

Atypische Beschäftigung und prekäre Arbeit

soeb Werkstatt 2010

22./23. April 2010, Göttingen

Hartmut Seifert

Programm

- Problemstellung
- Definition: atypisch
- Ausmaß und Entwicklung
- Kriterien + Risiken der Prekarität
- Aufwärtsmobilität
- Forschungsfragen + Fazit

Kriterien u. Formen atypischer Beschäftigung

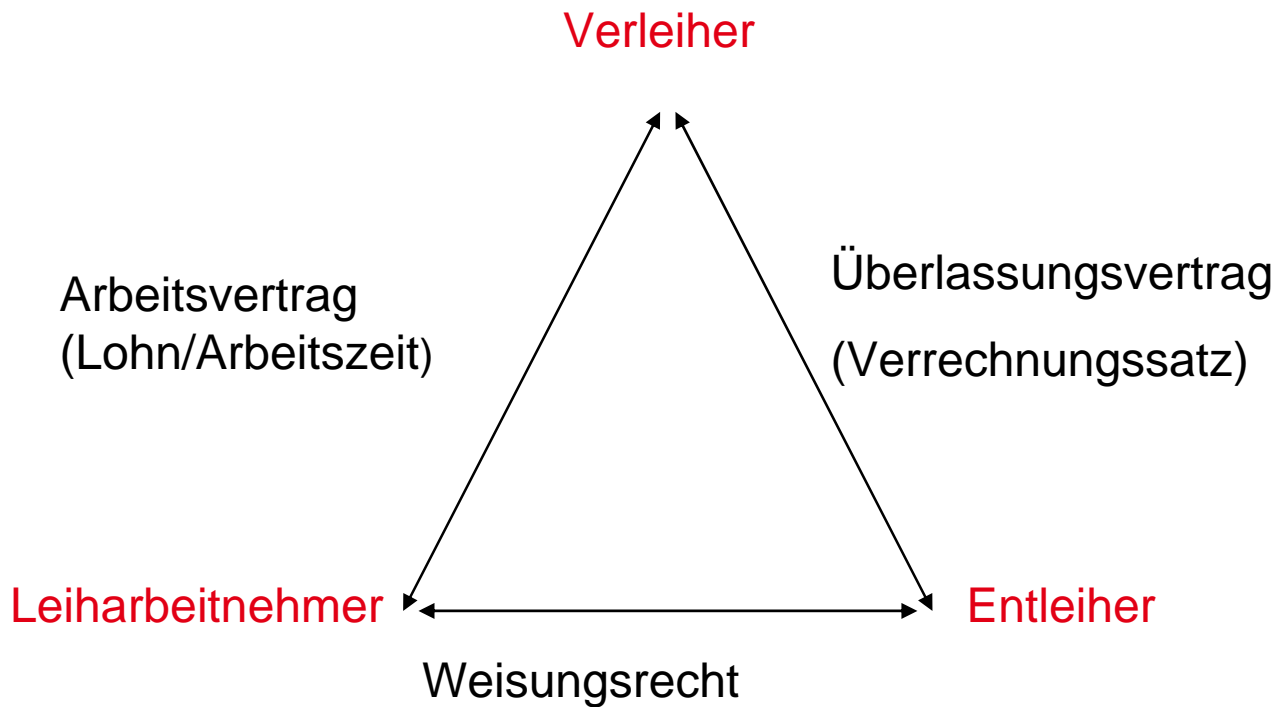
Normalarbeitsverhältnis

- Vollzeit
- Unbefristet
- Ausreichende soziale Absicherung
- Identität Arbeits- u. Beschäftigungsverhältnis
- Weisungsgebundenheit

Atypische Beschäftigung

- Teilzeit/Mini-/Midijobs
- Befristet
- Mini-/Midijobs/Teilzeit/Solo-Selbständige
- Leiharbeit
- Solo-Selbst./Ich AG

Arbeitsrechtliches Dreiecksverhältnis



1. These

Zahlreiche Deregulierungen, vor allem im Rahmen der Hartz-Reformen, haben seit Mitte der 1980er Jahre schrittweise den Spielraum für einen flexiblen Arbeitseinsatz erweitert und atypische Beschäftigung gefördert.

