



Frank Schüller

ist Diplom-Volkswirt und leitet das Referat „Arbeitsmarkt“ im Statistischen Bundesamt. Seine Arbeitsschwerpunkte sind die Erstellung von Analysen und Veröffentlichungen sowie die konzeptionelle und methodische Weiterentwicklung der Arbeitsmarktstatistik.



Christian Wingerter

ist Diplom-Sozialwissenschaftler und Referent im Referat „Arbeitsmarkt“ des Statistischen Bundesamtes. Seine Schwerpunkte liegen auf der Analyse und konzeptionellen Arbeiten zur atypischen Beschäftigung, methodischen und inhaltlichen Fragestellungen mit internationalem Bezug und der Weiterentwicklung des Publikationsangebots der Arbeitsmarktberichterstattung.

DIE NEUEN INTERNATIONALEN KLASSIFIKATIONEN DER ARBEITSBEZIEHUNGEN

Frank Schüller, Christian Wingerter

↘ **Schlüsselwörter:** Arbeitsmarkt – Erwerbstätigkeit – Klassifikation – Stellung im Beruf – ICSE

ZUSAMMENFASSUNG

Die internationale Klassifikation zur Stellung im Beruf wurde überarbeitet und erweitert. Neu bei der Klassifikation zur Stellung im Beruf ist die Definition der „abhängig Selbstständigen“ sowie die Unterscheidung zwischen geschäftsführenden Eigentümern von Unternehmen mit und ohne eigene Rechtspersönlichkeit. Diese Unterscheidung soll eine kohärente Abbildung der entsprechenden Größen in den Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen ermöglichen. Der Beitrag beschreibt Hintergründe, Zielstellung und Herangehensweise bei der Revision der Internationalen Klassifikation der Stellung im Beruf und erläutert die Struktur der ergänzenden Internationalen Klassifikation zur Stellung bei der Arbeit. Er schließt mit einem Blick auf die künftige Umsetzung in der deutschen und europäischen Arbeitsmarktstatistik.

↘ **Keywords:** labour market – employment – classification – status in employment – ICSE

ABSTRACT

The International Classification of Status in Employment has been revised and extended. This classification now provides both a definition of “dependent self-employed” and a distinction between owner-managers of corporations and of household market enterprises. The distinction is intended to achieve coherence with the corresponding figures in the national accounts. This article describes the background and goal of the revision and sets out the approach taken to revise the International Classification of Status in Employment. In addition, it outlines the structure of the supplementary International Classification of Status at Work. The article concludes with a look at the future implementation in the German and European labour market statistics.

1

Einleitung

Bei der statistischen Berichterstattung zum Arbeitsmarkt dient das Merkmal Stellung im Beruf als ein zentrales Kriterium zur strukturierten Untergliederung von Ergebnissen zur Erwerbstätigkeit. Dabei werden Erwerbstätige anhand ihres Beschäftigungsverhältnisses verschiedenen Erwerbsformen zugeordnet, um in erster Linie zwischen abhängiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit zu unterscheiden. Konzeptioneller Rahmen für dieses Vorgehen ist die internationale Klassifikation der Stellung im Beruf (International Classification of Status in Employment – ICSE). Die bis 2018 gültige ICSE-93 wurde im Jahr 1993 als Resolution von der 15. Konferenz der Arbeitsstatistiker (International Conference of Labour Statisticians – ICLS) verabschiedet (ILO, 1993).

Nach ihrer Stellung im Beruf differenzierte Statistiken über Erwerbstätige werden für eine Vielzahl von Analysen verwendet. Sie informieren über Entwicklungen im Zeitablauf sowie – durch die Unterscheidung von abhängiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit – implizit über das wirtschaftliche Risiko, dem Erwerbstätige ausgesetzt sind, und über ihre Möglichkeit, unternehmerische Entscheidungen zu treffen. Eine weitere Differenzierung der Erwerbsformen ermöglicht zudem Aussagen zur Bindung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an die Wirtschaftseinheit, in der sie beschäftigt sind, insbesondere zur Entwicklung von instabilen oder unsicheren Beschäftigungsverhältnissen. Die Ergebnisse liefern darüber hinaus auch die Basis für weitere Analysen, beispielsweise zum Zusammenhang zwischen Wirtschaftsentwicklung und Selbstständigkeit oder zur Unterscheidung zwischen Arbeitnehmerentgelt und Einkommen aus unternehmerischer Tätigkeit im Rahmen der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen. Letztlich können damit auch politische Maßnahmen zur Beschäftigungs- und Wirtschaftsförderung untersucht und beurteilt werden.

Die internationalen Normen für die Arbeitsmarktstatistik stellen zum einen Standards für die Entwicklung nationaler amtlicher Arbeitsmarktstatistiken bereit und sichern zum anderen die internationale Vergleichbarkeit dieser Statistiken. Die Arbeitsmärkte verändern sich mit zunehmender Geschwindigkeit und insbesondere der

Wandel bei den Erwerbsformen hin zu immer flexibleren Beschäftigungsverhältnissen erfordert eine regelmäßige Überprüfung und Aktualisierung der Standards. Im Jahr 2018 hat die 20. ICLS eine neue Fassung der ICSE beschlossen, die ICSE-18 (ILO, 2018). Diese Aktualisierung soll sicherstellen, dass die statistische Berichterstattung den Veränderungen auf den Arbeitsmärkten und den sich dadurch wandelnden Anforderungen von Politik, Wissenschaft und Öffentlichkeit gerecht werden kann.

Der vorliegende Beitrag beschreibt Hintergründe, Zielstellung und Herangehensweise für die Revision der Internationalen Klassifikation der Stellung im Beruf und stellt die neue und erweiterte Klassifikation zu Arbeitsbeziehungen dar. Diese Klassifikationen sind in ein Gesamtkonzept für die Erstellung von Statistiken über Arbeitsbeziehungen eingebettet, das als Resolution von der 20. ICLS verabschiedet worden ist (ILO, 2018). Abschließend werden Ansätze zur Umsetzung der theoretisch-konzeptionellen Empfehlungen in die statistische Praxis diskutiert und ein Ausblick stellt die geplanten Arbeiten dazu auf internationaler Ebene dar.

2

Hintergrund der Revision

2.1 Die bisherige ICSE-93

Bis zum Jahr 2018 war die Internationale Klassifikation zur Stellung im Beruf, die ICSE-93, die gültige internationale Norm für die Statistik über Arbeitsbeziehungen. Sie war 1993 als Resolution von der 15. Internationalen Konferenz der Arbeitsstatistiker verabschiedet worden. Die ICSE-93 klassifiziert Arbeitsplätze nach der Art des Arbeitsvertrages zwischen den Beschäftigten und der wirtschaftlichen Einheit, in der sie beschäftigt sind. Dabei unterscheidet sie die folgenden fünf inhaltlichen Kategorien: Arbeitnehmer, Arbeitgeber, Selbstständige, Mitglieder von Produktionsgenossenschaften und mit-helfende Familienangehörige. Die letzten vier Kategorien können zu den Selbstständigen zusammengefasst werden. [↘ Übersicht 1](#)

Übersicht 1

Gruppen der ICSE-93

Lohnarbeit	Selbstständige Arbeit
1. Beschäftigte	2. Arbeitgeber 3. Selbstständige (ohne Beschäftigte) 4. Mitglieder von Produktionsgenossenschaften 5. Mithelfende Familienangehörige
6. Nicht klassifizierbare Erwerbstätige	

Die ICSE-93 dient seit ihrer Verabschiedung und Implementierung als Grundlage für die Erstellung von Statistiken zu Erwerbstätigen, differenziert nach ihrer Stellung im Beruf. Die Arbeitsmarktstatistik des Statistischen Bundesamtes veröffentlicht die Ergebnisse zur Erwerbstätigkeit in Deutschland nach der Stellung im Beruf bis auf Weiteres auf Basis der ICSE-93. Datenquelle hierfür sind der Mikrozensus und die darin integrierte Arbeitskräfteerhebung der Europäischen Union (EU). Die Ergebnisse auf Basis der europäischen Arbeitskräfteerhebung werden zudem von Eurostat, dem Statistischen Amt der EU, im Rahmen der international vergleichenden Arbeitsmarktstatistik veröffentlicht (siehe Kapitel 5).

2.2 Gründe für die Neuauflage

Im Jahr 2013 kam die 19. Internationale Konferenz der Arbeitsstatistiker zu der Einschätzung, dass die ICSE-93 angesichts ihrer geringen Differenzierung der Erwerbsformen nicht mehr geeignet sei, um aktuelle Arbeitsmarktentwicklungen adäquat abzubilden. Die fünf inhaltlich definierten Kategorien wurden als nicht hinreichend detailliert erachtet, um aussagekräftige Informationen über den in vielen Ländern stattfindenden Wandel der Beschäftigungsformen abzubilden.

