

Nr. 379 Kirche und Gesellschaft

Peter Jäger

Wandel der Erwerbsformen

Die Finanzmarktkrise, die auch den Arbeitsmarkt in Deutschland vor seine härteste Probe in der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland gestellt hat, liegt hinter uns. In allen wichtigen Wirtschaftssektoren ist die Stimmung so gut wie lange nicht mehr. Als die Zahl der Arbeitslosen in Deutschland im Herbst des vergangenen Jahres auf die psychologisch sicher wichtige Zahl von unter 3 Millionen sank, konnte man den Eindruck gewinnen, dass sich in der politischen Debatte an vielen Stellen Euphorie breit machte.

Haben wir nun wirklich alle großen Probleme bewältigt und hinter uns gebracht und können wir mit Optimismus davon ausgehen, dass tatsächlich Vollbeschäftigung in Deutschland sowohl sektoral als auch regional in einer hohen Breite erreichbar ist?

Oder gilt nicht doch eher, nach der Krise ist vor der Krise? Ist die zusätzliche Beschäftigung, die entstanden ist und derzeit weiter entsteht, nicht in großem Umfang „schlechte Arbeit“ und teilt sich damit der Arbeitsmarkt nicht immer mehr in eine große Zahl von Verlierern und eine kleinere Zahl von Gewinnern der Entwicklung?

Die aktuelle Entwicklung des Arbeitsmarktes

Die Wirtschaftskrise hat am Arbeitsmarkt ihre Spuren hinterlassen, aber doch weniger tief als erwartet. Die Betriebe haben in hohem Maße ihre Stammebelegschaften gehalten. Daraus ließ sich die Befürchtung ableiten, dass die einsetzende konjunkturelle Erholung zu einem „jobless growth“ – zu einem Wachstum ohne Beschäftigungsaufbau – wird. Dem ist aber nicht so. Die Arbeitslosigkeit ist gesunken und liegt seit Monaten unter den Werten des Krisenjahres 2009. Die Beschäftigung wächst, sie hat mit über 41 Millionen einen neuen Höchststand in Deutschland erreicht. Wir haben jetzt eine Situation wie vor der Krise. Das Ausland spricht bereits von einem „German Jobwunder“. In den krisengeschüttelten Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes wurde weit weniger Beschäftigung abgebaut, als dem Produktionsbereich entsprechen hätte. Zum einen Teil wurden Entlassungen durch eine Beschäftigungszunahme in den Dienstleistungsbereichen kompensiert. Das galt und gilt vor allem für das Gesundheits- und Sozialwesen, da diese nicht von der Krise betroffen waren. Zudem wurden alle Möglichkeiten der Flexibilisierung – von Überstundenabbau bis zu entsprechenden Arbeitszeitmodellen – und die Kurzarbeit massiv genutzt, um Entlassungen der Stammebelegschaften zu vermeiden. Auch die Politik hat mit den Konjunkturpaketen einen wirksamen Beitrag geleistet und die Nachfrage

gestärkt. Gerade die Kurzarbeit hat sich als Beschäftigungsdamm bewährt und wurde zu einem deutschen „Exportschlager“. Zwar wurden die gesetzlichen Rahmenbedingungen durch die Politik weiter verbessert, aber dieses arbeitsmarktpolitische Instrument ist nach wie vor auf die Bereitschaft der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer angewiesen, auch selber einen spürbaren Beitrag zu leisten. Die Arbeitnehmer akzeptieren einen Lohnverzicht je nach tariflichen Bestimmungen in unterschiedlicher Höhe und die Arbeitgeber tragen die für die Betriebe verbleibenden Kosten.

Zusätzlich ist zu erwähnen, dass die Betriebe ihre Ausbildungsleistungen auch in der Krise gehalten haben. Dies ist sicher mit der Erkenntnis verknüpft, dass die Sicherung des Fachkräftenachwuchses auch in einer krisenhaften Situation vor dem Hintergrund der Demographie und des sich abzeichnenden Fachkräftebedarfs einen hohen Stellenwert behalten muss.

Nun zeichnet sich bereits in einigen Segmenten des Marktes die zunehmende Schwierigkeit ab, geeignete Fachkräfte für die Wirtschaft zu finden. Dies gilt nicht nur für den Bereich der Ingenieure, an den in der öffentlichen Debatte immer als Erstes gedacht wird, sondern beispielsweise auch für das Gesundheitswesen, für die Metallverarbeitung oder die Elektroindustrie.

