

# Prekäre Arbeitsverhältnisse – Status Quo, zukünftige Entwicklung, Regulierungsbedarf

Dr. Hartmut Seifert

60. Sicherheitswissenschaftliches  
Kolloquium

Bergische Universität Wuppertal,  
27.4.2010

# Programm

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

# Kriterien u. Formen atypischer Beschäftigung

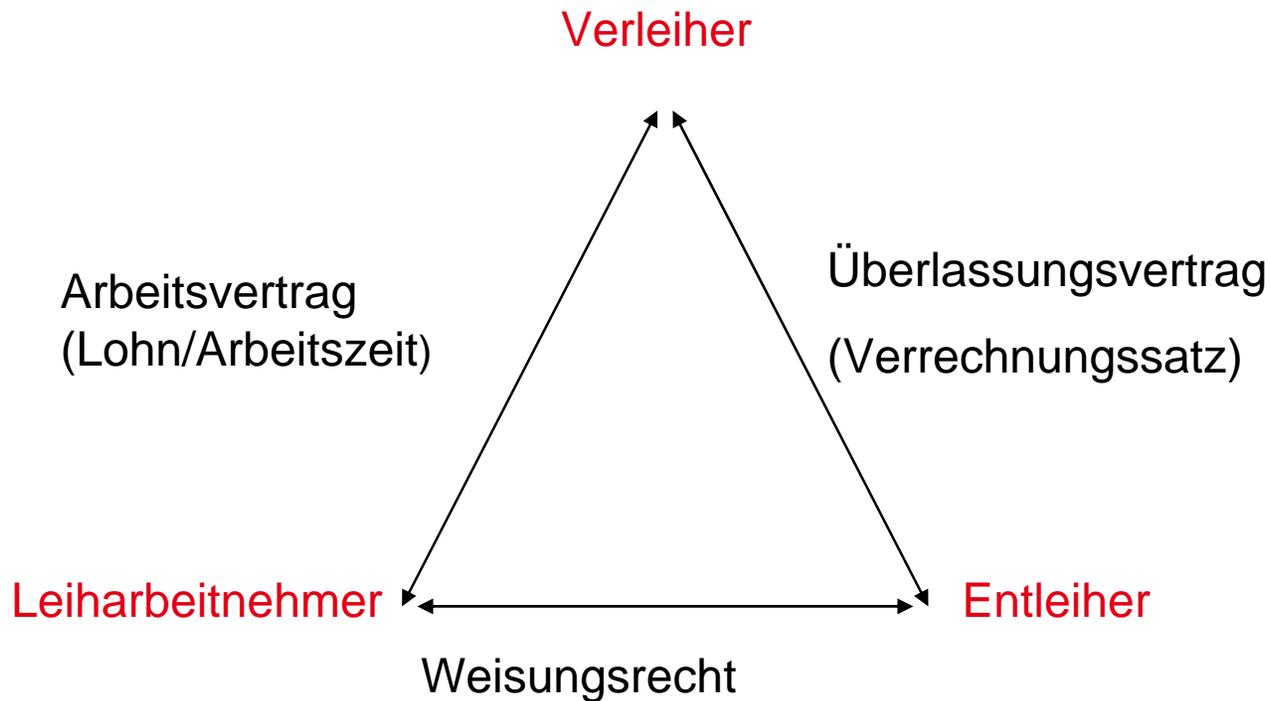
## **Normalarbeitsverhältnis**

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

