

# Qualität der Arbeit: Wandel der Erwerbsformen als Problem oder als Chance?

„Qualität der Arbeit im Wandel“

8. IWH/IAB-Workshop

Halle (Saale), 20. Oktober 2011

Ulrich Walwei

# Ausgangspunkt

- Angesichts des verbesserten Arbeitsmarkttrends sind Massenarbeitslosigkeit und Strategien zu ihrer Verringerung immer weniger ein Thema.
- Dagegen gewinnen die mögliche Verknappung von Fachkräften und die Qualität der Beschäftigung zunehmend an Aufmerksamkeit.

# Gliederung

- Qualität der Arbeit: Definition und Messung
- Erwerbsformen im Wandel: Was ist eigentlich normal?
- Teilzeitbeschäftigung: Schon Standard?
- Befristete Beschäftigung: Neue Form der Probe?
- Zeitarbeit: Drehtür, Falle oder Brücke?
- Fazit: Wird alles noch flexibler?

# Qualität der Arbeit: Definition und Messung

# Qualität der Arbeit: Kerndimensionen

- Einkommen und Arbeitgeberleistungen
- Arbeitsorganisation (Autonomie, Anforderungen, Teamarbeit)
- Beschäftigungssicherheit und Flexibilität
- Adäquater Einsatz der Qualifikation und Weiterbildungsangebote
- Arbeitsbeziehungen (Tarifverträge, Arbeitsverträge)

## Qualität der Arbeit: Messansätze

- **Objektiver Ansatz:** Qualität wird aus beobachtbaren Merkmalen abgeleitet (Beispiel: Sog. „Normalarbeitsverhältnis“. Ansatz von Mückenberger, welches auf Beschäftigungsdauer, Arbeitszeit und Identität von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen abstellt)
- **Subjektiver Ansatz:** Wahrnehmung der Arbeitsqualität der Beschäftigten, die in Erhebungen erfasst wird (Beispiel: DGB-Index „Gute Arbeit“, der Einkommen, individuelle Ressourcen, Belastungen und Sicherheit einbezieht)

# Qualität der Arbeit: Empirische Befunde

- Stellenzuwachs im Dienstleistungssektor oder nach der Finanzkrise gewährleistet nicht immer „gute Jobs“ (Holman/McClelland 2011 und Wingerter 2011)
- Zunahme der Einkommensungleichheit in Deutschland (OECD 2008, Kalina/Weinkopf 2009)
- Befristete Beschäftigte und Leiharbeitnehmer fühlen sich weniger in Gesellschaft integriert als unbefristet Beschäftigte (Gundert/Hohendanner 2011)
- Trend zu abnehmender Arbeitszufriedenheit (Bohulskyy et al. 2011)

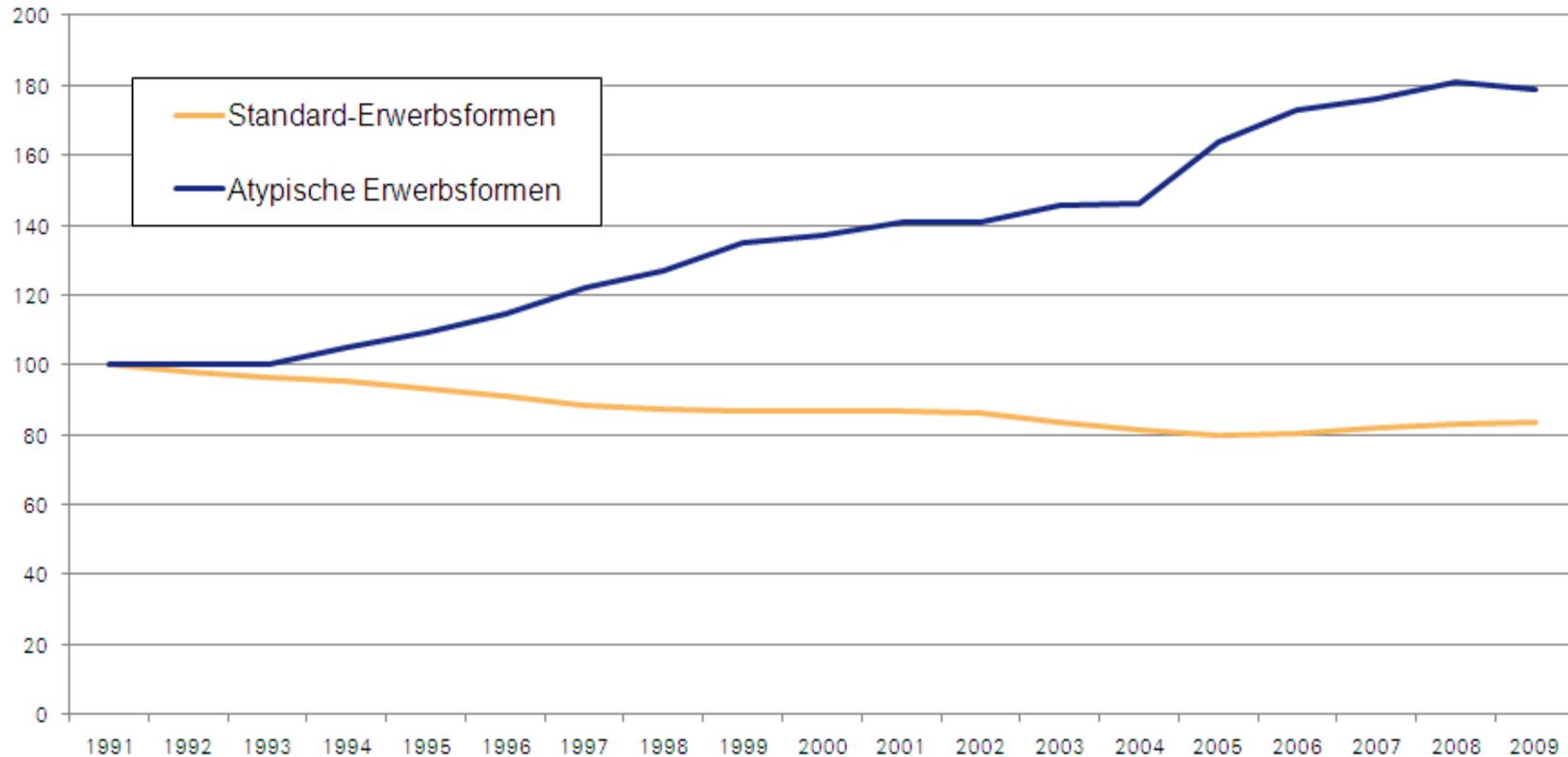
# Qualität der Arbeit: Grenzen bisheriger Messansätze

- Abweichende Merkmale von einer „Norm“ können individuell erwünscht sein
- Erfüllen einer „Norm“ muss nicht immer „gut“ sein
- Probleme bei der Bildung der für Bewertungen notwendigen Klasseneinteilungen
- Geeignete Referenz für „weniger gute Arbeit“
- Längsschnittbetrachtung vielfach geboten

# Erwerbsformen im Wandel: Was ist eigentlich normal?

## Entwicklung der Erwerbsformen 1991-2009

Index, 1991=100



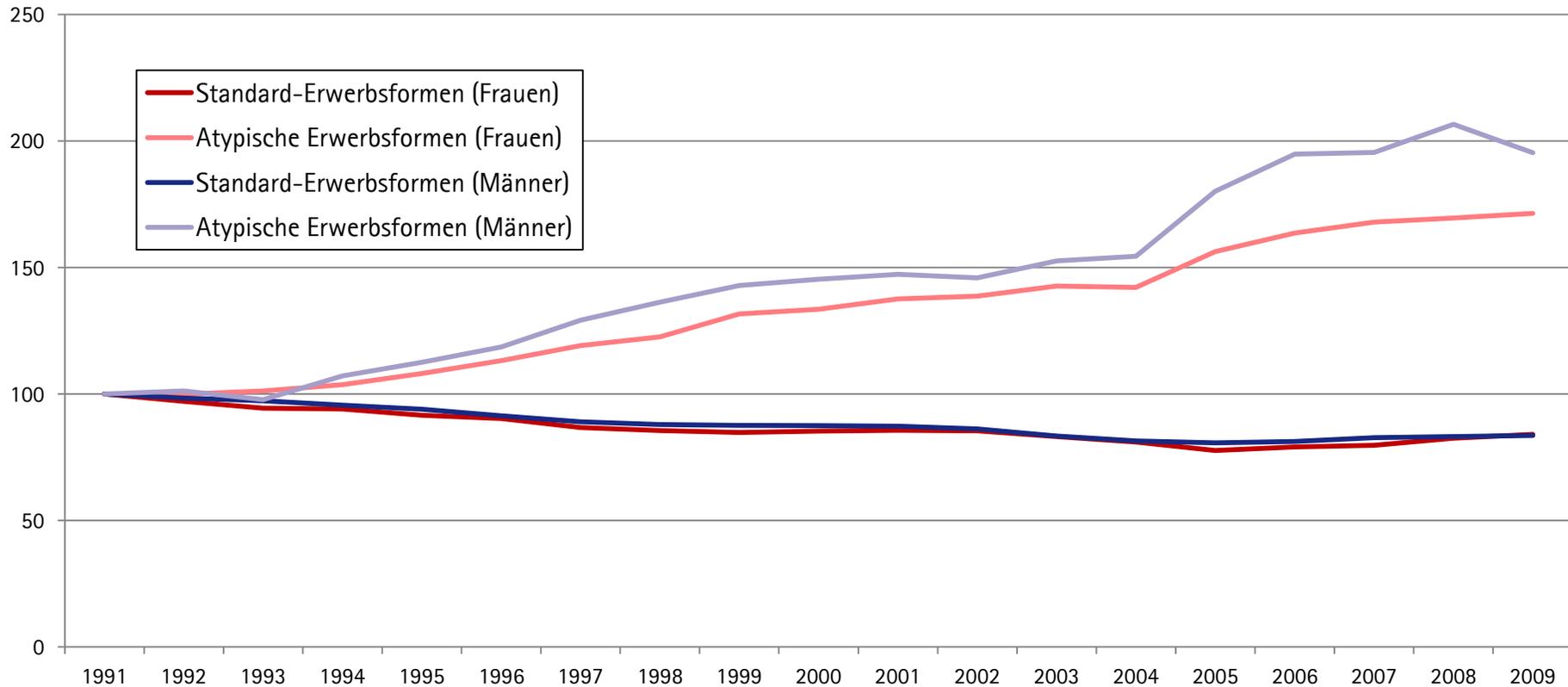
1) Standard-Erwerbsformen schließen selbständige Arbeitgeber (ohne Ein-Personen-Selbständige und mithelfende Familienangehörige) sowie unbefristete Beschäftigungsverhältnisse mit einer Arbeitszeit von mehr als 31 Stunden in der Woche ein.

