

2 Beschäftigung in Europa im Wandel

Ziel dieses Kapitels ist es, einen knappen Abriss über den Wandel der europäischen Arbeitsmärkte zu geben. Im Fokus stehen insbesondere die zunehmende Verbreitung atypischer Beschäftigung sowie die Bedeutung, die den unterschiedlichen Formen von Erwerbsarbeit in den einzelnen Ländern zukommt. Kapitel 2.2 widmet sich der Bewertung des Beschäftigungswandels in Europa. In den Kapiteln 2.1 und 2.2 steht die *atypische* Beschäftigung im Vordergrund, während in Abschnitt 2.3 der Fokus auf *prekäre* Beschäftigung gelegt und die in dieser Untersuchung verwendete Definition prekärer Beschäftigung vorgestellt wird.¹

2.1 Chancen und Risiken der Entstehung und Verbreitung atypischer Beschäftigung

Seit den 1970er Jahren haben in nahezu allen europäischen Ländern Veränderungen am Arbeitsmarkt stattgefunden, die allgemein mit einem Anstieg von vom Normalarbeitsverhältnis abweichender Beschäftigungsformen umschrieben werden können (Allmendinger et al. 2013; Broughton et al. 2016; Eichhorst 2017). Als Normalarbeitsverhältnis² gilt generell eine unbefristete Vollzeitbeschäftigung (Mückenberger 1985, 2010; Keller und Seifert 2009, S. 40f). Mit

1 Im Folgenden wird mitunter auf Ergebnisse nationaler Studien zu einzelnen Ländern zurückgegriffen. Dies erfolgt aufgrund der Tatsache, dass für viele Aspekte keine ländervergleichenden Studien vorliegen. Die genannten Studien haben in diesem Sinne exemplarischen Charakter.

2 Die Begriffe „Normalarbeitsverhältnis“ und „reguläre Beschäftigung“ werden in dieser Studie synonym verwendet.

Ausnahme von Tschechien und Rumänien sind die Beschäftigungsquoten seit 1996 in ganz Europa gestiegen und liegen in den meisten europäischen Ländern zwischen 60% und 70%. Die höchsten Werte finden sich in den skandinavischen Ländern mit über 70%, die geringsten in Osteuropa und Italien mit knapp 60% (Allmendinger et al. 2013; Schmeißer et al. 2012).³ Der Anstieg der Beschäftigungsquoten geht allerdings überwiegend auf die Entstehung atypischer Beschäftigungsverhältnisse zurück, also auf die Verbreitung von Teilzeit, Befristung, Leiharbeit oder Solo-Selbständigkeit. Der Anteil an Personen in einem Normalarbeitsverhältnis hingegen ist zwar nicht überall zurückgegangen, in fast allen Ländern aber zumindest schwächer gestiegen als die Verbreitung atypischer Beschäftigung (Tab. 2.1). Da darüber hinaus die Erwerbslosigkeit zugenommen hat, hat sich die Dominanz des Normalarbeitsverhältnisses verringert.⁴

Der Anstieg atypischer Beschäftigung wird im Allgemeinen auf folgende Veränderungen zurückgeführt (Tangian 2004, S. 11f.): Der schnelle technologische Wandel bringt zahlreiche Projekte mit kurzer Laufzeit mit sich, in denen Angestellte befristete Verträge erhalten. Dies ließ sich in besonderem Maße in Spanien und den Niederlanden beobachten. Der technologische Fortschritt machte sich zudem in einer steigenden Anzahl Solo-Selbständiger außerhalb des landwirtschaftlichen Sektors bemerkbar. Des Weiteren ist der Anstieg atypischer Beschäftigung eine Auswirkung globalisierter Arbeitsmärkte, da Arbeitsstandorte zunehmend ins Ausland verlagert werden können, wodurch Druck auf die Arbeitnehmer ausgeübt wird. Die hohe Quote Langzeitarbeitsloser in vielen europäischen Ländern geht zudem damit einher, dass Arbeitnehmern – insbeson-

3 Im WZB-Projekt „Institutionelle Bedingungen des Zusammenhangs von atypischer Beschäftigung und sozialer Ungleichheit in Europa“ wird die Verbreitung einzelner Beschäftigungsformen relativ zur erwerbsfähigen Bevölkerung errechnet. Damit weichen die Zahlen von sonstigen Statistiken ab, die meist die erwerbstätige Bevölkerung betrachten. Aber nur im Vergleich zu denen, die potentiell erwerbstätig sein könnten, lässt sich analysieren, auf welche Beschäftigungsformen der Anstieg der Beschäftigung zurückgeht (Schmeißer et al. 2012, S. 11). Da dies einleuchtend ist, werden die Zahlen aus genanntem Projekt als Grundlage des Kapitels genommen.

4 Dieser Wandel ist noch deutlicher, wenn Veränderungen seit den 1970er Jahren betrachtet werden. Allerdings sind europäisch vergleichbare Zahlen für die einzelnen atypischen Beschäftigungsformen kaum verfügbar. Daher werden die Zahlen aus genanntem WZB-Projekt verwendet, auch wenn so die dramatischen Veränderungsprozesse nur in abgeschwächter Form deutlich werden.

dere denen, die bereits von (Langzeit-) Arbeitslosigkeit betroffen waren – vermehrt atypische Beschäftigungsverhältnisse angeboten werden können. Darüber hinaus ist die gestiegene Anzahl an Arbeitsmigranten, die gerade auch saisonale, also kurzzeitig befristete oder Zeitarbeitsverträge annehmen, ein Grund für den Anstieg atypischer Beschäftigung. Überdies kann in den meisten europäischen Ländern ein zunehmender Wohlstand beobachtet werden. Gerade in wohlhabenden und hochentwickelten Industriestaaten werden zum einen flexible Arbeitsverhältnisse besonders benötigt, zum anderen ist in diesen Ländern auch die Frauenerwerbsquote besonders hoch, was wiederum die Forderung nach flexiblen Arbeitszeiten zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit sich bringt. Die relativ hohen Löhne in diesen Ländern machen kürzere Arbeitszeiten zudem attraktiver (Schmid und Protsch 2009, S. 14-17). Darüber hinaus liegt der Anstieg der (atypischen) Erwerbstätigkeit darin begründet, dass gerade in wohlhabenden Ländern vormals unentgeltliche Dienstleistungen (Pflege, Kinderbetreuung etc.) zunehmend vermarktet werden, wodurch „neue“ Arbeitsplätze mit üblicherweise atypischen Arbeitsverträgen entstehen (Schmid und Protsch 2009).

Tabelle 2.1 zeigt, dass in allen europäischen Ländern mindestens ein knappes Drittel aller Personen im erwerbsfähigen Alter in einem Normalarbeitsverhältnis beschäftigt ist. Allerdings ist die Spannweite zwischen 48% in Tschechien, 43% in Dänemark und 30% in Italien sehr groß. In den Niederlanden hat sich der Arbeitsmarkt in den letzten zehn Jahren sogar derart verändert, dass atypische Beschäftigungsverhältnisse inzwischen deutlich stärker verbreitet sind als das Normalarbeitsverhältnis (44% zu 28%).

Tabelle 2.1: Verbreitung und Wandel der Beschäftigungsformen in Europa:
Verbreitung (2011; % der erwerbsfähigen Bevölkerung) und
Wandel der Beschäftigungsformen (1996-2011; Prozentpunkte)

	Normal- arbeit		atypisch gesamt		Teilzeit		Befristung		Solo- Selbst.		Zeitarbeit	
	%	+/-	%	+/-	%	+/-	%	+/-	%	+/-	%	+/-
kontinental												
AT	42,0	-6,0	25,0	+9,0	16,0	+8,0	6,0	+1,0	5,0	+1	1,5	+0,7
BE	36,0	0,0	24,0	+5,0	15,0	+5,0	5,0	+2,0	6,0	-1	2,2	+0,5
DE	40,0	-2,0	29,0	+10	18,0	+7,0	9,0	+3,0	5,0	+2	1,6	+0,8
FR	40,0	+1,0	21,0	+3,0	11,0	+1,0	8,0	+2,0	4,0	0	2,5	-0,1
NL	28,0	-6,0	44,0	+15	33,0	+11	11,0	+4,0	7,0	+2	2,8	+0,5
nordisch												
FI	43,0	+5,0	24,0	+4,0	11,0	+4,0	10,0	+1,0	6,0	-1	1,1	+0,7
DK	43,0	-3,0	28,0	+3,0	20,0	+4,0	6,0	-2,0	4,0	+1	0,8	+0,5
SE	46,0	+4,0	26,0	+1,0	16,0	-1,0	11,0	+4,0	4,0	-1	1,3	+0,3
mediterran												
EL	30,0	0,0	22,0	+1,0	6,0	+1,0	4,0	+1,0	12,0	-2	n.v.	n.v.
ES	32,0	+9,0	24,0	+2,0	9,0	+5,0	12,0	0,0	6,0	-2	0,8	-0,1
IT	30,0	-1,0	24,0	+10	10,0	+4,0	6,0	+3,0	9,0	+3	1,0	+0,7
PT	40,0	+1,0	22,0	+2,0	4,0	-1,0	12,0	+7,0	7,0	-4	0,9	0,0
liberal												
UK	41,0	-1,0	27,0	+2,0	17,0	+1,0	4,0	0,0	7,0	+1	4,8	+1,0
IE	33,0	-2,0	24,0	+6,0	15,0	+7,0	5,0	+1,0	6,0	-1	1,7	+0,2
postkommun.												
CZ	48,0	-6,0 ¹	15,0	+4 ¹	3,0	0,0 ¹	4,0	0,0 ¹	9,0	+4 ¹	n.v.	n.v.
HU	42,0	+1,0	13,0	+2,0	4,0	+2,0	5,0	+2 ¹	3,0	-5	n.v.	n.v.
PL	33,0	-10 ¹	24,0	+9,0	5,0	-1 ²	13,0	+11 ¹	9,0	-2 ¹	n.v.	n.v.
RO	46,0	-6,0 ¹	12,0	-3 ¹	1,0	-2 ¹	1,0	0,0 ¹	10,0	-1 ¹	n.v.	n.v.
SI	44,0	-3,0	18,0	+6,0	5,0	+2,0	9,0	+5,0	5,0	0	n.v.	n.v.

Quelle: für alle Beschäftigungsformen außer Leiharbeit: Allmendinger et al. 2013 (verfügbar unter: www.wzb.eu/de/atypisch?s=15035), Veränderungen der Beschäftigungsformen: eigene Berechnungen. Leiharbeit aus: Eichhorst et al. 2010b, S. 21. Werte für 2007, Entwicklung im Vergleich zu 2000. Werte beziehen sich im Gegensatz zu den anderen Vertragsformen auf die gesamte erwerbstätige Bevölkerung; n.v. = nicht verfügbar. Anmerkung: Die Veränderung der Erwerbsquoten insgesamt stimmt deshalb nicht unmittelbar mit der Summe der Veränderungen der einzelnen Erwerbsformen überein, da sich diese teilweise überschneiden können (bspw. kann eine Teilzeitbeschäftigung gleichzeitig befristet sein).