## **Atypische Beschäftigung**

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

# Arbeitsrechtliches Dreiecksverhältnis



# 1. These

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

# Deregulierung (Hartz-Gesetze)

- **Leiharbeit**

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

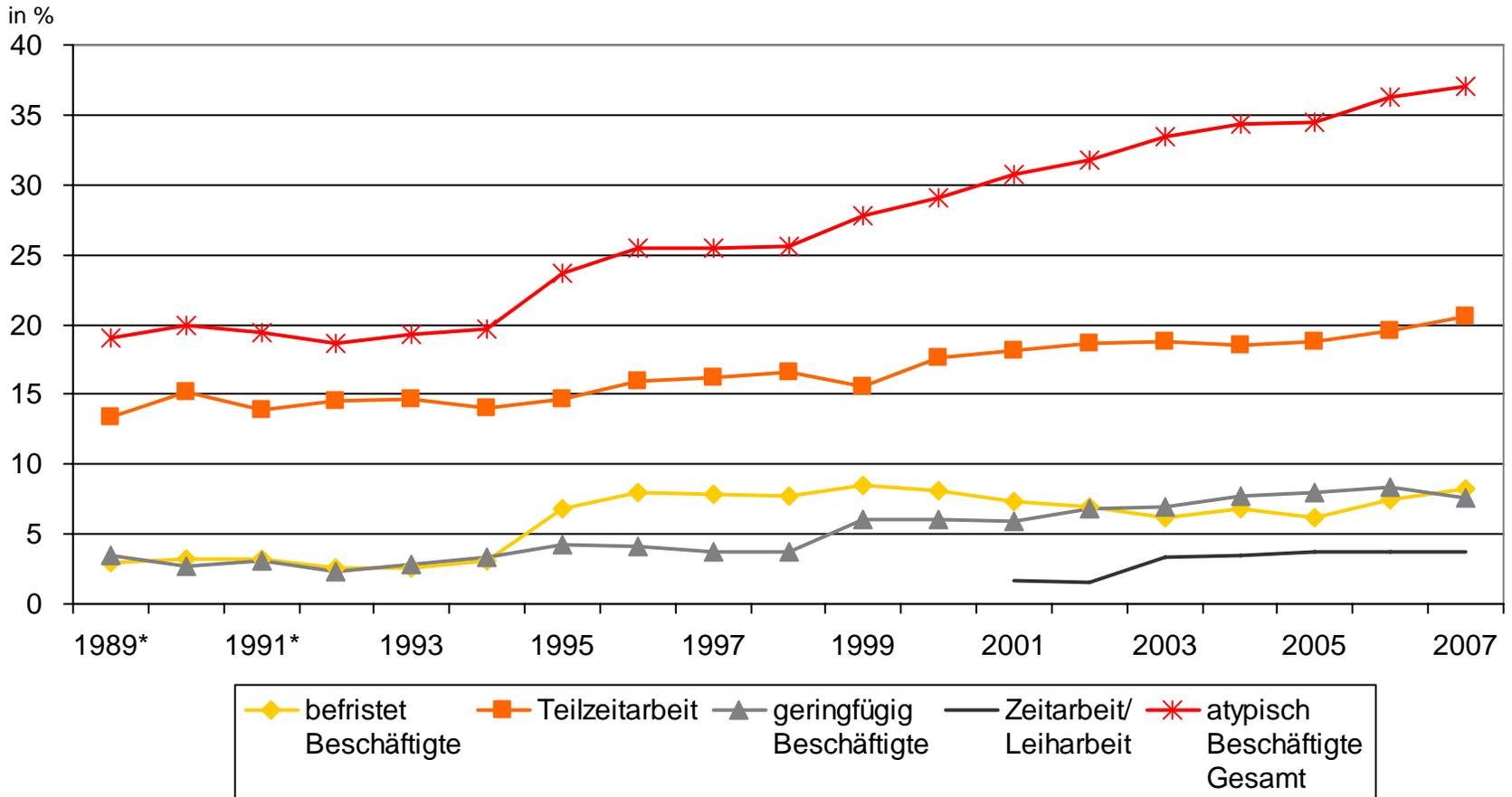
- **Mini-/Midijobs:**

- Aufhebung Grenzwerte Wochenarbeitszeit

- **Befristungen/Grenzwert:**

- bis 4 J. sachgrundlos bei Neugründungen
- Tarifparteien bis 4 Jahre vereinbaren

