

Beschäftigungsunsicherheit in Europa

Marcel Erlinghagen

Beschäftigungsunsicherheit hat weitreichende negative Folgen. Angst vor Jobverlust kann die Gesundheit der betroffenen Menschen beeinträchtigen und die Produktivität von Betrieben verringern. Insgesamt ist mit erhöhten volkswirtschaftlichen Kosten zu rechnen. Daher ist insbesondere das Wissen um institutionelle und kulturelle Determinanten der Beschäftigungsunsicherheit für betriebliche und für politische Entscheidungsträger von wesentlicher Bedeutung. Dieses Wissen kann helfen, arbeits- und sozialpolitische Veränderungsprozesse effizient und nachhaltig zu gestalten. Dabei ist es unerlässlich, gesellschaftliche Eigenheiten wie die Komplementarität von Institutionen und kulturelle Differenzen zu berücksichtigen.

1

Einleitung

Mit dem Begriff der „Beschäftigungsunsicherheit“ beschreiben wir im Folgenden den Umstand, dass Beschäftigte den Bestand ihres Arbeitsverhältnisses als bedroht wahrnehmen (vgl. zu unterschiedlichen Begriffsdefinitionen De Witte/Näswall 2003). Dabei kann Beschäftigungsunsicherheit weitreichende Folgen haben. So wirkt sie sich negativ auf den Gesundheitszustand aus und kann darüber hinaus familiäre Schwierigkeiten verursachen. Für Betriebe können verunsicherte Belegschaften zum Problem werden, da sich die Arbeitsmotivation und die Innovationsbereitschaft der Beschäftigten reduzieren. Zusätzlich steigt die Kündigungsbereitschaft, insbesondere von betrieblichen Leistungsträgern (vgl. verschiedene Beiträge in Badura et al. 2006). Insgesamt hat Beschäftigungsunsicherheit aber nicht nur für die (un)mittelbar Betroffenen negative Auswirkungen. Sie führt letztlich auch gesamtgesellschaftlich zu erhöhten Kosten (z. B. durch Gesundheitsausgaben, Steuereinkünfte, Konsumzurückhaltung etc.). Soviel ist bekannt. Unklarheit besteht hingegen über mögliche internationale Unterschiede der Beschäftigungsunsicherheit. So hat die Forschung den Einfluss gesellschaftlicher und ökonomischer Kontextfaktoren bislang vernachlässigt. Hier knüpft der vorliegende Beitrag an, indem er die individuelle Perzeption der Beschäftigungsunsicherheit in 17 europäischen Ländern vergleicht, um dadurch mehr über den Einfluss übergeordneter Kontextfaktoren zu erfahren.

Abschnitt 2 gibt zunächst einen knappen Überblick über den Stand der Forschung und konkretisiert die Fragestellung

der Untersuchung. Abschnitt 3 stellt dann den European Social Survey (ESS) als Datenbasis vor und erläutert das methodische Vorgehen. Abschnitt 4 präsentiert ausführlich die Befunde der Analysen, die im abschließenden Fazit (Abschnitt 5) nochmals zusammengefasst und bewertet werden.

2

Stand der Forschung und Fragestellung der Untersuchung

Unabhängig davon, ob im Laufe der vergangenen Jahrzehnte die subjektive Beschäftigungsunsicherheit zugenommen hat (OECD 1997; Smith 1999; Green et al. 2001; Green 2003; Maurin/Postel-Vinay 2005), stellt sich die Frage, welche individuellen Faktoren auf der Mikroebene das Ausmaß der subjektiven Beschäftigungsunsicherheit grundsätzlich beeinflussen. Dabei liefern die entsprechenden Studien jedoch kein eindeutiges Bild, sodass die Bedeutung z. B. des Geschlechts, des Alters oder aber der Qualifikation umstritten ist (OECD 1997; Green et al. 2000; Green 2003; Näswall/De Witte 2003; Maurin/Postel-Vinay 2005). Darüber hinaus existieren auch einige Befunde bezüglich des Einflusses von Familie und Partnerschaft auf die subjektive Beschäftigungsunsicherheit (Green et al. 2000; Mauno/Kinnunen 2002). Außerdem weisen einige Studien Betriebsgrößen- und Brancheneffekte nach (OECD 1997; Green et al. 2000; Green et al. 2001; Mauno/Kinnunen 2002). Ferner berichten befristete Beschäftigte von einer höheren Beschäftigungsunsicherheit als Arbeitnehmer mit unbefristeten Arbeitsverträgen (Green et al. 2001; Maurin/

Postel-Vinay 2005). Gleiches gilt für Leiharbeiter (Näswall/De Witte 2003).

Bislang liegen jedoch nur sehr wenige Veröffentlichungen vor, die sich um einen differenzierten Ländervergleich der subjektiven Beschäftigungsunsicherheit bemühen (OECD 1997; Green et al. 2000). Dieser Mangel an international vergleichenden Studien ist gerade deshalb besonders überraschend, weil die in den unterschiedlichen Disziplinen der Sozialwissenschaften in den vergangenen zehn bis 15 Jahren entwickelten Regimietypologien, die die internationalen Unterschiede in der institutionellen Ausgestaltung von Gesellschaften bzw. Volkswirtschaften (Esping-Andersens 1990; Hall/Soskice 2001) beschreiben, auf theoretischer Ebene eigentlich genügend Anknüpfungspunkte an Fragen zur Beschäftigungsunsicherheit liefern. Green et al. (2000) und Green (2003) thematisieren zudem den bislang ebenfalls vernachlässigten Einfluss der Konjunktur auf die individuelle Beschäftigungsunsicherheit. Und nach unserem Kenntnisstand existiert keine einzige Studie, die mögliche kulturelle Unterschiede als Ursache von Länderunterschieden hinsichtlich der subjektiven Beschäftigungsunsicherheit untersucht. Somit bleiben einige wesentliche Fragen bislang weitgehend offen, zu deren Beantwortung der vorliegende Aufsatz beitragen möchte:

Marcel Erlinghagen, Dr., Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg/Essen und der Ruhr-Universität Bochum. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsmarkt- und Wirtschaftssoziologie, quantitative Sozial- und Wirtschaftsforschung. e-mail: marcel.erlinghagen@uni-due.de

- Wie stark variiert die subjektive Beschäftigungsunsicherheit im internationalen Vergleich?
- Lassen sich auf der Makroebene eindeutige Beziehungen zwischen konjunkturellen und institutionellen Rahmenbedingungen und der aggregierten Beschäftigungsunsicherheit in einer Gesellschaft nachweisen?
- Inwiefern lassen sich mutmaßliche Länderunterschiede in der individuellen Sicherheitswahrnehmung auf eine divergierende Bevölkerungskomposition zurückführen?

