

Atypische Beschäftigungsformen

Thema	Zielgruppe	Dauer	Benötigtes Vorwissen
Alternative, „atypische“ Beschäftigungsformen treten neben das „Normalarbeitsverhältnis“ und ermöglichen mehr Flexibilität, bergen aber auch Risiken	Gymnasium, berufliche Schule, Sek II	Ca. 1 Doppelstunde	Arbeitsmarkt

Intention der Stunde:

Die Lernenden sollen im Rahmen der vorliegenden Unterrichtseinheit:

- (1) Die „atypischen“ Beschäftigungsmöglichkeiten kennenlernen und verstehen
- (2) Die Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung, Zeitarbeit und befristeten Beschäftigungen in Deutschland beschreiben und dadurch
- (3) Erkennen, dass „atypische“ Jobs gar nicht mehr so untypisch sind
- (4) Vor- und Nachteile der atypischen Beschäftigungsformen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer einordnen können
- (5) In der Lage sein, den gesellschaftlichen Konflikt um atypische Beschäftigungsformen als beschäftigungspolitischen Erfolg oder sozialpolitisches Problem perspektivisch zu bewerten

Begriffe

- ⇒ Normalarbeitsverhältnis vs. atypische Beschäftigungsformen
- ⇒ Teilzeit
- ⇒ Zeitarbeit
- ⇒ geringfügige
- ⇒ befristete Beschäftigung
- ⇒ Prekarität

(Ökonomische) Kompetenzen

Im Rahmen dieser Unterrichtseinheit sollen folgende Kompetenzen an die Lernenden vermittelt werden:

- Grafikerfassung, Texterfassung
- Ökonomische Konflikte perspektivisch und ethisch beurteilen
- Ökonomische Systemzusammenhänge erklären
- Handlungssituationen ökonomisch analysieren

Materialien

- Folie: Grafiken „Entwicklung alternativer Beschäftigungsformen in Deutschland“
- Arbeitsblatt „Vor- und Nachteile verschiedener Beschäftigungsformen“
- Text „Atypische Beschäftigungsformen: Beschäftigungspolitischer Erfolg oder sozialpolitisches Problem“

Grundlagentext:

Die klassische Vorstellung, dass ein Arbeitsverhältnis generell unbefristet ist und einen geregelten etwa achtstündigen Arbeitstag sowie eine 37,5-Stundenwoche umfasst, entspricht schon lange nicht mehr der Realität. Mittlerweile herrscht eine große Vielfalt bei der Arbeitszeit und -form. Neben das sogenannte „Normalarbeitsverhältnis“ sind die „atypischen“ Beschäftigungsformen getreten. Laut dem Statistischen Bundesamt zählen

dazu Teilzeitbeschäftigungen mit 20 oder weniger Stunden Arbeit pro Woche, geringfügige und befristete Beschäftigungen sowie Zeitarbeitsverhältnisse.

Dass die Zahl der Beschäftigten in diesen Bereichen wächst, liegt zum einen an veränderten Präferenzen der Arbeitnehmer hinsichtlich Arbeit, Freizeit und Selbstverwirklichung. Zum anderen erlauben geänderte arbeitsmarktpolitische Gesetze den Unternehmen, mit diesen neuen Formen der Beschäftigung flexibel auf den schwankenden Bedarf an Arbeitskräften zu reagieren.

Die Veränderungen in der Gesellschaft in Bezug auf ihre Einkommensvorstellungen und Berufspräferenzen spiegeln sich vor allem in der Entwicklung der Teilzeitarbeit wider. So stieg der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Erwerbstätigen von 14 Prozent in 1991 auf 26 Prozent in 2010. Für Unternehmen besteht durch die Teilzeitarbeit die Chance, auch solche Mitarbeiter an sich zu binden, die vorübergehend nicht in Vollzeit arbeiten wollen oder können

. Auf der anderen Seite bleibt Teilzeitbeschäftigten neben der Arbeit Zeit für andere Beschäftigungen, wie z.B. Kinderbetreuung, ehrenamtliche Tätigkeiten, Studium, Doktorarbeit, usw.

Darüber hinaus kann die Teilzeitarbeit – ähnliche wie geringfügige und befristete Beschäftigung – zum Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt dienen (wie es z.B. in den Niederlanden üblich ist).

Die befristete Arbeit hat sich bei Neuverträgen von der Ausnahme zur Regel entwickelt. Waren in 2001 rund 32 Prozent der Neueinstellungen zeitlich befristet, wurde in 2009 bereits jeder zweite Vertrag auf Zeit geschlossen. Allerdings gelten hierfür strenge Regeln, an die sich ein Unternehmen halten muss. So kann ein Vertrag auf höchstens 24 Monate befristet werden. Den Vorteilen, die die atypischen Beschäftigungsformen mit sich bringen, stehen jedoch auch Nachteile gegenüber. Gewerkschaften, die Opposition im Bundestag sowie Teile der Gesellschaft kritisieren die Deregulierung des Arbeitsmarktes. Als negative Konsequenzen der atypischen Arbeitsverhältnisse nennen sie insbesondere die verringerte soziale Sicherung von Arbeitnehmern durch systematisch leicht und kurzfristig lösbare Beschäftigungsverhältnisse, aber auch ein schlechterer Lohn, unregelmäßiges Einkommen, wenig Planungssicherheit, immer wieder Verträge auf Zeit und weniger Chancen auf Weiterbildung werden bemängelt.

