

THEMA WIRTSCHAFT

Nr. 67 | INSTITUT DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT KÖLN

Die neue Vielfalt der Arbeitswelt



Holger Schäfer

1. Die Verträge und der Arbeitsmarkt

1.1 Problem. Neue Gesetze zum Arbeitsmarkt bringen Arbeitgebern erhebliche Erschwernisse für den betrieblichen Alltag. Seite 1

1.2 Die (neuen) Bedingungen. Was früher freiwillig funktioniert hat, soll zum Teil jetzt erzwungen und eingeklagt werden können. Seite 1

Teilzeit. Die neuen Vorschriften gehen auch an den Wünschen der Arbeitnehmer vorbei. Seite 1

Verfehltes Gesetz Seite 1

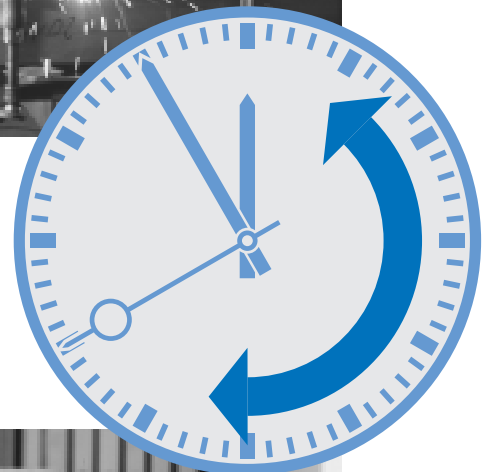
Was die Arbeitnehmer wollen Seite 4

Befristete Verträge. Die Möglichkeiten, Arbeitsverträge mehrfach hintereinander zu befristen, sind deutlich eingeschränkt worden. Dazu kommen zahlreiche neue Formvorschriften. Seite 5

Verfehlte Vorschrift Seite 6

Formvorschriften Seite 6

Zeitarbeit. Sowohl für Mitarbeiter als auch für Unternehmen überwiegen die Vorteile. Seite 7



2. Die Verträge und ihr Image

2.1 Problem. Ein unbefristeter Job ist für viele nicht mehr das Nonplusultra. Gegen die anderen Arbeitsformen gibt es dennoch Vorurteile. Seite 8

2.2 Teilzeit. Bei Arbeitnehmern und Chefs beliebt, vor allem Frauen wollen ihr Stundensoll oft beschränken. Seite 9

2.3 Befristete Verträge. Als Berufseinstieg ideal: In der Hälfte der Fälle kommt es zu einer Festanstellung. Seite 9

2.4 Zeitarbeit. Ebenfalls oft Vorstufe zum festen Job und beliebt bei den Unternehmen. Seite 10

2.5 Fazit. Der Trend zu „Flexi“ bietet allen Beteiligten Vorteile. Seite 11



1. Die Verträge und der Arbeitsmarkt

1.1 Problem

Aktueller kann das Bismarck-Zitat durch den Stuttgarter Arbeitsrechtsexperten Jobst-Hubertus Bauer nicht sein: „Beim Wurst- und Gesetzmachen sollte man nicht so genau hinsehen, sonst wird es einem schlecht!“ Was bei der Wurst eventuell stimmt, gilt gewiss für das Berliner Befristungs- und Teilzeitgesetz. Besonders Arbeitgeber können nicht umhin, ganz genau hinzusehen. Denn die neuen Vorschriften bringen ihnen vor allem bei der Teilzeit erhebliche Erschwernisse für den betrieblichen Alltag.

Im Kern lässt das Gesetz Arbeitnehmer jetzt selbst bestimmen, wann und wie lange sie arbeiten. Publikumszeitschriften wie TV Hören und Sehen erfreuen ihre Leser mit der Botschaft: „Zum ersten Mal bestimmen nicht mehr die Chefs, wie lange gearbeitet wird, sondern die Arbeitnehmer ...“

Tatsache ist, dass Arbeitnehmer Teilzeitarbeit mittlerweile grundsätzlich gegen den Willen von Arbeitgebern einklagen können (vgl. Textkasten auf Seite 3: „Was Arbeitgeber jetzt beachten müssen“). Diese Gesetzgebung ist umso erstaunlicher, als Teilzeitarbeit in der Bundesrepublik Deutsch-

land bisher stets zu den so genannten atypischen Beschäftigungen gezählt wurde, die von nicht wenigen Politikern und Gewerkschaftern eher für ein wirtschaftliches und gesellschaftliches Problem gehalten werden denn für eine soziale Errungenschaft.

Atypische Beschäftigungsverhältnisse, so die Argumentation, würden üblicherweise unfreiwillig und auf Druck der Unternehmen eingegangen, die sich die hohe Arbeitslosigkeit zunutze machten, um so weniger oder gar keine Beiträge zu den Sozialversicherungen (Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung) entrichten zu müssen. Dabei zählt nicht nur die Teilzeitarbeit zur „atypischen“

„Beim Wurst- und Gesetzmachen sollte man nicht so genau hinsehen, sonst wird es einem schlecht!“

Bismarck

oder, wie es auch herabsetzend heißt, „irregulären Beschäftigung“. Dazu gehören nach der Einordnung der Arbeitsmarktexperten auch die

- **Befristete Beschäftigung:** Das heißt, die Arbeitsverträge enden zu einem bestimmten, vorher festgelegten Termin (zeitlich befristeter Vertrag). Oder sie enden, wenn ein bestimmter Zweck erreicht worden ist (zum Beispiel die Überbrückung der Fehlzeit eines erkrankten Mitarbeiters).
- **Selbstständige** (vgl. Textkasten auf Seite 6: „Selbstständige unter falscher Flagge“)
- **Zeitarbeit:** Der Arbeitnehmer hat seinen eigentlichen Arbeitsvertrag mit dem Zeitarbeitgeber, wird aber an andere Firmen vermittelt.

1.2 Die (neuen) Bedingungen Teilzeit

Teilzeit bietet Mitarbeitern wie Arbeitgebern gleichermaßen Vorteile: Mütter können beispielsweise am Vormittag Geld verdienen, um anschließend für die Familie da zu sein. Betriebe sind bei der Planung der Arbeitszeiten beweglicher und können wertvolle Mitarbeiter, die sonst möglicherweise verloren gingen, bei der Stange halten.

Verfehltes Gesetz

Doch es ist ein Unterschied, ob die Arbeitsverhältnisse freiwillig eingegangen werden oder ob

Lernziele

Der Lernende soll erfahren,

■ welche Rolle so genannte atypische Beschäftigungsformen wie Teilzeit, befristete Arbeitsverträge und Zeitarbeit in der Praxis des Arbeitslebens spielen

■ dass es sich entgegen landläufigen Vorurteilen generell weder um minderwertige noch um schlechte Jobs handelt

■ dass atypische Beschäftigung keineswegs auf Kosten der Normalarbeitsverhältnisse geht

■ welche Detailvorschriften das neue Teilzeitgesetz enthält und in welchem Ausmaß es die betrieblichen Abläufe beeinträchtigen kann

■ dass die Selbstständigen zu Unrecht in die Reihe der atypischen Beschäftigung eingegliedert werden.

1. Die Verträge und der Arbeitsmarkt

sie kraft Gesetzes einklagbar sind. Die Reaktion auf die neuen Vorschriften aus Berlin jedenfalls ist einhellig negativ: „Ein genereller Anspruch auf Teilzeit ist für die Wirtschaft nicht tragbar“, sagt Dieter Hundt, der Präsident der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände in Berlin. Hermann Baer, Vorstandsmitglied der Vereinigung Mittelständischer Unternehmer (VMU), lässt an dem Gesetz kein gutes Haar: „Wer sich so etwas einfallen lässt, hat noch nie einen Betrieb von innen gesehen.“ Dass sich Teilzeit so organisieren lasse, dass die einen Mitarbeiter vormittags und die anderen nachmittags arbeiteten, sei vollkommen unrealistisch.

