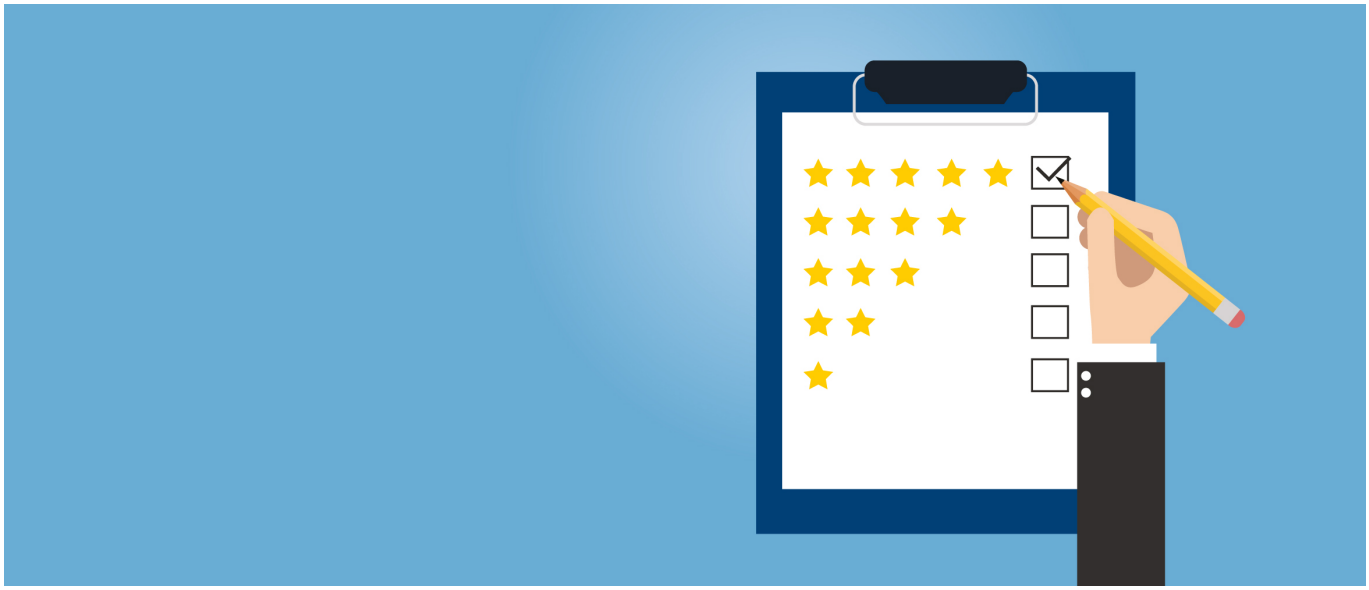
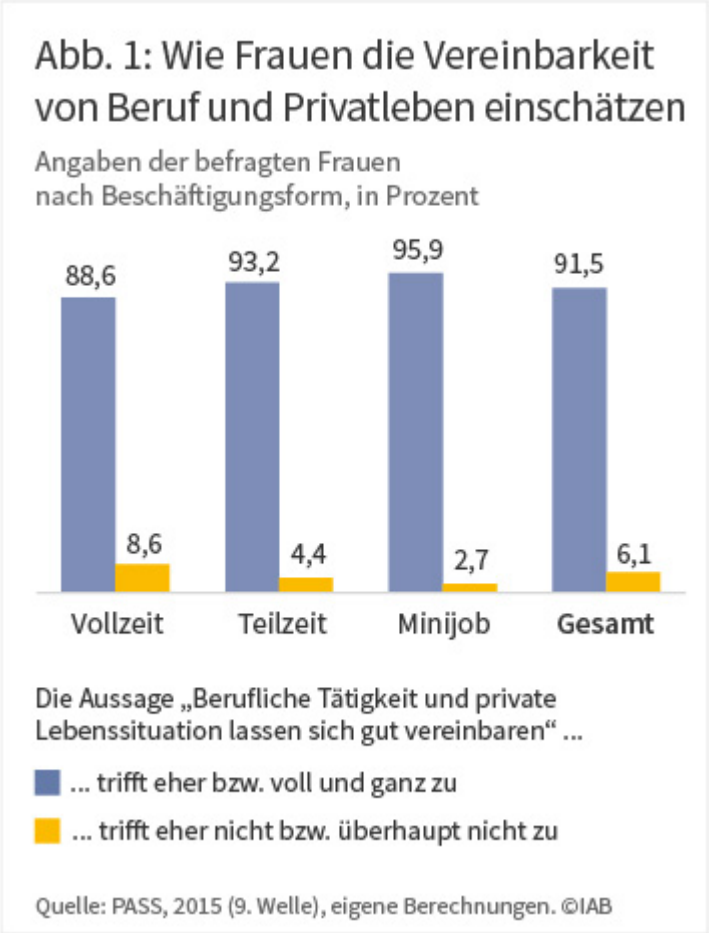
Datum: 15. November 2017



