

Handout:

Empirische Analyse von atypischen Beschäftigungsverhältnissen in der Bundesrepublik Deutschland

Einleitung

Im Rahmen der Hartz-Gesetze hat die Anzahl atypischer Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland zugenommen, wobei atypische Beschäftigungsverhältnisse eine Beschäftigung stimulierende Wirkung haben sollten.

Diese Idee, die hinter der Einführung der Hartz-Gesetze steckte, ist nach Ansicht der Autoren Seifert und Brehmer jedoch strittig und kann empirisch nur schwer belegt werden. Zu Beginn ihrer Untersuchung verweisen diesbezüglich vor allem auf die qualitativen Effekte in Phasen eines anhaltenden Angebotsüberhangs. Dieser führt dazu, dass die Position der Arbeitssuchenden geschwächt wird.

Es kann zu einer Verschlechterung der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen kommen, die Beschäftigung destabilisieren, das Lohnniveau senken und die Lohnspreizung erweitern.

Aus qualitativer Sicht gelten atypische Beschäftigungsverhältnisse somit als unterentwickelt im Vergleich zu Normalarbeitsverhältnissen.

Exkurs: Hartz-Gesetze

Die Hartz-Gesetze sind eine Kurzbezeichnung für eine Arbeitsmarktreform in Deutschland, die auf Vorschlägen der ‚Kommission moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt‘ (unter Leitung von Peter Hartz) beruhen. Grundgedanke war es, mittels Verbesserung der Arbeitsvermittlung jedem Bürger die Möglichkeit zu geben, sein Leben auf Erwerbsarbeit zu gründen („Fördern und Fordern“). Erklärtes Ziel des Hartz-Konzeptes war es, innerhalb von vier Jahren die Arbeitslosenzahl von damals vier Millionen zu halbieren. Dieses Ziel konnte nicht annähernd erreicht werden. Insgesamt sind von 2003 bis 2005 vier Hartz-Gesetze zur Anwendung gekommen, wobei es in den beiden ersten darum ging, Personal- und Service-Agenturen zur Unterstützung der Vermittlungsleistung der Arbeitsämter einzurichten, die Leiharbeit aufzuwerten und geringfügig Beschäftigte sowie die Selbstständigkeit aus der Arbeitslosigkeit zu fördern. Zudem wurde eine Verschärfung von Regeln über die Zumutbarkeit angebotener Arbeit vorgenommen. In Bezug auf die empirische Untersuchung von Seifert und Brehmer stehen vor allem die Leiharbeit und die geringfügige Beschäftigung im Vordergrund.

Die Hartz-Gesetze III und IV sind für die Untersuchung eher nicht von Bedeutung¹, weshalb sie hier nicht näher erläutert werden (www.bpb.de).

Problemstellung

Bezogen auf den Vergleich von Normalarbeitsverhältnissen zu atypischen Beschäftigungsverhältnissen steht folgende Forschungsfrage im Vordergrund dieser Untersuchung:

Als wie prekär sind atypische Beschäftigungsverhältnisse einzustufen?

Zudem versuchen Seifert und Brehmer die Frage zu beantworten, ob auch Normalarbeitsverhältnisse prekär sein können.

Definition Normalarbeitsverhältnisse

Hierunter versteht man einen empirischen Normaltypus unselbstständiger Erwerbstätigkeit. Folgende Kriterien zeichnen dieses Arbeitsverhältnis aus:

- unbefristete Dauer der Anstellung,
- Vollzeitbeschäftigung (variiert je nach Gesellschaft),
- unbefristetes Beschäftigungsverhältnis
- Identität von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis,
- organisatorische Eingliederung in den Betrieb des Arbeitgebers und Unterordnung unter die Weisungsgewalt des Arbeitgebers.

Hinzu kommt, dass für die meisten Beschäftigten das Normalverhältnis die einzige existenzielle Basis ist und daher eine starke Abhängigkeit vom Arbeitgeber besteht.

Definition atypische Beschäftigungsverhältnisse

Im Vergleich dazu gelten als atypisch sämtliche Beschäftigungsvarianten, die nicht den Kriterien des Normalarbeitsverhältnisses entsprechen:

- flexible Arbeitszeitmuster, zum Beispiel Arbeit auf Abruf, Telearbeit
- Werkverträge oder Anstellung bei Fremdarbeitsfirmen

¹ Hartz-Gesetz III: Umbau der Arbeitsverwaltung zur Bundesagentur für Arbeit, Hartz-Gesetz IV: Zusammenlegung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe zum neuen Arbeitslosengeld II.

Prekarität

Unter Prekarität im Hinblick auf Arbeitsverhältnisse gehen die Autoren von unbefristeter Vollzeitbeschäftigung als Referenzkategorie aus und beziehen hierauf andere Beschäftigungsformen. Prekäre Beschäftigungsverhältnisse zeichnen sich nach Ansicht der Autoren durch einen vergleichsweise geringen Grad an Arbeitsplatzsicherheit, eingeschränkten Schutz- bzw. Absicherung durch Gesetz oder Tarifverträge, Zugang zu den sozialen Sicherungssystemen sowie geringes Einkommen aus.