Warum das neue Gesetz schadet

Das Recht auf Teilzeitarbeit: Was Arbeitnehmer erfreut, halten viele Arbeitgeber für schädlich – unter anderem aus den folgenden drei Gründen:

- **Verstoß gegen das Grundgesetz:** Die in den Artikeln 2 und 14 geschützte Vertrags- und unternehmerische Entscheidungsfreiheit wird erheblich eingeschränkt. Arbeitgeber können zum Abschluss von Arbeitsverträgen gezwungen werden, die sie gar nicht wollen.
- **Mangel an Fachkräften:** Wenn in einem 30-Mann-Betrieb ein Spezialist, beispielsweise ein Werkzeugmacher, nur noch halbe Tage arbeiten will, ist es oft schwer, wenn nicht unmöglich, einen Kollegen mit denselben Fähigkeiten zu finden, der bereit ist, ebenfalls nur halbe Tage zu arbeiten.
- **Schwellenwert:** Da das Gesetz nur für Betriebe ab 16 Mitarbeitern gilt, werden sich viele kleine Betriebe – wie bei anderen so genannten Schwellenwerten auch – auf ihre Weise wehren: Sie stellen, um vom Gesetz unberührt zu bleiben, die 16. Arbeitskraft erst gar nicht ein.

Besonders kleinere und mittlere Betriebe tun sich schwer mit Lösungen. In vielen Regionen Niedersachsens zum Beispiel stehen geschulte Fachkräfte als Teilzeitersatz auf dem Arbeitsmarkt überhaupt nicht zur Verfügung. „Wenn jemand seine Arbeitszeit nur um vier Stunden verringern möchte, findet man dafür keinen Ersatz auf dem Arbeitsmarkt“, sagt Kurt Rehkopf, Präsident des Niedersächsischen Handwerkstags.

Problematisch sind ebenfalls die neuen Pflichten bei der Ausschreibung von Arbeitsplätzen: Grundsätzlich müssen freie Stellen ab sofort innerbetrieblich oder öffentlich auch als Teilzeitarbeitsplätze ausgeschrieben werden. Teilzeitbeschäftigte, die auf eine freie Vollzeitstelle umsateln wollen, sind bevorzugt zu behandeln. Arbeitgeberpräsident Dieter Hundt: „Bevor wir künftig jemanden einstellen können, werden wir erst mal gewiefte Arbeitsjuristen fragen müssen, ob wir richtig informiert und richtig ausgeschrieben haben: Als ob man wegen drohender neuer Arbeitsplätze schnell noch ein Einstellungshindernis errichten wollte.“

Wie schnell das Zusammenspiel von Gesetz und Rechtsprechung unternehmerische Zielsetzungen unterlaufen kann, zeigen die Folgen eines Bundesarbeitsgerichtsurteils zur Rechtslage bei Stellenausschreibungen, wie sie bereits vor dem Teilzeitgesetz aussah: Ein Unternehmen, das Teilzeitkräfte suchte, hatte die Stellen nicht, wie vorgeschrieben, auch innerbetrieblich bekannt gemacht. Die Folge: Es durfte keine neuen Leute einstellen, obwohl im ganzen Unternehmen kein einziger Mitarbeiter an den Jobs interessiert oder dazu befähigt war.

Für überhaupt nicht nachvollziehbar hält der Stuttgarter Landeshandwerkspräsident Klaus Hackert die Frist von sechs Monaten Betriebszugehörigkeit, ab der Teilzeit verlangt werden kann: „In aller Regel hat der Mitarbeiter zu diesem Zeitpunkt gerade mal die Probezeit hinter sich und ist nur in den seltensten Fällen schon richtig eingearbeitet.“ Wenn überhaupt, solle deshalb ein Rechtsanspruch allenfalls nach zweijährigem Bestand des Arbeitsverhältnisses entstehen.

Während sich die Bundesregierung von dem Gesetz einen weiteren Beschäftigungsschub verspricht, entpuppt es sich bei näherem Hinsehen auch in großen Betrieben als Bremse für Produktion und Beschäftigung. Der Gesetzentwurf trifft die Unternehmen nach einer Untersuchung des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) Köln an drei empfindlichen Stellen:

- **Produktionsablauf:** In der Produktion sind Maschinenlaufzeiten und Schichtpläne sorgsam

Was Arbeitgeber jetzt beachten müssen

Das neue Gesetz zur Teilzeitarbeit gilt nur in Betrieben mit mehr als 15 Arbeitnehmern (ohne Auszubildende). Dabei werden Teilzeitkräfte jedoch nicht wie im Kündigungsschutzgesetz nur anteilig – je nach Arbeitsumfang nur mit 0,75 oder 0,5 Anteilen – berücksichtigt, sondern stets als volle Arbeitskräfte. Der Schutz von Kleinbetrieben, die besondere Probleme bei der Ersatzbeschaffung haben, wenn eine Fachkraft nur halbe Tage arbeiten will, wird auf diese Weise erheblich eingeschränkt.

Dennoch müssen Arbeitgeber die Ankündigung „Tschüss Chef, ich arbeite nur noch halb“ bitter ernst nehmen und sie auch, wenn nicht erhebliche Gründe dagegensprechen, voll akzeptieren – mit einer Einschränkung allerdings: Sofort kann die Teilzeit nicht beginnen, weil sie jeweils drei Monate vorher angekündigt werden muss.

Es wäre zwar möglich, den Wunsch des Mitarbeiters abzulehnen, wenn „betriebliche Gründe“ dessen Wünschen entgegenstehen, das heißt, wenn Organisation, Arbeitsablauf oder Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt würden oder unverhältnismäßig hohe Kosten entstünden. Diese Begriffe sind aber „schwammig“, und es ist zu erwarten, dass erst die Arbeitsgerichte je nach Einzelfall entscheiden werden, ob die Argumente des Chefs dann tatsächlich „stechen“. Oft wird dies nicht der Fall sein. Wenn ein Chef tatsächlich den Wunsch eines Mitarbeiters nach reduzierter Arbeitszeit ablehnt, kann er verklagt werden und muss seine Entscheidung vor Gericht haarklein begründen. „Dann haben Arbeitgeber vor dem Kadi meist schlechte Karten“, meint Peter Hanau, Professor für Arbeitsrecht an der Universität Köln. Zumindest dürfte sich zunächst eine reiche Zahl von Einzelfallentscheidungen ergeben, möglicherweise auch einander widersprechende, bis im Instanzenzug endlich das Bundesarbeitsgericht entscheidet. Bis dahin bleibt es bei der unklaren Rechtslage, die Arbeitgeber viel Zeit und vor allem auch viel Geld kosten kann.

Mitarbeiter müssen den Antrag auf Teilzeit drei Monate vor dem gewünschten Termin stellen, und der Arbeitgeber hat ihnen spätestens einen Monat vorher zu antworten, ob er einverstanden ist. Seine

Entscheidung hat er schriftlich mitzuteilen, wobei eine im Original unterzeichnete Erklärung nötig ist, Telefax zum Beispiel genügt nicht.