Wie Erwerbstätige ihre berufliche Lage in Zeiten des Wandels wahrnehmen

Stefanie Gundert

Die Arbeitswelt hat sich in den letzten Jahrzehnten grundlegend verändert. Das zeigen auch die Forschungsergebnisse aus dem Panel „Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“ (PASS). Obwohl die meisten Erwerbstätigen auch heute noch in unbefristeten Festanstellungen tätig sind, haben andere Formen der Beschäftigung seit den 1980er Jahren deutlich an Bedeutung gewonnen. So ist etwa die Zahl der Teilzeit- und Minijobs gestiegen, was mit der zunehmenden Erwerbstätigkeit von Frauen und dem vielerorts knappen Angebot an Kinderbetreuungs- und Pflegeeinrichtungen zusammenhängt. Vor allem Mütter arbeiten oftmals in Teilzeit, um beruflichen und privaten Anforderungen gleichermaßen gerecht werden zu können.



Anmerkung zur Signifikanz: Im Vergleich zu Minijobberinnen fallen die Anteilswerte in der Gruppe der Vollzeitbeschäftigten signifikant geringer aus. Minijobberinnen und Teilzeitbeschäftigte unterscheiden sich nicht signifikant.

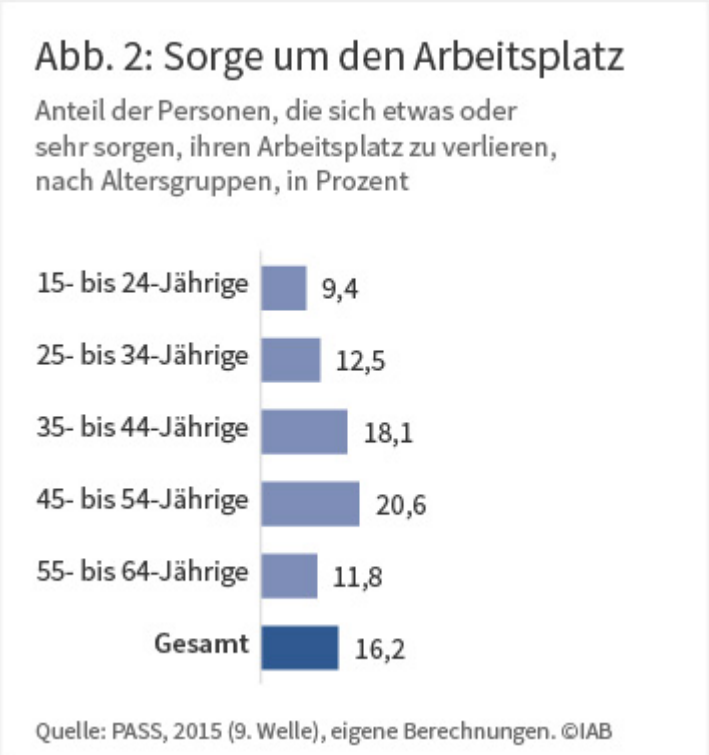
Auch bei den erwerbstätigen Teilnehmerinnen am Panel „Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“ hängt die Einschätzung, wie gut sich Beruf und Privatleben miteinander vereinbaren lassen, mit dem Umfang ihrer Erwerbstätigkeit zusammen. Von den im Jahr 2015 befragten Frauen, die einer Berufstätigkeit nachgingen, empfanden es nur wenige als schwierig, Beruf und Privatleben in Einklang zu bringen, wie aus Abbildung 1 hervorgeht. Insgesamt stimmten über 90 Prozent der Frauen der Aussage zu, dass sich ihre berufliche Tätigkeit gut mit ihrer derzeitigen Lebenssituation vereinbaren lässt. Dabei unterscheiden sich die Angaben der Befragten je nach Umfang ihrer Erwerbstätigkeit. Frauen, die einen

