

Atypische Beschäftigung in Europa

In den letzten Jahrzehnten haben sich die Erwerbsformen in Europa stark verändert. Befristete Arbeitsverträge, Zeitarbeit bzw. Leiharbeit, Teilzeitarbeit oder (Solo-)Selbstständigkeit prägen die europäischen Arbeitsmärkte in erheblichem Umfang und tragen zu deren Dualisierung bei, wobei jedoch bemerkenswerte Unterschiede zwischen den Ländern, aber auch zwischen beruflichen Teilarbeitsmärkten zu beobachten sind. Dieser Beitrag skizziert die wesentlichen Trends und versucht, diese Entwicklung zu erklären.¹

WERNER EICHHORST, VERENA TOBSCH

1. Was erklärt atypische Beschäftigung?

Die Rolle atypischer Beschäftigung am Arbeitsmarkt hängt sowohl von institutionellen wie ökonomischen Faktoren ab (Kalleberg 2000). Der in diesem Beitrag verwendete Erklärungsrahmen stützt sich auf zwei Säulen, der Flexibilität des Arbeitsmarktes einerseits (institutionelle Faktoren) und der Ersetzbarkeit von Arbeitskräften andererseits (Angebot und Nachfrage) (Eichhorst/Marx 2015). Ausgangspunkt ist dabei die Annahme, dass Arbeitgebern prinzipiell unterstellt werden kann, dass sie die für ihre jeweiligen Arbeitsplätze günstigsten Formen der Beschäftigung nutzen und sich die Wahl der präferierten Erwerbsform von den Anforderungen des Produktionsmodells und den Gegebenheiten auf dem Arbeitsmarkt ableiten lässt (Osterman 1987).

Auf der institutionellen Seite bietet die Regulierung des Arbeitsmarktes Anreize für Arbeitgeber und Beschäftigte oder Stellensuchende, bestimmte Erwerbsformen zu wählen, die aus ihrer jeweiligen Perspektive attraktiver erscheinen. Aus Sicht der Arbeitgeber sind dies neben den Lohn- und Arbeitskosten auch die Kosten der Anpassung von Beschäftigung wie etwa bei der Veränderung von Arbeitszeiten oder Beendigung eines Arbeitsverhältnisses. Aus Sicht der Beschäftigten stehen Einstiegsmöglichkeiten in den Arbeitsmarkt und Präferenzen z. B. hinsichtlich des Umfangs der Arbeitszeiten im Vordergrund. Für die Erklärung atypischer Beschäftigung sind vor allem Differenzen in der gesetzlichen oder tariflichen Regu-

lierung zwischen verschiedenen Formen von Arbeitsverhältnissen von Belang. Eine striktere Regulierung des Kündigungsschutzes macht etwa eine unbefristete Beschäftigung mit Kündigungsschutz voraussetzungsvoller und begünstigt ein Ausweichen der betrieblichen Personalpolitik in befristete Arbeitsverträge. Ein niedriges Regelungsniveau bei der Leiharbeit ermöglicht eine stärkere Auslagerung von Tätigkeiten in diese flexible Erwerbsform. Bei der atypischen Form geringfügige Beschäftigung erhöht eine begrenzte Steuer- und Abgabefreiheit die Bereitschaft der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, solche Beschäftigungsverhältnisse einzugehen. Die Selbstständigkeit außerhalb der arbeits- und sozialrechtlichen Regulierung für abhängig Beschäftigte bietet Kostenvorteile, da Sozialabgaben nicht oder nicht in vollem Umfang erhoben werden und somit eine geringere Differenz zwischen Honorar und Nettoverdienst besteht.

Neben gesetzlichen Regeln zur Bestandssicherheit oder der Entlohnung und sozialen Absicherung darf die Rolle von tariflichen Regulierungen in bestimmten Sektoren und Berufen nicht vernachlässigt werden – bei geringer tariflicher Durchdringung, fehlender betrieblicher Mitbestimmung oder abweichenden tariflichen Regelungen ergeben

¹ Die hier skizzierten Befunde sind teilweise im Rahmen eines Forschungsprojekts für das Europäische Parlament entstanden, siehe ausführlich dazu Broughton et al. (2016).

sich spezifische Muster flexibler Beschäftigung oder geringerer Entlohnung, die sich systematisch von den Regeln im Kern des Arbeitsmarktes unterscheiden.

Diese institutionell angelegten Handlungsoptionen stehen in Wechselwirkung mit den Bedingungen von Angebot und Nachfrage nach Arbeitskräften mit bestimmten Qualifikationen, wobei das Qualifikationsniveau von der Art der Qualifikation zu unterscheiden ist. Arbeitskräfte mit geringer Qualifikation sind tendenziell leichter zu ersetzen und auf dem externen Arbeitsmarkt zu finden als höher qualifizierte Personen. Berufsspezifische, vor allem aber firmenspezifische Qualifikationen setzen eine längere Ausbildung und Einarbeitung voraus und sind schwieriger auf dem externen Arbeitsmarkt zu beschaffen als übertragbare, allgemeine Qualifikationen. Sind Arbeitskräfte leicht zu ersetzen, da entweder nur geringe oder generelle Qualifikationen nachgefragt werden, so ist ihre Verhandlungsposition schwach, gerade in Bereichen außerhalb tariflicher Standards. Sie werden eher zeitlich begrenzt beschäftigt, z. B. über befristete Arbeitsverträge oder als überlassene Arbeitnehmer. Langfristige Bindungen durch reguläre Beschäftigung mit Kündigungsschutz entstehen dann, wenn spezifische Qualifikationen und Erfahrungen gesucht bzw. geboten werden, die nicht leicht auf dem externen Arbeitsmarkt gefunden werden können und erhebliche Investitionen auf der Unternehmensseite erfordern (Ressourcenknappheit). Auf diesem internen Arbeitsmarkt finden dann systematisch andere Anpassungsmechanismen Anwendung als externe Flexibilität im Sinne des Einstellens und Entlassens (Doeringer/Piore 1971). Eine Segmentierung in Kern- und Randbelegschaften (Emmenegger et al. 2012) bzw. interne und externe Arbeitsmärkte ergibt sich auch bei hoch flexiblen Arbeitsmarktinstitutionen, jedoch schaffen regulatorische Differenzen zwischen Erwerbsformen zusätzliche Anreize, unterschiedliche Vertragstypen anzubieten.

