Erwerbsarbeit heute
Auf neuen Spuren unterwegs

„Nichts ist beständiger als der Wandel", sagte Heinrich Heine. So muss sich auch der Arbeitsmarkt den veränderten Gütermärkten anpassen. Das schlägt sich nieder in neuen Arbeitsformen. Weg vom normalen Gleis. Weg von 40 Stunden pro Woche, festangestellt, von der Ausbildung bis zur Rente in der gleichen Firma. Heute bewegen sich viele Arbeitskräfte auf neuen Spuren, in verschiedene Richtungen. Meist individuell, manchmal unsicher, aber immer flexibel.

Abhängige Erwerbstätigkeit in Form von unbefristeter, ungeförderter sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung galt lange Zeit als die typische Form der Erwerbsarbeit. Daher bezeichnet man sie auch heute noch als Normalarbeitsverhältnis. Charakteristisch für das Normalarbeitsverhältnis sind eine relativ geringe Flexibilität beim betrieblichen Einsatz durch die unbefristete Vollzeit-Tätigkeit sowie relativ hohe Kosten beim Personalabbau, zum Beispiel wegen Kündigungsschutzregelungen oder Sozialplänen. Diese potenziellen Entlassungskosten werden von den Unternehmen bei ihren Einstellungsentscheidungen berücksichtigt und bremsen so das Entstehen neuer (Normal-) Arbeitsverhältnisse. Der flexible Einsatz von Arbeitnehmern ist gerade in Zeiten zunehmender wirtschaftlicher Dynamik und unsicherer Zukunftserwartungen wichtig. Um wettbewerbsfähig zu sein, müssen Unternehmen temporäre Auftragsspitzen bewältigen können, ohne dass sie bei schlechterer Geschäftslage an eine größere Belegschaft gebunden sind.

Weiterhin ergeben sich beim Normalarbeitsverhältnis Kosten aus der Bindung der Sozialversicherungen an den Faktor Arbeit. Denn die Beiträge zur Arbeitslosen-, Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung sind an das Bruttoeinkommen gebunden. Damit erhöhen sie die Arbeitskosten und begrenzen die Nachfrage nach Arbeit. Aus dieser Perspektive ist das Normalarbeitsverhältnis für Betriebe unattraktiver als Beschäftigungsformen wie Mini- und Midi-Jobs, die teilweise von Steuern und Abgaben befreit sind.

Die neuen Formen in Nahaufnahme

Atypische Beschäftigungsverhältnisse definieren sich in Abgrenzung zum Normalarbeitsverhältnis. Was nicht „normal" ist, ist atypisch: temporäre Beschäftigung in Form von Befristungen oder Leiharbeit, Selbstständigkeit sowie Teilzeitbeschäftigung in Form von echter Teilzeit oder als Mini- und Midi-Job. Fasst man die Definition sehr weit, fallen selbst Praktika darunter. Blickt man nur auf abhängige Beschäftigungsverhältnisse, dann verzeichnen die atypischen Erwerbsformen für die Betriebe in der einen oder anderen Dimension Flexibilitäts- oder Kostenvorteile gegenüber dem Normalarbeitsverhältnis. Befristete Beschäftigung, Leiharbeit und Praktika erzeugen geringere Entlassungskosten und erlauben den Unternehmen eine genauere Prüfung des Arbeitnehmers über eine verlängerte Probezeit. Bei der Leiharbeit übernimmt der Verleihbetrieb zudem einen Teil der Bewerberauswahl, so dass sich auch die Einstellungskosten verringern. Mini-Jobs bieten eine flexible Möglichkeit, die Arbeitskosten für bestimmte Tätigkeiten über geringere Steuern und Abgaben niedrig zu halten.

