


Gefördert durch: Hans **Böckler**
Stiftung 

Ergebnisbericht zum Projekt „Atypische Beschäftigung und soziale Ungleichheit in Europa“

Forschungsschwerpunkt: Zukunft des Sozialstaates

Projektnummer: S-2010-342-4 B

Förderzeitraum: 01.07.2010 – 30.06.2014

Projektleitung:

Prof. Jutta Allmendinger, Ph.D., Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung

Prof. Dr. Johannes Giesecke, Humboldt Universität zu Berlin

Prof. Dr. Kathrin Leuze, Leibniz Universität Hannover

Projektmitarbeiter/innen: Dr. Janine Bernhardt, Dr. Lena Hipp, Claudia Schmeißer, Stefan Stuth

Wissenschaftliche Hilfskräfte: Clara Behrend, Robert Budras, Lena Reichgardt

Berlin, den 26.09.2014

Inhaltsverzeichnis

1.	Ausgangspunkt und Fragestellung	3
2.	Ergebnisse	4
2.1	Ausmaß und Entwicklung atypischer Beschäftigung in Europa	5
2.2	Institutionelle Bedingungen atypischer Beschäftigung	6
2.2.1	Regulierung befristeter Beschäftigung und Kündigungsschutz: Qui bono?	7
2.2.2	Befristungen: Bieten Berufe Schutzräume für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer?	8
2.2.3	Teilzeitmanager: Wann sind Arbeitszeitreduzierungen (nicht) möglich?	10
2.2.4	Wie und wo man lebt: Arbeitszeitunterschiede in Partnerschaften	10
2.3	Folgen atypischer Beschäftigung	11
2.3.1	Folgen befristeter Beschäftigung für Erwerbsverlauf und Familiengründung	11
2.3.2	Atypische Beschäftigung und Arbeitsmarktintegration	12
2.3.3	Folgen von atypischer Beschäftigung für Einkommensungleichheiten	13
3.	Kurzfassungen der Einzelergebnisse und Einzelpublikationen	14
3.1	Publikationen	14
3.2	Konferenzbeiträge und Präsentationen	21
4.	Empirische Grundlagen	22
4.1	Die europäische Arbeitskräfteerhebung (EU-LFS)	22
4.2	Kontextindikatoren	23
4.3	European Union Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC)	23

1. Ausgangspunkt und Fragestellung

In Deutschland ist die Arbeitslosenquote auf einem historischen Tiefstand. Die Erwerbsbeteiligung älterer Personen steigt, ebenso die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten (Bundesagentur für Arbeit 2012)¹. Dagegen tun sich die ehemaligen europäischen Vorzeigeländer wie Dänemark oder Irland in Zeiten der Finanz- und Wirtschaftskrise schwer (Fink 2008; Jorgensen/Schulze 2011)². Gehörten die schwach regulierten Arbeitsmärkte und die hohe Flexibilität dieser Länder noch bis vor Kurzem zu den Eigenschaften, die gelobt und als wesentliche wirtschaftliche Erfolgsfaktoren ausgegeben wurden, so stellt sich die Situation heute anders dar. Die Debatte um das richtige Maß der Arbeitsmarktflexibilität ist keineswegs beendet.

Viele führen die gute wirtschaftliche Lage Deutschlands auf den Ausbau atypischer Beschäftigungsverhältnisse zurück. Ist diese Annahme empirisch haltbar? Die Meinungen gehen auseinander: Befürworter flexibler Arbeitsmärkte führen ins Feld, dass sich durch eine Deregulierung von Arbeitsmarktstrukturen die Erwerbsbeteiligung erhöhe, Arbeitslosigkeit reduziere und damit soziale Ungleichheit verringere. Die Idee dahinter ist: Wenn Unternehmen ihr Personal zeitlich flexibel einsetzen und sich ohne hohe Kosten von ihren Beschäftigten trennen können, seien sie auch eher bereit, Personen einzustellen. Eine höhere Arbeitsmarktbeschäftigung durch atypische Beschäftigung würde dann zum Abbau von sozialer Ungleichheit beitragen, da Erwerbstätigkeit nicht allein ein regelmäßiges Einkommen und Ansprüche im System der sozialen Sicherung garantiert, sondern auch gesellschaftliche Teilhabe ermöglicht.

Kritiker der Arbeitsmarktflexibilisierung hingegen argumentieren, dass der Abbau von Schutzrechten für Beschäftigte lediglich Unternehmensrisiken auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer abwälze. Der Ausbau atypischer Beschäftigung würde daher keineswegs soziale Ungleichheit verringern, sondern führe lediglich zu einer Verdrängung regulärer

¹ Bundesagentur für Arbeit (2012). Der Arbeitsmarkt im Januar 2012, www.arbeitsagentur.de/nn_27030/zentraler-Content/Pressemeldungen/2012/Presse-12-004.html (Stand: 22.02.2012).

² Fink, P. (2008). Länderanalyse Irland: Ein Erfolgsmodell auf dem Prüfstand. Abteilung Internationaler Dialog: Internationale Politikanalyse. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung.

Jorgensen, H., & Schulze, M. (2011). Leaving the Nordic path? The changing role of Danish trade unions in the welfare reform process. *Social policy & administration*, 45 (2): 206-219.

Arbeitsverhältnisse. Beschäftigung würde auf diese Weise nicht erhöht und die Arbeitslosigkeit auch nicht reduziert. Damit bedingt die Strategie der Arbeitsmarktflexibilisierung – also der Ausbau atypischer Beschäftigung – eine Spaltung des Arbeitsmarktes und eine Verschärfung der sozialen Ungleichheit.

Weil die empirische Evidenz zu beiden Positionen keineswegs eindeutig ist, lautete die zentrale Frage des Projekts: Unter welchen institutionellen Bedingungen verringert oder erhöht atypische Beschäftigung ungleiche Partizipationschancen am Arbeitsmarkt in Europa? Konkret ging es um folgende Punkte:

1. *Ausmaß und Entwicklung atypischer Beschäftigung*: Wie haben sich unterschiedliche Formen atypischer Beschäftigung im Verhältnis zu Normalarbeit, Arbeitslosigkeit und Inaktivität in Europa entwickelt?
2. *Institutionelle Bedingungen atypischer Beschäftigung*: Wie beeinflussen unterschiedliche institutionelle und strukturelle Rahmenbedingungen die Teilhabechancen verschiedener sozialer Gruppen an Erwerbsarbeit bzw. atypischer oder regulärer Beschäftigung?
3. *Folgen atypischer Beschäftigung*: Wie wirkt sich atypische Beschäftigung auf die soziale Ungleichheit aus, beispielsweise auf die Arbeitsmarktintegration oder das Einkommen?

2. Ergebnisse

In den folgenden Abschnitten präsentieren wir die zentralen Ergebnisse des Projektes. Zuerst legen wir die Entwicklung und Verbreitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse in Europa für den Untersuchungszeitraum 1996-2011 dar. Unsere Befunde zu den institutionellen Determinanten und zu den Folgen atypischer Beschäftigung erläutern wir knapp in den darauffolgenden Abschnitten. Wir listen dann systematisch die Publikationen und Arbeitsergebnisse des Projektes auf und stellen die verwendeten empirischen Grundlagen vor³.