2) Atypische Erwerbsformen schließen ein: Teilzeit (31 Stunden und weniger), geringfügige Beschäftigung, befristete Beschäftigung, Leiharbeitnehmer (mehr als 31 Stunden) und Ein-Personen-Selbständige.

Quelle: Destatis 2011 (Sonderauswertungen aus dem Mikrozensus).

## Entwicklung der Erwerbsformen bei Frauen und Männern, 1991-2009

Index, 1991=100

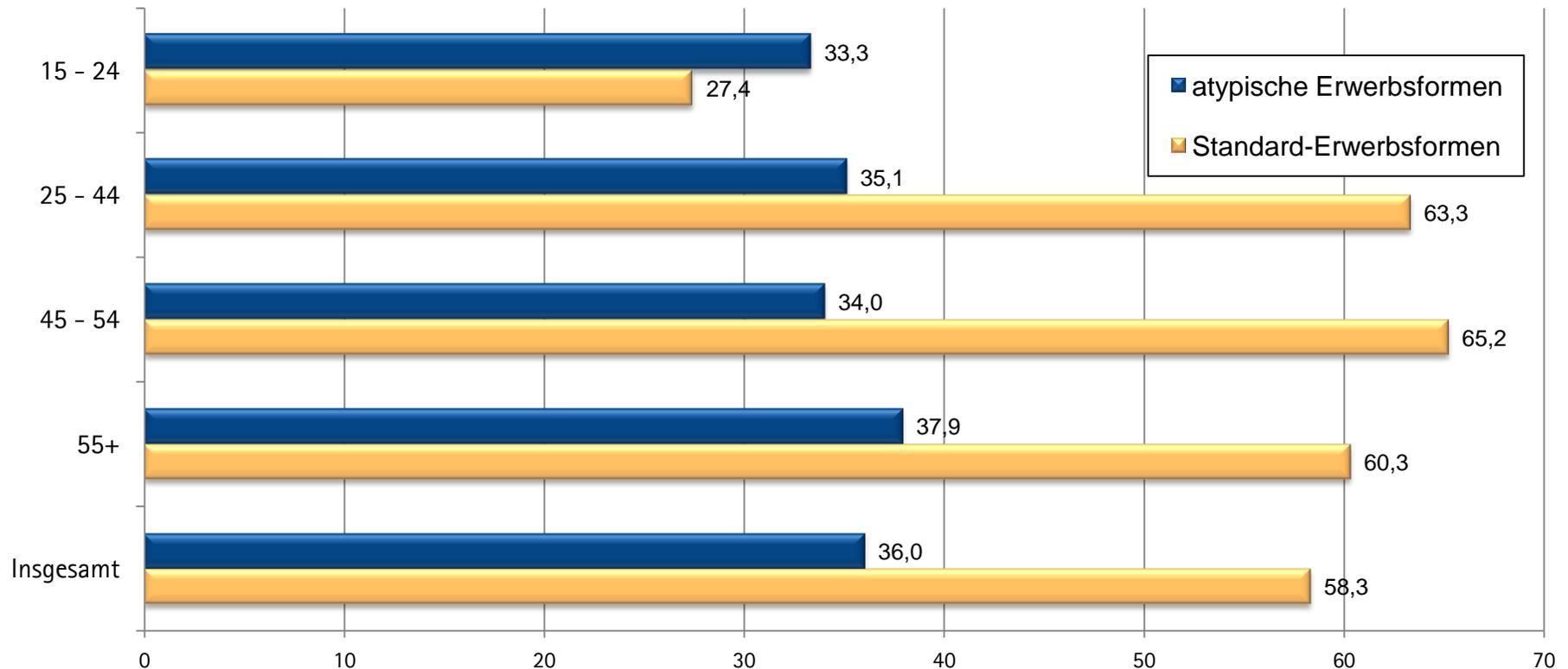


1) Standard-Erwerbsformen schließen selbständige Arbeitgeber (ohne Ein-Personen-Selbständige und mithelfende Familienangehörige) sowie unbefristete Beschäftigungsverhältnisse mit einer Arbeitszeit von mehr als 31 Stunden in der Woche ein.

2) Atypische Erwerbsformen schließen ein: Teilzeit (31 Stunden und weniger), geringfügige Beschäftigung, befristete Beschäftigung, Leiharbeitnehmer (31 Stunden und mehr) und Ein-Personen-Selbständige.

Quelle: Destatis 2011 (Sonderauswertungen aus dem Mikrozensus)

## Standarderwerbsformen<sup>1)</sup> und atypische Erwerbsformen<sup>2)</sup> nach Alter in 2009 - jeweils in Prozent -

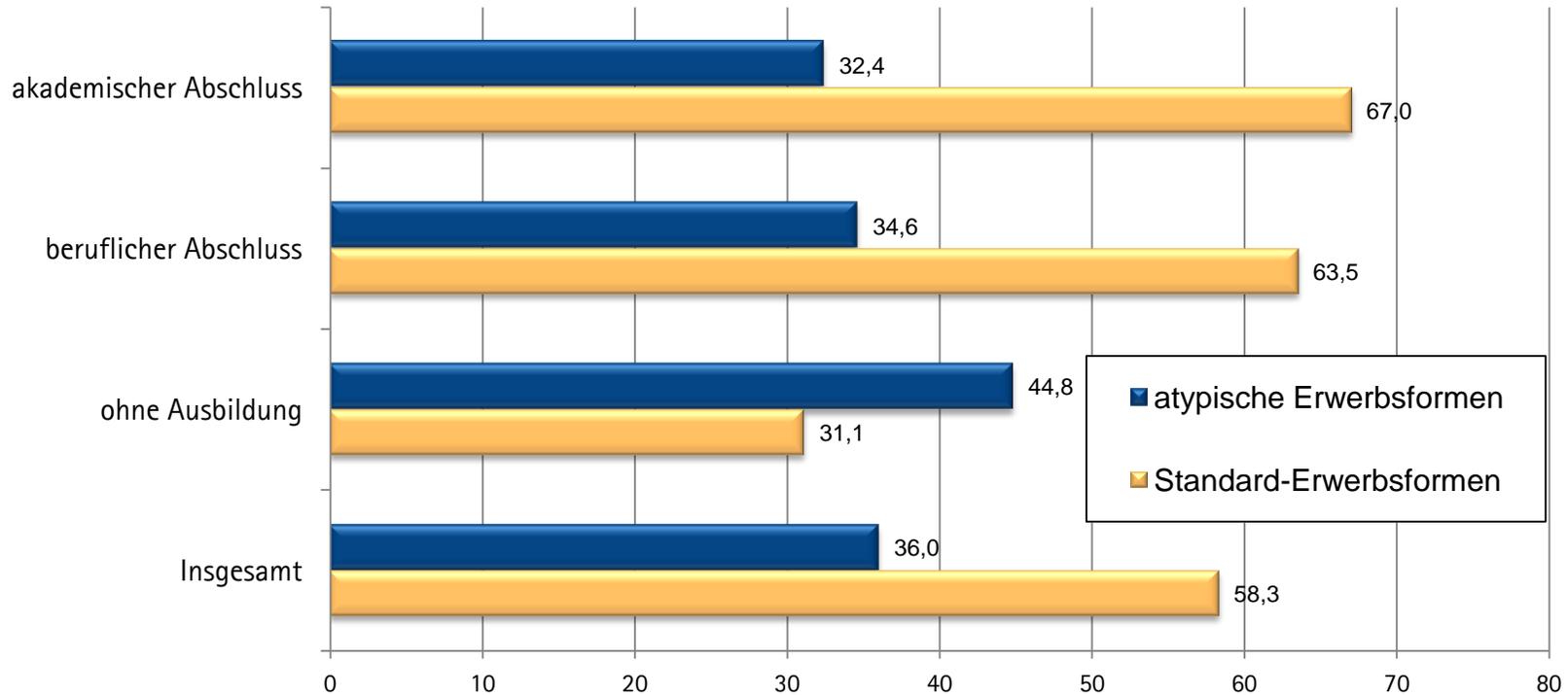


1) Normal-Erwerbsformen schließen selbständige Arbeitgeber (ohne Ein-Personen-Selbständige und mithelfende Familienangehörige) sowie unbefristete Beschäftigungsverhältnisse mit einer Arbeitszeit von mehr als 31 Stunden in der Woche ein.

2) Atypische Erwerbsformen schließen ein: Teilzeit (31 Stunden und weniger), geringfügige Beschäftigung, befristete Beschäftigung, Leiharbeitnehmer (mehr als 31 Stunden) und Ein-Personen-Selbständige.