Deregulierung (Hartz-Gesetze)

● Leiharbeit

- unbegrenzte Überlassungsdauer
- Aufhebung Synchronisationsverbot
- Aufhebung Wiedereinstellungsverbot
- Prinzip der gleichen Bezahlung, Abweichungen durch Tarifvertrag möglich

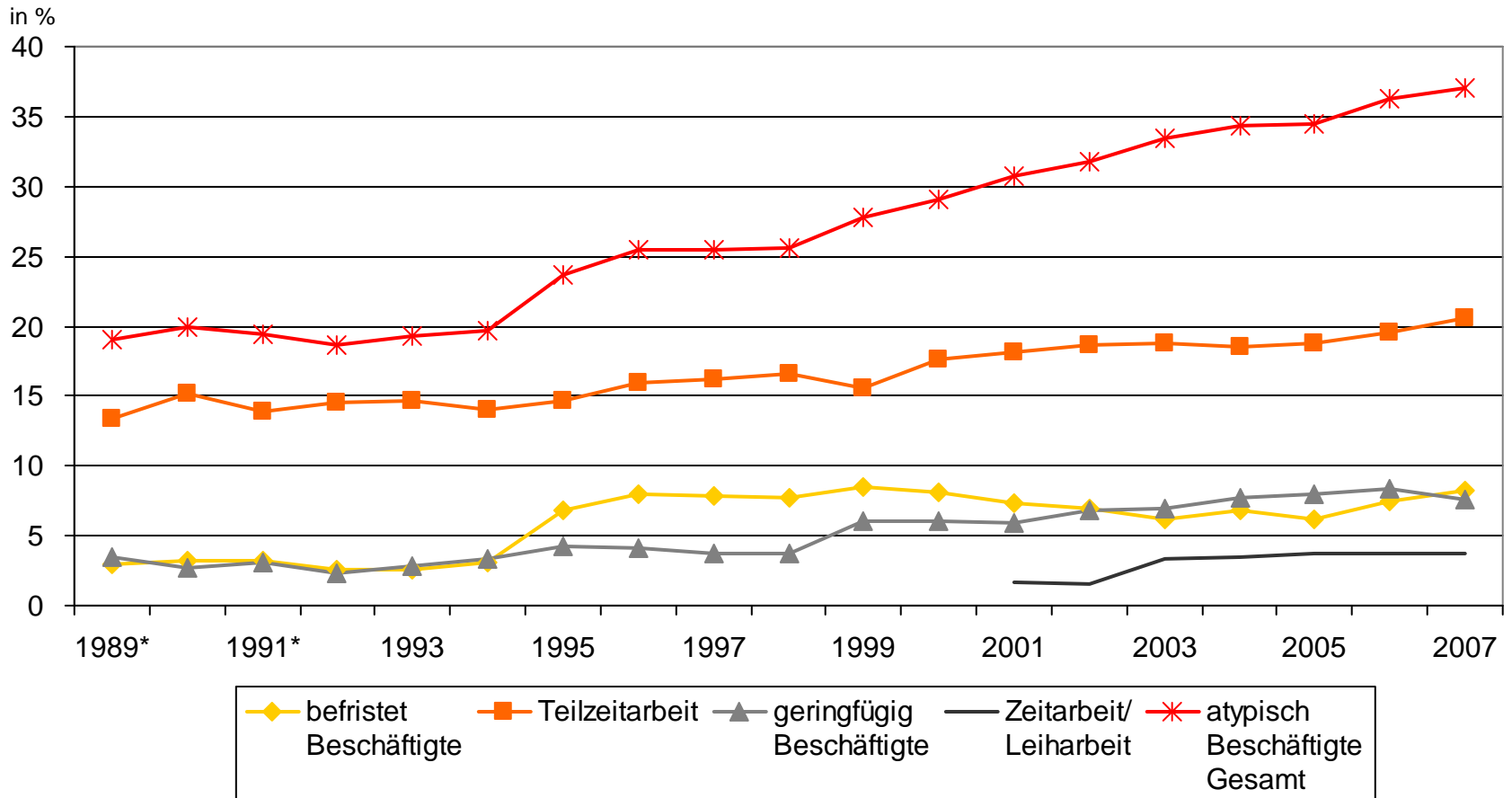
● Mini-/Midijobs:

