

Atypische Beschäftigung in deutschen Betrieben

Neue und traditionelle Formen prägen das Bild

Eine unbefristete Vollzeitstelle mit Sozialversicherungsschutz gilt in Deutschland traditionell als normal. Das deutsche Arbeitsmarktsystem weist allerdings viele Facetten auf: von der Teilzeitbeschäftigung über befristete Arbeitsverhältnisse bis hin zur Leiharbeit. Oft verschwimmen die Grenzen zwischen normaler und atypischer Beschäftigung. Betriebe nutzen normale und atypische Erwerbsformen je nach Größe und Branche unterschiedlich. Die gesetzlichen Rahmenbedingungen, die wirtschaftliche Stabilität und die demografische Entwicklung entscheiden darüber, inwieweit die atypischen Beschäftigungsformen künftig das Bild des deutschen Arbeitsmarktes bestimmen werden.

Der Bezugspunkt für Analysen, die sich mit der Pluralisierung von Beschäftigungsverhältnissen auseinandersetzen, ist in Deutschland das sogenannte Normalarbeitsverhältnis. Darunter werden auf Dauer angelegte, sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse in Vollzeit subsumiert. Weitere Kriterien sind die Übereinstimmung von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis und die Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers an den Arbeitgeber. Der Begriff der Normalarbeit bezieht sich einerseits darauf, was empirisch als normal anzusehen ist. Andererseits zielt der Begriff in einem wertenden Sinne auf die weitreichenden Schutzfunktionen für die abhängig Beschäftigten. Er steht nicht nur für ein spezifisches Modell der Arbeitsregulierung, sondern ist zugleich Ausdruck eines spezifischen Wohlfahrts-, Familien- und Produktionsmodells.

Unter den Oberbegriff „atypische Beschäftigung“ werden üblicherweise alle Beschäftigungsverhältnisse gefasst, die – im Sinne einer Negativdefinition – vom Normalarbeitsverhältnis abweichen. Dazu zählen Teilzeitbeschäftigung, befristete Arbeitsverhältnisse, Leiharbeit,

geringfügige Beschäftigung und Scheinselbstständigkeit. Diese in der Literatur gängige Auflistung kann durch geförderte Beschäftigungsmaßnahmen und sogenannte zusätzliche Tätigkeitsformen wie Ein-Euro-Jobs und Praktika ergänzt werden, die per Definition zusätzlich sein müssen, um reguläre Beschäftigung nicht zu verdrängen. Praktikanten und Ein-Euro-Jobber gelten zwar nicht als Beschäftigte im arbeitsrechtlichen Sinne. Dennoch besteht die Möglichkeit, dass Arbeitgeber solche Tätigkeitsformen wie reguläre Arbeitsverhältnisse einsetzen.

Umstritten ist, inwiefern sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung als atypisch betrachtet werden sollte, da sie im traditionellen deutschen Familienmodell mit männlichem Haupternährer und weiblichem Hinzuerdienst für eine Vielzahl von Frauen die Normalität darstellt. Ähnliche Abgrenzungsprobleme gibt es bei der Leiharbeit, denn es handelt sich häufig um sozialversicherungspflichtige, unbefristete Vollzeitstellen. Lediglich die fehlende Übereinstimmung von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis erfüllt das Kriterium der atypischen Beschäftigung.