¹ Veränderungen im Vergleich zu 1997, ² Veränderung im Vergleich zu 2001

Die Verbreitung atypischer Beschäftigung variiert innerhalb Europas. Die Muster, die sich erkennen lassen, können weitgehend in die von Esping-Andersen (1990, 1999, 2002⁵) entwickelte und von zahlreichen Autoren (Arts und Gelissen 2002; Ferrera 2005) weitergeführte Wohlfahrtsstaatstypologie⁶ eingeordnet werden. So hatten Ungarn und Rumänien im Jahr 2011 einen Anteil von ca. 10% atypisch Beschäftigter, während in den Niederlanden fast die Hälfte aller Personen im erwerbsfähigen Alter in Teilzeit, Leiharbeit oder befristet beschäftigt war. Deutschland, Dänemark und Schweden bewegten sich mit etwas unter 30% im oberen Mittelfeld (Schmeißer et al. 2012; Schmid und Protsch 2009).

Atypische Beschäftigung ist zudem unterschiedlich über die Erwerbspersonen verteilt: Im europäischen Durchschnitt sind insbesondere Frauen, geringqualifizierte und jüngere Arbeitnehmer von einer atypischen Beschäftigung betroffen (Schmeißer et al. 2012, S. 13). Trotz dieser europaweiten Entwicklung konstatieren die Autoren der WZB-Studie mit Blick auf die Entwicklung und Verbreitung atypischer Beschäftigung „mehr Divergenz als Konvergenz zwischen den betrachteten Ländern“ (Allmendinger et al. 2012, S. 6). Gerade hinsichtlich geschlechtsspezifischer Unterschiede tritt diese Heterogenität innerhalb Europas auf: In der Slowakei sind nur 6% aller erwerbstätigen Frauen atypisch beschäftigt, während dies in den Niederlanden auf über 50% zutrifft. Atypische Beschäftigung unter Frauen hat darüber hinaus in allen europäischen Ländern zugenommen; bei Männern wird in den skandinavischen Ländern ebenfalls eine Zunahme beobachtet (Furåker 2013), in der Slowakei hingegen ist der Trend unter Männer sogar rückläufig (Schmid und Protsch 2009, S. 10f.).

5 Das Werk von 2002 verfasste Esping-Andersen gemeinsam mit Gallie, Hemerijk und Myers.

6 Demnach existieren ein sozialdemokratischer (skandinavische Länder), ein konservativer (kontinentaleuropäische Länder) und ein liberaler Wohlfahrtsstaat (u.a. Großbritannien, Irland, USA) (Esping-Andersen 1990, 1999). Erweitert wurde die Typologie um den „Latin-Rim“ (Südeuropa) sowie den Wohlfahrtsstaat der postkommunistischen Nationen Osteuropas (Andreß und Heien 2001; Arts und Gelissen 2002; Leibfried 1992; Ferrera 2005). In Kapitel 3.3 wird diese Typologie detaillierter aufgegriffen.

Teilzeit

Atypische Beschäftigung setzt sich aus sehr unterschiedlichen Beschäftigungsformen zusammen, die nicht alle mit denselben sozialpolitischen Risiken in Verbindung gebracht werden. Die Bedeutung dieser einzelnen Unterformen atypischer Beschäftigung variiert deutlich zwischen den Ländern: Im kontinentaleuropäischen und skandinavischen Wohlfahrtsstaat ist Teilzeit⁷ die dominante Form atypischer Beschäftigung, die insbesondere von Frauen ausgeführt wird. In den Niederlanden etwa beläuft sich die Teilzeitquote⁸ auf über 50%, wovon knapp 95% diese Erwerbsform freiwillig gewählt haben (OECD 2013). Überwiegend handelt es sich dabei um substanzielle Teilzeit, also Beschäftigungen mit mindestens 20 Wochenstunden (O'Connor 2013, S. 48). Aus sozialpolitischer Sicht gilt diese Art der Teilzeit als weniger problematisch als die marginale Teilzeit von weniger als 20 Wochenstunden. Diese marginale Teilzeit ist etwa in Deutschland, Dänemark und dem Vereinigten Königreich etwas weiter verbreitet, wobei die Statistik in Dänemark und dem Vereinigten Königreich durch die hohe Anzahl an Studierenden mit geringer Wochenarbeitszeit verzerrt wird. In Deutschland ist diese Kategorie der marginalen Teilzeit nicht zuletzt wegen der hohen Verbreitung von Mini-Jobs stark besetzt (Allmendinger et al. 2012, S. 4f.; O'Connor 2013; Schmeißer et al. 2012; Schmid und Protsch 2009).

Bei der Suche nach den Ursachen für eine Teilzeitarbeit gibt ein Großteil der Frauen in Deutschland und Großbritannien die bessere Vereinbarkeit mit ihrer Familie als Hauptgrund an. In den nordischen Ländern mit einem gut ausgebauten Betreuungssystem für Kinder und einer gleichzeitig hohen gesellschaftlichen Akzeptanz, auch Kleinkinder in Betreuung abzugeben, wird Teilzeit vorwiegend mit Weiterbildungswünschen begründet, die mit einer Teilzeitbeschäftigung besser kombiniert werden können (Brenke 2011; Schmid und Protsch 2009). Die

7 Angesichts der hohen Verbreitung von Teilzeitarbeit in einigen Ländern erscheint der Begriff „atypisch“ als nicht unproblematisch. Gleichwohl wird er in dieser Untersuchung verwendet, da Teilzeit als Abweichung vom normativen Referenzrahmen der regulären Beschäftigung angesehen wird. Teilzeitarbeit muss aber keineswegs flexibel oder gar prekär sein (siehe hierzu ausführlich Kapitel 2.3).

8 Es handelt sich um den Anteil Teilzeitbeschäftigter an der erwerbstätigen Bevölkerung, aus diesem Grund ist die Zahl noch etwas höher als in Tabelle 2.1.

unterschiedlichen geschlechtsspezifischen Rollenzuschreibungen, die in den nordischen Ländern eher egalitär, in den kontinental- und südeuropäischen Ländern eher traditionell sind, spielen ebenfalls eine entscheidende Rolle (Berridge et al. 2009).⁹

In wohlhabenderen Ländern wird Teilzeit überwiegend freiwillig gewählt und ist somit weitgehend unabhängig von konjunkturellen Arbeitsmarktentwicklungen (Brenke 2011). Entsprechend zeigen sich in den skandinavischen Ländern keine signifikanten Unterschiede zwischen Teilzeit- und regulär Beschäftigten hinsichtlich ihrer Sorgen um den Arbeitsplatz und der Einschätzung ihrer Arbeitsmarktsituation (Furåker 2013). Im Süden und Osten Europas jedoch sind zwar insgesamt weniger Personen teilzeitbeschäftigt, der Großteil von ihnen allerdings geht dieser Teilzeitbeschäftigung nicht freiwillig nach (OECD 2013). Teilzeitbeschäftigung wird also in diesen Ländern durchaus von der Arbeitsmarktsituation und damit auch von konjunkturellen Schwankungen beeinflusst. Die zunehmende Verbreitung von Teilzeit kann so in Nord- und Kontinentaleuropa tendenziell als „anhaltender Strukturwandel“ (Brenke 2011) des Arbeitsmarktes gewertet werden, während es sich im restlichen Europa eher um Auswirkungen konjunktureller Schwankungen handelt.

Teilzeit gilt aus sozialpolitischer Sicht zwar üblicherweise als weniger problematisch, dennoch sehen sich Teilzeitbeschäftigte mit einigen Risiken konfrontiert: Das Armutsrisiko für Teilzeitbeschäftigte ist europaweit signifikant höher als das von Personen in einem Normalarbeitsverhältnis, vor allem, wenn Teilzeitbeschäftigung unfreiwillig ist. Dies gilt in besonderem Maße für Männer, insbesondere wenn sie Alleinverdiener sind und ihre Wochenarbeitszeit nicht unter die Kategorie der marginalen Teilzeit fällt (Horemans und Marx 2013). Das erhöhte Armutsrisiko macht deutlich, dass es – obwohl zu Recht angemerkt

9 Interessanter Weise wünschen sich Mütter kleiner Kinder in Skandinavien und Südeuropa aber eine Politik, welche die Rollenaufteilung des jeweils anderen Wohlfahrtsstaats befördern würde (Schulze Buschoff 1999, S. 62f.; Delgado et al. 2008). Vermutlich liegt dies in den skandinavischen Ländern in einem „Sättigungseffekt“ (Schulze Buschoff 1999, S. 63) begründet, so dass nicht angenommen werden kann, dass skandinavische Frauen sich tatsächlich einen Wandel der Politik wünschen.

wird, Teilzeitbeschäftigung sei nicht per se eine flexible oder unsichere Beschäftigungsform (Wallace 2003) – gerechtfertigt und sogar notwendig ist, Teilzeit unter atypische Beschäftigung zu fassen und diese gemeinsam mit den anderen Formen atypischer Beschäftigung in Abweichung vom Normalarbeitsverhältnis zu analysieren.

Befristete Beschäftigung

Befristung wird aufgrund ihres hohen Unsicherheitspotenzials als sozialpolitisch problematisch angesehen. Sie ist in Spanien, Portugal, Polen und Slowenien besonders weit verbreitet (Tab. 2.1). Nicht eindeutig ist die Verteilung verschiedener sozialer Gruppen auf diese Beschäftigungsart: Zwar sind überproportional viele junge Erwerbspersonen befristet beschäftigt, doch auch andere Altersgruppen gehen unabhängig von Qualifikationsniveau und Geschlecht einer befristeten Beschäftigung nach (Eurostat 2013; Schmeißer et al. 2012, S. 13). Migranten sind tendenziell etwas häufiger befristet beschäftigt als Einheimische (O'Connor 2013, S. 51f.).