Quelle: Destatis 2011 (Sonderauswertungen aus dem Mikrozensus)

## Standarderwerbsformen<sup>1)</sup> und atypische Erwerbsformen<sup>2)</sup> nach Qualifikation in 2009 – jeweils in Prozent –

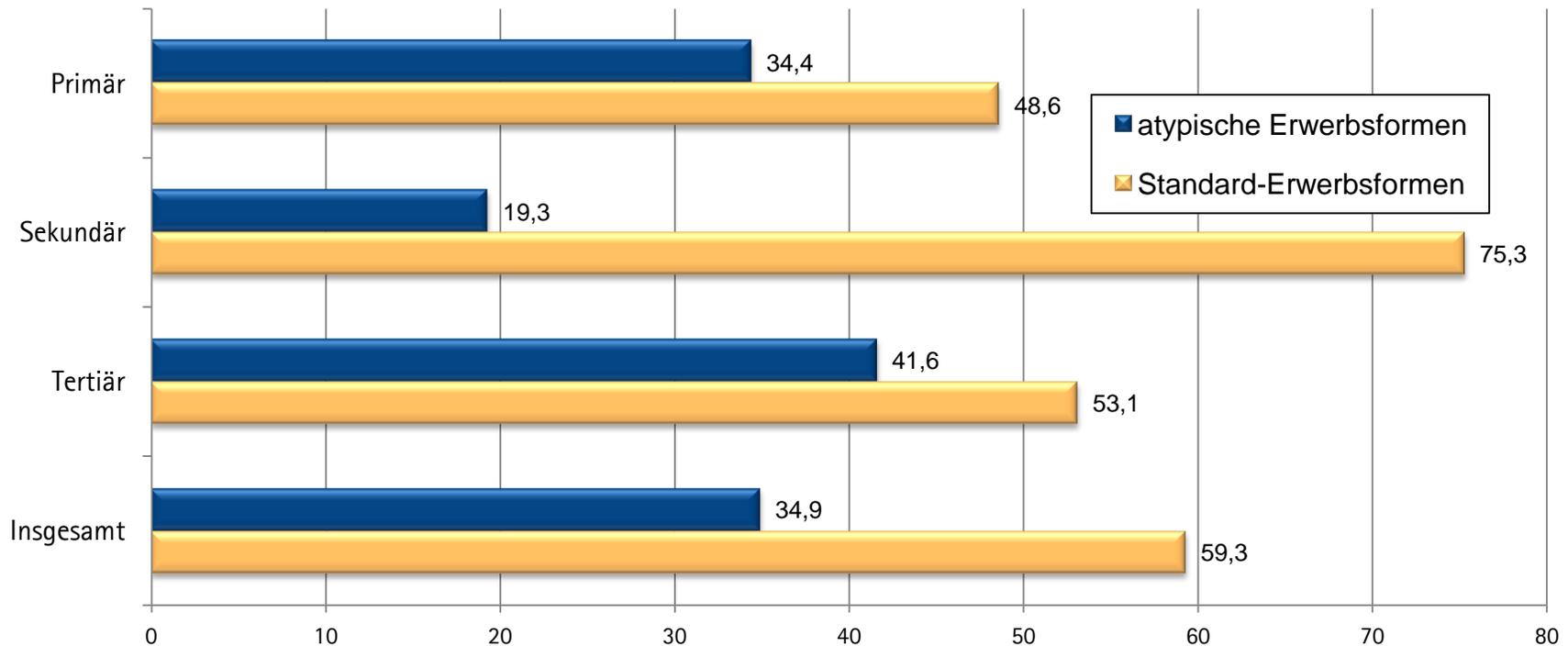


1) Normal-Erwerbsformen schließen selbständige Arbeitgeber (ohne Ein-Personen-Selbständige und mithelfende Familienangehörige) sowie unbefristete Beschäftigungsverhältnisse mit einer Arbeitszeit von mehr als 31 Stunden in der Woche ein.

2) Atypische Erwerbsformen schließen ein: Teilzeit (31 Stunden und weniger), geringfügige Beschäftigung, befristete Beschäftigung, Leiharbeitnehmer (mehr als 31 Stunden) und Ein-Personen-Selbständige.

Quelle: Destatis 2011 (Sonderauswertungen aus dem Mikrozensus)

## Standarderwerbsformen<sup>1)</sup> und atypische Erwerbsformen<sup>2)</sup> nach Wirtschaftssectoren in 2009 – jeweils in Prozent –



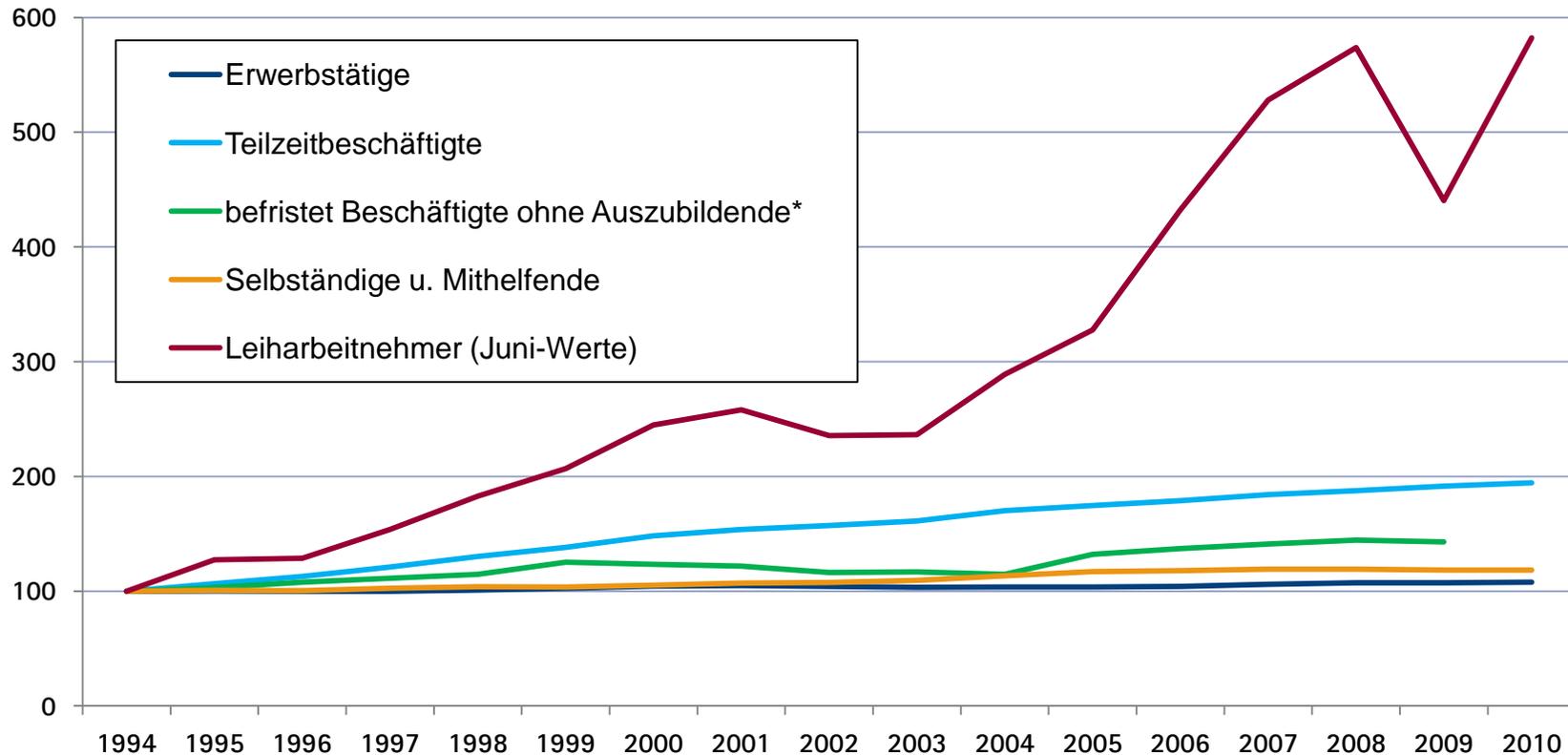
1) Normal-Erwerbsformen schließen selbständige Arbeitgeber (ohne Ein-Personen-Selbständige und mithelfende Familienangehörige) sowie unbefristete Beschäftigungsverhältnisse mit einer Arbeitszeit von mehr als 31 Stunden in der Woche ein.

2) Atypische Erwerbsformen schließen ein: Teilzeit (31 Stunden und weniger), geringfügige Beschäftigung, befristete Beschäftigung, Leiharbeitnehmer (mehr als 31 Stunden) und Ein-Personen-Selbständige.

Quelle: Destatis 2011 (Sonderauswertungen aus dem Mikrozensus)

## Entwicklung der Erwerbsformen 1994 - 2010

Index, 1994 = 100



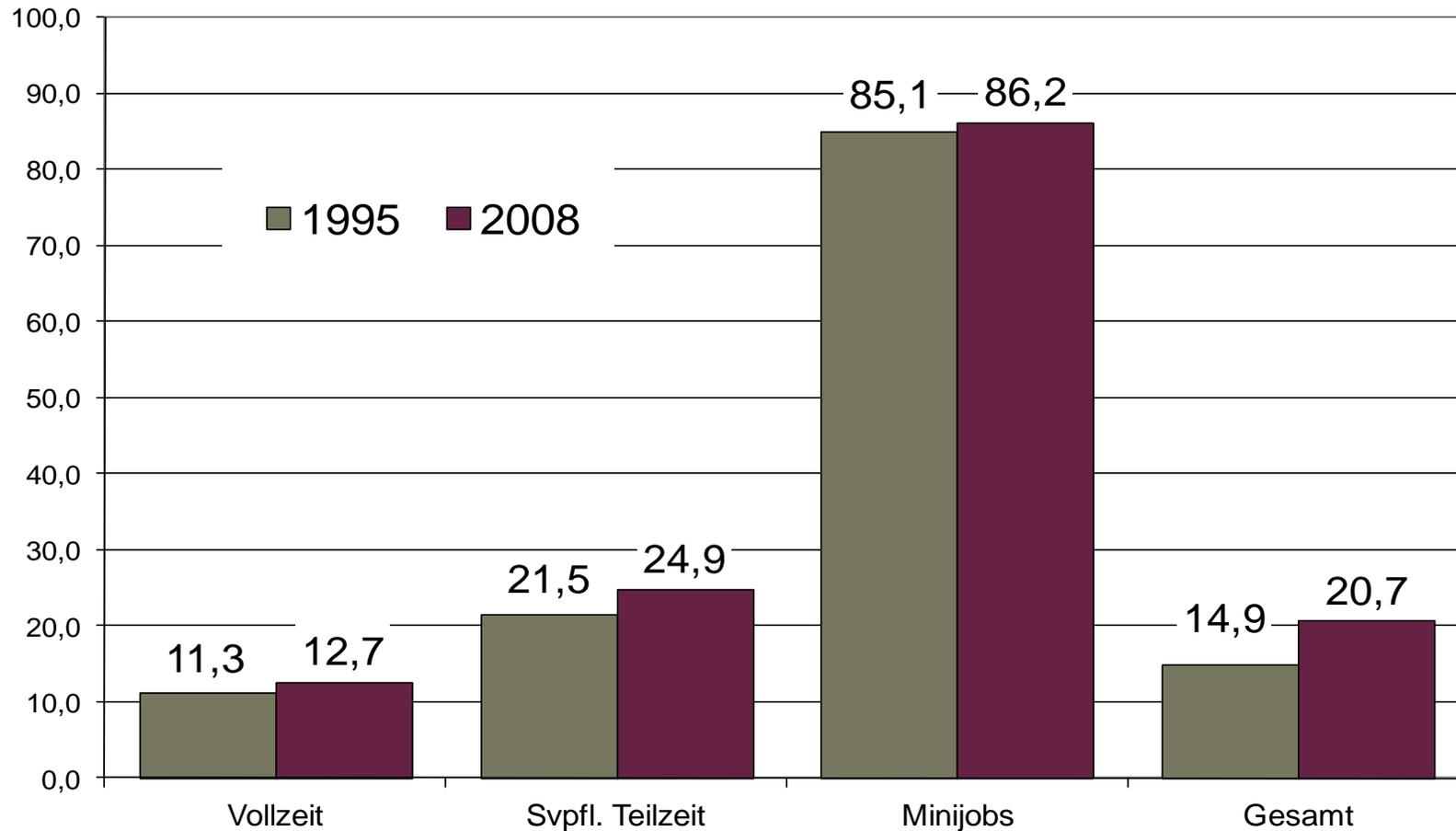
\* Daten für befristet Erwerbstätige nur bis 2009 vorhanden.

