

Fact Sheet #14

Hochqualifizierte prekäre Beschäftigung

Der Referenzrahmen zur Bewertung und Einordnung verschiedener Beschäftigungsverhältnisse und -formen ist das sogenannte *Normalarbeitsverhältnis*. Hierbei handelt es sich um ein sicheres, unbefristetes Beschäftigungsverhältnis in Vollzeit und mit gutem Einkommen,¹ das mit zunehmender Beschäftigungsdauer steigt (Mayer-Ahuja 2019: 167f.).² Beschäftigungsverhältnisse die in ihrer arbeitsvertraglichen Dimension von mindestens einem dieser Merkmale abweichen, können zunächst als *atypische Beschäftigung* bezeichnet werden. Hierzu zählen Befristungen, Teilzeitjobs und geringfügige Beschäftigung ebenso

wie Zeit- bzw. Leiharbeit oder Plattformarbeit (Crowdworking) (Statistisches Bundesamt 2023b). Die Beschreibung als *prekär* geht jedoch über die Analyse der arbeitsvertraglichen Aspekte hinaus und berücksichtigt die (sozialen) Risiken, die mit den Abweichungen vom Normalarbeitsverhältnis einhergehen können. Dabei wird zwischen zwei Komponenten, der „objektiven“ und der „subjektiven“ Prekarität, unterschieden (Baron/Hill 2018: 10).

Die *Objektive Prekarität* bezieht sich auf die aus den arbeits- und sozialrechtlichen Merkmalen einer atypischen Beschäftigung – bspw. Befristung oder geringes Einkommen – resultierenden sozialen Risiken. Kriterien, um das objektive Prekaritätsrisiko einer Beschäftigung bestimmen zu können, beziehen sich vor allem auf die Einkommenshöhe, die Beschäftigungssicherheit, die soziale Sicherung sowie die Art der Tätigkeit. Stuth (2021: 184) identifiziert auf dieser Grundlage sieben Indikatoren: (1) Einkommen unterhalb des steuerlich definierten Existenzminimums, (2) Stundenlohn unterhalb der Niedriglohnschwelle³, (3) fehlender Kündigungsschutz/Befristung, (4) überdurchschnittliches Arbeitslosigkeitsrisiko, (5) fehlende Sozialversicherungspflicht, (6) Einfacharbeit (keine Ausbildung oder Studium benötigt) und (7) physische Gesundheitsrisiken. Um eine Beschäftigung als objektiv prekär einzustufen, müssen jedoch

¹ Zur Höhe eines guten Einkommens findet sich in der Literatur keine eindeutige Definition. Es handelt sich jedoch um ein Einkommen, welches deutlich über dem physischen Existenzminimum liegt und so generös sein sollte, dass die soziale, gesellschaftliche und kulturelle Teilhabe aller Kernfamilienmitglieder gewährleistet ist.

² Von dieser im wissenschaftlichen Kontext üblichen Definition abweichend versteht das Statistische Bundesamt auch Teilzeitbeschäftigung im Umfang von mehr als 20 Wochenstunden als Normalarbeitsverhältnis (Statistisches Bundesamt 2023a).

³ Eine wissenschaftlich definierte Niedriglohnschwelle gibt es nicht. Sie basiert auf einer Konvention internationaler Organisationen (ILO, OECD). Diese definiert einen Bruttostundenlohn von weniger als zwei Drittel des Medianlohns als Niedriglohnschwelle (DIW 2023). Im April 2022 lag diese Schwelle in Deutschland bei 12,50 Euro brutto (Statistisches Bundesamt 2023c)

Schlaglicht – 02/2023

8,9 %



Hochqualifizierte prekäre Beschäftigung

Zum Stichtag 30. Juni 2022 waren 8,9 % der hessischen Beschäftigten, die über einen akademischen Abschluss verfügen, geringfügig Beschäftigt. Das entspricht 58.147 hochqualifiziert Beschäftigten in Hessen.

nicht alle Kriterien zutreffen. Nach Stuth (2021) genügt es, wenn zwei dieser Kriterien aus den arbeits- und sozialrechtlichen Merkmalen eines Beschäftigungsverhältnisses hervorgehen.

