

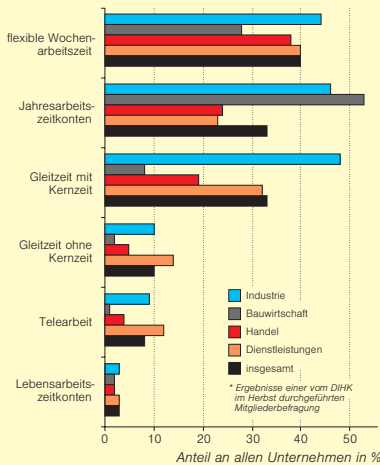
Flexibilisierung der Arbeit

Susanne Albrecht

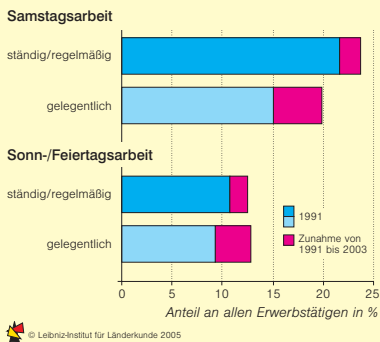


Sonntagsarbeit gehört in Call-Centern zur Normalität.

1 Verbreitung ausgewählter Formen der Arbeitszeitflexibilisierung in Unternehmen 2004*



2 Zunahme der Samstags- und Sonn-/Feiertagsarbeit von 1991 bis 2003



Mit der Globalisierung und dem wachsenden internationalen Wettbewerb werden Forderungen nach einer Deregulierung und Flexibilisierung der Arbeitsmärkte und Beschäftigungssysteme immer nachdrücklicher. Während Deregulierung, d.h. die Aufhebung oder Lockerung von Regulierungen, vor allem auf der Ebene des Gesetzgebers oder der Tarifpartner stattfindet, ist Flexibilisierung im Wesentlichen auf der Ebene der Unternehmen, Betriebe und Haushalte anzusiedeln.

Aus betrieblicher Sicht soll Flexibilisierung zu einer Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen beitragen. Dabei lassen sich verschiedene Aspekte von Flexibilität unterscheiden:

3: Die interne numerische und funktionale Flexibilität bezieht sich auf Arbeitszeiten und Qualifikation der Beschäftigten. Die externe numerische und funktionale Flexibilität umfasst dagegen den Einsatz zusätzlicher Arbeitskräfte, z.B. in Form von befristeter Be-

Arbeitszeitflexibilisierung – Abweichung der individuellen Arbeitszeit von der standardisierten Normalarbeitszeit (Vollzeit) in Dauer, Lage und Verteilung

Arbeitszeitkonto – flexibles Arbeitszeitmodell, das es ermöglicht, angesparte Zeitguthaben in Form von Freistellungsphasen (Stunden, Tage, Wochen, Monate oder Jahre) zu nutzen

atypische Beschäftigungsform – vom Normalarbeitsverhältnis, d.h. dem unbefristeten Vollzeitarbeitsverhältnis abweichende Beschäftigung: Teilzeitarbeit einschließlich geringfügiger Beschäftigung, befristete Beschäftigung, Leiharbeit, Heim- und Telearbeit sowie die „neue Selbstständigkeit“

Leiharbeit – zeichnet sich durch ein Dreiecksverhältnis aus, bei dem ein Arbeitgeber (Verleiher) eigene, unbefristet oder befristet beschäftigte Arbeitnehmer (Leiharbeitnehmer) Dritten (Entleiher) gewerbsmäßig zu befristeten Arbeitseinsätzen überlässt. „Leiharbeit“ und „Zeitarbeit“ werden meist synonym verwendet.

