

DIGITALES ARCHIV

ZBW – Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
ZBW – Leibniz Information Centre for Economics

Schürmann, Karin (Ed.); Schumann, Diana (Ed.)

Research Report

Mentalitäten und Verhaltensmuster im Kontext der Energiewende in NRW

Provided in Cooperation with:

ZBW OAS

Reference: (2018). Mentalitäten und Verhaltensmuster im Kontext der Energiewende in NRW. Jülich : Forschungszentrum Jülich GmbH, Zentralbibliothek, Verlag.
hdl:2128/19643.

This Version is available at:

<http://hdl.handle.net/11159/3089>

Kontakt/Contact

ZBW – Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft/Leibniz Information Centre for Economics
Düsternbrooker Weg 120
24105 Kiel (Germany)
E-Mail: [rights\[at\]zbw.eu](mailto:rights[at]zbw.eu)
<https://www.zbw.eu/>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Dieses Dokument darf zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen. Sofern für das Dokument eine Open-Content-Lizenz verwendet wurde, so gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der Lizenz gewährten Nutzungsrechte.



<https://savearchive.zbw.eu/termsfuse>

Terms of use:

This document may be saved and copied for your personal and scholarly purposes. You are not to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public. If the document is made available under a Creative Commons Licence you may exercise further usage rights as specified in the licence.



Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Mitglied der



Neue Beschäftigungsverhältnisse Daten, Fakten, Argumente

Vorwort zur zweiten Auflage

Die Erwerbstätigkeit hat in Deutschland in den letzten Jahren eine rasante Entwicklung genommen, von einem Beschäftigungsboom wird gesprochen. Dabei haben flexible Beschäftigungsformen an Bedeutung gewonnen. Die Konrad-Adenauer-Stiftung hat sich bereits im Jahr 2013 mit diesen „Neuen Beschäftigungsverhältnissen“ auseinandergesetzt. Angesichts der Dynamik am Arbeitsmarkt und den damit einhergehenden Veränderungen der wirtschaftlichen Rahmendaten legen wir eine zweite aktualisierte Auflage dieses Ringbuchs auf.

Neue Beschäftigungsverhältnisse sind zu prägenden Merkmalen des deutschen Arbeitsmarktes geworden. Sie werden in Abgrenzung zur unbefristeten Vollzeitbeschäftigung in der öffentlichen Diskussion häufig als atypisch oder gar prekär kritisiert. Bei genauerer Betrachtung lässt sich eine solche generelle Kritik nicht aufrechterhalten. Die positiven Effekte neuer Beschäftigungsverhältnisse für Arbeitnehmer bei einer passgenauen Erwerbskonstellation und für Arbeitgeber bei der Flexibilität der Arbeitsorganisation lassen sich kaum von der Hand weisen.

Nicht immer wird der Arbeitsmarkt von einer so positiven konjunkturellen Entwicklung gestützt werden. Die Arbeitsmarktregulierung muss deshalb behutsam umgesetzt werden. Eine kluge Politik sollte deshalb nur dort ansetzen, wo tatsächlicher Handlungsbedarf besteht, ohne dabei das Gesamtgefüge in Frage zu stellen. In der vergangenen Legislaturperiode wurden bereits einige Neuregelungen, bspw. im Bereich der Zeitarbeit oder bei der Abgrenzung von Selbstständigkeit und abhängiger Beschäftigung, umgesetzt. Und auch der aktuelle Koalitionsvertrag der Regierungsparteien hält in dieser Hinsicht einige Vorhaben bereit.

Wir wollen mit der vorliegenden Broschüre diese Debatte begleiten. Die Fakten- und Argumente-Sammlung soll dabei zu einer Versachlichung der Diskussion um flexible Formen der Beschäftigung beitragen.

Wir wünschen viel Spaß bei der Lektüre!

Inhalt

Neue Vielfalt auf dem Arbeitsmarkt	4
Befristete Beschäftigung	12
Teilzeitarbeit	20
Geringfügige Beschäftigung	27
Zeitarbeit	34



Neue Vielfalt auf dem Arbeitsmarkt



Was eine Gesellschaft als ein „normales“ Arbeitsverhältnis wahrnimmt, ist in der Regel historisch und kulturell geprägt. In Deutschland ist das „Normalarbeitsverhältnis“ bezüglich Arbeitslohn und Arbeitszeit traditionell 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. Viele Dienste haben einen hohen Personalbedarf abseits der Normalarbeitszeiten – wenn ihre Kunden Feierabend haben. Der Bedarf an zeitlich flexiblen Beschäftigungsverhältnissen ist daher deutlich gestiegen. Die Industrie ist von einer zunehmenden Verknüpfung von Produkt und Dienstleistung geprägt. Ihre Auftragslage hängt darüber hinaus heute 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. Sie sind aber weit davon entfernt, das Normalarbeitsverhältnis abzulösen.

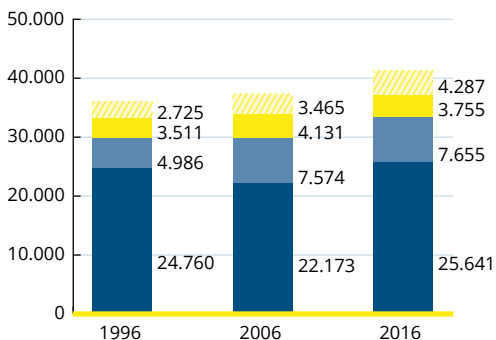
Mehr Beschäftigung durch mehr Vielfalt

Während im Zeitraum 1996 bis 2006 die atypische Beschäftigung per Saldo auf Kosten des Normalarbeitsverhältnisses zunahm, hat sich die Situation nach den Agenda-Reformen gewandelt. Seit 2006 hat sich die Anzahl der Erwerbstätigen deutlich erhöht. Zugelegt hat dabei vor allem die Beschäftigung im Normalarbeitsverhältnis. Die atypische Beschäftigung wuchs hingegen unterdurchschnittlich. Das Normalarbeitsverhältnis wurde nicht verdrängt, sondern gestärkt. Die Expansion ging zu Lasten des inaktiven Anteils der Bevölkerung.

Erwerbstätige nach Erwerbsform

in Prozent

- Normalarbeitnehmer
- atypisch Beschäftigte
- Selbstständige
- Sonstige Erwerbstätige

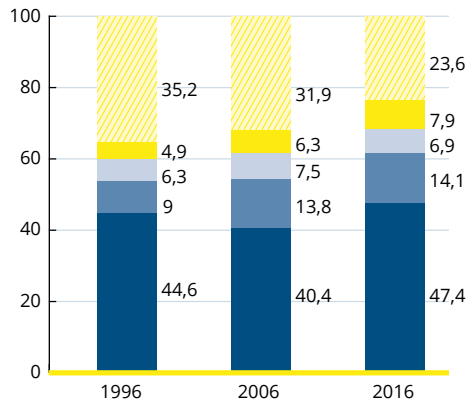


Quellen: Statistisches Bundesamt, Institut der deutschen Wirtschaft

Bevölkerung nach Erwerbsform

in Prozent

- Normalarbeitnehmer
- atypisch Beschäftigte
- Selbstständige
- Sonstige Erwerbstätige
- Inaktive



Als Normalarbeitsverhältnis definiert das Statistische Bundesamt Arbeitnehmer, die in Vollzeit, unbefristet und außerhalb der Zeitarbeit beschäftigt sind. Außerdem werden Teilzeitbeschäftigte mit einer Arbeitszeit von mehr als 20 Std. hinzugezählt.

Als atypisch zählen Teilzeitbeschäftigte mit einer Arbeitszeit bis 20 Std. in der Woche (einschl. geringfügig Beschäftigter), befristet Beschäftigte und Zeitarbeitnehmer.

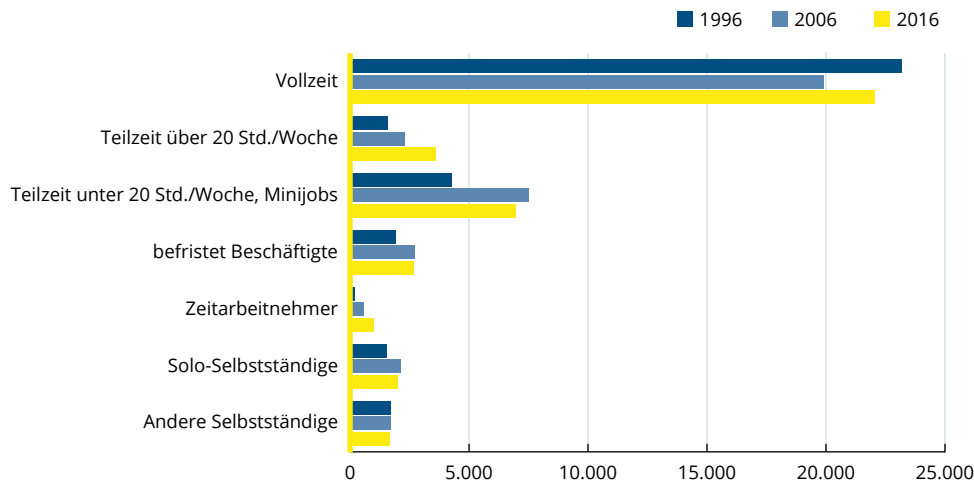
Selbstständige, mithelfende Familienangehörige und Erwerbstätige, die sich in Bildung oder Ausbildung befinden, werden separat erfasst.

Teilzeitarbeit: Größter Anteil der neuen Beschäftigungsverhältnisse

Nicht alle Formen der neuen Beschäftigungsverhältnisse haben die gleiche Bedeutung für den deutschen Arbeitsmarkt. So ist Teilzeitarbeit am Stärksten verbreitet. Außerdem hat die Beschäftigung in Teilzeit mit über 20 Std. in der Woche stark zugelegt. Noch stärker wuchs nur die Zeitarbeit, in der aber lediglich 2,5 Prozent der Beschäftigten arbeiten.

