

I

# **Beiträge im Rahmen des Werkstattgesprächs „Erwerbsteilhabe: Beschäftigungssystem und betriebliche Produktionsmodelle“ am Soziologischen Forschungsinstitut (SOFI) an der Universität Göttingen am 22./23. April 2010**

**Beschäftigungssystem Einfacharbeit: Perspektiven und Potentiale gering  
qualifizierter Arbeit in der Industrie**

*Dr. Peter Ittermann/Dr. Jörg Abel/Prof. Dr. Hartmut Hirsch-Kreinsen, TU Dortmund*

**Recalls als „neue“ betriebliche Flexibilisierungsstrategie?**

**Zähldatenbasierte Panelanalysen mit IAB-Daten**

*Andrea Hense, Universität Bielefeld*

**In guten wie in schlechten Zeiten: Befristete Arbeitsverträge zwischen Auf-  
und Abschwung.**

**Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel**

*Christian Hohendanner, IAB Nürnberg*

**Atypische Beschäftigung und prekäre Arbeit**

*Berndt Keller/Dr. Hartmut Seifert, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der  
Hans-Böckler-Stiftung Düsseldorf*

**Fühlen sich atypisch Beschäftigte sozial integriert?**

**Eine Untersuchung zum subjektiven Teilhabeempfinden von befristet Beschäftigten,  
Leiharbeitern und Ein-Euro-Jobbern.**

*Dr. Stefanie Gundert/Christian Hohendanner, IAB Nürnberg*

**Alles eine Frage der Zeit!?**

*Dr. Anne Hacket, ISF München*

**Arbeitszeitdifferenzierungen und Arbeitszeitstandards in der EU**

*Dr. Steffen Lehndorff, Universität Duisburg-Essen*

**Atypische Beschäftigung - Strukturen und Folgen eines sich  
diversifizierenden Arbeitsmarktes**

*Rudolf Janke/Christian Wingerter, Statistisches Bundesamt Wiesbaden*

**Die Teilzeitanprüche im deutschen Arbeitsrecht: Eine empirische Analyse ihrer Wirkung auf den betrieblichen Einsatz von Teilzeitbeschäftigten auf der Grundlage des IAB Betriebspanels und der Linked-Employer-Employee Daten des IAB**

*Dr. Hans-Dieter Gerner, IAB Nürnberg*

**Kontextanalysen betrieblicher Strategien der Personalexternalisierung**

*Ina Krause, Universität Jena*

**Internationale und nationale Trends und Ansätze einer Berichterstattung zur Qualität der Arbeit**

*Dr. Frank Mußmann/Falko Trischler, Uni Göttingen/INIFES Augsburg*

**Anforderungen an eine aussagefähige Arbeitszeitberichterstattung: von gesamtgesellschaftlichen Durchschnittswerten zu lebensnahen Typisierungen**

*Dr. Peter M. Sopp/Dr. Alexandra Wagner, Forschungsteam Internationaler Arbeitsmarkt*

# Beschäftigungssystem Einfacharbeit: Perspektiven und Potentiale gering qualifizierter Arbeit in der Industrie

*Dr. Peter Ittermann/Dr. Jörg Abel/Prof. Dr. Hartmut Hirsch-Kreinsen, TU Dortmund*

Das Beschäftigungssystem der Einfacharbeit ist in der arbeits- und industriesoziologischen Forschung gegenwärtig nicht sonderlich präsent. Die richtet sich vornehmlich auf die Entwicklungsperspektiven hochqualifizierter Arbeit in den Hightech-Sektoren. Allenfalls die Bedingungen einfacher Dienstleistungsarbeit sind in einigen Studien thematisiert worden. Die Bezüge von ‚Jedermannarbeitsmarkt‘ und industrieller (Massen-)Produktion, ein Kernthema der traditionellen industriesoziologischen Forschung, sind jedoch aus der öffentlichen Debatte weitgehend verschwunden.

Angesichts der ‚Megatrends‘ von Standortverlagerung, wirtschaftsstrukturellem Wandel, neuen Technologie- und Produktionskonzepten sowie Höherqualifizierung und wachsende Wissensanteile in der Arbeit drängen sich die folgenden Fragen auf: Welche Bedeutung hat Einfacharbeit noch in der industriellen Produktion? Wo liegen die Kernzonen bzw. in welchen Bereichen ist sie weitgehend verschwunden? Wie lassen sich Einfachbeschäftigte charakterisieren? Welche Arbeitsbedingungen sind mit Einfacharbeit verknüpft und welche ‚prekären Potentiale‘ stecken in dieser Beschäftigungsform? Welche Entwicklungsperspektiven hat einfache Industriearbeit und welche Facetten weist sie auf?

Diese Fragen stehen im Zentrum eines DFG-Projektes, das seit Sommer 2008 an der TU Dortmund durchgeführt wird. Der geplante Beitrag will erste Befunde des Projektes thematisieren. Die Befunde basieren auf der Auswertung vorliegender Massendaten und qualitativer Erhebungen.

Die Analyse von Verlaufsdaten des Mikrozensus‘ und des IAB-Betriebspanels zeigt, dass sich der Umfang und der Anteil von Einfacharbeit in der Industrie nach einer Erosionsphase in den 1990er Jahren im letzten Jahrzehnt stabilisiert hat. 2007 waren rund zwei Mio. Erwerbstätige in der Industrie als un- und angelernte Arbeiter oder einfache Angestellte beschäftigt, was rund einem Viertel der gesamten Industriebeschäftigung entspricht. Innerhalb der einzelnen Industriezweige hingegen variiert die Bedeutung der Einfacharbeit erheblich: Während in den Hightech-Industrien wie Auto, Chemie oder Maschinenbau der Anteil der Un- und Angelernten deutlich geringer ist, zählen die Branchen Ernährung, Metallbearbeitung, Gummi- und Kunststoff oder Papier und Druck zu den Hochburgen der industriellen Einfacharbeit. Der genauere Blick zeigt, dass sich hier zahlreiche Facetten von einfachen Tätigkeiten identifizieren lassen. Neben der klassischen Repetitivarbeit finden

sich Muster funktional anspruchsvollerer Einfacharbeit. Unternehmen setzen (zunehmend) auch bei einfachen Tätigkeiten spezifische Basisqualifikationen voraus. So ist der Befund bemerkenswert, dass die Mehrzahl der Einfachbeschäftigten in der Industrie eine (wenn-gleich fachfremde) Berufsausbildung abgeschlossen haben.

Industrielle Einfacharbeit lässt sich nicht mit prekärer Arbeit gleichsetzen. Unter den Aspekten Beschäftigungsstabilität und soziale Absicherung ist Einfacharbeit zu den standardisierten Beschäftigungsformen zu zählen. Sie weist zwar eine hohe Schnittmenge zur Niedriglohnbeschäftigung auf, dennoch eröffnen sich in der Industrie gegenüber den tertiären Bereichen bessere Einkommensperspektiven, da in diesen Segmenten tarifvertragliche Bestimmungen und betriebliche Mitbestimmung weiterhin eine hohe Bedeutung haben. Dennoch ist zweifellos ein ‚prekäres Potential‘ vorhanden: Die Prekarisierung der Beschäftigungsverhältnisse findet ihren Ausdruck z.B. in der Ernährungsindustrie in einer großen Zahl von Saisonarbeitskräften, die vorwiegend im Weihnachtsgeschäft eingesetzt werden, oder in einer wachsenden Zahl von Leiharbeitern, die Produktionsspitzen abdecken oder bestimmte ausgelagerte Bereiche (Kommissionierung, Reinigung) übernehmen. Darüber hinaus ist der Anteil der Teilzeitkräfte unter den Beschäftigten in den vergangenen Jahren erheblich angestiegen. Der Anteil der Frauen und der Migrantinnen unter den Einfacharbeitern ist überproportional hoch. Mit Blick auf die Arbeitsbedingungen (Schichtarbeit, monotone, repetitive Tätigkeit, physische Belastungen) erfüllen die einfachen Tätigkeiten selten die Anforderungen an ‚gute Arbeit‘.