Prekäre Beschäftigung

Diese insgesamt positive Entwicklung führt in der derzeitigen öffentlichen Debatte zu der Frage, ob dies nicht gerade für Menschen mit geringer Qualifizierung weniger mit wachsenden Chancen denn mit erhöhten Risiken verknüpft ist. Die Zunahme der Leiharbeit, der befristeten Beschäftigung, die wachsende Beschäftigung im Niedriglohnbereich und eine steigende Teilzeitquote werden dafür als Indikatoren genannt. Insgesamt beherrschen die Frage nach der zunehmenden prekären Beschäftigung und die Möglichkeiten der Eindämmung dieser Entwicklung die Debatte. Die Frage nach der Erhöhung der Hartz IV-Sätze wurde verknüpft mit der Frage der Ausgestaltung der Leiharbeit in Deutschland. Was aber ist genau unter prekärer Beschäftigung zu verstehen? Sind alle atypischen Erwerbsformen immer und in jedem Fall auch als prekäre Beschäftigung einzustufen? Das typische Normalarbeitsverhältnis ist durch Vollzeit oder Teilzeit mit mindestens der Hälfte der Wochenarbeitszeit gekennzeichnet, es ist unbefristet und führt zu sozialer Absicherung in den staatlichen Systemen. Im Unterschied

dazu stehen atypische Beschäftigungsverhältnisse. Sie weisen die Merkmale der Befristung, der Teilzeitbeschäftigung mit weniger als 20 Stunden, der Zeitarbeit oder der geringfügigen Beschäftigung auf – zuweilen haben sie auch mehrere Merkmale gleichzeitig. Unter prekärer Beschäftigung werden hier solche Verhältnisse verstanden, durch die der Lebensunterhalt einer Person nicht dauerhaft sichergestellt ist und/oder die soziale Sicherung nicht gewährleistet ist. So müssen atypische Beschäftigungsverhältnisse nicht zwingend prekäre Beschäftigung darstellen. Dies kann häufig mit atypischer Beschäftigung einhergehen, ist im Einzelfall allerdings von der jeweiligen Lebenssituation des Arbeitnehmers und die seiner Familie abhängig.

Zeitarbeit – Chance oder Sackgasse ?

Seit dem Jahr 2004 hat die Zeitarbeit in Deutschland massiv an Bedeutung gewonnen. Bis zu diesem Zeitpunkt hat sie auch im internationalen Vergleich nur eine untergeordnete Rolle gespielt. Ursächlich für diese Entwicklung waren zum einen die Hartz-Reformen, die eine Deregulierung der Zeitarbeit gebracht haben, und die konjunkturelle Entwicklung. Die Hartz-Reformen führten zur Abschaffung des Befristungs-, des Wiedereinstellungs- und des Synchronisationsverbotes¹ und dem Wegfall der Überlassungshöchstdauer. Damit sollte den Unternehmen die Möglichkeit geboten werden, in Zeiten positiver wirtschaftlicher Entwicklung ihre Personalbedarfe flexibel und schnell zu decken. Gleichzeitig bestand die Erwartung, gerade für geringqualifizierte Langzeitarbeitslose eine Brücke in stabile Jobs zu schaffen. Schaut man sich die Beschäftigtenzahlen in dieser Branche an, so ist festzustellen, dass die gesetzlichen Änderungen allerdings in Abhängigkeit zum konjunkturellen Verlauf zu einem Boom geführt haben. „Der Europameister der Leiharbeit“ so titelt das Handelsblatt am 18.2.2011 und belegt am Beispiel des Branchenführers Randstad goldene Zeiten für die Branche. Gab es in Deutschland 2004 noch 326.000 Beschäftigte in der Leiharbeit, so stieg der Bestand bis Juli 2008 auf 823.000. Dieser Entwicklung folgte krisenbedingt ein Rückgang auf 582.000 Beschäftigte bis April 2009. Keine andere Branche war in einem solchen Ausmaß von den Auswirkungen der Finanzmarktkrise betroffen. Mit einsetzendem Aufschwung hat sich dann aber auch die Zeitarbeitsbranche rasant erholt und mit nun 930.000 Beschäftigten einen neuen Höchststand erreicht. Nach der Prognose der Marktforschungsgruppe Interconnection könnten im Jahr 2013 bis zu 1,5 Millionen Menschen einen Arbeitsvertrag bei Personaldienstleistern haben. Eine Bewertung

