



Pre-prints of the DFG Research Unit "Horizontal Europeanization"

2013 - 02

Atypische Beschäftigung und soziale Ungleichheit in Europa 2010

Christian Reimann

DFG Research Unit *Horizontal Europeanization*
Fakultät I • Carl-von-Ossietzky-Universität Oldenburg • 26111 Oldenburg • Germany

Available Online at http://www.horizontal-europeanization.eu/downloads/pre-prints/PP_HoEu_2013-02_reimann_atypische_beschaeftigung_und_soziale_ungleichheit.pdf

Zusammenfassung: Atypische Beschäftigung hat in den letzten 40 Jahren in Europa stark an Bedeutung gewonnen. Wie gezeigt wird, variieren die Anteile atypisch Beschäftigter jedoch zwischen sozialen Gruppen und unterschiedlichen Nationalstaaten. Ein Ziel der Europäischen Beschäftigungsstrategie besteht darin, dass in den EU-Mitgliedsstaaten eine Beschäftigungsquote von wenigsten 75 Prozent erreicht werden soll. In diesem Zusammenhang wird untersucht, inwiefern atypische Beschäftigungsformen ein Mittel dazu darstellen können. Neben individueller Betroffenheit ist diese Form der Beschäftigung aber ebenfalls Ausdruck spezifischer Arbeitsmarktstrukturen sowie wirtschaftlicher, politischer und juristischer Entscheidungen. Daher wird abschließend mittels multivariater Analysen untersucht, welche individuellen Merkmale und nationalen Rahmenbedingungen ausschlaggebend sind, die Wahrscheinlichkeit von atypischer Beschäftigung zu erhöhen.

Keywords: Europa; atypische Beschäftigung; soziale Ungleichheit; Befristung; Teilzeit; multivariate Analysen

Kontakt:
Christian Reimann
Institut für Sozialwissenschaften
Carl von Ossietzky Universität Oldenburg
D-26111 Oldenburg
christian.reimann@uni-oldenburg.de

Table of Contents

1	Einleitung.....	4
2	Stand der Forschung und Hypothesen.....	7
3	Daten und Methode.....	14
4	Ergebnisse	16
4.1	Atypische Erwerbstätigkeit differenziert nach Beschäftigungsverhältnissen.....	16
4.2	Soziale Ungleichheiten in Europa	18
4.3	Atypische Beschäftigung und Beschäftigungsniveau.....	27
4.4	Individuelle, institutionelle und strukturelle Bestimmungsgründe atypischer Beschäftigung	29
5	Fazit	37
	Literatur.....	39
	Anhang	42
	Länderkürzel.....	42

1 Einleitung

„Europe needs to get back on a path of sustainable, smart and inclusive growth and to create jobs of high quality for all.“¹

Die vorliegende Analyse setzt sich mit atypischen Beschäftigungsverhältnissen und der damit einhergehenden sozialen Ungleichheit in Europa auseinander. Seit den 1970er Jahren kommt es in den westlichen Industrienationen vor dem Hintergrund ökonomischer, technologischer und sozialer Veränderungen zunehmend zu strukturellen Wandlungsprozessen auf dem Arbeitsmarkt und somit zu einem Anwachsen von atypischer Erwerbstätigkeit (Kalleberg 2000; Schmid 2010). Zum einen kann diese Zunahme durch flexiblere Unternehmensstrukturen als Reaktion auf gestiegenen internationalen Wettbewerb sowie Marktunsicherheiten erklärt werden (DiPrete et al. 2005; Kalleberg 2000). Andererseits kann der Anstieg atypischer Beschäftigung auf beschäftigungspolitische Maßnahmen zurückgeführt werden. So wurde zum Beispiel in Deutschland aufgrund „der massiven Beschäftigungsmisere“ (Walwei 1996: 219) und anhaltend hoher Arbeitslosigkeit der 1980/90er Jahre der Ruf nach mehr Flexibilität von Beschäftigungsverhältnissen laut. Doch nicht nur in Deutschland, auch in anderen europäischen Ländern antwortet die Politik auf wachsende Flexibilitätserfordernisse seit den 1980er Jahren mit institutionellen Wandlungsprozessen. „Many European countries [...] have passed legislation which created the possibility of a fixed-term contract (FTC), and thereby diminished the cost of laying off permanent workers.“ (DiPrete et al. 2005: 10) So stieg beispielsweise in Frankreich und Spanien die Zahl der befristeten Erwerbstätigen um das Doppelte zwischen den Jahren 1985 und 1996 (Fagan 1999). Des Weiteren können atypische Beschäftigungsverhältnisse auch ein Resultat von individuellen Erwerbsstrategien sein. Eine Zunahme dieser Erwerbsformen lässt sich zum Teil auf eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Kindererziehung oder Aus- und Weiterbildung zurückführen (Dombois 1999; Kalleberg 2000; Schmid 2010). So ermöglicht es beispielsweise die Teilzeitarbeit oftmals erst, neben familiären Verpflichtungen eine Erwerbstätigkeit auszuüben.

