



---

# Chancen und Risiken atypischer Beschäftigung in Europa

**Konferenz Arbeit. Familie. Teilhabe.**

Wie weiter auf dem Weg in eine lebenslauforientierte  
Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik?

---

*Jutta Allmendinger  
Janine Bernhardt  
Johannes Giesecke  
Lena Hipp  
Kathrin Leuze  
Stefan Stuth*

# Gliederung

1. Ausmaß und Entwicklung atypischer Beschäftigung
2. Chancen und Risiken befristeter Beschäftigung
3. Chancen und Risiken von Teilzeitbeschäftigung
4. Konsequenzen für eine lebenslauforientierte Sozialpolitik

# AUSMAß UND ENTWICKLUNG ATYPISCHER BESCHÄFTIGUNG

# Ausmaß und Entwicklung atypischer Beschäftigung in Europa

- Definition atypische Beschäftigung: alle Beschäftigungsformen, die vom Normalarbeitsverhältnis abweichen (abhängiges Beschäftigungsverhältnis mit wöchentlich mindestens 35 Stunden und unbefristetem Arbeitsvertrag); Ausnahme: Selbstständigkeit mit Mitarbeitern
  - befristete Beschäftigung
  - Teilzeitbeschäftigung (marginale und substantielle TZ)
  - Soloselbstständigkeit

# Ausmaß und Entwicklung atypischer Beschäftigung in Europa

- Umfang und Muster atypischer Beschäftigung variieren stark zwischen den untersuchten Ländern

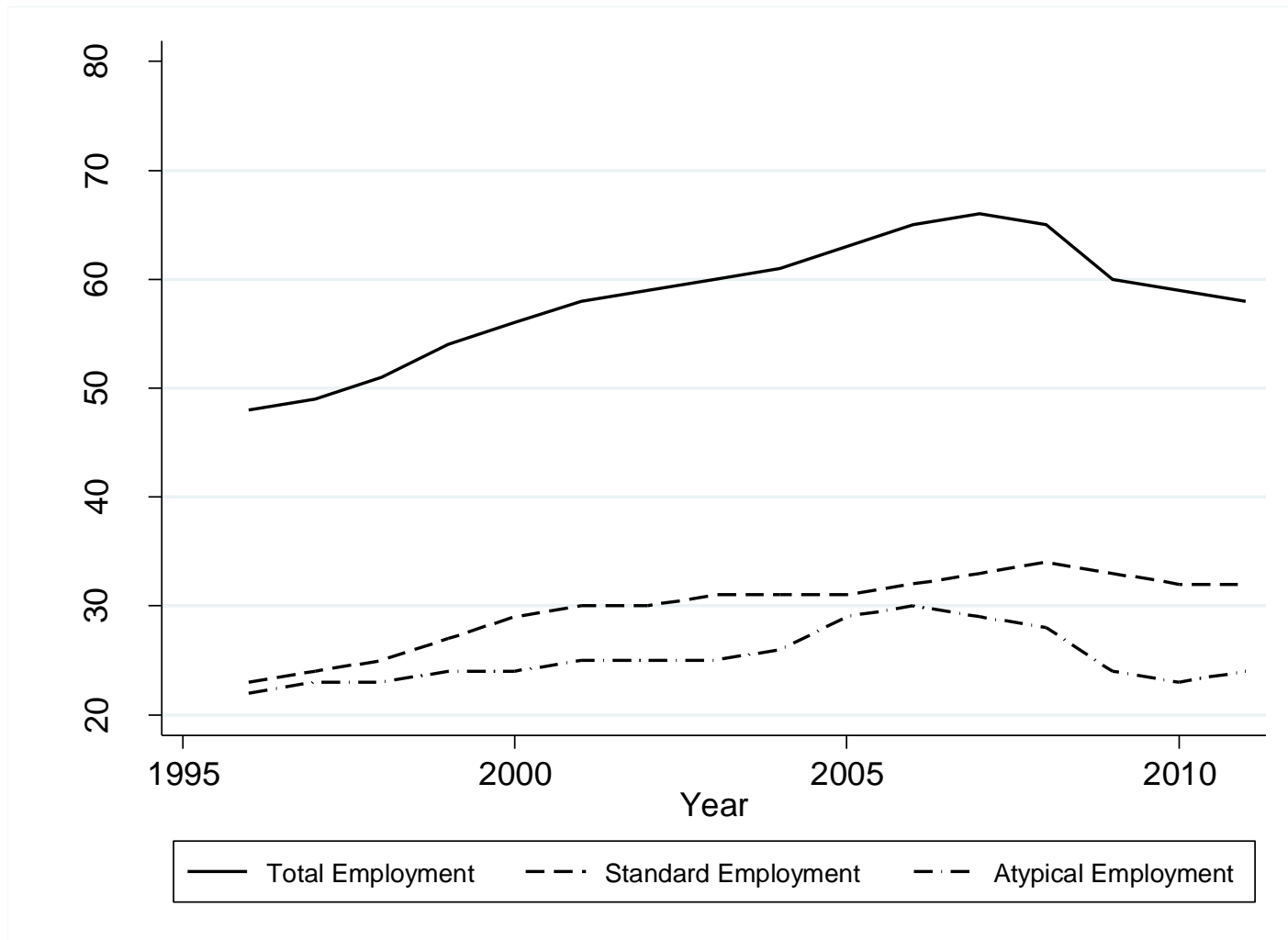
Land	%Atyp	dominant
NL	44	Teilzeit (33)
CH	34	Teilzeit (22)
DE	29	Teilzeit (18)
CZ	15	Solosebstständigkeit (9)
HU	13	Befristung (5)
RO	12	Solosebstständigkeit (10)