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

Quelle: IAB

## Niedriglohnbeschäftigung nach Beschäftigungsformen - in Prozent -



Niedriglohnbeschäftigung wird hier definiert als Beschäftigungsverhältnis mit einem Stundenlohn, der unterhalb von zwei Drittel des Medianstundenlohns liegt.

Quelle: SOEP, WSI-Mitteilungen

# Mögliche Gründe für Erwerbsformenwandel

- keine monokausale Erklärung, viele sich überlagernde Faktoren
- veränderte Beschäftigungsstrukturen (Frauen/Tertiärer Sektor)
- Ausgestaltung arbeitsmarktrelevanter Institutionen
- Zusammenspiel von Angebot und Nachfrage: betrieblicher Flexibilitätbedarf; heterogenere Arbeitnehmerwünsche; relative Marktmacht

# Entwicklung der Beschäftigungsformen und strukturelle Veränderungen

-Shift-Share-Analysen 1991-2009,

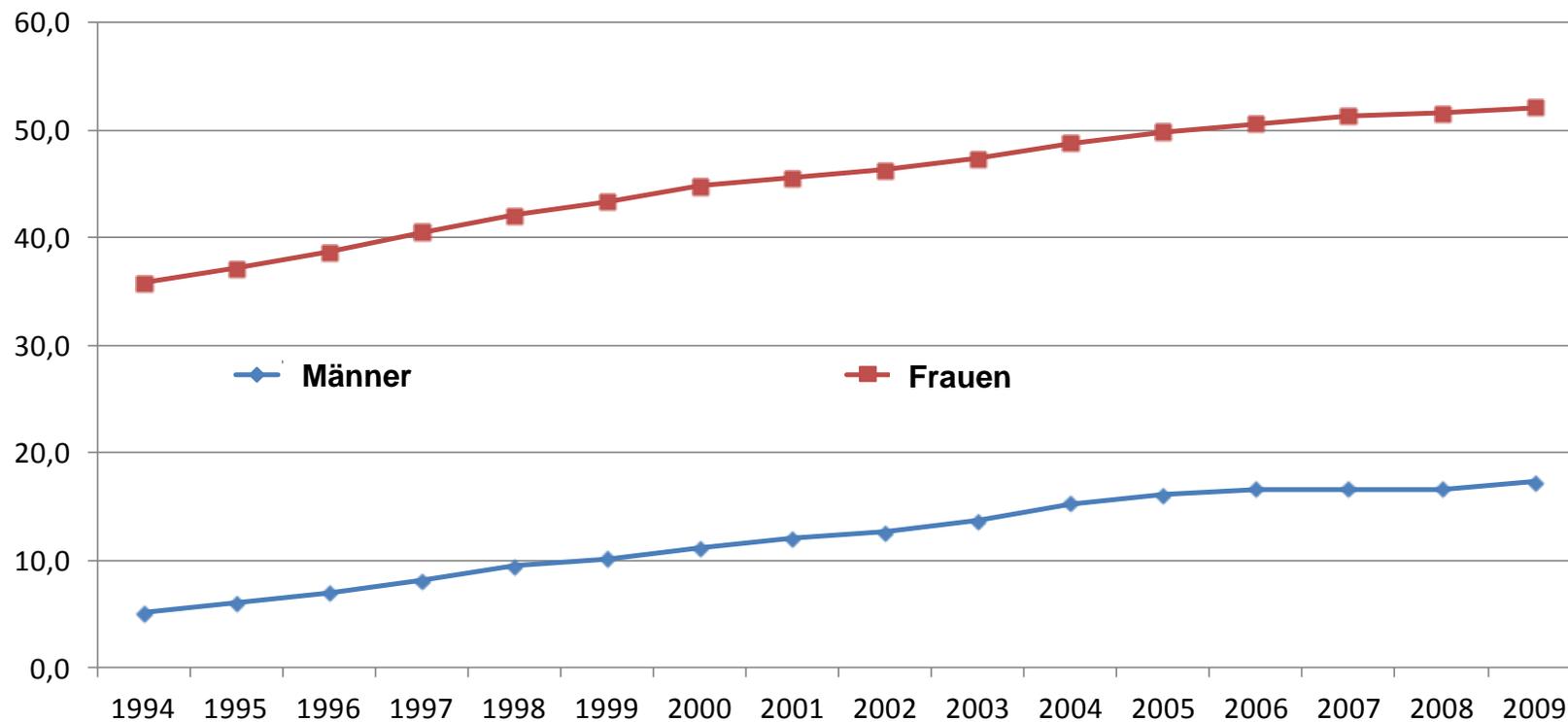
Shift- und Shareeffekte sowie Interaktionsterme jeweils in % der Gesamtveränderung -

	Sektoren			Gender		
	Shift-Effekt	Share-Effekt	Inter- aktionsterm	Shift-Effekt	Share-Effekt	Inter- aktionsterm
Atypische Erwerbsformen	<b>11,9</b>	81,9	6,2	<b>6,8</b>	150,7	-57,5
Geringfügig Beschäftigte	<b>3,3</b>	89,5	7,3	<b>2,0</b>	94,4	3,7
Befristet Beschäftigte (ohne Personen in Ausbildung)	<b>15,6</b>	77,5	6,9	<b>2,3</b>	98,8	-1,1
Ein-Personen-Selbständige	<b>0,8</b>	-159,6	258,8	<b>-3,2</b>	104,9	-1,7
Teilzeit (Beschäftigte mit AZ von weniger als 32 Std/Woche, ohne geringfügig Beschäftigte)	<b>31,5</b>	62,1	6,4	<b>20,8</b>	76,7	2,5
Leiharbeitnehmer				<b>-1,0</b>	103,4	-2,4

Quelle: IAB, eigene Berechnungen

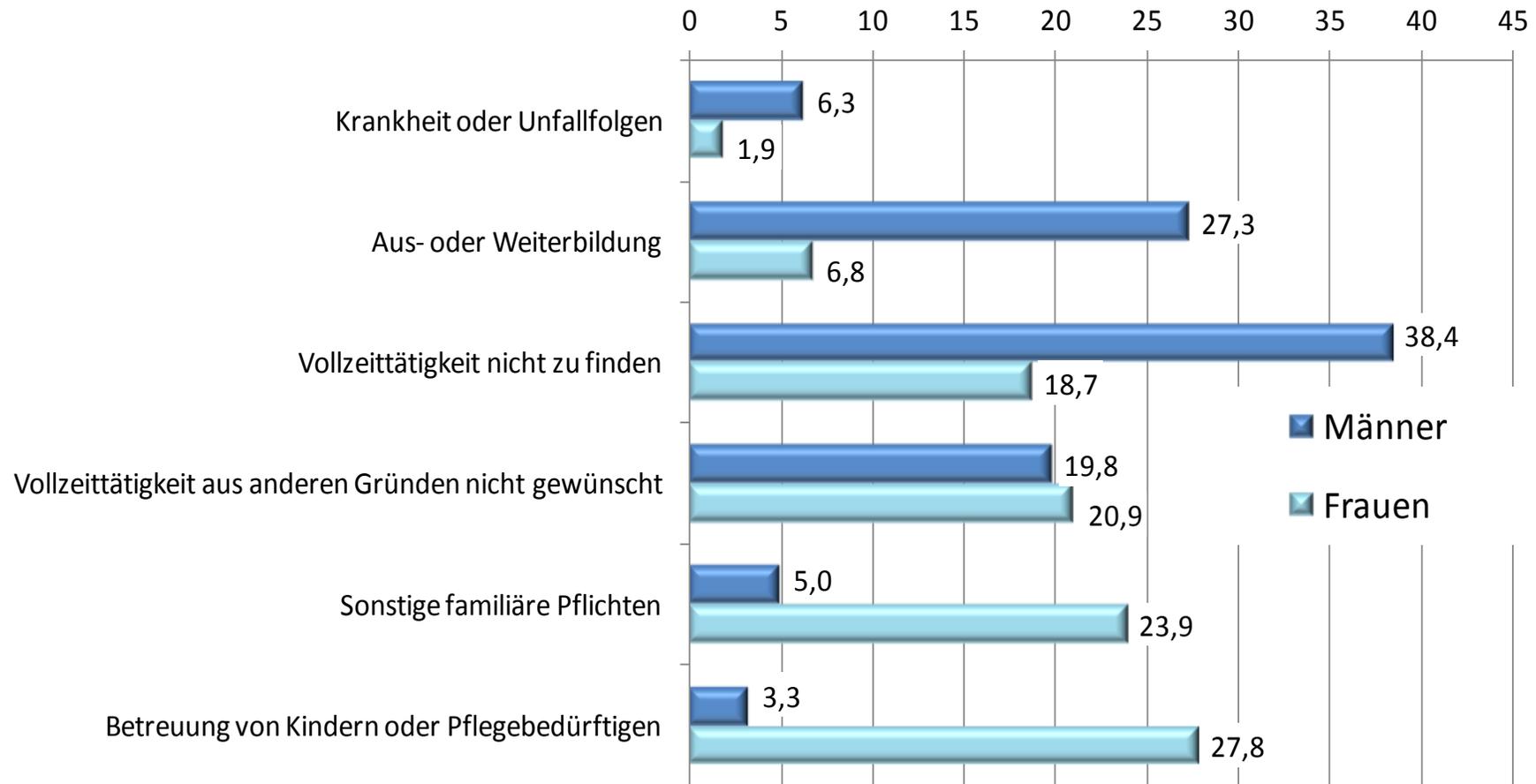
# Teilzeitbeschäftigung: Schon Standard?