- Aufhebung Grenzwerte Wochenarbeitszeit

● Befristungen/Grenzwert:

- bis 4 J. sachgrundlos bei Neugründungen
- Verlängerungen durch Tarifparteien (Metall bis 4 Jahre)

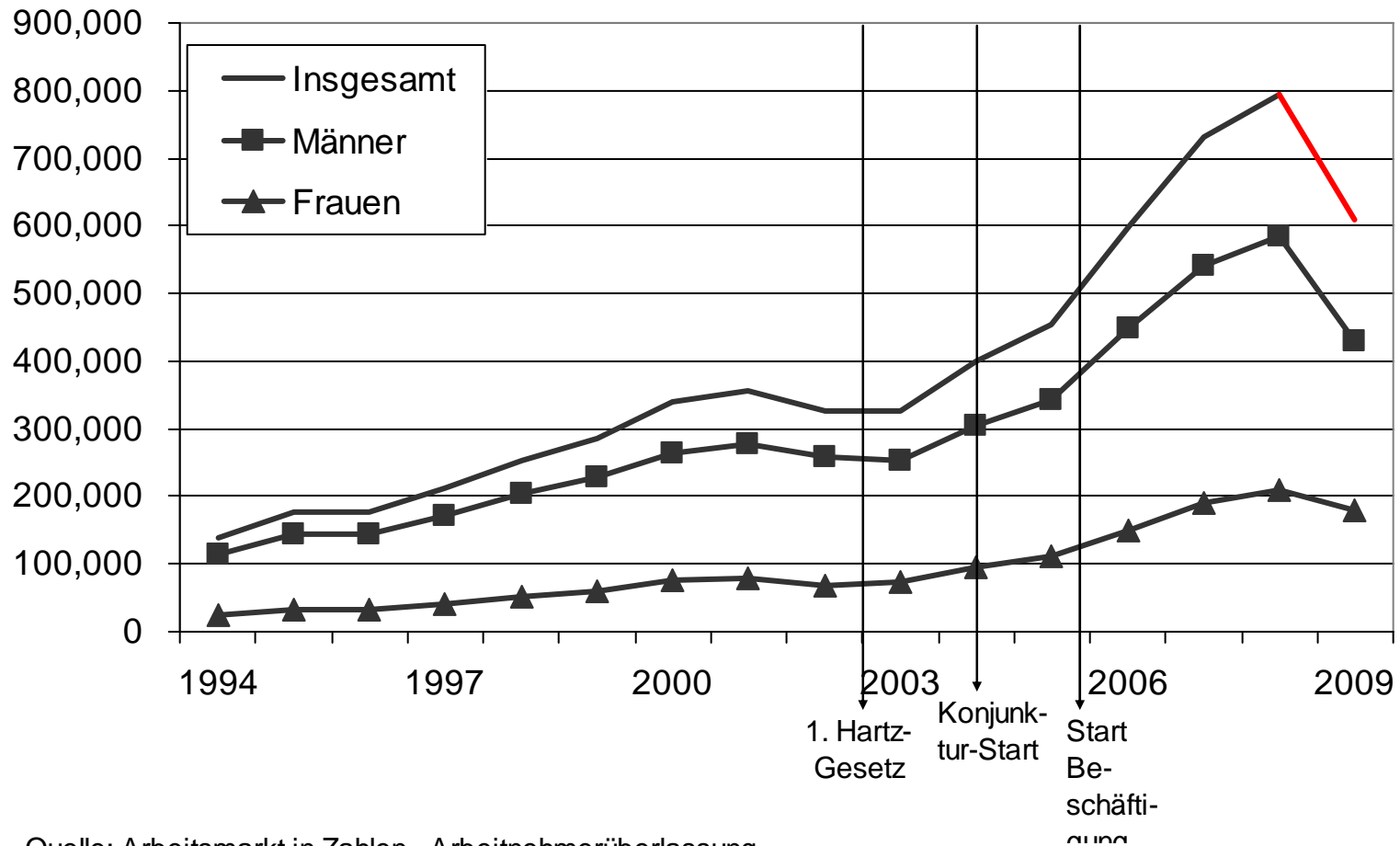
Atypische Beschäftigung 1989 - 2007



*nur Westdeutschland

Quelle: SOEP, eigene Berechnung. Alle Angaben gewichtet.