dieser rasanten Entwicklung darf aber die Tatsache nicht außer Acht lassen, dass dennoch lediglich knapp 3 % aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten dieser Branche zuzuordnen sind. Ein Charakteristikum der Branche ist somit ein hohes Beschäftigungsrisiko. Die Unternehmen nutzen im Fall eines Auftragsrückgangs als Erstes diese Möglichkeit der Personalanpassung. Dies ist aus Sicht der Unternehmen ein wesentliches Motiv zur Nutzung der Zeitarbeit. Derzeit wird die öffentliche Debatte allerdings überlagert von der Annahme, die Unternehmen würden die Zeitarbeit auch in einem hohen Maß als Instrument der Kostensenkung einsetzen. Befördert wurde diese Sicht durch einzelne Beispiele, in denen Stammkräfte entlassen wurden, um sie danach über eigene Personaldienstleister zu erheblich schlechteren Löhnen als zuvor wieder einzustellen. Das bekannteste und in den Medien am heftigsten diskutierte Beispiel für eine solche Strategie ist die Drogeriekette Schlecker. Die sich daraus ergebende Forderung nach gleicher Bezahlung für Leiharbeiter und Stammpersonal – nach Möglichkeit vom ersten Tag der Beschäftigung an – wurde durch solche Beispiele beflügelt. Derzeit scheint die Forderung nach equal pay politisch nicht durchsetzbar zu sein, von der Branche selbst wird sie abgelehnt und zumindest im Fall von Einsätzen bei wechselnden Kundenunternehmen auch für nicht umsetzbar erklärt. Ein Lohnunterschied für Personen ohne Berufsausbildung und ohne einschlägige Berufserfahrung ist aber auch in anderen Branchen anzutreffen. Dagegen fordert die Branche selbst einen tariflich geregelten Branchenmindestlohn. Sie fürchtet den 1. Mai diesen Jahres, wenn die Beschränkungen für osteuropäische Arbeitnehmer fallen. Sollte bis dahin kein Mindestlohn vereinbart sein, könnten Anbieter aus Osteuropa mit Billigangeboten auf den deutschen Markt kommen.

Unabhängig von den Folgewirkungen der Osterweiterung der EU ist aber die derzeitige Debatte um die Löhne in der Zeitarbeit zu bewerten. Es entsteht der Eindruck, dass das Wachstum dieser Branche zu einer steigenden Verarmung der dort Beschäftigten führt. Dies wird zum einen mit den Lohnunterschieden zu den Stammebelegschaften und zum anderen mit der häufigen Zahlung aufstockender Hartz IV-Leistungen begründet. Es finden sich Aussagen wie „im Schnitt verdienen Leiharbeitskräfte nur die Hälfte“. Bezogen auf die Gesamtzahl aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten ist diese Aussage richtig; bezieht man sie allerdings auf Beschäftigte, die mit den gleichen Qualifikationen die gleiche Tätigkeit ausüben, so ist sie nicht richtig. Die Zeitarbeit ist – wenn auch in den letzten Jahren in einem immer geringer werdenden

Anteil – in hohem Maße von der Beschäftigung Geringqualifizierter gekennzeichnet. 26 % der Beschäftigten verfügen über keine Berufsausbildung. Bei allen Beschäftigten sind dies nur 14 %. Betrachtet man daher beispielsweise die Lohnhöhe für Hilfsarbeiter, so ist festzustellen, dass sie in der Zeitarbeit 30 % niedriger liegt als in allen anderen Branchen. Der DGB hat gerade darauf hingewiesen, dass jeder achte Leiharbeiter auf zusätzliche staatliche Fürsorgeleistungen angewiesen ist, um das gesellschaftliche Existenzminimum zu erreichen. Dies ist allerdings in hohem Maße beeinflusst von den persönlichen Lebensumständen des einzelnen Arbeitnehmers. Dient sein Einkommen als – möglicherweise einziges – Erwerbseinkommen zum Unterhalt einer Familie, so steigt der Anspruch auf zusätzliche staatliche Leistungen.

Von vielen Menschen würde sicher ein solcher Lohnunterschied als hinnehmbar empfunden, wenn er nur vorübergehender Natur wäre und vor allem zu einem stabilen und besser entlohnten Beschäftigungsverhältnis führen würde. Unter diesen Voraussetzungen wären sicher viele bereit, sozusagen diesen Preis zu zahlen. Daher ist letztlich die Frage nach der Brückenfunktion der Zeitarbeit von entscheidender Bedeutung. In welchem Umfang kann Zeitarbeit tatsächlich dazu beitragen, dass insbesondere Arbeitslose über diese Erwerbsform dauerhaft in stabile Beschäftigung integriert werden, die zudem auch zu dauerhafter Unabhängigkeit von staatlichen Transferleistungen führt? Dieser Frage ist das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) nachgegangen.² Die Forscher kommen dabei zu dem Ergebnis, dass derzeit die Brückenfunktion der Leiharbeit wohl eher als schmaler Steg zu bezeichnen ist. Nur rund 7 % der Beschäftigten in dieser Branche schaffen in einem Zeitraum von zwei Jahren den Übergang in eine andere Branche und in stabile Beschäftigungsverhältnisse. Dennoch bleibt aber auch festzuhalten, dass gerade für Langzeitarbeitslose die Leiharbeit besser ist als die Arbeitslosigkeit. Im Vergleich zu Langzeitarbeitslosen ohne Beschäftigung in der Leiharbeit haben sie bessere Chancen eine Arbeit außerhalb dieser Branche zu finden. Alle diese Aussagen beziehen sich auf einen zurückliegenden Untersuchungszeitraum. Sie beantworten daher nur bedingt die Frage, wie sich die Brückenfunktion der Zeitarbeit in der Zukunft möglicherweise entwickeln wird. In der praktischen Zusammenarbeit mit Personaldienstleistern zeigt sich schon jetzt – allerdings in (noch?) seltenen Fällen und bestimmten Segmenten –, dass diese Funktion stärker werden könnte. Bei weiterem positiven Verlauf der konjunkturellen Entwicklung und dem damit verbundenen wachsenden Einstellungsbedarf der Unter-