Angaben für das Jahr 2011, Quelle: EU-LFS, eigene Berechnungen

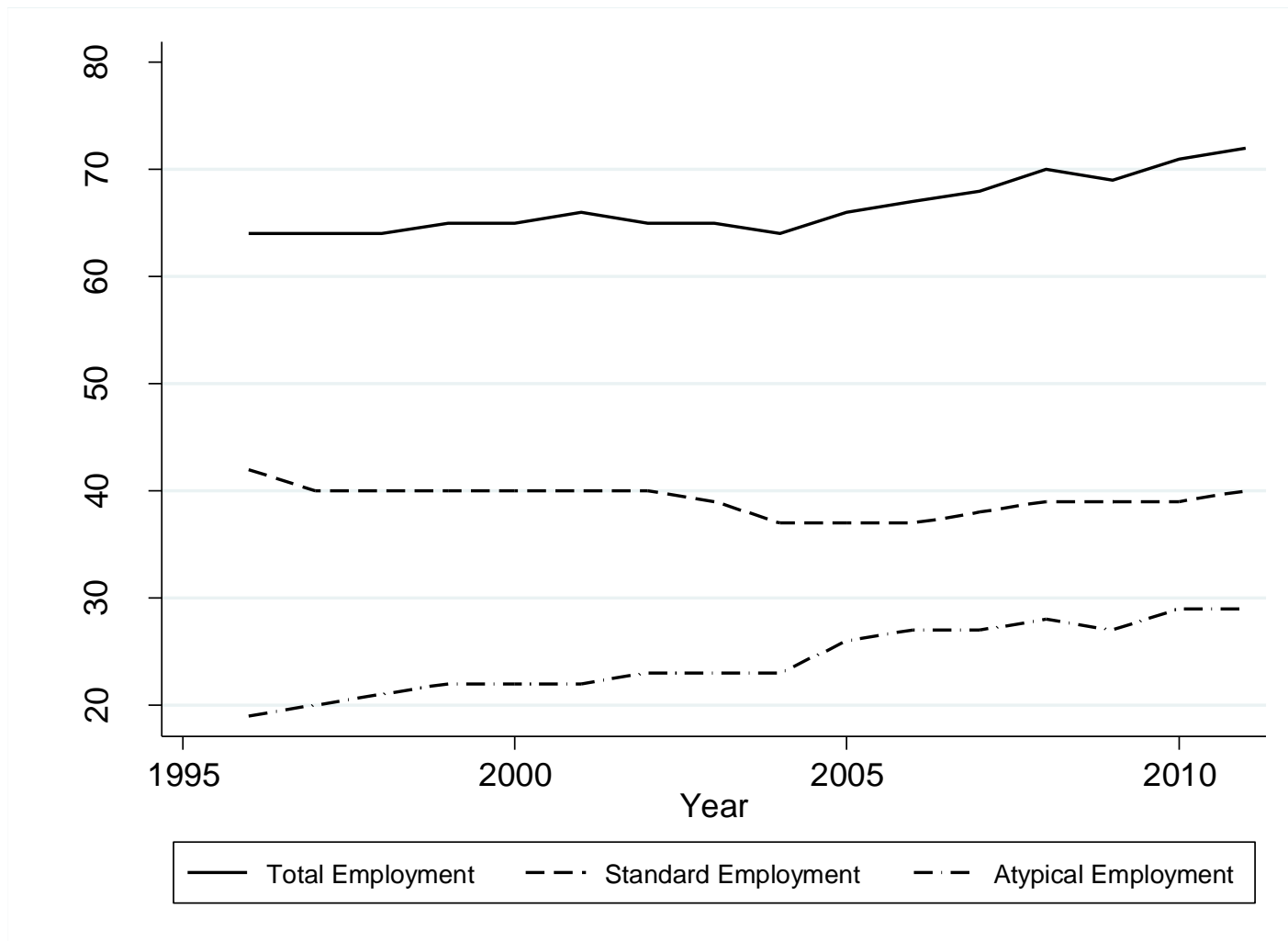
# Ausmaß und Entwicklung atypischer Beschäftigung in Europa