Viele neue Erwerbsformen sind durch eine Übertragung des wirtschaftlichen Risikos vom Arbeitgeber hin auf die Arbeitnehmerschaft gekennzeichnet. Dadurch kann die Grenze zwischen Selbstständigkeit und bezahlter Beschäftigung nicht mehr eindeutig gezogen werden. Die Beschäftigung in diesen neuen Erwerbsformen kann freiwillig sein und durchaus positive Aspekte sowohl für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als auch für

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben. In vielen Fällen ist sie jedoch mit Unsicherheiten bezüglich Arbeitsplatz und Einkommen verbunden.

Die 19. ICLS hat daher die Internationale Arbeitsorganisation (International Labour Organization – ILO) beauftragt, einen Entwurf für eine revidierte Klassifikation zu erarbeiten. Wichtigstes Ziel der Überarbeitung sollte eine im Vergleich zur bisher gültigen Klassifikation stärker differenzierte Darstellung der enthaltenen Erwerbstätigen Gruppen sein, insbesondere zur besseren Unterscheidung zwischen selbstständig Erwerbstätigen und abhängig Beschäftigten. Damit sollten die Grundlagen geschaffen werden, in der Arbeitsmarktstatistik neue Erwerbsformen abbilden zu können. Darüber hinaus wurde auch eine kohärente Darstellung dieser Gruppen mit den entsprechenden Größen im System der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen angestrebt.

3

Die neuen Klassifikationen zu den Arbeitsbeziehungen

3.1 Vorbereitung und Beschluss durch die 20. ICLS

Organisiert durch die Internationale Arbeitsorganisation entwickelte eine Arbeitsgruppe zur Revision der ICSE-93 zwischen Mai 2015 und September 2017 die Grundlagen für eine neue Resolution. Rund 15 Staaten, vertreten durch ihre Regierungen oder statistischen Ämter, beteiligten sich an den Arbeiten, ebenso Vertretungen von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden. Internationale Organisationen, wie Eurostat, Eurofound und die Ernährungs- und Landwirtschaftsorganisation der Vereinten Nationen (FAO), begleiteten die Arbeiten durch Beobachterinnen und Beobachter. Deutschland war durch das Statistische Bundesamt vertreten.

Ziel der Arbeitsgruppe war es, die konzeptionellen Grundlagen für eine neue Klassifikation zu erarbeiten und den offensichtlich gewordenen Verbesserungsbedarf an der ICSE-93 umzusetzen. Außerdem war die neue Klassifikation dem erweiterten Verständnis des Begriffs Arbeit anzupassen, der durch die Resolution

der 19. ICLS zu Arbeit und Erwerbstätigkeit neu festgelegt worden war. Zudem sollte die Kohärenz mit den Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen gewährleistet sein. Die Arbeitsgruppe sollte prüfen, ob die bisherige zentrale Unterscheidung zwischen Lohnarbeit und auf Gewinn abzielender Selbstständigkeit noch ausreichend ist und inwieweit informelle Erwerbstätigkeit in der Klassifikation berücksichtigt werden könnte. Sie sollte auch prüfen, ob und wie unterschiedlichste Beschäftigungsformen, die an Bedeutung gewonnen haben oder bislang nicht erfasst wurden, in die Klassifikation aufgenommen werden könnten. Es ging auch darum, Richtlinien vorzubereiten und Hilfestellungen zur Datensammlung, Fragebogenformulierung und zur Ableitung von Indikatoren zu geben. Diese Maßnahmen sollen die Länder in die Lage versetzen, ihre Statistikprogramme mit Blick auf die Arbeitsbeziehungen zu harmonisieren und weiterzuentwickeln.

Zur Vorbereitung der Resolution wurden die Stellungnahmen der Länder über regionale Treffen eingeholt. Zudem fand eine Abstimmung der Resolution über ein sogenanntes Tripartite Meeting of Experts statt, bei dem Abgesandte einer Auswahl von Ländern und von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden Stellung nehmen konnten. Letztlich wurde die Resolution auf der 20. Internationalen Konferenz der Arbeitsstatistiker (20th ICLS) im Oktober 2018 in Genf verabschiedet. Parallel zum Abschluss der Arbeiten der Arbeitsgruppe begann die ILO damit, vorgeschlagene Messkonzepte empirisch zu testen. Außer in einige Empfehlungen zur Datensammlung in der Resolution flossen die Ergebnisse dieser Tests in ein ausführliches Begleitdokument zur Datensammlung ein. Dieses Dokument wird ständig weiterentwickelt, sobald neue empirische Erkenntnisse vorliegen.

Die verabschiedete Resolution hat folgende Elemente:

- › Sie definiert das Referenzkonzept zur Klassifikation der Erwerbsformen.
- › Sie stellt die überarbeitete Internationale Klassifikation zur Stellung im Beruf (ICSE-18) dar und beschreibt ihre zehn Teilgruppen.
- › Sie stellt die neue Internationale Klassifikation zur Stellung bei der Arbeit (ICSAW-18) vor.

- › Sie nennt und erläutert Querschnittsvariablen, die eine weitergehende Analyse auf Basis der Klassifikationen ermöglichen.
- › Sie gibt Empfehlungen zur Datenerhebung und Indikatorenbildung.

Die folgenden Abschnitte beschreiben das Referenzkonzept, die Klassifikationen und die dazugehörigen Erwerbstätigengruppen genauer.

3.2 Grundkonzept zur Klassifizierung der Arbeitsbeziehungen

Die neuen Klassifikationen zu Arbeitsbeziehungen sind so angelegt, dass sie einem umfassenden Geltungsbereich gerecht werden können. Das heißt die Standards sind zum einen so flexibel, dass sie prinzipiell in jedem Land mit sehr unterschiedlichen Arbeitsmarktbedingungen und -formen angewandt werden können. Zum anderen sollen nicht nur Erwerbstätigkeit, sondern auch andere Formen von Arbeit, wie unbezahlte Ausbildungsarbeit, Herstellung von Gütern und Dienstleistungen zur Eigennutzung oder ehrenamtliches Engagement, klassifiziert werden können. Letztlich sind die Klassifikationen konsistent mit den übrigen internationalen Standards der Arbeitsstatistik.

Eine umfassende Klassifikation von Arbeitsbeziehungen benötigt eine definitorische Abgrenzung von Arbeit. Die durch die 19. ICLS beschlossene Resolution zu Statistiken über Erwerbstätigkeit, Erwerbslosigkeit und die Unterauslastung des Arbeitskräfteangebots definiert Arbeit als *«any activity performed by persons of any sex and age to produce goods or to provide services for use by others or for own use»*. Die entsprechende Abgrenzung der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen schließt die Erbringung selbstgenutzter Dienstleistungen von Haushalten aus, während der oben genannte Arbeitsbegriff sie einschließt. Die neue ICSE wird entsprechend so gegliedert, dass sie beide Abgrenzungen abbilden kann.

Arbeitsbeziehungen werden je Arbeitsstelle (job) beziehungsweise Arbeitsaktivität (work activity) betrachtet, welche durch die Resolution der 19. ICLS definiert sind als *«a set of tasks and duties performed, or meant to be performed, by one person for a single economic unit»*. Die Zahl der Arbeitsstellen von Selbstständigen bemisst

sich dabei an der Zahl der Unternehmen, die ihnen gehören. Bei mehreren Stellen, die eine Person innehat, ist diejenige mit den meisten gewöhnlichen Arbeitsstunden die Hauptaktivität. Eine Person kann auch mehrere Arbeitsaktivitäten unterschiedlicher Art haben, also eine selbstständige und eine in abhängiger Beschäftigung, oder auch gleichzeitig einem Ehrenamt nachgehen oder Güter zum Eigengebrauch herstellen. Die Bestimmung der Art der Arbeitsbeziehung erfolgt grundsätzlich anhand der Hauptaktivität.

Wie bereits im vorangegangenen Abschnitt erwähnt, ließen sich bestimmte Erwerbstätigengruppen in der alten Gliederungslogik der ICSE-93 zwischen Selbstständigen und abhängig Beschäftigten nicht mehr eindeutig einordnen. Deswegen musste die Arbeitsgruppe der ILO eine neue Grundkonzeption entwickeln. Nach intensiven Diskussionen wurde deutlich, dass sich die vielfältigen Arbeitsbeziehungen nur in einem zweidimensionalen Raum abbilden lassen. Die Definition beziehungsweise Beschreibung jeder Gruppe von Arbeitsbeziehungen bleibt zwar gleich, sie lassen sich aber entlang zweier unterschiedlicher Dimensionen, die grundlegend für Arbeitsbeziehungen sind, strukturieren. Eine Dimension ist die Art oder das Ausmaß der Entscheidungsbefugnis (type of authority), die eine Person über ihre Arbeit hat beziehungsweise die Wirtschaftseinheit, für die sie arbeitet. Die andere Dimension ist die Art oder das Ausmaß des wirtschaftlichen Risikos (type of economic

risk), dem die Person mit Bezug auf ihre Tätigkeit ausgesetzt ist.