Kommt der Arbeitgeber diesen Vorschriften nicht nach, verringert sich die Arbeitszeit des Mitarbeiters, so wie er es gewünscht hatte. Denn Schweigen wird als Zustimmung gewertet. Gleichzeitig liegt damit die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit fest – zum Beispiel immer von 8 bis 11 Uhr morgens außer mittwochs.

Arbeitnehmern wird es vom Gesetz wesentlich leichter gemacht: Während der Arbeitgeber seine Antwort schriftlich geben muss, ist für ihre Anzeige, dass sie ihre Arbeitszeit verringern möchten, keine Schriftform vorgesehen, sie brauchen es dem Chef nur persönlich zu sagen oder ihn anzurufen. Auch haben sie keinerlei Gründe für ihre Wünsche nach Arbeitszeitverringerung anzugeben, schon gar nicht müssen sie nachvollziehbare Motive dafür haben. Ein Fragerecht des Arbeitgebers zu den Beweggründen des Arbeitnehmers ist im Gesetz ohnehin nicht vorgesehen.

Arbeitnehmer sind auch völlig frei darin, in welchem Umfang sie ihre Arbeitszeit verringern möchten. Theoretisch könnten sie von Vollzeitbeschäftigung auf eine Zehn-Stunden-Woche umsteigen. Eine Höchstgrenze für die Arbeitszeitveränderung hat das Gesetz nicht vorgesehen. Auf der anderen Seite gibt es auch keine Mindestgrenze, so dass auch die Verringerung von 40 auf 39 Wochenstunden denkbar wäre.

Das Gesetz legt aber in Paragraph 8 Absatz 6 fest, dass zwischen zwei Verlangen nach Arbeitszeitverringerung mindestens zwei Jahre vergangen sein müssen. Das gilt auch, wenn ein früherer Wunsch nach Arbeitszeitverringerung vom Chef zu Recht abgelehnt worden war.

Der Spieß kann – was die Arbeitszeitverkürzung angeht – später vom Arbeitnehmer problemlos wieder umgedreht werden: Will eine Teilzeitkraft ihre Arbeitszeit wieder verlängern, kann sie vom Chef verlangen, dass sie über neue Vollzeitstellen regelmäßig informiert wird. Die Firma hat sie dann bevorzugt zu berücksichtigen, sobald ein geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung steht.

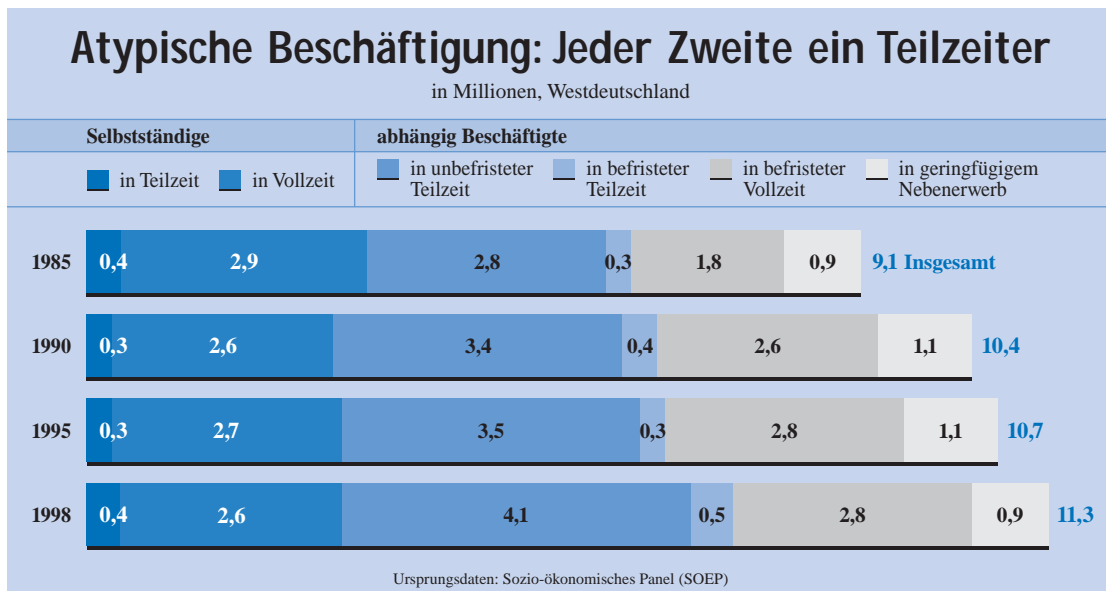
aufeinander abgestimmt. Setzen die Mitarbeiter ihr Recht auf Teilzeit durch, drohen bewährte Abläufe gründlich ins Wanken zu geraten.

- **Personaleinsatz:** Nicht jeder Mitarbeiter ist tatsächlich ohne weiteres ersetzbar. Wenn etwa Spezialisten oder eingearbeitete Arbeitnehmer kür-

zer treten wollen und für sie kein Ersatz zu finden ist, sind wirtschaftliche Durchhänger zwangsläufig programmiert.

- **Kapazitätsplanung:** Durchaus denkbar, dass eine überwiegende Zahl der Teilzeiter ausschließlich am Vormittag in die Firma kommen möchte,

1. Die Verträge und der Arbeitsmarkt



weil dies beispielsweise mit dem Familienleben besser in Einklang zu bringen ist. Die Unternehmen hätten es so erheblich schwerer, ihre Anlagen über den Tag gleichmäßig auszulasten oder einen lückenlosen Service anzubieten.

Was die Arbeitnehmer wollen

Letztlich bleibt die Frage, ob das neue Gesetz überhaupt geeignet ist, mehr Menschen in eine Beschäftigung zu bringen. Denn die angestrebte Umverteilung der Arbeit kann nur funktionieren, wenn die Beteiligten mitspielen und ihre Arbeitszeitwünsche entsprechend sind.

Genau das ist aber nicht der Fall. Nur eine sehr kleine Minderheit der Vollzeitjobber ist überhaupt daran interessiert, zeitlich kürzer zu treten, wie Daten des Sozio-ökonomischen Panels für das Jahr 1998 zeigen: Lediglich 6 Prozent der Erwerbstätigen sind bereit, ihre Arbeitszeit um wöchentlich mehr als 10 Stunden abzubauen.

Fast so viele Erwerbstätige wollen ihr wöchentliches Stundensoll gerne um mehr als 10 Stunden höher stecken. Mit anderen Worten: Die Zahl der Beschäftigten, die willens sind, Stunden abzubauen, und die Zahl derer, die gerne länger bleiben würden, halten sich in etwa die Waage. Treten die einen kürzer, rücken ihre Kollegen nach – und für neue Stellen ist kein Spielraum gewonnen.

Das belegt selbst eine dem Gesetz zugrunde liegende Studie des Nürnberger Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB): Werden die Verkürzungs- und Verlängerungswünsche gegeneinander aufgerechnet, so ergibt sich für Westdeutschland sogar ein leichter Arbeitszeit-Verlängerungswunsch von 0,5 Stunden pro Woche und Erwerbstätigen.

Etwas anders ist die Situation in den neuen Ländern, wo generell noch länger gearbeitet wird als im Westen. Östlich der Elbe sind die Beschäftigten unterm Strich zu leichten Arbeitszeitverkürzungen bereit – für den erhofften Stellenboom reicht das jedoch nicht.

Soweit es darum geht, Arbeit nicht bloß unter den bereits Beschäftigten umzuverteilen, sondern zusätzliche Menschen in einen Job zu bringen, ist bei den möglichen Nutznießern mit wenig Gegenliebe zu rechnen: Nur 9 Prozent der Arbeitslosen suchten 1999 eine Beschäftigung mit gekappter Stundenzahl.

