

Alexander Dilger\*

## Neue Beschäftigungsformen als Antwort auf alte Sozialsysteme\*\*

*Das vermehrte Auftreten neuer Beschäftigungsformen lässt sich zumindest partiell damit erklären, dass sich mit ihnen die an traditionelle, abhängige Beschäftigungsverhältnisse geknüpfte Pflicht zur Zahlung von Sozialabgaben umgehen lässt. Es geht nicht um kleine Beträge, sondern es lassen sich auf diese Weise Beiträge von über 40% des Bruttoeinkommens bzw. von mehr als einem Drittel der Lohnaufwendungen durch die Arbeitgeberseite einsparen bzw. zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufteilen. Die dazu nötigen Beschäftigungsformen sind neu bzw. treten in jüngster Zeit vermehrt auf, weil die individuelle Attraktivität der Sozialsysteme, insbesondere der gesetzlichen Rentenversicherung, für viele abgenommen haben dürfte. Sich an den einzelwirtschaftlichen Interessen der Betroffenen zu orientieren, ist für die Personalwirtschaftslehre legitim und sogar notwendig, auch wenn eine Abwanderung von Beitragszahlern die Probleme der gesetzlichen Sozialversicherungen weiter verschärft.*

### **New forms of employment as an answer to old social security systems**

*The growth in new forms of employment can be at least partially explained by compulsory contribution to the social security system as an integral part of the traditional, dependent employment relationship. This contribution which can be as much as 40 per cent of gross pay or one third of employer labour costs can be avoided or rather divided between employer and employee in new forms of employment. These forms of employment are new or at least increasing in number recently because the individual attractiveness of the social security system, especially the national pension scheme, has decreased for many people. Human resource management is legitimately and even necessarily oriented towards the interests of individual persons and firms, even if former payers leaving the social security system are aggravating its problems.*

**Key words: Employment relationships, social security, welfare system**

---

\* PD Dr. Alexander Dilger, Jg. 1968, Lehrstuhlvertreter an der Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald, Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Personal- und Organisationsökonomie, Postfach, 17487 Greifswald. E-Mail: dilger@uni-greifswald.de

\*\* Der Autor dankt den Teilnehmern des Herbstworkshops der Kommission Personalwesen im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft e. V. am 30. November 2001 in Wien zum Thema „Neue Organisations- und Beschäftigungsformen aus personalwirtschaftlicher Perspektive“, insbesondere Herrn Prof. Dr. Thomas Spengler, sowie zwei anonymen Gutachtern für zahlreiche wertvolle Anregungen. Für die Aussagen dieses Artikels und verbliebene Fehler übernimmt natürlich allein der Autor die Verantwortung.

Artikel eingegangen: 14.3.2002

revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 2.9.2002.

## 1. Einleitung

Unstrittig scheint, wie es im Call for Papers für den Herbstworkshop 2001 der Kommission Personal zum Thema „Neue Organisations- und Beschäftigungsformen aus personalwirtschaftlicher Perspektive“ hieß, eine zunehmende „Ablöse ‘traditioneller’ Beschäftigungsverhältnisse durch neue Arbeitsformen zu sein. Neben die ‘klassische’ Beschäftigung treten – teils alternativ, teils zusätzlich – neue Formen der Austauschbeziehung zwischen Organisationen und Menschen... Schlagworte sind hier etwa Telearbeit, prekäre Beschäftigungsverhältnisse, personelles Outsourcing, ‘Mc-Jobs’, Neue Selbständige, ‘free agents’...“ (vgl. auch Schröder/Huhn 1998; Wengenroth 1998; Blanke 2002; für quantitative empirische Evidenz zum Rückgang der insgesamt noch deutlich überwiegenden Normalbeschäftigungsverhältnisse und der Zunahme alternativer Beschäftigungsformen siehe Delsen 1995; Dietrich 1996; Pannenberg 1997; Hoffmann/Walwei 1998, 2000; Rudolph 1998; Buch 1999).

Weniger eindeutig sind die Ursachen für das Auftreten dieser neuen Beschäftigungsformen. Im Call for Papers wurden sie als „Konsequenz solcher Konzepte“ „wie Atomisierte Organisation, Flexible Firma, Fraktales Unternehmen, Individualisiertes Unternehmen, Internalisierung des Marktes, Neue Dezentralisation, Netzwerkorganisation, Post-bürokratische, Post-moderne oder Virtuelle Organisation“ beschrieben. „Hintergrundfolien dieser Konzepte sind Entwicklungen auf der ökonomischen und gesellschaftlichen Makroebene wie etwa Globalisierung, technologische Innovationen, New Economy oder Deregulierung.“ Am anderen Ende der Wirkungskette lässt sich dann die Frage formulieren: „Welche gesellschaftlichen Folgen haben [die] neuen Beschäftigungsverhältnisse und der geforderte ‘flexible Mensch’, etwa hinsichtlich der Altersversorgung“? (Für ähnliche Überlegungen mit deutlicher Stellungnahme gegen diese Entwicklung vgl. Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen 1995; Friedrich-Ebert-Stiftung 1997; Deutscher Gewerkschaftsbund 1998; Schultze-Melling 2000; Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung 2002.)

Diese angenommene Wirkungskette von Globalisierung etc. über neue Organisations- zu neuen Beschäftigungsformen bis hin zur Altersversorgung lässt sich, zumindest in den drei hinteren Elementen, auch umdrehen und ergibt dann möglicherweise eine plausiblere Erklärung. So kann bestimmten Veränderungen in den Sozialversicherungssystemen ein bedeutender Einfluss auf die Ausgestaltung von Beschäftigungsbeziehungen zugeschrieben werden, was aus rechtlichen Gründen auch neue Organisationsformen bedingt. Dieser Einfluss dürfte im Übrigen selbst dann bestehen, wenn er von anderen, in die gleiche oder entgegengesetzte Richtung wirkenden, hier nicht näher betrachteten Effekten überlagert werden sollte.

Insbesondere aus demographischen Gründen, aber auch wegen bestimmter Konstruktionsmängel und Selbstverstärkungsprozessen fällt die Rendite zumindest der bundesdeutschen gesetzlichen Rentenversicherung. Während sie wohl bis in die achtziger Jahre hinein über der entsprechenden Kapitalmarktrendite lag, befindet sie sich seither darunter mit weiter fallender Tendenz. Auch die Attraktivität der gesetzlichen

Krankenversicherung hat abgenommen, während die neu eingeführte Pflegeversicherung für den einzelnen Beitragszahler nie lohnend erschien (vgl. Krieglmeier 1996; Meier 1998; Meier 1999). Da sich für normale Arbeitnehmer leicht Grenzbelastungen von Zweidritteln durch Steuern und Sozialabgaben auf den Bruttolohn plus Arbeitgeberanteil ergeben können, ist der Anreiz für Arbeitnehmer und Arbeitgeber groß, nach alternativen Beschäftigungs- und sie rechtlich flankierenden Organisationsformen zu suchen.