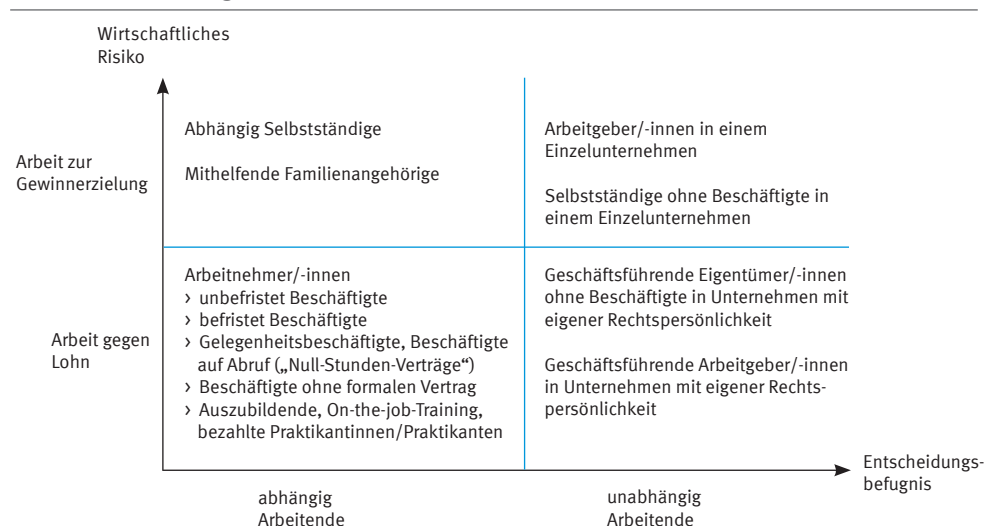
Demzufolge sollen die Arbeitsbeziehungen klassifiziert werden mit Blick auf (1) das Autoritätsverhältnis zwischen der arbeitenden Person und der Wirtschaftseinheit, für die die Person die Arbeit erbringt und (2) das wirtschaftliche Risiko, das aus den vertraglichen und anderen Bedingungen der Arbeitsbeziehung folgt.

(1) Die **Entscheidungsbefugnis** bezieht sich auf den Grad der Kontrolle, die die Person über die Organisation ihrer Arbeit beziehungsweise über die Wirtschaftseinheit hat, für die sie arbeitet. Eine Person mit weitgehender Kontrolle wird als „unabhängig Arbeitende/r“ bezeichnet. Das heißt, sie trifft auch die wichtigen strategischen und betrieblichen Entscheidungen für die Wirtschaftseinheit. Sie ist niemandem berichtspflichtig und in ihrem Marktzugang von keiner anderen Wirtschaftseinheit abhängig. Eine Person, die ihre Arbeit entsprechend nicht eigenständig organisieren kann und kaum oder keinen Einfluss auf die Entscheidungen der Wirtschaftseinheit hat, wird als „abhängig Arbeitende/r“ bezeichnet. [↪ Übersicht 2](#)

(2) Das **wirtschaftliche Risiko** ist gekennzeichnet durch die Möglichkeit, im Zuge der wirtschaftlichen Tätigkeit Finanzmittel oder andere Ressourcen zu verlieren, und durch die Unsicherheit, mit der Tätigkeit (ein ausreichendes) Einkommen zu erzielen.

Übersicht 2

Erwerbstätigengruppen nach wirtschaftlichem Risiko und Grad der Autorität bezüglich der Arbeitsbeziehung



Es gibt mehrere Teilaspekte wirtschaftlichen Risikos beziehungsweise Möglichkeiten, es abzubilden. Es kann die Art des Arbeitseinkommens betrachtet werden, die Stabilität einer Erwerbstätigkeit und die Absicherung vor Krankheit, Unfällen oder Arbeitslosigkeit durch diese Tätigkeit. Für die Klassifikation der Arbeitsbeziehungen dient die Art des Erwerbseinkommens als Grundlage. Unterschieden wird dabei Arbeit gegen Lohn und Arbeit, um Gewinn aus unternehmerischer Tätigkeit zu erzielen.

Das Erwerbseinkommen von Personen mit „gewinnorientierter Arbeit“ hängt unmittelbar vom Gewinn oder Verlust der Wirtschaftseinheit ab, für die sie arbeiten. Eine zeitbezogene Vergütung gibt es nicht. „Lohnarbeit“ wird entsprechend nach der Zeit bezahlt, die gearbeitet wurde, oder nach der Stückzahl produzierter Güter oder je erbrachter Dienstleistung.

Mit dieser zweidimensionalen Anordnung lässt sich mit Blick auf Übersicht 2 erkennen, dass bestimmte Gruppen je nach Gliederungslogik unterschiedlich eingeordnet werden. Es sind die Erwerbstätigengruppen, die sich in einer von links oben nach rechts unten verlaufenden Diagonale befinden. So gehen abhängig Selbstständige und mithelfende Familienangehörige zwar einer auf Gewinnerzielung ausgerichteten Tätigkeit nach, haben aber keine oder nur eine sehr eingeschränkte Entscheidungsbefugnis bezüglich des wirtschaftlichen Handelns des Unternehmens, für das sie arbeiten. Geschäftsführende Eigentümerinnen und Eigentümer von Unternehmen dagegen sind zwar formal angestellt und tragen nur ein eingeschränktes wirtschaftliches Risiko, haben aber zugleich volle Entscheidungsbefugnis über das wirtschaftliche Agieren ihres Unternehmens.

Die Klassifizierung der Arbeitsbeziehungen erfolgt für zwei Anwendungsbereiche:

- a) Internationale Klassifikation zur Stellung im Beruf (ICSE-18) / International Classification of Status in Employment
Sie bezieht sich auf Erwerbsarbeit mit zehn Gruppen, die auf den zwei Dimensionen zur Entscheidungsbefugnis und dem wirtschaftlichen Risiko angeordnet werden können.
- b) Internationale Klassifikation zur Stellung bei der Arbeit (ISCaW-18) / International Classification of Status at Work
Sie deckt Arbeit als alle produktiven Tätigkeiten im Sinne der generellen Produktionsgrenze der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen mit 20 Gruppen ab, die nur entlang der Dimension zur Entscheidungsbefugnis gruppiert werden.

3.3 Struktur der ICSE-18

Bislang wurde der allgemeine Begriff „Arbeitende“ verwendet, da die Beziehung für alle Formen von Arbeit klassifizierbar sein soll, also auch für unbezahlte produktive Tätigkeiten, wie Arbeit für den Eigengebrauch oder ehrenamtliches Engagement. Die ICSE-18 klassifiziert nur Erwerbsarbeit, die also zu einem Einkommen

Übersicht 3

Die ICSE-18-A differenziert auf der obersten Ebene zwischen unabhängigen und abhängigen Erwerbstätigen

Unabhängige Erwerbstätige

- A Selbstständige mit Beschäftigten (Arbeitgeber)
 - 11 Geschäftsführende Eigentümer/-innen von Unternehmen mit eigener Rechtspersönlichkeit mit Beschäftigten
 - 12 Einzelunternehmer/-innen mit Beschäftigten
- B Selbstständige ohne Beschäftigte
 - 21 Geschäftsführende Eigentümer/-innen von Unternehmen mit eigener Rechtspersönlichkeit ohne Beschäftigte
 - 22 Einzelunternehmer/-innen ohne Beschäftigte

Abhängig Erwerbstätige

- C Abhängig Selbstständige
 - 30 Abhängig Selbstständige
- D Beschäftigte
 - 41 Dauerhaft Beschäftigte mit garantierter Mindestarbeitszeit
 - 42 Befristet Beschäftigte mit garantierter Mindestarbeitszeit
 - 43 Kurzfristig oder auf Abruf Beschäftigte
 - 44 Bezahlte Auszubildende, Trainees, Praktikantinnen/Praktikanten
- E Mithelfende Familienangehörige
 - 51 Mithelfende Familienangehörige in Unternehmen

durch Entlohnung oder Gewinn führt. Im Folgenden werden die spezifischeren Begriffe Erwerbstätigkeit beziehungsweise Erwerbstätige verwendet. Die Darstellung der Klassifikation bezüglich des breiteren Arbeitsbegriffes (ICSaW-18) erfolgt ab Abschnitt 3.5.

Die zehn Kategorien der ICSE-18 können nach den beiden bereits beschriebenen Betrachtungsweisen sortiert und aggregiert werden. Diese Klassifikationshierarchien werden entsprechend der Gruppierung nach der Entscheidungsbefugnis als ICSE-18-A (A wie „authority“) und dem wirtschaftlichen Risiko ICSE-18-R (R wie „risk“) bezeichnet. Beiden Hierarchien kommt für die Erstellung von Statistiken grundsätzlich die gleiche Bedeutung zu.