3

Daten und Methoden

Die folgenden Analysen basieren auf den Daten der zweiten Befragungsrunde (Release 2) des „European Social Surveys“ (ESS). Der ESS ist eine gemeinsam von der Europäischen Kommission, der European Science Foundation (ESF) und nationalen forschungsfördernden Institutionen finanzierte Erhebung. In den 24 beteiligten Ländern wurden repräsentative Bevölkerungstichproben gezogen. Die Befragung der Individuen erfolgte anhand eines einheitlichen Fragebogens im Wesentlichen zwischen Herbst 2004 und Frühjahr 2005. Im Rohdatensatz sind Informationen über 45.681 Personen enthalten.¹

Aus methodischen Gründen bezieht die folgende Untersuchung nur 17 der 24 ESS-Länder ein, da nur für diese Länder in der Analyse verwendete vergleichbare Makroindikatoren (z. B. Umfang der Sozialausgaben) vorliegen, die später aus anderen Quellen zu den ESS-Daten hinzugespielt werden. Bei den berücksichtigten Ländern handelt es sich um Österreich, Belgien, Tschechien, Deutschland, Dänemark, Spanien, Frankreich, Finnland, Griechenland, Ungarn, Irland, die Niederlande, Norwegen, Polen, Portugal, Schweden sowie Großbritannien.² Ferner beschränkt sich die Analyse auf zum Befragungszeitpunkt abhängig Beschäftigte im Alter zwischen 20 und 67 Jahren, die die Frage nach ihrer subjektiven Beschäftigungsunsicherheit beantwortet haben. Selbstständige, Arbeitslose oder sonstige Nicht-Erwerbstätige werden nicht berücksichtigt. Insgesamt verbleiben damit im Analysedatensatz insgesamt 13.207 Beobachtungen.

Die vorliegende Analyse von Beschäftigungsunsicherheit bezieht sich auf folgende im ESS gestellte Frage: „Using this card, please tell me how true each of the following statements is about your current job“ (Bitte beantworten Sie, inwieweit die vorgegebenen Aussagen für ihr derzeitiges Arbeitsverhältnis zutreffen). Es folgen sieben Statements, die sich alle auf unterschiedliche Aspekte der Jobqualität beziehen. Dabei werden die Befragten unter anderem gebeten, zu der Aussage Stellung zu beziehen „My job is secure“ (Mein Job ist sicher). Sie haben die Möglichkeit, zwischen den vier Antworten (1) „not at all true“ (überhaupt nicht zutreffend), (2) „a little true“ (teilweise zutreffend), (3) „quite true“ (überwiegend zutreffend) sowie (4) „very true“ (absolut zutreffend) zu wählen. Im Folgenden gehen wir davon aus, dass Beschäftigungsunsicherheit dann vorliegt, wenn der Befragte die Kategorie „not at all true“ gewählt hat.

Zunächst wird für alle Länder der Anteil der abhängig Beschäftigten ermittelt, die ihren Job für sehr unsicher halten. Anschließend wird in Form bivariater Streudiagramme der Zusammenhang zwischen dieser aggregierten Beschäftigungsunsicherheit auf Länderebene mit vier weiteren Indikatoren betrachtet. Dabei handelt es sich

- (1) um das Ausmaß des Kündigungsschutzes als Maß der rechtlichen Absicherung des Arbeitsvertrages. Hierbei wird auf den von der OECD (2004) entwickelten EPL-Index zurückgegriffen;
- (2) um das Ausmaß der Ausgaben für die soziale Sicherung als Maß für die zu erwartende finanzielle Absicherung bei Verlust des Arbeitsplatzes. Diese Informationen stammen von EUROSTAT und werden in Kaufkraftstandards angegeben (EUROSTAT 2005);
- (3) um die durchschnittliche Wachstumsrate des Bruttoinlandsproduktes der Jahre 2002 bis 2004 als Maß für die grundsätzliche ökonomische Situation der jeweiligen Volkswirtschaft; die durchschnittliche Wachstumsrate wird aus den ebenfalls von EUROSTAT bereitgestellten Informationen berechnet;
- (4) um die Langzeitarbeitslosenquote, die in international vergleichbarer Form von EUROSTAT bereitgestellt wird.

Es schließen sich mehrere multivariate, binäre Probit-Analysen an, um mehr über die Bestimmungsfaktoren subjektiver Beschäftigungsunsicherheit und die Rolle übergeordneter Kontextfaktoren zu erfahren. Als erklärende Variablen werden Indikatoren in das statistische Modell aufgenommen, die die individuelle Ressourcenausstattung der Individuen abbilden (Alter, Geschlecht, Qualifikation, Gesundheitszustand, Betriebszugehörigkeitsdauer, Arbeitslosigkeitserfahrung) sowie Variablen, die wesentliche Einflüsse des Betriebes (Vertragsform, Arbeitszeit, Branche, Betriebsgröße) wie auch des privaten Haushalts (Wohnregion, finanzielle und familiäre Situation) umfassen. Die oben bereits erwähnten Makroindikatoren (Grad des Kündigungsschutzes, Wirtschaftswachstum, Ausgaben für soziale Sicherheit und Langzeitarbeitslosenquote) werden ebenfalls berücksichtigt. Ferner werden Variablen zur individuellen Einstellung der Befragten hinsichtlich Religiosität, der generellen Bewertung von Beschäftigungssicherheit und des grundsätzlichen Vertrauens in Mitmenschen mit aufgenommen.

