



WZB

Berlin Social Science Center



Arbeitsbedingungen um MitarbeiterInnen zu halten und neue zu gewinnen

Atypische und prekäre Beschäftigung in den Pflege- und Heilberufen in Deutschland

Dr. Stefan Stuth, Universität zu Köln (ISS) und Wissenschaftszentrum Berlin für
Sozialforschung (WZB)

Gliederung

- Atypische Beschäftigung
- Beschäftigungsqualität & prekäre Beschäftigung
- UmsteigerInnen gewinnen

Atypische Beschäftigung

- Bezeichnet Beschäftigungsverhältnisse, die vom unbefristeten Vollzeitbeschäftigungsverhältnis abweichen
- Darunter fallen:
 - Befristung
 - Teilzeit
 - Soloselbstständigkeit
 - Leiharbeit

Arbeitsmarktpolitisches Instrument

- Soll Personen in Beschäftigung bringen
- Reduziert Erwerbslosigkeit
 - Befristete Beschäftigungsformen sichern die Anpassungsfähigkeit von Organisationen an externe Schwankungen
 - Teilzeit-Beschäftigungsverhältnisse können von Unternehmen als interne Flexibilisierungsmaßnahmen genutzt werden
 - Teilzeit-Beschäftigung kann den Bedürfnissen und Wünschen der Beschäftigten entgegenkommen

Nebenwirkungen

- Kann Normalbeschäftigung substituieren
- Anstelle der angestrebten Verringerung der Erwerbslosigkeit, erhöht sie sie in Zeiten ökon. Krisen
- Ausschluss von bzw. verringerter Zugang zu firmeninternen Weiterbildungen, Aufstiegspfaden
- Sozialversicherung
- Erhöht Unsicherheit der Individuen in der privaten wie beruflichen Lebenssphäre

Sample

- SOEP
 - Männer und Frauen, die in ausgewählten Pflege- und Heilberufen erwerbstätig sind
 - Zeitraum: 1993-2012
 - PhysiotherapeutInnen u.ä. Berufe: N = 1409
 - Krankenschwestern/-pfleger N = 5033
 - Sozialarb./Sozialpäd./Heilpäd. N = 2187
 - ErzieherInnen N = 3300
 - Heilerziehungs-/KinderpflegerInnen N = 866
 - ÄrztInnen N = 1861