In den meisten kontinentaleuropäischen Ländern und den sozialdemokratischen Wohlfahrtsstaaten bewegt sich die Häufigkeit befristeter Beschäftigung im mittleren Bereich (Tab. 2.1). Auffällig ist bspw. in Deutschland, dass Befristung je nach Branche und Qualifikationsniveau differiert: Insbesondere junge, niedrig Qualifizierte mit einem geringen betriebsspezifischen Humankapital sowie Personen aller Qualifikationsniveaus im öffentlichen Sektor oder in großen Betrieben sind von Befristung betroffen (Giesecke und Groß 2006; Weinkopf et al. 2009). Allerdings wird die Statistik für Deutschland, Österreich und die Schweiz – Länder mit einem dualen Ausbildungssystem – etwas verzerrt, da Auszubildende als befristet Beschäftigte zählen. Aufgrund der hohen Anzahl Auszubildender wird daher zum einen das Ausmaß befristeter Beschäftigung (speziell für Jüngere) überschätzt und zum anderen wird eine zu hohe Übernahmequote nach Beendigung des befristeten Vertrags angegeben (Eichhorst et al. 2010b, S. 16f.; Gash und McGinnity 2006).

In den angelsächsischen Ländern ist Befristung weniger weit verbreitet als im restlichen Europa. Dies liegt daran, dass die schwachen Beschäftigungsschutzbestimmungen eine Befristung nicht notwendig machen (Barbieri 2009; Bellmann et al. 2008, S. 34; Kahn 2012, S. 104): Wenn Erwerbstätige ohne hohe Kosten und lange Vorlaufzeiten entlassen werden können, ist es betriebswirtschaftlich nicht notwendig, befristete Arbeitsverträge zu vergeben. Die Verbreitung atypischer Beschäftigung allein sagt damit noch nichts über die Sicherheit der Beschäftigung in einem Land aus und muss stets gemeinsam mit der Sozial- und Beschäftigungspolitik betrachtet werden. Jenseits dieser Ursachen für befristete Beschäftigung gelten auch Saisonarbeit oder Elternzeitvertretungen als Faktoren dieses Phänomens (Bellmann et al. 2008, S. 34), sodass es nicht verwunderlich ist, dass Befristung in Ländern mit einem hohen Beschäftigungsanteil im landwirtschaftlichen Sektor – wie in einigen osteuropäischen Ländern – eine wichtige Rolle spielt.

Interessant ist zudem, dass eine befristete Beschäftigung, mit Ausnahme einer dualen Ausbildung, nur sehr selten freiwillig gewählt wird (O'Connor 2013, S. 52). Dies gilt insbesondere in Ländern mit einer hohen Verbreitung befristeter Beschäftigung. Einzig in Ländern mit einem geringen Beschäftigungsschutz – wie bspw. in Irland – hat immerhin die Hälfte der befristet Beschäftigten diese Beschäftigungsform frei gewählt (Eichhorst et al. 2010b, S. 16). Dies liegt offensichtlich in der bereits genannten geringen allgemeinen Arbeitsplatzsicherheit begründet: Unbefristete Beschäftigungsverhältnisse können derart kurzfristig gekündigt werden, dass eine Befristung unter Umständen sogar mehr Sicherheit bieten kann.

Befristeten Verträgen werden sowohl auf Arbeitnehmer- als auch auf Arbeitgeberseite Chancen und Risiken nachgesagt. Für den Arbeitgeber liegen die Vorteile etwa in der Möglichkeit, den Arbeitskräftebedarf an kurzfristige Schwankungen in der Produktionsnachfrage anzupassen oder beispielsweise den Einsatz von nur zeitweise benötigten Experten flexibel zu handhaben. Nachteile entstehen den Unternehmen immer dann, wenn viel betriebsspezifisches Humankapital akkumuliert werden muss (Giesecke und Groß 2006, S. 247). Auf Seiten

der Arbeitnehmer kann die Aussicht auf Entfristung als Leistungsanreiz gesehen werden, was zugleich eine Chance für die Beschäftigten darstellt, aber auch zunehmenden Leistungsdruck mit sich bringt. Da befristet Beschäftigte nicht zwingend denselben tariflichen Konditionen unterliegen, können Arbeitgeber darüber hinaus geringere Stundenlöhne entrichten (Giesecke und Groß 2006, S. 247; O'Connor 2013). In diesem Sinne ist es nicht verwunderlich, dass das Armutsrisiko befristet Beschäftigter in allen europäischen Ländern höher ist als für Normalbeschäftigte (van Lancker 2013). Selbst in den skandinavischen Ländern, deren Arbeits- und Sozialpolitik häufig ein Vorbildcharakter¹⁰ zugesprochen wird, empfinden befristet Beschäftigte ihre Jobsituation als deutlich unsicherer als Personen in regulärer Beschäftigung (Furåker 2013). Ein hoher Anteil befristet Beschäftigter in einem Land kann damit in besonderem Maße zu einem segmentierten Arbeitsmarkt mit gut geschützten Insidern auf der einen Seite und Outsidern mit schlechten Chancen am Arbeitsmarkt auf der anderen Seite führen (O'Connor 2013, S. 52).

Leih- oder Zeitarbeit

Leih- oder Zeitarbeit¹¹ ist die Form atypischer Beschäftigung, die europaweit die geringste Verbreitung hat; in den meisten Ländern macht sie einen äußerst geringen Prozentsatz aus. Im Vereinigten Königreich allerdings haben immerhin fast 5% der erwerbstätigen Bevölkerung einen Zeitarbeitsvertrag, in den Niederlanden, Frankreich und Belgien liegen die Werte ebenfalls bei über 2%. Betrachtet man aber die Entwicklung in den letzten Jahren, so sieht man, dass sich der Anteil an Leiharbeitern in fast allen europäischen Ländern erhöht hat (Tab. 2.1). Im gleichen Zeitraum wurden die Beschäftigungsschutzbestimmungen für Leiharbeiter in großen Teilen Europas gelockert, am deutlichsten davon in Südeuropa,

10 Dieser Aspekt wird insbesondere in Kapitel 5 ausführlich erörtert.

11 Die Angaben für Zeitarbeit in Tabelle 2.1 entstammen einer anderen Quelle als die restlichen Werte. Es handelt sich um den Anteil Leiharbeitnehmer an der erwerbstätigen Bevölkerung. Damit ist die Vergleichbarkeit zu den anderen Werten zwar nicht unmittelbar gegeben, aus Gründen der Datenverfügbarkeit war eine andere Vorgehensweise allerdings nicht möglich. Der Anteil Leiharbeiter wird im Vergleich zu den anderen Erwerbsformen also leicht überschätzt.

aber auch in Deutschland (Eichhorst et al. 2010b, S. 20). Leiharbeit gilt als besonders vorteilhaft in Krisenzeiten, da Arbeitnehmer Unternehmen nur bei Bedarf zur Verfügung gestellt werden und Kosten und Risiken auf Arbeitgeberseite minimiert werden können.

Zwei staatliche Arrangements stehen in besonderem Zusammenhang mit der Verbreitung von Leiharbeit: Erstens ist wie auch bei Befristung Leiharbeit nicht notwendig, wenn die Beschäftigungsschutzbestimmungen derart locker sind, dass auch dauerhaft Angestellten leicht gekündigt werden kann (Bellmann et al. 2008, S. 34). Zweitens sind Leiharbeitsverhältnisse insbesondere in den Ländern attraktiv für Arbeitgeber, in denen die Lohnabgaben für festangestellte Mitarbeiter hoch sind (für Deutschland: Kraemer und Speidel 2004; Wetzel und Weigand 2012; international: Nienhüser und Matiaske 2003; Schömann und Guedes 2012; Vanselow und Weinkopf 2009). Neben diesen Flexibilisierungstendenzen in den meisten Ländern, gibt es aber auch Bemühungen, Leiharbeiter der Stammbesellschaft gleichzustellen: So wird in Frankreich eine „Prekaritätspauschale“ an Leiharbeiter ausgezahlt, mit welcher monetäre Nachteile ausgeglichen werden sollen (Vanselow und Weinkopf 2009). In Deutschland werden die Ergebnisse von Tarifverhandlungen verstärkt auch auf Leiharbeiter angewandt.

Die Brückenfunktion, die Leiharbeit häufig nachgesagt wird (also die Chance, durch Leiharbeit den Weg aus der Arbeitslosigkeit zu finden), kann nur einzeln bestätigt werden: Befunde aus Deutschland ergeben, dass vormals Arbeitslose durch Leiharbeit zwar häufiger einen Job finden, selten allerdings in Form eines langfristigen Vertrags und auch nur dann, wenn ihre Arbeitslosigkeit vorher nicht verfestigt war (Lehmer und Ziegler 2010). Eine Studie aus den USA zeigt, dass Arbeitslose, die eine atypische Beschäftigung (gerade über eine Zeitarbeitsfirma) annehmen, mit einer höheren Wahrscheinlichkeit *langfristig* einen Job finden als Personen, die aus Arbeitslosigkeit direkt in eine reguläre Beschäftigung kommen (Addison und Surfield 2006).

Auch wenn der Trend darauf hinweist, dass zukünftig der Einsatz von Leiharbeitern steigen wird, beinhaltet diese Beschäftigungsform auch für Arbeitgeber einige Schwächen. So ist Leiharbeit – ähnlich wie Befristung – nicht sinnvoll,

wenn für die Tätigkeit viel spezifisches Wissen notwendig ist. Obwohl gerade im produzierenden Gewerbe auch zunehmend hochqualifizierte Leiharbeiter beschäftigt sind, ist die Mehrzahl der Leiharbeiter jedoch geringqualifiziert und im Dienstleistungsbereich tätig (Eichhorst et al. 2010b, S. 22). In Großbritannien etwa ist Leiharbeit besonders stark im Gesundheits- und Pflegebereich verbreitet, während in Ländern wie Deutschland oder Frankreich Zeitarbeitsverträge häufig für (ausländische) Saisonarbeiter im Agrarsektor vergeben werden (O'Connor 2013, S. 53f.).

Solo-Selbständigkeit

Selbständigkeit ist insbesondere in den Ländern mit tendenziell geringer Wirtschaftskraft weit verbreitet (Brenke 2013, S. 5). Süd- und Osteuropa weisen entsprechend deutlich höhere Anteile selbständig Beschäftigter auf. In allen europäischen Ländern hat mindestens die Hälfte – meist allerdings ein weitaus größerer Anteil – aller Selbständigen keine Angestellten. Solo-Selbständigkeit stellt also den wichtigsten Block der selbständig Beschäftigten, in Rumänien etwa haben 95 % aller Selbständigen keine Angestellten (Brenke 2013, S. 4). (Solo-)Selbständigkeit hat in den letzten zehn Jahren überwiegend in den kontinental- und nordeuropäischen Ländern zugenommen, also genau in den Ländern, in denen die Verbreitung eher gering ist. In Rumänien, Griechenland oder Tschechien hingegen – den Ländern mit der größten Verbreitung von (Solo-) Selbständigkeit – hat dieser Anteil eher abgenommen. Auch wenn diese Entwicklung auf den ersten Blick wie ein Rückgang an Flexibilität wirken mag, ist es wahrscheinlicher, dass sie angesichts eines schrumpfenden Landwirtschaftssektors, welcher der wichtigste Sektor für Solo-Selbständigkeit in diesen Ländern ist (Schulze Buschoff 2011, S. 10), als „Ausdruck einer nachholenden Modernisierung“ zu werten ist (Brenke 2013, S. 6).

