

## Inhaltsverzeichnis

<b>Inhaltsverzeichnis .....</b>	<b>1</b>
<b>Vorwort zur Untersuchung: Prekäre Beschäftigungsbedingungen in der Region Oldenburg/Wilhelmshaven .....</b>	<b>5</b>
<b>0 Einleitung .....</b>	<b>7</b>
<b>1 Prekarität und Arbeitnehmersolidarität.....</b>	<b>9</b>
1.1 Prekarität ist überall? Unsicherheit allerorten? .....	9
1.2 Ein neues Unsicherheitsregime? .....	9
1.3 Neue gesellschaftliche Spaltungen.....	11
1.4 Prekäre Beschäftigung – Bestimmung eines unsicheren Begriffs .....	13
1.5 Formen prekärer Beschäftigung .....	16
1.5.1 Leiharbeit .....	16
1.5.2 Mini- und Midijobs.....	17
1.5.3 Befristete Beschäftigungsverhältnisse.....	17
1.5.4 Die Ich-AG .....	18
1.5.5 Ein-Euro-Jobs .....	18
<b>2 Prekarität und Gewerkschaften? .....</b>	<b>19</b>
<b>3 Methodisches zur Arbeitsmarktanalyse/ Darstellung der Datenlage .....</b>	<b>22</b>
<b>4 Die Entwicklung des Arbeitsmarktes und der Beschäftigung auf Bundesebene und auf der niedersächsischen Landesebene .....</b>	<b>24</b>
4.1 Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung .....	25
4.2 Die Entwicklung der Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung.....	27
4.3 Die Entwicklung der Erwerbslosigkeit auf Bundesebene .....	28
4.4 Ein-Euro-Jobs .....	30
4.5 Die Entwicklung der geringfügigen Beschäftigung auf Bundesebene .....	31
4.6 Die Entwicklung der Leiharbeit auf Bundesebene .....	33
4.7 Befristete Beschäftigungsverhältnisse .....	36

<b>5</b>	<b>Regionalisierung .....</b>	<b>38</b>
5.1	Regionalisierung von Beschäftigung und Produktion .....	40
5.2	Wirtschaftsstruktur im DGB- Organisationsbereich Oldenburg.....	42
5.3	Qualifikationsstrukturen im DGB- Organisationsbereich Oldenburg .....	49
<b>6</b>	<b>Das Ausmaß prekärer Beschäftigung im DGB-Organisationsbereich Oldenburg.....</b>	<b>52</b>
6.1	Entwicklung der Erwerbslosigkeit .....	52
6.2	Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung .....	55
6.3	Entwicklung prekärer Beschäftigung.....	59
6.3.1	Die Entwicklung der Teilzeitarbeit.....	59
6.3.2	Die Entwicklung der geringfügigen Beschäftigung .....	63
6.3.3	Die Entwicklung der Leiharbeit im Organisationsbereich Oldenburg.....	65
6.3.4	Ein-Euro-Jobs .....	67
6.4	Beschäftigungsverhältnisse im Vergleich .....	68
6.5	Landkreise und kreisfreie Städte im Überblick.....	71
6.5.1	Wilhelmshaven .....	71
6.5.2	Delmenhorst .....	72
6.5.3	Oldenburg Stadt.....	73
6.5.4	Ammerland .....	74
6.5.5	Cloppenburg .....	75
6.5.6	Friesland .....	76
6.5.7	Landkreis Oldenburg .....	77
6.5.8	Vechta.....	78
6.5.9	Wesermarsch.....	79
<b>7</b>	<b>Ergebnisse der Expertenbefragung.....</b>	<b>81</b>
7.1	Experteninterview IG Metall .....	81
7.2	Experteninterview Ver.di 1 (Öffentlicher Dienst und Weiterbildung) .....	84
7.3	Experteninterview Ver.di 2 (Handel) .....	87
7.4	Experteninterview IG Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE).....	92
7.5	Experteninterview IG BAU .....	97
7.6	Experteninterview Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten (NGG) .....	102
7.7	Experteninterview Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW).....	106
<b>8</b>	<b>Zusammenfassung.....</b>	<b>110</b>

<b>9</b>	<b>Weiterführende Literatur.....</b>	<b>120</b>
<b>10</b>	<b>Ausführliches Literaturverzeichnis .....</b>	<b>121</b>
<b>11</b>	<b>Nachweis der Statistiken .....</b>	<b>130</b>
<b>12</b>	<b>Abkürzungen.....</b>	<b>132</b>
<b>13</b>	<b>Zeitschriften und Zeitungen .....</b>	<b>132</b>
	Abbildung 1 Zonenmodell.....	12
	Abbildung 2 Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung .....	26
	Abbildung 3 Teilzeitarbeit .....	28
	Abbildung 4 Erwerbslosenquote.....	30
	Abbildung 5 Leiharbeit.....	34
	Abbildung 6 Prekarität nach Branchen (laut wissenschaftlicher Literatur) .....	39
	Abbildung 7 Arbeitsschritte der regionalen Arbeitsmarktanalyse.....	40
	Abbildung 8 Landkreise nach Raumtypen.....	42
	Abbildung 9 Wirtschaftssektoren und Bruttowertschöpfung.....	43
	Abbildung 10 Beschäftigte nach Betriebsgrößen/ Kreisen .....	44
	Abbildung 11 Beschäftigung nach Wirtschaftssektoren .....	46
	Abbildung 12 Beschäftigte nach Wirtschaftssektoren in den Kreisen .....	48
	Abbildung 13 Beschäftigte und Qualifikation in Kreisen.....	51
	Abbildung 14 Beschäftigte und Qualifikation in Kreisen.....	52
	Abbildung 15 Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Kreisen und Städten.....	58
	Abbildung 16 Beschäftigung Beamte und Richter.....	59
	Abbildung 17 Entwicklung der Teilzeitarbeit nach Kreisen.....	61
	Abbildung 18 Teilzeitarbeit bei Beamten und Richtern .....	62
	Abbildung 19 Entwicklung Geringfügigkeit DGB-Region OL/ Whv.....	64
	Abbildung 20 Nebenberufliche und ausschließliche Geringfügigkeit .....	65
	Abbildung 21 Leiharbeit in der DGB-Region Ol/Whv. ....	67
	Abbildung 22 Beschäftigungsverhältnisse im Vergleich– ohne Beamte und Richter .....	69
	Abbildung 23 Beschäftigungsverhältnisse im Vergleich– mit Beamte und Richter .....	70
	Abbildung 24 Beschäftigungsverhältnisse im Vergleich - Wilhelmshaven .....	72
	Abbildung 25 Beschäftigungsverhältnisse im Vergleich - Delmenhorst .....	73
	Abbildung 26 Beschäftigungsverhältnisse im Vergleich – Oldenburg Stadt.....	74
	Abbildung 27 Beschäftigungsverhältnisse im Vergleich - Ammerland .....	75
	Abbildung 28 Beschäftigungsverhältnisse im Vergleich - Cloppenburg .....	76
	Abbildung 29 Beschäftigungsverhältnisse im Vergleich - Friesland.....	77
	Abbildung 30 Beschäftigungsverhältnisse im Vergleich – Landkreis Oldenburg .....	78

Abbildung 31 Beschäftigungsverhältnisse im Vergleich - Vechta .....	79
Abbildung 32 Beschäftigungsverhältnisse im Vergleich - Wesermarsch .....	80
Abbildung 33 Prekarität nach Branchen (Expertenmeinung) .....	114
Tabelle 1 Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung .....	26
Tabelle 2 Teilzeitarbeit .....	27
Tabelle 3 Erwerbslosigkeit .....	29
Tabelle 4 Erwerbslosenquote .....	29
Tabelle 5 Geringfügige Beschäftigung .....	32
Tabelle 6 Geringfügige Beschäftigung in Niedersachsen .....	33
Tabelle 7 Leiharbeit .....	34
Tabelle 8 Befristungsquoten .....	37
Tabelle 9 Beschäftigte nach Wirtschaftssektoren .....	48
Tabelle 10 Beschäftigte und Qualifikation .....	50
Tabelle 11 Entwicklung der Erwerbslosigkeit .....	54
Tabelle 12 Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung DGB – OL/Whv .....	55
Tabelle 13 Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in den Kreisen und Städten .....	56
Tabelle 14 Beschäftigungsentwicklung bei Beamten und Richtern .....	58
Tabelle 15 Entwicklung der Teilzeitarbeit .....	60
Tabelle 16 Teilzeitarbeit bei Beamten und Richtern .....	62
Tabelle 17 Geringfügige Beschäftigung am Arbeitsort .....	63
Tabelle 18 Gesamte, nebenberufliche und ausschließliche geringfügige Beschäftigung .....	64
Tabelle 19 Entwicklung der Leiharbeit .....	66
Tabelle 20 Arbeitsgelegenheiten in der DGB-Region Ol/Whv .....	68
Tabelle 21 Beschäftigungsveränderung in den Kreisen und Städten kompakt .....	80
Tabelle 22 Prozentuale Beschäftigungsveränderung Bund, Land, Region .....	110

## **Vorwort zur Untersuchung: Prekäre Beschäftigungsbedingungen in der Region Oldenburg/Wilhelmshaven**

Verschlechterung der Arbeitsbedingungen, unsichere Arbeitsverhältnisse und bei vielen Erwerbslosen Eindrücke von ‚abgekoppelt sein‘ kennzeichnen wichtige Entwicklungslinien der Erwerbsarbeit – dies jedoch nicht nur bundesweit, sondern auch in der Nordwest Region.

Diese Entwicklungen sind zentrale Bedingungen für gewerkschaftliche Politik und die Arbeit der betrieblichen Interessenvertretungen. Denn immer mehr Menschen fühlen sich unter Druck gesetzt, sind verunsichert bei der Einschätzung der beruflichen Perspektive und der eigenen sozialen Absicherung. Folge dieser Verunsicherungen ist die Akzeptanz verschlechterter Arbeitsbedingungen und die verringerte Bereitschaft, den Verschlechterungen entgegen zu treten.

Ein Teil dieser skizzierten Entwicklung der Arbeitsbeziehungen wird mit dem Begriff der ‚Prekarisierung‘ umschrieben. Auf einer Arbeitstagung im Frühjahr 2005 haben VertreterInnen der Einzelgewerkschaften und des DGB in der Region Oldenburg/Wilhelmshaven mit Prof. Dr. Klaus Dörre von der Universität Jena diesen Entwicklungsprozess diskutiert.

Mit dem Hinweis auf konkrete Beispiele wurden diese Entwicklungslinien auch für die Weser-Ems Region bestätigt.

Für gewerkschaftliches Handeln ist es wichtig, die unterschiedlichen Ausprägungen und regionalen Differenzen dieser allgemein skizzierten Veränderungen der Arbeitsbeziehungen zu verstehen. Denn nur mit entsprechend differenzierten Analysen der Entwicklung von Leih- und Teilzeitarbeit, der Zahl der Erwerbsarbeitsverhältnisse insgesamt, der Arbeitslosigkeit und anderen Veränderungsfaktoren können konkrete Schritte zur Einflussnahme auf diese Prozesse bzw. deren Folgen entworfen und umgesetzt werden.

Für die Gewerkschaften in der Region Oldenburg/Wilhelmshaven ist die Brisanz dieser Veränderungsprozesse deutlich – eine Entwicklung, auf die Einfluss genommen werden soll. Dieser Einfluss soll jedoch nicht nur auf allgemeine politische Appelle beschränkt bleiben; die gewerkschaftliche Auseinandersetzung mit der Zunahme prekärer Arbeitsverhältnisse soll konkret auf die spezifische regionale Ausprägung Bezug nehmen.

Für solch konkret ausgerichtete gewerkschaftspolitische Antworten müssen zunächst Voraussetzungen geschaffen werden – es müssen die konkreten Verhältnisse erfasst und analysiert werden.

Die vorliegende Arbeit ist das Ergebnis eines Auftrages an Thomas Goes, die Entwicklung der Beschäftigungsverhältnisse in der Region Oldenburg/Wilhelmshaven unter den vielfältigen Aspekten der ‚Prekarisierung‘ zu untersuchen. Mit dieser Arbeit ist die Grundlage für gewerkschaftspolitische Antworten in der regionalen Auseinandersetzung mit und Einflussnahme auf Prozesse zur Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und der sozialen Situation geschaffen worden. Es gilt nun, daraus entsprechende Schritte abzuleiten und diese umzusetzen. Mit dem Arbeitskreis ‚Leiharbeit‘ der IGM Oldenburg/Wilhelmshaven ist ein solcher erster Schritt getan.

Manfred Klöpfer  
(Vorsitzender DGB-Region OI-Whv)

Harald Büsing  
(Kooperationsstelle Hochschule-Gewerkschaft)

## 0 Einleitung

Der Begriff ‚Prekär‘ ist in Mode. Spätestens seit in Frankreich im April 2006 Straßenproteste erfolgreich die Beschneidung des Kündigungsschutzes verhindert haben, nimmt eine breitere deutsche Öffentlichkeit von der neuen Unsicherheit in den Erwerbs- und Lebensverhältnissen abhängig arbeitender Menschen Notiz. Dass sich materielle Not, (erwerbs-)biografische Unsicherheit und soziale Ausgrenzung verbreiten, wird öffentlich zunehmend diskutiert. Soziale Unsicherheit gilt Vielen als charakteristisch für die kapitalistische Arbeitsgesellschaft des beginnenden 21. Jahrhunderts.

‚Prekär‘ wird abgeleitet vom lateinischen ‚Precarius‘ und meint soviel wie „auf Widerruf gewährt, unsicher, unbeständig“. Die französische Vokabel ‚précarité‘ lässt sich mit „Unsicherheit“ und „ungeschützte Arbeitsverhältnisse“ oder „Geringbeschäftigung“ übersetzen. Auf Widerruf gewährt und unsicherer sind die materielle Existenzsicherung und die (erwerbs-)biografische Planung des abhängig Beschäftigten. Gesetzlich ungeschützt ist nicht nur das jeweilige Arbeitsverhältnis; ungeschützt ist vor allem der in diesem arbeitende Mensch. Rechte, die in der wechselhaften Geschichte der Arbeiterbewegung erstritten wurden, werden schrittweise demontiert. Prekär sind daher Arbeitsverhältnisse, die zum Nachteil der abhängig Beschäftigten, der lebendigen Arbeit (Oskar Negt), von den sich im Normalarbeitsverhältnis ausdrückenden rechtlich fixierten Kompromissen zwischen Kapital und Arbeit abweichen. Denn das sog. Normalarbeitsverhältnis war auch das: Ergebnis der Kämpfe der ArbeitnehmerInnen um Schutz und Sicherheit in der Arbeitswelt. War es der Gewerkschaftsbewegung gelungen, zumindest soziale Sicherheit und (arbeits-) rechtliche Schutzregelungen für den größten Teil der bundesdeutschen Arbeitnehmer durchzusetzen, werden diese Errungenschaften heute erneut bedroht.

Folgerichtig werden sehr unterschiedliche Beschäftigungsverhältnisse als prekär bezeichnet – 400€-Jobs und Leiharbeit ebenso wie Formen der ‚neuen Selbständigkeit‘ oder die Arbeit auf Honorarbasis. Gemeinsam haben sie oft nur, dass sie dazu dienen, die Produktion und Distribution von Waren und Dienstleistungen flexibler zu gestalten.

Dabei sind nicht die Beschäftigungsformen an sich problematisch. Prekär werden sie erst im Rahmen kapitaldominierter Flexibilisierungsstrategien und einer staatlichen Sozial- und Arbeitsmarktpolitik, die auf die erzwungene Einbindung in den Arbeitsmarkt setzt (workfare). Beschäftigungsformen sind also dann prekär, wenn die Beschäftigten nicht selbst den Grad an Flexibilität bestimmen können, den sie in der Arbeitswelt an den Tag legen wollen; wenn die abhängig Beschäftigten zu Restgrößen des betriebswirtschaftlichen Kalküls werden. Kurz, der Begriff ‚Prekär‘ bezieht sich normativ auf alle Erwerbsverhältnisse, die zum

Nachteil der lebendigen Arbeit von den sozialen und politischen Errungenschaften des großen Klassenkompromisses des 20. Jahrhunderts abweichen.

Politische Strategien die darauf abzielen, Erwerbs- und Lebensverhältnisse zu entprekarisieren, müssten daher die Autonomie der Arbeitskraft stärken. Im Alltag unsicher Beschäftigter bieten sich viele Gelegenheiten dazu. LeiharbeiterInnen beispielsweise sind daran interessiert, ihre Bezahlung zu verbessern und in ein festes Beschäftigungsverhältnis übernommen zu werden. Auch Honorarkräfte und befristet Beschäftigte leiden unter der eigenen erwerbsbiografischen Unsicherheit – Gewerkschaften stehen vor einem weiten alltags- und betriebspolitischen Aufgabenfeld.

Die vorliegende Untersuchung wurde vom Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) Oldenburg in Auftrag gegeben und von den Einzelgewerkschaften in der Region finanziert. Im Mittelpunkt steht die Frage danach, wie umfangreich prekäre Beschäftigungsverhältnisse in den Landkreisen Ammerland, Cloppenburg, Friesland, Oldenburg, Vechta und Wesermarsch sowie in den kreisfreien Städten Delmenhorst, Oldenburg und Wilhelmshaven sind und inwieweit sie wirtschaftsräumlich strukturiert sind.

Die Analyse basiert auf amtlichen Statistiken (Bundesagentur für Arbeit und Niedersächsisches Landesamt für Statistik) und auf Experteninterviews, die mit SekretärInnen der lokalen Einzelgewerkschaften geführt wurden.

Aus den Eingangsbemerkungen geht bereits hervor, dass der Begriff ‚Prekär‘ historisch und politisch gesättigt ist. Um der gesellschaftswissenschaftlichen Dimension des Themas gerecht zu werden, wird ein einführendes Kapitel zu Prekarität vorangestellt.

## 1 Prekarität und Arbeitnehmersolidarität

### 1.1 Prekarität ist überall? Unsicherheit allerorten?

Während der vergangenen knapp 150 Jahre wurde das Lohnarbeitsverhältnis Stück für Stück entprekariert. Für Marx noch war es selbstverständlich, dass kapitalistische Lohnarbeit soziale Not, Ausgrenzung und biografische Unsicherheit mit sich brachte. Erst im Zuge einer langen und krisenhaften Geschichte der sozialen Kämpfe, der klassenpolitischen Kompromissbildungen und sozialstaatlichen Eingriffe wurde aus der ‚an sich‘ prekären Lohnarbeiterlage ein rechtlich, sozial und ökonomisch reguliertes und ‚relativ‘ abgesichertes Verhältnis zwischen Kapital und Arbeit. Die westlichen Kapitalismen wurden so – im Kontext wirtschaftlicher Nachkriegsprosperität - sozial und ökonomisch stabilisiert.

In den ersten drei Jahrzehnten, die dem zweiten Weltkrieg folgten, setzten sich stabile Austauschverhältnisse zwischen Kapital und Arbeit durch, indem Marktmechanismen staatlich und zivilgesellschaftlich (Gewerkschaften) reguliert wurden. In dieser Erwerbsarbeitsgesellschaft expandierte einerseits das Lohnverhältnis. Seither gelten für die Bevölkerungsmehrheit kapitalistische Arbeitsmarktbedingungen. Andererseits differenziert sich diese Lohnabhängigenklasse (im marxischen Sinne) - beispielsweise durch die Intellektualisierung der Lohnarbeit (Angestellte) - weiter aus. Für die meisten bundesdeutschen Lohnabhängigen wurde die Gefahr der sozialen und ökonomischen Verelendung während der späten 1950er, der 1960er und 1970er Jahre gebannt (vgl. Castel: 2001: 81 – 86): „Die Erwerbsgesellschaft ist in geringem Maße redistributiv gewesen, hat jedoch in starkem Maße soziale Sicherheit gewährt: Sie hat den verschiedenen sozialen Kategorien Rechte und ein Bündel von sozialen Sicherungen garantiert.“ (Castel: 2001: 83) Die Ware Arbeitskraft sollte vor dem freien Spiel der Marktkräfte geschützt werden.

Sowohl Kapital als auch Arbeit ‚profitierten‘ von dieser Regulierung – wenn auch in unterschiedlicher/m Form und Ausmaß. Für die ArbeiterInnenbewegung stellten die damit verbundenen neuen ‚Sicherheiten‘ fraglos soziale Errungenschaften dar. Für die Unternehmen wirkte sie sich durch stabile, berechenbare und weitgehend pazifizierte Arbeitsbeziehungen vorteilhaft auf die Bedingungen profitabler Kapitalverwertung aus. Das Normalarbeitsverhältnis wurde zum Bezugspunkt betrieblicher Arbeitsorganisation.

### 1.2 Ein neues Unsicherheitsregime?

Seit den 1970er Jahren brechen diese Beziehungen um. In Folge dessen wird das Lohnverhältnis insbesondere aufgrund sich ausweitender sog. prekärer Erwerbsverhältnisse wieder destabilisiert. Die gebannt geglaubte soziale Frage kehrt zurück. Eine strukturelle

Erwerbslosigkeit bildet den Rahmen, in dem die erwerbsfähige Bevölkerung aus sozial-integrativen Normalarbeitsverhältnissen ausgegrenzt wird. Die soziale Unsicherheit kehrt in die kapitalistischen Metropolen zurück (vgl. Deppe: 1996: 222), die Verteilungskämpfe werden wieder härter geführt. Es wird deutlich, dass zwischen Kapital und Arbeit keine soziale Partnerschaft besteht.

In ‚Prekarität ist überall‘ (1998b) greift der französische Soziologe Pierre Bourdieu einige Kernpunkte auf, die bei der Untersuchung von Prekarität und Prekarisierung nützlich sind. Für Bourdieu gehören dauerhafte Unsicherheit und Verunsicherung, wie sie durch prekäre Erwerbsarbeitsverhältnisse verbreitet werden, zu den charakteristischen Merkmalen eines neoliberal regulierten Kapitalismus. Bezeichnend seien die Angriffe auf sozialstaatliche Prinzipien, die Privatisierung des Risikos sowie die Zerstörung kollektiver Zusammenhänge (vgl. Bourdieu: 1998a: 40 – 50). Diese neoliberale Politik ist eine zunächst zerstörerische, die versucht „sämtliche kollektive Strukturen in Frage zu stellen, die der Logik des reinen Marktes irgendwelche Steine in den Weg legen können: [...] die Lohngruppen, ihre Einheitsentgelte und Beförderungsverfahren, deren Auflösung die Arbeiter immer stärker vereinzelt; Verteidigungsgemeinschaften der Arbeiterrechte, Gewerkschaften, Berufsverbände, Genossenschaften [...].“ (Bourdieu: 1998c: 111)

Dieses destabilisierende Unsicherheitsregime bewirkt laut Bourdieu (1) die Durchsetzung flexibler Formen von Ausbeutung. Wichtige Akteure dieser ‚Flexploitation‘ seien die flexibel agierenden Unternehmen (2). Dass die Kapitalmobilität erhöht wurde, die es teilweise ermöglicht die Produktion zu verlagern, sich multinationale Unternehmen entwickel(t)en und die Produktion so weit wie möglich flexibilisiert werden soll, setze einen breiten Prekarisierungsstrom frei.

Die sich daraus ergebene prekäre Erwerbsarbeit wirke sich direkt auf den einzelnen Menschen und dessen individuelle Lebensführung aus (3). Prekarität drohe die gewohnten Zeitstrukturen der Betroffenen aufzulösen. Die Zukunft selbst werde ungewiss, sie rational zu planen wird immer weniger möglich. Neben den direkt prekär Arbeitenden sind – wie angedeutet - auch die (noch) integrierten Teile der Beschäftigten betroffen. Durch eine ‚allgemeine subjektive Verunsicherung‘ würden auch sie erfasst (4). Prekarität als mögliche Zukunftsperspektive lässt sich demnach nicht vergessen. Deshalb muss – auch in der gewerkschaftspolitischen Auseinandersetzung - berücksichtigt werden, wie sich destabilisierte Arbeits- und Lebensverhältnisse auf die übrigen Beschäftigten auswirken. Eine um sich greifende ‚kollektive Mentalität‘ der Verunsicherung reiche über die direkt Betroffenen hinaus (vgl. Bourdieu: 1998b).

Durch diese Rückkehr unsicherer Beschäftigungsverhältnisse wird der Warencharakter der Arbeitskraft, der durch sozialstaatliche Institutionen und verhandlungsstarke Gewerkschaften abgefedert worden war, wieder deutlicher erkennbar. Während sich der sozialdemokratisch geformte Klassenkompromiss (vgl. Dörre: 1996) auflöst, wird die Arbeitskraft zunehmend zu einer Restgröße in der Unternehmenskalkulation gemacht, die den Marktanforderungen flexibel angepasst vernetzt werden können muss. Der Rückgriff auf unsicher beschäftigte Arbeitskräfte dient als Flexibilisierungsinstrument, mit dem die personal- und organisationspolitischen Anpassungen an schwankende Absatzmärkte, eine stärkere ‚Kundenorientierung‘ und finanziell lukrativere Personalplanung einerseits organisiert werden können. Andererseits soll das Bedürfnis nach einer profitableren Kapitalverwertung befriedigt werden.

Politisch angetrieben wird dieser gesellschaftliche Wandel durch die organisierte Stärkung der Marktmechanismen in Gesellschaft, Unternehmen und Betrieben. Unter neoliberaler Regie zeichnet sich der gesellschaftliche Wandel durch den „Abbau von kollektivem und politischem Schutz der Lohnarbeit, eine Aufwertung individualistischer Formen der Lebensgestaltung zu Lasten kollektiver Schutzregelungen aus.“ Kurz: Zu beobachten ist „eine Restauration der (doppelt) ‚freien Lohnarbeit‘, die (im Extrem) nur den Marktgesetzen und nicht der politisch-sozialen Regulation unterworfen sein soll.“ (Deppe: 2003b: 24)

### **1.3 Neue gesellschaftliche Spaltungen**

Einerseits kann prekäre Beschäftigung desintegrierend wirken, da die Erwerbslosigkeit als drohendes Zukunftsszenario den Beschäftigten stets präsent ist. Häufig ist es LeiharbeiterInnen, geringfügig Beschäftigten usw. darüber hinaus nicht möglich, sich in feste Kollegen- und Bekanntenkreise einzugliedern, die sich am Arbeitsplatz und aus der Arbeit heraus bilden (vgl. Dörre: 2005a, 2005b, 2005c. Dörre/Fuchs: 2005). Andererseits ist die prekäre Beschäftigung in den meisten Fällen mit dem individuellen Wunsch nach einer dauerhaften Erwerbsarbeit sowie der Angst vor einem anhaltendem sozialen Abstieg verbunden. Tatjana Fuchs und Klaus Dörre sprechen daher vom (Des-) Integrationsparadox (vgl. Dörre/Fuchs: 2005). Solange unsicher beschäftigte Akteure noch darauf hoffen können, durch ihre Leistung eine materiell, rechtlich und sozial absichernde Beschäftigung zu erhalten, arbeiten sie aktiv daran. Die Angst vor sozialem Abstieg durch Erwerbslosigkeit treibt sie an. Es handelt sich um einen Zwang zur Lohnarbeit gepanzert mit (Arbeits-) Marktdruck, den individuellen Hoffnungen sowie Ängsten der prekär Beschäftigten. Dieser marktdisziplinierende Integrationsmodus basiert nicht mehr auf individuellem und kollektivem sozialem Aufstieg und der Teilhabe am (Massen-) Konsum.

Wie Dörre und Fuchs weiter schlussfolgern, wird ein zentral auf sozialstaatlicher Sicherung basierender Integrationsmodus durch ein neues Macht- und Kontrollsystem abgelöst.

Die Prekarisierung der Beschäftigungsverhältnisse führt zu neuen gesellschaftlichen Spaltungen. Um diese zu analysieren wird in der soziologischen Debatte zunehmend auf ein vom französischen Historiker Robert Castel vorgeschlagenes Zonenmodell zurückgegriffen. Unterschieden wird in diesem zwischen einer Zone der Integration, einer Zone der Verwundbarkeit sowie einer Zone der Entkopplung.

### Abbildung 1 Zonenmodell

<p><b>Zone der Integration</b></p> <p>Normalarbeitsverhältnisse</p> <p>Sichere atypische Beschäftigung</p>
<p><b>Zone der Verwundbarkeit</b></p> <p>Leiharbeit</p> <p>400- und 800-Euro-Jobs</p> <p>Befristete Beschäftigungsverhältnisse</p> <p>Ein-Euro-Jobs</p> <p>Ich-AGs</p>
<p><b>Zone der Entkopplung</b></p> <p>Erwerbslose</p> <p>Langzeiterwerbslose</p>

Die Zone der Integration umfasst stabile Arbeitsverhältnisse und die damit zusammenhängende Eingliederungen in soziale Netze (Normalarbeitsverhältnisse und sozial, finanziell sowie arbeitsrechtlich gesicherte atypische Beschäftigung). In der Zone der Entkopplung bewegen sich hingegen die von integrierender Arbeit Ausgegrenzten (dauerhaft Erwerbslose).

Die Zone der Verwundbarkeit schließlich versteht Castel als Zwischenraum der prekär Beschäftigten (vgl. Castel: 2000: 13). Die Zone der Verwundbarkeit, d.h. die prekäre Beschäftigung wirkt auf die Zone der Integration, bzw. die nicht-prekär Beschäftigten disziplinierend. Auch Arbeitnehmer, die in einem rechtlich geschützten, zeitlich unbefristeten und finanziell absichernden Beschäftigungsverhältnis tätig sind, werden eingeschüchtert. Die Angst davor zukünftig möglicherweise selbst prekär beschäftigt zu werden einerseits, erwerbslos zu werden andererseits diszipliniert auch sie. Dörre und Fuchs sprechen in diesem Sinne von einer ‚Stabilisierung der Instabilität‘ (vgl. Dörre/Fuchs: 2005: 6). Denn fest beschäftigte ArbeitnehmerInnen werden mit der Erwerbsarbeits- und Lebensrealität der

‚unsicher‘ arbeitenden und lebenden KollegInnen, NachbarInnen und BekantInnen konfrontiert: Prekarität wirkt bis tief in die Gesellschaft hinein (Dörre: 2005b: 252).

#### **1.4 Prekäre Beschäftigung – Bestimmung eines unsicheren Begriffs**

Dass Lohnarbeit zu einem Unsicherheitsfaktor der Lebensführung werden kann, ist geschichtlich somit nicht neu. Erwerbslosigkeit, unsichere Beschäftigung und der Zwang zur Lohnarbeit sind charakteristische Merkmale der kapitalistischen Produktionsweise (vgl. Koch: 2003: 11–19). Die Ausgrenzung am bzw. vom Arbeitsmarkt durch unregelmäßige Beschäftigung bzw. durch Erwerbslosigkeit sind stets vorhandene Gefahren (vgl. Koch: 2003: 28; Ganßmann: 1999a: 103).

Als neuartiges Phänomen erscheinen prekäre Erwerbsverhältnisse in erster Linie vor dem Hintergrund der bundesrepublikanischen Nachkriegsgesellschaft, in der einer Mehrheit der Lohnabhängigen relative soziale Sicherheit, sozialen Aufstieg und damit Integration ermöglicht wurde. Mit ihrer Renaissance kehren einerseits altbekannte Phänomene industrieller Klassengesellschaften - Armut, Erwerbslosigkeit und Niedriglohnarbeit - in die deutsche Gesellschaft zurück, von denen angenommen wurde, dass sie nachhaltig gebannt worden seien. Andererseits entwickeln auch sich verhältnismäßig neue gesellschaftliche Spaltungslinien, die sich nur sehr mittelbar den Spaltungen traditioneller Klassen- oder Schichtungsstrukturen zuordnen lassen. In der sozialwissenschaftlichen Debatte werden diese unter anderem durch ausgrenzungstheoretische Ansätze aufgearbeitet (vgl. Herkommer: 1999a: 10 – 11). Aufgegriffen werden neue soziale Spaltungen innerhalb der Lohnabhängigenklasse, zwischen den Entkoppelten, den Verwundbaren und den Integrierten der Arbeitsgesellschaften.

Folgerichtig wird Prekarität als ein relativer Begriff verstanden, dessen Bedeutungsgehalt bestimmt wird, indem normativ auf die positiven Aspekte des Normalarbeitsverhältnis Bezug genommen wird. In einer ersten Annäherung können Erwerbsverhältnisse als prekär bezeichnet werden, wenn sie die ökonomischen, sozialen und rechtlichen Standards der Normalbeschäftigung unterschreiten.

Das Normalarbeitsverhältnis als „Arrangement von sozialpolitisch regulierter abhängiger Beschäftigung“ (Mayer-Ahuja: 2003a: 33) wurde während der 1950er und 60er Jahre durchgesetzt und erreichte während der 1970er Jahre eine kurze Blütephase als zahlenmäßig und qualitativ vorherrschende Beschäftigungsform. Bereits seit Mitte des Jahrzehnts allerdings verbreiteten sich davon abweichende Formen ‚atypischer Beschäftigung‘, so dass schon Mitte der 1980er Jahre von einer ‚Krise des Normalarbeitsverhältnisses‘ gesprochen wurde (vgl. Mückenberger: 1985).

Von einem Normalarbeitsverhältnis kann gesprochen werden, wenn eine Tätigkeit a) existenzsichernde Löhne oder Gehälter gewährleistet, b) Vollzeitarbeit außerhalb des eigenen Haushaltes, c) bei einem einzigen Arbeitgeber d) ohne zeitliche Befristung e) mit einer gleichzeitigen Verteilung der Arbeitstage auf die Werktage ermöglicht sowie f) Kündigungsschutz und g) betriebliche Interessenvertretung garantiert wird (vgl. Mayer-Ahuja: 2003a: 34).

Das Normarbeitsverhältnis wirkt(e) sozial integrativ. Die oben genannten Standards ermöglich(t)en es ArbeitnehmerInnen, sich in soziale Netze am Arbeitsplatz und im Zusammenhang des Arbeitslebens einzufügen. In einer „langlebigen hierarchischen Arbeitswelt galt es vor allem für Männer, aber auch für eine zunehmende Zahl von Frauen als ‚normal‘, von der Lehre bis zur Rente mit denselben Kolleg/innen in einem einzigen Betrieb tätig zu sein, zumal oft auch innerhalb eines Unternehmens eine Verbesserung des Einkommens, der sozialen Absicherung [...] und sogar beruflicher Aufstieg möglich war.“ (ebd.: 37) Stabile ökonomische Rahmenbedingungen und die LohnarbeiterInnenlage abfedernde Sozialsysteme ermöglichten zudem die Systemintegration der Mehrheit der lohnabhängig Arbeitenden.

### **Die prekäre Erwerbsarbeit, Begriffsbestimmung**

Prekäre Beschäftigung schließt von den erkämpften rechtlichen, materiellen und sozialen Standards aus, die mit dem Normalarbeitsverhältnis verbunden waren.

Darüber hinaus kann von Prekarität nur dann sinnvoll gesprochen werden, wenn deren ‚subjektiver Kern‘ mit bedacht wird. Denn als prekär kann ein Erwerbsverhältnis nur von Beschäftigten selbst erlebt und bewertet werden.

Prekär ist eine Beschäftigung dann, wenn a) weder eine Ausstattung mit existenzsichernden Löhnen und Gehältern, b) eine sozial-, arbeits- und tarifrechtliche Absicherung c) noch die stabile Integration ins Betriebsleben möglich sind. Ob ein Beschäftigungsverhältnis von Betroffenen tatsächlich als prekär empfunden wird, lässt sich anhand dieser Kriterien nicht bestimmen.

Brinkmann et al. (vgl. Brinkmann/ Dörre/ Röbenack: 2006) weisen darauf hin, dass die Dimension der subjektiven Bewertungs- und Verarbeitungsformen dann relevant wird, wenn die Auswirkungen prekärer Erwerbsarbeit auf Einstellungen, Verhaltensweisen und die Form der Lebensführung untersucht werden.

Objektiv prekäre Beschäftigungsverhältnisse müssen aus der Perspektive der Beschäftigten nicht als prekär empfunden werden, Leiharbeit und Teilzeitarbeit beispielsweise können durchaus frei gewählt sein. Wird darauf verzichtet die subjektive Be- und

Verarbeitungsformen objektiv prekärer Erwerbsarbeitsverhältnisse zu untersuchen, verengt dies den Blick und nimmt der Problematik ihre Brisanz. Denn selbst wenn Prekarität in objektiver Hinsicht quantitativ nur gering verbreitet wäre, so kann ihr doch aufgrund ihrer verunsichernden Ausstrahlung auf ‚integrierte ArbeitnehmerInnen‘ große Bedeutung zukommen (siehe oben). Schließlich ist Prekarisierung ein soziales Phänomen, das auf der wechselseitigen Wahrnehmung von Prekären und Nicht-Prekären basiert (vgl. Kraemer/Speidel: 2004: 122).

Im Rahmen dieser Studie ist dies jedoch nicht zu leisten. Im Weiteren wird daher der Begriff einer anhand oben genannter Kriterien feststellbaren „objektiven Prekarität“ benutzt. Die Betroffenenperspektive tritt damit zurück, um den Prekaritätsbegriff für die quantitative Forschung handhabbar zu machen. Werden allerdings Schlussfolgerungen über die Wirkung prekärer Erwerbsverhältnisse auf die Menschen, auf ins Erwerbsleben voll Integrierte oder auf Institutionen (wie die Gewerkschaften) gezogen, darf diese Einschränkung nicht aus dem Blick geraten. (Gewerkschafts-) Politische Diskussionen sollten daher nicht verengt und ausschließlich auf das statistische Ausmaß prekärer Beschäftigung bezogen geführt werden.

Die im Folgenden benutzte Begriffsdefinition umfasst folgende Dimensionen (vgl. Mayer-Ahuja: 2003: 37; Dörre/ Kraemer/ Speidel: 2004: 379-380).

1. Die reproduktiv-materielle Dimension: Wenn die Entlohnung einer Tätigkeit nicht existenzsichernd ist bzw. ein sozial anerkanntes kulturelles Minimum unterschreitet.
2. In sozial-kommunikativer Dimension: Wenn die Beschäftigung keine gleichberechtigte Integration in soziale Netze erlaubt, die sich am Arbeitsort oder durch die Erwerbstätigkeit herausbilden (Freundes- und Kollegenkreise).
3. In rechtlich-institutioneller Hinsicht: Wenn die Beschäftigung von der Wahrnehmung sozialer Rechte und von Beteiligungsmöglichkeiten ausschließt.
4. Prekär ist eine Beschäftigung darüber hinaus, wenn sie Beschäftigungssicherheit bzw. Beschäftigungsstabilität ausschließt, d.h. mittelfristige Lebens- und Karriereplanungen nicht ermöglicht.

Prekarisierung kann als Prozess charakterisiert werden, in dem die an das Normalarbeitsverhältnis gekoppelten sozialen Standards unterschritten werden. Sie wirkt auf die nicht prekär Beschäftigten und damit restrukturierend auf die gesamte Arbeitsgesellschaft zurück.

Die kurze Diskussion deutet an, dass der Prekaritätsbegriff viele unterschiedliche Beschäftigungsverhältnisse bezeichnet, die – mit negativen Folgewirkungen für die derart abhängig Beschäftigten – vom historischen Normalarbeitsverhältnis abweichen. Er subsumiert Erwerbsverhältnisse, die für sich genommen je sehr unterschiedliche Probleme

für die Beschäftigten einerseits, Auswirkungen auf die Möglichkeiten zur kollektiven Interessenvertretung andererseits haben. Angemessen ist der Prekaritätsbegriff, da er auf die für all diese Beschäftigungsverhältnisse gemeinsam geltenden Folgen einer negativen Flexibilisierung (subjektive Dimension) verweist. Prekär ist entsprechend nicht jedes atypische Beschäftigungsverhältnis.

Unangemessen ‚weit‘ genutzt erscheint er mir, wenn implizit eine neue Kollektivität des ‚Prekariats‘ (vgl. Candeias: 2004) unterstellt wird. Die lebensweltlichen, materiellen und kulturellen Unterschiede zwischen beispielsweise objektiv prekären Akademikerinnen und weiblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung dürften ebenso beträchtlich sein, wie differenzierte darauf bezogene gewerkschaftspolitische Strategien notwendig werden.

## **1.5 Formen prekärer Beschäftigung**

Im Folgenden werden Beschäftigungsverhältnisse dargestellt, die in dieser Studie sekundäranalytisch und qualitativ untersucht werden und aufgrund der oben vorgenommenen Begriffsdefinition als prekär gelten können. Ausgegangen wird von objektiv prekären Beschäftigungsverhältnissen. Die hier Vorgestellten stellen nur einen Ausschnitt der als prekär charakterisierbaren Erwerbsverhältnisse dar. Praktika oder die Beschäftigung per Werk- oder Honorarverträgen könnten weitere sein. Welche anderen aus Gewerkschaftsperspektive prekären Beschäftigungsverhältnisse regional verbreitet sind, wird durch Experteninterviews ermittelt.

### **1.5.1 Leiharbeit**

Leih- oder Zeitarbeit wird durch das sog. Arbeitnehmerüberlassungsgesetz geregelt. ArbeitnehmerInnen werden von Verleihfirmen beschäftigt und an Entleihfirmen ‚ausgeliehen‘. BefürworterInnen deregulierter Arbeitsmärkte gilt Leiharbeit als Brücke, die Erwerbslosen den Weg in neue dauerhafte Beschäftigung ermöglichen soll.

Insbesondere im großbetrieblichen Bereich dient Leiharbeit Verantwortlichen im Personalmanagement dazu, die Produktion von Waren und Dienstleistungen sowie den Personalbestand an Markt- und Absatzschwankungen anzupassen (vgl. Rudolph: 2003: 16). Darüber hinaus wird der LeiharbeiterInneneinsatz zunehmend für die betriebliche Personalauswahl genutzt; Einsatzzeiten im Entleihbetrieb können also den Charakter verlängerter Probezeiten annehmen (vgl. Vogel: 2003: 40).

Die Vorteile des Entleihbetriebs liegen auf der Hand: „Die Entleiher erhalten Arbeitskräfte unter Einsparung von Personal- und Verwaltungsaufwand mit einer ‚Qualitätsbürgschaft‘ gegen Ausfall und geringe Leistungsfähigkeit.“ (Rudolph: 2003: 23)

Prekär ist Leiharbeit objektiv, da sie kaum Beschäftigungssicherheit und Beschäftigungsstabilität gibt. Auch die soziale Integration und rechtliche Gleichstellung (z.B. Integration in die betriebliche Mitbestimmung) von LeiharbeiterInnen innerhalb der Belegschaften des Entleihbetriebes ist kaum möglich.

### **1.5.2 Mini- und Midijobs**

Indem 400- und 800-Euro-Jobs beschäftigungs- und sozialpolitisch gefördert werden, wird versucht, anhaltende Arbeitsmarktprobleme durch die Entwicklung eines breiten Niedriglohnsektors zu lösen. Zugrunde liegt dieser Strategie die These, „dass insbesondere im Bereich der einfachen Dienstleistungen Beschäftigungspotenziale lägen, deren Ausschöpfen indes durch überzogene arbeitsrechtliche Regulierungen, zu großzügig bemessene sozialstaatliche Transfers und zu hohe Beitragsbelastungen verhindert werde.“ (Bäcker/Koch: 2003: 1) Beide Beschäftigungsformen werden staatlich subventioniert, indem sie von der Sozialversicherungs- und Steuerpflicht vollständig oder teilweise befreit werden. Indem so die Bruttolöhne abgabefrei (Minijobs) oder gleitend belastet (Midijobs) ausgezahlt werden, soll die Bereitschaft erhöht werden, Arbeitsverhältnisse im Niedriglohnbereich aufzunehmen. Mit Hilfe des zweiten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt sollen einerseits Minijobs ausgeweitet, andererseits ein Beschäftigungssektor für Midijobs geschaffen werden (vgl. ebd.: 2 - 14). Beide Erwerbsverhältnisse werden aufgrund der praktisch oft geringen Stundenlöhne und der Nachteile im Bereich der sozialstaatlichen Sicherung, die mit ihnen zusammenhängen, als prekär bezeichnet.

### **1.5.3 Befristete Beschäftigungsverhältnisse**

Unter befristeten Beschäftigungsverhältnissen werden Erwerbsverhältnisse verstanden, deren vertragliche Basis festgesetzt endlich ist, d.h. deren Vertragslaufzeiten grundsätzlich begrenzt sind. Ausgenommen sind schulische und berufliche Ausbildungsverhältnisse.

Befristete Beschäftigungsverhältnisse bieten dem Kapital die Möglichkeit, Produktionskosten zu senken (vgl. Giesecke/Groß: 2006: 247). Aus der Sicht der Unternehmensleitung können Befristungen sehr verschiedene Funktionen erfüllen, vor allem aber ermöglichen Befristungen einen sehr flexiblen Arbeitseinsatz, wodurch dauerhafte Bindungen vermeidbar werden. Befristete Beschäftigungsverhältnisse können dazu dienen a) die Produktion und/ oder Dienstleistungen an Nachfrageschwankungen anzupassen, b) Personalschwankungen auszugleichen, c) die organisatorische und technische Veränderung innerhalb des Unternehmens zu erleichtern, d) im Falle außergewöhnlicher oder regelmäßig wiederkehrender Aufgaben deren Erledigung durch die befristete Einstellung von Spezialisten zu ermöglichen, e) die herkömmliche Probezeit zu verlängern, f) zu höherer Leistung anzureizen oder g) schlicht die Arbeitskosten zu senken, indem

unterdurchschnittliche Stundenlöhne gezahlt werden (vgl. ebd.: 247). Prekär ist dieses Beschäftigungsverhältnis, da es den ArbeitnehmerInnen keine mittelfristige (erwerbs-) biografische Planungssicherheit bietet.

#### **1.5.4 Die Ich-Ag**

Die sog. Ich-Ag (Existenzgründungszuschuss) war Bestandteil des seit dem 01.01. 2003 geltenden zweiten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz II) und dient als Instrument zur Förderung selbständiger hauptberuflicher Tätigkeit.

Nicht voraussetzungslos kann die Erwerbstätigkeit als Ich-Ag als prekär bezeichnet werden. Da selbständige Erwerbstätige jedoch vorhandene Beschäftigungsverhältnisse (Aufträge) zwar eigenständig wählen oder ablehnen, diese jedoch nicht schaffen können, bleiben sie abhängig von AuftraggeberInnen. Offen gilt, in wie weit Ich-Ags als abhängig beschäftigte Selbständige gelten dürfen. Solange ‚Selbständige‘ nicht über Kapital verfügen, sondern nur ihre Arbeitskraft zu verkaufen haben, dürfte eine derartige Bezeichnung analytisch durchaus treffend sein. Aus ihrem Selbstunternehmertum und der Abhängigkeit von Auftraggebern ergeben sich für Ich-Ags in jedem Fall besondere soziale Risiken: „In der Folge können Selbständige nicht mit einem regelmäßigen Erwerbseinkommen in einer bestimmten Höhe kalkulieren, was ihnen die Fähigkeit abverlangt, Unsicherheiten ertragen zu können.“ (Noll/Wießner: 2006: 272) Ein prekärer Kern ist dieser Beschäftigungsform somit eigen. Vergrößert wird dieser, wenn sich Ich-Ags in den Grauzonen der Scheinselbständigkeit bewegen, d.h. „arbeitnehmerähnliche Erwerbstätigkeit für vorwiegend einen Auftraggeber, jedoch unter Verzicht auf allgemein gültige Arbeitnehmerschutzrechte“ (ebd.: 272) ausüben.

#### **1.5.5 Ein-Euro-Jobs**

Ein-Euro-Jobs sind keine regulären Beschäftigungsverhältnisse, sondern dienen als Instrument aktivierender Arbeitsmarktpolitik. „Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschäftigung“ gelten als gemeinnützige Beschäftigungsformen, mit deren Hilfe Erwerbslose wieder in den Arbeitsmarkt eingegliedert werden sollen. Zusätzlich zum Arbeitslosengeld II erhalten Ein-Euro-Jobber eine Mehraufwandsentschädigung in Höhe von ein bis zwei Euro. In der Regel dauert die Beschäftigung sechs Monate (vgl. Bellmann/Hohendanner/Promberger: 2006: 201). Laut Gesetz sollen es im öffentlichen Interesse liegende zusätzliche Arbeiten sein.

Ein-Euro-Jobs sind prekär. Derart Beschäftigte bewegen sich zwischen Erwerbslosigkeit und Erwerbsarbeit. Einerseits beziehen sie Arbeitslosengeld II und erhalten eine Mehraufwandsentschädigung und gehören somit nicht zu den fest integrierten

ArbeitnehmerInnen. Andererseits stehen Ein-Euro-Jobber unter einem besonderen Druck, denn die Qualifizierungs- und Eingliederungsmaßnahme könnte ihnen zu einem neuen Erwerbsverhältnis verhelfen. „Arbeitsgelegenheiten können auch der Erprobung von arbeitslosen Kandidaten für eine reguläre Beschäftigung dienen, sei es direkt in einem personalsuchenden Betrieb (Vermittlungsvorbereitung bzw. Arbeitsmarktbrücke), oder in einem eher allgemeinen Sinne zum Test der ‚Beschäftigungsfähigkeit, Arbeitsmarktnähe oder Arbeitsbereitschaft.“ (ebd.: 202). Dieser Probezeitcharakter dürfte zusätzlich belastend auf Ein-Euro-Jobber wirken.

Prekär sind Ein-Euro-Jobs auch in rechtlicher Hinsicht. Da es sich nicht um offizielle Beschäftigungsverhältnisse handelt, ist nicht klar, ob Betriebsräte berechtigt sind, deren Interessen zu vertreten.

## **2 Prekarität und Gewerkschaften?**

Wie wirken sich die oben angedeuteten Entwicklungen auf die gewerkschaftliche Interessenvertretung aus? Bevor im Weiteren der Arbeitsmarkt analysiert wird, sollen schlaglichtartig Probleme beleuchtet werden, die von interviewten Gewerkschaftssekretären angerissen wurden.

In seiner Aufarbeitung der spontanen Septemberstreiks von 1969 folgerte Eberhard Schmidt, „dass die Macht der Gewerkschaftsbewegung [...] in der dialektischen Beziehung von zentraler Verhandlungsmacht und autonomer Betriebspolitik steht.“ (Schmidt: 1975: 168) Was aber, wenn die betriebliche Gegenmachtbasis erodiert, weil es Betriebsräten und Gewerkschaftssekretären immer schwerer fällt, ArbeitnehmerInneninteressen solidarisch zu organisieren? Wenn der strukturelle Konflikt zwischen Kapital und Arbeit, wie er sich in der betrieblichen Konfliktarena ausdrückt, überlagert wird von neuartigen Exklusionsprozessen?

Auch von interviewten Gewerkschaftssekretären wird thematisiert, dass es immer schwieriger wird, ArbeitnehmerInnen solidarisch zu organisieren, wenn diese direkt oder indirekt von prekärer Beschäftigung betroffen sind.

„Und es ist natürlich immer schwieriger, [...], für eine Gewerkschaft diese sich immer stärker unterscheidenden Arbeitsverhältnisse und Arbeitsbedingungen zu erfassen und dann auch entsprechend rechtlich zu vertreten. Aber eines ist klar, wir müssen als Gewerkschaften versuchen, diese Art von [...] prekärer Beschäftigung zu verhindern. Aber in dem Moment wo wir wissen, die Menschen sind da wo wir arbeiten, müssen wir uns um sie kümmern. Weil eines ist natürlich auch klar, es ist auch der Versuch mit Hilfe solcher prekären Beschäftigungsverhältnisse die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, dazu zähle ich immer noch auch die Arbeitslosen, [...] gegeneinander auszuspielen. In dem Moment, wo es uns nicht mehr gelingt, die Interessen beider Gruppen ausgleichend und angemessen auch zu vertreten, haben wir ein echtes Problem.“ (Experte Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft)

Interessen werden gegeneinander ausgespielt, die ArbeitnehmerInneninteressen und Probleme innerhalb der Belegschaften werden vielfältiger. Diese Vielfalt in den Problemlagen, den Arbeitsbedingungen und –verhältnissen macht es für die Gewerkschaften schwieriger, die abhängig Beschäftigten rechtlich zu vertreten.