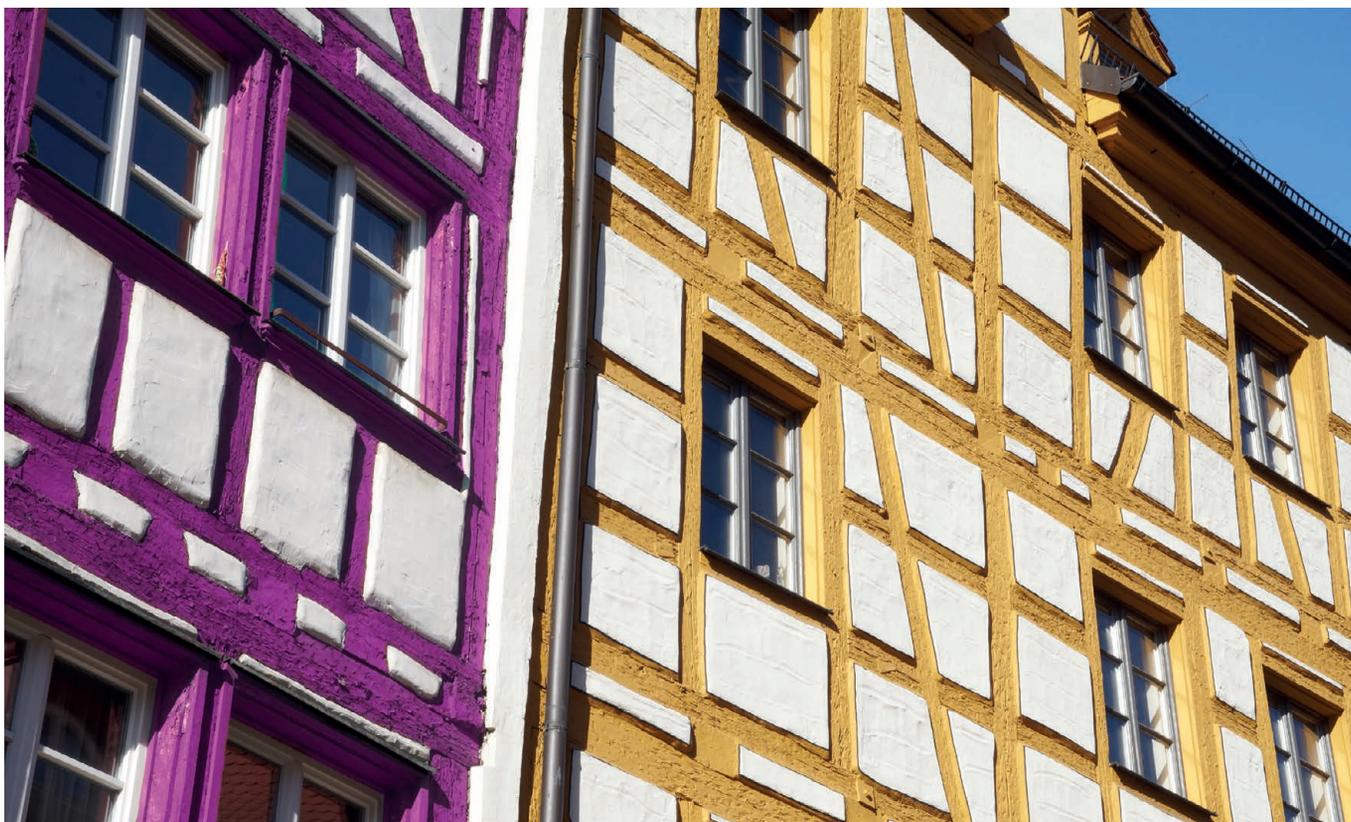


Kündigungsschutz als begriffliches Abgrenzungskriterium

Wenn man darüber hinaus den allgemeinen Kündigungsschutz als ein Kriterium des Normalarbeitsverhältnisses betrachtet, wird die Abgrenzung zusätzlich erschwert. Der allgemeine Kündigungsschutz besteht darin, dass für unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer, die mindestens sechs Monate regelmäßig in einem Betrieb arbeiten, nur personenbedingte, verhaltensbedingte oder betriebsbedingte Gründe eine Kündigung rechtfertigen. Davon ausgenommen sind alle neuereinstellten Arbeitskräfte. Für sie gilt im Kündigungsschutz eine Wartezeit von sechs Monaten. Zudem kann eine Probezeit von in der Regel sechs

Monaten vereinbart werden – mit einer Kündigungsfrist von zwei Wochen oder kürzer, sofern tarifvertraglich vereinbart. Somit ist für Arbeitskräfte in der Warte- oder Probezeit die Fortdauer ihres Arbeitsverhältnisses keineswegs garantiert.

Laut IAB-Betriebspanel gab es im ersten Halbjahr 2011 hochgerechnet etwa 2,2 Millionen Einstellungen. Knapp die Hälfte von ihnen erfolgte auf Basis eines befristeten Vertrags. Bei den übrigen Einstellungen ist anzunehmen, dass größtenteils eine Probezeit bestand. Selbst wenn ein Teil dieser Arbeitsverhältnisse tatsächlich auf Dauer angelegt war, können sie erst nach erfolgreich absolvierter Warte- bzw. Probezeit als vollwertige Normalarbeitsverhältnisse gelten.