Während also in Süd- und Osteuropa eher Geringgebildete einer Solo-Selbständigkeit nachgehen, weist in den kontinentaleuropäischen Ländern (wie insbesondere in Deutschland, den Niederlanden und der Schweiz) etwa ein Drittel der Solo-Selbständigen einen akademischen Abschluss auf (Brenke 2013, S.

6; Schmid und Protsch 2009). Dies erstaunt weniger, wenn man sich vor Augen führt, dass als solo-selbständig jede Person zählt, die ohne eigene Angestellte selbständig tätig ist. So fallen etwa Ärzte oder Anwälte ohne Mitarbeiter in diese Gruppe. Gemeinsam ist den europäischen Ländern, dass überwiegend Männer zu dieser Erwerbsgruppe gehören, zunehmend aber auch Frauen einer selbständigen Tätigkeit nachgehen (Brenke 2013; Schmid und Protsch 2009, S. 24ff.). Darüber hinaus wird das Einkommen für diese Beschäftigtengruppe im Durchschnitt eher gering eingeschätzt (Brenke 2013; Schmeißer et al. 2012), allerdings ist angesichts der genannten Heterogenität der Berufsgruppen auch bei der Einkommenshöhe eine große Spannbreite zu beobachten: In Spanien ist Solo-Selbständigkeit insbesondere für Personen mit schlechten Chancen am regulären Arbeitsmarkt attraktiv, während dies in Dänemark eher auf Personen mit generell guten Arbeitsmarktchancen zutrifft (Carrasco und Ejrnaes 2012, S. 13).

Diese nationalen Unterschiede hinsichtlich der Verbreitung von Solo-Selbständigkeit lassen sich unter anderem auf das jeweilige Steuer- und Abgabensystem sowie das soziale Sicherungssystem zurückführen: Je höher die Steuern sind bzw. je stärker die Steuerlast an die Einkommenshöhe gekoppelt ist, desto geringer ist auch die Attraktivität einer selbständigen Tätigkeit (Eichhorst et al. 2013; Schmid und Protsch 2009, S. 18f.). Ebenso ist in Ländern mit generösen Sozialleistungen der Anreiz für eine selbständige Tätigkeit geringer als in Ländern mit weniger umfassenden Transferzahlungen (Carrasco und Ejrnaes 2012). Problematisch wird Solo-Selbständigkeit insbesondere dann, wenn es sich überwiegend um sogenannte Schein-Selbständigkeit handelt, die Erwerbsperson also nicht im eigentlichen Sinne selbständig beschäftigt ist, sondern vielfach einen einzigen Auftraggeber hat, der aber keine Steuern und Abgaben bezahlen muss (Eichhorst et al. 2013; Schulze Buschoff 2005, 2011). Ein zentrales Definitionskriterium von selbständiger Beschäftigung ist damit verletzt. Zudem können Schwankungen in der Verbreitung von (Solo-) Selbständigkeit von staatlichen Maßnahmen wie Existenzgründungszuschüssen abhängen. Diese Entwicklung ließ sich bspw. in Deutschland ab der im Jahr 2003 beginnenden Förderung von „Ich-AGs“ beobachten (Brenke 2013, S. 8). Die Liberalisierung des Handwerks-

rechts, das künftig eine Selbständigkeit auch ohne Meisterbrief erlaubte, sowie die EU-Ost-Erweiterung, in deren Folge zahlreiche Solo-Selbständige aus den neuen Mitgliedstaaten umsiedelten, trugen weiterhin dazu bei, dass die Solo-Selbständigkeit in den reicheren Einwanderungsländern zugenommen und in den neuen EU-Mitgliedstaaten abgenommen hat (Brenke 2013, S. 8).

Kurzzusammenfassung

In nahezu allen europäischen Ländern lässt sich ein Anstieg atypischer Beschäftigungsverhältnisse feststellen, wobei die Verbreitung der einzelnen Formen atypischer Beschäftigung zwischen den Ländern deutlich variiert. Diese Unterschiede können insbesondere auf den institutionellen Rahmen der Länder zurückgeführt werden. Durch das Steuer- und Abgabensystem bspw. kann die Verbreitung atypischer Beschäftigung beeinflusst werden, da etwa hohe Steuern die Quote (Solo-)Selbständiger verringern, hohe Lohnnebenkosten Erwerbsformen wie Minijobs befördern oder Steuersysteme wie das deutsche Ehegattensplitting Teilzeitarbeit stärken (Schmid und Protsch 2009, S. 18f.). Auffällig ist, dass Beschäftigungsschutz bei Frauen wenig Wirkung zu haben scheint. Dies lässt die Vermutung zu, dass „atypische Erwerbsformen bei Frauen stärker angebotsseitig als nachfrageseitig bestimmt sind“ (Schmid und Protsch 2009, S. 19), atypische Beschäftigung bei Frauen also häufig – aber nicht immer – freiwillig gewählt ist. Die Ursache für die Zunahme von Teilzeit kann damit eher auf Seiten der Arbeitnehmer und die Ursache für die Zunahme von befristeter Beschäftigung und Leiharbeit eher auf Seiten der Arbeitgeber gesucht werden (Schmid und Protsch 2009).

2.2 Die Bewertung der Veränderungen am Arbeitsmarkt – ein Überblick

Die Bewertung der Arbeitsmarktentwicklungen ist nicht eindeutig und abhängig von sehr unterschiedlichen Faktoren, die sich ganz allgemein zu drei Dimensionen zusammenfassen lassen (Allmendinger et al. 2012). *Erstens* ist die Frage relevant, ob durch den Anstieg atypischer Beschäftigung die Beschäftigung insgesamt zunimmt oder ob Normalarbeitsplätze von dieser atypischen Beschäftigung ersetzt werden. Wie bereits in Kapitel 2.1 gezeigt wurde, geht der Anstieg der Beschäftigungsquoten in vielen europäischen Ländern tatsächlich auf die Zunahme atypischer Beschäftigung zurück, die an Stelle von Normalarbeitsverhältnissen entstehen. Insbesondere exponieren sich hier die kontinentaleuropäischen Länder wie Österreich, Deutschland sowie vor allem die Niederlande: Zwischen 1996 und 2009 ist die Beschäftigungsquote in den Niederlanden um 12 Prozentpunkte angestiegen, Normalarbeitsverhältnisse haben in diesem Zeitraum um 4 Prozentpunkte abgenommen, während atypische Beschäftigung um 15 Punkte zugenommen hat. Dies verdeutlicht sich auch daran, dass das Erwerbsvolumen, also die insgesamt geleisteten Arbeitsstunden, im europäischen Durchschnitt trotz ansteigender Beschäftigungsquoten stagniert, was sich – wie etwa im niederländischen Fall – mit dem Anstieg von Teilzeitarbeit erklärt (OECD 2012, S. 242).

Zweitens ist entscheidend, ob durch die Verbreitung atypischer Beschäftigung die soziale Ungleichheit erhöht wird, atypische Beschäftigung also besonders in bestimmten sozialen Gruppen vorkommt, die – möglicherweise – ohnehin am Arbeitsmarkt benachteiligt sind. Angesichts der bereits in Kapitel 2.1 geschilderten Tatsache, dass atypische Beschäftigung tatsächlich nach sozialen Gruppen differiert, und insbesondere Junge, Geringgebildete, Migranten und Frauen betroffen sind, wird deutlich, dass die soziale Ungleichheit auch in diesem Sinne durch atypische Beschäftigung verstärkt wird. Besonders deutlich ist diese Segregation am Arbeitsmarkt in Rumänien, wo 19% der Geringqualifizierten im Vergleich zu 5% der Hochqualifizierten atypisch beschäftigt sind. In den Niederlanden verläuft diese Segregation weniger über das Qualifikationsniveau

als über das Geschlecht: 30% aller Männer und 60% aller Frauen haben einen atypischen Arbeitsvertrag. Dänemark etwa gilt als Beispiel für einen nur in geringem Ausmaß segregierten Arbeitsmarkt (Schmeißer et al. 2012).

*Drittens*¹² kommt es bei der Bewertung atypischer Beschäftigung darauf an, in welcher Weise atypisch Beschäftigte in die sozialen Sicherungssysteme integriert sind. Wiederum zeigen sich Unterschiede innerhalb Europas: Während die Grundsicherungssysteme der nordischen Länder atypisch und regulär Beschäftigte im Sinne des Einwohnerprinzips gleichermaßen erfassen, ist die Situation in Ländern wie Deutschland mit ihrer Orientierung am Normalarbeitsverhältnis problematischer. Arbeitslosen-, Renten- und Pflegeversicherung sind abhängig von der Länge der Erwerbsphase und der Höhe der eingezahlten Prämien (Schulze Buschoff 2011). Ein konstanter Erwerbsverlauf mit einer durchgehenden Einzahlung in die sozialen Sicherungssysteme ist Voraussetzung für die Abwendung von Armutsrisiken. Atypisch Beschäftigte, deren Erwerbsleben sich häufig durch Unterbrechungen, kürzere Arbeitszeiten und Betriebszugehörigkeiten oder geringeren Lohn auszeichnen, können diesen Anforderungen nur unzureichend gerecht werden. Dies gilt insbesondere, wenn atypische Beschäftigung über einen längeren Zeitraum besteht. Ein hoch segmentiertes Sozialsystem ist die Folge (Leschke 2006; Schulze Buschoff 2011; Schulze Buschoff und Protsch 2007; Schulze Buschoff und Protsch 2008).

Von am Normalarbeitsverhältnis ausgerichteten Sozialsystemen besonders hart betroffen sind Solo-Selbständige, geringfügig Beschäftigte und Leiharbeiter, während befristet Beschäftigte und Teilzeitbeschäftigte zwar weniger in die Sozialkassen einzahlen (und im Bedarfsfall weniger ausbezahlt bekommen), dafür aber im gleichen Maße wie Normalbeschäftigte in die Sozialsysteme integriert sind. Die anderen Arten atypischer Beschäftigung werden in der Regel nicht über ihren Arbeitsvertrag mitversichert, sodass sie entsprechend privat vorsorgen müssen. Die Kosten, die hierfür zusätzlich aufgebracht werden müssen, sind häufig so hoch, dass auf freiwillige Versicherungen verzichtet wird und

12 Dieser Punkt ist hier bewusst überblicksartig gehalten, da er in Kap. 5 detailliert analysiert wird.

für diese Erwerbsgruppen ein immenses Sicherungsrisiko besteht (Schulze Buschoff 2011).