Aus Sicht der Internationalen Arbeitsorganisation eignet sich die ICSE-18-A-Klassifikation besonders für Konjunkturanalysen des Arbeitsmarktes, zur Beurteilung von Beschäftigungspolitik und die sozio-ökonomische Eingruppierung von Erwerbstätigen. [↘ Übersicht 3](#)

Die ICSE-18-R differenziert auf der obersten Ebene zwischen Erwerbstätigkeit, mit der Gewinn erzielt werden soll, und solcher, für die ein Lohn gezahlt wird. Sie ist damit insbesondere relevant für die Bereitstellung von Daten für die Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen. [↘ Übersicht 4](#)

Übersicht 4

Die ICSE-18-R differenziert auf der obersten Ebene zwischen gewinnorientierter Arbeit und Lohnarbeit

Erwerbstätigkeit zur Gewinnerzielung	
F	Selbstständige in Einzelunternehmen
12	Einzelunternehmer/-innen mit Beschäftigten
22	Einzelunternehmer/-innen ohne Beschäftigte
C	Abhängig Selbstständige
30	Abhängig Selbstständige
E	Mithelfende Familienangehörige
51	Mithelfende Familienangehörige in Unternehmen
Erwerbstätigkeit gegen Entgelt	
G	Geschäftsführende Eigentümer/-innen von Unternehmen mit eigener Rechtspersönlichkeit
11	Geschäftsführende Eigentümer/-innen von Unternehmen mit eigener Rechtspersönlichkeit mit Beschäftigten
21	Geschäftsführende Eigentümer/-innen von Unternehmen mit eigener Rechtspersönlichkeit ohne Beschäftigte
D	Beschäftigte
41	Dauerhaft Beschäftigte mit garantierter Mindestarbeitszeit
42	Befristet Beschäftigte mit garantierter Mindestarbeitszeit
43	Kurzfristig oder auf Abruf Beschäftigte
44	Bezahlte Auszubildende, Trainees, Praktikantinnen/Praktikanten

3.4 Beschreibung der einzelnen Gruppen in der ICSE-18

In diesem Abschnitt folgt eine detailliertere Beschreibung der einzelnen Gruppen der ICSE-18. Insbesondere bei den abhängig Selbstständigen wird dabei auch auf Aspekte der empirischen Abgrenzung eingegangen.

Geschäftsführende Eigentümer/-innen von Unternehmen mit eigener Rechtspersönlichkeit mit Beschäftigten (11)

Arbeitgeber in Unternehmen mit eigener Rechtspersönlichkeit sind Eigentümerinnen oder Eigentümer und führen diese Unternehmen. Das heißt, sie kontrollieren die Arbeitsorganisation und die Arbeitsabläufe im Unternehmen und treffen alle ökonomischen und strategischen Entscheidungen allein oder mit Partnern. Sie können auch über die Beschäftigung von Angestellten entscheiden und haben mindestens eine weitere Person auf regulärer Basis beschäftigt. Als Kriterium für „regulär“ wird verstanden, dass eine Person mindestens in der Berichtswoche und in den zwei oder drei Wochen davor bei dem Unternehmen beschäftigt war.

Die eigene Rechtspersönlichkeit des Unternehmens bedeutet, dass es eine vom Eigentümer oder den Eigentümern unabhängige juristische Persönlichkeit hat

und entsprechend in Transaktionen und vertraglichen Beziehungen als Akteur auftritt. Die Vermögenswerte des Unternehmens sind von denen des Eigentümers oder der Eigentümer getrennt. Zu den Unternehmen mit eigener Rechtspersönlichkeit zählen in Deutschland Kapitalgesellschaften, zum Beispiel Gesellschaften mit beschränkter Haftung (GmbH), und auch Personengesellschaften, die in den Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen als Quasikapitalgesellschaften betrachtet werden. Aktiengesellschaften sind in diesem Zusammenhang nicht relevant, da die Eigentümer dort nicht eigenverantwortlich das Unternehmen leiten. Die geschäftsführenden Eigentümerinnen und Eigentümer sind formal Angestellte ihres eigenen Unternehmens und beziehen einen festen Lohn. Sie haften nicht in vollem Umfang für Verbindlichkeiten des Unternehmens.

Einzelunternehmer/-innen mit Beschäftigten (12)

Diese Erwerbstätigengruppe besitzt ebenfalls ein Unternehmen, führt dieses allein oder mit Partnern und hat mindestens eine Person regulär beschäftigt. Allerdings hat das Unternehmen keine eigene Rechtspersönlichkeit, das heißt es stellt keine vom Eigentümer oder von den Eigentümern getrennte juristische Person dar. Die Vermögenswerte des Unternehmens gehören dem Eigentümer oder den Eigentümern und alle Transaktionen und vertraglichen Beziehungen laufen in seinem oder ihren Namen. Ebenso haften die Eigentümer persönlich unbeschränkt für die eingegangenen Verbindlichkeiten. Sie sind somit nicht Angestellte ihres eigenen Unternehmens, sondern führen es als Selbstständige und beziehen ihr Einkommen unmittelbar aus dem Gewinn des Unternehmens. In Deutschland werden diese Unternehmen als Einzelunternehmen bezeichnet.

Geschäftsführende Eigentümer/-innen von Unternehmen mit eigener Rechtspersönlichkeit ohne Beschäftigte (21)

Sie besitzen und führen ein Unternehmen mit eigener Rechtspersönlichkeit, sind aber formal in diesem Unternehmen angestellt und beziehen einen Lohn. Sie können Partner in dem Unternehmen haben, allerdings haben sie keine weiteren Personen auf regulärer Basis beschäftigt.

Einzelunternehmer/-innen ohne Beschäftigte (22)

Diese Erwerbstätigen führen als Selbstständige unabhängig, allein oder mit Partnern ihr eigenes Unternehmen. Das Unternehmen hat keine eigene Rechtspersönlichkeit und somit sind die Eigentümerinnen und Eigentümer voll umfänglich für das Unternehmen haftbar. Sie beziehen ihr Einkommen direkt aus den Gewinnen des Unternehmens und haben keine regulären Beschäftigten.

Abhängig Selbstständige (30)

Abhängig Selbstständige sind eine neu definierte Gruppe. Sie sind Selbstständige mit einem eigenen Unternehmen, das sie aber nicht unabhängig führen und kontrollieren. Ihr Unternehmen ist maßgeblich abhängig von einer anderen Wirtschaftseinheit, mit der sie einen Vertrag über die Bereitstellung von Gütern oder Dienstleistungen für oder im Auftrag dieser abgeschlossen haben. Die Arbeitsorganisation, Preissetzung, der Zugang zu Vorprodukten und/oder der Marktzugang werden durch diesen Vertrag beziehungsweise die andere Wirtschaftseinheit bestimmt. Das Einkommen der Selbstständigen besteht im Wesentlichen aus dem Gewinn, der über dieses Vertragsverhältnis generiert wird. Die Wirtschaftseinheit, mit der der Vertrag geschlossen ist, kann ein Unternehmen sein, aber auch nicht marktorientiert, nicht profitorientiert oder öffentlich sein. Die wirtschaftliche Existenz des Unternehmens von abhängig Selbstständigen kann gefährdet sein, wenn das Vertragsverhältnis beendet würde. Haben Selbstständige selbst Beschäftigte auf regulärer Basis angestellt oder hat das Unternehmen eine eigene Rechtspersönlichkeit, zählen sie nicht als abhängig Selbstständige.

Für statistische Erhebungen können Hilfskriterien herangezogen werden:

- › Die Arbeit wird von einer anderen Wirtschaftseinheit, die als Kunde oder als Marktvermittler auftreten kann, organisiert oder kontrolliert.
- › Der Preis für die Güter oder Dienstleistung wird vom Kunden oder Vermittler bestimmt.
- › Der Zugang zu Ausgangsmaterialien, Ausstattung oder Kapital wird vom Kunden oder Vermittler kontrolliert.

- › Die tatsächlichen Arbeitsregelungen und -bedingungen ähneln denen von Angestellten.

Zur Abgrenzung von abhängig Selbstständigen gegenüber abhängig Beschäftigten gilt:

- › Sie können nach Stückzahl oder über Provision bezahlt werden, solange kein Beschäftigungsvertrag abgeschlossen wurde und die besagte Wirtschaftseinheit keine Sozialversicherungsbeiträge leistet, von denen die oder der Erwerbstätige profitiert. Auch wenn die Bezahlung allein über Zuwendungen und Trinkgelder von Kunden erfolgt, würden diese Erwerbstätige als abhängig Selbstständige gezählt.
- › Besteht ein – auch informeller oder impliziter – Beschäftigungsvertrag mit der besagten Wirtschaftseinheit oder wird von ihr ein Lohn bezogen, zählt die Person als abhängig beschäftigt.