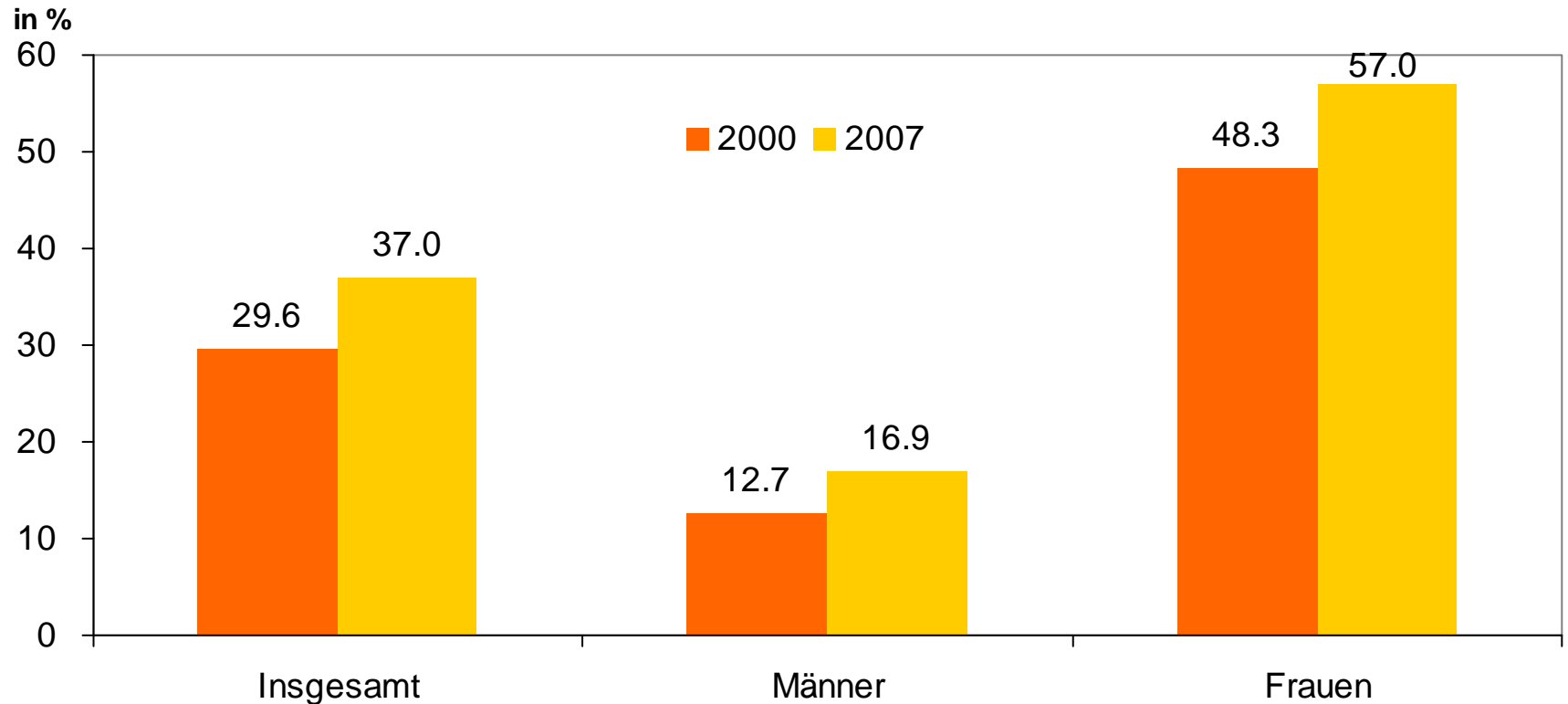
Bestand an Leiharbeitnehmern 1994 bis 2009 - jeweils Juni -



Quelle: Arbeitsmarkt in Zahlen - Arbeitnehmerüberlassung -,
Bundesagentur für Arbeit.