Auf Grundlage der in Kapitel 2.1 herausgearbeiteten stärkeren Verbreitung von Solo-Selbständigkeit in Rumänien und von Leiharbeit im Vereinigten Königreich können diese Länder, deren soziale Sicherungssysteme zudem eher minimalistisch angelegt sind, exemplarisch als zwei europäische Länder genannt werden, in denen atypische Beschäftigung ein besonders hohes prekäres Potenzial hat. Im Gegensatz dazu gelten atypische Beschäftigungssysteme in den Niederlanden und Dänemark mit Teilzeit als dominierender Form atypischer Beschäftigung und einer umfassenden sozialen Sicherung als beispielhaft für Länder, in denen diese Beschäftigungsformen mit geringeren sozialen Folgen einhergehen müssten.

Anhand der genannten Kriterien kann die zunehmende Verbreitung atypischer Beschäftigung also verallgemeinernd gesprochen als sozial problematisch eingestuft werden, auch wenn es zwischen den verschiedenen Arten atypischer Beschäftigung und zwischen den europäischen Ländern deutliche Unterschiede gibt. Die wissenschaftliche Einordnung kritisiert diese Entwicklung überwiegend, wenngleich auch – je nach politischer Einstellung – die positiven Flexibilisierungselemente hervorgehoben werden.

Wissenschaftliche Befürwortung und Kritik der Arbeitsmarktentwicklung

Die Kritiker der Arbeitsmarktentwicklungen sehen in der Ausbreitung atypischer Beschäftigung die Gefahr einer steigenden sozialen Ungleichheit. Als Folgen einer atypischen Beschäftigung für den Arbeitnehmer werden Einkommenseinbuße, das erhöhte Risiko von Altersarmut oder auch (psychische wie physische) gesundheitliche Schäden festgestellt (Andreß und Seeck 2007; Giesecke und Groß 2007; Horemans und Marx 2013; Lengfeld und Kleiner 2009; Rademacher und Ramos Lobato 2008; Rodriguez 1999; Schmid und Protsch 2009; van Lancker 2013). Mitunter werden auch verminderte Karrierechancen atypisch Beschäftigter konstatiert (Giesecke 2009, S. 642). Da atypische Beschäftigung insbesondere in den kontinentalen Wohlfahrtsstaaten eher in seltenen Fällen in

eine normale Beschäftigung übergeht (Muffels und Luijkx 2008, S. 234-237), muss der erhoffte „Brückeneffekt“ atypischer Beschäftigung für die meisten Erwerbsgruppen relativiert werden. Bei jüngeren Hochgebildeten insbesondere in Ländern mit einem dualen Ausbildungssystem stellen atypische Beschäftigungsverhältnisse allerdings tatsächlich in vielen Fällen eine „normale“ Übergangslösung dar (Brenke 2011, 2013; Brzinsky-Fay et al. 2007, S. 11-17; Eichhorst et al. 2010b; Gundert und Hohendanner 2011; Lengfeld und Kleiner 2009; Schmid und Protsch 2009, S. 19-22). Atypische Beschäftigung und insbesondere Befristung und Zeitarbeit steigern nichtsdestotrotz tendenziell die soziale Ungleichheit und müssen durch spezielle Sicherungsmaßnahmen gesondert geschützt werden (Giesecke 2009). Als derartige absichernde Maßnahmen werden ein hoher Kündigungsschutz, Investitionen in aktivierende Arbeitsmarktpolitik sowie eine hohe Arbeitslosenunterstützung genannt, die mit einer Verringerung der subjektiven Unsicherheit des Arbeitsverhältnisses in Verbindung gebracht werden (Anderson und Pontusson 2007, S. 218 ff.). Dieser explizite Verweis auf die Verbindung von Flexibilisierungs- und Sicherungskomponenten wird in Kapitel 5 aufgegriffen und ausführlich diskutiert.

Die *Befürworter* der Veränderungen auf Europas Arbeitsmärkten argumentieren über die notwendige Flexibilisierung des Arbeitsmarktes. Um der steigenden Arbeitslosigkeit entgegenzuwirken, müssten flexible Beschäftigungsverhältnisse geschaffen werden, die speziell auch in Krisenzeiten beschäftigungssichernd wirken (vgl. die Beiträge in Ashenfelter und Card 2011). Aktivierende Arbeitsmarktpolitik gilt als eine Möglichkeit, wie Arbeitslose in den Arbeitsmarkt reintegriert werden können. Besonders effektiv werden diese Maßnahmen für Frauen in Ländern mit einer geringen Frauenerwerbsquote gesehen (Bergemann und van den Berg 2008). Allerdings wird hier nicht unterschieden, ob es sich um einen Einstieg in atypische oder reguläre Beschäftigung handelt, was – wie gesehen – deutliche Unterschiede bei der Wirksamkeit der Maßnahmen mit sich bringt. Eine Studie der OECD (2002) betont jedoch den erleichterten Übergang von einer atypischen in eine reguläre Beschäftigung.

Die national unterschiedliche Umsetzung dieser politischen Maßnahmen wird in Kapitel 5 noch einmal genauer analysiert und soll hier nicht näher besprochen werden. Relevant ist aber an dieser Stelle, dass der Wandel der Beschäftigung in Europa insbesondere in den Ländern positiv bewertet wird, die seit jeher über eher schwache Beschäftigungsschutzmaßnahmen und geringe Lohnersatzleistungen verfügen wie beispielsweise in den liberalen Wohlfahrtsstaaten (Andreß und Heien 2001). So wird für das Vereinigte Königreich festgestellt, dass atypische Beschäftigung tatsächlich den Übergang in eine reguläre Beschäftigung erleichtert (Booth et al. 2002; Muffels und Luijkx 2008, S. 234ff.). In kontinentaleuropäischen Ländern wie Deutschland hingegen kommen positive Bewertungen der aktuellen Arbeitsmarktentwicklung überwiegend von ordnungspolitisch orientierten Ökonomen wie etwa dem Kronberger Kreis, die den erleichterten Arbeitsmarkteinstieg für Arbeitssuchende durch atypische Beschäftigung betonen (Addison und Surfield 2006). Auch in Süd- und Osteuropa mit den dortigen traditionell schwächeren Wohlfahrtsstaaten wird die zunehmende Verbreitung von atypischen Beschäftigungsverhältnissen ebenfalls überwiegend als problematisch eingestuft, wenn etwa Verd und López-Andréu (2012, S. 135) von einem infolge des Anstiegs atypischer Beschäftigung „in hohem Ausmaß segmentierten Arbeitsmarkt“ in Spanien sprechen. Sola et al. (2013) gehen sogar so weit zu sagen, die Arbeitsmarktsituation Spaniens sei die schlechtestmögliche Form von Arbeitsmarktflexibilisierung mit ihrer Kombination aus hoher Jobunsicherheit, schwach ausgebauten Arbeitsrechten für atypisch Beschäftigte sowie einem Minimum an Arbeitsqualität (Sola et al. 2013, S. 80). Eine ähnliche Reduktion der Qualität von Arbeit wird aus Polen berichtet, wo die Zunahme an atypischer Beschäftigung darüber hinaus einen geringeren Lebensstandard der abhängig Beschäftigten mit sich brachte (Buchner-Jeziorska 2013). In Kroatien finden sich deutliche Abstriche hinsichtlich der Einkommenshöhe bei atypisch Beschäftigten im Vergleich zu Normalbeschäftigten (Matković 2013).

Die Bewertung atypischer Beschäftigung in der Bevölkerung

Für die unterschiedliche Bewertung von Arbeitsmarktentwicklungen und dazugehörige Reformen sind die Vorstellungen innerhalb der Bevölkerung ausschlaggebend, welche Art der Beschäftigung als „normal“ gilt. Diese können als *Normalitätsvorstellungen* von Arbeit bezeichnet werden, die von unterschiedlichen Faktoren beeinflusst werden. Zum einen ist die Referenzgruppe der Normalbeschäftigten entscheidend, da atypische Beschäftigung in Abweichung von dieser bewertet wird. In einigen europäischen Ländern (z.B. Deutschland, Frankreich, Italien, Spanien) gibt es eine klare formale Regelung des Normalarbeitsverhältnisses, das in der Vorstellung eines „normalen Erwerbsverlaufs“ (für Männer) fest verankert ist. Dieses genießt besonderen Schutz, gilt als Orientierungsrahmen für das Sozialversicherungssystem und wird vom überwiegenden Teil der männlichen Bevölkerung angestrebt (Barbier 2013; Europäische Kommission 2004). Einkommensarmut kann in bismarckscher Tradition unabhängig von der Qualifikation der Beschäftigten genau dann (gesichert) vermieden werden, wenn eine alleinstehende Person einem Normalarbeitsverhältnis nachgeht (Andreß und Seeck 2007).

In Ländern wie Großbritannien jedoch gibt es keine derartige formale Definition einer Normalbeschäftigung, weshalb eine unbefristete Vollzeitstelle auch nicht generell als erstrebenswerteste Erwerbsform gilt. Entsprechend wird nicht jede Abweichung von dieser „normalen“ Beschäftigung als problematisch angesehen (Europäische Kommission 2004, S. 33ff.). Hierbei spielt die reale Verbreitung dieses Normalarbeitsverhältnisses eine untergeordnete Rolle: Die Quote liegt in Deutschland, Frankreich und Großbritannien jeweils bei ca. 60% der Erwerbstätigen, während in Spanien und Italien niedrigere Werte verzeichnet werden (Eichhorst et al. 2010a).

Es sind vielmehr die institutionellen Rahmenbedingungen und die mit ihnen einhergehende Ideologie des Wohlfahrtsstaates, die diese Wahrnehmungsmuster prägen. Die Forschung zur Einstellung zum Wohlfahrtsstaat zeigt allgemein, dass die Zustimmung zu sozialstaatlichen Leistungen innerhalb Europas tendenziell hoch ist (Scheuer 2012), dass aber „four worlds of welfare state attitudes“

(Andreß und Heien 2001)¹³ existieren. In den nordischen Wohlfahrtsstaaten werden die traditionell generösen Sozialleistungen von der Gesellschaft überwiegend positiv aufgefasst und der zeitweilige Empfang derartiger Transferzahlungen keineswegs als Stigma, sondern gewissermaßen als „normal“ empfunden (Dallinger 2009; Svallfors 1997, 2011, 2012; Ullrich 2008). Dies hängt nicht nur von der spezifischen Ideologie des Wohlfahrtsstaats ab, sondern auch von der Tatsache, dass in sozialdemokratischen Wohlfahrtsstaaten viele Bürger von sozialstaatlichen Transferleistungen profitieren und damit die positiven Einstellungen gegenüber dem Wohlfahrtsstaat auch mit Eigeninteresse begründet werden können (Andreß und Heien 2001).