- Entwicklung der Erwerbstätigkeit seit Mitte 1990er Jahre ist nicht überall allein auf Dynamiken im Bereich atypischer Beschäftigung zurückzuführen
- Beispiel: Spanien und Deutschland

# Ausmaß und Entwicklung atypischer Beschäftigung in Europa – Beispiel Spanien



# Ausmaß und Entwicklung atypischer Beschäftigung in Europa – Beispiel Deutschland





# Ausmaß und Entwicklung atypischer Beschäftigung in Europa

## ➤ Befristete Beschäftigung:

- dominante Form in Spanien, Portugal, Polen oder Slowenien
- betrifft vor allem junge Arbeitnehmer/innen und Geringqualifizierte

## ➤ Teilzeitbeschäftigung:

- dominante Form in Belgien, Deutschland, Irland, den Niederlanden, Österreich, Schweiz sowie in Skandinavien und im Vereinigten Königreich
- betrifft vor allem Frauen

➤ mehr Informationen: [www.wzb.eu/atypical](http://www.wzb.eu/atypical)

# CHANCEN UND RISIKEN BEFRISTETER BESCHÄFTIGUNG

# Chancen und Risiken befristeter Beschäftigung

- Fragestellung: Welche Effekte hatten Reformen im Bereich der Einsatzmöglichkeiten befristeter Beschäftigung auf Beschäftigungschancen von jungen und geringqualifizierten Personen?
  
- Zwei mögliche Szenarien:
  - Integration: Reformen führten zu einer Reduzierung der Arbeitslosigkeit unter jungen und geringqualifizierten Personen
  - Spaltung: Reformen führten zu keiner Reduzierung der Arbeitslosigkeit unter jungen und geringqualifizierten Personen; vielmehr stieg das Befristungsrisiko dieser Gruppen

## Chancen und Risiken befristeter Beschäftigung

- Analysen für 15 westeuropäische Länder auf Basis des EU-LFS, Zeitraum: 1992-2007 (Gebel/Giesecke 2011, 201X)
  
- Ergebnis: Reformen sind mit starken Substitutionseffekten verbunden
  - überdurchschnittlich steigendes Befristungsrisiko für jungen Menschen und Geringqualifizierte
  - unverändertes alters- und qualifikationsbasiertes Arbeitslosigkeitsrisiko
  