WSI Hans Böck
Stiftung

Quoten atypisch Beschäftigter*



*Teilzeit- und geringfügig Beschäftigte, befristet Beschäftigte und Personen in einem Zeitarbeitsverhältnis.

Quelle: SOEP

2. These

Die Ausweitung atypischer Beschäftigung hat Prekaritätsrisiken gesteigert, den Niedriglohnsektor wachsen lassen, die Armutrisiken während der Erwerbstätigkeit und im Alter erhöht.

Wachsende Prekarität betrifft atypische wesentlicher stärker als Normalarbeitsverhältnisse.

Kriterien der Prekarität

- Lohn \leq 2/3 Medianlohn
- Integration in soziale Sicherungssysteme
- Beschäftigungsstabilität
- Beschäftigungsfähigkeit (Teilnahme an beruflicher Weiterbildung)

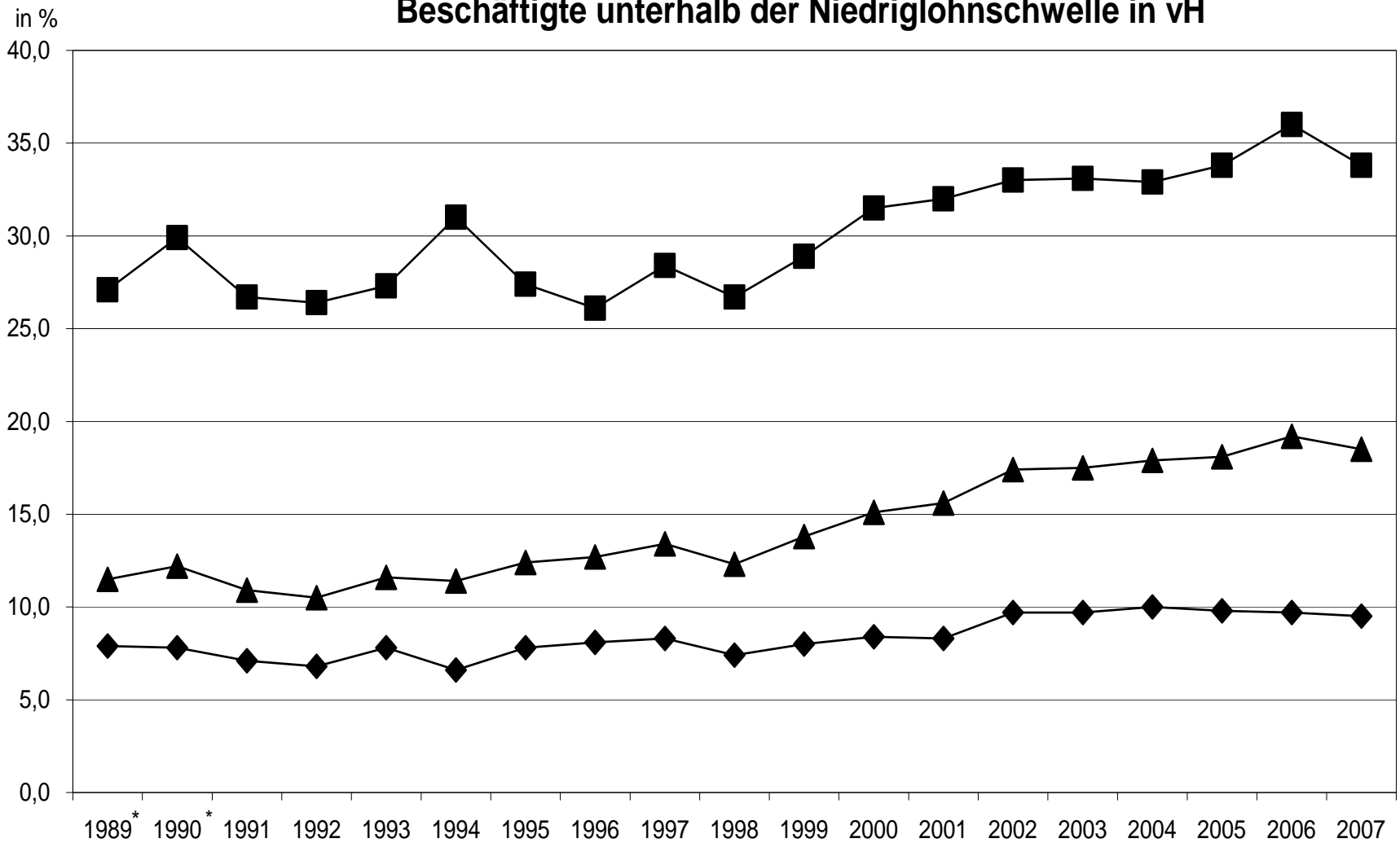
Risiken der Prekarität

	Lohn	Beschäftigungss tabilität	Weiterbildung
Befristete Vollzeitbesch.	↗	↗	↗
Unbefristete Teilzeit	↗	↘	↗
Befristete Teilzeit	↗	↗	↗
Geringfügig, unbefristet	↗	--	↗
Geringfügig, befristet	↗	↗	↗
Zeitarbeit/Leiharbeit	↗	↗	--

↗ bedeutet ein höheres

↘ ein geringeres Prekaritätsrisiko als bei NAV (Normalarbeitsverhältnis)