Leiharbeitsverhältnisse basieren zwar häufig auf unbefristeten Verträgen, jedoch endet ein Großteil dieser Verträge innerhalb der Warte- bzw. Probezeit: Aus Analysen der Bundesagentur für Arbeit geht hervor, dass etwa die Hälfte der Beschäftigungsverhältnisse nach weniger als drei Monaten endet. Selbst wenn man die Übereinstimmung von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis als Kriterium für das Normalarbeitsverhältnis außer Acht lässt und Zeitarbeit als „normale“ Erwerbsform betrachtet, handelt es sich häufig nicht um dauerhaft angelegte Arbeitsverhältnisse, da ein Großteil der Leiharbeiter in der Warte- bzw. Probezeit entlassen wird.

Eine weitere Schwierigkeit bei der begrifflichen Abgrenzung der Normalarbeitsverhältnisse ergibt sich aus der „Kleinbetriebsklausel“: Der allgemeine Kündigungsschutz gilt laut § 23 des Kündigungsschutzgesetzes nur in Betrieben mit mehr als zehn Arbeitnehmern ohne Auszubildende. Teilzeitbeschäftigte werden mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von bis zu 20 Stunden mit 50 Prozent eines Vollzeitbeschäftigten und bis zu 30

Stunden mit 75 Prozent berücksichtigt. Sind unbefristet Beschäftigte in Kleinbetrieben im Gegensatz zu ihren Pendanten in Großbetrieben demzufolge keine Normalarbeitnehmer, weil für sie nicht der allgemeine Kündigungsschutz gilt?

Je nach Blickwinkel verschwimmt somit die Grenze zwischen atypischer und normaler Beschäftigung. Angesichts der schwierigen Abgrenzung von Normalarbeitsverhältnissen besteht ein Ansatzpunkt darin, die Dauer nicht vorab durch die Betrachtung formaler Vertragskriterien, sondern im Nachhinein zu bewerten. Letztlich kommt es neben der subjektiven Beschäftigungsunsicherheit auf die tatsächliche Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen an – sei es in regulären und atypischen Arbeitsverhältnissen oder in kleinen und größeren Betrieben.

Verbreitung atypischer Beschäftigung in kleinen und großen Betrieben

Die Klassifikation von Beschäftigungsverhältnissen und ihre zunehmende Vielfalt sind auch für die statistische

Tabelle

Beschäftigungsform nach Betriebsgröße und Branche zum 30.6.2011

in Prozent

	Teilzeit	Minijobs	Midijobs	Befristete Verträge	Leiharbeit	Freie Mitarbeit	Praktika
Anteil an allen Beschäftigten	25	11	3	8	2	2	2
Betriebsgröße							
Betriebe unter zehn Beschäftigten	31	19	7	3	0	3	4
Betriebe mit zehn und mehr Beschäftigten (KSchG gilt approximativ)	24	10	2	9	2	1	1
Branche							
Gastgewerbe	38	34	7	11	0	0	1
Sonstige Dienstleistungen	36	25	7	8	1	7	3
Erziehung und Unterricht	36	7	3	16	0	9	3
Organisationen ohne Erwerbscharakter	40	12	4	15	0	4	3
Einzelhandel	44	23	5	6	1	1	3
Land- und Forstwirtschaft	19	17	5	9	1	0	3
Wirtschaftliche, wissenschaftliche und freiberufliche Dienstleistungen	24	14	3	12	0	3	2
Nahrungs- und Genussmittelproduktion	21	16	3	7	4	1	1
Gesundheits- und Sozialwesen	44	12	4	12	0	1	3
Information und Kommunikation	16	7	2	4	1	8	2
Verkehr und Lagerei	17	11	2	6	3	0	1
Baugewerbe	12	9	2	3	3	1	2
Großhandel, KFZ-Handel und -Reparatur	15	10	2	3	1	1	2
Verbrauchsgüter	13	8	1	3	3	1	1
Investitions- und Gebrauchsgüter	8	4	1	4	6	1	1
Produktionsgüter	7	3	0	5	6	1	1
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	25	6	3	3	0	2	1
Öffentliche Verwaltung	31	4	1	6	0	1	1
Bergbau, Energie, Wasser- und Abfallwirtschaft	9	3	1	6	2	0	1

Anmerkung: Hochgerechnete und gerundete Werte (0: unter 0,5); Beschäftigtenanteile bezogen auf die betriebliche Gesamtbeschäftigung.