Nach diesem Verständnis sind die Beschäftigten nicht passive Opfer, denen durch exogen erzeugte Organisationsveränderungen gewünschte Beschäftigungsformen und soziale Sicherheit entzogen werden. Wenn die Beschäftigten diese wünschen, können sie sie am Markt weiterhin bekommen. Während viele Unternehmen wohl schon immer die nun als neu bezeichneten Beschäftigungsformen vorgezogen hätten, sind inzwischen auch zahlreiche Beschäftigte daran interessiert, wenngleich es sich noch längst nicht um die Mehrheit handelt. Der gemeinsame Gewinn aus dem Vermeiden der nicht mehr attraktiven Sozialversicherungssysteme wird aufgeteilt. Dies verstärkt die Probleme der Sozialversicherungen, so dass sich noch mehr Personen zum Verlassen entschließen. Außerdem werden Folgekosten auf die Sozialhilfe abgewälzt. Reformen sind schwierig, sollten aber in jedem Falle an den Ursachen, nicht den Symptomen ansetzen, weshalb die Bestimmung der richtigen Reihenfolge der Wirkungskette auch von großer praktischer Bedeutung ist.

Im folgenden 2. Abschnitt werden die bestehenden Beitragssätze und -bedingungen in den Sozialversicherungen sowie die Steuerbelastung in Deutschland dargestellt. Diesen wird im 3. Abschnitt der individuelle Nutzen aus den Beitrags- und Steuerzahlungen gegenübergestellt. Im 4. Abschnitt wird dargelegt, wie mit neuen Beschäftigungsverhältnissen zumindest einzelwirtschaftlich Sozialabgaben gespart werden können und wieso für die Personalwirtschaftslehre (bzw. -ökonomik, was hier nicht weiter differenziert werden soll) die einzelwirtschaftliche Perspektive angemessen ist. Der 5. Abschnitt befasst sich mit dem möglichen Einwand bzw. der Frage, warum entsprechende Einsparbemühungen erst jetzt vermehrt zu beobachten sind und die „neuen“ Beschäftigungsformen nicht schon immer bestanden. Der 6. Abschnitt schließt mit einem kurzen Fazit.

## **2. Steuer- und Abgabenlast in Normalarbeitsverhältnissen**

Die durchschnittliche Beitragshöhe für die sozialen Sicherungssysteme insgesamt liegt in Deutschland zur Zeit (Stand aller folgenden Angaben Juli 2002, zu den Zahlenwerten vgl. z.B. <http://www.bfa-berlin.de>) bei mehr als 41% mit steigender Tendenz. Davon entfällt knapp die Hälfte auf die gesetzliche Rentenversicherung, nämlich 19,1%. Die gesetzliche Krankenversicherung kostet im Durchschnitt 14%, wobei dieser Beitrag durch Wahl der Krankenkasse geringfügig beeinflusst werden kann. Der Rest verteilt sich auf Arbeitslosen- (6,5%) und Pflegeversicherung (1,7%). Die Bemessungsgrundlage ist der Bruttoarbeitslohn, von dem jedoch nicht der volle Beitrag abgezogen wird, sondern nur der Arbeitnehmeranteil. Der Arbeitnehmeranteil

beträgt 50% von den Abgaben zur Sozialversicherung, die übrigen 50% trägt der Arbeitgeber und zahlt sie neben dem Bruttolohn direkt an die Sozialversicherungsträger.

Wenn zur Vereinfachung angenommen wird, dass der Abgabensatz 40% beträgt (tatsächlich liegt er durchschnittlich bei 41,3%, was die folgenden Ausführungen nur stärkt), dann werden von € 100 Bruttolohn € 20 als Arbeitnehmeranteil abgeführt. Außerdem muss der Arbeitgeber zusätzlich zu den € 100 Bruttolohn den Arbeitgeberanteil von € 20 bezahlen, hat also Kosten von € 120. Von den Arbeitgeberaufwendungen in Höhe von € 120 werden folglich € 40 abgeführt, was nicht 40%, sondern einem Drittel entspricht.

Im Gegensatz zur steuerlichen Belastung handelt es sich bei den Sozialabgaben jedoch um eine konstante Grenzbelastung, die deshalb der Durchschnittbelastung entspricht, jedenfalls in bestimmten Grenzen. Das heißt, ob das Monatseinkommen nun € 400 oder € 4000 brutto beträgt, der Sozialabgabensatz ist immer gleich, nämlich ein gutes Drittel vom Bruttolohn zuzüglich Arbeitgeberanteil bzw. etwas über 40% des Bruttolohns.

Die Beiträge werden nach oben hin durch sogenannten Beitragsbemessungsgrenzen begrenzt. Für die Rentenversicherung normaler Arbeiter und Angestellter beläuft sich die Beitragsbemessungsgrenze zur Zeit auf € 54.000 Bruttoverdienst jährlich bzw. € 4.500 monatlich in den alten Bundesländern. Wer abhängig beschäftigt ist und mehr verdient, zahlt den Beitrag zur Rentenversicherung nur bezogen auf diese Beitragsbemessungsgrenze. Folglich fällt seine Grenzbelastung bezüglich der Rentenversicherung auf null, seine Durchschnittsbelastung sinkt zumindest. Für die Arbeitslosenversicherung gilt dieselbe Beitragsbemessungsgrenze mit denselben Folgen. In den neuen Bundesländern liegt die entsprechende Beitragsbemessungsgrenze bei € 45.000 im Jahr bzw. € 3.750 im Monat. Bei knappschaftlicher Rentenversicherung liegt die Bemessungsgrenze höher, nämlich bei € 66.600 in den alten und € 55.800 in den neuen Bundesländern Bruttoverdienst pro Jahr, was € 5.550 bzw. € 4.650 pro Monat entspricht.

