
WZBrief Arbeit

01 | Juni 2009

Flexibilisierung in Zeiten der Krise: Verlierer sind junge und gering qualifizierte Beschäftigte

Johannes Giesecke und Philip Wotschack

Die Arbeitnehmer tragen einen großen Teil
der finanziellen und sozialen Kosten der
Rezession.

Die Randbelegschaft aus Zeitarbeitern und
befristet Beschäftigten ist höheren Risiken
ausgesetzt.

Viele Unternehmen setzen Arbeitszeitkonten
zur Arbeitsplatzsicherung ein.

Flexibilisierung in Zeiten der Krise: Verlierer sind junge und gering qualifizierte Beschäftigte

Johannes Giesecke und Philip Wotschack

In der weltweiten Wirtschaftskrise richtet sich der Blick auf die Bewältigungsstrategien der Unternehmen. Häufig werden jetzt Instrumente eingesetzt, die schon bei früheren Konjunkturabschwüngen erprobt wurden. Neu ist allerdings die große Unsicherheit, was die Tiefe und Dauer der Rezession angeht. Hinzu kommen die strukturellen Veränderungen der vergangenen Jahre, die zu mehr Flexibilität am Arbeitsmarkt, in der betrieblichen Arbeitsorganisation und in der Personalpolitik geführt haben.

In diesem Brief soll untersucht werden, wie die vier folgenden unternehmenspolitischen Instrumente in der Rezession angewendet werden und wie sie sich auf die verschiedenen Beschäftigtengruppen in den Unternehmen auswirken:

1. die Auflösung von Verträgen mit Zeitarbeitern,
2. die Nicht-Verlängerung befristeter Beschäftigungsverhältnisse,
3. der Abbau von Überstunden oder Guthaben auf Arbeitszeitkonten,
4. die Nutzung von Kurzarbeit.

Die Krise verstärkt Ungleichheiten. Ihre Auswirkungen sind nicht gleichmäßig auf die Beschäftigten verteilt. Durch Zeitguthaben und Kurzarbeit werden gut qualifizierte – und aus der Sicht des Unternehmens wertvolle – Arbeitnehmer vor Entlassungen geschützt. Dagegen sind die Beschäftigten mit befristeten Verträgen bzw. Zeitarbeitsverträgen massiv von Arbeitslosigkeit bedroht. Doch auch innerhalb der Kernbelegschaften lässt sich eine ungleiche Verteilung beobachten. Die Betriebe und Beschäftigtengruppen, die über größere Zeitguthaben auf Arbeitszeitkonten verfügen, haben mehr Spielraum für die Bewältigung von Phasen der Unterbeschäftigung.

Zeitarbeit und befristete Beschäftigung: Die Randbelegschaft als Puffer

Viele Unternehmen in Deutschland haben in den vergangenen Jahren – auch unterstützt durch die Hartz-Reformen – neben der Kernbelegschaft eine flexible Randbelegschaft aus Zeitarbeitern und befristet Beschäftigten aufgebaut. Das hat aus betriebswirtschaftlicher Sicht klare Vorteile: In Zeiten guter Konjunktur wird auf die Randbelegschaften zurückgegriffen, um die gute Auftragslage zu bewältigen. In Phasen des wirtschaftlichen Abschwungs kann sich das Unternehmen relativ schnell von diesen Beschäftigten trennen. Die Randbelegschaft funktioniert damit als Puffer gegen konjunkturelle Schwankungen und trägt dazu bei, den Bestandsschutz der Beschäftigten der Kernbelegschaft zu gewährleisten. So gab in einer repräsentativen Befragung der Sozialforschungsstelle Dortmund Ende 2005 fast jedes dritte Unternehmen an, auf Auftragsflauten mit der Entlassung von Zeitarbeitnehmern reagiert zu haben.