Mikrozensus – jährliche Erhebung des Statistischen Bundesamtes mit repräsentativer Stichprobe; von besonderer Bedeutung, seit es in Deutschland keine Volkszählungen mehr gibt (seit 1987)

neue Selbstständigkeit – Erwerbstätigkeit im Grenzbereich von selbstständiger und abhängiger Erwerbsarbeit (z.B. freie Mitarbeiter)

prekäreres Beschäftigungsverhältnis – zeichnet sich durch Beschäftigungsunsicherheit, mangelnde soziale und rechtliche Absicherung und/oder durch geringen Verdienst aus

Zeitarbeitsunternehmen – Unternehmen, das eigene Arbeitnehmer (Leiharbeitnehmer) Kundenfirmen (Entleiher) gewerbsmäßig zur Arbeitsleistung überlässt

schäftigung, Leiharbeit oder freier Mitarbeiter. Ein weiterer in der Übersicht nicht dargestellter Aspekt ist die Lohnflexibilität, d.h. die Schaffung von leistungsbezogenen Entlohnungssystemen.

Aus der Sicht der Beschäftigten kann Flexibilisierung einerseits mehr Wahlmöglichkeiten und mehr Möglichkeiten der Anpassung an individuelle Lebensentwürfe bedeuten, andererseits aber auch mit einer zunehmenden Beschäftigungsunsicherheit und Degradierung der Arbeits- und Lebensbedingungen einhergehen.

Flexibilisierung der Arbeitszeit

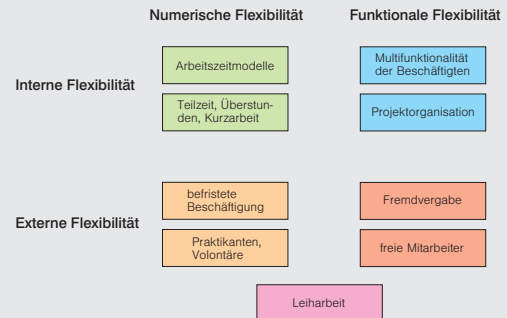
Die effektive Jahresarbeitszeit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ist in Westdeutschland seit 1970 von 1878 auf 1341 Stunden (2003) zurückgegangen. Während diese Entwicklung in den 1970er und 80er Jahren maßgeblich durch tarifliche Arbeitszeitverkürzungen bestimmt war, dominiert seit den 1990er Jahren vor allem der Einfluss der Teilzeitarbeit (SPITZNAGEL/WANINGER 2004, S. 2f.; ► Beitrag Albrecht, S. 54). So hat sich die effektive Jahresarbeitszeit bei den Vollzeitbeschäftigten von 1991 bis 2003 nur um 0,3% auf 1636 Stunden reduziert, während die Jahresarbeitszeit aller (Voll- und Teilzeit-) Beschäftigten um fast 9% abnahm.

Neben dem anhaltenden Trend zur Teilzeitarbeit ist in den 1990er Jahren eine zunehmende Verbreitung flexibler Arbeitszeitmuster zu beobachten: Nach Umfragen des Deutschen In-

dustrie- und Handelskammertags (DIHT 2000; DIHK 2004) waren bis 1993 in weniger als einem Sechstel der Unternehmen eine oder mehrere Formen der **Arbeitszeitflexibilisierung** verbreitet; 2004 war dies dagegen in fast zwei Dritteln aller befragten Unternehmen der Fall 1. Grundsätzlich sind die verschiedenen Formen der Arbeitszeitflexibilisierung in größeren Unternehmen stärker verbreitet; zwischen den Wirtschaftsbereichen bestehen zum Teil erhebliche Unterschiede. Es ist zu erwarten, dass sich der Trend zur Flexibilisierung der Arbeitszeit in Zukunft fortsetzen wird.

Auf der individuellen Ebene kann Arbeitszeitflexibilisierung einen Zugesinn an Zeitsouveränität bedeuten. Die Einführung flexibler Arbeitszeiten kann aber auch negative Auswirkungen haben, wenn es etwa um Arbeit zu ungewöhnlichen Zeiten geht und damit z.B. familiäre Aktivitäten eingeschränkt werden. So wächst der Anteil der Erwerbstätigen, die einer Samstags- oder Sonn- und Feiertagsarbeit nachgehen, weiter an 2. Die Tertiärisierung fördert die Ausweitung der Sonntagsarbeit, von der einige Dienstleistungsberufe (z.B. Gesundheits- und Pflegeberufe, Gastronomieberufe) traditionell in besonderem Maße betroffen sind. Überdurchschnittlich gewachsen ist der Anteil der sonntags Arbeitenden in den letzten Jahren etwa im Kredit- und Versicherungsgewerbe, bei unternehmensnahen Dienstleistungen (z.B. Call-Center), im Bereich der öffentlichen und privaten

3 Formen der Flexibilität betrieblicher Arbeitsmärkte



Dienstleistungen, aber auch im verarbeitenden Gewerbe (SCHUPP 2001).