# Recalls als „neue“ betriebliche Flexibilisierungsstrategie?

## Zähl-datenbasierte Panelanalysen mit IAB-Daten

*Andrea Hense, Universität Bielefeld*

Betriebe haben verschiedene Möglichkeiten, um mit saisonal und konjunkturell bedingten Produktionsschwankungen und daraus resultierenden Veränderungen im Arbeitskräftebedarf umzugehen. Eine dieser Möglichkeiten besteht darin, in Zeiten geringerer Auslastung Beschäftigte zu entlassen, um dieselben Personen bei erhöhtem Arbeitskräftebedarf wieder einzustellen. Die Vorteile, die sich aus einer derartigen Anpassungsstrategie für Arbeitgeber ergeben, liegen auf der Hand: Die zeitweise Auslagerung reduziert Personalkosten, ohne dass damit die mit Entlassungen in der Regel verbundenen Nachteile - etwa Verlust betriebspezifischer Humankapitalinvestitionen oder Kosten bei der Neueinstellung - in Kauf genommen werden müssen. Bei konjunkturell bedingter Steigerung des Arbeitskräftebedarfs kann auf Beschäftigte zurückgegriffen werden, die über ein betriebspezifisches Qualifikationsprofil verfügen und deren Leistungsverhalten im Betrieb hinlänglich bekannt ist. Im internationalen Vergleich gelten derartige *Recalls* als verbreitete personalpolitische Anpassungsstrategie. Aufgrund der institutionellen Regelungen der Arbeitsbeziehungen und des Arbeitsmarkts wird man vermuten, dass deutschen Betrieben der Rückgriff auf *Recalls* zur Anpassung an saisonale und konjunkturelle Bedarfsschwankungen verwehrt ist. Diese Annahme wird dadurch verstärkt, dass diese Flexibilisierungsstrategie in den aktuellen Debatten der Arbeitsmarktforschung bislang wenig Beachtung fand.

Dieser Beitrag möchte zeigen, dass es sich bei *Recalls* - im Gegensatz zur allgemeinen Wahrnehmung - um eine auch in Deutschland hinreichend genutzte betriebliche Flexibilisierungsstrategie eigener Art handelt, deren Berücksichtigung weitergehende Erkenntnisse über betriebliche und arbeitnehmerische Handlungsmöglichkeiten sowie die sich daraus ergebenden individuellen und gesellschaftlichen Folgen verspricht. Dazu werden *Recalls* zunächst im Kontext der derzeit in der Arbeitsmarktforschung diskutierten alternativen Flexibilisierungsmaßnahmen verortet. Daran anschließend wird auf einer argumentativen Ebene erläutert, warum es für Betriebe rational ist, sich dieser Handlungsmöglichkeit zu bedienen. Da betriebliche Strategien bis zu einem gewissen Maß auch von den Beschäftigten anerkannt oder getragen werden müssen, werden zudem die Vorteile skizziert, die sich durch einen *Recall* für die Beschäftigten ergeben. Darauf aufbauend werden empirisch zu überprüfende Hypothesen zu den betrieblichen Bestimmungsgründen und den betrieblich gesetzten Anreizen zur Nutzung von *Recalls* in Deutschland formuliert, die anhand des

Linked-Employer-Employee Datensatzes des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) überprüft werden, der mit Daten des IAB-Betriebspanels ergänzt wurden.

Die Ergebnisse der Panelanalysen weisen branchenunabhängige und mit Betriebsmerkmalen verbundene Effekte auf, nach denen insbesondere Betrieben mit höheren Lohnkosten und höherem Qualifizierungsniveau auf Recalls zurückgreifen. Bei der Wahl von Flexibilisierungsstrategien zeigt sich eine gewisse Pfadabhängigkeit der betrieblichen Entscheidungen. So gehen Recalls mit anderen Formen der extern-monetären und extern-numerischen Flexibilisierung einher. Insbesondere befristete Beschäftigungsverhältnisse tragen offenbar zu einer weitergehenden Destabilisierung langfristiger Beschäftigungsperspektiven bei, weil Betriebe, die Befristungen als personalpolitisches Instrument verwenden, zugleich auch eher Recalls nutzen. Genau dieser Zusammenhang von Befristung und Wiedereinstellung verstärkt die ohnehin bestehenden Nachteile befristet Beschäftigter. Es kommt damit zu einer Kumulation von Risiken und Abhängigkeit auf dem Arbeitsmarkt, durch die sich bestehende Ungleichheiten weiterhin verfestigen. Ferner beschränkt sich die Lohnsubventionierung nicht nur auf direkte Formen, sondern erstreckt sich mittels des Einsatzes von Recalls auch auf weniger offensichtliche indirekte Möglichkeiten, bei denen die Zahlung an den Arbeitnehmer erfolgt. Obwohl Recalls auch zur Sicherung des betriebspezifischen Humankapitals genutzt werden, bildet die „klassische“ Lösung dieses Problems - die internfunktionale Flexibilisierung in Form von Weiterbildungen - eine Alternative zu der externen Strategie der Recalls. Dies gilt vermutlich insbesondere dann, wenn es sich bei den Beschäftigten um ausgewiesene Experten und Führungskräfte handelt, für die eine Entlassung für die Betriebe zu riskant wäre. So eignen sich Recalls aus betrieblicher Sicht für qualifizierte Beschäftigte unterhalb der Führungsebene des Unternehmens. Aus Arbeitnehmerperspektive hat dies zur Konsequenz, dass erstens mit Hilfe von Recalls externe Formen der Flexibilisierung auch auf große Teile der Stammbeslegschaft angewendet werden können, für die sich aufgrund der unsicheren Wiederbeschäftigungsoptionen potentielle Nachteile für ihre dauerhafte Beschäftigungssicherheit ergeben. Zweitens werden damit in ihren Folgen für Arbeitnehmer potentiell gewinnbringende Flexibilisierungsstrategien - wie z.B. Weiterbildung - tendenziell weniger zum Einsatz kommen, da Recalls eine aus betrieblicher Sicht deutlich günstigere Option sind. Dies gilt insbesondere dann, wenn sich das Machtverhältnis zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern zum Nachteil der ersteren verschiebt. Die Ergebnisse belegen, dass gerade in strukturschwachen Regionen - auch qualifizierte - Beschäftigte deutlich weniger Chancen auf eine stabile Beschäftigung haben. Der Einfluss steigender regionaler Arbeitslosenquoten auf Recalls unterstreicht, dass gerade in ökonomischen Krisenzeiten eine Eigendynamik einsetzen kann, durch die die Arbeitslosigkeit weiter ansteigt. Dabei ist insbesondere in strukturschwachen Regionen mit sich gegenseitig verstärkenden Effekten zu rechnen, die letztlich auf eine weitergehende Schwächung der Verhandlungsmacht von Arbeitnehmern hinauslaufen. Obwohl Recalls zeigen, dass Arbeit-

Zu den Beiträgen

nehmer durchaus damit rechnen können, nach einiger Zeit weiterbeschäftigt zu werden, erhöht die Unsicherheit dieser Option das Risiko der langfristigen Beschäftigungsunsicherheit und einer weitergehenden kumulativen Abschwächung der Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Dies gilt gerade dann, wenn Beschäftigte eine Vielzahl von Recallsequenzen im Laufe ihres Erwerbslebens durchlaufen und damit ihr Qualifikations- und Fähigkeitsprofil immer stärker auf die Anforderungen in einem spezifischen Betrieb ausgerichtet ist. In dem Fall dürften sich die Chancen, in einem anderen Betrieb Beschäftigung zu finden, deutlich abschwächen. Die Ergebnisse unterstreichen vor diesem Hintergrund schließlich die Bedeutung einer betrieblichen Arbeitnehmervertretung, weil sie dazu beiträgt, dass in einigen Betrieben gar keine Recalls durchgeführt werden. Damit sind Arbeitnehmervertretungen in der Lage, eine entscheidende Minderung dieser potentiellen Gefährdung voranzutreiben und den Prozess der Kumulation von Risiken und Nachteilen auf dem Arbeitsmarkt entgegenzutreten.