Für die meisten Menschen sind gesellschaftliche Teilhabe und individuelle Handlungsspielräume heutzutage von einer Erwerbstätigkeit abhängig. Diese Teilhabe- und Handlungsmöglichkeiten sind für atypisch Beschäftigte jedoch häufiger mit Risiken verbunden als für Ar-

¹ European Commission 2012: 49

beitnehmer, die einer standardisierten Erwerbstätigkeit nachgehen. Denn zwischen der Art der Beschäftigung bestehen erhebliche Unterschiede zum Beispiel hinsichtlich Einkommen, Beschäftigungssicherheit oder der Gefahr des Übergangs in Arbeitslosigkeit. (DiPrete et al. 2005; Giesecke/Groß 2002; Kalleberg 2000; Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2012) Aufgrund dieser Risiken liegt ein zentrales Augenmerk der Ungleichheitsforschung darin, welche sozialen Gruppen atypisch beschäftigt sind.

In der Arbeitsmarktsoziologie dominierten diesbezüglich lange Zeit zwei entgegengesetzte Sichtweisen. Auf der einen Seite wird davon ausgegangen, dass es zu einer *Generalisierung* von individuellen Beschäftigungsrisiken kommt. Hiernach werden die mit atypischer Beschäftigung einhergehenden Unsicherheiten immer weniger auf bestimmte soziale Gruppen verteilt und es kommt zu einer Auflösung der Grenzen von Inklusion und Exklusion (Buchholz/Blossfeld 2009 nach Beck 1986). Demgegenüber wird andererseits die These vertreten, dass mit der Ausweitung flexibler Arbeitsmärkte eine „neue Spaltung in Gewinner und Verlierer“ (Krause/Köhler 2012: 10) einhergeht. Im Zuge der Flexibilisierung von Beschäftigungsverhältnissen erfolgt eine Verlagerung von Beschäftigungsrisiken auf bereits benachteiligte soziale Gruppen; v.a. Frauen, Jüngere, Ältere, gering Qualifizierte und Migranten. Wenn von atypischer Beschäftigung also nicht alle gleich betroffen sind, wird die Spaltung des Arbeitsmarktes in Insider- und Outsidersegmente verstärkt (vgl. Buchholz/Blossfeld 2009; Giesecke/Groß 2002).

Die vorliegende Untersuchung setzt sich mit dem Umfang atypischer Beschäftigung in den Ländern Europas auseinander. Mit dem Hauptaugenmerk der Studie auf atypische Beschäftigung und soziale Ungleichheit soll erstens untersucht werden, ob es national unterschiedliche Muster in der Betroffenheit von sozialen Gruppen und damit der Spaltung des Arbeitsmarktes in Insider- und Outsidersegmente gibt. Zweitens wird analysiert, ob in Europa ein Zusammenhang zwischen atypischen Beschäftigungsverhältnissen und der Gesamtbeschäftigung besteht. Da ein Ziel der Europäischen Beschäftigungsstrategie darin besteht, dass mindestens 75 Prozent der erwerbsfähigen Bevölkerung im Alter von 20-64 Jahren einer Erwerbsbeschäftigung nachgehen, stellt sich die Frage, ob höhere Erwerbstätigenquoten über atypische Beschäftigungsverhältnisse, d.h. über eine Spaltung des Arbeitsmarktes in Insider- und Outsidersegmente, erreicht werden. Drittens und abschließend sollen mittels logistischer Regression und unter Berücksichtigung der Länderebene die Einflüsse individueller und

nationaler Kontextfaktoren auf die Wahrscheinlichkeit, in einem atypischen Beschäftigungsverhältnis zu stehen, untersucht werden. Bevor die Ergebnisse vorgestellt und diskutiert werden (Kap. 4), soll im Folgenden zunächst der Stand der Forschung erörtert, das eigene Forschungsvorhaben darin verortet (Kap.2) sowie die Daten und die Operationalisierung atypischer Beschäftigung erläutert werden (Kap.3).

2 Stand der Forschung und Hypothesen

Wie aktuelle Studien zur atypischen Beschäftigung in Europa belegen, stieg in den meisten europäischen Ländern die Zahl der atypisch Beschäftigten in den letzten Jahrzehnten an (Vgl. Eichhorst et al. 2011; Kalleberg 2000; Schmeißer et al. 2012; Schmid 2010, 2011; Schmid/Protsch 2009). Vor allem die sozialdemokratischen Wohlfahrtsstaaten und die Niederlande weisen die höchsten Quoten atypischer Beschäftigung² auf.

Hinsichtlich der Dominanz bestimmter Formen atypischer Beschäftigung zeigt sich in Europa ein unterschiedliches Bild: In den meisten Ländern ist **Teilzeitarbeit** seit je die am häufigsten vorkommende Form und auch hier kommt dieses atypische Beschäftigungsverhältnis im europäischen Vergleich in den Niederlanden und skandinavischen Länder am häufigsten vor (Brzinsky-Fay/Protsch/Schulze Buschoff 2007; Kalleberg 2000; De Grip/Hoevenberg/Ed Willems 1997; Schmid 2010). Das rasante Wachstum von Teilzeitbeschäftigung in Europa seit den 1980er Jahren führte zu einer Reduzierung von Arbeitslosigkeit³ und ist die Hauptursache für Beschäftigungswachstum, was v.a. auf eine erhöhte Erwerbsbeteiligung von Frauen zurückzuführen ist (Brewster/Mayne/Tregaskis 1997; Eurofound 2007; Kalleberg 2000; De Grip/Hoevenberg/Ed Willems 1997; Schmid 2010). Schmid weist für Europa in diesem Zusammenhang einen stark positiven Zusammenhang zwischen der Entwicklung der weiblichen Erwerbsbeteiligung und der Teilzeitbeschäftigung von 1998 bis 2008 nach. Aber auch für Männer lässt sich diesbezüglich ein – wenngleich weniger starker – positiver Zusammenhang aufzeigen. (Schmid 2010)