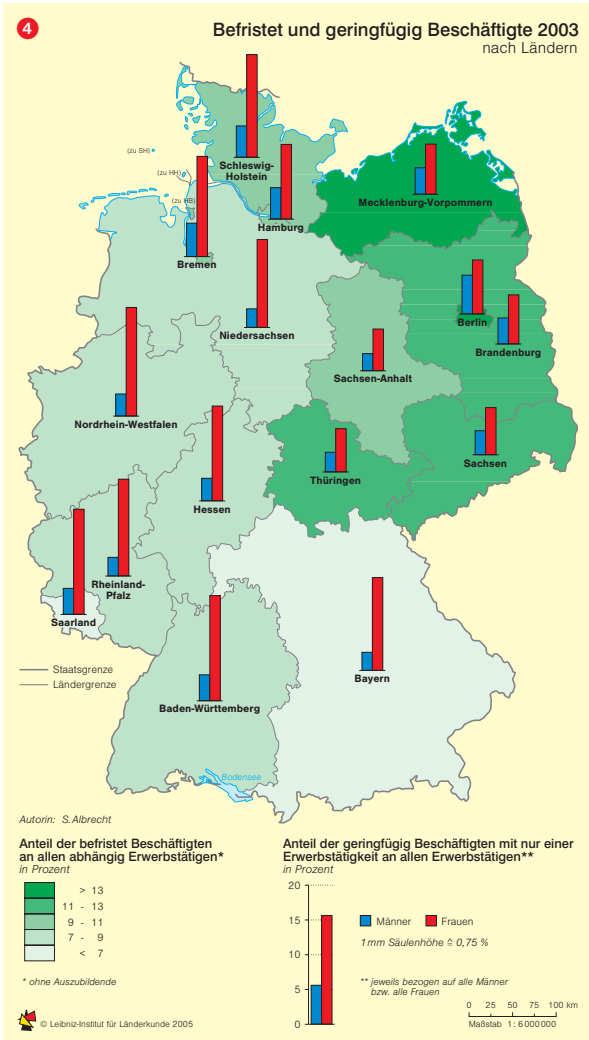
Atypische Beschäftigungsformen

Im Rahmen der Deregulierung und Flexibilisierung der Arbeitsmärkte kam es in fast allen Ländern Westeuropas seit Beginn der 1980er Jahre zu einer deutlichen Zunahme so genannter **atypischer Beschäftigungsformen**. Sie umfassen heute in Deutschland über ein Viertel aller Erwerbstätigen. Während in der vorliegenden Darstellung **5** nur Selbstständige ohne Beschäftigte, Teil-

zeitbeschäftigte (**4**) Beitrag Albrecht, S. 54) und befristete Arbeitsverhältnisse berücksichtigt werden, umfassen übliche Definitionen zu atypischen Beschäftigungsverhältnissen ein breiteres Spektrum. Hinter der Kategorie der atypischen Beschäftigung verbergen sich Menschen mit unterschiedlichsten Arbeitsverhältnissen und -bedingungen und in unterschiedlichsten Lebenslagen, die durch einfache begriffliche Dichotomien wie „typisch“ und „atypisch“ nicht hinreichend erfasst werden.