Doch trotz der geringen Teilzeit-Präferenz von Arbeitnehmern und Erwerbslosen ist das Potenzial für das verkürzte Arbeitspensum in Deutschland noch lange nicht ausgereizt. Das zeigt ein Blick in die Nachbarländer (Grafik auf Seite 5):

In den Niederlanden arbeiteten 1999 bereits fast 40 Prozent der Erwerbstätigen Teilzeit, in

Schweden und Großbritannien knapp 25 Prozent. Die Bundesrepublik liegt dagegen nur knapp über dem EU-Schnitt von rund 18 Prozent.

Wenn sich ein weiterer Ausbau der Teilzeit aber nur schwer mit den Arbeitszeitwünschen verträgt, fragt sich, wo noch Spielraum besteht. Das ist leicht erklärt: Teilzeit ist insbesondere für jene attraktiv, die bislang auf dem Arbeitsmarkt überhaupt nicht zum Zuge kamen. So ist in vier von fünf EU-Ländern mit einer höheren Teilzeit-Quote auch die Erwerbsbeteiligung der Frauen höher als in Deutschland.

Der Blick ins Ausland zeigt ferner, dass die Bundesregierung mit ihrem den Arbeitsmarkt weiter einschnürenden Teilzeitgesetz falsch liegt. Denn ebenfalls vier von fünf EU-Ländern mit höherer Teilzeit-Quote sind genau den umgekehrten Weg gegangen: Dort hat der Arbeitsmarkt weniger Fesseln als derjenige zwischen Flensburg und Garmisch.

Fazit: Die Berücksichtigung von Wünschen der Arbeitnehmer auf Verringerung ihrer Arbeitszeit haben sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber positive Effekte, die nicht zuletzt in

erhöhter Motivation und gesteigerter Arbeitsleistung bestehen. Gründe genug, davon Gebrauch zu machen, wann immer möglich. Das haben Arbeitnehmer und Arbeitgeber bereits in der Vergangenheit auch ausgiebig getan – freiwillig, im eigenen Interesse und im zunehmenden Maße. Gesetzeszwang kann deshalb im Grunde nur bewirken, dass auch Teilzeitarbeitsplätze eingerichtet werden müssen, die ökonomisch unsinnig sind – zum Nachteil der Betriebe und unter Einschränkung der grundgesetzlich geschützten Vertragsfreiheit. Denn Arbeitgeber können, wenn der Arbeitnehmer klagt, per Gerichtsentscheid dazu gezwungen werden, Verträge abzuschließen, die sie gar nicht abschließen wollen.

Befristete Verträge

Bevor das neue Gesetz in Kraft getreten war, hatten sich befristete Verträge immer mehr durchgesetzt. Im vergangenen Jahr war ihre Zahl um 300.000 auf 2,8 Millionen gestiegen. Damit hatten schon 9,2 Prozent aller Beschäftigten ein befristetes Arbeitsverhältnis.

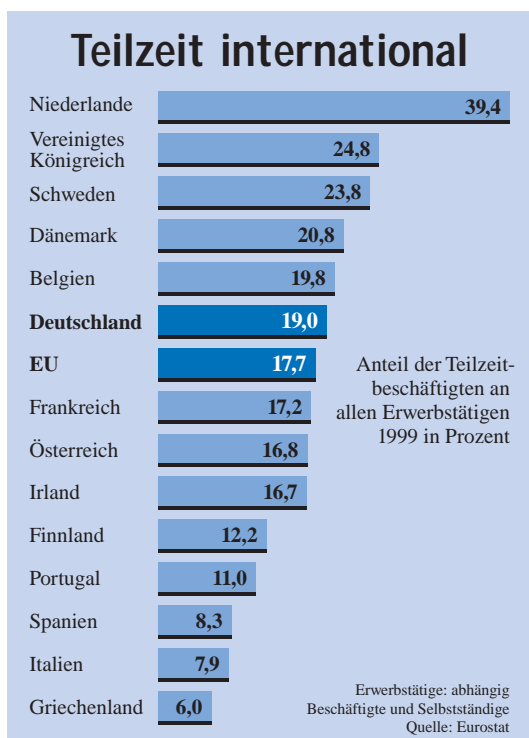
Auch jetzt bleiben befristete Arbeitsverträge, die auf einen so genannten sachlichen Grund (Saisonarbeit, Vertretung für zeitweise abwesende Arbeitnehmer) gestützt sind, weiterhin unbegrenzt zulässig, wobei die „sachlichen Gründe“ im Gesetz exakt definiert sind – zum Beispiel wenn

- die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung erfolgt, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern,
- der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird,
- die Befristung für ein bestimmtes Projekt erfolgt.

Wie bisher ist auch künftig eine „kalendermäßige“, sprich: zeitliche Befristung eines Arbeitsvertrages ohne sachlichen Grund möglich, aber – und dies macht den großen Unterschied zu früher aus – nur noch bei Neueinstellungen.

Somit dürfen nur noch Arbeitnehmer, die niemals zuvor im selben Betrieb beschäftigt waren, befristet eingestellt werden.

Nur bei Neueinstellungen können diese Verträge (so genannte erleichterte Befristung) wie



1. Die Verträge und der Arbeitsmarkt

bisher maximal dreimal auf eine Gesamtdauer von zwei Jahren verlängert werden.

Hinter dieser Neuregelung stand die Befürchtung des Gesetzgebers, dass Arbeitgeber regulär Beschäftigte in großem Ausmaß durch befristet Beschäftigte ersetzen und so den Kündigungsschutz aushebeln würden.

Verfehlte Vorschrift

Doch in der betrieblichen Praxis bedeutet dies: Wer einmal im Leben bei einem Arbeitgeber beschäftigt war, zum Beispiel als Werkstudent während der Semesterferien, darf künftig bis zum 58. Lebensjahr bei diesem Arbeitgeber nie mehr befristet ohne sachlichen Grund arbeiten. Wer nach 15 oder 20 Jahren als ehemaliger Werkstudent ein zweites Mal in einem Betrieb tätig sein und dies mit dem bewährten Instrument der erleichterten Beschäftigung tun will, muss abgelehnt werden.

Eine Grenze von 58 Jahren ist neu eingeführt worden: Ab diesem Alter dürfen befristete Arbeitsverträge jetzt auch ohne Sachgrund abgeschlossen werden. Bisher galt die Grenze von 60 Jahren.

Die Möglichkeiten, Arbeitsverträge mehrfach hintereinander zu befristen, sind neuerdings ebenfalls deutlich eingeschränkt. Weiterhin zulässig ist lediglich, an einen befristeten Arbeitsvertrag ohne Sachgrund (erleichterte Befristung) eine Befristung mit Sachgrund anzuschließen. Ebenso ist es erlaubt, im Anschluss an eine Lehre einen befristeten Arbeitsvertrag einschließlich dreimaliger Verlängerung anzukoppeln.

Der Gesetzgeber verbietet schließlich den Abschluss befristeter Verträge mit Arbeitnehmern, die 58 Jahre und älter sind, wenn sie weniger als vier Monate zuvor schon beim selben Arbeitgeber einen unbefristeten Vertrag hatten.

Formvorschriften

Die Unternehmen haben jetzt auch jede Menge neuer Formvorschriften zu beachten: In jedem Einzelfall müssen befristete Arbeitsverträge schriftlich abgefasst sein. Wenn nicht, kann der Arbeitnehmer auf ein unbefristet abgeschlossenes Arbeitsverhältnis pochen und muss unter Umständen länger im Betrieb beschäftigt werden, als dort überhaupt Arbeit für ihn da ist.