Aber auch die Beziehungen, die zwischen den ArbeitnehmerInnen bestehen, scheinen sich zu verändern. Die vorpolitischen Solidaritätsbeziehungen zwischen den Beschäftigten drohen sich aufzulösen. Die folgenden Antworten auf die Frage danach, wie sich Prekarität in der betrieblichen und gewerkschaftlichen Arbeit auswirkt, finden sich variiert in allen Interviews.

„Das wirkt sich so auf die Arbeit aus, dass es sehr schwierig oder fast schon nicht mehr möglich ist, die Beschäftigten gemeinsam hinter bestimmten Zielen oder Forderungen zu versammeln. Also es ist einfach eine völlig differenzierte Belegschaft, wo jeder im Grunde ein anderes Problem hat, und die dann auch selber eine sehr schwache Position haben in diesem Betrieb, weil sie ja jederzeit rausgeschmissen werden können oder Verträge auslaufen, oder wie man das nennen soll. Und das macht es sehr schwer Forderungen nun wirklich mit Solidarität, mit klassischen gewerkschaftlichen Mitteln, sag ich mal, durchzusetzen.“ (Experte Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft)

Ein anderer Experte formuliert das Problem folgendermaßen:

„Aber [...] das ganze Thema prekäre Beschäftigung ist für mich deshalb so wichtig, weil es auf der einen Seite den Betroffenen sehr viel Unsicherheit [...] bringt. Und auf der anderen Seite auch durch die Formen der prekären Beschäftigung das gesamte Arbeitswesen natürlich in eine große Rutsche kommt. Also die Frage beispielsweise von unterschiedlichen Arbeitsverhältnissen innerhalb der Arbeiterklasse [...], was das Zusammenhalten der Arbeitnehmer untereinander erschwert, also das Stichwort der Solidarität. Das Ausdrängen von einigen aus diesen Stammebelegschaften führt dazu, dass da Konkurrenzen zusätzlich entstehen.“ (Experte IG Metall)

Lösen sich die vorpolitischen Solidaritätsbeziehungen tatsächlich auf, wird einer lebendigen Gewerkschaftsarbeit der Boden entzogen.

In den Interviews wurde geschildert, vor welche Schwierigkeiten Sekretäre und Betriebsräte in den einzelnen Branchen gestellt werden. Teilweise unterscheiden sich die Einschätzungen. Es kristallisieren sich allerdings einige Problempunkte heraus, die mehrheitlich angesprochen wurden. Da diese Aspekte nicht die zentrale Fragestellung der Studie berühren, werden sie nur kurz benannt, um zu skizzieren, wie vielfältig die Auswirkungen der Prekarisierung sein können.

- Die Experten berichteten, es sei schwierig die prekär beschäftigten ArbeitnehmerInnen zu erreichen. Prekär Beschäftigte arbeiten teilweise nur kurze Zeit in einem Betrieb. Entweder sind sie insgesamt nur kurze Zeit dort beschäftigt (LeiharbeiterInnen), haben kurze Arbeitszeiten (Mini- und MidijobberInnen) oder arbeiten individualisiert (Honorarkräfte). Je nach Beschäftigungsform und Branchen entwickelt sich dies unterschiedlich – alle Sekretäre problematisieren aber diese Formen der negativen Individualisierung.
- Es können Konflikte innerhalb der in prekär und nicht-prekär Beschäftigte gespaltenen Belegschaft entstehen, z.B. aufgrund unterschiedlicher Entlohnung oder Arbeitsbedingungen.
- Zum Teil haben prekär Beschäftigte ein ‚eigenes Interesse‘ an objektiv unsicheren Beschäftigungsformen und lassen sich nicht für eine dagegen gerichtete Gewerkschaftspolitik gewinnen (z.B. bei geringfügig Beschäftigten).
- Immer noch kommt es vor, dass sich Betriebsräte nicht für die jeweiligen prekär beschäftigten ArbeitnehmerInnen interessieren. Dies gilt für alle Einzelgewerkschaften und für alle prekären Beschäftigungsformen. Betriebsräte greifen die Probleme und Interessen der LeiharbeiterInnen, MinijobberInnen etc. teilweise nicht auf.

- -Andere Betriebsräte, die durchaus versuchen, prekär Beschäftigte in ihre Vertretungsarbeit mit einzubeziehen, sind – aus unterschiedlichen Gründen – überfordert. Häufig können sie die sich summierenden individuellen (materiellen, rechtlichen und sozialen) Problemlagen nicht überblicken.
- -Zum Teil wurde berichtet, dass die Bereitschaft prekär Beschäftigter, Konflikte mit dem Arbeitgeber im Betrieb auszufechten, schwindet. Auch hierfür gab es verschiedene Gründe. Sind beispielsweise befristet Beschäftigte nicht bereit zu riskieren evt. nicht weiterbeschäftigt zu werden, so sind MinijobberInnen teilweise schnell bereit den Arbeitsplatz zu wechseln und Konflikte durch die Exit-Option zu lösen. Die betrieblichen Arbeitsbedingungen zu verbessern wird so schwieriger.

In den einzelnen Interviews wurden weitere Probleme und Herausforderungen benannt, die für die betriebliche und für die gewerkschaftliche Interessenvertretung entstehen können, worauf ich hier jedoch nicht weiter eingehen werde.

### **3 Methodisches zur Arbeitsmarktanalyse/ Darstellung der Datenlage**

Im folgenden Kapitel wird untersucht, ob sich das castelsche Zonenmodell auch im DGB-Organisationsbereich Oldenburg abbilden lässt. Ist die Arbeitsgesellschaft in den zu untersuchenden Landkreisen und kreisfreien Städten mittlerweile dreigeteilt in eine Zone der Integration, der Verwundbarkeit und der Entkopplung? Müssen wir vor Ort von einer neuen Spaltung der abhängig Beschäftigten ausgehen, die von den Gewerkschaften als Interessenorganisation (alltags-) politisch zu bearbeiten wäre?

Die Untersuchung der Prekarität im DGB-Organisationsbereich Oldenburg wird in zwei Schritten erfolgen. Zunächst werden Daten der amtlichen Statistik (Bundesagentur für Arbeit; Niedersächsisches Landesamt für Statistik) sekundäranalytisch ausgewertet und durch Experteninformationen strukturiert. Dieses Vorgehen selbst wird wiederum in vier Teilschritte gegliedert, die im Folgenden kurz vorgestellt werden.

Die amtliche Statistik erlaubt nicht für alle interessierenden Daten einen Zugriff auf Kreisebene. Das erschwert die Untersuchung des Arbeitsmarktes und folglich die des Ausmaßes prekärer Beschäftigung.

„Prekär“ ist keine Kategorie der amtlichen Statistik. Zwar lassen sich die Statistiken mit Blick auf den Verbreitungsgrad von 400 Euro-Jobs, Ich-AGs, Leiharbeit, Ein-Euro-Jobs und Teilzeitarbeit insgesamt auswerten. Über die befristeten Beschäftigungsverhältnisse sowie andere möglicherweise regional bedeutsame prekäre Beschäftigungsverhältnisse (z.B. Praktika, Honorar- und Werkverträge) steht jedoch kein Datenmaterial zur Verfügung. Daher

ist die alleinige Auswertung des amtlichen Datenkorpus nicht zufriedenstellend. Erstens bliebe ein wichtiges Beschäftigungsverhältnis unberücksichtigt; zweitens würde die alleinige sekundäranalytische Auswertung keinerlei Schlussfolgerung über die Struktur, d.h. die regionale und betriebsspezifische Verteilung prekärer Beschäftigung, zulassen.

Um beide Nachteile zu mildern wird verglichen, wie die prekären Beschäftigungsverhältnisse in den Landkreisen und kreisfreien Städten, auf Landes- und Bundesebene verteilt sind. Top down werden, so weit wie möglich, Branchen-, Betriebs- und Regionalspezifika herausgearbeitet. Die vorhandenen ‚unsicheren‘ statistischen Informationen werden so in einen allgemeinen Entwicklungstrend eingeordnet (Kapitel 5).

Für den regionalen Untersuchungsraum werden verfügbare statistische Informationen für den Zeitraum 2000 bis 2005 mitaufbereitet (Kapitel 6). Diesen Betrachtungen vorgelagert werden die regionale Wirtschaftsstruktur, die Betriebsgrößenstruktur sowie die Qualifikationsstruktur dargestellt.

Die zwei bereits vorgestellten Teilschritte werden vervollständigt, indem Experteninterviews ausgewertet werden. Die so gewonnenen Informationen sollen es ermöglichen, die Regionaldaten exemplarisch aufzubereiten. Für die in Kapitel 7 dargestellte Interviewauswertung werden Pseudonyme benutzt. Falls nicht ausdrücklich kenntlich gemacht, beziehen sich die Angaben der Beschäftigtenstatistik jeweils auf den Stichtag 30. Juni des jeweiligen Jahres.

An die These einer funktionalen wirtschaftsräumlichen Arbeitsteilung anknüpfend (Kapitel 6), werden auf der Basis der so gewonnenen Einsichten begründete Annahmen zur regionalen Verbreitungsstruktur prekärer Beschäftigung entwickelt (Kapitel 8). Denn Wirtschaft und Beschäftigung sind räumlich strukturiert (vgl. Haas/Südekum: 2005). Der wahrscheinlichen Verbreitung prekärer Beschäftigung im DGB-Organisationsbereich Oldenburg/Wilhelmshaven wird nachgespürt, indem die gewonnenen Informationen durch den Regionalisierungsansatz von Franz-Josef Bade und Alexander Eickelpasch (vgl. Bade/Eickelpasch: 1983) auf die Kreisebene bezogen werden.

Da die Interviews zudem über Beschäftigungsverhältnisse informieren, die in der amtlichen Statistik nicht auftauchen, erweitern sie die Datenbasis, wenngleich es sich nicht um statistisch belegbare Fakten handeln wird.

#### **4 Die Entwicklung des Arbeitsmarktes und der Beschäftigung auf Bundesebene und auf der niedersächsischen Landesebene**

In der bundesdeutschen Arbeitsgesellschaft wächst die atypische Beschäftigung. Das lange Zeit dominante Normalarbeitsverhältnis geht anteilig zurück, die unbefristete Vollzeitbeschäftigung ist langfristig moderat gesunken (vgl. Hoffmann/Walwei: 2000; Schreyer: 2000). Zwar bleibt letzteres nach wie vor die bedeutendste und eine stabile Erwerbsform; die atypischen Beschäftigungsverhältnisse sind allerdings teilweise deutlich gewachsen (vgl. Oschmiansky/Oschmiansky: 2003: 26 – 28; Alda: 2005: 248 - 249). Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung insgesamt veränderte aufgrund vermehrter sozialversicherter Teilzeitbeschäftigung nur geringfügig ihre Größe (vgl. Alda: 2005: 251).

Kurz, insgesamt schichtete sich die Erwerbstätigkeit um. Auf den starken Anstieg der Teilzeitbeschäftigung und anwachsende nicht-standardisierte Erwerbsformen (wie beispielsweise Leiharbeit) weisen auch Nick Kratzer und Dieter Sauer hin. Die Erwerbsstrukturen des deutschen Arbeitsmarktes werden heterogener (vgl. Kratzer/ Sauer: 2005: 134 – 135). Dass sich atypische Beschäftigungsformen anteilig vermehren, während das Normalarbeitsverhältnis absolut nur moderat zurückgeht, deuten Heidi und Frank Oschmiansky als Anzeichen für eine stabilisierende Wirkung der atypischen auf die ‚normale‘ Beschäftigung. „Denn ohne die Existenz atypischer Erwerbsformen wäre es vermutlich zu einer stärkeren ‚internen‘ Flexibilisierung der Normalarbeitsverhältnisse gekommen infolge der Flexibilisierungsforderungen und –bedürfnisse von Arbeitgebern und Arbeitnehmern“ (Oschmiansky/ Oschmiansky: 2003: 29).

Auf den ersten Blick wirken die Rahmenbedingungen relativ stabil. Das Erwerbspersonenpotenzial wuchs zwischen 1990 und 2005 nur geringfügig auf 44,5 Millionen an. Auch die Zahl der Erwerbstätigen blieb zwischen Juni 2000 und Juni 2006 in etwa konstant. Zwischen Juni 2000 und 2005 verkleinerte sich die Zahl der Erwerbstätigen von 39.190.000 auf 38.804.000 bzw. um 0,98 Prozent. Im Juni 2006 lag die Zahl der Erwerbstätigen bundesweit bei 39.064.000 Personen, sie stieg im Vergleich zum Vorjahr also leicht an. 2006 lag der Erwerbstätigenstand bundesweit nur 0,32 Prozent unter dem von 2000. Als Erwerbstätige gelten nach Definition des IAB alle Selbständigen, die mithelfenden Familienangehörigen, Beamte, Angestellte, ArbeiterInnen, Auszubildende, PraktikantInnen und Volontäre (vgl. BfA: 2005: 4–7; BfA/Statistik: 2006j).

Der zweite Blick verrät jedoch, wie sich die Erwerbsstrukturen wandel(te)n. Denn wenngleich die Erwerbstätigkeit insgesamt relativ konstant blieb, veränderten sich die Anteile der einzelnen Kategorien. Während die Zahl der Selbständigen zwischen 2000 und 2004 um 8 Prozent anstieg, ging die Zahl der abhängig Beschäftigten von 35,3 auf 34,6 Mio. zurück. Es

waren hauptsächlich sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse, die abnahmen (vgl. BfA: 2005: 7).

Insbesondere sozialversicherungspflichtige Vollzeitarbeitsplätze gingen zurück. Komplementär ist die sozialversicherungspflichtige Teilzeit, geringfügige Beschäftigung und Selbständigkeit angestiegen (vgl. Bach/Gaggermeier/Klinger: 2005).

Erst in jüngster Zeit entwickelt sich die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wieder positiv. Von 2005 bis 2006 wuchs sie um 135.434 Arbeitsverhältnisse oder 0,52 Prozent von 26.178.266 auf 26.313.700 Beschäftigungsverhältnisse. Innerhalb dieser Beschäftigungsform nahm die Vollzeitvariante auch 2006 weiter ab. „Die Zahl der ‚traditionellen‘ Teilzeitbeschäftigten (ohne Mini- und Ein-Euro-Jobs) steigt dagegen unvermindert stark an und die Vollzeitbeschäftigung geht weiter zurück, wenn auch schwächer als im Vorjahr. Der Strukturwandel in den Erwerbsformen setzt sich also fort, allerdings langsamer als bisher“ (Bach/Gaggermeier/Klinger/Rothe/Spitznagel/Wanger: 2006:3).

Der mittelfristig leicht sinkenden sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung stehen eine wachsende prekäre Beschäftigung, wie Mini- und ‚Ein-Euro-Jobs‘ sowie die geförderte Existenzgründung gegenüber (vgl. Bellmann/Bielenski/Bilger/ Dahms/ Fischer/ Frei/ Wahse: 2006: 16; Bach/Gaggermeier/Klinger/Rothe/Spitznagel/ Wanger: 2006:2). Der wichtigste Faktor ist die geringfügige Beschäftigung. Laut Auswertungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) „steht dem Rückgang an sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in Ostdeutschland seit 1995 ein starker Anstieg der ‚sonstigen‘ Beschäftigung und damit vor allem der geringfügigen Beschäftigung gegenüber. In Westdeutschland ist eine ähnliche Entwicklung zu beobachten, wenn auch nicht so stark ausgeprägt [...].“ (Bellmann/Bielenski/Bilger/Dahms/Fischer/Frei/Wahse: 2006: 17). An diesen generellen Entwicklungstrends ändern auch die jüngsten Arbeitsmarktentwicklungen nichts, also leicht wachsende Erwerbstätigkeit und eine schwache Aufwärtsentwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung.

#### **4.1 Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung<sup>1</sup>**

Insgesamt ging die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zwischen Juni 2000 und Juni 2006 um etwa 5,4 Prozent oder rund 1,5 Mio. von 27.825.624 auf 26.313.700 zurück. Das IAB sieht eine Ursache in der sinkenden Zahl von Betrieben, die sozialversicherungspflichtig

---

<sup>1</sup> Die Daten der Beschäftigtenstatistik, die aus den Beständen der Bundesagentur für Arbeit und des Niedersächsischen Landesamtes für Statistik entnommen wurden, beziehen sich – falls nicht ausdrücklich anders ausgewiesen - jeweils auf den Stichtag ‚30. Juni‘ des jeweiligen Jahres. Außerdem beziehen sich die Daten auf ArbeitnehmerInnen und Erwerbslose am Arbeitsort. Dies gilt ebenso für die Angaben, die sich auf die DGB-Region Oldenburg/Wilhelmshaven beziehen.

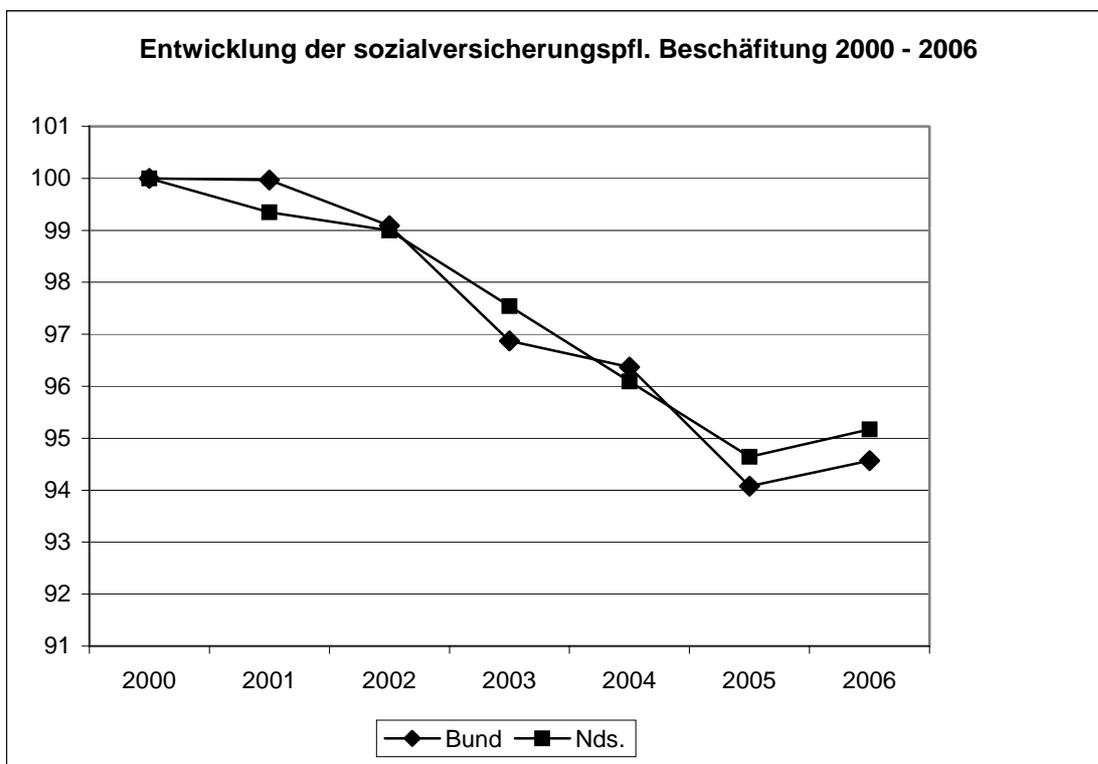
beschäftigen. Ihre Zahl stieg in West und Ost bis Ende der 1990er Jahre an und geht seitdem stetig zurück. „Nach Angaben des IAB-Betriebspanels ist die Gesamtzahl der Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten zwischen Juni 1995 und Juni 2005 um mehr als 2,5 Millionen Personen bzw. Prozent gesunken.“ (ebd.: 17). Auch in Niedersachsen ging die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen Juni 2000 und Juni 2006 um 117.703 Stellen bzw. um 4,83 Prozent zurück. Damit sank diese in Niedersachsen etwas schwächer als durchschnittlich bundesweit.

**Tabelle 1 Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung**

Entwicklung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung 2000 - 2006							
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
<b>Gesamt</b>	27.825.624	27.817.114	27.571.147	26.954.686	26.523.982	26.178.266	26.313.700
<b>Nds.</b>	2.436.003	2.420.079	2.411.598	2.376.123	2.340.735	2.305.451	2.318.300

(BfA/ Statistik: 2006a/ 2006b/2006i)

**Abbildung 2 Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung**



Eigene Berechnungen auf der Grundlage amtlicher Statistiken (BfA/ Statistik: 2006b/ 2006i)

## 4.2 Die Entwicklung der Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung

Innerhalb der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nahmen die vollzeitigen Erwerbsverhältnisse ab, die teilzeitigen zu. Der Anteil der Vollzeitbeschäftigten ist zwischen Juni 2000 und Juni 2005 um 8,74 Prozent oder 2.087.881 Stellen gesunken. Arbeiteten am 30. Juni 2000 noch 23.890.002. Beschäftigte vollzeitig, waren es am gleichen Stichtag 2005 nur noch 21.802.121. Demgegenüber nahm die Zahl der Teilzeitbeschäftigten um 11,10 Prozent oder 435.994 Arbeitsverhältnisse zu. Im Juni 2005 arbeiteten in der Bundesrepublik Deutschland bereits insgesamt 4.364.644 Menschen als Teilzeitkräfte. Fünf Jahre zuvor, im Juni 2000, waren es noch 3.928.650 (vgl. BfA: 2006c).

West- und Ostdeutschland entwickelten sich auch diesbezüglich unterschiedlich. In den neuen Bundesländern nahm die Vollzeitbeschäftigung zwischen Juni 2000 und Juni 2005 um 15,83 Prozent oder 786.683 Stellen ab. Die Teilzeitbeschäftigung stieg hingegen um 4,05 Prozent bzw. 30.684 Arbeitsverhältnisse. Wie aus der unten stehenden Tabelle 2 jedoch hervorgeht, wuchs die Teilzeitarbeit in den neuen Bundesländern am stärksten innerhalb eines Jahres.

In den alten Bundesländern dagegen ging die Vollzeitbeschäftigung weniger rasant zurück. Sie verringerte sich um 6,88 Prozent oder 1.301.198 Beschäftigungsverhältnisse. Die Teilzeitarbeit stieg dagegen um 12,78 Prozent oder 405 310 Arbeitsstellen an.

**Tabelle 2 Teilzeitarbeit**

Die Entwicklung von Teilzeitarbeit 2000 - 2005						
	2000	2001	2002	2003	2004	2005
<b>Gesamt</b>	3.928.650	4.119.534	4.255.034	4.287.928	4.311.320	4.364.644
<b>West</b>	3.171.678	3.343.911	3.474.892	3.514.525	3.529.839	3.576.988
<b>Ost</b>	756.972	776.523	780.142	773.403	781.481	787.656
<b>Nds.</b>	377.886	396.304	410.762	416.334	418.543	423.676

(BfA/ Statistik: 2006c/ 2006d/ 2006e; NLS: 2006a/ 2006c)

In Niedersachsen sank die Zahl der Vollzeitarbeitsplätze zeitgleich von 2.058.117 im Juni 2000 auf 1.880.550 in 2005 oder um 8,63 Prozent. Die Teilzeitarbeit wuchs um 12,12 Prozent bzw. 45.790 Arbeitsverhältnisse von 377.886 (2000) auf 423.676 (2005).

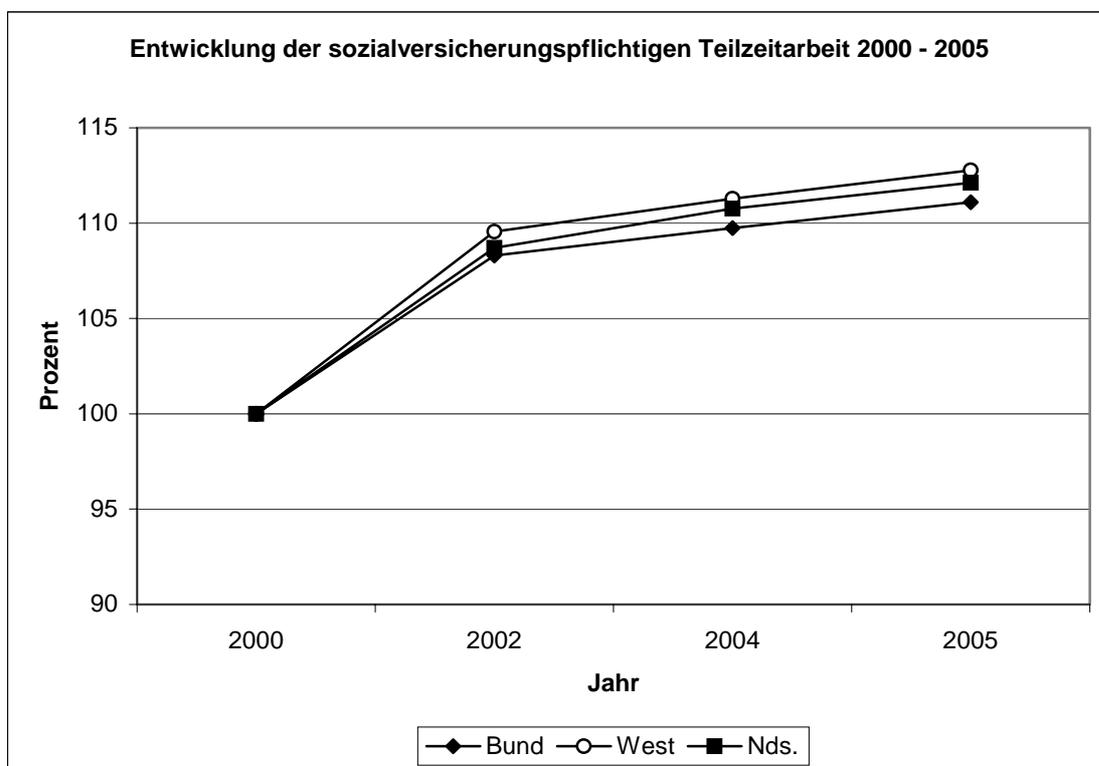
Damit liegt Niedersachsen nur geringfügig unter dem westdeutschen Entwicklungstrend.

Bundesweit umfasste der Anteil der Teilzeitbeschäftigung an der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung im Juni 2000 insgesamt 14,12 Prozent – in absoluten Zahlen entspricht dies 3,93 Mio. Teilzeitstellen. Vier Jahre später, im Juni 2004, waren rund 16 Prozent der Sozialversicherten auf Teilzeitbasis angestellt. Dies entspricht

4,31 Mio. Teilzeitstellen (vgl. BfA: 2005: 11–14). Bis zum Juni 2005 hat sich ihre Zahl nochmals auf 4,36 Mio. bzw. einen Anteil an der gesamten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung von 16,67 Prozent erhöht. In Niedersachsen sind diese Anteile höher. Im Juni 2000 arbeiteten 15,51 Prozent aller sozialversichert Beschäftigten teilzeitig. Bis 2005 wuchs dieser Anteil auf 18,38 Prozent.

Teilzeitarbeit ist eine Frauendomäne, denn 85 Prozent der Teilzeitkräfte sind weiblich (vgl. ebd.: 13).

**Abbildung 3 Teilzeitarbeit**



(BfA/Statistik: 2006c/2006d/2006e; NLS: 2006a/2006c)

### 4.3 Die Entwicklung der Erwerbslosigkeit auf Bundesebene

Der deutsche Arbeitsmarkt ist nicht zuletzt aufgrund einer anhaltend hohen Arbeitslosigkeit in der Krise. Über die deutschen Grenzen hinaus „zeigt der deutsche Arbeitsmarkt im internationalen Vergleich nur ein unterdurchschnittliches Niveau von Erwerbsbeteiligung und Beschäftigung bei hoher Arbeitslosigkeit.“ (Allmendinger/Eichhorst/Walwei: 2005: 38). Verglichen mit europäischen Nachbarstaaten beteiligt sich in der Bundesrepublik ein geringerer Teil der erwerbsfähigen Bevölkerung am Erwerbsleben. Gleichzeitig wuchs die Gesamtbeschäftigung (gemessen an der Zahl der Selbständigen und abhängig Beschäftigten) nur sehr moderat zwischen 1993 und 2003 um 2,5 Prozent (vgl. ebd.: 34–38).

Wenngleich sie immer auch konjunkturbedingt ist, darf in Deutschland laut IAB von einer strukturellen Arbeitslosigkeit gesprochen werden. Die Zone der Entkopplung, in die abzurutschen prekär Beschäftigte drohen, hat sich demnach verfestigt. Langfristig wuchs die Erwerbslosigkeit in den alten Bundesländern seit Anfang der 1980er Jahre von Wirtschaftsabschwung zu Wirtschaftsabschwung an. Der strukturelle Charakter der Arbeitslosigkeit drückt sich auch in Form von Langzeitarbeitslosigkeit aus. Im Jahr 2004 waren mehr als 30 Prozent aller westdeutschen Erwerbslosen ein Jahr und länger ohne Beschäftigung. In den neuen Bundesländern waren es gleichzeitig knapp 45 Prozent. Durchschnittlich dauert die Arbeitslosigkeit ca. 35 Wochen (vgl. ebd.: 15 – 24).

**Tabelle 3 Erwerbslosigkeit**

Entwicklung der Erwerbslosigkeit 2000 - 2006							
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
<b>Bund</b>	3.725.548	3.695.626	3.955.639	4.258.711	4.233.656	4.780.624	4.398.632
<b>Nds.</b>	327.806	336.922	355.308	364.300	357.777	445.081	405.839
<b>West</b>	2.288.206	2.218.599	2.409.264	2.663.946	2.670.142	3.188.333	2.965.945

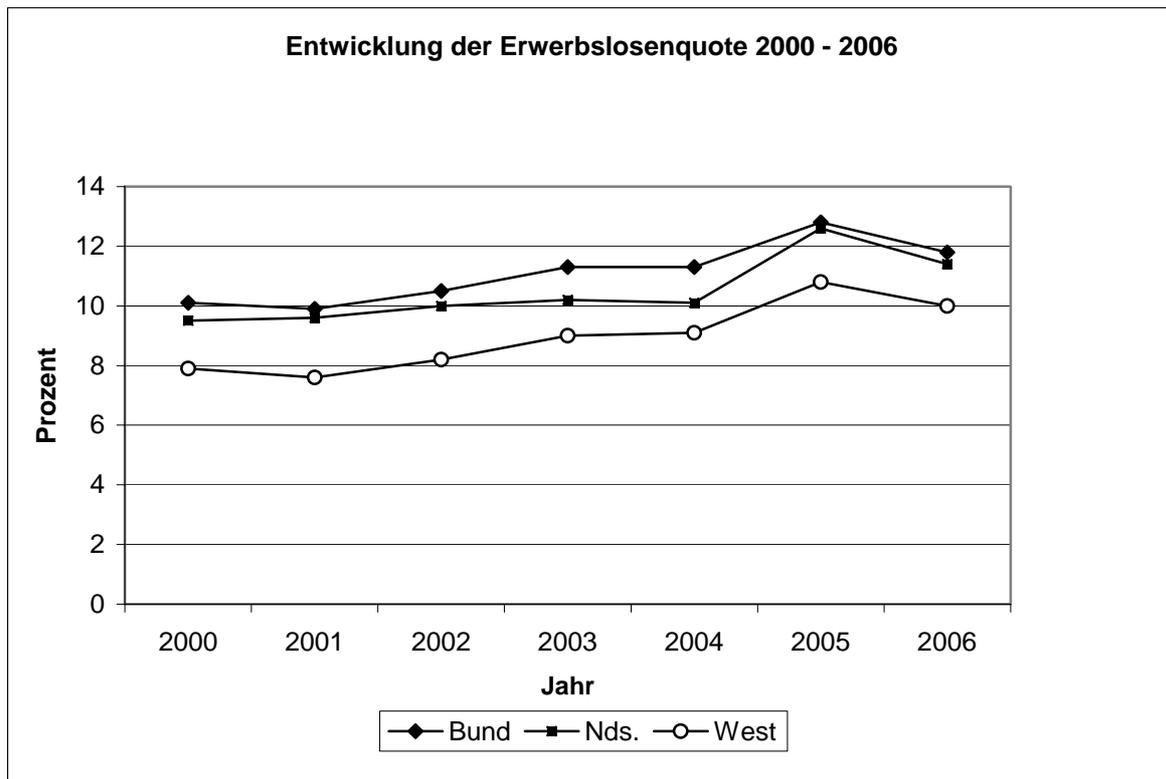
(BfA/Statistik: 2006k)

**Tabelle 4 Erwerbslosenquote**

Erwerbslosenquote an abhängigen Erwerbepersonen 2000 - 2006							
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
<b>Bund</b>	10,1	9,9	10,5	11,3	11,3	12,8	11,8
<b>Nds.</b>	9,5	9,6	10	10,2	10,1	12,6	11,4
<b>West</b>	7,9	7,6	8,2	9	9,1	10,8	10

(BfA/Statistik: 2006k)

Zum Juni 2006 ist die Erwerbslosigkeit bundesweit gegenüber dem Vorjahr um 318922 Personen gesunken. Dennoch wies die Arbeitslosenstatistik 2006 immer noch 673.084 Menschen oder 18,07 Prozent mehr Menschen ohne Arbeit aus als sechs Jahre zuvor.

**Abbildung 4 Erwerbslosenquote**

(BfA/Statistik: 2006k)

#### 4.4 Ein-Euro-Jobs

Ein-Euro-Jobber sind in der Regel nicht lange beschäftigt. Durchschnittlich dauert die Beschäftigung nicht länger als sechs Monate an. D.h., ihre Umschlagdynamik ist sehr hoch. Das IAB geht auf der Grundlage des Beschäftigtenpanels für den 30.06.2005 von ca. 329.000 Ein-Euro-Jobs aus. Tatsächlich berichtet die Agentur von 218.060 Personen, die Ende Juni 2005 einer Arbeitsgelegenheit nachgingen. 217.760 davon waren Ein-Euro-Jobber. Ein Jahr später, Ende Juni 2006, waren es 305.010 Menschen, 289.903 davon in Ein-Euro-Jobs. Im Jahresdurchschnitt gab es 2005 bundesweit monatlich 201.207 Arbeitsgelegenheiten, 193.290 davon als Ein-Euro-Jobs. (vgl. Bundesagentur: 2006: 16–21; BfA/Statistik: 2006j). In Niedersachsen arbeiteten laut Bundesagentur Ende Dezember 17.892 Menschen in einer Arbeitsgelegenheit. 17.412 dieser Stellen oder 97,34 Prozent waren Mehraufwandsvarianten, d.h. Ein-Euro-Jobs (vgl. Bundesagentur: 2006: 16 –21). Bundesweit betrug der Teil der Arbeitslosen aus dem Rechtskreis SGB II, der Arbeitsgelegenheiten wahrnahm, im Dezember 2005 rund 11 Prozent. In Westdeutschland lag diese Quote bei 8,6 und in Niedersachsen bei 7,9 Prozent (vgl. Bundesagentur: 2006: 6–7).

Ein-Euro-Jobs konzentrierten sich in bestimmten Branchen, die dem öffentlichen und Non-Profit Wirtschaftsbereich zuzuordnen sind. „Es handelt sich um den öffentlichen Sektor,

Erziehung und Bildung, Gesundheit und Pflege, Kultur und Unterhaltung, Organisationen ohne Erwerbszweck [...]“ (Bellmann/Hohendanner/Promberger: 2006: 204). Laut Bundesagentur wurden 2005 24 Prozent aller Arbeitsgelegenheiten im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen, etwa 20 Prozent im Bereich Unterricht und Erziehung und weitere rund 20 Prozent im Bereich Öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung angeboten (vgl. Bundesagentur: 2006: 12). Nach Angaben des IAB gehörten 47 Prozent der Betriebe, die Ein-Eurokräfte einsetzte zu den öffentlichen Körperschaften, weiter 40 Prozent in den „sonstigen, nicht privatwirtschaftlichen Rechtsformen [...]“ (Bellmann/Hohendanner/Promberger: 2006: 204).

Insbesondere in ‚Organisationen ohne Erwerbscharakter‘ sind Ein-Euro-Jobs stark verbreitet. Knapp 10 Prozent der Gesamtbeschäftigten in diesem Bereich wurden 2005 durch ‚Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung‘ finanziert. „Weitere wichtige Bereiche sind die öffentliche Verwaltung, Erziehung und Unterricht (je 3 bis 4 Prozent) sowie das Gesundheits- und Sozialwesen (rund 2 Prozent). [...]“ (ebd.: 205).

Der größte Teil der Betriebe, die am 30.06.2005 Ein-Euro-Jobber beschäftigten, waren kleinere und mittlere mit bis zu 100 Beschäftigten. Anteilig konzentrierten sich die Ein-Euro-Jobs dagegen in Betrieben mit 20 bis 499 Beschäftigten. [...]“ (ebd.: 205).

Der Blick auf die Nutzungsintensität der Ein-Euro-Jobs durch die Betriebe wirkt alarmierend. Mehr als die Hälfte aller relevanten Betriebe deckt zwischen 5 und 50 Prozent, nahezu ein Fünftel deckt mehr als 50 Prozent der betrieblichen Gesamtbeschäftigung durch ‚Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung‘ ab. Das legt den Verdacht nahe, dass Ein-Euro-Jobs nicht ausschließlich zusätzlich zur ‚normalen‘ Arbeit eingesetzt werden. Zum Teil könnte aus sehr verschiedenen Gründen bewusst auf ein günstiges Arbeitskräfteangebot zurückgegriffen werden. (vgl. ebd.: 206).

#### **4.5 Die Entwicklung der geringfügigen Beschäftigung auf Bundesebene**

Ging die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zwischen Juni 2000 und Juni 2006 um 5,4 Prozentpunkte zurück, so stieg die Zahl der geringfügig Beschäftigten im gleichen Zeitraum von 4.052.441 auf 6.776.900 Mio. an – eine Steigerung um 67,23 Prozent. Ausschließlich und nebenberuflich geringfügig arbeiteten im Juni 2006 knapp 5,9 Mio. Menschen auf 400€-Basis. Diese rapide Entwicklung ist vor allem auf die gesetzliche Neuregelung der geringfügigen Beschäftigung zurückzuführen, die im April 2003 gültig wurde. Ab 2003 liegen differenziertere Daten vor, die gesondert über nebenberufliche und ausschließliche Geringfügigkeit informieren. 2003 gingen 79,08 Prozent aller geringfügig Beschäftigten keiner weiteren Erwerbstätigkeit nach. Bis 2006 hat sich dieser Anteil auf 71,86 Prozent verkleinert.

**Tabelle 5 Geringfügige Beschäftigung**

<b>Geringfügige Beschäftigung auf Bundesebene 2000 - 2006</b>							
	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>
<b>Gesamt</b>	4.052.441	4.131.807	4.169.166	5.532.842	6.465.645	6.491.967	6.776.900
<b>Ausschließlich</b>				4.375.325	4.802.866	4.746.883	4.870.200
<b>Nebenberuflich</b>				1.157.517	1.662.779	1.745.081	1.906.700

Quelle (BfA: 2006i)

Für geringfügige Beschäftigung ist typisch, dass sie stark fluktuiert. Die Zahl der tatsächlich geringfügig Beschäftigten dürfte daher noch höher sein. Das Institut für Arbeit und Technik (IAT) spricht auf der Grundlage eigener Sonderauswertungen des IAB-Betriebspanels von einer Labour-Turnover-Rate im Minijobberbereich von 63 Prozent. „Zwei Drittel aller Minijobber/innen treten also innerhalb eines Jahres eine neue Stelle an oder beenden sie wieder.“ (Kalina/Voss-Dahm: 2005: 4) Bei sozialversicherten Beschäftigten liegt die Rate nur bei knapp 29 Prozent.

Auch geringfügige Arbeit wird hauptsächlich von Frauen ausgeübt. 64 Prozent aller hauptberuflichen Minijobs sind von Frauen besetzt (vgl. BfA: 2005: 20). Außerdem sind überdurchschnittlich häufig jüngere und ältere ArbeitnehmerInnen in diesen Verhältnissen zu finden. 10,1 Prozent aller MinijobberInnen sind jünger als 20 Jahre, 16,6 Prozent zwischen 55 und 65 Jahren. Gar 12,7 Prozent sind älter als 65 (vgl. ebd.: 22).

Zwar werden Minijobs in allen Wirtschaftszweigen eingesetzt, doch sind sie am häufigsten im Dienstleistungsbereich zu finden. Laut IAB kommen in den entsprechenden Branchen auf 100 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte etwa 28 MinijobberInnen. Besonders häufig sind sie in der Gastronomie, im Reinigungsgewerbe und im Sportbereich verbreitet. In diesen Bereichen gibt es mehr MinijobberInnen als sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (vgl. ebd.: 23). Wachsende Zahlen geringfügiger Beschäftigung sind laut dem Institut Arbeit und Technik (IAT) auch im Einzelhandel sowie im Sozialwesen zu beobachten. Im Sozialwesen, so Kalina und Voss-Dahm, waren 2004 etwa 1,28 Mio. ArbeitnehmerInnen beschäftigt. 54,5 Prozent davon arbeiteten auf Vollzeitbasis und 33,7 Prozent auf Teilzeitbasis. Ein mit 11,8 Prozent auf den ersten Blick geringer Teil der Arbeitskräfte ging einer geringfügigen Beschäftigung nach. Zwischen 1999 und 2004 wuchs die Anzahl dieser Beschäftigungsverhältnisse allerdings um 34 Prozent. Im gleichen Zeitraum stieg die Vollzeitbeschäftigung um 2,8 und die Teilzeitbeschäftigung um 39,9 Prozent.

Auch im Einzelhandel wuchs die geringfügige Beschäftigung. Von den knapp 2,7 Mio. dort Beschäftigten arbeiteten 2004 noch 49,0 Prozent auf Vollzeitbasis. Mehr als die Hälfte der Gesamtbeschäftigten bestand aus Teilzeitkräften (24,7 Prozent) und Geringfügigen (26,3 Prozent). Der Entwicklungstrend deutet darauf hin, dass 400 Euro-Jobs sich zukünftig weiter

verbreiten. Während zwischen 1999 und 2004 die Vollzeitarbeitsplätze um 11,5 Prozentpunkte abnahmen, stieg die Teilzeitarbeit um 6,6 Prozent. Die geringfügige Beschäftigung wuchs dagegen vergleichsweise stark um 20,9 Prozent. Besonders interessant ist die geringfügige Beschäftigung im Einzelhandel für SchülerInnen, StudentInnen, Frauen mit erwerbstätigem Partner sowie RentnerInnen. Welche Motive im Einzelnen auch vorliegen mögen, eine existenzsichernde Entlohnung bietet diese Arbeit nicht (vgl. Kalina/Voss-Dahm: 2005: 2–7).

Auf niedersächsischer Landesebene vermehrte sich die geringfügige Beschäftigung zwischen Juni 2000 und Juni 2005 insgesamt um 230.975 bzw. 54,30 Prozent.

**Tabelle 6 Geringfügige Beschäftigung in Niedersachsen**

Geringfügige Beschäftigung in Niedersachsen 2000 - 2005							
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2000 - 2005
<b>Gesamt</b>	425.359	434.127	441.382	567.445	654.658	656.334	+54,30%
<b>Ausschließlich</b>				463.889	504.855	499.635	
<b>Nebenberuflich</b>				103.556	149.803	156.699	

Quelle (BfA: 2006h)

Im Juni 2003 zählte die Statistik 567445 geringfügige Beschäftigungsverhältnisse. Davon wurden 81,75 Prozent als ausschließliche Beschäftigung deklariert. Für 18,3 Prozent galt, dass sie zusätzlich zu einer weiteren Beschäftigung, d.h. nebenberuflich ausgeübt wurde. Im Jahr 2005 wurden von den 656334 geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen insgesamt bereits 23,87 Prozent nebenberuflich durchgeführt, 76,13 Prozent ausschließlich. Zwischen 2003 und 2005 wuchs die ausschließliche geringfügige Beschäftigung um 7,71, die nebenberufliche um 51,32 Prozent.

#### 4.6 Die Entwicklung der Leiharbeit auf Bundesebene

Leiharbeit gehört zu den prominentesten prekären Beschäftigungsformen. Dies dürfte sie nicht zuletzt ihren rasant erscheinenden Wachstumswerten verdanken. Sie wächst auf geringem Ausgangsniveau dynamisch an. Auf Bundesebene wuchsen derartige Beschäftigungsverhältnisse innerhalb der letzten 10 Jahre um 157,34 Prozent – in absoluten Zahlen entspricht dies jedoch „lediglich“ einem Zuwachs von 277.204 Leiharbeitsverhältnissen.

**Tabelle 7 Leiharbeit**

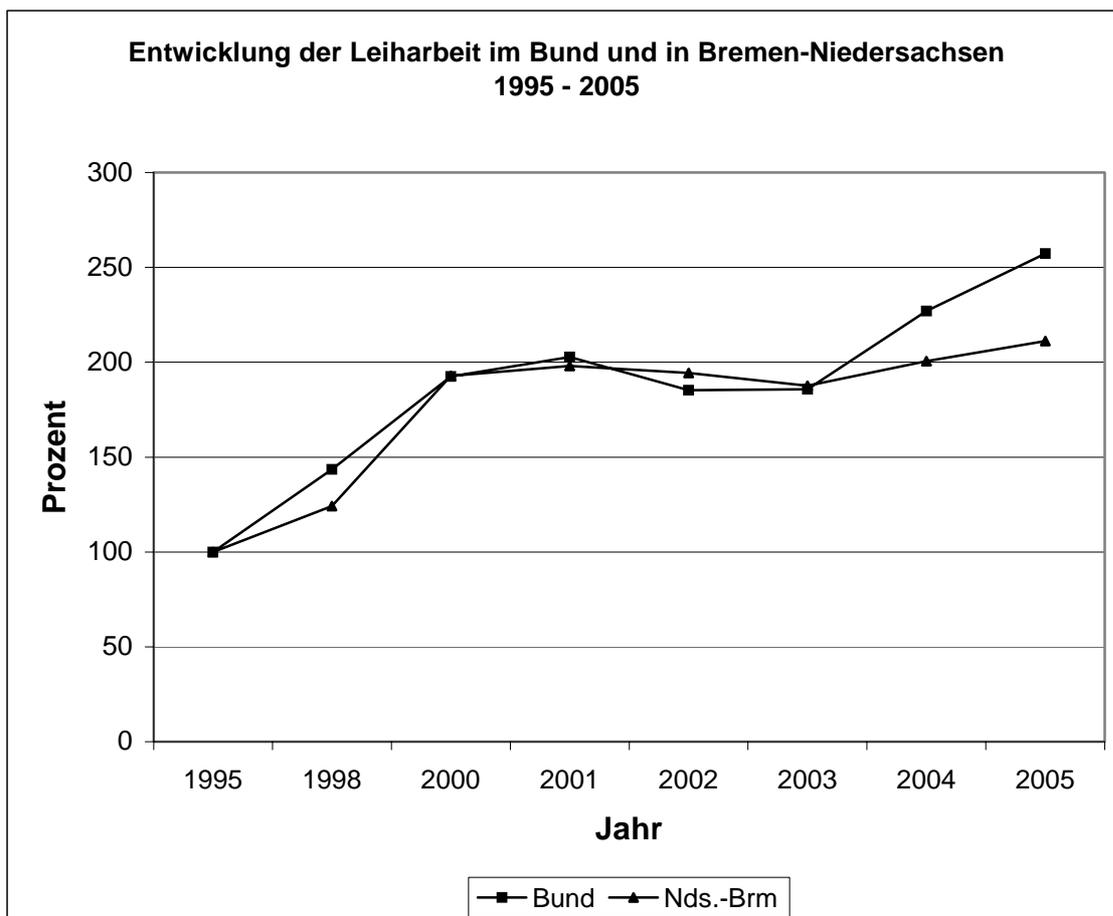
Entwicklung der Leiharbeit im Bund und in Niedersachsen-Bremen 1995 - 2005								
	1995	1998	2000	2001	2002	2003	2004	2005
<b>Bund</b>	176.185	252.895	339.022	357.264	326.295	327.331	399.789	453.389
<b>Nds.-Brm</b>	19.336	24.019	37.300	38.280	37.590	36.270	38.783	40.823

(BfA/ Statistik: 2005)

Auf dem Arbeitsmarkt der Länder Bremen-Niedersachsen wuchs die Leiharbeit im gleichen Zeitraum um 111,12 Prozent.

Zwischen Juni 2000 und Juni 2005 wuchs die Leiharbeit bundesweit um 33,73 Prozent und in Bremen-Niedersachsen um 9,4 Prozent.

**Abbildung 5 Leiharbeit**



(BfA/ Statistik: 2005)

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hat Strukturen, Kontexte und Verläufe von Angebot und Nachfrage nach Leiharbeit in Verleihfirmen und Einsatzbetrieben systematisch untersucht (vgl. Promberger/Theuer/Bellmann: 2005: 19). Die Analyse ergab,

dass nur sehr wenige der befragten Unternehmen überhaupt Leiharbeit einsetzen. „Insgesamt gaben in der 2002er Befragung des IAB-Betriebspanels lediglich rund 2,4% aller Betriebe an, dass sie am (Stichtag, T.G) 30. Juni LeiharbeiterInnen einsetzen. Die rund 250.000 – zu diesem Zeitpunkt aktiven – LeiharbeiterInnen waren also in rund 50.000 Betrieben im Einsatz.“ (ebd.: 19) Differenziert nach Betriebsgrößen ergibt sich jedoch ein anderes Bild. Nutzten am 30. Juni 2002 nur 1,6 Prozent aller Kleinbetriebe LeiharbeiterInnen, waren es bei den Betrieben mit mindestens 500 Beschäftigten immerhin bereits 35,7 Prozent. In der Gruppe der Großbetriebe ist es anteilig verbreiteter auf Leiharbeitskräfte zurückzugreifen. Gleichzeitig ist der Einsatz von Leiharbeit am weitesten im Verarbeitenden Gewerbe verbreitet.

Von den 2,4 Prozent der Betriebe, die angaben Leiharbeit eingesetzt zu haben, taten nur wenige dies intensiv. Nur ein Fünftel, so das IAB, könne als Intensivnutzer gelten. Bei diesem Fünftel allerdings bestand die Gesamtbelegschaft am Stichtag mindestens zu 20 Prozent aus LeiharbeiterInnen (vgl. ebd.: 2005: 20).

Leiharbeit wird in den meisten Fällen als ein Notbehelf der Personalplanung eingesetzt. Erst wenn andere Flexibilisierungsinstrumente ausgeschöpft wurden – Arbeitszeitkonten, Überstunden und Befristungen – griffen die Betriebe ergänzend auf Leiharbeit zurück. Darauf weisen Markus Promberger und Stefan Theuer auf Basis einer vergleichbaren IAB-Auswertung hin. Darüber hinaus setzte der größte Teil der Entleihfirmen nur sehr wenige LeiharbeiterInnen ein. Am Stichtag, dem 30. Juni 2002, beschäftigten 82 Prozent der Entleihbetriebe maximal 5 LeiharbeiterInnen (vgl. Promberger/ Theuer: 2004: 38).

Die 2,4 Prozent aller Betriebe des IAB-Betriebspanels, die LeiharbeiterInnen einsetzen, lassen sich nach Betriebsgrößen und teilweise Branchen differenzieren. 64 Prozent der Entleiher waren Kleinbetriebe mit unter 49 Beschäftigten. Mittelbetriebe (49 – 499 Beschäftigte) des Verarbeitenden Gewerbes machten 18 Prozent aller Entleiher aus. Nur 3 Prozent der Entleiher waren Großbetriebe des industriellen, 1,3 Prozent des nicht-industriellen Sektors. Dies sagt allerdings nichts darüber aus, ein wie großer Teil der LeiharbeiterInnen in Betrieben welcher Größe beschäftigt wurden (vgl. ebd.: 2004: 54). Laut Heidi und Frank Oschmiansky sind in Leiharbeitsverhältnissen überproportional viele ArbeitnehmerInnen ohne Ausbildung vertreten. 1985 seien 23 Prozent der Leiharbeiter ohne Ausbildung gewesen, 2001 dagegen bereits 35 Prozent (vgl. Oschmiansky/ Oschmiansky: 2003: 21).

#### 4.7 Befristete Beschäftigungsverhältnisse

Wie weit befristete Beschäftigungsverhältnisse in der Bundesrepublik verbreitet sind, kann nicht mit Hilfe der amtlichen Beschäftigtenstatistik beantwortet werden. Es liegen jedoch Fachaufsätze und Ergebnisse von Einzelstudien vor, die über Verbreitungsgrad und –struktur informieren.