4

Befunde

4.1 LÄNDERUNTERSCHIEDE IN DER BESCHÄFTIGUNGSUNSIKERHEIT

Tabelle 1 zeigt den Anteil der Erwerbstätigen in den einzelnen Ländern, die den Fortbestand ihres Beschäftigungsverhältnisses als bedroht empfinden. Die größte Unsicherheit herrscht in Frankreich, wo mehr als ein Viertel aller Beschäftigten über Beschäftigungsunsicherheit klagt. Ähnlich hohe Werte können in Griechenland festgestellt werden; aber auch die Beschäftigten in Polen, Tschechien und Deutschland zeigen eine überdurchschnittliche Beschäftigungsunsicherheit. Es folgen die Niederlande, Ungarn, Portugal, Belgien, Spanien,

¹ Die ESS-Daten werden kostenlos durch Norwegian Science Data Services (NSD) zum download im Internet bereitgestellt (<http://ess.nsd.uib.no/>). Umfangreiches Dokumentationsmaterial findet sich auf der ESS-Homepage (www.europeansocialsurvey.org).

² In den Originaldaten sind auch Informationen für die Schweiz, Estland, Island, Luxemburg, Slowakei, Slowenien und die Ukraine vorhanden.

Tabelle 1: Anteil der Beschäftigten, die den Fortbestand ihres Arbeitsplatzes als bedroht empfinden – in % –

	Anteil		Anteil
Frankreich	26,3	Spanien	11,3
Griechenland	24,5	Schweden	10,7
Polen	21,5	Finnland	10,1
Tschechien	19,7	Großbritannien	10,1
Deutschland	18,0	Dänemark	9,4
Niederlande	13,4	Irland	9,2
Ungarn	12,1	Norwegen	9,2
Portugal	12,0	Österreich	8,9
Belgien	11,5		
Durchschnitt			14,0
Std.abw.			5,7

Quelle: European Social Surveys (ESS) (gewichtet); Berechnungen des Autors.

WSI Hans Böckler Stiftung

Schweden, Finnland und Großbritannien. Am Ende der Rangliste finden sich Dänemark, Irland und Norwegen. Österreich ist in unserer Untersuchung das Land in Europa, in dem Beschäftigungsunsicherheit mit einem Anteil von knapp 9 % unter den Arbeitnehmern am wenigsten verbreitet ist. Insgesamt spiegelt die ESS-Rangfolge im Wesentlichen die Ergebnisse wider, die zuvor die OECD (1997) sowie Green et al. (2000) vorgelegt haben.

Es schließt sich die Frage an, wie diese doch insgesamt recht deutlichen Länderunterschiede erklärt werden können. Es kann vermutet werden, dass die unterschiedlichen sozialen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen in den einzelnen Gesellschaften eine mögliche Ursache sind. So sollten Beschäftigte in Ländern, deren Langzeitarbeitslosenquote erhöht ist, eine gesteigerte Beschäftigungsunsicherheit empfinden. Jenseits der Arbeitsmarktlage

ist darüber hinaus auch mit einem Einfluss der gesamtwirtschaftlichen Situation zu rechnen, da mit zunehmendem Wirtschaftswachstum die Beschäftigungsunsicherheit abnehmen sollte. Auch das Ausmaß der sozialen Sicherung dürfte eine Rolle spielen. Dort, wo durch ein umfassend ausgebautes soziales Sicherungsnetz mögliche negative Folgen eines Jobverlustes abgemildert werden, müsste eigentlich die Beschäftigungsunsicherheit reduziert sein. Schließlich darf auch erwartet werden, dass in Ländern mit einem gut ausgebauten Kündigungsschutz die Beschäftigungsunsicherheit von Arbeitnehmern geringer ist.

Die Streudiagramme in *Abbildung 1* zeigen allerdings, dass weder die generelle Wirtschaftsentwicklung oder die Ausgaben für die soziale Sicherung noch der Umfang des Kündigungsschutzes einen eindeutigen Effekt auf die aggregierte Beschäftigungsunsicherheit in den einzelnen Ländern haben.³ Lediglich bei der Langzeitarbeitslosenquote zeigt sich ein signifikant positiver Zusammenhang. Offenbar gibt es also keinen einfachen Bezug zwischen den gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen einerseits und dem Ausmaß von Beschäftigungsunsicherheit andererseits (OECD 1997; Green et al. 2000; Green 2003).

Tabelle 2: Koeffizienten der Einflussfaktoren auf die Beschäftigungsunsicherheit (binäres Probitmodell; Schätzungen mit robusten Standardfehlern)

	Koef.		Koef.
Alter [40–54 Jahre]		Betriebsgröße [< 10 Beschäft.]	
20–29 Jahre	-0,28***	10–24 Beschäftigte	-0,00
30–39 Jahre	-0,08*	25–99 Beschäftigte	-0,07
55–67 Jahre	0,04	100–499 Beschäftigte	-0,04
Geschlecht [männlich]		>= 500 Beschäftigte	-0,07
Weiblich	0,03	Region [Großstadt]	
Ausbildung		Kleine/mittlere Stadt	-0,00
Vollzeitausbildung in Jahren	-0,01*	Ländlicher Raum	-0,00
Gesundheit [schlechter]		Hauptverdiener [nein]	
[Sehr] gut	-0,13***	Ja	-0,06**
Betriebszugehörigkeitsdauer		Finanz. Situation [gut/befried.]	
Jahre	-0,02***	Schlecht	0,33***
Jahre ²	0,00	Kind im Haushalt? [nein]	
Vertragsformen [jeweils nein]		Ja	-0,05
Teilzeit	-0,10*	Makroindikatoren	
Befristet	0,66***	Langzeitarbeitslosenquote	0,05**
Arbeitslos gewesen? [nein]		Durchschnittliches BIP-Wachstum	-0,01
Ja, in letzten 5 Jahren	0,34***	Ausgaben soziale Sicherheit	0,00
Ja, aber nicht in letzten 5 Jahren	0,12**	Grad des Kündigungsschutzes	-0,03
Branche [Prod. Gewerbe]		Einstellungen	
Land-/Forstwirtschaft und Montan	-0,12	Sehr religiös	-0,02
Bau	-0,20**	Beschäftigungssicherheit sehr wichtig	0,01
Infrastruktur und Transport DL	-0,05	Geringes Vertrauen in andere	0,19***
Unternehmensnahe DL	-0,11**		
Handel, Finanzen, Immobilien	-0,08		
Verbände, Organisationen, Politik	-0,34***		
Haushalts- und personenbez. DL	-0,30***		