³ Weitere Informationen sind auf den Webseiten der Hans-Böckler Stiftung und des WZB zu finden.
<http://www.boeckler.de/11145.htm?projekt=S-2010-342-4>
<http://www.wzb.eu/de/forschung/projektgruppe-der-praesidentin/projektgruppe/projekte/institutionelle-bedingungen-des-zusammenhangs->

2.1 Ausmaß und Entwicklung atypischer Beschäftigung in Europa

Wir konnten fünf Formen atypischer Beschäftigung in 21 europäischen Ländern differenzieren: marginale Teilzeit (1 bis <20 Wochenstunden), substanzielle Teilzeit (20 bis <35 Wochenstunden), befristete Teilzeit (<35 Wochenstunden und ein befristeter Arbeitsvertrag), befristete Vollzeitbeschäftigung (35 oder mehr Wochenstunden und ein befristeter Arbeitsvertrag) und Soloselbstständigkeit (Selbstständige ohne Beschäftigte). Drei Befunde lassen sich hervorheben:

1. *Keine eindeutige Beziehung zwischen Flexibilisierung und Ausbreitung atypischer Beschäftigung:* In allen untersuchten Ländern – mit Ausnahme von Rumänien und Tschechien – stieg zwischen 1996 und 2011 die Erwerbstätigkeit an, wobei sich dies nicht überall auf eine Ausbreitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse zurückführen lässt. Österreich, Deutschland, die Niederlande und Italien verzeichneten Zuwächse bei der atypischen Beschäftigung von bis zu 15 Prozentpunkten. Dagegen änderte sich der Anteil an Nicht-Standardarbeitsverhältnissen in den skandinavischen Ländern sowie in Frankreich und Großbritannien nur unwesentlich. In Rumänien verringert sich atypische Beschäftigung sogar.
2. *Große Unterschiede im Ausmaß atypischer Beschäftigungsverhältnisse:* In Ungarn und Tschechien beispielsweise ging im Jahr 2011 nur rund ein Zehntel der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter einer atypischen Beschäftigung nach. Hingegen arbeitete in den Niederlanden fast die Hälfte und in Deutschland, in der Schweiz und in Dänemark fast ein Drittel der Bevölkerung zwischen 15 und 64 Jahren in sogenannten Nicht-Standardarbeitsverhältnissen.
3. *Hohe Betroffenheit von Frauen bei atypischer Beschäftigung:* Gehen Frauen einer atypischen Beschäftigung nach, so arbeiten sie überwiegend Teilzeit. Diese Situation findet sich in den meisten kontinentaleuropäischen Ländern wie Österreich, Deutschland und den Niederlanden, aber auch in den nordischen Staaten und in Großbritannien. In all diesen Ländern dominierte die substanzielle Teilzeit, zugleich nahm beispielsweise in Deutschland die Bedeutung von marginaler Teilzeit stark zu. Da marginale Teilzeit häufig mit geringem Einkommen, schlechter Absicherung in den Systemen der Sozialversicherung und einer geringen Arbeitsplatzsicherheit verbunden ist, besteht die Gefahr, dass sich ein prekäres Arbeitsmarktsegment herausbildet. In Spanien und Portugal, ebenso in Polen und Slowenien,

sind Befristungen die dominante atypische Beschäftigungsform. Während in Slowenien junge Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (<30 Jahre) besonders häufig befristet beschäftigt sind, betrifft dies in Spanien, Portugal und Polen sowohl die Gruppe der unter 30-Jährigen als auch die Gruppe der 30- bis 50-Jährigen (nicht hingegen die Gruppe der über 50-Jährigen). Geringqualifizierte sind tendenziell häufiger befristet beschäftigt als Personen mit mittlerem oder hohem Bildungsabschluss, wobei sich auch hier Variationen zwischen den Ländern zeigen.

Aus unseren deskriptiven Analysen können wir festhalten, dass Frauen häufiger atypisch beschäftigt sind als Männer, junge Menschen häufiger als Personen der mittleren Altersklasse und gering qualifizierte Personen häufiger als Personen mit höheren Bildungsabschlüssen. Der Vergleich im Zeitverlauf macht zudem deutlich, dass sich an dieser Verteilung wenig verändert hat. Allerdings konnten wir auch zeigen, dass diese sozialen Gruppen nicht in allen Ländern gleichermaßen von atypischer Beschäftigung betroffen waren (siehe hierzu Schmeißer et al., *Atypische Beschäftigung in Europa 1996–2009*; Allmendinger et al., *Atypical Employment in Europe 1996–2011*). Daher sollte in einem nächsten Schritt geklärt werden, unter welchen institutionellen Bedingungen das Risiko atypischer Beschäftigung von jungen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, Geringqualifizierten und Frauen größer oder geringer ist, um dadurch die institutionellen Determinanten des Zusammenhangs von sozialer Ungleichheit und atypischer Beschäftigung besser in den Blick zu bekommen.

2.2 Institutionelle Bedingungen atypischer Beschäftigung

Wie wirken sich unterschiedliche institutionelle Rahmenbedingungen (z. B. Kündigungsschutz, Gesetzgebung zur befristeten Beschäftigung, Teilzeitgesetzgebung oder auch kulturelle Normen) auf die Verbreitung und die Effekte atypischer Beschäftigung aus? In der Forschung ist man sich einig, dass die unterschiedlichen institutionellen Gefüge eines Landes auch die Erwerbs- und Arbeitslosenquoten, die Einkommensverteilung und die Verbreitung wie Entwicklung atypischer Arbeit beeinflussen können. Doch warum wirken Institutionen und Änderungen in Institutionen nicht immer wie erwartet?

Um dieser Frage nachzugehen, haben wir zunächst internationale und über die Zeit vergleichbare Indikatoren entwickelt und erhoben. Es zeigte sich, dass je nach atypischer

Beschäftigungsform ganz unterschiedliche Institutionen einen Einfluss auf deren Verbreitung bei bestimmten Risikogruppen ausüben. Daher konzentrierten wir uns bei den anschließenden empirischen Untersuchungen zu den institutionellen Bedingungen atypischer Beschäftigung nicht mehr auf alle Formen atypischer Beschäftigung, sondern analysierten zum einen das Risiko befristeter Beschäftigung bei jungen und gering qualifizierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Zum anderen berücksichtigten wir die Institution Beruf als wesentliche Determinante von Beschäftigung und speziell von atypischer Beschäftigung. Schließlich untersuchten wir die Verbreitung von Teilzeit nicht wie in vielen bisherigen international vergleichenden empirischen Arbeiten per se, sondern analysierten bestimmte Formen von freiwilliger Teilzeitarbeit für ausgewählte Gruppen (Teilzeitmanagerinnen und -manager) und arbeiteten mit neuen Formen der Operationalisierung (über Arbeitszeit) (siehe hierzu Hipp et al., *Institutions and the Prevalence of Nonstandard Employment*).