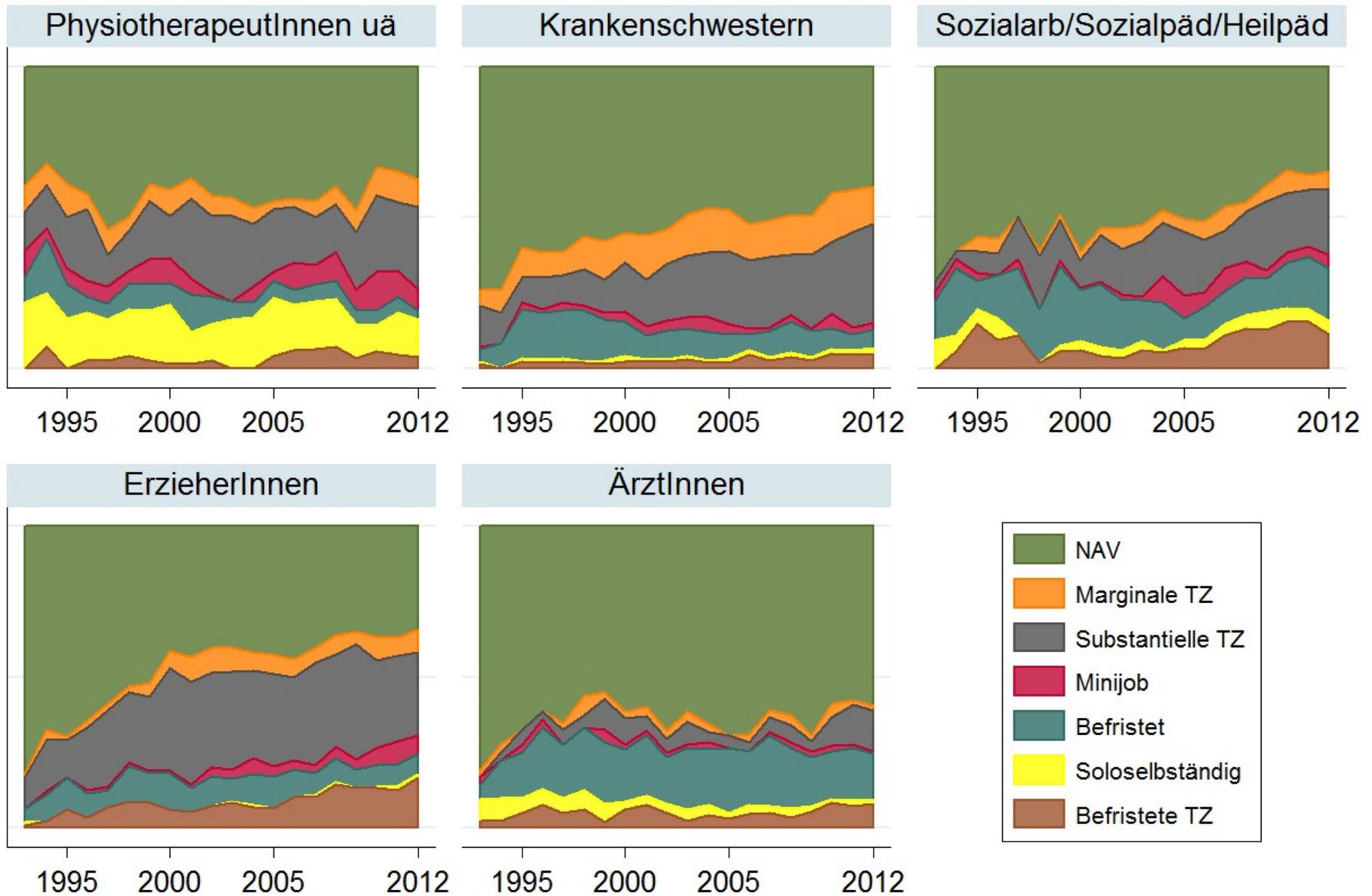
Formen der atypischen Beschäftigung

- NAV = „Normalarbeitsverhältnis“
- Marginale Teilzeit = <20 Wochenstunden
- Substantielle Teilzeit = 20 bis unter 35 Wochenstunden
- Minijobs
- Befristete Arbeitsverhältnisse
- Soloselbständige = Selbständige ohne zusätzliche Beschäftigte
- Befristete Teilzeit

Formen der atypischen Beschäftigung

- NAV
- Marginale Teilzeit
 - (Rente, Karriere, Weiterbildung)
- Substantielle Teilzeit = 20 bis unter 35 Wochenstunden
- Minijobs
 - (Lock-In, Rente, AL-Versicherung, Karriere, Weiterbildung)
- Befristete Arbeitsverhältnisse
 - (Karriere, Weiterbildung, Unsicherheit)
- Soloselbständige
 - (SV, Unsicherheit, Vereinbarkeitsprobleme)
- Befristete Teilzeit

Atypische Beschäftigung in Pflege-/Heilberufen



Beschäftigte gewinnen und halten

- Entfristen
- Entfristungspraxis transparent gestalten
- MinijobberInnen und marginal
Teilzeitbeschäftigte motivieren
(Lebenslagencoaching, Betreuungsangebote
für Kinder oder Angehörige)

Beschäftigungsqualität

- Atypische Beschäftigung fokussiert auf Gestaltung formaler Beschäftigungsverhältnisse
 - Einkommen, Absicherung und Ähnliches nur unzureichend abgebildet
- Prekäre Beschäftigung