Die einzelnen Beschäftigungsformen überschneiden sich und können nicht addiert werden zu einem Gesamtanteil atypischer Beschäftigung.

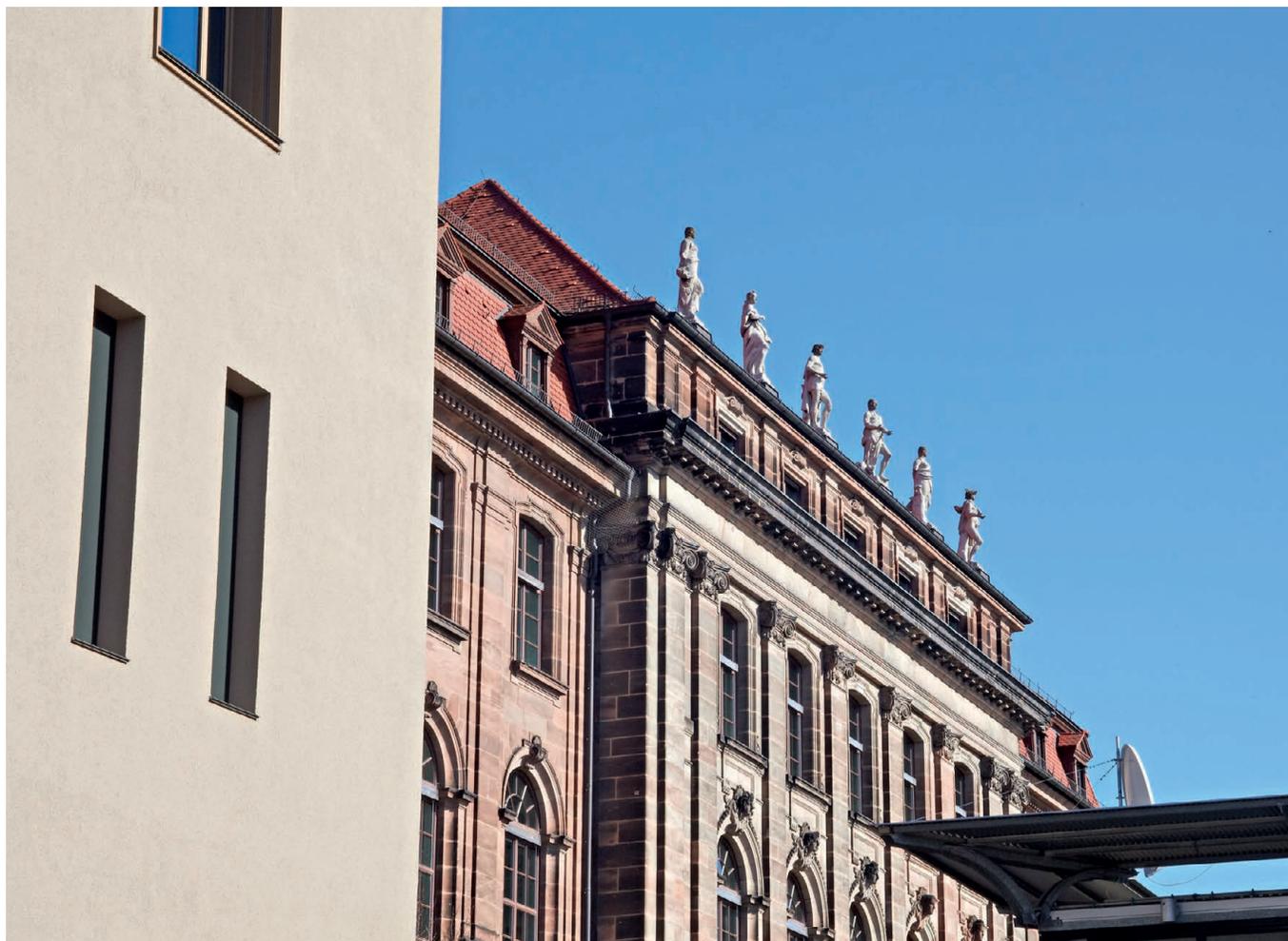
Quelle: IAB-Betriebspanel 2011

©IAB

Beobachtung des Arbeitsmarktes eine Herausforderung. Eine zentrale Datenquelle für die Beschreibung von Beschäftigungsstrukturen und deren Wandel ist das IAB-Betriebspanel: Jährlich werden etwa 16.000 Betriebe aller Betriebsgrößenklassen und Branchen zu zentralen Arbeitsmarktthemen befragt. Unter anderem wird die Zahl der Teilzeitbeschäftigten, geringfügig Beschäftigten, befristet Beschäftigten, Leiharbeiter, Mitarbeiter mit Werk- oder Dienstverträgen, Praktikanten und Ein-Euro-Jobber erfasst (siehe Tabelle auf Seite 33). Über die Betriebsgröße lässt sich zudem annähernd die Gültigkeit des allgemeinen Kündigungsschutzes ermitteln.