Bis zum Beginn der Krise arbeiteten etwa 3 Millionen Arbeitnehmer in unsicheren Arbeitsverhältnissen, wenn man die Überschneidungen der beiden Formen flexibler Beschäftigung berücksichtigt, denn ca. 30 Prozent der Zeitarbeiter haben ihrerseits befristete Verträge mit ihrem direkten Arbeitgeber. Tabelle 1 zeigt, dass bestimmte Arbeitsmarktgruppen wie jüngere oder gering qualifizierte Arbeitnehmer einem erhöhten Risiko ausgesetzt sind, in eher unsicheren Beschäftigungsverhältnissen zu arbeiten. Gravierende Unterschiede in der Zusammensetzung werden auch zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten deutlich: Während Befristungen des Arbeitsvertrags überdurchschnittlich häufig bei Frauen zu finden sind, ist Zeitarbeit eine von Männern dominierte Erwerbsform.

Tabelle 1: Befristete Beschäftigung und Zeitarbeit

	Befristete Beschäftigung ^{a)}	Zeitarbeit ^{b)}
Anzahl Beschäftigte	ca. 2,5 Millionen (Stand: 2007)	ca. 800.000 (Stand: Juni 2008)
Typische Merkmale der Beschäftigten	jüngere Arbeitnehmer, Frauen, gering, aber auch hoch Qualifizierte, Fertigungs- und Dienstleistungsberufe	jüngere Arbeitnehmer, Männer, gering Qualifizierte, Fertigungsberufe

^{a)} Quelle: SOEP 2007, eigene Berechnungen (ohne Arbeitsverträge von Auszubildenden)

^{b)} Quellen: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitnehmerüberlassung; Statistisches Bundesamt 2008

Die Forschung zum Thema flexible Beschäftigung hat gezeigt, dass diese Erwerbsformen häufig mit großen sozialen und ökonomischen Risiken für die Beschäftigten einhergehen. Befristete Stellen und vor allem Zeitarbeitsverhältnisse werden nur unterdurchschnittlich entlohnt. Außerdem ist das Risiko größer, entlassen zu werden. Dies gilt selbst dann, wenn die spezifische Zusammensetzung der Beschäftigten, wie etwa ihr junges Alter oder ihr eher geringes Qualifikationsniveau, berücksichtigt wird (siehe z.B. Giesecke 2009).

Diese Befunde gewinnen in der aktuellen wirtschaftlichen Krise deutlich an Brisanz. Viele der befristet beschäftigten Arbeitnehmer und der Zeitarbeitnehmer laufen Gefahr, von ihren Unternehmen freigesetzt und damit arbeitslos zu werden. Wegen ihres niedrigen Arbeitseinkommens und der geringen Beschäftigungsdauer konnten sie kaum existenzsichernde Leistungsansprüche aus der Arbeitslosenversicherung aufbauen. Ein Beispiel: Von allen im ersten Halbjahr 2008 beendeten Verträgen zwischen Zeitarbeitsfirmen (Verleiher) und Zeitarbeitnehmern hatte weniger als die Hälfte einen Bestand von drei oder mehr Monaten. Bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen weisen ca. zwei Drittel aller Verträge Laufzeiten von höchstens 12 Monaten auf.¹ Mit dem Übergang in Arbeitslosigkeit sind daher viele dieser Beschäftigten akut armutsgefährdet. Fraglich ist, ob es ihnen bei einer Erholung der Konjunktur gelingen wird, dem Kreislauf aus unsicherer Beschäftigung und Arbeitslosigkeit zu entkommen.

Die wachsende Bildungskluft zu anderen Beschäftigtengruppen, die sich in der geringeren Teilnahme temporär Beschäftigter an betrieblicher Weiterbildung fortsetzt, könnte zu einer Verschärfung der Spaltungen am Arbeitsmarkt führen. Für die Gruppe der befristet Beschäftigten kommt erschwerend hinzu, dass das im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) festgeschriebene Wiederbefristungsverbot einer Rückkehr zum alten Arbeitgeber entgegensteht.² Dies betrifft auch Zeitarbeitnehmer, die nur einen befristeten Vertrag mit einer Zeitarbeitsfirma geschlossen haben.