Minijob ausübten, schätzten die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben besonders häufig als gut ein. Demgegenüber erlebten Frauen, die in Vollzeit arbeiten, es signifikant häufiger als schwierig, ihre Arbeit und private Belange miteinander in Einklang zu bringen.

Befristete Verträge haben zugenommen

Ein weiterer Trend am Arbeitsmarkt ist die Zunahme von Arbeit auf Zeit: Heute haben mehr Menschen einen befristeten Arbeitsvertrag als noch Anfang der 1990er Jahre. Vor allem jüngere Beschäftigte sind zu Beginn ihres Erwerbslebens seltener als früher unbefristet angestellt. Arbeitgeber nutzen Zeitverträge aus ganz unterschiedlichen Gründen. So werden befristete Stellen bei vorübergehendem Personalbedarf, zum Beispiel als Vertretungsstellen, vergeben. Des Weiteren können Befristungen dazu dienen, neue Mitarbeiter oder Berufsanfänger zu erproben. Doch nicht immer werden befristete Verträge zu einem späteren Zeitpunkt in unbefristete Arbeitsverhältnisse umgewandelt. Dies kann dazu beitragen, dass Beschäftigte ihre berufliche Zukunft als unsicher wahrnehmen.

Angst vor Jobverlust variiert nach Alter



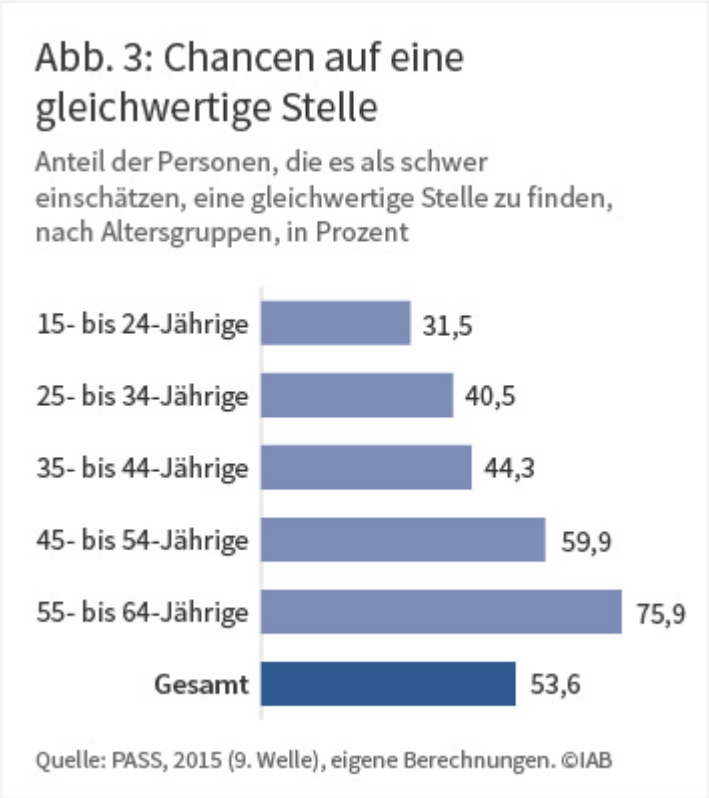
Anmerkung zur Signifikanz: Im Vergleich zur

Altersgruppe der 45- bis 54-Jährigen fallen die Anteile in den übrigen Gruppen – mit Ausnahme der 35- bis 44-Jährigen – jeweils signifikant geringer aus.