Erwerbstätige in Erwerbsform

1.000 Personen



Kernerwerbstätige ohne Personen in Bildung/Ausbildung; Mehrfachnennungen möglich; Quellen: Statistisches Bundesamt

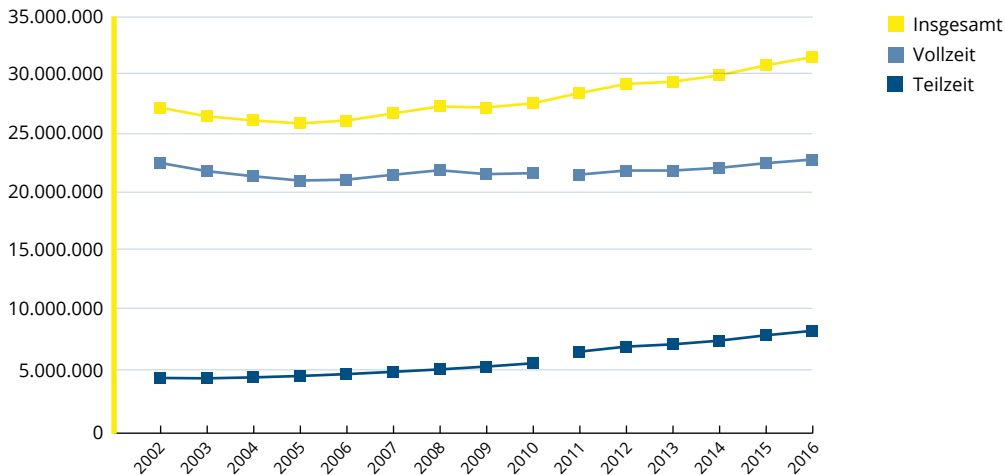
Häufig wird unterstellt, dass mit der Solo-Selbstständigkeit ein neuer Trend zur massenhaften Prekarisierung einhergeht. Diese Beschäftigungsform gewinnt jedoch vor allem in Form von Expertentum und Wissensarbeit in der arbeitsteiligen, digitalisierten Arbeitswelt an Bedeutung.

Insgesamt ist die Anzahl der Solo-Selbstständigen in den letzten zehn Jahren nicht angestiegen, sondern gesunken.

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf Expansionskurs

Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wird oft mit „regulärer“ Beschäftigung gleichgesetzt, weil sie eine standardisierte soziale Absicherung bietet. Auch wenn damit verdrängt wird, dass auch andere Formen der sozialen Sicherung adäquat sein können, ist die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung seit 2005 deutlich angestiegen. Der Zuwachs war zuletzt sogar deutlich größer als bei der Erwerbstätigkeit. Im Umkehrschluss heißt das, dass nicht-sozialversicherungspflichtige Erwerbsformen wie Minijobs, Beamte und Selbstständige an Bedeutung verlieren.

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Im Jahr 2011 wurde eine neue Klassifikation der Berufe eingeführt. In der Folge mussten Arbeitgeber ihre Meldungen an die Sozialversicherung überarbeiten. Dabei zeigte sich unter anderem, dass viele bisher als vollzeitbeschäftigt gemeldete Arbeitnehmer mittlerweile teilzeitbeschäftigt sind – dies in den Meldungen zuvor aber nicht aktualisiert worden war. Daher ergibt sich in diesem Jahr ein (überwiegend statistisch bedingter) Niveausprung.

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 weniger qualifiziert als Normalarbeitnehmer.

Fast 70 Prozent der neuen Beschäftigungsverhältnisse werden von Frauen ausgeübt.

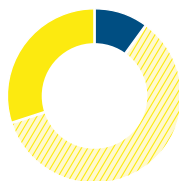
Mehr als jeder fünfte Arbeitnehmer in den neuen Beschäftigungsverhältnissen hat keine abgeschlossene Berufsausbildung.

Normalarbeitsverhältnisse und



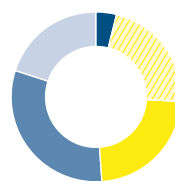
nach Geschlecht

■ Frauen
▨ Männer



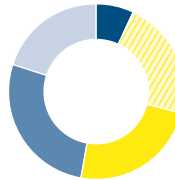
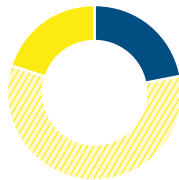
nach beruflichem Bildungsabschluss

▨ mit Berufsabschluss ■ Meister/Techniker/
 Hochschulabschluss
■ ohne Berufsabschluss



nach Altersgruppen

■ 15-25 ■ 45-55
■ 35-45 ■ 55-65
▨ 25-35



Neue Beschäftigungsverhältnisse

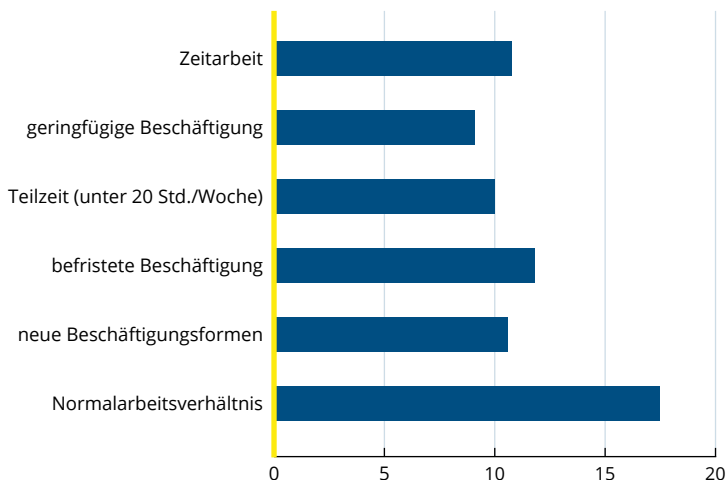
Kernerwerbstätige ohne Personen in Bildung/Ausbildung; jeweils in Prozent; Quelle: Statistisches Bundesamt, Stand: 2016

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.

Mittlere Bruttostundenlöhne der Beschäftigten nach Beschäftigungsform

Erwerbstätige (ohne Auszubildende), in Euro



Quelle: Statistisches Bundesamt, Stand: 2014

Im Mittel wurden die neuen Beschäftigungsverhältnisse 2014 mit 10,59 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.

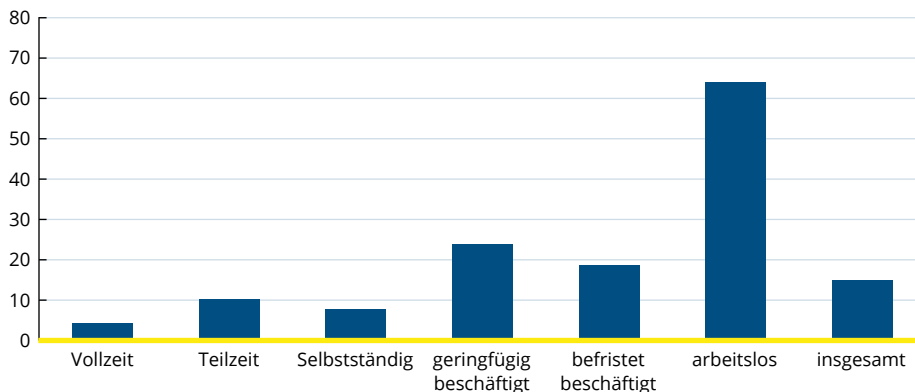
In Teilzeit oder auf befristeter Basis arbeiten hingegen auch viele höher Qualifizierte. Die Durchschnittslöhne sind entsprechend höher.

Erwerbsarbeit: Der beste Schutz vor Armut

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

Armutsgefährdungsquote nach Erwerbsform

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



Quellen: SOEP v33.1, Institut der deutschen Wirtschaft, Stand: 2015

Die vergleichsweise hohe Armutsgefährdungsquote der Beschäftigten in Minijobs hat mehrere Gründe.

Einerseits handelt es sich oft um ALG II-Empfänger. Da ein Einkommen von bis zu 100 Euro nicht auf das Transfer Einkommen angerechnet wird, nutzen viele einen Minijob, um ihre Bezüge zu ergänzen.

Andererseits sind unter den Minijobbern viele Schüler und Studenten, die oft einen Nebenjob auf geringfügiger Basis haben.

Übergänge zwischen den Beschäftigungsverhältnissen

Die Übergänge zwischen den verschiedenen Erwerbsformen zeigen, dass der Arbeitsmarkt besonders bei den neuen Beschäftigungsverhältnissen dynamisch ist. Vor allem zuvor nicht Erwerbstätige finden oft über die neuen Beschäftigungsverhältnisse einen ersten Einstieg in den Arbeitsmarkt. Allerdings gehen Arbeitnehmer der neuen Beschäftigungsverhältnisse auch häufiger in die Arbeitslosigkeit oder Nichterwerbstätigkeit.

Individuelle Übergänge zwischen den Erwerbsformen

Personen im erwerbsfähigen Alter, in Zeilenprozent

2008	unbefristet Vollzeit	befristet Vollzeit	unbefristet Teilzeit	selbstständig	geringfügig beschäftigt	arbeitslos/ nicht erwerbstätig
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

Quellen: SOEP, Institut der deutschen Wirtschaft

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 strikte Kündigungsschutz für unbefristete Arbeitsverträge dazu, dass sich Unternehmen 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, womit in vielen Fällen überhaupt erst eine Einstellung ermöglicht wird. Andererseits kann es durch einen befristeten Vertrag einen neuen Mitarbeiter kennenlernen. 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 sachgrundlosen Befristungen, die auf maximal zwei Jahre begrenzt sind und nur bei Neueinstellungen vorgenommen werden können, haben Befristungen mit Sachgrund eine große Bedeutung für den deutschen Arbeitsmarkt. So ermöglichen es 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). Die Unternehmen brauchen Instrumente wie die Befristung, um solche Flexibilitätsanforderungen von Arbeitnehmern und dem Gesetzgeber zu erfüllen.