Befristungen werden in der Privatwirtschaft vor allem in den Dienstleistungsbereichen eingesetzt. Hier dominierten die distributiven, die personenbezogenen und die sozialen Dienstleistungen (vgl. Hohendanner/Bellmann: 2006: 243). Einen hohen Anteil befristet Beschäftigter arbeitet zudem im Öffentlichen Dienst (vgl. Alda: 2005: 254). Sowohl in den alten wie in den neuen Bundesländern werden überproportional Jüngere befristet beschäftigt. Da der Kündigungsschutz für Kleinbetriebe nicht gilt, spielen befristete Beschäftigungsverhältnisse wahrscheinlich nur in größeren Betrieben eine Rolle (vgl. Giesecke/Groß: 2002: 92).

In den westlichen Bundesländern sind insbesondere HochschulabsolventInnen und Unqualifizierte überdurchschnittlich oft befristet beschäftigt. (vgl. Kratzer/Sauer: 2005: 136–137; Oschmiansky/Oschmiansky: 2003: 20) Insbesondere für jüngere ArbeitnehmerInnen ist es nicht mehr atypisch ein befristetes Erwerbsverhältnis einzugehen (vgl. Kratzer/Sauer: 2005: 137).

In den alten Bundesländern wachsen die befristeten Beschäftigungsverhältnisse kontinuierlich seit 1996. Scheinen sie sich im öffentlichen Dienst und in Dienstleistungsbranchen zu verdichten, so weist der Industriesektor dagegen überproportional viele unbefristete Erwerbsverhältnisse auf (vgl. Oschmiansky/Oschmiansky: 2003: 20–28). Basierend auf der Euro-Stat-Erhebung über Arbeitskräfte weisen Ulrich Walwei und Edeltraud Hoffmann eine Befristungsquote (1998) für die westlichen Bundesländer von 5 Prozent aus – 3,8 Prozent davon arbeiteten auf Vollzeit-, 1,2 Prozent auf Teilzeitbasis. Dieser Quote liegen alle ‚abhängig Beschäftigten‘ inklusive Soldaten aber ohne Auszubildende, PraktikantInnen und AssistentInnen an Forschungsinstituten zugrunde (vgl. Hoffmann/Walwei: 2000: 3). Oschmiansky und Oschmiansky weisen für 2001 im gesamten Bundesgebiet 5,3 Prozent und für Berlin 4,1 Prozent befristete Beschäftigte aus (Oschmiansky/Oschmiansky: 2003: 19). Diese Quote ergibt sich jedoch, indem die befristeten Beschäftigungsverhältnisse auf die gesamte Wohnbevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15–65 Jahre) bezogen werden (vgl. ebd.: 10–11). Von einer größeren Zahl befristet Beschäftigter geht Lutz Kaiser aus. Auf der Datenbasis des Europäischen Haushaltspanels (ECHP) weist er für das Jahr 2000 eine Befristungsquote von rund 11 Prozent an der Gesamtbeschäftigung aus. (vgl. Kaiser: 2003: 186; 224).

Ähnliche Werte ermittelte auch Franziska Schreyer (vgl. Schreyer: 2000) durch die Auswertung der BIBB-IAB-Erhebung von 1998/1999. In den alten Bundesländern arbeiten

insgesamt 5,7 Prozent der Befragten befristet (inkl. ABM). Die höchsten Befristungsquoten weisen Unqualifizierte (ohne Ausbildung) und Hochqualifizierte (mit Universitätsabschluss) auf – 9,7 Prozent in der ersten und 7,5 Prozent in der Zweiten Qualifikationsgruppe arbeiteten als Befristete.

**Tabelle 8 Befristungsquoten**

<b>Befristungsquoten 1998/ 1999 nach Qualifikation in Westdeutschland</b>	
	<b>Befristungen</b>
<b>Ohne Ausbildung</b>	9,7
<b>Lehre/ Berufsfachschule</b>	5,2
<b>Fachschule</b>	3
<b>Fachhochschule</b>	4,2
<b>Universität</b>	7,5
<b>Gesamt</b>	5,7

(Schreyer: 2000: 3)

Unter den Hochqualifizierten und den Unqualifizierten sind es wiederum insbesondere die Jüngeren, die besonders häufig befristet beschäftigt werden – 18,7 Prozent der in der Stichprobe befragten UniversitätsabsolventInnen unter 35 Jahren arbeiteten befristet, 15,4 der gleichaltrigen Unqualifizierten (vgl. ebd.: 5).

Dies bedeutet, dass insbesondere ArbeitnehmerInnen, die über generelle Qualifikationen verfügen und solche ohne spezifische ‚Ausbildung‘ sowie Unqualifizierte am stärksten gefährdet sind, befristet beschäftigt zu werden. Dagegen schützen „Spezifisches Humankapital und höhere berufliche Positionen (...) die Arbeitnehmer vor befristeten Arbeitsverträgen.“ (Giesecke/ Groß: 2002: 100).

Aufgrund dieser empirischen Schlaglichter wird im Folgenden davon ausgegangen, dass zwischen 5 und 11 Prozent der abhängig Beschäftigten in den westlichen Bundesländern befristet arbeiten werden.

Über die weiteren prekären Beschäftigungsverhältnisse – zur Scheinselbständigkeit sowie zur Arbeit auf Werkvertrags- oder Honorarbasis – liegen keine statistischen Daten vor. Was über ihren Umfang (aus den Experteninterviews) bekannt ist, wird im Rahmen der lokalen Arbeitsmarktanalyse dargestellt.

## 5 Regionalisierung

In den folgenden Kapiteln wird versucht, das Ausmaß und die regionale Struktur prekärer Beschäftigung im DGB-Organisationsbereich Oldenburg/Wilhelmshaven zu ermitteln (zu den einzelnen Arbeitsschritten siehe Abbildung 7).

Wenngleich die Beschäftigungsformen nicht ausschließlich einzelnen Sektoren und Branchen zugeordnet werden können, soll untersucht werden, ob Schwerpunkte der Prekarität ausgemacht werden können. Auch die mit GewerkschaftssekretärInnen geführten Experteninterviews deuten dieses an. Statistische Daten (beispielsweise aus der amtlichen Beschäftigtenstatistik), die eine begründete Schlussfolgerung darüber zuließen, in welchen Branchen sich die prekäre Beschäftigung in der Region verdichtet, liegen nicht vor.

Thesen zu einer branchenspezifischen und räumlichen Verteilung der prekären Beschäftigung zu formulieren ist auch mit Blick auf prekäre Beschäftigungsverhältnisse wichtig, über die keine statistischen Anhaltspunkte vorliegen. Die so herausgearbeiteten Annahmen bedürfen einer weiteren statistischen Analyse, die in dieser Arbeit jedoch nicht geleistet werden kann.

Basierend auf Untersuchungen zu einzelnen prekären Beschäftigungsformen auf Bundesebene wurde – soweit Literatur zu den Beschäftigungstypen vorliegt – bereits im vorherigen Kapitel die branchen- und betriebsspezifische Verteilung der prekären Beschäftigung dargestellt. Weil sie bisher unterschiedlich stark erforscht wurden, war dies nicht für alle Beschäftigungstypen möglich. Diese Ergebnisse werden in Abbildung 6 grafisch aufbereitet. Von ihnen kann bei der Thesenbildung ausgegangen werden.

**Abbildung 6 Prekarität nach Branchen (laut wissenschaftlicher Literatur)**

Beschäftigungstyp	Branche	Betriebsgröße	Qualifikation	Dazu verfügbare Quellen
Leiharbeit	Verarbeitendes Gewerbe	Großbetriebe	Geringqualifizierte Facharbeiter Z.T. Hochqualifizierte	Forschungsliteratur Experteninterviews Statistische Daten
Befristete Beschäftigung	Öffentlicher Dienst Personenbezogene Dienstleistungen Soziale Dienstleistungen	Wahrscheinlich in Betrieben ab 11 Beschäftigte	Hochqualifizierte Geringqualifizierte	Forschungsliteratur Experteninterviews
Minijobs	Dienstleistungsbranche, insbesondere Einzelhandel Großhandel Sozialwesen Gastgewerbe Gebäudereinigung		Qualifizierte Geringqualifizierte	Forschungsliteratur Experteninterviews Statistische Daten
Midijobs	Dienstleistungsbranche, insbesondere Gastgewerbe und Private Haushalte Landwirtschaft, Gartenbau			Experteninterviews Statistische Daten
Honorar- und Werkverträge	Dienstleistungsbranche, insbesondere Politische Bildung Erwachsenenbildung Weiterbildung		Hochqualifizierte	Experteninterviews
1€-Jobs	Öffentlicher bzw. Non-Profit-Sektor Organisationen ohne Erwerbscharakter Öffentliche Verwaltung Erziehung und Unterricht Gesundheit und Sozialwesen	Kleinere und mittlere Betriebe bis 100 Beschäftigte  Konzentration Ein-Euro-Jobs in Betrieben mit zwischen 20 und 499 Beschäftigten		Forschungsliteratur Experteninterviews Statistische Daten
Ich-Ag's (Scheinselbständigkeit)				Experteninterviews Forschungsliteratur

Auf der Grundlage der regionalen Wirtschaftsstruktur und im Zusammenhang der Interviewauswertung wird abschließend in Kapitel 9 thesenartig herausgearbeitet, in welchen Branchen die jeweilige prekäre Beschäftigungsform verteilt sein könnte.

Für 400-Euro- (und eingeschränkt) 800 Euro-Jobs sowie Leiharbeit liegen statistische Daten vor, die zumindest darüber informieren, wie diese tatsächlich auf die einzelnen Landkreise und kreisfreien Städte verteilt sind. Aus den Interviews folgen Einschätzungen dazu, ob und wie die genannten Erwerbsformen sich lokal in den Branchen konzentrieren.

Für andere prekäre Erwerbstypen liegen keine statistischen Daten vor, aus denen hervorgeht, wie sie auf die einzelnen Landkreise und kreisfreien Städte verteilt sind. Das statistische Fundament fehlt. Welches Ausmaß Befristungen und nur formale Selbständigkeit regional haben und wie sie sich räumlich und nach Branchen verteilen, kann empirisch begründet nur auf Expertenmeinungen eingeschätzt werden. Theoretisch leitend wird in diesem Zusammenhang sein, dass wahrscheinlich auch vor Ort eine (wirtschafts-) räumliche funktionale Arbeitsteilung vorherrscht – bestimmte Wirtschaftsaktivitäten konzentrieren sich demnach eher in den Städten, andere eher in wenig verdichteten oder peripheren ländlichen Räumen (vgl. Bade: 1983, 1986; Bade/Eikelpasch: 1983; Krätke: 1990, 1995).

#### **Abbildung 7 Arbeitsschritte der regionalen Arbeitmarktanalyse**

A	Annahmen aus der Fachliteratur zu Struktur und Verteilung prekärer Beschäftigung.
B	Theoretisches Rahmenkonzept 'Funktionale Arbeitsteilung'
C	Darstellung der regionalen Wirtschaftsstruktur
D	Auswertung der amtlichen Statistiken
E	Auswertung von Experteninterviews
F	Zusammenfassung und Thesen zur regionalen Verteilung

### **5.1 Regionalisierung von Beschäftigung und Produktion**

Wirtschaft und Arbeitsmärkte und damit Beschäftigung sind räumlich strukturiert. Um die Ergebnisse der obigen Auswertung auf die regionale Ebene zu beziehen, wird im Folgenden auf den Ansatz der wirtschaftsräumlichen funktionalen Arbeitsteilung zurückgegriffen. Demnach sind wirtschaftliche Aktivitäten geographisch ungleich verteilt - in Städten (Agglomerationen) konzentrieren sich tendenziell stärker dispositive Tätigkeiten, ländliche (periphere) Räume weisen dagegen eine stärker operative Aktivitätsstruktur auf. Kurz, Dienstleistungsarbeit und qualifizierte Tätigkeiten sind in den Städten öfter zu finden, als in

ländlichen Räumen. Franz- Josef Bade wies zu Beginn der 1980er Jahre auf dieses Zentrum-Peripheriegefälle hin. Obwohl sich seither sowohl wirtschaftliche wie räumliche Strukturveränderungen vollzogen haben, bleibt dieses Grundmuster der Raumentwicklung wirksam (vgl. Krätke: 1990: 34; ders.: 1995: 101) . Kurz, auch heute verdichten sich (höherqualifizierte) Dienstleistungstätigkeiten in den Agglomerationen, verarbeitende Tätigkeiten in der Peripherie (vgl. Bade: 1986).

Franz-Josef Bade und Alexander Eickelpasch machen verschiedene Triebkräfte der räumlichen Teilung aus (vgl. Bade/ Eickelpasch: 1983). Erstens hat sich die Wirtschaftsstruktur der Städte tertiarisiert, d.h. der Anteil der Dienstleistungstätigkeiten wuchs. Komplementär spezialisierten sich periphere Räume auf operative Tätigkeiten, d.h. produzierende und verarbeitende Branchen siedelten sich stärker in ländlichen Räumen an (sektorale Arbeitseilung). „Aus der Sicht der einzelnen Gebiete schlagen sich diese unterschiedlichen Standortpräferenzen in einer klaren Benachteiligung der peripheren Regionen nieder. Vergleicht man die regionalen Aktivitätsstrukturen [...], dann weisen die peripheren Gebiete eindeutig die ungünstigste und die zentralen Gebiete eindeutig die wertvollste Aktivitätsstruktur auf. Während fast die Hälfte der Beschäftigten in peripheren Gebieten operative Aktivitäten durchführen, sind es in den zentralen Gebieten weniger als ein Drittel.“ (Bade: 1983: 13)

Zweitens wirkt die funktionale Arbeitsteilung innerhalb der Sektoren strukturierend auf den Wirtschaftsraum (sektorenübergreifende Arbeitsteilung). Auch in den einzelnen Branchen besteht ein Gefälle zwischen Zentrum und Peripherie. Qualifiziertere Wirtschaftsaktivitäten und Arbeitskräfte innerhalb des Verarbeitenden Gewerbes beispielsweise sind eher in den Agglomerationen bzw. ihren Rändern zu finden. In den peripheren Räumen finden wir eine größere Anzahl ungelernter Arbeiter.

Somit folgt die empirisch beobachtbare funktionale Arbeitsteilung zwischen den Regionen aus einer Doppelbewegung. Einerseits aus der sektor- bzw. branchenspezifischen Standortwahl, andererseits aus einer funktionalen Arbeitsteilung innerhalb der Sektoren. Denn ohne „Ausnahme zeigt jeder Sektor für sich intern eine funktionale Arbeitsteilung, bei der dispositive Aktivitäten eher in zentralen Gebieten und operative Aktivitäten eher in peripheren Regionen angesiedelt sind. Dieser sektorübergreifende Einfluß wird noch zusätzlich dadurch verstärkt, daß jene Sektoren, die besonders viele dispositive Aktivitäten durchführen, vor allem zentrale Standorte bevorzugen und – anders herum - die fertigungsintensiven Branchen eher außerhalb der Agglomerationen anzutreffen sind.“ (Bade/Eickelpasch: 1983: 25)

Im Folgenden gilt es, dieses Modell empirisch auf die Untersuchungsregion zu beziehen. Die zu untersuchenden Landkreise und kreisfreien Städte lassen sich wie folgt nach Siedlungsstrukturtypen des Bundesamtes für Bauwesen und Raumordnung (BBR) ordnen.

**Abbildung 8 Landkreise nach Raumtypen**

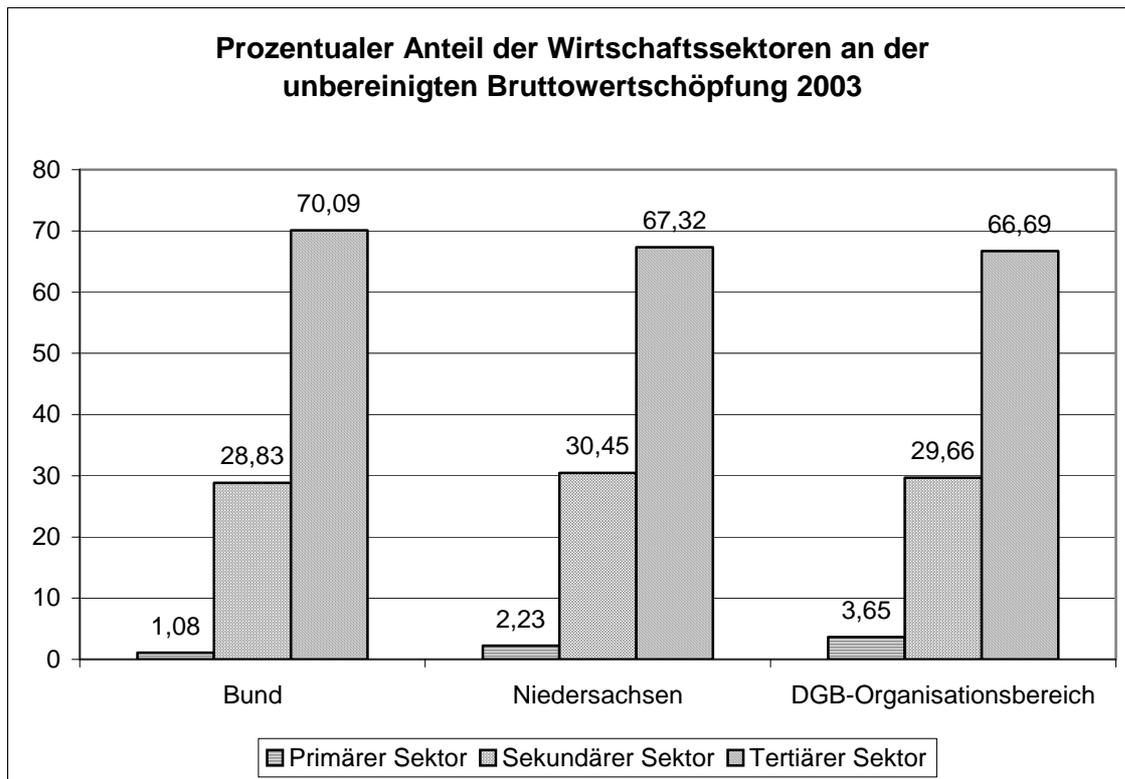
Landkreise und kreisfreie Städte nach Raumtypen geordnet	
Ländliche Kreise in Agglomerationsräumen	Delmenhorst
Kernstädte in Regionen mit Verstädtertem Raum	Stadt Oldenburg
Verdichtete Kreise in Regionen mit verstädterten Räumen	Wilhelmshaven
	Friesland
Ländliche Kreise in Regionen mit verstädterten Räumen	Ammerland
	Cloppenburg
	Kreis Oldenburg
	Vechta
	Wesermarsch

Quelle (Harten/Brück-Klingberg/Wrobel: 2006)

## 5.2 Wirtschaftsstruktur im DGB- Organisationsbereich Oldenburg

Im Untersuchungsraum ist die Stadt Oldenburg das große Wirtschafts- und Arbeitsmarktzentrum, gefolgt von den Städten Vechta und Cloppenburg (vgl. Jung/Skubowius: 2004: 3)

Der primäre und sekundäre Sektor spielen in der lokalen Wirtschaftsstruktur eine etwas größere Rolle, als ihnen auf Bundes- oder Landesebene zukommt. Ein Blick auf die Gewichtung der Wirtschaftsleistung verdeutlicht dies. Verglichen mit der Wirtschaftsleistung auf Bundesebene bzw. in Niedersachsen, leisten der primäre und der sekundäre Sektor im DGB-Bereich Oldenburg-Wilhelmshaven einen verhältnismäßig größeren Beitrag. Im Jahre 2003 trug der Sektor Forst – und Landwirtschaft sowie Fischerei noch etwa 3,65 Prozent zur gesamten Bruttowertschöpfung bei. Auf Bundesebene waren es im gleichen Zeitraum nur 1,08 Prozent und im agrarischen Flächenland Niedersachsen immerhin noch 2,23 Prozent. Entsprechend schwächer ausgeprägt sind die verschiedenen Dienstleistungen. Während der tertiäre Sektor auf Bundesebene knapp über 70 Prozent zur Bruttowertschöpfung beisteuerte, waren es auf lokaler Ebene 66,69 Prozent. Die Leistung des sekundären Sektors ist nur geringfügig höher als auf Bundes- und geringfügig niedriger als auf Landesebene.

**Abbildung 9 Wirtschaftssektoren und Bruttowertschöpfung**

Eigene Berechnungen auf der Grundlage der amtlichen Statistiken (NLS: 2006f, 2005g; SBD: 2006)

Insgesamt ist der DGB-Organisationsbereich klein- und mittelbetrieblich strukturiert. In den Landkreisen Ammerland, Friesland und Cloppenburg arbeiten statistisch durchschnittlich 5,2 bis unter 6 ArbeitnehmerInnen in einem Betrieb. In Vechta und Delmenhorst sind es 6,8 bis 7,3. Unterdurchschnittlich kleine Betriebe gibt es im Landkreis Oldenburg. In den dort angesiedelten Betrieben arbeiten durchschnittlich weniger als 5,2 Beschäftigte pro Betrieb. Über dem niedersächsischen Mittelwert von 7,3 Beschäftigten pro Betrieb bewegen sich hingegen Wilhelmshaven, die Stadt Oldenburg und der Landkreis Wesermarsch. Hier sind es im statistischen Durchschnitt 7,3 bis 9 ArbeitnehmerInnen (vgl. Jung/Nee/Skubowius: 2005: 32).

Die Betriebsgrößenstruktur unterscheidet sich nach Branchen. In Niedersachsen lag die durchschnittliche Betriebsgröße 2004 bei 6,6, Beschäftigten pro Betrieb. Die Zahlen sollten jedoch nicht täuschen, denn die kleinen Betriebe befinden sich weitgehend in der Landwirtschaft und im Dienstleistungsbereich. Im Verarbeitenden Gewerbe arbeiten landesweit durchschnittlich fast 24 Beschäftigte in einem Betrieb (vgl. Jung/Skubowius: 2004: 30).

Die ‚Vergleichende Analyse von Länderarbeitsmärkten‘ des IAB informiert weitergehend über die Verteilung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auf die unterschiedlichen Betriebsgrößenklassen nach Kreisen.

**Abbildung 10 Beschäftigte nach Betriebsgrößen/ Kreisen<sup>2</sup>**

<b>Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Betriebsgrößen und Kreisen</b>			
<b>Kreise und Kreistypen</b>	<b>1 bis 19</b>	<b>20 bis 99</b>	<b>100 und mehr</b>
Delmenhorst (Typ 4)	30,09	23,39	40,52
Oldenburg, Stadt (Typ 5)	23,18	29,11	47,72
Wilhelmshaven (Typ 6)	23,14	29,25	47,61
Ammerland (Typ 7)	37,01	31,58	31,4
Cloppenburg (Typ 7)	36,37	32,62	31,02
Friesland (Typ 6)	35,9	26,77	37,33
Oldenburg, Kreis (Typ 7)	41,28	29,86	28,86
Vechta (Typ 7)	32,45	33,36	34,18
Wesermarsch (Typ 7)	28,04	22,03	49,93
Westdeutscher Durchschnitt	26,03	24,4	49,57
Typ 4	35,6	29,65	34,75
Typ 5	19,65	22,41	57,95
Typ 6	29,59	26,91	43,5
Typ 7	31,9	28,32	39,78

Quelle (Harten/Brück-Klingberg/Wrobel: 2006)

Die dargestellte Verteilung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten lässt – verglichen mit dem westdeutschen Durchschnitt – ein klein- und mittelbetriebliches Übergewicht erkennen. In den ländlichen Kreisen Ammerland, Oldenburg und Cloppenburg sowie im ‚verdichteten Kreis‘ Friesland sind mindestens über 35 Prozent der Beschäftigten in Betrieben mit bis zu 19 Beschäftigten tätig, höchstens rund 31,5 Prozent arbeiten in Betrieben mit 100 und mehr Beschäftigten. Große Betriebe (100 und mehr Beschäftigte) sind im Untersuchungsraum unterrepräsentiert. Nur im Landkreis Wesermarsch arbeiten mehr Sozialversicherte in großen Betrieben als im westdeutschen Durchschnitt üblich. Alle anderen Gebietseinheiten liegen darunter.

Die meisten größeren Betriebe gibt es in den kreisfreien Städten und im Landkreis Wesermarsch. In diesen Gebieten reicht der Beschäftigtenanteil an den prozentualen westdeutschen Durchschnitt heran oder übersteigt ihn.

Die nach einzelnen Landkreisen und Städten sehr unterschiedlich verteilte Beschäftigung deutet auf die regional verschiedenen Wirtschaftsstrukturen hin. ‚Dienstleistungsräume‘ sind demnach in erster Linie, aber nicht nur, die Städte. In der Stadt Oldenburg sind fast 60

<sup>2</sup> Die hinter den Landkreisen und kreisfreien Städte angegebenen Kreistypen lassen sich in Verbindung mit den in der Abbildung unten angegebenen Typen wie folgt lesen (Beispiel): In Delmenhorst (Kreistyp 4) arbeiten 30,09 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Betrieben mit bis unter 19 Beschäftigten. Im bundesdeutschen Durchschnitt arbeiten in Kreisen des Typs 4 allerdings 35,6 Prozent der Beschäftigten.

Prozent der Beschäftigten Dienstleister. Auch im die Stadt Wilhelmshaven umschließenden Landkreis Friesland (Kur- und Tourismus) arbeiten knapp 46 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im tertiären Sektor.

Über einen sehr starken sekundären Sektor verfügen die Landkreise Cloppenburg, Vechta und Wesermarsch. Hier sind jeweils mindestens 45 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im sekundären Sektor beschäftigt. Hier steht das Verarbeitende Gewerbe klar im Vordergrund (vgl. ebd.: 2004: 3.).

Diese Beschäftigtenstruktur weicht beträchtlich von der niedersächsischen ab. Auf Landesebene sind durchschnittlich 33,7 Prozent sozialversicherte Beschäftigte im sekundären Sektor tätig (vgl. NLS: 2006e). Insgesamt ähnelt die Verteilung der sozialversicherten Beschäftigten im DGB-Organisationsbereich Oldenburg/ Wilhelmshaven derjenigen auf Landesebene. Nur in den Bereichen Handel, Verkehr und Gastgewerbe arbeitet mit 23,27 Prozent ein erheblich größerer Teil der Beschäftigten als im gesamten Land (15,91 Prozent).

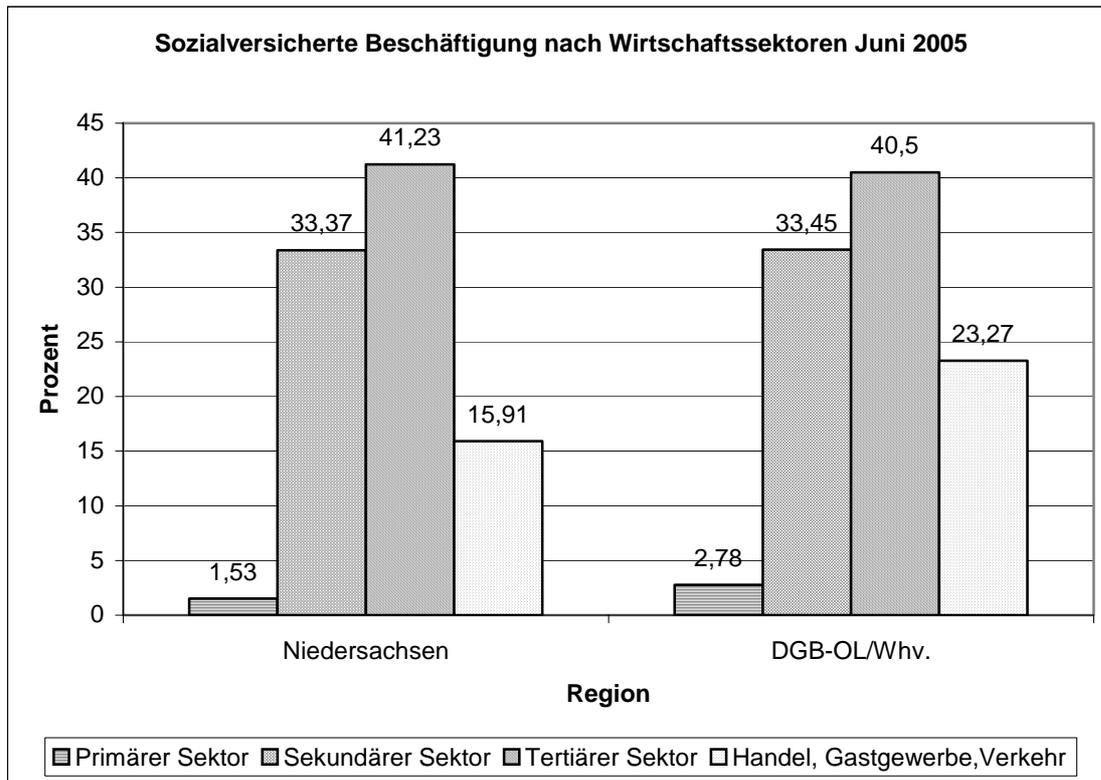
Weder über einen besonders ausgeprägten sekundären, noch tertiären Sektor verfügen laut Beschäftigtenstatistik die Landkreise Ammerland und Oldenburg. Die Beschäftigten verteilen sich relativ gleichmäßig auf den sekundären und tertiären Sektor sowie auf den Bereich Handel, Gastgewerbe und Verkehr. Ein mit rund 9 Prozent ausgesprochen hoher Teil der Sozialversicherten in Ammerland ist jedoch im primären Sektor beschäftigt.

Welche Branchen innerhalb der Sektoren der einzelnen Kreise und Städte besonders schwer wiegen, geht aus diesem Überblick freilich nicht hervor. Dass die Gewichtung der einzelnen Branchen wichtig ist, um begründete Vermutungen über die Struktur der prekären Beschäftigung formulieren zu können, wurde jedoch in Punkt 3.3 und 4 argumentiert. Im Folgenden werden daher die Beschäftigungsschwerpunkte der einzelnen Landkreise und Städte skizziert.

Grundsätzlich fällt das überdurchschnittliche Gewicht der Landwirtschaft auf. Die landwirtschaftlichen Kerngebiete unseres Untersuchungsraumes sind die Kreise Ammerland, Vechta und Cloppenburg. Im Ammerland waren 2004 11 Prozent aller Erwerbstätigen im landwirtschaftlichen Bereich beschäftigt. In Cloppenburg waren es 8, in Vechta 10 Prozent (vgl. Jung/Skubowius: 2004: 32). Bemerkenswert ist auch die Ernährungsindustrie, die insbesondere für ansonsten industriearme Regionen arbeitsmarktpolitisch bedeutend ist. Auch hier sind das Ammerland, Cloppenburg und Vechta Verdichtungsräume: Zwischen 16 und 23 Prozent aller Erwerbstätigen sind hier im Ernährungsgewerbe tätig.

Über die eigentlichen produktiven Anteile hinaus sind vor allem die vor- und nachgelagerten Dienstleistungen beschäftigungspolitisch wichtig. Zwar sind diese landesweit verteilt. Sie konzentrieren sich jedoch in den großstädtischen Zentren und in deren Umfeld (vgl. ebd.: 46)

**Abbildung 11 Beschäftigung nach Wirtschaftssectoren**



Eigene Berechnungen auf der Grundlage der amtlichen Statistik (NLS/Statistik: 2006h)

In der Wesermarsch spielen im Bereich des Verarbeitenden Gewerbes der Luftfahrzeugbau, die Werften und die metallverarbeitende Industrie eine herausragende Rolle (vgl. Oldenburgische Industrie- und Handelskammer: 2005b). Fast 18 Prozent der sozialversicherten Beschäftigten arbeiteten im Bereich des Fahrzeugbaus. In Vechta und Cloppenburg ist der Maschinenbau stark vertreten (vgl. Jung/Nee/Skubowius: 2005: 38). In beiden Landkreisen sind es knapp mehr als 4 Prozent, die in dieser Branche tätig waren. Wie erwähnt prägt das Ernährungsgewerbe in Cloppenburg und Vechta die Beschäftigung. Fast 16 Prozent der sozialversicherten Erwerbstätigen in Cloppenburg und rund 11 Prozent in Vechta verdienen ihren Lebensunterhalt im Ernährungsgewerbe. In der Land- und Forstwirtschaft und in der Jagd waren in den beiden Landkreise etwa 4,5 (Cloppenburg) bzw. 3,5 Prozent der Sozialversicherten beschäftigt. Darüber hinaus konzentrieren sich in Vechta Automobilzulieferer.

Gemessen am Anteil der Beschäftigten ist auch das Baugewerbe in diesen drei Landkreisen relativ bedeutend. Arbeiteten in der Wesermarsch etwa 7,5 Prozent und in Vechta etwa 8,5

Prozent der Beschäftigten im Baugewerbe, so waren es in Cloppenburg sogar fast 12 Prozent.

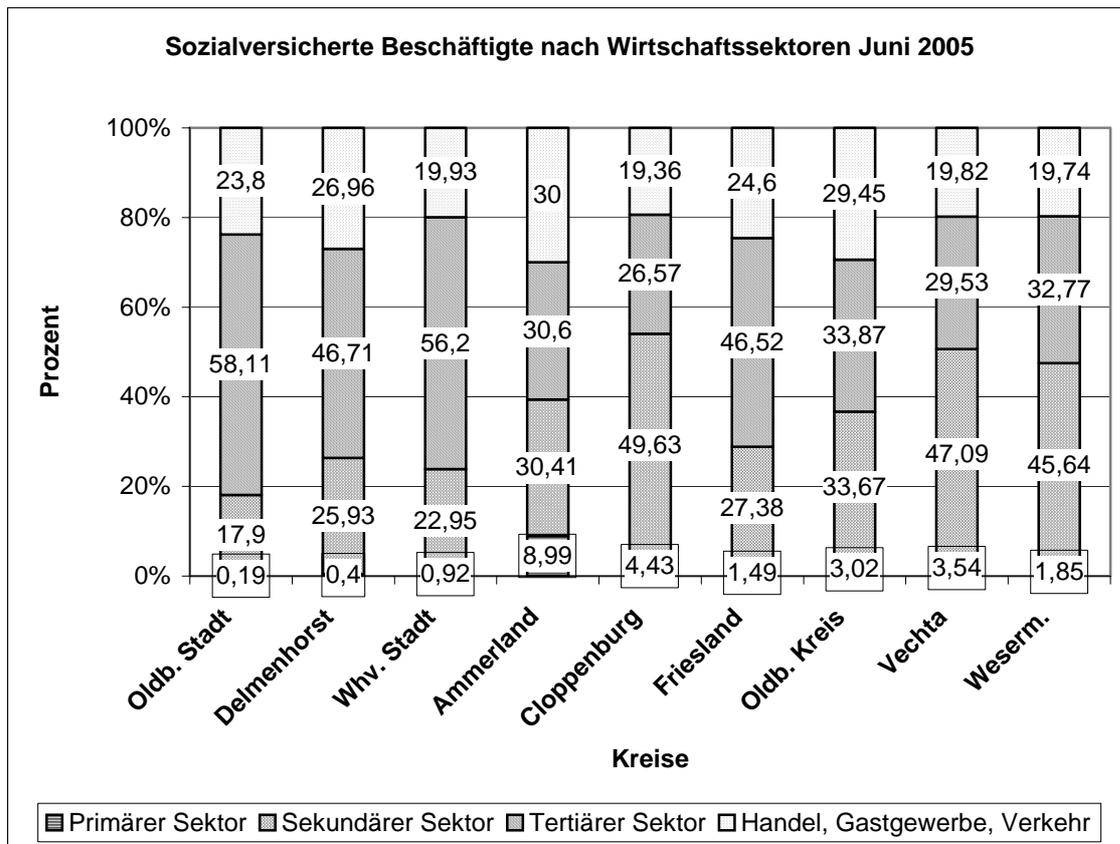
Auch für die Wirtschaftsstruktur der Landkreise Ammerland und Oldenburg spielt das Ernährungsgewerbe eine Rolle, wenngleich eine geringere als in Vechta und Cloppenburg (vgl. Oldenburgische Industrie- und Handelskammer: 2005a). Immerhin 6,44 Prozent der sozialversicherten ArbeitnehmerInnen im Ammerland und 4,79 Prozent in Oldenburg waren hier beschäftigt. Darüber hinaus sind im Landkreis Ammerland rund 9 Prozent der Beschäftigten in der Land-, Forst und Fischereiwirtschaft gebunden. Auch der Maschinenbau (vgl. Oldenburgische Industrie- und Handelskammer: 2005d) ist mit einem Anteil von 5,20 Prozent in Oldenburg und 6,01 Prozent im Ammerland an den gesamten sozialversicherten Beschäftigten ein wichtiger Beschäftigungssektor.

Automobilzulieferer sind in Stadt Oldenburg, die Werften und der Luftfahrzeugbau sind in den Landkreisen Friesland sowie in der Stadt Wilhelmshaven angesiedelt (vgl. Oldenburgische Industrie- und Handelskammer: 2005b).

Die Stadt Oldenburg weist mit 37.219 ArbeitnehmerInnen im tertiären Sektor den größten Anteil von sozialversicherten Dienstleistungsbeschäftigten an den gesamten sozialversicherten Beschäftigten im DGB-Organisationsbereich Oldenburg/ Wilhelmshaven auf. Davon sind 16.660 ArbeitnehmerInnen, oder 26,01 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Bereich der öffentlichen und privaten Dienstleistungen beschäftigt. Allein 9.610 dieser 16.660 Beschäftigten arbeiten im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen. Das entspricht einem Anteil an der gesamten sozialversicherten Beschäftigung in der Stadt Oldenburg von 15 Prozent. Im insgesamt beschäftigungsschwachen sekundären Sektor, der rund 11.465 Beschäftigungsverhältnisse umfasst, sind die wichtigsten Bereiche das Verarbeitende Gewerbe mit 6.587 Beschäftigten und das Baugewerbe mit 3.077. Eine der wichtigen Branchen sind die Automobilzulieferer.

Im Landkreis Friesland und in der Stadt Wilhelmshaven konzentrieren sich die Werften und der Luftfahrzeugbau. Außerdem gilt Wilhelmshaven als ein Schwerpunkort des niedersächsischen Sozial- und Gesundheitswesens (vgl. Jung/Skubowius: 2004: 56).

**Abbildung 12 Beschäftigte nach Wirtschaftssektoren in den Kreisen**



Eigene Berechnungen auf der Basis amtlicher Statistiken (NLS: 2006e)

**Tabelle 9 Beschäftigte nach Wirtschaftssektoren**

Soz.vers. Beschäftigte nach Wirtschaftssektoren 2005									
	Prim.	%	Sek.	%	Tert.	%	Handel, Gastgew.	%	
	Sektor		Sektor		Sektor		Verkehr		Ges.
Oldb. Stadt	121	0,19	11.465	17,9	37.219	58,11	15.243	23,8	64.049
Delmenhorst	70	0,4	4.514	25,93	8.130	46,71	4.693	26,96	17.407
Whv. Stadt	233	0,92	5.782	22,95	14.163	56,2	5.021	19,93	25.199
Ammerland	2.826	8,99	9.560	30,41	9.619	30,6	9.432	30	31.439
Cloppenburg	1.902	4,43	21.314	49,63	11.415	26,57	8.314	19,36	42.950
Friesland	349	1,49	6.392	27,38	10.862	46,52	5.745	24,6	23.349
Oldb. Kreis	767	3,02	8.563	33,67	8.614	33,87	7.491	29,45	25.435
Vechta	1.655	3,54	21.992	47,09	13.790	29,53	9.254	19,82	46.699
Wesermarsch	435	1,84	10.767	45,63	7.731	32,76	4.658	19,74	23.596

Eigene Berechnungen auf der Basis amtlicher Statistiken (NLS: 2006e)

Diese Angaben der Beschäftigtenstatistik des NLS dienen nur einer ersten Annäherung an die tatsächliche Verteilung abhängig Beschäftigter auf die jeweiligen Branchen. Denn sie

erlaubt nur Schlüsse darüber, auf welche Wirtschaftsbranchen *sozialversicherungspflichtig Beschäftigte verteilt* sind. Mit dieser Statistik ist es unmöglich, geringfügig Beschäftigte verlässlich zuzuordnen. Über Honorar- und Werkverträge gibt sie gar keine Auskunft. Dass dies die anteilige Größe der einzelnen Branchen beeinflusst, kann an zwei Beispielen demonstriert werden.

Aus Untersuchungen auf Bundesebene geht hervor, dass rund 26 Prozent aller 2004 im Einzelhandel Beschäftigten auf 400 Euro-Basis tätig waren. Der Anteil der im Handel und damit der im Dienstleistungsbereich Beschäftigten dürfte entsprechend höher sein als aus der oben dargestellten Statistik hervorgeht. Augenfälliger ist dies in der Gebäudereinigung. Hier arbeiten immerhin rund 47 Prozent der Beschäftigten auf Basis der Geringfügigkeit (vgl. Kalina/Voss-Dahm: 2005: 2–7).

Über den Anteil der Honorar- und Werkverträge an den Beschäftigten nach Branchen gibt die amtliche Statistik ebenfalls keine Auskunft. Im Experteninterview wird jedoch beispielsweise eingeschätzt, dass Honorar- und Werkverträge in Bereichen wie Erwachsenenbildung, Politischer Bildung sowie in der Wissenschaft längst normal geworden sind. Auch in diesen Bereichen dürfte die Zahl der tatsächlich Beschäftigten ungleich größer sein, als die Statistik nahe legt (vgl. Experteninterviews Kapitel 7).

### **5.3 Qualifikationsstrukturen im DGB- Organisationsbereich Oldenburg**

Insgesamt weicht die Qualifikationsstruktur des DGB-Organisationsbereichs nicht stark von der niedersächsischen ab (siehe Abbildung 13). Die größte Differenz besteht bei den Hochqualifizierten. In der Region gibt es knapp 1,6 Prozent weniger sozialversicherte Beschäftigte mit höherer Fachschul-, Fachhochschul- oder Universitätsbildung als auf der Landesebene.

Betrachtet man die einzelnen Kreise, ergibt sich ein kontrastreicheres Bild. Am größten ist der Anteil der hochqualifizierten ArbeitnehmerInnen in der Stadt Oldenburg. Die meisten Geringqualifizierten arbeiten in den Kreisen Ammerland, Cloppenburg und Vechta. Der Anteil der Beschäftigten ohne Ausbildung liegt in diesen Kreisen deutlich über, derjenige der Beschäftigten mit Ausbildung unter dem niedersächsischen Durchschnitt.

**Tabelle 10 Beschäftigte und Qualifikation**

	<b>Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Qualifikation 2005</b>			
	<b>Ohne Ausbildung</b>	<b>Mit Ausbildung</b>	<b>Höhere Fachschule, FH oder Universität</b>	<b>Keine Angabe</b>
<b>Delmenhorst</b>	13,5	59,6	4,7	22,2
<b>Oldb. Stadt</b>	13,3	63,5	9,6	13,5
<b>Wilhelmshaven</b>	13,7	64	6,2	16,2
<b>Ammerland</b>	17,3	61,8	4	16,9
<b>Cloppenburg</b>	22,2	60,8	3,5	13,6
<b>Friesland</b>	14,3	66,3	4,4	15,1
<b>Oldb. Kreis</b>	15,4	62	4	18,6
<b>Vechta</b>	18,6	57,9	5,1	18,4
<b>Wesermarsch</b>	14,6	67,5	5,8	12
<b>Region OL/ Whv</b>	16,22	62,3	5,68	15,81
<b>Niedersachsen</b>	15,7	63,2	7,3	13,8

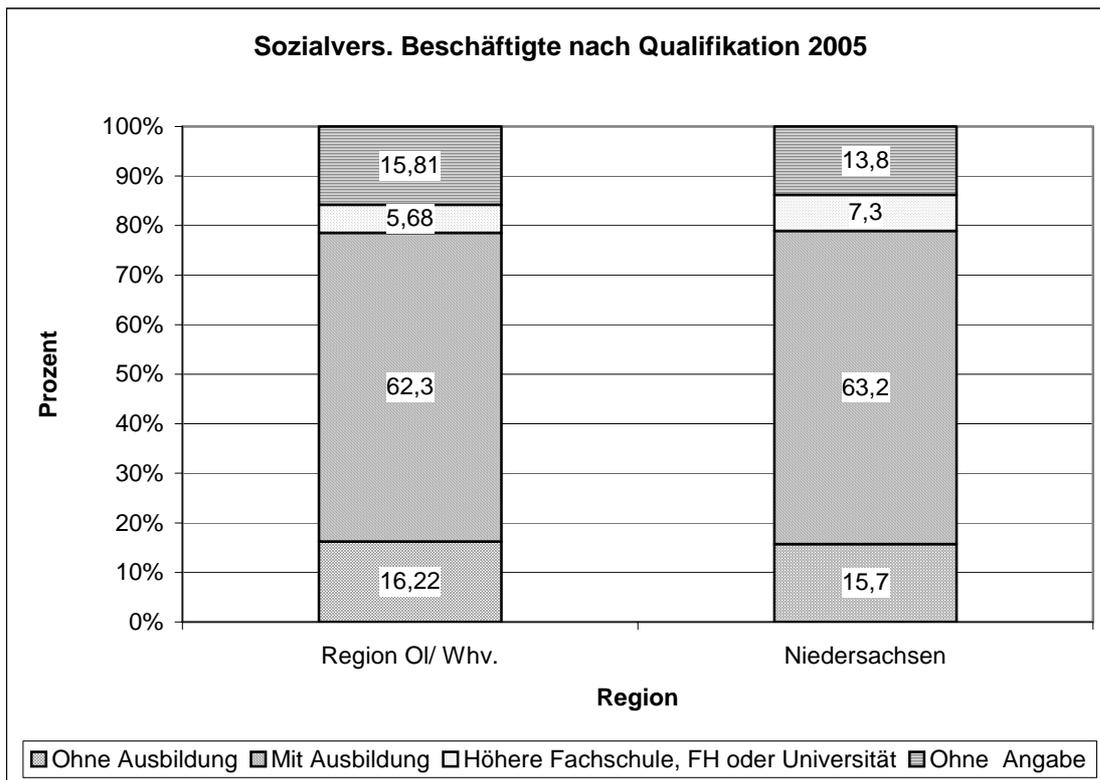
Eigene Berechnung auf der Grundlage amtlicher Statistiken (NLS: 2006i) – 30. Juni 2005.

Die Verteilung unterstreicht die Theorie der funktionalen Arbeitsteilung. Tendenziell sind regional die qualifiziertesten Arbeitskräfte eher in ‚Kernstädten in Regionen mit Verstädtertem Raum‘ (Stadt Oldenburg) und ‚Verdichteten Kreisen in Regionen mit Verstädterten Räumen‘ (Wilhelmshaven und Friesland) zu finden. Gemeinsam mit dem Kreis Wesermarsch (ländlicher Kreis) ist das Qualifikationsniveau in diesen Gebieten am höchsten. Qualifizierte (mit Ausbildung) und hochqualifizierte ArbeitnehmerInnen machen mindestens 70 Prozent der gesamten sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aus.

Die Landkreise Wesermarsch und Friesland zeichnen sich durch einen sehr hohen Anteil ausgebildeter ArbeitnehmerInnen aus. Vor allem in der Universität und Verwaltungsstadt Oldenburg sind die Hochqualifizierten verantwortlich für die gute Qualifikationsstruktur.

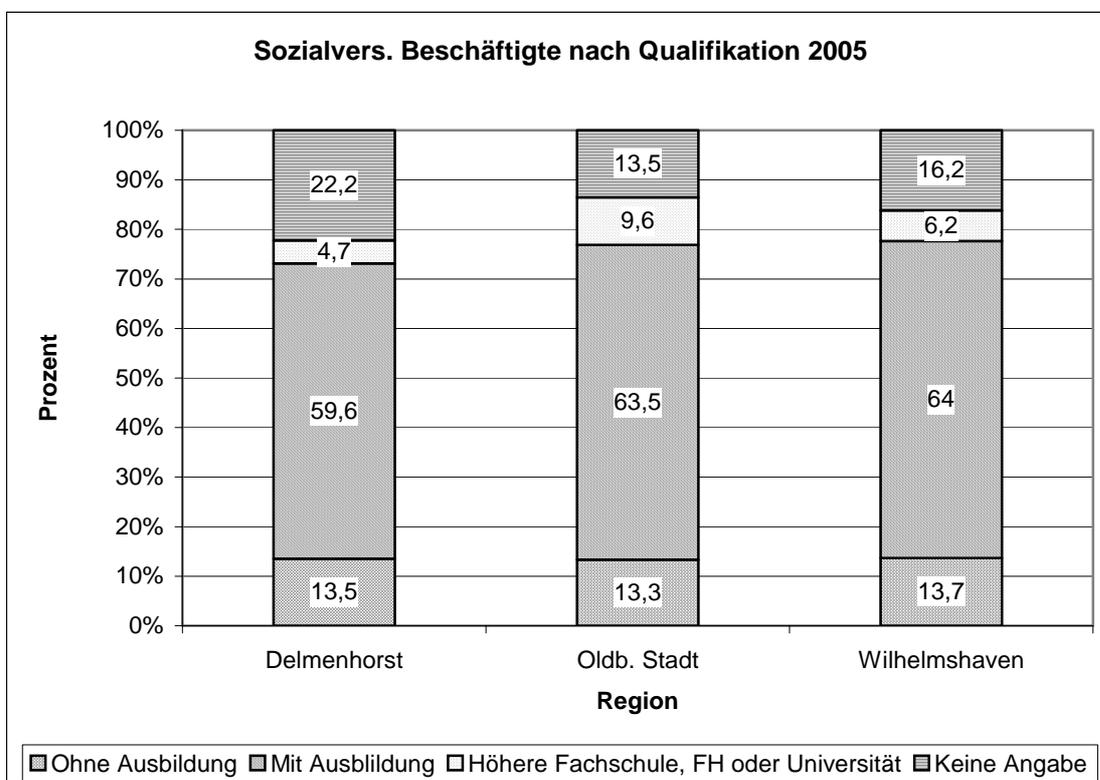
Die ländlichen Kreise verfügen tendenziell über durchschnittlich schlechter qualifizierte Arbeitskräfte. Dies gilt insbesondere für die bereits erwähnten Kreise Ammerland, Cloppenburg und Vechta. Der Landkreis Oldenburg – ebenfalls ländlicher Raumtyp – liegt nur leicht unter dem regionalen und niedersächsischen Durchschnitt, die Wesermarsch dagegen darüber.

Abbildung 13 Beschäftigte und Qualifikation



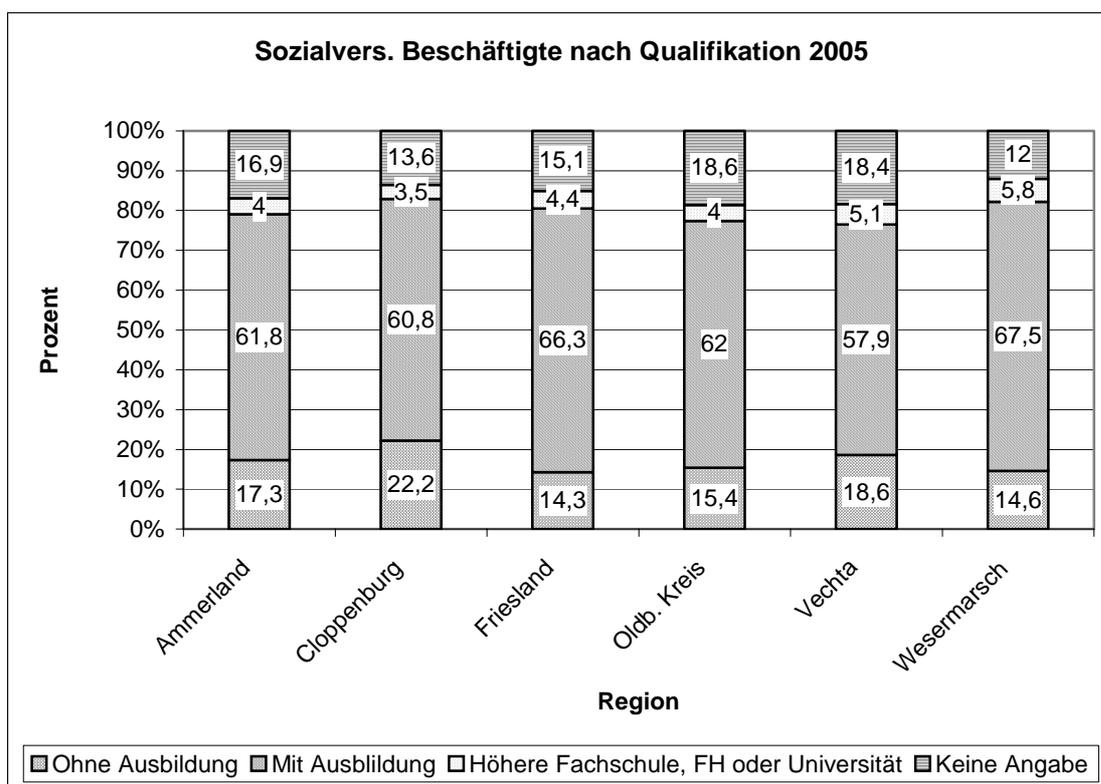
Eigene Berechnung auf der Grundlage amtlicher Statistiken (NLS: 2006i).