nehmen könnten die Chancen durchaus weiter steigen. In den Fällen, in denen ein Unternehmen Beschäftigte aus der Zeitarbeit bereits erprobt hat und deren Eignung belegt ist, wird es solchen Beschäftigten eher eine Chance geben, in die Stammebelegschaft zu wechseln, als Arbeitskräfte am Markt zu suchen. Mittelfristig könnte diese Entwicklung durch die demographische Komponente verstärkt werden. Bis zum Jahr 2020 wird das Erwerbspersonenpotenzial in Deutschland bei gleichbleibender Erwerbsquote und ohne Zuwanderung um 3,6 Millionen Personen und bis zum Jahr 2025 um 6,5 Millionen Personen sinken. Diese Entwicklung wird nachhaltig dazu führen, dass die Unternehmen zunehmend vor dem Problem stehen werden, geeignete Fachkräfte zu finden. Der Kampf um die guten Köpfe hat in manchen Segmenten des Marktes bereits begonnen. Dies vollzieht sich zunächst eher im Bereich der gut qualifizierten Fachkräfte. Dennoch wird dies auch die Zeitarbeitsbranche vor neue Herausforderungen stellen und gleichzeitig die Chancen der Beschäftigten erhöhen.

Zusammenfassend bleibt festzuhalten, dass die Zeitarbeit für die Beschäftigten zusätzliche Chancen eröffnet, dauerhaft in stabile Beschäftigung einzumünden, wenngleich diese Brücke derzeit noch ein schmaler Steg ist. Für die Wirtschaft ist dieses Instrument zu begrüßen, wenn es dazu dient, auf Auftragsschwankungen angemessen reagieren zu können. Der Versuch, damit einen Weg zum Lohndumping zu finden, ist abzulehnen. Hier muss die Politik entsprechende Rahmenbedingungen schaffen. Schließlich ist auch darauf hinzuweisen, dass auch Zeitarbeit für die sozialen Sicherungssysteme zu begrüßen ist, handelt es sich doch um sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, die zu entsprechenden Beitragseinnahmen führt.

Befristete Beschäftigungsverhältnisse

In den letzten Jahren hat die Zahl der befristeten Arbeitsverhältnisse rasant zugenommen. Für diese Form der Arbeitsverhältnisse gibt es gesetzliche Rahmenbedingungen im Teilzeit- und Befristungsgesetz. Dort wird unter anderem geregelt, welche Gründe vorliegen müssen, um einen befristeten Arbeitsvertrag abzuschließen oder welche Dauern ohne einen besonderen Grund möglich sind. Auch wird die Möglichkeit eines mehrmaligen Abschlusses eines befristeten Vertrages einschränkend geregelt – Vermeidung sogenannter Kettenverträge. 1996 gab es in Deutschland ca. 1,3 Millionen solcher befristeter Arbeitsverträge. Im Jahr 2010 waren es über 2,5 Millionen Verträge. Ihre Zahl hat sich damit nahezu verdoppelt. Der Anteil an allen sozialversicherungspflichtigen

Arbeitsverhältnissen liegt damit bei knapp 9 %. Betrachtet man die neuen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse, so ist allerdings festzustellen, dass der Anteil der befristeten Verhältnisse fast die Hälfte ausmacht. Aus Sicht eines Arbeitnehmers ist eine befristete Beschäftigung immer die zweite Wahl im Vergleich zu einem unbefristeten Arbeitsverhältnis. Diese Form ist für die Betroffenen immer mit hoher Unsicherheit verbunden. Besteht nach Auslaufen der Befristung die Chance zur Übernahme in ein unbefristetes Verhältnis oder bei entsprechender Fallgestaltung wenigstens die Chance eines neuen befristeten Vertrages? Besteht nicht während der befristeten Beschäftigung das Erfordernis seine Arbeitssuche nach unbefristeter Beschäftigung fortzusetzen? Oder droht am Ende der befristeten Beschäftigung doch möglicherweise erneut die Arbeitslosigkeit? Diese Fragen – verbunden mit einer mangelnden Grundlage für die weitere persönliche Lebensplanung – prägen häufig die Zeit der befristeten Beschäftigung für die betroffenen Menschen. Bei positiver wirtschaftlicher Entwicklung ist diese Zeit für die Arbeitnehmer eher geprägt von der Überzeugung, dass diese Beschäftigung letztlich zu einem stabilen Beschäftigungsverhältnis führt, während sie in Zeiten einer schlechten Entwicklung eher geprägt ist von der Sorge um kommende Arbeitslosigkeit. Bei schwieriger Auftragslage trennen sich nämlich Unternehmen meist nicht nur von den beschäftigten Leiharbeitern, sondern neigen auch dazu, die auslaufenden Verträge ihrer befristet Beschäftigten nicht zu verlängern.