# In guten wie in schlechten Zeiten: Befristete Arbeitsverträge zwischen Auf- und Abschwung. Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel

*Christian Hohendanner, IAB Nürnberg*

Der Vortrag untersucht den Einsatz befristeter Arbeitsverträge im Kontext betrieblicher Personalpolitik zwischen Auf- und Abschwung. Es wird dargestellt, ob und welche Firmen in der Krise verstärkt befristete Verträge nutzen und wie sich ihre Funktionen zwischen verlängerter Probezeit und Flexibilitätspuffer im Aufschwung und in der Rezession manifestieren. Ein besonderes Augenmerk liegt dabei auf branchen- und größenspezifischen Unterschieden in der betrieblichen Befristungspraxis. Der Untersuchungszeitraum umfasst die letzten beiden Jahre: das Jahr 2008, das sich durch eine gute Wirtschaftslage mit hoher Arbeitsnachfrage auszeichnete, und 2009, das Jahr, in dem die Wirtschafts- und Finanzkrise bereits deutliche Spuren auf dem Arbeitsmarkt hinterließ.

Das IAB-Betriebspanel 2008 und 2009 liefert für die Untersuchung die geeigneten Daten:

Erstens bietet der erfasste Zeitraum der Erhebungen - die erste Hälfte der beiden Jahre - jeweils ein gutes Abbild der so unterschiedlichen wirtschaftlichen Situation zwischen Aufschwung und Krise. Zweitens wurden die Personalverantwortlichen der Betriebe im Jahr 2009 erstmals über die betrieblichen Gründe für den Einsatz von befristet Beschäftigten befragt. Drittens erfasst das IAB-Betriebspanel 2009 erstmals Verlängerungen von befristeten Arbeitsverträgen, sodass sich zusammen mit den Übernahmen und Beendigungen von befristeten Verträgen ein vollständigeres Bild der betrieblichen Befristungspraxis ergibt.



## Atypische Beschäftigung und prekäre Arbeit

*Berndt Keller/Dr. Hartmut Seifert, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung Düsseldorf*

Atypische Beschäftigungsverhältnisse haben in den vergangenen zwei Jahrzehnten in Deutschland ähnlich wie in anderen Industrieländern stetig und deutlich zugenommen. Und umgekehrt sinkt der Anteil der Normalarbeitsverhältnisse. Dieser Wandel in den Erwerbsstrukturen wirft nicht nur Fragen nach der Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarktes sondern auch nach den sozialen Folgen für die Individuen sowie die sozialen Sicherungssysteme auf. Der Beitrag behandelt Entwicklung, Umfang, Muster und Regulierungsprobleme atypischer Beschäftigung, vergleicht deren soziale Situation mit dem von Normalarbeitsverhältnissen und zeigt Forschungsdesiderate auf. Er grenzt zunächst normale und atypische Arbeitsverhältnisse voneinander ab. Anschließend skizziert er die Entwicklung der verschiedenen Formen über den vergleichsweise langen Zeitraum seit der deutschen Vereinigung im Jahr 1990 und hebt einige Strukturmerkmale hervor. Danach vergleicht er anhand sozialer Kriterien (Lohn, Teilnahme an beruflicher Weiterbildung, Beschäftigungsstabilität), wie sich atypische und Normalarbeitsverhältnisse unterscheiden. Wie empirische Analysen zeigen, sind atypische Beschäftigungsformen im Vergleich zu Normalarbeitsverhältnissen als inferior einzustufen. Sie bergen höhere Risiken, nur einen Niedriglohn zu beziehen, beim Zugang zu beruflicher Weiterbildung benachteiligt zu sein und außerdem ein höheres Arbeitsplatzrisiko zu tragen. Aus diesen Problemen können nachhaltige negative Folgen für die soziale Sicherung in der Nacherwerbsphase erwachsen. Diese Befunde bedeuten aber nicht, dass alle atypischen Beschäftigungsverhältnisse als prekär einzustufen und umgekehrt Normalarbeitsverhältnisse nicht frei von Prekaritätsrisiken sind. Ferner geht der Beitrag, gestützt auf aktuelle empirische Befunde, der Frage nach, welche Chancen bestehen, aus atypischen in Normalarbeitsverhältnisse zu wechseln. Es lässt sich zeigen, dass Personen, die aus atypischen Beschäftigungsformen kommen, überwiegend auch wieder in solche einmünden und Beschäftigte, die ein Normalarbeitsverhältnis beenden, mit hoher Wahrscheinlichkeit auch wieder ein solches aufnehmen. Man kann von einer relativen Pfadabhängigkeit sprechen. Unklar sind, welche Faktoren die Pfadabhängigkeit determinieren. Einige weitere Forschungsfragen schließen den Beitrag ab.

## Fühlen sich atypisch Beschäftigte sozial integriert?

### Eine Untersuchung zum subjektiven Teilhabeempfinden von befristet Beschäftigten, Leiharbeitern und Ein-Euro-Jobbern.

*Dr. Stefanie Gundert/Christian Hohendanner, IAB Nürnberg*

Studien zum Thema Arbeitsmarktflexibilisierung belegen negative Auswirkungen atypischer Jobs für die Beschäftigten. Die Forschung konzentriert sich vor allem auf objektive Indikatoren und zeigt, dass bestimmte Typen atypischer Beschäftigung mit Lohneinbußen, einem erhöhten Arbeitslosigkeitsrisiko, fehlendem Zugang zu Weiterbildung und Gesundheitsrisiken verbunden sind. Verminderte Erwerbschancen gelten als Risikofaktor im Hinblick auf eine vollwertige soziale Teilhabe in unterschiedlichen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens. Allerdings müssen sich „objektiv“ messbare Risikofaktoren nicht notwendigerweise in der subjektiven Wahrnehmung atypisch Beschäftigter widerspiegeln.

In unserer Studie untersuchen wir den Zusammenhang zwischen dem Grad der Arbeitsmarktintegration und der subjektiv wahrgenommenen sozialen Teilhabe. Basierend auf Castels (2000) Zonenmodell vergleichen wir Individuen, die auf Grund ihres Erwerbsstatus unterschiedlich ins Erwerbsleben integriert sind: Beschäftigte in Normalarbeitsverhältnissen (die wir der „Zone der Integration“ zuordnen), befristet Beschäftigte und Leiharbeiter („Zone der Prekarität“), sowie Ein-Euro-Jobber und Arbeitslose („Zone der Entkopplung“). In Anlehnung an Fryers (1986) Agency-Restriction-Theorie nehmen wir an, dass sich diese Gruppen zum einen hinsichtlich ihrer ökonomischen Ressourcen, zum anderen in Bezug auf wahrgenommene Unsicherheit und Kontrollierbarkeit ihrer Lebenssituation unterscheiden. Wir nehmen an, dass sich diese Unterschiede auf individuelle Einstellungen auswirken und erwarten daher einen Zusammenhang zwischen der subjektiven Bewertung der Zugehörigkeit zur Gesellschaft und dem Erwerbsstatus.

Die empirische Analyse erfolgt mittels gepoolter OLS- und Ordered-Logit-Modelle anhand der ersten beiden Panelwellen des IAB-Haushaltspanels PASS. Das Panel basiert auf zwei Teilstichproben – einem Bevölkerungssample, in dem einkommensschwache Haushalte überrepräsentiert sind, sowie einer ALG-II-Empfängerstichprobe. Im Datensatz sind zahlreiche Informationen auf Haushalts- und Personenebene enthalten, die sich insbesondere für empirische Analysen auf den Gebieten der Armuts- und Arbeitsmarktforschung eignen.