Abbildung 13 Beschäftigte und Qualifikation in Kreisen



Eigene Berechnung auf der Grundlage amtlicher Statistiken (NLS: 2006i).

**Abbildung 14 Beschäftigte und Qualifikation in Kreisen**



Eigene Berechnung auf der Basis amtlicher Statistiken (NLS: 2006i).

Bemerkenswert ist die Qualifikationsstruktur in den beschäftigungspolitisch boomenden Landkreisen Vechta und Cloppenburg. Deutet sie auch auf eine schlechtere Qualität der dortigen Arbeitsverhältnisse hin?

## 6 Das Ausmaß prekärer Beschäftigung im DGB-Organisationsbereich Oldenburg

### 6.1 Entwicklung der Erwerbslosigkeit

Die Zone der Entkopplung ist in den Landkreisen und kreisfreien Städten unterschiedlich ausgeprägt. Die höchsten Erwerbslosenquoten liegen in den drei kreisfreien Städten vor. Dort bewegt sie sich im Jahr 2006 mit 13,3 (Oldenburg), 16,8 (Delmenhorst) und 16,6 (Wilhelmshaven) Prozent über dem bundes- und landesweiten Durchschnitt. Die niedrigsten Erwerbslosenquoten weisen die ländlichen Landkreise Vechta, Cloppenburg, Ammerland und Oldenburg aus.

Interessant ist auch, wie sich die Erwerbslosigkeit „an sich“ entwickelte.

Vergleicht man Oldenburg und Wilhelmshaven zeigt sich, dass hohe Erwerbslosenquoten mit einem schwachen Wachstum der absoluten Arbeitslosenzahlen korrelieren können. Denn in Wilhelmshaven wuchs die Zahl der Erwerbslosen von 5.244 (2000) auf 5.686 (2006) um „lediglich“ 8,43 Prozent. Demgegenüber wuchs die Arbeitslosigkeit in der Stadt Oldenburg,

deren Erwerbslosenquote wesentlich niedriger ist als in Wilhelmshaven, zwischen 2000 und 2006 von 8.049 auf 9.710 Erwerbslose um 20,74 Prozent.

Zwischen 2000 und 2004 entwickelten sich die Erwerbslosenquoten in allen Landkreisen und kreisfreien Städten sehr gleichmäßig. In Wilhelmshaven stimmte die Quote 2004 sogar mit der von 2000 überein. Von 2004 stieg sie im Untersuchungsraum dann um mindestens 0,9 (Ammerland) und höchstens 5,7 (Delmenhorst) Prozentpunkte an, um bis 2006 wieder leicht zurückzugehen.

Teilweise handelte es sich um einen statistischen Effekt. Es schieden nicht mehr Menschen aus dem aktiven Erwerbsleben aus. Vielmehr wurden mehr Personen als Erwerbslose gezählt, weil die Arbeitslosenhilfe mit der Sozialhilfe zum Arbeitslosengeld II (ALG II) zusammengelegt wurde. Weil also mehr Personen das ALG II als Arbeitslosenhilfe beziehen, erhöhten sich die Arbeitslosenzahlen. „Denn prinzipiell müssen alle bisherigen Sozialhilfeempfänger, die mehr als drei Stunden am Tag arbeiten können, dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, sofern sie ALG II in Anspruch nehmen. Als Folge der Reform sind die Arbeitslosenzahlen im Januar und im Februar sprunghaft und kräftig angestiegen und in den folgenden zwei Monaten wieder etwas zurückgegangen. Dazu hat aber auch die übliche Frühjahresbelebung beigetragen.“ (Allmendinger/Eichhorst/Walwei: 2005: 48)

Tabelle 11 Entwicklung der Erwerbslosigkeit

Entwicklung der Erwerbslosigkeit an allen zivilen Erwerbspersonen 2000 - 2005														
	2000	%	2001	%	2002	%	2003	%	2004	%	2005	%	2006	%
<b>Bund</b>	3.725.548	10	3.695.626	9,9	3.955.639	11	4.258.711	11	4.233.656	11	4.780.624	13	4.398.632	12
<b>Nds.</b>	327.806	9,5	336.922	9,6	355.308	10	364.300	10	357.777	10	445.081	13	405.839	11
<b>Oldb. Stadt</b>	8.049	11	8.032	11	8.478	12	8.535	12	8.715	12	10.577	15	9.710	13
<b>Delmenhorst</b>	4.650	13	4.695	13	4.946	14	5.104	14	5.010	14	6.909	20	6.093	17
<b>Whv. Stadt</b>	5.244	15	4.752	13	5.006	14	5.018	14	5.017	15	6.628	20	5.686	17
<b>Ammerland</b>	4.053	8,4	4.335	8,7	4.408	8,8	4.581	9	4.518	8,8	5.021	9,7	4.662	8,9
<b>Cloppenburg</b>	4.268	7,1	4.629	7,4	4.697	7,3	4.893	7,4	4.784	7,2	6.408	9,6	5.707	8,4
<b>Friesland</b>	4.096	9,9	3.949	9,4	4.294	10	4.442	10	4.372	10	5.251	12	4.976	12
<b>Oldb. Kreis</b>	4.168	8	4.313	8	4.533	8,3	4.700	8,4	4.814	8,7	5.406	9,7	4.537	8,1
<b>Vechta</b>	3.169	5,6	3.380	5,8	3.360	5,6	3.531	5,7	3.527	5,7	4.388	7	4.004	6,3
<b>Wesermarsch</b>	3.846	9,6	3.772	9,3	3.883	9,5	3.759	9,4	3.886	9,7	4.406	11	4.343	11

(BfA/Statistik: 2006k)

## 6.2 Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung

Langfristig betrachtet ist die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im Organisationsbereich Oldenburg/Wilhelmshaven nicht zurückgegangen. Im Gegenteil, zwischen 1995 und 2005 stieg die Gesamtzahl der Beschäftigten, die Sozialabgaben zahlten, von 294.046 auf 300.123 an. Dies entspricht einer Gesamtsteigerung von 2,06 Prozent. Bemerkenswert ist, dass dieses Wachstum nicht linear verlaufen ist. Bis 2002 ist die Zahl der Beschäftigten um 15.217 Stellen oder 5,18 Prozent auf 309.063 gestiegen. Seither sinkt sie. Seit 2002 sind 9140 sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse verloren gegangen. Das entspricht einem Rückgang um 2,96 Prozent. Zwischen dem Juni 2000 und dem Juni 2005 sank die Zahl der Sozialversicherten um 5566 Stellen oder 1,82 Prozent. Verglichen mit der Entwicklung auf Bundes- und Landesebene handelt es sich also um einen sehr moderaten Rückgang. Auf Bundesebene ist die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse im gleichen Zeitraum um etwa 5 Prozent, in den westlichen Bundesländern insgesamt um die 3 Prozent und in Niedersachsen gar um 5,36 Prozent zurückgegangen. Im Organisationsbereich Oldenburg/Wilhelmshaven ist die Entwicklung also unterdurchschnittlich.

**Tabelle 12 Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung DGB – OL/Whv.**

Entwicklung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in der DGB - Region Oldenburg/Wilhelmshaven								
	1995	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
<b>DGB-Region</b>	294.046	298.758	305.689	307.467	309.263	306.063	302.342	300.123
<b>OL</b>	63.003	63.029	65.050	66.198	65.364	65.186	64.220	64.049
<b>Whv.</b>	27.604	26.644	27.412	26.929	26.555	25.825	25.346	25.199

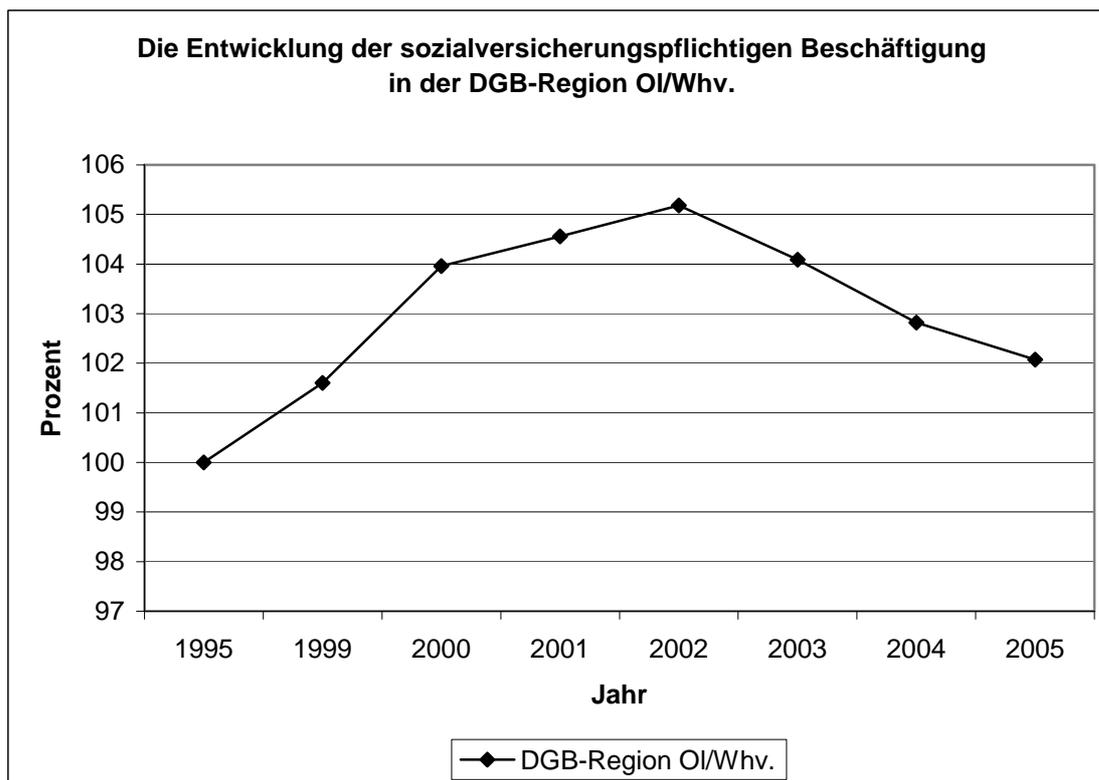
Eigene Berechnung auf der Grundlage der amtlichen Statistik (BfA: 2006f1/ 2006f5/ 2006f6/ 2006f7/ 2006f8/ 2006f9/ 2006f10/ 2006f11).

Diese Entwicklung verläuft in den einzelnen Landkreisen und Städten unterschiedlich. Einen Überblick gewährt die Tabelle 13. In ihr wird die Beschäftigungsentwicklung für alle Landkreise sowie für die Städte Delmenhorst, Wilhelmshaven und Oldenburg ausgewiesen. Den größten Zugewinn sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung erlebte Vechta, die Zahl wuchs um 7.308 oder 18,55 Prozent. Den stärksten Rückgang erfuhr der Landkreis Wesermarsch. Zwischen 1995 und 2005 gingen 3.152 abgabepflichtige Arbeitsplätze verloren oder gingen um 11,78 Prozent zurück.

**Tabelle 13 Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in den Kreisen und Städten**

<b>Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in den Kreisen und Städten 1995 - 2005</b>										
	<b>1995</b>	<b>1997</b>	<b>1998</b>	<b>1999</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>% 1995-2005</b>
<b>Oldburg Stadt</b>	63.003	62.778	61.943	63.029	65.050	66.198	65.364	64220	64049	+2%
<b>Wilhelmshaven</b>	27.604	26.280	25.886	26.644	27.412	26.292	26.555	25346	25199	-9%
<b>Delmenhorst</b>	19.492	18.840	18.654	19.246	19.069	18.996	19.355	17863	17407	-11%
<b>Ammerland</b>	31.186	30.139	30.538	31.130	31.715	31.770	32.073	31316	31439	+1%
<b>Coppenburg</b>	37.581	38.917	39.296	40.130	41.440	41.768	42.202	42826	42950	14%
<b>Friesland</b>	24.074	24.009	24.283	24.759	25.622	25.382	25.482	24268	23349	-3%
<b>Oldburg Kreis</b>	24.967	24.872	24.939	25.953	26.515	26.576	26.711	25778	25435	+2%
<b>Vechta</b>	39.391	40.631	41.548	42.597	43.989	44.598	46.259	46839	46.699	+19%
<b>Wesermarsch</b>	26.748	24.830	25.020	25270	24.877	25.250	25.262	23886	23.596	-12%

Eigene Berechnung auf Basis der amtlichen Statistik (BfA: 2006f1/ 2006f5/ 2006f6/ 2006f7/ 2006f8/ 2006f9/ 2006f10/ 2006f11).

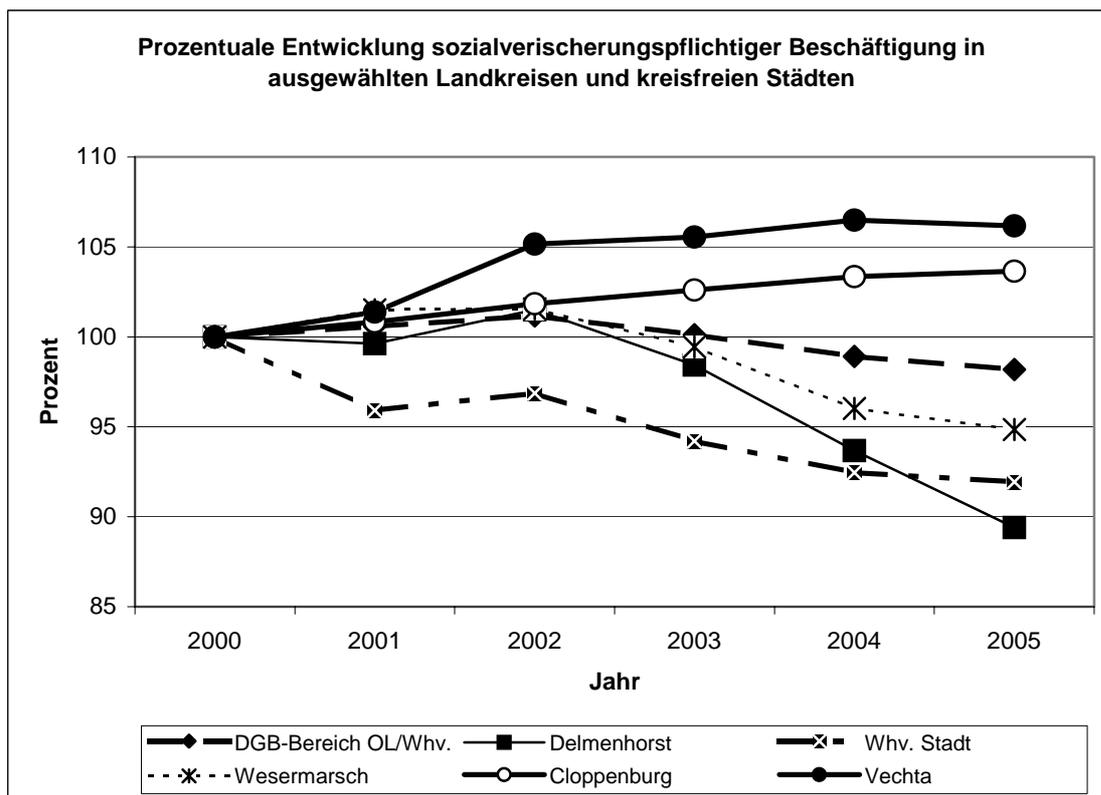
**Abbildung 16 Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung DGB-Region OL/Whv.**

Eigene Berechnung auf der Grundlage der amtlichen Statistik (BfA/ Statistik: 2006f1/ 2006f2/ 2006f3/ 2006f4/ 2006f5/2006f6/ 2006f7/ 2006f8/ 2006f9/ 2006f10/ 2006f11)

Zwischen 2000 und 2005 sank in der Mehrzahl der Landkreise und kreisfreien Städten die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten leicht ab, im gesamten DGB-Organisationsbereich Oldenburg um 1,82 Prozent. Nur in den Landkreisen Vechta und Cloppenburg entwickelte sich die sozialversicherte Beschäftigung auch nach 2000 positiv. Eine differenziertere Darstellung der Entwicklung in ausgewählten Städten und Landkreisen bietet die unten stehende Abbildung 17.

Während die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im Untersuchungsraum seit 2002 zurückgegangen ist, entwickelte sich die Beschäftigung bei Beamten und Richtern bis 2004 positiv. Zwischen 1995 und 2004 wuchs die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse von 17905 auf 19355, stieg also um 8,10 Prozent (Tabelle 14).

Abbildung 15 Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Kreisen und Städten



Eigene Berechnung auf der Grundlage der amtlichen Statistik (BfA/ Statistik: 2006f1/ 2006f2/ 2006f3/ 2006f4/ 2006f5/2006f6/ 2006f7/ 2006f8/ 2006f9/ 2006f10/ 2006f11).

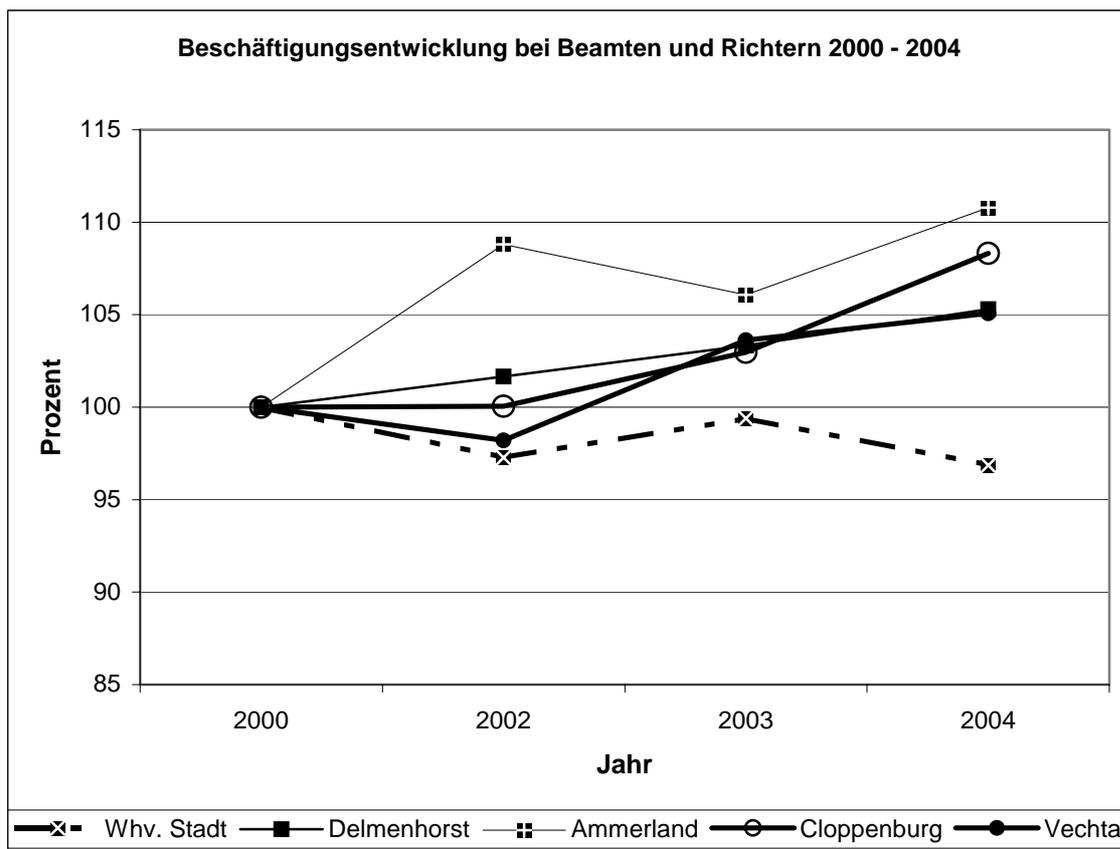
Tabelle 14 Beschäftigungsentwicklung bei Beamten und Richtern

Beschäftigungsentwicklung bei Beamten und Richtern							
	1995	1998	2000	2002	2003	2004	% 1995-2004
<b>Oldb. Stadt</b>	5.563	6.044	6.235	6.081	6.126	6.368	+14%
<b>Whv. Stadt</b>	1.998	1.970	1.840	1.790	1.829	1.782	-11%
<b>Delmenhorst</b>	1.389	1.347	1.322	1.344	1.366	1.392	0%
<b>Ammerland</b>	1.393	1.359	1.382	1.407	1.466	1.531	+10%
<b>Cloppenburg</b>	1.952	2.026	2.019	2.020	2.079	2.187	+12%
<b>Friesland</b>	1.178	1.162	1.167	1.198	1.245	1.268	+8%
<b>Oldb. Kreis</b>	1.162	1.234	1.275	1.258	1.299	1.333	+15%
<b>Vechta</b>	2.099	2.115	2.184	2.145	2.263	2.295	+9%
<b>Wesermarsch</b>	1.171	1.149	1.160	1.106	1.151	1.199	+2%
<b>Gesamt</b>	17.905	18.406	18.584	18.349	18.824	19.355	+8%

Eigene Berechnung auf der Basis amtlicher Statistiken (NLS: 2006j)

Wie die folgende Abbildung 18 anhand ausgewählter Beispiele deutlich macht, entwickelte sich auch hier die Beschäftigung nach Landkreisen und kreisfreien Städten unterschiedlich.

Abbildung 16 Beschäftigung Beamte und Richter



Eigene Berechnung auf der Grundlage amtlicher Statistiken (NLS: 2006j)

### 6.3 Entwicklung prekärer Beschäftigung

#### 6.3.1 Die Entwicklung der Teilzeitarbeit

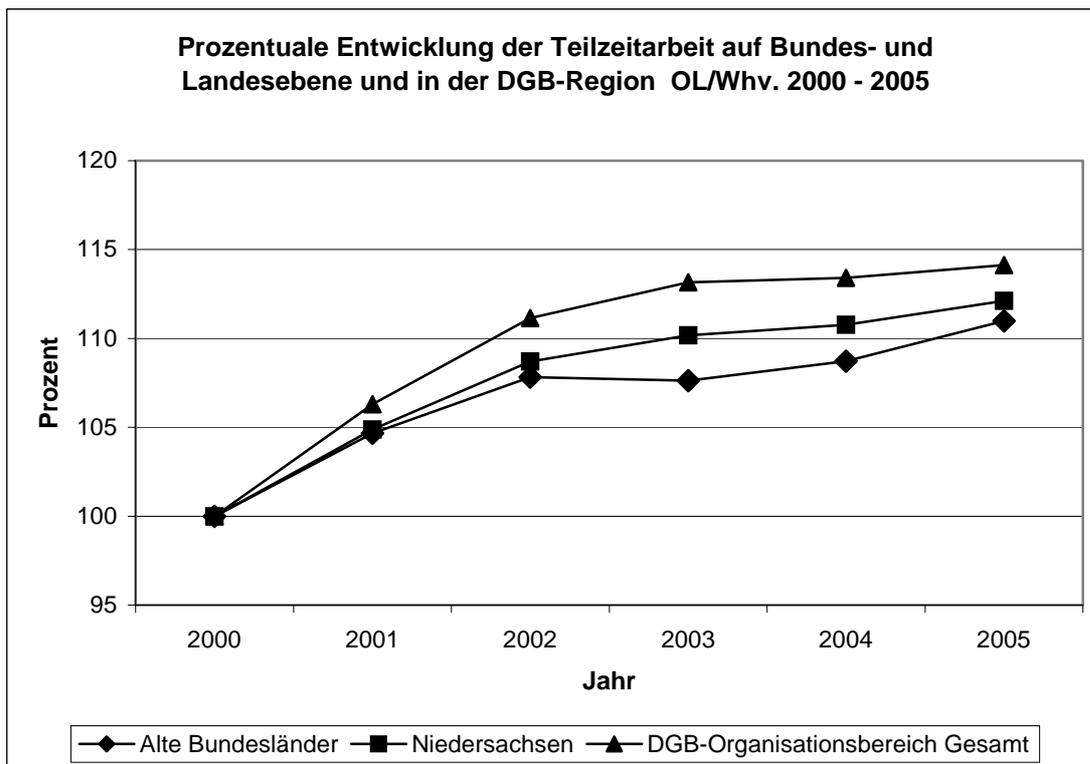
Die regionale Teilzeitbeschäftigung ist stärker als in den westlichen Bundesländern und auf Landesebene gestiegen. Während sie im Untersuchungsraum zwischen 2000 und 2005 um 14,13 Prozent gewachsen ist, vermehrte sie sich in den westlichen Bundesländern um knapp 11 und in Niedersachsen um 12,12 Prozent.

**Tabelle 15 Entwicklung der Teilzeitarbeit**

Entwicklung der Teilzeitarbeit 1998 - 2005							
	1998	2000	2001	2002	2003	2005	% 1998-2005
<b>Oldb. Stadt</b>	11.521	12.397	13.179	13.907	14.281	14.492	+26%
<b>Whv. Stadt</b>	4.161	4.358	4.571	4.629	4.610	4.661	+12%
<b>Delmenhorst</b>	4.270	4.699	4.804	5.089	4.968	4.614	+8%
<b>Ammerland</b>	4.081	4.167	4.532	4.738	4.836	5.099	+25%
<b>Cloppenburg</b>	4.435	4.720	5.022	5.258	5.449	5.662	+28%
<b>Friesland</b>	4.321	4.726	5.105	5.195	5.367	5.337	+24%
<b>Oldb. Kreis</b>	4.010	4.209	4.414	4.554	4.574	4.558	+14%
<b>Vechta</b>	4.945	5.501	5.963	6.491	6.696	6.897	+39%
<b>Wesermarsch</b>	3.259	3.257	3.471	3.531	3.562	3.500	+7%
<b>Gesamt</b>	45.003	48.034	51.061	53.392	54.343	54.820	+22%

(NLS: 2006b)

**Abbildung 19 Teilzeitarbeit DGB-Region OL/Whv.**



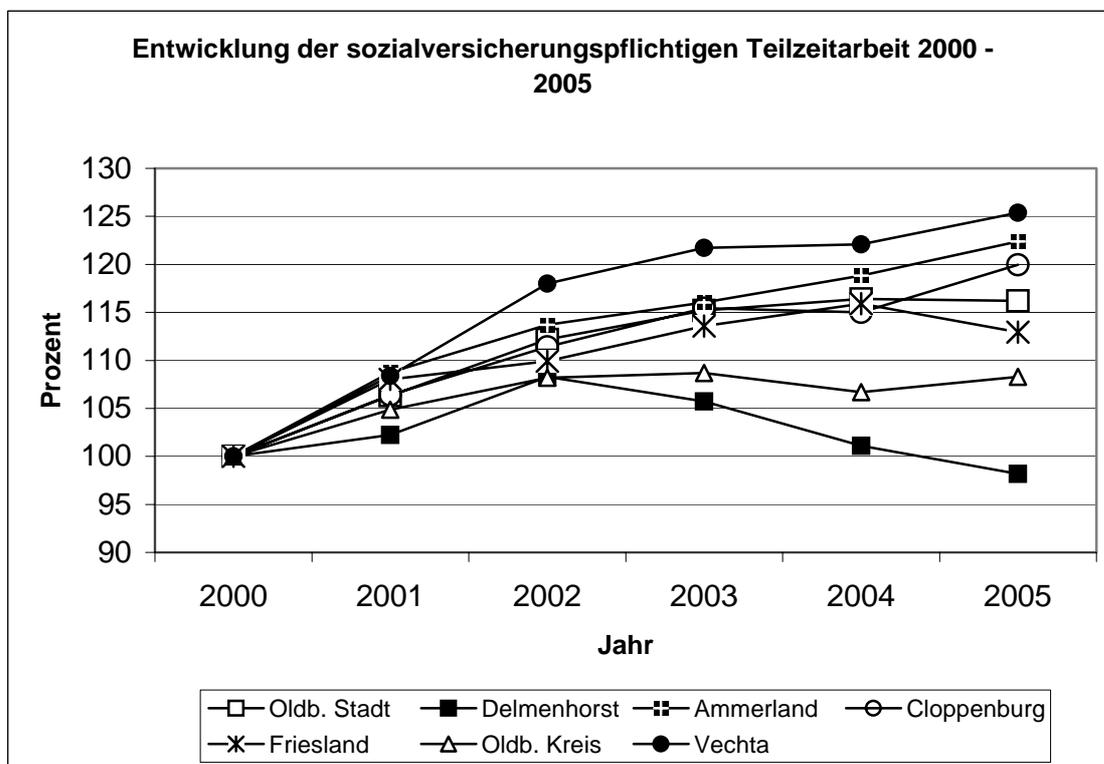
Eigene Berechnung auf Grundlage der amtlichen Statistiken (BfA/ Statistik: 2006c; NLS: 2006a, 2006b, 2006c, 2006d).

Diese Entwicklung unterscheidet sich in den Kreisen erheblich. In Delmenhorst sank auch die Teilzeitbeschäftigung, in allen anderen Kreisen und kreisfreien Städten stieg

sie dagegen. Während der Rückgang der Vollzeitbeschäftigung im übrigen Untersuchungsraum durch steigende Teilzeit abgedeckt wird, geht die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Delmenhorst insgesamt zurück.

In den anderen Kreisen und kreisfreien Städten ist die Teilzeitarbeit unterschiedlich stark gewachsen. Am stärksten wuchs sie zwischen 2000 und 2005 in den Kreisen Ammerland (22,37 Prozent), Cloppenburg (19,96 Prozent) und Vechta (25,38 Prozent). Auch die Stadt Oldenburg (16,2 Prozent) verzeichnete ein überdurchschnittliches Wachstum. Schwächer als durchschnittlich in den westlichen Bundesländern nahm Teilzeitarbeit dagegen in Wilhelmshaven (6,95 Prozent) im Kreis Oldenburg (8,29 Prozent) sowie in der Wesermarsch (7,46 Prozent). In Delmenhorst sank sie um 1,81 Prozent.

Abbildung 17 Entwicklung der Teilzeitarbeit nach Kreisen



Eigene Berechnungen auf der Grundlage amtlicher Statistiken (NLS: 2006b,c,d)

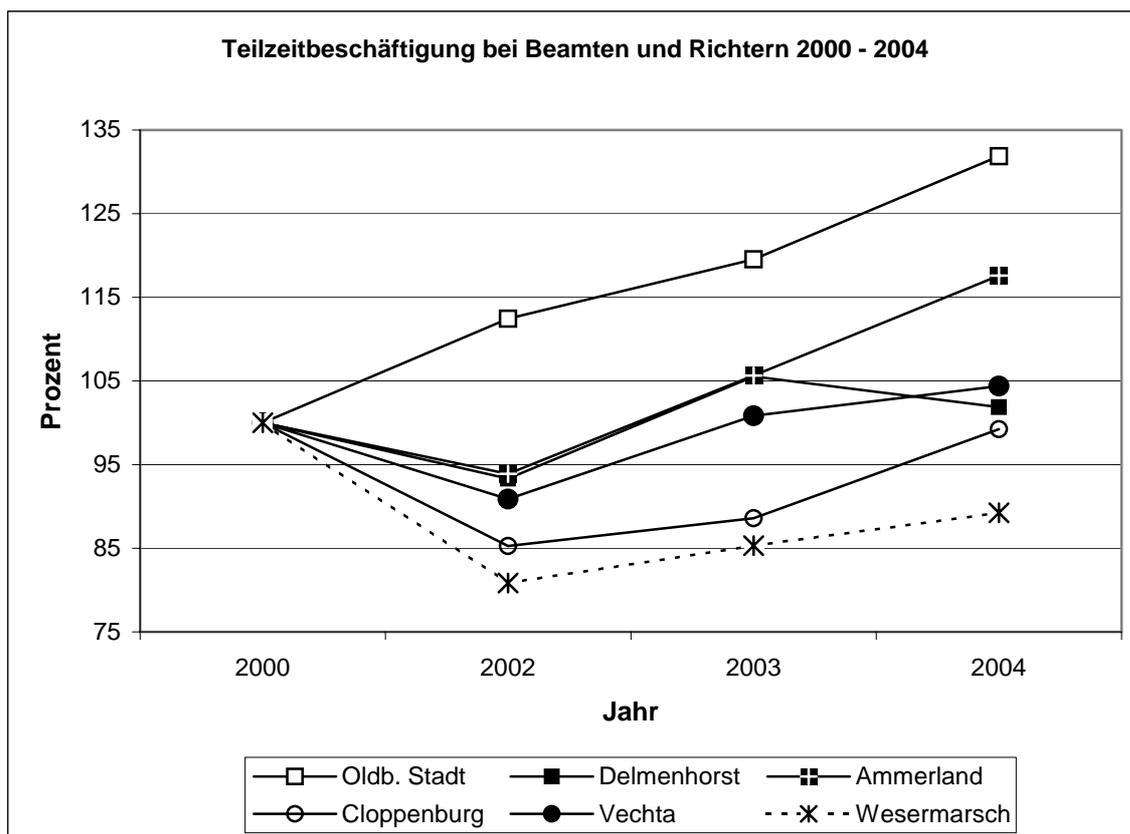
Auch bei den Beamten vergrößerte sich die Teilzeitbeschäftigung. Zwischen 2000 und 2004 ist sie um 11,40 Prozent gewachsen. Ihr Anteil an allen verbeamteten Beschäftigten wuchs allerdings nur sehr wenig. Waren im Juni 2000 24,49 Prozent aller Beamten und Richter teilzeitbeschäftigt, waren es 2004 26,20 Prozent.

**Tabelle 16 Teilzeitarbeit bei Beamten und Richtern**

Teilzeitarbeit bei Beamten und Richtern 1998-2004						
	1998	2000	2002	2003	2004	% 1998 - 2004
<b>Oldb. Stadt</b>	887	973	1094	1.163	1.283	+45%
<b>Whv. Stadt</b>	319	298	303	345	346	+8%
<b>Delmenhorst</b>	339	374	349	376	381	+12%
<b>Ammerland</b>	388	460	432	486	541	+39%
<b>Cloppenburg</b>	599	658	561	583	653	+9%
<b>Friesland</b>	313	362	360	393	408	+30%
<b>Oldb. Kreis</b>	377	453	435	458	500	+33%
<b>Vechta</b>	487	593	539	598	619	+27%
<b>Wesermarsch</b>	342	381	308	325	340	-1%
<b>Gesamt</b>	4.051	4.552	4.381	4.727	5.071	+25%

Eigene Berechnung auf der Grundlage amtlicher Statistiken (NLS: 2006j)

**Abbildung 18 Teilzeitarbeit bei Beamten und Richtern**



Eigene Berechnung auf der Grundlage amtlicher Statistiken (NLS: 2006j)

### 6.3.2 Die Entwicklung der geringfügigen Beschäftigung

Auch die Gesamtzahl der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse ist zwischen Juni 2000 und Juni 2005 um 54,48 Prozent stark angestiegen. Es handelt sich hierbei um hauptberufliche und nebenberufliche geringfügige Beschäftigungsverhältnisse. Damit liegt die regionale Steigerung unter der auf Bundesebene. Hier betrug das Wachstum zwischen 30. Juni 2000 und 30. Juni 2005 in etwa 60 Prozent. Die regionale Entwicklung liegt allerdings im allgemeinen landesweiten Trend, denn auf Landesebene wuchs die geringfügig entlohnte Beschäftigung im gleichen Zeitraum um 54,30 Prozent.

**Tabelle 17 Geringfügige Beschäftigung am Arbeitsort**

Entwicklung geringfügiger Beschäftigung 2000 – 2005							
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	% 2000-2005
<b>Delmenhorst</b>	7.102	6.861	6.685	8.011	8.800	8.494	+20%
<b>Oldb. Stadt</b>	11.649	11.933	11.757	16.323	18.889	18.718	+61%
<b>Whv. Stadt</b>	4.948	4.846	5.029	6.185	7.118	7.116	+44%
<b>Ammerland</b>	6.074	6.320	6.660	8.477	9.851	9.966	+64%
<b>Cloppenburg</b>	8.158	8.846	8.972	11.224	13.241	13.619	+67%
<b>Friesland</b>	5.413	5.569	5.669	7.049	8.083	7.877	+46%
<b>Oldb. Kreis</b>	5.993	5.963	6.163	8.073	9.614	9.666	+61%
<b>Vechta</b>	9.732	10.117	10.587	13.742	15.551	16.338	+68%
<b>Wesermarsch</b>	4.529	4.601	4.704	5.818	6.477	6.451	+42%
<b>Gesamt</b>	<b>63.598</b>	<b>65.056</b>	<b>66.226</b>	<b>84.902</b>	<b>97.624</b>	<b>98.245</b>	<b>+54%</b>

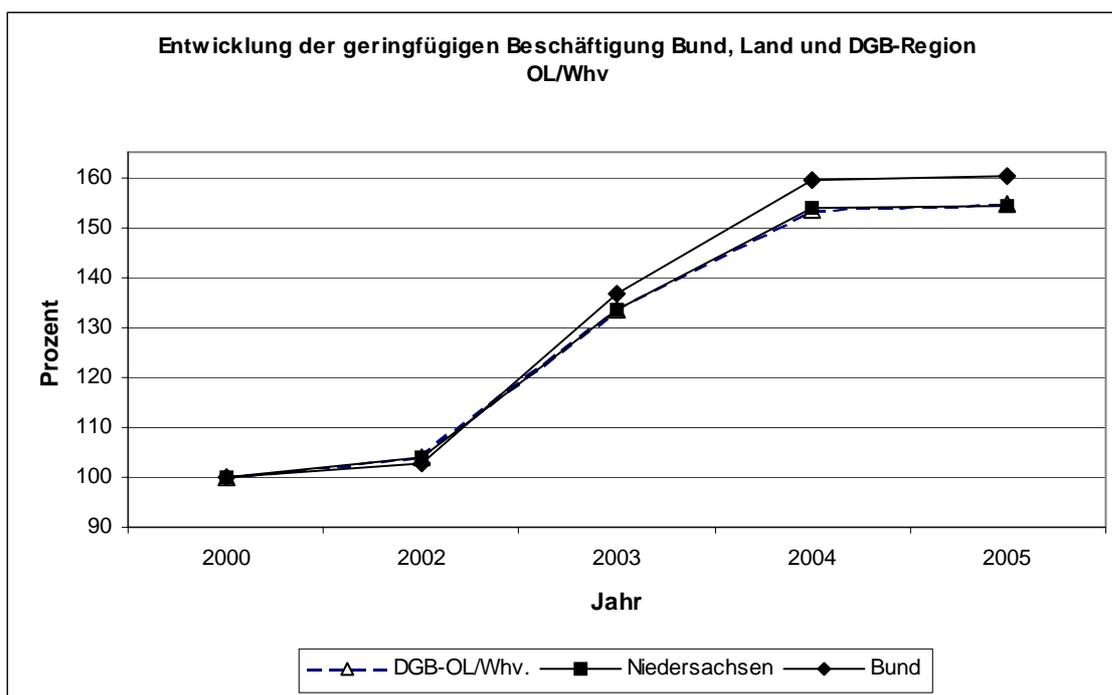
Datenquelle (BfA: 2006h). Z.T. eigene Berechnungen.

**Prozentuale Entwicklung der geringfügigen Beschäftigung 2000 - 2005**

	2000	2002	2003	2004	2005
<b>DGB-OL/Whv.</b>	100	104,13	133,5	153,5	154,48
<b>Niedersachsen</b>	100	103,77	133,4	153,91	154,3
<b>Bund</b>	100	102,88	136,53	159,54	160,2

Datenquelle (BfA: 2006h). Z.T. eigene Berechnungen.

**Abbildung 19 Entwicklung Geringfügigkeit DGB-Region OL/ Whv.**



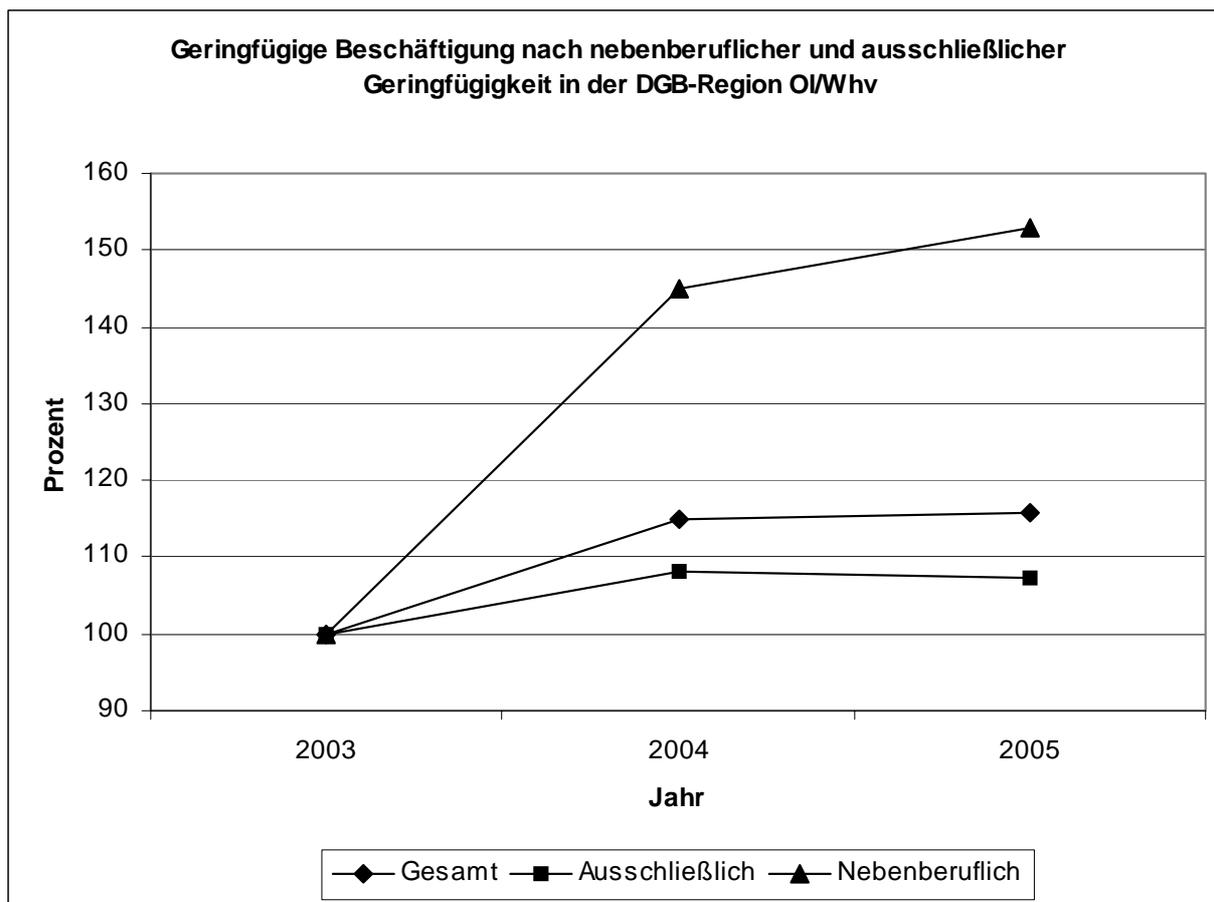
Eigene Berechnung auf der Grundlage amtlicher Statistiken (BfA: 2006h,i)

Auch im Untersuchungsraum lohnt es, zwischen ausschließlicher und nebenberuflicher geringfügiger Beschäftigung zu differenzieren. Erstens wächst auch vor Ort die nebenberufliche Geringfügigkeit stärker als die ausschließliche; zweitens ging die ausschließliche geringfügige Beschäftigung von 2004 auf 2005 leicht zurück, während die nebenberufliche anhaltend wuchs.

**Tabelle 18 Gesamte, nebenberufliche und ausschließliche geringfügige Beschäftigung**

Geringfügige Beschäftigung in der DGB-Region Ol/ Whv. 2000-2005							
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	% 2000-2005
<b>Gesamt</b>	63.598	65.056	66.226	84.902	97.624	98.245	+54%
<b>Ausschließlich</b>				69.387	75.113	74.507	+7%
<b>Nebenberuflich</b>				15.515	22.511	23.738	+53%

Datenquelle (BfA: 2006h). Z.T. eigene Berechnungen

**Abbildung 20 Nebenberufliche und ausschließliche Geringfügigkeit**

Eigene Berechnung auf der Grundlage amtlicher Statistiken (BfA: 2006h).

Im Jahr 2003 lag der Anteil der Beschäftigungsverhältnisse, die nebenberuflich ausgeübt wurden, bei 18,27 Prozent. Bis 2005 schwoll dieser Anteil auf 24,16 Prozent an. Während die geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse, die als einzige Erwerbsarbeitsverhältnisse ausgeübt wurden, zwischen 2003 und 2005 um 7,38 Prozent wuchsen, entwickelten sich die nebenberuflichen zeitgleich mit einem Plus von 53,00 Prozent weitaus dynamischer.

Diese Entwicklungstendenzen gelten für fast alle Landkreise und kreisfreien Städte. Ausnahmen sind Vechta und Cloppenburg. Dort wuchsen die ausschließlichen geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse auch von 2004 auf 2005.

### 6.3.3 Die Entwicklung der Leiharbeit im Organisationsbereich Oldenburg

Über die regionale Entwicklung des Leiharbeitseinsatzes liegen Daten erst ab 1999 vor. Seither stieg der Leiharbeitereinsatz insgesamt in der Region jedoch um 121,55 Prozent. 1999 waren es 2.288, 2005 bereits 5.069 Arbeitskräfte.

**Tabelle 19 Entwicklung der Leiharbeit**

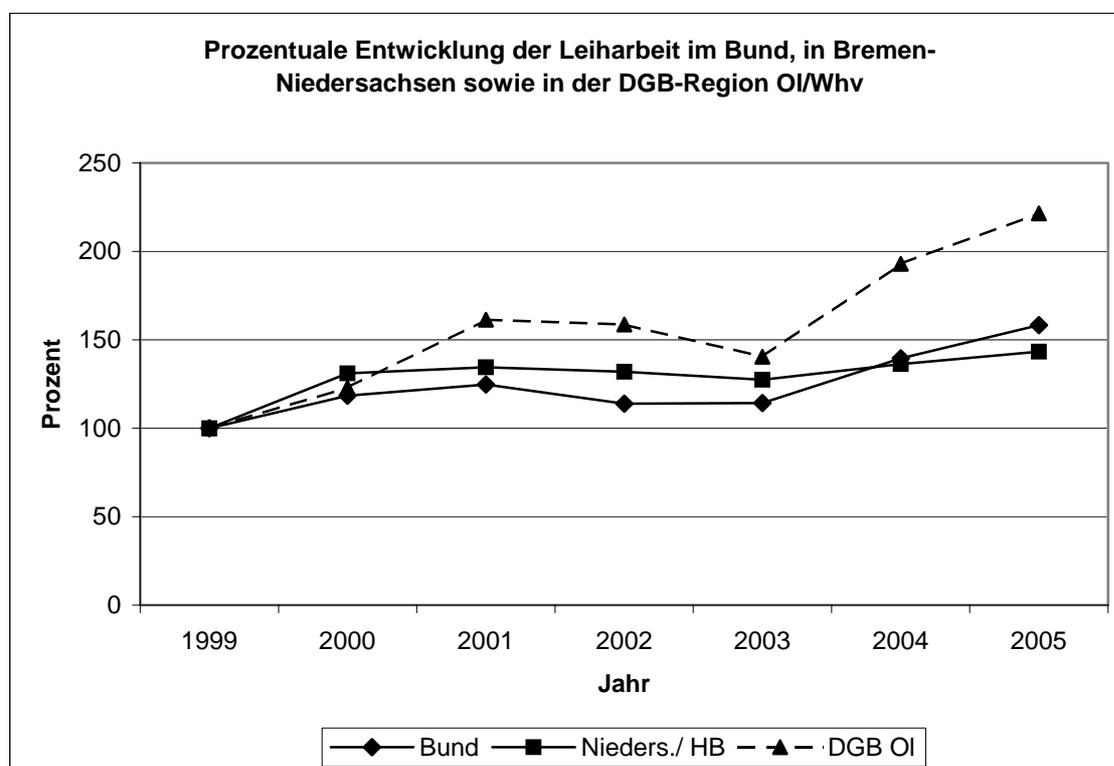
Entwicklung der Leiharbeit in der DGB-Region OI/Whv.							
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	% 1999-2005
<b>Delmenhorst</b>	138	86	175	250	225	261	+89%
<b>Oldb. Stadt</b>	1.960	1.973	1.768	1.824	2.001	2.262	+15%
<b>Whv. Stadt</b>	77	173	148	207	291	435	+465%
<b>Ammerland</b>		791	596	112	459	301	
<b>Cloppenburg</b>	288	270	366	444	399	446	+55%
<b>Friesland</b>			90				
<b>Oldb. Kreis</b>	119	142	126	105	112	191	+61%
<b>Vechta</b>	79	122	234	170	814	905	+1046%
<b>Wesermarsch</b>	150	134	128	103	113	268	+79%
<b>Gesamt</b>	<b>2.811</b>	<b>3.691</b>	<b>3.631</b>	<b>3.215</b>	<b>4.414</b>	<b>5.069</b>	<b>+80%</b>

(BfA/ Statistik: 2006g)

Vier Anmerkungen müssen – über die anfangs erwähnte Quellenkritik hinaus - zu dieser auf den ersten Blick beeindruckenden Entwicklung gemacht werden. Erstens handelt es sich um ein Wachstum auf geringem Ausgangsniveau. 2005 arbeiteten ‚nur‘ 2.781 Menschen mehr als LeiharbeiterInnen als 1999. Dies wird zweitens auch im Anteil der sozialversicherungspflichtigen Leiharbeiter an den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten selbst deutlich. 1999 arbeiteten 0,77 Prozent der sozialversicherungspflichtig beschäftigten ArbeitnehmerInnen auf Leiharbeitsbasis, 2005 waren es schließlich 1,69 Prozent. Drittens verlief die Entwicklung auch in diesem Punkt in den einzelnen Landkreisen und Städten höchst unterschiedlich. So weisen Vechta und Wilhelmshaven mit jeweiligen Steigerungsraten von 883,70 bzw. 417,86 Prozent ein sehr starkes Wachstum auf. In der Stadt Oldenburg steigerte sich der Leiharbeitseinsatz zwischen 1999 und 2005 nur um 39,2 Prozent, im Landkreis Friesland scheint es hingegen so, als gäbe es dort keine Leiharbeit. Viertens schließlich sagen diese Zahlen wenig über die tatsächliche Gesamtzahl der Arbeitskräfte aus, die im Laufe der vergangenen sieben Jahre als LeiharbeiterInnen tätig waren. Die vorliegende Statistik liefert Momentaufnahmen, erfasst aber nicht den Prozess. Die Zu- und Abgänge werden so nicht fixiert. Da wir von einer kurzen durchschnittlichen Beschäftigungsdauer ausgehen können, ist die Zahl der zwischen 1999 und 2005 geschlossenen Leiharbeitsverhältnisse wahrscheinlich höher. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung stellt für die Bundesebene entsprechende Überlegungen an. „So betrug der jahresdurchschnittliche Bestand an überlassenen Leiharbeitern im Jahr 2003 ca. 340 000. Gleichzeitig wurden 2003 jedoch 586 000 neue Leiharbeitsverhältnisse begonnen und 618 000

beendet (...).“ (Jahn/Wolf: 2005: 2) 2005 gab es bundesweit jahresdurchschnittlich ca. 444.000 Leiharbeiter. In diesem Zeitraum wurden jedoch 738.000 neue Leiharbeitsverhältnisse geschlossen und 724.000 beendet. Dynamik und Umfang der Leiharbeit sollten daher nicht unterschätzt werden. Das unterstreichen auch die Untersuchungsergebnisse von Manfred Antoni und Elke Jahn aus dem IAB. Sie analysierten basierend auf einer erweiterten Fassung der IAB-Beschäftigtenstichprobe, wie lange Leiharbeitsverhältnisse in Verleihfirmen 2003 durchschnittlich andauerten. Nur 13 Prozent aller Zeitarbeiter waren ein Jahr oder länger bei einer Verleihfirma beschäftigt. 60 Prozent dagegen wurden weniger als drei Monate von einem Arbeitgeber beschäftigt (Antoni/Jahn: 2006: 5).