Auf der Seite der Unternehmen stellt sich ebenso wie bei der Leiharbeit die Frage, warum sie sich in den letzten Jahren in immer stärkerem Umfang dieses Instrumentes bedienen. Welche Vorteile bringt es für die jeweilige Unternehmensstrategie und welche Branchen machen von diesem Instrument insbesondere Gebrauch? Es ist interessant, festzustellen, dass gerade in den Branchen – insbesondere im Produktionssektor –, in denen die Abhängigkeit vom konjunkturellen Verlauf hoch ist, befristete Verträge eine untergeordnete Rolle spielen. Sie sind stärker zu finden im Gesundheitsbereich, bei sozialen Dienstleistungen, im Erziehungsbereich, in der Wissenschaft und im Gastgewerbe. Der öffentliche Sektor spielt mithin eine große Rolle. Attraktiv sind befristete Verträge für die Unternehmen und Organisationen aus mehreren Gründen. Auch wenn die Dauer der Befristung bei Abschluss des Vertrages festgelegt werden muss, so bieten sie doch die Möglichkeit einer flexiblen Reaktion, insbesondere bei einer – noch – bestehenden Unsicherheit bezüglich der Einschätzung der künftigen Auftragsentwicklung. Sie werden aber auch genutzt für Vertretungen, zeitlich befris-

tete Projekte und insbesondere im öffentlichen Bereich bei unklarer Entwicklung der Personalhaushalte in künftigen Jahren. Nicht selten werden sie aber auch eingesetzt, um die Eignung des Arbeitnehmers zu beurteilen und ihm bei positivem Urteil dann einen unbefristeten Vertrag anzubieten. Sicher spielt auch die Annahme, dass bei befristet Beschäftigten die Motivation und Leistungsbereitschaft höher ist, eine Rolle.³ Auch hier ist bei der Beantwortung der Frage nach den Chancen und Risiken für die Betroffenen zu differenzieren. Bereits in der Vergangenheit war festzustellen, dass mit steigendem Qualifikationsniveau die Chancen für eine Brücke in stabile Beschäftigungen steigen. Für diejenigen, die nach einer akademischen Ausbildung Beschäftigung suchen, ist der befristete Vertrag als erster Einstieg in den Arbeitsmarkt in vielen Segmenten schon fast der Normalfall geworden. Dieser Weg führt dann allerdings oftmals in unterschiedlicher Dauer und möglicherweise bei verschiedenen Arbeitgebern und nach mehreren befristeten Beschäftigungen zu stabiler Beschäftigung. Insofern ist befristete Beschäftigung eine zunehmende Erscheinung an der Schwelle von der akademischen Ausbildung in Beschäftigung. Sie mündet für diese Personen oftmals in Erwerbsbiographien, die langfristig nicht weniger stabil sind als bei einem zu Beginn bereits unbefristeten Vertrag. Für diejenigen Personen, die mit niedrigeren Qualifikationen in befristeter Beschäftigung sind, nehmen die Risiken zu. Für sie besteht die Gefahr, dass sie über sehr lange Zeiträume in befristeter Beschäftigung bleiben oder auch zwischen einzelnen Beschäftigungen immer wieder Phasen der Arbeitslosigkeit und somit eine sehr unstete berufliche Biographie haben. Auch hier gilt wie bei der Zeitarbeit, dass diese Risiken mit zunehmender positiver wirtschaftlicher Entwicklung und mit einem mittelfristig starken Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials abnehmen.

Zunehmende Teilzeitbeschäftigung

Bereits seit Anfang der 1990er-Jahre steigt die Zahl der Teilzeitbeschäftigten an. Im Zehnjahreszeitraum von 1998 bis 2008 ist diese Zahl von 3,5 Millionen auf 4,9 Millionen gestiegen. Damit sind hier Beschäftigungsverhältnisse von weniger als 21 Stunden Wochenarbeitszeit einschließlich geringfügiger Beschäftigung – Mini-Jobs oder 400-Euro-Jobs – gemeint. Dieser Trend setzt sich aktuell weiter fort. Im Jahr 2010 ist die Zahl der Teilzeitbeschäftigten um 140.000 (+1,1 %) gestiegen. Damit steigt sie stärker als die Zahl der Vollzeitbeschäftigten mit 70.000 oder 0,3 %. Die Teilzeitbeschäftigung ist nach wie vor eine