Die Daten des IAB-Betriebspanels zeichnen ein differenziertes Bild der deutschen Beschäftigungsstrukturen. Rund ein Fünftel aller im IAB-Betriebspanel 2011 erfassten Beschäftigten sind in Kleinbetrieben tätig, die – unter

Vernachlässigung der prozentualen Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigten – nicht dem allgemeinen Kündigungsschutz unterliegen. Befristungen und Leiharbeit sind in größeren Betrieben mit allgemeinem Kündigungsschutz wesentlich stärker verbreitet als in Kleinbetrieben ohne Kündigungsschutz (siehe Tabelle auf Seite 33). Der überproportionale Einsatz von Befristungen und Leiharbeit in größeren Betrieben ist ein Hinweis dafür, dass Betriebe diese Beschäftigungsformen unter anderem nutzen, um Beschäftigte flexibler einstellen und entlassen zu können. Bei Mini- und Midijobs, freien Mitarbeitern mit Werk- oder Dienstverträgen und Praktikanten zeigt sich hingegen ein gegenläufiges Bild. In Kleinbetrieben werden Minijobs besonders häufig eingesetzt. Ihr Anteil an der Belegschaft liegt dort bei etwa einem Fünftel, in größeren Betrieben mit mehr als zehn Beschäftigten hingegen nur bei einem Zehntel.



Branchen mit hohem Anteil an neuen Erwerbsformen

Die Daten des IAB-Betriebspanels machen außerdem deutlich, dass atypische Verträge – mit Ausnahme der Leiharbeit – überproportional häufig im Dienstleistungssektor und in Branchen mit einem hohen Frauenanteil an den Beschäftigten verbreitet sind (siehe Tabelle auf Seite 33).

Befristete Verträge finden sich schwerpunktmäßig in den Branchen Gesundheit und Soziales, Erziehung und Unterricht oder in gemeinnützigen Einrichtungen. Die betrieblichen Motive für den Einsatz befristeter Beschäftigung reichen von der Erprobung neuer Mitarbeiter über die zeitweise Vertretung von Stammkräften bis hin zu Saison- und Projektarbeit. Im öffentlichen Dienst stellen Befristungen ein zentrales Anpassungsinstrument dar, da arbeitgeberseitige Kündigungen dort de facto keine Rolle spielen. Zugleich besteht aufgrund von zeitlich begrenzten Haushaltsmitteln sowie Mutterschafts- und Elternzeitvertretungen ein gewisser Anpassungsbedarf. Teilzeitbeschäftigung ist häufig in den Branchen zu finden, die einen hohen Frauenanteil an den Beschäftigten aufweisen. Dazu zählen das Gesundheits- und Sozialwesen, der Einzelhandel, Organisationen ohne Erwerbscharakter, das Gastgewerbe, Erziehung und Unterricht oder die öffentliche Verwaltung. Minijobs spielen unter anderem im Einzelhandel sowie im Gast- und Reinigungsgewerbe eine große Rolle. Denn so können Betriebe flexibel auf Kundenströme und erweiterte Öffnungszeiten eingehen. Die Verbreitung von Praktika unterliegt ebenfalls branchenspezifischen Besonderheiten: Sie sind vor allem im Bereich Erziehung und Unterricht, im Einzelhandel, in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Gesundheits- und Sozialwesen zu finden. Geförderte Ein-Euro-Jobs sind explizit als vorbereitende Einstiegshilfen in den Arbeitsmarkt zur Vermittlung von Beschäftigungsfähigkeit gedacht. Die Arbeitsleistung der Teilnehmer soll nicht im Vordergrund stehen, sondern zusätzlich sein, zumal lediglich kleine „Aufwandsentschädigungen“ für die Tätigkeit in Ein-Euro-Jobs bezahlt werden. Ein-Euro-Jobs sind daher auf gemeinnützige Organisationen und öffentliche Einrichtungen in den Branchen Gesundheit und Soziales oder Erziehung und Unterricht beschränkt. Leiharbeit stellt insofern eine Sonderform dar, da sie anders als die

anderen Beschäftigungsformen überproportional im Produzierenden Gewerbe eingesetzt wird. Sie fungiert häufig in erster Linie als Flexibilitätsinstrument.