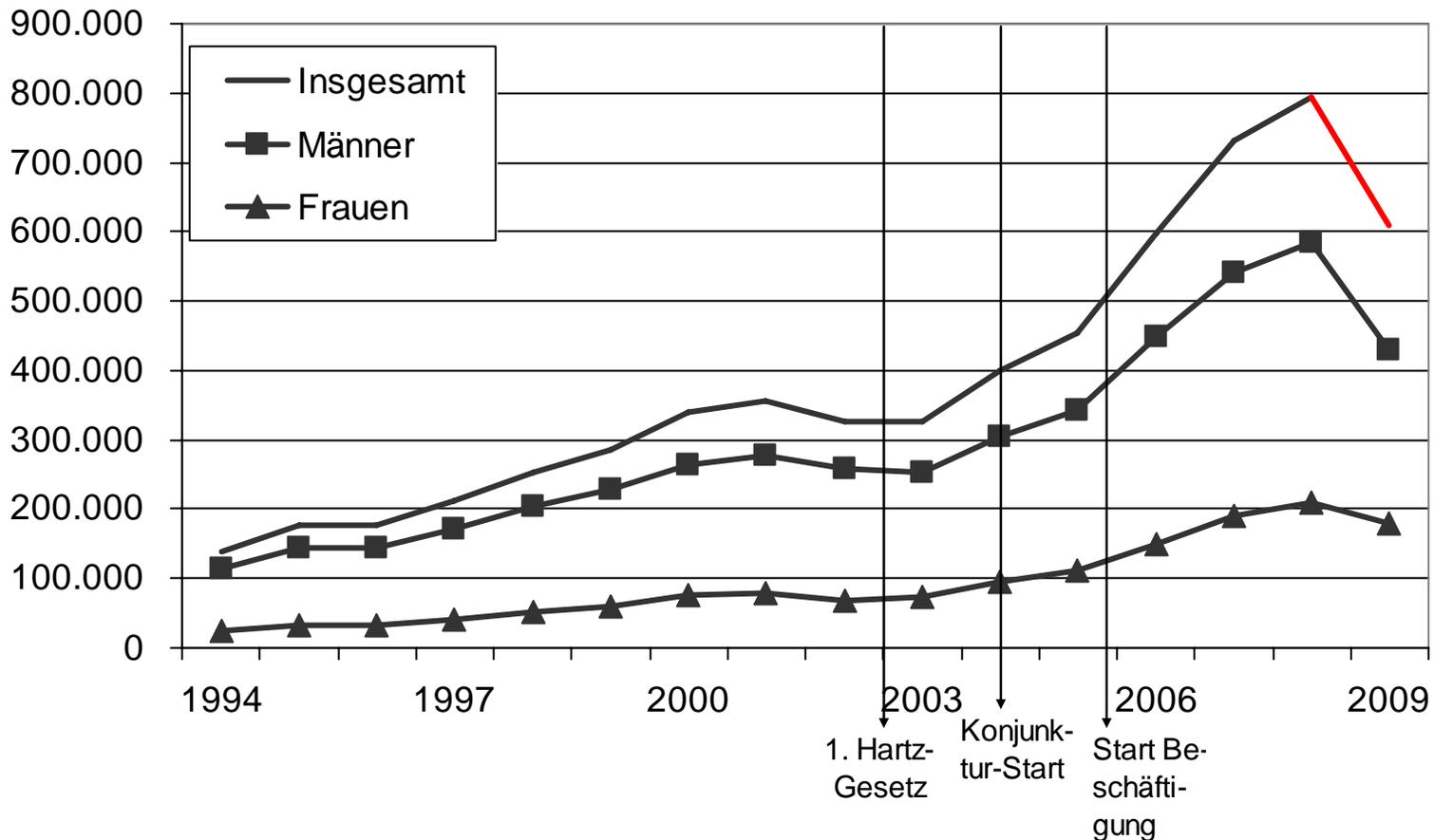
# Atypische Beschäftigung 1989 - 2007



\*nur Westdeutschland

Quelle: SOEP, eigene Berechnung. Alle Angaben gewichtet.