Frauendomäne. Im Zeitraum 1998 bis 2008 erhöhte sich der Anteil der Männer nur von 10 auf 13 %.⁴ Für die betroffenen Arbeitnehmer bedeutet Teilzeitbeschäftigung in der Regel eine geringere soziale Absicherung – insbesondere bei dauerhafter Ausübung – und entsprechend niedrigen Einkommen. Daraus kann aber nun nicht abgeleitet werden, dass alle diese Beschäftigungsverhältnisse immer für die Betroffenen eine Notlösung sind und somit nur aus Mangel an angebotenen Vollzeitbeschäftigungen in Anspruch genommen werden. In erheblichem Umfang geht diese Beschäftigungsform auch auf die Wünsche der Arbeitnehmer zurück, die berufliche Tätigkeit und familiäre Verpflichtungen bei der Kinderbetreuung oder zunehmend auch bei der häuslichen Pflege von Angehörigen miteinander zu vereinbaren. Allerdings nimmt die Zahl derjenigen, für die Teilzeitarbeit eine Notlösung mangels Vollzeitarbeit ist, in den letzten Jahren zu. Dies gilt insbesondere für alleinerziehende Mütter, die wegen mangelnder Kinderbetreuungsmöglichkeiten – vor allem bei Kindern im Alter unter drei Jahren –, Teilzeitarbeit wählen. Sie würden oft gerne die Wochenarbeitszeit erhöhen oder gar in Vollzeit arbeiten. Ihnen fehlen aber dazu ausreichende Angebote für die Betreuung der Kinder. So führt die erzwungene Teilzeitarbeit zu einer geringeren sozialen Absicherung und oftmals auch zu der Notwendigkeit, staatliche Transfers – in den meisten Fällen Hartz IV-Leistungen – in Anspruch zu nehmen. Hier könnte mit einer weiteren Verbesserung der Betreuungssituation die Hilfsbedürftigkeit der betroffenen Frauen beendet werden. Aber auch durch den steigenden Fachkräftemangel wird es mehr und mehr im Interesse der Wirtschaft liegen, Teilzeitarbeit in Vollzeittätigkeiten zu wandeln oder zumindest die Arbeitszeit der Teilzeitstellen zu erhöhen. Handelt es sich doch neben anderen Möglichkeiten um eine Strategie, die in Deutschland vorhandenen Potenziale am Arbeitsmarkt besser auszuschöpfen.

Die Möglichkeit der Erhöhung der Arbeitszeit oder die Möglichkeit des Wechsels in Vollzeit nimmt zu, je höher das Qualifikationsniveau und je umfangreicher die Berufserfahrung ist. Dies bedeutet umgekehrt, dass gerade für geringqualifizierte Frauen das Risiko hoch ist, gegen ihren Wunsch dauerhaft in Teilzeit zu verbleiben. Der Umfang der Teilzeitarbeit wird weiter zunehmen. In den meisten Fällen ist diese Zunahme sowohl von Seiten der Arbeitnehmer als auch der Unternehmen gewünscht. In den Fällen der „erzwungenen Teilzeit“ bleibt es erforderlich, diesen Anteil zu reduzieren, indem die Rahmenbedingungen verbessert werden. Dabei geht es um mehr Betreuungsmöglichkeit für Kinder unter

drei Jahren, zunehmend aber auch um verbesserte Bedingungen für die häusliche Versorgung von pflegebedürftigen Angehörigen.

Beschäftigung im Niedriglohnbereich

Alle beschriebenen atypischen Beschäftigungsformen wachsen – wenn auch mit unterschiedlicher Geschwindigkeit und auf der Basis unterschiedlicher Niveaus. In der öffentlichen Debatte ist die vereinfachende Sichtweise anzutreffen, dass damit der Niedriglohnbereich sozusagen automatisch mitwächst und dass die Zunahme dieser Beschäftigungsformen die Hauptursache für ein Anwachsen des Niedriglohnsektors darstellt. Bedeutsamer ist allerdings der Strukturwandel in Deutschland und die Verlagerung von Einfacharbeitsplätzen ins Ausland. Gut bezahlte Jobs in der Industrie wurden erheblich abgebaut, neue Jobs im Dienstleistungsbereich sind entstanden, die allerdings im Durchschnitt zu niedrigeren Einkommen führen. Allein seit 2009 sind in der Industrie 366.000 Jobs weggefallen, aber im Dienstleistungsbereich 330.000 neue – jedoch oft schlechter bezahlte – Jobs entstanden. Diese Entwicklung wird sich auch bei steigendem Kräftebedarf weiter fortsetzen und es wird gerade für Geringqualifizierte nicht zu stark steigenden Löhnen kommen. Die Einkommensarmut in Deutschland hat in den letzten Jahren zugenommen. Derzeit gelten knapp 15 % der Bevölkerung in Deutschland als arm. Diese relative Armut ist dann gegeben, wenn das Einkommen unter 60 % des mittleren Einkommens liegt. Anfang der 1990er-Jahre lag diese Zahl noch bei gut 11 %. Diese Quote steigt derzeit allerdings nicht weiter.