## Entwicklung der Teilzeitquoten 1994 bis 2009 - in Prozent -



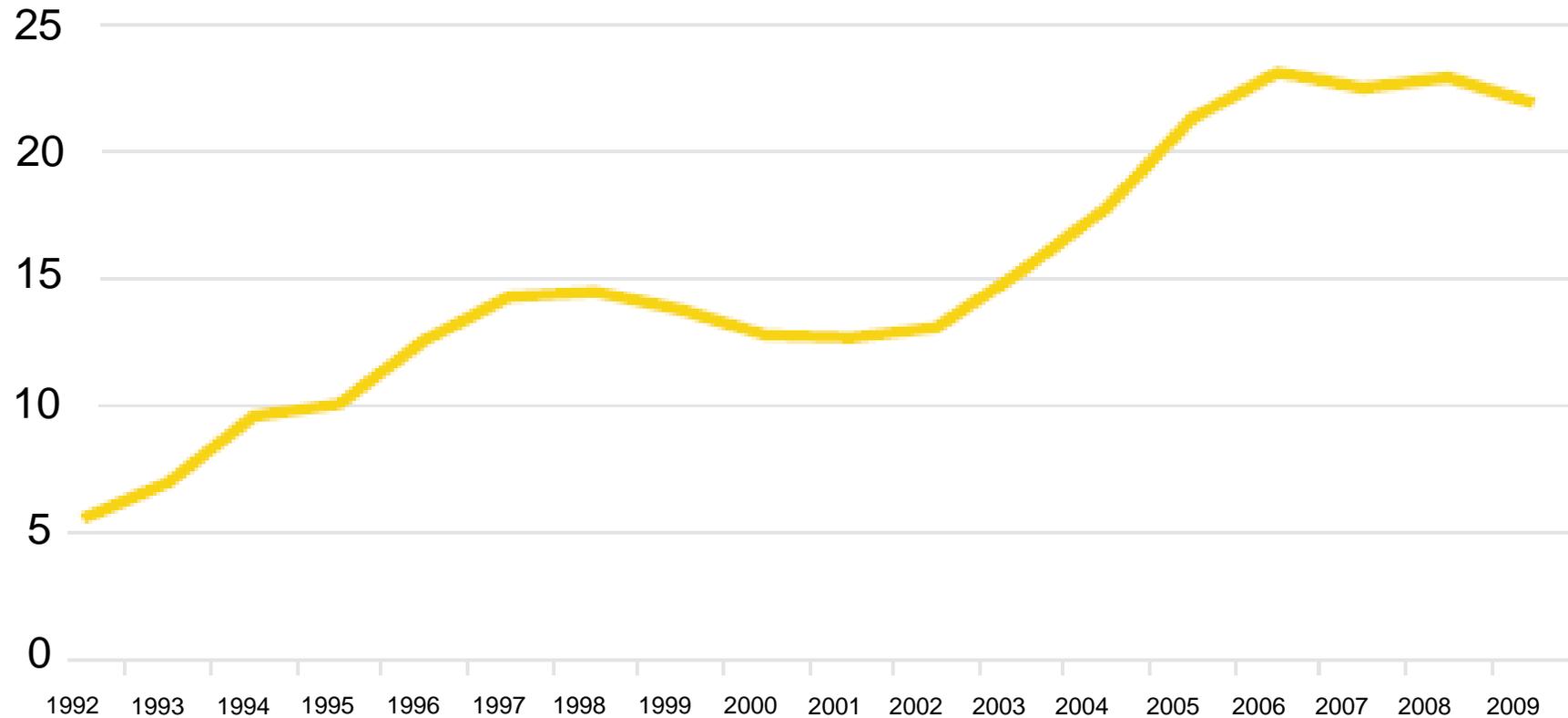
Quelle: IAB - Forschungsgruppe Arbeitszeit und Arbeitsmarkt

## Gründe für Teilzeittätigkeit 2008 - in Prozent -



Quelle: Statistisches Bundesamt, Qualität der Arbeit, 2010

## Teilzeitbeschäftigte mit Vollzeitwunsch von 1992 bis 2009 - in Prozent -

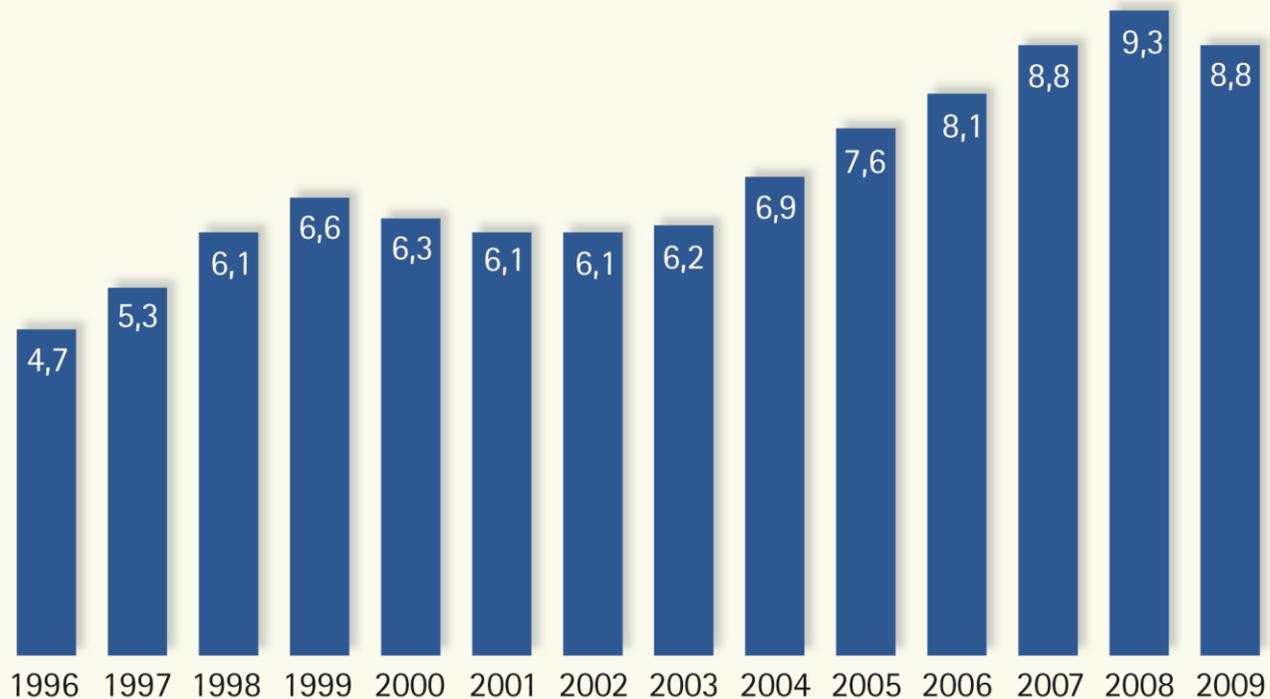


Quelle: Statistisches Bundesamt, Qualität der Arbeit, 2010

# Befristete Beschäftigung: Neue Form der Probe?

## Anteil befristeter Beschäftigung an der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung 1996 bis 2009

in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel, hochgerechnete Werte.

© IAB

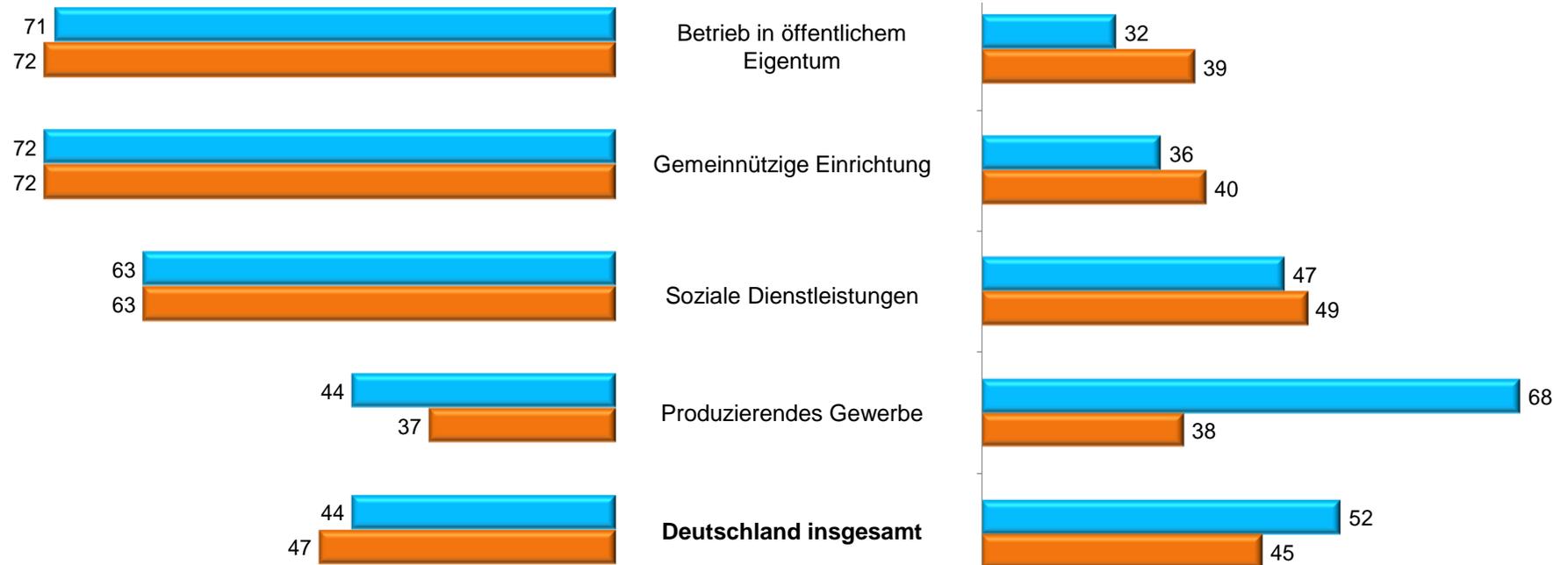
# Befristete Neueinstellungen und Übernahmen nach Befristungen