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 vier bzw. fünf Jahre verlängert.

2018 Pläne zur Befristung

Die Pläne der Regierungskoalition sehen vor, die sachgrundlose Befristung nur noch für 2,5 Prozent der Beschäftigten zuzulassen. Außerdem soll die Dauer der Befristung mit Sachgrund eingeschränkt werden.

Ein Arbeitgeber kann einen Arbeitnehmer ohne einen sachlichen Grund für maximal zwei Jahre zeitlich befristet einstellen. Daran anschließend kann er ihn nur dann weiter im Unternehmen beschäftigen, wenn er ihn unbefristet übernimmt.

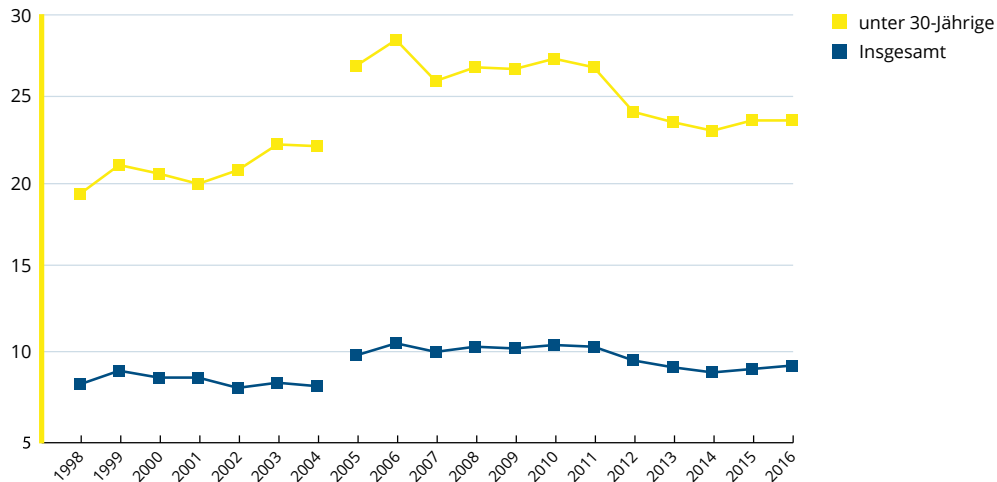
Anders ist dies, wenn ein sogenannter Sachgrund vorliegt, die Befristung also an einen Sinn und Zweck gebunden ist. Dazu gehört zum Beispiel die Vertretung im Rahmen des Mutterschutzes oder der Elternzeit. Befristungen mit Sachgrund können auch mehrfach hintereinander verlängert werden.

Seit 18 Jahren: Kein Anstieg der Befristungsquote

Befristete Verträge haben in den letzten zwanzig Jahren nicht an Bedeutung gewonnen – auch nicht bei Jüngeren. 2016 lag die Befristungsquote bei unter zehn 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.

Befristete Beschäftigungsverhältnisse

Anteil an allen abhängig Erwerbstätigen (ohne Auszubildende) in Prozent



Quellen: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, Institut der deutschen Wirtschaft

Bis 2004 wurden die Befragungen des Mikrozensus einmal jährlich im Frühjahr durchgeführt. Seit 2005 werden die Befragungen über das ganze Jahr verteilt:

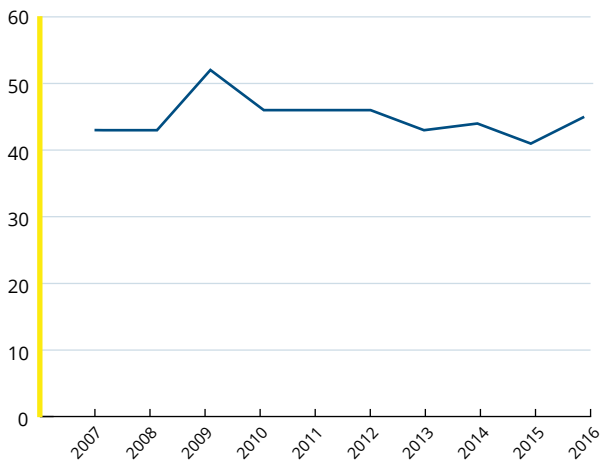
Befristete Beschäftigung, die es vor 2005 auch schon gab, aber aufgrund der Befragung im Frühjahr nie erfasst wurde (z.B. Erntehelfer im Herbst oder Aushilfen im Weihnachtsgeschäft), wird seit 2005 mitgezählt.

Viele befristete Neueinstellungen, aber auch viele unbefristete Übernahmen

Knapp jede zweite Neueinstellung ist zunächst zeitlich befristet. Der Anteil der befristeten Neueinstellungen verharrt dabei seit 2007 auf einem nahezu konstanten Niveau. Das Ende eines befristeten Vertrages mündet in 38 Prozent aller Fälle in einer Übernahme, in 35 Prozent aller Fälle in einer Verlängerung und nur in 28 Prozent aller Fälle in einem Personalabgang.

Anteil der befristeten Neueinstellungen

in Prozent



Quellen: IAB-Betriebspanel, IAB

Der Anteil der unbefristeten Übernahmen aus Befristungen ist seit 2007 von 30 auf 38 Prozent angestiegen. Demgegenüber sank der Anteil der endgültigen Trennungen von 37 auf 28 Prozent.

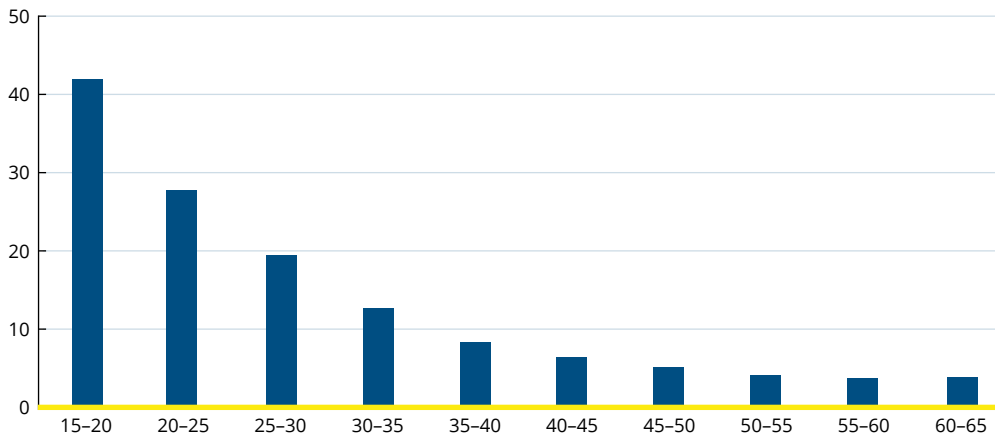
Auf die Probe gestellt: Berufseinsteiger

Befristungen dienen vielen Betrieben als Erprobungsinstrument. Vor allem Berufseinsteiger sind deshalb zunächst befristet beschäftigt: Der Anteil der Befristungen ist bei jungen Arbeitnehmern sehr hoch, nimmt mit zunehmendem Alter (und Berufserfahrung) jedoch zügig ab.

Die meisten Befristungen dauern relativ kurz. Nur jede zehnte ist auf mehr als 36 Monate angelegt.

Befristete Beschäftigung nach Altersgruppen

Anteil an allen Erwerbstätigen (ohne Auszubildende) in Prozent



Quellen: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, Institut der deutschen Wirtschaft, Stand: 2016

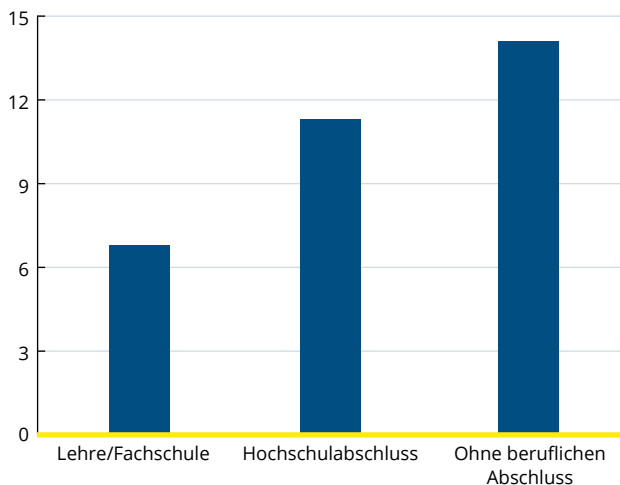
Befristete Beschäftigung

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). Akademiker arbeiten oft für den akademischen Mittelbau an Universitäten und Forschungsinstituten, ihre Jobs sind meist auf ein Projektvorhaben hin befristet.

Befristete Beschäftigung nach Qualifikation

Anteil an allen Erwerbstätigen (ohne Auszubildende) in Prozent



Quellen: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, Institut der deutschen Wirtschaft, Stand: 2016

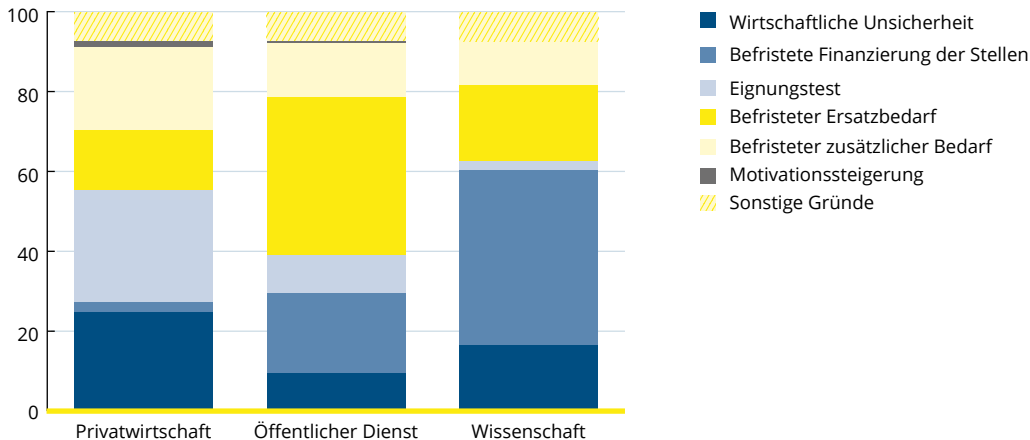
Universitäten sind anderen Befristungsregelungen unterworfen, um ihren Charakter als Ausbildungsstätte zu erhalten. Sie dürfen wissenschaftliche Mitarbeiter bis zu ihrer Promotion bzw. bis zu ihrer Habilitation jeweils für mehrere Jahre befristet einstellen.

