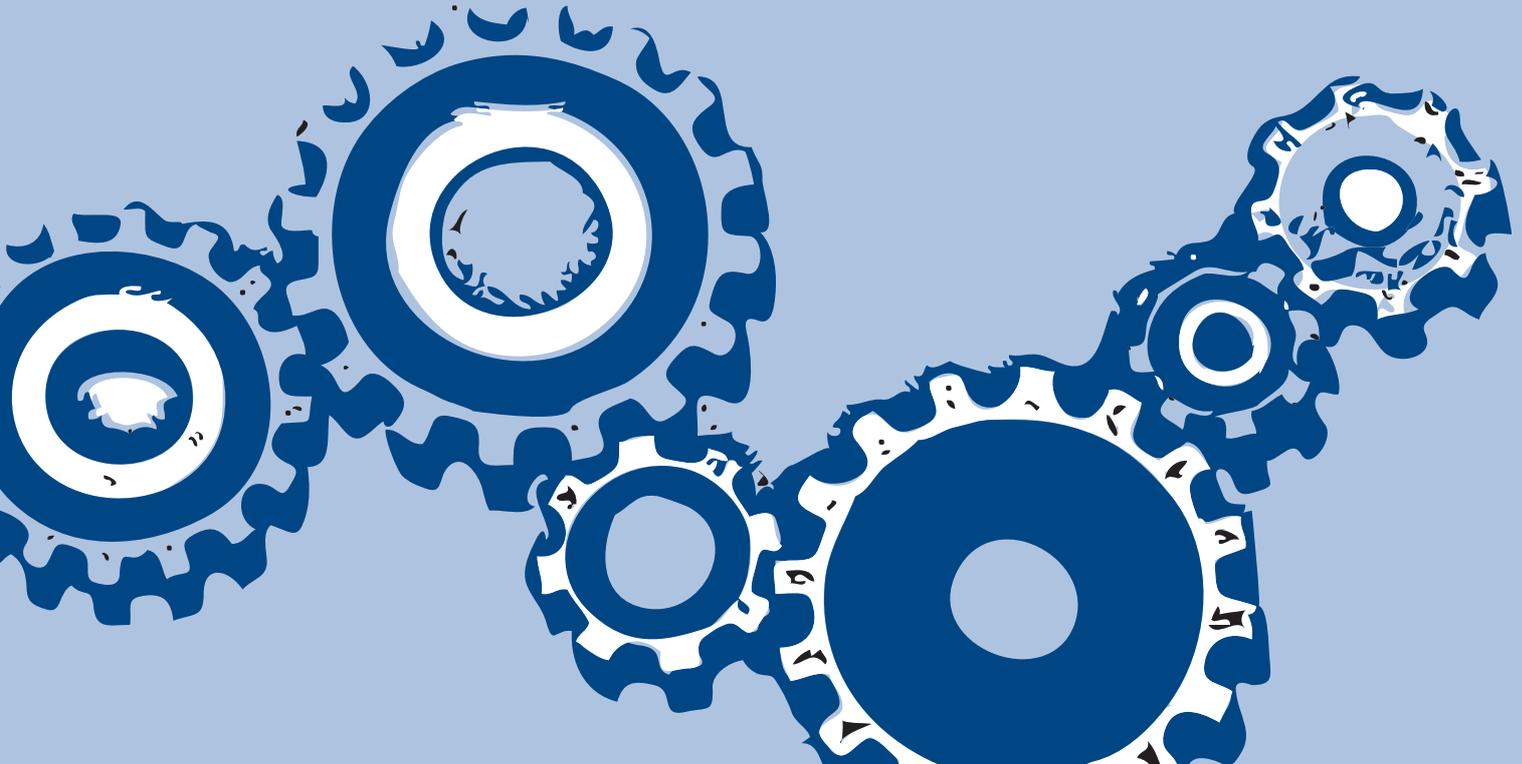


NEUE BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSE

DATEN, FAKTEN, ARGUMENTE



Konrad
Adenauer
Stiftung



NEUE BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSE

DATEN, FAKTEN, ARGUMENTE

EVA RINDFLEISCH (HRSG.)

Inhalt

- 4 |** VORWORT
- 5 |** NEUE VIELFALT AUF DEM ARBEITSMARKT
- 14 |** BEFRISTETE BESCHÄFTIGUNG
- 22 |** TEILZEITARBEIT
- 29 |** GERINGFÜGIGE BESCHÄFTIGUNG
- 38 |** ZEITARBEIT
- 48 |** QUELLEN
- 49 |** IMPRESSUM

Vorwort

Die Arbeitswelt ist in den letzten zwei Jahrzehnten bunter geworden. Das traditionelle Normalarbeitsverhältnis, das seit Bestehen der Bundesrepublik die dominierende Beschäftigungsform ist, wird heute durch andere, neue Beschäftigungsformen ergänzt. Befristete Beschäftigung, Teilzeitarbeit, Minijobs und Zeitarbeit machen mittlerweile rund 25 Prozent der Erwerbstätigen aus. Diese Entwicklung bietet vielen Menschen zusätzliche Chancen auf Beschäftigung und ist untrennbar mit dem deutschen Beschäftigungswunder verknüpft. Zugleich werden die neuen Beschäftigungsverhältnisse öffentlich jedoch sehr kritisch beobachtet und nicht selten werden eine stärkere Regulierung und ihre Zurückdrängung gefordert.

Doch diese Forderungen sind vorschnell und oft geprägt durch eine einseitige Perspektive. Denn die neuen Beschäftigungsverhältnisse haben zwar Schattenseiten, die durchaus zu kritisieren sind, gleichzeitig haben sie aber auch dazu beigetragen, dass viele Probleme der Vergangenheit entschärft werden konnten. Durch sie hat sich das Gefüge des Arbeitsmarktes besser an die geänderten Bedürfnisse der Unternehmen und Arbeitnehmer angepasst. Die verschiedenen Beschäftigungsformen greifen wie Zahnräder ineinander und machen gerade durch ihre Vielfalt den Arbeitsmarkt funktionsfähig und stabil.

Eine kluge Politik sollte deshalb behutsam vorgehen und die neuen Beschäftigungsverhältnisse nicht als Ganzes in Frage stellen. Vielmehr gilt es, ihre Stärken zu stärken und ihre Schwächen zu beheben – und dabei stets im Blick zu behalten, dass ihre Funktion für Wirtschaft, Arbeitsmarkt und Arbeitnehmer erhalten bleibt.

Die Konrad-Adenauer-Stiftung setzt sich für eine differenziertere Debatte ein, in der die arbeitsmarkt- und sozialpolitische Perspektive genauso zum Tragen kommt wie die wirtschaftspolitische. In dieser Broschüre haben wir deshalb einige oft vorgetragene Argumente mit Zahlen und Fakten unterlegt und einordnet und hoffen damit einen Beitrag zur Versachlichung der meist aufgeladenen Debatte leisten zu können.

Wir wünschen eine interessante Lektüre.

Neue Vielfalt auf dem Arbeitsmarkt

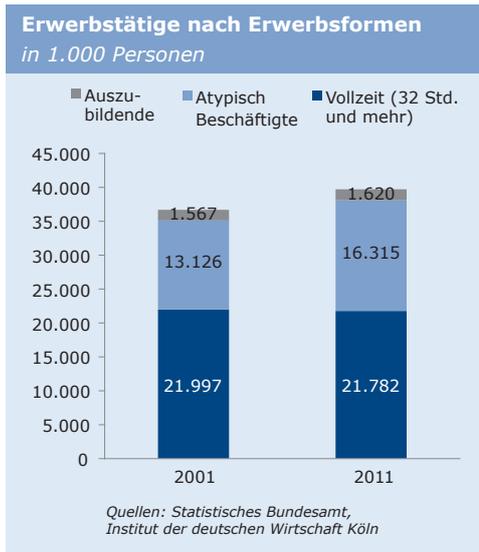
Was eine Gesellschaft als ein „normales“ Arbeitsverhältnis wahrnimmt, ist in der Regel historisch und kulturell geprägt. In Deutschland hat sich das „Normalarbeitsverhältnis“ vor allem vor dem Hintergrund der Industrialisierung und des fordristischen Wirtschaftsmodells der Nachkriegszeit entwickelt. Es ist bezüglich Arbeitslohn und Arbeitszeit darauf ausgerichtet, eine Familie ernähren zu können (Modell des männlichen Familienernährers) und die arbeitsfreie Zeit weitgehend autonom gestalten zu können (vorgegebene Normalarbeitszeit).

Seit den 1990er Jahren haben sich neben dem Normalarbeitsverhältnis zunehmend noch andere Formen der Beschäftigung entwickelt. Sie spiegeln sowohl die geänderten Bedürfnisse der Unternehmen als auch der Beschäftigten wider. So hat zum Beispiel die Bedeutung des Dienstleistungssektors deutlich zugenommen. Anders als die alten Industriezweige haben diese einen hohen Personalbedarf besonders abseits der Normalarbeitszeiten – wenn ihre Kunden Feierabend haben. Der Bedarf an zeitlich sehr flexiblen Beschäftigungsverhältnissen ist daher deutlich gestiegen. Die exportierende Industrie hingegen sieht sich mit einer anderen Herausforderung konfrontiert. Ihre Auftragslage hängt heute weitaus stärker von der Weltkonjunktur ab und hat dadurch an Volatilität zugenommen. Um wettbewerbsfähig zu bleiben, müssen die Betriebe ihren Personalbestand schneller an Auftragseinbrüche und Produktionsspitzen anpassen können. Ihr Bedarf an Arbeitnehmern, die man sehr kurzfristig und zeitlich befristet einstellen kann, ist größer geworden.

Gleichzeitig befindet sich die Gesellschaft im Wandel. Das traditionelle Familienmodell (der Mann übernimmt die gesamte Erwerbsarbeit und die Frau die Familien- und Hausarbeit) wurde durch andere Familienmodelle ergänzt. Frauen sind heute deutlich besser qualifiziert und viele möchten auch nach der Familiengründung berufstätig sein. Die Nachfrage nach Arbeitsverhältnissen, die kürzere Arbeitszeiten vorsehen und sich dadurch besser mit familiären Aufgaben vereinbaren lassen, ist daher gestiegen. Die neuen Beschäftigungsverhältnisse – befristete Beschäftigung, Teilzeitbeschäftigung, geringfügige Beschäftigung und Zeitarbeit – haben sich mittlerweile als fester Bestandteil in der deutschen Arbeitsmarktordnung etabliert.

Mehr Beschäftigung durch mehr Vielfalt

Seit 2001 hat sich die Erwerbsbeteiligung deutlich erhöht. Nicht nur die Arbeitslosigkeit, sondern vor allem der inaktive Teil der Bevölkerung ist gesunken. Während die neuen Beschäftigungsverhältnisse deutlich zugenommen haben, ist die Anzahl der Normalarbeitsverhältnisse nahezu konstant geblieben. Es ist daher zu keiner nennenswerten Verdrängung des Normalarbeitsverhältnisses gekommen.



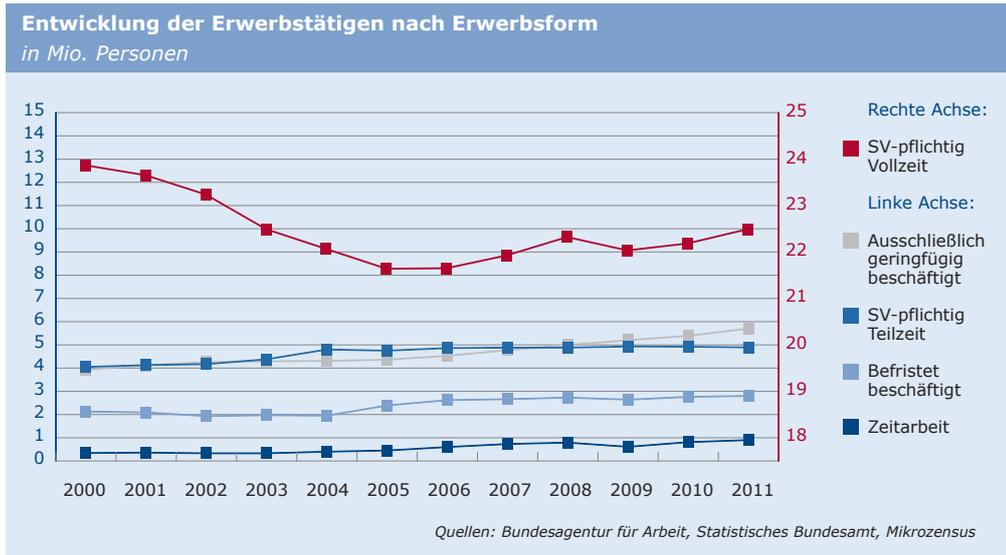
Seit 2001 hat die Anzahl der Beschäftigten um rund **8 Prozent** zugenommen.

Während sich die Anzahl der Normalarbeitsverhältnisse in diesem Zeitraum kaum verändert hat, haben die neuen Beschäftigungsverhältnisse um gut **24 Prozent** zugelegt. Ihre relative Bedeutung für den Arbeitsmarkt hat daher zugenommen.

Der Anteil der inaktiven Bevölkerung hat seit 2001 um **18 Prozent** deutlich abgenommen.

Keine Erosion des Normalarbeitsverhältnisses

Die Bedeutung der neuen Beschäftigungsverhältnisse für den deutschen Arbeitsmarkt hat im vergangenen Jahrzehnt zugenommen. Ihr Anteil an allen Beschäftigten beträgt mittlerweile rund 41 Prozent. Dennoch bleibt das unbefristete Vollzeitbeschäftigungsverhältnis, allgemein als „Normalarbeitsverhältnis“ bezeichnet, auch weiterhin die überwiegende Beschäftigungsform.