Referenzkategorien in [] / *** p < 0,01 ** p < 0,05 * p < = 0,1

Quelle: European Social Surveys (ESS).

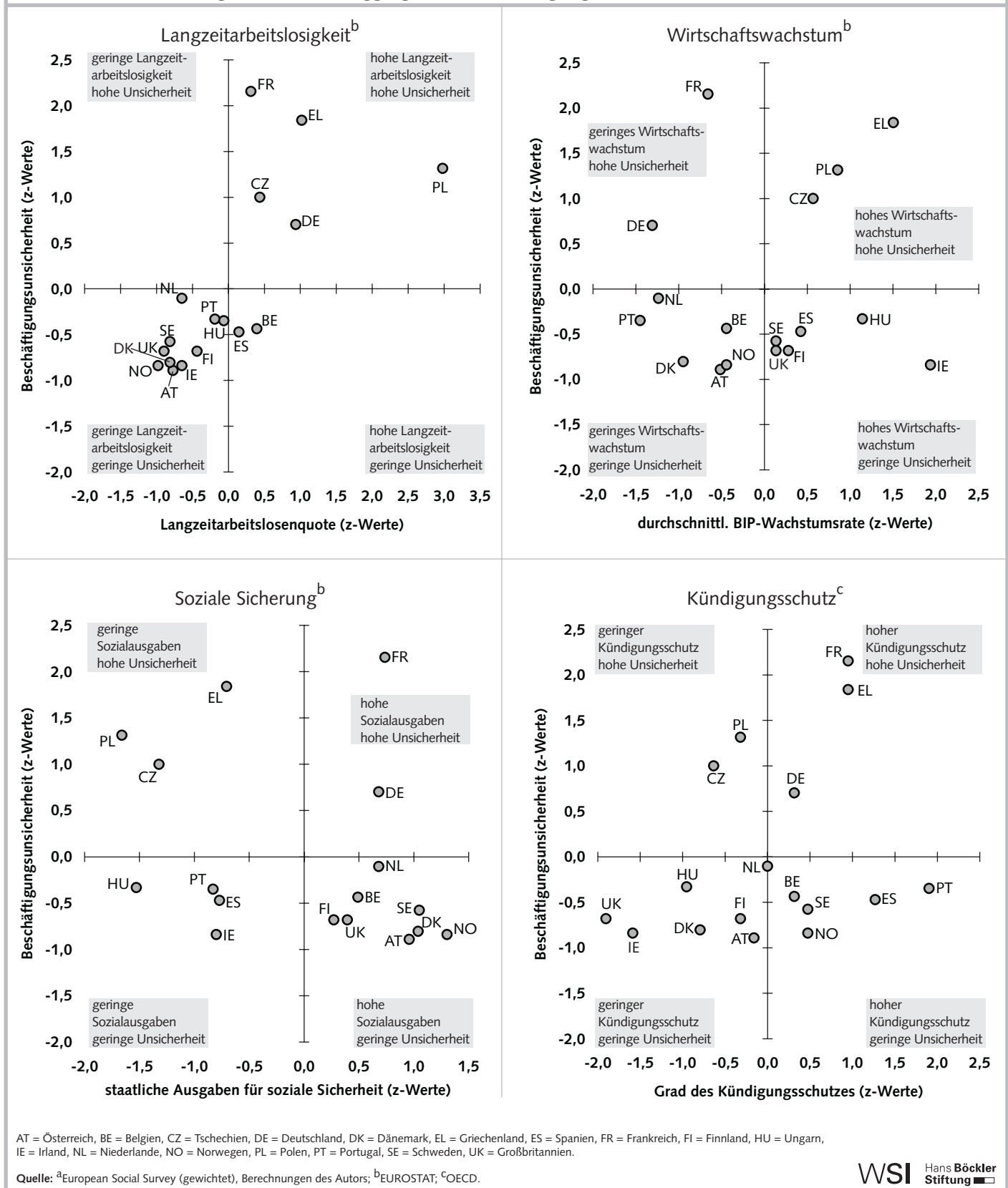
WSI Hans Böckler Stiftung

4.2 MULTIVARIATE ERGEBNISSE

Im nächsten Schritt lassen wir vorübergehend die Suche nach der Erklärung der zu beobachtenden Länderunterschiede außer Acht, verlassen die Makroebene und wenden uns den Individuen selbst zu. Es soll die Frage beantwortet werden, welche Determinanten die Beschäftigungsunsicherheit in Europa insgesamt beeinflussen. *Tabelle 2* zeigt die Regressionskoeffizienten der erklärenden Variablen, die in unserem zu diesem Zweck geschätzten binären Probit-Modell einen Einfluss auf die abhängigen Variable „beschäftigungsunsicher“ (0 = nein/1 = ja) haben sollten.

³ Um eine vergleichbare Darstellung der in unterschiedlichen Einheiten (z. B. Prozent und Kaufkraftstandards) gemessenen Makroindikatoren zu gewährleisten, werden die eigentlichen Analysewerte transformiert. Diese Transformation geschieht durch die Berechnung sogenannter z-Werte, durch die die Abweichung des Beobachtungswertes vom Mittelwert der jeweiligen Verteilung in Beziehung zur Standardabweichung gesetzt wird.