Während die atypischen Beschäftigungsformen Unternehmen demnach eine flexible Einstellungspolitik ermöglichen und für mehr Beschäftigung sorgt – da Unternehmen bereitwilliger einstellen – sehen Kritiker in diesen Arbeitsformen für viele Arbeitnehmer ein erhöhtes Risiko. Ihrer Argumentation zufolge steht dem beschäftigungspolitischen Erfolg der letzten Jahre (immer mehr Menschen haben Arbeit, da sich die Unternehmen durch flexible Beschäftigungsformen mehr trauen) ein sozialpolitisches Problem gegenüber, weil die Jobsituation, Bezahlung und soziale Sicherung für viele der Angestellten unsicherer wird.

Diese Unterrichtseinheit beschäftigt sich mit den verschiedenen Formen der Beschäftigung, beleuchtet die Entwicklung ausgewählter atypischer Beschäftigungsmöglichkeiten sowie deren Bedeutung auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Es werden die Vor- und Nachteile der unterschiedlichen Beschäftigungsmöglichkeiten herausgearbeitet sowie die Chancen und Risiken für Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

Unterrichtsverlauf

Phase	Zeit	Inhalt	Sozialform	Medien und Materialien	Methodisch-didaktische Anmerkungen/Kompetenzen
Einstieg und Motivation	15 Min.	Charakterisierung von „klassischer“ Arbeit und anderen Arbeitsformen Leitfragen zum Thema: <ul style="list-style-type: none"> • Welche Art von Jobs haben Sie in den Ferien oder nebenbei bisher gemacht? • Welche Formen der Beschäftigung kennen Sie? • Können Sie sich Teilzeitarbeit, Zeitarbeit oder 400-Euro-Jobs auch für sehr anspruchsvolle Tätigkeiten vorstellen? 	Gemeinsame Erschließung des Themas; Fragend-entwickelnder Unterricht; Diskussion	Tafel: Sammeln der unterschiedlichen Beschäftigungsformen	Schüler/innen erschließen sich das Thema „Beschäftigungsformen“ anhand der Reflektion eigener Erfahrungen bzw. Brainstorming; Schüler/innen erstellen eine Liste mit den ihnen bekannten verschiedenen Beschäftigungsformen; Herausgearbeitet und charakterisiert werden sollen der „Standard“-Job und die atypischen Beschäftigungsformen sowie alternative/neue Arbeitsmöglichkeiten;
Hintergrundwissen aneignen	15 Min.	Entwicklung atypischer Beschäftigungsformen in Deutschland Grafikanalyse: Erklären Sie anhand der drei Grafiken die Entwicklung der verschiedenen atypischen Beschäftigungsformen in Deutschland. Wo hat die stärkste Veränderung stattgefunden (in %) und welche Form ist die bedeutsamste in Deutschland? Können Sie erklären, warum? Wie spiegelt sich die Umstellung der Statistik wider?	Klassenunterricht: gemeinsame Besprechung der Folie	Overhead-Projektor Folie „Entwicklung atypischer Beschäftigungsformen in DL“	Schüler/innen erklären die Entwicklung der atypischen Beschäftigungsformen und realisieren, dass atypische Jobs gar nicht mehr so untypisch sind; Grafikanalyse: Durch die Aufgabenstellung sind die Schüler/innen angehalten, die unterschiedliche Skalierung der drei Diagramme zu beachten, hinter der sich unterschiedlich starke Entwicklungen/Bedeutungen verbergen; diese sollen erkannt und benannt werden
Vertiefende fachliche Auseinandersetzung	25 Min.	Vor- und Nachteile alternativer Beschäftigungsformen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber Bearbeitung und Besprechung des Arbeitsblattes	Partnerarbeit; Klassenunterricht bzw. Plenum	Arbeitsblatt „Vor- und Nachteile verschiedener Beschäftigungsformen“ Tafel: Sicherung	Schüler/innen arbeiten die Vor- und Nachteile der verschiedenen alternativen Beschäftigungsformen heraus; dabei werden die unterschiedlichen Beschäftigungsformen sowohl aus der Sicht der Unternehmen als auch der

					Arbeitnehmer analysiert und eingeordnet
Persönliche Auseinandersetzung mit dem Thema	20 Min.	Text: „Atypische Beschäftigungsformen: Beschäftigungspolitischer Erfolg oder sozialpolitisches Problem“ Bearbeitung der Fragen 1-4 unter dem Text	Einzelarbeit	Text „Atypische Beschäftigungsformen: Beschäftigungspolitischer Erfolg oder sozialpolitisches Problem“	Schüler/innen werten den Text und die darin enthaltenen Informationen (Text sowie Zahlen) aus, indem sie sich kritisch mit den verschiedenen Positionen und Konsequenzen auseinandersetzen. Basierend auf einem tiefgründigen Verständnis der ökonomischen Systemzusammenhänge erarbeiten sich die Schüler/innen ihr eigenes, fundiertes Meinungsbild und können ihre Bewertung ökonomisch begründen.
Ergebnissicherung	15 Min.	Besprechung der Antworten und Diskussion über die Bewertung der atypischen Beschäftigungsformen	Klassenunterricht bzw. Plenum	Tafel: Sammeln der Antworten	Schüler/innen beurteilen den Konflikt zwischen Chancen und Risiken perspektivisch und ethisch

Inhaltlich-methodischer Kommentar zum Unterrichtsverlauf

Diese Unterrichtseinheit eignet sich besonders gut für den Einsatz in den Fächern Politik, Sozialwissenschaften bzw. Wirtschaft.