Die betrieblichen Nutzungsstrategien von Teilzeit sind in Europa nicht einheitlich. Einerseits stellt diese Beschäftigungsform häufig eine marginale Randbeschäftigung in „low paid, low status jobs“ (Kalleberg 2000: 345; Fagan/O’Reilly 2002) von Frauen oder geringer Qualifizierten vor allem im Dienstleistungssektors dar (De Grip/Hoevenberg/Ed Willems 1997; Kalle-

² Atypische Beschäftigungsverhältnisse werden hier in Abgrenzung zur unbefristeten Vollzeitwerbstätigkeit – die auch als standardisierte Erwerbstätigkeit bezeichnet wird – verstanden. Da in den verwendeten anonymisierten Daten des European Union Labour Force Survey Solo-Selbständigkeit nicht getrennt von Selbständigen mit Arbeitnehmern erfasst werden kann, werden lediglich abhängige Beschäftigungsverhältnisse in die Untersuchungen einbezogen. Hierunter fallen befristete Vollzeit-, unbefristete Teilzeit- und befristete Teilzeitbeschäftigung.

³ In Anlehnung an Walwei ist Fagan und O’Reilly folgend diese Annahme mit Vorsicht zu betrachten, „because in countries with low female labour force participation rates any expansion of part-time work will encourage women to enter the labour market and will do little to reduce recorded levels of unemployment“ (Fagan/O’Reilly 1998: 19).

berg 2000). Diese Form atypischer Beschäftigung ist eher nicht im Interesse von Arbeitnehmern und beispielsweise aufgrund mangelnder Regulierung und gewerkschaftlicher Interessenvertretung (Emmenegger et al. 2012) ein kostengünstiges Instrument von Betrieben zur Erhöhung ihrer Flexibilität. Andererseits gibt es aber auch zunehmend Teilzeitbeschäftigte mit höherem Qualifikationsniveau. In diesem Fall ist anzunehmen, dass Teilzeit eine Antwort von Arbeitgebern auf Arbeitnehmerpräferenzen nach weniger Arbeitszeit ist (Kalleberg 2000), “[because] higher living standards may induce people to value free time for leisure or self-productive activities higher than additional market income” (Schmid 2010:14). Ein Grund für Länderunterschiede in der betrieblichen Nutzung von Teilzeit liegt in entsprechenden Beschäftigungsregulierungen. So verhindert beispielsweise in Spanien, Portugal, Frankreich, Belgien, den Niederlanden oder Schweden ein Gleichbehandlungsgrundsatz von Voll- und Teilzeitbeschäftigten die Nutzung von Teilzeit als kostengünstige Beschäftigungsform (Budelmeyer/Mourre/Ward 2008; Kalleberg 2000) – wenngleich die Nutzung von Teilzeit als arbeitszeitliches Flexibilisierungsinstrument dabei bestehen bleiben kann.

Anstelle der überwiegenden Verbreitung von Teilzeit in den meisten Ländern Europas dominieren in Spanien, Portugal, Polen und Slowenien bei den atypischen Beschäftigungsverhältnissen die **Befristungen** (Vgl. Eichhorst et al. 2011; Kalleberg 2000; Schmeißer et al. 2012; Schmid 2010, 2011; Schmid/Protsch 2009). Den größten Anteil an befristet Beschäftigten in Europa weist Spanien auf. Aber auch in Frankreich, den Niederlanden und Finnland kam es in den 1990er Jahren zu einem hohen Anstieg dieser Beschäftigungsform (Campell/Burgees 2001; De Grip/Hoevenberg/Ed Willems 1997). Länderunterschiede bezüglich der Verbreitung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen lassen vermuten, “that labour market rigidities can lead to the greater use of temporary workers” (Kalleberg 2000: 353), so dass in Ländern mit hohem Kündigungsschutz Befristungen stark zugenommen haben (Fagan 1999). Andererseits steht ein Anstieg von Befristungsquoten in Europa auch im Zusammenhang mit Lockerungen von gesetzlichen Regelungen zur befristeten Einstellung von Arbeitnehmern (De Grip/Hoevenberg/Ed Willems 1997).

Aus betrieblicher Sicht können Befristungen unterschiedlich genutzt werden, “[however] (e)mployers’ flexibility needs are generally considered to be the main cause of growth in temporary employment” (De Grip/Hoevenberg/Ed Willems 1997: 55). So werden befristete Beschäftigungsverhältnisse vorrangig als Anpassungsinstrument in gesamtwirtschaftlichen

Krisenzeiten und als Puffer zur schnellen Anpassung an volatile Absatzmärkte genutzt. Weiterhin ist diese Beschäftigungsform bedeutsam bei Saisonarbeit, bei zeitlich begrenzter Projektarbeit oder bei Vertretung von Stammpersonal im Fall von zum Beispiel Krankheit oder Erziehungsurlaub. (Kalleberg 2000; Lengfeld/Kleiner 2007; Maurin/Postel-Vinay 2005) Dieser Verwendung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen stehen Befristungen v.a. in Deutschland aber auch häufig als Screening-Instrument von Mitarbeitern gegenüber – als eine Art verlängerte Probezeit (Kalleberg 2000). Anders als bei der Teilzeitbeschäftigung kann kein Zusammenhang zwischen Befristungen und einer Reduzierung von Arbeitslosigkeit nachgewiesen werden, was zu dem Schluss führt, dass Befristungen bei hoher Arbeitslosigkeit eher ein Merkmal schwacher Marktpositionen von Arbeitnehmern sind (De Grip/Hoevenberg/Ed Willems 1997).