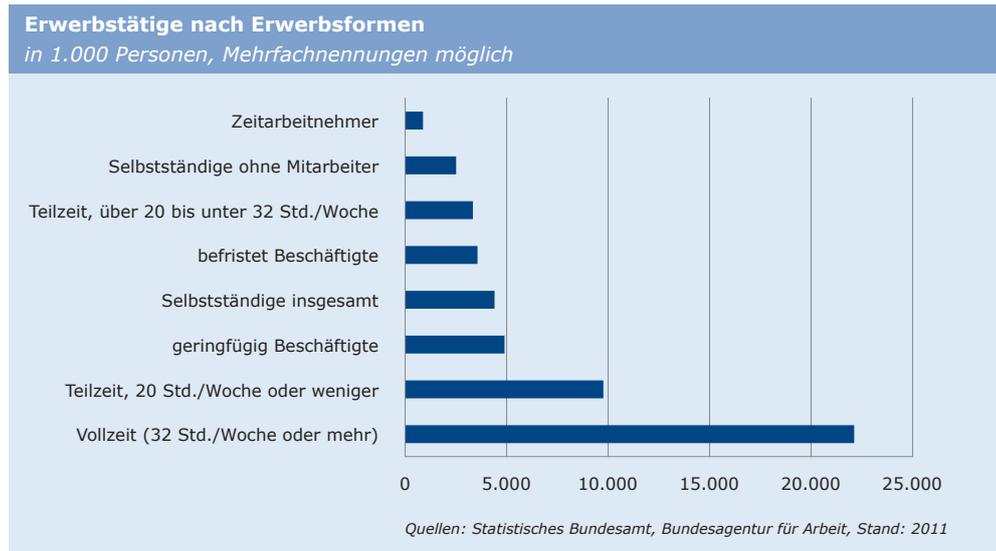


Die verschiedenen atypischen Erwerbsformen sind statistisch nicht vollständig trennscharf erfasst und können daher nicht zu einer Gesamtzahl addiert werden. Zum Beispiel gibt es teilzeitbeschäftigte Zeitarbeitnehmer oder befristete Teilzeitbeschäftigte.

Rund **60 Prozent** der Erwerbstätigen sind in Normalarbeitsverhältnissen beschäftigt.

Teilzeitarbeit: Größter Anteil der neuen Beschäftigungsverhältnisse

Nicht alle Formen der neuen Beschäftigungsverhältnisse haben die gleiche Bedeutung für den deutschen Arbeitsmarkt. So ist Teilzeitarbeit mit insgesamt knapp 30 Prozent der Beschäftigten am stärksten verbreitet. In der Zeitarbeit hingegen arbeiten nur 2,4 Prozent der Beschäftigten.



Rund **2,3 Millionen** sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse sind seit 2005 neu entstanden.

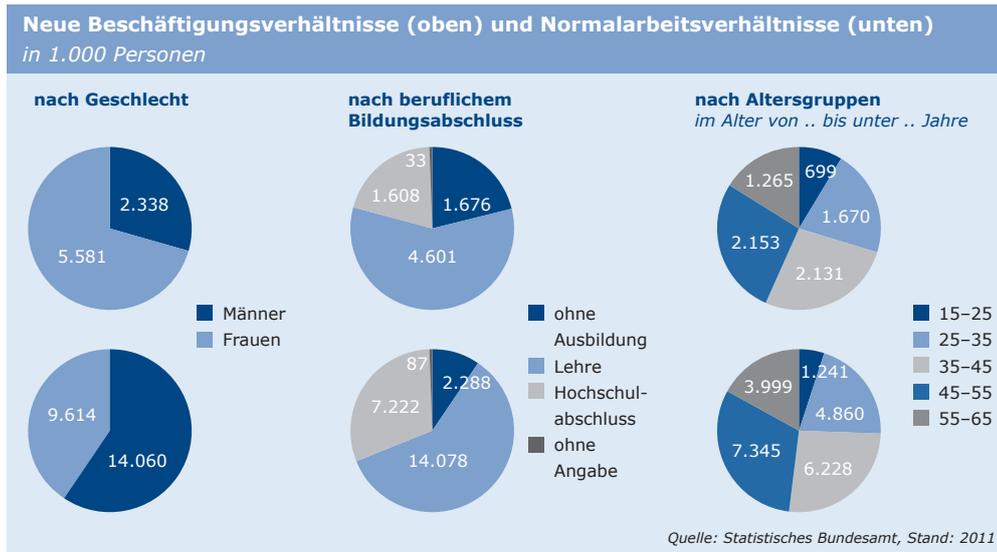
Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an allen Erwerbstätigen ist seit 2005 deutlich gestiegen. Von rund 67 Prozent auf rund **70 Prozent** 2011.

Wer arbeitet in den neuen Beschäftigungsverhältnissen?

Insgesamt sind überwiegend Frauen in den neuen Beschäftigungsverhältnissen tätig. Sie dominieren vor allem in Teilzeit- und Minijobs. Allein in der Zeitarbeit sind mehrheitlich Männer beschäftigt. Im Schnitt sind die Arbeitnehmer der neuen Beschäftigungsverhältnisse etwas weniger qualifiziert als Normalarbeitnehmer.

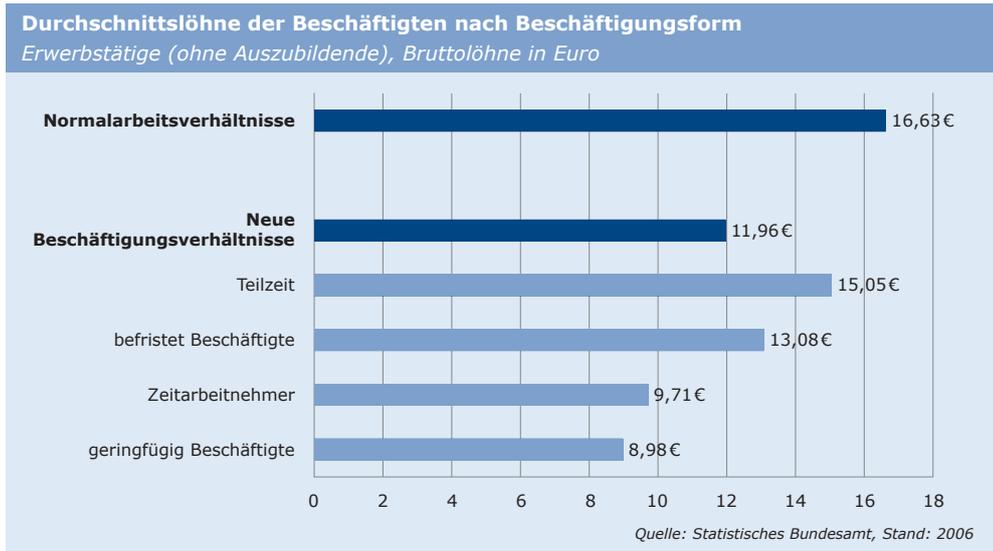
Gut 70 Prozent der neuen Beschäftigungsverhältnisse werden von Frauen ausgeübt.

Jeder fünfte Arbeitnehmer der neuen Beschäftigungsverhältnisse hat keine Ausbildung.



Die Lohnstruktur: Kein eindeutiges Bild

Das Lohnniveau der neuen Beschäftigungsverhältnisse ist im Vergleich zum Normalarbeitsverhältnis durchschnittlich niedriger. Begründet liegt dies unter anderem in der durchschnittlich geringeren Qualifikation der Beschäftigten und der Art der Tätigkeitsfelder – weshalb die Lohnstruktur deutlich zwischen den verschiedenen neuen Beschäftigungsformen variiert.



*Im Durchschnitt wurden die neuen Beschäftigungsverhältnisse 2006 mit **11,96 Euro** die Stunde entlohnt.*

Im Bereich der Minijobs und der Zeitarbeit werden überdurchschnittlich viele Jobs angeboten, für die keine formale Qualifikation nötig ist. Die Löhne sind daher durchschnittlich niedriger.

In Teilzeit oder auf befristeter Basis arbeiten hingegen auch viele höher Qualifizierte. Die Durchschnittslöhne sind entsprechend höher.

Finanzierung des Lebensunterhaltes: Der Haushaltkontext entscheidet

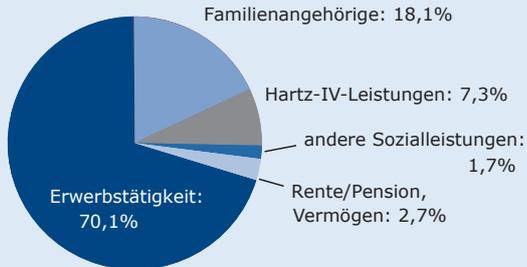
Anders als das reguläre Normalarbeitsverhältnis dienen die neuen Beschäftigungsverhältnisse oft nicht als Haupteinkommensquelle für den Lebensunterhalt. Oft ergänzen vor allem Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse und Minijobs das Familieneinkommen, die Haupteinkommensquelle der Familie ist jedoch in der Regel der vollzeitbeschäftigte Partner.

Knapp 30 Prozent der neuen Beschäftigungsverhältnisse dienen dem Arbeitnehmer nicht als Hauptquelle zur Sicherung des Lebensstandards, sondern sind vielmehr ein Hinzuverdienst.

Überwiegende Einkommensquelle für den Lebensunterhalt

in %

Neue Beschäftigungsverhältnisse



Normalarbeitsverhältnisse



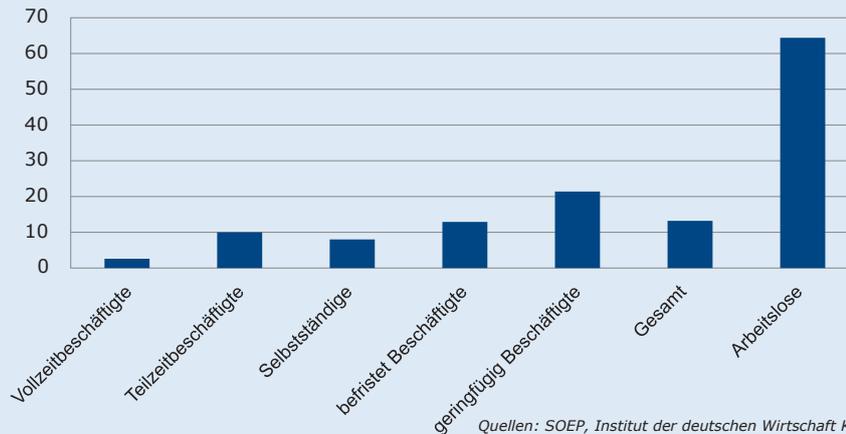
Quellen: Mikrozensus, Statistisches Bundesamt, Stand: 2007

Erwerbsarbeit: Der beste Schutz vor Armut

Arbeitnehmer der neuen Beschäftigungsverhältnisse verdienen – oft auch einer geringeren Wochenarbeitszeit geschuldet – durchschnittlich weniger als normale Vollzeitbeschäftigte. Dennoch können sie vor allem im Vergleich zur Arbeitslosigkeit ihre soziale Lage oftmals verbessern. Die Armutsgefährdungsquote sinkt selbst mit der Aufnahme einer geringfügigen Beschäftigung bereits deutlich.

Armutsgefährdungsquote nach Erwerbsform

Personen mit einem Nettoäquivalenzeinkommen von weniger als 60 Prozent des Median in %



Quellen: SOEP, Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Stand: 2007

Die vergleichsweise hohe Armutsgefährdungsquote der Minijobs hat mehrere Gründe.

*Einerseits handelt es sich um ALG II-Empfänger. Einkommen von bis zu **100 Euro** werden nicht auf das Transfer-einkommen angerechnet. Viele ALG II-Empfänger nutzen deshalb einen Minijob, um ihre Bezüge zu ergänzen.*

*Andererseits sind unter den Minijobbern viele Studenten, die oft einen Nebenjob auf geringfügiger Basis haben. Sie haben mit **27 Prozent** eine insgesamt hohe Armutsgefährdungsquote – unabhängig davon, ob sie einen Minijob ausüben.*

Übergänge zwischen den Beschäftigungsverhältnissen

Die Übergänge zwischen den verschiedenen Erwerbsformen zeigen, dass der Arbeitsmarkt besonders bei den neuen Beschäftigungsverhältnissen dynamisch ist. Vor allem Menschen, die vorher nicht erwerbstätig waren, finden oft über die neuen Beschäftigungsverhältnisse einen ersten Einstieg in den Arbeitsmarkt. Allerdings gehen Arbeitnehmer der neuen Beschäftigungsverhältnisse auch häufiger in die Arbeitslosigkeit oder Nicht-Erwerbstätigkeit.

Individuelle Übergänge zwischen den Erwerbsformen Personen im erwerbsfähigen Alter in Zeilenprozent							
	2008	Un- befristet Vollzeit	Befristet Vollzeit	Un- befristet Teilzeit	Selbst- ständig	Geringfügig beschäftigt	Arbeits- los*
2003							
Unbefristet Vollzeit	78	2	4	2	1	11	
Befristet Vollzeit	49	15	6	5	3	16	
Unbefristet Teilzeit	13	1	54	1	7	18	
Selbstständig	5	1	0	75	1	11	
Geringfügig beschäftigt	12	5	14	4	34	22	
Arbeitslos	18	7	6	3	6	53	
Nicht erwerbstätig	9	6	8	2	7	57	

* oder nicht erwerbstätig

Quellen: SOEP, Institut der deutschen Wirtschaft Köln

*Unbefristete Vollzeitbeschäftigung und Selbstständigkeit sind die stabilsten Erwerbsformen. **78 Prozent** (bzw. 75 Prozent) haben nach fünf Jahren ihre Erwerbsform nicht gewechselt.*

***19 Prozent** der zuvor Arbeitslosen arbeitet nach fünf Jahren in einem der neuen Beschäftigungsverhältnisse. Etwa genauso viele haben eine unbefristete Vollzeitstelle gefunden.*

***23 Prozent** der zuvor nicht Erwerbstätigen haben über die neuen Beschäftigungsverhältnisse einen Einstieg in den Arbeitsmarkt gefunden.*

Befristete Beschäftigung

Befristete Arbeitsverhältnisse sind für die Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarktes aus verschiedenen Gründen wichtig. Zum einen führt der Kündigungsschutz für unbefristete Arbeitsverträge dazu, dass sich vor allem Unternehmen mit mehr als 10 Mitarbeitern nicht ohne weiteres von einem Mitarbeiter trennen können. Eine Kündigung ist für sie mit höheren Kosten (z. B. Abfindungszahlungen) verbunden. Die Möglichkeit eines befristeten Arbeitsvertrages bedeutet für ein Unternehmen daher eine wichtige Flexibilität: Einerseits kann es dadurch in wirtschaftlich schwachen Zeiten Verträge unbürokratisch „auslaufen“ lassen und dadurch die Belegschaft ohne zusätzliche Kosten verkleinern. Andererseits kann es durch einen befristeten Vertrag einen neuen Mitarbeiter kennenlernen, ohne sich gleich verbindlich festlegen zu müssen. Gerade Berufseinsteigern kommt diese längere „Probezeit“ zugute. Sie können in der Regel nur wenige Arbeitszeugnisse vorlegen und dadurch ihre Fähigkeiten und Kenntnisse nur bedingt belegen. Befristete Verträge geben ihnen die Chance, sich einem Unternehmen zu beweisen und diesen Nachteil gegenüber erfahrenen Arbeitnehmern auszugleichen.