Während es sich hierbei um Kriterien und Indikatoren handelt, die sich auf Basis des Arbeitsvertrags ableiten lassen, bezieht sich die *subjektive Prekarität* auf die individuelle Wahrnehmung arbeitsbezogener Merkmale – bspw. das Sinnempfinden oder die Optionen der Lebensplanung – sowie die soziale Integration in die Arbeitswelt, etwa in Form von Partizipationsmöglichkeiten. Die objektiven Prekaritätsrisiken lassen sich daher um vier subjektive Indikatoren ergänzen (Ferreira/Menig 2019: 416f.): (1) Geringe Partizipationschancen und -möglichkeiten im Rahmen der Beschäftigung, (2) fehlende gesellschaftliche Anerkennung der Tätigkeit bzw. Beschäftigung, (3) fehlendes Sinnempfinden, (4) fehlende langfristige Planungssicherheit bei der Lebensplanung. Diese subjektive Perspektive ist deshalb von Bedeutung, weil eine Beschäftigung nicht „deshalb prekär [ist], weil sie so ist wie sie ist, sondern weil sie [...] als prekär bewertet wird [und] [...] das Ergebnis sozialer Zuschreibungen und Klassifikationen“ darstellt (Kraemer 2008: 144). Diese Wahrnehmungen und Zuschreibungen hängen nicht zuletzt maßgeblich von dem individuellen Lebenskontext und der Haushaltssituation ab.

Wenngleich insbesondere Geringqualifizierte (Personen ohne Berufsausbildung) häufiger von atypischer und/oder prekärer Beschäftigung betroffen sind, bedeutet dies nicht, dass sich Prekaritätsrisiken auf diese Gruppe beschränken. Vielmehr durchziehen sie – gleichwohl in unterschiedlicher Intensität und Häufigkeit – alle gesellschaftlichen Schichten und damit auch die Gruppe der Hochqualifizierten (Pichler 2022: 20, 32). Im Folgenden wird diese Gruppe daher im Fokus stehen. Hierzu werden einzelne Berufs- und Beschäftigungsfelder in ihrer qualitativen Dimension exemplarisch aufgegriffen und aufgezeigt, welche Prekaritätsrisiken sich dort abbilden können. Darüber hinaus wird für Hessen ein Bild davon gezeichnet, wie häufig Hochqualifizierte in atypischen und damit zumindest potenziell prekären Beschäftigungsverhältnissen arbeiten.

Tätigkeitsbereiche hochqualifiziert prekär Beschäftigter

Prekäre Beschäftigung findet sich nicht nur im Bereich einfacher Tätigkeiten. Hochqualifizierte und prekäre Beschäftigung schließen sich nicht aus. Ganz im Gegenteil, hat sich dieses Miteinander in bestimmten Bereichen schon lange verfestigt. Ein vollständiges Bild davon zu zeichnen, ist jedoch aus mehreren Gründen nicht möglich: Erstens liegt der Fokus in der Auseinandersetzung mit prekärer Beschäftigung aufgrund der verhältnismäßig geringeren Betroffenheit nur selten auf Hochqualifizierten. Zweitens fehlt eine einheitliche Definition davon, was unter hochqualifizierter Beschäftigung zu verstehen ist. Im engeren Sinne werden hierunter lediglich Personen mit einem akademischen Berufsabschluss gefasst (bpb o.J.). In einem weiter gefassten Verständnis fallen hierunter neben Beschäftigten mit abgeschlossenem (Fach-)Hochschulstudium auch solche, die „spezialisierte Kenntnisse im jeweiligen Fachgebiet“ vorweisen können (Statistisches Bundesamt 2023d). Drittens besteht schließlich die Schwierigkeit, dass sich die Definition prekärer Beschäftigung auf das Normalarbeitsverhältnis und damit verbunden auf