Kernbelegschaft: Mehr Flexibilität durch Arbeitszeitkonten

Zur Kernbelegschaft eines Unternehmens gehören in der Regel fest angestellte und gut qualifizierte Arbeitskräfte in strategisch wichtigen Bereichen. Da Unternehmen diesen Teil der Belegschaft brauchen, um am Markt bestehen zu können, sind sie selbst in Phasen geringer Marktnachfrage und niedriger Arbeitsauslastung bemüht, diesen Mitarbeiterstamm zu halten. Um Kosten zu sparen und den Personaleinsatz zu optimieren, versuchen Unternehmen, die Arbeitszeit dieser Mitarbeiter flexibel an den geringen Arbeitsanfall anzupassen. Zwei wichtige Instrumente sind in diesem Zusammenhang Arbeitszeitkonten und Kurzarbeit. Beide ermöglichen für die Betriebe eine kostengünstige Verringerung der tatsächlichen Arbeitszeit. Die dadurch entstehende Einkommensdifferenz kann über Arbeitszeitkonten der Beschäftigten oder über Zuzahlungen der Bundesagentur für Arbeit (zumindest teilweise) kompensiert werden.

Arbeitszeitkonten haben in den vergangenen Jahren weiter an Bedeutung gewonnen und den Flexibilitätsspielraum der Unternehmen erweitert. Dabei lassen sich zwei Typen unterscheiden: Kurzzeitkonten mit einem Ausgleichszeitraum von einem Jahr und weniger und Langzeitkonten, auf denen in der Regel über viele Jahre hinweg größere Zeitguthaben angespart werden können. Für die Unternehmen stellen Arbeitszeitkonten eine kostengünstige Variante dar, um auf einen Konjunkturabschwung zu reagieren. Sie können – sofern die betrieblichen Regelungen diese Möglichkeit zulassen – die auf den Kurzzeit- oder Langzeitkonten vorhandenen Guthaben ihrer Mitarbeiter einsetzen, um Kurzarbeit, Entgeltverzicht oder Entlassungen zumindest vorübergehend zu vermeiden.

Für wie viele Unternehmen und Beschäftigte spielt diese Möglichkeit eine Rolle? Nach Zahlen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) verfügten 2006 etwa 21 Prozent der bundesdeutschen Unternehmen über Arbeitszeitkonten. Zwischen 2 und 7 Prozent verfügen sogar über ein Langzeitkonto (Fischer et al. 2007; Groß/Schwarz 2007). Arbeitszeitkonten sind dabei deutlich häufiger in großen Betrieben und solchen im gewerblichen Bereich anzutreffen.³ Ende 2005 gaben fast zwei Drittel der Unternehmen mit Arbeitszeitkonten an, auf Auftragsflauten mit dem Abbau von Zeitguthaben reagiert zu haben.⁴

Nach Schätzungen des IAB haben etwa 40 Prozent, das entspricht ca. 13 Millionen der abhängig Beschäftigten, Zugang zu einem Arbeitszeitkonto. Neben der kleinen Gruppe der Meister und Vorarbeiter verfügen vor allem gut qualifizierte Angestellte und Facharbeiter über Arbeitszeitkonten (vgl. Bauer et al. 2004). Gering Qualifizierte sind klar unterrepräsentiert. Eine hohe Selektivität zeigt sich darüber hinaus bei der Verbreitung und Nutzung von Langzeitkonten, mit denen besonders große Guthaben angespart werden können: Auch hier sind niedrigere Qualifikations- und Einkommensgruppen deutlich seltener vertreten; Leiharbeiter haben in den seltensten Fällen Zugang zu dem Instrument (vgl. Wotschack et al. 2008).

Daten des Mikrozensus 2004 deuten zudem darauf hin, dass weibliche Beschäftigte deutlich seltener über ein Arbeitszeitkonto verfügen als männliche Beschäftigte. Selbst wenn sie ein Arbeitszeitkonto führen, stehen ihnen meist geringere Zeitguthaben zur Verfügung, weil sie mehr als die Männer für Haus- und Familienarbeit zuständig sind und daher seltener Mehrarbeit leisten können.