Befristungsgründe für Arbeitgeber: Unsicherheit und begrenzter Bedarf

Für private Unternehmen sind befristete Verträge vor allem aus drei Gründen nützlich: Erstens können sie so einen von vornherein zeitlich begrenzten Arbeitskräftebedarf decken. Zweitens bieten Befristungen die Chance, einen Arbeitnehmer hinsichtlich seiner Eignung zu prüfen. Drittens sind befristete Verträge für Unternehmen eine zentrale Antwort auf Unsicherheit bezüglich der Entwicklung der Auftragslage. Beim öffentlichen Dienst tritt zur wirtschaftlichen Unsicherheit die befristete Finanzierung der Stellen hinzu.

Wichtigster Grund für den Einsatz von befristeten Verträgen

in Prozent



Quelle: IAB, Stand: 2009

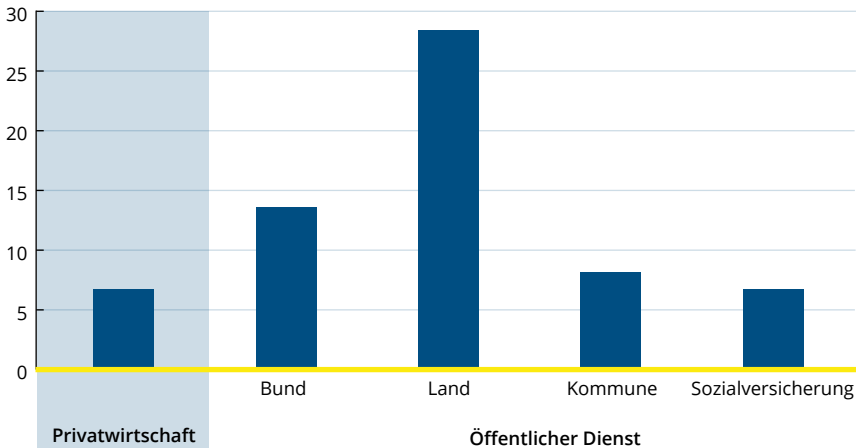
Für die mitunter aufgestellte Behauptung, Unternehmen würden Arbeitsverträge befristen, um die Arbeitnehmer zu höheren Leistungen zu motivieren, findet sich kein Beleg. Nur 1,6 Prozent der Unternehmen nennen die Motivationssteigerung als zentrales Motiv der Befristung.

Befristete Verträge: Überproportional häufig im öffentlichen Dienst

Angestellte im öffentlichen Dienst sind weit häufiger befristet beschäftigt als Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft. Dies ist auch ein Resultat des gesetzlichen Rahmens. Denn die Begrenzung von Haushaltsmitteln eines öffentlichen Arbeitgebers kann als Sachgrund für eine Befristung gelten (Haushaltsbefristung). Auf sachgrundlose Befristungen ist die öffentliche Hand kaum angewiesen.

Befristet Beschäftigte

Anteil in Prozent



Stand: 2014, Ohne Auszubildende und Beamte; Quelle: IAB

Der hohe Anteil der Befristungen unter den Arbeitnehmern der Länder erklärt sich vor allem durch den Wissenschaftsbereich, der mit dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz auf eine erleichterte Regulierung zurückgreifen kann.

Teilzeitarbeit



Unabhängig von konjunkturellen Entwicklungen hat der Anteil der Teilzeitbeschäftigung an der gesamten Beschäftigung langfristig zugenommen. Mit ca. zehn 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 diese Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt sind gesellschaftliche Veränderungen.

Der Wandel des Familienmodells erhöht die Nachfrage nach flexiblen Arbeitszeitmodellen, um Familie und Beruf besser miteinander zu vereinbaren. Teilzeitarbeit wird vor allem von Frauen genutzt, häufig um neben der Betreuung von Kindern noch einer Erwerbsarbeit nachzugehen. In den letzten Jahren hat auch der Anteil der Teilzeit arbeitenden Männer deutlich zugenommen – wenngleich auf einem niedrigeren Niveau. Männer 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 einen flexiblen Übergang in die Rente.

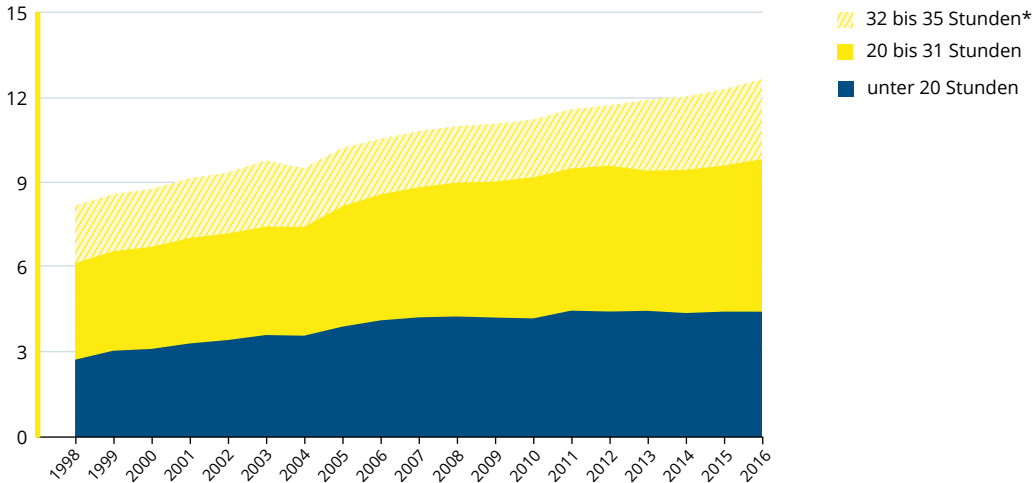
Teilzeitarbeit wird von Arbeitnehmern also aus verschiedenen Gründen nachgefragt. Rein rechtlich sind Teilzeitarbeitsverhältnisse gegenüber Vollzeitarbeitsverhältnissen gleichgestellt, zum Beispiel in Bezug auf Weiterbildungsangebote, Beförderungen oder in den Sozialversicherungen.

Große Dynamik unabhängig von der Konjunktur

Die Teilzeitarbeit nimmt unabhängig von der allgemeinen konjunkturellen Entwicklung zu. Seit einigen Jahren ist bei den Beschäftigungsverhältnissen mit geringer Stundenzahl – diese schließen Minijobs mit ein – jedoch keine Zunahme mehr zu beobachten. Sehr dynamisch entwickelt sich hingegen das Segment der vollzeitnahen Teilzeit.

Teilzeitbeschäftigte nach normalerweise geleisteten Stunden / Woche

1.000.000 Personen



* 2013, 2015, 2016: 32 bis 36 Stunden; Quellen: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus

Seit dem Höhepunkt der Arbeitsmarktkrise 2005 sind über 2,4 Millionen Teilzeitstellen neu entstanden. 1,1 Millionen davon sehen eine Arbeitszeit von 20 bis 31 Stunden vor. Das stärkste Wachstum verzeichnete jedoch mit 37 Prozent das Segment der vollzeitnahen Teilzeit mit 32 bis 35 Wochenstunden.

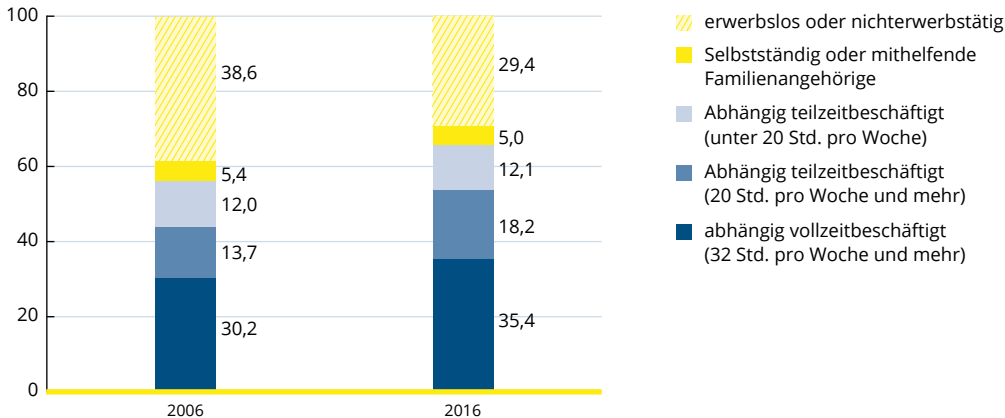
(Wieder-)Einstieg in den Beruf durch Teilzeit

Für viele Frauen sind Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse eine gute Möglichkeit, um nach einer Phase der Kinderbetreuung einen Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt zu finden. Dies geschieht jedoch nicht auf Kosten der Vollzeitbeschäftigung. Die Zunahme der Teilzeitarbeit wurde vielmehr begleitet durch einen deutlichen Rückgang an nichterwerbstätigen bzw. erwerbslosen Frauen.

Von 2006 bis 2016 ist die Erwerbstätigenquote der Frauen von 61 auf 71 Prozent angestiegen. Mehr als die Hälfte der zusätzlich erwerbstätigen Frauen ist vollzeitbeschäftigt.