Werkverträge ermöglichen es Betrieben zudem, Spezialisierungsvorteile zu nutzen. Sie sind insbesondere dann interessant, wenn es sich um einmalige oder nicht durchgängig zu erbringende Tätigkeiten handelt, die eigene Mitarbeiter mangels Kapazitäten oder Qualifikationen nicht übernehmen können. Für Unternehmen haben Werkverträge den Vorteil, dass sie nur die tatsächlich erbrachten Leistungen bezahlen und sich mit der Organisation und Erbringung der „Werke“ nicht befassen müssen. Transaktionskosten wie die Kontrolle und Sicherstellung der täglichen Arbeitsleistung entfallen ebenso wie potenzielle Einstellungs- oder Entlassungskosten. Gleiches gilt für die Bezahlung arbeitsfreier Tage (Urlaub, Krankheit etc.), betriebliche Sonderzahlungen, die Arbeitgeberanteile der Sozialversicherungsbeiträge oder die betriebliche Altersvorsorge. Werkverträge könnten außerdem genutzt werden, um tarifvertragliche Regelungen wie Mindestlöhne zu umgehen. Umgekehrt können sie jedoch auch zum Einsatz kommen, weil Experten mit besonderen Spezialkenntnissen wie beispielsweise IT-Experten oder Unternehmensberater nicht auf Angestelltenbasis zu Tarifbedingungen zu haben sind. Zwei Drittel aller freien Mitarbeiter mit Werk- oder Dienstverträgen arbeiten in den Branchen Erziehung und Unterricht, Information und Kommunikation, in Organisationen ohne Erwerbscharakter, in sonstigen Dienstleistungen sowie in wirtschaftlichen, wissenschaftlichen und freiberuflichen Dienstleistungen.

Die Heterogenität der Beschäftigungsverhältnisse zeigt, dass Unternehmen die rechtlichen Rahmenbedingungen in unterschiedlicher Weise nutzen. Neben der Senkung von Personalkosten und der Sicherung von Flexibilität spielt auch die Nachahmung erfolgreicher Wettbewerber und die Rechtfertigung von betriebswirtschaftlichen Entscheidungen eine Rolle. Eine weitere Funktion von Leiharbeit oder Werkverträgen besteht unter anderem darin, dass diese Beschäftigungsformen die Kennzahlen über effizientes Wirtschaften in Pflichtberichten von börsennotierten Unternehmen beeinflussen. Einer Studie von

Alexander Spermann aus dem Jahr 2010 zufolge gelten die Kosten für Leiharbeiter oder Arbeitskräfte mit Werkverträgen nicht als fixe Personalkosten, sondern als variable „Sachkosten“. In dem Effizienzmaß „Umsatz im Verhältnis zu Beschäftigung“ werden diese Beschäftigungsformen daher lediglich beim Umsatz und nicht bei den Beschäftigten berücksichtigt. Dadurch kann sich eine bessere Bewertung des Unternehmens durch Finanzinvestoren ergeben.

Ein Blick in die Zukunft

Die beschriebenen Strukturen zeichnen das Bild eines flexiblen Beschäftigungssystems mit einem Kern an „Normalarbeit“ und vielfältigen Ausweichmöglichkeiten, das keineswegs dem früheren Bild des starren deutschen Arbeitsmarktsystems entspricht. Doch wie werden sich die Strukturen des Beschäftigungssystems fortentwickeln?

Entscheidend für die weitere Entwicklung ist erstens die Ausgestaltung der gesetzlichen Rahmenbedingungen. Die Kritiker der derzeitigen Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse sehen Reformbedarf vor allem bei der geringfügigen Beschäftigung. Auch die Eindämmung befristeter Verträge oder die Regulierung von Werkverträgen wird diskutiert. Wenn im Zuge von Reformen Kosten- oder Flexibilitätsvorteile für Unternehmen verringert werden, würden die betreffenden Beschäftigungsformen möglicherweise zurückgefahren. Angesichts der Vielfalt von Beschäftigungsformen ist dann jedoch denkbar, dass Unternehmen auf andere Möglichkeiten ausweichen. Die Abschaffung von sachgrundlosen Befristungen könnte beispielsweise dazu führen, dass verstärkt Leiharbeiter oder freie Mitarbeiter mit Werk- oder Dienstverträgen eingesetzt werden.