abhängige Erwerbstätigkeit als Referenz bezieht. Dies bildet jedoch die Realität vieler Hochqualifizierter nicht adäquat ab, da diese häufig in Beschäftigungskonstellationen arbeiten, die nicht eindeutig als abhängige oder selbstständige Tätigkeit klassifiziert werden können. Hierzu gehören bspw. freiberufliche Journalist:innen, künstlerisch Tätige (bspw. Musiker:innen) oder auch Crowdworke:innen. Der Beschäftigungsstatus ist bei diesen Gruppen vor allem deshalb unklar, weil sie zwar nicht sozialversicherungspflichtig (abhängig) beschäftigt sind, teilweise aber doch eine regelmäßige (Dienst-)Leistung für ein und denselben Auftraggeber erbringen. Dieses Fact Sheet bezieht sich daher zwar überwiegend auf abhängig Beschäftigte, allerdings werden auch Solo-Selbstständige und Freiberufler:innen berücksichtigt, deren Erwerbsstatus nicht eindeutig erkennbar geklärt ist. Zudem ist die Auswahl der hier genannten Tätigkeitsbereiche aufgrund der definitorischen Schwierigkeiten als exemplarisch und nicht als abgeschlossen zu verstehen. Nicht vertiefend eingegangen wird zudem auf Personen mit Migrationserfahrung, die aufgrund fehlender Anerkennung ihrer im Ausland erworbenen Abschlüsse auch trotz hohem Bildungsniveau häufig prekärer beschäftigt sind (siehe hierzu auch Schlaglicht 12/2022 „Arbeitsmigration“) (Greef 2022a).

Mit Blick auf verschiedene Wirtschaftsbereiche sind vor allem im Bildungssektor und der Wissenschaft vermehrt Hochqualifizierte in prekärer Beschäftigung anzutreffen. So sind bspw. an den Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen in Deutschland mehr als zwei Drittel der Wissenschaftler:innen befristet beschäftigt. Die Dauer der Arbeitsverträge beläuft sich dabei nicht selten auf gerade einmal ein Jahr oder weniger (Sommer et al. 2022). Am häufigsten sind Wissenschaftler:innen in ihren Qualifikationsphasen – insbesondere während der Promotion – befristet und zudem in Teilzeit beschäftigt. Damit sind mehrere Prekaritätsrisiken verbunden. So weichen aufgrund der Vertrauensarbeitszeit die tatsächlichen Arbeitszeiten häufig deutlich vom vertraglich festgelegten Umfang nach oben ab. Besonders prekär wird diese Situation dadurch, dass die unmittelbar Vorgesetzten in der Regel gleichzeitig auch die Gutachter:innen der Qualifikationsarbeit sind, womit eine doppelte Abhängigkeit besteht. Geringe Einkommen aus Teilzeitstellen werden mitunter im Rahmen anderweitiger wissenschaftlicher und/ oder nicht-wissenschaftlicher Nebentätigkeiten aufgebessert. Die Befristungen erscheinen unter dieser Bedingung besonders prekär, weil gleichzeitig weniger Zeit für die eigene Qualifikationsarbeit zur Verfügung steht. Eine zuverlässige und langfristige Lebens- und Familienplanung ist unter diesen Umständen ebenfalls kaum möglich – nicht zuletzt deshalb, weil Serienbefristungen und Teilzeitstellen auch nach der Promotion im Wissenschaftsbetrieb keine Ausnahme darstellen (ebd.). Außerhalb der Wissenschaft sind im Bildungssektor insbesondere in der öffentlich finanzierten beruflichen Weiterbildung viele Hochqualifizierte – sowohl freiberufliche Honorarkräfte als auch sozialversicherungspflichtig Beschäftigte – von prekären Beschäftigungsbedingungen betroffen (Alfänger et al. 2016). Diese äußern sich sowohl in geringen – kaum existenzsichernden – Einkommen, häufig befristeten Arbeitsverträgen und – insbesondere im Falle der Freiberuflichkeit – einer geringen oder sogar fehlenden sozialen Absiche-

rung (ebd.: 100ff.). Auch an allgemeinbildenden Schulen spielen, wenngleich in kleinerem Umfang, Befristungen eine Rolle. Davon betroffene Lehrkräfte werden über die Sommerferien nicht weiterbeschäftigt und müssen sich für diese Zeit arbeitslos melden.