Einstieg / Motivation

In dieser Unterrichtsphase machen sich die Schüler/innen selbstständig klar, dass es neben dem Standard-Job viele andere, sogenannte „atypische“, Beschäftigungsformen gibt, die sie selbst aus eigener Erfahrung bzw. aus ihrem persönlichen Umkreis kennen. Selbst erlebt haben die Schüler/innen wahrscheinlich die geringfügige Beschäftigung (400-Euro-Job) oder in den Ferien Zeitarbeit. Weitere Beschäftigungsformen umfassen die befristete Beschäftigung, unbefristete Beschäftigung, Teilzeitarbeit, (Tele-) Heimarbeit, Selbstständigkeit, Zweitjobs.

Durch die Diskussion, ob die atypischen Beschäftigungsformen auch für sehr anspruchsvolle Aufgaben zu nutzen sind, werden die Schüler/innen angeregt, sich mit den „neuen“ Formen des Arbeitsverhältnisses auseinander zu setzen.

Hintergrundwissen aneignen

Anhand der Grafikanalyse der Folie „Entwicklung alternativer Beschäftigungsformen in Deutschland“ ermitteln die Schüler/innen die Bedeutung der verschiedenen Beschäftigungsformen in Deutschland und ihre Entwicklung über die letzten 20 Jahre. Wichtig hierbei ist die unterschiedliche Skalierung, wodurch auf den ersten Blick die Bedeutung aller drei genannten Jobformen gleich erscheint.

Die Bedeutung – also der Anteil an allen Erwerbstätigen bzw. Kernerwerbstätigen in Deutschland – ist bei diesen drei atypischen Beschäftigungsformen jedoch sehr unterschiedlich. Während ein gutes Viertel aller Erwerbstätigen (26 Prozent) in Teilzeit arbeiten, sind mit knapp 9 Prozent deutlich weniger Arbeitnehmer befristet beschäftigt. Der Anteil der Zeitarbeiter/innen ist mit weniger als 2 Prozent noch niedriger. Wichtig ist hier zu betonen, dass sich die atypischen Beschäftigungsformen nicht gegenseitig ausschließen. Ein Arbeitnehmer in Teilzeit kann – genau wie ein Zeitarbeiter – einen befristeten Vertrag haben.

Auch der Zuwachs bei den drei genannten atypischen Beschäftigungsformen ist sehr unterschiedlich. Die größte Steigerung über die letzten 20 Jahre erlebte die Zeitarbeit mit einem Zuwachs von 500 Prozent, gefolgt von der Teilzeitarbeit (77 Prozent) sowie den befristeten Beschäftigungen (51 Prozent). An dieser Stelle bietet sich an, mit den Zahlen zu experimentieren. Was würde es z. B. bedeuten, wenn der Anteil der Teilzeitarbeiter um 500 Prozent steigen würde? Wie viele Menschen wären das, verglichen mit der momentanen Anzahl an Erwerbstätigen?

Von 2004 auf 2005 zeigt die Grafik einen starken Anstieg der befristeten Beschäftigten. Dies könnte daran liegen, dass verglichen mit 2004 in 2005 viel mehr Arbeitnehmer in einem befristeten Arbeitsverhältnis standen. Die Ursache für die bedeutende Steigerung liegt in einem sogenannten Strukturbruch, der aufgrund der Umstellung der Statistik nach 2004 einsetzt. Bis einschließlich 2004 hat das Statistische Bundesamt Jahr für Jahr die befristeten Verträge einer einzigen Woche im Frühjahr ausgezählt. Seit 2005 erfolgen die Befragungen jedoch über das ganze Jahr verteilt. Da die befristete Beschäftigung auch eine bedeutende saisonale Komponente hat, werden mit der neuen Erfassungsweise jetzt zum Beispiel auch

Erntehelfer und Aushilfspersonal im Weihnachtsgeschäft erfasst, die zuvor nicht berücksichtigt wurden. Somit ist allein eine separate Betrachtung der Zeiträume bis 2004 und ab 2005 zulässig. Die „wahre“ Steigung ist demnach geringer als die oben genannten 56 Prozent.

In dieser Phase wird den Schüler/innen zum einen klar, dass atypische Jobs nicht mehr so untypisch sind und zum anderen, dass der Anteil der Zeitarbeiter in Deutschland relativ gering ausfällt. Zudem werden die Grafikanalysefähigkeiten geschult.

Die ersten beiden Grafiken beziehen sich auf Daten der Bundesagentur für Arbeit, die Daten der dritten Grafik stammen vom Statistischen Bundesamt. Die Erhebung bzw. Definition ist bei beiden Quellen unterschiedlich. Während die Bundesagentur für Arbeit ihre Daten aus der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung gewinnt und Erwerbstätige misst, beruhen die Daten des Statistischen Bundesamtes auf dem Mikrozensus, der als „Kernerwerbstätige“ nur die arbeitende Bevölkerung von 15 - 64 Jahre ohne Auszubildende und Menschen in Bildung erfasst. Da weder die Bundesagentur für Arbeit noch das Statistische Bundesamt Daten für alle drei genannten atypischen Beschäftigungsformen besitzt, ist ein Mix aus verschiedenen Quellen leider unabdingbar.