2.2.1 Regulierung befristeter Beschäftigung und Kündigungsschutz: Qui bono?

Einige Wirtschaftswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler argumentieren, dass strukturelle Veränderungen wie technologischer Wandel und internationaler Wettbewerb zu hoher und anhaltender Arbeitslosigkeit, insbesondere unter gering qualifizierten und unter jungen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern führen (z. B. Blanchard/Wolfers 2000; Blau/Kahn 2002)⁴. Der Grund hierfür sei in den als inflexibel angesehenen Arbeitsmärkten zu finden. Im Gegensatz dazu entwickeln DiPrete et al. (2006)⁵ die soziologische Perspektive, dass die Arbeitsmärkte in Europa den aus den strukturellen Veränderungen entstandenen Anpassungsdruck dadurch absorbiert haben, dass sie eine zunehmende Zahl gering qualifizierter sowie junger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unsicheren Beschäftigungsverhältnissen zuführten. Europäische Länder haben folglich nicht mit steigender Arbeitslosigkeit reagiert, sondern mit steigenden Ungleichheiten in der Arbeitsplatzsicherheit. DiPrete et al. (2006) zufolge ist dieser Trend das Ergebnis einer deregulierten Nutzung von

⁴ Blanchard, O. & Wolfers, J. (2000). The Role of Shocks and Institutions in the Rise of European Unemployment: The Aggregate Evidence. *The Economic Journal*, 110(462): C1.

Blau, F. D. & Kahn L. M. (2002). *At home and abroad: U.S. labor market performance in international perspective*. New York: Russell Sage Foundation.

⁵ DiPrete, T. A., Goux, D., Maurin, E., & Quesnel-Vallee, A. (2006). Work and pay in flexible and regulated labor markets: A generalized perspective on institutional evolution and inequality trends in Europe and the U.S. *Research in Social Stratification and Mobility*, 24(3): 311-332.

atypischen Arbeitsverträgen als neues Instrument zur Umverteilung von Arbeitsanpassungskosten.

Vor diesem Hintergrund wurde von uns untersucht, ob und inwieweit sich die Beschäftigungschancen Geringqualifizierter durch Deregulierungsmaßnahmen beim Kündigungsschutz und bei den Einsatzmöglichkeiten befristeter Arbeitsverhältnisse verbessert haben. Wir konnten weder eine empirische Evidenz für einen allgemeinen Trend zur Ausweitung der bildungsspezifischen Arbeitslosigkeitsrisiken finden (wie z.B. von Blau/Kahn 2002 behauptet)⁶, noch die Vorhersagen von DiPrete et al. (2006)⁷ bestätigen, nach denen ein Anstieg des Befristungsrisikos insbesondere bei Geringqualifizierten zu beobachten sein müsste (siehe hierzu Gebel/Giesecke, *Labor Market Flexibility and Inequality*).

Außerdem wurde geprüft, wie sich Reformen beim Kündigungsschutz auf die Integration von Jugendlichen in die europäischen Arbeitsmärkte auswirken. Verbessern sie die Arbeitsmarktchancen oder schaffen sie, in Gestalt befristeter Arbeitsverträge, eine neue Dimension sozialer Ungleichheit? Erste empirische Ergebnisse zeigten eine starke Heterogenität in der Entwicklung befristeter Beschäftigung und Nichtbeschäftigung bei Jugendlichen in Europa. Es kann somit nicht von europaweiten einheitlichen Entwicklungen auf Jugendarbeitsmärkten gesprochen werden. Gleichzeitig wurde deutlich, dass Deregulierungen die Befristungsrisiken erhöhen, das Nichtbeschäftigungsrisiko Jugendlicher jedoch nicht senken. Insofern führten die Reformen beim Kündigungsschutz nicht zu einer verbesserten Lage von Jugendlichen, da hier unbefristete durch befristete Beschäftigungsverhältnisse ersetzt wurden (siehe hierzu Gebel/Giesecke, *Exclusion and Flexibilization in Youth Labour Markets*).

2.2.2 Befristungen: Bieten Berufe Schutzräume für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer?

Die Forschung zu befristeter Beschäftigung konzentriert sich besonders auf die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, betrachtet also die Arbeitskraftnachfrageseite, und unterstellt, dass die Arbeitskraftanbieter untereinander austauschbar sind. Berufssoziologische Überlegungen legen jedoch nahe, dass das Arbeitskraftangebot hochgradig segmentiert ist und

⁶ Blau, F. D. & Kahn L. M. (2002). *At home and abroad: U.S. labor market performance in international perspective*. New York: Russell Sage Foundation.

⁷ DiPrete, T. A., Goux, D., Maurin, E., & Quesnel-Vallee, A. (2006). Work and pay in flexible and regulated labor markets: A generalized perspective on institutional evolution and inequality trends in Europe and the U.S. *Research in Social Stratification and Mobility*, 24(3): 311-332.

dass die Bruchlinien entlang der Berufe aufseiten der Arbeitskraftanbieter zu suchen sind. Berufe repräsentieren unterschiedliche Qualifikations- und Fähigkeitsbündel, die die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besitzen bzw. die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber nachfragen. Das berufsspezifische Verhältnis von Angebot und Nachfrage bestimmt darüber, inwiefern Berufe einen *Schutzraum* für die Berufsinhaberinnen und -inhaber darstellen, indem sie beispielsweise zu geringeren Beschäftigungsrisiken beitragen. Das Verhältnis von Angebot und Nachfrage kann jedoch durch berufliche Schließungsprozesse „künstlich“ verändert werden, beispielsweise indem das berufsspezifische Arbeitskraftangebot verknappert wird (Weber 1964)⁸. Neben die Konkurrenz der Berufsinhaberinnen und -inhaber untereinander tritt dann die Konkurrenz der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber um die Arbeitskräfte.

In Anlehnung an Weeden (2002)⁹ wurden im Projekt vier berufliche Schließungsmechanismen untersucht (Credentialism, Licensing, Occupational Specificity, Occupational Associations), die darüber bestimmen, in welchem Ausmaß Berufe einen Schutzraum für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bieten. Getestet wurde die Schutzfunktion am individuellen Risiko, befristet beschäftigt zu sein. Da befristete Beschäftigung fast immer unfreiwillig ist, stellt sie einen idealen Testfall dar, um zu prüfen, ob Berufe vor befristeten Beschäftigungsverhältnissen schützen und inwiefern berufliche Schließungsprozesse diese Schutzfunktion verstärken.

Mit der vollständigen 1-Prozent-Bevölkerungstichprobe des Mikrozensus 1996 bis 2007 und zusätzlichen Datenquellen wurden über 250 Einzelberufe analysiert. Unter Kontrolle der bekannten individuellen Determinanten der befristeten Beschäftigung (Alter, Bildung, Region, Wirtschaftszweig) und der Kontrolle der Komplexität der Tätigkeiten, die die Individuen ausüben, konnte gezeigt werden, dass insbesondere die Inflation berufsspezifischer Bildungsabschlüsse, die Standardisierung der beruflichen Ausbildung und die Berufsspezifität das individuelle Risiko beeinflussen, befristet beschäftigt zu sein. Daher ist es notwendig, dass künftige Analysen der institutionellen Determinanten von befristeter Beschäftigung auch die Rolle von beruflicher Schließung systematisch berücksichtigen (siehe hierzu Stuth, *Why are*

⁸ Weber, M. (1964). *Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriß der verstehenden Soziologie*. Tübingen: Mohr Siebeck.