Beschäftigte

Beschäftigte sind formal oder informell bei einem Unternehmen gegen Bezahlung beschäftigt. Die Bezahlung kann in Form von Geld oder auch Sachleistungen erfolgen. In der Regel wird die geleistete Arbeitszeit bezahlt, es kann aber auch nach Stückzahl oder je erbrachter Dienstleistung bezahlt werden. Beschäftigte können bei marktorientierten und nicht marktorientierten Wirtschaftseinheiten sowie von Privathaushalten angestellt sein. Sie können über Entscheidungsbefugnisse innerhalb des Unternehmens verfügen oder Aktien des Unternehmens halten. Sie sind gegenüber Dritten in der Wirtschaftseinheit (zum Beispiel auch einem Aufsichtsrat) Rechenschaft schuldig. Dies unterscheidet sie von geschäftsführenden Eigentümerinnen oder Eigentümern eines Unternehmens mit eigener Rechtspersönlichkeit.

Erwerbstätige, die ohne einen Vertrag oder nur mit einem Geschäftsvertrag für die Bereitstellung von Gütern bezahlt werden, zählen nicht als abhängig Beschäftigte.

Abhängig Beschäftigte werden je nach Regelung in ihrem Arbeitsvertrag weiter wie im Folgenden beschrieben differenziert. Dabei wird der Aspekt des wirtschaftlichen Risikos einer Erwerbstätigkeit mit berücksichtigt, da sich die Gruppen primär hinsichtlich der Zuverlässigkeit und Dauerhaftigkeit eines Erwerbseinkommens unterscheiden.

Dauerhaft Beschäftigte (41)

Dauerhaft Beschäftigte sind für eine garantierte Mindestzahl von Stunden je Woche beschäftigt, ohne dass dieses Beschäftigungsverhältnis befristet ist. Es gibt also kein vorab festgelegtes Datum, eine Zeitspanne oder ein Ereignis, wann das Beschäftigungsverhältnis endet. Die garantierte Stundenzahl kann Voll- oder Teilzeit sein. Für diese Stunden garantiert der Arbeitgeber eine Bezahlung und die Versorgung mit Arbeit. Er kann auch die Herstellung von Gütern und Dienstleistungen bezahlen, die in einer vorgegebenen Zeit erbracht werden müssen.

Befristet Beschäftigte (42)

Sie sind wie dauerhaft Beschäftigte für eine garantierte Mindestzahl von Stunden gegen Bezahlung beschäftigt (entsprechend der Beschreibung für Gruppe 41), allerdings ist dieses Beschäftigungsverhältnis zeitlich befristet. Das heißt, es gibt ein vorgegebenes Datum oder ein vorgegebenes Ereignis, beispielsweise das Ende der Saison oder der Abschluss eines Projekts, zu dem das Beschäftigungsverhältnis endet. Allerdings muss die vertragliche Mindestdauer des Beschäftigungsverhältnisses drei Monate betragen, sonst werden die Beschäftigten als kurzfristig Beschäftigte gezählt.

Auszubildende, Trainees oder Praktikantinnen und Praktikanten, deren Ausbildungsverhältnis auch befristet ist, zählen nicht zu dieser Gruppe.

Kurzfristig und auf Abruf Beschäftigte (43)

Bei dieser Beschäftigtengruppe ist das Beschäftigungsverhältnis für eine nur kurze Dauer von weniger als drei Monaten angelegt oder es garantiert keine Mindestzahl von Arbeitsstunden und somit keinen entsprechenden Lohn. In dieser fehlenden Garantie unterscheiden sich Gelegenheitsarbeitende und Erwerbstätige auf Abruf von den dauerhaft und befristet Beschäftigten (Gruppen 41 und 42).

Ebenso zählen Personen mit Bereitschaftsarbeit, die aber zusätzlich für den Arbeitgeber eine vertraglich garantierte Mindestzahl an Stunden in einem Zeitraum arbeiten oder für mindestens eine Stunde je Woche bezahlt werden, nicht zu dieser Gruppe.

Bezahlte Auszubildende, Trainees und Praktikantinnen/Praktikanten (44)

Auszubildende, Trainees sowie Praktikantinnen und Praktikanten erwerben mit der Ausübung einer produktiven Tätigkeit Arbeitserfahrung und Fertigkeiten in einem Beruf und werden für diese Tätigkeit auch entlohnt. Dabei kann die Vermittlung der Erfahrungen und Fertigkeiten mehr oder minder formal organisiert sein und zu einem formalen Abschluss führen.

Erwerbstätige in der Einarbeitungsphase nach Aufnahme einer neuen Erwerbstätigkeit oder mit einer Weiterbildung allgemein oder am Arbeitsplatz sind nicht in dieser Gruppe enthalten. Außerdem zählen Personen, die für das berufliche Training keine Bezahlung erhalten, nicht dazu.

Mithelfende Familienangehörige in Unternehmen (51)

Personen, die im Unternehmen eines anderen Familienmitglieds mitarbeiten oder das Familienmitglied bei dessen Erwerbstätigkeit als Beschäftigte oder abhängig Selbstständige unterstützen, zählen zu dieser Gruppe. Sie erhalten für diese Arbeit keine reguläre Bezahlung, können aber indirekt vom Erwerbseinkommen des Familienmitglieds profitieren.

3.5 Die Struktur der Internationalen Klassifikation zur Stellung bei der Arbeit

Die Klassifikation zur Stellung bei der Arbeit (ICSaW-18) folgt dem gleichen grundlegenden Ansatz wie die ICSE-18, fasst den Begriff Arbeit aber weiter als den der

Übersicht 5

Die ICSaW-18 differenziert nach Entscheidungsbefugnis zwischen unabhängig und abhängig Arbeitenden

Unabhängige Arbeitende

- 1 Selbstständige mit Beschäftigten (Arbeitgeber)
 - 11 Geschäftsführende Eigentümer/-innen von Unternehmen mit eigener Rechtspersönlichkeit mit Beschäftigten
 - 12 Einzelunternehmer/-innen mit Beschäftigten
 - 13 Unabhängig Arbeitende zur Erbringung selbstgenutzter Dienstleistungen mit Beschäftigten
 - 14 Unabhängig Arbeitende zur Herstellung selbstgenutzter Güter mit Beschäftigten
- 2 Unabhängig Arbeitende ohne Beschäftigte
 - 21 Geschäftsführende Eigentümer/-innen von Unternehmen mit eigener Rechtspersönlichkeit ohne Beschäftigte
 - 22 Einzelunternehmer/-innen ohne Beschäftigte
 - 23 Unabhängig Arbeitende zur Erbringung selbstgenutzter Dienstleistungen ohne Beschäftigte
 - 24 Unabhängig Arbeitende zur Herstellung selbstgenutzter Güter ohne Beschäftigte
 - 25 Unabhängig ehrenamtlich Arbeitende

Abhängig Arbeitende

- 3 Abhängig Arbeitende
 - 30 Abhängig Selbstständige
- 4 Beschäftigte
 - 41 Dauerhaft Beschäftigte mit garantierter Mindestarbeitszeit
 - 42 Befristet Beschäftigte mit garantierter Mindestarbeitszeit
 - 43 Kurzfristig oder auf Abruf Beschäftigte
 - 44 Bezahlte Auszubildende, Trainees, Praktikantinnen/Praktikanten
- 5 Mithelfende Familienangehörige
 - 51 Mitarbeitende Familienangehörige in Unternehmen
 - 52 Mithelfende Familienangehörige zur Erbringung selbstgenutzter Dienstleistungen
 - 53 Mithelfende Familienangehörige zur Herstellung selbstgenutzter Güter
- 6 Unbezahlt Arbeitende im Training
 - 60 Unbezahlt Arbeitende im Training
- 7 Ehrenamtlich Arbeitende in Organisationen
 - 70 Ehrenamtlich Arbeitende in Organisationen
- 8 Andere unbezahlt Arbeitende
 - 80 Andere unbezahlt Arbeitende

erwerbsorientierten Arbeit beziehungsweise Erwerbstätigkeit. Die ICSaW-18 klassifiziert alle produktiven Tätigkeiten, die als Arbeit bezeichnet werden. Das heißt Arbeit zur Selbstversorgung, unbezahltes Arbeitstraining, freiwilliges Engagement und andere produktive Tätigkeiten werden ebenso abgedeckt wie Erwerbsarbeit. Demzufolge deckt die ICSaW auch alle zehn Gruppen der ICSE ab, umfasst insgesamt aber 20 Kategorien von Arbeitsverhältnissen.

Die ICSaW-18 wird in der deutschen Arbeitsmarktberichterstattung voraussichtlich seltener Anwendung finden, da diese ihren Fokus auf die Erwerbsarbeit legt. Arbeitsformen, die auf Selbstversorgung ausgerichtet sind und denen aus globaler Perspektive eine wesentliche Bedeutung zukommt, spielen hingegen in Deutschland kaum eine Rolle. Allerdings kann diese Klassifikation mit Blick auf ehrenamtliches Engagement oder von Haushalten erbrachte Sorge- und Pflegearbeit durchaus nützlich sein.