Bei der Kranken- und der Pflegeversicherung gelten niedrigere Beitragsbemessungsgrenzen, an deren Überschreiten auch andere Rechtsfolgen geknüpft sind. Inzwischen liegt diese Beitragsbemessungsgrenze bundeseinheitlich bei € 40.500 Bruttojahreseinkommen bzw. € 3.375 im Monat (vgl. z.B. <http://www.privatkrankenversicherung.de>), was 75% der Beitragsbemessungsgrenze für die Rentenversicherung in den alten Bundesländern entspricht. Bei einem Überschreiten dieser Grenze hat der Arbeitnehmer ein Wahlrecht, ob er den Höchstsatz auf Grundlage der Beitragsbemessungsgrenze zahlen möchte oder ob er in eine private Kranken- und Pflegeversicherung wechselt, wo die Beiträge grundsätzlich einkommensunabhängig nach dem individuellen Risiko bzw. insbesondere nach dem Alter, Geschlecht und Vorerkrankungen sowie der Anzahl mitzuversichernder Familienangehöriger berechnet werden.

Wie die Beitragsbemessungsgrenzen nach oben gibt es eine entsprechende Grenze nach unten, durch die geringfügige Beschäftigungsverhältnisse abgegrenzt

werden. Diese Grenze liegt bundesweit einheitlich bei € 325 pro Monat. Vor dem 1. April 1999 mussten geringfügig Beschäftigte für seinerzeit sogenannte „630-DM-Jobs“ keinerlei Sozialversicherungsbeiträge leisten. Seither muss der Arbeitgeber pauschal 12% zur Rentenversicherung abführen, die dem Arbeitnehmer angerechnet werden. Der Arbeitnehmer darf freiwillig seinen Rentenversicherungsbeitrag aufstocken (zu den Regelungen und Änderungen dieser geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse siehe Kruhl 1999; Lemke 1999; Löwisch 1999). Es wäre interessant zu untersuchen, wie viele geringfügig Beschäftigte dies tatsächlich tun. Gemäß den folgenden Ausführungen sollte der Anteil der freiwillig ihren Beitrag Aufstockenden verschwindend gering sein, da dies individuell nicht rational erscheint (außer in bestimmten Ausnahmefällen, wenn z.B. jemand auf diese Weise wenige Monate bis zum Erreichen von Mindestanwartschaftszeiten für die Rentenversicherung überbrückt). Zusätzlich muss der Arbeitgeber pauschal 10% an die Krankenversicherung des geringfügig Beschäftigten abführen, falls dieser gesetzlich krankenversichert ist. Zusätzliche Leistungen erhält der Beschäftigte dadurch nicht. Wenn er nicht gesetzlich krankenversichert ist, entfällt diese Abführung. Im Übrigen werden mehrere geringfügige Beschäftigungsverhältnisse oder auch zugleich bestehende Normalarbeitsverhältnisse für die Beitragsberechnung zusammengerechnet (außer für die Arbeitslosenversicherung). So wird z.B. durch zwei gleichzeitig ausgeübte Stellen mit jeweils € 200 Monatsverdienst eine ganz normale Renten-, Kranken- und Pflegeversicherungspflicht begründet.

Bei € 325 Monatsverdienst gibt es also einen Sprung in den Beitragssätzen von 12% oder 22% je nach gesetzlicher Krankversicherungspflicht auf über 40%. Da ansonsten die Grenz- der Durchschnittbelastung entspricht, ist an dieser Stelle die Grenzbelastung enorm hoch. Ein Cent mehr brutto senkt an dieser Stelle den Nettoverdienst um € 65 (bei einem Arbeitnehmeranteil von 20% zu den Sozialversicherungen, der vorher nicht zu zahlen ist). Der Arbeitgeber muss gut acht Prozentpunkte mehr bezahlen, wenn vorher keine Krankenversicherungspflicht bestand, ansonsten ein paar Euro weniger, da 22% Pauschalabführungen geringfügig über dem Arbeitgeberanteil liegen.

Neben den Abgaben an die Sozialversicherungen sind Steuern zu zahlen. In der öffentlichen Diskussion scheint es häufig so, als sei die Steuerbelastung des Einkommens ein viel größeres Problem und auch viel höher als die Sozialabgaben. Für normale Arbeitnehmer trifft dies jedoch keineswegs zu. So bleibt das Existenzminimum steuerfrei. Dafür wird Ledigen ein Grundfreibetrag von € 7.235 pro Jahr gewährt (gemäß § 32a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 Einkommensteuergesetz), Verheirateten das Doppelte (§ 32a Abs. 5 EstG), also € 14.470, pro Kind und Elternteil € 2.904, also beiden Eltern zusammen pro Kind € 5.808 (§ 32 Abs. 6 EstG). Sozialversicherungsabgaben sind hingegen selbst bei geringfügiger Beschäftigung fällig und in voller Höhe ab € 325 im Monat, was € 3.900 im Jahr entspricht, also weit unterhalb des steuerfreien Existenzminimums liegt. Der Eingangssteuersatz für Einkommen ab € 7.235 und (bei Verheirateten ist der Geldbetrag jeweils zu verdoppeln) liegt bei (näherungsweise) 19,9% bzw. inklusive Solidaritätszuschlag von 5,5% auf die Ein-

kommensteuer bei knapp 21%. Dies ist nicht (bedeutend) höher als der Arbeitnehmeranteil zu den Sozialversicherungsabgaben. Vor allem handelt es sich um einen (nahezu) echten Grenzsteuersatz (es gibt kleine Sprünge um einige Euro), so dass die Durchschnittsbelastung wesentlich geringer ausfällt. Das Existenzminimum bleibt stets steuerfrei, während die Sozialabgaben auf das gesamte Arbeitseinkommen aus abhängiger Beschäftigung erhoben werden.

Der Grenzsteuersatz steigt im Rahmen der Steuerprogression sukzessive an, um ab € 55.008 Jahreseinkommen für Ledige konstant beim maximalen Wert von 48,5% bzw. inklusive Solidaritätszuschlag knapp 51,17% zu bleiben. Der Durchschnittssteuersatz ist natürlich erheblich niedriger. Bei rund € 36.000 erreichen Ledige einen Grenzsteuersatz inklusive Solidaritätszuschlag von 40%. Die Grenzbelastung durch Steuern und Sozialabgaben ist dann nahezu gleich, während die steuerliche Durchschnittsbelastung erheblich niedriger ist. Von € 100 zusätzlichem Bruttolohn sind dann € 40 Einkommensteuer mit Solidaritätszuschlag, € 20 Arbeitnehmeranteil und zusätzlich zum Bruttolohn € 20 Arbeitgeberanteil zu zahlen, so dass von aufgewendeten € 120 die Steuer ein Drittel einbehält, die Sozialversicherungen ebenfalls ein Drittel und nur ein Drittel als Nettolohn dem Arbeitnehmer ausgezahlt wird. Dies zeigt, dass abhängig Beschäftigte eine viel höhere Steuer- und Abgabenlast haben können als Spitzenverdiener, die entweder gar keine Sozialabgaben leisten müssen oder zumindest nicht mehr an der Grenze für zusätzlich verdientes Geld.