⁹ Weeden, K. A. (2002). Why Do Some Occupations Pay More than Others? Social Closure and Earnings Inequality in the United States. *The American Journal of Sociology*, 108(1): 55-101.

some occupations more secure than others?).

2.2.3 Teilzeitmanager: Wann sind Arbeitszeitreduzierungen (nicht) möglich?

Atypische Beschäftigung, insbesondere Teilzeitarbeit muss nicht ungewollt sein. Bisweilen kann auch das Normalarbeitsverhältnis mit seinen 40 und mehr Wochenstunden den individuellen Präferenzen entgegenstehen. In Arbeitsverhältnissen, die Führungsaufgaben beinhalten, sind reduzierte Arbeitszeitvolumen beispielsweise sehr selten. So arbeiten Managerinnen und Manager in Europa zumeist Vollzeit. Dabei könnte Teilzeitarbeit Führungspositionen möglicherweise attraktiver machen. Doch unter welchen Bedingungen würden Führungskräfte ihre Arbeitszeit reduzieren?

Finanzielle Einbußen durch Teilzeitarbeit sind für diesen Personenkreis nicht der Grund für die niedrige Teilzeitquote. Viel wichtiger sind dagegen Fragen der Arbeitsorganisation und damit verbunden normative Erwartungshaltungen und weit verbreitete Rollenmuster. Da der Arbeitsalltag von Führungspersonal im Allgemeinen durch einen hohen Grad an Planungsverantwortung, Steuerungsaufgaben und Kontrollfunktionen gekennzeichnet ist, lässt sich eine Arbeitszeitreduzierung oftmals nicht ohne Weiteres realisieren. Im Ländervergleich zeigen die empirischen Analysen, dass die institutionellen Rahmenbedingungen in Gestalt der Teilzeitgesetzgebung keinen, informelle Erwartungshaltungen und die nationalen Geschlechter- und Arbeitszeitkulturen jedoch einen wichtigen Einfluss auf die Teilzeiterwerbstätigkeit von Managerinnen und Managern haben (siehe hierzu Hipp/Stuth, *Management und Teilzeit*).

2.2.4 Wie und wo man lebt: Arbeitszeitunterschiede in Partnerschaften

Der deskriptive Befund, dass Frauen häufiger in Teilzeit arbeiten als Männer, und dies länderübergreifend, birgt nur geringen Neuigkeitswert und ist in der Forschung schon hinlänglich untersucht worden. Viele dieser Studien berücksichtigen jedoch nicht, dass sich hinter dem Label „Teilzeit“ je nach Land verschiedene Formen der Teilzeit mit unterschiedlichem Stundenumfang verbergen können. So lag im Jahr 2011 der durchschnittliche Arbeitszeitunterschied zwischen Frauen und Männern in Partnerschaften in der familienintensiven Phase (25-49 Jahre) in Malta bei 26 Stunden, in Italien bei 19 Stunden und in den Niederlanden und in Deutschland bei 16 Stunden, während er in vielen osteuropäischen Ländern wie Slowenien, Bulgarien, Litauen und Lettland lediglich 4 Stunden

und weniger betrug. Bei Frauen und Männern, die nicht in einer Partnerschaft und ohne Kinder leben, stimmen die Arbeitszeiten hingegen weitgehend überein.

Diesen Gedanken aufgreifend analysierten wir Arbeitszeitunterschiede innerhalb von Partnerschaften für 27 Länder auf Basis der europäischen Arbeitskräfteerhebung und des US-amerikanischen Zensus von 2011. Dieses dynamische Herangehen an das Thema „Arbeitszeit“ zeigt, dass Teilzeitarbeit eben nicht gleich Teilzeitarbeit ist, und dass die ungleiche Verteilung des Erwerbsarbeitsvolumens zwischen Frauen und Männern durch einen innerpartnerschaftlichen Aushandlungsprozess zustande kommt. Anhand von Mehrebenenanalysen konnten wir zeigen, dass insbesondere die Gleichstellung der Geschlechter im Arbeitsmarkt und normative Erwartungen an Geschlechterrollen einen Erklärungsbeitrag dafür liefern, wie viel Zeit Frauen und Männer zum gearbeiteten Stundenvolumen im Haushalt beitragen. Zudem haben die Gestaltung des Steuersystems für Ehepartner und die Verfügbarkeit von Kinderbetreuung für Kinder unter drei Jahren einen enormen Einfluss darauf, wie viele Stunden verheiratete Frauen oder Frauen mit kleinen Kindern relativ zu ihren Partnern erwerbstätig sein können (siehe hierzu Hipp/Leuze, *It's not just whom you are with but also where you live!*).

2.3 Folgen atypischer Beschäftigung

Angesichts der Vielschichtigkeit arbeitsmarktbezogener und wohlfahrtstaatlicher institutioneller Arrangements in Europa wird in der wissenschaftlichen Diskussion immer wieder der Zusammenhang von Flexibilität und Sicherheit (im Sinne von Beschäftigungs- und Einkommenssicherheit) diskutiert. Daher untersuchten wir im letzten Teil des Projekts vor allem die Folgen atypischer Beschäftigung und fragten, welche Konsequenzen atypische Beschäftigung mit sich bringen und wie diese mit länderspezifischen institutionellen Rahmenbedingungen zusammenhängen.

2.3.1 Folgen befristeter Beschäftigung für Erwerbsverlauf und Familiengründung

Wie wirken sich befristete Beschäftigungsverhältnisse am Beginn der Erwerbskarriere auf den weiteren Erwerbsverlauf und auf die Entscheidung zur Familiengründung aus? Mithilfe des Sozio-ökonomischen Panels 1995-2007 analysierten wir hierzu die alten und neuen Bundesländer in Deutschland.

Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass befristete Arbeitsverträge im direkten Vergleich zur Alternative „Arbeitslosigkeit“ zumindest in Westdeutschland die Chancen erhöhen, in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu münden. Für Ostdeutschland lässt sich dieser Effekt nicht nachweisen. Zudem finden sich in den Daten weder für ost- noch für westdeutsche Frauen Hinweise darauf, dass befristete Arbeitsverhältnisse zu einem Aufschub der ersten Mutterschaft führen. Ebenfalls lassen sich keine Wirkungsunterschiede befristeter Beschäftigung nach individuellem Bildungsniveau, dem Qualifikationslevel der beruflichen Position oder dem Wirtschaftssektor feststellen. Phasen von Arbeitslosigkeit hingegen bewirken sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland, dass die Familiengründung aufgeschoben wird. Allerdings unterscheiden sich die Fertilitätsmuster zwischen Ost- und Westdeutschland dahingehend, dass in Westdeutschland Familiengründungen häufig dann verschoben werden, wenn der männliche Partner von Arbeitslosigkeit betroffen ist, während die Familiengründung in Ostdeutschland stärker von der Arbeitsmarktlage der Frau abhängig zu sein scheint (siehe hierzu Gebel/Giesecke, *The Study of Occupational and Demographic Consequences of Atypical Employment*).