## Alles eine Frage der Zeit!?

*Dr. Anne Hacket, ISF München*

Im Fokus des Beitrages stehen die Veränderungen innerhalb der Erwerbsarbeit, die durch die Analyse der Arbeitszeiten im Zeitverlauf dargestellt werden. Durch die Betrachtung der Arbeitszeit ist es möglich, Veränderungen innerhalb der Erwerbsarbeitsgesellschaft nicht nur auf die Frage der Erwerbsteilhabe zu reduzieren, sondern auch die Bedingungen innerhalb der Erwerbsarbeit zu analysieren. Dabei sollen nicht nur veränderte Arbeitszeitmuster im Zeitverlauf dargestellt werden, sondern eine Bewertung unterschiedlicher Arbeitszeiten und daraus resultierender Probleme für die Beschäftigten dargestellt. Dabei ist der Blick „über den Tellerrand“ der Erwerbsarbeit auf Zeiten für Familienarbeit, Kinderbetreuung, Freizeit und Regeneration zu richten und damit auch die Haushaltsebene in die Bewertung der Arbeitszeiten zu lenken.

Wesentliche Veränderungsmomente, die sich durch die Analyse der Arbeitszeiten darstellen lassen, können auf die Begriffe der **Pluralisierung** von Arbeitszeitmustern, der **Entgrenzung** von vertraglicher und tatsächlicher Arbeitszeit sowie **Polarisierung** zwischen überlangen und kurzen Arbeitszeiten beschrieben werden. Vor allem geringfügige Beschäftigungsverhältnisse.

Diese Veränderungen der individuellen Arbeitszeiten sind im Zusammenhang mit veränderter betrieblicher Ausgestaltung der Arbeitszeiten und Nutzung von **betrieblichen Flexibilitätsinstrumenten** zu betrachten.

Wesentlich für die sozioökonomische Berichterstattung ist jedoch die **Bewertung** der skizzierten Veränderungen für die Qualität der Arbeit. Dabei sind Mehrarbeit, die Art ihrer Vergütung sowie die Lage der Arbeitszeiten erste messbare **Indikatoren** zur Beschreibung und Bewertung von Arbeitszeiten. Wie diese Entwicklung jedoch von den Betroffenen gesehen und empfunden werden, stellen die wesentlichen Bewertungsindikatoren dar. Ebenso ist bei der Bewertung der Arbeitszeiten auch die **Haushaltsebene** einzubeziehen und die Eingebundenheit in die Erwerbsphäre auf die Basis der partnerschaftlichen Rollenverteilung zu beziehen. Dabei sind sowohl kurze Arbeitszeiten (geringfügige Beschäftigung, Teilzeitbeschäftigung) als auch überlange Arbeitszeiten auf Basis des Prekaritätsdiskurses zu bewerten. Auch wenn einerseits ein „zu wenig“ an Erwerbsarbeit und den daraus resultierenden prekären Folgen wie geringe finanzielle Absicherung, fehlende Absicherung in der Rente usw. auf den ersten Blick kaum mit den Folgen derjenigen zu vergleichen ist, die ein „zu viel“ an Erwerbsarbeit aufweisen (z.B. Belastungen, fehlende Familien-, Regenerations- und

Freizeit): gemeinsam ist Ihnen, dass eine langfristige und nachhaltige Beteiligung und Teilhabe an der Gesellschaft prekär wird und eine Teilhabe an verschiedenen Sphären der Gesellschaft bedroht erscheint.

Der Beitrag basiert auf Auswertungen des sozioökonomischen Panels und der Zeitbudgeterhebungen. Dabei werden Zeitvergleiche zwischen 1984, 1994, 2006 und 2007 herangezogen sowie die Zeitbudgeterhebung 2000/01 betrachtet werden.

# Arbeitszeitdifferenzierungen und Arbeitszeitstandards in der EU

*Dr. Steffen Lehdorff, Universität Duisburg-Essen*

In der Analyse von Arbeitszeiten dominiert nach wie vor die jeweils nationale Betrachtungsweise. Aus Betrachtungen von Arbeitszeitentwicklungen in einem Land, wie z.B. Deutschland, werden gelegentlich allgemeine Schlussfolgerungen über Arbeitszeittrends im modernen Kapitalismus abgeleitet. Um zu genaueren Einschätzungen zu gelangen, empfiehlt es sich jedoch nationalspezifische Entwicklungen in den größeren Zusammenhang von Entwicklungen in anderen entwickelten kapitalistischen Ländern zu stellen.

Als eine Datenbasis für derartige Vergleiche bietet sich in Europa die Europäische Arbeitskräftestichprobe (EU-LFS) von Eurostat an, die auf den zunehmend harmonisierten nationalen Mikrozensen oder Labour Force Surveys der EU-Mitgliedsländer beruht. Wie alle derartige Erhebungen hat auch der EU-LFS seine Haken und Ösen. Dennoch ist er die einzige Beschäftigterhebung, die einen europäischen Vergleich der Dauer der Arbeitszeiten (sowie einiger weiterer grundlegender Arbeitszeitaspekte wie der Verbreitung von ungewöhnlichen Arbeitszeitlagen), der auf größere Beschäftigtengruppen heruntergebrochen werden kann, sowie Zeitreihen ermöglicht, die je nach Dauer der EU-Mitgliedschaft des jeweiligen Landes bis 1982 zurückreichen können. Allerdings bieten die nationalen Erhebungen, auf denen der EU-LFS beruht, keine Informationen zur Flexibilisierung der Arbeitszeiten. Angaben dazu können – wenn auch in sehr grober Form – den neueren Betriebsbefragungen der European Foundation entnommen werden. Überhaupt sollten die Informationen, die aus dem EU-LFS gewonnen werden, in einen Zusammenhang mit anderen europäischen Datensätzen sowie, soweit vorhanden, länderspezifischen Erhebungen gebracht werden.

In meinem Beitrag für das Werkstattgespräch kann ich auf eine noch in Arbeit befindliche Analyse der jüngsten verfügbaren Daten des EU-LFS zurückgreifen, die die Arbeitszeitentwicklungen in der EU-27 im Zeitraum 2000 bis 2008 (bzw. 1995 bis 2008 für die Länder der EU-15) beleuchtet. Dabei interessieren mich vor allem zwei Fragen, die von sowohl forschungsstrategischem als auch politischem Interesse sind: Ist die tarifvertragliche bzw. gesetzliche Arbeitszeitregulierung (noch) entscheidend für die großen Trends der Arbeitszeitentwicklung, oder spielen andere Faktoren mittlerweile eine wichtigere Rolle? Und: Führt die in einigen Ländern erkennbare Ausdifferenzierung der Arbeitszeiten zu einer Auflösung gesellschaftlicher Arbeitszeitstandards, oder bilden sich vielmehr allmählich neue Standards heraus? In der Untersuchung dieser Fragen lenke ich den Blick auf einige Länder, die für die deutsche Arbeitszeitdiskussion von besonderem Interesse sind, und konfrontiere die

in Deutschland erkennbaren Trends mit zum Teil deutlich davon abweichenden Entwicklungen in einigen Vergleichsländern. Besonderes Augenmerk gilt der Geschlechterspezifität der Arbeitszeiten, die bei der in vielen Untersuchungen noch vorherrschenden Fokussierung auf Vollzeitbeschäftigte allzu leicht aus dem Blick geraten kann. Es lassen sich ländertypische „Arbeitszeitprofile“ identifizieren, zu deren Verständnis Forschungen zum Wandel nationaler Beschäftigungsmodelle beitragen.

Anknüpfend an die deskriptive Datenanalyse werden abschließend einige Forschungsfragen zur Diskussion gestellt, die eventuell auch für die weitere sozioökonomische Berichterstattung von Interesse sind.

### **Literaturhinweise zu neueren am IAQ durchgeführten quantitativen und qualitativen Arbeitszeitanalysen sowie zur Analyse nationaler Beschäftigungsmodelle:**

Bosch, Gerhard / Lehndorff, Steffen / Rubery, Jill (eds.), 2009: European employment models in flux: a comparison of institutional change in nine European countries. Basingstoke: Palgrave Macmillan

Bosch, Gerhard, 2009: Low-wage work in five European countries and the United States. In: International Labour Review 148 (4), pp. 337-356

Haipeter, Thomas, 2009: Tarifabweichungen und Flächentarifverträge: Eine Analyse der Regulierungspraxis in der Metall- und Elektroindustrie. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss.