Erwerbsbeteiligung von Frauen

Anteil an der weiblichen Bevölkerung (15–64 Jahre) in Prozent



Quellen: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, Institut der deutschen Wirtschaft

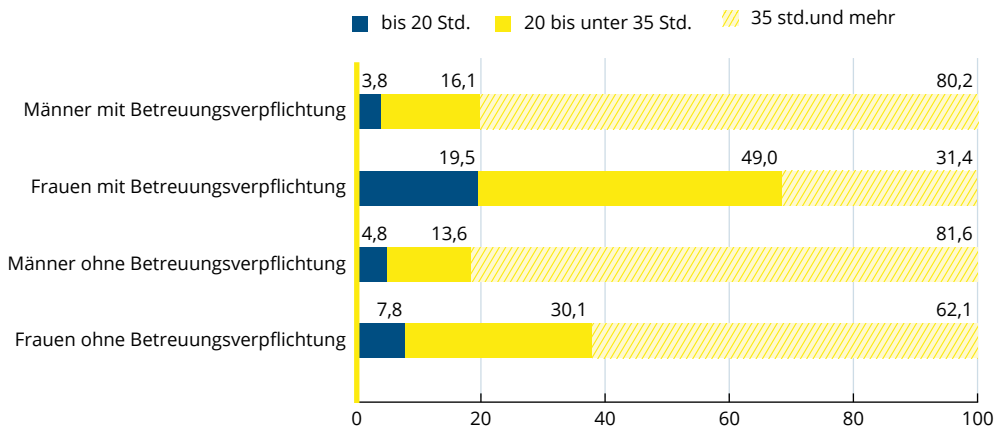
Zwischen Beruf und Familie: Erwerbswünsche von Frauen

Vier von fünf Männern bevorzugen eine Vollzeitbeschäftigung – unabhängig davon, ob Kinder im Haushalt zu betreuen sind oder nicht. Dahingegen will nur ein Drittel der Frauen mit Kindern in Vollzeit arbeiten. Aber auch die Frauen, die keine Betreuungsverpflichtungen haben, bevorzugen häufiger als Männer eine Teilzeitbeschäftigung.

Auch ohne die Notwendigkeit von Kinderbetreuung bevorzugen 38 Prozent der Frauen Teilzeit – aber nur 18 Prozent der Männer.

Wunscharbeitszeit von abhängig Beschäftigten

in Prozent



Quellen: SOEP v32, Institut der deutschen Wirtschaft, Stand: 2015

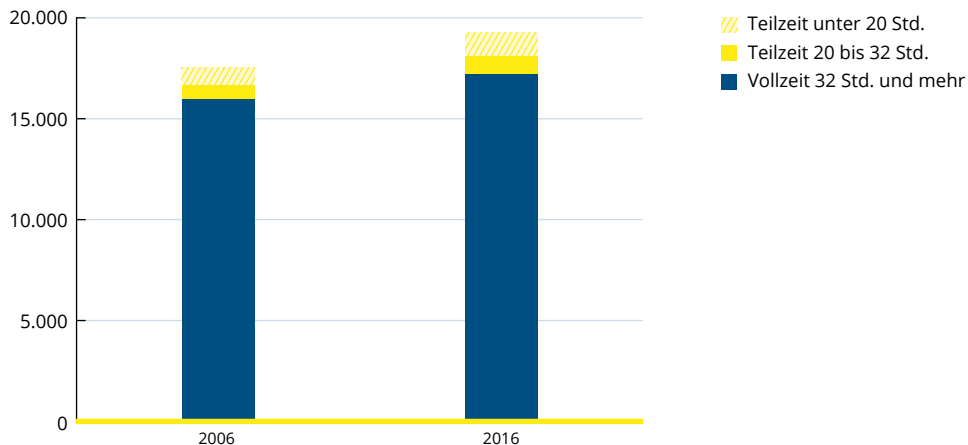
Teilzeitarbeit

Teilzeitarbeit bei Männer: 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 2006 ist die Anzahl erwerbstätiger Männer stark gestiegen. Die Anzahl der Männer in Teilzeit nahm um rund ein Drittel zu. Die meisten neuen Jobs entstanden aber in Vollzeit.

Erwerbstätige Männer nach normalerweise geleisteten Arbeitsstunden

in 1.000 Personen



Quellen: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, Stand: 2016

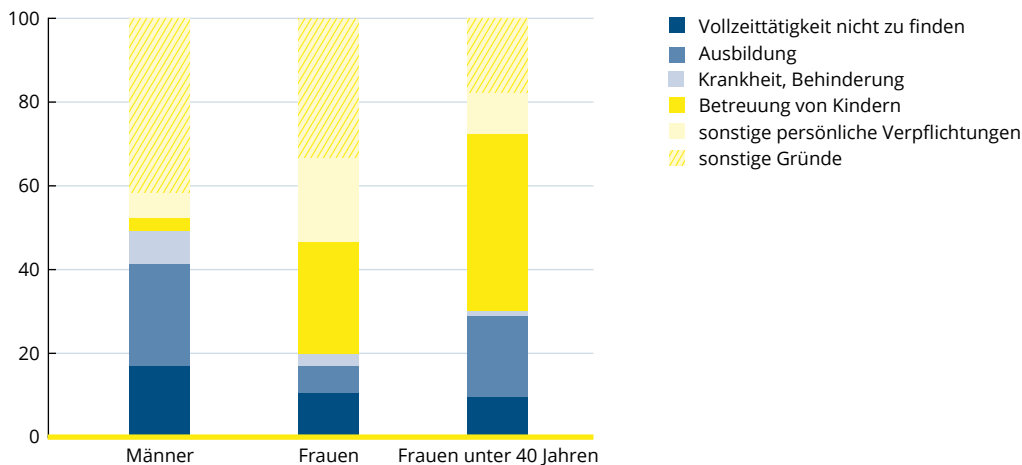
Der Anteil der Teilzeit arbeitenden Männer ist in den letzten zehn Jahren von 8,9 auf 10,7 Prozent gestiegen.

Männer und Frauen: Unterschiedliche Gründe für Teilzeitarbeit

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

Gründe für eine Teilzeitbeschäftigung

in Prozent



Quellen: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, Institut der deutschen Wirtschaft, Stand: 2016

Nur 12 Prozent der Teilzeitbeschäftigten – 17 Prozent der Männer und 10 Prozent der Frauen – würde eigentlich lieber in Vollzeit arbeiten, kann jedoch keine passende Stelle finden.

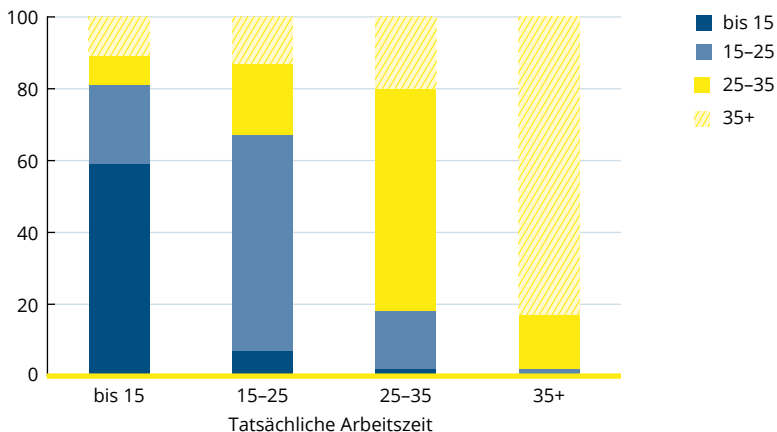
Ein Drittel der Teilzeitbeschäftigten will aus anderen Gründen Teilzeit arbeiten. Darunter sind Personen, denen Freizeit wichtiger ist als das Einkommen, das sie mit Arbeit erzielen könnten.

Arbeitszeitwünsche der Arbeitnehmer: Viele wollen länger, aber nicht Vollzeit arbeiten

Die meisten Arbeitnehmer möchten ihre Wochenstunden weder reduzieren noch ausweiten. Dennoch entspricht bei jedem vierten Arbeitnehmer die tatsächliche nicht der gewünschten Arbeitszeit. Teilzeitbeschäftigte wünschen meist, länger zu arbeiten – allerdings nicht unbedingt Vollzeit. Während bei den Arbeitnehmern in vollzeitnaher Teilzeit noch jeder Fünfte eine Vollzeitstelle mit 35 oder mehr Wochenstunden anstrebt, ist es bei den Beschäftigten mit geringerer Arbeitszeit nur jeder Achte.

Wöchentliche Wunscharbeitszeit abhängig Erwerbstätiger

in Prozent



Quellen: SOEP, Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Stand: 2016

Geringfügige Beschäftigung



Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse sind eine besondere Art der Teilzeitbeschäftigung und machen mit 7,8 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 häufiger von Frauen ausgeübt (59 Prozent). Als Hinzuverdienst zum Erwerbseinkommen des Partners ermöglicht er zum Beispiel Müttern neben der Kinderbetreuung einen niederschweligen (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt.

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. Auch in der Gebäudereinigung und im Gesundheitswesen sind viele Minijobber beschäftigt.



Wichtige Gesetzesänderungen

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.