Jedenfalls haben (*ceteris paribus*) Arbeitnehmer und Arbeitgeber ein gemeinsames Interesse daran, diese hohe Belastung zu reduzieren und gesparte Abgaben untereinander aufzuteilen. Solch eine Reduktion der Abgabenlast dürfte sogar einiges kosten, da es viel zu gewinnen gibt. Bevor jedoch die Frage erörtert wird, wie sich durch neue Beschäftigungsformen Sozialabgaben einsparen lassen, ist zu prüfen, ob der Arbeitnehmer nicht vielleicht stark von ihnen profitiert, sie gar einer Auszahlung als Nettolohn vorziehen mag.

### **3. Individueller Nutzen aus geleisteten Steuern und Abgaben**

Steuern stehen per definitionem keine individuellen Leistungen für den Steuerzahler gegenüber. Natürlich profitieren die Steuerzahler von vielen staatlichen, steuerfinanzierten Aktivitäten, doch ihr Nutzen ist unabhängig von der individuellen Steuerzahlung. Wer selbst weniger Steuern zahlt, profitiert deshalb nicht weniger von den staatlichen Leistungen – vorausgesetzt, alle anderen zahlen weiterhin ihre Steuern. Folglich können die Bürger eines Landes für zusätzliche Steuern stimmen, wie dies z.T. in den USA der Fall ist, während gleichzeitig jeder Einzelne seine Steuerlast zu mindern versucht. Bei den staatlichen Leistungen handelt es sich oft um öffentliche Güter, gerade deshalb werden sie über den Staat bezogen und müssen Steuern zwangsweise eingetrieben werden.

Während den gezahlten Steuern keine individuelle Gegenleistung gegenüber steht, ist dies bei den Sozialabgaben anders, zumindest teilweise. Zahlungen an die Rentenversicherung begründen individuelle Rentenansprüche, die mit der Dauer und

Höhe der Einzahlungen variieren. Dasselbe ist bei der Arbeitslosenversicherung der Fall. Zahlungen an Krankenkassen führen zu einem individuellen Krankenversicherungsschutz, wobei jedoch der Leistungsumfang nicht mit der Höhe der gezahlten Beiträge variiert. Entsprechendes gilt bei der Pflegeversicherung.

Um nun den individuellen Nutzen der Zahlungen an die Sozialversicherungen beurteilen zu können, ist es nötig, ihn mit dem Nutzen bei Nichtzahlung zu vergleichen. Erhält der Beitragszahler für seine Zahlungen eine Gegenleistung, die den Wert der Zahlungen übersteigt? Außerdem sind die Opportunitätskosten zu überprüfen, ob also die beste Alternative möglicherweise höheren Nutzen stiftet.

Konkret für die Rentenversicherung ist also erstens zu fragen, ob der Beitragspflichtige überhaupt eine entsprechende Alterssicherung wünscht. Zweitens bleibt zu prüfen, ob er mit denselben Zahlungen auf andere Weise nicht eine höhere Rente bzw. mit geringeren Zahlungen dieselbe Altersabsicherung wie mit der gesetzlichen Rentenversicherung erzielen kann. Nur wenn eine entsprechende Alterssicherung gewünscht wird und diese über die gesetzliche Rentenversicherung am günstigsten erreicht werden kann, zahlt die betreffende Person gerne ihre Beiträge und wird sogar gegebenenfalls freiwillig zusätzliche Zahlungen leisten. In allen anderen Fällen muss der Beitragszahler mehr oder weniger zur Zahlung gezwungen werden und hat einen Anreiz, Möglichkeiten zum Ausstieg aus der gesetzlichen Rentenversicherung zu nutzen. Die Ausstiegskosten dürfen jedoch nicht höher liegen als der mögliche Ausstiegsgewinn, der regelmäßig niedriger sein wird als die Rentenbeiträge. Denn eine staatliche Rente stiftet in der Regel einen gewissen Nutzen, selbst wenn andere Absicherungsformen dem Beitragspflichtigen lieber wären.

Die erste Frage, ob der Beitragszahler überhaupt eine entsprechende Alterssicherung wünscht, lässt sich selbst wieder in eine Reihe von Teilfragen zerlegen: Wie hoch ist die Gegenwartspräferenz des Betreffenden? Wie hoch ist seine Lebenserwartung? Wie hoch wird sein Bedarf im Alter voraussichtlich sein? Was erhält er im Alter, wenn er sich selbst gar nicht absichert? So werden Personen mit hoher Gegenwartspräferenz weniger an einer hohen Alterssicherung interessiert sein als Personen, die sich sehr um ihre Zukunft sorgen. Wer früh zu sterben erwartet, z.B. wegen einer bereits vorliegenden schweren Krankheit oder durch hohen Tabakkonsum, hat wenig von der gesetzlichen Rente, die monatlich ausgezahlt wird und unabhängig davon, ob jemand nun vor der Verrentung stirbt oder über hundert Jahre alt wird. Bei einem voraussichtlich niedrigen Bedarf im Alter ist die gesetzliche Rente vielleicht zu hoch, während sie bei einem, z.B. krankheitsbedingt, sehr hohen Bedarf ohnehin unzureichend sein dürfte.

Dieses leitet zur letzten Teilfrage über, was jemand im Alter zu erwarten hat, wenn er sich selbst gar nicht absichert. Würde dann der Hungertod drohen, könnte dies ein sehr starkes Motiv zur individuellen Altersvorsorge sein. In Deutschland kann sich jedoch jeder darauf verlassen, über die Sozialhilfe ein akzeptables Existenzminimum zu erhalten. Sollte aufgrund fundamentaler Umwälzungen dies nicht mehr gewährleistet sein, würde voraussichtlich bereits lange vorher die gesetzliche Rentenversicherung verschwinden. Eher zu erwarten ist z.B. eine zumindest teilweise

Umstellung der Rentenversicherung auf eine Grundsicherung für alle (im Alter), so dass der vorherige Beitragszahler nicht (wesentlich) mehr erhält als der Nichtzahler. Hinzu kommt, dass bereits im jetzigen System die Zahler geringer Beiträge einen Rentenanspruch erwerben, der unter dem Sozialhilfeniveau liegt. Dies trifft z.B. auf alle längerfristig geringfügig Beschäftigten zu. Die neue Rentenversicherungspflicht für diesen Personenkreis entlastet folglich vor allem die Sozialhilfeträger und nutzt den Betroffenen nur in Ausnahmefällen.