Kümmerling, Angelika / Jansen, Andreas / Lehndorff, Steffen, 2008: Immer mehr Frauen sind erwerbstätig – aber mit kürzeren Wochenarbeitszeiten. Gelsenkirchen: Inst. Arbeit und Qualifikation. IAQ-Report, Nr. 2008-04.

<http://www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2008/report2008-04.pdf>

Kümmerling, Angelika / Jansen, Andreas / Lehndorff, Steffen, unter Mitarbeit von Christine Franz, 2009: Die Veränderung der Beschäftigungs- und Arbeitszeitstrukturen in Deutschland 2001 bis 2006: Datenbericht an die Hans-Böckler-Stiftung. Duisburg: Inst. Arbeit und Qualifikation.

<http://www.iaq.uni-due.de/aktuell/veroeff/2009/kuemmerling01.pdf>

Kümmerling, Angelika / Lehndorff, Steffen, 2007: Extended and unusual working hours in European companies: establishment survey on working time 2004-2005. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Luxembourg: Office for Official Publ. of the Europ. Communities.

<http://www.iaq.uni-due.de/aktuell/veroeff/2007/kuemmerling01.pdf>

Lehndorff, Steffen (Hrsg.), 2009: Abriss, Umbau, Renovierung? Studien zum Wandel des deutschen Kapitalismusmodells. Hamburg: VSA-Verl.

Lehndorff, Steffen, 2006: Sicherheit anbieten, Vielfalt ermöglichen: über Krise und Reformen der Arbeitszeitregulierung. In: Lehndorff, S. (Hrsg.): Das Politische in der Arbeitspolitik: Ansatzpunkte für eine nachhaltige Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung. Berlin: Edition Sigma, S. 157-194.

Lehndorff, Steffen, 2010: Normalität jenseits von Normen - Deutsche Sonderwege in der Arbeitszeitentwicklung. In: Groß, Hermann/Seifert, Hartmut (Hrsg.), Renaissance der Arbeitszeitpolitik. Berlin (im Erscheinen)

## Atypische Beschäftigung - Strukturen und Folgen eines sich diversifizierenden Arbeitsmarktes

*Rudolf Janke/Christian Wingerter, Statistisches Bundesamt Wiesbaden*

Der Wandel der Erwerbsformen am deutschen Arbeitsmarkt - charakterisiert durch eine Zunahme nicht-standardisierter Formen - ist ein Untersuchungsfeld mit wachsender Bedeutung. Das Statistische Bundesamt nutzt seit 2008 das Konzept der atypischen Beschäftigung, um den Wandel statistisch abzubilden. Im Vortrag werden die zugehörigen Beschäftigungsformen vorgestellt, die sich in zentralen Eigenschaften vom Normalarbeitsverhältnis unterscheiden. Zu Ihnen zählen die Teilzeitbeschäftigung (mit weniger als 21 Wochenarbeitsstunden), die befristete Beschäftigung, die geringfügige Beschäftigung und die Zeitarbeit. Ein Vorteil des Konzeptes ist, dass es einzelne Erwerbsformen nicht als gut oder schlecht bewertet, sondern einen analytischen Ansatz bietet, den Wandel am Arbeitsmarkt zu beschreiben. Darauf aufbauend werden unterschiedliche Möglichkeiten vorgestellt, die Qualität von Erwerbstätigkeit zu beurteilen, wobei der Schwerpunkt auf die Verdienste und die Armutsgefährdung Erwerbstätiger gelegt wird.

Nach diesen konzeptionellen Überlegungen werden Ergebnisse der darauf aufbauenden Analysen des Statistischen Bundesamtes vorgestellt, die unter Verwendung des Mikrozensus und der Verdienststrukturerhebung 2006 angestellt wurden. Zunächst wird die Struktur der Erwerbsformen im Jahr 2008 und ihre Veränderung seit 1998 beleuchtet. Dabei zeigt sich ein deutlicher Rückgang des Anteils „normal beschäftigter“ Erwerbstätiger, wobei die Normalbeschäftigung mit einem Anteil von rund zwei Dritteln weiterhin dominiert. Die Verbreitung atypischer Beschäftigungsformen mit Blick auf wichtige sozio-demografische Teilgruppen wird beleuchtet. Frauen sind deutlich häufiger atypisch beschäftigt als Männer, vor allem weil sie sehr oft teilzeitbeschäftigt sind. Junge Erwerbstätige, solche mit geringer beruflicher Qualifikation und nicht-EU-Ausländer sind ebenfalls überproportional häufig atypisch beschäftigt. Der regionale Vergleich zeigt einen leicht geringeren Anteil atypisch Beschäftigter in den neuen Bundesländern als auf dem Gebiet der früheren Bundesrepublik.

Zum Aspekt „guter Arbeit“ wird die Häufigkeit von Niedriglöhnen in den einzelnen Erwerbsformen betrachtet. Dabei werden die aktuellsten verfügbaren Daten mit Bezug auf das Jahr 2006 verwendet. Die Bruttostundenverdienste, die in den Erwerbsformen durchschnittlich erzielt werden konnten, fielen (auch zwischen den einzelnen Formen atypischer Beschäftigung) sehr unterschiedlich aus. Entsprechend unterschiedlich waren die Anteile der Nied-



riglohnbezieher in den einzelnen Erwerbsformen. Am häufigsten bezogen geringfügig Beschäftigte einen Niedriglohn, am seltensten Normalarbeitnehmer.

Abschließend nimmt der Vortrag Bezug zum Beschäftigungssystem insgesamt und stellt die Verbreitung atypischer Beschäftigung in den Wirtschaftabschnitten dar. Zwischen rund 9 % im Bereich Energie- und Wasserversorgung und 35 % bei persönlichen und Unternehmensdienstleistungen bewegen sich die Anteile atypisch Beschäftigter in den einzelnen Wirtschaftsabschnitten. Hat sich dieser Anteil im öffentlichen Dienst seit 1998 im Prinzip nicht verändert, ist er im Abschnitt Handel, Reparaturen und Gastgewerbe um immerhin rund 11 Prozentpunkte gestiegen. Es werden die Anteile der Beschäftigten mit Niedriglohn je Wirtschaftsabschnitt verglichen. Im Gastgewerbe sind sie sowohl für normal als auch für atypisch Beschäftigte am häufigsten. Das Lohngefälle zwischen atypisch und normal Beschäftigten ist in den einzelnen Branchen unterschiedlich stark ausgeprägt. Auffällig ist beispielsweise der große Unterschied im Verarbeitenden Gewerbe, in dem nur knapp 9 % der Normalarbeitnehmer aber fast 50 % der atypisch Beschäftigten einen Niedriglohn beziehen.

# Die Teilzeitanprüche im deutschen Arbeitsrecht: Eine empirische Analyse ihrer Wirkung auf den betrieblichen Einsatz von Teilzeitbeschäftigten auf der Grundlage des IAB Betriebspanels und der Linked-Employer-Employee Daten des IAB

*Dr. Hans-Dieter Gerner, IAB Nürnberg*

Seit nunmehr längerer Zeit wird Teilzeitbeschäftigung nicht mehr als prekär angesehen (Munz 2007; FitzRoy & Hart 1985). Es herrscht vielmehr Einigkeit darüber, dass es diese Form der Beschäftigung erlaubt, eine den individuellen Präferenzen entsprechende Balance zwischen Familien- und Berufsleben zu finden. Dies gilt insbesondere für Frauen (Mühling 2005). Diejenigen, bei denen dies gelingt, weisen i. d. R. eine besonders hohe Lebenszufriedenheit auf (Trzcinski & Holst 2003). Für sich genommen rechtfertigt diese Tatsache bereits, dass ein Wechsel von einer Vollzeit- in eine Teilzeitbeschäftigung durch staatliches Eingreifen für Arbeitnehmer erleichtert wird.