Antworten zur Folie: siehe Lösungsblatt 1

Vertiefende fachliche Auseinandersetzung

Bei der Bearbeitung des Arbeitsblattes „Vor- und Nachteile verschiedener Beschäftigungsformen“ befassen sich die Schüler/innen intensiv mit den Charakteristika der verschiedenen Beschäftigungsformen. Die Einordnung in Vor- und Nachteile für jeweils Arbeitgeber und Arbeitnehmer erfordert von den Schüler(n)/innen, jede Beschäftigungsform sowohl aus der Perspektive der Unternehmen als auch der Arbeitgeber zu analysieren.

Die Schüler/innen lernen beide Seiten der Medaille „atypische Beschäftigungsformen“ kennen, nämlich die Chancen sowie die Risiken sowohl für Unternehmen als auch für Arbeitnehmer.

Um eine rege Argumentation der Schüler/innen hinsichtlich der einzelnen Charakteristika anzustreben, ist es ratsam, die Übung als Partnerarbeit durchzuführen.

Die Schüler/innen begreifen in dieser Phase die verschiedenen Beschäftigungsformen in ihrem vollen Umfang und kennen ihre Bedeutung für den Arbeitsmarkt und dessen Beteiligten.

Mögliche Einordnung: siehe Lösungsblatt 2

Persönliche Auseinandersetzung mit dem Thema

Die persönliche Auseinandersetzung mit dem Thema erfolgt anhand des Textes „Atypische Beschäftigungsformen: Beschäftigungspolitischer Erfolg oder sozialpolitisches Problem?“. In diesem Text werden zum einen die artikulierten gesellschaftlichen Ängste und Sorgen hinsichtlich der alternativen Beschäftigungsformen dargestellt, zum anderen wird beleuchtet, dass die Arbeitslosenzahl in Deutschland durch die Möglichkeit atypischer Formen der Beschäftigung über die letzten Jahre gesunken ist, ohne dabei die Stamm- bzw. Vollzeitbeschäftigung zu verdrängen. Die Schüler/innen verstehen durch eine kritische

Auseinandersetzung mit den Positionen verschiedene Perspektiven eines ökonomischen Problems und können diese vor dem Kurs darstellen.

Durch die Aufgabe, den ökonomischen Konflikt zwischen Flexibilität für Unternehmen und Unsicherheit für Arbeitnehmer, der aus arbeitsmarktpolitischen Entscheidungen resultiert, perspektivisch zu bewerten, lernen die Schüler/innen, einen fundierten Standpunkt bezüglich eines erarbeiteten Themas zu finden und diesen zu formulieren und ökonomisch zu vertreten.

Des Weiteren setzen sie sich mit arbeitsmarktpolitischen Alternativen auseinander und fördern dadurch die Kompetenz, Handlungssituationen ökonomisch zu analysieren.

Ergebnissicherung

Die Antworten auf die Fragen zum Text werden besprochen, die unterschiedlichen Standpunkte werden diskutiert. Für die Ausarbeitung eines eigenen Standpunkts sind die Schüler/innen aufgerufen, den Konflikt zwischen Flexibilität für Arbeitgeber / Chancen für Arbeitnehmer und Unsicherheit für Arbeitnehmer perspektivisch und ethisch zu beurteilen.

Mögliche Antworten und Diskussionsanreiz: siehe Lösungsblatt 3.

Arbeitsblatt „Entwicklung atypischer Beschäftigungsformen in Deutschland“

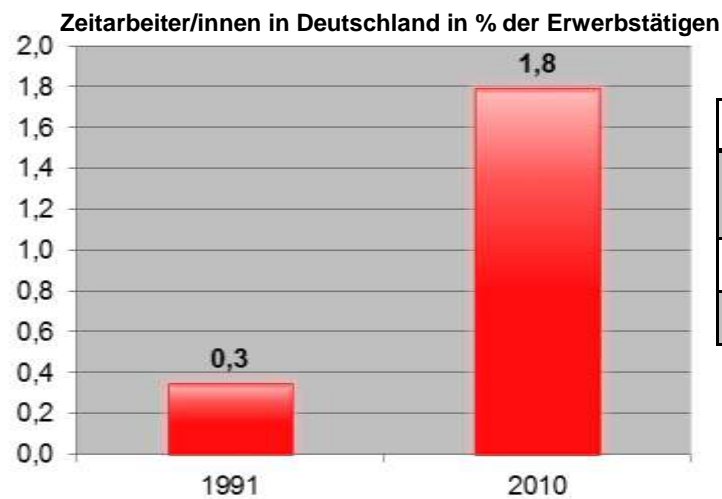
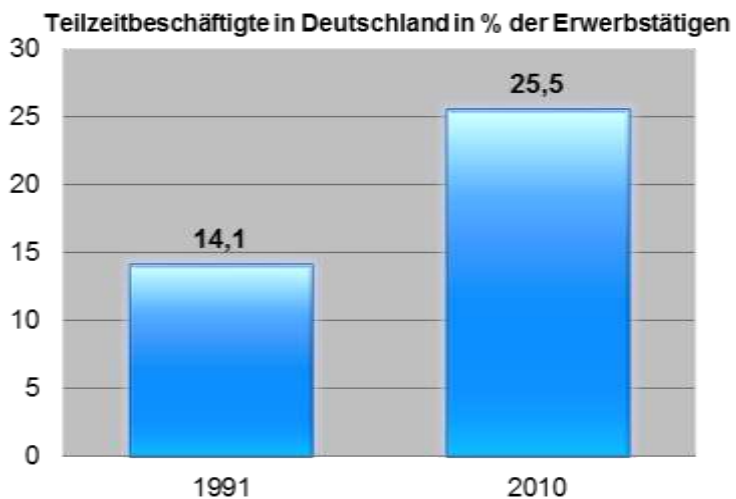