2. Verbreitung und Entwicklung atypischer Beschäftigung in Europa

In fast allen Ländern Europas ist zu beobachten, dass atypische Beschäftigung bezogen auf den Anteil an der gesamten Erwerbstätigkeit stark zugenommen hat. Zwar ist das sogenannte Normalarbeitsverhältnis (unbefristete Vollzeit) noch immer dominant, doch sind – wenn man Teilzeitarbeit als atypische Beschäftigung klassifiziert – knapp vier von zehn Beschäftigten in Europa atypisch beschäftigt. Im folgenden Abschnitt werden unter Verwendung der Daten des European Labour Force Survey (ELFS) der Jahre 2003, 2008 und 2014 die Verbreitung und Entwicklung ausgewählter atypischer Beschäftigungsformen wie befristete Beschäftigungsverhältnisse, marginale Teilzeit mit bis zu 20 Stunden pro Woche, Leiharbeit und Solo-Selbstständigkeit für alle EU-28-Länder gesamt und ländervergleichend dargestellt. Zudem werden auf europäischer Ebene die Arbeitsplatzbedingungen dieser Beschäf-

tigungsformen anhand der Daten des European Working Conditions Survey (EWCS) 2010 näher untersucht und im Vergleich mit Normalarbeitsverhältnissen (unbefristete Vollzeit), regulärer Teilzeitbeschäftigung (unbefristete Teilzeit mit mehr als 20 Wochenstunden) und Selbstständigen mit Beschäftigten verglichen und diskutiert.²

2.1 Befristete Beschäftigung

Etwa 7 % der Erwerbstätigen in Europa hatten im Jahr 2014 einen befristeten Arbeitsvertrag (ohne Ausbildung und Training), allerdings ergeben sich starke Unterschiede über Länder und Zeitpunkte hinweg. Der Anteil befristeter Beschäftigung hat sich vor allem konjunkturell bedingt verändert. Besonders hoch ist die Befristungsquote in Polen, Zypern, Spanien und Portugal (*Abbildung 1*).

Bezüglich der Frage, inwieweit Befristungen ein Sprungbrett für Beschäftigungsformen mit längerer Laufzeit oder für unbefristete Beschäftigungsverhältnisse sein können, ist das Bild in den Ländern Europas also keineswegs einheitlich (Gash 2008; Scherer 2004). Übergangsraten von zeitlich befristeter in unbefristete Beschäftigung variieren stark zwischen den EU-28-Mitgliedstaaten. Der Anteil der befristet Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres in eine unbefristete Beschäftigung wechselten, betrug 2013 im Durchschnitt knapp 23 % (European Commission 2016). Im Vergleich zum Jahr 2007 (27 %) ist ein abnehmender Trend zu beobachten. Die höchsten Übergangsraten sind in Großbritannien (knapp 63 %) zu finden. In Frankreich (10 %) und in den Niederlanden (12 %) sind die Anteile am geringsten (*Abbildung 2*).

Unterschiede zwischen Frauen und Männern zeigen sich auf EU-28-Ebene nicht, jedoch erweist sich das Alter der Erwerbstätigen als starker Einflussfaktor. Bei den 15- bis 24-Jährigen liegt der Anteil derer mit befristetem Arbeitsvertrag mit 16 % deutlich über dem Durchschnitt (weitere 14 % befinden sich in Ausbildung oder Training), während dieser Anteil bei den Beschäftigten ab 55 Jahren lediglich 3 % beträgt. Befristungen sind in fast allen Branchen zu finden. Der Anteil liegt in den meisten Wirtschaftsbereichen zwischen 6 und 9 %, eine Ausnahme stellen die Bereiche Informations- und Kommunikationstechnologie, Immobiliengewerbe, Finanzwirtschaft und wissenschaftliche und technische Dienstleistungen dar, wo der Anteil lediglich 4 % beträgt.³ Die Dauer der Befristung liegt auf europäischer

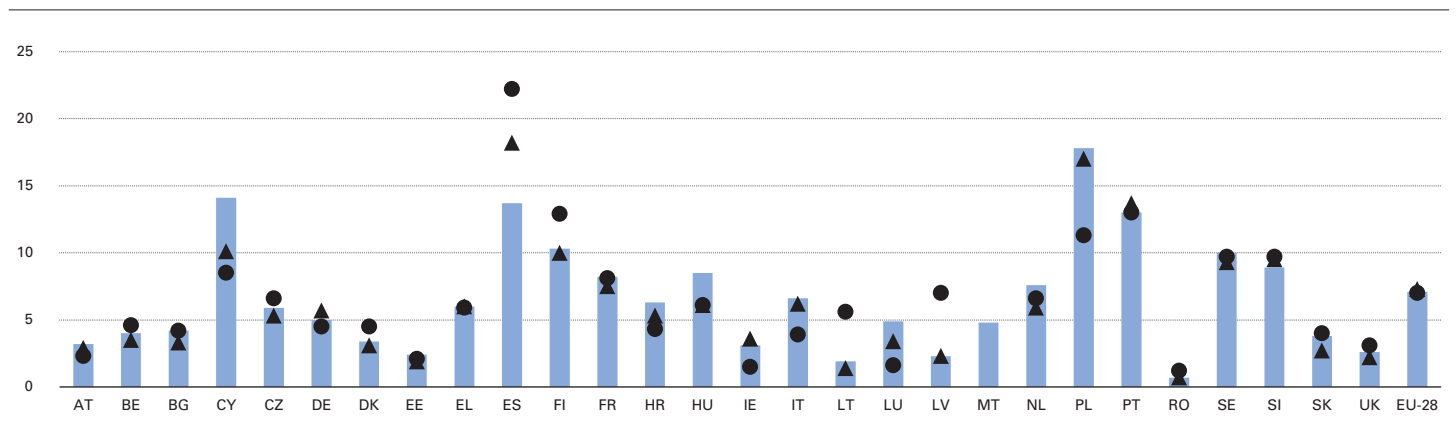
2 Die Kategorisierung der verschiedenen Vertragstypen erfolgte anhand der verwendeten Daten trennscharf, d. h. die dargestellten Anteile atypischer Beschäftigung summieren sich zusammen mit unbefristeter Teilzeit (mehr als 20 Wochenstunden), den Anteilen der Normalarbeitsverhältnisse (unbefristete Vollzeit) und Selbstständigen mit Beschäftigten zu 100 % der arbeitenden Bevölkerung. Die Kategorisierung erfolgte nach der Priorität: Auszubildende, Selbstständige mit/ohne Beschäftigte, Leiharbeit, marginale Teilzeit, befristete Beschäftigung, unbefristete Teilzeit, unbefristete Vollzeit.