- Empirische Befunde sprechen daher für Spaltungsszenario

# CHANCEN UND RISIKEN VON TEILZEITBESCHÄFTIGUNG

## Risiken von Teilzeitbeschäftigung

- Geringere Entlohnung (Hinz 2008)
- Höheres Risiko von Altersarmut (Trischler und Kistler 2011)
- Ausschluss von bzw. verringerten Zugang zu firmeninternen Weiterbildungen, Aufstiegspfaden (Burchell et al. 1997, Gash 2008, Lawrence und Corwin 2003)
- Geringere sozialstaatliche Absicherung (z.B. tarifliche oder betriebliche Sonderleistungen) (Dingeldey 1998, Hinz 2008, Oschmiansky und Schmid 2000)
- Erhöhte Unsicherheit in der privaten wie beruflichen Lebenssphäre

## Chancen von Teilzeitbeschäftigung?

→ Relativ wenig Forschung

## Teilzeit in Führungspositionen

*Hipp/Stuth (2013): Management und Teilzeit – Ein Widerspruch (nur) in Deutschland? Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 65: 101-128*

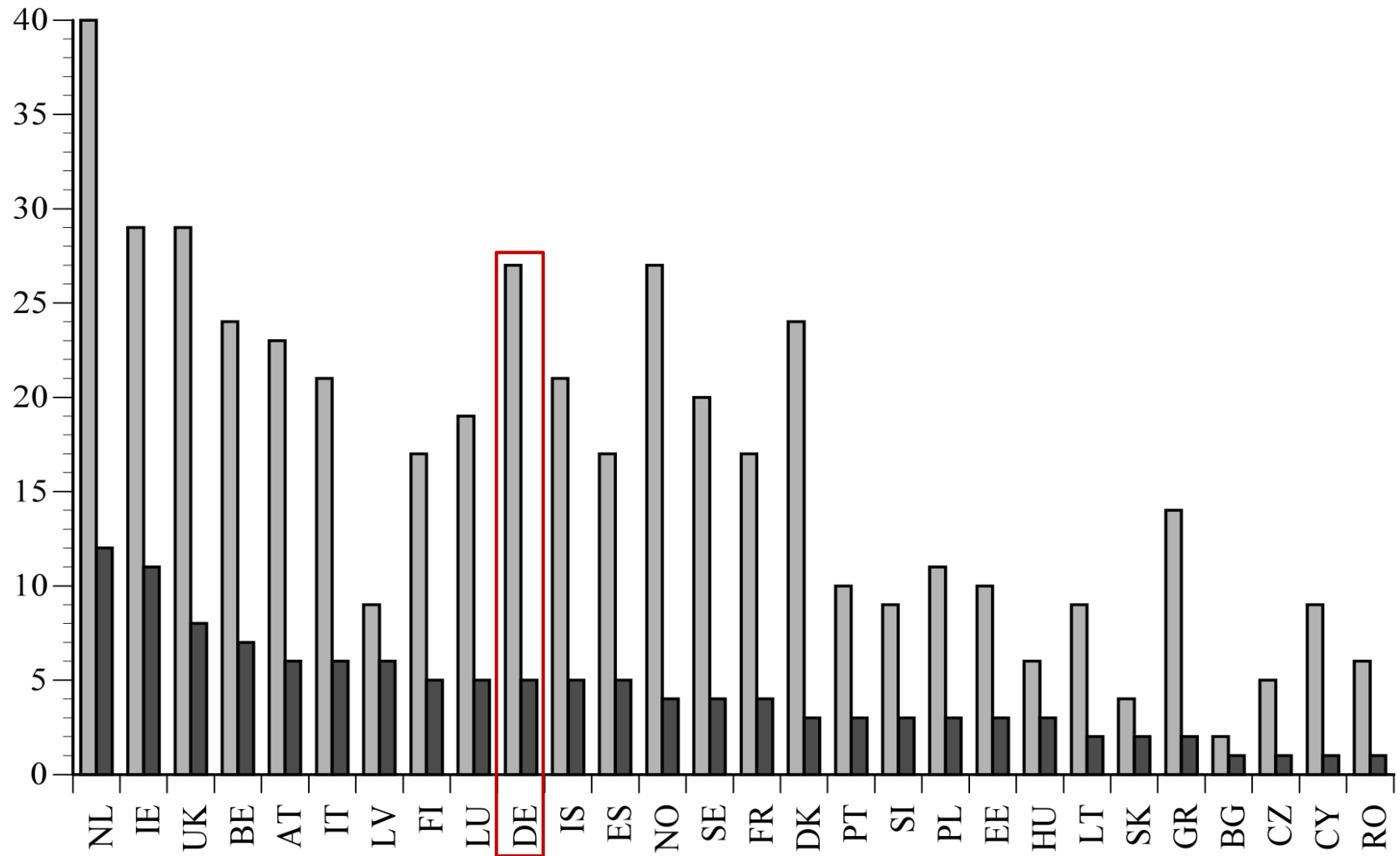
Fragestellung: Unter welchen Bedingungen können Manager/-innen Teilzeit arbeiten?