Die Verbreitung atypischer Beschäftigungsformen wird auf gesamtwirtschaft-

licher Ebene häufig als Indikator für die Flexibilität von Arbeitsmärkten herangezogen. Aus beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitischer Sicht ist mit dem Einsatz befristeter Beschäftigung oder Leiharbeit die Hoffnung verbunden, dass sie sich als Sprungbrett in eine normale Beschäftigung erweisen. Diese Beschäftigungsformen tragen somit auf der einen Seite dazu bei, den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern, bringen auf der anderen Seite aber neue Risiken für den Einzelnen mit sich. Atypische Beschäftigungsformen werden daher häufig mit dem Begriff der **prekären Beschäftigung** in Zusammenhang gebracht; eine synonyme Begriffsverwendung sollte jedoch vermieden werden. So ist zum Beispiel eine befristete Beschäftigung in der Regel als prekär einzustufen, dagegen muss Teilzeitarbeit – mit Ausnahme der geringfügigen Beschäftigung – nicht notwendigerweise prekär sein.



Geringfügige Beschäftigung

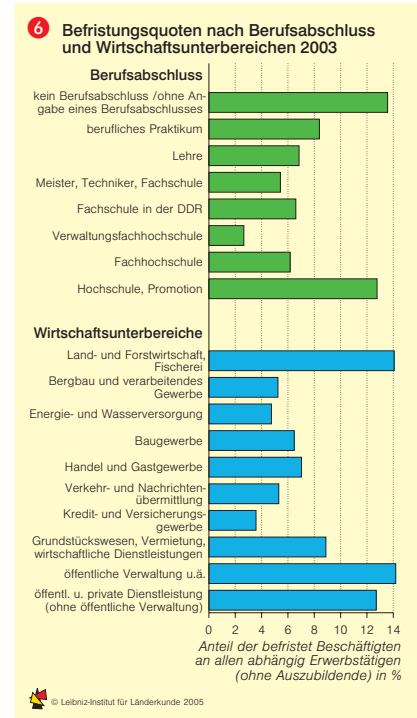
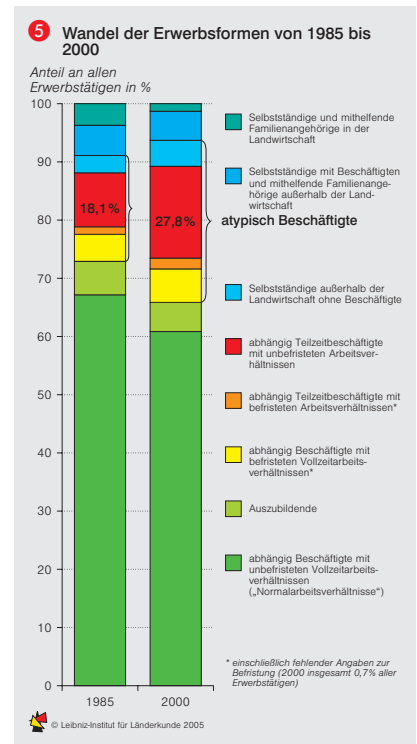
Im Rahmen der Teilzeitarbeit nimmt die geringfügige Beschäftigung nach wie vor eine Sonderstellung ein. Bis April 1999 blieb diese von der Sozialversicherungspflicht ausgenommen. Zum 1.4.2003 erfolgte eine Neuregelung, mit der die frühere zeitliche Begrenzung auf 15 Arbeitsstunden entfiel. Geringfügige Beschäftigung („Mini-Job“) liegt nun vor, wenn die monatlichen Einkünfte 400 Euro nicht übersteigen oder wenn es sich um eine kurzfristige Beschäftigung handelt. Für den Arbeitnehmer bleibt die geringfügige Beschäftigung abgabenfrei. Über das Haushaltsscheckverfahren und die damit verknüpften steuerlichen Vergünstigungen soll zugleich eine Legalisierung bislang informeller Arbeitsverhältnisse von Haushaltshilfen gefördert werden.

Die Zahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten hat seit Mitte der 1990er Jahre deutlich zugenommen **6**. Während der **Mikrozensus**, der im Unterschied zu anderen Erhebungen eher die Untergrenze des tatsächlichen Umfangs der geringfügigen Beschäftigung markiert, 2003 von rund 2,7 Mio. geringfügig Beschäftigten ausgeht, verzeichnet die Statistik der Bundesagentur für Arbeit im Dezember 2003 rund 4,5 Mio. ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigte.