Das Normalarbeitsverhältnis steht zudem in engem Zusammenhang mit dem traditionellen Alleinernährermodell. Es zeichnet sich durch eine klare Rollenverteilung aus,

die der Frau den Haushalt und die Kindererziehung und dem Mann die Einkommenssicherung zuordnet. Das Modell erfordert eine Erwerbstätigkeit, die – wie das Normalarbeitsverhältnis – in hohem Maße beständig ist. Neben dem wirtschaftlichen Wandel beeinflusst also auch der gesellschaftliche Wandel die Ausgestaltung der Erwerbsarbeit. So fängt der steigende Anteil der Teilzeitarbeit die größere Erwerbsneigung von Frauen auf und bietet einen Weg, die Bedürfnisse nach Familie und beruflicher Entwicklung zu verbinden.

Die Dynamik des Wandels

Betrachtet man die Entwicklung der Erwerbsarbeit seit 1994, wird das starke Wachstum der atypischen Erwerbsformen deutlich (vgl. Abbildung 1 auf Seite 6).

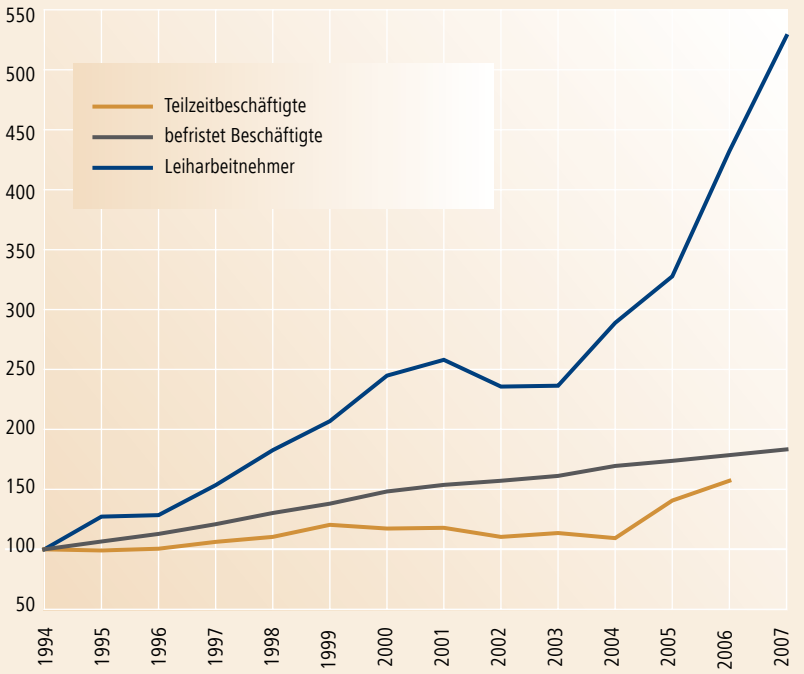
Allen voran hat sich die Zeitarbeit in der jüngeren Vergangenheit extrem dynamisch entwickelt (vgl. Artikel von Elke J. Jahn auf Seite 20 und von Tanja Buch et al.

auf Seite 52). Der Boom setzt jedoch auf einem niedrigen Sockel auf (vgl. Abbildung 2). So war die Zeitarbeit mit gut 730.000 Personen im Jahr 2007 noch immer die zahlenmäßig kleinste atypische Erwerbsform. Am bedeutsamsten ist die Teilzeitbeschäftigung mit knapp zwölf Millionen Personen. Darin enthalten ist allerdings ein großer Anteil Mini-Jobs. Knapp fünf Millionen Menschen sind ausschließlich geringfügig beschäftigt. Weitere zwei Millionen gehen einem Mini-Job als Nebentätigkeit nach.

Hinter den Zahlen steht eine hohe Dynamik. So enthält der durchschnittliche Bestand von 580.000 Zeitarbeitsverhältnissen im Jahr 2006 gut 970.000 Zugänge in und etwa 900.000 Abgänge aus Zeitarbeit. Untersuchungen von befristeten Beschäftigungsverhältnissen auf der Basis des IAB-Betriebspanels zeigen eindrucksvoll, dass man diese eigentlich atypische Form in bestimmten Branchen bereits als Normaleinstellungsverhältnis bezeichnen kann (vgl. Artikel von Christian Hohendanner auf Seite 26).