Neben diesen – auf zwei Jahre begrenzten – sachgrundlosen Befristungen, haben Befristungen mit Sachgrund ebenfalls eine große Bedeutung für den deutschen Arbeitsmarkt. So ermöglichen moderne Tarifverträge und die neue Gesetzgebung den Arbeitnehmern aus verschiedenen Gründen „Auszeiten“ vom Job zu nehmen. Zum Beispiel um Familie und Beruf besser miteinander zu vereinbaren (Elternzeit, Pflegezeit) oder um lebenslanges Lernen zu ermöglichen (Bildungsurlaub, Sabbatical). Das Unternehmen braucht während dieser „Auszeiten“ eine Vertretung und kann einen weiteren Mitarbeiter daher nur befristet einstellen.

Für die meisten Arbeitnehmer ist jedoch nach wie vor ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis die gewünschte Beschäftigungsform. Sie ermöglicht die gerade für die Familiengründungsphase so wichtige Planungssicherheit. Befristungen sollten daher stets ein vorübergehender oder kein langfristiger Zustand sein. Bisher führt mehr als die Hälfte der befristeten Verträge zu einer unbefristeten Übernahme im gleichen Unternehmen. Besonders niedrig und besonders hoch Qualifizierte sind jedoch oft längerfristig von befristeten Arbeitsverhältnissen betroffen.

Wichtige Gesetzesänderungen

1985 Beschäftigungsförderungsgesetz

Deregulierung: Befristung ohne sachlichen Grund wurde bis zu 18 Monate zulässig.

2001 Teilzeit- und Befristungsgesetz

Deregulierung: Befristung ohne sachlichen Grund wurde bis zu 24 Monate zulässig. Regulierung: Befristung nur bei Neueinstellung, höchstens dreimalige Vertragsverlängerung

2003 Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt

Deregulierung: Befristung ohne sachlichen Grund wurde in Start-ups und für Arbeitnehmer ab Vollendung des 52. Lebensjahres auf 4 bzw. 5 Jahre verlängert.

Ein Arbeitgeber kann ohne einen sachlichen Grund einen Arbeitnehmer für maximal 2 Jahre zeitlich befristet einstellen. Daran anschließend kann er ihn nur dann weiter im Unternehmen beschäftigen, wenn er ihn unbefristet übernimmt. Mehrere aufeinanderfolgende Befristungen (Kettenbefristungen) sind daher ohne sachlichen Grund nicht möglich.

Anders ist dies, wenn ein sogenannter Sachgrund vorliegt, die Befristung also an einen Sinn und Zweck gebunden ist. Dazu gehört zum Beispiel die Vertretung im Rahmen des Mutterschutzes oder der Elternzeit. Befristungen mit Sachgrund können mehrfach hintereinander verlängert werden.

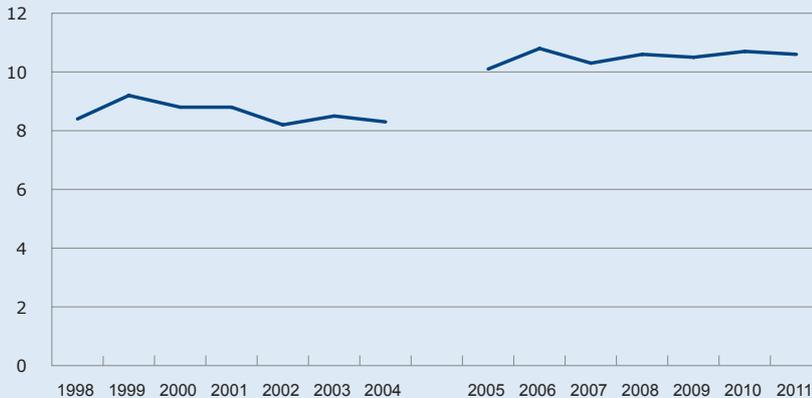
Seit 13 Jahren: Kein Anstieg der Befristungsquote

Befristete Verträge haben in den letzten 20 Jahren nicht an Bedeutung gewonnen. 2011 lag die Befristungsquote bei 10,6 Prozent und damit auf etwa dem gleichen Niveau wie 2005. Der Niveausprung zwischen den Jahren 2004 und 2005 ist ein statistischer Effekt und darf nicht als Anstieg fehlinterpretiert werden.

*Bis 2004 wurden die Befragungen des Mikrozensus einmal jährlich im Frühjahr durchgeführt. Seit 2005 werden die Befragungen über das ganze Jahr verteilt:
Befristete Beschäftigung, die es vor 2005 auch schon gab, aber aufgrund der Befragung im Frühjahr nie erfasst wurde (z. B. Erntehelfer im Herbst oder Aushilfen im Weihnachtsgeschäft), wird seit 2005 mitgezählt.*

Befristete Beschäftigungsverhältnisse

Anteil an allen Erwerbstätigen (ohne Auszubildende) in %

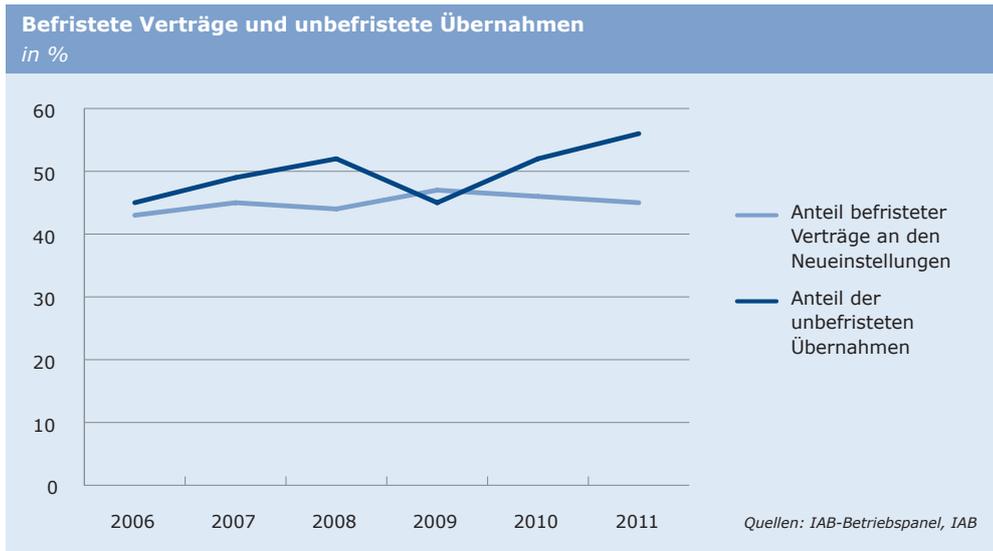


Quellen: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Die Konjunktur: Motor der unbefristeten Übernahmen

Jede zweite Neueinstellung ist zunächst zeitlich befristet, wobei mehr als die Hälfte der befristeten Verträge nach Ablauf der gesetzlich möglichen zwei Jahre zur unbefristeten Übernahme führt. Der Anteil der befristeten Neueinstellungen verharrt dabei seit 2006 auf einem nahezu konstanten Niveau, wohingegen der Anteil der unbefristeten Übernahmen im Zuge der guten Konjunktur deutlich zugenommen hat.

*Mit rund **39 Prozent** führen die meisten der befristeten Verträge zur unbefristeten Übernahme beim gleichen Unternehmen.*



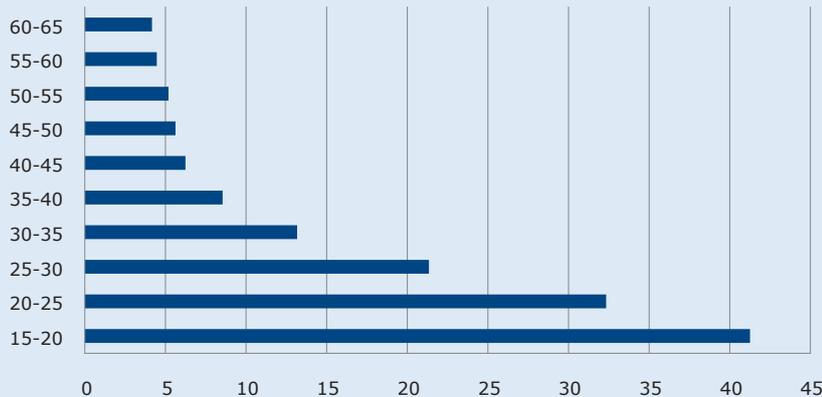
Auf die Probe gestellt: Berufseinsteiger oft befristet beschäftigt

Befristungen dienen vielen Unternehmen als „verlängerte Probezeit“. Vor allem Berufseinsteiger sind deshalb zunächst befristet beschäftigt: Der Anteil der Befristungen ist bei jungen Arbeitnehmern (bis 25 Jahre) mit rund 37 Prozent sehr hoch, nimmt mit zunehmendem Alter (und Berufserfahrung) jedoch zügig ab.

49 Prozent der befristet Beschäftigten waren im Jahr zuvor in schulischer oder beruflicher Ausbildung, nicht erwerbstätig oder arbeitslos.

Befristete Beschäftigung nach Altersgruppen

Anteil an allen Erwerbstätigen (ohne Auszubildende) von ... bis unter ... Jahre in %



Quellen: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Stand: 2011

Sehr hoch oder sehr niedrig qualifiziert – und oft befristet beschäftigt

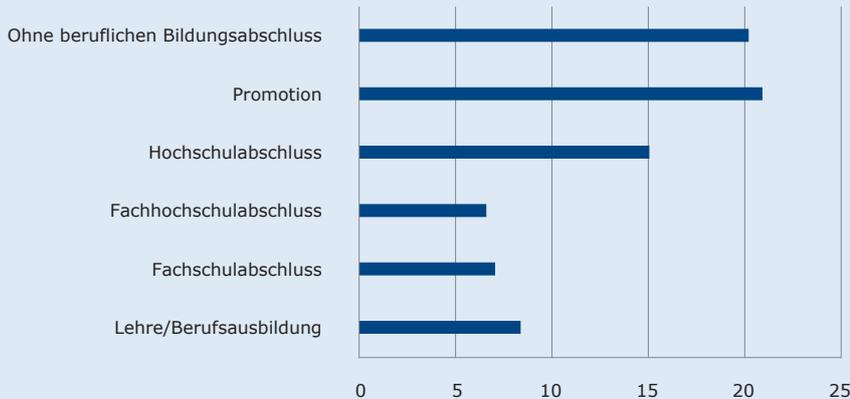
Die Gründe für hohe Befristungsanteile sind sehr unterschiedlich: Geringqualifizierte Arbeitnehmer führen oft nur einfache Tätigkeiten mit vorübergehendem Bedarf aus (zum Beispiel Hilfskräfte in der Gastronomie oder Landwirtschaft). Promovierte Akademiker arbeiten oft für den akademischen Mittelbau an Universitäten und Forschungsinstituten, ihre Jobs sind meist auf ein Projektvorhaben hin befristet.

Mit 15 und 21 Prozent sind Hochschulabsolventen und Promovierte besonders oft befristet beschäftigt.

Universitäten sind anderen Befristungsregelungen unterworfen, um ihren Charakter als Ausbildungsstätte zu erhalten. Sie dürfen wissenschaftliche Mitarbeiter bis zu ihrer Promotion und nach der Promotion (bis zu ihrer Habilitation) jeweils bis zu sechs Jahre befristet einstellen. Für Hochqualifizierte, die die akademische Laufbahn einschlagen, kann die Dauer der Befristung deshalb bis zu 12 Jahre betragen.

Befristete Beschäftigung nach Qualifikation

Anteil an allen Erwerbstätigen (ohne Auszubildende) in %

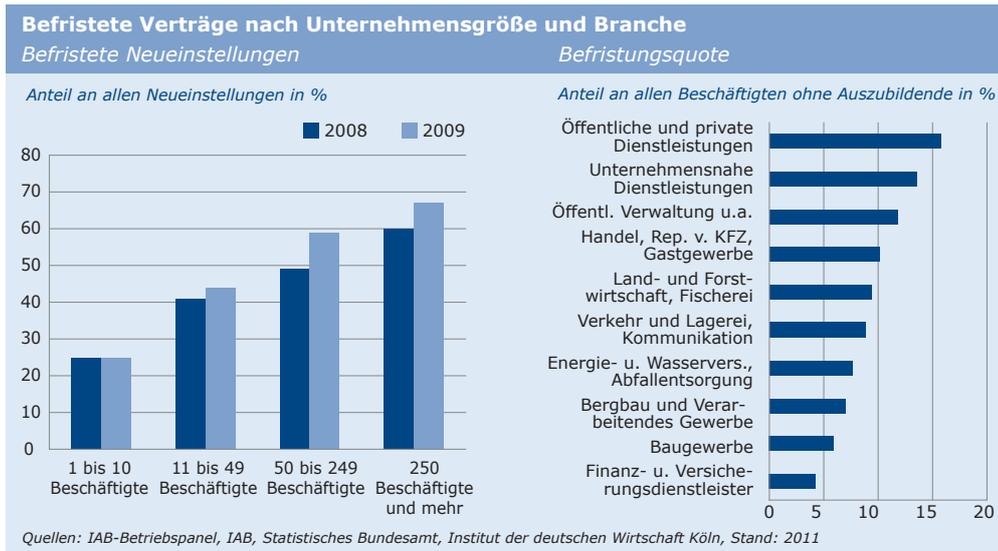


Quellen: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Stand: 2011

Befristete Verträge: Pendant eines angemessenen Kündigungsschutzes

Die Bedeutung befristeter Verträge hängt stark von Sektor und Betriebsgröße ab. Der Anteil der befristeten Neueinstellungen ist höher, sobald es für ein Unternehmen schwierig bzw. kostenaufwendig ist, einen unbefristeten Vertrag wieder aufzulösen. Vor allem große Betriebe, für die strengere Kündigungsschutzregelungen gelten, und Organisationen ohne Erwerbszweck bzw. die öffentliche Verwaltung haben deshalb vergleichsweise hohe Befristungsquoten.