Bei der geringfügigen Beschäftigung sind erhebliche geschlechtsspezifische und regionale Unterschiede zu beobachten. So machen Frauen drei Viertel der ausschließlich geringfügig Beschäftigten aus. Im früheren Bundesgebiet ist der Anteil der ausschließlich geringfügig Beschäftigten Frauen an allen weiblichen Erwerbstätigen mehr als doppelt so hoch wie in den neuen Ländern **4**.

Befristete Beschäftigung

Der Anteil der befristet Beschäftigten liegt in Deutschland bei etwa 8% (2003) und hat sich seit Anfang der 1990er Jahre nur leicht erhöht. Durch das Beschäftigungsförderungsgesetz **→**





Einfache Tätigkeiten werden in der westdeutschen Industrie immer mehr von Leiharbeitern ausgeführt.

von 1985 wurde der Einsatz befristeter Arbeitsverträge liberalisiert; diese Regelung ist seither mehrmals verlängert und zuletzt im Teilzeit- und Befristungsgesetz von 2001 überarbeitet worden. Der Abschluss befristeter Arbeitsverträge bietet den Unternehmen die Möglichkeit, den Kündigungsschutz zu umgehen.

Von befristeter Beschäftigung sind vor allem junge Menschen und Berufseinsteiger betroffen; über 48% aller befristet Beschäftigten sind unter 30 Jahre alt. Geschlechtsspezifische Unterschiede zeigen sich weniger in der Höhe der Befristungsquote, als vielmehr darin, dass bei Frauen aufgrund häufigerer Erwerbsunterbrechungen in stärkerem Maße auch höhere Altersgruppen von befristeter Beschäftigung betroffen sind.

Der Zusammenhang zwischen der Verbreitung befristeter Beschäftigungsverhältnisse und der Qualifikationsstruktur weist ein bipolares Muster auf

6. Auf der einen Seite sind Personen ohne Berufsabschluss, auf der anderen Hochschulabsolventen überrepräsentiert. Befristete Beschäftigung wird besonders im Bereich der öffentlichen und privaten Dienstleistungen und in der öffentlichen Verwaltung eingesetzt, weshalb eine höhere Befristungsquote eher ein Merkmal städtischer Arbeitsmärkte (z.B. Hamburg, Bremen und Berlin) ist 4. Doch auch im primären Sektor ist befristete Beschäftigung, etwa durch Saisonarbeit, häufig anzutreffen (► Beitrag Becker/Heller, S. 106). Die höchsten Befristungsquoten werden in den neuen Ländern erreicht, wozu vor allem die stärkere Verbreitung von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen beiträgt.

Leiharbeit

Die ► Leiharbeit hat sich seit Ende der 1980er Jahre sehr dynamisch entwickelt. Der Anteil der Leiharbeitnehmer an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten liegt 2005 bei 1,2%.

Leiharbeit zeichnet sich durch ein Dreiecksverhältnis aus: Das ► Zeitarbeitsunternehmen überlässt seinen Kunden (den Entleihern) gegen Honorar eigene Angestellte für befristete Arbeitseinsätze. Die maximale Verleihdauer an denselben Entleihbetrieb darf 24 Monate nicht überschreiten. Es kann sich um befristete Arbeitsverhältnisse handeln, da z.B. eine Synchronisation von Ersteinsatz und Arbeitsverhältnis beim erstmaligen Verleih zugelassen ist. Charakteristisch für die Zeitarbeitsbranche ist eine hohe Personalfuktuation: 2001 dauerten nur 40% der Leiharbeitsverträge länger als drei Monate (JAHN/RUDOLPH 2002, S. 4). Durch sukzessive gesetzliche Lockerungen – zuletzt im Rahmen der Hartz-Reform – wurde der Einsatz von Leiharbeit erheblich erleichtert, was auch mit einer Imageverbesserung einhergeht (WALWEI 2002, S. 6). Gleichwohl stehen ihr viele Arbeitnehmer und die Gewerkschaften nach wie vor skeptisch gegenüber.