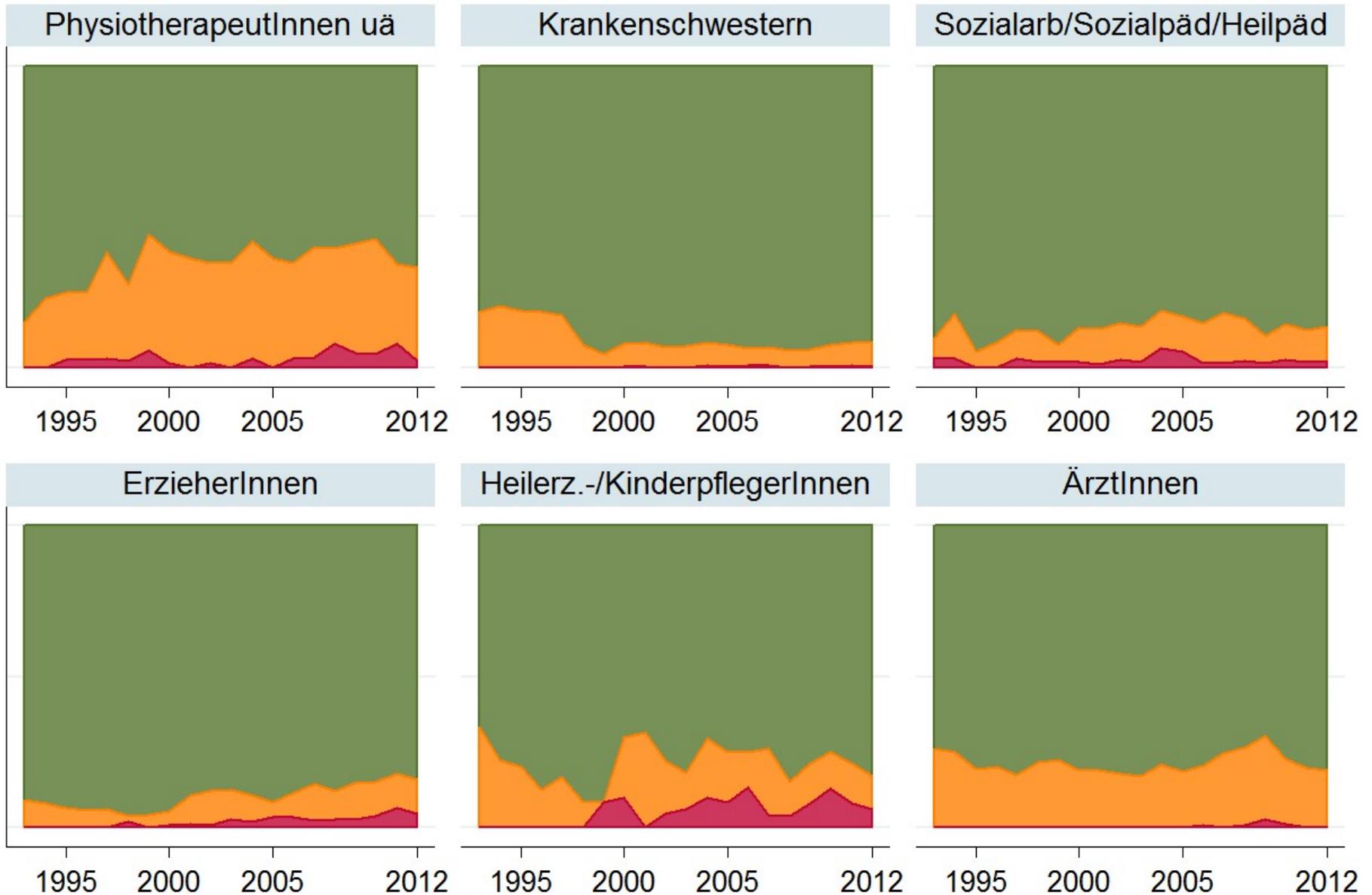
Prekarität

- Bezeichnet einen gefährlichen Mangel an Sicherheit und Stabilität
- Definition: Prekäre Beschäftigung sichert nicht den minimalen Lebensstandard
 - Lebensstandard wird nicht definiert durch ein einzelnes Element, sondern durch eine Häufung prekärer Faktoren (Rodgers 1989)
- Oft operationalisiert als atypische Beschäftigung
 - Problem:
 - Annahme, dass atypische Beschäftigung per se prekär ist, ist falsch
 - Gleichstellung Normalarbeitsverhältnisse mit sicherer Beschäftigung

Prekäre Beschäftigung – Indikatoren

Indikator	Bedingung für die Zuweisung eines Prekaritätsindexpunktes
<u>Einkommen</u>	
Niedriglohn	Weniger als 2/3 des Medianverdienstes (Bruttostundeneinkommen)
Existenzminimum	Jahresbruttoeinkommen liegt unterhalb des Grundfreibetrags
<u>Beschäftigungsunsicherheit</u>	
Erwerbslosigkeitsrisiko	Ausgeübter Beruf hat überdurchschn. Erwerbslosigkeitsrisiko
Erhöhte berufsspez. Gesundheitsrisiken	Beschäftigt in einem Beruf mit physischer Arbeitsbelastung (Job-Exposure-Matrizen)
„Einfache“ Arbeit	Beschäftigung erfordert keine Berufsausbildung oder Universitätsabschluss
<u>Mangelhafte rechtliche Absicherung</u>	
Fehlende Absicherung	Beschäftigung ist ausgenommen von Arbeitslosenversicherung und Rentenansprüchen
Kein Anspruch auf Kündigungsschutz	Angestellt in einem Kleinbetrieb mit weniger als 5-10 Beschäftigten (<i>Kleinbetriebsklausel</i>)