Für die Sortierung und Aggregation der Gruppen der ICSaW-18 wird nur die Perspektive der Entscheidungsbefugnis verwendet, da die Perspektive des wirtschaftlichen Risikos nicht für alle Arbeitsformen sinnvoll ist. [↘ Übersicht 5](#)

Da die zusätzlichen Gruppen der ICSaW-18 nicht im Fokus der deutschen Arbeitsmarktberichterstattung stehen, wird an dieser Stelle auf eine ausführlichere Darstellung verzichtet. Die ICSaW ergänzt die ICSE-18 um die unbezahlten Arbeitsformen neben der Erwerbstätigkeit. Dabei werden nur die ehrenamtlich Arbeitenden weiter differenziert in Ehrenamtliche in Organisationen und unabhängig agierende Ehrenamtliche. Personen, die Güter oder Dienstleistungen für den Eigengebrauch erstellen, werden getrennt erfasst und weiter differenziert, je nachdem, ob sie dafür Personen beschäftigt haben oder nicht. Diese Beschäftigten werden entsprechend in Oberkategorie 4 (siehe Übersicht 5) erfasst, abhängig davon, wie sie genau angestellt sind. Es werden auch weitere mithilfe beziehungsweise mitarbeitende Familienangehörige erfasst, jeweils abhängig davon, ob sie ein erwerbstätiges Familienmitglied unterstützen oder bei der Eigenproduktion unterstützen.

3.6 Ergänzende Querschnittsvariablen

Um den analytischen Nutzen der ICSE und der ICSaW zu erhöhen, schlägt die Resolution auch eine umfangreiche Liste von Querschnittsvariablen vor, die zusätzliche Informationen über Arbeitsverhältnisse umfassen.¹

Nur mit Bezug auf die ICSE sind dies:

- (a) Dauer des Arbeitsverhältnisses
- (b) Schriftlicher oder mündlicher Arbeitsvertrag
- (c) Vertragliche Arbeitsstunden
- (d) Basis des Erwerbseinkommens (Gewinn, Stundenlohn, Stücklohn, Provision und so weiter)

Im weiteren Bezug auf die ICSaW sind es:

- (a) Dauer des Beschäftigungsverhältnisses mit der derzeitigen Wirtschaftseinheit
- (b) Normalerweise geleistete Arbeitsstunden
- (c) Vollzeit-/Teilzeitarbeit
- (d) Grund für Befristung der Arbeit
- (e) Freiwillige Befristung
- (f) Saisonarbeiter/-innen
- (g) Ort des Arbeitsplatzes (zu Hause, bei Kunden, in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers und so weiter)
- (h) Häusliche Arbeit
- (i) Arbeitsverhältnisse mit mehr als zwei Parteien (zum Beispiel Arbeitnehmerüberlassung)
- (j) Arbeitsplatzbezogene Sozialversicherung
- (k) Anspruch auf Jahresurlaub, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall
- (l) Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Wirtschaftseinheit

Die zugrunde liegenden Daten sollen entsprechend den von der ILO veröffentlichten Richtlinien erhoben werden, um möglichst international harmonisierte Ergebnisse

¹ Viele dieser Informationen werden im deutschen Mikrozensus beziehungsweise in der EU über die Arbeitskräfteerhebung bereits erhoben. Diese Empfehlungen sind vor allem an Länder gerichtet, deren Frageprogramm zu Beschäftigungsmerkmalen und Arbeitsbeziehungen noch nicht so breit gefächert ist; sie sollen somit für ein entsprechendes international einheitlicheres Frageprogramm sorgen.

zu erzielen. Genaue Vorgaben für die zu nutzenden Datenquellen werden nicht gemacht. Hier wird berücksichtigt, dass im nationalen Kontext unterschiedliche Datenquellen in unterschiedlicher Qualität und Häufigkeit verfügbar sind. Es wird auch ausdrücklich darauf hingewiesen, dass nicht alle aufgelisteten Gruppen in allen Ländern gleichermaßen quantitativ relevant sein müssen und dass das Erhebungsprogramm entsprechend angepasst werden kann. Die Nutzbarkeit diverser Datenquellen wird andiskutiert. So wird Arbeitskräfteerhebungen eine besondere Bedeutung beigemessen, aber auch Haushaltsbefragungen, beispielsweise zur Zeitverwendung, zu Haushaltseinkommen und Lebensbedingungen, sowie Unternehmensbefragungen werden genannt. Auch Zensus finden besondere Erwähnung, da mit ihnen die Möglichkeit bestünde, regional tief gegliederte Ergebnisse zu ermitteln, auch wenn hier das Frageprogramm eher knapp angelegt werden müsse.

Die Resolution macht zudem auch Vorschläge für Indikatoren auf Basis der Klassifikationen. Bezüglich der ICSE-18 wird angeregt, entsprechende Kennzahlen mit derselben Regelmäßigkeit zu veröffentlichen wie Erwerbstätigenzahlen. Vorgeschlagen werden absolute Zahlen und Anteile der Erwerbstätigen, sowie durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeiten, unter anderem disaggregiert nach Geschlecht, Alter, Bildungsstand und Region. Dabei geht es beispielsweise um die Einschätzung der Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen und der Verteilung wirtschaftlichen Risikos unter den Erwerbstätigen. Detaillierter soll auf die Vorschläge hier nicht eingegangen werden, da die konkrete Entwicklung nationaler Indikatoren noch nicht abgeschlossen ist.

Die Internationale Arbeitsorganisation unterstützt vor allem mit Blick auf Länder mit weniger weit entwickelten statistischen Systemen die nationalen Arbeiten zur Umsetzung der neuen Klassifikationen. Richtlinien zur Datensammlung wurden entwickelt und sollen weiterentwickelt werden. Ebenso sollen technische Handbücher und Modell-Erhebungsinstrumente erarbeitet und zur Verfügung gestellt werden. Ebenfalls im Angebot stehen technische Unterstützung, Training und Kompetenzentwicklung in den Nationalen Statistikämtern, für Ministerien sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen. Besonderer Entwicklungsbedarf wird gesehen bei der Messung und Zuordnung von über Internetplattformen vermittelter Arbeit.

4

Die empirische Umsetzung

Eine konkrete empirische Umsetzung der ICSE-18 oder der ICSaW-18 ist wegen der noch nicht lange zurückliegenden Verabschiedung durch die 20. ICLS für Deutschland noch nicht erfolgt. Auch liegen noch keine Berichte über Erfahrungen anderer Länder zur Einführung der Klassifikationen vor.

Die ILO hat zur Resolution ergänzende Richtlinien beziehungsweise Empfehlungen für die Erhebung von Daten für die ICSE-18 erarbeitet und zusammen mit der verabschiedeten Resolution zur Statistik über die Arbeitsbeziehungen veröffentlicht. Sie nimmt damit Bezug auf die Resolution, sieht die Arbeiten an den Richtlinien aber nicht als abgeschlossen an: Empirische Erfahrungen und methodische Erkenntnisse von Ländern mit den Erhebungen für die ICSE-18 sollen mit eingearbeitet werden. Die Empfehlungen wurden teilweise empirisch im Auftrag der ILO getestet, es wird jedoch ausdrücklich betont, dass weitere empirische Tests notwendig sind, um weitere Erfahrungen zur Operationalisierung der ICSE-18 zu sammeln. Dies gelte insbesondere mit Blick auf die abhängig Selbstständigen.

Diese Richtlinien beschränken sich auf Erwerbsarbeit, also die ICSE, während entsprechende Richtlinien für alle Formen von Arbeit beziehungsweise für die ICSaW erst später erarbeitet werden sollen. Beschrieben werden Erhebungsansätze für Unternehmensbefragungen und Verwaltungsdatenquellen.² Die EU-Arbeitskräfteerhebung beziehungsweise der Mikrozensus stellen für die nach internationalen Standards erstellte deutsche Arbeitsmarktberichterstattung die wichtigsten Datenquellen dar und werden die benötigten Informationen zur Abbildung der neuen ICSE voraussichtlich für Deutschland am differenziertesten erheben.