Selbstständige unter falscher Flagge

Dass Selbstständige in der Bundesrepublik Deutschland zu den atypischen Beschäftigten gezählt werden, entspringt der naiven und falschen Vorstellung, dass sich nur abhängig Beschäftigte eine dauerhaft sichere Existenz schaffen können, weil sie nicht das Risiko des wirtschaftlichen Misserfolges tragen müssen. Dies ist allein deshalb falsch, weil natürlich auch Arbeitnehmer vom wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens, bei dem sie beschäftigt sind, abhängig sind. Wenn es ständig Verluste macht, sind die Arbeitsplätze alles andere als sicher. Die statistische Einordnung von Selbstständigen als atypische und somit unerwünschte Beschäftigungsform ist deshalb mehr als problematisch. Alles andere als unerwünscht sind Selbstständige schon deshalb, weil gerade sie durch ihre Ideen, ihre Tatkraft und ihren Geldeinsatz (Investitionen) Arbeitsplätze schaffen. Nicht zuletzt aus diesem Grund versuchen die Wirtschaftspolitiker doch aktuell, mit zahllosen Förderprogrammen, Innovations- oder Gründerzentren die Zahl der Selbstständigen zu erhöhen.

Illegal betätigen sich dagegen die so genannten Scheinselbstständigen, die nur formal als Selbst-

ständige geführt werden, in Wirklichkeit aber den Weisungen eines Auftraggebers zu folgen haben und im Grunde Arbeitnehmer sind. Sie wollen nur deshalb als selbstständig gelten, um keine Sozialbeiträge zahlen zu müssen.

Wie viele Scheinselbstständige es in der Bundesrepublik gibt, ist deshalb schwer zu schätzen, weil die Betroffenen naturgemäß ein Interesse daran haben, ihr Tun zu verbergen. Denn sobald sie als Scheinselbstständige erkannt werden, haben sie und ihre Auftraggeber rückwirkend die Beiträge etwa an die Arbeitslosen- oder Rentenversicherung zu leisten, die sie eigentlich vermeiden wollten. Untersuchungen für die Mitte der neunziger Jahre kamen zu dem Ergebnis, dass es etwa 180.000 bis 600.000 Scheinselbstständige gegeben habe. Angesichts der rund drei Millionen Selbstständigen in Deutschland scheint diese Zahl recht klein zu sein.

Inzwischen hat die Bundesregierung ein Gesetz zur Vermeidung von Scheinselbstständigkeit erlassen, mit dessen Hilfe die Zahl der nur angeblich auf eigenes Risiko Tätigen sinken soll.

Arbeitszeit: Die Wünsche der Frauen

in Prozent

Wunscharbeitszeit in Stunden	Vollzeit- beschäftigte	Teilzeit- beschäftigte
1 bis 14	2	19
15 bis 19	0	14
20	3	31
21 bis 29	6	15
30	20	10
31 bis 34	4	1
35	14	2
36 bis 40	45	7
41 und mehr	6	1

Quelle: Holst/Schupp 1998 auf Grundlage des
Sozio-ökonomischen Panels (SOEP)

Zweckbefristete Verträge, zum Beispiel zur Vertretung eines längerfristig erkrankten Kollegen, müssen vom Arbeitgeber mindestens zwei Wochen vor Ablauf schriftlich beendet werden. Die penible Beachtung der Formvorschriften ist deshalb so wichtig, weil sich befristete Verträge beispielsweise automatisch auf unbestimmte Zeit verlängern, sobald der Mitarbeiter auch nur einen Tag länger arbeitet, als in der Befristung vorgesehen ist.

Dasselbe gilt, wenn der „sachliche Grund“, dessentwegen der Vertrag vermeintlich befristet abgeschlossen wurde, etwa nachträglich von einem Gericht nicht anerkannt wird, was in der Praxis nicht selten geschieht. Dann haben Arbeitgeber, ohne es zu wollen, statt eines befristeten einen unbefristeten Arbeitsvertrag abgeschlossen. Sobald der Arbeitnehmer dann sechs Monate dem Betrieb angehört, genießt er vollen Kündigungsschutz.

Zeitarbeit

Wie bei Selbstständigen ist auch die Charakterisierung von Zeitarbeitsverhältnissen als atypische Beschäftigungsform kaum gerechtfertigt. Schon der Ausdruck „Zeitarbeit“ ist irreführend, weil die Mitarbeiter bei den Zeitarbeitsfirmen fest angestellt sind – mit demselben arbeits- und sozialrechtlichen Schutz, zum Beispiel Kündigungsschutz,

wie ihn die Beschäftigten anderer Unternehmen genießen.

Die Zeitarbeit ist vergleichsweise stark reguliert: So muss das Zeitarbeitsunternehmen eine Genehmigung der Bundesanstalt für Arbeit haben, in der es nachweist, dass es seine Arbeitgeberpflichten ordnungsgemäß erfüllen kann.

Die Höchstdauer für Zeitverträge beträgt zwölf Monate.

Die Zahl der Verlängerungen ist beschränkt, und das Arbeitsverhältnis mit der Zeitarbeitsfirma muss länger angelegt sein als der erste Vermittlungszeitraum, damit der Zeitarbeitnehmer nicht nur für einen Auftrag eingestellt wird und danach auf der Straße steht.

Ein Zeitarbeitnehmer, etwa ein Volljurist in der Immobilienabteilung einer Versicherung, verdient etwa 20 Mark die Stunde und kommt so auf 3.200 Mark brutto im Monat. Die Versicherung, die ihn ausleiht, zahlt an die Zeitarbeitsfirma mindestens das Doppelte, was nicht wenige Zeitarbeiter stört. Für sie ist es einfach kein gutes Gefühl, dass so viel Geld an ihnen vorbeifließt. Die Zeitarbeitsfirmen dagegen machen eine andere Rechnung auf. Die Mitarbeiter sind auf Dauer angestellt, und ihre Chefs müssen nicht nur die Lohnnebenkosten für Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung zahlen, sondern auch für Zeiten, zu denen kein Auftrag vorliegt.

Für die Kunden der Zeitarbeitsfirmen bedeutet gerade die „Risikoübernahme“ den entscheidenden Vorteil: Sie müssen sich nicht wie „normale“ Arbeitgeber mit Fragen der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, des Mutterschutzes, des Kündigungsschutzes oder der Mitbestimmung auseinandersetzen.

Fazit: Die zunehmende Individualisierung und der damit einhergehende Wandel der familiären und demographischen Strukturen stellt die modernen Industriegesellschaften vor grundlegend neue Herausforderungen, die in ihrer Bedeutung für die Lösung der Beschäftigungsprobleme häufig unterschätzt werden. Die Menschen wollen immer öfter ihr Leben in die eigene Hand nehmen und sich keine Vorgaben machen lassen – weder von Staat und Kirche noch von den Gewerkschaften.

2. Die Verträge und ihr Image



2.1 Problem

Ein unbefristeter Vollzeit-Job ist für viele Deutsche längst nicht mehr das Nonplusultra. Andere Beschäftigungsformen wie vor allem die Teilzeitarbeit sind verstärkt im Kommen. Im Jahr 1998 arbeiteten bundesweit schon fast 14 Millionen Menschen – das sind knapp 40 Prozent der Erwerbstätigen – in Arbeitsverhältnissen außerhalb der gewohnten Reihe.

Entgegen landläufigen Vorurteilen handelt es sich generell weder um minderwertige und schlecht bezahlte Jobs, noch geht die so genannte atypische Beschäftigung auf Kosten der Normalarbeitsverhältnisse.