ABB. 1

Anteil befristeter Beschäftigung in Europa, 2003, 2008 und 2014

Angaben in Prozent

■ 2014 ▲ 2008 ● 2003



AT = Österreich, BE = Belgien, BG = Bulgarien, CY = Zypern, CZ = Tschechische Republik, DE = Deutschland, DK = Dänemark, EE = Estland, EL = Griechenland, ES = Spanien, FI = Finnland, FR = Frankreich, HR = Kroatien, HU = Ungarn, IE = Irland, IT = Italien, LT = Litauen, LU = Luxemburg, LV = Lettland, MT = Malta, NL = Niederlande, PL = Polen, PT = Portugal, RO = Rumänien, SE = Schweden, SI = Slowenien, SK = Slowakei, UK = Großbritannien

Anmerkung: Keine Daten für Malta (MT) in den Jahren 2003 und 2008 verfügbar.

WSI Mitteilungen

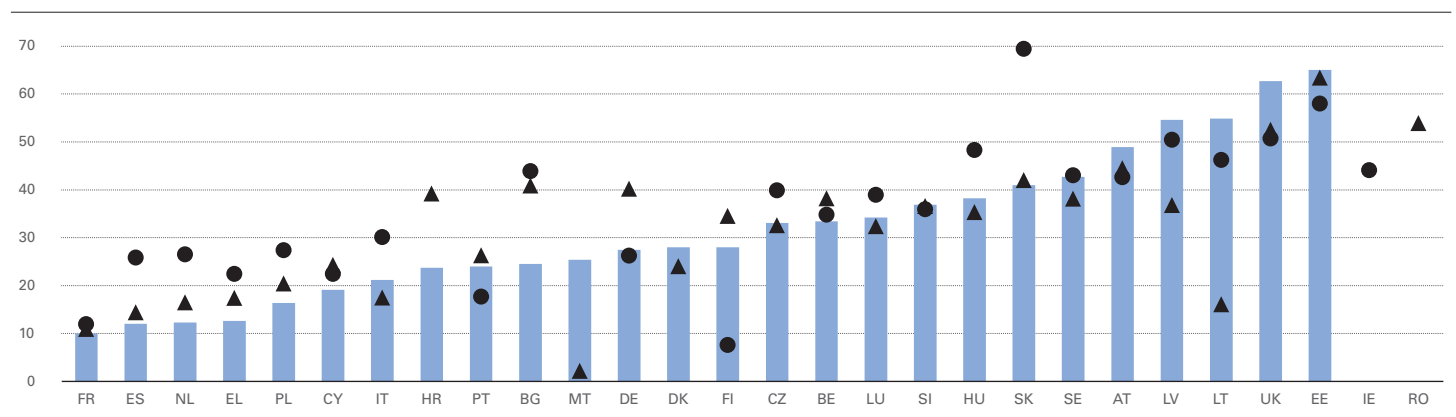
Quelle: ELFS 2003, 2008, 2014, befristet Beschäftigte ohne Ausbildung und Training; Berechnungen der Autoren.

ABB. 2

Anteil der im Vorjahr befristet Beschäftigten, die eine dauerhafte Beschäftigung aufgenommen haben, in Europa, 2007, 2012 und 2013

Angaben in Prozent

■ 2013 ▲ 2012 ● 2007



AT = Österreich, BE = Belgien, BG = Bulgarien, CY = Zypern, CZ = Tschechische Republik, DE = Deutschland, DK = Dänemark, EE = Estland, EL = Griechenland, ES = Spanien, FI = Finnland, FR = Frankreich, HR = Kroatien, HU = Ungarn, IE = Irland, IT = Italien, LT = Litauen, LU = Luxemburg, LV = Lettland, MT = Malta, NL = Niederlande, PL = Polen, PT = Portugal, RO = Rumänien, SE = Schweden, SI = Slowenien, SK = Slowakei, UK = Großbritannien

Anmerkung: Für Dänemark (DK) und Kroatien (HR) keine Daten für 2007 verfügbar. Für Irland (IE) keine Daten für 2012 und 2013, für Rumänien (RO) keine Daten für 2007 und 2013 verfügbar. Für Österreich (AT), Belgien (BE), Spanien (ES) und Finnland (FI) abweichende letzte verfügbare Jahre.

WSI Mitteilungen

Quelle: European Commission 2016, Abbildung 3, S. 88, basierend auf EU SILC.

Ebene in einem Viertel der Fälle bei sieben bis zwölf Monaten, etwa jeder fünfte Vertrag ist auf unter drei Monate begrenzt. Dies deutet darauf hin, dass befristete Arbeitsverträge in vielen Fällen den Einstieg in unbefristete Arbeitsverhältnisse eher nicht fördern. Sehr kurze Vertragsdauern von bis zu drei Monaten lagen 2014 europaweit bei etwa 21% aller befristeten Arbeitsverhältnisse vor. In Frankreich war der Anteil mit mehr als einem Viertel überdurchschnitt-

lich. Eine Vertragslaufzeit von mehr als zwei Jahren war in Deutschland (39,3%) besonders häufig, der EU-28-Durchschnitt betrug 17,1%.

3 Die Auswertungen nach Geschlecht, Qualifikationsniveau und Wirtschaftszweig sowie nach Dauer der Befristung wurden mit dem ELFS 2014 durchgeführt.

Insgesamt können die Verbreitung befristeter Arbeitsverträge und die Übergangschancen in dauerhafte Anstellungen mit der Regulierung und Funktionsweise des Arbeitsmarkts erklärt werden (European Commission 2016; OECD 2014). Während in Deutschland befristete Beschäftigung – mit Ausnahme des öffentlichen Dienstes – überwiegend gute Übergänge in unbefristete Arbeitsverhältnisse bietet und eher als (verlängerte) Probezeit verstanden werden kann (Eichhorst/Tobsch 2015; Eichhorst et al. 2015), fällt etwa in Frankreich die besonders starke Verbreitung von kurzzeitig befristeten Arbeitsverträgen auf (Francon/Marx 2015), wie man sie auch in Spanien oder Italien beobachten kann. Dies gilt nicht zuletzt für öffentlich subventionierte befristete Verträge, denen das politische Ziel zugrunde lag, jüngeren Erwerbspersonen einen besseren Berufseinstieg zu verschaffen. Bemerkenswert sind angesichts dieser Zielstellung die sehr geringen Chancen auf Übernahme in eine unbefristete Anstellung.