Doch welche Risiken sind mit der Nutzung von Arbeitszeitkonten bei der Beschäftigungssicherung verbunden? Eines ist klar: Der Abbau von Überstunden und Zeitguthaben zur Überbrückung von Auftragsflauten ist eine Verlagerung betrieblicher Kosten auf die Beschäftigten. Denn diese setzen ihre Zeitguthaben ein, um einen möglichen Einkommens- oder Arbeitsplatzverlust zu vermeiden. Mittel- oder langfristige Pläne, die ursprünglich mit dem Zeitguthaben verbunden waren, werden dadurch gefährdet: die Auszeit nach der Geburt des Kindes, Weiterbildung, der vorzeitige Ausstieg aus dem Erwerbsleben oder das „Zeitpolster“ für einen plötzlichen Pflegefall in der Familie.

Hier spielt die konkrete Ausgestaltung und Regelung des Arbeitszeitkontos eine entscheidende Rolle. In einigen Großunternehmen finden sich separate Kontensysteme im Rahmen von Langzeitkonten; sie dienen der Beschäftigungssicherung in Zeiten von Auftragsflauten. Getrennt und geschützt von diesen bestehen besondere Zeitkonten für betriebliche Weiterbildung oder individuelle Verwendung. Auf diese Weise wird vermieden, dass das Ziel der Beschäftigungssicherung in Widerspruch zu anderen Verwendungszielen gerät.

Bei Langzeitkonten spielt darüber hinaus der Insolvenzschutz eine entscheidende Rolle. Obwohl der Gesetzgeber die Insolvenzabsicherung vorschreibt, ist in der Praxis nicht einmal jedes dritte Unternehmen mit Langzeitkonten für den Fall der Insolvenz gesichert (Fischer et al. 2007). Damit ist gerade in Krisenzeiten das Risiko groß, dass die Zeitguthaben der Beschäftigten durch betriebliche Insolvenz verloren gehen.

Tabelle 2: Arbeitszeitkonten und Kurzarbeit

	Arbeitszeitkonten ^{a)}	Kurzarbeit ^{b)}
Anzahl Beschäftigte	ca. 13 Millionen	ca. 1,1 Millionen (1. Quartal 2009)
Typische Merkmale der Beschäftigten/typische Branchen	Männer, qualifizierte Angestellte, Facharbeiter, Fertigungsberufe	Automobilbranche, Maschinenbau, Metallherstellung/-verarbeitung

^{a)} Quellen: IAB-Betriebspanel 2006 (vgl. Fischer et al. 2007); Betriebsbefragung der Sozialforschungsstelle Dortmund 2005 (vgl. Groß/Schwarz 2007); Mikrozensus 2004 des Statistischen Bundesamtes; Beschäftigtenbefragung des ISO Köln 2003 (Bauer et al. 2004)

^{b)} Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen, Kurzarbeit

Kurzarbeit wird auf die Kernbelegschaft beschränkt

Die Kosten des geringeren Arbeitsvolumens werden bei der Kurzarbeit gesamtgesellschaftlich auf mehrere Schultern verteilt. Während die Arbeitgeber die tatsächlich geleistete Arbeitszeit entgelten, übernimmt die Bundesagentur für Arbeit einen Teil der Einkommensverluste (60 bzw. 67 Prozent des Nettolohns, der durch die verkürzte Arbeitszeit wegfällt). Darüber hinaus wird den Arbeitgebern die Hälfte der Sozialversicherungsbeiträge erstattet.

Die Regierung hatte im Konjunkturpaket II die maximal mögliche Bezugsdauer von Kurzarbeitergeld zunächst von 12 auf 18 Monate verlängert. Zudem wurden Anreize für Weiterbildungsmaßnahmen gesetzt: Die Bundesagentur für Arbeit erstattet den Arbeitgebern die gesamten Sozialversicherungsbeiträge, wenn die Zeit der Kurzarbeit zur Weiterbildung genutzt wird. Obwohl befristet Beschäftigte und Zeitarbeiter in diese Regelungen explizit eingeschlossen sind, bleibt fraglich, ob die Unternehmen das Instrument der Kurzarbeit tatsächlich für diese Beschäftigtengruppen nutzen.