Schon die blanken Beschäftigungszahlen zeigen, dass am immer wieder erhobenen Vorwurf, reguläre Jobber könnten durch flexiblere Konkurrenten ausgebootet werden, nicht viel dran ist. In Westdeutschland stieg die Zahl der atypisch Beschäftigten von 9,1 Millionen im Jahr 1985 auf 11,2 Millionen 1998 an – ein Plus von über 20 Prozent.

Damit wurde der Zuwachs der Normalarbeitsverhältnisse überflügelt, die im selben Zeitraum um 8 Prozent von 17,2 auf 18,6 Millionen zulegen konnten. Der Anteil der atypisch Beschäftigten an allen Erwerbstätigen stieg folglich von 35 auf 40 Prozent – wohlgemerkt, ohne dass die Zahl der unbefristeten Vollzeitjobs zurückging.

Allein dies ist bereits ein Indiz dafür, dass es sich bei der atypischen Beschäftigung um zusätzlich entstandene Arbeitsplätze handelt.

Bestätigt wird dies durch eine weitere Beobachtung: Im Jahr 1998 haben in Westdeutschland insgesamt 1,4 Millionen atypisch Beschäftigte eine feste Vollzeitstelle gefunden. Im Gegenzug sind aber nur 960.000 Menschen von einem regulären in ein atypisches Arbeitsverhältnis übergewechselt. Allein 1998 betrug der Wanderungssaldo zugunsten der Vollzeitjobs knapp eine halbe Million Personen (Tabelle).

Mit anderen Worten: Teilzeitarbeit und befristete Jobs bieten oft ein Sprungbrett in den „normalen“ Arbeitsmarkt.

Sprungbrett für den festen Job

Westdeutschland, in 1.000

	Wechsel aus atypischen in Normalarbeitsverhältnisse	Wechsel aus Normal- in atypische Beschäftigungsverhältnisse	Saldo
1986	695	735	-40
1987	1.005	489	+516
1988	1.634	668	+966
1989	1.093	720	+374
1990	960	818	+142
1991	1.092	747	+345
1992	691	596	+94
1993	780	718	+62
1994	703	630	+73
1995	1.689	561	+1.128
1996	1.073	1.056	+17
1997	1.253	1.045	+208
1998	1.419	959	+461

Quelle: Sozio-ökonomisches Panel (SOEP), eigene Berechnungen

2.2 Teilzeit

Bei Teilzeitbeschäftigten steht es außer Zweifel, dass zumindest ein großer Teil überhaupt kein Interesse an einer Vollzeitstelle hat – beispielsweise weil zu Hause die Kinder warten oder weil ein Fulltime-Job zu stressig wäre.

Doch es ist längst nicht nur die handfeste Chance auf einen zukünftigen Vollzeitarbeitsplatz, die den verschiedenen Arten atypischer Beschäftigung Glanz verleiht. Auch ansonsten spricht nach einer Untersuchung des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) Köln einiges für das Extra auf dem Arbeitsmarkt. So steht dem Verdacht, dass der Wechsel etwa in Richtung Teilzeit bei vielen Menschen unter Druck des Arbeitgebers erfolgt, schon der Umstand entgegen, dass gerade Frauen gern ihr Stundensoll zurückschrauben. Nur 13 Prozent arbeiteten im Jahr 1999 in Teilzeit, weil eine entsprechende Vollzeitstelle nicht zu finden war. Der überwiegende Teil der Betroffenen nennt dagegen persönliche Gründe, beruflich kürzer zu treten. Und selbst jede Dritte der vollzeitbeschäftigten Frauen wünscht sich vorzugsweise eine wöchentliche Arbeitszeit von höchstens 30 Stunden. Atypisch im Sinne von unerwünscht oder minderwertig könnte so allenfalls solche Teilzeitarbeit sein, die unfreiwillig erfolgt ist.

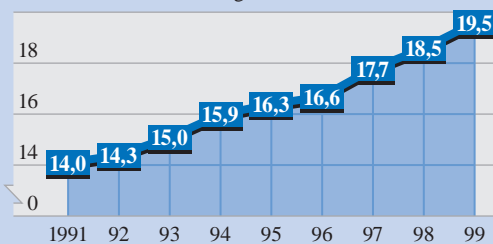
2.3 Befristete Verträge

Die Möglichkeit, befristete Verträge abzuschließen, halten die meisten Arbeitsmarktexperten für eines der erfolgreichsten arbeitsmarktpolitischen Instrumente der vergangenen zwei Jahrzehnte. Sie hat die Bereitschaft der Unternehmen erhöht, bei anziehender Auftragslage rasch neue Mitarbeiter einzustellen, und hilft damit dem Arbeitsmarkt und den Arbeitslosen. Es sind – wie oft auch Teilzeit- und Zeitarbeitsverträge – „Verträge der Vernunft“: Denn auch hier gilt das Sprichwort: „Besser den Spatz in der Hand als die Taube auf dem Dach.“ Oder anders gesagt: Besser einen befristeten Arbeitsvertrag in der Tasche als auf unbestimmte Zeit arbeitslos zu sein.

Ein enormer beschäftigungsfördernder Vorteil liegt außerdem darin, dass vor allem berufsfremden Mitarbeitern, Umschülern oder Arbeitssuchen-

Teilzeit: In Deutschland stets gestiegen

Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen abhängig Beschäftigten in Prozent



So viel Prozent der abhängig Beschäftigten waren 1999 in Teilzeit tätig

Öffentliche und private Dienstleistungen	31,1
Handel und Gastgewerbe	30,3
Immobilienervice	28,5
Kredit- und Versicherungsgewerbe	16,6
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	13,8
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	13,7
Öffentliche Verwaltung	13,1
Bergbau und Verarbeitendes Gewerbe	9,7
Baugewerbe	6,4
Energie- und Wasserversorgung	5,8

Ursprungsdaten: Statistisches Bundesamt

den ohne Berufsausbildung über einen längeren Zeitraum hinweg die Möglichkeit geboten wird, sich für eine Tätigkeit zu qualifizieren, aus der sich dann häufig ein Dauerarbeitsplatz entwickelt. Statistisch gesehen kommt es in mehr als der Hälfte aller Fälle zu einer Festanstellung. Aber selbst wo eine Übernahme nicht möglich ist, verbessern sich die Chancen der Betroffenen auf dem Arbeitsmarkt durch ein gutes Zeugnis und den Nachweis beruflicher Praxis deutlich.

Viele Betriebe nutzen die Möglichkeit eines Arbeitsverhältnisses auf Zeit auch, um ihre neuen Mitarbeiter über einen längeren Zeitraum hinweg kennen zu lernen. Die gesetzliche Probezeit von sechs Monaten reicht oft als Beurteilungszeitraum nicht aus.

Das Argument der Gewerkschaften, befristete Jobs würden den Kündigungsschutz aushöhlen, trifft nur äußerst eingeschränkt zu. Denn während der Vertragslaufzeit genießt der Arbeitnehmer den gleichen Kündigungsschutz wie seine unbefristet eingestellten Kollegen. Zudem ist zu berücksich-

2. Die Verträge und ihr Image

tigen, dass zwischen verschiedenen Branchen und Regionen ohnehin höchst unterschiedliche Kündigungsschutzregelungen existieren.