Für befristet Beschäftigte geht diese Form der Beschäftigung in Europa mit einem höheren Maß an Einkommensungleichheit im Vergleich zu unbefristet Beschäftigten einher. Aber auch hier gibt es unterschiedliche nationale Muster hinsichtlich der Akzeptanz von Lohnungleichheiten und Ungleichheiten von Beschäftigungssicherheit. So tolerieren kontinentaleuropäische Länder eher als Großbritannien oder Irland Ungleichheiten in der Beschäftigungssicherheit als Lohnungleichheiten und südeuropäische Länder dies noch stärker als kontinentaleuropäische Länder (Maurin/Postel-Vinay 2005; DiPrete et al. 2006). Für alle Länder Europas lässt sich ein positiver Zusammenhang zwischen Befristung und dem Arbeitslosigkeitsrisiko konstatieren. Befristet Beschäftigte gelangen demnach häufiger nach Auslaufen des Beschäftigungsverhältnisses in Arbeitslosigkeit. Allerdings treten hierbei große Länderunterschiede auf, wie die jährlichen Übergangsraten von Befristung in eine unbefristete Stelle zeigen: Von unter 20 Prozent auf den hoch segmentierten Arbeitsmärkten in Frankreich, Spanien oder Griechenland bis auf über 70 Prozent in Großbritannien. (European Commission 2012)

Hinsichtlich Geschlecht, Alter und Qualifikationsniveau kommen bisherige Untersuchungen zu dem Ergebnis, dass in Europa überwiegend Frauen, Jüngere und gering Qualifizierte von atypischen Beschäftigungsverhältnissen „betroffen“ sind. Wie schon ausgeführt, lässt sich der Großteil von Teilzeitarbeit auf eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen zurückführen, „[because] (r)ising labour force participation of women [...] increases coordination problems – for both men and women – between gainful labour market work and work related to care

or education" (Schmid 2010: 14). Vor allem in Ländern mit traditioneller geschlechtlicher Arbeitsteilung in Bezug auf Familienarbeit ist Teilzeit ein typisches Beschäftigungsverhältnis von Frauen (Kalleberg 2000; Schmid 2010). Ein höherer Anteil von jüngeren Arbeitnehmern in atypischer Beschäftigung kann zum einen darauf zurückgeführt werden, dass v.a. Befristungen, aber auch Teilzeit, für diese Altersgruppe häufig als Einstieg in den Arbeitsmarkt dienen, was nicht nur auf geringer Qualifizierte zutrifft (Fagan/O'Reilly 2002; De Grip/Hoevenberg/Ed Willems 1997). Andererseits ist für diese Altersgruppe die Wahrscheinlichkeit sehr hoch, bei hoher Arbeitslosigkeit unter Berufseinsteigern atypisch beschäftigt zu sein (De Grip/Hoevenberg/Ed Willems 1997). "They face high unemployment rates and they are increasingly affected by long-term unemployment and labour market segmentation." (European Commission 2012: 53) Gerade die Segmentierung des Arbeitsmarktes in Insider und Outsider durch rigide Kündigungsschutzregelungen für erstere und Lockerungen von beispielsweise Befristungsregelungen für letztere sorgt dafür, dass junge Berufseinsteiger in Europa zunehmend in unsichere Beschäftigungsverhältnisse gelangen. Gering Qualifizierte finden sich häufiger als Arbeitnehmer mit höherem Qualifikationsniveau auf weniger geschützten und niedriger entlohnten Arbeitsplätzen (De Grip/Hoevenberg/Ed Willems 1997; DiPrete et al. 2005; Maurin/Postel-Vinay 2005), was auch darauf zurückgeführt werden kann, „[that] European labor markets have observed skill-biased technological change by allocating an increasingly large share of unskilled workers to flexible jobs“ (DiPrete et al. 2005: 14). Weiterhin wird der seit Jahrzehnten stattfindende und weiter zunehmende Wandel hin zu (wissensintensiven) Dienstleistungen die Nachfrage nach mittleren und hohen Qualifikationsniveaus in Europa steigen lassen. (European Commission 2012)

Das Hauptaugenmerk der vorliegenden Untersuchung liegt auf dem Zusammenhang zwischen atypischen Beschäftigungsverhältnissen und sozialer Ungleichheit und setzt sich zunächst mit der Frage auseinander, in welchem Ausmaß verschiedene soziale Gruppen von atypischer Beschäftigung betroffen sind und ob es hierbei unterschiedliche nationale Muster gibt. Kommt es, wie Beck schon in den 1980er Jahren formulierte, zu einer zunehmenden Generalisierung von individuellen Beschäftigungsrisiken (vgl. Buchholz/Blossfeld 2009), oder erfolgt durch die Ausweitung flexibler Arbeitsmärkte eine stärkere Verlagerung von Risiken auf bereits benachteiligte soziale Gruppen (Buchholz/Blossfeld 2009: 134)? Dem bisherigen Forschungsstand zu atypischer Beschäftigung folgend lautet die erste zu überprüfende Hypo-

these: In allen Ländern Europas sind es die Gruppen der Frauen, Jüngeren und Älteren sowie der geringer Qualifizierten, die stärker von atypischer Beschäftigung „betroffen“ sind (**H1**).