**Abbildung 21 Leiharbeit in der DGB-Region OI/Whv.**



Eigene Berechnung auf der Grundlage der amtlichen Statistik (BfA/Statistik: 2005; 2006g)

#### 6.3.4 Ein-Euro-Jobs

Die ‚Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung‘ sind in ihrer heutigen gesetzlichen Form ein noch junges Instrument der Arbeitsmarktpolitik. Daten für alle zu untersuchenden Kreise und kreisfreien Städte stehen leider nur für das Jahr 2006 (Stichtag 30. Juni) zur Verfügung, ihre Entwicklung kann daher nicht dargestellt werden. Leider wurde nicht in allen verfügbaren Statistiken von den Arbeitsagenturen

zwischen den Ein-Euro-Jobs und den ‚Arbeitsgelegenheiten mit Entgeltvariante‘ unterschieden.

Insgesamt gab es am Stichtag 3464 Arbeitsgelegenheiten. Davon lassen sich 2491 statistisch sicher als Ein-Euro-Jobs identifizieren, 62 wurden eindeutig als Entgeltvarianten ausgewiesen. Legt man den prozentualen Anteil der Entgeltvarianten an allen Arbeitsgelegenheiten zugrunde, wie sie sich für die Städte Oldenburg (6,1 Prozent) und Delmenhorst (4,4 Prozent) ausweisen lassen, lassen sich Schätzungen für die gesamte Region abgeben. Zwischen 3253 und 3312 der ausgewiesenen Arbeitsgelegenheiten könnten Ein-Euro-Jobs sein.

Tabelle 20 Arbeitsgelegenheiten in der DGB-Region Ol/Whv.

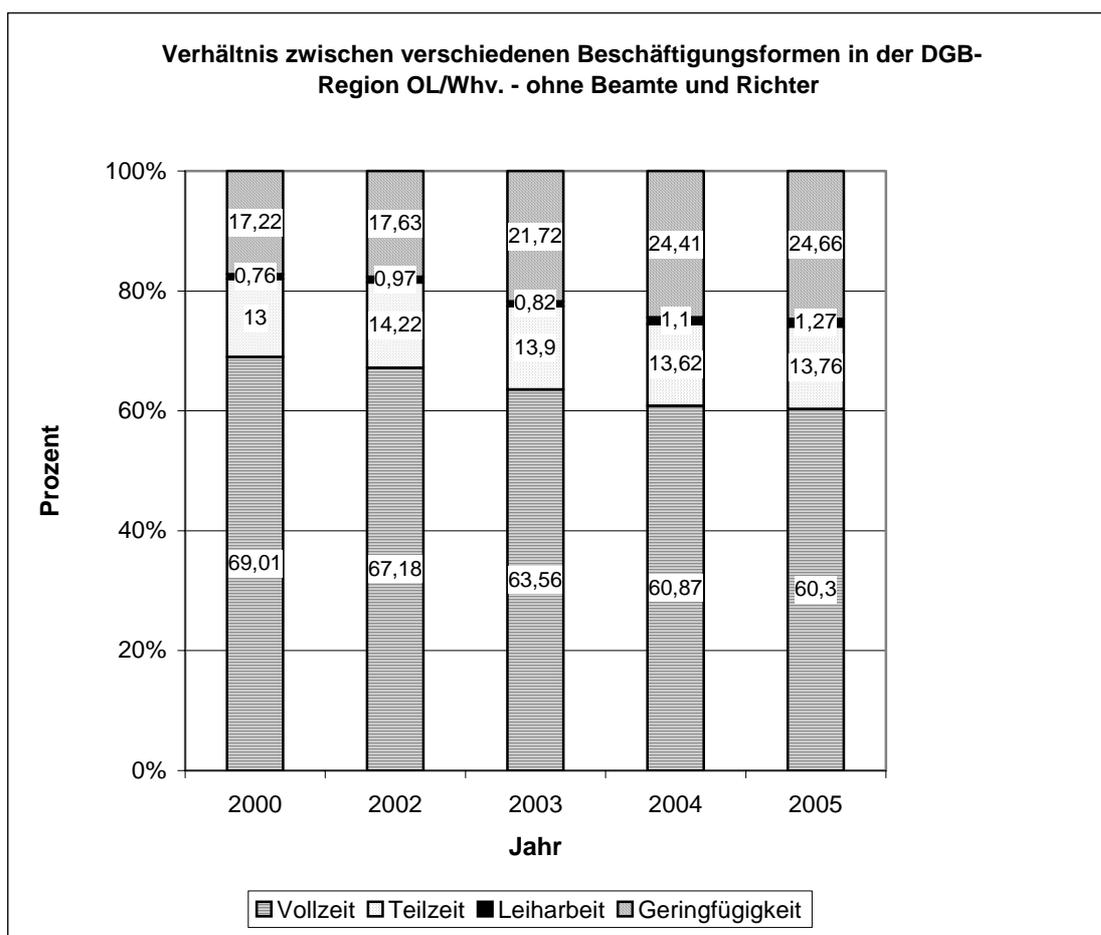
<b>Arbeitsgelegenheiten am 30. Juni 2006</b>			
	<b>Mehraufwand (1€Job)</b>	<b>Entgeltvariante</b>	<b>Gesamt</b>
<b>Oldb. Stadt</b>	674	44	<b>718</b>
<b>Whv. Stadt</b>	XX	XX	<b>639</b>
<b>Delmenhorst</b>	369	17	<b>386</b>
<b>Ammerland</b>	343	0	<b>343</b>
<b>Cloppenburg</b>	408	0	<b>408</b>
<b>Friesland</b>	XX	XX	<b>272</b>
<b>Oldb. Kreis</b>	162	0	<b>162</b>
<b>Vechta</b>	264	1	<b>265</b>
<b>Wesermarsch</b>	271	0	<b>271</b>
<b>DGB-OL/Whv.</b>	<b>2.491</b>	<b>62</b>	<b>3.464</b>

Daten der lokalen Agenturen für Arbeit

#### **6.4 Beschäftigungsverhältnisse im Vergleich**

Im Organisationsbereich Oldenburg gab es im Jahre 2005 insgesamt 398.368 Beschäftigungsverhältnisse. Dabei handelt es sich um 300.123 sozialversicherungspflichtige Erwerbsverhältnisse -unterteilt in 240.234 Vollzeitarbeitsplätze, 54.820 Teilzeitstellen und 5.069 Leiharbeitsverhältnisse – sowie 98.245 geringfügige Beschäftigungsverhältnisse . Der Anteil der Geringfügigkeit beträgt lokal 24,66 Prozent. Im gesamten Land Niedersachsen sind es 22,16 Prozent und auf Bundesebene etwa 20 Prozent.

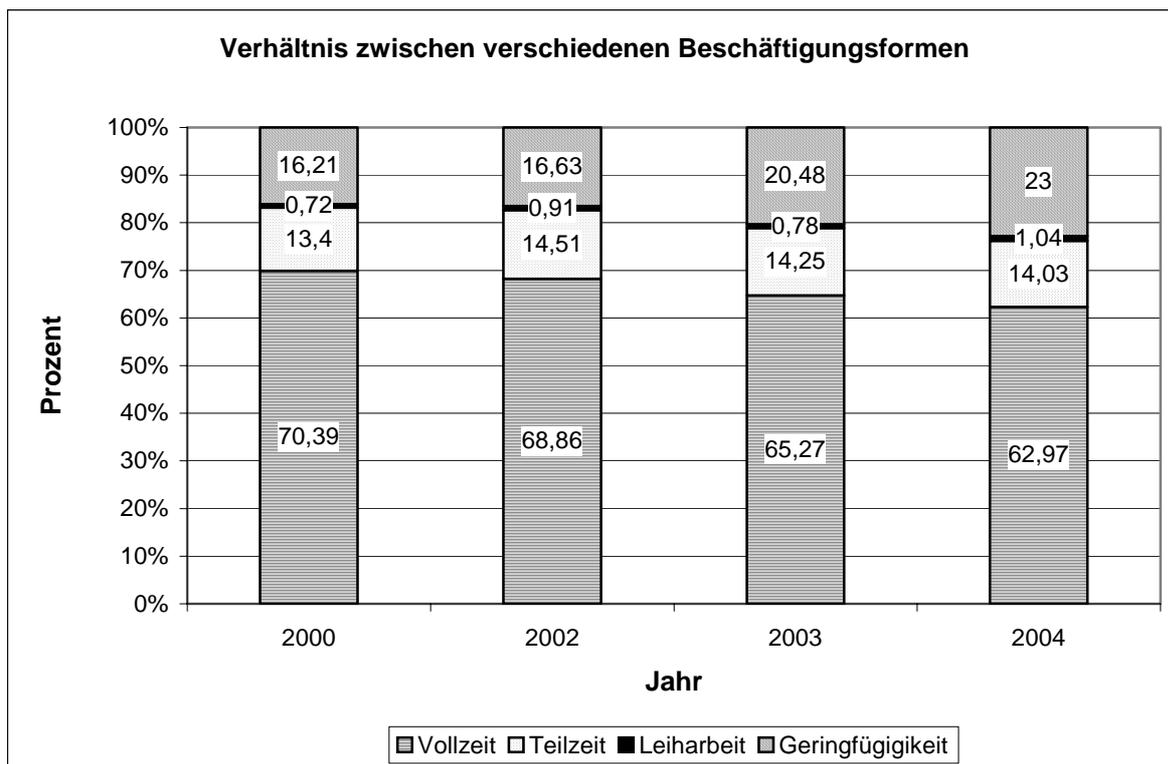
**Abbildung 22 Beschäftigungsverhältnisse im Vergleich– ohne Beamte und Richter**



Eigene Berechnungen auf der Grundlage der oben ausgewiesenen Statistiken des NLS

Ein leicht verändertes Bild ergibt sich, wenn wir die im Land und bei den Kommunen beschäftigten Beamten in die Rechnung miteinbeziehen. Im Jahr 2000 waren insgesamt 18.584 Beamte und Richter im Untersuchungsraum beschäftigt. 4.552 davon arbeiteten auf Teilzeit-, 14.032 auf Vollzeitbasis. Obwohl sich so die Größenverhältnisse innerhalb der Gruppe der atypischen und prekären Beschäftigung verändern, betrifft dies nicht die generelle Entwicklungsrichtung – allerdings wachsen die objektiv prekären Beschäftigungsverhältnisse, insbesondere die geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, anteilig geringer an. Die Teilzeitarbeit nimmt einen größeren Stellenwert ein und die Vollzeitverhältnisse gehen etwas langsamer zurück.

**Abbildung 23 Beschäftigungsverhältnisse im Vergleich– mit Beamte und Richter**



Eigene Berechnungen auf der Grundlage der oben ausgewiesenen Statistiken des NLS

Mit den hier dargestellten Werten wird nur ein Teil der prekären Beschäftigungsverhältnisse erfasst. Es fehlen statistische Daten über die sog. ‚Scheinselbständigkeit‘ und die befristeten Beschäftigungsverhältnisse.

Zwar können auch Leiharbeitsverhältnisse und geringfügige Beschäftigungsverhältnisse theoretisch zusätzlich befristet werden; wahrscheinlicher ist jedoch, dass sie im oben dargestellten Anteil der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Voll- oder Teilzeitkräfte zu verorten sind. Falls scheinselbständige Ich-AG’s regional von Bedeutung sind, müssten sie zu den prekären Beschäftigungsverhältnissen addiert werden. Wie bereits eingangs erwähnt liegen zu keinem dieser Beschäftigungsverhältnisse verlässliche Zahlen vor. Diesbezügliche Informationen aus den Experteninterviews werden in den Kapiteln 8 und 9 aufbereitet.

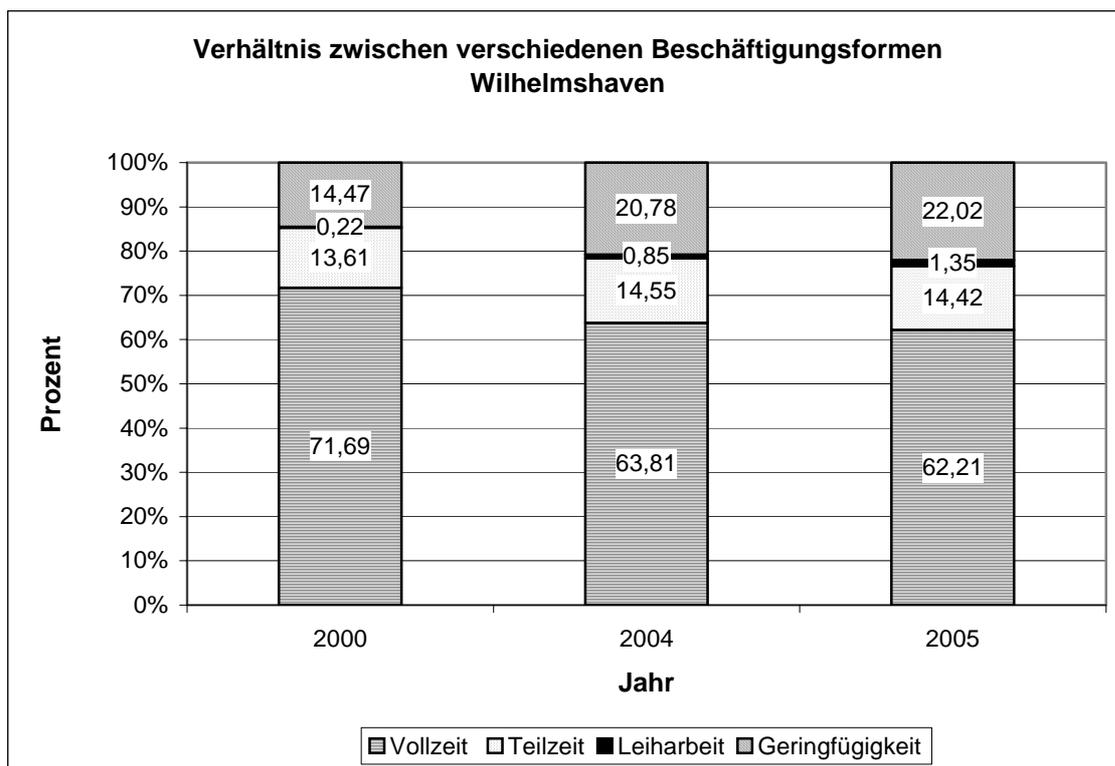
## **6.5 Landkreise und kreisfreie Städte im Überblick**

Im Folgenden wird dargestellt, wie sich die Arbeitsgesellschaft den untersuchten Beschäftigungsformen entsprechend in den einzelnen Landkreisen und kreisfreien Städten zwischen 2000 und 2005 ausdifferenziert (eine kompakte Übersicht bietet Tabelle 21). Die prekären und nicht-prekären Erwerbsverhältnisse werden auf Kreisebene verglichen. Für den Zeitraum bis 2004 werden Beamte und Richter mit betrachtet. Da für 2005 keine Daten verfügbar sind, können sie in der grafischen Darstellung des Jahres nicht berücksichtigt werden. Dementsprechend verschiebt sich das Gewicht innerhalb der atypischen Beschäftigungsverhältnisse (inklusive Teilzeitarbeit) leicht zu Gunsten der prekären (Leiharbeit und 400-Euro-Jobs) Beschäftigung.

### **6.5.1 Wilhelmshaven**

Die Erwerbslosigkeit in Wilhelmshaven ist leicht angestiegen. Zwischen 2000 und 2006 ist die Erwerbslosenquote von 14,7 Prozent auf 16,6 Prozent gestiegen. 2005 lag sie bei 19,6 Prozent. Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung sank von 27.412 (2000) auf 25.199 (2005) um 8,07 Prozent. Gleichzeitig nahm die Teilzeitarbeit um 6,95 Prozent zu. Die Beschäftigung von Beamten und Richtern ist von 18.584 (2000) auf 19.355 (2004) gewachsen. 2000 waren 4358 Sozialversicherte teilzeitbeschäftigt. 2005 waren es 4661. Hinzu kommen 4.552 teilzeitarbeitende Beamte und Richter. Auch die Zahl der prekären Beschäftigungsverhältnisse stieg an. Die geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse legten um 43,82 Prozent zu. 2000 zählte die Statistik 4.948 geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, 2005 waren es bereits 7116. Auch die Leiharbeit legte zu, von 77 (2000) auf 435 (2005). Das entspricht einer Steigerung von 464,94 Prozent. 2006 gab es 693 Arbeitsgelegenheiten in Wilhelmshaven.

**Abbildung 24 Beschäftigungsverhältnisse im Vergleich - Wilhelmshaven**



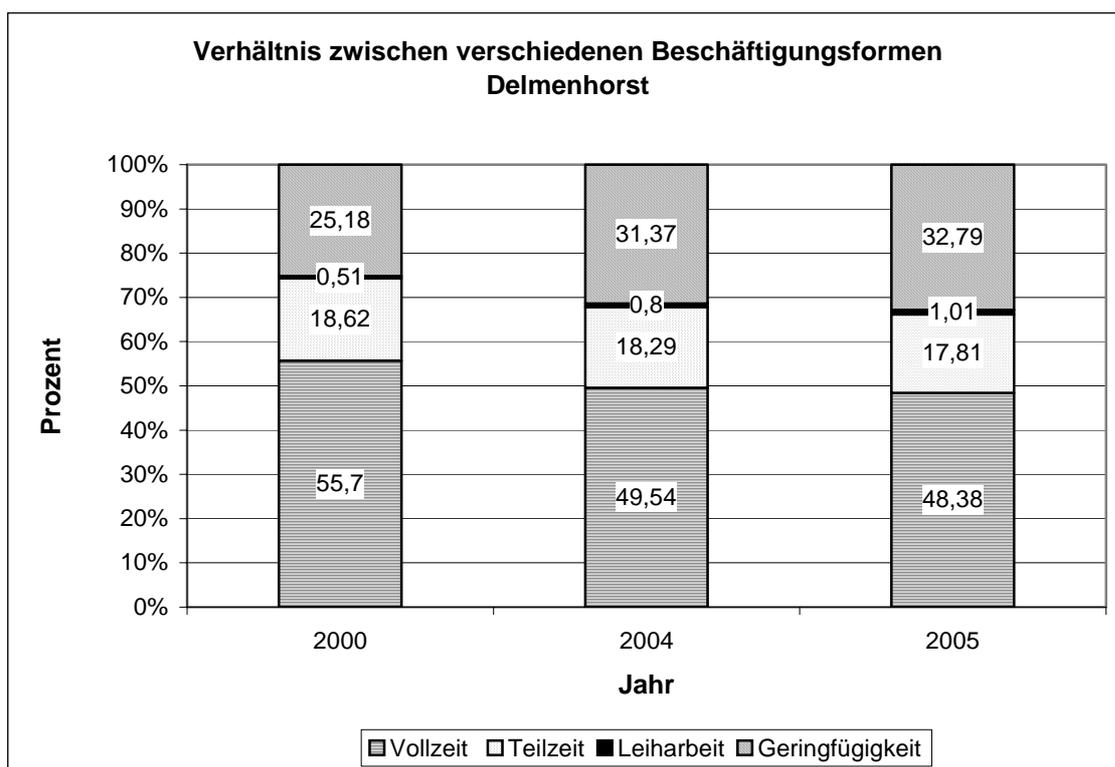
Eigene Berechnungen auf der Grundlage der oben ausgewiesenen Statistiken des NLS

### 6.5.2 Delmenhorst

Die sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse sind zwischen 2000 (27.412) und 2005 (25.199) um 8,72 Prozent zurückgegangen. Zeitgleich sank auch die sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeit um 1,81 Prozent von 4.699 (2000) Teilzeitverhältnissen auf 4.614 (2005). Die Beschäftigung von Beamten und Richtern wuchs von 1.322 Beschäftigungsverhältnisse 2000 auf 1392 im Jahr 2004 um 5,3 Prozent. Die anteilige Teilzeitarbeit wuchs von 374 Teilzeitverhältnissen (2000) auf 381 (2004).

Die Erwerbslosigkeit stieg von 12,7 Prozent (2000), 19,5 Prozent (2005) auf 16,5 Prozent (2006). Die geringfügige Beschäftigung wuchs um 19,60 Prozent vergleichsweise langsam. Im Jahr 2000 gab es 4.948 geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, 2005 waren es 7.116. Die Leiharbeit wuchs stark und gleichmäßig um 89 Prozent, allerdings auf geringem Ausgangsniveau. 2006 wurden darüber hinaus 369 Ein-Euro-Jobber und 386 Arbeitsgelegenheit gezählt.

**Abbildung 25 Beschäftigungsverhältnisse im Vergleich - Delmenhorst**



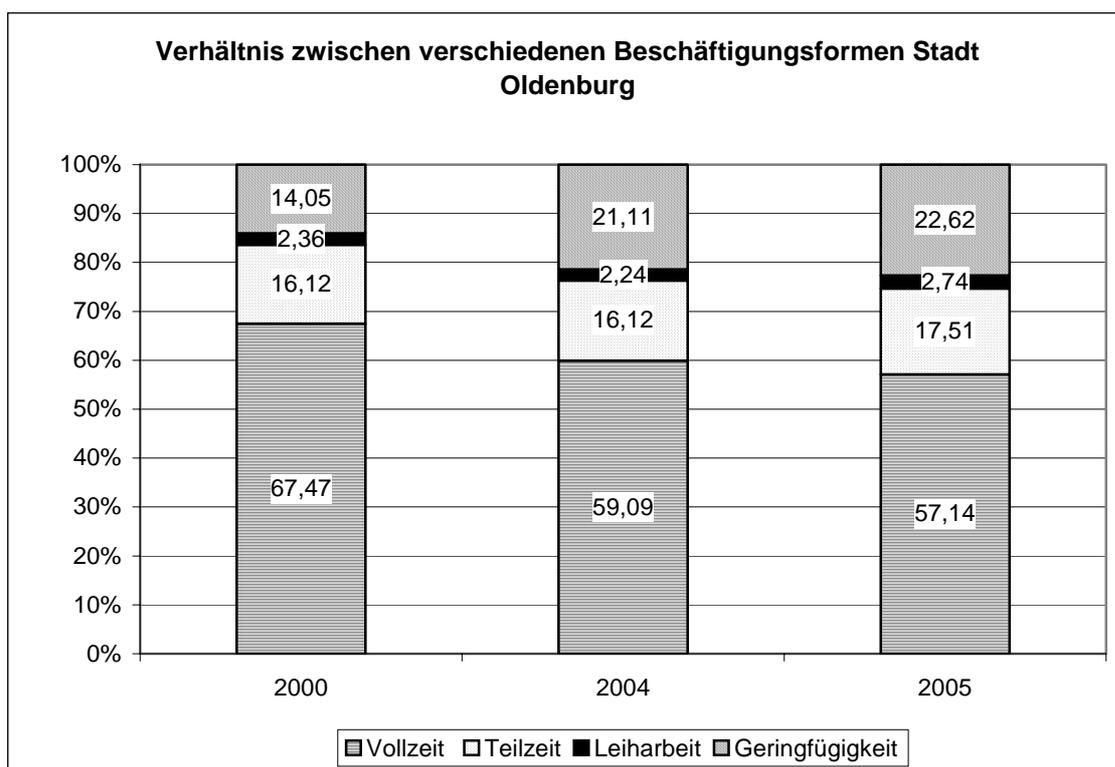
Eigene Berechnungen auf der Grundlage der oben ausgewiesenen Statistiken des NLS

### 6.5.3 Oldenburg Stadt

Die sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse sanken nur leicht um 1,54 Prozent oder von 65.050 (2000) auf 64.049 (2005). Die Teilzeitarbeitsverhältnisse wuchsen dagegen um 16, 2 Prozent, von 12.397 (2000) auf 14.492 (2005). Die Beschäftigung von Beamten und Richtern entwickelte sich positiv. Prozentual vergrößerte sie sich um 2,13 Prozent. Absolut vermehrte sie sich von 6235 Beschäftigungsverhältnissen (2000) auf 6.368 im Jahr 2004. Auf Teilzeitbasis arbeiteten 2004 31,86 Prozent mehr Beamte und Richter als 2000. Die Zahl der Teilzeitarbeitsverhältnisse stieg von 973 auf 1.283.

Die Erwerbslosenquote stieg von 11,3 Prozent (2000) auf 13,3 Prozent (2006) an. 2005 lag die Quote bei 14,7 Prozent. Im gleichen Zeitraum stieg die geringfügige Beschäftigung stark um 60,68 Prozent oder 7.069 Beschäftigungsverhältnisse an (2000 = 11.649; 2005 = 18.718). Die Leiharbeit wuchs prozentual relativ moderat um 15,41 Prozent. In absoluten Zahlen entspricht das einem Wachstum von 1.960 Beschäftigungsverhältnissen im Jahr 2000 auf 2262 im Jahr 2005. 2006 gab es in der Stadt 718 Arbeitsgelegenheiten. 674 davon waren Ein-Euro-Jobs.

**Abbildung 26 Beschäftigungsverhältnisse im Vergleich – Oldenburg Stadt**



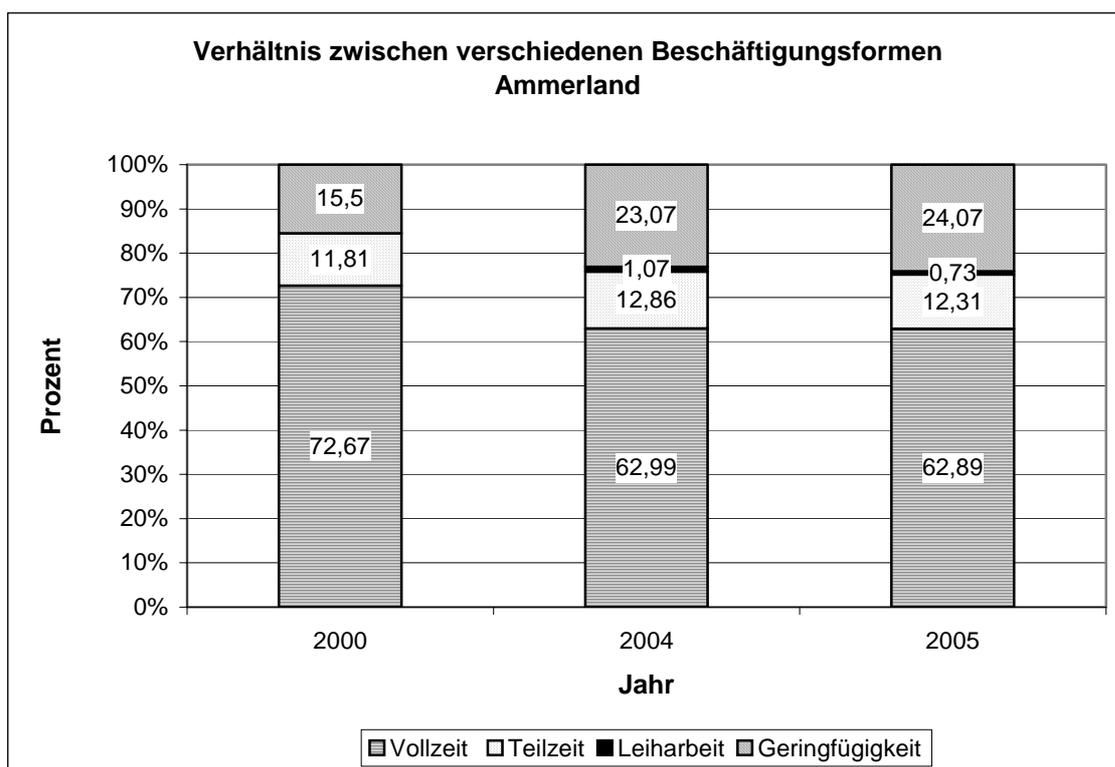
Eigene Berechnungen auf der Grundlage der oben ausgewiesenen Statistiken des NLS

### 6.5.4 Ammerland

Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ging zwischen 2000 und 2005 um 0,87 Prozent oder 226 Beschäftigungsverhältnisse zurück (2000 = 31.715; 2005 = 31.439). Die Teilzeitarbeit verzeichnete regional mit 22,37 Prozent das zweitstärkste Wachstum. Die Teilzeitverhältnisse stiegen von 4.167 (2000) auf 5.099 (2005). Im Jahr 2000 arbeiteten im Kreis Ammerland 1.382 Beamte und Richter, 460 auf Teilzeitbasis. Bis 2004 stieg ihre Gesamtzahl um 10,78 Prozent auf 1.531 an. Die Teilzeitarbeitsverhältnisse vermehrten sich um 17,61 Prozent auf 541.

Die Erwerbslosequote entwickelte sich gering von 8,4 Prozent 2000 auf 8,9 Prozent 2006. 2005 lag sie bei 9,7 Prozent. Die geringfügige Beschäftigung wuchs um 64,08 Prozent oder knapp 4.000 Beschäftigungsverhältnisse. 2001 (791) wurde Leiharbeit stark nachgefragt, seither sinken die Leiharbeitsverhältnisse (2005 = 301). 2006 gab es 343 Ein-Euro-Jobs.

**Abbildung 27 Beschäftigungsverhältnisse im Vergleich - Ammerland**



Eigene Berechnungen auf der Grundlage der oben ausgewiesenen Statistiken des NLS

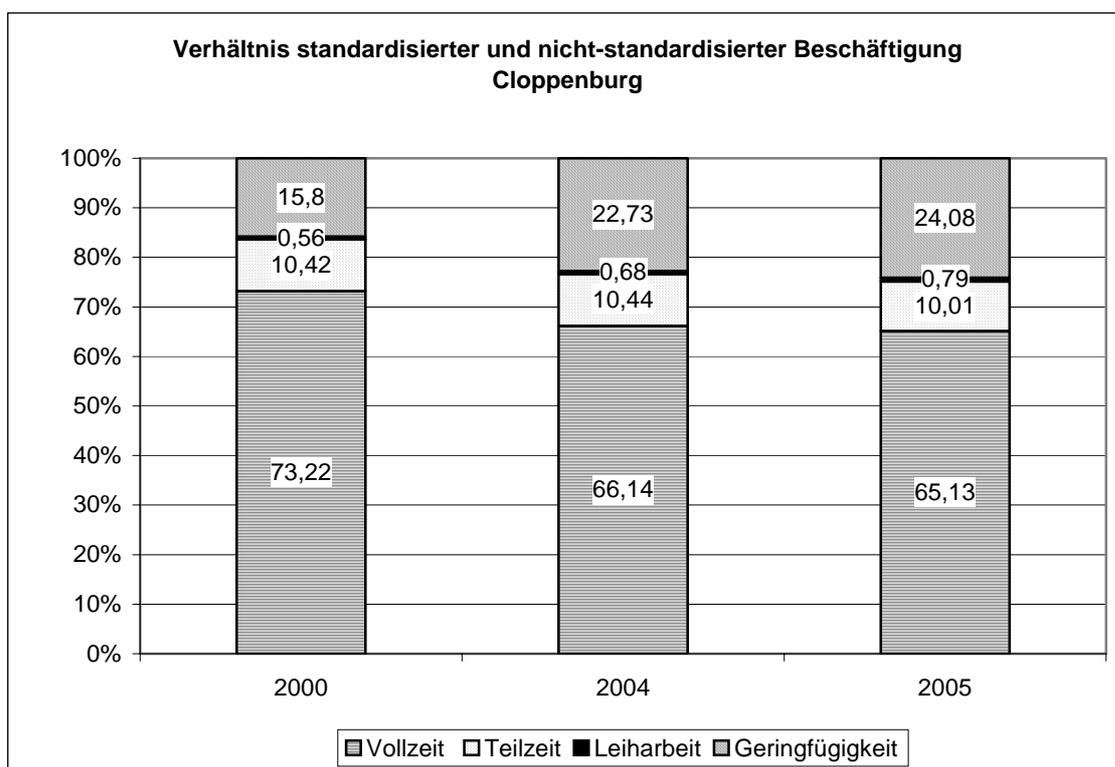
### 6.5.5 Cloppenburg

Die Erwerbslosigkeit im Landkreis Cloppenburg ist zwischen 2000 und 2006 nur schwach gewachsen. Die Erwerbslosenquote wuchs von 7,1 Prozent 2000 über 9,6 Prozent 2005, um auf 8,4 Prozent 2006 zu fallen.

Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wuchs in diesem Zeitraum um 3,64 Prozent (2000 = 41.440; 2005 = 42.950), die sozialversicherungspflichtigen Teilzeitarbeitsverhältnisse nahmen von 4.720 (2000) auf 5.662 (2005) bzw. um 19,96 Prozent zu. Auch die prekären Beschäftigungsverhältnisse vermehrten sich. Die Beschäftigung von Beamten und Richtern vergrößerte sich ebenfalls um 8,32 Prozent von 2.019 (2000) auf 2.187 (2004). Die dazugehörigen Teilzeitarbeitsverhältnisse blieben fast konstant. 2000 arbeiteten 658, im Jahr 2004 653 Personen auf Teilzeitbasis. Das entspricht einer Verringerung um 0,76 Prozent.

Die geringfügige Beschäftigung wuchs um 66,94 Prozent von 8.158 geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen 2000 auf 13.619 im Jahr 2005. Auch die Leiharbeit wuchs um knapp 68 Prozent von 265 (2000) Beschäftigungsverhältnissen bei Verleihbetrieben auf 446 2005. 2006 gab es im Landkreis darüber hinaus 408 Ein-Euro-Jobs.

**Abbildung 28 Beschäftigungsverhältnisse im Vergleich - Cloppenburg**



Eigene Berechnungen auf der Grundlage der oben ausgewiesenen Statistiken des NLS

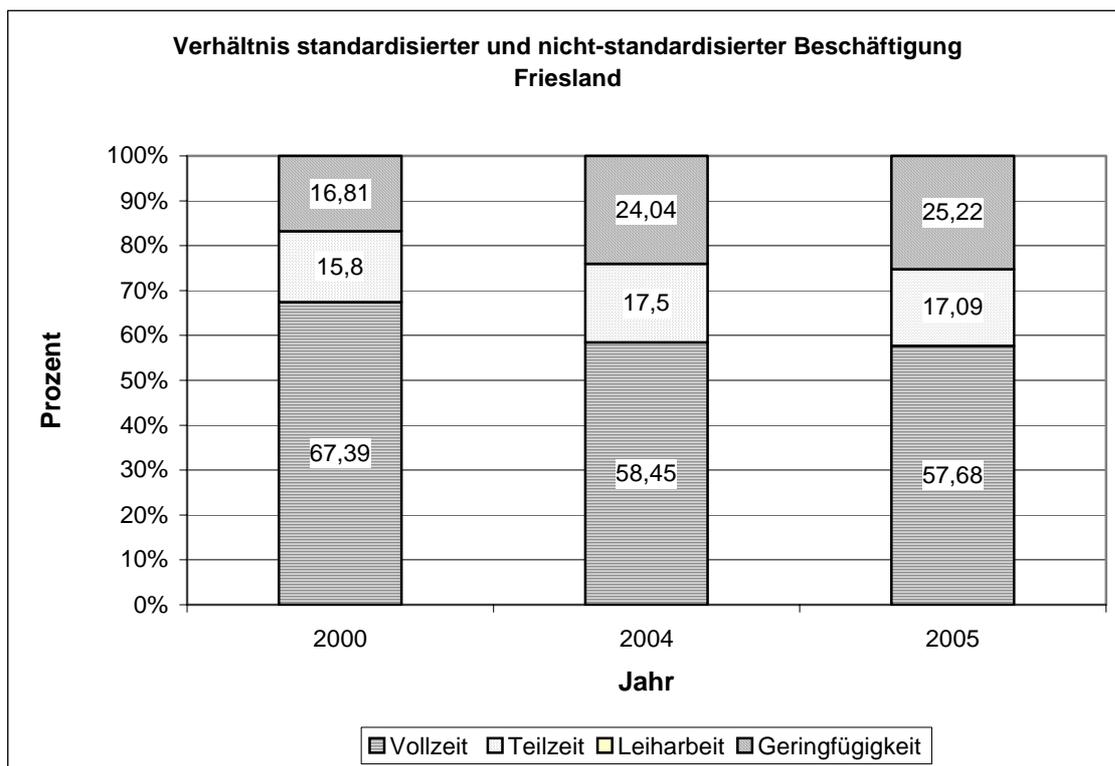
### 6.5.6 Friesland

Auch im Landkreis Friesland ist die Erwerbslosigkeit moderat gewachsen. Die Erwerbslosenquote stieg von 9,9 Prozent 2000 über 12,4 Prozent 2005 auf 11,7 Prozent im Jahr 2006.

Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung insgesamt nahm um 8,87 Prozent ab. Waren es im Jahr 2000 noch 25.622, so ist diese Zahl bis zum Jahr 2005 auf 23.349 gesunken. Die Teilzeitarbeit nahm dagegen vergleichsweise gering um 12,93 Prozent zu. Das entspricht absolut einem Plus von 611 Teilzeitstellen. 2004 arbeiteten 8,65 Prozent mehr Beamte und Richter im öffentlichen Dienst als im Jahr 2000. Ihre Zahl vermehrte sich von 1.167 auf 1.268 (2004). Die Teilzeitarbeitsverhältnisse stiegen von 362 (2000) um 12,71 Prozent auf 408 (2004).

Die geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse legten um 45,52 Prozent von 5.413 (2000) auf 7.877 (2005) zu. Leiharbeitsverhältnisse wurden im Landkreis von der amtlichen Statistik nicht erfasst. Ein Ausnahmejahr war 2002 mit 90 Beschäftigungsverhältnissen bei einer Verleihfirma. 2006 befanden sich 272 Erwerbslose in Arbeitsgelegenheiten).

**Abbildung 29 Beschäftigungsverhältnisse im Vergleich - Friesland**



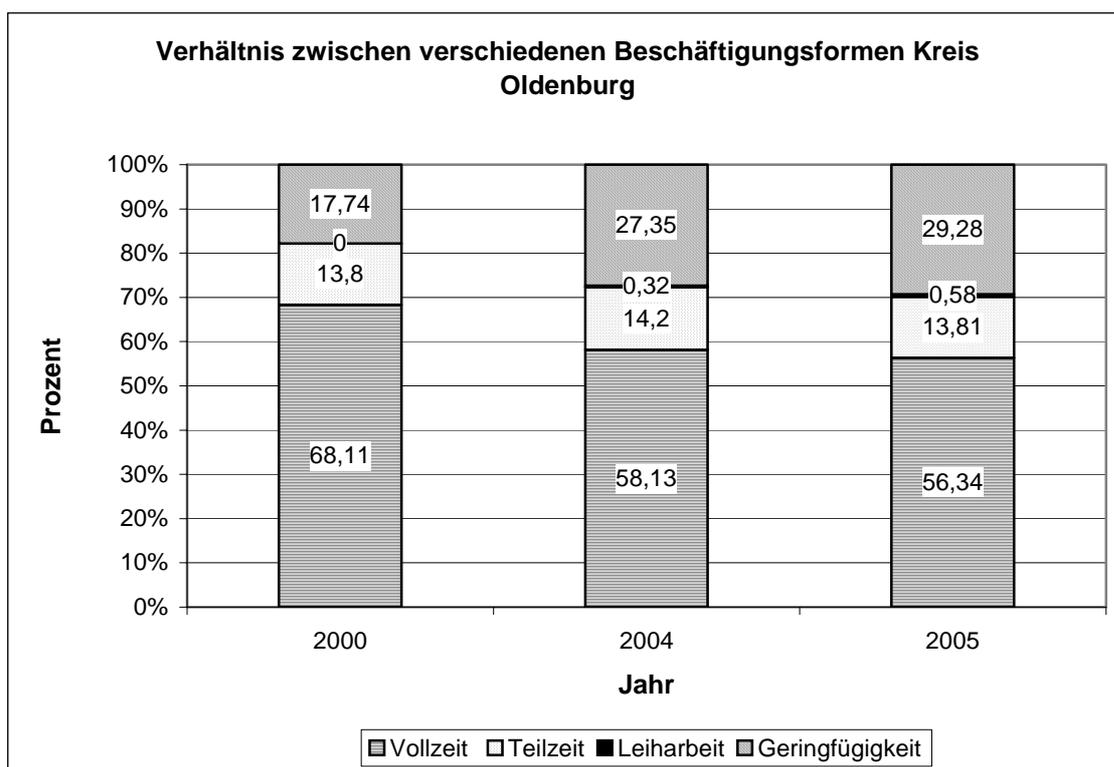
Eigene Berechnungen auf der Grundlage der oben ausgewiesenen Statistiken des NLS

### 6.5.7 Landkreis Oldenburg

Im Landkreis Oldenburg ist die Erwerbslosigkeit zwischen 2000 und 2006 fast konstant geblieben. 2000 lag die Erwerbslosenquote bei 8 Prozent. Bis 2005 stieg sie auf 9,7 Prozent an, sank dann aber wieder auf 8,9 Prozent im Jahr 2006. Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung sank um knapp 4 Prozent (2000 = 26.515; 2005 = 25.435), die Teilzeitarbeit wuchs dagegen um 8,29 Prozent von 4.209 Teilzeitstellen 2000 auf 4.558 2005. Anders als die sozialversicherungspflichtige nahm die Beschäftigung von Beamten und Richtern von 1.275 auf 1.333 um 4,55 Prozent zu. Auf Teilzeitbasis arbeiteten 2004 10,38 Prozent mehr Beamte und Richter als 2000. Absolut wuchs ihre Zahl von 453 (2000) auf 500 (2004) an.

Die geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse steigerten sich von 5.993 (2000) auf 9.666 (2005). Das entspricht einem Wachstum um 61,29 Prozent. Die feststellbaren Leiharbeitsverhältnisse sind zwischen 2000 und 2005 um 60,5 Prozent angestiegen (2000 = 119; 2005 = 191). 2006 gab es im Landkreis 162 Ein-Euro-Jobs.

**Abbildung 30 Beschäftigungsverhältnisse im Vergleich – Landkreis Oldenburg**



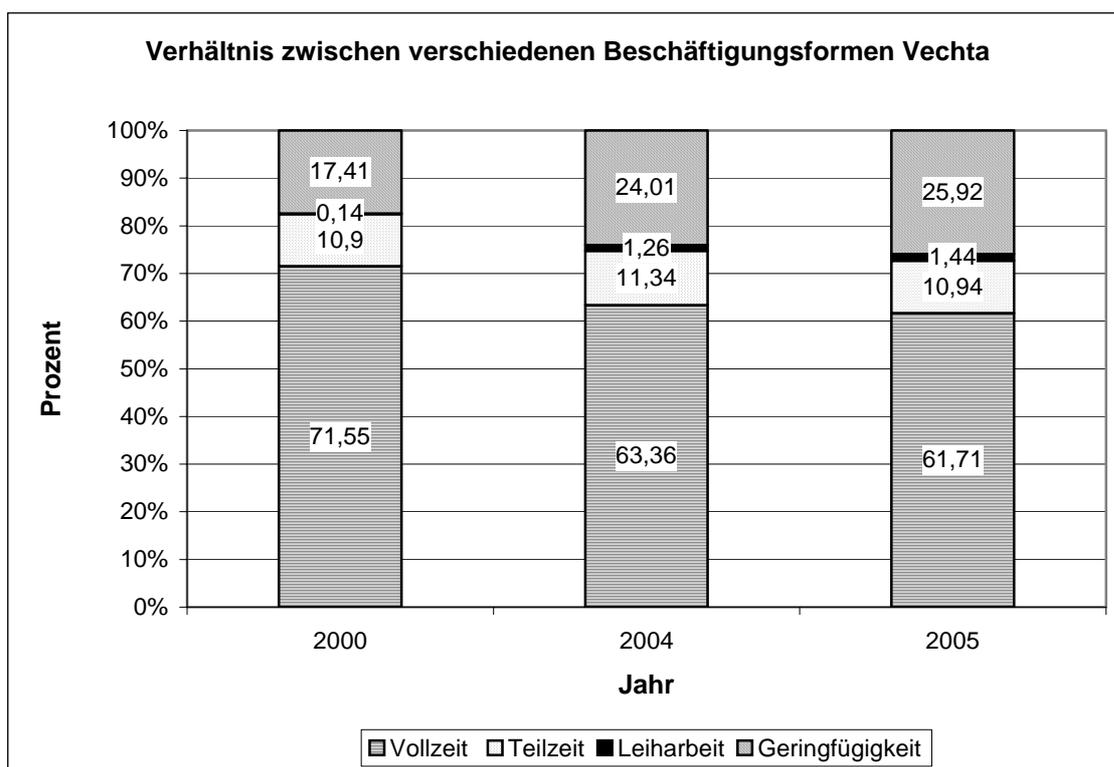
Eigene Berechnungen auf der Grundlage der oben ausgewiesenen Statistiken des NLS

### 6.5.8 Vechta

Neben Cloppenburg ist Vechta der zweite boomende Landkreis im Untersuchungsraum. Die Erwerbslosigkeit ist sehr niedrig und relativ konstant. Die Erwerbslosenquote entwickelte sich von 5,6 Prozent 2000, über 7,0 Prozent 2005 auf 6,3 Prozent 2006. Gleichzeitig wuchs die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung um 6,16 Prozent von 43.989 Beschäftigungsverhältnissen im Jahr 2000 auf 46.699 im Jahr 2005 an. Auch die Teilzeitarbeit wuchs von 5.501 Stellen im Jahr 2000 auf 6.897 2005. Mit dieser prozentualen Steigerung um 25,38 Prozent nimmt Vechta die Spitzenposition im Untersuchungsraum ein. Die Beschäftigung von Beamten und Richtern vermehrte sich von 2.184 (2000) auf 2.295 (2004) bzw. um 5,08 Prozent. Die entsprechende Teilzeitarbeitsverhältnisse entwickelten sich von 593 (2000) auf 619 (2004), nahmen also um 4,38 Prozent zu.

Mit 67,88 Prozent legte auch die geringfügige Beschäftigung kräftig zu. Sie wuchs von 9732 im Jahr 2000 auf 16338 im Jahr 2005. Die Leiharbeit im Landkreis verzeichnet ein anhaltendes starkes Wachstum. Sie wuchs zwischen 2000 und 2005 um 1045,57 Prozent (2000 = 79; 2005 = 905). Relativ gering ist die Zahl der Ein-Euro-Jobs. Für das Jahr 2006 weist die Statistik 264 Ein-Euro-Jobber aus.

**Abbildung 31 Beschäftigungsverhältnisse im Vergleich - Vechta**



Eigene Berechnungen auf der Grundlage der oben ausgewiesenen Statistiken des NLS

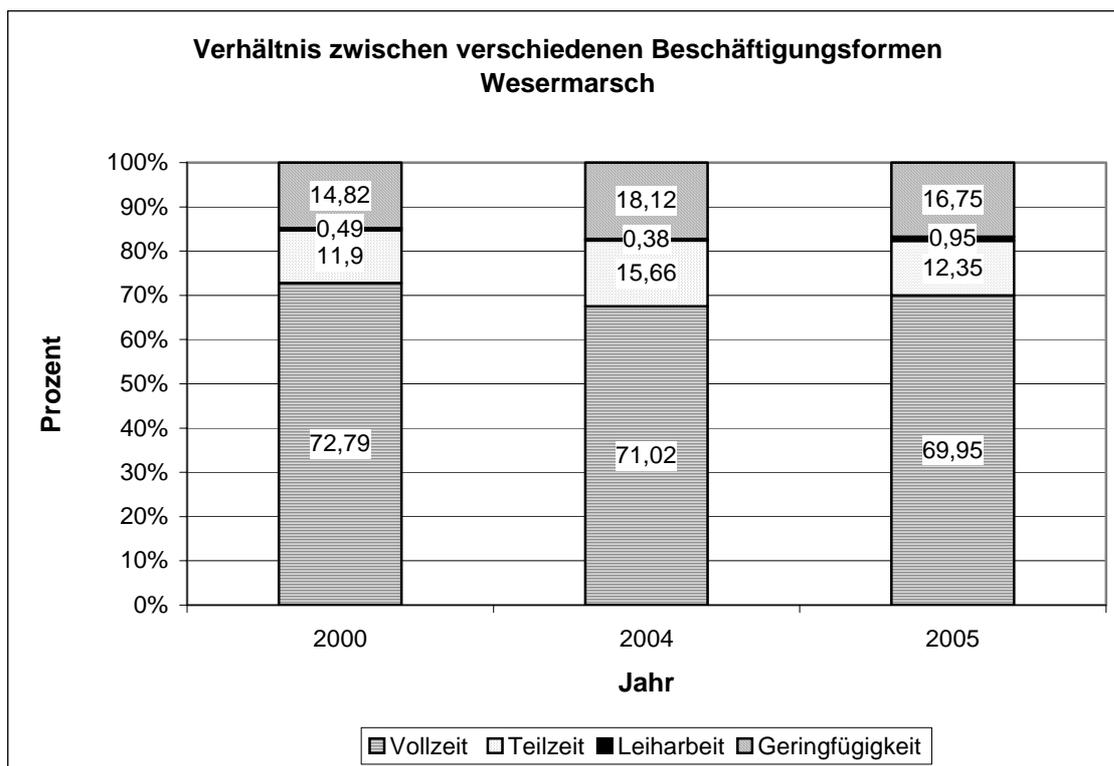
### 6.5.9 Wesermarsch

In der Wesermarsch wuchs die Erwerbslosigkeit sehr langsam. Zwischen 2000 und 2006 ist sie um 1,3 Prozentpunkte von 9,6 Prozent auf 10,9 gestiegen. Zwischenzeitlich war die Erwerbslosenquote auf 11,1 Prozent im Jahr 2005 gewachsen.

Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ging zeitgleich um 5,15 Prozent zurück. In absoluten Zahlen entspricht das einen Rückgang von 1.281 Stellen (2000 = 24.877; 2005 = 23.596). Die Teilzeitarbeit wuchs von 3.257 Stellen im Jahr 2000 auf 3.500 im Jahr 2005, also um 7,46 Prozent. Die Beschäftigung von Beamten und Richtern vergrößerte sich um 3,36 Prozent (2000 = 1.160; 2004 = 1.199). Allerdings arbeiteten 2004 10,76 Prozent weniger Beamte und Richter auf Teilzeitbasis als im Jahr 2000. Ihre Zahl sank von 381 auf 340.

Die geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse vermehrten um 42,44 Prozent (2000 = 4.529; 2005 = 6.451). Die Leiharbeit wuchs um 118 Stellen von 150 im Jahr 2000 auf 268 im Jahr 2005 oder um 78, 67 Prozent. 2006 waren 271 Erwerbslose als Ein-Euro-Jobber tätig.

**Abbildung 32 Beschäftigungsverhältnisse im Vergleich - Wesermarsch**



Eigene Berechnungen auf der Grundlage der oben ausgewiesenen Statistiken des NLS

**Tabelle 21 Beschäftigungsveränderung in den Kreisen und Städten kompakt**

	Prozentuale Beschäftigungsveränderung 2000 - 2005			
	Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung	Teilzeitarbeit	Geringfügige Beschäftigung	Leiharbeit
<b>Delmenhorst</b>	-8,72	-1,81	19,6	89
<b>Oldb. Stadt</b>	-1,54	16,2	60,68	15,41
<b>Whv. Stadt</b>	-8,07	6,95	43,82	464,94
<b>Ammerland</b>	-0,87	22,37	64,08	-61,95 <sup>3</sup>
<b>Cloppenburg</b>	3,64	19,96	66,94	68
<b>Friesland</b>	-8,87	12,92	45,52	x
<b>Oldb. Kreis</b>	-4,07	8,29	61,29	60,5
<b>Vechta</b>	6,16	25,38	67,88	1045,57
<b>Wesermarsch</b>	-5,15	7,46	42,44	78,67
<b>DGB-Region</b>	<b>-1,82</b>	<b>14,13</b>	<b>53,68</b>	<b>121,55</b>

<sup>3</sup> Für den Landkreis Ammerland weist die Statistik für das Jahr 2000 keinen Wert aus. Die Veränderung bezieht sich daher auf das Ausmaß der Leiharbeit am 30. Juni 2001.