Operationalisierung der Kriterien der Prekarität atypischer Beschäftigungsverhältnisse²

Das **Einkommen** wurde folgendermassen operationalisiert:

Zunächst ist festzuhalten, dass mit dem Einkommensniveau die Subsistenz gesichert werden soll. Eine solche Grenze wurde mit der Niedriglohnschwelle definiert, die mit zwei Drittel des Medianlohns von Vollzeitbeschäftigten angegeben wird.

Beschäftigungsstabilität:

Hier gilt eine möglichst ununterbrochene Beschäftigung, wobei dies die Voraussetzung für ein eigenständiges Einkommen und ausreichende Ansprüche an die sozialen Sicherungssysteme sind. Es geht hier um die individuelle Beschäftigungsfähigkeit auf dem internen wie externen Arbeitsmarkt.

Beschäftigungsfähigkeit:

Sie gilt als Voraussetzung für die Beschäftigungsstabilität. Eine zentrale Voraussetzung für die Beschäftigungsfähigkeit ist lebenslanges Lernen. Als Indikator dient in dieser Untersuchung entsprechend die Teilnahme an betrieblich-beruflicher Weiterbildung.

Empirische Analyse

Als Datengrundlage dient das SOEP (sozioökonomisches Panel), wobei sich der Zeitraum von 1989 – 2005 erstreckt.

Die Untersuchungseinheiten sind dabei abhängig Beschäftigte im Alter zwischen 18 und 65 Jahren, die mindestens vier Jahre Schulbildung erfahren haben.

² Prekarität schliesst die ausreichende materielle Absicherung gegenüber den sozialen Risiken bei zum Beispiel Krankheit mit ein. Die verwendeten Daten des SOEP bilden dieses Kriterium jedoch nicht den Anforderungen der Autoren entsprechend ab, so dass es in der Analyse unberücksichtigt bleibt.

In Bezug auf die Analyse von Beschäftigungsstabilität wurden auch Arbeitslose berücksichtigt. Dies jedoch nur, wenn sie sich zu mindestens einem der Beobachtungszeitpunkte in abhängiger Beschäftigung befanden.

Personen, die auf der unabhängigen oder der abhängigen Variable fehlende Werte aufweisen, wurden nicht in der Untersuchung berücksichtigt

Statistisches Verfahren

Die bivariate Analyse erfolgte in Form einer Kreuztabelle, die multivariate in Form einer Panelregression.

Die Panelanalyse ist auf Grund der Ausprägung der abhängigen Variable entsprechend eine logistische Regression, wobei das Random-Effect-Modell angewendet wurde.

In der bivariaten Analyse wurden atypische Beschäftigte von Normalbeschäftigten untersucht. In der multivariaten Analyse wurden die Beschäftigungsformen unbefristet vollzeitbeschäftigt, befristet vollzeitbeschäftigt, unbefristet teilzeitbeschäftigt, befristet teilzeitbeschäftigt, geringfügig unbefristet, geringfügig befristet und Zeitarbeit/Leiharbeit untersucht. Die grösste Kategorie bildet dabei die Referenzkategorie für die restlichen Beschäftigungsformen. Die Personen wurden dabei für jedes zu untersuchende Jahr jeweils einer Kategorie zugewiesen. Als Kontrollvariablen dienten die Branche, die Region, das Geschlecht, die Nationalität, die Berufserfahrung im Unternehmen, das Alter, die Bildungszeit, die Qualifikationsvoraussetzungen der besetzten Stelle und die Betriebsgrösse.

Bivariate Analyse

- Die Teilzeitarbeit mit fast 19 % die quantitativ wichtigste Beschäftigungsform
- 8 % der abhängig Beschäftigten üben eine geringfügige Beschäftigung aus
- Der Anteil befristete Beschäftigte beträgt 6 %
- Der Anteil an Leiharbeit 3,7 %
- 2005 konnte die atypische Beschäftigungsform bei einem Drittel aller abhängig Beschäftigten festgestellt werden, wobei der Anteil an Frauen bei knapp 54 % liegt

Prekarität bivariate Analyse

- Bezüglich des Einkommens kann festgehalten werden, dass 31 % im Jahr 2005 weniger als zwei Drittel des Medianeinkommens verdienten
- Bei der Beschäftigungsstabilität suchten 5,9 % im Folgejahr Arbeit, im Vergleich zu NAV, von welchen 3,1 % im folgenden Jahr arbeitssuchend waren
- Beschäftigungsfähigkeit (Weiterbildung): 35,2 % bei NAV, 25,6 % bei atypischen Beschäftigungsverhältnissen

Multivariate Analyse:

Einkommensprekarität:

Bezüglich des Zusammenhangs der Beschäftigungsform und einer prekären Entlohnung konnte eine Signifikanz des gesamten Modells festgestellt werden. Das Modell ist als Ganzes sehr aussagekräftig und es können 39 % der Varianz erklärt werden.