Befristet Beschäftigte sind auch keineswegs – wie oft behauptet wird – schlecht bezahlte Lückenbüßer. Das zeigt schon ein Blick auf die Einkommensstatistik:

Kein Lohndumping: Zwar brachte ein befristet Beschäftigter 1998 im Schnitt mit 3.700 DM pro Monat erkennbar weniger nach Hause als sein Kollege mit festem Vertrag, der auf rund 4.500 Brutto-Monatslohn kam. Doch bei dieser Durchschnittsbetrachtung wird ausgeblendet, dass überwiegend jüngere Menschen befristete Arbeitsverträge eingehen und selbst als „normal“ Beschäftigte meist weniger verdienen als ihre älteren Kollegen. Erst wenn die Einkommen nach Altersgruppen aufgesplittet werden, ergibt sich ein genaueres Bild:

Jüngere Jahrgänge: Bis zu einem Lebensalter von 30 Jahren gibt es kaum einen nennenswerten Einkommensunterschied bei Arbeitsverträgen mit und ohne Datumsgrenze. Das sollte nicht verwundern, sind doch unter den befristet Beschäftigten beispielsweise viele relativ gut bezahlte Nachwuchswissenschaftler an Unis oder Forschungsinstituten.

Mittlere Jahrgänge: Wer als jüngerer Mensch seinen Weg macht, erhält nach ein paar Jahren

einen festen Job. Höher Qualifizierte im mittleren Alter sind also enger an ihre Arbeitgeber gebunden. Dagegen haben die – ohnehin oft unterdurchschnittlich bezahlten – weniger qualifizierten Arbeitnehmer eher Mühe, eine Vollzeitstelle auf Dauer zu erhalten. Beim Lohnvergleich neigt sich also die Waage zugunsten der auf Dauer Vollzeitbeschäftigten.

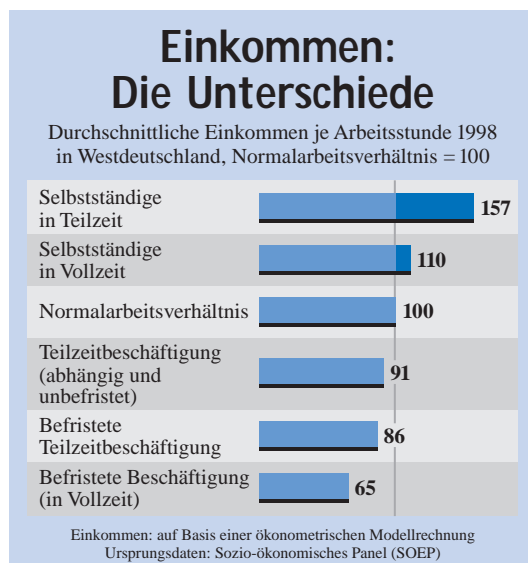
Ältere Jahrgänge: An Jahren gereift, sind fest angestellte Arbeitnehmer typischerweise nur noch dann zu einem Wechsel in eine Position auf Zeit bereit, wenn damit Aufstiegsmöglichkeiten und Einkommenszuwächse verbunden sind. Das trifft vor allem auf Führungspositionen zu, deren Verträge häufig zeitlich begrenzt sind. Als Folge errechnet sich für die Älteren mit befristeten Verträgen sogar ein höheres Durchschnittseinkommen.

Angesichts dieser Fakten ist es umso erstaunlicher, dass die Bundesregierung dennoch meint, die atypisch Beschäftigten bedürfen besonderer Hilfestellung. Statt alte Zöpfe abzuschneiden und den Arbeitsmarkt zu deregulieren (von Vorschriften zu befreien), wird den Unternehmen das Leben mit neuen Regeln unnötig erschwert.

2.4 Zeitarbeit

Zeitarbeit ist in Deutschland immer noch Zielscheibe von deutlicher Kritik, wenn nicht sogar von Hohn und Spott: „Zeit ist Geld, Zeitarbeit ist wenig Geld“, heißt ein Spruch. Ein anderer: „Wir stellen nur Zeitarbeiter ein, das ist billiger und ermöglicht ihnen obendrein noch eine wertvolle Ausbildung in Fensterputzen.“ Für immer mehr Menschen in Deutschland aber ist Zeitarbeit nicht mit Humor verbunden, sondern täglicher Ernst ihres Lebens. Weit über 600.000 Arbeitnehmer, gerade doppelt so viele wie noch vor vier Jahren, sind mittlerweile beschäftigt.

Die Bezahlung der Zeitarbeiter liegt nach Angaben des Bundesverbandes Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen (BZA) in Bonn, bei dem die meisten seriösen Zeitarbeitsfirmen Mitglied sind, im Schnitt etwa zehn bis 15 Prozent unter den sonst üblichen Tarifen der Kundenunternehmen. Auch die Sozialleistungen fallen in der



Ausgezeichnete Zeitarbeit

„Arbeit plus“, das Arbeitsplatzsiegel der Evangelischen Kirche Deutschlands (EKD), wurde im vergangenen Jahr unter anderem an eine Zeitarbeitsfirma in Lippstadt verliehen, die einen großen Anteil ihrer 40 Mitarbeiter aus Langzeitarbeitslosen rekrutiert, die nicht selten beim neuen Arbeitgeber einen festen Arbeitsplatz bekommen.

Dies gelingt unter anderem durch intensive persönliche Betreuung und zielgruppengemäße Qualifizierung in den verleihefreien Zeiten. Die Mitarbeiter werden arbeitsmedizinisch untersucht und sicherheitstechnisch betreut. Und dass sich die Firma schon lange an Tarifverträge hält, rundet das Bild ab. Aus der Laudatio der EKD: „Die Firma ist ein gutes Beispiel dafür, dass sich soziales Engagement und ökonomischer Erfolg fachkundig und kreativ verbinden lassen.“

Regel wenig üppig aus. So gewähren viele Firmen nur den gesetzlichen Mindesturlaub von 24 Werktagen.

Dennoch hat Zeitarbeit, ursprünglich als Nothelfer bei kurzfristigen Personalengpässen gedacht, längst einen festen Platz in der Personalplanung vieler Unternehmen.

Sie können, wenn sie tatsächlich einen neuen Mitarbeiter fest einstellen wollen, ihn erst ausgiebig kennen lernen.

Das hängt mit den Eigenarten des speziellen Arbeitsmarktes zusammen: Je später ein Zeitarbeiter abgeworben wird, desto geringer ist die Ablöse, die das Unternehmen an die Zeitarbeitsfirma zahlt. Nach sechs Monaten ist die Überlassung meist kostenlos.

Für die Unternehmen ist dies eine günstige Sache. Schließlich kommt sie meist schon eine einzige Stellenanzeige teurer. Aber auch die Mitarbeiter profitieren. Sie bekommen einen festen Job.

Insgesamt sind gewerblich-technische Fachkräfte Hauptstützen der Branche, Hochschulabsolventen, die meist einen Berufseinstieg suchen, kommen bei steigender Tendenz auf sechs Prozent unter den Zeitarbeitnehmern.

Weil die etablierten Personaldienstleister mit großem Unbehagen sehen, wie einige Konkurrenten Lohndumping betreiben, streben sie, was

normalerweise eher Gewerkschaften wollen, Tarifverträge an.

Dies ist in vielen Fällen gelungen – zuletzt für die Mitarbeiter der Expo 2000, bei der IG-Metall-Chef Zwickel im Aufsichtsrat saß.