Im protestantisch geprägten liberalen Wohlfahrtsstaat hingegen werden die vom Staat sparsamer vergebenen Sozialleistungen von der Gesellschaft kritischer gesehen, die Grundeinstellung zum Wohlfahrtsstaat ist also deutlich weniger positiv als in Skandinavien. Zwischen 1983 und 2011 hat sich diese negative Einstellung gegenüber sozialstaatlichen Transferleistungen im Vereinigten Königreich weiter verstärkt (Binder 2013). Die konservativen Wohlfahrtsstaaten, die einem starken Subsidiaritätsprinzip folgen und in diesem Punkt den Ländern Südeuropas recht ähnlich sind¹⁴ (Esping-Andersen 1990), bewegen sich auch in der Frage der Einstellung gegenüber sozialstaatlichen Maßnahmen zwischen diesen Extrempositionen (Andreß und Heien 2001; Scheuer 2012; Schmid 2010, S. 123; Svallfors 1997).

Interessant ist in diesem Kontext die Einstellung der Bevölkerung zum Wohlfahrtsstaat in den postkommunistischen Ländern: Andreß und Heien (2001, S. 352) stellen das höchste Akzeptanzniveau in Ostdeutschland fest. Lässt sich diese Einstellung auf die sozialistische Vergangenheit zurückführen, wie nachvollziehbarer Weise argumentiert wird, so ließe sich dieses Ergebnis auch auf die

13 Andreß und Heien (2001) untersuchen Norwegen, USA, sowie West- und Ostdeutschland. Daher können sie keine Aussage zum Wohlfahrtsstaat des „latin rim“ (Leibfried 1992) treffen.

14 Esping-Andersen gruppiert die südeuropäischen Länder zu den konservativ-korporatistischen Wohlfahrtsstaaten. Er steht einer vierten „Welt“ des Wohlfahrtsstaates, die von anderen Forschern auf Grundlage seiner Erkenntnisse entwickelt wurden, eher skeptisch gegenüber (Esping-Andersen 1999).

anderen ehemals kommunistischen Länder übertragen. Der Annahme nach wären dann in den Ländern Osteuropas aufgrund der vormaligen Versorgung durch die staatliche Absicherungslogik innerhalb einer sozialistischen Planwirtschaft die Einstellungen gegenüber dem Wohlfahrtsstaat besonders positiv.

Über die Einstellungsmuster bezüglich „normaler“ Arbeit und die Akzeptanz wohlfahrtsstaatlicher Transferzahlungen argumentiert, kann angenommen werden, dass je höher die Akzeptanz wohlfahrtsstaatlicher Maßnahmen und je stärker die Normalitätsvorstellungen von Arbeit innerhalb eines Landes, desto größer die Sensibilität gegenüber Verunsicherungserscheinungen auf dem Arbeitsmarkt und desto negativer auch die Bewertung atypischer Beschäftigung im Vergleich zur regulären Beschäftigung. Dies steht in Einklang mit den Befunden in den USA (atypische Beschäftigung als Übergang in reguläre Beschäftigung (Addison und Surfield 2006, S. 20)), in Deutschland (atypische Beschäftigung als Armutsrisiko (Giesecke und Groß 2007)), in Spanien (atypische Beschäftigung als Motor für einen segmentierten Arbeitsmarkt (Sola et al. 2013; Verd und López-Andréu 2012)) und in den postkommunistischen Ländern (atypische Beschäftigung als Armutsrisiko (Buchner-Jeziorska 2013; Matković 2013)).

Abgeschwächt wird diese stärker negative Wahrnehmung atypischer Beschäftigung durch die unterschiedliche Höhe des tatsächlichen Risikos atypischer Beschäftigung. Dieses ist – wie im Vorangegangenen gesehen – in Ländern mit einer universellen sozialen Absicherung besonders gering. Diese vergleichsweise geringere Gefahr kann sich – annahmegemäß – auf die Wahrnehmung einer atypischen Beschäftigung auswirken, wodurch die negative Wahrnehmung einer atypischen Beschäftigung, die sich aus den oben genannten Einstellungsmustern ergibt, abgeschwächt wird. Letzteres zeigt sich in den skandinavischen Ländern, in denen aufgrund der hohen Akzeptanz des Wohlfahrtsstaates eine stark negative Bewertung atypischer Beschäftigung vermutet werden könnte. Dort wird jedoch die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt als weniger risikobehaftet angesehen (Algan und Cahuc 2006). Hierfür sind die genannten Mechanismen verantwortlich: Zum einen ist etwa der Arbeitsmarkt in Dänemark stark flexibilisiert, zum anderen existieren eine umfassende soziale Absicherung und leichte Mög-

lichkeiten der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt (siehe Kapitel 5). Atypische Beschäftigung ist damit keine Neuerscheinung in diesen Ländern und bedeutet aufgrund der guten sozialen Unterstützungsleistungen nicht unbedingt eine risikohafte Erwerbssituation. Entsprechend wird dort der Wandel auf dem Arbeitsmarkt weniger negativ diskutiert. Die Bewertung des Anstiegs atypischer Beschäftigung unterscheidet sich also deutlich zwischen den europäischen Ländern und kann insbesondere auf die jeweiligen Wohlfahrtsstaatsideologien und die ihnen zugrundeliegenden Normalitätsvorstellungen zurückgeführt werden.

2.3 Die Qualität von Arbeit: prekäre vs. atypische Beschäftigung

All diese Veränderungen, die auf Europas Arbeitsmärkten stattgefunden haben, lösten in der Wissenschaft eine breite Debatte um die Qualität von Arbeit aus. Der Prekarisierungsdiskurs wurde ausgehend von Frankreich in einigen europäischen Ländern geführt (Bourdieu 1998; Castel 2008; Dörre et al. 2004; Mayer-Ahuja 2003; Sennett 1998). Wesentlich geprägt wurde dieser Diskurs von Robert Castel, der die gewandelten Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt als „neue soziale Frage“ bezeichnet (Castel 2008, S. 336), welche „von derselben Tragweite und Zentralität wie jene ist, die der Pauperismus in der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts [...] auslöste“ (Castel 2000, S. 357). Die neue soziale Frage fußt auf der Neugestaltung der Erwerbsarbeit im Vergleich zum fordistischen Zeitalter. Im Gegensatz zur damaligen klaren Trennung zwischen nicht Erwerbstätigen und Personen, die vollständig in den Arbeitsmarkt integriert waren, hat sich im post-fordistischen Zeitalter eine Gruppe Erwerbstätiger herausgebildet, die sich zwischen diesen beiden Polen befindet. Diese „neuen Erwerbstätigen“ werden von ihm als prekär Beschäftigte bezeichnet. Castel sieht diesen Prozess als unumgänglich an: „Sie [Arbeitslosigkeit und Prekarität] sind die zwangsläufigen Konsequenzen aus der neuartigen Strukturierung der Beschäftigung, der Schatten, den der industrielle Umbau und der Kampf um Wettbewerbsfähigkeit auf sehr viele Menschen wirft“ (Castel 2008, S. 350).

Castel geht darüber hinaus davon aus, dass die Integration in den Arbeitsmarkt und die Integration in soziale Netzwerke unmittelbar miteinander in Verbindung stehen und nicht nur von der Erwerbstätigkeit an sich, sondern insbesondere auch von der Qualität der Arbeit abhängen (Castel 2000, 2008). In seinem populären Zonenmodell, bei welchem Integration in Erwerbsarbeit auf der einen Achse und soziale Integration auf der anderen Achse abgetragen werden, teilt er die Beschäftigten in vier „Zonen unterschiedlicher Dichte der sozialen Verhältnisse“ ein (Castel 2008, S. 360f.): Die Zone der Integration, der Verwundbarkeit, der Fürsorge sowie der Exklusion/Entkoppelung. Für die vorliegende Studie besonders relevant sind die *Zone der Integration* und die *Zone der Verwundbarkeit*, da sich hierin jeweils die Normal- bzw. prekär Beschäftigten wiederfinden. Die Zone der Integration umfasst all jene, die sowohl vollständig in den Arbeitsmarkt als auch vollständig in die Gesellschaft integriert sind. Es handelt sich also um Normalbeschäftigte mit intaktem sozialem Netzwerk, die als Vergleichsgruppe dienen. Im fordistischen Zeitalter stellten diese Beschäftigten – idealtypisch gesehen – die überwiegende Mehrheit der erwerbsfähigen Bevölkerung dar und standen den nicht Erwerbstätigen gegenüber. Im Gegensatz zu diesen „Integrierten“ befinden sich in der *Zone der Verwundbarkeit* die Erwerbstätigen, die weder in den Arbeitsmarkt noch in die Gesellschaft vollständig integriert sind. Prekär Beschäftigte gelten als der Prototyp dieser Erwerbstätigen. Gleichwohl sind Erwerbsarbeit und soziale Integration nicht zwingend als komplementär zu sehen, da „eine starke Wertigkeit auf der einen Achse eine Schwäche auf der anderen kompensieren“ kann, wie sich etwa in der Zone der Fürsorge zeigt (Castel 2008, S. 361).

Diese Desintegration gilt für unterschiedliche Arten des „Kapitals an Beziehungen“ (Castel 2008, S. 362): kollegiale und nachbarschaftliche Beziehungen, Kontakte, die sich über die Zugehörigkeit zu Gewerkschaften oder ähnlichen Organisationen ergeben, sowie auch familiäre und freundschaftliche Beziehungen. Die Kernthese der Prekarisierungsdebatte liegt dabei in der desintegrativen Wirkung prekärer Beschäftigung (Barbier et al. 2002; Castel 2008; Dörre et al. 2004; Grimm und Vogel 2008; Linne und Vogel 2003). Durch die vielschichti-

gen Verlusterfahrungen im Erwerbsleben wird – so die These – auch die soziale Integration prekär Beschäftigter beeinträchtigt. Ihr soziales Netzwerk wird kleiner und weniger eng, nachbarschaftliche und insbesondere kollegiale, aber auch freundschaftliche wie familiäre Kontakte brechen weg, die Engagementbereitschaft geht zurück; kurz, sie verlieren genau die sozialen Ressourcen, die sie eigentlich in ihrer Situation so dringend benötigen würden. Angesichts der zunehmenden staatlichen Forderung nach der Aktivierung eigener Ressourcen und einer Beschwörung der Bedarfsgemeinschaft gewinnt diese These an Brisanz.