Neben dem Strukturwandel und den Flexibilitäts- und Kostengesichtspunkten beeinflussen auch rechtliche Regelungen, wie intensiv Unternehmen die neuen Erwerbsformen nutzen. So haben gesetzliche Lockerungen das Potenzial der Leiharbeit erhöht. Auch die Arbeitsmarktreformen der vergangenen Jahre dürften beim Übergang aus der Arbeitslosigkeit in teilweise atypische Erwerbstätigkeit eine wichtige Rolle spielen. Denn größere Mitwirkungspflichten, erschwerte Zumutbarkeitskriterien und Sanktionsmechanismen bei der Ablehnung eines Jobangebots haben den Druck auf die Arbeitslosen und deren Konzessionsbereitschaft zur Annahme weniger attraktiver Stellen erhöht.

Abbildung 1
Entwicklung der Erwerbsformen 1994 bis 2007
Index, 1994 = 100



Quelle: IAB

©IAB

Atypische Arbeit ist nicht immer prekär …

Häufig werden atypische Erwerbsformen mit prekärer Beschäftigung gleichgesetzt. Definiert man prekäre Jobs als Beschäftigungsverhältnisse mit einer tendenziell höheren Einkommens- und Beschäftigungsunsicherheit sowie einer geringeren sozialen Absicherung, dann trifft dies nur zum Teil auf atypische Erwerbsformen zu. Der Blick ist zu weiten, denn es kann ganz unterschiedliche Beweggründe geben, einer atypischen Beschäftigung nachzugehen. So werden Mini-Jobs von Schülerinnen, Studenten oder Rentnern ausgeübt, um das Einkommen aufzubessern. Auch der Nebenverdienst im Zweitjob oder die Zusatztätigkeit eines Lebenspartners – der sogenannte „Haushaltskontext" – spielen eine wichtige Rolle.

Auch „echte" Teilzeitarbeit ist nicht grundsätzlich erzwungen, sondern kann durchaus individuellen Präferenzen und Lebensumständen entsprechen (vgl. Artikel von Sabine Klinger und Katja Wolf auf Seite 10). Es gibt Menschen, deren Teilzeitwunsch unerfüllt bleibt und solche, die ihre Arbeitszeit gern weiter aufstocken würden.

Schließlich sagt die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse nichts über die Lohnhöhe aus. Obwohl Teilzeitbeschäftigung häufiger niedriger entlohnt ist als Vollzeittätigkeiten, umfasst diese ebenso wie befristete Beschäftigungsverhältnisse auch hochwertige Tätigkeiten, die gut honoriert sind. Daher können im Niedriglohnsektor angesiedelte Normalarbeitsverhältnisse problematischer sein als bestimmte Teilzeittätigkeiten. Zudem ist die Höhe des Arbeitseinkommens in Relation zur Größe des Haushalts zu setzen.

… aber manchmal

Trotz der relativierenden Punkte geht die höhere Flexibilität atypischer Erwerbsformen mit individuellen Risiken einher. Dies gilt für die nicht voll sozialversicherungspflichtige geringfügige Beschäftigung. Auch bei der Leiharbeit bestehen zumindest Indizien für Lohnunterschiede zwischen Menschen mit vergleichbaren sozioökonomischen Merkmalen und Qualifikationen. Leiharbeitsverhältnisse dauern zudem in der Regel nur kurz, bieten also kaum Einkommenssicherheit. In abgeschwächtem Maße gilt dies auch für Befristungen, insbesondere wenn Vertragsketten entstehen, die durch Zeiten der Arbeitslosigkeit unterbrochen werden.