Wer einen wesentlichen höheren Rentenanspruch erwirbt, weil er weit mehr verdient und entsprechend höhere Beiträge zahlt, wird in der Regel im Alter nicht auf das Sozialhilfeniveau zurückfallen wollen. Für diese Beitragszahler stellt sich damit nicht die Frage, ob sie für das Alter vorsorgen wollen, sondern was die beste Möglichkeit dazu ist. Dafür ist auf der individuellen Ebene vor allem der Vergleich von Interesse, ob die Rendite in der gesetzlichen Rentenversicherung höher oder niedriger ist als bei einer entsprechenden privaten Absicherung. Da es bei diesem Vergleich um sehr lange Zeiträume mit vielen Unbekannten geht, lässt sich diese Frage nicht eindeutig beantworten. Dennoch scheinen sich die meisten Fachleute von der Tendenz her einig zu sein, dass selbst dann, wenn das bestehende Rentenversicherungssystem nicht grundlegend reformiert wird, die Rendite für heutige Einzahlungen deutlich unter der festverzinslicher Wertpapiere oder gar der Langfristrendite von Aktien liegen dürfte (vgl. Schnabel 1998; Kachel 1999; Börsch-Supan 2000). Da von weiteren Reformen auszugehen ist, die das Rentenniveau wohl eher weiter absenken als erhöhen werden, könnte die Rendite sogar negativ sein. Bei der oben angesprochenen Umstellung auf eine steuerfinanzierte Rente unabhängig von den bisherigen Beitragszahlungen würden die Einzahlungen vollständig entwertet. Das Bundesverfassungsgericht hat zwar die Rentenanwartschaften für grundgesetzlich geschützt erklärt, aber eine Grundsicherung könnte durchaus oberhalb der richtig bewerteten Rentenansprüche liegen, insbesondere wenn man bedenkt, dass die gesetzliche Rentenkasse als Privatunternehmen längst insolvent wäre.

Es bleibt festzuhalten, dass die gesetzliche Rentenversicherung für viele, wenn nicht sogar die meisten Beitragszahler individuell unattraktiv zu sein scheint (neben der zu erwartenden Rendite spielen auch Risikoüberlegungen eine Rolle, die aber nach dem oben Dargelegten ebenfalls eher für eine private Absicherung sprechen dürften). Niemand kann mit Sicherheit vorhersagen, was in einigen Jahrzehnten sein wird, doch insbesondere die demographische Entwicklung deutet nicht auf eine zunehmende Attraktivität dieser Komponente des Sozialsystems hin. Die Zahlungen müssen staatlich erzwungen werden, da freiwillig viele nicht zahlen würden. Für Bezieher geringer Einkommen ist die Sozialhilfe eine verlockende Rückfallposition. Auch wer Rentenansprüche etwas über dem Rentenniveau erwirbt, stünde mit der Sozialhilfe besser, wenn er dafür keinerlei Beiträge zahlen muss. Wer eine hohe Alterssicherung anstrebt, fährt voraussichtlich mit privater Vorsorge besser als mit der staatlichen Rentenversicherung.

Diese Argumentation lässt sich auch für die anderen Sozialversicherungen durchdeklinieren. So nutzt die Pflegeversicherung vor allem den Sozialhilfeträgern,

da die Pflegepauschalen im Versicherungsfall kaum hinreichen wie auch in der Regel das sonstige Einkommen des Betroffenen nicht, dem aber ohne Pflegeversicherung die Sozialhilfe ebenso geholfen hätte. Geringverdiener stünden ebenfalls ohne Arbeitslosenversicherung und ohne Krankenversicherung sowie dem Anspruch auf Sozialhilfe bei Arbeitslosigkeit und im Krankheitsfalle besser. Von den großen Errungenschaften des Sozialstaats nutzt also inzwischen den wirklich Bedürftigen effektiv allein die Sozialhilfe.

Bei den Beziehern höherer Einkommen ist die Beurteilung von gesetzlicher Arbeitslosen- und Krankenversicherung komplizierter. Wegen der Gefahr adverser Selektion sind private Arbeitslosenversicherungen sehr teuer, so dass Personen mit hohem Arbeitslosigkeitsrisiko von der Versicherung profitieren können. In einem stabilen Beschäftigungsverhältnis würde man hingegen besser privat Rücklagen bilden für den unwahrscheinlichen Fall der Arbeitslosigkeit. Die Arbeitslosenversicherung wird vor allem dadurch für die Beitragszahler unattraktiv, dass noch weit mehr als bei den anderen Sozialversicherungen beitragsfremde Leistungen mit den Beiträgen finanziert werden. Bei der gesetzlichen Krankenversicherung kommt es auf einen Vergleich mit privaten Krankenversicherung an. Letztere sind insbesondere für junge, gesunde Ledige interessant, während Personen mit vielen Vorerkrankungen oder einer großen Familie von der gesetzlichen Krankenversicherung profitieren dürften, weil die Beiträge von den privaten Versicherungen nach dem versicherungsmathematischen Risiko, bei den gesetzlichen Krankenkassen nach dem Einkommen berechnet werden.

#### **4. Wie durch neue Beschäftigungsformen einzelwirtschaftlich Sozialabgaben gespart werden können**

Wenn alle Personen gleichermaßen Sozialabgaben leisten müssten, so wie alle Einkommensteuer zu zahlen haben, ließe sich durch eine Variation der Beschäftigungsform in dieser Hinsicht offensichtlich nichts gewinnen. Es sind jedoch nur die abhängig Beschäftigten verpflichtet, Sozialversicherungsbeiträge zu leisten. Bei einem Einkommen oberhalb der entsprechenden Beitragsbemessungsgrenze können sogar die gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung zugunsten privater Versicherungen verlassen werden. Früher waren geringfügig Beschäftigte ebenfalls von der Versicherungspflicht ausgenommen. Dies gilt immer noch für überhaupt nicht erwerbstätige Personen, für Beamte, aber vor allem für Selbständige. An der wieder zunehmenden Verbeamtung staatlicher Bediensteter lässt sich im Übrigen gut erkennen, dass der Staat selbst die von ihm erzwungen Sozialabgaben zu umgehen versucht.