Beschäftigte unterhalb der Niedriglohnschwelle in vH



◆ Normalarbeitsverhältnis

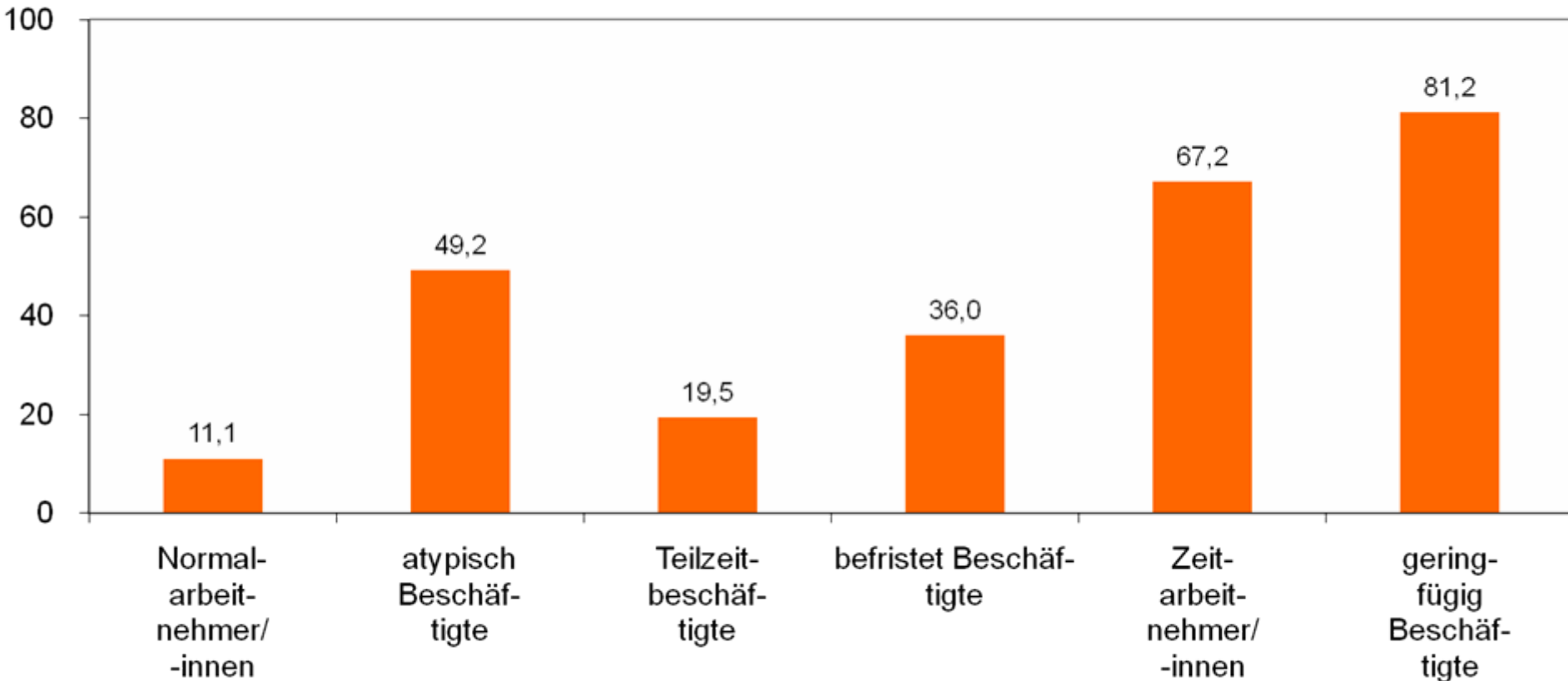
■ Atypisch Beschäftigte

▲ Beschäftigte insgesamt

Anteile der Niedriglohnbezieher* im Oktober 2006 nach der Erwerbsform

Ergebnis der Verdienststrukturerhebung

in %



*Personen im Alter von 15 bis 64 Jahren, die nicht in Bildung oder Ausbildung waren.

Quelle: Wingerter, C. (2009), Statistisches Bundesamt,

Ursachen Niedriglohn

- Deregulierungen
 - Ausweitung atypischer Beschäftigung
 - Subventionierung Minijobs
- Strukturwandel zu Dienstleistungen
- Geschwächte Verhandlungsposition Gewerkschaften
 - anhaltend hohe Arbeitslosigkeit
 - rückläufige Mitgliederzahlen (ca. 20%)
 - sinkende Tarifbindung (ca. 50%)

3. These

Die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes geht einher mit einer abnehmenden Aufwärtsmobilität bei Lohn und Status. Man kann von einem **Flexibilitäts-Immobilitäts-Paradoxon** sprechen.

Übergänge: aus Nichterwerbs- tätigkeit in Erwerbstätigkeit (in %)

Typ des alten Arbeitsverhältnisses	Typ des neuen Arbeitsverhältnisses					
	Leiharbeit	befristet	400-Euro- Job	Teilzeit bis 35 Stunden	Normal- arbeits- verhältnis	nicht erwerbstätig
Leiharbeit	12	16	3	2	17	50