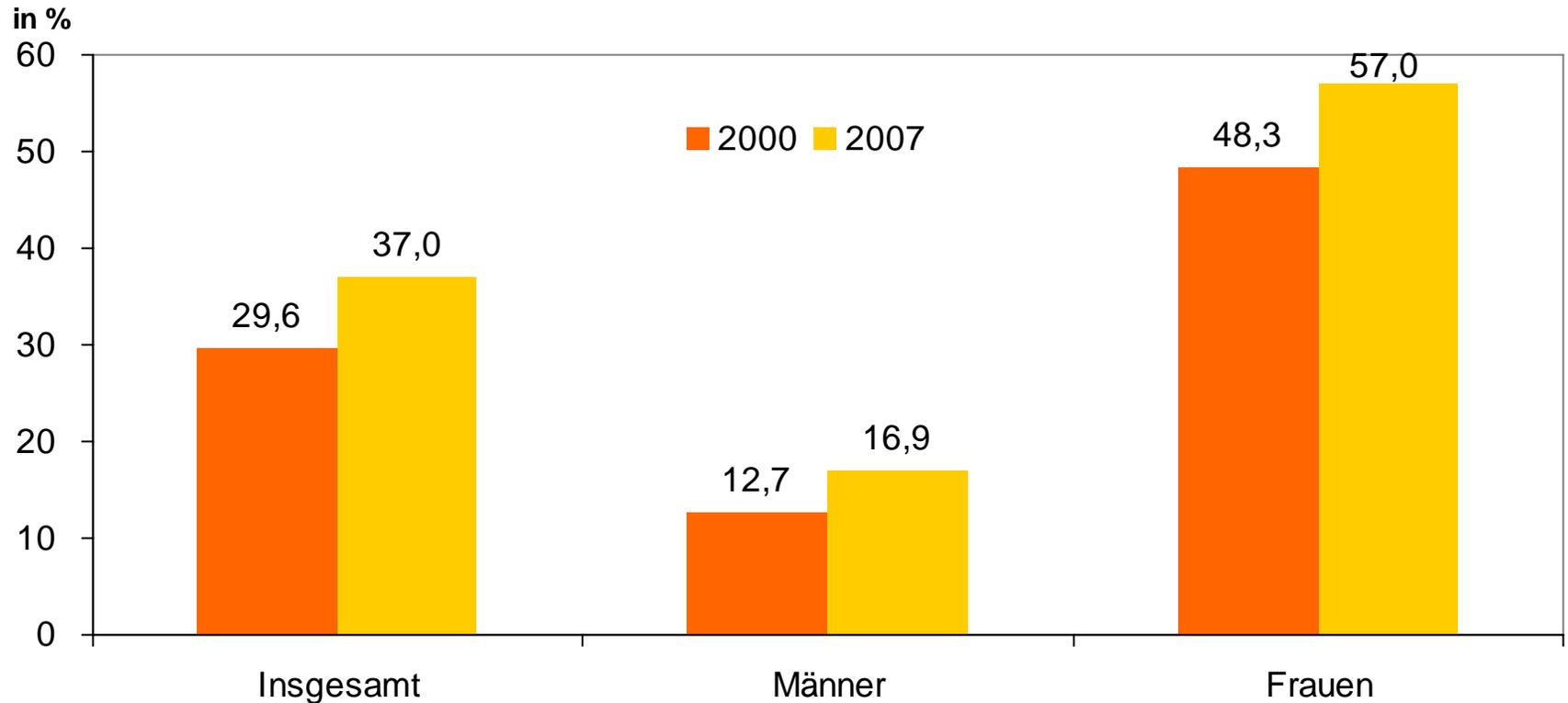
# Bestand an Leiharbeitnehmern 1994 bis 2009 - jeweils Juni -



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

**WSI** Hans Bööd  
Stiftung

# Quoten atypisch Beschäftigter\*



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

Quelle: SOEP

## 2. These

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

Wachsende Prekarität betrifft atypische wesentlicher stärker als Normalarbeitsverhältnisse.