Weiter konnte in der multivariaten Analyse festgestellt werden, dass der Zusammenhang zwischen der Beschäftigungsform und dem Auftreten einer prekären Einkommens sogar unabhängig von den Kontrollvariablen auftritt.

Die Chance für einen atypisch Beschäftigten, einen **Lohn** oberhalb der Niedriglohn- bzw. Prekaritätsschwelle zu erzielen, ist im Vergleich zu Personen in Normalarbeitsverhältnissen gering.

Des Weiteren konnten Unterschiede für die einzelnen **Formen der atypischen Beschäftigungen** festgestellt werden: unbefristet geringfügig Beschäftigte haben ein ca. 11 1/2 mal grösseres Prekaritätsrisiko als Vollzeitbeschäftigte, und bei befristet geringfügig Beschäftigten ist das Risiko sogar 18 mal höher einen Stundenlohn unterhalb der Niedriglohnschwelle zu erhalten. Die Risiken der Teilzeitbeschäftigten und die der befristeten Vollzeitbeschäftigten sind im Vergleich geringer, wobei beide ein dreimal höheres Risiko im Vergleich zu Normalarbeitsverhältnissangestellten aufweisen

Bei den Kontrollvariablen konnte festgestellt werden, dass – je besser die Ausbildung – desto kleiner das Risiko, einen Prekaritätslohn zu beziehen. Genauso hat das Beschäftigungsniveau einen positiven Einfluss auf die Präkaritätslohnschwelle. Bei Frauen liegt das Risiko, einen Prekaritätslohn zu beziehen, im Vergleich zu Männern, viermal höher.

Beschäftigungsstabilität

Das Gesamtmodell ist weniger aussagekräftig als das zuvor, jedoch durchaus signifikant, es kann eine Varianz von 15 1/2 Prozent erklärt werden. Die Arbeitszeit und das Befristungsmerkmal beeinflussen die Beschäftigungsstabilität. Befristet Beschäftigte und Leiharbeitnehmer weisen ein höheres Stabilitätsrisiko auf, als Beschäftigte im Normalarbeitsverhältnis.

Beschäftigungsfähigkeit

Das Modell ist gesamthaft signifikant und die Varianz konnte mit 37,5 % erklärt werden, wobei auch hier – wie bei den anderen 72 % der Varianz auf Längsschnittbeobachtungen zu-

rückzuführen ist. Die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung ist also für atypisch Beschäftigte geringer als die für NAV. Zudem konnte festgestellt werden, dass sich die Betriebsgrösse positiv auf die Weiterbildung auswirkt.

Fazit

In der bivariaten Analyse konnte festgestellt werden, dass sich atypische Arbeitsverhältnisse im Gegensatz zu NAV negativ auf Weiterbildungsmassnahmen und die Beschäftigungsstabilität aufweisen. Die Prekaritätsrisiken sind also durchaus grösser. Die Einkommens- und Qualifikationsrisiken sind für alle Varianten atypischer Beschäftigung grösser als bei NAV, befristet Beschäftigte und Leiharbeitnehmer sind zudem von einem grösseren Stabilitätsrisiko betroffen. Dies heisst aber nicht, dass NAV per se keine Prekaritätsrisiken beinhaltet.

Ausserdem konnte festgestellt werden, dass das Merkmal Befristung die Beschäftigungsstabilität beeinflusst.

Das hohe Qualifizierungsrisiko atypischer Beschäftigungsverhältnisse entspricht den humankapitaltheoretischen begründeten Annahmen. Das Risiko, Bildungsinvestitionen zu tätigen, wird also von einer möglichen Nichtrentabilität beeinflusst.

Generell kann festgehalten werden, dass atypische Beschäftigungsverhältnisse soziale Folgen für Begroffene *und* soziale Sicherungssysteme haben. Der Anstieg atypischer Beschäftigungsverhältnisse kann aber auch die Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarktes gefährden und somit die Wirtschaft. Im Zuge der Einführung der Hartz-Gesetze müssten diese also entsprechend rückwirkend in Frage gestellt werden. Die Ziele, die Hartz-Gesetze sollten, konnten nach dieser Studie nämlich nicht erfüllt werden.

Literatur

Brehmer, Wolfram/ Seifert, Hartmut: „Wie prekär sind atypische Beschäftigungsverhältnisse? Eine empirische Analyse“. WSI-Diskussionspapiere, ISSN 1861-0633. Online im Internet: http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_diskp_156.pdf [Stand 20.04.2009].

Bundeszentrale für politische Bildung. Online im Internet: http://www.bpb.de/popup/popup_lemmata.html?guid=LRU1FS [Stand 20.04.2009].