*Kleine Betriebe mit weniger als 10 Mitarbeitern unterliegen geringen Kündigungsschutzbedingungen. Nur **25 Prozent** der Neueinstellungen sind befristet.*



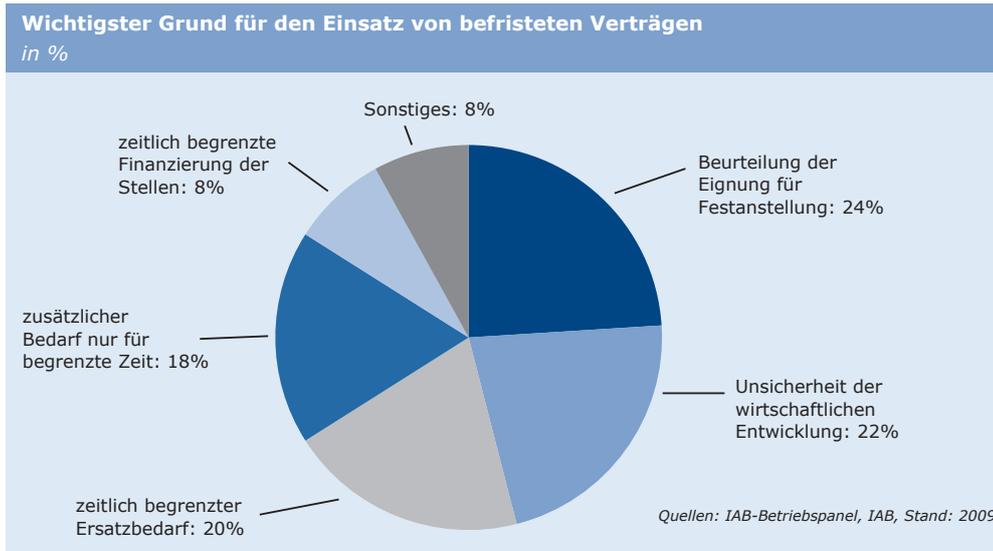
*In Organisationen ohne Erwerbszweck (Parteien, Gewerkschaften, Verbände, usw.) und in der öffentlichen Verwaltung ist die Befristungsquote mit rund **16 und 12 Prozent** überdurchschnittlich hoch.*

Befristungsgründe für Arbeitgeber: Unsicherheit und begrenzter Bedarf

Für Unternehmen sind befristete Verträge vor allem aus zwei Gründen nützlich: Einerseits können sie so einen von vornherein zeitlich begrenzten Arbeitskräftebedarf decken. Andererseits sind befristete Verträge für Unternehmen eine zentrale Antwort auf Unsicherheit bezüglich der Fähigkeiten eines neuen Mitarbeiters (Verlängerte Probezeit), und bezüglich der Entwicklung der Auftragslage (Flexibilität).

46 Prozent der Betriebe nutzen befristete Verträge hauptsächlich, um einen von vornherein zeitlich begrenzten Arbeitskräftebedarf zu decken.

Unsicherheiten gegenüber den Fähigkeiten eines neuen Mitarbeiters oder der Entwicklung der Auftragslage sind für weitere **46 Prozent** der Hauptgrund für befristete Arbeitsverträge.



Teilzeit

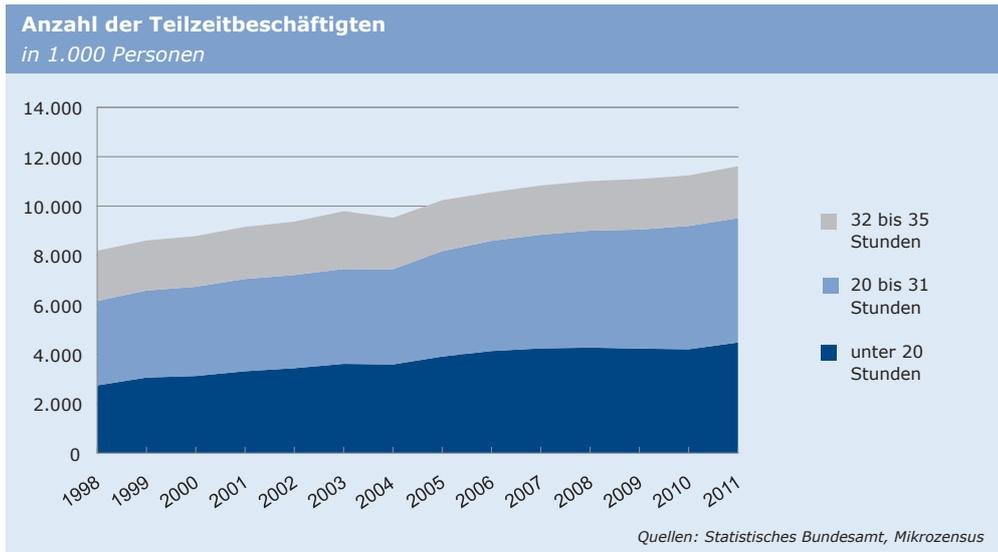
In Bezug auf Teilzeitbeschäftigung zeichnet sich ein Strukturwandel auf dem Arbeitsmarkt ab. Unabhängig von konjunkturellen Entwicklungen hat ihr Anteil an der gesamten Beschäftigung zugenommen. Mit ca. 10 Millionen Arbeitnehmern arbeitet heute rund ein Viertel aller Beschäftigten unter 32 Wochenstunden, wodurch Teilzeitarbeit den größten Anteil an den neuen Beschäftigungsverhältnissen einnimmt. Ein Grund für diesen Wandel auf dem Arbeitsmarkt sind gesellschaftliche Veränderungen.

Der Wandel des traditionellen Familienmodells erhöht die Nachfrage nach flexiblen Arbeitszeitmodellen, um Familie und Beruf besser miteinander zu vereinbaren. Die Aufgabenteilung in den meisten Familien – vor allem in Westdeutschland – ist jedoch weiterhin traditionell geprägt: Die Frau kümmert sich in erster Linie um die Familie und den Haushalt, und der Mann leistet den Hauptbeitrag zur finanziellen Absicherung der Familie. Teilzeitarbeit wird deshalb vor allem von Frauen genutzt, um neben der Familie noch einer Erwerbsarbeit nachzugehen. In den letzten Jahren hat auch der Anteil der Teilzeit arbeitenden Männer deutlich (wenn auch von einem niedrigen Niveau kommend) zugenommen. Sie stellen heute ein Fünftel aller Teilzeitbeschäftigten, nutzen die reduzierte Arbeitszeit jedoch vorwiegend, um sich neben dem Beruf weiterzuqualifizieren. Eine weitere Gruppe, die verstärkt Teilzeitarbeit nachfragt, sind ältere Beschäftigte. Altersteilzeitmodelle ermöglichen ihnen einen langsamen und flexiblen Übergang in die Rente. Für Unternehmen stellt dieser Wandel eine besondere Herausforderung dar, denn die Kosten für Teilzeitarbeitsplätze (Raumbedarf, Aufwand für die Personalabteilung, usw.) liegen oft deutlich höher.

Teilzeitarbeit wird von Arbeitnehmern also aus verschiedenen Gründen nachgefragt und Staat, Unternehmen und Gewerkschaften ermöglichen diese Arbeitszeitwünsche. Rein rechtlich sind sie gegenüber Vollzeitarbeitsverhältnissen gleichgestellt (Kündigungsschutz, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, usw.). Kritiker geben jedoch zu Bedenken, dass es gerade in Bezug auf Weiterbildungsangebote und der Berücksichtigung bei Beförderungen zu einer Benachteiligung kommt. Leider gibt es dazu jedoch noch keine empirische Untersuchungen.

Große Dynamik unabhängig der Konjunktur

Die Teilzeitarbeit nimmt seit 2000 unabhängig von der allgemeinen konjunkturellen Entwicklung zu. Mit rund 11,6 Millionen Teilzeitbeschäftigten hat dieses neue Beschäftigungsverhältnis für den Arbeitsmarkt eine große Bedeutung. Es ist dabei vor allem die Teilzeit mit einer mittleren oder geringen Stundenzahl, die für das Wachstum verantwortlich ist. Die vollzeitahe Teilzeit hingegen hat sich weitgehend konstant entwickelt.



Seit dem Höhepunkt der Arbeitsmarktkrise 2005 sind über 1,3 Millionen Teilzeitstellen neu entstanden.

Teilzeitarbeit mit einer Wochenarbeitszeit von 20 bis 31 Stunden hat dabei mit **18 Prozent** am stärksten zugenommen.

Ebenfalls deutlich gewachsen mit knapp **15 Prozent** ist das Segment der Teilzeitarbeit mit einer geringen Arbeitszeit von unter 20 Stunden.

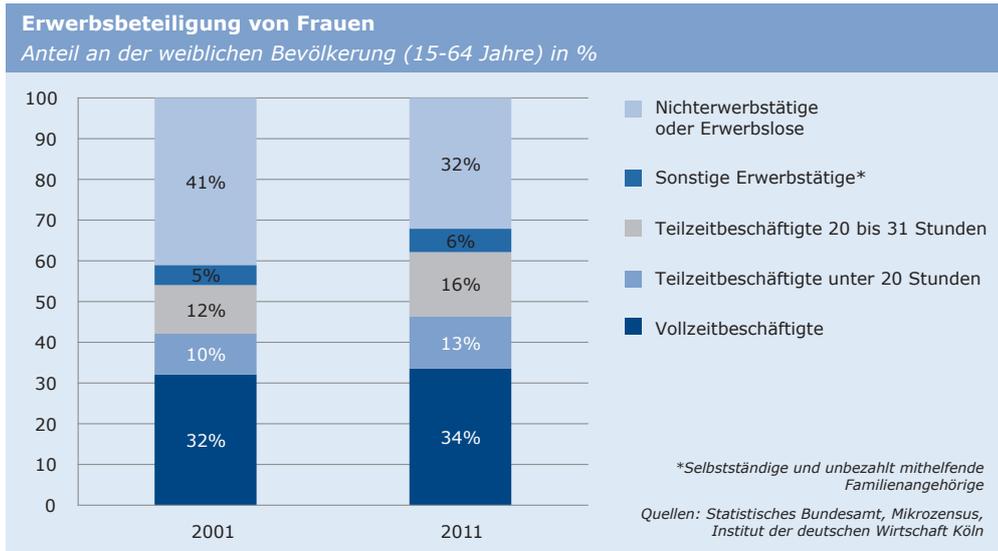
Rund **57 Prozent** der Teilzeitbeschäftigten arbeitet auf geringfügiger Basis.

(Wieder-)Einstieg in den Beruf durch Teilzeit

Für viele Frauen sind Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse eine gute Möglichkeit, um nach der Familiengründung einen Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt zu finden. Die Zunahme der Teilzeitarbeit wurde deshalb begleitet durch einen deutlichen Rückgang an nicht erwerbstätigen bzw. arbeitslosen Frauen.

Der Anstieg der Frauen in Teilzeitarbeit ist mit einem Rückgang der nicht erwerbstätigen Frauen einhergegangen.

*Seit 2001 ist die Erwerbsbeteiligung der Frauen um insgesamt **17 Prozent** gestiegen. Sieben von zehn Frauen haben dabei eine Teilzeitstelle angenommen und nur zwei eine Vollzeitstelle.*



Zwischen Beruf und Familie: Erwerbswünsche von Frauen

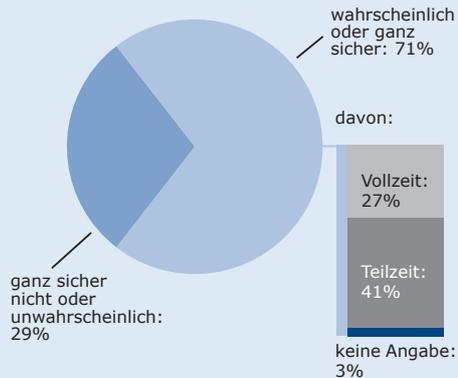
Fast drei Viertel der nicht erwerbstätigen Frauen möchte in Zukunft gerne eine Erwerbsarbeit aufnehmen. Viele dieser Frauen – vor allem wenn Kinder im Haus leben – wünschen sich dabei eher eine Teilzeit- als eine Vollzeitbeschäftigung. Diese Erwerbswünsche der Frauen spiegeln deutlich wider, dass sich das Familienmodell vom Modell des männlichen Familienernährers und einer Hausfrau weg entwickelt hat.

*Nur **15 Prozent** der „rückkehrwilligen“ Frauen mit Kindern können sich vorstellen, Vollzeit zu arbeiten. Während sich **52 Prozent** eine Teilzeitstelle wünschen.*

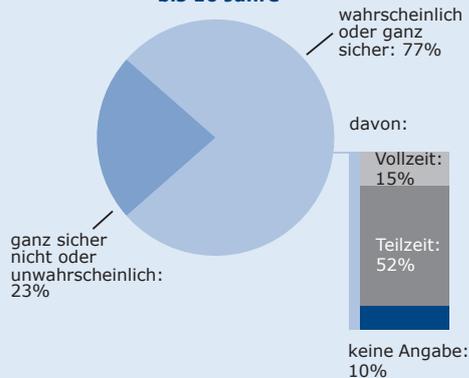
Erwerbswünsche nicht erwerbstätiger und arbeitsloser Frauen (25 – 54 Jahre)

Beabsichtigen Sie, in Zukunft (wieder) eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen?