# Kriterien der Prekarität

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

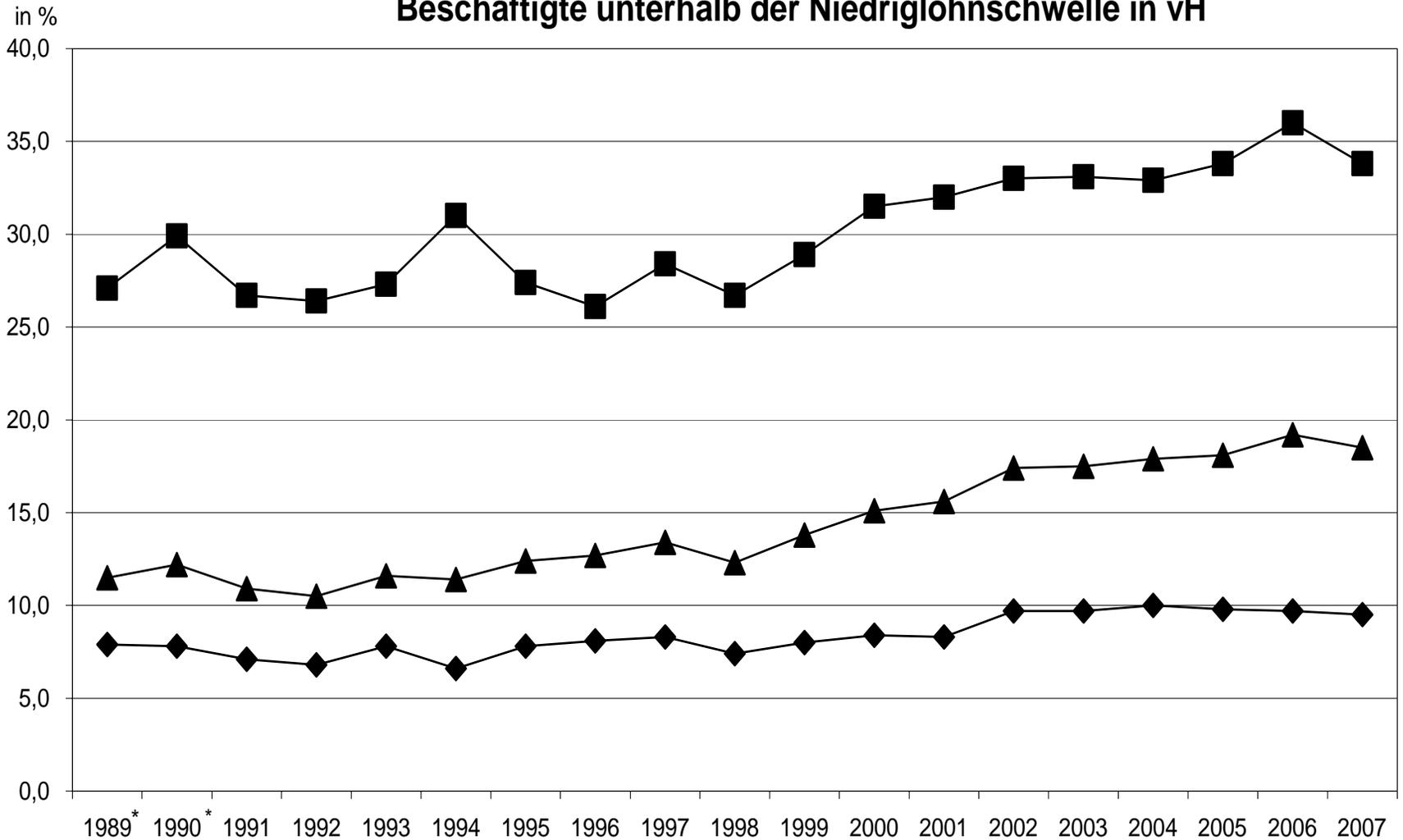
# Risiken der Prekarität

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

↗ bedeutet ein höheres

↘ ein geringeres Prekaritätsrisiko als bei NAV (Normalarbeitsverhältnis)