Um die Möglichkeit einer den individuellen Arbeitszeitpräferenzen entsprechende Arbeitszeitverkürzung zu schaffen, hat der Gesetzgeber zum 01.01.2001 umfassende Teilzeitanprüche für Arbeitnehmer eingeführt (§ 8 TzBfG, § 15 BErzGG). Dadurch hat sich das betriebliche Machtgefüge hinsichtlich der Durchsetzung von Arbeitszeitverkürzungswünschen zugunsten der Beschäftigten verschoben. Dies lässt bei einer bisher unbefriedigten Präferenz für Teilzeitbeschäftigung, einen steigenden betrieblichen Einsatz Teilzeitbeschäftigter erwarten. Zwei Argumente sprechen allerdings gegen eine Ausweitung von Teilzeitbeschäftigung: Erstens der Wechsel darf laut Gesetz für den Arbeitgeber keine allzu große Belastung darstellen. Zweitens kann eine fortbestehende Machtasymmetrie dazu führen, dass die Teilzeitpräferenz gegenüber dem Arbeitgeber erst gar nicht geäußert wird.

Ob die Teilzeitanprüche tatsächlich eine Wirkung zu zeigen vermochten, ist letztlich eine empirisch zu beantwortende Frage und der Gegenstand der vorliegenden Arbeit. Dazu knüpfen die statistischen Analysen insbesondere an die Arbeiten von Wanger (2005), Pfeifer (2007) und Schank, Schnabel & Gerner (2009) an. Dort zeigen sich eher positive Gesetzeseffekte. Wanger (2005) weist überdies auf eine stärkere Wirkung in Westdeutschland hin.

Diese Ergebnisse sollen im Rahmen der vorliegenden Arbeit nochmals umfassend überprüft werden, und zwar für einen längeren Betrachtungszeitraum (IAB-Betriebspanel 1996-2006) und einen alternativen Datensatz (Linked-Employer-Employee Datensatz des IAB), der eine genauere Messung der Gesetzeseffekte ermöglicht. Ausgegangen wird dazu zunächst von

einem ganz ähnlichen Untersuchungsdesign wie in Schank, Schnabel & Gerner (2009). Zunächst wird eine Untersuchung auf der Betriebsebene (IAB Betriebspanel) vorgenommen. Die betriebliche Entscheidung über den Einsatz Teilzeitbeschäftigter wird dabei ebenfalls analytisch in zwei Stufen zerlegt: Auf der ersten Stufe entscheiden die Betriebe darüber, ob sie überhaupt Teilzeitbeschäftigte einsetzen wollen. Haben sie dafür optiert, wählen sie auf der zweiten Stufe die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten. Die ökonometrische Modellierung der betrieblichen Entscheidung, ob überhaupt Teilzeitbeschäftigte eingesetzt werden, erfolgt über Logit-Ansätze, die für die Entscheidung über die Anzahl, über Zero-Truncated-Negative-Binomial-Ansätze. Zur Identifikation der Gesetzeseffekte wird auf Differenz-von-Differenzen-Ansätze zurückgegriffen. Da die Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung in den Betrieben auch von anderen Größen als von der Einführung der Teilzeitanprüche abhängt und sich die „Treatment“- und Kontrollgruppe hinsichtlich dieser Größen stark unterscheiden könnten, ist die identifizierende Annahme, die in Differenz-von-Differenzen Ansätzen zu treffen ist, kritisch zu sehen und mit Hilfe von Placebo-Tests (1996-1999) empirisch zu hinterfragen. Neben diesen Regressionsansätzen auf der gesamten Stichprobe wird auch eine gematchte Teilstichprobe betrachtet (die Konstruktion der Teilstichprobe erfolgt mit Hilfe von Propensity-Score-Matching Algorithmen). Dabei werden nur jene „Treatment“- und Kontrollbetriebe berücksichtigt, die hinsichtlich zentraler Größen für die Entwicklung Teilzeitbeschäftigter sehr ähnlich sind.

Die Schätzungen auf der Betriebsebene sind instabil. Sie hängen stark davon ab, ob sie auf dem gesamten Datensatz oder einer gematchten Stichprobe daraus basieren. Placebo-Tests sowie intuitive Argumente, wonach auf die Entwicklung der Teilzeitquoten und die Wahrscheinlichkeit, dass Betriebe Teilzeitbeschäftigte einsetzen, auch Kräfte wirken könnten, die in keinem Zusammenhang mit den Teilzeitanprüchen stehen, favorisieren dabei die Regressionen auf der Grundlage des eingegrenzten Samples. Diese Sample-Eingrenzung erfolgt über Propensity-Score-Matching. Dabei werden Variablen berücksichtigt, die die Determinanten des betrieblichen Einsatzes Teilzeitbeschäftigter reflektieren. Das Ergebnis ist ein Subsample, in dem die betrachteten Gruppen (Betriebe mit höchstens 15 Mitarbeitern vs. Betriebe mit mindestens 16 Mitarbeitern) hinsichtlich der Entwicklung der Ergebnisvariablen auf der Betriebsebene vergleichbarer sind als im gesamten Sample. Die Ergebnisse, die auf dessen Grundlage für die Teilzeitquoten und die Wahrscheinlichkeit Teilzeitbeschäftigte einzusetzen, ermittelt wurden, decken sich qualitativ weitestgehend mit jenen, die sich bei Betrachtung der Individualebene (auf der Grundlage des Linked-Employer-Employee Datensatzes) ergeben. Diese zeigen schließlich hinsichtlich der verwendeten Datengrundlage eine höhere Stabilität. Auf der Grundlage dieses Datensatzes lässt sich auch der Einfluss der Teilzeitanprüche auf die individuelle Wahrscheinlichkeit nachweise, innerhalb eines Betriebes von Vollzeit auf Teilzeit zu wechseln.

Die Ergebnisse lassen sich vor diesem Hintergrund insgesamt folgendermaßen zusammenfassen: Durch die Teilzeitanprüche scheint der betriebliche Einsatz Teilzeitbeschäftigter erhöht worden zu sein. Beschäftigte können nun leichter innerhalb eines Betriebes von Vollzeit auf Teilzeit wechseln. Die Gesetze scheinen dabei insbesondere in jenen Betrieben zu wirken, die bisher bzw. kurz vor deren Einführung keine Teilzeitbeschäftigten eingesetzt haben. Die Gesetzeseffekte in Westdeutschland sind schließlich ausgeprägter als in Ostdeutschland. Die Schätzungen auf der Individualebene ergeben sogar keinen Effekt für Ostdeutschland.

### **Literatur:**

- FitzRoy, F.; Hart, R. (1985): Part-time and Full-time Employment: The Demand for Hours and Workers, International Institute of Management, Science Center Berlin, mimeo, Berlin.
- Munz, S. (2007): Beschäftigungs- und familienpolitische Aspekte der Teilzeitarbeit im Lichte des Teilzeit- und Befristungsgesetzes – eine Evaluierung, München.
- Mühling, T. (2005): Minderheiten auf dem Arbeitsmarkt, in: Abraham, M.; Hinz, T. (Hrsg.): Arbeitsmarktsoziologie, Wiesbaden, 241–262.
- Pfeifer, C. (2007): Eine theoretische und empirische Analyse der betrieblichen Determinanten von Teilzeitarbeit, Mini- und Midi-Jobs, in: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, 40, 65–76.
- Schank, T.; Schnabel, C.; Gerner, H.-D. (2009): Stimulating part-time work by legal entitlements? Evidence from a German policy experiment, in: Applied Economics Letters, 16, 391–394.
- Trzcinski, E.; Holst, E. (2003): Hohe Lebenszufriedenheit teilzeitbeschäftigter Mütter, DIW-Wochenbericht, 70, 539–545.
- Wanger, S. (2005): Teilzeitarbeit und Teilzeitgesetz, in: Allmendinger, J.; Eichhorst, W.; Walwei, U. (Hrsg.): IAB Handbuch Arbeitsmarkt – Analysen, Daten, Fakten, Nürnberg.