Alle Frauen



Alle Frauen mit Kindern bis 16 Jahre

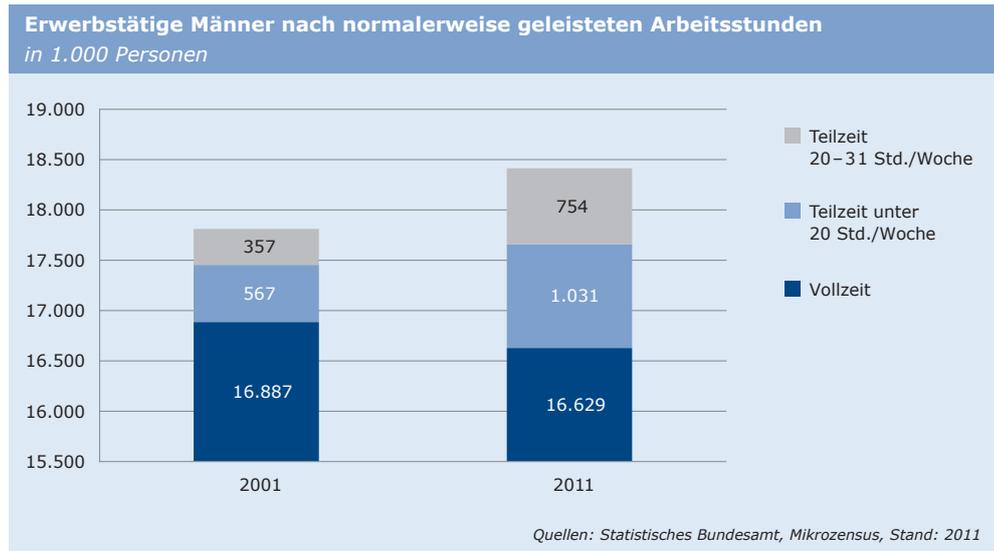


Quellen: SOEP, Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Stand: 2010

Teilzeitarbeit bei Männern: Zunehmend beliebt

Obwohl Teilzeitarbeit weiterhin überwiegend eine Frauendomäne ist, entscheiden sich auch immer mehr Männer für eine kürzere Arbeitszeit. Während Teilzeitarbeit für Frauen vor allem die Chance für einen Einstieg in den Arbeitsmarkt ist, reduzieren Männer ihre Arbeitszeit aus verschiedenen Gründen. Seit 2001 ist die Anzahl der Männer in Vollzeit leicht zurückgegangen, während sich die Anzahl der Männer in Teilzeit nahezu verdoppelt hat.

*Der Anteil der Teilzeit arbeitenden Männer ist in den letzten zehn Jahren von 5,2 auf **9,7 Prozent** gestiegen.*

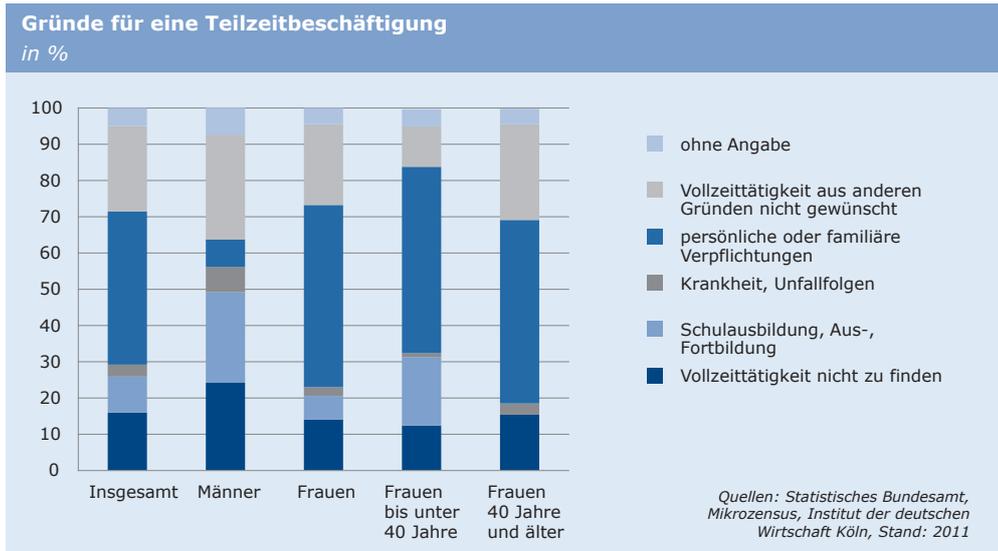


Männer und Frauen: Unterschiedliche Gründe für Teilzeitarbeit

Die Gründe für eine Teilzeitbeschäftigung sind zwischen Männern und Frauen sehr unterschiedlich. Während für Frauen familiäre Verpflichtungen ein Hauptgrund sind, ist für Männer häufig eine nebenberufliche Weiterbildung ausschlaggebend. Insgesamt arbeiten die meisten Menschen freiwillig in Teilzeit. Unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung kommt bei Männern häufiger vor als bei Frauen.

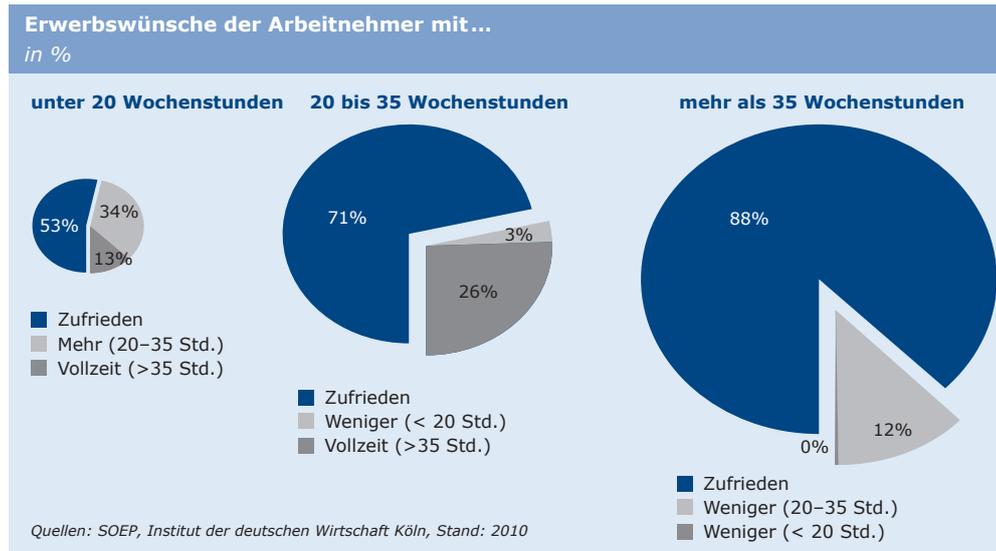
*Nur **jeder sechste** Teilzeitbeschäftigte würde eigentlich lieber in Vollzeit arbeiten, kann jedoch keine passende Stelle finden.*

*Knapp **ein Viertel** der Teilzeitbeschäftigten will aus anderen Gründen Teilzeit arbeiten. Das sind unter anderem Personen, denen Freizeit wichtiger ist als das höhere Einkommen, das sie mit einer längeren Arbeitszeit erzielen könnten.*



Arbeitnehmerwünsche: Viele wollen länger, aber nicht Vollzeit arbeiten

Die meisten Arbeitnehmer möchten ihre Wochenstunden weder reduzieren noch ausweiten. Dennoch entspricht bei jedem fünften Arbeitnehmer die tatsächliche nicht der gewünschten Arbeitszeit. Jeder dritte Teilzeitbeschäftigte wünscht sich länger zu arbeiten – allerdings nicht unbedingt Vollzeit. Während bei den Arbeitnehmern mit einer mittleren Arbeitszeit noch knapp jeder Vierte eine Vollzeitstelle anstrebt, ist es bei den Beschäftigten mit geringer Arbeitszeit nur jeder Achte.



Rund **81 Prozent** der Arbeitnehmer arbeiten genauso viel wie sie sich wünschen.

Jeder fünfte Teilzeitbeschäftigte würde gerne Vollzeit arbeiten: Rund **2 Millionen** Menschen.

Jeder achte Arbeitnehmer in Vollzeit würde gerne Stunden reduzieren: Insgesamt rund **3,3 Millionen** Menschen.

Geringfügige Beschäftigung

Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse sind eine besondere Art der Teilzeitbeschäftigung und machen mit 7,4 Millionen Beschäftigten den zweitgrößten Anteil der neuen Beschäftigungsverhältnisse aus. Sie erfüllen für den Arbeitsmarkt wichtige Funktionen. Minijobs sind für den Arbeitnehmer von den Sozialversicherungsbeiträgen und der Einkommenssteuer befreit und ermöglichen dadurch relativ unkompliziert, eine Zusatzbeschäftigung zu den Konditionen „brutto für netto“ aufzunehmen. Besonders Schüler, Studenten und Rentner (die mit rund 42 Prozent einen Großteil der Minijobber ausmachen) profitieren von dieser Beschäftigungsform. Sie sind bereits über andere Wege sozialversichert und ein Normalarbeitsverhältnis ist für sie in der Regel weder möglich noch sinnvoll. Gleichzeitig werden Minijobs ebenso wie Teilzeitarbeit – geprägt durch das traditionell konservative Familienmodell – vorwiegend von Frauen ausgeübt (65 Prozent). Als Hinzuverdienst zum Familieneinkommen ermöglichen sie Müttern neben der Kinderbetreuung einen niederschweligen (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt. In Verbindung mit steuerlichen Anreizen wie dem Ehegattensplitting führt die Minijobregelung jedoch auch dazu, dass eine Ausweitung der Arbeitszeit für viele Ehefrauen finanziell unattraktiv ist.

Nicht nur für Arbeitnehmer, sondern auch für viele Unternehmen sind Minijobs eine attraktive Beschäftigungsform, denn sie ermöglichen eine hohe Flexibilität beim Personaleinsatz. Vor allem Branchen wie die Gastronomie oder der Handel, die durch lange Öffnungszeiten und ungleichmäßige Kunden- bzw. Gästeströme geprägt sind, nutzen Minijobs um die Stoß- und Randzeiten abzudecken. Mit rund 31 Prozent beschäftigen diese beiden Branchen auch den Großteil der Minijobber.

Privathaushalte sind die dritte größere Gruppe, die Minijobs nutzt. Mit der Minijobregelung wurde ein Beschäftigungsverhältnis geschaffen, das es dem privaten Arbeitgeber ermöglicht, bei nur geringen und teilweise steuerlich absetzbaren Abgaben haushaltsnahe Dienstleistungen zu legalisieren. Derzeit sind rund 250.000 Haushaltshilfen bei der Minijobzentrale registriert. Auch wenn Schätzungen der Minijobzentrale zufolge weiterhin rund vier Millionen Haushaltshilfen „schwarz“ beschäftigt sind, kann dies als Erfolg gewertet werden.

1999 Gesetz zur Neuregelung der geringfügigen Beschäftigung

Regulierung: Einführung der Sozialversicherungspflicht für Arbeitgeber (Pauschalabgabe in Höhe von 22 Prozent an Kranken- und Rentenversicherung) und für Nebenerwerbstätige. Entkopplung der Lohnobergrenze für geringfügige Beschäftigung von der Einkommensentwicklung und Festlegung auf 630 DM (West) bzw. 530 DM (Ost).

2003 Zweites Hartz-Gesetz

Deregulierung: Anhebung der Lohnobergrenze von 325 Euro auf 400 Euro und Aufhebung der bisherigen Arbeitszeithöchstgrenze von 15 Stunden pro Woche. Aufhebung der Sozialversicherungspflicht für Nebenerwerbstätige. Einführung einer eigenen Minijob-Zentrale für eine effiziente Organisation, an die auch die Pauschalabgabe des Arbeitgebers abgeführt wird.

2013 Neuregelungen der geringfügigen Beschäftigung

Regulierung: Anhebung der Lohnobergrenze auf 450 Euro. Einführung einer Rentenversicherungspflicht für Arbeitnehmer mit Befreiungsmöglichkeit zur Förderung der Beitragszahlung auf Arbeitnehmerseite.

Minijobs sind arbeitsrechtlich mit normalen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen gleichgestellt. Für den Arbeitgeber bringen sie daher (entsprechend des geltenden Tarifvertrages) die gleichen Rechte und Pflichten mit sich. Darunter fallen zum Beispiel Lohnfortzahlungen bei Krankheit, Sonderzahlungen wie Weihnachts- und Urlaubsgeld und Kündigungsschutzregelungen.

Für den Arbeitgeber betragen die Lohnnebenkosten bei Minijobs derzeit 30 Prozent. Sie sind daher sogar höher als beim Normalarbeitsverhältnis, bei dem der Arbeitgeberanteil ca. 23 Prozent beträgt.

Seit 2005: Weitgehend stabile Entwicklung der Minijobs

Nach einem vorübergehenden sprunghaften Anstieg der Minijobs direkt nach den Hartz-Reformen 2003/2004 hat das Wachstum deutlich abgenommen. Seither ist die Anzahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten nahezu konstant. Zugenommen hat seit 2005 jedoch die Anzahl der Nebenjobs auf geringfügiger Basis. Die Entwicklung der Minijobs ist dabei unabhängig von der Konjunktur.



*In Folge der Hartz-Reformen 2003/2004 ist die Anzahl der Minijobs um **17 Prozent** sprunghaft angestiegen. Das entspricht gut 900.000 neuen (bzw. legalisierten) Arbeitsverhältnissen.*

*Seit 2005 wächst nur noch die Anzahl der Nebenjobs auf geringfügiger Basis: Um fast **50 Prozent** auf 2,6 Millionen Nebenjobs im Jahr 2012.*

Unbürokratischer Zusatzverdienst für Schüler, Studenten und Rentner

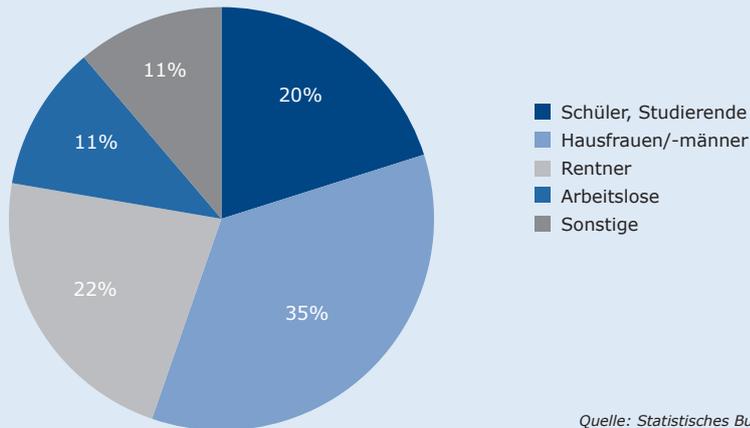
Der Minijob ist nicht darauf ausgelegt, als Hauptbeschäftigung für den Lebensunterhalt zu sorgen, sondern soll einen unbürokratischen Zusatzverdienst ermöglichen. Die typischen Minijobber sind daher auch entweder jung und üben den Minijob parallel zu einer schulischen oder akademischen Ausbildung aus, oder schon im Rentenalter und nutzen einen Minijob, um noch in geringem Umfang beruflich aktiv zu bleiben.