Für Dänemark und Großbritannien ergibt sich ein differenziertes Bild. Hier ist der Kern des Arbeitsmarktes weniger stark reguliert, deshalb haben atypische Arbeitsverhältnisse mit geringer Bestandssicherheit auch eine geringere Bedeutung. In Dänemark fällt die insgesamt deutlich geringere Verbreitung von atypischer Beschäftigung auf, zumal auch die Regulierung und soziale Absicherung vergleichsweise universell ausfällt und nicht stark nach den Erwerbsformen differiert (Madsen 2015). Dies kann institutionell zum einen mit dem im Vergleich zu den meisten kontinental- und südeuropäischen Ländern geringer ausgeprägten Kündigungsschutz, zum anderen mit der nach wie vor starken gewerkschaftlichen Organisation und tarifvertraglichen Abdeckung erklärt werden. In diesem Kontext erscheint das Normalarbeitsverhältnis

im Hinblick auf Bestandssicherheit, Entlohnung oder soziale Absicherung weniger privilegiert als in anderen Ländern.

Für Großbritannien legt der flexible Arbeitsmarkt insgesamt zwar weniger befristete Beschäftigung nahe, dennoch gibt es auch kürzer dauernde, temporäre Arbeitsverträge, die noch nicht von den britischen Kündigungsschutzregeln und betrieblichen Sozialleistungen abgedeckt werden; Übergänge in längerfristige Anstellungen sind jedoch vergleichsweise häufig (Koslowski/McLean 2015). Die Niederlande (Gielen/Schils 2015) weisen insgesamt eine stärkere Regulierung des Kernarbeitsmarktes mit einem im internationalen Vergleich nach wie vor recht strikten Kündigungsschutz auf. Im niederländischen Arbeitsmarkt nehmen befristete Beschäftigung und Leiharbeit eine prominente Rolle ein, insbesondere im wachsenden Segment von einfach- und mittelqualifizierten Tätigkeiten im privaten Dienstleistungssektor. Neben gesetzlichen Regelungen spielen auch abweichende, zunehmend flexiblere tarifvertragliche Regeln und der teilweise niedrige gewerkschaftliche Organisationsgrad eine Rolle. Nach den vorliegenden Befunden ergeben sich hierbei auch erhebliche Barrieren der Mobilität in unbefristete Beschäftigung, sodass atypisch Beschäftigte vergleichsweise große Arbeitsmarktrisiken tragen.

2.2 Marginale Teilzeit

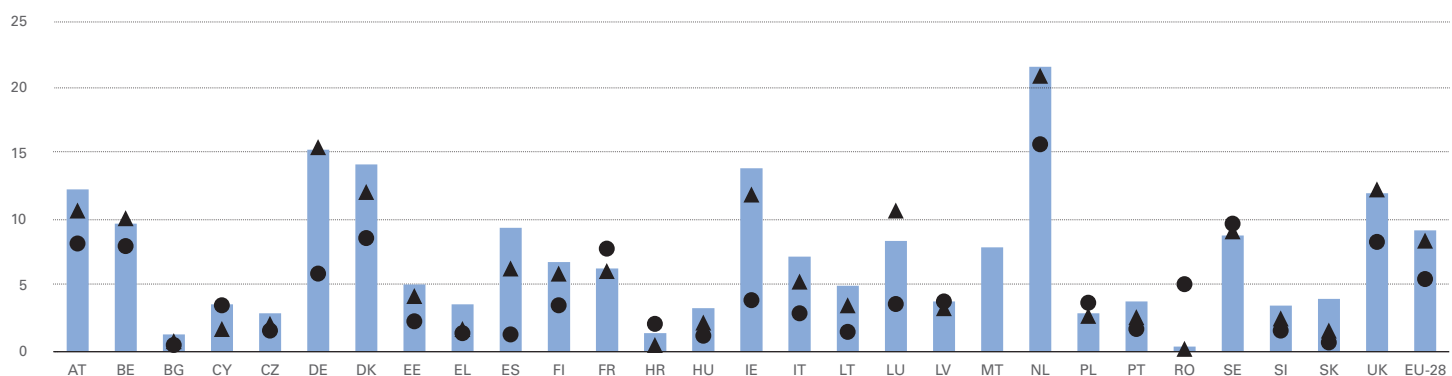
Unter marginaler Teilzeit verstehen wir im Hinblick auf die Vergleichbarkeit zwischen den einzelnen Ländern Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung mit 20 und weniger Stunden pro Woche ausüben. Im Jahr 2014 betrug der Anteil der Erwerbstätigen mit marginaler Teilzeitbeschäftigung in Europa (EU-28) – gemessen an der erwerbstätigen ▶

ABB. 3

Anteil marginaler Teilzeitbeschäftigung in Europa, 2003, 2008 und 2014

Angaben in Prozent

■ 2014 ▲ 2008 ● 2003



AT = Österreich, BE = Belgien, BG = Bulgarien, CY = Zypern, CZ = Tschechische Republik, DE = Deutschland, DK = Dänemark, EE = Estland, EL = Griechenland, ES = Spanien, FI = Finnland, FR = Frankreich, HR = Kroatien, HU = Ungarn, IE = Irland, IT = Italien, LT = Litauen, LU = Luxemburg, LV = Lettland, MT = Malta, NL = Niederlande, PL = Polen, PT = Portugal, RO = Rumänien, SE = Schweden, SI = Slowenien, SK = Slowakei, UK = Großbritannien

Anmerkung: Keine Daten für Malta (MT) in den Jahren 2003 und 2008 verfügbar. Daten für Kroatien (HR) der Jahre 2003 und 2008 sind aufgrund geringer Fallzahlen nur beschränkt aussagekräftig.