Für Haushaltsbefragungen empfiehlt die ILO einen Top-Down-Ansatz zur Erfassung der ICSE-18. Das heißt, in der Befragung soll die Stellung im Beruf einer erwerbstätigen Person erst auf einer wenig differenzierten Ebene

2 Die Empfehlungen der ILO zur Identifikation der Stellung im Beruf in Unternehmensbefragungen könnten für die Verdienststrukturhebung relevant sein, diejenigen mit Bezug auf administrative Datenquellen könnten möglicherweise für die Bundesagentur für Arbeit und ihre Beschäftigungsstatistik hilfreich sein.

ermittelt werden und dann durch weitere Fragen eine genaue Zuordnung zur Gruppe auf der detailliertesten Ebene erfolgen. Dies ermöglicht zum einen ein flexibles und trotzdem einheitliches Erfassungssystem, da nicht in allen Befragungen die volle Ausdifferenzierung erhoben werden soll oder kann. Zum anderen ist es ein effizientes System, da stufenweise nur die notwendigen Identifizierungsmerkmale erfragt werden. Nach der Empfehlung der ILO sollen Befragte zunächst in die Kategorien Arbeitgeber, Selbstständige ohne Beschäftigte, abhängig Beschäftigte und mithelfende Familienangehörige eingruppiert werden. Sind sie einer dieser Oberkategorien zugeordnet, werden sie nur noch auf für sie zur weiteren Differenzierung relevante Fragen geleitet. Abhängig Beschäftigte müssen so beispielsweise Fragen, die nur für Selbstständige relevant sind, nicht beantworten. [↘ Grafik 1](#)

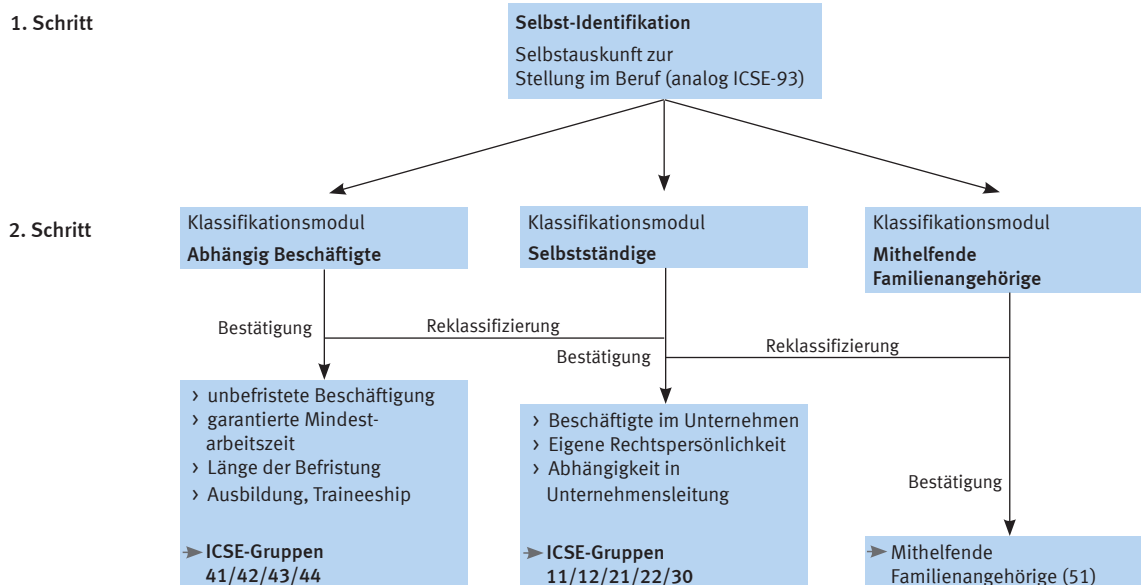
Allerdings ist die konkret vorgeschlagene Umsetzung für Haushaltsbefragungen doch etwas komplexer beziehungsweise muss von der idealtypischen Herangehensweise abweichen. Dabei sollen die Befragten zunächst nach ihrer Selbsteinschätzung gefragt werden, ob sie selbstständig, abhängig beschäftigt oder mithelfendes Familienmitglied sind. Dieser Schritt entspricht im

Wesentlichen dem aktuellen Ansatz, die Stellung im Beruf für die ICSE-93 zu bestimmen. Die Selbsteinschätzung ist jedoch nicht ausreichend, da Befragte sich im Sinne der Klassifikation nicht zwingend richtig einstufen. Dies trifft vor allem auf die abhängig Selbstständigen zu. Die Abgrenzung dieser Gruppe entspricht nicht notwendigerweise dem Alltagsverständnis von Erwerbstätigen. Deswegen ist die Selbsteinschätzung zunächst mit sogenannten Klassifikationsmodulen zu verifizieren. Gegebenenfalls wird eine Umgruppierung vorgenommen. Zentral für die Klassifikationsmodule sind die darin erfragten Schlüsseleigenschaften, anhand derer die einzelnen Erwerbstätigen der richtigen Gruppe zugeordnet werden können. Dies erfolgt in einem weiteren Schritt für die abhängig Selbstständigen und die Erwerbstätigen der zweiten und dritten Gliederungsebene.

Die folgenden Schlüsseleigenschaften müssen für Selbstständige zur Identifikation der einzelnen Gruppen herangezogen werden: Um Arbeitgeber und Selbstständige ohne Beschäftigte zu unterscheiden, muss erfragt werden, ob der Selbstständige mindestens eine Person beschäftigt. Dabei geht es um eine Beschäftigung, die üblicherweise ausgeübt wird, also nicht nur für kurze

Grafik 1

Bestimmung der Stellung im Beruf (ICSE-18) in Haushaltsbefragungen nach Empfehlungen der Internationalen Arbeitsorganisation



2019 - 01 - 0613

Zeit in der Berichtswoche. Des Weiteren muss ermittelt werden, ob das Unternehmen eines Selbstständigen eine eigene Rechtspersönlichkeit hat oder ein Einzelunternehmen ist (siehe die Beschreibung der Gruppen 11 und 12 in Abschnitt 3.4). Dies wird am besten ermittelt, indem die Begriffe der nationalen Rechtsformen, wie GmbH oder KG, abgefragt und entsprechend eingestuft werden. Für Selbstständige in Einzelunternehmen und ohne Beschäftigte muss letztlich ermittelt werden, ob sie abhängig Selbstständige sind. Abhängig Selbstständige definieren sich darüber, dass sie zwar über ein eigenes Unternehmen verfügen, dabei aber betrieblich und wirtschaftlich von einer anderen Wirtschaftseinheit abhängig sind (siehe Abschnitt 3.4). Hierfür gibt es von der ILO noch keine abschließende Empfehlung zur empirischen Erfassung, obwohl unterschiedliche Operationalisierungen empirisch getestet wurden. Getestet wurde, ob es einen Vertragspartner gibt, der die zu zahlenden Preise für die hergestellten Waren oder bereitgestellten Dienstleistungen vorgibt. Alternativ könnte es einen Kunden beziehungsweise Vermittler geben, der die für die Dienstleistungen oder Produktherstellung notwendige Ausstattung oder Ausgangsmaterialien bereitstellt beziehungsweise ausschließlich für die Kundenvermittlung zuständig ist. Letztlich könnte es einen Hauptkunden geben (zum Beispiel gemessen an seinem Umsatzanteil von mindestens 75%), der alleine durch seine Bedeutung eine Abhängigkeit für den Auftragnehmer erzeugt und eventuell zusätzlich auch die Arbeitsorganisation des Selbstständigen vorgibt und überwacht.

Erwerbstätige, die sich als abhängig Beschäftigte einstuft, sollten laut ILO als solche erst verifiziert werden. Das heißt, sie müssen einen Lohn erhalten, der nach erbrachter Zeit oder produzierter Stückzahl garantiert gezahlt wird, und über einen Arbeitsvertrag verfügen. Ein weiteres Bestätigungskriterium wäre das Abführen von Steuern und Sozialabgaben durch den Arbeitgeber. Sind diese Kriterien nicht erfüllt, müsste eine Umgruppierung der Erwerbstätigen zu Selbstständigen erfolgen. Möglicherweise handelt es sich um abhängig Selbstständige, deren Erwerbstätigkeit zwar in vielen Kriterien der von abhängig Beschäftigten gleicht, die allerdings tatsächlich ein eigenes Unternehmen haben und der Arbeitgeber tatsächlich ein Auftraggeber ist und dadurch ein Geschäfts- und kein Arbeitsverhältnis besteht.

Abschließend klassifizierte abhängig Beschäftigte werden weiter unterteilt. Dazu muss geprüft werden, ob

sie eine garantierte Mindestzahl an Stunden arbeiten müssen und dafür bezahlt werden, ob sie sich in einem unbefristeten oder befristeten Beschäftigungsverhältnis befinden und ob die Befristung drei Monate und mehr beträgt oder kürzer als drei Monate ist. Letztlich muss ermittelt werden, ob der Grund für die Befristung des Beschäftigungsverhältnisses eine Ausbildung, ein Traineeship oder ein Praktikum ist. Durch diese vier Schlüsselkriterien lässt sich dann gemäß ICSE-18 einstuft, ob es sich bei den Erwerbstätigen um dauerhaft Beschäftigte, befristet Beschäftigte, kurzfristig oder auf Abruf Beschäftigte, Auszubildende, Trainees oder Praktikantinnen und Praktikanten handelt.

Die Verifizierung mithelfender Familienangehöriger empfiehlt die ILO vor allem für Länder, in denen diese eine quantitativ große Bedeutung haben. Ihre Einordnung kann beispielsweise dadurch bestätigt werden, indem ermittelt wird, ob sie für ihre Arbeit tatsächlich keine Bezahlung erhalten. Damit erfolgt eine Abgrenzung gegenüber Beschäftigten. Von Selbstständigen unterscheiden sie sich dadurch, dass sie keine oder eine eingeschränkte Entscheidungsbefugnis in dem Unternehmen haben, für das sie arbeiten.