Tabelle 1

	1991	2010
Teilzeitbeschäftigte	5.445.561	10.323.165
Zeitarbeiter/innen	131.155	722.174
Erwerbstätige	38.621.000	40.483.000

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

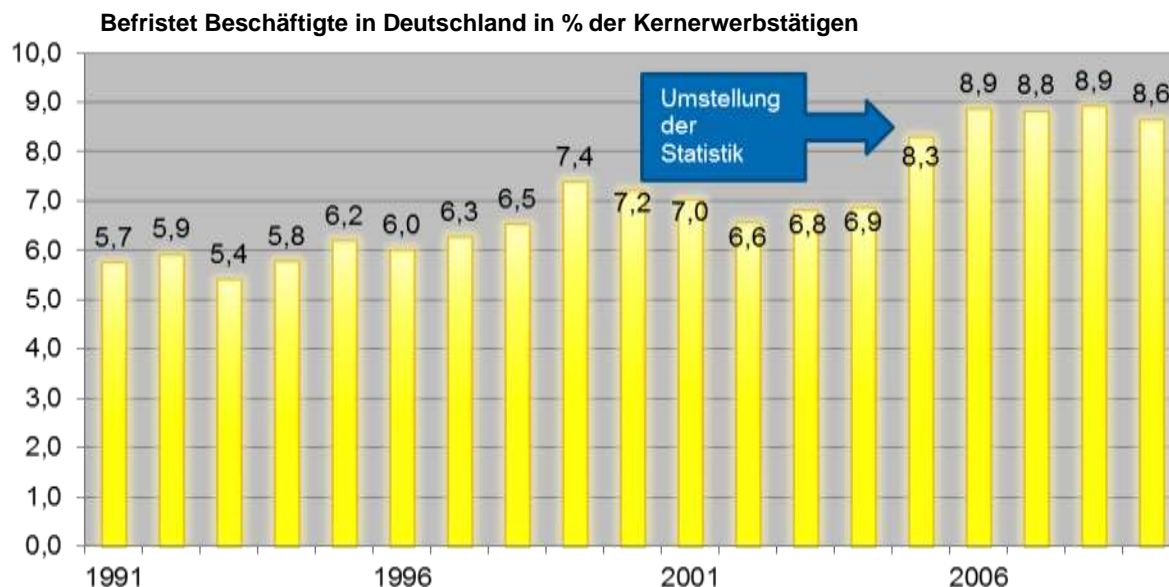


Tabelle 2

	1991	2004	2005	2009
Befristet Beschäftigte	1.780.000	1.950.000	2.390.000	2.640.000
Kernerwerbstätige	31.080.000	28.440.000	28.830.000	30.582.000

Quelle: Statistisches Bundesamt

Umstellung der Statistik:
 Bis 2004 wurden die Daten des Mikrozensus einmal jährlich im Frühjahr erhoben. Seit 2005 erfolgt die Datenerfassung jeden Monat. Da die befristete Beschäftigung auch eine bedeutende saisonale Komponente hat, werden mit der neuen Erfassungsweise jetzt zum Beispiel auch Erntehelfer und Aushilfspersonal im Weihnachtsgeschäft erfasst.

Erklären Sie anhand der Grafiken die jeweilige Entwicklung der genannten Beschäftigungsformen in Deutschland. Wo hat die stärkste Veränderung stattgefunden (in %) und welche Form ist die in Deutschland bedeutsamste? Können Sie erklären, warum? Wie spiegelt sich die Umstellung der Statistik wider?

Lösungsblatt 1 zu Arbeitsblatt / Folie

„Entwicklungen alternativer Beschäftigungsformen in Deutschland“

Erklären Sie anhand der Grafiken die Entwicklung der genannten alternativen Beschäftigungsformen in Deutschland. Wo hat die stärkste Veränderung stattgefunden (in Prozent) und welche Form ist die in Deutschland bedeutsamste? Können Sie sich vorstellen, warum? Wie spiegelt sich die Umstellung der Statistik wider?

Der Anteil der Erwerbstätigen in Teilzeit ist zwischen 1991 bis 2010 um 11 Prozentpunkte von 14 Prozent auf 25 Prozent gestiegen. Das entspricht einem Zuwachs von 81 Prozent.

Hinsichtlich der Zeitarbeit waren in 1991 nur 0,3 Prozent der Erwerbstätigen in einem solchen Arbeitsverhältnis beschäftigt; in 2010 waren es 1,8 Prozent. Das bedeutet eine Steigerung um 500 Prozent.

Befristet beschäftigt waren in 1991 5,7 Prozent aller Beschäftigten; diese Zahl hat sich bis 2009 um 51 Prozent auf 8,6 Prozent erhöht.

Die Formel hierfür lautet:
$$\left(\frac{\text{Neuer Wert} - \text{Alter Wert}}{\text{Alter Wert}} \right) * 100$$

Anteilmäßig ist demnach von den drei dargestellten alternativen Beschäftigungsformen die Teilzeitarbeit die bedeutsamste. In einem solchen Arbeitsverhältnis sind ein Viertel aller Erwerbstätigen beschäftigt. Nur knapp 2 Prozent aller Erwerbstätigen hingegen arbeiten als Zeitarbeiter. Wie man an den absoluten Zahlen in Tabelle 1 sehen kann, bleibt die absolute Zahl gesehen an allen Erwerbstätigen vergleichsweise gering, auch wenn hier der Zuwachs proportional am höchsten war. Befristet beschäftigt ist jeder elfte Arbeitnehmer.