Die Wirkung auf das große Ganze

Will man atypische Erwerbsformen auf gesamtwirtschaftlicher Ebene beurteilen, stellt sich die „Was wäre, wenn…?"-Frage. Es geht also darum, ob das Wachstum der atypischen Erwerbsformen auf Kosten der Normalarbeitsverhältnisse geht, oder ob es sich um komplementäre Erwerbsformen handelt, die sogar zu insgesamt mehr Beschäftigung beitragen. Die Frage ist nur schwer zu beantworten, denn es liegen keine harten empirischen Fakten, sondern eher Indizien vor. So dürften bei Mini-Jobs ebenso wie bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen gewisse Substitutionsbeziehungen bestehen. Bei Befristungen handelt es sich jedoch zum Teil nur um temporäre Verschiebungen, nämlich wenn sich die Betriebe nach einer durch die Befristung verlängerten Probezeit für eine dauerhafte Beschäftigung entscheiden.

Beim Anstieg der „echten" Teilzeitarbeit finden sich zudem Argumente für eine Beschäftigung fördernde Wirkung. Müsste man das aktuelle Arbeitszeitvolumen mit dem Vollzeit- und Teilzeitanteil aus dem Jahr 1994 bewältigen, so hätte man wegen des ehemals höheren Gewichts der Vollzeitbeschäftigung eine deutlich geringere Zahl an Erwerbstätigen. Der Zuwachs der Teilzeitarbeit hat offenbar die Folgen des Strukturwandels für den Arbeitsmarkt abgefedert. Befristungen und Zeitarbeit fangen zudem Auftragsspitzen ab, für die zuvor Überstunden eingesetzt worden wären. So erhöht sich das Beschäftigungsniveau zumindest für kurze Zeit.

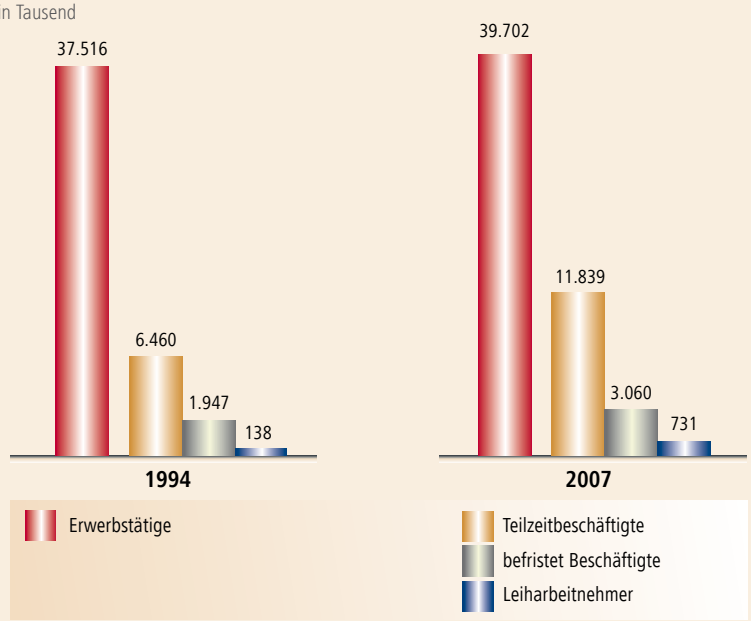
Die höhere Flexibilität atypischer Erwerbsformen trägt schließlich dazu bei, dass Entwicklungen auf den Gütermärkten schneller auf den Arbeitsmarkt durchschlagen. Dies zeigt beispielsweise der hohe Zeitarbeitsanteil am Beschäftigungszuwachs zu Beginn des Aufschwungs. Sind Unternehmen noch relativ unsicher, ob sich die Auftragslage tatsächlich dauerhaft verbessert, werden sie noch niemanden fest einstellen. Über Zeitarbeit kann jedoch relativ schnell reagiert werden. Konsolidieren sich die positiven Erwartungen, so nimmt der Anteil der Leiharbeit an neu geschaffenen Beschäftigungsverhältnissen ab und die Wahrscheinlichkeit steigt, dass Übergänge aus der Zeitarbeit in ein „reguläres" Arbeitsverhältnis gelingen.