Prekarität in Pflege-/Heilberufen



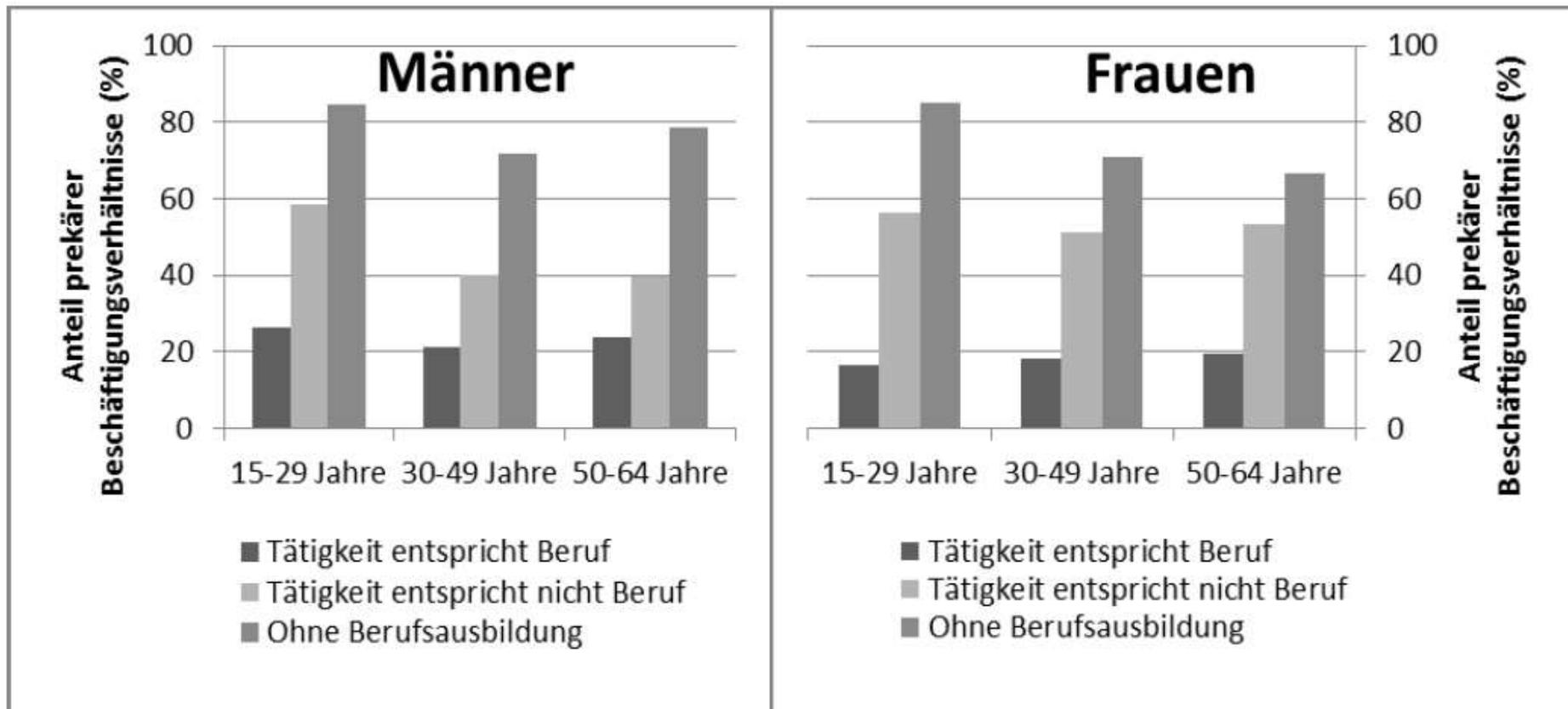
Quellen der Prekarität

	Existenzminimum	Niedriglohn	einfache Arbeit	kein SV-Schutz	Kleinbetriebsklausel
Physiotherapeuten	16	23		40	42
Krankenschwestern		12			
Sozialarb/Sozialpädag/Heilpäda	11	13		13	
Erzieherinnen	11	14			20
Heilerziehungs-/Kinderpfleger	20	26	19	15	15
Ärztinnen				33	24

Rekrutierung von Umsteigern

- In der Mitte des Erwerbslebens entsteht bei vielen Beschäftigten der Wunsch nach einem Berufswechsel
 - Das deutsche Bildungssystem sieht so etwas nicht vor – keine Finanzierung
 - Vollwertiger Umstieg nur möglich, wenn ein/e sehr gut verdienende/r PartnerIn existiert
 - Vollwertiger Umstieg = Erlernen eines neuen Berufs

Zusammenhang von Bildung, Beruf und prekärer Beschäftigung, 1993-2012



Quelle: SOEP, eigene Berechnungen; N = 99.129

Vollwertige Umstiege systematisch ermöglichen

- Entwicklung von entlohnten Ausbildungsprogrammen, die zu beruflichen Ausbildungsabschlüssen führen
- Dual, schulisch, Studium, duales Studium
 - Stipendien, Ausbildungsvergütungen, Studienkredite mit zusätzlichen Abschreibungsmöglichkeiten (vgl. zum BAföG)

Mitarbeiter halten und gewinnen

- Entfristen
- Motivieren
- Kleine und Soloselbstständige gezielt ansprechen
- Auf Qualität setzen: Entlohnung, qualifikationsadäquate Beschäftigung, SV-pflichtige Beschäftigung
- Vollwertige Ausbildungsprogramme für Erwachsene in der Lebensmitte aufsetzen

Quelle der Abbildung auf Folie 17

- Stuth, S., Schels, B., Promberger, M., Jahn, K., Allmendinger, J. (2018) Prekarität in Deutschland?! Berlin: WZB.
 - <https://bibliothek.wzb.eu/pdf/2018/p18-004.pdf>