Abb. 1: Zusammenhang zwischen der aggregierten Beschäftigungsunsicherheit^a und anderen Makroindikatoren



INDIVIDUELLE DETERMINANTEN

In diesem Gesamtmodell zeigt sich, dass ältere Beschäftigte jenseits des 40. Lebensjahres eher von Beschäftigungsunsicherheit betroffen sind als jüngere Arbeitnehmer. Ferner nimmt die Verunsicherung mit zunehmender Qualifikation (gemessen in Jahren der Vollzeitausbildung) ab. Ein guter Gesundheitszustand reduziert ebenso wie eine möglichst lange Betriebszugehörigkeitsdauer die subjektive Beschäftigungsunsicherheit. Auch zurückliegende Arbeitslosigkeitserfahrungen führen zum erwarteten Effekt: Die Tatsache, dass ein Beschäftigter bereits einmal in seinem Leben arbeitslos gewesen ist, erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass er von einem unsicheren Beschäftigungsverhältnis berichtet. Gleichzeitig schwächt sich dieser Einfluss jedoch ab, je länger diese Erfahrung bereits zurückliegt. Hingegen lässt sich kein geschlechtsspezifischer Unterschied feststellen.

Überraschenderweise fühlen sich Teilzeitbeschäftigte insgesamt seltener unsicher als Vollzeitbeschäftigte. Dies verwundert, weil Forschungsergebnisse z. B. aus den USA und Großbritannien gezeigt haben, dass Teilzeitarbeit häufig mit schlechteren Arbeitsbedingungen einhergeht (Kalleberg et al. 2000; McGovern et al. 2004). Dabei ist jedoch zu bedenken, dass die Rahmenbedingungen für Teilzeitbeschäftigung deutlich mit den jeweiligen institutionellen Gegebenheiten in den unterschiedlichen Ländern variieren. Deswegen ist Teilzeitbeschäftigung in Europa insgesamt nicht ohne Weiteres zu vergleichen mit Teilzeitbeschäftigung in Großbritannien und den USA (Blossfeld 1997). Außerdem bedeuten objektiv schlechtere Arbeitsbedingungen nicht zwangsläufig, dass Teilzeitbeschäftigte ihre Arbeitssituation subjektiv schlechter beurteilen, da sie vielfach andere Erwartungen an ihre Beschäftigung knüpfen als Vollzeitbeschäftigte (Conway/Briner 2002). So ist insbesondere weibliche Teilzeitbeschäftigung immer im Kontext von Rollenerwartungen und der Arbeitsteilung im privaten Haushalt zu beurteilen. Insofern stehen die präsentierten Befunde also durchaus im Einklang mit Ergebnissen, die grundsätzlich eine größere Arbeitszufriedenheit von Teilzeitbeschäftigten feststellen (Hakim 1997). Wie kaum anders zu erwarten, berichten befristet Beschäftigte signifikant häufiger von Beschäftigungsunsicherheit als Kollegen mit unbefristetem Arbeitsvertrag.

BETRIEBLICHE RAHMENBEDINGUNGEN

Darüber hinaus gibt es einen Brancheneffekt. Beschäftigte in den Bereichen „unternehmensnahe Dienstleistungen“, „Verbände, Organisationen, Politik“ sowie „haushalts- und personenbezogene Dienstleistungen“ fühlen sich seltener unsicher als Beschäftigte im produzierenden Gewerbe. Besonders überraschend ist zumindest auf den ersten Blick die geringere Beschäftigungsunsicherheit in der Bauindustrie. Angesichts der Tatsache, dass die Bauindustrie eine saisonal ebenso wie konjunkturell stark beeinflusste Branche ist, zeigt auch dieser Befund, dass objektive Beschäftigungsparameter nicht zwangsläufig mit der subjektiven Bewertung der Beschäftigungssituation übereinstimmen müssen. So wird das scheinbar überraschende Ergebnis in der Baubranche dadurch erklärbar, dass Bauarbeiter an die unsichere Beschäftigungssituation gewöhnt sind und zusätzlich die Baubranche in vielen Ländern ganz eigene Sicherungsinstitutionen geschaffen hat, die diesem Umstand Rechnung tragen (vgl. verschiedene Beiträge in Bosch/Philips 2003).

Bemerkenswert ist darüber hinaus, dass sich kein Betriebsgrößeneffekt feststellen lässt. Dies muss als ein weiteres Indiz dafür gewertet werden, dass die objektive Beschäftigungssituation und ihre subjektive Bewertung nicht unbedingt übereinstimmen: Offenbar muss die real unbeständige Beschäftigungssituation in kleineren Betrieben Beschäftigte nicht verunsichern. Vielmehr ist auch hier denkbar, dass jenseits möglicher Brancheneinflüsse ein „Gewöhnungseffekt“ existiert. Beschäftigte in Kleinbetrieben sind in großer Zahl vermutlich immer in kleineren Betrieben beschäftigt gewesen, kennen die Arbeitsbedingungen dort sehr gut und empfinden sie als „normal“ – selbst wenn deutliche, objektive Unterschiede zur Beschäftigungssituation in Großbetrieben bestehen. Es könnte umgekehrt jedoch auch als Hinweis dafür interpretiert werden, dass die Wirkung der betrieblichen Vertretung von Arbeitnehmerinteressen, die ja in größeren Betriebseinheiten deutlich besser ist, zumindest auf die empfundene Beschäftigungssicherheit überschätzt wird.

WEITERE KONTEXTFAKTOREN

Die Wohnregion hat keinen statistisch relevanten Einfluss auf die Beschäftigungsunsicherheit, während die Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes bei den Personen signifikant erhöht ist, die die finanzielle Situation ihres Haushalts als schlecht einstufen. Hingegen gibt es bezüglich der Beschäftigungsunsicherheit im hier geschätzten Modell keinen signifikanten Unterschied zwischen Eltern und Kinderlosen.