Die Betrachtung der Entwicklung der Einkommensarmut ist aber zu ergänzen um die Betrachtung der Beschäftigtenzahlen im Niedriglohnbereich. Legt man die Definition der OECD zugrunde⁵, so arbeiteten 2008 20,7 % der Beschäftigten im Niedriglohnbereich. Dies macht aber deutlich, dass eine Beschäftigung im Niedriglohnbereich nicht immer zu Einkommensarmut führen muss. Es liegt an dem weit verbreiteten deutschen Einkommensmodell vieler Familien, das einen häufig männlichen Hauptverdiener und einen weiteren Zusatzverdienst vorsieht. Wenn diese Beschäftigung dann einen Lohn erzielt, der oftmals in Westdeutschland unter 8 € und in Ostdeutschland noch niedriger liegt, führt das aber nicht zur Armut dieser Familie. Dieses Einkommensmodell hat gleich eine ganze Reihe von Auswirkungen. Es führt dazu, dass die Mehrheit der Beschäftigten – rund 60 % – Frauen sind, die häufig auch über eine Ausbildung verfügen. Es führt auch dazu, dass sich die Frage des Lohnabstandsgebotes zu staatlichen Transferleistun-

gen nicht stellt, da diese Alternative für die Betroffenen nicht besteht. Wenn der Hauptverdiener ein normales Einkommen erzielt, besteht für diese Familie (gesetzestechisch Bedarfsgemeinschaft) kein Anspruch auf Hartz IV-Leistungen. Dies bedeutet, dass eben viele Frauen nicht die „Wahl“ haben zwischen einer Beschäftigung zu niedrigen Löhnen und staatlichen Leistungen. Damit soll nun nicht gesagt werden, dass solche Löhne wie etwa der Friseurin in Ostdeutschland von weniger als 4 € faire Löhne sind. Es muss aber wohl gesagt werden, dass Niedriglohn nicht gleich Armut ist. Auch die Betrachtung der Zahl derjenigen Menschen, die aufstockende Hartz IV-Leistungen beziehen, taugt wenig, um beurteilen zu können, ob in Deutschland gerechte Löhne gezahlt werden. Rund 1,3 Millionen „Aufstocker“ gibt es. Ihre Zahl ist auch in den letzten Jahren gestiegen. Allerdings sind davon lediglich rund ein Viertel Vollzeitbeschäftigte und mehr als die Hälfte der Aufstocker verdienen weniger als 400 € – der größte Teil davonum 100 €. Auch ein Stundenlohn von über 10 € würde daher in der überwiegenden Zahl der Fälle nicht aus der Abhängigkeit von Hartz IV-Leistungen führen.

Die Frage nach einem existenzsichernden Lohn ist immer auch abhängig von den Lebensumständen der Betroffenen und kann nicht allein durch die Höhe des Stundenlohnes beantwortet werden. Betrachtet man aber die Frage nach der Höhe des Lohnes unter dem Aspekt des gerechten Lohnes und nicht unter dem der Existenzsicherung einer möglicherweise mehrköpfigen Familie, so ist festzustellen, dass in Deutschland mehr als sieben Millionen Menschen für einen Lohn unter 7 € die Stunde arbeiten. Dies ist auch im internationalen Vergleich auffällig. Laut Angaben des Instituts für Arbeit und Qualifizierung der Universität Duisburg-Essen liegen die Lohnuntergrenzen in vielen europäischen Ländern zwischen 8,41 € und 9,73 €. Ursache dafür sind die gesetzlichen Mindestlöhne in diesen Ländern. Kein anderes Land in Europa habe in den vergangenen Jahren ein derartiges Wachstum des Niedriglohnsektors erlebt. Die Einführung von Mindestlöhnen ist ein Weg, um den wachsenden Niedriglohnsektor in den Griff zu bekommen. Branchenbezogene Mindestlöhne haben in der jüngsten Vergangenheit stark zugenommen. Ihre Ausweitung oder die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes kommen in Betracht. Ein solcher Weg – möglicherweise flankiert durch die Senkung der Sozialbeiträge für niedrige Löhne und damit einem höheren Nettoeinkommen – würde aber auch dem Lohnabstandsgebot Rechnung tragen und die Anreize zur Arbeitsaufnahme für Empfänger staatlicher Leistungen steigern.