Abbildung 2 zeigt, inwieweit die Befragten befürchten, ihren Arbeitsplatz zu verlieren. Im Jahr 2015 gaben insgesamt rund 16 Prozent der Beschäftigten an, sich „etwas Sorgen“ oder „große Sorgen“ um ihren Arbeitsplatz zu machen. Wie der Vergleich nach Altersgruppen zeigt, haben junge Arbeitnehmer in der Altersgruppe bis 24 Jahre vergleichsweise selten Angst vor einem Jobverlust: Während sich circa neun Prozent der Befragten in dieser Altersgruppe etwas oder große Sorgen machen, ihre Stelle zu verlieren, steigt dieser Anteil mit dem Alter tendenziell an. Am häufigsten sorgen sich die 45- bis 54-Jährigen: Etwa ein Fünftel von ihnen hat Angst, den Arbeitsplatz zu verlieren. In der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen ist der Anteil derjenigen, die sich um ihre Stelle sorgen, mit zwölf Prozent dagegen wieder geringer.

Jüngere Arbeitnehmer blicken ihrer beruflichen Zukunft also weniger sorgenvoll entgegen als Beschäftigte mittleren Alters. Auf den ersten Blick mag dieser Befund erstaunen, da die Arbeitsverhältnisse jüngerer Beschäftigter häufiger befristet und damit formal weniger sicher sind. Wie Arbeitnehmer ihre Arbeitsplatzsicherheit wahrnehmen, hängt aber noch von einer Reihe weiterer Umstände ab, denen im Folgenden nachgegangen wird.

Jüngere sind optimistischer



Anmerkung zur Signifikanz: Im Vergleich zur Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen fallen die Anteile in den übrigen Gruppen jeweils signifikant geringer aus.

Wie Abbildung 3 verdeutlicht, schätzen jüngere Arbeitnehmer ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt positiver ein als ältere. Die Studienteilnehmer wurden gebeten zu bewerten, wie schwierig es für sie wäre, eine gleichwertige Stelle zu finden. Mehr als die Hälfte der Beschäftigten ging davon aus, dass es ihnen „ziemlich schwer“ oder „sehr schwer“ fallen würde, eine vergleichbare Stelle zu finden. Ältere Arbeitnehmer zeigten sich dabei pessimistischer als jüngere: Während drei Viertel der Beschäftigten im Alter von 55 bis 64 Jahren Schwierigkeiten bei der Suche nach einer vergleichbaren Stelle erwarteten, traf dies nur auf knapp ein Drittel der 15- bis 24-Jährigen zu. Dass sich jüngere Beschäftigte weniger vor einem Arbeitsplatzverlust fürchten als ältere, kann also unter anderem daran liegen, dass sie ihre Chancen am Arbeitsmarkt optimistischer beurteilen. Daneben gibt es eine Reihe weiterer möglicher Erklärungen. Beispielsweise ist anzunehmen, dass die Folgen eines Jobverlusts älteren Beschäftigten gravierender erscheinen. So arbeiten langjährig Beschäftigte häufiger in höheren beruflichen Positionen und verdienen im Durchschnitt mehr

als junge Arbeitnehmer. Werden sie arbeitslos, haben Ältere also oftmals mehr zu verlieren. Außerdem haben ältere Arbeitslose schlechtere Chancen, eine neue Stelle zu finden. Hinzu kommt, dass sich die Lebensverhältnisse mit dem Alter wandeln. Während viele Berufsanfänger noch keine Familie gegründet haben, trägt das Erwerbseinkommen älterer Arbeitnehmer häufig auch zum Lebensunterhalt von Partnern und Kindern bei.