Wie Schmid nachgewiesen hat, besteht ein positiver Zusammenhang zwischen weiblicher und männlicher Erwerbsquote und Teilzeitarbeit. (Schmid 2010) Aber auch ein Zusammenhang zwischen zunehmender Teilzeiterwerbstätigkeit und einer Reduzierung von Arbeitslosigkeit ist für die Entwicklung in Europa konstatiert worden (Brewster/Mayne/Tregaskis 1997; Eurofound 2007; Kalleberg 2000; De Grip/Hoevenberg/Ed Willems 1997). Da ein Ziel der Europäischen Beschäftigungsstrategie darin besteht, dass mindestens 75 Prozent der 20-64-jährigen einer Erwerbstätigkeit nachgehen, wird in dieser Analyse weiterhin das Ausmaß atypischer Beschäftigungsverhältnisse im Zusammenhang mit dem Grad von Erwerbstätigenquoten analysiert. Für die vorliegende Arbeit stellt sich in diesem Zusammenhang die Frage, ob der EU-isierungsprozess zur Erhöhung von Erwerbstätigenquoten auf Kosten von Beschäftigungsqualität erfolgt? Gehen höhere Erwerbstätigenquoten also mit mehr atypischer Beschäftigung einher? Hierzu lässt sich die zweite Hypothese für diese Arbeit formulieren: Hohe Erwerbstätigenquoten lassen sich vor allem über atypische Beschäftigungsverhältnisse erreichen, wohingegen niedrigere Erwerbstätigenquoten eher mit unbefristeter Vollzeitwerbstätigkeit einhergehen (**H2**).

Abschließend wird den Einflüssen von Individual- sowie Kontextmerkmalen und der Frage nachgegangen, welche Merkmale welche Form der atypischen Beschäftigung beeinflussen, denn wie Heidenreich zeigt, ist gerade die Integration von Risikogruppen in den Arbeitsmarkt „das Ergebnis unterschiedlicher institutioneller Ordnungen“ (Heidenreich 2004: 224). Wie die bisherigen Ausführungen allerdings gezeigt haben, besteht diese Integration sogenannter Risikogruppen sehr wahrscheinlich darin, dass sie mit atypischen Beschäftigungsverhältnissen für diese Personen einhergeht. Neben Individualmerkmalen wie Geschlecht, Alter oder Qualifikationsniveau sollen institutionalistischen Ansätzen folgend Faktoren auf der Länderebene mit in die Analysen einbezogen werden, denn die individuelle Arbeitsmarktbeteiligung und Beschäftigungssituation ist nicht unabhängig von nationalstaatlichen Institutionen und wirtschaftlichen Strukturen. Durch den Einbezug nationaler Kontextfaktoren stellen Länder in der komparativen Forschung somit keine Analyse- sondern eine Kontexteinheit dar und Ländernamen werden in der Analyse von möglichen Einflüssen durch Variablen ersetzt (Kohn 1987).

Es wird angenommen, dass das *Bruttoinlandsprodukt* einen positiven Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit atypisch beschäftigt zu sein hat. Schmid (2010, 2012) folgend soll davon ausgegangen werden, dass mit einem höheren *Bruttoinlandsprodukt* ein Mehr an atypischer Beschäftigung einhergeht, da „die Ausdifferenzierung der Arbeitsverhältnisse eine Voraussetzung dynamischer Volkswirtschaften ist“ (Schmid 2012, 2010). In Ländern mit hoher wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit dienen atypische Beschäftigungsverhältnisse der flexiblen betrieblichen Anpassung an volatile Absatzmärkte.

Weiterhin wird angenommen, dass starke Gewerkschaften mit weniger atypischen Beschäftigungsverhältnissen einhergehen. In der Höhe der Gewerkschaftsdichte⁴ spiegeln sich Inklusions- bzw. Exklusionsmechanismen. Gerade die fehlende gewerkschaftliche Vertretung von Befristet- und Teilzeitbeschäftigten sowie von Frauen oder jüngeren Arbeitnehmern vor allem in den kontinental- und südeuropäischen Länder führt zu einer Interessenvertretung der „klassischen Klientel“ in sogenannten Normalarbeitsverhältnissen der Industrie und des öffentlichen Dienstes (Ebbinghaus/Göbel/Koos 2009). Durch den seit Jahrzehnten international abnehmenden Einfluss von Gewerkschaften aufgrund schrumpfender Mitgliederzahlen durch den Wandel von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft kommt es dazu, that “the balance of power shifted all the more heavily away from workers and toward employers“ (Kalleberg 2009: 3). Je weniger Arbeitnehmer also durch eine gewerkschaftliche Interessenvertretung geschützt sind, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit atypisch beschäftigt zu sein.

In diesem Zusammenhang wird ebenso davon ausgegangen, dass mit zunehmenden Grad von Beschäftigungsschutzbestimmungen die atypische Beschäftigungsquote steigt. „Employment protection regulations [...] set conditions under which it is possible to lay off an employee (fair dismissal) and the sanctions in the case of breach of these provisions (unfair dismissal)“ (Bassanini 2008: 3), so dass hohe Regulierungen von standardisierten Beschäftigungsverhältnissen dazu führen, dass Betriebe bei zunehmendem Flexibilisierungsbedarf auf atypische Beschäftigungsverhältnisse ausweichen. (Ebd.)