Trotz eines wachsenden Frauenanteils ist Leiharbeit mit einem Anteil von fast 80% eine Domäne der Männer. Obwohl Dienstleistungsbereufe in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen haben, liegt der Schwerpunkt der Leiharbeit immer noch bei den Fertigungsbereufen und hier vor allem auf ungelerten Tätigkeiten 7.

Bei der Betrachtung der Leiharbeitsquote nach Arbeitsmarktreionen lassen sich vor allem zwei Aspekte herausstellen (JAHN/WOLF 2005) 10. Zum einen weisen die meisten großstädtischen Agglomerationen überdurchschnittliche Leiharbeitsquoten auf, während in vielen ländlich geprägten Räumen (z.B. Eifel und Westerwald, Mecklenburg-Vor-

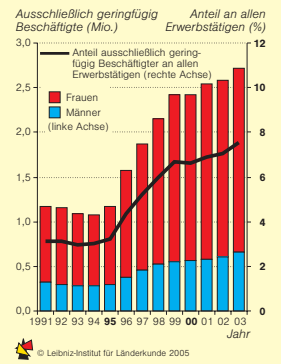
pommern) Leiharbeit nahezu unbedeutend ist. Entsprechend konzentrieren sich die Standorte der fünf in Deutschland führenden Zeitarbeitsunternehmen auf die größeren städtischen Zentren, insbesondere auf die Ballungsräume Rhein-Ruhr, Rhein-Main, Rhein-Neckar und Stuttgart, die den Verleihern sowohl eine Vielfalt an potenziellen Entleihern als auch ein großes Angebot an Arbeitskräften bieten. Erst eine größere Nachfrage führt dazu, dass auch Niederlassungen außerhalb großer städtischer Zentren gegründet werden. Zum anderen zeigt sich, dass die Nachfrage aus einzelnen Branchen des verarbeitenden Gewerbes (z.B. der Automobilindustrie und ihren Zulieferern) in einigen Arbeitsmarktreionen (etwa in Wolfsburg oder Oldenburg) zu besonders hohen Leiharbeitsquoten führt. Während die dynamische Entwicklung der Leiharbeit in den alten Ländern vor allem auf die Nachfrage aus der Industrie zurückzuführen ist, entspringt die Nachfrage in den neuen Ländern in stärkerem Maße dem Dienstleistungsbereich (PROMBERGER u.a. 2005).

Neue Selbstständigkeit

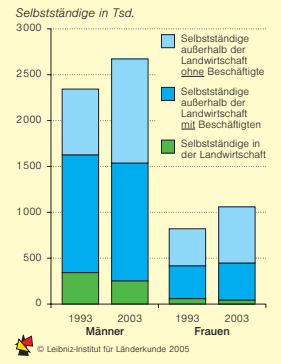
Die Gruppe der Selbstständigen ist von jeher eine sehr heterogene Gruppe, die sowohl Landwirte, Handwerker, Gewerbetreibende und Freiberufler als auch die in jüngerer Zeit an Bedeutung gewinnenden Formen einer „neuen“ Selbstständigkeit umfasst. Die seit den 1990er Jahren wieder steigende Zahl von Selbstständigen geht mit einem Wandel der rechtlich selbstständigen Erwerbsarbeit einher, der dazu führt, dass die Übergänge zwischen abhängiger Beschäftigung und Selbstständigkeit fließend werden. Die Ursachen dieses Wandels liegen u.a. in der Tertiarisierung und in technologischen Veränderungen sowie im Aufkommen neuer Personalstrategien und Organisationsformen der Arbeit, durch die ehemals abhängig ausgeübte Beschäftigung in Form von selbstständiger Erwerbsarbeit überführt und damit ein Teil des unternehmerischen Risikos auf freie Mitarbeiter oder Subunternehmer verlagert wird. Um die so genannte Scheinselbstständigkeit – bei der ein formal Selbstständiger für einen einzigen Kunden arbeitet, dabei aber auf die Vorteile eines Angestelltenverhältnisses verzichtet – einzuschränken, werden seit 1999 vom Gesetzgeber strengere Anforderungen an den Status der Selbstständigkeit gestellt. Nicht jeder Ein-Personen-Betrieb oder freie Mitarbeiter ist jedoch automatisch ein Scheinselbstständiger.