Die meisten der neuen Beschäftigungsformen sind dadurch gekennzeichnet, dass die betreffenden Personen auf die eine oder andere Art selbständig tätig sind. Es handelt sich z.B. um Subunternehmer eines größeren Unternehmens, um Unternehmensnetzwerke vieler kleiner Dienstleister oder um Franchisebeziehungen. Gesetzlich soll zwar seit 1999 sogenannte Scheinselbständigkeit verhindert werden, damit nicht normale, sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse nur pro forma in Geschäftsbeziehungen zwischen dem bisherigen Arbeitgeber und dem bisherigen Ar-

beitnehmer als (Schein-)Selbständigen umgewandelt werden (vgl. Berndt 2000; Gutzeit/Goger 2000; Reiserer 2000; zur älteren, insbesondere von juristischer Seite kritisierten Fassung der gesetzlichen Regelungen siehe Leuchten/Zimmer 1999; Reiserer 1999; Richardi 1999). Doch die Tatbestände nach §7 Abs.4 SGB IV sind häufig nicht gegeben oder nur schwer zu ermitteln. Nach dieser Norm müssen mindestens drei von fünf Kriterien erfüllt sein, damit Scheinselbständigkeit angenommen werden kann und Sozialversicherungspflicht eintritt: 1.) Der Unternehmer beschäftigt regelmäßig keine sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer. 2.) Der Unternehmer ist auf Dauer und im Wesentlichen (ab 5/6 des Umsatzes) nur für einen Auftraggeber tätig. 3.) Der Auftraggeber oder vergleichbare Unternehmen lassen entsprechende Tätigkeiten regelmäßig durch bei ihnen beschäftigte Arbeitnehmer verrichten. 4.) Die Tätigkeit hat nicht die typischen Merkmale unternehmerischen Handelns, indem z.B. nicht die wirtschaftlichen Chancen und Risiken getragen werden, kein Firmenschild, keine Geschäftsräume und kein eigenes Briefpapier existieren, die Einkaufs- und Verkaufskonditionen oder der Einsatz von Maschinen nicht selbständig bestimmt werden. 5.) Die Tätigkeit des Unternehmers entspricht dem äußeren Erscheinungsbild nach der Tätigkeit, die er zuvor als Arbeitnehmer bei seinem Auftraggeber ausgeführt hat.

Die Punkte 3 und 5 werden seltener auftreten, wenn es insgesamt mehr entsprechend Selbständige und weniger Arbeitnehmer gibt. Außerdem dürften sich weitere neue Beschäftigungsformen schneller konzipieren lassen, als sie der Gesetzgeber prüfen und gegebenenfalls als scheinselbständig einordnen kann. Umgekehrt drohen eindeutig Selbständige der Scheinselbständigkeit verdächtigt zu werden. Schließlich findet sich ohne Kläger kein Richter, und es wird niemand klagen, wenn alle Beteiligten von dem Sozialbeiträge sparenden Arrangement profitieren.

Dabei ist es wichtig zu betonen, dass die neuen Beschäftigungsformen einzelwirtschaftlich von Vorteil sind, da sie andernfalls von den Betroffenen nicht begründet würden. Über ihre gesamtwirtschaftlichen Auswirkungen wird damit keine Aussage getroffen. Denn natürlich gibt es nicht nur Gewinner durch die eingesparten Sozialabgaben, sondern auch Verlierer. Unmittelbar verlieren die Sozialversicherungsträger, mittelbar die weiterhin Sozialabgaben Leistenden, die Empfänger der Sozialabgaben und schließlich die Steuerzahler, wenn die Sozialversicherungen stärker staatlich unterstützt werden oder nicht mehr abgesicherte Personen Sozialhilfe benötigen. Die gesamtwirtschaftliche Effizienzfrage soll hier nicht weiter untersucht werden. Es sei nur davor gewarnt, die Sozialversicherungen schon deshalb für besonders sozial zu halten, weil das Wort „sozial“ in ihrem Namen vorkommt. Es finden große Umverteilungen statt, z.B. von jung zu alt, aber wegen der degressiv wirkenden Beitragssätze wohl auch von mittleren Einkommensklassen zu den unteren, ohne dass die oberen entsprechend belastet würden.

Die Betriebswirtschaftslehre widmet sich der einzelwirtschaftlichen Perspektive. Was liegt im Interesse der einzelnen Unternehmen, ihrer Beschäftigten und von (potentiell) Selbständigen? Auf dieser Ebene ist die Antwort vergleichsweise einfach, wie die vorhergehende Argumentation zeigen sollte: Das Einsparen von Sozialabgaben ist häufig im individuellen Interesse der Betroffenen. Die Personalwirtschaftsleh-

re sollte also aufzeigen, auf welche Weise dies realisiert werden kann. Dies ist nicht unethisch, sondern vergleichbar der Tätigkeit von Betriebswirten in anderen Bereichen. So soll die betriebliche Steuerlehre legale Möglichkeiten zur Steuerersparnis aufzeigen, ohne dass damit Steuern insgesamt eine Absage erteilt werden müsste. Die Analyse des einzelwirtschaftlich optimalen Verhaltens ist schließlich auch nötig, um gesamtwirtschaftlich wünschenswerte Reformen konzipieren zu können, sei dies im Bereich der Steuern oder bezüglich neuer Beschäftigungsformen.

## **5. Warum wurden die Sozialabgaben nicht schon immer gespart?**

Wenn sich Sozialabgaben durch neue Beschäftigungsformen einzelwirtschaftlich einsparen lassen, stellt sich natürlich die Frage, warum diese Beschäftigungsformen überhaupt neu sind und die Sozialabgaben nicht schon immer gespart wurden. Eine erste Antwort könnte lauten, dass die neuen Beschäftigungsformen in Wirklichkeit gar nicht so neu sind, sondern Subunternehmer, Franchisenehmer und selbständige Dienstleister schon lange existieren. Das gestiegene Interesse an diesen Beschäftigungsformen könnte dann daher stammen, dass die Sozialversicherungssysteme nicht häufiger als früher umgangen werden, inzwischen aber wegen versicherungsimmanenter Probleme Umgehungen mehr als früher verhindert werden sollen, um die Finanzierungsbasis zu verbreitern.