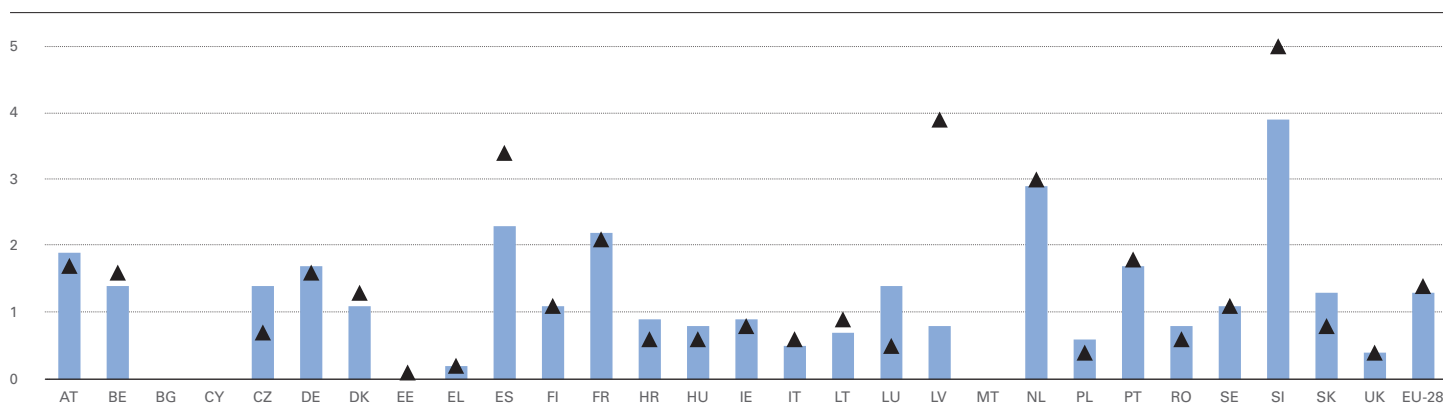
Quelle: ELFS 2003, 2008, 2014, Teilzeitbeschäftigte mit unter 20 Wochenstunden tatsächlicher Arbeitszeit; Berechnungen der Autoren.

ABB. 4

Anteil von Leiharbeit in Europa, 2008 und 2014

Angaben in Prozent

■ 2014 ▲ 2008



AT = Österreich, BE = Belgien, BG = Bulgarien, CY = Zypern, CZ = Tschechische Republik, DE = Deutschland, DK = Dänemark, EE = Estland, EL = Griechenland, ES = Spanien, FI = Finnland, FR = Frankreich, HR = Kroatien, HU = Ungarn, IE = Irland, IT = Italien, LT = Litauen, LU = Luxemburg, LV = Lettland, MT = Malta, NL = Niederlande, PL = Polen, PT = Portugal, RO = Rumänien, SE = Schweden, SI = Slowenien, SK = Slowakei, UK = Großbritannien

Anmerkung: Keine Daten für Bulgarien (BG), Zypern (CY) und Malta (MT) im Jahr 2008 verfügbar, Daten für Estland (EE) und im Jahr 2014 für Malta (MT) aufgrund von geringer Fallzahlen nicht aussagekräftig. Daten für Litauen (LT) und Kroatien (HR) im Jahr 2008 sind aufgrund geringer Fallzahlen nur beschränkt aussagekräftig.

WSI Mitteilungen

Quelle: ELFS 2008, 2014, Beschäftigte in Leiharbeitsverhältnissen; Berechnungen der Autoren.

Bevölkerung insgesamt – durchschnittlich 9% (Abbildung 3). Dieser Anteil ist in fast allen europäischen Ländern seit 2003 gestiegen, was auf die zunehmende Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt zurückzuführen ist, da sie häufig mit einer geringen Anzahl von Arbeitsstunden (wieder) in den Arbeitsmarkt eintreten. Hinzu kommt, dass spezifische Regelungen in einzelnen Ländern eingeführt bzw. liberalisiert wurden, z. B. Minijobs in Deutschland.

Marginale Teilzeitarbeit ist in den Niederlanden am häufigsten zu finden. Dort betrug im Jahr 2014 die Teilzeitquote insgesamt (inklusive unbefristete Teilzeit mit mehr als 20 Wochenstunden) 40%, Teilzeit stellt damit die dominierende Art von Arbeitsverträgen dar. In Deutschland, Dänemark und Großbritannien lag der Anteil der Teilzeitbeschäftigten 2014 etwas über dem EU-28-Durchschnitt, nämlich bei 10 bis 15%. Marginale Teilzeitarbeit spielt in den osteuropäischen Ländern hingegen nur eine geringe Rolle (1 bis 4%).

Unterschiede zeigen sich vor allem zwischen Frauen (15%) und Männern (4%). Jüngere Erwerbstätige im Alter zwischen 15 und 24 sind besonders häufig geringfügig beschäftigt (20%). Marginale Teilzeit ist vorrangig im Dienstleistungsbereich angesiedelt, vor allem in für Frauen typischen Berufen, bspw. im Einzelhandel (12%), im Gesundheitswesen (12%) und im Bereich Bildung (13%) sowie in sonstigen Dienstleistungsbereichen (20%).

2.3 Leiharbeit

Leiharbeit spielt mit einem durchschnittlichen Anteil an der Gesamtbeschäftigung von 1,5% in allen europäischen Ländern eine untergeordnete Rolle (Abbildung 4). In den

Niederlanden und Slowenien ist der Anteil doppelt so hoch. Die Varianz zwischen allen anderen Ländern ist eher gering. In einigen Ländern, z. B. in Lettland, Slowenien und Spanien, fiel der Anteil zwischen 2008 und 2014 deutlich, während in den meisten Ländern kaum Veränderungen zu beobachten sind.

Ein typisches Merkmal von Leiharbeit ist, dass diese Form der Beschäftigung bei bestimmten Personengruppen des Arbeitsmarkts überproportional häufig ist, beispielsweise bei jüngeren Beschäftigten im Alter zwischen 15 und 24 Jahren (3%) und Personen mit niedrigem Qualifikationsniveau (2%). Unterschiede zwischen Frauen und Männern zeigen sich hingegen grundsätzlich nicht. Leiharbeit wird vor allem im verarbeitenden Gewerbe (3%) genutzt. Es gibt Hinweise darauf, dass Leiharbeit den Übergang in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse für zuvor arbeitslose Personen erleichtern kann, beispielsweise für Zuwanderer. Dennoch sind die Übergangsraten insgesamt sehr niedrig.