Neben dem Bildungswesen sind auch im Bereich Kunst und Kultur häufig Hochqualifizierte in prekären Arbeitsstrukturen tätig. Zum einen sind Künstler:innen (bspw. Musiker:innen oder Schauspieler:innen) – ähnlich wie freie Journalist:innen – häufig nicht abhängig beschäftigt, sondern arbeiten im Kontext kurzfristiger Arrangements oder Anstellungen auf Honorarbasis. Zum anderen sind die damit erwirtschafteten Einkommen oft so gering, dass neben der unsicheren Beschäftigungssituation auch materielle Engpässe in Phasen fehlender Anstellungen bzw. Aufträge entstehen können. Im Rahmen der Künstlersozialversicherung⁴ existiert eine Institution zur sozialen Absicherung dieser Gruppe, doch ist diese im Falle geringer Einkommen bzw. Honorare im Krankheits-, Pflege- oder Rentenfall mitunter kaum existenzsichernd.

In der Diskussion um hochqualifizierte prekäre Beschäftigung wird auch zunehmend sogenannte plattformbasierte Arbeit (bspw. Crowd-, Gig- oder Cloud-Work) berücksichtigt.⁵ Die Gemeinsamkeit bei diesen unterschiedlichen Tätigkeiten besteht darin, dass es sich bei den dort Beschäftigten in der Regel um Solo-Selbstständige handelt. Warum aber sind die Arbeitsbedingungen in diesem Bereich potenziell prekär? Ein wesentlicher Aspekt liegt in der schwachen Position der Beschäftigten in der Dreiecksbeziehung zwischen Plattform mit ihren AGB sowie den Bedingungen der Auftraggebenden. Daher fehlen den Beschäftigten Mitbestimmungsmöglichkeiten über den Inhalt und die Bedingungen ihrer Tätigkeit (Greef et al. 2020: 209). Aufgrund ihres Status als Solo-Selbstständige gehen mit plattformbasierten Tätigkeiten auch keine sozialen Sicherheitsansprüche – etwa über die Sozialversicherungen wie bspw. Lohnfortzahlungen im Krankheitsfall oder Arbeitslosengeld – oder die Regelungen des Arbeitsrechts – wie etwa des Arbeitsschutzes – einher. Die Einkommen, die im Rahmen dieser Tätigkeiten erwirtschaftet werden, sind gleichzeitig häufig sehr gering (Greef 2022b: 3f.). Wenngleich die Arbeitsbedingungen plattformbasierter Arbeit damit grundsätzlich prekär sein können, müssen sie dies nicht zwangsläufig sein. Zum einen erfolgen diese Tätigkeiten häufig als Nebenjob. Zum anderen können insbesondere im Bereich hochqualifizierter Tätigkeiten durch anspruchsvolle Tätigkeiten durchaus gute Einkommen erzielt werden (ebd.: 2).

⁴ Über die Künstlersozialversicherung werden selbständige Künstler:innen und Publizist:innen als Pflichtversicherte in den Schutz der gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung einbezogen. Die selbstständigen Künstler:innen und Publizist:innen tragen wie abhängig beschäftigte Arbeitnehmer:innen die Hälfte ihrer Sozialversicherungsbeiträge. Die andere Beitragshälfte wird durch einen Bundeszuschuss und durch die Künstlersozialabgabe der Unternehmen, die künstlerische und publizistische Leistungen verwerten, finanziert. Die Künstlersozialabgabe wird jährlich nach den erforderlichen Ausgaben der Künstlersozialkasse per Verordnung durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales neu festgelegt. Im Jahr 2022 beträgt der Abgabesatz 4,2 Prozent.

⁵ Für eine detaillierte begriffliche Unterscheidung plattformbasierter Arbeitsformen siehe das Schlaglicht 10/2022 zur Plattformarbeit (Greef 2022b).

Situation in Hessen

Eine genaue Vermessung des Ausmaßes an prekärer hochqualifizierter Beschäftigung in Hessen ist aufgrund des zum Teil ungeklärten Erwerbsstatus dieser Gruppe in einigen Tätigkeitsbereichen sowie der überschaubaren Datengrundlage nur näherungsweise möglich. Während mit Blick auf (Ketten-)Befristungen weder für Hessen noch den Bund differenzierte Daten nach Qualifikations- oder Anforderungsniveau vorliegen, lässt sich hinsichtlich der Leiharbeit zumindest anhand der Bundesdaten erkennen, dass Hochqualifizierte eher selten in diesem Arbeitsarrangement beschäftigt sind. So entfielen im Jahresdurchschnitt 2021 lediglich 4,8 % der Leiharbeitenden auf die Gruppe der Spezialist:innen und 4,6 % auf die Gruppe der Expert:innen (BA 2023a).