# Kontextanalysen betrieblicher Strategien der Personalexternalisierung

*Ina Krause, Universität Jena*

Der Beitrag diskutiert betriebliche Einsatzstrategien atypischer Beschäftigungsformen als Generator neuer Unsicherheiten am Arbeitsmarkt. Als Grundlage der Diskussionen dient die vergleichende Analyse betrieblicher Einsatzstrategien der Beschäftigungsformen „Befristung“, „Leiharbeit“ und „freie Mitarbeit“ unter Berücksichtigung sektoraler Kontexte. In den Analysen wird das Konzept betrieblicher Bezugsprobleme, welches im Rahmen des Projektes B2 „Betrieb und Beschäftigung im Wandel“ entwickelt wurde (vgl. Struck 2006; Struck/Schröder 2006; Köhler et al. 2006; Struck et al. 2007; Schröder/ Struck/ Wlodarski 2008), aufgegriffen und für die Analyse von Stamm-Rand-Belegschaftsstrukturen angewendet. Die stärkere Beachtung sektoraler Kontexte betrieblicher Nutzungsstrategien stellt dabei eine Erweiterung des bisherigen Analyserahmens des Projektes B2 dar. In Auseinandersetzung mit der Kritik einiger Vertreter des neuen soziologischen Institutionalismus an den Konzepten des ökonomischen Institutionalismus (vgl. March/ Olsen 1989; Greenwood/ Robertson 1997) wird durch den erweiterten Ansatz versucht, die Akteursperspektive betrieblicher Entscheider, die die Erklärungsansätze der neueren Human Resource Managementforschung implizieren, in den kontextorientierten Ansatz des soziologischen Institutionalismus zu integrieren.

Die Untersuchung von Randbelegschaftsstrukturen erfolgt anhand von logistischen Regressionsmodellen mit den abhängigen Variablen: „betriebliche Nutzung befristeter Beschäftigungsverhältnisse“, „betriebliche Nutzung von Leiharbeit“ und „betriebliche Zusammenarbeit mit freien Mitarbeitern“. Anhand der Ergebnisse der Analysen lässt sich zeigen, dass sich unter Beachtung sektoraler Kontexte für die Nutzungszusammenhänge der drei oben genannten Formen atypischer Beschäftigung ein differenziertes Bild betrieblicher Strategien zeichnen lässt. Während sich beispielsweise Leiharbeit als klassisches Instrument strategischer Personalflexibilisierung im Produktions-, Konstruktions- und High-Tech-Bereich darstellt, finden sich Arrangements mit freien Mitarbeitern vor allem im wissensintensiven Segment, welches sich durch die intensive Verbreitung neuer Formen der Arbeitsorganisation wie Gruppen- und Projektarbeit auszeichnet.

Durchgeführt werden die Analysen anhand der Daten aus dem SFB580-B2-Betriebspanel. Bei dem SFB580-B2-Betriebspanel handelt es sich um eine Betriebsbefragung zu dem Thema Beschäftigungsstruktur und Beschäftigungsentwicklung (vgl. Köhler et al. 2004, S. 17ff) im Paneldesign. Jeweils im Herbst der Jahre 2002, 2004 und 2006 wurden Personalverant-

wortliche in vorwiegend klein- und mittelständischen Betrieben befragt. Die Erhebungen wurden jeweils in Form von computergestützten telefonischen Befragungen durchgeführt. (vgl. Krause/ Martens 2008; Krause 2008)

Die Grundgesamtheit stellten alle Betriebsstätten in zehn Branchen<sup>1</sup> und sieben Bundesländern<sup>2</sup> dar, wobei die Erststichprobe anhand eines Quotenauswahlverfahrens<sup>3</sup> ermittelt wurde. Der Datensatz umfasst in der ersten Welle 809, in der zweiten Welle 601 und in der dritten Welle 459 gültige Interviews. Insgesamt konnten 293 gültige Wiederholungsbefragungen über drei Wellen durchgeführt werden.

### Literatur:

- Köhler, Christoph/ Ina Götzelt/ Michael Grotheer/ Tim Schröder/ Olaf Struck (2006): „Beschäftigungsdauern und betriebliche Beschäftigungssysteme (BBSS)“ in: Zeitschrift für Arbeit Schwerpunktheft Nr.3; 2006
- Köhler, Christoph et al. (2004): Beschäftigungsstabilität und betriebliche Beschäftigungssysteme in West- und Ostdeutschland. SFB580 Mitteilungen Nr. 14. Jena/ Halle.
- Krause, Ina (2008) Mixed-Mode-Erhebungsverfahren in CATI-Betriebsbefragung. Verbesserte Ausschöpfung durch Kombination mit PAPI. In: Martens, Bernd/ Ritter, Thomas (2008): Eliten am Telefon. Neue Formen von Experteninterviews in der Praxis. Nomos. Baden-Baden, S. 115-127.
- Krause, Ina; Bernd Martens (2008): Wann lohnt sich die Akquisition nicht mehr? Antworten auf der Basis von Erfahrungen mit telefonischen Expertenbefragungen im Paneldesign. In: Martens, Bernd/ Ritter, Thomas (2008): Eliten am Telefon. Neue Formen von Experteninterviews in der Praxis. Nomos. Baden-Baden, S. 163-179.
- Schröder/ Struck/ Wlodarski (2008): Vordringlichkeit des Befristeten? Zur Theorie und Empirie offener Beschäftigungssysteme. In: Köhler, Christoph et al. (Hg.): Offene und geschlossene Beschäftigungssysteme – Risiken und Nebenwirkungen. Wiesbaden: VS-Verlag für Sozialwissenschaften.
- Schröder, Tim /Olaf Struck (2006): Ursachen betrieblicher Beschäftigungsdauern: Theoretische Zugänge und empirische Befunde anhand des SFB580-B2-Betriebspanel. S. 39-67 in: Werner Nienhäuser (Hg.), Beschäftigungspolitik von Unternehmen. Theoretische Erklärungsansätze und empirische Erkenntnisse. München/ Meiring: Rainer Hampp.

---

1 NACE-Systematik der Branchen im Sample: (WZ93/ NACE detailliert): Maschinenbau (DK 29), Chemie (DG 24), Verlag ohne Druckgewerbe ( DE22; 22111/ 22121/ 22122/ 22131/ 22132/ 22133/ 22150); Bau (FA45); Handel & Reparatur (GA 52); Kreditgewerbe (JA65); Software (KA 72); Bildung & Unterricht nur Weiterbildung (MA 80.2 & MA 80.4), Pflege (NA 85)

2 Befragt wurde in den Regionen Bayern, Baden-Württemberg, Niedersachsen, Hansestadt Bremen, Sachsen-Anhalt, Sachsen und Thüringen.

Struck, Olaf/ Christoph Köhler/ Michael Grotheer/ Tim Schröder (2007): Beschäftigungsstabilität: Entwicklungen und Ursachen. In Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Heft 2. S. 294-317

Struck, Olaf (2006): Flexibilität und Sicherheit. VS Verlag. Wiesbaden

---

3 Kriterien für die Quotenauswahl waren dabei die Branche, die Region und die Betriebsgröße, wobei eine Gleichverteilung bezogen auf die Kriterien angestrebt wurde.