## 7 Ergebnisse der Expertenbefragung<sup>4</sup>

Ergänzend zu der bisherigen quantitativen Auswertung werden im Folgenden die Ergebnisse der Expertenbefragung dargestellt. Die Interviews verdeutlichen, dass prekäre Beschäftigungsverhältnisse nicht in allen Sektoren der Arbeitsgesellschaft gleichermaßen brisant sind. Auch wird klar, dass in den jeweiligen einzelgewerkschaftlichen Organisationsbereichen nicht die gesamte Bandbreite prekärer Beschäftigung auftaucht. Während beispielsweise Leiharbeit für die IG Metall eine wichtige Rolle spielt, sind es im Einzel- und Großhandel (Ver.di) vor allem 400-Euro-Jobs und befristete Arbeitsverhältnisse. Allgemeine gewerkschaftspolitische Antworten auf die neue Soziale Frage sind daher nicht zu erwarten.

In den einzelnen Experteninterviews drücken sich die spezifischen Branchen-, Betriebsgrößen-, Geschlechter- und Qualifikationsstrukturen sowie die politisch-ideologischen einzelgewerkschaftlichen Traditionen aus. Deshalb fällt es schwer, nüchterne widerspruchslose ‚Fakten‘ zusammenzutragen. Weil sowohl den besonderen Bedingungen innerhalb der einzelgewerkschaftlichen betreuten Branchen als auch den widersprüchlichen Aussagen innerhalb der Interviews Beachtung geschenkt werden soll, werden die Einzelfälle im Folgenden ausführlich ausgewertet. Dies erlaubt, die unterschiedliche und komplexe Situation in den verschiedenen gewerkschaftlich betreuten Branchen darzustellen.

Dennoch soll abschließend versucht werden – eingeordnet in einen Überblick der quantitativen Auswertung - das ‚Allgemeine‘, d.h. das den Einzelfällen Gemeinsame, herauszuarbeiten.

### 7.1 Experteninterview IG Metall

Die wichtigsten Formen prekärer Beschäftigung im IG Metall-Organisationsbereich sind Leiharbeit und befristete Beschäftigungsverhältnisse. Minijobs und Praktika sind von geringer Bedeutung (Exp. 1, Z. 86 – 92, S. 3; / Z. 131 – 134, S. 5).

Frank Herbert schätzt ein, dass etwa 10 bis 20 Prozent der Gesamtbeschäftigten in den gewerkschaftlich betreuten Betrieben LeiharbeitnehmerInnen sind. Von Betrieb zu Betrieb variieren diese Zahlen sehr stark.

---

<sup>4</sup> Die wiedergegebenen Interviewauszüge wurden redaktionell bearbeitet. Teilweise wurden Wiederholungen entfernt. Darüber hinaus wurden Grammatikfehler, die das Lesen unnötig erschwerten, korrigiert. Insgesamt wurde jedoch versucht, so nah wie möglich am Gesprochenen zu bleiben.

„D.h. im Grunde genommen, wenn man sich eine Belegschaft eines Betriebes anschaut, dann besteht die heute eben nicht zu 100 Prozent aus Kernbelegschaft, sondern sie besteht zu 80 Prozent aus Kernbelegschaft und 20 Prozent ist diesem prekären Bereich zuzuordnen. Ungefähr. Das variiert natürlich sehr stark.“(Exp. 1, Z.105 – 108, S. 4)

Beispielsweise gibt es in Wilhelmshaven Reparaturwerften, in denen zeitweise bis zu 50 Prozent der Beschäftigten als LeiharbeiterInnen beschäftigt werden. Befristete Beschäftigung hat sich normalisiert, Neueinstellungen sind in der Regel befristet.

Rückblickend schätzt er, dass sich Leiharbeit, befristete Beschäftigung und 400 Euro-Jobs in den letzten 10 Jahren stark vermehrt haben. Die Arbeitgeber haben für diese Beschäftigungsformen inzwischen rationale Einsatzstrategien entwickelt. So wird Leiharbeit heute personalpolitisch gezielt eingesetzt, während dies früher eine Notbremse in Engpasszeiten war (Exp. 1, Z. 163 – 166, S. 6).

Danach befragt, ob Leiharbeit branchenspezifisch verteilt ist, gab Herbert. den Werftenbereich, den Luftfahrtbereich und den gesamten Zulieferbereich an. Hier spielt Leiharbeit eine entscheidende Rolle. Dennoch gibt es seines Erachtens keine Branchenschwerpunkte, in denen einzelne prekären Erwerbsformen besonders intensiv, d.h. außerhalb der normalen Verhältnisse genutzt werden (Exp. 1, Z. 176 – 177, S. 6)..

Laut Expertenmeinung gibt es keine regionalen Kristallisationskerne prekärer Beschäftigung. Ob Arbeitskräfte als LeiharbeiterInnen oder befristet beschäftigt werden, hängt weniger von regionalen Standortbedingungen ab, als mit den Betriebsgrößen zusammen, so Herbert.

Während in allen von der IG Metall betreuten Branchen gleichermaßen befristet beschäftigt wird, ist Leiharbeit im Handwerk weniger stark verbreitet als in Industriebetrieben. Ob ein Unternehmen auf Leiharbeit zurückgreift, ist auch davon abhängig, ob es über eine strategische Personalplanung verfügt. Daher ist die ArbeitnehmerInnenüberlassung, so Herbert, in größeren Betrieben stärker verbreitet als in kleinen – denn Kleinbetriebe verfügen in der Regel nicht über rational agierende Personalabteilungen. Da das Personal in Kleinbetrieben darüber hinaus weniger stark variiert, wird die Beschäftigungsnachfrage – z.B. Personalmangel bei Auftragsspitzen – nicht ausgeglichen, indem prekär beschäftigt wird. Insgesamt schätzt Herbert, dass

von den etwa 200 Betrieben, die durch die IG Metall betreuet werden (Daten durch Betriebsratswahlen), fast alle auf prekäre Beschäftigungsformen zurückgreifen (Exp. 1, Z. 218 – 251, S. 7 – 8).

Laut Herbert sind es überwiegend jüngere Menschen (20 – 45 Jahre), die befristet, als LeiharbeiterInnen oder als 400 Euro-JobberInnen beschäftigt werden. Da Ältere kaum mehr eingestellt werden, sind sie seltener befristet oder als LeiharbeitnehmerInnen beschäftigt. Für junge ArbeitnehmerInnen handelt es sich hingegen oft um den einzig möglichen Weg in die Erwerbsarbeit – sie integrieren sich durch prekäre Beschäftigungsformen in den Arbeitsmarkt (Exp. 1, Z. 342 – 354, S. 11 – 12).

Da im Organisationsbereich der IG Metall vor allem Männer arbeiten - Frauenbeschäftigung ist unterrepräsentiert - ist auch der Frauenanteil an den Leiharbeitern und Befristeten entsprechend geringer. In Bereichen, in denen es einen größeren Frauenanteil gibt – z.B. in der Textilindustrie – verändern sich diese Proportionen (Exp. 1, Z. 356 – 366, S. 12).

Gefragt wurde im Interview auch danach, ob prekäre Beschäftigung mit dem Qualifikationsprofil der Arbeitsplätze zusammenhängt. Für Herbert ist der Einsatz von Leiharbeit, Befristungen und geringfügiger Beschäftigung nicht mehr auf Arbeitsplätze mit geringen Qualifikationserfordernissen beschränkt. Auch Ingenieure und Techniker werden mittlerweile als LeiharbeitnehmerInnen beschäftigt. Zwar gibt es nach wie vor betriebsspezifisches Erfahrungswissen. Laut Expertenmeinung soll aber insbesondere dieses Wissen durch Leiharbeit ‚aufgeweicht werden‘. Seines Erachtens wollen Arbeitgeber flexibel werden und brauchen deshalb Arbeitskräfte, die kurzfristig eingesetzt werden und vom Erfahrungswissen der Facharbeiter profitieren können (Exp 1, Z. 369 – 423, S. 12 – 14).

Für die Frage nach dem gegenwärtigen und zukünftig zu erwartenden Ausmaß prekärer Beschäftigung ist es zudem wichtig zu erfahren, ob Leiharbeit und befristete Beschäftigung unbefristete Vollzeitverhältnisse verdrängen. Herbert schätzt ein, dass feste Vollzeitverhältnisse nicht direkt – über Entlassungen – durch Leiharbeit ersetzt werden können, da ein solcher direkter Austausch gesetzeswidrig ist. Betriebsräte sind in diesem Zusammenhang wichtig, um dies zu überwachen und ggf. rechtlich dagegen vorzugehen.

„Da wo sich Betriebsräte nicht dagegen wehren oder wo es keine gibt, ist das natürlich auch ein Instrument [der Einsatz von LeiharbeiterInnen, Anmerkung T.G], das der Arbeitgeber sicherlich nutzen wird. Denn das ist ja immer die Voraussetzung. Da, wo man... so ein paar rechtliche Möglichkeiten im Zusammenhang mit Leiharbeit gibt es ja auch für unsere Betriebsräte, aber da musst du ja auch immer die Leute haben, die diese auch einsetzen - die das machen wollen.“ (Exp. 1, Z. 329 – 334, S. 11)

Allerdings ist die über den Personalbestand hinausgehende Arbeitskräftenachfrage (z.B. bei Auftragsspitzen) durch Leiharbeit abzudecken. Außerdem wird Personal, das z.B. altersbedingt aus dem Betrieb ausscheidet, sukzessiv und indirekt durch LeiharbeiterInnen oder befristet Beschäftigte ersetzt (Exp. 1, Z. 315 – 335, S. 10 – 11).

## **7.2 Experteninterview Ver.di 1 (Öffentlicher Dienst und Weiterbildung)**

Anders als in den von der IG Metall betreuten Branchen ist Leiharbeit in der öffentlichen Verwaltung und der Weiterbildung nicht verbreitet. Im klassischen ‚Öffentlichen Dienst‘ werden dagegen viele 400 Euro-Kräfte und zunehmend Ein-Euro-JobberInnen eingesetzt. Je nach Bereich wird zudem stark befristet beschäftigt. Darüber hinaus gibt es immer noch Beschäftigte in ABM- Maßnahmen. Im Weiterbildungsbereich werden in zunehmendem Maße Honorar- und Werkverträge genutzt, so Jens Thiessen (Exp. 2, Z. 68 – 92, S. 3).

Auch in den von Jens Thiessen betreuten Branchen haben sich die prekären Beschäftigungsformen vermehrt. Im Weiterbildungsbereich ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bundesweit seit dem Jahr 2000 von ca. 70.000 – 80.000 auf gegenwärtig rund 30.000 gesunken. Erheblich forciert wurde der Wechsel von (bereits prekären) befristeten Arbeitsverhältnissen zu Honorarverträgen (Exp. 2, Z. 97 – 108, S. 4). In Bildungseinrichtungen wird der Anteil der sozialversicherungspflichtig und befristet Beschäftigten zu Gunsten flexibler einsetzbarer Honorarkräfte reduziert.

„Man kann es für einzelne Bildungsträger nachweisen, wo die teilweise vor 3, 4 Jahren noch 50, 60 Beschäftigte hatten, die mit befristeten Verträgen da waren, und mittlerweile da nur doch 20, 30 Beschäftigte sind. Und der Rest wird über Honorarverträge gemacht. Die Deutsche Angestellten-Akademie, als bekannter Träger, hat also ein neues Geschäftsstellenkonzept. Wo hier in Oldenburg früher 25 Leute befristet jeweils beschäftigt waren, hat man jetzt nur noch einen Geschäftsführer, einen der Aquse macht, eine Sekretärin und der Rest wird mit Honorarverträgen abgedeckt. Das ist das Extrem.“ (Exp. 2, Z. 102 – 108, S. 4)

Im ‚Öffentlichen Dienst‘ und im Wissenschaftsbereich dürfte der Anteil prekär Beschäftigter mittlerweile bei 10 Prozent liegen. Im Weiterbildungsbereich arbeitet heute bereits die Beschäftigtenmehrheit prekär (Exp. 2, Z. 115 – 118, S. 4).

Anders als Frank Herbert hält Jens Thiessen es für möglich, die prekären Beschäftigungsformen einzelnen Branchen in besonderem Maße zuzuordnen. Befristete Beschäftigungsverhältnisse werden demnach insbesondere im kommunalen Kindergartenbereich und im Gartenbau (dort gibt es zudem sog. Saisonarbeitskräfte) eingesetzt. Im wissenschaftlich-universitären Bereich gibt es viele befristete Beschäftigungsverhältnisse, die sondertariflich reguliert werden. 400 Euro-Jobs und Ein-Euro-Kräfte werden im kommunalen Reinigungsbereich eingesetzt. Die im Weiterbildungsbereich traditionellen befristeten Arbeitsverhältnisse werden gegenwärtig häufig durch Arbeit auf Honorar- und Werkverträge abgelöst (Exp. 2, Z. 68 – 92, S. 3).

Thiessen schätzt, dass sich - auf den gesamten Ver.di-Zuständigkeitsbereich bezogen - prekäre Beschäftigungsverhältnisse außerdem im Sozial- und Gesundheitswesen, im Speditions- und Postbereich sowie im Medienbereich konzentrieren. Sehr stark verbreitet sind prekäre Beschäftigungsverhältnisse im Handel (Exp. 2; Z. 165 – 167, Z. 182 – 186, S. 6).

Auch für Thiessen sind keine regionalen Verteilungsunterschiede prekärer Beschäftigung erkennbar. Wenn sich Unterschiede erkennen lassen, dann sind sie vielmehr branchenspezifisch. Ob beispielsweise im Weiterbildungsbereich verstärkt Honorarkräfte ‚beschäftigt werden‘, ist nicht regionsspezifisch, sondern abhängig von den jeweiligen Bildungsträgern.

Anders als Frank Herbert kann Jens Thiessen weder im Weiterbildungs- noch im ‚Öffentlichen Dienst‘ einen Zusammenhang zwischen der Betriebsgröße und dem Einsatz prekärer Arbeitsverhältnisse erkennen.

Da der Berufseinstieg bzw. der Wiedereinstieg in die Erwerbsarbeit gegenwärtig häufig auf befristeten Arbeitsverhältnissen basiert, sind insbesondere jüngere ArbeitnehmerInnen davon betroffen. Die Gefahr, befristet beschäftigt zu werden, ist jedoch unabhängig vom Alter: Vielmehr ist das Risiko, prekär beschäftigt zu werden, generell verbunden mit dem (Wieder-) Einstieg in das Arbeitsleben (Exp. 2, Z. 219 – 227, S. 7 – 8).

„ [...] Aus der Arbeitslosigkeit heraus, egal wie alt man ist, in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu kommen, ist wahnsinnig schwer heutzutage. Wer einmal eines hat, der gibt es ja auch nicht mehr her. Aus guten Gründen. Von daher ist es eigentlich weniger eine Frage des Alters aus meiner Sicht, sondern eher die Frage: Wenn ich jetzt arbeitslos werde oder in den letzten Jahren arbeitslos geworden bin, ist das Risiko sehr hoch, dass ich nun irgendeine neue Form der Beschäftigung als prekäre Beschäftigung finde. Und das ist dann eher altersunabhängig.“ (Exp. 2, Z. 210 – 213, S. 7)

Abgesehen von der Teilzeitarbeit, die in erster Linie durch Frauen ausgeübt wird, sind die befristeten Beschäftigungsverhältnisse, 400-Euro-Jobs, Ein-Euro-Jobs und Honorarverträge nicht direkt geschlechtsspezifisch, so Thiessen. Die befristete Beschäftigung ist z.B. indirekt geschlechtsspezifisch verteilt, weil in den Kernbranchen der befristeten Beschäftigung sehr viele Frauen arbeiten. So wird z.B. in Kindergärten, in denen überwiegend Frauen arbeiten, sehr häufig befristet beschäftigt. Entsprechendes gilt für den Reinigungsbereich und die ambulante Pflege. In Gartenbau wiederum arbeiten mehr Männer (Exp., Z. 230 – 240, S. 8).

Ob prekär beschäftigt wird ist laut der Expertenmeinung zudem weniger von den Qualifikationserfordernissen der Arbeitsplätze, als davon abhängig, ob die Arbeitsbelastung und Arbeitskräftenachfrage durch den Arbeitgeber zu kalkulieren sind. Unregelmäßige Arbeitsbelastungen werden personalpolitisch durch Befristungen bewältigt. Entsprechendes gilt für Saisonarbeiten. Dass Prekarität sich nicht auf Geringqualifizierte beschränkt (ohne Ausbildung), wird im Weiterbildungsbereich deutlich. Denn hier arbeiten im Allgemeinen hoch qualifizierte ArbeitnehmerInnen. (Exp. 2, Z. 245 – 261, S. 8 – 9)

„Von daher würde ich vermuten, dass es eher mit der Art der Arbeit zusammenhängt. Da, wo eher unregelmäßiger Arbeitsanfall ist, Kindergärten könnten da ein Beispiel sein, überlegt man... Ist dieser Babyboom zu Ende, dann werden es weniger Kinder, da sichert sich der Arbeitgeber ab, indem er da so eine freie Verfügungsmasse hat und Leute befristet einstellt. Da gibt es eher befristete Verhältnisse. So eine Verwaltungstätigkeit als solche ist irgendwie abzusehen, dann macht es für den Arbeitgeber nicht unbedingt Sinn Leute befristet einzustellen. Bei Saisonarbeiten, wie Grünflächen, ist es klar. Im ganzen Weiterbildungsbereich haben allgemein hoch qualifizierte Beschäftigte. Also sehr viele, die einen Studienabschluss haben, Lehrer sind oder ihr Diplom haben und dann in diesem Bereich arbeiten. Trotzdem haben die alle Befristungen. Also ich würde sagen, es hängt eher von der Tätigkeit, von der Finanzierung der Tätigkeit und solchen Dingen, als jetzt vom formalen Abschluss ab.“ (Exp. 2, Z. 250 – 261, S. 8 – 9).

Auch im Öffentlichen Dienst und im Weiterbildungsbereich werden unbefristete Vollzeitstellen indirekt durch die genannten Formen prekärer Beschäftigung ersetzt. Trotz und während des Arbeitsplatzabbaus in den genannten Branchen, sei es normal, so Thiessen, dass unbefristete Stellen in prekäre Arbeitsverhältnisse umgewandelt werden (Exp. 2, Z. 210 – 213, S. 7).

### **7.3 Experteninterview Ver.di 2 (Handel)**

Brigitte Brandt ist als Gewerkschaftssekretärin für den Handel zuständig und betreut somit einen der Schwerpunktbereiche prekärer Beschäftigung im gesamten Ver.di-Organisationsbereich (Jens Thiessen). Sie schätzt, dass im Großhandel insbesondere befristet beschäftigt und auf LeiharbeiterInnen zurückgegriffen wird (Exp. 3, Z. 65 – 68, S. 3). Im Einzelhandel dagegen sind 400- und 800-Euro-Jobs sowie gering entlohnte Teilzeitarbeit weit verbreitet (Exp. 3, Z. 72 – 78, S. 3).

Im Großhandel arbeiten insgesamt geschätzte 10 Prozent der Gesamtbeschäftigten als LeiharbeiterInnen oder werden befristet beschäftigt (Exp. 3, Z. 66 – 68, S.3; Z. 110 – 112, S. 4). Für den Einzelhandel schätzt Brandt, dass insgesamt 30 – 40 Prozent der Beschäftigten geringfügig entlohnt werden (Exp. 3, Z. 72 – 78, S. 3; Z. 110 – 112, S. 4).

Auch im Handel haben diese Formen der prekären Beschäftigung sich vermehrt. Anders als im Einzel- lassen sich im Großhandel Vollzeit Arbeitsplätze aufgrund der Arbeitsorganisationsstrukturen kaum in geringfügige Beschäftigungsverhältnisse umwandeln. Daher wird in erster Linie bei Auftragsspitzen auf LeiharbeiterInnen

und befristet Beschäftigte zurückgegriffen. Das Stammpersonal wurde so in den vergangenen 10 Jahren verkleinert.

„Im Großhandel haben sie ja noch überwiegend Vollzeitbeschäftigte. Und da ist es auch schwierig von der Struktur her diese Tour zu fahren, wie der Einzelhandel das macht. [...] Die haben Früh- oder Spätschicht und durch diese Kommissionierung und was so passiert, ist es schwierig da so fünf Leute am Tag auf einen Arbeitsplatz zu setzen. Das geht da schlecht, das funktioniert nicht so. Und von daher wird da im Großhandel versucht, durch diesen Fremdfirmeneinsatz und befristete Arbeitsverhältnisse [...] dann so Spitzen abzudecken. Und die Stammebelegschaft eben auf ein Minimum zu setzen. Also die hat sich wesentlich verkleinert.“ (Exp. 3, Z. 115 – 122, S. 4)

Nach Expertenschätzung hat sich die geringfügige Beschäftigung im Einzelhandel sehr stark vermehrt. Beispielsweise gab es im Jahr 1995 noch sehr viele Teilzeitkräfte und nur sehr wenige Geringfügige. Heute arbeiten nur noch geschätzte 20 Prozent vollzeitig, 30 – 40 Prozent geringfügig und der Rest auf Teilzeitbasis (Exp. 3, Z. 139 – 150, S. 5).

„Jetzt in der Zwischenzeit ist es so, dass die schon ausgegründet sind, also das wird an Fremdfirmen vergeben und dass also Strukturen in Betriebe eingeführt wurden, in denen [...] wirklich 30 bis 40 Prozent schon einkalkuliert wird an geringfügig Beschäftigten. Dass ungefähr noch höchstens bis zu 20 Prozent Vollzeitbeschäftigte da sind und der Rest dann so [...] bis so und soviel Stunden. Also so 30 Stunden, 25 Stunden und unter 25 Stunden. Aber das geht dann ja schon [...] Armutslöhne rein. 25 Prozent der Arbeitszeit [...], die unter 25 Stunden fallen, die fallen schon unter die Armutsgrenze [...].“ (Exp. 3, Z. 143 – 150, S. 5)

Sowohl innerhalb des Großhandels als auch innerhalb des Einzelhandels konzentriert sich nach Expertenmeinung die prekäre Beschäftigung in einigen Branchen. Im Großhandel wird insbesondere in den saisonabhängigen Branchen/Zweigen, wie beispielsweise im Baufachgroßhandel, im Fahrradgroßhandel oder Gartengroßhandel (Exp. 3, Z. 174 – 190, S. 6) auf befristete Beschäftigungsverhältnisse und auf Leiharbeit zurückgegriffen. Im Einzelhandel ist die geringfügige Beschäftigung insbesondere in Bereichen vertreten, in denen Discounter und Ketten verankert oder neu eingedrungen sind. Insbesondere im Lebensmitteleinzelhandel sind die geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse besonders stark verbreitet (Exp. 3, Z. 262 –

264, S. 9). Aber auch der Elektro- oder Textil- bzw. Bekleidungseinzelhandel ist betroffen (Exp. 3, Z. 217 – 224, S. 7 – 8; Z. 273 – 276, S. 9). In geringerem Ausmaß wird auf 400-Euro-Jobs in traditionellen Unternehmen (z.B. Karstadt oder Leffers) (Exp. R, Z. 27 – 33, S. 1 – 2) und in Warenhäusern, die über ein vielfältiges Warensortiment verfügen, (Exp. 3, Z. 194 – 202, S. 7) zurückgegriffen.

„[...] Im Einzelhandel kann man auch wieder unterscheiden, ob es nun ein Warenhaus ist, wie Galeria Kaufhof, die ja auch alles haben, so wie die Sportabteilung, Elektro und Textilien und so. Die arbeiten auch mit nur vereinzelt geringfügig Beschäftigten. Sonst haben sie Teilzeit- und einige Vollzeitbeschäftigte. Und ganz prekär ist [...] der Lebensmitteleinzelhandel. Das [...] sind Firmen wie Combi, Familia und Aldi, LIDL. Die Filialleitung ist Vollzeit, eigentlich eine Teilzeit... Oder bei Schlecker, da gibt es auch nur die [...] Verwaltungsstellenleiterin, oder VVL, und der Rest arbeitet Teilzeit und mit wenig Stunden und sind geringfügig Beschäftigte. Also bei den Discountern ist geringfügige Beschäftigung sehr stark. [...] So kann man das ein bisschen unterscheiden.“ (Exp. 3, Z. 194 – 202, S. 7)

Wie bereits Frank Herbert und Jens Thiessen kann auch Brigitte Brandt nicht feststellen, dass die in ihrem Betreuungsbereich relevanten prekären Beschäftigungsformen regionalspezifisch eingesetzt werden und somit wirtschaftsräumlich unterschiedlich verteilt sind. Häufig sind im Handel bundesweit oder überlokal agierende Unternehmen tätig, die in allen Regionen und an allen Orten personalpolitisch gleich ausgerichtet sind. Unternehmen des Lebensmitteleinzelhandels – wie z.B. Combi - betreiben im gesamten Weser-Ems-Bereich Filialen und in diesen eine ortsunabhängige Personalpolitik (Exp. 3, Z. 236 – 254, S. 8).

„[...] Da unterscheidet sich das nicht. Also wenn die eine Filiale haben, in Rastede/Westerstede, dann ist das nicht anders von der Struktur her als in Wilhelmshaven oder in Oldenburg. Das heißt also, wenn das Unternehmen Bünting entscheidet, wir machen jetzt eine Strukturanalyse in den Betrieben und wir wollen nur noch 40 Prozent geringfügig Beschäftigte und 20 Prozent bis 25 Stunden, dann entscheiden die das für alle Filialen gleich. Ohne Rücksicht darauf zu nehmen, ob das in Oldenburg ein anderer Zugang oder Zulauf ist von Kunden als in Westerstede. Da machen die keinen Unterschied.“ (Exp. 3, Z. 236 – 242, S. 8)

Daher ist es laut Experteneinschätzung unabhängig von der jeweiligen Betriebsgröße, ob prekär beschäftigt wird (Exp. 3, S. 257 – 259, S. 9). Entscheidender ist, ob es sich um eine Kettenfiliale handelt, für die (zentral) eine systematische Personalplanung durchgeführt wird (Exp. 3, Z. 236 – 259, S. 8 – 9).

Anders als Jens Thiessen nimmt Brigitte Brandt an, dass die Gefahr, prekär beschäftigt zu werden, altersabhängig ist. Einerseits werde generell versucht, langjährig beschäftigte Vollzeitarbeitskräfte durch jüngere geringfügig und befristet Beschäftigte zu ersetzen. Geringfügig entlohnt arbeiten jedoch auch Ältere, die ihre Rente, das Arbeitslosengeld oder das Haushaltseinkommen aufbessern möchten (Exp. 3, Z. 312 – 331, S. 10 – 11). Andererseits gibt es Branchen, in denen allgemein jüngere ArbeitnehmerInnen dominieren. Beispiele sind Unternehmen im Bekleidungseinzelhandel (H&M, ZARA).

„[...] Jung sage ich mal so, so Filialen wie H&M und so, da denke ich, geht das schon los, wer 40 ist, der hat da... Also wenn ich da reinkomme, ich erlebe da kaum 40jährige. [...] ZARA oder wie die auch heißen, die müssen eine bestimmte Kleidung dort auch tragen und mit 40 bist Du eben nicht mehr wie eine Wespe und so. Eine Wespentaille ist dann weg. Und die müssen ja auch die Mode [...] dort tragen, die, die dort anbieten und entsprechend... Sie müssen ja auf junge Leute dann auch zugehen und deswegen brauchen sie da junge Leute.“ (Exp. 3, Z. 346 – 351, S. 11 – 12)

Ob prekäre Beschäftigungsverhältnisse vermehrt in Branchen und Unternehmensbereichen auftauchen, in denen Arbeitsplätze mit geringeren Qualifikationserfordernissen verbreitet sind, blieb direkt unbeantwortet. Brandt bezog sich indirekt auf die Qualifikationen der ArbeitnehmerInnen. Es sei unabhängig von der Qualifikation der Arbeitskraft, ob jemand prekär beschäftigt wird. Im Einzelhandel würden überwiegend ausgebildete ArbeitnehmerInnen beschäftigt, so Brandt. In einzelnen Bereichen des Großhandels (Kommissionierung) würden allerdings durchaus angelernte Arbeitskräfte eingesetzt (Exp. 3, Z. 364 – 379, S. 11). An einer anderen Stelle im Interview führt sie jedoch aus, dass geringfügig Beschäftigte – oftmals SchülerInnen und Studierende – als KassiererInnen oder Auffüllkräfte (Waren) eingesetzt werden.

„Und im Einzelhandel, da kann ich sagen, arbeiten die schon sehr viel mit diesen 400 Euro-Jobs, d.h. also diese geringfügig Beschäftigten. Das sind in den meisten Lebensmittelfilialen so ca. 30 – 40 Prozent. Überwiegend die Auffüllkräfte, die Kassenbesetzungen. Da werden hier in Oldenburg und Wilhelmshaven ganz viele Studenten und Schüler und so was genommen, die dann so ein paar Stunden dann an der Kasse sitzen, damit es immer gewährleistet ist, dass die Kasse immer besetzt ist.“ (Exp. 3, Z. 72 – 77, S. 3)

Im Großhandel ist es nicht geschlechtsspezifisch, befristet bzw. als Leiharbeitskraft beschäftigt zu werden. Insgesamt liegt die Frauenquote im Großhandel geschätzt bei knapp unter 50, im Einzelhandel insgesamt bei geschätzten 85 bis 95 Prozent (Exp. 3, Z. 353 – 363, S. 12).

Brandt stimmt mit Frank Herbert und Jens Thiessen in ihrer Einschätzung darin überein, dass unbefristete Vollzeit- und Teilzeitarbeitsverhältnisse durch die genannten prekären Beschäftigungsformen systematisch ersetzt werden, da die Unternehmen eine umsatzorientierte Personalplanung betreiben. Der Personalbestand wird profitorientiert angepasst. Indem befristet oder ‚geringfügig entlohnt‘ beschäftigt wird, soll die Personalbindung gelockert werden, so Brandt (Exp. 3, Z. 287 – 303, S. 10).

„Das kann man ganz deutlich merken. Weil sie sich ja die Struktur geben und sagen, so und soviel Beschäftigte. Und sie machen es sehr stark [...] vom Umsatz abhängig. Das ist [...] gängig [...]. Dass sie so darauf gucken, wie der Umsatz ist und wie die Personalkosten sind. Die werden dagegen gesetzt. Und wenn [...] das über ein Jahr hin ausgewertet ist, dann gucken sie, wie viele Leute müssen sie wieder entlassen. Und in der Regel werden die dann befristet eingestellt, wenn sie wieder Personal brauchen, weil sie brauchen ja wieder Personal, die man schneller loswerden kann und auch nach zwei Jahren oft dann wieder los wird, um wieder neue zu ordern damit man nicht wieder in längere Kündigungsfristen und so was reinkommt. Und eben auch geringfügig Beschäftigte. Weil die sagen immer: ‚Mehr Köpfe, da habe ich mehr von, weil eine geringfügig Beschäftigte, zu der kann ich auch mal sagen, Du bleibst länger.‘ Und da wird auch sehr [...] viel Schindluder getrieben mit den Stunden, die sie haben, indem sie den Stundenlohn so niedrig ansetzen, dass die möglichst viele Stunden auch da sind.“ (Exp. 3, Z. 287 – 298, S. 10)

#### 7.4 Experteninterview IG Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE)

Relativ gering verbreitet ist die untersuchte prekäre Beschäftigung nach Auskunft Klaus Mollenbergs in den durch die IG BCE betreuten Branchen. 400- und 800-Euro-Jobs seien unbedeutend, einzig befristete Beschäftigung und in geringem Maße Leiharbeit seien in diesen Branchen zu finden (Exp. 6, Z. 59 – 66, S. 2 – 3).

Gegenwärtig nimmt jedoch selbst die Zahl der befristeten Beschäftigungsverhältnisse aufgrund des anhaltenden Arbeitsplatzabbaus ab. Da befristet beschäftigte Arbeitnehmer einen Puffer zwischen Verleihfirmen und Stammebelegschaften darstellen, sind sie von Arbeitsplatzabbau als erste betroffen (Exp. 6, Z. 68 – 76, S. 3). Laut Expertenmeinung sei im Laufe der vergangenen zehn Jahre zunächst vermehrt insbesondere befristet eingestellt, aber auch auf Leiharbeitskräfte zurückgegriffen worden (Exp. 6, Z. 99 – 107, S. 4). Im Zuge des allgemeinen Stellenabbaus hat sich diese Entwicklung jedoch umgekehrt.

„[...] Die nimmt deshalb ab, weil [...] weil wir im Moment so mit Arbeitsplatzabbau beschäftigt sind. Und wenn wir über Arbeitsplatzabbau reden, [...] sind erstmal die befristet Beschäftigten betroffen, weil die eben in der Regel sozusagen der Puffer sind zwischen den Verleihfirmen und der Stammmanschaft. Dazwischen hat man so einen Puffer gebildet, das sind die... Das hat sich ganz von selbst eigentlich gebildet, das beobachte ich auch immer mehr. Dazwischen sind die, die befristet beschäftigt sind für mehrere Monate, für ein halbes Jahr oder sogar zwei Jahre. [...] Und da wir Arbeitsplatzabbau betreiben... nein, nicht wir sondern in den Branchen die ich betreue Arbeitsplatzabbau stattfindet, werden die befristet Beschäftigten auch immer weniger.“  
(Exp. 6, Z. 68 – 76, S. 3)

Mollenberg schätzt den Anteil der LeiharbeiterInnen, befristete Arbeitenden und geringfügig Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten in seinem Zuständigkeitsbereich auf 5 bis 6, höchstens 10 Prozent (Exp. 6, Z. 94 – 96, S. 4). Im Automobilzulieferbereich können temporär in einzelnen Betrieben LeiharbeiterInnen in viel größerem Umfang eingesetzt werden. Ein Beispiel ist die Firma Peguform.

„[...] Es gibt die Verleiher, und wenn die nicht mehr genügend Personal haben, dann holen die sich wieder Leute. Das ist die zweite Form schon, von der ich sage, die verdienen dann auch weniger. Und wenn dann noch zu wenige da sind, dann kommt die dritte Form [...]. Das sind die sog. Sklaven, die werden nur noch für die niedrigsten Arbeiten genommen, die es überhaupt gibt. Soweit war es schon mal bei Peguform. Also das war tatsächlich so, dass die soviel Leiharbeiter gehabt haben, [...], da hatten wir eine Belegschaft von 1200 Arbeitnehmern. Davon waren rund 700 Stamm und der Rest waren Leiharbeiter. [...] Das waren 500 Leiharbeiter, d.h. also da hat schon ein Verleiher gar nicht mehr genügend Leute gehabt, der musste schon einen zweiten und einen dritten Schwung nehmen. Und dann gab es schon mal die, die da immer waren, die als Arbeitnehmer bei der Leiharbeiterfirma gearbeitet haben, die immer schon da drin waren, das waren schon fast Peguformer. Und die Zweiten die dann kamen, waren schon die, die schon Arbeit machen mussten, die die ersten Verleiher schon nicht mehr machten. Und dann gibt es da Leiharbeiter dritter und vierter Klasse. Also da gab es wirklich dann schon Unterschiede [...]. Das war ganz schlimm. Hat aber nicht lange gedauert. Das war so ein Boom, wo die ihre Produktion nicht richtig hinbekamen und nicht auf Vordermann. Und sie hatten dann gemeint, durch immer mehr Arbeitskräfte bekämen sie das hin, die Produktion in den Griff. Bringt mal Oma und Opa auch noch mit, Hauptsache wir kriegen in irgendeiner Art und Weise die Teile raus. Das war so eine Zeit von einem dreiviertel Jahr und wurde das auch sehr schnell wieder abgebaut, weil das nichts brachte.“ (Exp 6, Z. 197 – 216, S. 7)

Trotz ihres momentanen quantitativen Rückgangs haben sich Befristungen normalisiert. Wenn eingestellt wird, dann zu 90 Prozent befristet (Exp. 6, Z. 277 – 282, S. 9), so Mollenberg. LeiharbeiterInnen werden normalerweise im IG BCE-Zuständigkeitsbereich zusätzlich im Rahmen von Projektarbeit eingesetzt. Eine Ausnahme stellt, wie bereits angedeutet, die Kunststoffindustrie, insbesondere die Automobilzulieferbranche (Peguform) dar (Exp. 6, Z. 183 – 192, S. 6 – 7). Leiharbeit spielt hier eine besondere Rolle, da ‚just-in-time‘, d.h. sehr flexibilisiert produziert werden muss (Exp 6, Z. 136 – 148, S. 5).

„Bei uns sind es im Wesentlichen die Automobilzulieferer. Da spielt es eine ganz große Rolle bei den Automobilzulieferern. Weil die natürlich insbesondere auch in just-in-time arbeiten. Und natürlich sind sie davon abhängig, dass die Arbeitsplätze besetzt sind, da kommen die gar nicht drum herum. [...] Die können alles riskieren, nur keinen Abriss. Abriss heißt, dass bei just-in-time das Band bei VW zum Beispiel nicht mehr bedient wird. Das hat natürlich hohe Folgekosten, Strafe. Für jedes Modell, das nicht vom Band läuft, und wofür dann zum Beispiel Peguform die Verantwortung trägt, müssen die hohe Strafen bezahlen. Das heißt, das A und O ist dort, die Arbeitsplätze zu besetzen. Und das bekommt [...] man nur hin, indem man für den Moment, in dem jemand fehlt, auch jemand da stehen hat.“ (Exp. 6, Z. 238 – 247, S. 8)

Trotz dieser Einschätzung konzentrieren sich Befristungen oder Leiharbeit nicht in bestimmten Branchen, so Mollenberg weiter. Branchen, die ausschließlich auf derartige Beschäftigungsformen zurückgreifen, gibt es nicht. In den gewerkschaftlich betreuten Betrieben wird Leiharbeit fast ausschließlich im Rahmen punktueller Projektarbeit eingesetzt. Darüber hinaus wehren Betriebsräte den LeiharbeiterInneneinsatz ab. Beispielsweise gelang es dem Betriebsrat der ‚Deutschen Linoleumwerken‘ (Delmenhorst) den LeiharbeiterInneneinsatz zu verhindern (Exp. 6, Z. 153 – 192, S. 5 – 7).

Anders als in den von der Ver.di und der IG Metall organisierten Branchen scheinen sich Befristungen und Leiharbeit in den von Mollenberg betreuten Branchen regional zu verdichten. In den Städten Oldenburg und Wilhelmshaven kommen befristete Arbeits- und Leiharbeitsverhältnisse nach Expertenschätzung am häufigsten vor (Exp. 6, Z. 219, S. 7).

Für Klaus Mollenberg besteht zwischen der Betriebsgröße einerseits und der Prekarisierung von Beschäftigung andererseits ein Zusammenhang. In Betrieben mit großen Belegschaften wird häufiger prekär beschäftigt: Je größer der Betrieb, desto eher ist die Personalabteilung bereit, so Mollenberg, Personalausfälle mit Leiharbeit abzudecken. Die Unternehmen versuchen die Bindungen an die ArbeitnehmerInnen zu lockern (Exp. 6, Z. 220 – 235, S. 8).

„[...] Im Grunde genommen gehen die Firmen immer mehr dazu über, das habe ich ja gerade schon gesagt, befristet einzustellen, sich da die Freiräume zu schaffen, die Arbeitnehmer wieder loszuwerden oder [...] natürlich [...] einen Puffer zu haben. Sie können Aufträge möglichst sehr schnell erledigen bzw. Leute einstellen, ohne[...] irgendwelche Nachfolgen haben zu müssen. Oder irgendwelche für sie negativen Folgen zu verspüren [...]. Sie werden sie schnell wieder los. Sie haben auch sonst weiter keine Belastungen. Wenn einer nicht spurt, fliegt er raus. Dann kommt morgen ein neuer, so ist das.“ (Exp. 6, Z. 229 – 235, S.8)

Im Organisationsbereich der IG BCE ist der LeiharbeiterInneneneinsatz altersunabhängig. Entscheidend ist die Ausbildung und die Arbeitsbereitschaft der LeiharbeiterInnen. Ob befristet beschäftigt wird, ist hingegen altersabhängig - denn die jeweiligen Arbeitskräfte sollen evt. in dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse übernommen werden (Exp. 6, Z. 254 – 258, S. 9).

Auch Mollenberg geht davon aus, dass befristete Beschäftigung und Leiharbeit nicht geschlechtsspezifisch sind. Ob Frauen oder Männer beschäftigt werden, hängt vielmehr von der körperlichen Arbeitsbelastung in den jeweiligen Bereichen ab. Ist sie hoch, werden häufiger Männer beschäftigt (Exp. 6, Z. 261 – 271, S.9).

Den Qualifikationserfordernissen der Arbeitsplätze misst Mollenberg einen unterschiedlichen Wert bei, um Leiharbeit und Befristungen zu erklären. Während Befristungen für ihn in keinem Zusammenhang mit den (geringeren) Qualifikationserfordernissen der Arbeitsplätze stehen, ist dies bezogen auf Leiharbeit wahrscheinlicher. Denn LeiharbeiterInnen arbeiten nur vorübergehend und kurze Zeit in den Betrieben. Aufgrund dieser kurzen Beschäftigungsdauer werden sie möglicherweise nicht an Arbeitsplätzen mit höheren Qualifikationserfordernissen eingesetzt (Exp. 6, Z. 277 – 291, S. 9 – 10).

Zukünftig könnten Entleihbetriebe den LeiharbeiterInneneneinsatz allerdings professionalisieren, sich mit Verleihfirmen über den mittelfristig planbaren Arbeitskräftebedarf absprechen und Leiharbeit so fester in die eigenen mittelfristigen Arbeitskräftestrategien integrieren. Das anzustrebende Ideal ist laut Expertenmeinung ein fester LeiharbeiterInnenpool, aus dem auf ArbeitnehmerInnen zurückgegriffen werden kann, die befähigt sind, komplexe Anlagen zu bedienen und Arbeitstätigkeiten auszuführen.

„Also das Bestreben der Firmen wird sein, mehr Leiharbeitnehmer in die Firmen hinein zu bekommen. Das heißt, [...] entweder eine eigene Leasingfirma oder sonst irgendwie aufzubauen oder aber mit Randstad oder anderen Verleihern darüber zu sprechen, dass ich sage: ‚Ich benötige für mein Werk in den nächsten zwei oder drei Jahren die und die Ausbildung. Und du bildest die Leute soweit aus, dass die das können und dann schickst du den zu uns ins Werk als Leiharbeitnehmer. Und wenn der gut ist, dann fordern wir den immer wieder bei dir an und dann musst du uns den auch schicken.‘ Das ist das, was ich in Diskussionen mitbekommen und was ich auf uns zukommen sehe. Und das ist auch das Ideal, das die Firmen anstreben. Also einen Pool mit Leiharbeitnehmern zu haben, die befähigt sind, diese hochkomplizierten Anlagen, die ja immer komplizierter werden, [...] zu bedienen. [...] Arbeitsplätze die erst einmal eine bestimmte Art an Ausbildung gebrauchen oder eine sehr hohe Ausbildung gebrauchen. Und die Firmen wollen zukünftig nur noch einen bestimmten Stamm haben und wollen dazu einen bestimmten Stamm haben an Personal, das sie aber nicht auf ihrer Payrolle haben wollen. Das dann letztendlich bei Randstad steht, immer in Bereitschaft. Dann können sie sagen: ‚O.k., ich brauche jetzt 2 oder 3 Leute. Die werden auch etwas länger beschäftigt. Aber bitte schön, ich brauche den.‘ Letztendlich soll es darauf hinauslaufen. ‚Ich brauche den und den. Und dann soll der auch da sein und soll auch kommen.‘ Das wird die zukünftige Form sein, da streben die Unternehmen auch hin. Weg von der befristeten Beschäftigung, eher hin zu den Leiharbeitnehmern. Das sehe ich als Tendenz, noch ist es aber nicht so.“ (Exp. 6, Z. 294 – 313, S. 10)

Danach befragt, ob durch Leiharbeit und Befristungen unbefristete Vollzeitverhältnisse ersetzt werden, differenziert Mollenberg zwischen den beiden prekären Beschäftigungsformen. Da Leiharbeit, wie bereits erwähnt, in der Regel für zusätzliche Projektarbeit genutzt wird, ersetzt sie keine Normalverhältnisse. Insbesondere die gute Mitbestimmungsstruktur im von der IG BCE betreuten Bereich erlaubt es den Betriebsräten zu verhindern, dass LeiharbeiterInnen indirekt das ‚Stammpersonal‘ ersetzen (Exp. 6, Z. 119 – 126, S. 4).

Anders die befristete Beschäftigung. Sie hat sich verallgemeinert. Wenn eingestellt wird, dann befristet (Exp. 6, Z. 277 – 282, S. 9). Insofern wird die unbefristete Vollzeitarbeit substituiert.

## 7.5 Experteninterview IG BAU

Im Organisationsbereich der IG BAU sind Befristungen, Leiharbeit, geringfügige Beschäftigung und die teilweise prekäre Beschäftigung im Subunternehmersystem (insbesondere osteuropäische ArbeitnehmerInnen) verbreitet (Exp. 5, Z. 72 – 112; S. 3–4). Auch Ich-AG's tauchen auf, jedoch nicht im großen Umfang. Wenn, dann verteilen sie sich speziell auf Branchen, in denen der Meisterzwang weggefallen ist (Fliesenlegergewerbe) (Exp. 5, Z. 66 – 71, S.3).

Im Baugewerbe ist Leiharbeit verboten und ist dort somit nicht vorhanden. Verbreitet ist sie in der Baustoffindustrie. I.d.R. greifen die Arbeitgeber hier auf Stammarbeitskräfte zurück, leichtere Tätigkeiten, so Gerd Lieblich, die geringes Fachwissen voraussetzen, werden jedoch auch an LeiharbeiterInnen vergeben. Sehr stark ist Leiharbeit im Malerhandwerk verbreitet, darüber hinaus in der Ziegel- und der Betonindustrie verbreitet – dort ist sie jedoch von vergleichsweise geringerer Bedeutung (Exp. 5, Z. 88 – 106, S. 3 – 4).

Insbesondere in der Baubranche können prekäre Arbeitsverhältnisse und -bedingungen daraus resultieren, als ArbeitnehmerInnen innerhalb von Subunternehmen beschäftigt zu werden. Dies gilt jedoch nicht umstandslos. Derart Beschäftigte arbeiten erst dann prekär, wenn ihre ArbeitnehmerInnenrechte verletzt werden oder sie diese nicht kennen. Letztere droht insbesondere, wenn es sich um ausländische (osteuropäische) Subunternehmen und ArbeitnehmerInnen handelt (Exp. 5, Z. 43 – 46, S. 2; Z. 72 – 86, S. 3).

Diese Subunternehmerwirtschaft, innerhalb derer laut Expertenmeinung prekäre Arbeitsbedingungen entstehen können, konzentriert sich in der Bauwirtschaft. Es ist nicht möglich, verallgemeinernde Aussagen darüber zu treffen, wie stark und wann in der Bauwirtschaft auf Subunternehmen zurückgegriffen wird. Je nach „Firmenphilosophien“ unterscheidet sich das Verhältnis zum Einsatz von Subunternehmern. Einige Firmen verzichten vollständig auf Subkontrakte, andere lagern auf diesem Weg den Großteil der Tätigkeiten aus (Exp. 5 367 – 393, S. 12 – 13).

Die geringfügige Beschäftigung ist vor allem in der Gebäudereinigung verbreitet und ist dort traditionell die dominante Beschäftigungsform (Exp. 5, Z. 108 – 111, S. 4). Zwar wird auch in allen anderen Bereichen - z.B. im Gartenbau – geringfügig entlohnt gearbeitet; anders als in der Gebäudereinigung herrschen 400-Euro-Jobs dort jedoch nicht vor. In der Gebäudereinigungsbranche werden geringfügige Beschäftigungsverhältnisse von allen Unternehmen genutzt.

„[...] Alle Firmen in der Gebäudereinigung greifen darauf zurück. Alle ohne Ausnahme. Ganz eindeutig. Das meine ich weder vorwurfsvoll, das ist eine nüchterne Betrachtungsweise, weil sie sonst nicht bestehen könnten. Das ist ein klassisches Instrument und eine Kalkulationsgrundlage für alle Firmen, dass man geringfügig Beschäftigte hat. Und auftragsbedingt auch, weil da nicht mehr Zeit ist. Klassisch sind die Kurzzeitarbeitsverhältnisse pro Tag. Vor Beginn der Bürotätigkeit, nach Beendigung der Bürotätigkeit, morgens um 4 fangen die an, und da haben die halt nur 2 Stunden Zeit oder 1  $\frac{3}{4}$  Stunden Zeit, das ist ja knapp bemessen. Das ginge theoretisch wahrscheinlich in vielen Bereichen auch anders, muss man dazu sagen. Aber das hat sich so eingespielt. Und es entspricht auch, und das wiederhole ich auch noch einmal, es entspricht auch durchaus den Bedürfnissen der dort Beschäftigten. Dort gibt es mit Sicherheit eine feste Klientel, das sich aus bestimmten Bereichen rekrutiert [...]. Und natürlich dient das nicht der Selbstverwirklichung, was dort getan wird, logischerweise. Aber [...] das ist ein Strohalm für viele und auch die einzige Beschäftigungsmöglichkeit. Das muss man betrachten. Wir haben mit unseren politischen Forderungen einige Male daneben gelegen und uns nicht an den Bedürfnissen orientiert, auch wenn unsere Sichtweise möglicherweise dabei durchaus richtiger war und auf lange Frist richtig gewesen ist. Die sind uns nicht gefolgt“ (Exp. 5, 335 – 351, S.8)

Befristet wird laut Lieblich besonders häufig in der Baubranche beschäftigt. In einigen Bereichen des Bauhauptgewerbes werden Befristungen genutzt, um die Winterbeschäftigung zu vermeiden (Hoch- und Tiefbau) (Exp. 5, Z. 89 – 93, S.3).

Quantitativ haben sich die prekären Beschäftigungsformen im Organisationsbereich der IG BAU laut Expertenauskunft sehr unterschiedlich entwickelt.

Die geringfügige Beschäftigung in der Gebäudereinigung hat beispielsweise nicht zugenommen (Exp. 5, Z. 121 – 122, S. 4). Konstant umfasst sie geschätzte 80 Prozent der Gesamtbeschäftigung in diesem Bereich (Exp. 5, Z. 270 – 275, S.9).

Nur gering ist die prekäre Beschäftigung gegenwärtig innerhalb von (osteuropäischen) Subunternehmenssystemen. In der DGB-Region Oldenburg/Wilhelmshaven gibt es zurzeit keine Werkverträge, momentan arbeiten im IG BAU-Zuständigkeitsbereich keine polnischen Beschäftigten (Exp. 5, Z. 182 – 192, S. 6;).

„Bei der Beschäftigung von Ausländern gibt es eine Konstante seit 16, 17 Jahren, das ist nämlich die Beschäftigung von Polen, die immer wieder regelmäßig auftauchen im Baugewerbe. Derzeit hier ganz eindeutig, in unserem Bereich, hier im Bereich Oldenburg-Wilhelmshaven-Ostfriesland sinkend [...]. Es gibt Auswüchse, feste Arbeitsstellen in der Bauindustrie, wo polnische Arbeitskräfte beschäftigt werden, also auch in der Betonarbeit, also als Betonbauer, im Eisenverlegen, wo ständig Polen auftauchen auch. Aber die Anzahl lässt deutlich nach. Wir haben auch keine klassischen Werkverträge in der normalen Bauarbeitbranche. Die haben wir momentan nicht. Die werden wir jetzt wieder kriegen bei einigen Bauvorhaben, da bin ich mir sicher. [...] Und da kann ich mir ein sehr deutliches Bild machen, es gibt ganz klare Zahlen dazu. Und es gibt momentan keine Werkverträge hier bei polnischen Arbeitnehmern.“ (Exp. 5, Z. 302 – 312, S. 10)

In der Baustoffindustrie arbeiten geschätzte 10 Prozent der gesamten Beschäftigten als LeiharbeiterInnen, im Malerhandwerk sind es sogar geschätzte 20 – 25 Prozent (Exp. 5, Z. 286 – 287, S. 9). Aussagen über ihre quantitative Entwicklung wurden nicht getroffen. Einzig und allein die befristeten Beschäftigungsverhältnisse im Tief- und Hochbau haben laut Expertenmeinung zugenommen (Exp. 5, Z. 254 – 257, S. 8 – 9).