Vermutlich sind jedoch einige Beschäftigungsformen wirklich neu, andere in ihrer Verbreitung gestiegen. Dies lässt sich dann zumindest teilweise damit erklären, dass die gesetzlichen Sozialversicherungen im Laufe der Zeit unattraktiver geworden sind. Die Beitragssätze sind ständig gestiegen, während die (Gegen-)Leistungen eher sinken. So sind im Krankheitsfall mehr Zuzahlungen nötig als früher bei gleichzeitig höheren Beiträgen (1957 noch 7,8%, seit 1976 über 11%, nun im Durchschnitt 13,5%; die Gesundheitsversorgung hat sich insbesondere durch den medizinisch-technischen Fortschritt zwar erheblich verbessert, steht prinzipiell aber auch Nichtzahlern zur Verfügung). Die Rentenbeiträge steigen; so lagen sie 1950 noch bei 10%, 1960 bei 14%, 1970 bei 17%, 1980 bei 18% und 1990 bei 18,7%. Ihren vorläufigen Höhepunkt erreichten sie 1997 mit 20,30%, was nur durch die Querfinanzierung mittels der Ökosteuer seit April 1999 geringfügig gemildert wurde. Gleichzeitig sinken die Rentenzahlungen, so dass die Rendite der gesetzlichen Rentenversicherung weit unter privaten Formen der Alterssicherung liegt. Die Pflegeversicherung gab es früher gar nicht und ihre Einführung 1995 mit einem Beitragssatz von 1%, der im Juli 1997 auf 1,7% stieg, nützt den Beitragszahlern in der Regel auch nichts, wie oben dargelegt wurde. Schließlich sind die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung ebenfalls gestiegen (Juni 1957 mit 2% gestartet, 1964 bis 1971 gar nur 1,3%, ab 1982 über 4%, seit 1993 bei 6,5%), während ihre Leistungen u.a. zum Sprung in die Selbständigkeit genutzt werden können.

Die gestiegenen Sozialabgaben belasten nicht nur die Beschäftigten, sondern auch die Arbeitgeber. Sie entsprechen einer hohen Zusatzsteuer auf normale Arbeitsplätze, so dass in Übereinstimmung mit der ökonomischen Theorie ihre Anzahl reduziert wird. Wenn andere Beschäftigungsformen relativ gesehen billiger geworden

sind, werden sie dementsprechend vermehrt nachgefragt. Diese komparativ-statische Aussage ist unabhängig davon, welche sonstigen Vor- und Nachteile die unterschiedlichen Beschäftigungsformen aufweisen. Viele Arbeitgeber und Arbeitnehmer offenbaren weiterhin eine Präferenz für klassische Beschäftigungsverhältnisse. Doch die Veränderung der relativen Preise bewirkt Veränderungen an der Grenze; vorher indifferente Betriebe und Beschäftigte wählen jetzt eher neue Beschäftigungsformen, während ehemalige Befürworter traditioneller Arbeitsverträge nun häufiger indifferent sind.<sup>1</sup>

Das Wachstum des Dienstleistungssektors schafft mehr Möglichkeiten, neue Beschäftigungsformen in die Praxis umzusetzen. Prinzipiell ist vorstellbar, dass auch industrielle Fabrikarbeit von lauter Selbständigen erbracht wird, jeder Arbeiter sein eigener Unternehmer ist. Doch der Gesetzgeber kann in diesem Falle leichter Tatbestände der Scheinselbständigkeit abgrenzen als bei dezentral erbrachten Dienstleistungen. Auch Gewerkschaften haben in industriellen Großbetrieben ganz andere Einflussmöglichkeiten, die sie für den Erhalt von ihre Macht begründenden Normalarbeitsverhältnissen einsetzen werden, ob dies nun im Sinne der einzelnen Beschäftigten ist oder nicht. Schließlich ist das Bewusstsein der Beschäftigten von Bedeutung. Wer sich als traditioneller Arbeiter versteht, wird kaum in die Rolle eines Selbständigen schlüpfen wollen und dürfte auch Akzeptanzprobleme mit der Sozialhilfe als rationaler Auffangposition haben. Entsprechende Berührungspunkte werden junge Akademiker im Dienstleistungsbereich in der Regel nicht aufweisen.

Wenn die neuen Beschäftigungsformen vor allem dazu dienen, Sozialabgaben zu sparen, damit die Arbeitskosten sinken und zugleich die Beschäftigten mehr Geld erhalten, mit dem sie sich privat absichern und auch noch mehr konsumieren können, stellt sich die Frage, warum nicht gleich zusätzlich die Steuern gespart werden. Die Steuerzahlungen nutzen dem Einzelnen weniger als Sozialabgaben, denen immerhin teilweise eine zurechenbare Gegenleistung gegenüber steht. Doch abgesehen davon, dass Steuerhinterziehung illegal ist, neue Beschäftigungsformen ohne Sozialversicherungspflicht hingegen nicht, fallen zumindest für mittlere bis große Unternehmen Steuern ohnehin an. Solche Unternehmen können nur schwer schwarze Kassen nebenher führen und dauerhaft verborgen halten oder gar ganz in die Illegalität abtauchen. Folglich können sie ihren Beschäftigten oder auch externen Vertragspartnern nur schwer Zahlungen an der Steuer vorbei leisten. Selbst wenn dies gelingen sollte, müssten sie diese selbst auf der Einnahmeseite versteuern. Da die Unternehmen höhere Durchschnitts- und meist auch höhere Grenzsteuersätze haben als die Zahlungs-

---

<sup>1</sup> Eine fruchtbare Analogie mag den entscheidenden, eigentlich sehr simplen, aber im Kontext der Arbeitsbeziehungen wohl trotzdem strittigen Punkt dieses Artikels verdeutlichen: Wenn Äpfel teurer werden relativ zu Birnen, dann ist zu erwarten, dass weniger Äpfel und mehr Birnen nachgefragt werden. Dazu ist es nicht nötig, Äpfel mit Birnen zu vergleichen (oder alle ihre Vor- und Nachteile sowie Aspekte und sie betreffenden Präferenzen). Damit wird auch keineswegs ausgesagt, dass Birnen besser sind als Äpfel oder in Zukunft nur noch Birnen gekauft werden sollten oder werden.

empfänger, sind offizielle Zahlungen, die die Unternehmen von ihrer Steuerschuld abziehen können und die Empfänger korrekt versteuern, insgesamt steuerminimierend. Entsprechend wird Schwarzarbeit vor allem von Privatpersonen nachgefragt, die ihre meisten Ausgaben ohnehin nicht von der Steuer absetzen können, oder in speziellen Branchen mit Kleinbetrieben wie Bau- und Landwirtschaft geleistet.