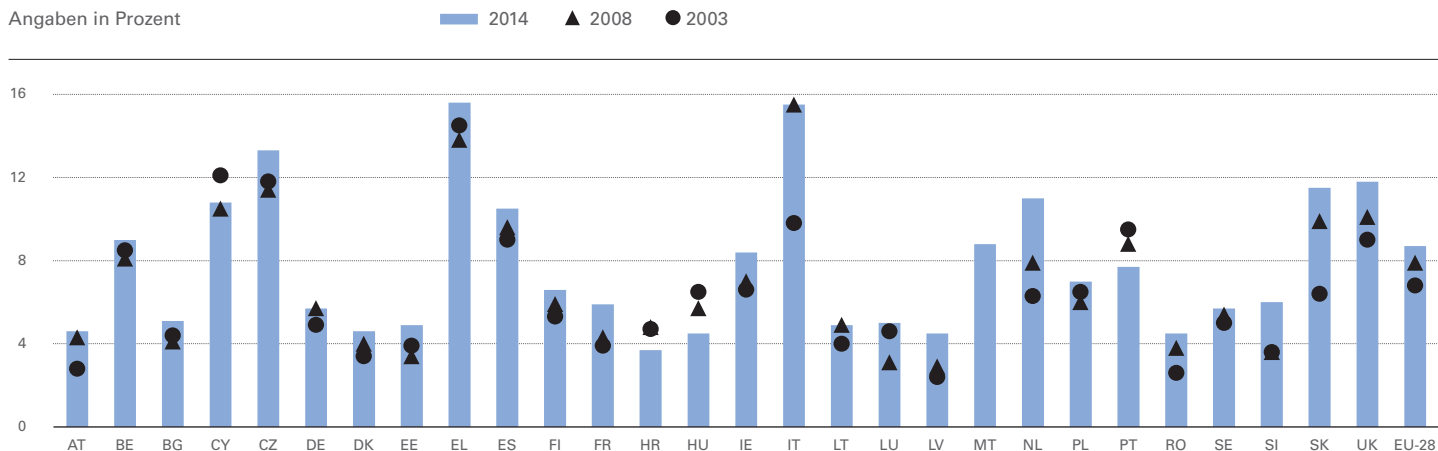
2.4 Solo-Selbstständige

Der Anteil von Solo-Selbstständigen außerhalb der Landwirtschaft betrug 2014 in Europa knapp 9% und hat in der letzten Dekade leicht, um etwa 2 Prozentpunkte, zugenommen (Abbildung 5). Solo-Selbstständigkeit spielt in Italien und Griechenland eine größere Rolle, während in Kroatien, Dänemark, Österreich und Deutschland die geringsten Anteile zu finden sind. Insgesamt hat sich der Anteil von Solo-Selbstständigen in den meisten Ländern kaum verändert. Ausgenommen sind die Niederlande und Frankreich mit einer starken Zunahme in den letzten fünf Jahren, zum Teil

ABB. 5

Anteil von Solo-Selbstständigen außerhalb der Landwirtschaft in Europa, 2003, 2008 und 2014

Angaben in Prozent



AT = Österreich, BE = Belgien, BG = Bulgarien, CY = Zypern, CZ = Tschechische Republik, DE = Deutschland, DK = Dänemark, EE = Estland, EL = Griechenland, ES = Spanien, FI = Finnland, FR = Frankreich, HR = Kroatien, HU = Ungarn, IE = Irland, IT = Italien, LT = Litauen, LU = Luxemburg, LV = Lettland, MT = Malta, NL = Niederlande, PL = Polen, PT = Portugal, RO = Rumänien, SE = Schweden, SI = Slowenien, SK = Slowakei, UK = Großbritannien

Anmerkung: Keine Daten für Malta (MT) im Jahr 2003 und 2008 verfügbar.

Quelle: ELFS 2003, 2008, 2014, Selbstständige ohne Beschäftigte; Berechnungen der Autoren.

WSI Mitteilungen

auch begünstigt durch entsprechende arbeitsmarktpolitische Anreize wie z. B. beim französischen Modell des „auto-entrepreneurs“.

Männer (13 %) sind eher solo-selbstständig als Frauen (8 %). Bei älteren Beschäftigten im Alter von 55 Jahren und darüber ist zwar die unbefristete Vollzeitstätigkeit die dominierende Beschäftigungsform, der Anteil von Solo-Selbstständigen beträgt jedoch 25 %. Unterschiede hinsichtlich des Qualifikationsniveaus zeigen sich nicht. Werden alle Branchen berücksichtigt, zeigt sich, dass in der Land- und Forstwirtschaft sowie Fischerei der Anteil von Solo-Selbstständigen besonders hoch ist (53 %), aber auch im Einzelhandel (18 %) und im Bereich Informations- und Kommunikationstechnologie (23 %) sind Solo-Selbstständige überproportional zu finden. Unterschiede zwischen den Ländern hinsichtlich des Anteils freiberuflicher Tätigkeiten bzw. der Solo-Selbstständigkeit werden durch die wirtschaftliche Struktur der Länder geprägt, etwa durch das Gewicht der genannten Sektoren mit sehr kleinbetrieblicher Struktur, wo der Anteil von Selbstständigen und mithelfenden Familienangehörigen (die nicht als abhängig Beschäftigte gelten) in einigen Ländern besonders hoch ist.

der Arbeitsplatzbedingungen für die gesamte erwerbstätige Bevölkerung nach Beschäftigungsform dargestellt. Neben den durchschnittlichen Werten für atypisch Beschäftigte sind jene für Beschäftigte in unbefristeter Voll- und Teilzeit sowie die der Selbstständigen mit Beschäftigten vergleichend wiedergegeben.

Die Arbeitsbedingungen für *befristet Beschäftigte* liegen im Vergleich mit allen anderen Beschäftigungsformen weit unter dem EU-28-Durchschnitt. Dies trifft – in allen betrachteten Ländern gleichermaßen – vor allem auf die Arbeitsplatzsicherheit zu, was auf die Befristung des Arbeitsvertrages zurückzuführen ist. Der Anteil der Geringverdienenden bei befristet Beschäftigten ist in Deutschland und Dänemark im europäischen Vergleich überdurchschnittlich hoch. Die Zufriedenheit mit dem eigenen Einkommen ist in Frankreich, Italien und Deutschland geringer, die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen insgesamt hingegen nur in Frankreich und Italien. In Bezug auf die Karrieremöglichkeiten gibt es jedoch eher positive Wahrnehmungen der Beschäftigten, insbesondere in Großbritannien und Dänemark, während in Frankreich die Karriereaussichten als eher gering und unterdurchschnittlich eingeschätzt werden.