Mit der Neuregelung des Kurzarbeitergeldes, die ab Juli 2009 in Kraft tritt, wird die maximal mögliche Bezugsdauer auf 24 Monate erhöht. Die neue Regelung sieht außerdem vor, dass die Betriebe ab dem 7. Monat Kurzarbeit künftig keine Sozialversicherungsbeiträge mehr zahlen müssen – ganz unabhängig davon, ob sie Weiterbildungsmaßnahmen durchführen. Die finanziellen Anreize für Unternehmen, sich in Krisenzeiten verstärkt der Weiterbildung ihrer Mitarbeiter zu widmen, sind damit nicht mehr gegeben.

Derzeit setzen viele Unternehmen auf Kurzarbeit, um die Produktion zu drosseln. Die Zahl der Betriebsmeldungen von Kurzarbeit hat sich im ersten Quartal 2009 im Ver-

gleich zum Vorjahresquartal mehr als verzehnfacht und lag bei 1,75 Millionen. Tatsächlich in Anspruch genommen wurde Kurzarbeit in dieser Zeit für etwa 1,1 Millionen Arbeitnehmer (siehe Tabelle 2). Für diese Beschäftigten beträgt der durchschnittliche Arbeitsausfall 35,5 Prozent (Angaben der Bundesagentur für Arbeit). Bisher sind vor allem Mitarbeiter in der Automobilbranche, im Maschinenbau sowie in der Metallherstellung bzw. -verarbeitung von Kurzarbeit betroffen. Die Datenlage ist jedoch mangelhaft; weitere typische Merkmale der von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer sind leider nicht bekannt. Die Konzentration von Kurzarbeit in den genannten Branchen legt allerdings nahe, dass es sich hier – ähnlich wie bei den Arbeitszeitkonten – eher um Männer mit qualifizierten Abschlüssen handelt.

Da das Instrument der Kurzarbeit unmittelbar auf die Beschäftigungssicherung in schlechten Konjunkturphasen ausgerichtet ist, fallen die Nachteile und Risiken zunächst vergleichsweise moderat aus. Allerdings entstehen dort, wo Kurzarbeit angemeldet wurde, finanzielle Einbußen für die betroffenen Beschäftigten. Besonders für Bezieher von Niedrigeinkommen steigt das Risiko, in Armut zu fallen. Und: Auch die Kurzarbeit wird bei einer lang anhaltenden Rezession nicht verhindern können, dass Unternehmen einen Teil ihrer Beschäftigten entlassen müssen.

Die Arbeitsmarktflexibilisierung verschärft soziale Ungleichheiten

Die untersuchten unternehmenspolitischen Instrumente bieten klare Vorteile für die Unternehmen: Sie helfen, Phasen schwacher Konjunktur zumindest zeitweise zu bewältigen, ohne die Kernbelegschaft zu gefährden. Doch für die Randbelegschaften sind damit gravierende, zum Teil kumulierende Nachteile und Kosten verbunden. Die hier skizzierten Bewältigungsstrategien sind darüber hinaus mit einer ungleichen Verteilung von Kosten und Risiken auf unterschiedliche Beschäftigtengruppen verbunden – sie treffen vor allem junge und gering qualifizierte Menschen. Eine Ungleichverteilung von Kosten und Risiken zeigt sich auch innerhalb der Kernbelegschaften. Hier lassen sich klare Unterschiede in der Verbreitung und Nutzung von Arbeitszeitkonten nach Branchen bzw. Berufen, Qualifikation, Einkommen und Geschlecht finden.