Konkret liegen differenzierte Daten für Hessen vor allem zur geringfügigen Beschäftigung (hierunter fallen sowohl geringfügige Beschäftigung bis 520 Euro pro Monat als auch kurzfristige Beschäftigung bis max. 70 Kalendertage pro Jahr) nach Anforderungs- und Qualifikationsniveaus vor (BA 2023b). Am Stichtag 30. Juni 2022 gingen insgesamt 58.147 hessische Beschäftigte mit akademischem Abschluss einer geringfügigen Beschäftigung nach. Das entspricht 8,9 % aller hochqualifiziert Beschäftigten in Hessen. Damit sind in diesem Bundesland weniger Hochqualifizierte von solchen potenziell prekären Beschäftigungsverhältnissen betroffen als im Bundesdurchschnitt (11,3 %). Dabei gilt es zudem zu berücksichtigen, dass – wie oben beschrieben – nicht alle dieser Beschäftigungsverhältnisse prekär sein müssen. So werden mehr als die Hälfte der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse (56,7 %) von Hochqualifizierten mit abgeschlossenem (Fach-)Hochschulstudium im Nebenjob ausgeübt. Ausschließlich geringfügig beschäftigt sind in dieser Gruppe 43,3 %. Nach Anforderungsniveaus gingen zu diesem Stichtag in der Gruppe der Spezialist:innen 7,5 % und in der Gruppe der Expert:innen 5,7 % einer geringfügigen Beschäftigung nach.

Diese Daten zeigen, dass geringfügige Beschäftigung auch unter Hochqualifizierten in Hessen vorhanden ist. Gleichzeitig ist diese Gruppe im Vergleich zu Beschäftigten mit geringeren Qualifikations- und Anforderungsniveaus deutlich seltener davon betroffen.⁶ Es ist allerdings davon auszugehen, dass das tatsächliche Ausmaß kurzfristiger und geringfügig entlohnter hochqualifiziert Beschäftigter aufgrund des häufig nicht als abhängige Beschäftigung deklarierten Erwerbsstatus höher ausfallen dürfte. Gleichzeitig ist bei der Einordnung dieser Daten zu berücksichtigen, dass neben den objektiven Kriterien auch immer der individuelle Erwerbs- und Haushaltskontext sowie das subjektive Empfinden der Beschäftigten dafür entscheidend ist, ob die jeweilige Beschäftigung auch tatsächlich prekär ist. Diese Parameter können an dieser Stelle aufgrund fehlender Informationen jedoch nicht berücksichtigt werden.

Mit Blick auf die verschiedenen Wirtschaftszweige entfallen über ein Viertel (25,3 %) der hessischen hochqualifizierten – mit akademischem Abschluss – geringfügig Beschäftigten auf den

⁶ In der Gruppe der Beschäftigten mit anerkanntem Berufsabschluss waren zum Stichtag 16,1 % der Beschäftigten geringfügig beschäftigt und ohne beruflichen Ausbildungsabschluss 27,9 %. Nach Anforderungsniveaus traf dies auf 13,9 % der Fachkräfte und 40,3 % der Helfer:innen zu.

Einzelhandel (9,2 % bzw. 5.362), das Gastgewerbe (8,2 % bzw. 4.756) und den Bereich Erziehung und Unterricht (7,9 % bzw. 4.598). Die große Anzahl Hochqualifizierter in den beiden erstgenannten Bereichen kann darauf zurückgeführt werden, dass diese Wirtschaftszweige auch insgesamt die Bereiche mit den meisten geringfügig Beschäftigten in Hessen sind. Das wird auch daran deutlich, dass der Anteil Hochqualifizierter an allen geringfügig Beschäftigten in diesen Wirtschaftszweigen mit 7,2 % im Einzelhandel und 7,6 % im Gastgewerbe relativ gering ausfällt. Im Bereich Erziehung und Unterricht hingegen ist fast jede:r Vierte geringfügig Beschäftigte hochqualifiziert (23,3 %). Der größte Teil entfällt dabei mit 2.451 Beschäftigten auf den „tertiären und post-sekundären“ sowie mit 1.199 Beschäftigten auf den Bereich „sonstiger Unterricht“.