Beschäftigungsformen und soziale Teilhabe

Bereits 1997 haben die katholische und die evangelische Kirche in Deutschland in ihrem gemeinsamen Sozialwort⁶ erklärt: „Auch in Zukunft wird die Gesellschaft dadurch geprägt sein, dass die Erwerbsarbeit für die meisten Menschen den bei weitem wichtigsten Zugang zu eigener Lebensvorsorge und zur Teilhabe am gesellschaftlichen Leben schafft. In einer solchen Gesellschaft wird der Anspruch der Menschen auf Lebens-, Entfaltungs- und Beteiligungschancen zu einem Menschenrecht auf Arbeit. Wenngleich dieses ethisch begründete Anrecht auf Erwerbsarbeit nicht zu einem individuell einklagbaren Anspruch werden kann, verpflichtet es die Träger der Wirtschafts-, Arbeitsmarkt-, Tarif- und Sozialpolitik, größtmögliche Anstrengungen zu unternehmen, um die Beteiligung an der Erwerbsarbeit zu gewährleisten. Dabei geht es um mehr als entlohnte Beschäftigung. Vielmehr muss die Entlohnung in Verbindung mit den staatlichen Steuern, Abgaben und Transfers auch ein den kulturellen Standards gemäßes Leben ermöglichen.“ Vor dem Hintergrund zunehmender atypischer Beschäftigungsformen und eines wachsenden Niedriglohnbereiches stellt uns diese heute noch aktuelle Aussage vor die Frage, wie sich diese Erwerbsformen auf die soziale Teilhabe der Betroffenen Personen auswirken. Die aktuelle positive Entwicklung am Arbeitsmarkt mit zeitweise weniger als drei Millionen Arbeitslosen und steigender Beschäftigung könnte zu dem vorschnellen Schluss verleiten, dass damit auch ohne Weiteres die Chancen auf soziale Teilnahme zunehmen und der gesellschaftliche Zusammenhalt wächst. Dieser Frage hat sich in einer neuen Untersuchung das IAB angenommen.⁷ Danach ist soziale Teilhabe nicht nur eine Frage von vorhandenem Job und Erwerbseinkommen, sondern insbesondere auch von stabilen Jobs. Menschen in instabilen Jobs – verknüpft mit Unsicherheiten für ihre berufliche Zukunft und auch für ihr zu erwartendes Erwerbseinkommen – fühlen sich geringer gesellschaftlich integriert als Menschen in stabiler Beschäftigung. Sie haben Probleme, den eigenen Lebensverlauf zu planen. Dies ist allerdings bei Arbeitslosen noch stärker ausgeprägt. So kann man instabile Beschäftigung vielleicht als Brücke aus Arbeitslosigkeit oder aus Studium und Ausbildung in stabile Beschäftigung hinnehmen. Wird sie aber zum Dauerzustand, so bedeuten diese Beschäftigungsformen eine erhebliche Minderung an Lebens-, Entfaltungs- und Beteiligungschancen.

Fazit

Instabile Jobs und niedrig entlohnte Beschäftigungen haben in Deutschland zugenommen. Ihr Anteil an der neuen Beschäftigung ist hoch. Dennoch gilt aber auch, dass das Normalarbeitsverhältnis, das gekennzeichnet ist durch Sozialversicherungspflicht, Vollzeit und unbefristeten Arbeitsvertrag, für die große Mehrheit der Beschäftigten auch der Normalfall bleibt und bleiben wird. Die durchschnittliche Dauer der Betriebszugehörigkeit lag vor zehn Jahren bei 10,3 Jahren. Heute beträgt sie 10,8 Jahre. Wir sind nicht auf dem Weg zu „hire and fire“. Die demographische Entwicklung führt dazu, dass Betriebe künftig noch stärker bemüht sein werden, ihre Fachkräfte zu halten und zu fördern. Die gleichzeitig wachsende Zahl der instabilen Jobs ist eine Erscheinung an den Rändern und an den Übergängen des Arbeitsmarktes. Sie sind vor allem zu finden beim Übergang von Ausbildung und Studium in Beschäftigung, beim Übergang von einem Job zum anderen, beim Übergang von Nichterwerbstätigkeit in Beschäftigung – vor allem bei Berufsrückkehrerinnen – und beim Übergang von Arbeitslosigkeit in Beschäftigung. Sind sie in diesen Übergangsszenarien Brücken von möglichst kurzer Dauer in stabile Beschäftigung, so werden sie von den Betroffenen oftmals als Chance erlebt. Die Unterstützungsangebote des Staates müssen daher einen Schwerpunkt an diesen Übergängen haben. Von ausreichenden und hochwertigen Beratungsangeboten über Aktivierungshilfen und Qualifizierungsangeboten auch während der Ausübung solcher Jobs bis zu besserer Kinderbetreuung sollten die staatlichen Angebote für die Betroffenen reichen, damit das Risiko eines dauerhaften Verbleibs in instabiler Beschäftigung und damit eine geringere soziale Teilhabe vermieden wird.

Anmerkungen

- 1 Unter Synchronisationsverbot versteht man das gesetzliche Verbot, Arbeitsverträge für Zeitarbeitnehmer zeitlich mit der Dauer des bevorstehenden Einsatzes zu synchronisieren.
- 2 IAB – Kurzbericht 13 / 2010.
- 3 IAB – Kurzbericht 14 / 2010.
- 4 Statistisches Bundesamt Veröffentlichungen unter www.destatis.de.
- 5 Nach dieser Definition ist bei weniger als zwei Drittel des mittleren Stundenlohnes von Niedriglohn auszugehen.
- 6 „Für eine Zukunft in Solidarität und Gerechtigkeit“, Wort des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland und der Deutschen Bischofskonferenz zur wirtschaftlichen und sozialen Lage in Deutschland, 1997.
- 7 IAB – Kurzbericht 4 / 2011.

Zur Person des Verfassers

Peter Jäger ist Vorsitzender der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit Düsseldorf.