Betrachtet man den Einfluss der vier im Modell enthaltenen Makroindikatoren, so zeigen sich die gleichen Befunde wie in der bivariaten, aggregierten Betrachtungsweise in Abschnitt 4.1: Weder das Wirtschaftswachstum noch die Ausgaben für die soziale Sicherung oder der Grad des Kündigungsschutzes in einer Gesellschaft beeinflussen die individuelle Einschätzung der eigenen Beschäftigungsunsicherheit. Lediglich die Langzeitarbeitslosenquote steht in einem signifikant positiven Zusammenhang mit der selbst bewerteten Beschäftigungsunsicherheit des einzelnen Arbeitnehmers. Dieser deutliche Zusammenhang verweist dabei nicht nur auf die reale Bedeutung der Arbeitsmarktlage bei der subjektiven Beurteilung der eigenen Beschäftigungssituation. Das Ergebnis unterstreicht darüber hinaus die immense psychologische Bedeutung, die offensichtlich der Langzeitarbeitslosenquote auch für *Beschäftigte* zukommt.

Von den drei Indikatoren, die eher grundsätzliche Charakterzüge abbilden sollten und bei denen man einen starken Zusammenhang mit kulturellen Prägungen und Sozialisationsunterschieden vermuten darf, hat weder die Religiosität noch die Bewertung von Beschäftigungssicherheit als wichtiges persönliches Ziel einen nachweisbaren Einfluss auf die subjektive Beschäftigungsunsicherheit. Hingegen scheint Beschäftigungsunsicherheit ein Symptom eines generell vergrößerten Misstrauens anderen Menschen gegenüber zu sein.

4.3 SOZIALSTRUKTUR, INSTITUTIONELLER KONTEXT UND DIE ANGST VOR JOBVERLUST

Hinsichtlich der auf aggregierter Ebene sichtbaren Länderunterschiede der subjektiven Beschäftigungsunsicherheit ist denkbar, dass diese im Wesentlichen durch von-

einander abweichende Sozialstrukturen verursacht werden. Mit anderen Worten: Zum Beispiel könnten die deutlichen Unterschiede zwischen Tschechien und Österreich unter anderem darin liegen, dass in Österreich ein wesentlich geringerer Anteil von Beschäftigten befristete Arbeitsverträge hat. Um den Einfluss solcher Kompositionseffekte zu überprüfen, werden wiederum binäre Probit-Schätzungen vorgenommen, wobei zusätzlich zu den bereits aus dem Gesamtmodell bekannten Variablen eine dichotome Dummy-Variablen eingeführt wird, die jeweils den Ländereffekt gegenüber allen anderen europäischen Vergleichsländern abbildet. *Tabelle 3* dokumentiert nun ausschließlich die Regressionskoeffizienten dieser Ländervariablen.

Führt man nun für alle 17 Länder solche Schätzungen durch, so ergeben sich zwar zum Teil markante Veränderungen im Vergleich zur reinen Makroanalyse, wie sie *Tabelle 1* dokumentiert. Unabhängig davon bleiben jedoch weiter deutliche Länderunterschiede bestehen (*Tabelle 3*). Mit Österreich, Dänemark, Spanien und Polen gibt es vier Länder, in denen (auch) unter Kontrolle der Bevölkerungsstruktur und wesentlicher übergeordneter Kontextfaktoren die Menschen signifikant seltener von Beschäftigungsunsicherheit berichten. Gleichzeitig zeigen Tschechen, Deutsche, Franzosen, Griechen und Niederländer eine erhöhte Beschäftigungsunsicherheit. Hingegen unterscheidet sich das Unsicherheitsgefühl von Belgien, Finnland, Ungarn, Irland, Norwegern, Portugiesen, Schweden und Briten nicht von dem durchschnittlichen Unsicherheitsgefühl in den 16 jeweils anderen untersuchten Ländern.

5 Fazit

Die vorgenommenen Analysen haben zwei Dinge deutlich gemacht: Erstens bestehen trotz gesellschaftsstruktureller Unterschiede und trotz unterschiedlicher übergeordneter Kontextfaktoren weiterhin originäre Unterschiede zwischen einer Reihe europäischer Gesellschaften hinsichtlich der individuellen Selbstwahrnehmung von Beschäftigungsunsicherheit. Zweitens wirken jenseits dieser Unterschiede unterschiedliche Kombinationen von Einflussfaktoren auf die Beurteilung der individuellen Beschäftigungssituation zusätzlich ein. Auf

Tabelle 3: Koeffizienten der Länder-Dummies auf die Beschäftigungsunsicherheit (binäres Probitmodell; Schätzungen mit robusten Standardfehlern)

	Koef.		Koef.
Österreich	-0,12***	Ungarn	-0,01
Belgien	-0,05	Irland	-0,14
Tschechien	0,36***	Niederlande	0,22***
Deutschland	0,18**	Norwegen	-0,00
Dänemark	-0,11*	Polen	-0,55***
Spanien	-0,23**	Portugal	-0,38
Frankreich	0,21*	Schweden	0,03
Finnland	-0,06	Großbritannien	-0,12
Griechenland	0,40***		

Kontrollvariablen wie in Tabelle 2
 *** p < 0,01 ** p < 0,05 * p < = 0,1
 Quelle: European Social Surveys (ESS); Berechnungen des Autors.

WSI Hans Böckler
Stiftung

Basis dieser Befunde lässt sich daher die durch künftige Forschung weiter zu überprüfende Hypothese formulieren, dass jenseits wichtiger sozialstruktureller Einflüsse und jenseits von sozialen und ökonomischen Kontextfaktoren weitere „nationale Eigenheiten“ existieren, die die subjektive Beurteilung der eigenen Beschäftigungssituation mit beeinflussen.