Wenngleich es nicht unproblematisch ist, die neue Selbstständigkeit mit Hilfe des Merkmals „Selbstständige

8 Ausschließlich geringfügig Beschäftigte 1991-2003

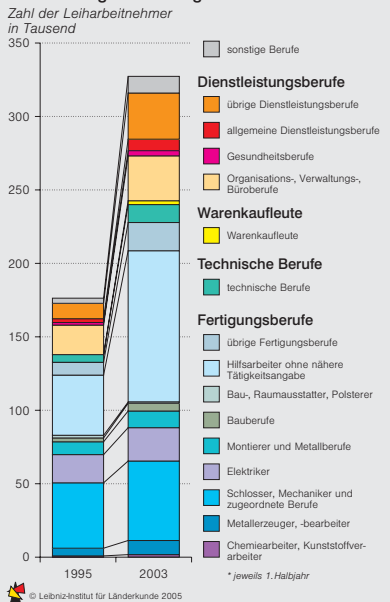


9 Selbstständige nach dem Geschlecht 1993 und 2003

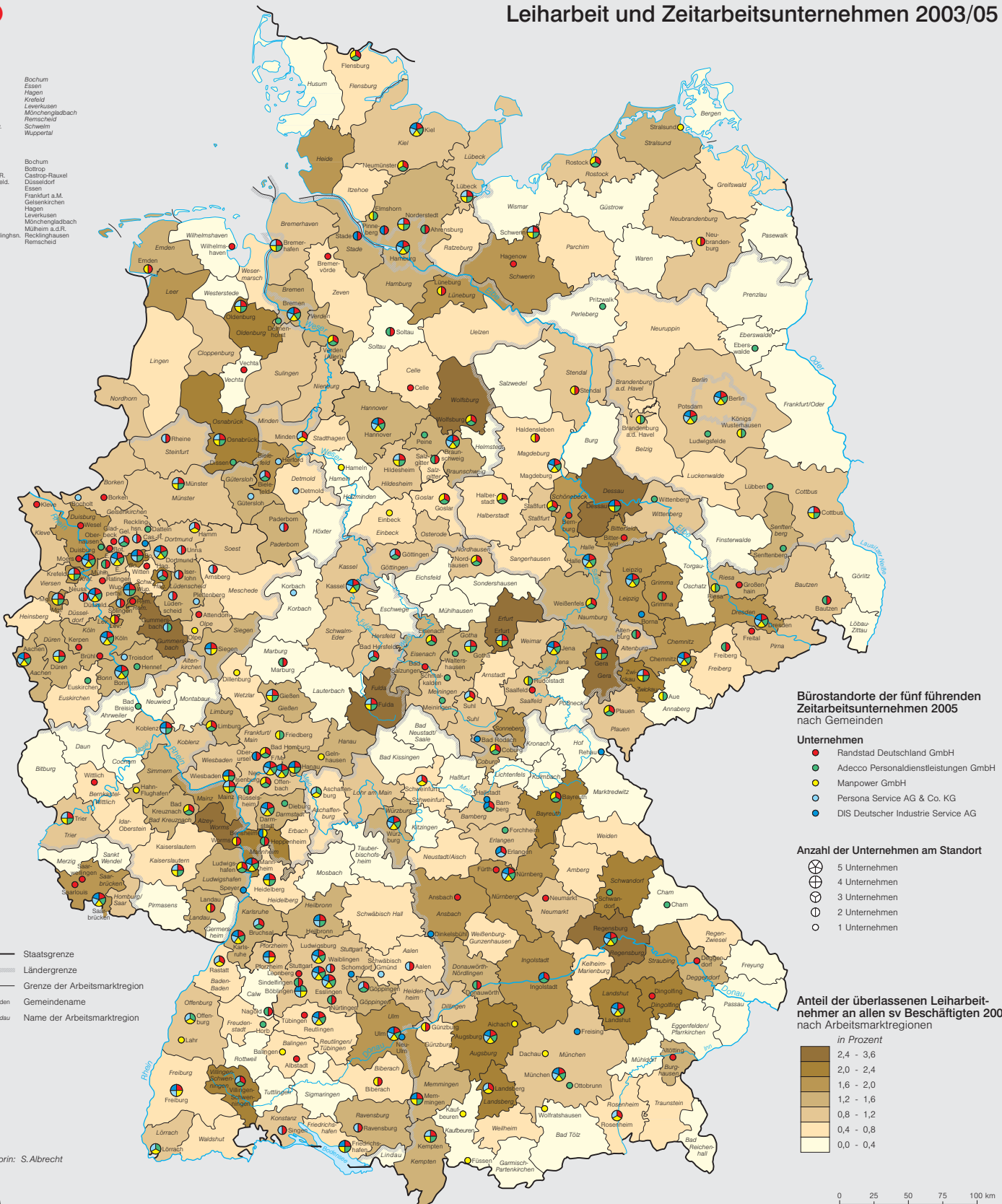


ohne Beschäftigte“ zu erfassen, bildet diese Kategorie die jüngere Entwicklung recht gut ab 9. Bei einer insgesamt steigenden Zahl von Selbstständigen hat sich der Anteil der Selbstständigen in der Landwirtschaft wie auch der Anteil der Selbstständigen mit Beschäftigten außerhalb der Landwirtschaft rückläufig entwickelt. Die Selbstständigen ohne Beschäftigte (außerhalb der Landwirtschaft) haben dagegen an Bedeutung gewonnen. Sie machen heute mit über 47% (bei Frauen sogar 59%) fast die Hälfte aller Selbstständigen und fast 5% aller Erwerbstätigen aus. Einen Einfluss auf die Entwicklung der Selbstständigkeit haben auch Förderprogramme zur Existenzgründung (► Beitrag Leneke u.a., S. 70).♦

7 Überlassene Leiharbeitnehmer nach der Art der ausgeübten Tätigkeit 1995 und 2003*