2.3.2 Atypische Beschäftigung und Arbeitsmarktintegration

Weiter haben wir auf der Makroebene untersucht, wie sich der Anstieg atypischer Beschäftigung auf die Arbeitsmarktintegration auswirkt. Insgesamt wurden 18 Bevölkerungsgruppen analysiert, für die unterschiedliche Altersgruppen mit dem Geschlecht und dem Bildungsniveau von Befragten aus 20 Ländern für einen Zeitraum von 16 Jahren (1996-2011) kombiniert wurden. Auf Basis des EU-LFS wurden für diese Gruppen vier Formen atypischer Beschäftigung (marginale Teilzeit, substanzielle Teilzeit, befristete Teilzeit und befristete Vollzeitbeschäftigung) unterschieden, um die arbeitsmarkt(des-)integrierenden Effekte von atypischer Beschäftigung möglichst differenziert abbilden zu können.

Es zeigte sich, dass der Zusammenhang von atypischer Beschäftigung und Arbeitsmarktintegration abhängig ist von der Art der atypischen Beschäftigung. Zudem spielen die unterschiedlichen Institutionenregime eine wesentliche Rolle. Substanzielle Teilzeitbeschäftigung bewirkt beispielsweise in den kontinental- und südeuropäischen Ländern sehr viel häufiger einen Aufbau von Beschäftigung als das sie Normalarbeit ersetzt oder Beschäftigung abbaut. In Nordeuropa wirkt sich substanzielle Teilzeitbeschäftigung eher negativ

auf die Arbeitsmarktintegration aus. Ähnlich unterschiedliche Zusammenhänge lassen sich auch für die 18 Subpopulationen und die unterschiedlichen Formen der atypischen Beschäftigung feststellen. Insofern überrascht es nicht, dass viele Makro-Level-Studien widersprüchliche Ergebnisse finden. Diese sind in hohem Maße abhängig von der Art der betrachteten atypischen Beschäftigung, der Komposition des Ländersamples sowie der Abgrenzung und Differenzierung der Untersuchungspopulationen (siehe hierzu Stuth, *Non-Standard Employment Contracts in Europe*).

2.3.3 Folgen von atypischer Beschäftigung für Einkommensungleichheiten

Im Ländervergleich haben wir darüber hinaus institutionelle Bedingungen für Lohnunterschiede zwischen befristet und unbefristet Beschäftigten sowie zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten untersucht. Eine Reihe von länderspezifischen und ländervergleichenden Studien belegen solche Lohnunterschiede im Zusammenhang mit Vertragsbefristung und Teilzeitbeschäftigung. Ein häufig angeführtes Argument lautet beispielsweise, dass die Deregulierung atypischer Beschäftigungsverhältnisse bei gleichzeitig hohem gesetzlichen Kündigungsschutz für reguläre Beschäftigungsverhältnisse zu einer Segmentierung des Arbeitsmarktes führt (gut entlohnte, stabile versus gering entlohnte, unsichere Arbeitsplätze). Bislang existieren jedoch kaum Studien, die Lohnnachteile durch atypische Beschäftigung im Vielländervergleich prüfen. Anhand der Literatur zu Befristung und Teilzeit lässt sich vermuten, dass insbesondere solche Institutionen Lohnunterschiede fördern, die generell eine Segmentierung von Arbeitsmärkten in „gute“ und „schlechte“ Arbeitsverhältnisse bewirken.

Daher wurden institutionelle Rahmenbedingungen identifiziert, die Einkommensungleichheit zum Nachteil von Beschäftigten in befristeten oder Teilzeitarbeitsverhältnissen begünstigen oder beschränken. Auf Basis der European Union Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC) für das Jahr 2010 wurden die Lohnunterschiede abhängig Beschäftigter ohne Jobwechsel, ohne Wechsel zwischen Vollzeit und Teilzeit und ohne Erwerbsunterbrechungen während der letzten Einkommensreferenzperiode (12 Monate) für 19 europäische Länder untersucht. Deskriptive Analysen zeigen, dass befristete Beschäftigung in allen Ländern mit einem Lohnabschlag einhergeht, und zwar sowohl für Männer als auch für Frauen (mit Ausnahme Österreichs). Der Lohnabschlag ist besonders hoch in Deutschland, Griechenland, Italien und Ungarn sowie für Frauen in Polen und Großbritannien. Nur geringe

Lohnunterschiede finden sich dagegen in Tschechien, Österreich, der Slowakei und den Niederlanden sowie für Männer in Großbritannien und Portugal. Das Bild ist weniger einheitlich bei substanzieller Teilzeit, da sich dort Lohnabschläge nur in einem Teil der Länder, etwa in Großbritannien und Deutschland finden lassen, die allerdings deutlich kleiner als für befristet Beschäftigte sind, während Teilzeitbeschäftigte in anderen Ländern, beispielsweise Griechenland, sogar kleinere Aufschläge verzeichnen können. Die Befunde sprechen dafür, dass Regimetypologien kaum geeignet sind, die Länderunterschiede zu erklären. In einem nächsten Schritt werden wir deshalb mithilfe von Mehrebenenmodellen konkrete institutionelle Einflussfaktoren der Lohnunterschiede zwischen atypisch und „normal“ beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern untersuchen (siehe hierzu Bernhardt/Leuze, *Atypische Beschäftigung und Einkommensungleichheit in Europa*).

3. Kurzfassungen der Einzelergebnisse und Einzelpublikationen

3.1 Publikationen

Allmendinger, J. / Giesecke, J. / Hipp, L. / Leuze, K. / Stuth, S. (2012): [Mehr Jobs oder nur mehr schlechte Jobs? Die Entwicklung atypischer Beschäftigung in Europa](#). Berlin: WZB. WZBrief Arbeit. (erschieden)

Die Zunahme atypischer Beschäftigung in Europa geht nicht überall auf Kosten von Vollzeitjobs. Atypische Beschäftigung variiert stark zwischen den Ländern und Bevölkerungsgruppen. In Deutschland arbeiten vor allem junge und gering qualifizierte Menschen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen.

Allmendinger, J. / Hipp, L. / Stuth, S. (2013): [Atypical Employment in Europe 1996 – 2011](#). Berlin: WZB-Discussion Paper, 2013-003. (erschieden)

The debate on the right level of labor market flexibility is still ongoing. This study provides empirical evidence by drawing a detailed picture of the development of atypical employment for 21 European countries (1996 to 2011). The levels of atypical employment and its distribution vary greatly across the countries considered. For example, in 2011, only slightly more than one tenth of the working age population in Hungary and the Czech Republic was in atypical employment. In the Netherlands this percentage was almost 50 percent. Some findings

apply equally across country borders: Women are – mainly due to part-time work – more commonly atypically employed than men. That is also the case for younger people in comparison to people in the middle age as well as for low-skilled workers compared to those with medium or high-level qualifications. The study offers specific charts for each country as well as an open access database (www.wzb.eu/atypical).