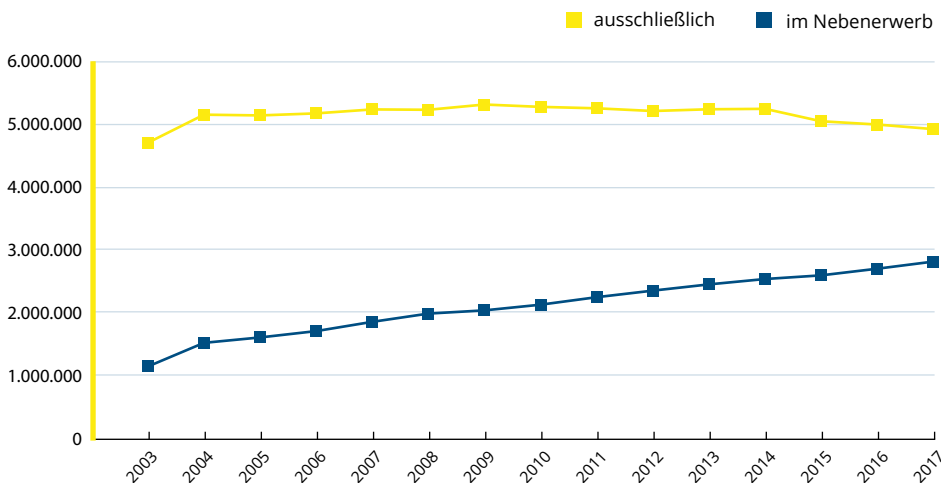
Minijobs sind arbeitsrechtlich mit normalen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen gleichgestellt. Für den Arbeitgeber bringen sie daher (entsprechend des geltenden Tarifvertrages) die gleichen Rechte und Pflichten mit sich. Darunter fallen zum Beispiel Lohnfortzahlungen bei Krankheit,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

Seit 2005: Stabile Entwicklung der Minijobs

Nach einem sprunghaften Anstieg der Minijobs direkt nach den Hartz-Reformen 2003/2004 hat sich die Anzahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten nicht weiter erhöht – zum Beschäftigungsaufbau in diesem Zeitraum haben die Minijobs also nicht beigetragen. Mit der Einführung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns war sogar ein leichter Rückgang verbunden. Zugenommen hat jedoch die Anzahl der Nebenjobs auf geringfügiger Basis. Dabei handelt es sich um Personen, die neben einer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung (ggf. auch in Teilzeit) einen weiteren Minijob ausüben.

Anzahl der geringfügig Beschäftigten

jeweils September



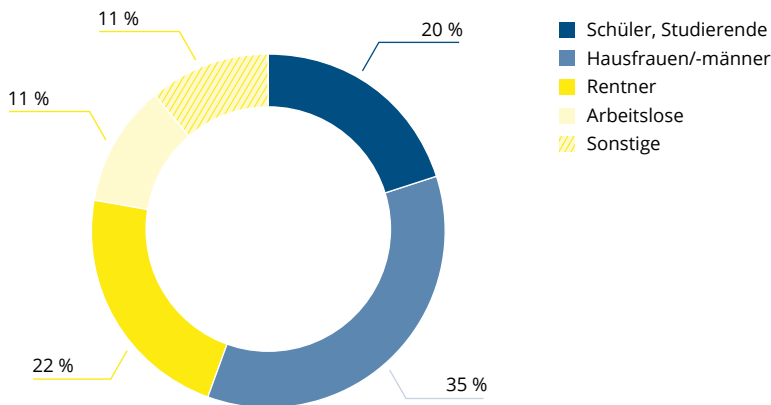
Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Die geringfügig Neben-
erwerbstätigen profitieren
in besonderem Maße von
der Hartz-Reform: Für den
Verdienst aus dem zusätz-
lichen Minijob fällt kein
Arbeitnehmerbeitrag zur
Sozialversicherung an und er
wird nicht zusammen mit dem
Hauptverdienst versteuert. So
kann der Zweitjob im Einzelfall
finanziell attraktiver sein, als
die Stundenzahl im Hauptjob
zu erhöhen.

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.

Ausschließlich geringfügig Beschäftigte nach sozialrechtlich relevanten Gruppen



Quellen: Statistisches Bundesamt, Stand: 2011

42 Prozent der ausschließlich geringfügig Beschäftigten sind Studenten oder Rentner.

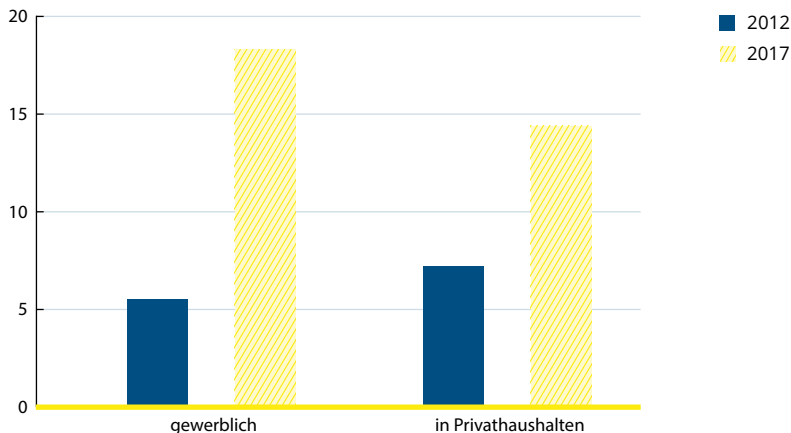
Für Hausfrauen wird ein Minijob vor allem durch die beitragsfreie Mitversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung attraktiv.

Rentenversicherung: Immer öfter optional aufgestockt

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

Rentenversicherungspflichtige geringfügig Beschäftigte

Anteil an allen geringfügig Beschäftigten in Prozent



Quellen: Minijob-Zentrale, Stand: 4. Quartal 2017

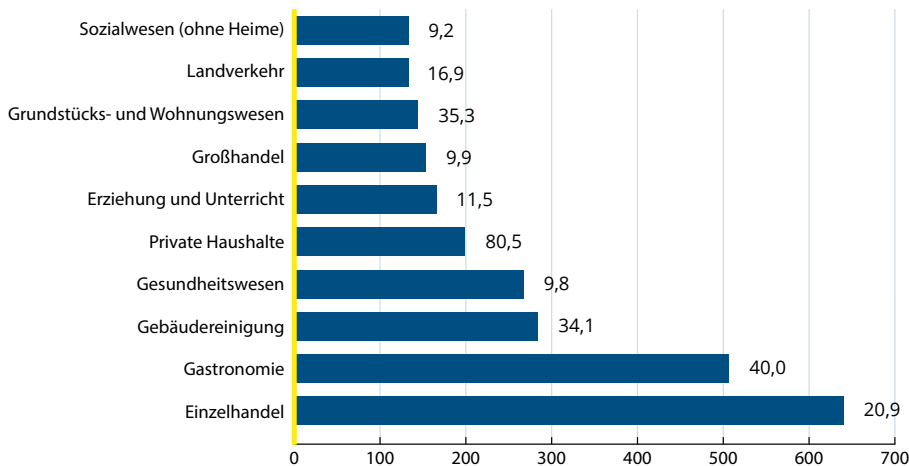
Zum 1. Januar 2013 hat sich die Gesetzgebung geändert. Zuvor konnte der Arbeitnehmer optional den Arbeitgeberbeitrag in die Rentenversicherung aufstocken, um Ansprüche zu erwerben. Seit 2013 sind alle Minijobber rentenversicherungspflichtig, haben aber eine Austrittsoption, die sie wahrnehmen können. In der Folge ist der Anteil der rentenversicherungspflichtigen Minijobber deutlich angestiegen. Die meisten Arbeitnehmer lassen sich jedoch nach wie vor von den Zahlungen befreien.

Minijobs vor allem im Handel und Gastgewerbe

Für Unternehmen dienen Minijobs oft dazu, 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 vierte Minijobber ist in einer dieser beiden Branchen tätig.

Geringfügig Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen

September 2017 in 1.000 Personen bzw. in Prozent aller Beschäftigten in den Wirtschaftszweigen



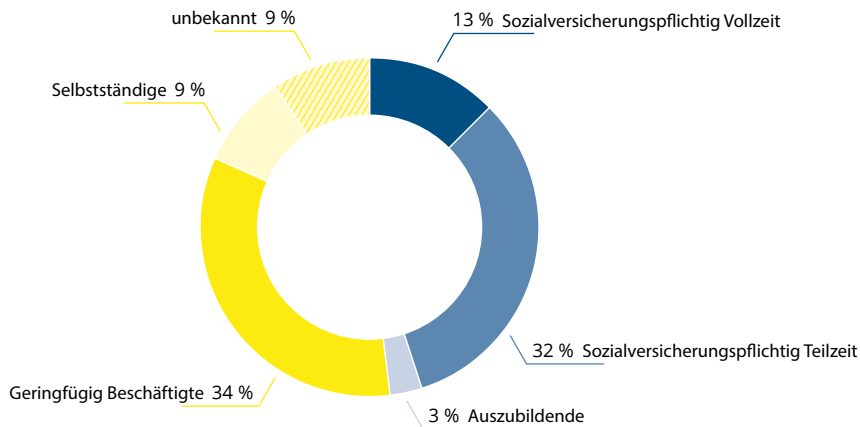
Alle Beschäftigte: Summe aus ausschließlich geringfügig und sozialversicherungspflichtig Beschäftigten

Quellen: Bundesagentur für Arbeit, Institut der deutschen Wirtschaft

Aufstocker: Minijobs im ALG II-System

Knapp 1,2 Millionen Erwerbstätige beziehen ergänzendes ALG II. Die größte Gruppe stellen die Minijobber, die sich zum ALG II etwas hinzuverdienen. Kaum betroffen sind hingegen Vollzeitbeschäftigte, von denen nur 0,7 Prozent ALG II beziehen. Die Notwendigkeit des Aufstockens ist mithin ein Problem, das vorrangig durch unzureichende Arbeitszeiten hervorgerufen wird – was im Wesentlichen an den Anreizen liegt, die der Gesetzgeber durch die Anrechnung setzt.

Erwerbstätige ALG II-Bezieher nach Beschäftigungsform



Quellen: Bundesagentur für Arbeit, Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Jahresdurchschnitt 2016

Im Rahmen der Hinzuverdienstregelungen werden ALG II-Empfängern bis zu einem Einkommen von 100 Euro ihre Transferleistungen nicht gekürzt. Bis zu einer Grenze von 1.000 Euro werden von jedem dazuverdienten Euro 80 Cent auf die ALG II-Leistung angerechnet, danach bis zu einer Grenze von höchstens 1.500 Euro sogar 90 Cent. Darüber wird das gesamte zusätzliche Einkommen angerechnet. Im Ergebnis lohnen sich vor allem Minijobs und Teilzeitbeschäftigungen.