5

Fazit und Ausblick


Die 20. Internationale Konferenz der Arbeitsstatistiker hat im Jahr 2018 eine Resolution zur Erstellung von Statistiken über Arbeitsbeziehungen verabschiedet. Die Resolution enthält neben einem konzeptionellen Rahmen zur Ausgestaltung von Arbeitsbeziehungen als zentrales Element eine neue Fassung der Klassifikation zur Stellung im Beruf, die ICSE-18. Wesentliche und konkrete Neuerung der Klassifikation ist die Definition der „abhängig Selbstständigen“ (dependent contractors), die gleichzeitig Eigenschaften abhängiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit aufweisen. Darüber hinaus soll künftig auch zwischen geschäftsführenden Eigentümerinnen und Eigentümern von Unternehmen mit und ohne eigene Rechtspersönlichkeit unterschieden werden. Dies soll eine kohärente Darstellung zu den entsprechenden Größen in den Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen ermöglichen. Die neuen Kategorien lassen künftig eine differenziertere Darstellung der selbstständig Erwerbstätigen zu.

Durch den Aufbau zweier alternativer Gliederungssystematiken wird zudem die Möglichkeit geschaffen, unterschiedlichen Anforderungen für die Darstellung und Analyse von Ergebnissen zu genügen. Die Kriterien „Entscheidungsbefugnis“ und „wirtschaftliches Risiko“ dienen dabei als Grundlage für die beiden Systematiken, die nach den jeweils spezifischen Anwendungsgebieten ausgewählt werden können. Die differenzierte Darstellung ermöglicht es, die Erwerbstätigengruppen entsprechend der gewählten Gliederungssystematik zuzuordnen.

Seitens der ILO sind erste Empfehlungen für die empirische Umsetzung der neuen Klassifikation, insbesondere in Haushaltserhebungen, erarbeitet worden. Bis zur Vorlage der ersten Ergebnisse aus der Arbeitskräfteerhebung nach der neuen Klassifikation ICSE-18 wird jedoch noch einige Zeit vergehen.

Konzepte für eine konkrete Umsetzung in der EU-Arbeitskräfteerhebung liegen noch nicht vor. Im Ad-hoc-Modul zur Arbeitskräfteerhebung 2017 war eine Reihe von Fragen zur Untersuchung der Situation von Selbstständigen enthalten (Günther/Marder-Puch, 2019). Mit Fragen zur wirtschaftlichen und zur organisatorischen Abhängigkeit wurde versucht, eine Erwerbstätigengruppe zu erfassen, die von der neuen ILO-Resolution als „abhängig Selbstständige“ bezeichnet wird. Diese beiden im Ad-hoc-Modul 2017 erhobenen Variablen – die Existenz eines Hauptkunden (wirtschaftliche Abhängigkeit) und die Entscheidungsbefugnis über die eigene Arbeitszeit (organisatorische Abhängigkeit) – schreibt auch die neue EU-Verordnung zur Arbeitskräfteerhebung vor, die im Jahr 2021 in Kraft tritt. Zumindest diese Merkmale können also zur näherungsweisen Identifizierung von „abhängig Selbstständigen“ in der EU-Arbeitskräfteerhebung dienen und helfen möglicherweise auch dabei, einen ILO-Standard zur empirischen Erfassung abhängig Selbstständiger zu etablieren.

Die vollständige Implementierung der neuen Klassifikation zur Stellung im Beruf als Standardklassifikation im Europäischen Statistischen System muss über die Verankerung in der Rechtsgrundlage zur Durchführung der europäischen Arbeitskräfteerhebung erfolgen. Mit diesem Schritt wird die Anwendung der ICSE-18 zur Erstellung europaweit vergleichbarer Ergebnisse zu den Erwerbstätigen nach ihrer Stellung im Beruf sichergestellt. In der kürzlich verabschiedeten EU-Verordnung zur Durchführung der Arbeitskräfteerhebung (Euro-

stat, 2019) ist die neue Klassifikation, beispielsweise durch die Aufnahme der entsprechenden Erhebungsmerkmale, noch nicht berücksichtigt. Die Einbeziehung der ICSE-18 einschließlich der für eine entsprechende Ergebnisdarstellung erforderlichen Merkmale ist erst im Zusammenhang mit der ersten Überarbeitung der EU-Verordnung im Jahr 2025 geplant. Für die notwendigen Vorarbeiten hat Eurostat eine Taskforce eingesetzt, die Empfehlungen zur Implementierung der ICSE-18 in der europäischen Arbeitskräfteerhebung erarbeiten soll. 

LITERATURVERZEICHNIS

Internationale Arbeitsorganisation (ILO). *Resolution concerning the International Classification of Status in Employment (ICSE), adopted by the 15th International Conference of Labour Statisticians*. 1993. [Zugriff am 17. Januar 2019]. Verfügbar unter: www.ilo.org

Internationale Arbeitsorganisation (ILO). *Resolution concerning statistics on work relationships, adopted by the 20th International Conference of Labour Statisticians*. 2018. [Zugriff am 14. August 2019]. Verfügbar unter: www.ilo.org

Internationale Arbeitsorganisation (ILO). *Statistics on work relationships, report II to the 20th International Conference of Labour Statisticians*. 2018. [Zugriff am 14. August 2019]. Verfügbar unter: www.ilo.org

Internationale Arbeitsorganisation (ILO). *Data collection guidelines for ICSE-18, room document for the 20th International Conference of Labour Statisticians*. 2018. [Zugriff am 14. August 2019]. Verfügbar unter: www.ilo.org

Mai, Christoph-Martin/Marder-Puch, Katharina. *Selbstständigkeit in Deutschland*. In: *Wirtschaft und Statistik*. Ausgabe 7/2013, Seite 482 ff.

Günther, Lisa/Marder-Puch, Katharina. *Selbstständigkeit – Methoden und Ergebnisse des Ad-hoc-Moduls zur Arbeitskräfteerhebung 2017*. In: *WISTA Wirtschaft und Statistik*. Ausgabe 1/2019, Seite 116 ff.

Statistisches Bundesamt. *Qualitätsbericht Mikrozensus 2017*. 2018. Verfügbar unter: www.destatis.de

United Nations Statistics Division. *System of National Accounts, 2008*. [Zugriff am 25. September 2019].

Verfügbar unter: <https://unstats.un.org/unsd/nationalaccount/sna2008.asp>

RECHTSGRUNDLAGEN

Gesetz zur Durchführung einer Repräsentativstatistik über die Bevölkerung und die Arbeitsmarktbeteiligung sowie die Wohnsituation der Haushalte (Mikrozensusgesetz – MZG) vom 7. Dezember 2016 (BGBl. I Seite 2826).

Verordnung (EG) Nr. 577/98 des Rates vom 9. März 1998 zur Durchführung einer Stichprobenerhebung über Arbeitskräfte in der Gemeinschaft (Amtsblatt der EG Nr. L 77, Seite 3), zuletzt geändert durch Nr. 3.2 des Anhangs der Verordnung (EG) Nr. 596/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Juni 2009 (Amtsblatt der EU Nr. L 188, Seite 14).

Verordnung (EU) Nr. 318/2013 der Kommission vom 8. April 2013 zur Annahme des Programms von Ad-hoc-Modulen für die Jahre 2016 bis 2018 für die Stichprobenerhebung über Arbeitskräfte gemäß der Verordnung (EG) Nr. 577/98 des Rates vom 9. April 2013 (Amtsblatt der EU Nr. L 99, Seite 11).

Durchführungsverordnung (EU) 2016/8 der Kommission vom 5. Januar 2016 zur Festlegung der technischen Merkmale des Ad-hoc-Moduls 2017 über Selbstständigkeit (Amtsblatt der EU Nr. L 3, Seite 35).

Herausgeber

Statistisches Bundesamt (Destatis), Wiesbaden

Schriftleitung

Dr. Daniel Vorgrimler
Redaktionsleitung: Juliane Gude
Redaktion: Ellen Römer

Ihr Kontakt zu uns

www.destatis.de/kontakt

Erscheinungsfolge

zweimonatlich, erschienen im Oktober 2019
Das Archiv älterer Ausgaben finden Sie unter www.destatis.de

Print

Einzelpreis: EUR 19,- (zzgl. Versand)
Jahresbezugspreis: EUR 114,- (zzgl. Versand)
Bestellnummer: 1010200-19005-1
ISSN 0043-6143
ISBN 978-3-8246-1084-6

Download (PDF)

Artikelnummer: 1010200-19005-4, ISSN 1619-2907

Vertriebspartner

IBRo Versandservice GmbH
Bereich Statistisches Bundesamt
Kastanienweg 1
D-18184 Roggentin
Telefon: +49 (0) 382 04 / 6 65 43
Telefax: +49 (0) 382 04 / 6 69 19
destatis@ibro.de

Papier: Design Offset, FSC-zertifiziert

© Statistisches Bundesamt (Destatis), 2019

Vervielfältigung und Verbreitung, auch auszugsweise, mit Quellenangabe gestattet.