Leiharbeit, geringfügige Beschäftigung und die prekäre Beschäftigung bei Subunternehmen sind von der jeweiligen Betriebsgröße unabhängig. Nicht die Größe eines Betriebes, sondern dessen Umsatzstärke sei dafür ausschlaggebend, ob prekär beschäftigt wird (Exp. 5, Z. 414 – 459, S. 14 – 15). Das gilt insbesondere für den Einsatz von Subunternehmen.

„[...] Was die Beschäftigung von Leiharbeitern oder Subunternehmern angeht, hängt es mit Sicherheit nicht von der Betriebsgröße oder der Anzahl der Beschäftigten ab, sondern von der Umsatzstärke. Also die Großen, die hohe Umsätze machen, die richtigen Branchenriesen, beschäftigen eher Subunternehmer. Also diejenigen, die sich beispielsweise auf das Baumanagement beschränken weitgehend, weil sie kaum noch eigene... und ihr eigenes gewerbliches Personal ausgegliedert haben, die machen natürlich, die haben ungeheuer große Umsatzzahlen auch. Also [...] das kann man hier eben auch sehen, so eine Firma wie Ludwig Freytag, die ja hier in Oldenburg ansässig ist, die beschäftigt zwar auch noch gewerbliche Arbeitnehmer selbst und stellen auch momentan ein, aber ihr Schwergewicht liegt eindeutig im Baumanagement.“ (Exp. 5, Z. 450 – 459, S.15)

Während die geringfügige und befristete Beschäftigung altersunabhängig ist, sind es vor allem Jüngere (bis 40 Jahre), die als LeiharbeiterInnen tätig sind – wenngleich es auch ältere derart beschäftigte Arbeitnehmer gibt, so Lieblich (Exp. 5, Z. 548 – 556, S. 18).

Geringfügig beschäftigt werden Menschen in einer Altersspanne zwischen 16 und 75. Nicht das Alter, sondern die Berufserfahrungen sind Einstellungskriterien (Exp. 5, Z. 543 – 548, S. 18). Von befristeter Beschäftigung sind wahrscheinlich all jene betroffen, die einen neuen Beschäftigungsverhältnis beginnen (Exp. 5, Z. 563 – 567, S. 18).

Da im Organisationsbereich der IG BAU Männerbeschäftigung dominiert, sind entsprechend häufiger Männer von den branchenspezifischen prekären Beschäftigungsformen betroffen (Exp. 5, Z. 574 – 580, S. 18 – 19). Die große Ausnahme ist die Gebäudereinigung. In dieser Kernbranche prekärer Beschäftigung sind laut Expertenschätzung rund 90 Prozent der geringfügig Beschäftigten Frauen (Exp. 5, Z. 570 – 571, S. 18).

Inwieweit die prekäre Beschäftigung insgesamt von den Qualifikationserfordernissen der Arbeitsplätze abhängt, wurde nicht eindeutig beantwortet. Zumindest gilt für den LeiharbeiterInneneinsatz und teilweise für den Einsatz von (osteuropäischen) Subunternehmen, so Lieblich, dass sie kaum eingesetzt werden, um verantwortungsvolle Tätigkeiten auszuführen. In der Baustoffindustrie werden Leiharbeiter i.d.R. für einfachere Arbeitstätigkeiten eingesetzt.

„Ich glaube schon, dass man die Leiharbeiter, die man in der Baustoffindustrie einsetzt, nicht an die hochwertigen Arbeitsplätze ran lässt. Es gibt viele Gründe, es gibt auch ganz eindeutige Aussagen dazu. Zuverlässigkeit, Identifikation mit dem was man tut und mit dem Betrieb. Und da gibt es sehr heikle Bereiche, die so Schlüsselfunktionen sind in so einem Betrieb – z.B. Brenner in einer Ziegelei. Da würden die nie rankommen. Das sind eher so einfachere Tätigkeiten, wo solche Leute eingesetzt werden. Nicht unbedingt schlichte Tätigkeiten, aber nie in der Hauptverantwortung. Es wird heute von den Unternehmern auch ganz klar gesagt, von den Vorgesetzten und Betriebsleitern. Es gibt eine klassische Aussage: ‚Na denen ist es ja egal, was hier im Betrieb passiert, die werden hier eingesetzt, reißen hier ihren Job runter und so genau nehmen die das manchmal auch nicht. Die Aussagen kommen häufiger mal vor. Die anderen, unser Stammpersonal, die wissen, die arbeiten hier bei Firma Meyer/Müller und das ist mein Betrieb und setzen sich auch dafür ein.‘ Es gibt starke Identifikationen und auch natürlich auch Angst um den festen Arbeitsplatz, da wird der Druck erhöht. Aber die Frage der Identifikation ist schon eine wichtige und das wird von Vorgesetzten dort auch so gesehen. Das begegnet mir immer wieder. Polnische Subunternehmer, die du als Selbständige in so einem Betonwerk in Edeweicht hast, da gibt es immer Vorarbeiter, die vom Stammwerk kommen, um die zu beaufsichtigen. Das ändert sich nach einer Zeit, weil die Arbeit immer auch zur Routine wird. Aber dennoch übernehmen sie eher nicht die ganz schwierigen Arbeiten, sondern immer standardisierte Abläufe.“ (Exp. 5, Z. 585 – 605, S. 19)

Durch prekäre Beschäftigungsverhältnisse werden im Organisationsbereich nicht generell unbefristete Vollzeitverhältnisse ersetzt. Da beispielsweise geringfügige Beschäftigung in der Gebäudereinigung traditionell vorherrschend ist, verdrängt sie in diesem Bereich keine Normalarbeitsverhältnisse (Exp. 5, Z. 496 – 500, S. 16).

Anders schätzt Lieblich die Auswirkungen des LeiharbeiterInneneinsatzes ein. Da die Einsatzmöglichkeiten der Leiharbeit gesetzlich erweitert wurden, wurden insbesondere in der Baustoffindustrie Normalarbeitsverhältnisse verdrängt. Entsprechendes gilt für das Malerhandwerk, in dem geschätzte 75 Prozent der Betriebe Leiharbeit nutzen (Exp. 5, Z. 508 – 520. S.16 – 17).

Explizit weist Lieblich darauf hin, dass hiesige, rechtlich regulierte Arbeitsverhältnisse insbesondere durch den Einsatz osteuropäischer Subunternehmer zerstört wurden.

„Und das betrifft den Einsatz von Subunternehmern in der bösen Form. Ich habe ja gesagt, es gibt auch sehr gute und völlig normale, seriöse Subunternehmertätigkeiten. Aber der Einsatz von polnischen Subunternehmern oder osteuropäischen Subunternehmern insgesamt, hat ganz eindeutig einheimische Arbeitsplätze vernichtet. Das kann man auch bei den Beschäftigtenzahlen der Firmen sehen, die vor 10 Jahren noch 800 Beschäftigte hatten, und zum noch Schluss bei 50 noch lagen, und den gleichen Umsatz gemacht haben.“ (Exp. 5, Z. 532 – 538, S. 17)

### **7.6 Experteninterview Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten (NGG)**

Im Organisationsbereich der NGG ist Leiharbeit insbesondere in den industriellen Branchen relativ weit verbreitet, während sie im handwerklichen bzw. im Dienstleistungsbereich des Hotel- und Gaststättengewerbes kaum vorkommt. Nach Expertenschätzung hat sich die befristete Beschäftigung verallgemeinert und ist zu einer weit verbreiteten Beschäftigungsform geworden. Es gibt keine neu eingestellten Beschäftigten mehr, die direkt unbefristete arbeiten können, so Peter Best. Auch mit geringfügiger Beschäftigung hat die NGG – vor allem im Hotel- und Gaststättengewerbe – zu tun. Eine weitere Form der prekären Erwerbsarbeit in ihrem Zuständigkeitsbereich ist die Werkvertragsarbeit in der Schlachtindustrie (Exp. 4, Z. 60 – 77, S. 2 – 3; Z. 91 – 93, S. 3).

Diese verschiedenen prekären Beschäftigungsformen haben sich in den vergangenen Jahren vermehrt. Insbesondere in der Fleischwirtschaft haben sie stark zugenommen. Nachdem Leiharbeit in den letzten Jahren nicht von großer Bedeutung gewesen ist, nimmt sie gegenwärtig wieder zu (Exp. 4, Z. 125 – 145, S. 4 – 5).

Leiharbeit umfasst in den industriellen Branchen geschätzte 20 – 25 Prozent der gesamten Beschäftigungsverhältnisse. Die zweijährige Befristung wird allgemein eingesetzt. Geschätzte 90 Prozent aller Neubeschäftigten arbeiten zunächst befristet. Geringfügige Beschäftigung (im Hotel- und Gaststättengewerbe) umfasst geschätzte 30 Prozent aller dort Beschäftigten. Im Schlachtbereich sind etwa 80 Prozent aller Beschäftigten durch einen Werkvertrag beschäftigt (Exp. 4, Z. 60 – 99, S. 2 – 4).

„Per Werkvertragsarbeit sind bei uns im Schlachtbereich mittlerweile etwa 80 Prozent aller Beschäftigten beschäftigt. D.h. die Betriebe, die dort schlachten und zerlegen, arbeiten gar nicht mehr mit eigenen Leuten, sondern nur noch mit Fremdbeschäftigten, die dort abteilungsweise die Arbeitsplätze übernehmen und vornehmlich zurzeit aus Osteuropa kommen - mit etwa einem Anteil von 60 Prozent. D.h. diese ganzen Abteilungen sind in osteuropäischer Hand.“ (Exp. 4, Z. 95 – 107, S. 3 –4)

Die einzelnen prekären Beschäftigungsformen lassen sich laut Best jeweils Branchen zuzuordnen. Geringfügig beschäftigt wird typischerweise in Hotels und Gaststätten sowie im Verkaufsbereich (im sog. Filialbereich: VerkäuferInnen, FleischerInnen, BäckerInnen etc. ). In den industriellen Branchen wird sie dagegen kaum genutzt.

In industriell geprägten Branchen ist Leiharbeit stärker verbreitet. Sie wird insbesondere in der Fleischbranche und in Saisonbetrieben, beispielsweise der Obst- und Gemüsewirtschaft, sowie in der Erfrischungsgetränkeindustrie eingesetzt (Exp. 4, Z. 149 – 156, S. 5).

Werkverträge werden gegenwärtig nur in der Fleischwirtschaft genutzt, könnten sich nach Expertenmeinung allerdings ausweiten. In der Fleischbranche und der Speiseeisherstellung dominieren prekäre Beschäftigungsformen (Exp. 4, Z. 164 – 165, S. 6).

Deutliche regionale Prekaritätsschwerpunkte lassen sich auch für den NGG-Organisationsbereich nicht ausmachen. Allerdings kommen prekäre Beschäftigungsverhältnisse in der Stadt Oldenburg und im Bereich Wesermarsch (Brake) besonders häufig vor. Durch das starke Gewicht des Hotel- und Gaststättengewerbes gibt es auch auf den ostfriesischen Inseln häufig prekäre Beschäftigungsverhältnisse (Exp. 4, Z. 178 – 186).

Ob prekäre beschäftigt wird, ist nicht abhängig von der Betriebsgröße, sondern vom sozialen Kräfteverhältnis innerhalb der Betriebe. Prekäre Beschäftigungsverhältnisse sind dort verbreitet, wo es der Arbeitgeberseite möglich ist, sich der Mitbestimmung zu entziehen (Exp. 4, Z. 190 – 208, S. 6 – 7).

„Überall da, wo es Arbeitgeber gibt, die mit Mitbestimmungsstrukturen nichts am Hut haben wollen, erlebt man den Einsatz von Leiharbeit, befristet Beschäftigten und Werkverträgen immer wieder.“ (Exp.4, Z. 191 – 193, S. 6 –7) [...] „Also, diese Auswüchse, wie wir sie z.B. bei Tulip haben oder bei einem dänischen Fleischunternehmen, bei Danish Crown. Bei Danish Crown sind 90 Prozent der Belegschaft gar nicht fest angestellte eigene Beschäftigte. Und bei Tulip sind etwa 40 Prozent der Beschäftigten Leiharbeiter. Da haben wir jetzt zwar mit Ach und Krach einen Betriebsrat durchgesetzt, aber das war es dann auch. Mitbestimmungsstruktur gleich null“. (Exp. 4, Z. 204 – 208, S. 7)

Da Leiharbeit eine Art Einstiegsbeschäftigung ist, durch die ArbeitnehmerInnen zunächst in befristete und schließlich evt. in feste Beschäftigung gelangen (wollen), sind am häufigsten jüngere ArbeitnehmerInnen (bis 25 Jahre) in Verleihbetrieben beschäftigt. Als Billigkräfte am Band werden jedoch auch ältere ArbeitnehmerInnen (45 – 50 Jahre) ver- bzw. ausgeliehen (Exp. 4, Z. 254 – 269, S. 8 – 9).

Wie Best berichtet, werden im Hotel- und Gaststättengewerbe kaum Jüngere (bis 25 Jahre) geringfügig beschäftigt, ebenso wenig Menschen zwischen 45 und 55 Jahren. Geringfügig arbeiten dort vermehrt Frauen im Alter von etwa 28 bis etwa 45 Jahren.

„Im Hotel- und Gaststättengewerbe kann man sagen ist die Mehrheit im, überspitzt formuliert, gebärfähigen Alter. Die haben Kinder bekommen, wollen sich etwas zum Elterngeld dazu verdienen. Oder die Frau ist grundsätzlich nicht in der Arbeit und kümmert sich um die Familie. Oder es sind erheblich ältere Leute, die schon in Rente sind, um ihre Rente aufzubessern. Also jüngere Menschen findet man in diesen Arbeitsverhältnissen ganz selten. Auch das Semester 45 – 55 Jahre findet man kaum.“ (Exp. 4, Z. 260 – 265, S. 9)

Darüber hinaus arbeiten auch alte Menschen (ab 55 Jahren) geringfügig entlohnt, um teilweise ihre Renten aufbessern. Befristungen hingegen sind nicht altersspezifisch (Exp. 4, Z. 258 – 275, S. 9).

Im NGG-Zuständigkeitsbereich sind es laut Best vorwiegend Frauen, die geringfügig entlohnt arbeiten. Geschätzte 80 Prozent dieser Beschäftigungsverhältnisse werden durch Frauen wahrgenommen. Als LeiharbeitnehmerInnen hingegen arbeiten beide Geschlechter gleichermaßen. Auf Werkvertragsbasis arbeiten aufgrund der körperlichen Anstrengungen meistens Männer (vor allem in der Fleischindustrie) (Exp. 4, Z. 278 – 288, S. 9).

Anders als der Sekretär der IG BAU kann Best nicht feststellen, dass prekäre Beschäftigungsverhältnisse mit einem geringeren Qualifikationsbedarf der Arbeitsplätze zusammenhängen. Insbesondere Leiharbeitsunternehmen suchen qualifiziertes Personal, teilweise sogar hoch qualifiziertes Personal. Auch die Werkvertragsarbeit setzt Qualifikationen voraus, die nur praktisch erlernt werden können. Entsprechendes gilt für die geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse im Hotel- und Gaststättengewerbe. In den meisten Fällen arbeiten auch dort gelernte Kräfte, so Best weiter (Exp. 4, Z. 292 – 306).

Auch in den Branchen, die von der NGG betreut werden, werden unbefristete Vollzeit durch prekäre Beschäftigungsverhältnisse ersetzt. Wenn es wirtschaftlich lukrativ und technisch möglich ist, werden sie in bestimmten Branchen – wie z.B. in der Fleischindustrie bei Bandarbeit (im Zerlegebereich) - eingesetzt, um – so die Expertenmeinung - die Gewinnspanne weiter zu erhöhen und um die Belegschaften weiter erpressbar zu halten.

„Da ist ein System drin. Also da, wo es sich lohnt, oder da, wo es technisch möglich ist, dass sich mehrere Beschäftigte einen Arbeitsplatz teilen können, um damit in die sog. geringfügige Beschäftigung zu fallen, da werden sie in bestimmten Branchen wie dem Fleischgeschäft eingesetzt. Das ist insbesondere bei der Bandarbeit so - im Zerlegebereich. Also wenn ich im Zerlegebereich bin, dann habe ich eine bestimmte Tonagemenge – Stückzahl und Stücklohn. Und dann weiß ich in etwa, wie viel Stück ich machen muss um auf meine 400 Euro zu kommen. Das kann ich innerhalb von 2 Tagen schaffen. Dann arbeiten die Leute teilweise rund um die Uhr. Und wenn das dann erledigt ist, dann kommt der nächste Beschäftigte. Da ist es theoretisch und praktisch möglich, bestimmte Arbeitsplätze in solche Arbeitsplätze umzumünzen.“  
(Exp. 4, Z. 223 – 231, S. 7 – 8)

Ergänzend werden prekär Beschäftigte laut Expertenmeinung nur sehr selten eingestellt – eine Ausnahme ist die saisonabhängige Speiseeisindustrie. Im Hotel- und Gaststättengewerbe beispielsweise wird nicht zusätzlich sondern grundsätzlich prekär beschäftigt. Fast jedes Unternehmen der Branche hat einen festen Pool von geringfügig Beschäftigten, auf den bei Bedarf zurückgegriffen werden kann. So wird reguläre in irreguläre Beschäftigung verwandelt (Exp. 4, Z. 223 – 251, S. 7 – 8).

### 7.7 Experteninterview Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)

Als Sekretär der GEW sieht sich Harald Beyer in den von ihm betreuten Schul- und Bildungsbereichen mit befristeten Beschäftigungsverhältnissen (auf niedrigem Lohnniveau), Ein-Euro-Jobs, 400- und 800-Euro-Jobs sowie mit Arbeit auf Honorarbasis konfrontiert (Exp. 7, Z. 199 – 205, S. 7).

Prekär beschäftigt sind im schulischen Bereich die ‚Pädagogischen MitarbeiterInnen‘, die durchschnittlich 5 Stunden pro Woche arbeiten und netto 150 bis 190 Euro verdienen. Im Bereich Oldenburg/Wilhelmshaven gibt es insgesamt geschätzte 1000 bis 1500 prekäre Pädagogische MitarbeiterInnen sowie Fachkräfte im Ganztagsbereich.

In den Schulen werden zudem SozialpädagogInnen befristet beschäftigt. Darüber hinaus werden in den Ganztagschulen Fachkräfte für den Nachmittagsunterricht aus Sportvereinen, Musikschulen, Volkshochschulen etc. auf 400-Euro-Basis eingestellt, die im Ganztagsangebot der Schule stundenweise zur Schülerbetreuung (z.B. Schüler-AG's) eingesetzt werden. Schließlich dürfen Schulen selbständig Ein-Euro-Jobber einsetzen. Prekär beschäftigt sind nach Expertenmeinung zudem die sog. ‚Feuerwehrlehrkräfte‘ – Lehrerinnen und Lehrer, denen zwar normale Gehälter bezahlt werden, die jedoch vor allen Dingen Vertretungsunterricht geben.

Außerhalb der Schulen wird nach Expertenmeinung im Hochschulbereich und in der Erwachsenenbildung prekär beschäftigt. In der LehrerInnenfortbildung und in der Erwachsenenbildung insgesamt beobachtet Harald Beyer Prekarisierungstendenzen (Exp. 7, Z. 29 – 80, S. 1 – 3/ Z. 160 – 174, S. 6/ Z. 216 – 239, S. 7 – 8).

Regionale Prekaritätsschwerpunkte kann Beyer nicht erkennen. Die Entwicklung an den Schulen verläuft flächendeckend ähnlich.

„Wir können nur feststellen, dass dort wo Ganztagsangebote sind, die nicht ausreichend personell versorgt sind, natürlich in den Schulen dort wesentlich mehr Fachkräfte [...] in prekären Beschäftigungsverhältnisse arbeiten.“ (Exp. 7, Z. 398 – 401, S. 13)

Auch der Einsatz von Ein-Euro-JobberInnen unterscheidet sich regional kaum, so Beyer. Die prekäre Beschäftigung an Hochschulen lässt sich hingegen aufgrund der wenigen Standorte regional verorten (Exp. 7, Z. 392 – 402, S. 13).

Insgesamt geht auch Beyer davon aus, dass sich die von ihm genannten prekären Beschäftigungsverhältnisse in den letzten Jahren vermehrt haben (Exp. 7, Z. 271 – 272, S. 9).

Ob prekäre Beschäftigungsverhältnisse zunehmen, hängt seiner Meinung nach stark davon ab, ob die Bildungseinrichtungen budgetiert worden sind und einen eigenen festen Haushalt haben. Im Rahmen dieser eigenverantwortlichen Steuerungsformen müssen kleine Organisationseinheiten ihre finanziellen Möglichkeitsspielräume ausnutzen. Dies wirkt sich auch auf die Arbeitsbedingungen und Arbeitsverhältnisse der abhängig Beschäftigten aus. Im Rahmen neoliberaler Politik werden auch Schulen allmählich budgetiert, so Beyer weiter.

„Und ich würde ganz einfach mal sagen, die Zunahme dieser prekären Beschäftigungsverhältnisse hängt davon ab, inwieweit die Bildungseinrichtungen budgetiert worden sind und einen eigenen festen Haushalt haben. Denn über diese Formen der so genannten Eigenverantwortlichkeit hat eine kleine Organisationseinheit wesentlich weniger finanziellen Spielraum und ist gezwungen, mit ihren Mitteln auszukommen. Und das wirkt sich natürlich auch auf die Arbeitsbedingungen, Arbeitsverhältnisse aus. Die Erwachsenenbildung und die Hochschulen die sind als erstes budgetiert worden. Jetzt ziehen die Schulen allmählich nach.“ (Exp. 7, Z. 325 – 331, S. 11)

Danach befragt, ob nach seiner Einschätzung mit wachsender Größe der Schule oder Bildungseinrichtung die prekären Beschäftigungsformen zunehmen, gab Beyer keine eindeutige Antwort. In den größeren, den verlässlichen Grundschulen, nimmt die prekäre Beschäftigung im Bereich des Nachmittagsangebotes aufgrund des Personalmangels zu. Auch in den großen Berufsbildenden Schulen, die eigenständig Personal einstellen dürfen, wächst die Zahl der befristeten Arbeitsverträge schneller als in anderen Bereichen. An größeren Universitäten dürfte der prozentuale Anteil prekärer Beschäftigungsverhältnisse nach Expertenmeinung jene an kleineren Hochschulen nicht übersteigen (Exp. 7, Z. 406 – 424, S. 13 – 14).

Eindeutiger antwortete Beyer auf die Frage danach, ob einzelne Altersgruppen verstärkt prekär beschäftigt werden. Jüngere Beschäftigte sind vermutlich aufgrund der Veränderungen des Arbeitsmarktes häufiger unsicher beschäftigt. Menschen zwischen 50 und 60 Jahren dagegen verfügen in den Schulen noch vornehmlich über reguläre Beschäftigungsverhältnisse. Der Anteil prekär bzw. befristet Beschäftigter bei den unter 25 Jährigen ist auch in der DGB-Region Oldenburg/Wilhelmshaven höher als in

anderen Altersgruppen, schätzt Beyer. Durch Gesetzesreformen wird es ermöglicht, dass atypische und prekäre Beschäftigungsformen sich verbreiten. Ein Beispiel seien die befristeten Beschäftigungsverhältnisse. Da es dies 'früher' derart nicht gab, ist die jüngere Generation stärker betroffen. Insbesondere im Bereich der Erwachsenenbildung gibt es allerdings zudem viele ‚lebensältere‘ Arbeitskräfte. Entsprechendes gilt auch für SozialpädagogInnen (Exp. 7, Z. 505 – 544, S. 16 – 18).

In den von Beyer betreuten Bereichen sind vor allen Dingen Frauen prekär beschäftigt. Denn es sind insbesondere Frauen, die als Honorarkräfte und als Pädagogische Mitarbeiterinnen arbeiten. Eine Ursache dafür bestehe nach darin, dass sie auch heute noch einen großen Teil der Erziehungsarbeit leisten (Exp. 7, Z. 546 – 563, S. 18).

In der Tendenz ist der Anteil der Geringqualifizierten unter den prekär Beschäftigten größer als der der höher qualifizierten Arbeitskräften. Die Bedeutung der Qualifikation für die prekäre oder reguläre Beschäftigung werde allerdings mit der Zeit abnehmen. Immer mehr Hochqualifizierte (z.B. voll ausgebildete LehrerInnen, die als Pädagogische MitarbeiterInnen beschäftigt werden) werden prekär beschäftigt (Exp. 7, Z. 572 – 596, S. 19).

Auch im Organisationsbereich der GEW werden Normalarbeitsverhältnisse indirekt durch prekäre Beschäftigungsverhältnisse ersetzt. Zwar dürfen nur neue bzw. freigewordene Arbeitsplätze durch prekär Beschäftigte besetzt werden, d.h. ArbeitnehmerInnen dürfen nicht entlassen und direkt durch prekär beschäftigte Arbeitskräfte ersetzt werden. Aufgrund der Haushaltsentwicklung in den letzten Jahren wurden jedoch immer wieder Stellen eingespart, die später durch prekär Beschäftigte besetzt wurden (Exp. 7, Z. 473 – 503, S. 15 – 16).

„Ich empfinde das als Witz, weil man genau weiß, dass im Zuständigkeitsbereich der Kommunen, die ja auch Schulträger sind, massiv aufgrund der Haushaltsentwicklung in den letzten Jahren Stellen abgespart worden sind. Also wenn eine Sozialarbeiterin jetzt auf Grundlage eines befristeten Vertrages eingestellt wird, dann ist das keine zusätzliche Beschäftigung, sondern etwas was eigentlich schon immer dringend notwendig gewesen wäre oder schon mal praktiziert worden ist und dann eingespart worden ist auf Grundlage der der Haushaltsentwicklung. In der Tat ist es aber so, dass auch Pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen Teil der Betreuungsarbeit den pädagogischen Kräften, Lehrerinnen und Lehrern, wegnimmt. Also bei uns wird dann z.B. gesagt: Frühstücken mit einer Klasse kann ja auch jemand anderes machen, muss ja nicht unbedingt ein Lehrer sein, der nach A12 besoldet wird. Wobei das verkennet, dass Schule nicht nur Unterricht ist, sondern auch Erziehungsarbeit. Also der Bereich soll raus geschnitten werden. [...]. Ein klares Indiz, dass reguläre Beschäftigung verdrängt wird. Ist so.“ (Exp. 7, Z. 473 – 487, S. 15 – 16)

Diese Feststellung gilt für die Schulen ebenso wie für die Einrichtungen der Erwachsenenbildung. Beispielsweise übernehmen in den Schulen Pädagogische MitarbeiterInnen einen Teil der Betreuungsarbeit der LehrerInnen (z.B. Frühstücken mit einer Klasse). In den großen Berufsbildenden Schulen werden Tätigkeiten durch befristet Beschäftigte abgedeckt. Auch in den Kreisvolkshochschulen wurde festes Personal abgebaut und durch prekär Beschäftigte ersetzt.

„Ich meine, es ist zwar schon lange Usus, dass man an Volkshochschulen mit prekärem Personal arbeitet. Aber ursprünglich war der Anteil der Hauptamtlichen wesentlich größer - angefangen beim Leiter einer Kreisvolkshochschule bis zum sonstigen Personal. Heute übernimmt sozusagen die Organisation einer ländlichen Kreisvolkshochschule [...] mal ein Pädagoge, der das sozusagen nebenbei ehrenamtlich macht oder für ein kleines Honorar. [...] Und das ist ganz deutlich, dass in diesem Bereich auch entsprechend eingespart worden ist. Das hängt natürlich auch mit dem Erwachsenenbildungsgesetz zusammen. Da ist massiv Personal eingespart worden, da läuft ehrenamtlich viel. Oder über die Beschäftigungsverhältnisse, die wir hier thematisiert haben.“ (Exp. 7, Z . 394 – 503, S. 16)

## 8 Zusammenfassung

Auch die lokale Arbeitsgesellschaft ist in die Zonen der Integration, der Verwundbarkeit und der Entkopplung geteilt. Die Landkreise und kreisfreien Städte unterscheiden sich dabei teilweise erheblich. Zwar wächst anteilig an der Gesamtbeschäftigung (ohne Soldaten und Zivildienstleistende) überall die objektiv prekäre Beschäftigung. Dieses Wachstum kann jedoch eingebettet sein in eine expansive Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung (Vechta und Cloppenburg) oder rückläufige Beschäftigung und hohe Erwerbslosigkeit (Wilhelmshaven und Delmenhorst). Es lassen sich zudem ebenso dynamische - positive (Cloppenburg) und negative (Delmenhorst) – wie relativ gleichmäßig-moderate (Wesermarsch) Beschäftigungsentwicklungen beobachten.

Der Anteil der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitarbeit ist statistisch belegbar zurückgegangen, atypische und zum Teil prekäre Beschäftigungsverhältnisse sind hingegen dynamisch angewachsen (Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigung, auf geringem Ausgangsniveau, Leiharbeit).

Dabei unterscheidet sich die Entwicklung in der DGB-Region zum Teil erheblich von der auf Bundes- und Landesebene. In der Region sank die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung um 1,82 Prozent, im Bund um 8,74 Prozent und in Niedersachsen um 8,63 Prozent. Die Teilzeitarbeit wuchs dagegen regional stärker als auf Bundesebene und Landesebene. Auch die Leiharbeit entwickelte sich vor Ort dynamischer als in Bund und Land.

**Tabelle 22 Prozentuale Beschäftigungsveränderung Bund, Land, Region<sup>5</sup>**

	Prozentuale Beschäftigungsveränderung 2000 – 2005			
	Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung	Teilzeitarbeit	Geringfügige Beschäftigung	Leiharbeit
<b>Bund</b>	-8,74	+11,10	+67,23	+33,73
<b>Land</b>	-8,63	+12,12	+54,30	+9,45 <sup>6</sup>
<b>DGB-Region</b>	-1,82	+14,13	+53,48	+121,55

Das vergleichsweise geringe Absinken der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in der DGB-Region ist wesentlich auf die positive Entwicklung dieser Beschäftigungsform in den ländlichen Kreisen Vechta und Cloppenburg zurückzuführen.

<sup>5</sup> Ohne Beamte und Richter.

<sup>6</sup> Die Angaben zur Leiharbeit beziehen sich auf Bremen und Niedersachsen insgesamt.

Die Erwerbslosenquote ist langfristig gestiegen. Kurz, statistisch nachweisbar ist die Zone der Integration geschrumpft. Die Zonen der Verwundbarkeit und Entkopplung dagegen sind angewachsen. Der hierfür entscheidende Faktor ist die geringfügige Beschäftigung. Durch ihre sehr expansive Entwicklung trug sie dazu bei, dass sich die Zone der Prekarität stark ausgeweitet hat. Da Minijobs vor allem von Frauen in Dienstleistungsbereichen ausgeübt werden, ist es wahrscheinlich, dass entweder a) die Frauenerwerbstätigkeit angestiegen ist; b) neue Stellen geschaffen wurden oder c) - wie es der Experte (ver.di Handel) nahe legt – Vollzeit- und Teilzeitstellen in geringfügige Beschäftigungsverhältnisse umgewandelt worden sind.

Die regionale Prekarität ist somit in der jüngeren Vergangenheit gewachsen. Auch qualitative Forschungsergebnisse bestätigen diesen Befund. Fünf der sieben interviewten Gewerkschaftssekretäre nehmen an, dass nicht-prekäre Teilzeit- und Vollzeitarbeitsplätze meist indirekt durch Formen prekärer Beschäftigung ersetzt wurden und werden. Einzig für den Bereich der IG BAU und der IG BCE trifft das nicht uneingeschränkt zu. Da in den von der IG BCE betreuten Branchen generell Arbeitsplätze abgebaut werden, werden zunächst die befristet Beschäftigten und die Leiharbeiter entlassen. In den wenigen Branchen in denen neu eingestellt wird, geschieht dies jedoch befristet.

Fast übereinstimmend formulierten die Experten, die in ihrem Zuständigkeitsbereich relevanten prekären Erwerbsformen hätten sich in den letzten 10 Jahren weiter verbreitet. Weshalb dies geschah, wird unterschiedlich eingeschätzt und politisch bewertet – dass Unternehmen allerdings keineswegs zufällig, sozusagen aus der Not heraus prekär beschäftigen, liegt für alle Sekretäre auf der Hand. Die Erklärungsansätze sind vielfältig und reichen von einer angenommenen systematischen Prekarisierung im Zuge umsatzorientierter Personalplanung (Brigitte Brandt), bis zum sporadischen Einsatz von Leiharbeitern für zusätzliche betriebliche Projektarbeit (Klaus Mollenberg). In jedem Fall scheint es auch regionalen Unternehmen bzw. öffentlichen Arbeitgebern darum zu gehen, die Bindung an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu lockern, indem sie einen zunehmenden Teil des Arbeitskräftebedarfs flexibel und personalpolitisch kalkuliert über externe Arbeitsmärkte beziehen.

Unterschiedlich wurde von den Experten eingeschätzt, wie umfangreich die jeweiligen prekären Beschäftigungsverhältnisse in den relevanten Branchen verbreitet waren und sind. Überwiegend ähnliche Einschätzungen gaben sie hingegen zur befristeten

Beschäftigung ab. Diese hätte sich mittlerweile derart verallgemeinert, dass fast jeder Neu- oder Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit heute nach Expertenmeinung befristet erfolgt. Im Juni 2005 waren knapp 63 Prozent der gesamten Beschäftigungsverhältnisse Vollzeit- und rund 14 Prozent Teilzeitarbeitsplätze. Weitere 23 Prozent waren geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, 1 Prozent Leiharbeitsverhältnisse. Das Ausmaß der Zone der Integration (also der Vollzeit- und Teilzeitarbeitsverhältnisse) dürfte sich noch verkleinern, wenn die Verallgemeinerung der Befristungspraxis in Rechnung gestellt wird. Zwar können auch alle übrigen prekären Beschäftigungsverhältnisse theoretisch zusätzlich befristet sein. Wahrscheinlicher ist jedoch, dass ein – hier nicht bestimmbarer – Teil der Vollzeit- und Teilzeitarbeitsverhältnisse befristet waren.

Ein schärferes Bild der Befristungspraxis ließe sich zeichnen, wenn Informationen darüber verfügbar wären, in welchen Branchen auch nach dem Neu- oder Wiedereinstieg in die Erwerbsarbeit weiterhin befristet beschäftigt wird.

Scheinselbständigkeit wurde dagegen von keinem Experten als akut problematisiert. Zwar sei sie im Groß- und Einzelhandel denkbar und nicht auszuschließen – wirklich nachweisbar ist sie jedoch nicht. Dass weder nachvollziehbare quantitative noch qualitative Daten über die regionale Verbreitung von Scheinselbständigkeit informiert, bedeutet nicht, dass diese nicht existiert. Denn in Deutschland arbeiten rund 25 Prozent aller Selbständigen wenigstens 15 Stunden pro Woche aber ohne Beschäftigte. Dabei handelt es sich zwar nicht zwingend um Scheinselbständige – innerhalb dieser Selbständigengruppe versteckt sich die abhängige Selbständigkeit jedoch wahrscheinlich. Versuche, Scheinselbständigkeit in Deutschland nachzuweisen, kamen zu sehr unterschiedlichen Ergebnissen. Die Werte schwanken zwischen 0,6 und 2,9 Prozent Scheinselbständigkeit bezogen auf die Gesamtbeschäftigung (Kaiser: 2003: 193; 230)

Honorar- und Werkvertragsarbeit, die heute laut Expertenmeinungen zu den typischen, zu den vorherrschenden Beschäftigungsformen in der Erwachsenenbildung, der politischen Bildung und der Wissenschaft geworden sind, wurden von Jens Thiessen (Ver.di) und Gerd Lieblich (IG BAU) als weitere regional relevante prekäre Beschäftigungsverhältnisse benannt.

Prekäre Beschäftigung verteilt sich gesamtwirtschaftlich nicht gleichmäßig. Wengleich sie im gesamten Untersuchungsraum verbreitet sind, bilden sich beschäftigungstypische Branchenscherpunkte. Bereiche wie der Einzelhandel, die Gebäudereinigung, das Gastgewerbe, der Weiterbildungsbereich, der Fleischindustrie

sowie Teile des Verarbeitenden Gewerbes sind in besonderem Maße betroffen. Diese Befragungsergebnisse stimmen mit Forschungsergebnissen überein, die auf die Bundesebene oder einzelne Branchen bezogen zu den einzelnen prekären Beschäftigungsformen vorliegen.

Statistische Bestandgrößen auf Kreis- oder Landesebene können teilweise über das tatsächliche Ausmaß und die Bedeutung prekärer Beschäftigung hinwegtäuschen. Bestandgrößen informieren über den Bestand einer bestimmten Beschäftigungsform zu einem bestimmten Zeitpunkt. Sie erfassen nicht die tatsächlich zwischen zwei Stichtagen stattfindende Beschäftigungsbewegung. Daten auf Kreisebene informieren darüber hinaus nicht darüber, wie einzelne Beschäftigungsformen in einzelnen Branchen und Betrieben genutzt werden. Dass durch Leiharbeit in einzelnen Betrieben temporär bis zu 30 Prozent der Gesamtbelegschaft beschäftigt wird, oder Minijobs die Gebäudereinigung dominieren, ist nur durch qualitative Fallstudien oder gezielte quantitative Untersuchungen zu erfassen. Ein empirisches Schlaglicht sei beispielhaft genannt: Laut Expertenschätzung werden derzeit rund 80 Prozent aller Beschäftigten innerhalb der Fleischindustrie (Schlachtbetriebe) im Rahmen von Werkverträgen beschäftigt. Auch diese Arbeit wird von Experten – wenn nicht umstandslos, so doch in der Tendenz – als prekär bezeichnet.

Wenngleich nicht alle Sekretäre Kernbranchen prekärer Beschäftigung ausmachen konnten bzw. wollten, werden Verdichtungsräume der Prekarität sichtbar, wenn die Einzelinterviews verglichen werden.

Auf der Basis der Experteninterviews werden in der nachstehenden Tabelle die jeweiligen Beschäftigungsformen einzelnen Branchen und den dies betreuenden Gewerkschaften zugeordnet.

**Abbildung 33 Prekarität nach Branchen (Expertenmeinung)**

Beschäftigungsform	Branche	Gewerkschaft
Leiharbeit	Im gesamten IG Metall Organisationsbereich, insbes.	IG Metall
	Luftfahrt	
	Zulieferer	
	Werften	
	Kunststoffindustrie, insbes. Automobilzulieferer	IG BCE
	Baustoffindustrie	IG BAU
	Malerhandwerk	IG BAU
	Fleischindustrie	NGG
400-Euro-Jobs	Saisonbetriebe (Obst- und Gemüsewirtschaft)	NGG
	Erfrischungsgetränkeindustrie	NGG
	Großhandel, insbes. saisonabhängige Betriebe	Ver.di
	Einzelhandel	Ver.di
	Gebäudereinigung	IG BAU
	Öffentlicher Dienst	Ver.di
	Hotel- und Gaststätten	NGG
Schulen / Ganztagschulen	GEW	
800-Euro-Jobs	Einzelhandel	Ver.di
Befristete Beschäftigung	Großhandel	Ver.di
	Kindergärten	Ver.di/ GEW
	Gartenbau	IG BAU
	Wissenschaft	Ver.di/ GEW
	Papierindustrie	IG BCE
	Chemische Industrie	IG BCE
	Baugewerbe	IG BAU
	Kunststoffindustrie	IG BCE
Honorarkräfte	Weiterbildung/ Erwachsenenbildung	Ver.di
Werkverträge	Baugewerbe	IG BAU
	Fleischindustrie	NGG

**Regionale Verdichtung prekärer Beschäftigung?**

Ob sich die einzelnen prekären Beschäftigungsverhältnisse wirtschaftsräumlich verdichten ist auf der Grundlage der ausgewerteten quantitativen und qualitativen Daten nicht zu schlussfolgern. Die amtlichen Statistiken informieren nicht darüber, die interviewten Gewerkschaftssekretäre geben für die von ihnen betreuten Branchen unterschiedliche Antworten. Nur zwei der sieben Interviewten verneinen die Frage nach eventuellen regionalen Kristallisationskernen prekärer Beschäftigung nicht

generell. Für Peter Best (NGG) gibt es zwar keine regionalen Prekaritätsschwerpunkte, in der Stadt Oldenburg und im Landkreis Wesermarsch kämen unsichere Beschäftigungsverhältnisse jedoch besonders häufig vor. Nur Klaus Mollenberg (IG BCE) sieht in den Städten Oldenburg und Wilhelmshaven Kristallisationskerne – im Vergleich zu den übrigen interviewten Sekretären misst Mollenberg prekärer Beschäftigung im IG BCE-Organisationsbereich nur eine geringe Bedeutung zu. Es ergeben sich aus der bisherigen Auswertungen somit keine empirisch zwingenden Hinweise. Dennoch ist es möglich indirekt Thesen zur Struktur prekärer Beschäftigung zu formulieren.

### **Annahme 1: Boomende, stagnierende und schrumpfende Landkreise**

Zunächst lassen sich die Landkreise mit Hilfe der oben vorgenommenen Auswertung unterteilen in solche, a) in denen die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung spürbar abgenommen hat (Städte Delmenhorst und Wilhelmshaven, Landkreise Friesland, Oldenburg und Wesermarsch) b) in denen diese stagnierte oder moderat zurückging (Stadt Oldenburg, Landkreis Ammerland) und c) in denen die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung gewachsen ist (Landkreise Cloppenburg und Vechta).

Unabhängig davon ist in allen Landkreisen die geringfügige Beschäftigung angestiegen (ausführlich siehe oben).

Aus dem gesamten Untersuchungsraum stechen die boomenden Kreise Vechta und Cloppenburg sowie komplementär die Stadt Delmenhorst hervor. In Vechta und Cloppenburg wuchsen in absoluten Zahlen sowohl die prekären wie die sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse. Die geringfügige Beschäftigung wuchs in diesen Landkreisen jedoch derart stark, dass sie sich anteilmäßig trotz gleichzeitig angewachsener Voll- und Teilzeitbeschäftigung vermehrte. Delmenhorst dagegen entwickelte sich völlig entgegengesetzt. Zwischen Juni 2000 und Juni 2005 sanken die Voll- und Teilzeitverhältnisse (um 8,72 Prozent bzw. 1,81 Prozent), während die geringfügige Beschäftigung moderat wuchs (um 19,60 Prozent). In den boomenden Landkreisen entwickelt sich die geringfügige Beschäftigung besonders dynamisch.

Zumindest indirekt lassen sich ferner Thesen über eine regionale Verteilung prekärer Beschäftigung formulieren, wenngleich nicht für alle untersuchten Beschäftigungsverhältnisse. Um Thesen darüber zu formulieren, wie die prekäre Beschäftigung in den untersuchten Landkreisen räumlich strukturiert sind, sind zwei Kernaussagen der Theorie der funktionalen Arbeitsteilung interessant. Erstens besagt

sie, dass sich Dienstleistungsbranchen tendenziell in den Städten konzentrieren, das verarbeitende und produzierende Gewerbe dagegen in ländlichen Räumen (sektorale Arbeitsteilung). Gleichzeitig verdichten sich innerhalb der einzelnen Branchen operative Tätigkeiten – und damit die qualifizierteren Beschäftigten – tendenziell in den Städten, die operativen Tätigkeiten dagegen in der Peripherie.

### **Annahme 2: Leiharbeit verdichtet sich in den ländlichen Kreisen**

Das bedeutet bezogen auf die hier untersuchte Region, dass sich Beschäftigungsverhältnisse, die vermehrt in industriellen und nicht-kleinbetrieblichen Branchen verbreitet sind, vermutlich stärker außerhalb der drei kreisfreien Städte verdichten. Dabei handelt es sich vor allem um Leiharbeit. Bezogen auf die regionalen produzierenden bzw. verarbeitenden Branchen ist die klein- und mittelbetriebliche Strukturierung bemerkenswert. Insbesondere im Handwerk dürfte der Anteil der gelernten Facharbeiter hoch, der Anteil der Leiharbeiter relativ gering sein. Diese Annahme bestätigt auch das Experteninterview mit dem Sekretär der IG Metall. Nach dessen Einschätzung ist Leiharbeit in kleinen und in handwerklichen Betrieben kaum verbreitet.

Da Leiharbeit in größerem Maße in erster Linie in großen Betrieben eingesetzt wird, dürfte sie sich außerhalb der Städte in einigen Standorten konzentrieren. Dies bedeutet jedoch nicht, dass Leiharbeit nicht auch in kleineren Betrieben verbreitet sein kann – intensiv und umfangreicher wird sie jedoch eher in Großbetrieben eingesetzt.

### **Annahme 3: Verarbeitendes Gewerbe und Prekarität in Cloppenburg/ Vechta**

Allgemein gesprochen gibt es auch in Niedersachsen eine funktionale (wirtschafts-) räumliche Arbeitsteilung, wie sie von Franz Bades beschrieben wurde. „Die starke Abnahme der Fertigungsarbeitsplätze in den großstädtischen Regionen und die gleichzeitige Zunahme im westlichen Niedersachsen belegen eine zunehmende funktionale Arbeitsteilung innerhalb des Landes.“ (Jung/ Skubowius: 2004: 57). Von den hier untersuchten gehören insbesondere die Landkreise Cloppenburg, Vechta und Oldenburg zum westlichen Niedersachsen (sowie Ammerland zu den ländlichen Kreisen). In diesen Landkreisen finden sich demnach tendenziell produzierende und verarbeitende Branchen sowie operative Dienstleistungstätigkeiten. Auffällig ist, dass insbesondere die boomenden Kreise Vechta und Cloppenburg über die schlechteste Qualifikationsstruktur bezogen auf die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der gesamten Untersuchungsregion verfügen. 22 Prozent der Sozialversicherten in Cloppenburg und 18,6 Prozent in Vechta verfügten 2005 über keine Berufsausbildung. Dennoch war die Beschäftigtenentwicklung positiv. Die Erwerbslosigkeit ist in beiden

Landkreisen nur leicht gestiegen, die geringfügige Beschäftigung hingegen weist zwischen Juni 2000 und Juni 2005 in beiden Kreisen die stärksten Wachstumszahlen des gesamten Untersuchungsraumes auf, übertroffen nur durch den Landkreis Oldenburg. Kurz, die Wirtschaftsstruktur beider Landkreise ist stark durch das verarbeitende Gewerbe geprägt, die Qualifikationsstrukturen der gesamten sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind die schlechtesten in der gesamten DGB-Region Oldenburg/Wilhelmshaven. Die geringfügige Beschäftigung wuchs ebenso wie die Leiharbeit (auf sehr geringem Ausgangsniveau) dynamisch an. Laut Peter Best gehören die Ernährungs- und konkret die Fleischindustrie zu den Branchen, in denen Leiharbeit häufig eingesetzt wird. Regionale Kristallisationskerne der Leiharbeit könnten die Standorte der Fleischindustrie in Cloppenburg und Vechta sein.

#### **Annahme 4: Flexible Produktion/ Distribution und Leiharbeit**

Leiharbeit wird insbesondere in größeren industriellen sowie in sehr flexibel agierenden Betrieben eingesetzt. Zu den ersteren gehören Werften sowie Betriebe des Luftfahrzeugbaus (in den Landkreisen Wesermarsch und Friesland sowie in Wilhelmshaven). Zu den letzteren gehören Unternehmen der Logistik- oder Zuliefererbranchen (z.B. in der Stadt Oldenburg) oder saisonabhängige Betriebe (z.B. des Großhandels oder der Erfrischungsgetränkeindustrie). Leiharbeit könnte sich an den jeweiligen Betriebsstandorten konzentrieren.

#### **Annahme 5: Funktionale Arbeitsteilung in den Dienstleistungsbranchen**

Die Dienstleistungsbranchen sind auch in der Region am stärksten in den Städten sowie in dem die Stadt Wilhelmshaven einhegenden Landkreis Friesland vertreten. Fasst man auch Handel, Gastgewerbe und Verkehr als Dienstleistungsgewerbe, sind in diesen Räumen mehr als 70 Prozent der Beschäftigten nicht im Primären Sektor, dem Produzierenden oder Verarbeitenden Gewerbe sowie dem Baugewerbe tätig. Um Aussagen über die wahrscheinliche räumliche Verbreitung der Typen prekärer Beschäftigung begründen zu können, muss jedoch hinsichtlich des Qualifikationsniveaus innerhalb dieser Dienstleistungsbranchen differenziert werden.

In Anbetracht einer wahrscheinlichen sektorübergreifenden funktionalen Arbeitsteilung ist zu erwarten, dass qualifizierte Dienstleistungstätigkeiten sich tendenziell in den Städten und ihren Rändern konzentrieren.

Aus der wissenschaftlichen Literatur und aus den Experteninterviews lässt sich folgern, dass die Arbeit auf Honorarvertragsbasis bzw. die befristete Beschäftigung bei höher qualifizierten Arbeitskräften besonders häufig vorzufinden sind.

Demnach könnten sich beide prekären Beschäftigungsformen in den drei kreisfreien Städten konzentrieren. Laut Bade sind es insbesondere Produktionsdienste (Technische Dienste wie Forschung und Entwicklung; unternehmensorientierte wie Unternehmensberatung, EDV und Marketing), die sich in den Agglomerationen häufen.

In den oben zitierten Fachaufsätzen zum Umfang befristeter Beschäftigung in der Bundesrepublik wurden Werte genannt, die – auf unterschiedlichen statistischen Daten basierend und für unterschiedliche Jahre geltend – sich um 5 Prozent bewegten. In Westdeutschland, so Walwei und Hoffmann, waren 1998 rund 5 Prozent aller abhängig Beschäftigten befristet. Oschmianski und Oschmianski ermittelten für 2001 eine Befristungsquote von 5,3 Prozent für die westlichen Bundesländer – allerdings bezogen auf die umfangreichere Basis der gesamten Wohnbevölkerung. Die höchste Befristungsquote (rund 11 Prozent) führe Lutz Kaiser auf der Basis des Europäischen Haushaltspanels an (Kaiser: 2003: 186). Nichts spricht dagegen, dass regional ähnliche Befristungsquoten gelten, d.h. zwischen 5 und 10 Prozent aller abhängig Beschäftigten befristet arbeiten.

Charakteristisch sind befristete Beschäftigungsverhältnisse für die Dienstleistungsbranchen, (insbesondere für distributive, soziale, personenbezogenen und öffentliche Dienstleistungen). In Industriesektoren hingegen gibt es verhältnismäßig wenige Befristungen.

Für unseren Untersuchungsraum lässt sich daher die Annahme formulieren, dass sich die befristeten Beschäftigungsverhältnisse regional eher in den drei kreisfreien Städten und in Friesland konzentrieren, da die Beschäftigung in Dienstleistungsbranchen dort am ausgeprägtesten ist. Am niedrigsten dürften die Befristungsquoten demzufolge in den ländlichen Kreisen Wesermarsch, Vechta und Cloppenburg sein, in denen knapp 45 und rund 50 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im verarbeitenden oder produzierenden Branchen tätig sind.

Die interviewten Experten bestätigen diese These jedoch nicht. Erstens wies keiner der Experten auf eine besondere räumliche Verteilung befristeter Beschäftigung hin. Für die Experten hat sich diese Beschäftigungsform verallgemeinert. Auch im Bereich der Honorarvertragsarbeit lässt sich laut Expertenmeinung kein Schwerpunkt ausmachen, da (Weiter-) Bildungseinrichtungen sich nicht räumlich konzentrieren. Demnach ist es nicht plausibel, dass Honorarverträge, die in diesen Bereichen weit verbreitet sind, in den Städten besonders häufig vorkommen.

Anders im Wissenschaftsbereich, denn deren Einrichtungen befinden sich in nur wenigen Orten. In der Untersuchungsregion sind es die Fachhochschule und die Universität in Oldenburg.