Zeitarbeit



Mit rund einer Million Beschäftigten macht die Zeitarbeit den kleinsten Anteil der neuen Beschäftigungsverhältnisse aus. Obwohl ihre Bedeutung mit 2,5 Prozent aller Beschäftigten für den Arbeitsmarkt insgesamt eher gering ist und so gut wie alle Zeitarbeiter von einem Tarifvertrag erreicht werden, 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. Sie hat 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 Auftragsschwankungen. Mittels der Zeitarbeit können sie Produktionsspitzen abfedern, ohne ihre Stammbeschaft auf- bzw. abbauen zu müssen. Ein Großteil der Zeitarbeitnehmer ist deshalb auch in Unternehmen der

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 der erste Einstieg in Arbeit gelingt. Andererseits reagiert die Branche dadurch auch wesentlich stärker auf konjunkturelle Schwankungen als andere Bereiche des Arbeitsmarktes. 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 Kundenunternehmen übernommen.



Wichtige Gesetzesänderungen

1997 Änderungen am Arbeitnehmerüberlassungsgesetz

Das seit 1972 geltende Überlassungsgesetz wird erstmalig deutlich gelockert. Die Überlassungshöchstdauer wird auf zwölf 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 Zeitarbeitnehmern 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 mit Tarifvorbehalt.

2011 Gesetz zur Verhinderung von Missbrauch der Arbeitnehmerüberlassung

Regulierung: Verbot von Auswechselung der Stammbesetzung durch Zeitarbeitnehmer (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.

2017 AÜG-Reform

Regulierung: Wiedereinführung einer Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten, Verschärfung der *Equal Pay*-Regelung: Ungeachtet eines Tarifvertrages ist ab neun Monaten Überlassungsdauer *Equal Pay* zu zahlen, die Grenze verschiebt sich auf 15 Monate, wenn ein Zuschlagstarifvertrag vorliegt.

Exkurs: Das deutsche Modell der Zeitarbeit

Obwohl Zeitarbeit in der öffentlichen Debatte oft als „atypisches“ Beschäftigungsverhältnis bezeichnet wird, handelt es sich bei über neunzig 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 Kundenunternehmen) überlassen. Zwischen Zeitarbeits- und Kundenunternehmen 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. Der Zeitarbeitnehmer arbeitet jedoch nicht bei seinem eigentlichen Arbeitgeber, sondern bei seinem jeweiligen Einsatzbetrieb. Diesem gegenüber ist

er daher auch weisungsgebunden. Der Einsatzbetrieb ist deshalb verantwortlich für die Sicherheit und den Arbeitsschutz seines Zeitarbeitnehmers und darf ihn gemäß des „Gleichstellungsgrundsatzes“ im Vergleich zu seiner Stammbeschaft nicht schlechter stellen. Da der Arbeitsvertrag zwischen Zeitarbeitnehmer und Zeitarbeitsfirma geschlossen wird, bekommen Zeitarbeitnehmer ihr Gehalt nicht vom Einsatzbetrieb, sondern von ihrer Zeitarbeitsfirma ausbezahlt. Ihr Arbeitsverhältnis läuft in der Regel auch dann weiter, wenn die Überlassung endet. Sie bekommen auch dann ihr reguläres Gehalt ausbezahlt, wenn es zu Überlassungsfreien Zeiten kommt.

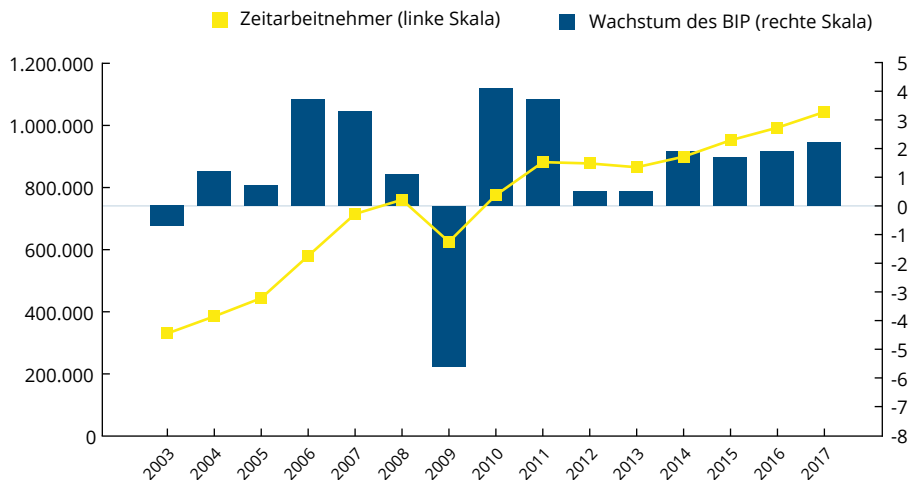


Stärkere Konjunkturabhängigkeit als andere Branchen

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 Auftragseinbrüchen abgebaut wird. Die Zeitarbeitsbranche reagiert deshalb deutlich stärker und früher auf konjunkturelle Schwankungen als der übrige Arbeitsmarkt.

Anzahl der Zeitarbeitnehmer und konjunkturelle Entwicklung

in Personen (linke Skala), in Prozent (rechte Skala)



Quellen: Bundesagentur für Arbeit, Statistisches Bundesamt

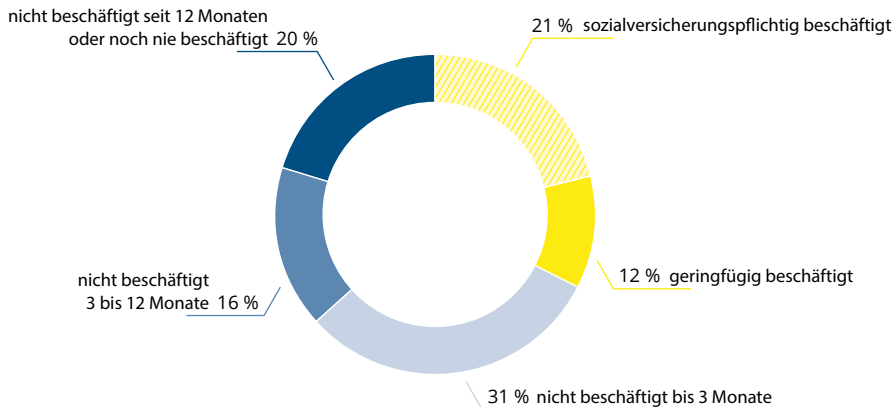
Im Zuge der Krise 2009 gingen in der Zeitarbeit viele Jobs verloren. Nicht zuletzt dadurch konnten Stammbeschaftungen stabil gehalten werden. Die nachfolgende Erholung sorgte dann aber für einen nachhaltigen Aufschwung der Beschäftigung in der Zeitarbeit.

Erster Einstieg in den Arbeitsmarkt

Vor allem Menschen, die nur schwer eine Stelle auf dem ersten Arbeitsmarkt finden, bekommen durch die Zeitarbeit die Möglichkeit, sich zu beweisen. Rund zwei Drittel der Zeitarbeitnehmer waren vor ihrer Beschäftigung in der Zeitarbeit nicht erwerbstätig, ein Fünftel war schon mindestens ein Jahr nicht mehr oder noch nie beschäftigt.

Zugang in Zeitarbeit nach vorherigem Erwerbsstatus

2. Halbjahr 2016 - 1. Halbjahr 2017



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Der Einstieg in den Arbeitsmarkt ist für viele eine große Hürde. Vor allem Langzeitarbeitslose können in der Zeitarbeit „on the Job“ neue Fähigkeiten erwerben und alte auffrischen. Sie werden dadurch für viele Arbeitgeber interessanter und ihre Chancen auf eine Anstellung (auch außerhalb der Zeitarbeit) steigen.

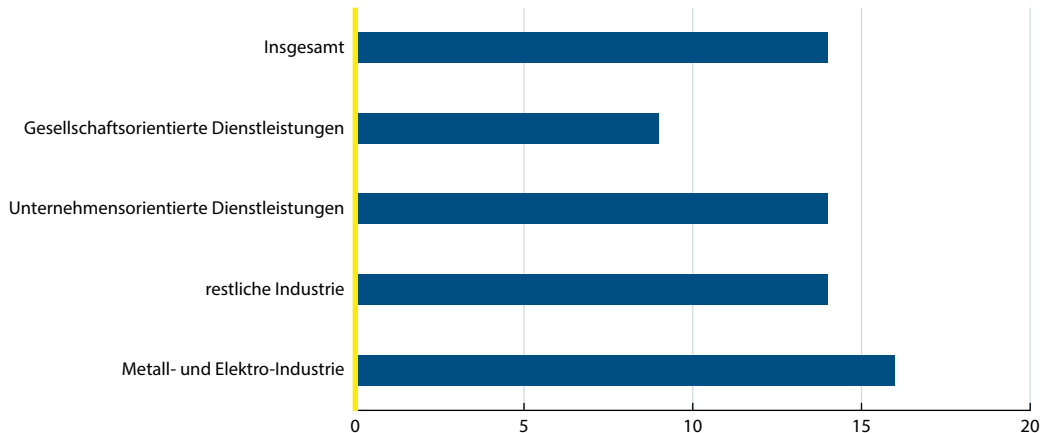
Fast ein Fünftel der Langzeitarbeitslosen, die eine Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt aufnehmen, fanden ihren Job in der Zeitarbeit.

Eine Brücke in 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.