## 1. Halbjahr 2008 und 2009, Anteile in Prozent

Anteil der befristeten Neueinstellungen  
an allen Neueinstellungen

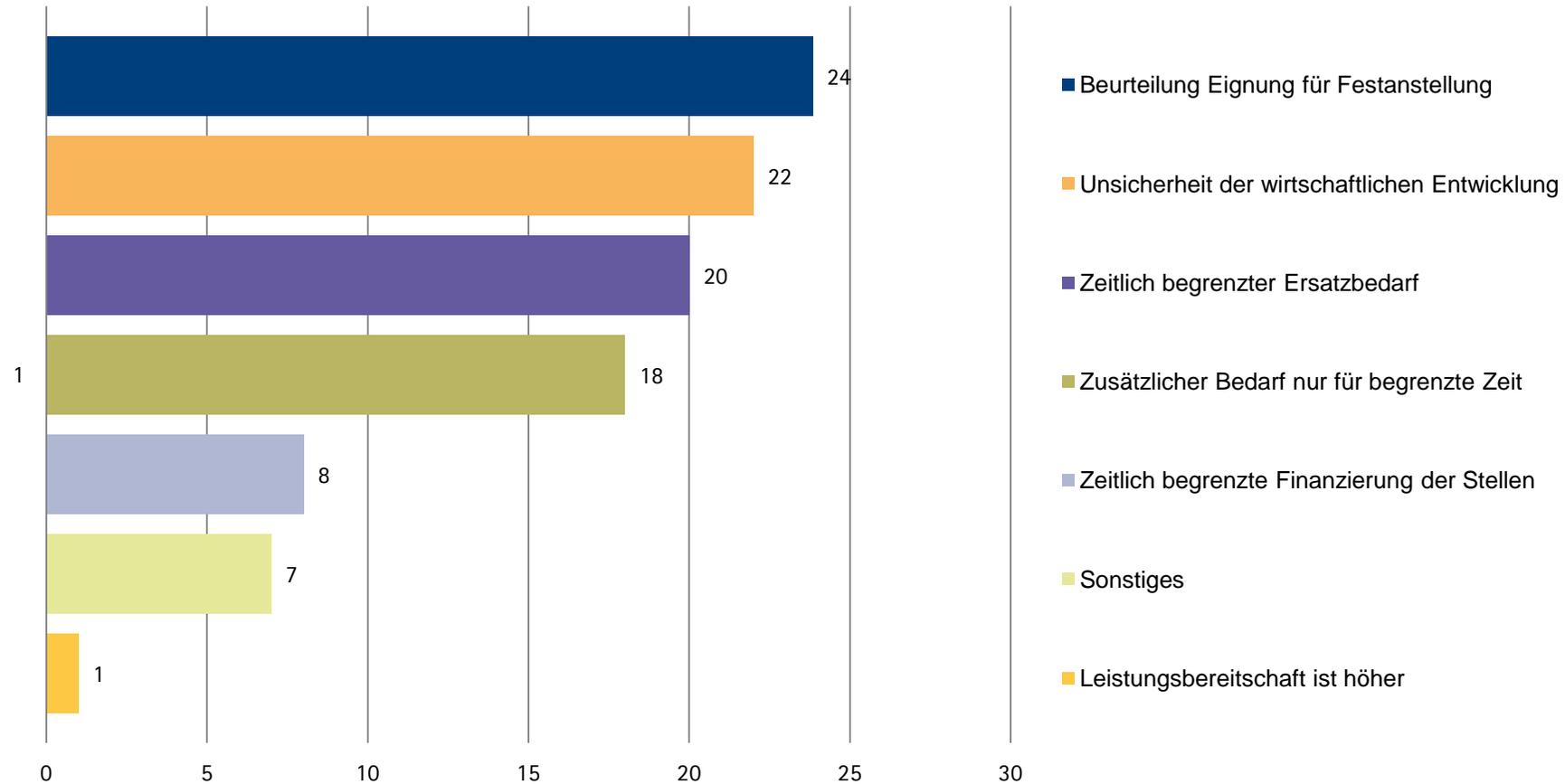
2008  
2009

Anteil der Übernahmen an allen Abgängen  
aus befristeter Beschäftigung



Quelle: IAB-Betriebspanel

## Betriebliche Gründe für den Einsatz befristeter Verträge 1. Halbjahr 2009, Anteile in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, Hohendanner 2010

## Befristet Beschäftigte mit dem Wunsch nach Festanstellung, 1996-2009

Anteil an allen Beschäftigten, die einen Befristungsgrund nannten  
- in Prozent -



Quelle: Statistisches Bundesamt, Qualität der Arbeit, 2010

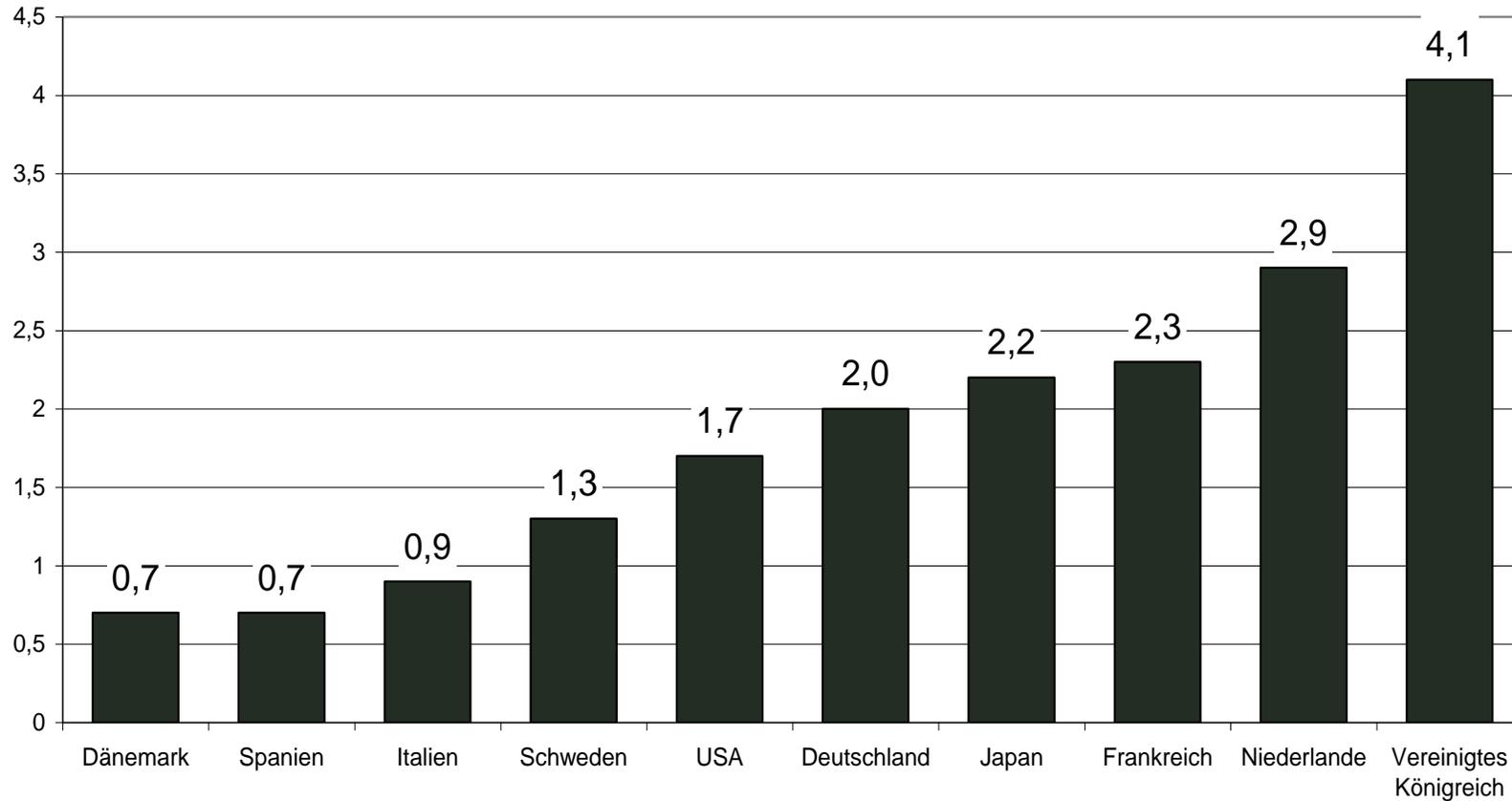
# Lohnnachteil von befristet Beschäftigten

Ausgangsunterschied ( <i>raw wage differential</i> )	24%
Mit individuellen Merkmalen	5%
Mit individuellen Merkmalen (nur Vollzeitbeschäftigte)	6%

Quelle: Jahn 2011 auf der Basis von SOEP-Daten 2001-2009, Alter 18-60, ohne geringfügig Beschäftigte, Auszubildende, Selbständige