befristet	4	27	6	4	15	45
400-Euro-Job	2	12	25	9	5	47
Teilzeit bis 35 Stunden	3	16	11	19	10	41
Normalarbeitsverhältnis	3	13	3	3	41	37
Insgesamt	4	19	7	5	23	42

Statusmobilität

- Atypisch Beschäftigte wechseln eher wieder in atypische Beschäftigungsverhältnisse und Beschäftigte mit NAV wieder in NAV
- Bei Teilzeit- und geringfügig Beschäftigten teilweise Interesse an Kontinuität der bestehenden Beschäftigungsformen im Unterschied zu Leiharbeitern und befristet Beschäftigten

Geringe Lohnmobilität

- Nach sechs Jahren erreicht nur jeder 8. Geringverdiener einen Lohn oberhalb der Geringverdienerschwelle
- Geringe Lohnmobilität bei
 - Unqualifizierten
 - Frauen
 - Älteren
- Abnehmende Aufwärtsmobilität

Langfristige Folgen

- **individuell:** drohende Altersarmut
 - geringere Einkommen
 - weniger Eigenvorsorge
 - kaum Chancen auf Betriebsrenten
- **Sozialsystem:**
 - erhöhte Transferleistungen
- **Arbeitsmarkt:**
 - Unterinvestition in Humankapital
 - verhärtete Segmentation

Forschungsfragen

- Verhältnis Beschäftigungsniveau und Qualität der Arbeit
- Lebenslaufperspektive
- Mobilitätsbarrieren
- Langfristwirkungen für Humankapitalstock
- Langfristige Wirkungen für Sozialsysteme
- Theoriedefizit
- Komparative Analysen