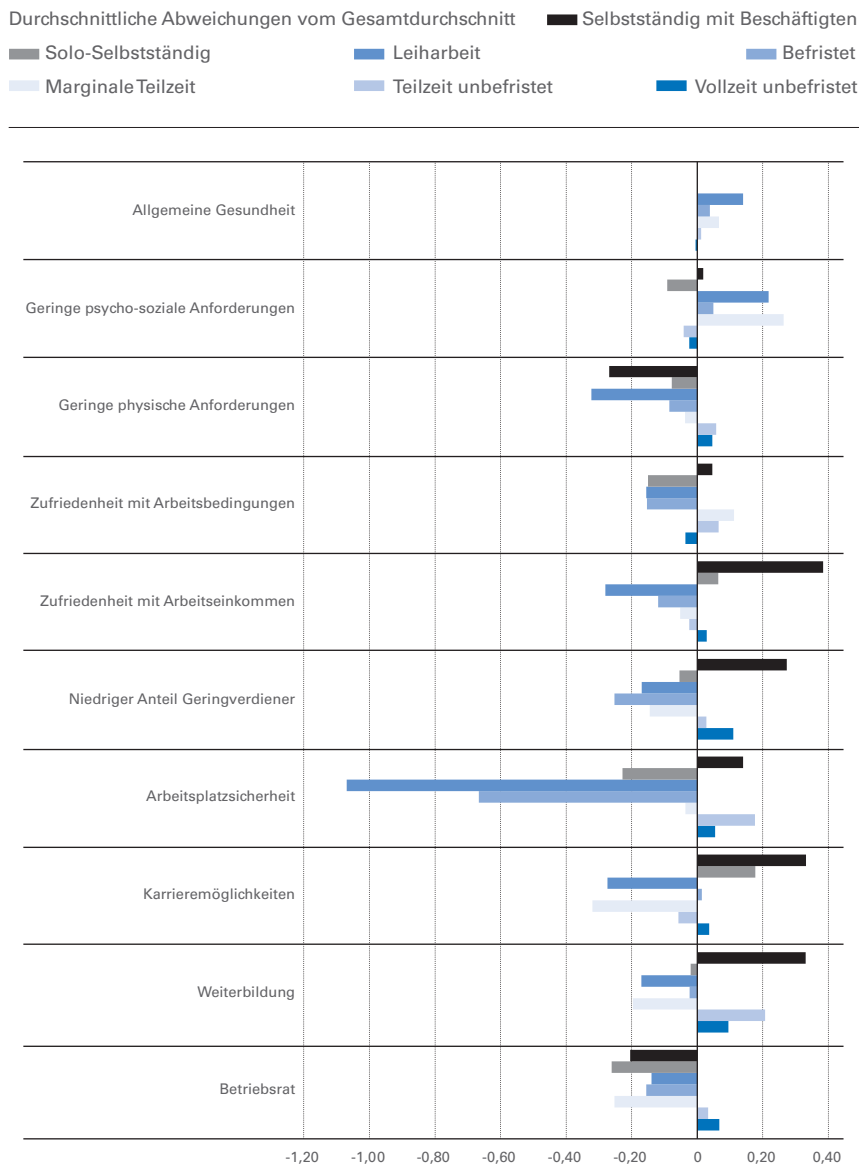
Im Vergleich zur regulären Teilzeitarbeit wird aus Sicht der Beschäftigten eine *marginale Teilzeitbeschäftigung* als Beschäftigungsform mit einer geringeren Arbeitsplatzsicherheit, mit geringeren Karrieremöglichkeiten und mit weniger Ausbildungsinvestitionen seitens der Arbeitgeber wahrgenommen. Der Anteil von Geringverdienenden ist insbesondere in Dänemark überdurchschnittlich, aber auch in den Niederlanden, Deutschland und Großbritannien recht hoch. In Italien, Deutschland und Frankreich ist ►

3. Arbeitsbedingungen bei atypischer Beschäftigung in Europa

Auf Basis der Daten des EWCS 2010 sind in *Abbildung 6* die durchschnittlichen Werte verschiedener Dimensionen

ABB. 6

Arbeitsbedingungen in Europa nach Beschäftigungsform, 2010



Quelle: EWCS 2010, gewichtet; Berechnungen der Autoren.

WSI Mitteilungen

marginale Teilzeit mit geringer Zufriedenheit der Bezahlung verbunden.

Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter werden generell als temporär Beschäftigte wahrgenommen, selbst wenn sie im Entleihbetrieb für lange Zeit eingesetzt werden, demzufolge sind sie häufig von vielen betrieblichen Leistungen ausgeschlossen. Auf Basis der Daten des EWCS 2010 bestätigt sich für alle Länder Europas, dass Beschäftigte in Leiharbeitsverhältnissen die geringste Arbeitsplatzsicherheit antizipieren, weniger Weiterbildung erhalten und weniger Karrieremöglichkeiten sehen. Der Anteil der Geringverdienenden ist bei Beschäftigten mit einem Leiharbeitsverhältnis sehr hoch, die Zufriedenheit mit

dem Arbeitseinkommen ist im Durchschnitt am geringsten und die physischen Anforderungen sind vergleichsweise hoch.

Aus Sicht der *Solo-Selbstständigen* werden die Arbeitsbedingungen sehr unterschiedlich beurteilt, weichen jedoch nicht sehr stark vom EU-28-Durchschnitt ab. Die Karriereaussichten werden von Solo-Selbstständigen leicht überdurchschnittlich eingeschätzt, im Gegenzug ist die Arbeitsplatzsicherheit geringer. Der Anteil Geringverdienender ist leicht überdurchschnittlich, die Zufriedenheit mit dem Arbeitseinkommen variiert zwischen den Ländern, ist insgesamt jedoch leicht überdurchschnittlich. Die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen insgesamt ist bei Solo-Selbstständigen geringer, die physischen und psycho-sozialen Anforderungen sind insgesamt höher als im EU-28-Durchschnitt.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass aus Sicht der Beschäftigten mit atypischen Beschäftigungsformen die Arbeitsbedingungen in Europa im Vergleich zu Beschäftigten mit unbefristetem Arbeitsvertrag (in Teil- oder Vollzeit) oder Selbstständigen (mit Angestellten) schlechter sind (dies gilt lediglich für psycho-soziale Anforderungen und allgemeine Gesundheit nicht). Dass atypisch Beschäftigte überdurchschnittlich häufig in Betrieben ohne Betriebsrat beschäftigt sind, deutet darauf hin, dass die betriebliche Mitbestimmung besonders im Hinblick auf faire Arbeitsbedingungen und Arbeitsplatzqualität europaweit eine wichtige Rolle spielt.

4. Fazit

Der Anteil atypischer Beschäftigung hat in Europa innerhalb der letzten Dekade zugenommen, wobei sich das Niveau einzelner Formen atypischer Beschäftigung zwischen den EU-28-Ländern deutlich unterscheidet. Institutionelle und wirtschaftsstrukturelle Faktoren sowie deren Veränderung können diese Unterschiede im Verbreitungsgrad atypischer Beschäftigungsformen erklären. Stark abweichende Regeln für bestimmte Formen atypischer Beschäftigung verstärken tendenziell die Segmentierung des Arbeitsmarkts, die man bis zu einem gewissen Grad auch in hoch flexiblen Arbeitsmärkten beobachten kann, und erschweren Wechsel zwischen den Erwerbsformen, besonders die Mobilität in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse. Dies gilt insbesondere für die starke Spaltung in dauerhafte und befristete Beschäftigung in Ländern wie Frankreich, Italien oder Spanien.