Die Desintegrationsthese ist weit verbreitet, an einer systematischen Überprüfung fehlt es aber bislang. Dies liegt auch daran, dass in der Definition prekärer Beschäftigung, die etwa Castel und Dörre verwenden, bereits die soziale Desintegration enthalten ist. Wenn einige qualitative Studien darauf hinweisen, dass die sozialen Netzwerke prekär Beschäftigter tatsächlich kleiner und weniger intensiv werden (Brinkmann et al. 2006; Bultemeier et al. 2008; Dörre et al. 2004), liegt dies mitunter darin begründet, dass soziale Desintegration bereits per definitionem prekärer Beschäftigung inhärent ist.

Zudem zeigen entsprechende Studien, dass die Gruppe prekär Beschäftigter sehr heterogen ist: Es handelt sich zwar vermehrt um junge, geringgebildete Frauen, aber auch Hochgebildete aller Altersgruppen und beider Geschlechter können prekär beschäftigt sein (Grimm und Vogel 2008; Manske 2009). Letzteres bezieht sich beispielsweise auf den Bereich der Kreativarbeit, welcher durch ein stark prekäres Potenzial gekennzeichnet ist, das die Beschäftigten allerdings durch ein besonders großes soziales Netz ausgleichen müssen (Manske 2007, 2009; Manske und Pühl 2010). Derartige Befunde lassen eine Verallgemeinerung der These einer desintegrativen Wirkung prekärer Beschäftigung nicht zu. Dies gilt insbesondere für den internationalen Vergleich, in welchem neben den individuellen Unterschieden der prekär Beschäftigten auch die differierenden staatlichen Rahmenbedingungen beachtet werden müssen. Ruft man sich noch einmal die Ergebnisse der Studie von Allmendinger et al. (2012) in Erinnerung, die divergierende Tendenzen auf Europas Arbeitsmärkten ausmacht, so wird

deutlich, dass eine länderübergreifende Aussage über die Wirkungen prekärer Beschäftigung nicht ohne detaillierte Überprüfungen möglich ist.

Definitiorische Abgrenzung von atypischer und prekärer Beschäftigung

Ein Grund für die mangelhafte Kenntnis über die Auswirkungen der abnehmenden Qualität von Beschäftigung liegt in der begrifflichen Unklarheit. Was genau unter einer prekären Beschäftigung verstanden wird, variiert so stark, dass sich die Befunde kaum miteinander vergleichen lassen. Es ist aus diesem Grund notwendig, genau festzulegen, wie die Definition von prekärer Beschäftigung in dieser Studie lautet und wie sich prekäre und atypische Beschäftigungsverhältnisse voneinander abgrenzen. Gemeinsam ist den Begriffen atypischer und prekärer Beschäftigung, dass sie in Referenz zum Normalarbeitsverhältnis (Mückenberger 1985) gesehen werden. Dieses stellt ein Beschäftigungsverhältnis dar, welches durch eine unbefristete Vollzeittätigkeit mit vollständiger Einbindung in die sozialen Sicherungssysteme gekennzeichnet ist. Die Arbeitnehmer sind direkt im Unternehmen eingestellt und haben *einen* Arbeitsplatz und *einen* Arbeitgeber, dem gegenüber sie weisungsgebunden sind (Mückenberger 1985; Keller und Seifert 2009, S. 40f.).

Abweichungen von mindestens einem der Kriterien, die ein Normalarbeitsverhältnis ausmachen, stellen sogenannte Standardunterschreitungen (Castel 2008) dar und kennzeichnen zunächst einmal eine atypische Beschäftigung (Keller und Seifert 2011). In der vorliegenden Untersuchung wird – wie in Kapitel 2.1 ersichtlich – zusätzlich zu Teilzeit, befristeter Beschäftigung und Zeit-/ Leiharbeit auch Solo-Selbständigkeit als atypische Beschäftigung aufgefasst. Dies ist umstritten, da innerhalb des Prekarisierungsdiskurses insbesondere die *abhängige* Beschäftigung im Fokus steht (Castel 2008; Mayer-Ahuja 2003). Speziell für eine europäisch vergleichende Analyse atypischer bzw. prekärer Beschäftigung scheint es aber sinnvoll, Solo-Selbständige mit in die Betrachtung aufzunehmen. Erstens sind viele Solo-Selbständige scheinselfständig. Sie gelten zwar offiziell als selbständig, haben aber lediglich einen Auftraggeber, wodurch ein wesentliches Definitionskriterium von selbständiger Arbeit verletzt ist. Ihre Beschäfti-

gung hat damit mehr Ähnlichkeit mit einer abhängigen Beschäftigung als mit einer selbständigen. Zweitens ist Solo-Selbständigkeit, wie die Ausführungen in Kapitel 2.1 zeigten, insbesondere in den wirtschaftlich schwachen Ländern Europas weit verbreitet (Eichhorst et al. 2013; Schulze Buschoff 2005, 2011). Eine Vernachlässigung dieser Beschäftigtengruppe würde damit eine unvollständige Analyse der Arbeitsmarktbedingungen in diesen Ländern darstellen. Drittens ist diese Beschäftigtengruppe besonders interessant, da sie nicht als Arbeitgeber, aber auch nicht als Arbeitnehmer gelten und somit keiner kollektiven Interessensvertretung der Sozialpartner zuzuordnen sind (Schulze Buschoff 2011, S. 4). Es kann sich also unter Umständen um eine besonders verletzbare Gruppe am Arbeitsmarkt handeln, die aus diesen Gründen auch in anderen Analysen zur atypischen Beschäftigung berücksichtigt wird (z.B. Allmendinger et al. 2013).

Der Unterschied zwischen einer atypischen und einer prekären Beschäftigung liegt darin, dass sich die atypische Beschäftigung ausschließlich an der Vertragsart definiert und beinhaltet, dass dieser Vertragsart *an sich* Risiken für den Arbeitnehmer inhärent sind. Eine prekäre Beschäftigung geht über die reine Vertragsart hinaus, deutet das „prekäre Potenzial“ (Mayer-Ahuja 2003) atypischer Beschäftigung an und verknüpft eine atypische Vertragsform mit Prekaritätsrisiken (Keller und Seifert 2011, S. 11f.). Das Risiko geht also nicht *allein* von der Vertragsart aus, sondern darüber hinaus von verschiedenartigen Beeinträchtigungen, die mit einer atypischen Beschäftigung einhergehen können. Im Sinne Castels stellt dies eine zweite Standardunterschreitung dar. Als Prekaritätsrisiken gelten Einkommen im Niedriglohnsektor, keine oder geringe Investitionsmöglichkeiten in Beschäftigungsstabilität und -fähigkeit und eine unzureichende Einbettung in die sozialen Sicherungssysteme. Zusätzlich zu diesen objektiven Kriterien können auch einige subjektive Faktoren ein atypisches Beschäftigungsverhältnis prekär machen. Als solche gelten etwa die Angst um den Arbeitsplatzverlust, die Art und Weise der Verarbeitung der Beschäftigungssituation sowie die Selbsteinschätzung des Beschäftigungsverhältnisses (Brinkmann et

al. 2006, S. 17; Dörre et al. 2004, S. 380; Kraemer und Speidel 2004, S. 122f.).¹⁵ Auf diese Weise können objektive wie subjektive Unsicherheiten auf dem Arbeitsmarkt berücksichtigt werden, was bei der Frage nach der Qualität von Arbeit besonders notwendig ist (Chung und Mau 2014).

Der in dieser Untersuchung verwendete Datensatz¹⁶ „European Quality of Life Survey“ erlaubt bedauerlicher Weise keine derart feine Untergliederung der Prekaritätsrisiken. Gleichwohl könnte sowohl die subjektive als auch die objektive Dimension der Prekaritätsrisiken berücksichtigt werden: auf der einen Seite das subjektive Unsicherheitsempfinden des eigenen Arbeitsplatzes, auf der anderen Seite die Höhe des Einkommens. Letzteres bezieht sich allerdings nicht auf das Individualeinkommen, sondern auf das Einkommen des gesamten Haushalts. Dies ist aus mehrerer Hinsicht problematisch: Zum einen kann auf diese Weise die finanzielle Situation des Individuums nicht abgebildet werden. Auch wenn ein atypisches Arbeitsverhältnis nur im Haushaltskontext prekär werden kann (Keller und Seifert 2011, S. 11), ist es gewinnbringender, das Individualeinkommen innerhalb des Haushalts zu betrachten. Eine Mutter, die nur wenige Stunden pro Woche arbeitet und wenig verdient, kann finanziell durch ihren gut verdienenden Partner abgesichert sein und damit keiner prekären Erwerbssituation zugeordnet werden. Das prekäre Potenzial liegt hier insbesondere in der finanziellen Abhängigkeit von ihrem Mann begründet, sodass es umstritten ist, ob es sich um ein prekäres Beschäftigungsverhältnis handelt oder nicht. Es wäre demnach zwar diskutabel, aber möglich, das Haushaltseinkommen als Definitionskriterium zu verwenden. Problematischer für die vorliegende Analyse ist jedoch, dass es sich um das *Nettoeinkommen* handelt, also um den Lohn abzüglich aller Steuer- und Transferleistungen. Wohlfahrtsstaatliche Arrangements sowie beschäftigungs- und sozialpolitische Besonderheiten der Länder sind da-

15 Der Forscherkreis um Dörre unterscheidet fünf Dimensionen von Prekarität: reproduktiv-materiell, sozial-kommunikativ, rechtlich-institutionell, arbeitsrechtlich und Status- bzw. Anerkennungsdimension (Brinkmann et al. 2006, S. 18). In der vorliegenden Studie wird insbesondere auf die sozial-kommunikative Dimension verzichtet. Wenn in der Definition von Prekarität Desintegration bereits enthalten ist, erübrigt sich die Notwendigkeit der Untersuchung desintegrativer Wirkungen von prekärer Beschäftigung.

16 Eine genaue Beschreibung von Datensatz und Operationalisierung finden sich in Kapitel 7.

mit bereits berücksichtigt und länderspezifische Diskrepanzen zwischen regulär und prekär Beschäftigten würden bereits per definitionem verringert werden. Aus diesem Grund wird in dieser Untersuchung darauf verzichtet, die finanzielle Seite in die Definition von prekärer Beschäftigung aufzunehmen.