## Internationale und nationale Trends und Ansätze einer Berichterstattung zur Qualität der Arbeit

*Dr. Frank Mußmann/Falko Trischler, Uni Göttingen/INIFES Augsburg*

Die Qualität der abhängigen Erwerbsarbeit, d.h. betriebliche Arbeits- und Einkommensbedingungen, beeinflussen sowohl die Gesundheit der Beschäftigten, als auch maßgeblich ihre Lebensqualität - und dies teilweise weit über das aktive Arbeitsleben hinaus. Wie in einer Reihe anderer Länder ist in den letzten Jahren in Deutschland ein verstärktes Bemühen um repräsentative Daten zu Stand und Entwicklung der Arbeitsbedingungen aus Sicht von abhängig Beschäftigten festzustellen. Nicht zuletzt wird auch auf der politischen Ebene eine verbesserte „Arbeitsweltberichterstattung“ mit entsprechenden Indikatorensystemen eingefordert, z. B. vom Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA / EESC). Neben dem European Working Conditions Survey (EWCS, Eurofound) wird die Datenlage jedoch - bezogen auf Befragungsdaten - auf europäischer Ebene in den allermeisten Ländern bestenfalls durch einzelne Quellen beschrieben, die zumeist auf zu kleinen und in zu großen Abständen erhobenen Surveys beruhen. Häufig ist, wie z. B. bis vor kurzem auch in Deutschland (vgl. unten), nur mit Schwierigkeiten ein Nachzeichnen der Arbeitsbedingungen aus verschiedenen Querschnittserhebungen möglich (wechselnde Fragestellungen, wechselnde Grundgesamtheiten, wechselnde Erhebungsmethoden). Nur für Österreich deckt der „Arbeitsklima-Index“ das Thema schon seit mehr als einem Jahrzehnt einigermaßen ab. Ersatzweise wird (auch in der internationalen Komparatistik) gelegentlich versucht die Lücken mit sog. „objektiven“, z. T. „prozessproduzierten“ Daten zu schließen. Ebenso werden in Ermangelung anderer verfügbarer Daten immer wieder zusammengesetzte Indikatoren aus unterschiedlichen Datenquellen mit unterschiedlicher Datengüte und z.T. deutlich abweichenden Erhebungsmethoden und -zeiträumen gebildet. Aus inhaltlichen und methodischen Gründen sollten „objektive“ Daten und Befragungsdaten jedoch strikt getrennt verwendet werden.

Unbenommen dieses höchst heterogenen und noch unbefriedigenden Standes vorliegender Indikatorensysteme können aus den vorliegenden Ansätzen eine Reihe wertvoller inhaltlicher Einzelergebnisse und wertvolle methodische Hinweise für ein Europäisches Berichtssystem gewonnen werden. Tatsächlich gibt es seit einigen Jahren verschiedene internationale Diskussionsprozesse mit dem Ziel der Förderung einer Europäischen Arbeitsweltberichterstattung bzw. des Schließens vorhandener Lücken.

Um diese arbeitspolitische Lücke für Deutschland zu schließen initiierten die DGB-Gewerkschaften 2007 eine Berichterstattung auf der Basis von jährlichen, repräsentativen Bevölke-



rungsbefragungen über die Entwicklung der Arbeits- und Einkommensbedingungen aus Sicht von Beschäftigten (bisher insgesamt 21.737 befragte abhängig Beschäftigte in den Jahren 2007, 2008 und 2009).

Den Kern der Befragung bilden 31 Items, aus welchen sich der DGB-Index Gute Arbeit als *homogener* zusammengesetzter hierarchischer Indikator berechnen lässt. Anhand von drei Dimensionen (Ressourcen, Belastungen und Einkommen & berufliche Zukunftsaussichten) wird dabei ein möglichst breites Feld der Arbeitsrealität der Beschäftigten erhoben. Neben den 31 indexbildenden Fragen beinhaltet der Fragenkatalog der DGB-Berichterstattung weitere arbeitsplatzbezogene, betriebliche und personenbezogene Merkmale sowie Fragen zur Arbeitszufriedenheit, Selbsteinschätzung und weiteren Indikatoren des Arbeitserlebens. Wechselnde Oversamples erlauben es darüber hinaus unterschiedliche Berufsgruppen oder Regionen vertieft zu analysieren. Neben seiner Funktion als wertvolle Datenquelle wird der DGB-Index zudem auch als Befragungsinstrument in Unternehmen eingesetzt.

## Anforderungen an eine aussagefähige Arbeitszeitberichterstattung: von gesamtgesellschaftlichen Durchschnittswerten zu lebensnahen Typisierungen

*Dr. Peter M. Sopp/Dr. Alexandra Wagner, Forschungsteam Internationaler Arbeitsmarkt*

Im Rahmen einer sozioökonomischen Berichterstattung ist Arbeitszeit in mehrfacher Hinsicht interessant: In Bezug auf die erwerbstätigen Personen geht es um Dauer, Lage, Verteilung, Planbarkeit und Einfluss auf die Arbeitszeiten, aber auch um solche Fragen wie die Arbeitsintensität und Belastungen während dieser Arbeitszeit, die dabei erzielten Stundenlöhne sowie subjektive Bewertungen zu den verschiedenen Merkmalen der Arbeitszeit und deren Konsequenzen für das persönliche Leben und die individuelle Zeitverwendung. In Bezug auf Familienhaushalte stellt sich die Frage der Verteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen den Partner/innen und nach den diese Arbeitsteilung beeinflussenden Faktoren. In Bezug auf die Regelungen zur Arbeitszeit geht es um das Zusammenwirken von gesetzlichen, tariflichen und betrieblichen Regelungen einerseits und dem Arbeitszeitverhalten der Beschäftigten andererseits - letzteres im Kontext der jeweils gegebenen Handlungsmöglichkeiten und -zwänge. Im Hinblick auf die Arbeitszeitlandschaft geht es um die Struktur der Arbeitszeitpraxis entlang bestimmter Merkmale (Branchen, Tätigkeiten, Betriebsgröße etc.). Darüber hinaus geht es um die Erfassung der Unterschiede zwischen den Arbeitszeiten sozialer Gruppen - von Männern und Frauen, Müttern und Vätern, Personen in verschiedenen Lebenslagen und Lebensphasen usw. - und um entsprechende Veränderungen im Zeitverlauf.

Gesamtwirtschaftliche Durchschnittswerte sind als Indikatoren der sozioökonomischen Berichterstattung zwar unabdingbar, ihre Aussagekraft ist jedoch begrenzt. Sie verdecken die (zunehmende) Vielfalt der Arbeitszeitrealitäten und sind ggf. die Resultante entgegengesetzt wirkender Entwicklungen (vgl. Polarisierung der Arbeitszeitdauern). Außerdem sind einzelne Arbeitszeitindikatoren für sich genommen wenig aussagekräftig, da die dahinter stehende Lebensrealität sich erheblich unterscheiden kann, wie zum Beispiel im Fall freiwilliger und unfreiwilliger Teilzeitarbeit, langen Arbeitszeiten von Hochqualifizierten und Ungelernten. Zudem verlieren manche der traditionellen Indikatoren an Aussagekraft, weil sich unter neuen Bedingungen der Arbeitszeitorganisation (Flexibilisierung) kaum noch präzise abgefragt werden können (z. B. die „normalerweise geleistete Wochenarbeitszeit“) und Arbeitszeit immer häufiger anders „verrechnet“ wird.

Eine aussagekräftige Arbeitszeitberichterstattung erfordert deshalb die Berücksichtigung vielfältiger Faktoren, die im Zusammenhang mit der Arbeitszeit (den vertraglichen Regelun-

gen, der Arbeitszeitwahl, der Arbeitszeitpraxis usw.) stehen. Vorhandene Datensätze sind für eine Arbeitszeitberichterstattung von begrenztem Nutzen, da sie eine Reihe wichtiger Informationen nicht oder nicht in ausreichendem Detaillierungsgrad enthalten. Aus diesem Grund wurden bislang in unregelmäßigen Zeitabständen themenbezogene Befragungen zur Arbeitszeit und Betriebszeit oder auch zur Arbeitsorganisation durchgeführt, um die Arbeitszeitrealität in der Bundesrepublik Deutschland zu erfassen. Dabei wurde u. a. mit inhaltlichen Typisierungen gearbeitet, die ein tieferes Verständnis der Arbeitszeitrealität ermöglichen und Einblicke in die Interessenslagen von Individuen, Haushalten und Unternehmen geben.

Die Autor/inn/en wollen konzeptionelle Fragen einer aussagekräftigen Arbeitszeitberichterstattung behandeln und Möglichkeiten und Grenzen der Nutzung vorhandener Datensätze thematisieren.