# Zeitarbeit: Drehtür, Falle oder Brücke

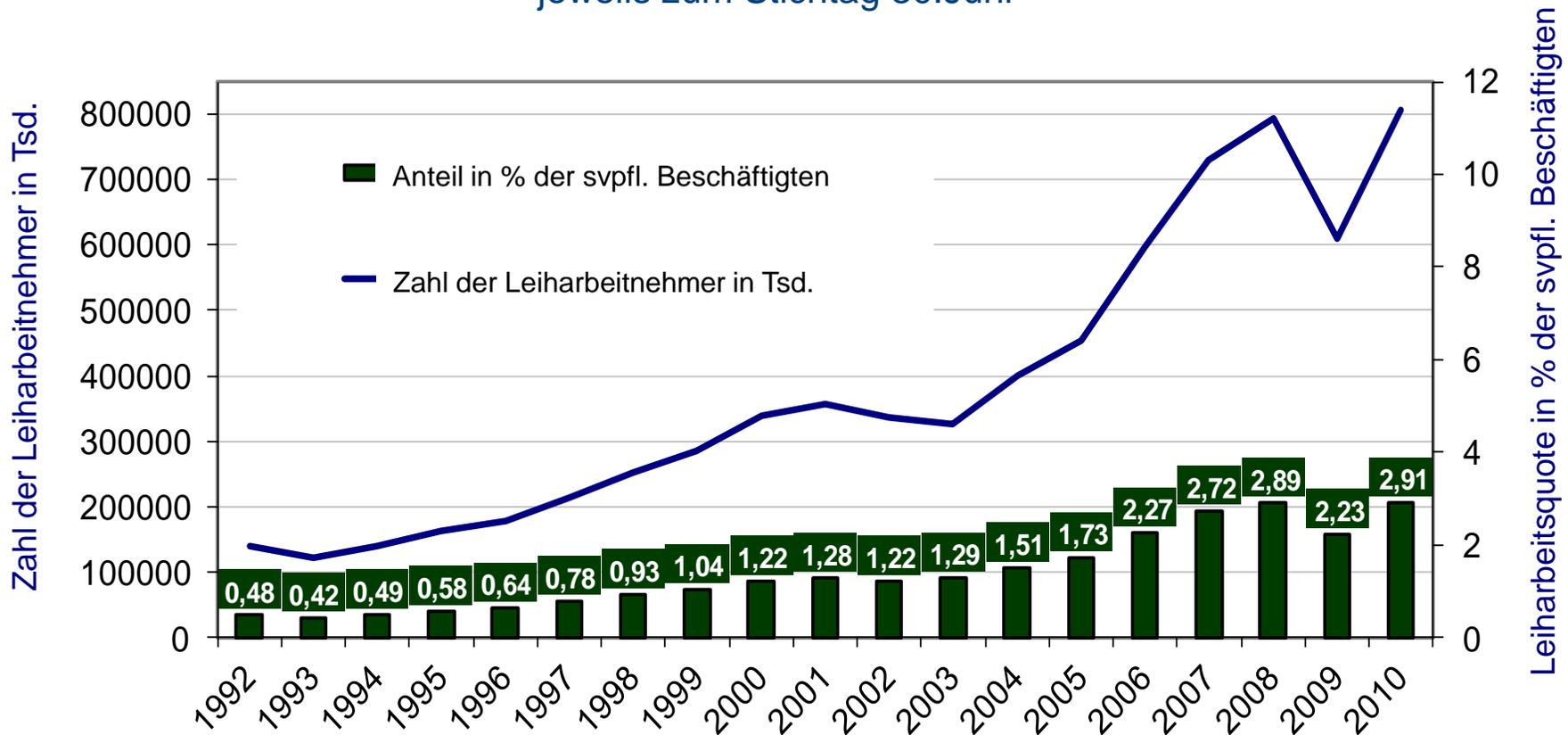
## Leiharbeitnehmerquoten im internationalen Vergleich in 2008 - in Prozent der Erwerbstätigen -



Quelle: IAB

## Entwicklung der Zahl der Leiharbeiter und der Leiharbeiterquote 1992 bis 2010

- jeweils zum Stichtag 30.Juni -



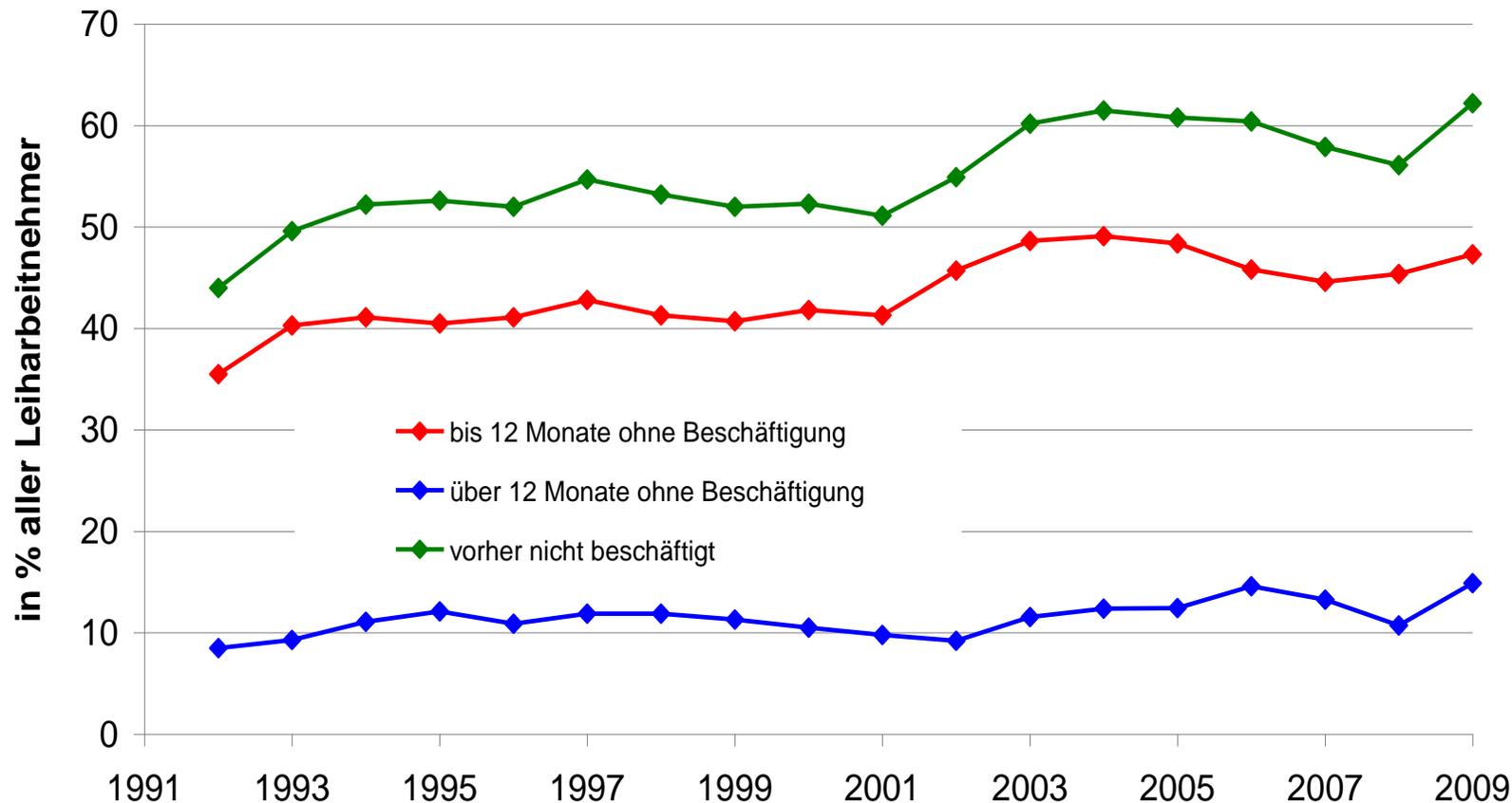
Quelle: Statistik der BA

# Zeitarbeit als Chance – „Stepping Stone“ oder „Dead End“?



# Leiharbeiter nach vorherigem Arbeitsmarktstatus, 1991 – 2009

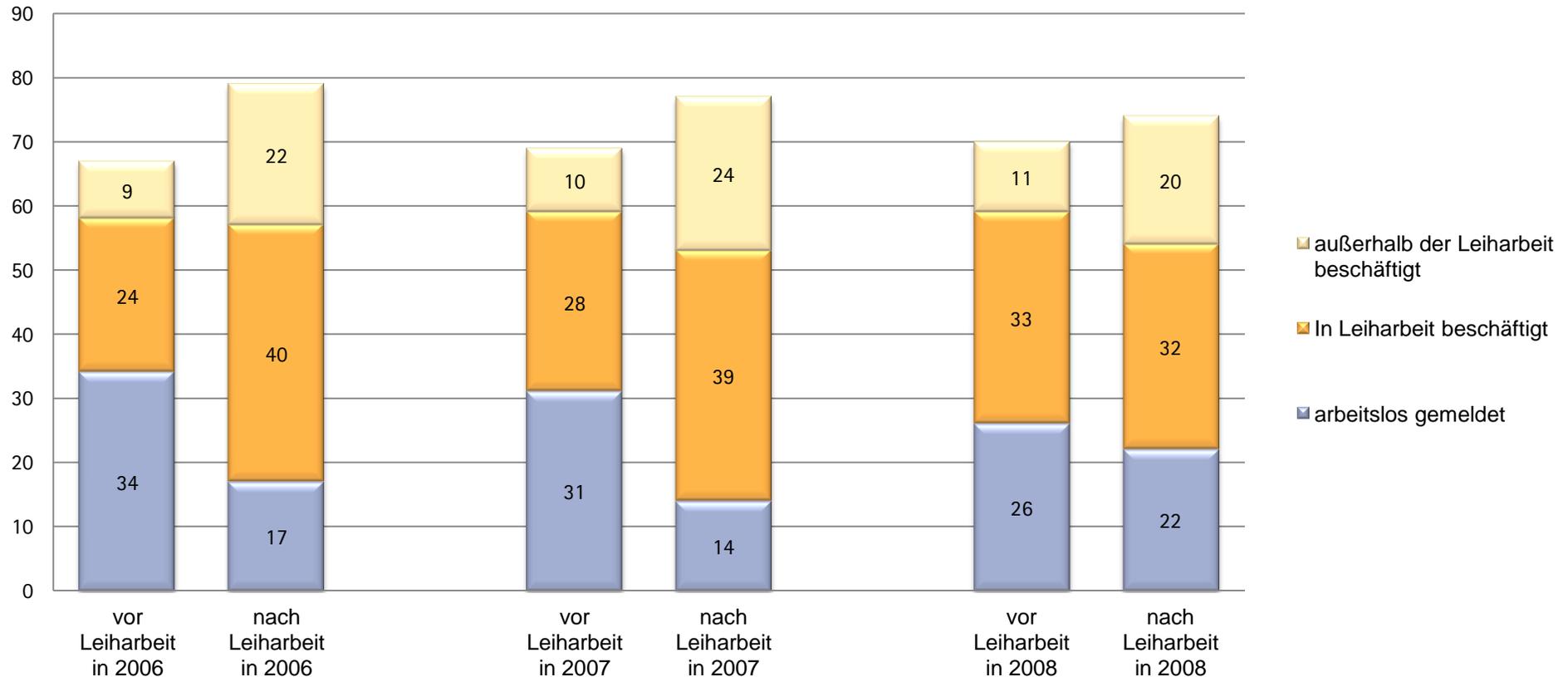
- in Prozent -



Quelle: Arbeitnehmerüberlassungsstatistik

# Erwerbsstatus von Leiharbeitnehmern vor und nach ihrem Einsatz in Leiharbeit

Leiharbeitnehmer in den Jahren 2006 bis 2008, die in dem Jahr vor bzw. nach Ihrem Einsatz  
182 Tage beschäftigt oder arbeitslos gemeldet waren  
- Anteile in Prozent -



Anmerkung: Differenz zu 100 % sind Leiharbeitnehmer mit unstetigen Erwerbsverläufen, die keinem Status mindestens 182 Tage lang zugeordnet werden können.