### **Annahme 6: Räumliche Gleichverteilung geringfügiger Beschäftigung**

Dienstleistungstätigkeiten einfacher Art – einfache personenbezogene oder konsumorientierte Dienstleistungen – sind dagegen räumlich nicht ungleich verteilt (siehe dazu den Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Bereich Handel, Gastgewerbe und Verkehr) (Bade: 1986: 700). Dem entspricht auch die Einschätzung Brigitte Brandts, dass die prekären Beschäftigungsverhältnisse im Handel räumlich nicht ungleich verteilt ist.

Über die wirtschaftsräumliche Verteilung können – Theorie sowie qualitative und quantitative Daten zu einander in Bezug setzend – wie gezeigt, nur „prekäre“ Thesen formuliert werden.

## 9 Weiterführende Literatur

**Bologna, Sergio (2006):** Die Zerstörung der Mittelschichten. Thesen zur neuen Selbständigkeit. Graz.

**Bourdieu, Pierre (1998b):** Prekarität ist überall. In: Gegenfeuer. Wortmeldungen im Dienste des Widerstands gegen die neoliberale Invasion, S. 96-102. Konstanz.

**Brinkmann, Ulrich/ Dörre, Klaus/ Röbenack, Silke (2006):** Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse. Bonn.

**Castel, Robert (2000):** Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit. Konstanz.

**Castel, Robert (2005):** Die Stärkung des Sozialen. Leben im neuen Wohlfahrtsstaat. Hamburg.

**Choi, Hae-Lin (2004):** Organisierung der Unorganisierbaren. Bericht aus italienischen Gewerkschaften. In: Argument. Zeitschrift für Philosophie und Sozialwissenschaften. Nr. 256, S. 428 – 440. Hamburg.

**Dörre, Klaus (2005a):** Entsicherte Arbeitsgesellschaft. Politik der Entprekarisierung. In: Widerspruch. Beiträge zu sozialistischer Politik. Hft. 49, S. 5 -19. Zürich.

**Herkommer, Sebastian (Hg.) (1999):** Soziale Ausgrenzungen. Gesichter des neuen Kapitalismus. Hamburg.

**Hohendanner, Christian/ Bellmann, Lutz (2006):** Interne und externe Flexibilität. In: WSI-Mitteilungen. Monatszeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung. Hft 5, S. 241 - 247. Frankfurt/ Main.

**Industriegewerkschaft Metall (2006):** Prekäre Arbeit. Neue Herausforderungen und Handlungsmöglichkeiten für die Interessenvertretung. Unter: [www.igmetall.de/gutearbeit](http://www.igmetall.de/gutearbeit).

**Kock, Klaus (1990):** Die austauschbare Belegschaft. Flexibilisierung durch Fremdfirmen und Leiharbeit. Köln.

**Kock, Klaus/ Pröll, Ulrich/ Stackelbeck, Martina (2006):** Überlegungen zur Analyse und Gestaltung von Beschäftigungsverhältnissen in der Region. Dortmund.

**Mayer-Ahuja, Nicole (2003a):** Wieder dienen lernen? Vom westdeutschen ‚Normalarbeitsverhältnis‘ zu prekärer Beschäftigung seit 1973. Berlin.

**Schmidt, Eberhard (2005):** Die Angst der Organisation vor Entgrenzung. Anmerkungen zur notwendigen Modernisierung der Gewerkschaften. In: Grunenberg, Antonia (Hg.): Einsprüche. Politik und Sozialstaat im 20. Jahrhundert. Festschrift für Gerhard Kraiker. S. 251 – 266. Hamburg.

**Sennett, Richard (2000):** Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus. Berlin.

## 10 Ausführliches Literaturverzeichnis

**Abromeit, Heidrun/ Blanke, Bernhard (1987):** Arbeitsmarkt, Arbeitsbeziehungen und Politik in den 80er Jahren. Sonderheft der Zeitschrift Leviathan, Hft. 8. Wiesbaden, 1987.

**Alda, Holger (2005):** Beschäftigungsverhältnisse. In: Soziologisches Forschungsinstitut (SOFI)/ Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)/ Institut für sozialwissenschaftliche Forschung (ISF)/ Internationales Institut für empirische Sozialökonomie (INIFES) (Hg.): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Arbeit und Lebensweisen. Erster Bericht. S. 245 - 269. Wiesbaden.

**Allmendinger, Jutta/ Eichhorst, Werner/ Walwei, Ulrich (Hg.) (2005):** IAB Handburch Arbeitsmarkt. Analysen, Daten, Fakten. Nürnberg.

**Altvater, Elmar/ Mahnkopf, Birgit (2002):** Normen, Formen, (Un)sicherheit. In: Altvater, Elmar/ Mahnkopf, Birgit: Globalisierung der Unsicherheit. Arbeit im Schatten, Schmutziges Geld und informelle Politik. S. 28 – 52. Münster.

**Amin, Ash (1997):** Post-Fordism. A Reader. Oxford.

**Antoni, Manfred/ Jahn, Elke J. (2006):** Arbeitnehmerüberlassung. Boomende Branche mit hoher Fluktuation. IAB-Kurzbericht. Nürnberg.

**Bach, Hans-Uwe/ Gaggermeier, Christian/ Klinger, Sabine (2005):** Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Woher kommt die Talfahrt? IAB-Kurzinfo. Nürnberg.

**Bach, Hans-Uwe/ Gaggermeier, Christian/ Klinger, Sabine/ Spitznagel, Eugen/ Wanger, Susanne (2006):** Die Konjunktur belebt den Arbeitsmarkt 2006. IAB-Kurzinfo. Nürnberg.

**Bäcker, Gerhard/ Koch, Angelika (2003):** Mini- und Midi-Jobs als Niedrigeinkommensstrategie in der Arbeitsmarktpolitik: "Erfolgsgeschichte" oder Festschreibung des geschlechtsspezifisch segregierten Arbeitsmarktes? WSI Diskussionspapier. Düsseldorf.

**Bäcker, Gerhard (2006):** Was heißt hier „geringfügig“? Minijobs als wachsendes Segment prekärer Beschäftigung. In: WSI- Mitteilungen. Monatszeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung. Hft. 5, S. 255- 262. Frankfurt/ Main.

**Bade, Franz-Josef (1983):** Räumliche Anpassungsprozesse, funktionale Arbeitsteilung und unternehmerisches Standortverhalten. Berlin.

**Bade, Franz-Josef (1986):** Funktionale Arbeitsteilung und regionale Beschäftigungsentwicklung. In: Informationen zur Raumentwicklung, Hft. 9/10. S. 695 – 713. Bonn.

**Bade, Franz-Josef/ Eickelpasch, Alexander (1983):** Funktionale Arbeitsteilung und regionale Beschäftigungsstruktur. Berlin.

**Bartelheimer, Peter (2005):** Teilhabe, Gefährdung, Ausgrenzung. In: Soziologisches Forschungsinstitut (SOFI)/ Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)/ Institut für sozialwissenschaftliche Forschung (ISF)/ Internationales Institut für empirische Sozialökonomie (INIFES) (Hg.): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Arbeit und Lebensweisen. Erster Bericht. S. 85 – 125. Wiesbaden.

**Bellmann, Lutz/ Bielenski, Harald/ Bilger, Frauke/ Dahms, Vera/ Fischer, Gabriele/ Frei, Marek/ Wahse, Jürgen (2006):** Personalbewegung und Fachkräfterekrutierung. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2005. IAB Forschungsbericht. Nürnberg.

**Bellmann, Lutz/ Hohendanner, Christian/ Promberger, Markus (2006):** Welche Arbeitgeber nutzen Ein-Euro-Jobs? Verbreitung und Einsatzkontexte der SGB II-Arbeitsangelegenheiten in deutschen Betrieben. In: Sozialer Fortschritt. Unabhängige Zeitschrift für Sozialpolitik. Hft. 8, S. 201 - 208. Bonn.

**Bensaid, Daniel (2006):** Eine Welt zu verändern. Bewegungen und Strategien. Münster.

- Bieling, Hans-Jürgen (2000):** Dynamiken sozialer Spaltung und Ausgrenzung. Gesellschaftstheorien und Zeitdiagnosen. Münster.
- Bieling, Hans-Jürgen/ Dörre, Klaus/ Steinhilber, Jochen/ Urban, Hans-Jürgen/ Weiner, Klaus-Peter (2001):** Am Beginn einer neuen Epoche? In: Dies.: Flexibler Kapitalismus. Analysen – Kritik – Politische Praxis. Frank Deppe zum 60. Geburtstag. Hamburg.
- Bieling, Hans-Jürgen/ Brie, André/ Deppe, Frank/ Dräger, Klaus/ van Lancker, Anne (2001):** Europa der Linken. Supplement der sozialwissenschaftlichen Zeitschrift Sozialismus. Hamburg.
- Bierbaum, Heinz (2005):** Unternehmer – Entscheidungsmonopol und verantwortliches Arbeitnehmerverhalten? In: Sozialismus. Hft. 1, S. 28 -32.
- Bierbaum, Heinz/ Urban, Hans-Jürgen (1994):** Erosion gewerkschaftlicher Gegenmacht? Gewerkschaften im Modernisierungsprozeß. In: Z. Zeitschrift marxistische Erneuerung. Hft. 19, S. 35 - 54. Frankfurt/ Main.
- Bischoff, Joachim (1999):** From Welfare to Work? Über den 'Umbau' des Sozialstaates. In: Herkommer, Sebastian (Hg.): Soziale Ausgrenzungen. Gesichter des neuen Kapitalismus. Hamburg.
- Bischoff, Joachim/ Boccara, Paul/ Castel, Robert/ Dörre, Klaus (2003):** Klassen und soziale Bewegungen. Strukturen im modernen Kapitalismus. Hamburg.
- Bogner, Alexander/ Littig, Beate/ Menz, Wolfgang (2005):** Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung. Wiesbaden.
- Bologna, Sergio (2006):** Die Zerstörung der Mittelschichten. Thesen zur neuen Selbständigkeit. Graz.
- Bontrup, Heinz – J. (1999):** Faktor Arbeit und bröckelnde gewerkschaftliche Solidarität. In: Gewerkschaftliche Monatshefte, Nr. 2. S. 113 – 119. Wiesbaden.
- Bosch, Gerhard/ Kalina, Thorsten/ Lehndorff, Steffen/ Wagner, Alexandra/ Weinkopf, Claudia (2002):** Zur Zukunft der Erwerbsarbeit. Eine Positionsbestimmung auf der Basis einer Analyse kontroverser Debatten. Arbeitspapier 43. Düsseldorf.
- Bourdieu, Pierre et al. (1997):** Das Elend der Welt. Zeugnisse und Diagnosen alltäglichen Leidens an der Gesellschaft. Konstanz.
- Bourdieu, Pierre (1998a):** Der Mythos ‚Globalisierung‘ und der europäische Sozialstaat. In: Ders.: Gegenfeuer. Wortmeldungen im Dienste des Widerstands gegen die neoliberale Invasion. S. 39 – 52. Konstanz.
- Bourdieu, Pierre (1998b):** Prekarität ist überall. In: Gegenfeuer. Wortmeldungen im Dienste des Widerstands gegen die neoliberale Invasion, S. 96-102. Konstanz.
- Bourdieu, Pierre (1998c):** Der Neoliberalismus. Eine Utopie grenzenloser Ausbeutung wird Realität. In: Ders.: Gegenfeuer. Wortmeldungen im Dienste des Widerstands gegen die neoliberale Invasion. S. 109 - 118. Konstanz.
- Boyer, Robert (1992):** Neue Richtungen von Managementpraktiken und Arbeitsorganisation. Allgemeine Prinzipien und nationale Entwicklungspfade. In: Demirovic, Alex/ Krebs, Hans-Peter/ Sablowski, Thomas (Hg.): Hegemonie und Staat. Kapitalistische Regulation als Projekt und Prozess. S. 55 – 104. Münster.
- Brandt, Torsten (2005):** Mini- und Midijobs im Kontext aktivierender Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik. Konsequenzen für Arbeitnehmerrechte, den Arbeitsmarkt und den Zusammenhang von Wohlfahrt und Beschäftigung. Düsseldorf.
- Brinkmann, Ulrich/ Dörre, Klaus/ Röbenack, Silke (2006):** Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß,
- Brück-Klingberg, Andrea/ Harten, Uwe/ Wrobel, Martin (2005):** Vergleichende Analyse von Länderarbeitsmärkten. Länderstudie Niedersachsen. Nürnberg.

**Burkhardt, Wolfram/ Reusch, Jürgen (2003):** Gewerkschaften in der Defensive. Zur Diskussion über Perspektiven gewerkschaftlicher Autonomie. In: Z. Zeitschrift marxistische Erneuerung. Hft. 56, S. 45 – 54. Frankfurt/ Main.

**Bundesagentur für Arbeit, VO 4 (2005):** Erwerbspersonenpotenzial, Erwerbstätigkeit, sozialversicherungspflichtige und geringfügige Beschäftigung. Entwicklung und Struktur 2000 – 2005. Nürnberg.

**Bundesagentur für Arbeit (2006):** Leistungen zur Eingliederung an erwerbsfähige Hilfebedürftige: Einsatz von Arbeitsgelegenheiten 2005. Nürnberg. Unter: <http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/f.html>

**Candeias, Mario (2003):** `Marktgetriebenes Produktionsmodell` oder hegemoniale Kämpfe in der ‚gestreuten Fabrik‘? In: Dörre, Klaus/ Röttger, Bernd (Hg.): Das neue Marktregime. Konturen eines nachfordistischen Produktionsmodells. S. 72 - 94. Hamburg.

**Candeias, Mario (2004):** Prekarisierung der Arbeit und Handlungsfähigkeit. In: Das Argument. Zeitschrift für Philosophie und Sozialwissenschaften. Nr. 256. S. 398 – 413. Hamburg.

**Castel, Robert (1996):** Nicht Exklusion, sondern Desaffiliation. In: Das Argument. Zeitschrift für Philosophie und Sozialwissenschaften, Nr. 256. S. 775 – 780. Hamburg.

**Castel, Robert (2000):** Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit. Konstanz.

**Castel, Robert (2001):** Überlegungen zum Stand der sozialen Frage heute: Aushöhlung, Zusammenbruch oder Reorganisation der sozial abgesicherten Erwerbsarbeit. In: Mitteilungen des Instituts für Sozialforschung, Hft. 12. S. 81 – 119. Frankfurt/ Main.

**Castel, Robert (2003):** Das Verschwimmen der sozialen Klassen. In: Bischoff, Joachim/ Boccara, Paul/ Castel, Robert/ Dörre, Klaus: Klassen und soziale Bewegungen. Strukturen im modernen Kapitalismus. S. 7 - 18. Hamburg.

**Castel, Robert (2005):** Die Stärkung des Sozialen. Leben im neuen Wohlfahrtsstaat. Hamburg.

**Choi, Hae-Lin (2004):** Organisierung der Unorganisierbaren. Bericht aus italienischen Gewerkschaften. In: Argument. Zeitschrift für Philosophie und Sozialwissenschaften. Nr. 256, S. 428 – 440. Hamburg.

**Conert, Hansgeorg (1970):** Gewerkschaften heute - Ordnungsfaktor oder Gegenmacht? Funktion und Strategie der Gewerkschaften im Spätkapitalismus. Hannover.

**Deppe, Frank (1981a):** Einheit und Spaltung der Arbeiterklasse. Überlegungen zu einer politischen Geschichte der Arbeiterbewegung. Marburg.

**Deppe, Frank (1981b):** Einheit und Spaltung als Konstitutionsprozess der Arbeiterklasse. In: Lambrecht, Lars (Hg.): Entstehung der Arbeiterbewegung. S. 70 – 104. Berlin.

**Deppe, Frank (1994):** Diskurs und Beteiligung statt Gegenmacht und Interessenpolitik? Kritische Anmerkungen zur Modernisierungsdebatte in den Gewerkschaften. In: Z. Zeitschrift marxistische Erneuerung. Hft. 19, S. 24 – 34. Frankfurt/ Main.

**Deppe, Frank (1996):** Die Renaissance der ‚sozialen Frage‘ im globalen Kapitalismus. In: Ingrao, Pietro/ Rossanda, Rossana: Verabredungen zum Jahrhundertende. Eine Debatte über die Entwicklung des Kapitalismus und die Aufgaben der Linken. S. 218 - 226. Hamburg.

**Deppe, Frank (2003a):** Arbeiterklasse und Arbeiterbewegung im 21. Jahrhundert. In: Z. Zeitschrift marxistische Erneuerung. Hft. 54, S. 71 – 96. Frankfurt/ Main.

**Deppe, Frank (2003b):** Gewerkschaften unter Druck. Autonomie und außerparlamentarische Bewegung. Hamburg.

**Deppe, Frank (2005):** Widerstand, soziale Bewegungen und Gewerkschaften im Kapitalismus der Gegenwart. In: Z. Zeitschrift marxistische Erneuerung. Hft. 61, S. 7 - 20. Frankfurt/ Main.

**Detje, Richard/ Pickshaus, Klaus/ Urban, Hans-Jürgen (2005):** Arbeitspolitik kontrovers. Zwischen Abwehrkämpfen und Offensivstrategien. Hamburg.

**Deutschmann, Christoph (2002):** Postindustrielle Industriosozologie. Theoretische Grundlagen, Arbeitsverhältnisse und soziale Identitäten. Weinheim/ München.

**Dietrich, Ben (1999):** Klassenfragmentierung im Postfordismus. geschlechterarbeitstrassismusbmarginalisierung. Münster.

**Dietrich, Ben (2006):** Gewerkschaftspolitik und Klassenfragmentierung. In: Z. Zeitschrift marxistische Erneuerung. Hft. 65, S. 59 – 68. Frankfurt/ Main.

**Dörre, Klaus (1989):** Modernisierung statt Gegenmacht. Individualisierung und Gewerkschaftspolitik. In: Blätter für deutsche und internationale Politik. Hft. 1. S. 84 – 97. Köln.

**Dörre, Klaus (1996):** Am Ende der Sozialpartnerschaft. In: Ingraio, Pietro/ Rossanda, Rossana: Verabredungen zum Jahrhundertende. Eine Debatte über die Entwicklung des Kapitalismus und die Aufgaben der Linken. S. 226 – 243. Hamburg.

**Dörre, Klaus (2003a):** Neubildung von gesellschaftlichen Klassen. Zur Aktualität des Klassenbegriffs. In: Bischoff, Joachim/ Boccara, Paul/ Castel, Robert/ Dörre, Klaus: Klassen und soziale Bewegungen. Strukturen im modernen Kapitalismus. S. 18 - 33. Hamburg.

**Dörre, Klaus (2003b):** Das flexibel-marktzentrierte Produktionsmodell – Gravitationszentrum eines neuen Kapitalismus? In: Dörre, Klaus/ Röttger, Bernd (Hg.): Das neue Marktregime. Konturen eines nachfordistischen Produktionsmodells. S. 7 – 35. Hamburg.

**Dörre, Klaus (2005a):** Entsicherte Arbeitsgesellschaft. Politik der Entprekarisierung. In: Widerspruch. Beiträge zu sozialistischer Politik. Hft. 49, S. 5 -19. Zürich.

**Dörre, Klaus (2005b):** Prekarität. Eine arbeitspolitische Herausforderung. In: WSI-Mitteilungen. Monatszeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung. Hft. 5. S. 250 - 259. Frankfurt/Main.

**Dörre, Klaus (2005c):** Wiederkehr der Unsicherheit – Konsequenzen für die Arbeitspolitik. In: Detje, Richard/ Pickshaus, Klaus/ Urban, Hans-Jürgen (Hg.): Arbeitspolitik kontrovers. Zwischen Abwehrkämpfen und Offensivstrategien. S. 73 – 104. Hamburg.

**Dörre, Klaus (2005d):** Ist regionale Strukturpolitik ein geeignetes Mittel für Wachstum? Linksnet 02.08. 2005.

**Dörre, Klaus/ Röttger, Bernd (Hg.) (2003):** Das neue Marktregime. Konturen eines nachfordistischen Produktionsmodells. Hamburg.

**Dörre, Klaus/ Röttger, Bernd (2003c):** Das neue Marktregime – Zwischenbilanz einer Debatte. In: Das neue Marktregime. Konturen eines nachfordistischen Produktionsmodells. S. 312 - 323. Hamburg.

**Dörre, Klaus/ Röttger, Bernd (Hg.) (2005):** Die erschöpfte Region. Politik und Gewerkschaften in Regionalisierungsprozessen. Münster.

**Dörre, Klaus/ Kraemer, Klaus und Speidel, Frederic (2004):** Prekäre Arbeit. Ursachen, soziale Auswirkungen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse. In: Das Argument. Zeitschrift für Philosophie und Sozialwissenschaften. Nr. 256. Hamburg.

**Dörre, Klaus/ Röttger, Bernd (2005):** Globalisierung, Netzwerke, Gewerkschaften: Die Region als arbeitspolitische Arena – eine Einführung anhand empirischer Studien. In: Dörre, Klaus/ Röttger, Bernd (Hg.): Die erschöpfte Region. Politik und Gewerkschaften in Regionalisierungsprozessen. S. 10 – 51. Münster.

**Dörre, Klaus/ Fuchs, Tatjana (2005):** Prekarität und soziale (Des-) Integration. In: Z. Zeitschrift marxistische Erneuerung. Frankfurt/Main.

- Erlinghagen, Marcel (2006):** The case of West Germany – flexibility and continuity in the German labour market. In: Köhler, Christoph/ Junge, Kyra/ Schröder, Tim/ Struck, Olaf (Hg.): Trends in Employment Stability and Labour Market Segmentation. SFB 580 Mitteilungen. S. 111 - 121. Jena.
- Eichhorst, Werner/ Walwei, Ulrich (2005):** Der deutsche Arbeitsmarkt im internationalen Vergleich. Problemlagen und Reformoptionen. In: Sozialer Fortschritt. Unabhängige Zeitschrift für Sozialpolitik. Hft. 1-2, S. 1 – 13. Bonn.
- Franck, Michael (Hg.) (1999):** Der Arbeitsmarkt in seinen Grundzusammenhängen. Essen.
- Ganßmann, Heiner (1999a):** Arbeitsmarkt und Ausgrenzung. In: Herkommer, Sebastian (Hg.): Soziale Ausgrenzungen. Gesichter des neuen Kapitalismus. S. 92 – 111. Hamburg.
- Ganßmann, Heiner/ Haas, Michael (1999):** Arbeitsmärkte im Vergleich. Deutschland – Japan – USA. Marburg.
- Gerntke, Axel/ Schmitthenner, Horst:** Vielfalt solidarisch gestalten! – Aber wie? Überlegungen zur gewerkschaftlichen Re-Politisierung nach dem IG Metall-Gewerkschaftstag. In: Z. Zeitschrift marxistische Erneuerung. Hft. 56, S. 68 – 77. Frankfurt/ Main.
- Giesecke, Johannes/ Groß, Martin (2002):** Befristete Beschäftigung: Chance oder Risiko. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Hft. 1, S. 85 – 108. Wiesbaden.
- Giesecke, Johannes/ Groß, Martin (2006):** Befristete Beschäftigung. In: WSI- Mitteilungen. Monatszeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung. Hft 5, S. 247 - 245. Frankfurt/ Main.
- Gläser, Jochen/ Laudel Grit (2004):** Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse. Wiesbaden.
- Gleißmann, Wilfried/ Peters, Klaus ( 2001):** Mehr Druck durch mehr Freiheit. Die neue Autonomie in der Arbeit und ihre paradoxen Folgen. Hamburg.
- Haas, Anette/ Südekum, Jens (2005):** Spezialisierung und Branchenkonzentration in Deutschland. IAB-Kurzbericht. Nürnberg.
- Hälker, Juri (2003):** Ziemlich bunt hier. Vom Denken verunsicherter Betriebsräte – Eine Fallstudie. In: Z. Zeitschrift marxistische Erneuerung. Hft. 56, S. 55 – 67. Frankfurt/ Main.
- Harten, Uwe/ Brück-Klingberg, Andrea/ Wrobel, Martin (2006):** VALA ‚light‘ – die niedersächsischen Kreise im Überblick. Datenblätter und Tabellen zur Studie ‚Vergleichende Analysen von Länderarbeitsmärkten‘. Nürnberg.
- Haug, Wolfgang Fritz (2003a):** High-Tech-Kapitalismus. Analysen zu Produktionsweise, Arbeit, Sexualität, Krieg und Hegemonie. Darin: S. 27 – 67; S. 119 – 159. Hamburg.
- Haug, Wolfgang Fritz (2003b):** Warum sich Sozialkonflikte nicht mehr politisch ausdrücken – Thesen. In: Bischoff, Joachim/ Boccara, Paul/ Castel, Robert/ Dörre, Klaus: Klassen und soziale
- Herkommer, Sebastian (Hg.) (1999):** Soziale Ausgrenzungen. Gesichter des neuen Kapitalismus. Hamburg.
- Herkommer Sebastian (1999a):** Deklassiert, ausgeschlossen, chancenlos – die Überzählige im globalisierten Kapitalismus. In: Ders. (Hg.): Soziale Ausgrenzungen. Gesichter des neuen Kapitalismus. Hamburg.
- Herkommer, Sebastian (2001):** Die Gesellschaft in der wir leben. In: Schumann, Michael/ Herkommer, Sebastian/ Nickel, Maria/ Hüning, Hasko: Arbeitspolitik. Klassentheorie. Geschlechterverhältnis. S. 11 – 28. Hamburg.
- Hoffmann, Edeltraud/ Walwei, Ulrich (2000):** Strukturwandel der Erwerbsarbeit. Was ist eigentlich ‚normal‘ ? IAB – Kurzbericht. Nürnberg.
- Hohendanner, Christian/ Bellmann, Lutz (2006):** Interne und externe Flexibilität. In: WSI-Mitteilungen. Monatszeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung. Hft 5, S. 241 - 247. Frankfurt/ Main.

- Holtrup, André (2006):** Das Ende kollektiver Arbeitsbeziehungen? In: Moebius, Stephan/ Schäfers, Gerd: Soziologie als Gesellschaftskritik. Wider den Verlust einer aktuellen Tradition. S. 226 – 246. Hamburg.
- Jahn, Elke/ Wolf, Katja (2005):** Entwicklung der Leiharbeit und regionale Disparitäten. IAB – Kurzbericht. Nürnberg.
- Jung, Hans-Ulrich/ Skubowius, Alexander (2004):** Regionalmonitoring Niedersachsen. Regionalreport 2004. Positionierung und Entwicklungstrends ländlicher und städtischer Räume. Hannover.
- Jung, Hans-Ulrich/ Nee, Hendrik/ Skubowius, Alexander (2005):** Regionalmonitoring Niedersachsen. Regionalreport 2005. Positionierung und Entwicklungstrends ländlicher und städtischer Räume. Hannover.
- Kaiser, Lutz (2003):** Entstandardisierte Erwerbsmuster im europäischen Vergleich. Eine empirische Analyse für fünf Länder unter besonderer Berücksichtigung von Deutschland. [www-brs.ub.ruhr-uni-bochum.de/netahtml/HSS/Diss/KaiserLutzC/diss.pdf](http://www-brs.ub.ruhr-uni-bochum.de/netahtml/HSS/Diss/KaiserLutzC/diss.pdf). Zugriff am 05. 10. 2006.
- Kalina, Thorsten/ Voss-Dahm, Dorothea (2005):** Mehr Minijobs = mehr Bewegung auf dem Arbeitsmarkt? Fluktuation der Arbeitskräfte und Beschäftigungsstruktur in vier Dienstleistungsbranchen. IAT – Report. Gelsenkirchen.
- Keller, Berndt/ Seifert, Hartmut (2006):** Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität. In: WSI- Mitteilungen. Monatszeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung. Hft 5. S. 235 – 241. Frankfurt/ Main.
- Kindler, Stefan (2006):** Nur rumsitzen ist schöner. Jungle World, 15.02. 2006.
- Koch, Max (2003):** Arbeitsmärkte und Sozialstrukturen in Europa. Wege zum Postfordismus in den Niederlanden, Schweden, Spanien, Großbritannien und Deutschland. Wiesbaden.
- Kock, Klaus (1990):** Die austauschbare Belegschaft. Flexibilisierung durch Fremdfirmen und Leiharbeit. Köln.
- Kock, Klaus/ Pröll, Ulrich/ Stackelbeck, Martina (2006):** Überlegungen zur Analyse und Gestaltung von Beschäftigungsverhältnissen in der Region. Dortmund.
- Köhler, Christoph (2006):** Seven Remarks on Lutz's Theses on Internal and External Labour Markets – A Comment on Burkart Lutz. In: Köhler, Christoph/ Junge, Kyra/ Schröder, Tim/ Struck, Olaf (Hg.): Trends in Employment Stability and Labour Market Segmentation. SFB 580 Mitteilungen. S. 19 - 21. Jena.
- Köhler, Christoph/ Struck, Olaf/ Bultemeier, Anja (2004):** Geschlossene, offene und marktförmige Beschäftigungssysteme – Überlegungen zu einer empiriegeleiteten Typologie. In: Köhler, Christoph/ Struck, Olaf/ Bultemeier, Anja/ Groother, Michael/ Schröder, Tim/ Schwiderrek, Frank (Hg.): Beschäftigungsstabilität und betriebliche Beschäftigungssysteme in West- und Ostdeutschland. SFB 580 Mitteilungen. S. 49 – 75. Jena.
- Köhler, Christoph/ Götzelt, Ina/ Schröder, Tim (2006):** Firm-employment systems and labour market segmentation – An old approach to a new debate? In: Köhler, Christoph/ Junge, Kyra/ Schröder, Tim/ Struck, Olaf (Hg.): Trends in Employment Stability and Labour Market Segmentation. SFB 580 Mitteilungen. S. 22 - 32. Jena.
- Köhler, Christoph/ Junge, Kyra/ Schröder, Tim/ Struck, Olaf (2006):** Introduction – Debates on the erosion of Internal Labour Markets in Europe. In: Dies. (Hg.): Trends in Employment Stability and Labour Market Segmentation. SFB 580 Mitteilungen. S. 8 – 12. Jena.
- Kraemer, Klaus/ Speidel, Frederic (2004):** Prekäre Leiharbeit. Zur Integrationsproblematik einer atypischen Beschäftigtenform. In: Vogel, Berthold (Hg.): Leiharbeit. Neue sozialwissenschaftliche Befunde zu einer prekären Beschäftigungsform. S. 119 – 154. Hamburg.

**Kratzer, Nick/ Sauer, Dieter (2005):** Flexibilisierung und Subjektivierung von Arbeit. In: Soziologisches Forschungsinstitut (SOFI)/ Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)/ Institut für sozialwissenschaftliche Forschung (ISF)/ Internationales Institut für empirische Sozialökonomie (INIFES) (Hg.): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Arbeit und Lebensweisen. Erster Bericht. S.125 - 150. Wiesbaden.

**Krätke, Stefan (1990):** Städte im Umbruch. Städtische Hierarchien und Raumgefüge im Prozeß gesellschaftlicher Restrukturierung. In: Borst, Renate/ Krätke, Stefan/ Meyer, Margit/ Roth, Roland/ Schmoll, Fritz (Hg.): Das neue Gesicht der Städte. Theoretische Ansätze und empirische Befunde aus der internationalen Debatte. S. 7 – 39. Basel.

**Krätke, Stefan (1995):** Stadt, Raum, Ökonomie. Einführung in aktuelle Problemfelder der Stadtökonomie und Wirtschaftsgeographie. Darin: S. 1 – 111. Basel.

**Kronauer, Martin (1996):** Krise der Erwerbsarbeit, Spaltungen der Gesellschaft. In: Ingraio, Pietro/ Rossanda, Rossana: Verabredungen zum Jahrhundertende. Eine Debatte über die Entwicklung des Kapitalismus und die Aufgaben der Linken. S. 244 - 253. Hamburg.

**Kronauer, Martin (2002):** Exklusion. Die Gefährdung des Sozialen im hoch entwickelten Kapitalismus. Frankfurt/ Main.

**Kronauer, Martin (2004):** Integration, Gefährdung und Ausgrenzung: Spaltungen am Arbeitsmarkt und ihre Folgen für Bürgerrechte. In: Zilian, Hans Georg (Hg.): Insider und Outsider. München und Mering.

**Leonardi, Salvo (2001):** Flexible Arbeit und Krise der sozialen Repräsentativität der Gewerkschaft,. In: WSI-Mitteilungen. Monatszeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung. Hft. 12. S. 750 – 795. Frankfurt/Main.

**Linne, Gudrun/ Vogel, Berthold (Hg.) (2003):** Leiharbeit und befristete Beschäftigung. Neue Formen sozialer Gefährdung oder Chance auf Arbeitsmarktintegration? Arbeitspapier 68. S. 39 – 46. Düsseldorf.

**Lüthje, Boy/ Scherrer, Christoph (Hg.) (1993):** Jenseits des Sozialpakts. Neue Unternehmensstrategien, Gewerkschaften und Arbeitskämpfe in den USA. Münster.

**Lüthje, Boy/ Scherrer, Christoph (1993):** Jenseits des Sozialpakts. Neue Unternehmensstrategien, Gewerkschaften und Arbeitskämpfe in den USA. In: Lüthje, Boy/ Scherrer, Christoph (Hg.): Jenseits des Sozialpakts. Neue Unternehmensstrategien, Gewerkschaften und Arbeitskämpfe in den USA. S. 9 – 31. Münster.

**Mäder, Uli (2005):** Exklusion – die neue soziale Frage. In: Widerspruch. Beiträge zu sozialistischer Politik. Hft. 49, S. 95 - 105. Zürich.

**Mauke, Michael (1970):** Die Klassentheorie von Marx und Engels. Frankfurt/ Main.

**Mayer-Ahuja, Nicole (2006):** Prekäre Arbeit – und die Gewerkschaften? In: Marxistische Blätter, Hft. 2. Essen.

**Mayer-Ahuja, Nicole (2003a):** Wieder dienen lernen? Vom westdeutschen ‚Normalarbeitsverhältnis‘ zu prekärer Beschäftigung seit 1973. Berlin.

**Mayer-Ahuja, Nicole (2003b):** Die Vorgeschichte der Ich-Ag. Prekäre Arbeit im Dienstleistungsgewerbe. In: WSI-Mitteilungen. Monatszeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung. Hft. 10. S. 604 - 610. Frankfurt/Main.

**Mayring, Phillip (2003):** Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken. Weinheim.

**Mertens, Helmut (2003):** Aufbrüche und blockierte Reformvorhaben. Gewerkschaftliche Organisationsreformen in den 1990ern. Unveröffentlichtes Manuskript.

**Müller-Jentsch, Walther (1987):** Eine neue Topographie der Arbeit. Organisationspolitische Herausforderungen für die Gewerkschaften. In: Abromeit, Heidrun/ Blanke, Bernhard: Arbeitsmarkt,

Arbeitsbeziehungen und Politik in den 80er Jahren. Sonderheft der Zeitschrift Leviathan, Hft. 8. S. 159 – 178. Wiesbaden.

**Müller-Jentsch, Walther (1997):** Soziologie der industriellen Beziehungen. Frankfurt/ Main.

**Negri, Tonio/ Lazzarote, Maurizio/ Virno, Paolo (1998):** Umherschweifende Produzenten. Immaterielle Arbeit und Subversion. Berlin.

**Negt, Oskar/ Morgenroth, Christine/ Geiling, Heiko/ Niemeyer, Edzard (1989):** Emanzipationsinteressen und Organisationsphantasie. Eine ungenutzte Wirklichkeit der Gewerkschaften? Zur Erweiterung sozialkultureller Handlungsfelder am Beispiel der DGB-Ortskartelle. Köln.

**Negt, Oskar (1989):** Gewerkschaftspolitik vor neuen gesellschaftlichen Aufgaben. In: Negt, Oskar/ Morgenroth, Christine/ Geiling, Heiko/ Niemeyer, Edzard: Emanzipationsinteressen und Organisationsphantasie. Eine ungenutzte Wirklichkeit der Gewerkschaften? Zur Erweiterung sozialkultureller Handlungsfelder am Beispiel der DGB-Ortskartelle. S. 11 -45. Köln.

**Negt, Oskar (2006):** Menschenwürde in der Arbeitswelt. In: Scholz, Dieter/ Glawe, Heiko/ Martens, Helmut/ Paust-Lassen, Pia/ Peter, Gerd/ Reitzig, Jörg/ Wolf, Frieder Otto: Strategien für eine neue Politik der Arbeit. Herausforderungen an Gewerkschaften und Wissenschaft. S. 66 – 77. Münster.

**Negt, Oskar (2006):** Die Gewerkschaften brauchen eine Idee. Interview. In: Die Tageszeitung. 24./ 25. 05. 2006.

**Neuendorff, Hartmut (1983):** Arbeitsmarktstrukturen und Tendenzen der Arbeitsmarktentwicklung. In: Littek, Wolfgang/ Rammert, Werner/ Wachtler, Günther: Einführung in die Industrie- und Arbeitssoziologie. S. 187 – 207. Frankfurt/ Main.

**Noll, Susanne/ Wießner, Frank (2006):** Existenzgründung aus Arbeitslosigkeit: Ein Platz an der Sonne oder vom Regen in die Traufe? In: WSI- Mitteilungen. Monatszeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung. Hft. 5, S. 270 - 277. Frankfurt/ Main.

**Oldenburgische Industrie- und Handelskammer (2005a):** branchen-report Ernährungsgewerbe 2005. Oldenburg.

**Oldenburgische Industrie- und Handelskammer (2005b):** branchen-report Fahrzeugbau 2005. Oldenburg.

**Oldenburgische Industrie- und Handelskammer (2005c):** branchen-report Kunststoffindustrie 2005. Oldenburg.

**Oldenburgische Industrie- und Handelskammer (2005d):** branchen-report Maschinenbau 2005. Oldenburg.

**Oldenburgische Industrie- und Handelskammer (2005a):** branchen-report Bauhauptgewerbe 2005. Oldenburg.

**Oschmiansky, Heid/ Oschmiansky, Frank (2003):** Erwerbsformen im Wandel: Integration oder Ausgrenzung durch atypische Beschäftigung? Berlin und die Bundesrepublik im Vergleich. Berlin.

**Petit, Heloise (2006):** Generalised precariousness or persistent segmentation? In: Köhler, Christoph/ Junge, Kyra/ Schröder, Tim/ Struck, Olaf (Hg.): Trends in Employment Stability and Labour Market Segmentation. SFB 580 Mitteilungen. S. 33 - 42. Jena.

**Pelizzari, Alessandro (2004):** Prekarisierte Lebenswelten. Arbeitsmarktliche Prekarisierung und veränderte Sozialstaatlichkeit. In: Beerhorst, Joachim/ Demirovic, Alex/ Guggemos, Michael: Kritische Theorie im gesellschaftlichen Strukturwandel. Seite 266 – 289. Frankfurt/ Main.

**Pialoux, Michel/ Beaud, Stephane (1997):** Stammarbeitnehmer und befristet Beschäftigte. In: Bourdieu, Pierre et al.: Das Elend der Welt. Zeugnisse und Diagnosen alltäglichen Leidens an der Gesellschaft. S. 307 – 321. Konstanz.

**Promberger, Markus (2006):** Leiharbeit – Flexibilität und Prekarität in der betrieblichen Praxis. In: WSI- Mitteilungen. Monatszeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung. Hft 5, S. 263 - 269. Frankfurt/ Main.

**Promberger, Markus/ Theuer, Stefan (2004):** Welche Betriebe nutzen Leiharbeit? In: Vogel, Berthold (Hg.): Leiharbeit. Neue sozialwissenschaftliche Befunde zu einer prekären Beschäftigungsform. S. 34 – 60. Hamburg.

**Promberger, Markus/ Theuer, Stefan/ Bellmann, Lutz (2005):** Leiharbeit in der Praxis – Nach wie vor kein Hit. In: IAB Forum. Das Magazin des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit. S. 18 – 26. Nürnberg.

**Renz, Gabriele (2006):** Streikbrecher im Einsatz. Frankfurter Rundschau, 18.02.2006.

**Roth, Karl Heinz (Hg.) (1994a):** Die Wiederkehr der Proletarität. Dokumentation der Debatte. Köln.

**Roth, Karl Heinz (1994b):** Die Wiederkehr der Proletarität und die Angst der Linken, S. 25 – 31. In: Roth, Karl Heinz (Hg.): Die Wiederkehr der Proletarität. Dokumentation der Debatte. Köln.

**Roth, Karl Heinz (2006):** Wiederkehr der Proletarität und soziale Befreiung. Alternativüberlegungen zum Formierungsprozess von Linkspartei.PDS und WASG. In: Widerspruch. Beiträge zu sozialistischer Politik. Hft. 50, S. 197 – 205. Zürich.

**Röttger, Bernd (2003):** Produktionsmodell und Gesellschaftsformation. Fortgeschrittene Globalisierung und Korridore des Regulationsprozesses. In: Das neue Marktregime. Konturen eines nachfordistischen Produktionsmodells. S. 95 - 109. Hamburg.

**Röttger, Bernd (2005):** Die regionale Zukunft des Kapitalismus. New Regionalism, lokale Regulationsprozesse und die Reartikulation des regionalen Staates. In: Dörre, Klaus/ Röttger, Bernd (Hg.): Die erschöpfte Region. Politik und Gewerkschaften in Regionalisierungsprozessen. S. 90 – 116. Münster.

**Rudolph, Helmut (2003):** Befristete Arbeitsverträge und Zeitarbeit. Quantitäten und Strukturen ‚prekärer Beschäftigungsformen‘. In: Linne, Gudrun/ Vogel, Berthold (Hg.): Leiharbeit und befristete Beschäftigung. Neue Formen sozialer Gefährdung oder Chance auf Arbeitsmarktintegration? Arbeitspapier 68. S. 9 - 26. Düsseldorf.

**Sauer, Dieter (2005):** Entgrenzungen – Arbeitskraft und Arbeitsorganisation im Kapitalismus des Übergangs. In: Forum Wissenschaft. Hft.1, S. 6 – 10.

**Schmid, Bernhard (2006):** Von der Uni auf die Straße. Jungle World, 22.03. 2006.

**Schmidt, Eberhard (2005):** Die Angst der Organisation vor Entgrenzung. Anmerkungen zur notwendigen Modernisierung der Gewerkschaften. In: Grunenberg, Antonia (Hg.): Einsprüche. Politik und Sozialstaat im 20. Jahrhundert. Festschrift für Gerhard Kraiker. S. 251 – 266. Hamburg.

**Schmidt, Eberhard (1975):** Ordnungsfaktor oder Gegenmacht. Die politische Rolle der Gewerkschaften. Frankfurt/ Main.

**Schmitthenner, Horst (2005):** Politisches Mandat der Gewerkschaften. Zum gewerkschaftlichen Einfluss in den politischen Arenen. In: Sozialismus. Hft. 12, S. 6 – 11. Hamburg.

**Siebel, Walter (1997):** Armut oder Ausgrenzung? Vorsichtiger Versuch einer begrifflichen Eingrenzung sozialer Ausgrenzung. In: Leviathan. Hft. 1, S. 67 – 75. Opladen.

**Scholz, Dieter/ Glawe, Heiko/ Martens, Helmut/ Paust-Lassen, Pia/ Peter, Gerd/ Reitzig, Jörg/ Wolf, Frieder Otto (2006):** Strategien für eine neue Politik der Arbeit. Herausforderungen an Gewerkschaften und Wissenschaft. Münster.

**Schreyer, Franziska (2000):** Unsichere Beschäftigung trifft vor allem die Niedrigqualifizierten. IAB – Kurzbericht. Nürnberg.

**Sennett, Richard (2000):** Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus. Berlin.

**Sennett, Richard (2005):** Die Kultur des neuen Kapitalismus. Berlin.

**Tomaney, John (1997):** A New Paradigm of Work Organization and Technology? In: Amin, Ash: Post-Fordism. A Reader. S. 157 – 195. Oxford.

**Urban, Hans-Jürgen (1989):** Angestellte und gewerkschaftliche Gegenmacht. Zur Angestelltenpolitik der IG Metall in der Umbruchkrise. Marburg.

**Vester, Michael (1997):** Individualisierung und soziale (Des-) Integration. Mentalitäten, soziale Milieus und Konfliktlinien in Deutschland. In: Geiling, Heiko (Hg.): Integration und Ausgrenzung. Hannoversche Forschungen zum gesellschaftlichen Strukturwandel. S. 17 – 45. Hannover.

**Vester, Michael (2005):** Der Wohlfahrtsstaat in der Krise. Die Politik der Zumutungen und der Eigensinn der Alltagsmenschen. In: Schultheis, Franz/ Schulz, Kristina: Gesellschaft mit begrenzter Haftung. Zumutungen und Leiden im deutschen Alltag. S. 21 – 37. Kontanz.

**Vogel, Berthold (2003):** Leiharbeit und befristete Beschäftigung – Neue Formen sozialer Gefährdung oder Chance auf Arbeitsmarktintegration? In: Linne, Gudrun/ Vogel, Berthold (Hg.): Leiharbeit und befristete Beschäftigung. Neue Formen sozialer Gefährdung oder Chance auf Arbeitsmarktintegration? Arbeitspapier 68. S. 39 – 46. Düsseldorf.

**von Oertzen, Peter (2004):** Demokratie und Sozialismus zwischen Politik und Wissenschaft. Hannover.

**von Oertzen, Peter (2004a):** Klasse und Milieu als Bedingungen gesellschaftlich-politischen Handelns. In: von Oertzen, Peter: Demokratie und Sozialismus zwischen Politik und Wissenschaft. S. 190 – 234. Hannover.

## 11 Nachweis der Statistiken

**Bundesagentur für Arbeit/ Statistik (2005):** Bestand der überlassenen Leiharbeiternehmer 1996 bis 2005. [www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/b.html](http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/b.html). Zugriff am 30.08.06.

**Bundesagentur für Arbeit/ Statistik (2006a):** Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Ländern. [www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/b.html](http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/b.html). Zugriff am 21.08.06.

**Bundesagentur für Arbeit/ Statistik (2006b):** Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Regionaldirektionen. [www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/b.html](http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/b.html). Zugriff am 21.08.06.

**Bundesagentur für Arbeit/ Statistik (2006c):** Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Personengruppen in Deutschland. [www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/b.html](http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/b.html). Zugriff am 21.08.06.

**Bundesagentur für Arbeit/ Statistik (2006d):** Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Personengruppen in Westdeutschland. [www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/b.html](http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/b.html). Zugriff am 21.08.06.

**Bundesagentur für Arbeit/ Statistik (2006e):** Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Personengruppen in Ostdeutschland. [www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/b.html](http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/b.html). Zugriff am 21.08.06.

**Bundesagentur für Arbeit/ Statistik (2006f1):** Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Gemeinden, Kreisen, Regierungsbezirken 1995. [www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/b.html](http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/b.html). Zugriff am 21.08.06.

**Bundesagentur für Arbeit/ Statistik (2006f2):** Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Gemeinden, Kreisen, Regierungsbezirken 1996. [www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/b.html](http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/b.html). Zugriff am 21.08.06.

**Bundesagentur für Arbeit/ Statistik (2006f3):** Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Gemeinden, Kreisen, Regierungsbezirken 1997. [www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/b.html](http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/b.html). Zugriff am 21.08.06.

- Bundesagentur für Arbeit/ Statistik (2006f4):** Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Gemeinden, Kreisen, Regierungsbezirken 1998. [www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/b.html](http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/b.html). Zugriff am 21.08.06.
- Bundesagentur für Arbeit/ Statistik (2006f5):** Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Gemeinden, Kreisen, Regierungsbezirken 1999. [www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/b.html](http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/b.html). Zugriff am 21.08.06.
- Bundesagentur für Arbeit/ Statistik (2006f6):** Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Gemeinden, Kreisen, Regierungsbezirken 2000. [www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/b.html](http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/b.html). Zugriff am 21.08.06.
- Bundesagentur für Arbeit/ Statistik (2006f7):** Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Gemeinden, Kreisen, Regierungsbezirken 2001. [www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/b.html](http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/b.html). Zugriff am 21.08.06.
- Bundesagentur für Arbeit/ Statistik (2006f8):** Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Gemeinden, Kreisen, Regierungsbezirken 2002. [www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/b.html](http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/b.html). Zugriff am 21.08.06.
- Bundesagentur für Arbeit/ Statistik (2006f9):** Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Gemeinden, Kreisen, Regierungsbezirken 2003. [www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/b.html](http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/b.html). Zugriff am 21.08.06.
- Bundesagentur für Arbeit/ Statistik (2006f10):** Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Gemeinden, Kreisen, Regierungsbezirken 2004. [www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/b.html](http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/b.html). Zugriff am 21.08.06.
- Bundesagentur für Arbeit/ Statistik (2006f11):** Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Gemeinden, Kreisen, Regierungsbezirken 2005. [www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/b.html](http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/b.html). Zugriff am 21.08.06.
- Bundesagentur für Arbeit/ Statistik (2006g):** Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Betrieben mit der Wirtschaftsunterklasse 74502 (Überlassung von Arbeitskräften). Sonderauswertung.
- Bundesagentur für Arbeit/ Statistik (2006h):** Geringfügig entlohnte Beschäftigte (Arbeitsort) nach Kreisen. <http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/q.html>. Zugriff am 22.08.2006.
- Bundesagentur für Arbeit/ Statistik (2006i):** Geringfügig entlohnte Beschäftigte (Arbeitsort) nach Gemeinden. <http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/q.html>. Zugriff am 10.10.2006.
- Bundesagentur für Arbeit/ Statistik (2006j):** Arbeitsmarkt in Zahlen. September 2006. <http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/a.html>. Zugriff am 11.10.2006.
- Bundesagentur für Arbeit/ Statistik (2006k):** Arbeitslose und Arbeitslosenquoten nach Regionaldirektionen/ Bundesländern ab 1991 monatlich. <http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/aktuell/iiia4/zr-alo-blb.xls>. Zugriff am 11.10.2006.
- Niedersächsisches Landesamt für Statistik (2006a):** Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort in Niedersachsen. Kreise. 2003 – 2005. Tabelle K70 G 3511.
- Niedersächsisches Landesamt für Statistik (2006b):** Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort in Niedersachsen. Kreise. 1998 – 2005. Tabelle K70 E 3521.
- Niedersächsisches Landesamt für Statistik (2006c):** Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort in Niedersachsen. Land. 2000 – 2002. Tabelle K70 E 3511.
- Niedersächsisches Landesamt für Statistik (2006d):** Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort in Niedersachsen. Land. 2003 – 2005. Tabelle K70 G 3511.
- Niedersächsisches Landesamt für Statistik (2006e):** Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort in Niedersachsen. Kreise. 2003 – 2005. Tabelle K70 F 3213.

**Niedersächsisches Landesamt für Statistik (2006f):** Bruttoinlandsprodukt nach Wirtschaftsbereichen in Niedersachsen in jeweiligen Preisen. 2003. Kreise. Tabelle K999 0 221.

**Niedersächsisches Landesamt für Statistik (2006g):** Bruttoinlandsprodukt nach Wirtschaftsbereichen in Niedersachsen in jeweiligen Preisen. 2003. Land. Tabelle K999 0 221.

**Niedersächsisches Landesamt für Statistik (2006h):** Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort in Niedersachsen. 2005. Tabelle K70 G 3524.

**Niedersächsisches Landesamt für Statistik (2006i):** Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort in Niedersachsen. Nach Vorbildung. Kreise. 2005. Tabelle K70 F 3541.

**Niedersächsisches Landesamt für Statistik (2006j):** Personal im Landes- bzw. kommunalen Dienst. 1995 – 2004. Tabelle K9 100 312.

**Statistisches Bundesamt Deutschland (2006):** Bruttowertschöpfung nach Wirtschaftsbereichen. <http://www.destatis.de/basis/d/vgr/vgrtab3.php> Zugriff am 31.08.2006.

## 12 Abkürzungen

BfA – Bundesagentur für Arbeit

NLS – Niedersächsisches Landesamt für Statistik

SBD – Statistisches Bundesamt Deutschland

## 13 Zeitschriften und Zeitungen

Forum Wissenschaft.

Gewerkschaftliche Monatshefte.

Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie.

Leviathan. Berliner Zeitschrift für Sozialwissenschaften.

Sozialismus. Hamburg.

Sozialer Fortschritt. Unabhängige Zeitschrift für Sozialpolitik.

Widerspruch. Beiträge zu sozialistischer Politik. Zürich.

WSI- Mitteilungen. Monatszeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung.

Z. Zeitschrift marxistische Erneuerung. Frankfurt/ Main.