Dies sind Hinweise darauf, dass es durchaus unterschiedliche europäische Kulturen der Angst von Jobverlust gibt. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass mit der Frage nach möglichen kulturellen Einflüssen auf die Selbstwahrnehmung der Beschäftigungsunsicherheit der vorliegende Aufsatz weitgehend unerforschtes Gebiet betritt. Durch die Einbeziehung von Variablen, die die Religiosität, das zwischenmenschliche Vertrauen oder aber die individuelle Bewertung von Beschäftigungssicherheit abbilden sollten, wurde ein erster Versuch gestartet, konkrete Hinweise auf kulturelle Determinanten zu finden – leider mit nur sehr bedingtem Erfolg. Dies zeigt: Es ist schwierig, empirisch den Einfluss nachzuweisen, den übergeordnete kulturelle Faktoren haben, die jenseits institutioneller und konjunktureller Parallelitäten und unabhängig von der in den einzelnen Gesellschaften vorfindbaren Verteilung individueller Merkmale in spezifischer Weise auf die Sicherheit von Beschäftigungsverhältnissen einwirken. Insbesondere vergleichende Längsschnittanalysen sind in Zukunft notwendig, um eindeutige Kausalbeziehungen feststellen zu können. Ferner könnten solche Analysen Aufschluss darüber geben, ob im Zeitverlauf die zu beobachtenden Länderunterschiede konstant bleiben, oder ob beispielsweise eine zunehmende Konvergenz bzw. Divergenz der Beschäftigungsunsicherheit feststellbar ist.

Hiervon sind Erkenntnisse zum Ausmaß und zur Richtung kultureller Wandlungsprozesse zu erwarten.

Ungeachtet möglicher kultureller Faktoren scheinen darüber hinaus ganz allgemein der Einfluss eines möglichen Gewöhnungseffektes an objektiv unsichere Beschäftigungsbedingungen sowie die Zusammenhänge zwischen Beschäftigungsunsicherheit und Haushaltskontext interessante zukünftige Forschungsfelder zu sein, von denen ein erheblicher Beitrag zur Bestimmung der Ursachen für die Angst vor Jobverlust ausgehen kann. Ferner sollten weitere Facetten der Beschäftigungsunsicherheit beleuchtet werden, indem die abhängige Variable um weitere Dimensionen erweitert wird. Hier ist z. B. die individuelle Einschätzung der zukünftigen Beschäftigungschancen bei einem anderen Arbeitgeber von Interesse. Weitere Einsichten verspricht auch eine Analyse der subjektiven Einschätzung, für wie leicht ersetzbar sich Beschäftigte selbst halten, sollten sie ihren derzeitigen Betrieb verlassen (Schmidt 1999; Green et al. 2001; Näswall/De Witte 2003).

Jenseits dieser in Zukunft weiter zu bearbeitenden Forschungsfelder liefern die Analysen jedoch auf jeden Fall neue Erkenntnisse für die vergleichende Arbeitsmarktforschung. Denn offensichtlich sind die hier nachgewiesenen Länderunterschiede nicht deckungsgleich mit den bekannten und bei anderen Fragestellungen erklärungsstarken sozialwissenschaftlichen Regimetypologien. Die vorliegenden Analysen lassen keine typischen Regimecluster erkennen, die sich z. B. mit unterschiedlichen Wohlfahrtsstaatstypen (Esping-Andersen 1990), mit unterschiedlichen Produktionsregimen (Hall/Soskice 2001) oder aber mit unterschiedlichen Genderregi-

men (Sainsbury 1996) verbinden ließen. So wertvoll Regimetypologien für eine Vielzahl aktueller Forschungsfragen auch sein mögen, muss hinsichtlich der vorgelegten Befunde doch die begrenzte Reichweite solcher Erklärungsansätze konstatiert werden. Dies ist für zukünftige Forschungsvorhaben wichtig, die eine zum Teil selbstverständliche theoretische Zuordnung einzelner Gesellschaften zu vorgeformten Regimeclustern vermeiden sollten, solange sie deren empirische Evidenz nicht überprüft haben.

Gleichzeitig ergeben sich aus dieser Argumentation jedoch auch relevante Implikationen für die praktische Sozial- und Arbeitsmarktpolitik. *Hall/Gingerich* (2004) haben bereits auf die Relevanz institutioneller Komplementaritäten hingewiesen, die politische Entscheidungsträger berücksichtigen sollten. Die Ausgestaltung und Wirkungsweise sozialpolitischer Institutionen lässt sich demnach nur in ihrem spezifischen sozialhistorischen Umfeld beurteilen. Dementsprechend sei es wenig Erfolg versprechend, wenn versucht wird, z. B. soziale Sicherungssysteme durch die simple Adaption einzelner Elemente ausländi-

scher Institutionengefüge zu reformieren. Angesichts des unterschiedlichen Ausmaßes und der heterogenen Determinanten von Beschäftigungsunsicherheit sollte die Politik außerdem auch die kulturellen Eigenarten der jeweiligen Gesellschaft berücksichtigen, wenn sie Reformen erfolgreich gestalten möchte (vgl. auch Diaz-Serrano/Cabral Vieira 2005).

Besonders fatal wäre es, wenn Arbeitgeber und Politik auf den sich in den vorgelegten Befunden teilweise zeigenden Gewöhnungseffekt an unsichere Arbeitsbedingungen setzen würden und hofften, Belegschaft und Bevölkerung ließen sich mit der Zeit schon ganz von selbst von prekären Beschäftigungsbedingungen nicht mehr verunsichern. Erstens ist anzunehmen, dass Gewöhnungseffekte erst – wenn überhaupt – nach längerer Zeit auftreten. Die offensichtliche Bedeutung kultureller Prägungen legt nahe, dass dies eher ein Prozess von Jahrzehnten denn von Jahren ist. Zweitens zeigen die empirischen Befunde auch, dass nicht per se Gewöhnungseffekte auftreten, sondern es ganz offensichtlich auf die Begleitumstände und Rahmung prekärer Beschäftigung ankommt. Nur wer

selbst und in seinem Umfeld (Familie, Branche usw.) die Erfahrung macht, dass z. B. Arbeitslosigkeit eine vorübergehende Episode im Lebensverlauf ist und dass es reale Chancen auf eine Wiederbeschäftigung gibt, wird objektiv unsicheren Beschäftigungsverhältnissen mit weniger Angst begegnen. Dies wird eindrucksvoll durch die gezeigte signifikant geringere Beschäftigungsunsicherheit von Bauarbeitern untermauert.