44 Prozent der ausschließlich geringfügig Beschäftigten sind Studenten oder Rentner.

Für Hausfrauen wird ein Minijob vor allem durch die Kombination mit dem Ehegattensplitting attraktiv.

35 Prozent der Minijobber sind über ihren Ehepartner sozialversichert.

Ausschließlich geringfügig Beschäftigte nach sozialrechtlich relevanten Gruppen
in %



Quelle: Statistisches Bundesamt, Stand: 2011

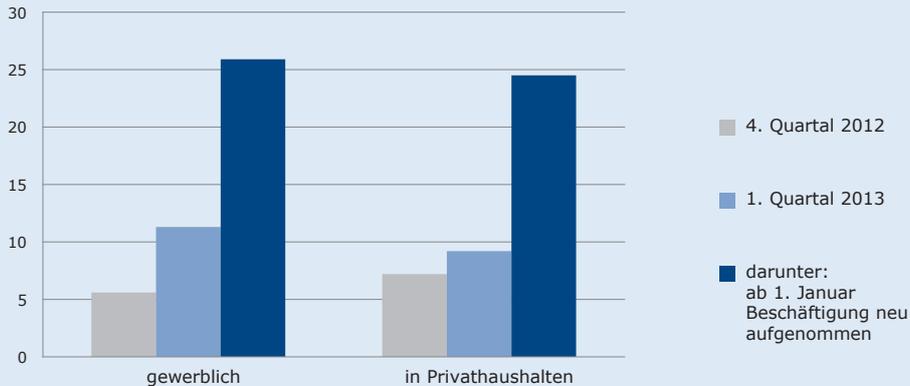
Rentenversicherung: Immer öfter optional aufgestockt

Grundsätzlich sind Minijobs als unkomplizierter Nebenverdienst für Menschen gedacht, die bereits anderweitig sozialversichert sind. Deshalb müssen Minijobber keinen Beitrag in die gesetzliche Rentenversicherung einzahlen (und erwerben entsprechend keine Leistungen). Allerdings können sie optional den pauschalen Arbeitgeberbeitrag aufstocken, um Rentenansprüche zu erwerben. Seit 2013 ist die Anzahl der rentenversicherten Minijobber deutlich gestiegen.

Zum 1. Januar 2013 hat sich die Gesetzgebung geändert. Bisher musste der Arbeitnehmer optional den Arbeitgeberbeitrag in die Rentenversicherung aufstocken, um Ansprüche zu erwerben. Seit 1. Januar sind alle Minijobber rentenversicherungspflichtig, haben aber eine Austrittsoption, die sie wahrnehmen können.

Rentenversicherungspflichtige geringfügig Beschäftigte

Anteil an allen geringfügig Beschäftigten in %



Quelle: Minijob-Zentrale, Stand: 4. Quartal 2012

Minijobs vor allem im Handel und Gastgewerbe

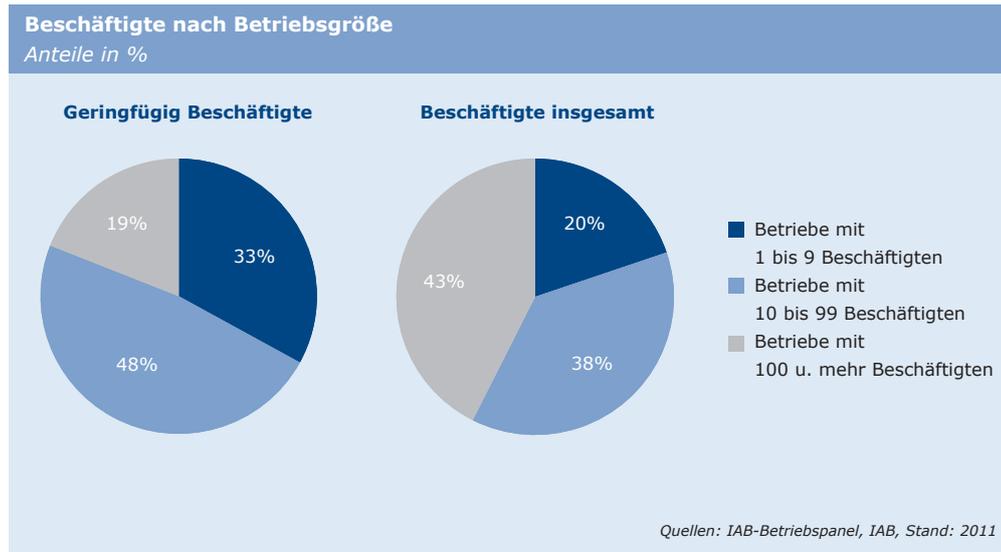
Für Unternehmen dienen Minijobs oft dazu, um Rand- und Stoßzeiten abzudecken, in denen die Kundennachfrage höher als normal ist. Vor allem der Handel und das Gastgewerbe haben über den Tag und die Woche verteilt mit sehr ungleichmäßigen Kundenströmen zu tun und einen entsprechend hohen Bedarf an zeitlich flexibel einsetzbaren Arbeitskräften. Fast jeder dritte Minijobber ist in einer dieser beiden Branchen tätig.

Geringfügig Beschäftigte nach ausgewählten Wirtschaftszweigen				
<i>in 1.000 Personen, in %</i>				
	<i>Anzahl der Minijobber</i>	<i>Anteil an allen Minijobbern in %</i>	<i>Anteil der Betriebe mit mind. einem Minijob in %</i>	<i>Anteil der Minijobber an allen Beschäftigten in %</i>
<i>Handel</i>	1.320	19,3	63	23
<i>Gastgewerbe</i>	813	11,9	70	34
<i>Gesundheits- und Sozialwesen</i>	692	10,1	62	12
<i>Verkehr und Lagerei</i>	434	6,3	52	11
<i>freiberufliche, wissenschaftl. und techn. Dienstleistungen</i>	393	5,7	48	14
<i>Baugewerbe</i>	286	4,2	43	9
<i>Erziehung und Unterricht</i>	184	2,7	47	7
<i>Information und Kommunikation</i>	175	2,6	43	7
<i>öffentliche Verwaltung</i>	106	1,6	40	4
<i>Land- und Forstwirtschaft</i>	91	1,3	39	17
<i>Finanz- und Versicherungsdienstleistungen</i>	73	1,0	38	6
<i>Bergbau, Energie- und Wasserversorgung</i>	35	0,5	37	3

Quellen: Minijob-Zentrale, IAB-Betriebspanel, IAB, Stand: 2011

Vor allem kleine Betriebe beschäftigen Minijobber

Die Verbreitung von Minijobs ist je nach Branche und Betriebsgröße sehr unterschiedlich. Ihr Einsatz konzentriert sich vor allem auf den Dienstleistungsbereich und auf kleine und mittlere Betriebe.



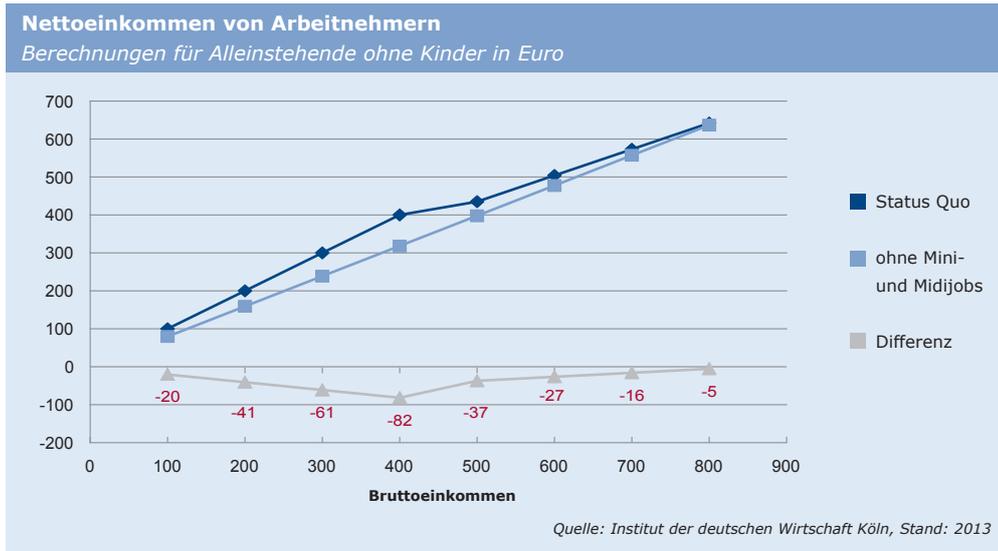
*Nur **19 Prozent** der Minijobber arbeiten in großen Konzernen mit mehr als 100 Mitarbeitern.*

*Kleine und mittlere Unternehmen beschäftigen **58 Prozent** aller Erwerbstätigen, aber **81 Prozent** der Minijobber.*

Sozialversicherungspflicht bringt nicht zwangsläufig Vorteile

Eine Sozialversicherungspflicht würde für Minijobber nicht automatisch zu einer besseren Absicherung im Alter führen. Für die Arbeitnehmer, die einen Minijob als Haupterwerb ausüben, wären die Beiträge in die Rentenversicherung so gering, dass sie allein durch diese keine Rente oberhalb der Grundsicherung im Alter ansparen könnten. An ihrer finanziellen Situation im Alter würde sich daher nichts ändern. Ihr heutiges Nettoeinkommen wäre jedoch um bis zu 80 Euro geringer.

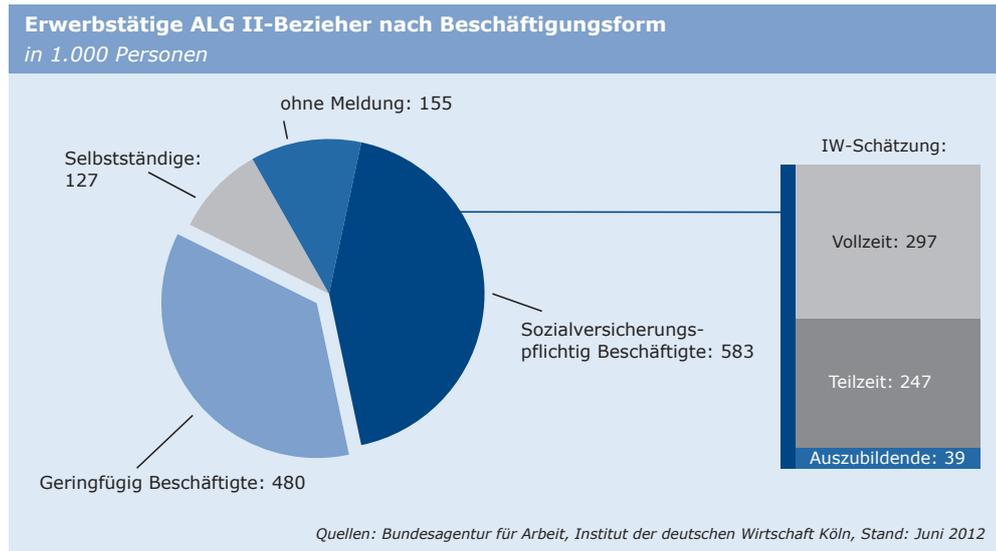
Da Minijobber mehrheitlich keine Sozialversicherungsbeiträge zahlen, erwerben sie zwar keine Rentenversicherungsansprüche, verdienen dafür aber brutto für netto.



Rund 35 Prozent der geringfügig Beschäftigten üben den Minijob als reinen Nebenjob aus. Sie sind in der Regel über einen anderen Job für das Alter abgesichert, oder haben die entsprechende Erwerbsphase noch vor (Schüler/Studenten) bzw. bereits hinter sich (Rentner).

Aufstocker: Minijobs im ALG II-System

Viele Minijobber sind zusätzlich zu ihrem Einkommen auf ergänzendes Arbeitslosengeld II angewiesen. Ein entscheidender Grund dafür ist die Ausgestaltung der Hinzuverdienstregelungen im ALG II-System. Durch sie ist die Aufnahme eines Minijobs als Ergänzung zum Transfereinkommen finanziell oft attraktiver als die Suche nach einer Vollzeitstelle.



Im Rahmen der Hinzuverdienstregelungen werden ALG II-Empfängern bis zu einem Einkommen von **100 Euro** ihre Transferleistungen nicht gekürzt. Von jedem weiteren Euro (bis max. 1000 Euro Monatseinkommen) dürfen sie nur noch jeweils 20 Cent behalten.

Rund **184.000** erwerbstätige ALG II-Bezieher verdienen dabei weniger als 100 Euro im Monat.

Insgesamt bekommen rund **10 Prozent** der ausschließlich geringfügig Beschäftigten ergänzendes ALG II.

Zeitarbeit

Mit ca. 900.000 Beschäftigten macht die Zeitarbeit den kleinsten Anteil der neuen Beschäftigungsverhältnisse aus. Obwohl ihre Bedeutung mit 2,4 Prozent aller Beschäftigten für den Arbeitsmarkt insgesamt eher gering ist, nimmt die Branche eine dominante Rolle in der politischen und medialen Diskussion ein. Ein Grund dafür ist, dass die Zeitarbeit seit ihrer letzten Deregulierung 2003 eine hohe Dynamik entfaltet hat und sich seither nahezu verdreifacht hat. Sie hat damit die höchsten Zuwachsraten aller neuen Beschäftigungsverhältnisse.