Insgesamt tragen die Beschäftigten einen großen Teil der finanziellen und sozialen Kosten der derzeitigen Rezession. Bestimmte Beschäftigtengruppen wie zum Beispiel gering Qualifizierte sind überproportional betroffen. In dieser Krise zeigen sich damit besonders deutlich die Risiken einer Arbeitsmarktflexibilisierung, die nicht mit ausreichendem sozialem Schutz verknüpft ist.

Welche Schlussfolgerungen lassen sich daraus ziehen? Arbeitsmarktflexibilisierung ist per se kein Allheilmittel. Sie läuft Gefahr, soziale Ungleichheiten zu verschärfen. Für die Zukunft müsste die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes daher mit ausreichender sozialer Absicherung verknüpft werden. Und für Unternehmen gilt: Sie sollten in Zeiten guter Konjunktur Reserven aufbauen, die zur Bewältigung von wirtschaftlichen Abschwüngen genutzt werden können. Diese Reserven sollten gerade den Beschäftigten der Randbelegschaften zur Verfügung stehen, denn sie tragen die größten Risiken.

Der WZBrief **Arbeit** erscheint mehrmals im Jahr in unregelmäßigen Abständen. Er bietet knappe Analysen von WZB-Forscherinnen und -Forschern zu einem Thema aus dem Bereich Arbeit.

Der WZBrief **Arbeit** wird elektronisch versandt. Abonnieren unter: wzbriearbeit@wzb.eu

Zu den Autoren

Dr. Johannes Giesecke ist Sozialwissenschaftler und wissenschaftlicher Mitarbeiter am WZB bei der Präsidentin (Prof. Jutta Allmendinger); der Soziologe Philip Wotschack ist wissenschaftlicher Mitarbeiter der Abteilung „Ausbildung und Arbeitsmarkt“ am WZB.

Literatur

Frank Bauer/Hermann Groß/Klaudia Lehmann/Eva Munz (2004): *Arbeitszeit 2003. Arbeitszeitgestaltung, Arbeitsorganisation und Tätigkeitsprofile*. Köln.

Gabriele Fischer/Jürgen Wahse/Vera Dahms/Marek Frei/Arnold Riedmann/Florian Janik (2007): Standortbedingungen und Beschäftigung in den Regionen West- und Ostdeutschlands. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2006. IAB-Forschungsbericht Nr. 5/2007.

Johannes Giesecke (2009): Socio-economic Risks of Atypical Employment Relationships. Evidence from the German Labour Market. In: *European Sociological Review*, Vol. 25, No. 4 (im Erscheinen).

Hermann Groß/Michael Schwarz (2007): *Betriebs- und Arbeitszeiten 2005. Ergebnisse einer repräsentativen Betriebsbefragung*. Sozialforschungsstelle Dortmund (sfs), Beiträge aus der Forschung, Band 153. Dortmund.

OECD (2002): *Employment Outlook*. Paris.

Philip Wotschack/Eckart Hildebrandt/Franziska Scheier (2008): Langzeitkonten. Neue Chancen für die Gestaltung von Arbeitszeiten und Lebensläufen? In: *WSI-Mitteilungen*, Jg. 61, Heft 11&12/2008, S. 619-626.

¹ Mikrozensus 2005, eigene Berechnungen.

² Das Wiederbefristungsverbot nach §14(2) TzBfG, das ursprünglich Kettenverträge verhindern sollte, untersagt eine befristete Beschäftigung, „wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat“.

³ Im Jahr 2006 gaben fast drei von vier Großunternehmen (mit mehr als 250 Beschäftigten) an, Arbeitszeitkonten zu führen; jedes achte Großunternehmen gab an, Langzeitkonten zu nutzen.

⁴ Eigene Berechnungen auf Basis der Repräsentativbefragung der Sozialforschungsstelle Dortmund 2005.

Impressum

Wissenschaftszentrum Berlin
für Sozialforschung
Herausgeberin
Prof. Jutta Allmendinger Ph.D.
Redaktion
Dr. Paul Stoop
Kerstin Schneider

Reichpietschufer 50
D-10785 Berlin
www.wzb.eu
Telefon: +49 30 25 491-0
Telefax: +49 30 25 491-684