⁴ Die Gewerkschaftsdichte bzw. der gewerkschaftliche Organisationsgrad gibt den prozentualen Anteil der Arbeitnehmer an, die Mitglied einer Gewerkschaft sind.

Des Weiteren schwächt eine hohe Arbeitslosigkeit die Position der Arbeitnehmer. (Hohendanner/Janik 2008) Daher kann angenommen werden, dass höhere Arbeitslosenquoten zu mehr atypischen Beschäftigungsverhältnissen führen.

Bezüglich nationaler Ausbildungssysteme werden die *Anteile der Arbeitnehmer mit mittlerem und höherem Qualifikationsniveau* auf ihren Zusammenhang mit atypischen Beschäftigungsverhältnissen untersucht. Wie Heidenreich (2004) zeigen konnte, „(geht) ein höheres *Bildungsniveau* [...] mit einer höheren Beschäftigungsquote insbesondere von Frauen einher“, ein Erfolg der Bildungsexpansion (Heidenreich 2004: 219). Weiter konnte Schmid (2010) nachweisen, dass vor allem höhere weibliche Erwerbsquoten mit einer höheren Teilzeitquote einhergehen. Ein höherer Anteil an Arbeitnehmern mit mittlerem und höherem Qualifikationsniveau würde diesbezüglich zu mehr Teilzeitbeschäftigung unter den Frauen führen. Gleichzeitig ließe sich bei einem hohen Anteil von Arbeitnehmern mit hohem Bildungsniveau auf Verdrängungsprozesse schließen, was ebenso zu mehr atypischen Beschäftigungsverhältnissen bei Hochqualifizierten führen kann, indem „geringer Qualifizierte vom Arbeitsmarkt gedrängt werden, während höher Qualifizierte Tätigkeiten ausüben, die unter ihrem Qualifikationsniveau liegen“ (Granato 2011: 115).

Abschließend wird der Einfluss von staatlichen *Familienleistungen* sowie der wöchentlichen Stundenzahl *öffentlicher Kinderbetreuung* auf die Wahrscheinlichkeit untersucht, dass Arbeitnehmer atypisch beschäftigt sind. Durch familienbezogene Zahlungen und Dienstleistungen wird die Vereinbarkeit von Familienarbeit und Beruf verbessert. Wie die europäische Kommission konstatiert, sind „(i)n-kind family benefits such as childcare [...] employment friendly [...] and ease the participation of women into the labour market generating virtuous effects on female employment (double channels of mothers working and women in childcare)“ (European Commission 2012: 51) Diesen Befunden folgend sollten höhere Familienleistungen sowie längere Zeiten der Kinderbetreuung zu weniger Teilzeitarbeit vor allem bei Frauen führen.

Bevor die Ergebnisse vorgestellt und diskutiert werden, werden zunächst die zugrunde liegenden Daten und die Operationalisierung atypischer Beschäftigung erörtert.

3 Daten und Methode

Zur Analyse von atypischen Beschäftigungsverhältnissen in Europa wird als Datengrundlage der Datensatz des European Union Labour Force Survey (EU-LFS) aus dem Jahr 2010 herangezogen. Mit Hilfe der EU-LFS-Daten können detaillierte Informationen auf der Individual-ebene zur Arbeitsmarktbeteiligung und Beschäftigungssituation in 27 EU-Ländern sowie der Schweiz, Norwegen und Island für die Untersuchung genutzt werden.

Die Formen atypischer Beschäftigung werden der arbeitsmarktsoziologischen Literatur folgend in Abgrenzung zu standardisierter Erwerbstätigkeit (Vollzeit und unbefristet) operationalisiert: befristete Vollzeit- sowie unbefristete und befristete Teilzeitarbeit. Die Angabe, ob ein Beschäftigungsverhältnis un- bzw. befristet ist oder in Voll- bzw. Teilzeit ausgeübt wird, beruht auf den Aussagen der im EU-LFS befragten Personen. Auf die Analyse von Leiharbeit wird nicht gesondert eingegangen. Zum einen liegt dies an teilweise hohen Antwortausfallquoten, v.a. für Großbritannien. Wir betrachten nur abhängige Arbeitnehmer im Alter zwischen 20 und 64 Jahren, da Solo-Selbständige (d.h. Selbständige ohne Mitarbeiter) ohnehin nicht getrennt betrachtet werden können.

Um den Haushaltskontext zu berücksichtigen, wurden Kinder unter 5 Jahren, Kinder zwischen 5 und 9 Jahren, Kinder zwischen 10 und 14 Jahren sowie Jugendliche zwischen 15 und 24 Jahren, die noch im elterlichen Haushalt leben, gesondert betrachtet. (Vgl. Eurostat LFS-User Guide 2009: 37).

Da der Erwerbsstatus ein Jahr vor der Erhebung in der Studie erfasst wird, kann ermittelt werden, ob beispielsweise vorherige Arbeitslosigkeit bzw. der Berufseinstieg von jungen Arbeitnehmern häufiger in bzw. über ein atypisches Beschäftigungsverhältnis führt.

