauen	0.7	22.5	8.6	5.5	0.9
Vereinigtes Königreich	Männer	0.5	3.8	12.5	7.1	2.1
	Frauen	0.3	5.1	3.8	30.1	7.3



Tabelle 5: Anteil atypisch Beschäftigter an allen Erwerbstätigen, ausgewählte Länder, differenziert nach Altersgruppen und einzelnen Formen, in Prozent, 2014

		Leiharbeiter_innen	befristet Beschäftigte	Soloselbstständige (Vollzeit)	in Teilzeit Erwerbstätige (≥15 h/Woche)	geringfügig Erwerbstätige (<15 h/Woche)
Deutschland	15–29	2.2	35.8	1.4	7.2	8.1
	30–54	1.7	5.8	4.4	18.6	5.9
	55–64	1.3	2.8	5.3	19.2	8.9
Dänemark	15–29	1.6	18.2	1.1	13.6	30.4
	30–54	1.0	4.4	4.6	11.7	2.0
	55–64	0.7	2.9	5.2	16.6	2.6
Italien	15–29	1.4	32.1	9.2	13.3	2.8
	30–54	0.4	7.6	13.6	13.4	2.1
	55–64	0.1	3.8	14.5	10.1	2.5
Niederlande	15–29	5.3	39.0	2.4	16.3	15.1
	30–54	2.4	8.6	7.4	32.8	4.8
	55–64	1.1	4.0	7.1	36.0	9.3
Polen	15–29	1.4	45.5	6.4	3.3	0.7
	30–54	0.4	16.7	13.6	3.2	0.5
	55–64	0.3	12.8	16.1	6.8	1.2
Vereinigtes Königreich	15–29	0.6	9.0	4.7	15.4	6.6
	30–54	0.3	2.8	9.5	17.9	3.1
	55–64	0.3	3.2	10.2	22.1	6.7



Über die Autorin

PD Dr. Karin Schulze Buschoff ist Referentin für Arbeitsmarktpolitik am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung und Privatdozentin an der FU Berlin. Ihr Arbeitsschwerpunkt ist die Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik in europäisch vergleichender Perspektive; Karin-Schulze-Buschoff@boeckler.de

Impressum

Friedrich-Ebert-Stiftung | ID Referat Mittel- und Osteuropa
Hiroshimastr. 28 | 10785 Berlin | Deutschland

Verantwortlich:
Jörg Bergstermann, Koordinator der Gewerkschaftsprogramme
Europa und Nordamerika

Tel.: +49-30-269-35-7744 | Fax: +49-30-269-35-9250
<http://www.fes.de/international/moe>

Bestellungen/Kontakt:
info.moe@fes.de

Eine gewerbliche Nutzung der von der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) herausgegebenen Medien ist ohne schriftliche Zustimmung durch die FES nicht gestattet.

Internationaler Dialog

Die Abteilung »Internationaler Dialog« der Friedrich-Ebert-Stiftung fördert den qualifizierten Diskurs von Partnern in Europa, Türkei, den Vereinigten Staaten von Amerika, Kanada und Japan. Unsere Studien und Publikationen adressieren zentrale Fragen europäischer und internationaler Politik, Wirtschafts- und Gesellschaftsentwicklung. Die Entwicklung unserer Analysen, Szenarien und Politikempfehlungen erfolgt dabei grundsätzlich unter einer sozialdemokratischen Perspektive.

Länderberichte Gewerkschaften

Programme der Gewerkschaftskooperation sind integraler Bestandteil unserer Arbeit. Unser Ziel ist die weltweite Stärkung der Interessenvertretung von abhängig Beschäftigten. Repräsentative, starke und kompetente Gewerkschaften, so unser Credo, sind eine zentrale Bedingung für soziale Gerechtigkeit und soziale Demokratie. Alle Länderberichte sowie thematisch verwandte Themenpapiere stehen zum Download bereit unter: <http://www.fes.de/gewerkschaften/publist-europa.php>

Projektleitung: Jörg Bergstermann (joerg.bergstermann@fes.de),
Projektadministration: Adriana Hornung (adriana.hornung@fes.de)

Die in dieser Publikation zum Ausdruck gebrachten Ansichten sind nicht notwendigerweise die der Friedrich-Ebert-Stiftung.

Diese Publikation wird auf Papier aus nachhaltiger Forstwirtschaft gedruckt.


Committed to excellence



ISBN
978-3-95861-327-0