Jenseits der Herausforderung im Umgang mit prekärer hochqualifizierter Beschäftigung aufgrund der unzureichenden Datenlage, erschwert mitunter die individuelle Dimension des Problems seine Bearbeitung – nicht zuletzt auf der kollektiven Ebene. So wird etwa nicht nur eine gemeinsame Interessenlage überdeckt, sondern auch individuelles Handlungsvermögen und Eigenverantwortlichkeit von Hochqualifizierten überschätzt. Bei Solo-Selbstständigen kommen rechtliche Schwierigkeiten aus dem Wettbewerbs- und Kartellrecht hinzu. Insgesamt erschwert die Heterogenität der Bereiche und Umstände, unter denen sich prekäre hochqualifizierte Beschäftigung finden lässt, deren politische Bearbeitung. Sie sollte allerdings keinesfalls aus den Augen verloren werden, sondern im Gegenteil stärker in den Blick genommen und insbesondere die Datenlage verbessert werden. Nicht zuletzt ist es mit Blick auf den Arbeitskräftemangel – der sich auch im Bereich der Expert:innen und Spezialist:innen finden lässt – angezeigt, das vorhandene, aber nicht ausreichend erschlossene, Potenzial zu heben.

Literatur

- Alfänger, Julia/ Cywinski, Robert/ Elias, Arne/ Dobischat, Rolf (2016): Erwerbsarbeit in der Weiterbildungsbranche – prekäre Beschäftigung in einem polarisierten Arbeitsmarkt, in: WSI-Mitteilungen, 69 (2), S. 95-104.
- Baron, Daniel/ Hill, Paul B. (2018): Wer sind die Prekären? Handlungstheoretische Überlegungen und empirische Befunde, in: dies. (Hrsg.): Atypische Beschäftigung und ihre sozialen Konsequenzen, Wiesbaden: Springer VS, S. 9-34.
- Bpb (o.J.): Hochqualifizierte, <https://www.bpb.de/kurz-knapp/lexika/glossar-migration-integration/270373/hochqualifizierte/>
- Bundesagentur für Arbeit (2023a): Leiharbeitnehmer und Verleihbetriebe (Monatszahlen und Jahreszahlen). Deutschland und Länder, <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Fachstatistiken/Beschaeftigung/Arbeitnehmerueberlassung/Arbeitnehmerueberlassung-Nav.html>
- Bundesagentur für Arbeit (2023b): Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008) (Quartalszahlen). Hessen, https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=1523064&topic_f=beschaeftigung-sozbe-wz-heft