Ermittelt werden die Einflüsse von Individualmerkmalen und Kontextfaktoren auf die Wahrscheinlichkeit, in einem der untersuchten atypischen Beschäftigungsverhältnisse zu stehen. Dies kann mit logistischen Regressionsmodellen berechnet werden. Die errechneten Effekte der unabhängigen Variablen auf die Eintrittswahrscheinlichkeit des untersuchten Ereignisses sind allerdings nur in der Richtung ihres Zusammenhanges (positiv/negativ) zu interpretieren. (Backhaus et al. 2006: 426ff.) Bei den Zielvariablen handelt es sich dabei um die atypischen Beschäftigungsverhältnisse befristete Vollzeit sowie (un-)befristete Teilzeit (mit 0=nein und 1=ja kodiert). Um weiterhin der hierarchischen Struktur der Daten gerecht zu

werden, wird in Stata durch die Befehlsoption [*vce(cluster Ländervariable)*] die Länderebene berücksichtigt.

Die folgende Tabelle zeigt die verwendeten unabhängigen Variablen und ihre Operationalisierung:

Unabhängige Variablen	Operationalisierung
Alter	<i>Ref.: 35-49</i> 20-34 50-64
Höchster Bildungsabschluss	<i>Ref.: ISCED 0-2</i> hoch: ISCED 5-6 mittel: ISCED 3-4
Migrationshintergrund	<i>Ref.: nein</i>
Kinder im Haushalt	<i>Ref.: keine Kinder</i> unter 5 Jahren zwischen 5 und 9 Jahren zwischen 10 und 14 Jahren zwischen 15 und 24 Jahren ⁵
Bruttoinlandsprodukt pro Kopf	
Gewerkschaftsdichte in % der Arbeitnehmer	
Beschäftigungsschutz (EPL)	
Arbeitslosenquote	
Anteil der Arbeitnehmer mit mittlerem Bildungsniveau	
Anteil der Arbeitnehmer mit hohem Bildungsniveau	
Sachleistungen für Familien in % des Bruttoinlandsprodukts	
Finanzleistungen an Familien in % des Bruttoinlandsprodukts	
Durchschnittliche Wochenstunden öffentlicher Kinderbetreuung (> 3 Jahre)	

Tab. 2: Verwendete unabhängige Variablen und ihre Operationalisierung

⁵ Kinder im Alter zwischen 15 und 24 Jahren sind der Internationalen Organisation für Arbeit (ILO) folgend definiert als ökonomisch inaktiv sowie im Elternhaushalt lebend.

4 Ergebnisse

4.1 Atypische Erwerbstätigkeit differenziert nach Beschäftigungsverhältnissen

Teilzeit ist das wichtigste atypische Beschäftigungsverhältnis (Abb. 4.1). 19 Länder haben eine höhere Quote in der Teilzeit- als in der befristeten Vollzeitbeschäftigung. Allerdings ist die Spannweite enorm. Die höchste Quote weisen die Niederlande auf. Mit 47,1 Prozent ist hier fast jeder zweite Erwerbstätige in Teilzeit beschäftigt. Demgegenüber hat Rumänien die niedrigste Teilzeitquote zu verzeichnen (0,6%). Quoten von über 20 Prozent an Erwerbstäti-