Die Teilzeitarbeit hat vor allem dadurch starken Zuwachs erhalten, dass die Gesetzeslage dahingehend geändert wurde, Teilzeitarbeit attraktiver für Unternehmen und Beschäftigte zu machen. Zum anderen finden sich in dieser Form der Beschäftigung sehr viele Frauen. Diese haben entweder vorher noch gar nicht gearbeitet und nutzen nun die Teilzeitarbeit als Möglichkeit, in den Arbeitsmarkt einzutreten oder verbinden mithilfe des Teilzeitmodells Kind und Beruf. Andere Gründe sind ehrenamtliche Tätigkeiten neben der Teilzeitarbeit sowie Studium. Beliebt sind Teilzeitstellen auch bei Beamten, insbesondere Lehrer/innen.

Die Umstellung der Statistik spiegelt sich in einem relativ starken Anstieg der Befristetenquote von 2004 nach 2005 wider. Wie auf dem Arbeitsblatt erwähnt, werden seit 2005 monatliche Erhebungen durchgeführt, wodurch viele befristete Einstellungen – die unter der vorherigen Methode nicht berücksichtigt wurden – jetzt hinzugefügt werden. Demnach ist es nicht möglich, die Werte von 1991 bis 2009 miteinander zu vergleichen. Statistisch korrekt handelt es sich um zwei Zeitreihen, die separat zu sehen sind und innerhalb derer ein Vergleich Sinn macht: die erste von 1991 bis 2004 und die zweite von 2005 bis 2009. Wie man sieht, ist die Befristetenquote in 2009 nicht signifikant höher als in 2005. Somit stellt sich die erhöhte Befristetenquote als statistische Änderung heraus.

Arbeitsblatt „Vor- und Nachteile verschiedener Arbeitsformen“

Befristete Beschäftigung:

- Flexible Nachfrage von Seiten der Arbeitgeber
- Keine Garantie auf Vertragsverlängerung, keine Planungssicherheit
- Hoher technischer und bürokratischer Aufwand
- Hoher Regulierungsgrad des Beschäftigungsverhältnisses durch den Gesetzgeber
- Sprungbrett in eine dauerhafte Beschäftigung
- Hohe Fluktuation
- Niedrige Motivation

Teilzeitarbeit:

- Nicht zu jedem Arbeitsablauf passend
- Familie und Beruf leichter verbinden
- Rekrutierungsmöglichkeit von Arbeitnehmern mit geringem Arbeitszeitwunsch, aber hoher Qualifizierung
- Arbeitgeber kann bestimmte Arbeitszeiten ausschließen

Geringfügige Beschäftigung (Minijob, 400-Euro-Job):

- Deckung von tageszeitlichen oder saisonalen Bedarfslücken, z.B. Samstagsbedarf im Einzelhandel
- Viele Vorschriften und hoher Verwaltungsaufwand
- Erwerb von Sozialversicherungsansprüchen
- Keine Aufstiegschancen

Zeitarbeit:

- Flexible Bedarfsdeckung
- Motivationsprobleme
- Teil des Einkommens wird an Zeitarbeitsfirma abgetreten
- Garantiertes Beschäftigungsverhältnis wenn auch bei verschiedenen Firmen
- Nicht immer Integration des Personals in Stammbesellschaft möglich

Zweitjobs:

- Hoher Fluktuationsgrad
- Einkommensergänzung
- Flexible Bedarfsdeckung

(Tele-) Heimarbeit:

- Keine räumliche Trennung von Arbeit und Freizeit; Wohnung wird zur Außenstelle der Firma
- Qualifizierte Beschäftigungsmöglichkeiten für Arbeitnehmer, die das Zuhause nur selten verlassen wollen/können
- Hoher technischer Aufwand
- Einsparung von Bürofläche

Aufgabe: Die Charakteristika der verschiedenen Beschäftigungsformen lassen sich jeweils in Vor- und Nachteile für Arbeitnehmer (AN) und Arbeitgeber (AG) gliedern. Bestimmen Sie in Partnerarbeit, worum es sich bei jedem Charakteristikum handelt und notieren Sie Ihre Einschätzung. Nutzen Sie dafür die Abkürzungen AN und AG sowie die Zeichen + für Vorteil und – für Nachteil (z.B. AN+).

Lösungsblatt 2 zu Arbeitsblatt „Vor- und Nachteile verschiedener Arbeitsformen“

Befristete Beschäftigung:

- Flexible Nachfragemöglichkeit von Seiten der Arbeitgeber **(AG+)** **(AN+)**
- Keine Garantie auf Vertragsverlängerung, keine Planungssicherheit **(AN-)**
- Hoher technischer und bürokratischer Aufwand **(AG-)**
- Hoher Regulierungsgrad des Beschäftigungsverhältnisses durch den Gesetzgeber **(AG-)**
- Sprungbrett in eine dauerhafte Beschäftigung **(AN+)**
- Hohe Fluktuation **(AG-)**
- Niedrige Motivation **(AG-)**

Zeitarbeit:

- Flexible Bedarfsdeckung **(AG+)**
- Motivationsprobleme **(AG-)**
- Teil des Einkommens wird an Zeitarbeitsfirma abgetreten **(AN-)**
- Garantiertes Beschäftigungsverhältnis wenn auch bei verschiedenen Firmen **(AN+)**
- Nicht immer Integration des Personals in Stammebelegschaft möglich **(AN-)**