Dathe, D. / Paul, F. / Stuth, S. (2012): [Soziale Dienstleistungen: Steigende Arbeitslast trotz Personalmzuwachs](#). Berlin: WZB. WZBrief Arbeit. (erschienen)

Immer mehr Menschen arbeiten in Sozial- und Gesundheitsberufen, denn die Pflege- und Betreuungsaufgaben sind stark gewachsen. Gleichzeitig geht die Zahl der unbefristeten Vollzeitstellen in dem Sektor zurück; viele Beschäftigte arbeiten in Teilzeit oder befristet. Die Arbeit muss unter großem Termin- und Zeitdruck verrichtet werden. Das führt nicht allein zu gesundheitlichen Belastungen, sondern auch zu einer stetigen Abwanderung von Facharbeitskräften.

Gebel, M. / Giesecke, J. (2011): [Labor Market Flexibility and Inequality: The Changing Skill-Based Temporary Employment and Unemployment Risks in Europe](#). In: *Social Forces*, 90 (1): 17-40. (erschienen)

In this article we use comparative micro data for 15 European countries covering the period 1992–2007 to study the impact of labor market reforms on the skill-related individual risk of holding a temporary contract and the risk of being unemployed. Our results indicate no general increase in either of these skill gaps. Using two-step multilevel analyses, we show that in the case of high protection of regular contracts, lowering restrictions on the use of temporary contracts increases the relative temporary employment rates of low-skilled workers. However, this kind of partial deregulation, which has been implemented in the majority of Western European countries, has not translated into decreasing unemployment risks of the low-skilled vis-à-vis medium- and highly-skilled persons.

Gebel, M. / Giesecke, J. (forthcoming): The Study of Occupational and Demographic Consequences of Atypical Employment: Germany. In: Barbieri, P. (Hrsg.): *Flexible Employment and Welfare Regimes*. Edward Elgar.

In this chapter on Germany, we analyse the role of fixed-term contracts in the early labour market, as well as their effects on fertility behaviour. Regarding the chances of temporary workers finding a secure labour market position (the “stepping stone hypothesis”), we find that in West Germany fixed-term contracts might be considered as providing better employment opportunities when compared to the alternative status of being unemployed. However, in East Germany, the time spent in temporary jobs has no such effect. As for the fertility effects of temporary jobs, the results suggest that parenthood is not delayed either by holding fixed-term contracts or by making the transition from fixed-term to permanent jobs. However, delays in first parenthood are caused by unemployment and labour market inactivity of the male partner in West Germany. Moreover, while in West Germany the economic insecurity of the male partner's labour market position has a stronger impact on the transition to first parenthood than the woman's situation, these patterns are not found in East Germany. Even 20 years after reunification, these results reflect the persistent differences in fertility behaviour in East and West Germany, differences which are deeply rooted in different norms and values, and also reflect the different structural conditions in the two parts of the country.

Gebel, M. / Giesecke, J. (under review): Does deregulation help? The impact of employment protection reforms on youths' non-employment and temporary employment risks in Europe.

Besides macroeconomic conditions rigid employment protection legislation (EPL) has been blamed as the root of youths' integration problems in Europe. Many European labor markets have reacted with the deregulation of employment protection laws, often targeted at the group of youths. However, doubts on the effectiveness on the EPL reforms occurred. Against this background this paper investigates whether EPL reforms succeeded in integrating youths into labor markets or whether they were ineffective and just promoted temporary employment as a crucial new social inequality in Europe. Based on two-step, three-level analyses using micro-data from the European Labor Force Survey for twenty-one European countries for the period from 1992 to the pre-crisis year 2007, our results cast doubt on the effectiveness of EPL reforms, particularly the deregulation of temporary jobs. Deregulating the use of temporary contracts increases youth temporary employment risks but it does not reduce non-employment risks. Results are robust across different sex and education subgroups, model specifications, national institutional settings and the inclusion of Central and Eastern European countries that

dominantly experienced a re-regulation of temporary jobs.

Hipp, L. / Bernhardt, J. / Allmendinger, J. (conditional accept): Institutions and the Prevalence of Nonstandard Employment. Socio-Economic Review.

This state-of-the-art article provides a comprehensive overview of the institutional determinants of nonstandard employment, which has been extensively studied due to major labor market changes in recent decades. First, it highlights the great heterogeneity that exists among the different forms of nonstandard employment both within and between countries. Second, it provides a detailed overview of the multifaceted relationships between national-level institutions and the prevalence of temporary, part-time, and solo self-employment. Third, it outlines the methodological challenges associated with correctly specifying such macro-to-micro links in empirical research. Based on the conceptual and methodological gaps identified, the paper suggests several avenues for further research.

Hipp, L. / Leuze, K. (under review): 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.

Why are working hour differences within couples in some countries more pronounced than in others? To answer this question, we use an exchange framework that simultaneously considers country and household level characteristics to explain working hour differences both within couples and between countries. Our multilevel analyses are based on a unique dataset that links data from the US and Europe with country-level information on public policies, cultural norms, and economic conditions. Our analyses show that working time differences between partners are considerably smaller in countries with more progressive gender norms, less gender inequality in the labor market, higher childcare coverage, and individual taxation systems.

Hipp, L. / Stuth, S. (2013): [Management und Teilzeit? – Eine empirische Analyse zur Verbreitung von Teilzeitarbeit unter Managerinnen und Managern in Europa](#). KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 65(1): 101-128. (erschienen)

Im Zuge der Debatte um betriebliche Flexibilität und Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird Teilzeitarbeit immer wieder als Problemlösung angeführt. Dennoch arbeiten viele Menschen entgegen ihrer Präferenz in Vollzeit. Ganz besonders trifft dies auf Führungspersonal zu. Der

vorliegende Artikel befasst sich mit den Bestimmungsfaktoren für die Verbreitung von Teilzeitarbeit unter Managerinnen und Managern. Ziel unserer Untersuchung ist es, die Umstände zu identifizieren, unter denen Manager trotz formeller und informeller Hürden ihre Arbeitszeit reduzieren, und zu erklären, warum wir große Unterschiede in der Verbreitung von „Teilzeit-Managern“ innerhalb Europas finden. Unsere Mehrebenenanalysen der Europäischen Arbeitskräfteerhebung aus dem Jahr 2009 zeigen, dass nicht rechtliche, sondern in erster Linie kulturelle Faktoren und normative Erwartungshaltungen diese Unterschiede erklären.

Hipp, L. / Stuth, S. (2013): [Management und Teilzeitarbeit – Wunsch und Wirklichkeit](#). [WZBrief 15](#), Mai 2013. (erschienen)

Teilzeitarbeit in Führungsetagen ist eine Ausnahme – auch wenn das Thema Arbeitszeitreduzierung in Zeiten veränderter Familienarrangements und großer beruflicher Belastung wichtiger geworden ist. Daran ändert auch der seit mehr als 10 Jahren bestehende Rechtsanspruch auf einen Teilzeitarbeitsplatz nichts. In Deutschland arbeiten nur 5 Prozent der Managerinnen und Manager Teilzeit. Das heißt: Sie arbeiten weniger als die 30 Stunden pro Woche, die in international vergleichenden Studien als Teilzeitgrenze festgelegt werden. In den Niederlanden dagegen sind es immerhin 12 Prozent. Wie lassen sich diese Unterschiede erklären? Wie kommt es, dass Managerinnen und Manager in manchen Ländern ihren Aufgaben eher in Teilzeit nachgehen können, während sich Teilzeitarbeit und Management in anderen Ländern ausschließen? Diese Fragen waren Ausgangspunkt einer WZB-Studie zur Teilzeitbeschäftigung im Management in 19 europäischen Ländern. Als Datengrundlage diente die Europäische Arbeitskräfteerhebung aus dem Jahr 2009.