Prekär Beschäftigte unterscheiden sich demnach in zweierlei Weise von Personen in einem Normalarbeitsverhältnis: Erstens weicht ihre Vertragsart an sich vom Normalarbeitsverhältnis ab (objektive Unsicherheit) und zweitens sind sie über die atypische Vertragsart hinaus dem genannten Prekaritätsrisiko Planungsunsicherheit ausgesetzt (subjektive Unsicherheit). Prekäre Beschäftigung stellt damit ein „mehrdimensionales Konstrukt“ (Keller und Seifert 2011, S. 12) dar: „[The] concept of precariousness involves instability, lack of protection, insecurity and social or economic vulnerability“ (Rodgers 1989, S. 3). Es ist also nicht nur legitim, sondern für die Analyse prekärer Beschäftigung geradezu notwendig, zu dem objektiven Merkmal einer atypischen Beschäftigung zumindest ein subjektives Merkmal (Planungsunsicherheit) von Unsicherheit hinzuzufügen (Chung und Mau 2014). Wie in Kapitel 2.1 und 2.2 gesehen, ist die Sorge um den Arbeitsplatz in den meisten Ländern unter atypisch Beschäftigten insgesamt höher als unter regulär Beschäftigten. Besonders gefährdet sind Leiharbeiter und befristet Beschäftigte, sodass für diese ein erhöhtes prekäres Potenzial angenommen werden kann.¹⁷ Das Risiko prekär beschäftigt zu sein, ist also nicht für alle Formen atypischer Beschäftigung gleich. Ab dem Moment aber, in dem ein atypisches Beschäftigungsverhältnis – gleich welcher Form – als prekär eingestuft wird, spielt die spezifische Vertragsart selbst keine Rolle mehr. Sobald also eine Beschäftigung als prekär eingestuft wird, vereinen alle spezifischen Vertragsarten dasselbe Risiko am Arbeitsmarkt. Es ist demnach nicht notwendig, die einzelnen Formen atypischer Beschäftigung innerhalb des Gerüsts der prekären Beschäftigung einzeln zu betrachten. Eine derart gesonderte Betrachtung wäre lediglich dann notwendig, wenn im Fokus der Analyse nicht *prekär*, sondern lediglich *atypisch* Beschäftigte stünden. Eine ähnliche Argumentation liegt für

17 Bei der empirischen Analyse wird gezeigt, welche Formen atypischer Beschäftigung mit dem Prekaritätsrisiko einhergehen und ob die Ergebnisse reine Effekte des Prekaritätsrisikos sind.

Genderunterschiede vor: Eine Analyse *atypisch* Beschäftigter sollte nach Gender differenziert vorgehen. Sobald jedoch eine Person mit atypischer Vertragsart ein zusätzliches Prekaritätsrisiko empfindet, so können unabhängig vom Geschlecht ähnliche Mechanismen angenommen werden.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass sich nicht jeder atypisch Beschäftigte in einer prekären Beschäftigung befindet, aber jeder prekären Beschäftigung ein atypischer Arbeitsvertrag zugrunde liegt (Brehmer und Seifert 2008; Keller und Seifert 2011, S. 10ff.; Mayer-Ahuja 2003; Rogers 1989).¹⁸ Der Begriff „prekäre Beschäftigung“ wird allerdings häufig als zu wertend angesehen, sodass die Bezeichnung „atypische“ Beschäftigung die Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt treffender wiedergeben würde. Die Kritik an dem Begriff „prekär“ liegt darin, dass etwa (gewollte) Teilzeit oder erfolgreiche Unternehmer ohne Angestellte keineswegs als prekär eingestuft werden können (Schmeißer et al. 2012, S. 9f.). Die genannte Definition macht aber deutlich, dass atypisch Beschäftigte nur dann als prekär eingestuft werden, wenn sie über zusätzliche Prekaritätsrisiken verfügen. Erfolgreiche Solo-Selbständige, freiwillig Teilzeitbeschäftigte mit sicherem Job oder hochqualifizierte Leiharbeiter, die freiwillig die Vorteile der vielfältigen Arbeitsinhalte und der Einsicht in verschiedene Betriebe ausnutzen, werden also nur schwer unter die Rubrik „prekär“ fallen. Als atypisch werden sie jedoch bewusst bezeichnet, da die Beschäftigung vom hier als Referenz dienenden Normalarbeitsverhältnis abweicht.

Der Begriff „prekäre Beschäftigung“ findet innerhalb Europas unterschiedliche Verwendung. In Ländern wie Frankreich, Spanien, Italien oder Deutschland¹⁹ ist der Begriff – entsprechend dem dort geführten Diskurs – in der wissenschaftlichen und öffentlichen Debatte gebräuchlich, in Großbritannien wird er allerdings durch Begriffe wie „vulnerable employment“ oder schlicht „atypische

18 Normalbeschäftigte, die ihre Beschäftigung als prekär empfinden, weil ihr Lohn gering oder ihr Arbeitsplatz sehr unsicher ist, gelten dieser Definition nach nicht als prekär. Der Grund hierfür liegt in der genannten Abgrenzung zum Normalarbeitsverhältnis und der doppelten Standardunterschreitung.

19 Barbier (2004) zufolge gab es in Deutschland diese Debatte außerhalb der Wissenschaft nicht. Eine Einschätzung, die angesichts zahlreicher Zeitungsartikel oder Parlamentsdebatten nicht überzeugt.

Beschäftigung“ ersetzt (Barbier 2004, 2013; Barbier et al. 2002; Europäische Kommission 2004, S. 33ff.; Düll 2004). Die Problematik von Letzterem, bei dem potentielle Risiken einer Vertragsart mit den tatsächlich beobachteten Risiken gleichgesetzt werden, wurde bereits thematisiert. In den Dokumenten der Europäischen Union, die sich mit einer gemeinsamen Beschäftigungs- und Sozialpolitik auseinandersetzen (siehe Kapitel 5), ist ebenfalls überwiegend von „non-standard“ oder „vulnerable employment“ die Rede (Europäische Kommission 2004; Laparra et al. 2004).

Doch auch dann, wenn der Begriff „prekäre Beschäftigung“ verwendet wird, sind die zugehörigen Definitionen derart unterschiedlich, dass sie nicht miteinander verglichen werden können. So wird vielfach prekäre Beschäftigung mit Unsicherheit gleichgesetzt, wenn sie etwa in einer US-amerikanischen Studie als „uncertain, unpredictable and risky“ (Kalleberg 2009, S. 2) definiert wird oder im spanischen Kontext gar eine von der Erwerbstätigkeit losgelöste „unsichere Situation“ (Verd und López-Andreu 2012, S. 138f.) darstellt. Die reine Verwendung des Begriffs ist also für die vorliegende Untersuchung weniger relevant als die tatsächliche Beschäftigung mit der Qualität von Arbeit und doch ist die Ursache für die divergierende Verwendung einer Betrachtung wert, da sie etwas über die Bewertung von Erwerbsarbeit in den einzelnen Ländern und den dort herrschenden Normalitätsvorstellungen aussagt.

Prekäre Beschäftigung wird insbesondere in den Ländern thematisiert, in denen die Referenzgruppe der normal Beschäftigten besonders wichtig ist. Diese Relevanz des Normalarbeitsverhältnisses wird – wie in Kapitel 2.2 erläutert – insbesondere über dessen sozialpolitische Bedeutung und gesellschaftliche Verankerung manifestiert. Entsprechend werden Erwerbsformen, die von dieser anzustrebenden Beschäftigungsform abweichen, wahrgenommen sowie als „prekär“ empfunden und bezeichnet (Barbier 2004; Barbier et al. 2002; Europäische Kommission 2004). Relevant sind also die variierenden Vorstellungen dessen, was eine normale Beschäftigung ausmacht.

2.4 Zwischenfazit

In diesem Kapitel wurde gezeigt, dass sich auf Europas Arbeitsmärkten ein deutlicher Wandel feststellen lässt, der in fast allen Ländern mit einem Anstieg atypischer Beschäftigung einhergeht. Dieser Anstieg atypischer Beschäftigung ist tendenziell negativ zu bewerten: Erstens geht die Zunahme atypischer Beschäftigung nicht mit einer Steigerung der Beschäftigung insgesamt einher, der Anstieg atypischer Beschäftigung wird also durch einen Rückgang regulärer Beschäftigungsverhältnisse hervorgerufen. Zweitens sind insbesondere am Arbeitsmarkt benachteiligte Gruppen wie Berufseinsteiger, Geringgebildete oder Frauen von atypischer Beschäftigung betroffen. Diese zunehmende Segmentation am Arbeitsmarkt steigert das Potenzial sozialer Ungleichheiten. Drittens ist die Anpassung der sozialen Sicherungssysteme an die veränderten Arbeitsmarktbedingungen in den wenigsten Ländern zufriedenstellend vollzogen. Im Gegenteil orientieren sich diese vielfach nach wie vor am Normalarbeitsverhältnis, wodurch das prekäre Potenzial atypischer Beschäftigung weiter verschärft wird.

Gemeinsam ist einer atypischen und einer prekären Beschäftigung, dass ihre Vertragsart im Sinne einer ersten Standardunterschreitung von der des Normalarbeitsverhältnisses abweicht. Im Unterschied zur atypischen Beschäftigung jedoch unterschreitet eine prekäre Beschäftigung dieses Normalarbeitsverhältnis zusätzlich um ein sogenanntes Prekaritätsrisiko. Damit gilt in dieser Untersuchung zwar jedes prekäre Beschäftigungsverhältnis als atypisch, aber nicht jedes atypische als prekär. Besonders prekäres Potenzial geht von Leiharbeit und Befristung aus, doch auch Teilzeit und Solo-Selbständigkeit steigern tendenziell die Unsicherheit der Beschäftigung. Das Risiko prekär beschäftigt zu sein ist also für diese Gruppen größer. Doch sobald aus der reinen atypischen Vertragsart ein prekäres Beschäftigungsverhältnis wird, ist die explizite Form der atypischen Vertragsart nicht mehr von gesondertem Interesse. Es ist demnach legitim, prekär Beschäftigte zu betrachten, ohne innerhalb des Konstrukts nach den einzelnen Formen atypischer Beschäftigung zu differenzieren.

Auch wenn dieser Begriff der „prekären Beschäftigung“ nicht in allen europäischen Ländern Verwendung findet, hat doch der Wandel am Arbeitsmarkt in den meisten Ländern eine Debatte um die Qualität von Arbeit in Gang gesetzt. Der Kern dieser Prekarisierungsdebatte ist die These der desintegrativen Wirkung prekärer Beschäftigung. Die Akquirierung von Ressourcen über die sozialen Netzwerke einer Person sollte der These nach also für prekär Beschäftigte erschwert sein. Diese Annahme ist jedoch empirisch noch nicht hinreichend in systematischer Weise überprüft worden. Doch auch jenseits jeder empirischen Evidenz ist Desintegration – wie sich in Kapitel 4 zeigen wird – auch aus *theoretischer* Sicht nicht die einzig mögliche Folge von prekärer Beschäftigung. Bevor diese Theoriestränge näher beleuchtet werden, wird zunächst ein Blick auf die abhängige Variable, die sozialen Beziehungen, geworfen.

Die sozialen Folgen prekärer Arbeit
Ein europäischer Vergleich zum Einfluss
wohlfahrtsstaatlicher Maßnahmen

Valdés Cifuentes, I.

2018, XVII, 404 S. 41 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-18849-8