Quelle: Integrierte Erwerbsbiografien (IEB)

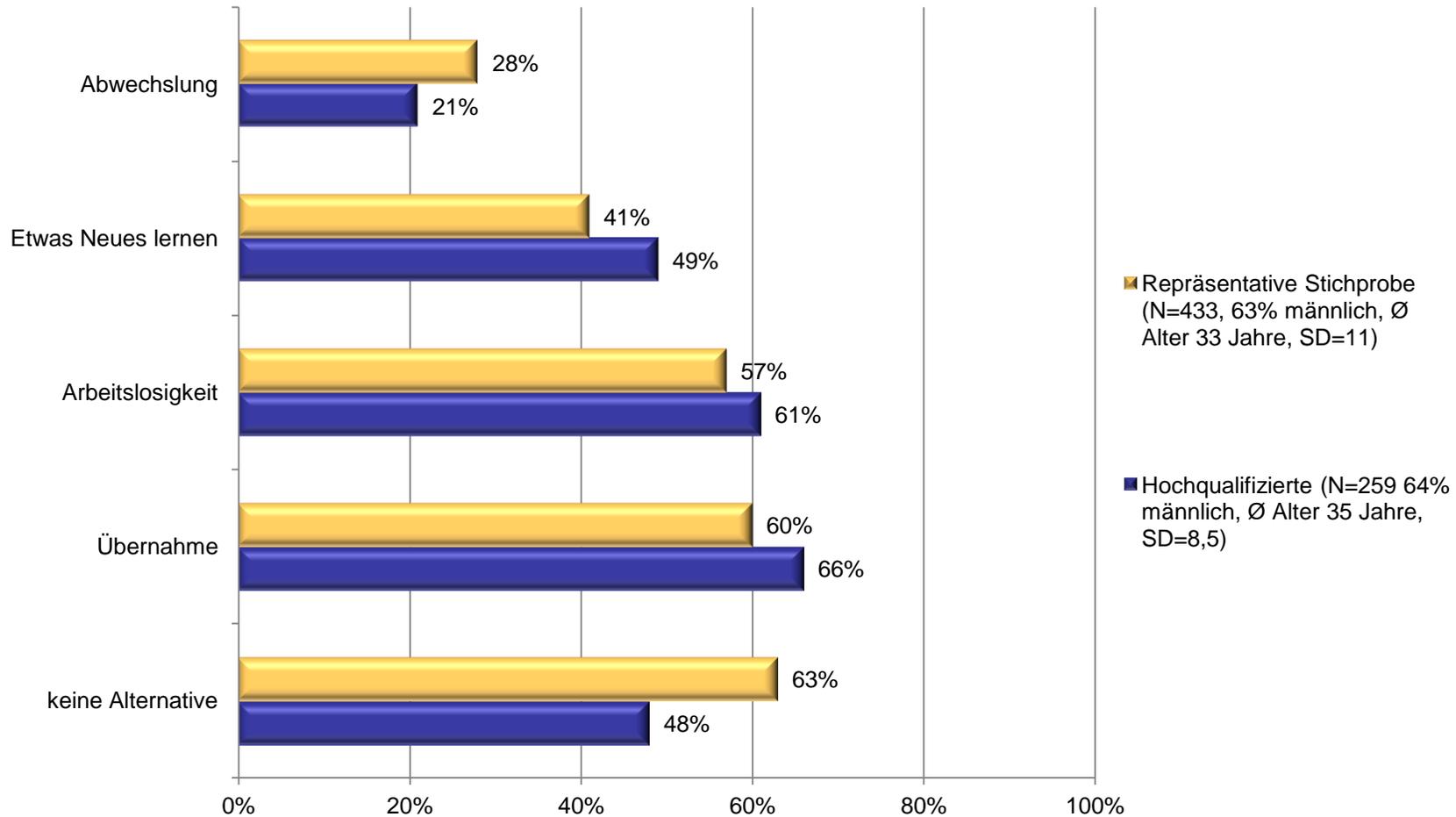
# Lohnnachteil von Zeit-/Leiharbeitnehmern

Ausgangsunterschied ( <i>raw wage differential</i> )	59 %
Mit sozioökonomischen Merkmalen und Tätigkeiten (Geschlecht, Ausbildung (4 Kategorien), Alter (linear und quadriert), Nationalität (Ausländerstatus), Beruf (89 Kategorien), Region (aggregierte Bundesländer, 12 Kategorien) und Stellung im Beruf (3 Kategorien))	38 %
Mit Erwerbshistorie Tage in Beschäftigung (i) innerhalb der Zeitarbeitsbranche, (ii) außerhalb der Zeitarbeitsbranche und (iii) in Arbeitslosigkeit in den 4 Jahren vor dem Stichtag (linear und quadriert)	22 %

Anmerkung: Selektion: sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ohne besondere Merkmale am Stichtag 30. Juni 2008; vollzeitbeschäftigt, im Alter zwischen 18 und 65 Jahren.

Quelle: Jahn auf der Basis der Integrierte Erwerbsbiografien (IEB) des IAB

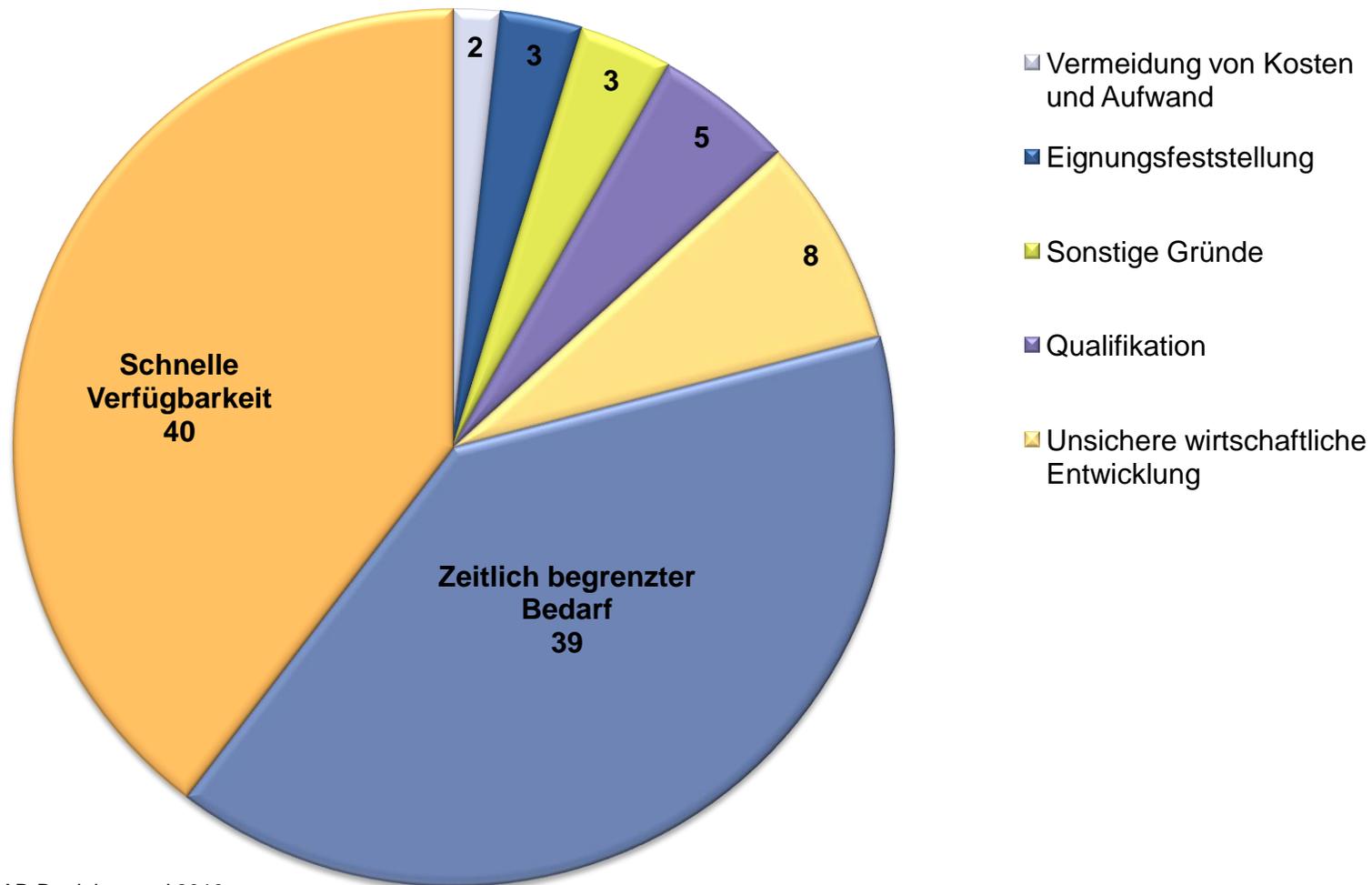
## Individuelle Motive für Zeitarbeit



Quelle: Galais, N. & Moser, K. (2005). Arbeiten, Lernen und Weiterbildung in der Zeitarbeit - Eine Befragung von Erwerbstätigen in der Zeitarbeit. Ergebnisbericht für das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

# Wichtigster Grund für den Einsatz von Zeitarbeit in 2010

- Anteil der Nennungen in Prozent -



Quelle: IAB-Betriebspanel 2010

# Fazit

# Erwerbsformenwandel: Zusammenfassung

- Wandel der Erwerbsformen hat die Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes erhöht und mehr niedrig schwellige Einstiegschancen eröffnet
- Entwicklung geht mit stärkerer Polarisierung von Einkommen und Schutzrechten (sozialer Sicherung, Beschäftigungssicherheit) einher
- Befähigung zur Flexibilität ist längerfristig von zentraler Bedeutung (Flexicurity-Ansätze ausloten, Entwicklung der Beschäftigungsfähigkeit)

# Erwerbsformenwandel: Zur weiteren Entwicklung

- Einfache Trendfortschreibung nicht zielführend, selbst Renaissance einer (reformierten) „Normalbeschäftigung“ möglich
- Abhängig ist dies
  - von der künftigen Ausgestaltung relevanter Arbeitsmarktinstitutionen,
  - vom Gelingen von Übergängen zwischen atypischen Erwerbsformen und Standarderwerbsformen
  - und den Konsequenzen des sich andeutenden Wandels des Arbeitsmarktes vom Käufermarkt zum Verkäufermarkt.

Institut für Arbeitsmarkt-  
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der  
Bundesagentur für Arbeit

IAB

# Vielen Dank!

Für weitere Informationen:  
[www.iab.de](http://www.iab.de)

Dr. Ulrich Walwei