Für den Arbeitsmarkt übernimmt die Zeitarbeit verschiedene Funktionen. Sie ermöglicht Unternehmen eine höhere Flexibilität in der Personalplanung. Die Globalisierung führt vor allem bei exportorientierten Unternehmen und ihren Zulieferern zu starken Auftragschwankungen. Mittels der Zeitarbeit können sie Produktionsspitzen abfedern, ohne ihre Stammbeslegschaft auf- bzw. abbauen zu müssen. Ein Großteil der Zeitarbeitnehmer ist deshalb auch in Unternehmen der verarbeitenden Industrie beschäftigt. Diese „Pufferfunktion“ der Zeitarbeit führt einerseits dazu, dass gerade Menschen, die es sonst schwer haben, eine neue Stelle zu finden (wie zum Beispiel Geringqualifizierte und Langzeitarbeitslose), über die Zeitarbeit einfacher einen ersten Einstieg in Arbeit finden. Andererseits reagiert die Branche dadurch auch wesentlich stärker auf konjunkturelle Schwankungen als andere Bereiche des Arbeitsmarktes. Im wirtschaftlichen Abschwung baut die Zeitarbeit oft als eine der ersten Branchen Arbeitsplätze ab. Für die Zeitarbeitnehmer führt dies zu einer höheren Arbeitsplatzunsicherheit. Besonders in konjunkturell guten Zeiten nutzen Unternehmen die Zeitarbeit auch verstärkt um neues Personal zu rekrutieren und „auszuprobieren“. Dadurch gewinnt die „Brückenfunktion“ der Zeitarbeit an Bedeutung und mehr Zeitarbeitnehmer werden von ihren entleihenden Unternehmen übernommen.

Geprägt durch Missbrauchsfälle, wie zum Beispiel den Fall „Schlecker“, hatte die Zeitarbeit in den letzten Jahren mit einem schlechten Image zu kämpfen. Anpassungen in der Gesetzgebung, neue Tarifverträge zur Einführung von „Equal Pay“ und ein Branchenmindestlohn haben bereits zu Fortschritten geführt. In Zukunft sollte nun vor allem die Verbesserung der Qualität der Zeitarbeitsstellen in Bezug auf Weiterbildung und Mitbestimmung im Fokus stehen.

1997 Änderungen am Arbeitnehmerüberlassungsgesetz

Das seit 1972 geltende Überlassungsgesetz wird erstmalig deutlich gelockert. Die Überlassungshöchstdauer wird auf 12 Monate erhöht. In Einzelfällen wird Befristung durch besondere Befristungsregelungen ermöglicht. Die Wiedereinstellung von Leiharbeitern ist einmalig erlaubt.

2003 Erstes Hartz-Gesetz

Deregulierung: Die Beschränkung der Überlassungsdauer wird aufgehoben und Befristung wird ohne besondere Regelungen zulässig. Außerdem ist die Wiedereinstellung von Zeitarbeitern im gleichen Verleihbetrieb unbegrenzt möglich.

Gleichzeitig wird zum Schutz der Zeitarbeiter der Gleichstellungsgrundsatz eingeführt, d. h. mit Beginn der Beschäftigung gilt der Equal Pay- und Equal Treatment-Grundsatz für Zeitarbeitnehmer, von dem nur durch den Abschluss eines eigenen Tarifvertrages in der Zeitarbeit abgewichen werden darf.

2011 Gesetz zur Verhinderung von Missbrauch der Arbeitnehmerüberlassung

Regulierung: Verbot von Auswechslung der Stammbesellschaft durch Zeitarbeiter (Drehtürklausel), Regelungen zur Festsetzung einer Lohnuntergrenze für den Zeitarbeitssektor, Verpflichtungen der Entleiher, Informationen über offene Stellen zu geben und den Zugang in Gemeinschaftseinrichtungen (Betriebskindergarten, Kantine etc.) zu gewährleisten.

Die Zeitarbeit ist die einzige neue Beschäftigungsform, in der mit 71 Prozent vorwiegend Männer arbeiten. Des Weiteren sind Zeitarbeiter tendenziell jünger und niedriger qualifiziert als der Durchschnitt der Erwerbsbevölkerung.

Exkurs: Das deutsche Modell der Zeitarbeit

Obwohl Zeitarbeit in der öffentlichen Debatte oft als „atypisches“ Beschäftigungsverhältnis bezeichnet wird, handelt es sich bei über 90 Prozent der Zeitarbeit um reguläre sozialversicherungspflichtige Vollzeitstellen. Dies unterscheidet das deutsche Modell wesentlich von anderen europäischen Zeitarbeitsmodellen. So ist Zeitarbeit in Deutschland in einem „Dreiecksverhältnis“ organisiert. Zeitarbeitnehmer werden durch ihren Arbeitgeber (die Zeitarbeitsfirma) an ein anderes Unternehmen (das Entleihunternehmen) ausgeliehen. Zwischen dem verleihenden und dem entleihenden Unternehmen findet daher eine Personaldienstleistung statt, die entsprechend der Konditionen der Zeitarbeitsfirma bezahlt wird.

Der Arbeitsvertrag wird im deutschen Modell zwischen dem Zeitarbeitsunternehmen und dem Zeitarbeitnehmer geschlossen und unterscheidet sich rechtlich nicht von anderen Arbeitsverträgen. Zeitarbeitnehmer bekommen deshalb von ihrer Zeitarbeitsfirma nicht nur ein tariflich festgelegtes Gehalt pro Monat, sondern haben auch Anspruch auf sämtliche Arbeitnehmerrechte. Es gelten für Zeitarbeitnehmer die gleichen Kündigungsschutzbedingungen, sie haben Anspruch auf bezahlten Urlaub und sie sind kranken-, pflege- und rentenversichert. Auch haben sie Mitbestimmungsrechte und dürfen im Zeitarbeitsunternehmen einen Betriebsrat gründen. Der Zeitarbeitnehmer arbeitet jedoch nicht bei seinem eigentlichen Arbeitgeber, sondern bei seinem jeweiligen Entleihunternehmen. Diesem gegenüber ist er daher auch weisungsgebunden. Der Entleiher ist deshalb verantwortlich für die Sicherheit und den Arbeitsschutz seines Zeitarbeitnehmers und darf ihn gemäß des „Gleichstellungsgrundsatzes“ im Vergleich zu seiner Stammebeschäftigten nicht schlechter stellen.

Da der Arbeitsvertrag zwischen Zeitarbeitnehmer und Zeitarbeitsfirma geschlossen wird, bekommen Zeitarbeitnehmer ihr Gehalt nicht vom Entleihunternehmen, sondern von ihrer Zeitarbeitsfirma ausbezahlt. Ihr Arbeitsverhältnis läuft also auch dann weiter, wenn die Entleihdauer endet, und sie bekommen auch dann ihr reguläres Gehalt ausbezahlt, wenn es zu entlohnfreien Zeiten kommt.

Literatur-Tipp:



Analysen & Argumente Nr. 110

Stärkere Konjunkturabhängigkeit als andere Branchen

Da viele Unternehmen Zeitarbeit als „Puffer“ für Auftragsspitzen einsetzen, sind Zeitarbeiter der Teil der Belegschaft, der als erstes im Zuge eines Aufschwungs aufgebaut bzw. bei ersten Auftrageinbrüchen abgebaut wird. Die Zeitarbeitsbranche reagiert deshalb deutlich stärker auf konjunkturelle Schwankungen als der übrige Arbeitsmarkt.

*Im Zuge der Krise ist die Wirtschaft im Jahr 2009 um rund **5 Prozent** geschrumpft. Vor allem Zeitarbeitsstellen sind in der Folge abgebaut worden: Rund 250.000 Zeitarbeiter wurden entlassen.*

*Der Aufschwung seit 2010 hat sich besonders schnell in der Zeitarbeit bemerkbar gemacht: In nur zwei Jahren wurden mehr als **250.000** Zeitarbeitsstellen wieder geschaffen.*

Anzahl der Zeitarbeitnehmer und konjunkturelle Entwicklung

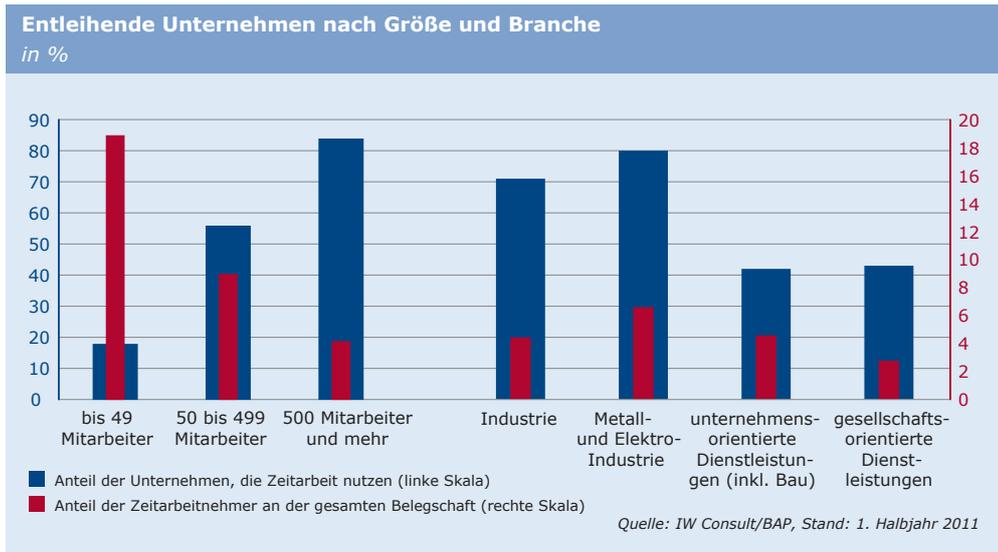
in 1.000 Personen (linke Skala), in % (rechte Skala)



Quellen: Bundesagentur für Arbeit, IW-Zeitarbeitsindex, Statistisches Bundesamt

Entleihende Unternehmen: Vor allem wettbewerbsstarke Exporteure

Es ist vor allem die Exportindustrie, die im Zuge der Globalisierung mit stärkeren Auftragschwankungen zu kämpfen hat. Eine flexible Personalplanung ist für sie daher zu einem entscheidenden Schlüssel ihrer Wettbewerbsfähigkeit geworden. Es sind deshalb vor allem die exportorientierten Industrien und global agierende Großunternehmen, die Zeitarbeit einsetzen.



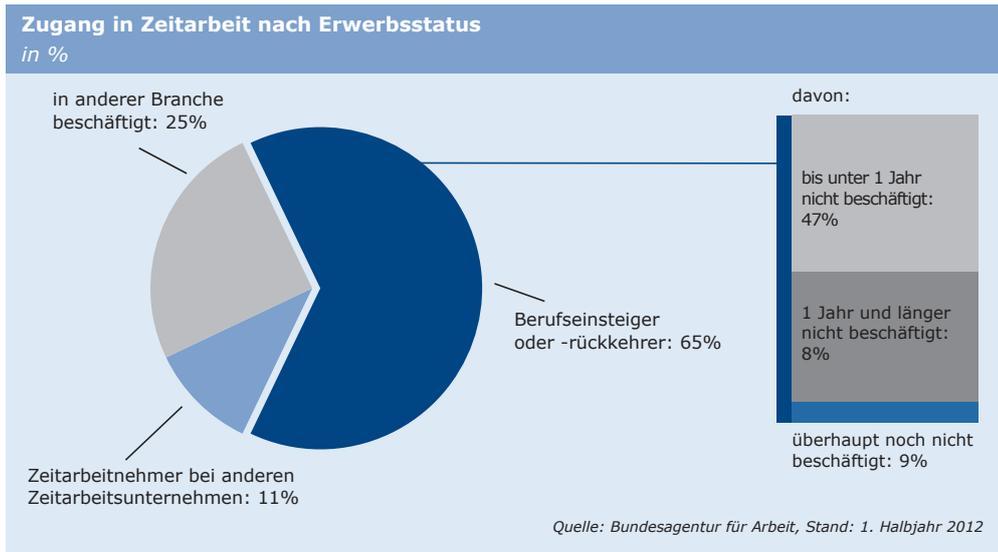
*Rund **84 Prozent** der Großunternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern setzen Zeitarbeitnehmer ein.*

Großunternehmen setzen vergleichsweise weniger Zeitarbeitnehmer ein: Auf 25 Mitarbeiter kommt durchschnittlich nur ein Zeitarbeitnehmer.

*Im Vergleich: Bei Unternehmen mit unter 50 Mitarbeitern ist durchschnittlich jeder **fünfte** Mitarbeiter ein Zeitarbeitnehmer.*

Erster Einstieg in den Arbeitsmarkt

Die Zeitarbeit bietet für Entleihunternehmen die Möglichkeit, Arbeitnehmer ohne höhere Such-, Einstellungs- bzw. Entlassungskosten „auszuprobieren“. Vor allem Menschen, die nur schwer eine Stelle auf dem ersten Arbeitsmarkt finden, bekommen daher durch die Zeitarbeit die Möglichkeit, sich zu beweisen. Rund zwei Drittel der Zeitarbeitnehmer waren vor ihrer Beschäftigung in der Zeitarbeit nicht erwerbstätig.



Der Einstieg in den Arbeitsmarkt ist entscheidend. Vor allem Langzeitarbeitslose können so im Betriebsalltag neue Fähigkeiten erwerben und alte auffrischen. Sie werden dadurch für viele Arbeitgeber interessanter und ihre Chancen auf eine Anstellung (auch außerhalb der Zeitarbeit) steigen.