## Arbeitszeitunterschiede in Partnerschaften

*Hipp/Leuze (manuscript): It's not just whom you are with but also where you live! Determinants of working time differences within couples in Europe and the U.S.*

Fragestellung: Wie beeinflussen partnerschaftliche Arrangements und institutionelle Bedingungen die Arbeitszeitunterschiede in Partnerschaften?

# Teilzeitquoten Manager/-innen & insgesamt (2009)



Beschäftigte (ohne Manager/-innen)

Manager/-innen



## Teilzeit in Führungspositionen

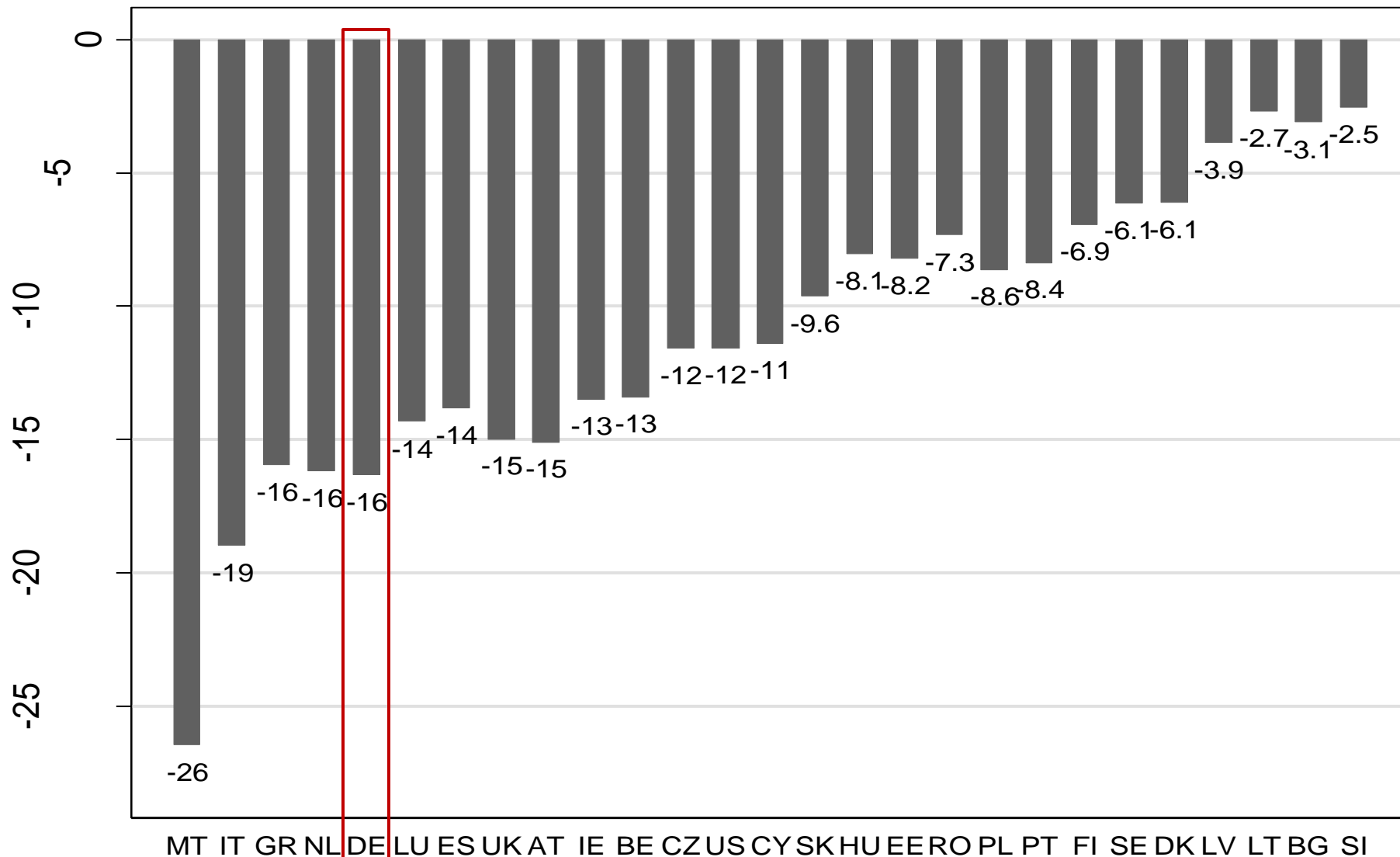
*Hipp/Stuth (2012): Management und Teilzeit – Ein Widerspruch (nur) in Deutschland?*