Teilzeitarbeit:

- Nicht zu jedem Arbeitsablauf passend **(AG-)**
- Familie und Beruf leichter verbinden **(AN+)**
- Rekrutierungsmöglichkeit von Arbeitnehmern mit geringem Arbeitszeitwunsch, aber hoher Qualifizierung **(AG+)**
- Arbeitgeber kann bestimmte Arbeitszeiten ausschließen **(AN-)**

Geringfügige Beschäftigung (Minijob, 400-Euro-Job):

- Deckung von tageszeitlichen oder saisonalen Bedarfslücken, z.B. Samstagsbedarf im Einzelhandel **(AG+)**
- Viele Vorschriften und hoher Verwaltungsaufwand **(AG-)**
- Erwerb von Sozialversicherungsansprüchen **(AN+)**
- Kaum Aufstiegschancen **(AN-)**

Zweitjobs:

- Hoher Fluktuationsgrad **(AG-)**
- Einkommensergänzung **(AN+)**
- Flexible Bedarfsdeckung **(AG+)**

(Tele-) Heimarbeit:

- Keine räumliche Trennung von Arbeit und Freizeit; Wohnung wird zur Außenstelle der Firma **(AN-)**
- Qualifizierte Beschäftigungsmöglichkeiten für Arbeitnehmer, die das Zuhause nur selten verlassen wollen/können **(AN+)**
- Hoher technischer Aufwand **(AG-)**
- Einsparung von Bürofläche **(AG+)**

Achtung:

Antworten / Einschätzungen sind nicht immer eindeutig; bei manchen Argumenten treffen mehrere Einschätzungen zu

Arbeitsblatt „Atypische Beschäftigungsformen: Beschäftigungspolitischer Erfolg oder sozialpolitisches Problem“

Flexible Beschäftigungsformen wie Teilzeitarbeit und Zeitarbeit haben in den vergangenen Jahren stark an Bedeutung gewonnen. „Atypische“ Beschäftigungsformen, wie diese alternativen Formen des Arbeitsverhältnisses genannt werden, umfassen neben der Teilzeit und Zeitarbeit auch geringfügige und befristete Beschäftigungen. Vorbei ist demnach die Zeit des „Normalarbeitsverhältnis“ als Standard, das sich durch einen unbefristeten Vertrag und Vollzeitarbeit auszeichnet. Arbeitgeber betonen die flexibleren Möglichkeiten des Personaleinsatzes, die atypische Beschäftigungsverhältnisse bieten.

Die Entwicklung der atypischen Beschäftigungsformen wird zuweilen als sozialpolitisches Problem gesehen, da dadurch immer mehr Menschen in unsicheren Jobs arbeiten müssten. Schlechterer Lohn, unregelmäßiges Einkommen, weniger Planungssicherheit, immer wieder Verträge auf Zeit und weniger Chancen auf Weiterbildung sind die beargwöhnten Konsequenzen. Prekäre Jobs ersetzen den Standard-Job, so sagt man. Dabei versteht man unter Prekarität am Arbeitsmarkt eine verringerte soziale Sicherung von Arbeitnehmern durch systematisch leicht und kurzfristig lösbare Beschäftigungsverhältnisse. Die Folgen für die Arbeitnehmer werden hierbei in der nächsten Rezession sichtbar, wenn besonders Menschen in atypischen Beschäftigungsformen ihre Arbeit verlieren.

Dabei ist die Entwicklung der einzelnen Komponenten – die sich nicht gegenseitig ausschließen – der atypischen Formen sehr unterschiedlich. Den größten Zuwachs gab es im Bereich der Teilzeitarbeit. In diesem Segment stieg die Zahl der Erwerbstätigen von 1999 bis 2009 um 2,6 Millionen, darunter 1,8 Millionen Frauen. Trotz dieser Zunahme blieb die Häufigkeit von Vollzeitjobs weitgehend stabil. Im Jahr 2009 waren 59,7 Prozent der Männer im erwerbsfähigen Alter vollzeitbeschäftigt. 1999 waren es mit 60,7 Prozent kaum mehr. Bei den Frauen sank der Anteil der Vollzeitbeschäftigten nur geringfügig von 32,9 auf 32,7 Prozent. Zudem wechseln pro Jahr mehr Arbeitnehmer von atypischen Beschäftigungsverhältnissen in „Normalarbeitsverhältnisse“ als dies umgekehrt der Fall ist.

Auch hinsichtlich des Arbeitsverhältnisses auf Zeit hat sich in den letzten Jahren einiges verändert. Waren in 2001 rund 32 Prozent der Neueinstellungen zeitlich befristet, wird heutzutage bereits jeder zweite Vertrag auf Zeit geschlossen. Dabei werden Befristungen von Unternehmen häufig als verlängerte Probezeit genutzt, da aus der befristeten Stelle vielfach eine Dauerbeschäftigung entsteht. Dies zeigt auch der Anteil von Arbeitsverhältnissen auf Zeit, der gemessen an allen Beschäftigtenverhältnissen mit rund 9 Prozent weit unter den 50 Prozent bei Neueinstellungen liegt. Dennoch gibt es die Forderung, diese „sachgrundlose Befristung“ von Arbeitsverträgen zu begrenzen und die „Befristung zur Probe“ abzuschaffen.