Anteil der durch den Einsatzbetrieb übernommenen Zeitarbeitnehmer

Befragung von 3.814 Kundenunternehmen, Angaben in Prozent



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

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

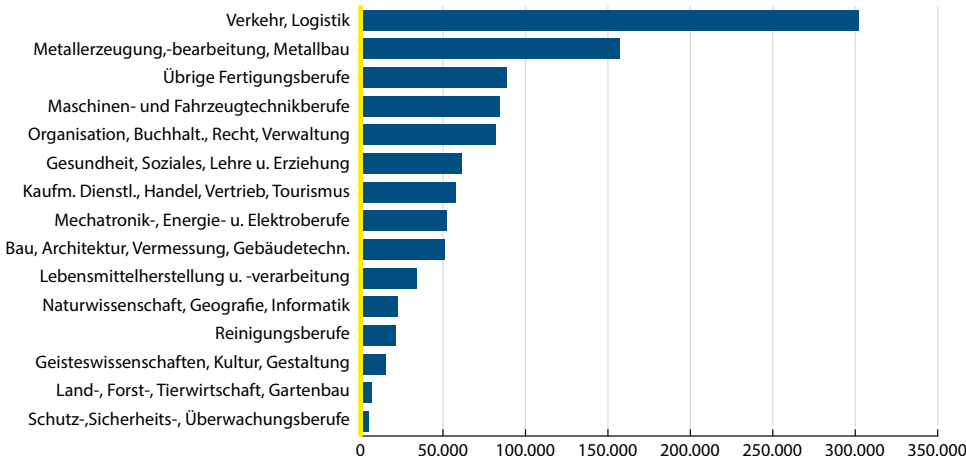
Die Brückenfunktion der Zeitarbeit wird durch eine gute wirtschaftliche Entwicklung unterstützt. Bei sinkender Arbeitslosigkeit stehen weniger (qualifizierte) Arbeitslose einem großen Angebot an offenen Stellen gegenüber und die Rekrutierungsfunktion der Zeitarbeit gewinnt für Unternehmen an Bedeutung.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

Beschäftigungschancen für Geringqualifizierte

Zeitarbeitnehmer werden überwiegend in zwei Schwerpunkten eingesetzt: Erstens in Verkehrs- und Logistikberufen – hauptsächlich in der Lagerwirtschaft. Zweitens in Metall- und Elektro-Berufen. Die meisten Einsatzbereiche haben keine besonderen Anforderungen an die Qualifikation. Damit ist die Zeitarbeit eine wichtige Beschäftigungschance für Geringqualifizierte.

Zeitarbeitnehmer nach Beruf

Juni 2017



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

55 Prozent der Zeitarbeitnehmer üben eine Tätigkeit auf dem Anforderungsniveau „Helfer“ aus, für das in der Regel keine abgeschlossene Berufsausbildung Voraussetzung ist. In der Gesamtwirtschaft sind das nur 15 Prozent.

Demgegenüber ist nicht einmal jeder zehnte Zeitarbeitnehmer in einem Beruf beschäftigt, in dem eine höhere berufliche Ausbildung oder ein Hochschulabschluss benötigt wird. In der Gesamtwirtschaft ist dies jeder Vierte.

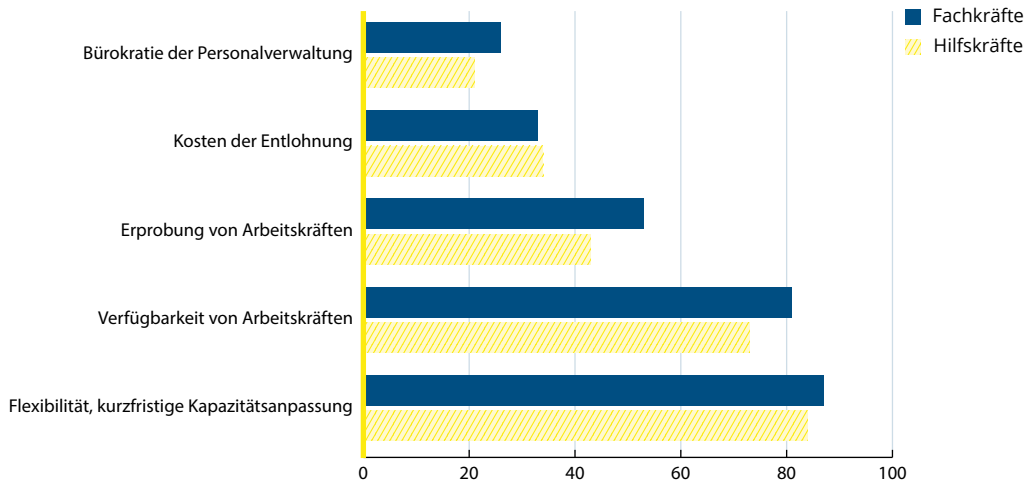
Zeitarbeit

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.

Motive der Unternehmen für die Nutzung von Zeitarbeit

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



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

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.

Fortschritt durch Tarifverträge

Die Sozialpartner der Zeitarbeitsbranche haben ein bundesweites Tarifwerk ausgehandelt. Darin ist auch ein Mindestlohn für die Zeitarbeit enthalten. Diese Mindestlohnstaffel ist durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales für allgemeinverbindlich erklärt worden. Demnach haben Zeitarbeiter Anspruch auf eine Mindestentlohnung von aktuell 9,49 EUR (9,27 EUR Ost), die bis 2020 auf 9,96 EUR (9,66 EUR Ost) ansteigt. Darüber hinaus gilt ein Entgeltssystem mit neun Erfahrungsstufen, Regelungen zu Urlaub, Zuschlägen und Sonderzahlungen. Für aktuell elf Branchen sind zudem Zuschlagstarife verhandelt worden, die dem Beschäftigten Lohnzuschläge, je nach Dauer des Einsatzes im Betrieb, garantieren.

Der Gesetzgeber hat mit Wirkung ab April 2017 in zwei wesentlichen Bereichen Maßnahmen ergriffen. Der Grundsatz des *Equal Pay* gilt seither nach neun Monaten Einsatzdauer. Es wurde ferner eine Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten eingeführt. Beide Regelungen müssen sich in der betrieblichen und tariflichen Praxis zunächst bewähren. Denn *Equal Pay* bedeutet die vollständige Gleichbezahlung vom Zeitarbeiter mit einem Kollegen der Stammbesellschaft im betreffenden Betrieb. Welche Gehaltsbestandteile dazu im engeren Sinne zählen, ist bisher nicht rechtssicher

bestimmt. Es ist zudem ein bürokratischer Aufwand, einen adäquaten Vergleich zu finden. Gibt es überhaupt einen vergleichbaren Beschäftigten in der Stammbesellschaft und wie ermittelt der Personaldienstleister dessen Entgeltbestandteile aus den Personaldaten des Betriebs? Schwierigkeiten gibt es bisher auch bei der Umsetzung der Höchstüberlassung. Bei Auszubildenden, in Qualifizierungsmaßnahmen und im Falle von bereits erarbeiteten Branchenzuschlägen könnte die Beendigung der Überlassung nach 18 Monaten möglicherweise nicht im Interesse des Zeitarbeiters sein. Dieser hat keine Möglichkeit, den Wunsch nach einer Fortsetzung des Einsatzes zur Geltung zu bringen. Das Gesetz erlaubt aber sogenannte Tariföffnungsklauseln. Arbeitgeber und Gewerkschaften können innerhalb der jeweiligen Branche längere Standzeiten erlauben. So erlauben die Sozialpartner in der Metall- und Elektro-Industrie Überlassungen bis zu vier Jahre.

Der aktuelle Koalitionsvertrag sieht eine Evaluation der Maßnahmen im Jahr 2020 vor. Es bleibt abzuwarten, ob sich die beiden neuen Regelungen bis dahin eingespielt haben werden.

Quellen

- › Statistik der Bundesagentur für Arbeit – <https://statistik.arbeitsagentur.de/>.
- › Statistisches Bundesamt: Ergebnisse des Mikrozensus – https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Fachserie_1.html.
- › Sozio-oekonomisches Panel (SOEP) – <http://www.diw.de/de/soep>.
- › Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB): Aktuelle Arbeitsmarktdaten – <http://www.iab.de/de/daten/arbeitsmarktentwicklung.aspx>.
- › Hohendanner, Christian; Ostmeier, Esther; Ramos Lobato, Philipp (2015): Befristete Beschäftigung im öffentlichen Dienst
* Entwicklung, Motive und rechtliche Umsetzung. (IAB-Forschungsbericht, 12/2015), Nürnberg.
- › Minijob-Zentrale: Quartalsberichte – https://www.minijob-zentrale.de/DE/02_fuer_journalisten/02_berichte_trendreporte/node.html.

Abrufdatum: 01.05.2018

Impressum

Herausgeberin

Konrad-Adenauer-Stiftung e. V. 2018, Sankt Augustin/Berlin

Autoren:

Holger Schäfer
Senior Economist im Kompetenzfeld Arbeitsmarkt und Arbeitswelt
Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V. (IW Köln)
und Thomas Köster
Koordinator für Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik
Konrad-Adenauer-Stiftung e. V.

Ansprechpartner:

Thomas Köster
Koordinator für Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik,
Hauptabteilung Politik und Beratung
Konrad-Adenauer-Stiftung e. V.
T +49 30 / 269 96-3393
thomas.koester@kas.de



Diese Publikation ist lizenziert unter den Bedingungen von „Creative Commons Namensnennung-Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 international“, CC BY-SA 4.0 (abrufbar unter: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/legalcode.de>)

Umschlagfoto: © unsplash/Mike Kononov
Gestaltung & Satz: yellow too Pasiek Horntrich GbR
Die Printausgabe wurde bei der Druckerei Kern GmbH, Bexbach, klimaneutral produziert und auf FSC-zertifiziertem Papier gedruckt.
Printed in Germany.

Gedruckt mit finanzieller Unterstützung der Bundesrepublik Deutschland.

ISBN 978-3-95721-435-5