Hauptergebnisse:

Manager/-innen arbeiten eher Teilzeit, wenn...

- sie weiblich, älter als 40, niedriger qualifiziert sind und Familie haben.
- sie in Ländern mit einer **ausgeprägten Teilzeitkultur**, **egalitären Geschlechterrollenvorstellungen** und einer **geringen Anwesenheitskultur** arbeiten.
- Teilzeitgesetzgebung und Kinderbetreuung spielen dagegen keine Rolle

# Arbeitszeitunterschiede in Partnerschaften



# Arbeitszeitunterschiede in Partnerschaften

*Hipp/Leuze: It's not just whom you are with but also where you live!*

*Determinants of working time differences within couples in Europe and the U.S.*

Hauptergebnisse:

Arbeitszeitunterschiede sind geringer...

- wenn die Partner nicht verheiratet sind und keine kleinen Kinder haben,
- wenn Frauen den gleichen oder einen höheren beruflichen Status wie ihr Partner haben
- in Ländern mit  
**gut ausgebauter öffentlicher Kleinkindbetreuung**  
**getrennter Besteuerung der Ehepartner**  
**egalitären Geschlechternormen**  
**einer geringeren Arbeitsmarktdiskriminierung von Frauen**

## Chancen von Teilzeitbeschäftigung

- Entsprechung des Wunsches nach Arbeitszeitreduzierung auch in hochqualifizierten Berufen
- Bessere Work-Life Balance und Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Mehr Geschlechtergerechtigkeit zwischen Partnern und Männer und Frauen
  
- Zentral: Sozialpolitik und kulturelle Wertvorstellungen wichtige Voraussetzung, um die Chancen von Teilzeibeschräftigung auch tatsäclich nutzen zu können!

# KONSEQUENZEN FÜR EINE LEBENS-LAUF-ORIENTIERTE SOZIALPOLITIK

## Zentrale Ergebnisse des Projekts

- Atypisch ist nicht gleich atypisch → differenzierte Betrachtung notwendig
- Atypische Beschäftigung trifft nicht alle Beschäftigten gleichermaßen, sondern ist sozial ungleich verteilt
- Nationale Institutionen bedingen...
  - das Risiko, atypisch beschäftigt zu sein
  - welche Formen atypischer Beschäftigung dominant sind
  - die Folgen atypischer Beschäftigung

# Konsequenzen für eine lebenslauforientierte Sozialpolitik in Deutschland

- Welche „Normalität“ von Arbeit sollte künftig abgesichert werden?
- Chancen von Befristung?
  - Ausweitung nicht sinnvoll, da Substitution von Normalarbeit bei benachteiligten Gruppen
  - Sinnvoll: Rückbau und Reregulierung
- Chancen von Teilzeit?
  - Weiterer Ausbau der sozialstaatlichen Unterstützung der Erwerbstätigkeit von Müttern (z.B. Kinderbetreuung, Abschaffung des Ehegattensplittings)
  - Veränderung von Arbeitszeitnormen – auch und insbesondere für Männer

**VIELEN DANK FÜR IHRE  
AUFMERKSAMKEIT!**