Gesamtwirtschaftlich betrachtet ist die Beschäftigung in Deutschland in den vergangenen Jahren trotz Wirtschaftskrise stark angestiegen. Diese zusätzlichen Jobs waren oftmals flexible Erwerbsformen wie Teilzeit- oder Minijobs. Die absolute Zahl der Stammkräfte hat sich jedoch nicht verringert. Die neuen Teilzeitstellen gingen also nicht auf Kosten der regulären Beschäftigung, sondern sie kamen obendrauf, was eine Senkung der Arbeitslosen zur Folge hatte. Überdies haben die flexiblen Einstiegsmöglichkeiten Menschen, die bislang dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung standen, dazu bewegt, doch berufstätig zu werden.

Diese Beschäftigungsbilanz wird jedoch nicht von allen Beteiligten gleich gesehen. Die Gewerkschaften sprechen von fehlender Qualität und Nachhaltigkeit hinsichtlich der Eingliederung in den Arbeitsmarkt und bezeichnen die Arbeitsmarktpolitik als sozialpolitisch schwach, da sie auf „Arbeit um jeden Preis“ ausgerichtet sei.

Fragen und Aufgaben zum Thema:

1. Welche Assoziation verbinden Sie mit dem Begriff „atypisch“? Stimmt diese mit der Entwicklung der atypischen Beschäftigungsform überein?
2. Überlegen Sie, welche Chancen und Risiken die atypischen Beschäftigungsformen für Arbeitnehmer auf der einen und Arbeitgeber/Unternehmen auf der anderen Seite bedeuten?
3. Beurteilen Sie die Entwicklung der atypischen Beschäftigungsformen in Deutschland. Bringen die „neuen“ Formen der Beschäftigung eine gewünschte Flexibilität in den Arbeitsmarkt oder stellt die daraus resultierende berufliche „Unsicherheit“ Ihrer Meinung nach ein sozialpolitisches Problem dar?
4. Was glauben Sie würde passieren, wenn man – wie gefordert – die Befristung von Arbeitsverträgen abschaffen würde? Welche Auswirkungen würde das auf die Beschäftigung haben?

Lösungsblatt 3 zum Arbeitsblatt „Atypische Beschäftigung: Beschäftigungspolitischer Erfolg oder sozialpolitisches Problem?“

1. Atypisch bedeutet laut Definition ungewöhnlich, untypisch. Das ist auch der erste Eindruck, den die meisten Menschen mit diesem Begriff assoziieren. Jedoch zeigen die Zahlen im Text sowie die Grafiken von Folie 1, dass diese „neuen“ atypischen Formen der Beschäftigung nicht mehr ungewöhnlich sind, sondern mehr und mehr an Bedeutung gewinnen. So lösen sie das „normale“, altbekannte Beschäftigungsverhältnis zwar nicht ab, treten aber ergänzend als alternative Beschäftigungsform hinzu.

2. Arbeitnehmer:

Chancen: Wiedereinstieg in das Berufsleben/ in den Arbeitsmarkt, Verbindung von Kind und Beruf oder Studium und Beruf, Anpassung an neue Präferenzen des Lebensstils, Flexibilität bei der Arbeit, Möglichkeit von zu Hause aus zu arbeiten

Risiken: Planungsunsicherheit, verringerte soziale Sicherung (Prekarität), schlechtere Fortbildungschancen, schlechterer Lohn, lange Probezeiten, Auslaufen von Verträgen in schlechter Auftragslage ohne Perspektive

Arbeitgeber:

Chancen: flexible Einstellungspolitik, kurzfristige Anpassung der Beschäftigung an Bedarfslage möglich, kostengünstige Neueinstellungen

Risiken: niedrige Motivation der nicht fest angestellten Arbeitnehmer, hoher technischer und bürokratischer Aufwand, hohe Fluktuation

3. Die Schüler/innen sollen hier zu einer individuellen Beurteilung finden. Sie sollen selbst entscheiden, ob die Risiken oder die Chancen der atypischen Beschäftigungsformen überwiegen. Generell hängt die Sichtweise auf die neuen Formen der Beschäftigung zu sehr stark von der persönlichen Betroffenheit ab.

Als mögliche Argumente für eine gewünschte Flexibilität könnte genannt werden:

- mehr Wachstum durch mehr Beschäftigung;
- mehr Unternehmen trauen sich einzustellen, weil es in schwierigen Zeiten leichter ist, die Beschäftigung wieder runter zu fahren
- in Ländern, wo der Arbeitsmarkt flexibler ist, gibt es mehr Beschäftigung und Wirtschaftswachstum

Als mögliche Argumente für ein sozialpolitisches Problem könnte genannt werden:

- Arbeit von Vertrag zu Vertrag
- Keine Bindung an ein Unternehmen
- „Arbeit um jeden Preis“
- Armut trotz Arbeit? Soziale Sicherung
- Stand in der Gesellschaft
- Eher Hartz IV als manche atypische Beschäftigungsformen

4. Wenn man nur unbefristet einstellen könnte, gäbe es weniger Neueinstellungen, da das Unternehmen den Arbeitnehmer auch bei schlechter Auftragslage oder Konjunktur bezahlen müsste und daher versucht mit möglichst wenig Beschäftigung auszukommen. Zum anderen wird genauer geprüft, wer eingestellt wird. Die Unternehmen würden zögerlicher reagieren und abhängig davon, ob sie den Auftragsbestand als sicher oder nur kurzfristig gut ansehen.