Um betriebliche Produktivität zu sichern und gesamtgesellschaftliche Kosten zu reduzieren, wäre es daher ein Trugschluss, wenn Politik und Arbeitgeber – insbesondere in Ländern mit ohnehin schon erhöhter Beschäftigungsunsicherheit – ausschließlich auf Deregulierung und umfassende Flexibilisierung setzten. Verlässliche staatliche wie betriebliche Absicherungen gegen Arbeitsmarktrisiken und eine intelligente Beschäftigungspolitik sollten daher weiter im Interesse *aller* Arbeitsmarktakteure sein. Denn zukünftige Wettbewerbsfähigkeit kann langfristig nur schlecht mit einer verunsicherten, sondern besser mit einer vertrauensvollen Belegschaft bzw. Bevölkerung gesichert werden.

LITERATUR

- Badura, B./Schellschmidt, H./Vetter, C.** (Hrsg.) (2006): Fehlzeiten-Report 2005. Arbeitsplatzunsicherheit und Gesundheit, Berlin/Heidelberg
- Blossfeld, H.-P.** (1997): Women's Part Time Employment and the Family Cycle: A Cross-National Comparison, in: Blossfeld, H.-P./Hakim, C. (Eds.): Between Equalization and Marginalization. Women Working Part-Time in Europe and the United States of America, Oxford, pp. 315–324
- Bosch, G./Philips, P.** (Eds.) (2003): Building Chaos. An International Comparison of Deregulation in the Construction Industry, London
- Conway, N./Briner, R. B.** (2002): Full-Time versus Part-Time Employees: Understanding the Links between Work Status, the Psychological Contract, and Attitudes, in: Journal of Vocational Behaviour 61, pp. 279–301
- De Witte, H./Näswall, K.** (2003): 'Objective' vs 'Subjective' Job Insecurity: Consequences of Temporary Work for Job Satisfaction and Organizational Commitment in Four European Countries, in: Economic and Industrial Democracy 24, pp. 149–188
- Diaz-Serrano, L./Cabral Vieira, J. A.** (2005): Low Pay, Higher Pay and Job Satisfaction within the European Union: Empirical Evidence from Fourteen Countries. IZA Discussion Paper 1558, Bonn
- Esping-Andersen, G.** (1990): The Three Worlds of Welfare Capitalism, Princeton
- EUROSTAT** (2005): GDP per Capita in Purchasing Power Standards, EUROSTAT News Release, 20th December 2005
- Green, F.** (2003): The Rise and Decline of Job Insecurity. Department of Economics Discussion Paper 05, University of Kent, Canterbury
- Green, F./Feldstead, A./Burchell, B.** (2000): Job Insecurity and the Difficulty of Regaining Employment: An Empirical Study of Unemployment Expectations, in: Oxford Bulletin of Economics and Statistics 62 (Special Issue), pp. 855–883
- Green, F./Dickerson, A./Carruth, A.** (2001): An Analysis of Subjective Views of Job Insecurity. Department of Economics Discussion Paper 01/08, University of Kent, Canterbury
- Hakim, C.** (1997): A Sociological Perspective on Part-Time Work, in: Blossfeld, H.-P./Hakim, C. (Eds.): Between Equalization and Marginalization. Women Working Part-Time in Europe and the United States of America, Oxford, pp. 22–70
- Hall, P. A./Gingerich, D. W.** (2004): „Spielarten des Kapitalismus“ und institutionelle Komplementaritäten in der Makroökonomie. Eine empirische Analyse, in: Berliner Journal für Soziologie 14, S. 5–32
- Hall, P. A./Soskice, D.** (2001): An Introduction to Varieties of Capitalism, in: Hall, P. A./Soskice, D. (Eds.): Varieties of Capitalism – The Institutional Foundation of Comparative Advantage, Oxford, pp. 1–68
- Kalleberg, A. L./Reskin, B. F./Hudson, K.** (2000): Bad Jobs in America. Standard and Nonstandard Employment Relations and Job Quality in the United States, in: American Sociological Review 65, pp. 256–278
- Mauno, S./Kinnunen, U.** (2002): Perceived Job Insecurity Among Dual-Earner Couples: Do its Antecedents Vary According to Gender, Economic Sector and the Measure Used?, in: Journal of Occupational and Organizational Psychology 75, pp. 295–314
- Maurin, E./Postel-Vinay, F.** (2005): The European Job Security Gap, in: Work and Occupations 32, pp. 229–252
- McGovern, P./Smeaton, D./Hill, S.** (2004): Bad Jobs in Britain. Nonstandard Employment and Job Quality, in: Work and Occupations 31, pp. 225–249
- Näswall, K./De Witte, H.** (2003): Who Feels Insecure in Europe? Predicting Job Insecurity from Background Variables, in: Economic and Industrial Democracy 24, pp. 189–215
- OECD** (1997): Is job Insecurity on the Increase in OECD Countries?, OECD Employment Outlook, Paris, pp. 129–160
- OECD** (2004): Employment Protection Regulation and Labour Market Performance, OECD Employment Outlook, Paris, pp. 61–125
- Sainsbury, D.** (1996): Gender, Equality, and Welfare States, Cambridge
- Schmidt, S. R.** (1999): Long-Run Trends in Workers' Belief about their own Job Security: Evidence from the general Social Survey, in: Journal of Labor Economics 17 (Supl.), pp. 127–141
- Smith, M. R.** (1999): Insecurity in the Labour Market: The Case of Canada since the Second World War, in: Canadian Journal of Sociology 24, pp. 193–215