Auf der anderen Seite werden sich auch negative Entwicklungen auf den Gütermärkten zunächst bei bestimmten atypischen Erwerbsformen niederschlagen. Im Abschwung wird Personal zunächst über Leiharbeit bzw. über befristete Beschäftigungsverhältnisse abgebaut (vgl. Artikel von Lutz Bellmann et al. auf Seite 32). Diese Erwerbsformen bilden also gewissermaßen einen „Puffer" für die Kernbelegschaft. Gerade bei der sich dynamisch

Abbildung 2

Erwerbsformen im Vergleich 1994 und 2007

in Tausend



Anmerkungen: 1. Die Abgrenzung der Erwerbsformen ist nicht trennscharf. Beispielsweise gibt es Teilzeitbeschäftigung, die befristet ausgeübt wird.

2. Unter „Erwerbstätige" fallen auch Teilzeitbeschäftigte, befristet Beschäftigte und Leiharbeitnehmer.

3. Unter „befristet Beschäftigte" fallen auch geförderte Befristungen wie Arbeitsgelegenheiten und Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen.

Quelle: IAB; die Zahlen für befristete Beschäftigung basieren auf dem Mikrozensus 2006

©IAB

entwickelnden Zeitarbeit darf man gespannt sein, wie sich die Zahlen im nächsten Abschwung entwickeln werden.

Der Wechsel auf andere Spuren

Will man atypische Erwerbsformen beurteilen, sollte man auch die Alternativen berücksichtigen, die Beschäftigten und Arbeitslosen offen stehen. So ist die Arbeitslosigkeit in Deutschland durch viele Menschen mit geringer Qualifikation geprägt. Es ist zumindest fraglich, ob diese den Weg in ein für die Arbeitgeber relativ kostenträchtiges und inflexibles „reguläres" Arbeitsverhältnis finden würden.

Atypische Erwerbsformen können hier den Übergang in Beschäftigung erleichtern. So sind Menschen mit geringer Qualifikation unter Leiharbeitern überdurchschnittlich häufig vertreten und der Anteil von Hilfstätigkeiten in der Leiharbeit liegt deutlich über dem in

sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung insgesamt. Auch wenn solche Arbeitsverhältnisse mit den genannten Unsicherheiten verbunden sind, heben sie sich positiv von der Alternative „keine Arbeit" ab. Das Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit schrumpft, durch die Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt bleiben fachliches Wissen und weiche Qualifikationen erhalten. In dynamischer Perspektive erhöht sich im Vergleich zum Status „Arbeitslosigkeit" die Chance auf eine dauerhafte Integration und auf Übergänge in ein „reguläres" Beschäftigungsverhältnis. Solche Übergänge sind bei Befristungen und bei der Leiharbeit nichts Ungewöhnliches, auch wenn sie verstärkt bei höher qualifizierten Personen auftreten. Unklar ist bisher, ob diese Übergänge tatsächlich kausal auf die vorherige Erwerbstätigkeit in den atypischen Beschäftigungsformen zurückzuführen sind.

Von Mini-Jobs profitieren in erster Linie Personen, die kein Beschäftigungsproblem haben. Der Effekt auf die Höhe der Arbeitslosigkeit erscheint ebenso gering wie auf die Anzahl der Übergänge in reguläre Beschäftigung. Dies hängt damit zusammen, dass Mini-Jobs vielfach von Menschen ausgeübt werden, die einen Hinzuverdienst und keinen Alleinverdienst anstreben. Daher fällt es zumindest aus dieser Warte schwer, die staatliche Subvention dieser Erwerbsform zu begründen. Würde man hier zu einer vollen Steuer- und Sozialversicherungspflicht übergehen, würde sich das Beschäftigungspotenzial von Mini-Jobs sicher verringern. Bestimmte einfache Tätigkeiten könnten dann jedoch als echter Teilzeit- oder als Vollzeitjob von Personen ausgeübt werden, die zu den Problemgruppen am Arbeitsmarkt zählen.

Fazit

So gut wie nichts ist sicherer als der wirtschaftliche Wandel und damit auch der Wandel der Arbeitswelt. Ein aufnahmefähiger und durchlässiger Arbeitsmarkt ist eine wichtige Voraussetzung, damit sich diese Veränderungen auch in einer stabilen Beschäftigungslage niederschlagen und nicht an relativ wettbewerbsschwachen Menschen vorbeigehen. Hierzu können atypische Erwerbsformen ihren Beitrag leisten.