## Beschäftigte unterhalb der Niedriglohnschwelle in vH

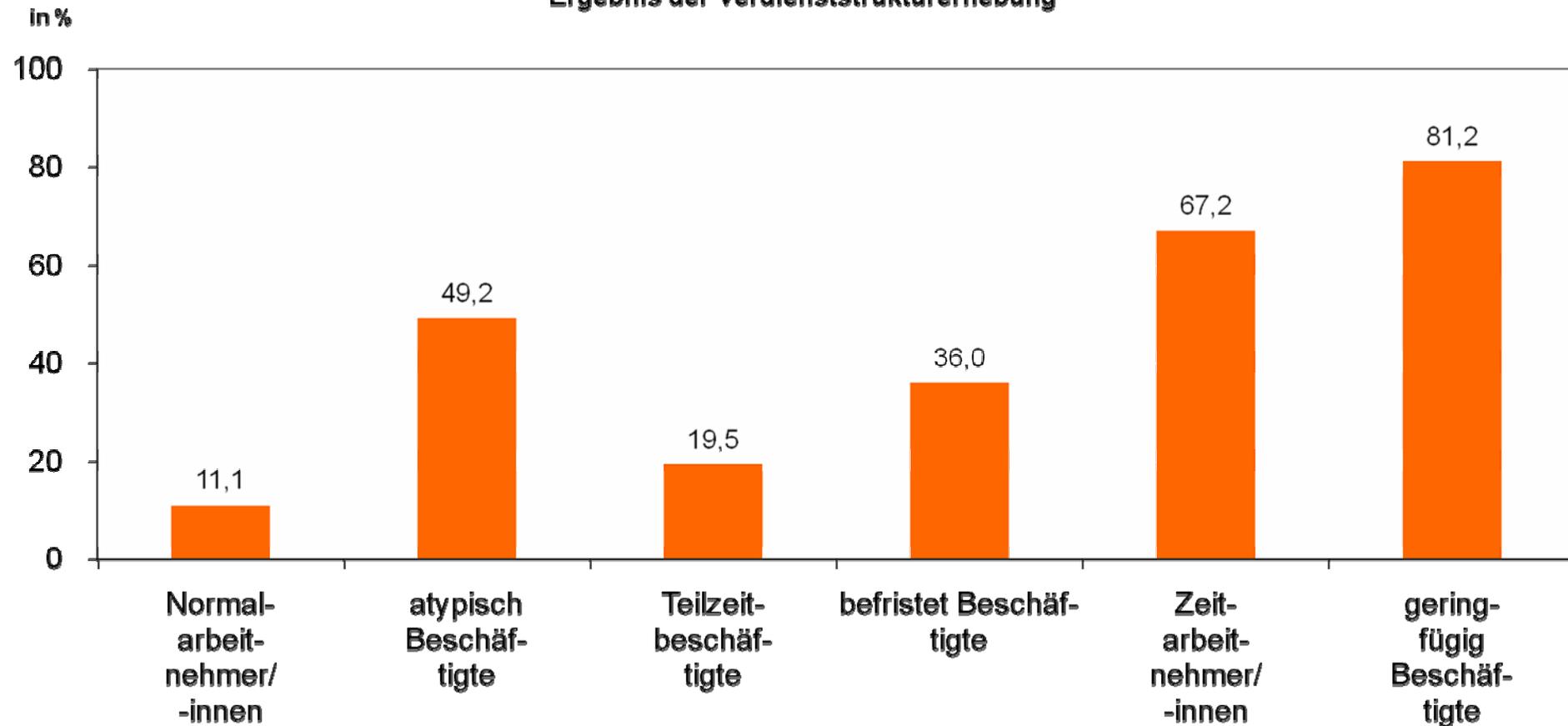


◆ Normalarbeitsverhältnis

■ Atypisch Beschäftigte

▲ Beschäftigte insgesamt

## Anteile der Niedriglohnbezieher\* im Oktober 2006 nach der Erwerbsform Ergebnis der Verdienststrukturerhebung



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

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

# Ursachen Niedriglohn

- Deregulierungen
  - Ausweitung atypischer Beschäftigung
  - Subventionierung Minijobs
- Strukturwandel zu Dienstleistungen
- Geschwächte Verhandlungsposition Gewerkschaften
  - hohe Arbeitslosigkeit (7,5%)
  - rückläufige Mitgliederzahlen (ca. 20%)
  - sinkende Tarifbindung (ca. 50%)

# Ursachen Niedriglohn

- Deregulierungen
  - Ausweitung atypischer Beschäftigung
  - Subventionierung Minijobs
- Strukturwandel zu Dienstleistungen
- Geschwächte Verhandlungsposition Gewerkschaften
  - hohe Arbeitslosigkeit (7,5%)
  - rückläufige Mitgliederzahlen (ca. 20%)
  - sinkende Tarifbindung (ca. 50%)

# 3. These

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

# Übergänge: aus Nichterwerbstätigkeit in Erwerbstätigkeit (in %)

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

# Statusmobilität

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

# Geringe Lohnmobilität

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

# Langfristige Folgen

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

# Fazit

- (Weiter)Bildung !!! (Fondsfinanzierung)
- Allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn
- Keine Subventionierung Minijobs
- Equal pay in Praxis
- Prekaritätsprämien
- Anpassung Arbeits- und Sozialrecht an veränderte Arbeitsverhältnisse (Erwerbstätigenversicherung, Grundrente)