Schmeißer, C. / Stuth, S. / Behrend, C. / Budras, R. / Hipp, L. / Leuze, K. / Giesecke, J. (2012): [Atypische Beschäftigung in Europa 1996-2009](#). Berlin: WZB-Discussion Paper P 2012-001. (erschienen)

Um die Wirkung atypischer Beschäftigungsverhältnisse auf Struktur und Ausmaß sozialer Ungleichheit abschätzen zu können, zeichnet das Discussion Paper für 20 europäische Länder nach, wie sich atypische Beschäftigung im Vergleich zu regulären Beschäftigungsverhältnissen sowie Arbeitslosigkeit und Inaktivität entwickelt hat. Der Beobachtungszeitraum erstreckt sich von 1996 bis einschließlich 2009. Mit befristeten Beschäftigungsverhältnissen,

Soloselbstständigkeit sowie substanzieller und marginaler Teilzeitarbeit werden vier Arten atypischer Beschäftigung unterschieden. Weil Arbeitsmarktrisiken ungleich zwischen verschiedenen Gruppen verteilt sind, betrachten wir die Beschäftigungsentwicklung getrennt nach Geschlecht, Alter und Bildung.

Stuth, S.: Why Are Some Occupations more secure than Others? Occupational Closure and the Risk of Temporary Employment in Germany. Dissertation. (manuscript)

Berufssoziologische Überlegungen legen nahe, dass das Arbeitskraftangebot hochgradig segmentiert ist und dass die Bruchlinien dieser Arbeitsmarktsegmente in den Berufen der Arbeitskraftanbieter zu suchen sind. Das berufsspezifische Verhältnis von Angebot und Nachfrage bestimmt darüber, inwiefern Berufe einen *Schutzraum* für die Berufsinhaber darstellen, indem sie z. B. zu einem geringeren Risiko befristeter Beschäftigung beitragen. Das Verhältnis von Angebot und Nachfrage kann jedoch durch kollektive berufliche Schließungsprozesse „künstlich“ verändert werden. Sie können zu einer Verknappung des berufsspezifischen Arbeitskraftangebots führen. Neben die Konkurrenz der Berufsinhaber untereinander tritt dann die Konkurrenz der Arbeitgeber um die künstlich verknappten berufsspezifischen Arbeitskräfte.

In der Dissertation werden vier berufliche Schließungsmechanismen identifiziert (Credentialism, Licensing, Occupational Specificity, Occupational Associations), die darüber bestimmen, in welchem Ausmaß Berufe einen Schutzraum für die Arbeitnehmer bieten können. Unter Kontrolle der bekannten individuellen Determinanten der befristeten Beschäftigung (Alter, Bildung, Region, Wirtschaftszweig) und der Kontrolle der Komplexität der Tätigkeiten, die die Individuen ausüben, zeigt die Arbeit, dass insbesondere die Marktflutung mit berufsspezifischen Arbeitskraftanbietern, die Standardisierung der beruflichen Ausbildung und die Berufsspezifität einen starken Einfluss auf das individuelle Risiko befristeter Beschäftigung haben.

Stuth, S.: Non-Standard Employment Contracts in Europe. Are there Unequal Integration Effects? (manuscript)

This paper examines the impact of non-standard employment contracts on labour market (dis-) integration in Europe: How is their change associated with labour market (dis-) integration? Do

the various forms of non-standard employment differ in their association with labour market (dis-) integration? This study relies on European labour force survey data from 20 European countries over a period of 16 years (1996-2011). Non-standard employment includes marginal part-time, substantial part-time, temporary part-time and temporary full-time employment. Labour market (dis-)integration is measured in two ways: As changes in standard employment (fulltime, permanent employment) and as change in non-employment (not in employment, education or training). The consequences of non-standard employment contracts may also depend on the institutional setting (e.g. labour market regulation). I analyse the countries according to their institutional complementarities and sort them into four country-clusters (Continental European capitalism, Mediterranean capitalism, social-democratic capitalism and post-socialist capitalism). I apply a two-step multi-level analysis. In a first step, individual-level data are used to constitute synthetic cohorts. These cohorts are used in the second step as the dependent variables at the country level. The second step consists of a series of pooled cross-sectional time-series (fixed-effects) analyses for each of the four country clusters, using the development of the different types of non-standard employment as independent variables. The results are extremely complex and are converted into a stand-alone dataset. Based on this derived dataset I am able to quantify the occurrence and character of significant associations between non-standard employment and labour market (dis-)integration.

Bernhardt, J. / Leuze, K.: Atypische Beschäftigung und Einkommensungleichheit in Europa
(manuscript)

Insgesamt gibt es bislang wenige Vielländervergleiche und kaum direkte empirische Evidenz zum Zusammenhang von Institutionen und Einkommensungleichheit durch atypische Beschäftigung. Ziel der Studie ist es daher, institutionelle Rahmenbedingungen zu identifizieren, die Einkommensungleichheit zum Nachteil von Beschäftigten in befristeten oder Teilzeitarbeitsverhältnissen begünstigen oder beschränken. Diese Fragestellung ist besonders zentral vor dem Hintergrund, dass sich Einkommensnachteile durch atypische Beschäftigungsverhältnisse im weiteren Karriereverlauf fortsetzen und sogar verstärken können. Auf Basis der European Union Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC) für das Jahr 2010 zeigt sich für 19 Länder, dass befristete Beschäftigung in allen Ländern mit einem Lohnabschlag einhergeht, und zwar sowohl für Männer als auch für Frauen. Dagegen ist das

Bild weniger einheitlich bei substanzieller Teilzeit, da sie nur in manchen Ländern zu Lohneinbußen führt.

3.2 Konferenzbeiträge und Präsentationen

Leuze, K./Giesecke, J., Chancen und Risiken der atypischen Beschäftigung in Europa. Fachtagung der Hans-Böckler Stiftung. Familie. Teilhabe. Wie weiter auf dem Weg in eine lebenslauforientierte Arbeitsmarkt und Sozialpolitik?, 23. Juni 2014, Berlin¹⁰.

Gebel, M./Giesecke, J., Exclusion and Flexibilization in Youth Labour Markets: The Role of Institutional and Structural Variation across Europe. International Conference of Europeanists (Council for European Studies, CES), 22. – 24. März 2012, Boston (MA).

Hipp, L./Leuze, K., Working Time Differences between Men and Women in Europe, Work Family Researchers Network Conference, 14. – 16. Juni 2012, New York.

Hipp, L./Leuze, K., It's not just who you marry but also where you live! Determinants of working time differences within couples in Europe. 3rd European User Conference for EU-LFS and EU-SILC, 21. – 22. März 2013, Mannheim.

Hipp, L./Leuze, K., It's not just with whom but also where you live! Determinants of working time differences within couples in Europe and the US. Second meeting of the Work and Family Researchers Network, 19.-21. Juni 2014, New York.

