

**WZB**Wissenschaftszentrum Berlin  
für Sozialforschung

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN

11  
102  
1004Leibniz  
Universität  
Hannover**Hans Böckler  
Stiftung**

Fakten für eine faire Arbeitswelt

**Arbeit. Familie. Teilhabe –  
Wie weiter auf dem Weg in eine lebenslauforientierte Politik?  
Fachtagung am 23. Juni 2014 in Berlin**

**Wissenschaftszentrum Berlin** Prof. Dr. Jutta Allmendinger (Projektleitung), Dr. Janine Bernhard, Dr. Lena Hipp, Stefan Stuth; **Humboldt Universität Berlin**: Prof. Dr. Johannes Gieseke (Projektleitung); **Leibniz Universität Hannover**: Prof. Dr. Karin Leuze (Projektleitung)

Projekt „Institutionelle Bedingungen des Zusammenhangs atypischer Beschäftigung und sozialer Ungleichheit in Europa“ (Projektnummer: 2010-342-4)

**Thesepapier  
„Chancen und Risiken atypischer Beschäftigung in Europa“**

1. Sowohl Umfang als auch Verbreitung von atypischen Beschäftigungsverhältnissen variieren stark zwischen europäischen Ländern. Zwischen 1996 und 2011 kam es in fast allen untersuchten Ländern Europas zu einem Anstieg der Erwerbstätigkeit; dieser ist jedoch nicht überall auf eine Ausbreitung atypischer Beschäftigung zurückzuführen.
2. Es sind vor allem junge Arbeitnehmer/innen, Geringqualifizierte sowie Frauen, die atypisch beschäftigt sind. Der differenzierte Blick auf die einzelnen Formen atypischer Beschäftigung macht allerdings deutlich, dass unterschiedliche soziodemografische Gruppen unterschiedlich hohe Risiken besitzen, der einen oder der anderen Art atypischer Beschäftigung nach zu gehen. Ein erhöhtes Befristungsrisiko weisen vor allem junge Arbeitnehmer/innen sowie Geringqualifizierte auf, teilzeit- statt vollzeitbeschäftigt sind vor allem Frauen.
3. Die Flexibilisierung im Bereich des Einsatzes befristeter Beschäftigung hat bei geringqualifizierten Männern und Frauen sowie bei jungen Arbeitnehmer/innen vor allem zu einer Substitution von unbefristeten Stellen durch befristete Jobs geführt und zu keiner messbaren Reduzierung des Arbeitslosigkeitsrisikos dieser Gruppen beigetragen.
4. Um eine geschlechtergerechtere Verteilung der Arbeitszeit zwischen Männern und Frauen zu erreichen, ist eine Veränderung der Arbeitszeitunterschiede in Partnerschaften notwendig, da vor allem verheiratete Frauen mit kleinen Kindern häufiger in Teilzeit oder gar nicht arbeiten.
5. Arbeitszeiten in Partnerschaften sind umso egalitärer, je mehr öffentliche Kinderbetreuung auch für die Kleinsten vorhanden ist, wenn Partner getrennt und nicht gemeinsam beteuert werden, wenn Frauen weniger Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt erfahren und wenn es generell eine positive Einstellung zur Erwerbstätigkeit von Frauen und Müttern gibt.
6. Die Antwort auf die Frage, ob atypische Beschäftigung insgesamt „gut“ oder „schlecht“ ist, kann nicht pauschal beantwortet werden. Eine differenzierte Herangehensweise an die unterschiedlichen Formen atypischer Beschäftigung ist notwendig und die Bewertungen müssen gesondert für verschiedene Bevölkerungsgruppen vorgenommen werden.