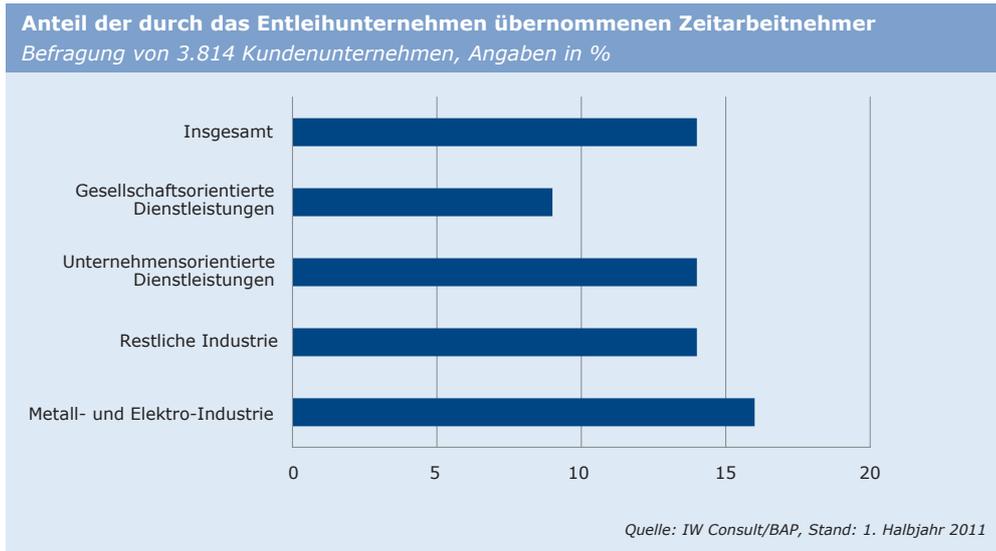
*Jeder **zweite** Langzeitarbeitslose, der in der ersten Jahreshälfte 2011 eine Anstellung auf dem ersten Arbeitsmarkt fand, fand diese in der Zeitarbeit.*

Eine Brücke in „bessere“ Beschäftigung

Die Zeitarbeit dient vielen Unternehmen unter anderem als Rekrutierungsinstrument. Anstatt über die Personalabteilung neue Mitarbeiter zu suchen, werden Zeitarbeitnehmer eingestellt und – wenn sie sich als passend erwiesen haben – übernommen. Zeitarbeit kann deshalb für Arbeitslose als eine Art „Brücke“ in andere Branchen fungieren.

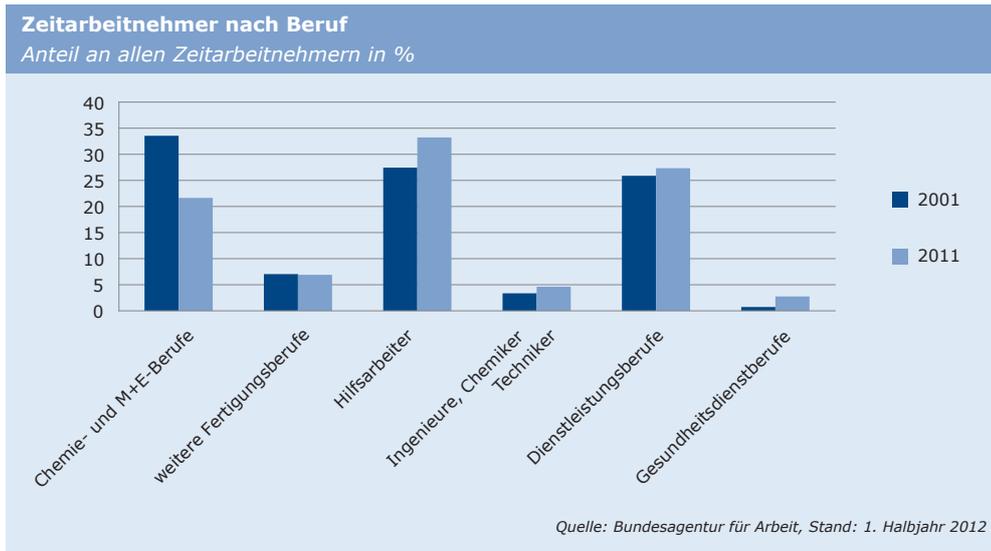
*Im Jahr 2011 wurden rund **14 Prozent** der entliehenen Zeitarbeitnehmer vom Kundenunternehmen übernommen.*

Die Brückenfunktion der Zeitarbeit wird durch eine gute wirtschaftliche Entwicklung unterstützt. Bei sinkender Arbeitslosigkeit stehen weniger (qualifizierte) Arbeitslose einem großen Angebot an offenen Stellen gegenüber und die Rekrutierungsfunktion der Zeitarbeit gewinnt für Unternehmen an Bedeutung. Im Aufschwung steigt daher die Übergangsrate von der Zeitarbeit in andere Branchen.



Beschäftigungschancen für Geringqualifizierte

Die Zeitarbeit ist eine Branche, die besonders häufig Hilfsarbeiter beschäftigt und damit insbesondere Geringqualifizierten Beschäftigungsmöglichkeiten bietet. Geringqualifizierte sind eine besonders benachteiligte Gruppe auf dem Arbeitsmarkt. Sie verdienen im Durchschnitt weniger und haben instabilere Erwerbsbiographien. Die Zeitarbeit bietet ihnen überdurchschnittlich oft einen Einstieg in den Arbeitsmarkt.



*Jeder dritte Zeitarbeitnehmer arbeitet im Bereich der Hilfsarbeiten. Insgesamt werden mittlerweile rund **40 Prozent** des gesamten Bedarfs an Hilfsarbeiten über die Zeitarbeit abgedeckt.*

Ein noch kleiner, aber dynamisch wachsender Teil der Zeitarbeit sind hochqualifizierte Spezialisten. Sie werden für klar umrissene, zeitlich begrenzte Aufgaben an andere Unternehmen entliehen. Viele Projekte der Kundenunternehmen werden dadurch überhaupt erst möglich.

Flexibilität: Hauptmotiv der Unternehmen

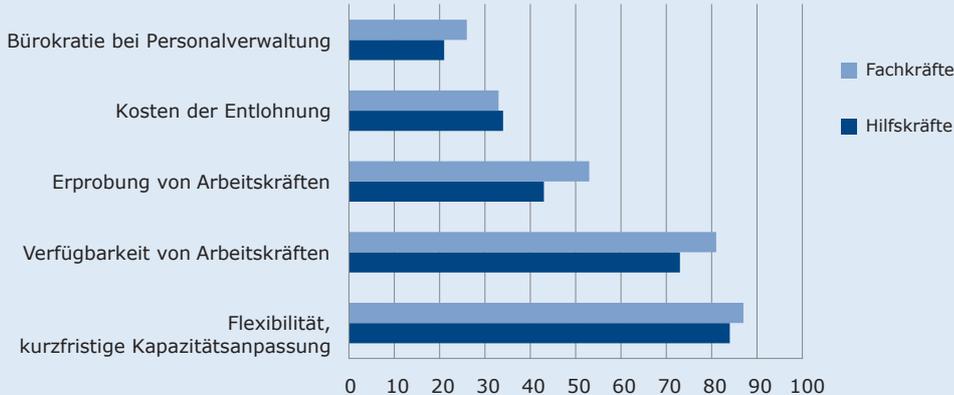
Unternehmen nutzen Zeitarbeit vor allem aus zwei Gründen. Einerseits können sie durch den Einsatz von Zeitarbeit flexibel und kurzfristig auf Auftragsspitzen und -einbrüche reagieren. Und andererseits können sie durch die Zeitarbeit einen Teil der Personalarbeit ausgliedern: Die Suche nach neuen Arbeitskräften, ihre Erprobung und die damit verbundene Bürokratie der Personalverwaltung wird eingespart.

*Für mehr als **80 Prozent** der Unternehmen ist die gewonnene Flexibilität in der Personalplanung das Hauptmotiv für den Einsatz von Zeitarbeit.*

*Jedes **dritte** Unternehmen setzt Zeitarbeit unter anderem ein, um Lohnkosten zu sparen.*

Motive der Unternehmen für die Nutzung von Zeitarbeit

Befragung von 3.814 Kundenunternehmen, Angabe mit „sehr wichtig“ oder „wichtig“ in %



Quelle: IW Consult/BAP, Stand: 1. Halbjahr 2011

Equal Pay: Fortschritt durch Tarifverträge

Zeitarbeitnehmer haben einen eigenen Tarifvertrag und bekommen unabhängig von ihrer jeweiligen „Einsatzbranche“ immer denselben Lohn. Dadurch entsteht, je nachdem in welche Branche sie entliehen werden, ein deutlicher Lohnunterschied von durchschnittlich 40 Prozent (RWI, 2012) zu vergleichbaren Mitarbeitern der Stammebelegschaft.

Ein Großteil der errechneten Lohnunterschiede kann dabei auf persönliche Merkmale der Zeitarbeitnehmer zurückgeführt werden und liegt nicht an der Beschäftigung als Zeitarbeiter als solche. So sind Zeitarbeitnehmer im Vergleich zum Durchschnitt der Erwerbsbevölkerung jünger, öfter männlich, haben öfter eine ausländische Herkunft, häufiger keine Berufsausbildung, eine instabilere Erwerbsbiographie und kommen häufiger direkt aus der Arbeitslosigkeit. Berücksichtigt man in den Berechnungen diese unterschiedliche Arbeitnehmerstruktur, verringert sich der Lohnunterschied deutlich. Es bleibt jedoch ein Lohnunterschied von rund 14 Prozent, der rein auf die Zeitarbeit zurückzuführen ist (Jahn, 2011).

In den ersten Entleihwochen in eine neue Firma kann auch dieser Lohnunterschied erklärt werden. So muss ein Zeitarbeitnehmer zunächst eingearbeitet werden und den Betrieb kennenlernen, um genauso produktiv sein zu können wie die Kollegen der Stammebelegschaft. Wird ein Zeitarbeitnehmer aber länger in dasselbe Unternehmen entliehen, ist ein Lohnunterschied nur noch bedingt gerechtfertigt.

Eine stufenweise Angleichung des Lohnniveaus der Zeitarbeitnehmer an das der jeweiligen Stammebelegschaft ist daher sinnvoll und angebracht. In den vergangenen Jahren haben die Tarifpartner bereits reagiert. Nach der IG Metall und der IG BCE hat 2013 auch ver.di einen Tarifvertrag mit den Zeitarbeitgeberverbänden abgeschlossen, der mit der Dauer des Entleihs die stufenweise Erhöhung der Löhne der Zeitarbeitnehmer mittels sogenannter Branchenzuschläge regelt. Damit ist in den bedeutendsten Entleihbranchen der Zeitarbeit eine kluge tarifvertragliche Lösung gefunden worden. Bisher ist es allerdings noch zu früh, um die Auswirkungen auf Lohn- und Beschäftigungsniveau beobachten und beurteilen zu können.

Quellen

- Brenke, K., 2011, *Anhaltender Strukturwandel zur Teilzeitbeschäftigung*, DIW-Wochenbericht, 42/2011, Berlin.
- Hohendanner, C., 2010, *Befristete Arbeitsverträge zwischen Auf- und Abschwung, Unsichere Zeiten, unsichere Verträge?*, IAB-Kurzbericht, 14/2010, Nürnberg.
- Hohendanner, C., Stegmaier, J., 2012, *Geringfügige Beschäftigung in deutschen Betrieben, Umstrittene Minijobs*, IAB-Kurzbericht, 24/2012, Nürnberg.
- Hohendanner, C., Walwei, U., 2013, *Arbeitsmarkteffekte atypischer Beschäftigung*, WSI-Mitteilungen, 4/2013, Düsseldorf.
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.), *IAB-Betriebspanel, verschiedene Jahrgänge*, Nürnberg.
- Jahn, E., 2011, *Entlohnung in der Zeitarbeit – Auch auf die Mischung kommt es an*, IAB-Forum, 1/2011, Nürnberg, Seite 40-49.
- Jahn, E., Rosholm, M., 2011, *Arbeitnehmerüberlassung – In Dänemark ist Zeitarbeit ein Sprungbrett in Beschäftigung*, IAB-Kurzbericht, 1/2011, Nürnberg.
- Keller, B., Schulz, S., Seifert, H., 2012, *Entwicklungen und Strukturmerkmale der atypisch Beschäftigten in Deutschland bis 2010*, WSI Diskussionspapier, 182, Düsseldorf.
- Körner, T., Meinken, H., Puch, K., 2013, *Wer sind die ausschließlich geringfügig Beschäftigten? Eine Analyse nach sozialer Lebenslage*, Statistisches Bundesamt, Wirtschaft und Statistik, Wiesbaden.
- Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung, 2012, *Durchlässigkeit am Arbeitsmarkt durch Zeitarbeit?*, Studie im Auftrag der Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.
- Rindfleisch, E., 2012, *Zeitarbeit: Anspruch und Realität einer Branche, Analysen & Argumente*, Nr. 110, Berlin.
- Schäfer, H., 2010, *Sprungbrett oder Sackgasse? – Entwicklung und Strukturen von flexiblen Erwerbsformen in Deutschland*, iw-trends, 1, Seite 47-63.
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.), *Beschäftigtenstatistik, verschiedene Jahrgänge*, Nürnberg.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.), *Ergebnisse des Mikrozensus, Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit, Fachserie 1, Reihe 4.1.1, verschiedene Jahrgänge*, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.), 2008, *Atypische Beschäftigte auf dem deutschen Arbeitsmarkt*, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.), 2012, *Arbeitsmärkte im Wandel 2012*, Wiesbaden.

Impressum

Herausgeber und Ansprechpartner in der Konrad-Adenauer-Stiftung

Eva Rindfleisch
Kordinatorin für Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik
Hauptabteilung Politik und Beratung
Konrad-Adenauer-Stiftung e.V.

Büro: Klingelhöferstraße 23
10785 Berlin
Post: 10907 Berlin
Telefon: 0049/30/26996-3393
Telefax: 0049/30/26996-3551

Text

Eva Rindfleisch
Kordinatorin für Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik
Konrad-Adenauer-Stiftung

unter Mitarbeit von

- *Holger Schäfer*
Senior Economist Arbeitsmarktökonomik
Institut der deutschen Wirtschaft Köln
- *Michael Cox*
Honorarkraft im Team Wirtschaftspolitik
Konrad-Adenauer-Stiftung

Gestaltung

SWITSCH KommunikationsDesign, Köln



*Dieses Werk ist lizenziert unter den
Bedingungen von „Creative Commons
Namensnennung-Weitergabe unter gleichen
Bedingungen 3.0 Deutschland“,
CC BY-SA 3.0 DE
(abrufbar unter: [http://creativecommons.org/
licenses/by-sa/3.0/de/](http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/de/))*

*Zweite Auflage,
Redaktionsschluss: August 2013*

ISBN 978-3-95721-019-7

© 2013 Konrad-Adenauer-Stiftung e.V.



Konrad
Adenauer
Stiftung



www.kas.de/arbeit