- Bo. Bochum
 - E. Essen
 - Hag. Hagen
 - Krot. Krotzen
 - Lev. Leverkusen
 - Mgl. Mönchengladbach
 - Rem. Remscheid
 - Schw. Schwelm
 - Wup. Wuppertal
-
- Bo. Bochum
 - Bat. Batrop
 - Cas.-R. Castrop-Rauxel
 - Düsseld. Düsseldorf
 - E. Essen
 - F.M. Frankfurt a.M.
 - Gal. Gelsenkirchen
 - Hag. Hagen
 - Lev. Leverkusen
 - Mgl. Mönchengladbach
 - Mülh. Mülheim a.d.R.
 - Recklingh. Recklinghausen
 - Rem. Remscheid

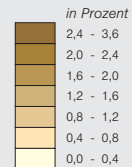


Bürostandorte der fünf führenden Zeitarbeitsunternehmen 2005 nach Gemeinden

- Unternehmen**
- Randstad Deutschland GmbH
 - Adecco Personaldienstleistungen GmbH
 - Manpower GmbH
 - Persona Service AG & Co. KG
 - DIS Deutscher Industrie Service AG

- Anzahl der Unternehmen am Standort**
- ⊕ 5 Unternehmen
 - ⊗ 4 Unternehmen
 - ⊖ 3 Unternehmen
 - ⊙ 2 Unternehmen
 - 1 Unternehmen

Anteil der überlassenen Leiharbeitnehmer an allen sv Beschäftigten 2003 nach Arbeitsmarktregionen



- Staatsgrenze
- Ländergrenze
- Grenze der Arbeitsmarktregion
- Gemeindegrenze
- Name der Arbeitsmarktregion

Autorin: S. Albrecht