## 6. Schlussbetrachtung

Die Sozialabgaben sind im Laufe der Jahre gestiegen und inzwischen mit über 40% der Bruttoeinkommen bzw. mehr als einem Drittel der Bruttoeinkommen plus Arbeitgeberanteil recht hoch und für abhängig Beschäftigte weitaus bedeutender als die direkte Steuerbelastung. Mittlerweile steht den Sozialabgaben aller Voraussicht nach auch keine adäquate individuelle Gegenleistung mehr gegenüber, so dass viele ein individuelles Interesse daran haben, auf die Zahlung dieser Abgaben zu verzichten. Dies ist durch eine geeignete Ausgestaltung neuer Beschäftigungsformen möglich. Diesem einzelwirtschaftlichen Interesse nachzukommen, ist eine legitime Aufgabe der Personalwirtschaftlehre. Wenn in Folge davon der Reformdruck auf das gesamte Sozialversicherungssystem wächst, können personalwirtschaftliche Überlegungen beim Umbau hilfreich sein.

## Literatur

- Berndt, J. (2000): Von der Scheinselbständigkeit zur Förderung der Selbständigkeit: Neuregelungen in der Sozialversicherung für abhängig Beschäftigte und arbeitnehmerähnliche Selbständige. In: Neue Juristische Wochenschrift 53, 464-468.
- Blanke, Th. (2002): Handbuch Neue Beschäftigungsformen: Teilzeitarbeit, Telearbeit, Fremdfirmenpersonal, Franchiseverhältnisse. Baden-Baden.
- Börsch-Supan, A. (2000): Rentabilitätsvergleiche im Umlage- und Kapitaldeckungsverfahren: Konzepte, empirische Ergebnisse, sozialpolitische Konsequenzen. Mannheim.
- Buch, H. (1999): Ungeschützte Beschäftigungsverhältnisse: Scheinselbständigkeit und geringfügige Beschäftigung auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Frankfurt/Main.
- Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (2002): Scheinselbständigkeit und arbeitnehmerähnliche Selbständige. Bonn.
- Delsen, L. (1995): Atypical Employment: An International Perspective; Causes, Consequences and Policy. Groningen.
- Deutscher Gewerkschaftsbund (Hg.) (1998): Schwarzbuch Tarifbruch, Scheinselbständigkeit, illegale Beschäftigung, Arbeitsplatzvernichtung, Lohn- und Sozialdumping: Faire Arbeitsbedingungen – fairer Wettbewerb. Düsseldorf.
- Dietrich, H. (1996): Empirische Befunde zur „Scheinselbständigkeit“: Zentrale Ergebnisse des IAB-Projektes „Freie Mitarbeiter und selbständige Einzelunternehmer mit persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit“. Nürnberg.
- Friedrich-Ebert-Stiftung (Hg.) (1997): Prekäre Beschäftigungsverhältnisse: Die Bundesrepublik Deutschland auf dem Wege in die Tagelöhnergemeinschaft? Eine Tagung der Friedrich-Ebert-Stiftung am 5. Juni 1996 in Leipzig. Bonn.
- Gutzeit, M./Goger, K. (2000): Die (endlose) Diskussion um die „Scheinselbständigkeit“. Wirtschaftswissenschaftliches Studium 29, 654-656.

- Hoffmann, E./Walwei, U. (1998): Normalarbeitsverhältnis: ein Auslaufmodell? Überlegungen zu einem Erklärungsmodell für den Wandel der Beschäftigungsformen. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 31, 409-425.
- Hoffmann, E./Walwei, U. (2000): Strukturwandel der Erwerbsarbeit: Was ist eigentlich noch „normal“? IAB Kurzbericht Nr. 14/2000.
- Kachel, P. (1999): *Aktie versus Rente: Langfristige Renditevergleiche von Aktien und festverzinslichen Wertpapieren*. Frankfurt/Main.
- Kriegelmeier, R. (1996): *Effizienz und Verteilungswirkungen der deutschen Pflegeversicherung: Bestandsaufnahme und Analyse*. Wiesbaden.
- Kruhl, A. (1999): „630-DM-Jobs“ ab 1. April 1999 neu geregelt: Gesetz zur Neuregelung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse verabschiedet. In: *Betriebs-Berater* 54, 817-821.
- Lemke, M. (1999): Die Neuregelung der „630-DM-Jobs“. In: *Neue Juristische Wochenschrift* 52, 1825-1830.
- Leuchten, A./Zimmer, M. (1999): Das neue Gesetz zur „Scheinselbständigkeit“ – Probleme in der Praxis. In: *Der Betrieb* 52, 381-383.
- Löwisch, M. (1999): Die Neuregelung der 630-DM-Verträge: Gesetzesinhalt und Handlungsalternativen. In: *Betriebs-Berater* 54, 739-743.
- Meier, V. (1998): *Theorie der Pflegeversicherung*. Heidelberg.
- Meier, V. (1999): Why the Young Do Not Buy Long-Term Care Insurance. In: *Journal of Risk and Uncertainty* 18, 83-98.
- Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (Hg.) (1995): *Lohn- und Sozialdumping als Folge von Scheinselbständigkeit: Dokumentation der Fachtagung am 9. Februar 1995 in Bochum*. Düsseldorf.
- Pannenberg, M. (1997): „Neue Selbständige“ in Deutschland in den Jahren 1990 bis 1995. In: *DIW-Wochenbericht* 64, 749-753.
- Reiserer, K. (1999): „Schluss mit dem Missbrauch der Scheinselbständigkeit“. In: *Betriebs-Berater* 54, 366-370.
- Reiserer, K. (2000): Endlich Schluss mit der „Scheinselbständigkeit“! Das neue Gesetz zur Förderung der Selbständigkeit. In: *Betriebs-Berater* 55, 94-98.
- Richardi, R. (1999): „Scheinselbständigkeit“ und arbeitsrechtlicher Arbeitnehmerbegriff. In: *Der Betrieb* 52, 958-962.
- Rudolph, H. (1998): „Geringfügige Beschäftigung“ mit steigender Tendenz: Erhebungskonzepte, Ergebnisse und Interpretationsprobleme der verfügbaren Datenquellen. Nürnberg.
- Schnabel, R. (1998): Rates of Return of the German Pay-as-You-Go Pension System. In: *Finanzarchiv* 55, 374-399.
- Schröer, E./Huhn, K. (1998): *Zeit- und Telearbeit: Flexible Beschäftigungsformen und ihre Bedeutung für den Mittelstand*. Wiesbaden.
- Schultze-Melling, J. (2000): *Achtung Scheinselbständigkeit! Der aktuelle Rechtsratgeber*. Niedernhausen.
- Wengenroth, U. (1998): *Prekäre Selbständigkeit*. Stuttgart.