- Ferreira, Yvonne/ Menig, Angela (2019): Atypische und prekäre Beschäftigungsverhältnisse in der Arbeitswelt der Zukunft, in: Hermeier, Burghard/ Heupel, Thomas/ Fichtner-Rosada, Sabine (Hrsg.): Arbeitswelten der Zukunft. Wie die Digitalisierung unsere Arbeitsplätze und Arbeitsweisen verändert, Wiesbaden: Springer, S. 413-439.
- Greef, Samuel/ Schroeder, Wolfgang/ Sperling, Hans J. (2020): Plattformökonomie und Crowdfunding als Herausforderung für das deutsche Modell der Arbeitsbeziehungen, in: Industrielle Beziehungen, 27 (2), S. 205-226.
- Greef, Samuel (2022a): Fact Sheet #12 Arbeitsmigration, Schlaglicht Arbeitswelt Hessen 12/2022, <https://arbeitswelt.hessen.de/berichterstattung-arbeitswelt-hessen/schlaglicht-arbeitswelt-hessen/>
- Greef, Samuel (2022b): Fact Sheet #10 Plattformarbeit, Schlaglicht Arbeitswelt Hessen 10/2022, <https://arbeitswelt.hessen.de/berichterstattung-arbeitswelt-hessen/schlaglicht-arbeitswelt-hessen/>
- Hessisches Statistisches Landesamt (2022): Beschäftigte der hessischen Gemeinden und Gemeindeverbände am 30.06.2021 nach Umfang des Arbeitsverhältnisses (letzte Aktualisierung: 28.04.2022). https://statistik.hessen.de/sites/statistik.hessen.de/files/2022-06/beschaefigte_gemgv_2021_28042022.xlsx
- Kraemer, Klaus (2008): Ist Prekarität überall? In: Altenhain, Claudio/ Danilina, Anja/ Hildebrandt, Erik/ Kausch, Stefan/ Müller, Annekathrin/ Roscher, Tobias (Hrsg.): Von ‚Neuer Unterschicht‘ und Prekariat: Gesellschaftliche Verhältnisse und Kategorien im Umbruch. Kritische Perspektiven auf aktuelle Debatten, Bielefeld: transcript, S. 139-150.
- Manske, Alexandra/ Merkel, Janet (2009): Prekäre Freiheit – Die Arbeit von Kreativen, in: WSI-Mitteilungen, 62 (6), S. 295-301.
- Mayer-Ahuja, Nicole (2019): „Normalarbeitsverhältnis“ – Ein langer Abschied oder: Zeit für einen neuen Aufbruch?, in: Baumgartner, A. Doris/ Fux, Beat (Hrsg.): Sozialstaat unter Zugzwang? Zwischen Reform und radikaler Neuorientierung, Wiesbaden: Springer VS, S. 165-186.
- Pichler, Christine (2022): Alte und neue Formen des Prekariats – Umbrüche der Arbeitswelt in der Covid-19-Pandemie, in: Pichler, Christine/ Küffner, Carla (Hrsg.): Arbeit, Prekariat und Covid-19, Wiesbaden: Springer VS, S. 17-35.
- Statistisches Bundesamt (2023a): Normalarbeitsverhältnis, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Glossar/normalarbeitsverhaeltnis.html>
- Statistisches Bundesamt (2023b): Atypische Beschäftigung, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Glossar/atypische-beschaefigung.html>
- Statistisches Bundesamt (2023c): Niedriglohnquote, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-2/niedriglohnquote.html>
- Statistisches Bundesamt (2023d): Qualität der Arbeit. Erwerbstätige in hochqualifizierten Berufen, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-6/erwerbstaetige-hochqualiiziert-berufe.html>

Sommer, Jörn/ Jongmanns, Georg/ Book, Astrid/ Rennert, Christian (2022): Evaluation des novellierten Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, Berlin/ Hannover: InterVal/HIS- Institut für Hochschulentwicklung, <https://www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2022/abschlussbericht-evaluation-wisszeitvg.html>

Stuth, Stefan (2021): Prekäre Beschäftigung und mögliche Ursachen, in: Statistisches Bundesamt/ Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung/ Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (Hrsg.): Datenreport 2021 – Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland, Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung, S. 184-188.

Hinweise auf weiterführende (hessische) Daten und Quellen

Quelle	Inhalt	Link
Bundesagentur für Arbeit (BA)	<ul style="list-style-type: none"> Leiharbeiter:innen u.a. differenziert nach Anforderungsniveaus. 	https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigations/Statistiken/Fachstatistiken/Beschaeftigung/Arbeitnehmerueberlassung/Arbeitnehmerueberlassung-Nav.html
Bundesagentur für Arbeit (BA)	<ul style="list-style-type: none"> Beschäftigte nach ausgewählten Merkmalen in Hessen nach Quartalen (Zeitreihe). Enthält u.a. Daten zur geringfügigen Beschäftigung nach Qualifikations- und Anforderungsniveau insgesamt und nach Wirtschaftszweigen. 	https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=1523064&topic_f=beschaeftigung-sozbe-wz-heft

Autor: Lukas Heller (lukas.heller@uni-kassel.de)

18. Februar 2023

Arbeitsweltberichterstattung Hessen

Die "Arbeitsweltberichterstattung Hessen" ist am Fachgebiet von Prof. Dr. Wolfgang Schroeder (Universität Kassel) angesiedelt und wird seit Juli 2020 vom Hessischen Ministerium für Soziales und Integration gefördert. Dieses Projekt systematisiert aktuelle Daten und Studien. So wird eine empirische sowie analytisch-deutende Basis gelegt, um die sich vor unseren Augen vollziehende Transformation der Arbeitswelt in Hessen mit ihren branchen-, berufsgruppen- und regionenspezifischen Entwicklungsmustern nicht nur besser zu verstehen, sondern auch im Sinne der Betroffenen beeinflussen zu können.

Weitere Infos unter: <https://www.uni-kassel.de/go/awh>