Flexible Beschäftigungsformen finden vor allem dort Verbreitung, wo für die Arbeitgeber aufgrund der leichten Ersetzbarkeit von Qualifikationen wenig Anreize bestehen, auf Dauer angelegte Normalarbeitsverhältnisse anzubieten. Die Spaltung zwischen den Erwerbsformen fällt umso tiefer aus, je stärker sich die Regeln für atypisch Beschäftigte von denen der Kernbelegschaften unterscheiden. Perspektivisch

dürfte auch die Entwicklung hin zu einer „Plattform-Ökonomie“ die Tendenz zur Ausdifferenzierung der Erwerbsformen je nach Marktposition der Beschäftigten eher verstärken. Vor diesem Hintergrund kommt der arbeitsrechtlichen Regulierung und der sozialen Absicherung eine wichtige Rolle bei der Gestaltung eines mobilitätsfreundlichen Arbeitsmarkts zu (Eichhorst et al. 2016a). Universelle Regelungen beim Einbezug in die Sozialversicherung vermindern Differenziale bei den Arbeitskosten zwischen abhängig und formal selbstständigen Personen. Daneben ist eine arbeitsrechtliche Regelung sinnvoll, die einen schrittweisen Übergang in einen arbeitsrechtlichen Bestandsschutz erlaubt. Im Zuge der Arbeitsmarktreformen nach der Wirtschaftskrise Ende der 2000er Jahre gab es zumindest in einigen Ländern teilweise Reformen in diese Richtung; die Effekte auf den Arbeitsmarkt lassen sich jedoch noch nicht definitiv beurteilen (Eichhorst et al. 2016b). ■

LITERATUR

- Broughton, A./Green, M./Rickard, C./Swift, S./Eichhorst, W./Tobsch, V./Magda, I./Lewandowski, P./Keister, R./Jonaviciene, D./Ramos Martin, N. E./Valsamis, D./Tros, F.** (2016): Precarious employment in Europe. Part 1: Patterns, Trends and Policy Strategy. Study for the EMPL Committee, European Parliament, Brussels
- Doeringer, P. B./Piore, M. J.** (1971): Internal labor markets and manpower analysis, Lexington, Mass.
- Eichhorst, W./Hinte, H./Rinne, U./Tobsch, V.** (2016a): Digitalisierung und Arbeitsmarkt: Aktuelle Entwicklungen und sozialpolitische Herausforderungen, IZA Standpunkt (85), Bonn
- Eichhorst, W./Marx, P.** (2015): Introduction: an occupational perspective on non-standard employment, in: Eichhorst, W./Marx, P. (Hrsg.): Non-standard employment in post-industrial labour markets, Cheltenham, S. 1–25
- Eichhorst, W./Marx, P./Tobsch, V.** (2015): Non-standard employment across occupations in Germany, in: Eichhorst, W./Marx, P. (Hrsg.): Non-Standard Employment in Post-Industrial Labour Markets, Cheltenham, S. 29–51
- Eichhorst, W./Marx, P./Wehner, C.** (2016b): Towards more flexicure labor markets? IZA Discussion Paper (9863), Bonn
- Eichhorst, W./Tobsch, V.** (2015): Not so standard anymore? Employment duality in Germany, in: Journal for Labour Market Research 48 (2), S. 81–95
- Emmenegger, P./Häusermann, S./Palier, B./Seeleib-Kaiser, M.** (Hrsg.) (2012): The age of dualization. The changing face of inequality in deindustrializing societies, Oxford
- European Commission** (2016): Employment and social developments in Europe 2015, Brüssel
- Francon, B./Marx, P.** (2015): Occupational employment patterns in a highly regulated labour market: the case of France, in: Eichhorst, W./Marx, P. (Hrsg.): Non-Standard Employment in Post-Industrial Labour Markets, Cheltenham, S. 89–109
- Gash, V.** (2008): Bridge or trap? Temporary workers' transition to unemployment and to the standard employment contract, in: European Sociological Review 24 (5), S. 651–668
- Gielen, A./Schils, T.** (2015): Non-standard employment patterns across occupations in the Netherlands, in: Eichhorst, W./Marx, P. (Hrsg.): Non-standard employment in post-industrial labour markets, Cheltenham, S. 52–88
- Kalleberg, A. L.** (2000): Nonstandard employment relations: part-time, temporary and contract work, in: Annual Review of Sociology 26 (1), S. 341–365
- Koslowski, A./McLean, C.** (2015): Variation in the prevalence of temporary contracts across occupations in the UK, in: Eichhorst, W./Marx, P. (Hrsg.): Non-standard employment in post-industrial labour markets, Cheltenham, S. 217–239
- Madsen, P. K.** (2015): Labour market flexibility in the Danish service sector: same, same old, but more different, in: Eichhorst, W./Marx, P. (Hrsg.): Non-Standard Employment in Post-Industrial Labour Markets, Cheltenham, S. 181–216
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development)** (2014): OECD employment outlook 2014. Chapter 4: Non-regular employment, job security and the labour market divide, Paris, S. 141–209

Osterman, P. (1987): Choice of employment systems in internal labor markets, in: Industrial Relations 26 (1), S. 46–67

Scherer, S. (2004): Stepping-stones or traps? The consequences of labour market entry positions on future careers in West Germany, Great Britain and Italy, in: Work, Employment and Society 18 (2), S. 369–394

AUTOREN

WERNER EICHHORST, Dr., Direktor Arbeitsmarktpolitik Europa am Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA) in Bonn. Arbeitsschwerpunkte: international vergleichende Analyse von Institutionen und Entwicklung von Arbeitsmärkten, Vergleich von beschäftigungspolitischen Strategien und Reformprozessen, Zukunft der Arbeit und Wandel der Arbeitswelt.

@ eichhorst@iza.org

VERENA TOBSCH, Dr., Wirtschaftswissenschaftlerin am Institut für empirische Sozial- und Wirtschaftsforschung (INES) in Berlin. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitszeit und flexible Arbeitsformen, Qualität der Arbeit, Wandel der Arbeitswelt in Europa, Gleichstellung und Personalpolitik.

@ vtobsch@ines-berlin.de