Zweitens beeinflussen volkswirtschaftliche Entwicklungen und die finanzielle Situation des Staates das Beschäftigungssystem. Spielen wirtschaftliche Schwankungen im betrieblichen Alltag eine steigende Rolle, werden Unternehmen zunehmend Flexibilitätspuffer einrichten. Instrumente wie Leiharbeit oder Werkverträge, die auch kurzfristig bei unerwarteten Schocks – etwa infolge von Finanzmarktspekulationen – Flexibilität garantieren, könnten hierbei von Vorteil sein. Befristete Verträge eignen sich hingegen eher, wenn Auftragsschwankungen beispielsweise aus saisonalen

oder projektbezogenen Gründen zu erwarten sind, da der Beschäftigungszeitraum im Voraus festgelegt werden muss.

Drittens spielt die branchen- und geschlechtsspezifische Verbreitung atypischer Verträge eine Rolle. Die zunehmende Erwerbstätigkeit von Frauen könnte die Ausweitung von Teilzeit und geringfügiger Beschäftigung begünstigen, wenn die Vereinbarkeit von Familie und Vollzeitarbeit nicht stärker institutionell unterstützt wird. Auch eine weitere Umwandlung hin zu einer Dienstleistungsgesellschaft hätte möglicherweise eine Zunahme atypischer Beschäftigungsformen zur Folge, da atypische Verträge – mit Ausnahme der Leiharbeit – im Dienstleistungssektor überproportional eingesetzt werden.

Viertens können die demografische Entwicklung und etwaige Fachkräfteengpässe Auswirkungen auf die Entwicklung von Beschäftigungsformen haben. Vielfach wird postuliert, dass sich die Verhandlungsposition von Arbeitnehmern verbessern und damit die Bedeutung atypischer Verträge abnehmen könnte. Dies ist aber eher bei gut ausgebildeten Fachkräften und Spezialisten zu erwarten. Fachkräfte, die über sehr gute Marktoptionen verfügen, könnten umgekehrt von einer tariflichen Beschäftigung auf Werk- und Dienstverträge ausweichen, um höhere Einkommen zu erzielen. In diesem Segment wäre somit auch eine Zunahme selbstständiger Tätigkeiten denkbar. Wenn der Pool an verfügbaren Arbeitskräften kleiner wird, könnte bei Arbeitgebern allerdings auch die Unsicherheit wachsen, wie geeignet die Fachkräfte für ihr Unternehmen sind. Dies könnte dazu führen, dass befristete Erprobungsverträge zunehmen. Eine Studie von Elke Jahn und Michael Rosholm aus dem Jahr 2011 deutet zudem darauf hin, dass Zeitarbeit zunehmend als Rekrutierungsinstrument genutzt werden könnte und sich die Übergangschancen in reguläre Beschäftigung verbessern.

Diese sicherlich nicht vollständige Auflistung möglicher Einflussfaktoren und Entwicklungspfade atypischer Beschäftigung verdeutlicht, dass die Zukunft der Arbeit nur schwer prognostizierbar ist. Der kontinuierlichen empirischen Erfassung der Beschäftigungsstrukturen – etwa mit dem IAB-Betriebspanel – kommt daher weiterhin eine große Bedeutung zu.



Literatur

Bundesagentur für Arbeit (2013): Zeitarbeit in Deutschland. Aktuelle Entwicklungen. Nürnberg.

Jahn, Elke.; Rosholm, Michael (2011): Arbeitnehmerüberlassung: In Dänemark ist Zeitarbeit ein Sprungbrett in Beschäftigung. IAB-Kurzbericht Nr. 1.

Spermann, Alexander (2010): Die neue Rolle der Zeitarbeit für den Arbeitsmarkt. In: R. B. Bouncken; M. Bornwasser; L. Bellmann (Hg.): Die neue Rolle der Zeitarbeit in Deutschland. München, Hampp. S. 203-224.

Der Autor



Dr. Christian Hohendanner ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“ am IAB.
christian.hohendanner@iab.de