2.5 Fazit

Der Trend geht zu Flexi: Während Ende der 80er Jahre noch mehr als drei Viertel aller Beschäftigten ein festes Arbeitszeitkorsett hatten, war es Ende der 90er Jahre nur noch ein Viertel. Die flexible Wochenarbeitszeit ist dabei der Hit. In 29 Prozent der Betriebe wird sie eingesetzt. Die Mitarbeiter können statt etwa 35 Stunden auch 32 oder 38 Stunden in der Woche arbeiten. Ihr Arbeitszeitkonto muss sich nur innerhalb eines bestimmten Zeitraums wieder ausgleichen. Auch Jahresarbeitszeitkonten (in 28 Prozent aller Unternehmen) und Gleitzeit (32 Prozent) erfreuen sich wachsender Beliebtheit. Bei Jahresarbeitszeitkonten wird das Prinzip der flexiblen Wochenarbeitszeit auf ein Jahr ausgedehnt, bei der Gleitzeit kann für jeden Tag aufs Neue entschieden werden, wann man „antanz“t. In vielen Firmen gibt es dabei eine Kernzeit mit Präsenzpflicht etwa von 11 bis 15 Uhr. Ganz neu im Rennen sind Lebensarbeitszeitkonten.

Flexibilität ist für alle von Vorteil: Solche Arbeitszeitmodelle eröffnen den Mitarbeitern mehr Verantwortung und größere Freiräume – und die Firmen können den Personaleinsatz besser auf den tatsächlichen Arbeitsanfall abstimmen. Die Unternehmen sparen oft Kosten – beispielsweise durch den Wegfall der teuren Überstundenzuschläge.

Für viele Branchen ist zudem Wochenend- und Feiertagsarbeit unverzichtbar, um den Betrieb aufrechtzuerhalten. Das gilt insbesondere für die Dienstleister. Im Jahr 1998 war bereits jeder zweite Erwerbstätige außerhalb des früher üblichen Wochenturnus im Einsatz – entweder ständig, regelmäßig oder gelegentlich. 14,8 Millionen Erwerbstätige gingen auch samstags zur Arbeit, 8,1 Millionen leisteten Sonn- und Feiertagsarbeit. Rund 4,6 Millionen Beschäftigte arbeiteten zuletzt in den Nachtstunden und 4,3 Millionen in Wechselschicht.

2. Die Verträge und ihr Image

Selbstständige: Das Bild hat sich gewandelt

So lange ist es nicht her, dass Unternehmer und Selbstständige bei ihren Mitbürgern in der Bundesrepublik noch eher als Kapitalisten und Ausbeuter betrachtet wurden, obwohl Selbstständige in aller Regel auch Arbeitgeber sind und allein diese Bezeichnung darauf hindeutet, wie wichtig sie für den Arbeitsmarkt sind. Inzwischen hat sich das Bild – der zumeist mittelständischen – Unternehmer deutlich verbessert. 61 Prozent finden sie nach einer neuen Umfrage des Allensbacher Instituts für Demoskopie im Auftrag der „Wirtschaftswoche“ mittlerweile „sympathisch“, 1993 waren es nur 38 Prozent.

Nach einer früheren Untersuchung aus Allensbach scheint die Bevölkerung mit Selbstständigen auch nicht mehr die Vorstellung vom bösen Buben zu verbinden. Sie sieht ihn eher als durchsetzungsfähigen Macher und tüchtigen Malocher, der bei entsprechenden Rahmenbedingungen für Wohlstand und neue Arbeitsplätze sorgen kann: Mit seiner Person werden sehr viel Willensstärke (67 Prozent der Befragten), harte Arbeit (62 Prozent), Durchhaltevermögen (59 Prozent) sowie Tüchtigkeit (56 Prozent) assoziiert.

Doch während die Wochenendarbeit seit Anfang der 90er Jahre deutlich zugenommen hat, tat sich beim Schichtdienst so gut wie nichts, und die Nachtarbeit ist sogar auf dem absteigenden Ast. Dahinter steckt der Strukturwandel in Richtung Dienstleistungsgesellschaft. So haben die an sieben Wochentagen arbeitenden Branchen wie etwa Gastronomie und Gesundheitswesen ihr Personal in den vergangenen Jahren aufgestockt, während die schicht- und nachtarbeitsintensiven Wirtschaftszweige Energie, Bergbau und Industrie kräftig Federn gelassen haben.

In der Bevölkerung wird die Notwendigkeit einer Flexibilisierung der Arbeitszeit klar gesehen: 73 Prozent der gerade vom Forschungsinstitut für Ordnungspolitik (FiO) Befragten sind grundsätzlich der Ansicht, dass der zeitliche Personaleinsatz an die Auftragslage des Unternehmens angepasst werden muss. Generell fordert

eine Mehrheit von 65 Prozent, dass die Arbeitszeit flexibilisiert werden sollte. Mit dem Gedanken weniger anfreunden können sich die geringer Qualifizierten, große Zustimmung kommt dagegen von Führungskräften. Kein Wunder: Die höher Qualifizierten sind häufig in Bereichen tätig, in denen die Arbeitszeit ohnehin nicht starr geregelt werden kann.

Doch nicht nur die allgemeine Akzeptanz, sondern auch die persönliche Bereitschaft zu einer flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit ist groß. So wären 78 Prozent der Befragten dazu bereit, auf Freizeit zu verzichten, wenn eine Arbeit abgeschlossen werden muss. Die Bereitschaft zum Freizeitverzicht ist im Osten (88 Prozent) ausgeprägter als im Westen (76 Prozent). Eine deutliche Mehrheit der Befragten ist bereit, die eigene Arbeitszeit an die betrieblichen Gegebenheiten anzupassen: 73 Prozent würden immer dann arbeiten, wenn es die Auftragslage des Unternehmens erfordert.

Bei den Löhnen ist Flexibilisierung nicht ganz so populär. Lediglich eine knappe Mehrheit von 50,5 Prozent möchte, dass auch die Löhne flexibilisiert werden. Je höher das Einkommen ist, desto größer ist die Zustimmung zu einer Flexibilisierung der Lohngestaltung. Offensichtlich versprechen sich die Bezieher höherer Einkommen davon bessere Einkommensperspektiven, während die Bezieher niedrigerer Einkommen eher die damit verbundenen Risiken sehen: Sie möchten offensichtlich am Monatsende mit einer bestimmten Summe kalkulieren können.

Für viele Menschen gibt es einen engen Zusammenhang zwischen Leistung und Entlohnung. Immerhin 72 Prozent der Berufstätigen sind der Meinung, dass das eigene Einkommen mehr von der eigenen Leistung als von tariflichen Regelungen abhängen sollte. Und 54 Prozent geben an, dass Unternehmen die Möglichkeit haben müssen, die Löhne an die Wirtschaftslage anzupassen, um auch in Krisenzeiten wettbewerbsfähig zu bleiben. Vor allem Befragte mit Abitur, Beamte und Selbstständige halten das für sinnvoll.

Der Autor

Holger Schäfer, Diplom-Ökonom

Studium der Wirtschaftswissenschaften in Bremen, wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Hochschule Harz, Senior-Researcher bei der ProRegio Consult GmbH, seit 2000 Mitarbeiter im Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW), Arbeitsbereich Arbeitsmarkt.

Nr. 67 – März 2001

Herausgeber: Bundesarbeitsgemeinschaft
SCHULE WIRTSCHAFT

Redaktion: Diplom-Volkswirt Wolfgang Larmann

Grafik/Layout: Ralf Sassen, Michael Kaspers

© 2001 Deutscher Instituts-Verlag GmbH

Gustav-Heinemann-Ufer 84-88, 50968 Köln

Postfach 51 06 70, 50942 Köln

Telefon: (02 21) 49 81- 4 52

Internet: divkoeln.de

E-Mail: div@iwkoeln.de

Druck: Druckhaus Locher, Köln

ISBN: 3-602-24266-8