Stuth, S./Hipp, L., Flexibility and Exclusion Patterns across Europe. 2nd European User Conference for EU-LFS and EU-SILC, 31. März – 1. April 2011, Mannheim.

Stuth, S., Berufswandel und flexible Beschäftigung in Europa. Workshop der Hans Böckler Stiftung "Strukturwandel der Arbeit – Strukturwandel der Organisationen", 17. – 18. Juni 2011, Kassel.

Stuth, S., Occupational Change and Flexible Employment. 1st SOCLIFE Workshop on the Analysis of Time in Context and Time as Context, 12. – 14. September 2011, Köln.

Stuth, S., Occupational Change and Flexible Employment. 2nd German ESPAnet Workshop, Bremen International Graduate School of Social Sciences (BIGSSS), 13. – 14. Oktober 2011, Bremen.

Stuth, S., Why Are Some Occupations more secure than Others? Occupational Characteristics and the Risk of Temporary Employment in Germany. HR Workshop an der School of Industrial and Labor Relations (ILR), Cornell University, 4. April 2012, Ithaca (NY).

Stuth, S./Hipp, L., Atypische Beschäftigung. Der deutsche Arbeitsmarkt im europäischen

¹⁰ Die Dokumentation der Tagung ist unter dem folgenden Link zu finden:
http://www.boeckler.de/28733_47015.htm

Vergleich. Tagung des Fachausschusses "Erwerbstätigkeit/Arbeitsmarkt" „Zwischen atypischer Beschäftigung und Fachkräftemangel?“, 30. – 31. Mai 2012, Wiesbaden.

Stuth, S., Atypical Employment and Inequality in Europe. IX Global Labour University Conference, 15. – 17. Mai 2014, Berlin.

Stuth, S./Hipp, L., Can Managers Work Part-Time? An Empirical Analysis of managers in Europe 108th annual meeting of the American Sociological Association, 10.–13. August 2013, New York.

Stuth, S./Bernhardt, J., Non-Standard Employment Contracts. Are there unequal integration effects? The 3rd European User Conference: European Labour Force Survey (EU-LFS) and Community Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC), 21.-22. März 2013, Mannheim.

4. Empirische Grundlagen

4.1 Die europäische Arbeitskräfteerhebung (EU-LFS)

Im Laufe des Projektes wurden die Daten der Europäischen Arbeitskräfteerhebung (European Labor Force Survey, EU-LFS) und des deutschen Mikrozensus für den Zeitraum 1996 bis 2011 aufbereitet und analysiert. Im Zuge der Aufbereitung der Daten musste sich das Projekt mit verschiedenen Problemen auseinandersetzen:

Obwohl die Vergleichbarkeit der Daten des EU-LFS durch gemeinsame Klassifikationen, Indikatoren und der Festlegung eines gemeinsamen Erhebungszeitraums sichergestellt ist, sind nicht alle Merkmale zu allen Zeitpunkten vollständig harmonisiert verfügbar. Manche Merkmale unterliegen nationalen Revisionen und erzeugen insbesondere im zeitlichen Verlauf Daten-Sprünge, die allein auf methodische Veränderungen im Befragungs- und Erhebungsprogramm zurückgehen. Obwohl EUROSTAT Informationen zu diesen Datenproblemen zur Verfügung stellt, sind nicht alle Brüche adäquat und vollständig dokumentiert. Daher musste viel Arbeit für die Datenaufbereitung aufgewandt werden, um die Vergleichbarkeit insbesondere im Zeitverlauf zu gewährleisten. Die Daten für Deutschland stellten einen Sonderfall dar. Diese stehen als EU-LFS-Daten erst ab 2002 zur Verfügung. Um Deutschland dennoch in allen Studien berücksichtigen zu können, wurde der Mikrozensus (1996-2009), gemäß der Vorgaben des Statistischen Bundesamtes, harmonisiert, um die vollständige Vergleichbarkeit mit dem EU-LFS zu gewährleisten, und als Pseudo-LFS-Datensatz in die Analysen des Projektes integriert. Datenprobleme, die nicht behoben werden können,

wurden ausführlich im Rahmen von zwei Discussion Papers (siehe Schmeisser et al. 2012 und Allmendinger et al. 2013) dokumentiert.

Die Ergebnisse der beiden deskriptiven Discussion Paper zu der Entwicklung der unterschiedlichen Formen der atypischen Beschäftigung in 21 europäischen Ländern wurden als Excel-Files und PDF-Dokumente interessierten Forscherinnen und Forschern über die Webseite des WZB¹¹ der Scientific Community dauerhaft zugänglich gemacht.

4.2 Kontextindikatoren

Ergänzend zu den genutzten Mikrodaten haben wir Kontextinformationen aus verschiedenen Quellen recherchiert und aufbereitet. Diese Indikatoren bilden die institutionellen, konjunkturellen und strukturellen Bedingungen der einzelnen Arbeitsmärkte ab. Diese Kontextinformationen stammen zum Beispiel aus den Datenbanken der OECD, MISSOC bzw. der europäischen Statistikbehörde EUROSTAT oder wurden auf Basis der genutzten Mikrodaten generiert. Diese Makrodaten wurden in den verschiedenen Studien des Projektes den Individualdaten zugespielt und boten so die Möglichkeit, mittels statistischer Mehrebenenverfahren den Einfluss beispielsweise von Arbeitsmarktinstitutionen zu modellieren.

4.3 European Union Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC)

Eine zentrale Frage für die Bewertung atypischer Beschäftigung mit Blick auf die Folgen für soziale Ungleichheit betrifft beispielsweise die Beschäftigungschancen bzw. -risiken von befristet Beschäftigten oder Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Teilzeit. Die EU-SILC-Daten sind für diese Frage jedoch aus methodischer Sicht aus verschiedenen Gründen problematisch:

Zum einen stehen die EU-SILC-Längsschnittdaten derzeit nur für einen kurzen Zeitraum (2005-2009) zur Verfügung. Zum anderen können nicht alle erhobenen Länder ausgewertet werden: Daten für Deutschland werden im Längsschnitt überhaupt nicht bereitgestellt; wegen des

¹¹ Die Tabellenanhänge und PDFs stehen auf der Webseite www.wzb.eu/atypical in Englisch zum Download zur Verfügung oder in Deutsch unter www.wzb.eu/de/atypisch (die deutsche Version deckt nur den Zeitraum von 1996-2009 ab).

hohen Anteils fehlender Werte können derzeit für Großbritannien nur die Jahre 2005-2007 ausgewertet werden; die skandinavischen Länder und die Niederlande befragen die Individuen nur teils persönlich und ergänzen die Informationen von rund 50 Prozent der Befragten anhand von Registerdaten, die jedoch keine Informationen zu Vertragsbefristung enthalten. Das Analysepotenzial der Daten des EU-SILC ist mit Blick auf die Folgen atypischer Beschäftigung für die individuelle Erwerbskarriere stark eingeschränkt. Es ist jedoch möglich, die Konsequenzen atypischer Beschäftigungsverhältnisse für die aktuelle Einkommenssituation zu analysieren, was im Projekt getan wurde.