Für eine weitere Beurteilung ist die genaue Ausgestaltung der Beschäftigungsverhältnisse wichtig, denn nicht jede atypische Beschäftigung ist prekär. Bei Tätigkeiten, die ein hohes Maß an individueller Unsicherheit beinhalten, ist zudem die Perspektive entscheidend (vgl. Artikel von Christian Hohendanner und Florian Janik auf Seite 58). Auch solche Formen der Beschäftigung können als Einstieg dienen, sollten aber möglichst keine Dauerlösung sein. Es ist also nach Wegen zu suchen, Übergänge in „bessere" Formen der Beschäftigung zu gestalten oder aber dafür zu sorgen, dass dauerhaft prekäre Beschäftigungsverhältnisse ausreichend sozial abgesichert sind. So könnte man den Arbeitseinsatz in der Leiharbeit mit Weiterbildungselementen verknüpfen, die Optionen auf höherwertige Tätigkeiten eröffnen (vgl. Interview mit Ingrid Hofmann auf Seite 38). Hier wären unterschiedliche Modelle denkbar, von verpflichtenden Maßnahmen bei den Entleihunternehmen über die Nutzung von verleihfreien Zeiten bis zu Modellen, die während eines Zeitarbeitseinsatzes erworbene Fertigkeiten zertifizieren und damit marktgängig machen. Gleichwohl ist eine Verbindung mit Weiterbildungselementen je nach Regulierungs- und Verbindlichkeitsgrad mit Kosten und einer abnehmenden Flexibilität der Erwerbsform verbunden und beschränkt das Wirkungspotenzial der Leiharbeit.

In Zukunft wird der flexible Einsatz von Arbeit immer wichtiger. Allerdings weisen atypische Erwerbsformen auch im Hinblick auf die Unternehmensziele Nachteile auf. So ist eine relativ lockere Bindung der Arbeitnehmer an den Betrieb nicht geeignet, eine Identifikation mit dem Betrieb zu schaffen, die zu einer Leistungsmotivation und damit zu einer hohen Arbeitsproduktivität führt. Maximale Flexibilität ist also nicht gleichbedeutend mit optimaler Flexibilität, so dass dem Spielraum für atypische Erwerbsformen auch in Zukunft natürliche Grenzen gesetzt sind.

Die Autoren

Dr. Martin Dietz
ist Referent beim Vizedirektor des IAB.
martin.dietz@iab.de

Dr. Ulrich Walwei
ist Vizedirektor des IAB.
ulrich.walwei@iab.de

Literatur

Antoni, Manfred; Jahn, Elke J. (2006): Arbeitnehmerüberlassung: Boomende Branche mit hoher Fluktuation, IAB-Kurzbericht Nr. 14.

Bellmann, Lutz; Kühl, Alexander (2007): Weitere Expansion der Leiharbeit? Eine Bestandsaufnahme auf Basis des IAB-Betriebspanels.

Dietz, Martin; Walwei, Ulrich (2007): Beschäftigungswirkungen des Wandels der Erwerbsformen, in: B. Keller & H. Seifert (Hrsg.), Atypische Beschäftigung. Flexibilisierung und soziale Risiken, S. 165-184.

RWI, ISG, IWH, GISA und Michael Burda (2005): Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission, Arbeitspaket 1, Modul 1f: Verbesserung der beschäftigungspolitischen Rahmenbedingungen und der Makrowirkungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik.

Wanger, Susanne (2006): Arbeitszeitpolitik: Teilzeitarbeit fördert Flexibilität und Produktivität, IAB-Kurzbericht Nr. 7.

Wanger, Susanne (2006a): Erwerbstätigkeit, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen nach Geschlecht und Altersgruppen. Ergebnisse der IAB-Arbeitszeitrechnung nach Geschlecht und Alter für die Jahre 1991-2004, IAB-Forschungsbericht Nr. 02.