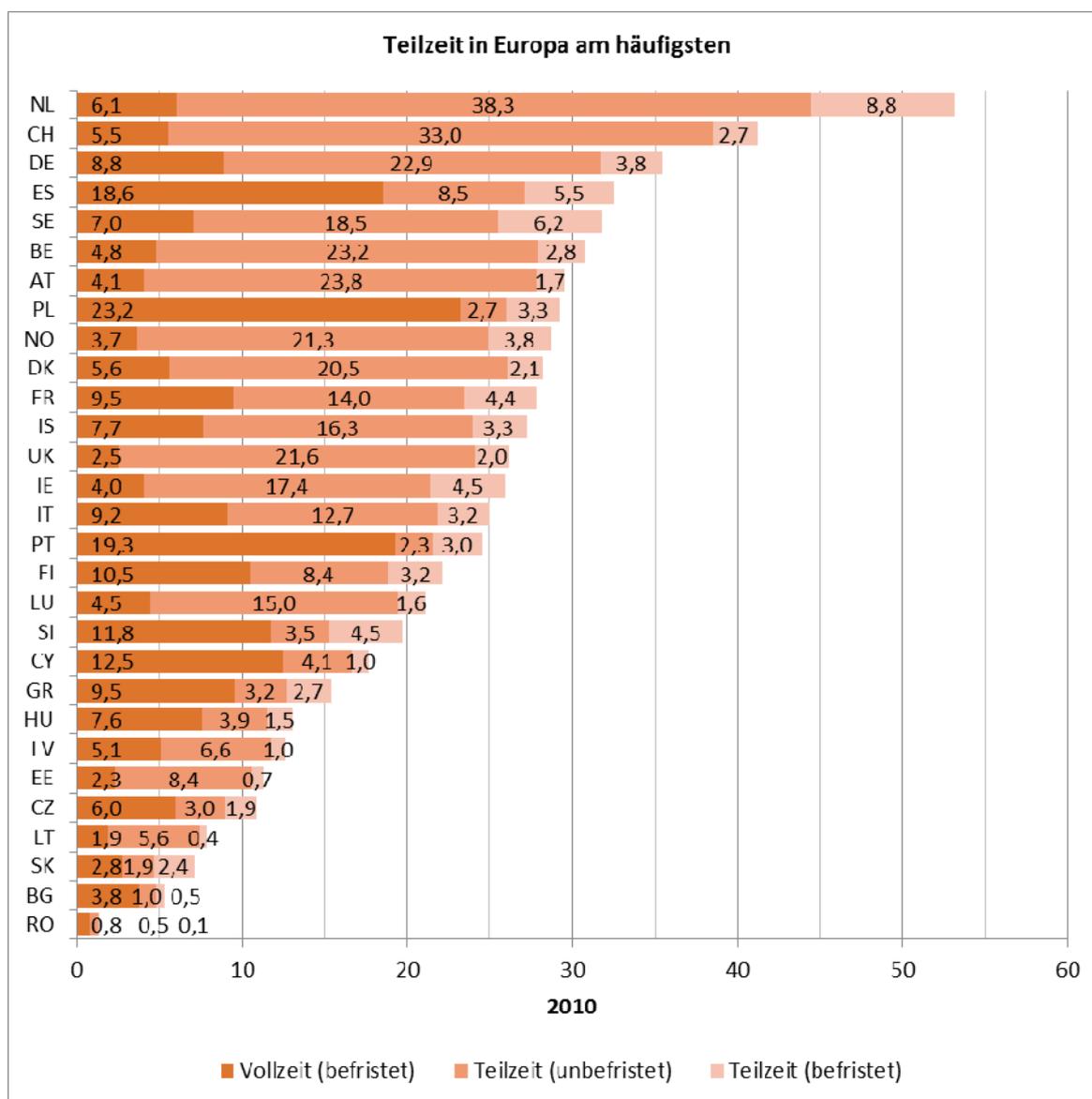


Abbildung 4.1: Atypische Beschäftigung in Europa 2010 differenziert nach Art des Beschäftigungsverhältnisses (Quelle: Eurostat: Arbeitskräfteerhebung; eigene Berechnungen; Angaben in Prozent)

gen in Teilzeit erreichen vor allem die meisten kontinentaleuropäischen und skandinavischen Länder sowie Großbritannien und Irland. Quoten von unter 10 Prozent Teilzeitbeschäftigten erreichen alle postkommunistischen Länder sowie Griechenland, Zypern und Portugal. Differenziert man weiterhin Teilzeit nach befristet und unbefristet so zeigt sich, dass bis auf Polen, Portugal, Slowenien und die Slowakei in allen Ländern mehr Teilzeitbeschäftigte eine unbefristete Stelle haben.

Einerseits kann eine hohe Teilzeitquote unter den atypischen Beschäftigungsverhältnissen auf eine höhere weibliche Erwerbsbeteiligung zurückgeführt werden und gerade v.a., wenn Kinder im Haushalt leben. "This is due largely to the fact, that women in nearly all EU countries still shoulder the main burden of unpaid household and family work." (Eurofound 2007: 6) Diesbezüglich können institutionelle Rahmenbedingungen, wie beispielsweise die Verfügbarkeit von Kinderbetreuungsangeboten oder eine Reduzierung von Familienleistungen, dazu beitragen, dass arbeitsmarktexterne Beschränkungen die Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung erzwingen (Buddelmeyer/Mourre/Ward 2008; Fagan/O'Reilly 2002). Andererseits bietet Teilzeitbeschäftigung Betrieben die Möglichkeit, über Arbeitszeiten eine hohe zeitliche Flexibilisierung zu erreichen – die unter anderem im Dienstleistungssektor von großer Bedeutung ist (Bardasi/Gornick 2000; Buddelmeyer/Mourre/Ward 2008; Kalleberg 2000). Ebenso verdienen Teilzeitbeschäftigte in den meisten europäischen Ländern weniger als ihre in Vollzeit beschäftigten Kollegen (Bardasi/Gornick 2000; Fagan/O'Reilly 2002). Länderunterschiede in der Nutzung von Teilzeitbeschäftigten können darauf zugeführt werden, dass Gleichstellungsregeln in einigen Ländern Lohnungleichheiten zwischen Teil- und Vollzeitbeschäftigten verhindern und aus betrieblicher Sicht Teilzeit somit zumindest kein kostengünstigeres Flexibilisierungsinstrument darstellt (Kalleberg 2000). Aber auch als Arbeitnehmerpräferenz zur gewünschten besseren Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie oder Weiterbildung kann Teilzeit eine große Rolle spielen (Keller/Seifert 2011; Schmid 2010). Daher wird im Kapitel 4.2.1 expliziter auf die Gründe eingegangen, warum Arbeitnehmer einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, denn „vor allem aus der Lebenslaufperspektive [...] (gehört) [sie] wohl schon zur Normalität“ (Schmid/Protsch 2009: 8).

Die befristete Vollzeiterwerbstätigkeit spielt vor allem in einigen ost- und südeuropäischen eine größere Rolle als Teilzeit. Hierzu zählen Polen, die Tschechische Republik, Slowenien, Bulgarien, Rumänien, Ungarn, Griechenland, Zypern, Spanien und Portugal. Die höchste

Quote weist dabei Polen auf. Mit etwas über 23 Prozent war 2010 fast jeder Vierte befristet in Vollzeit beschäftigt, wohingegen es im Jahr 2002 „nur“ etwas mehr als jeder zehnte Erwerbstätige war. Aber auch Portugal und Spanien weisen mit rund 18 Prozent eine hohe Quote befristet Beschäftigter auf. In den meisten Ländern spielt befristete Vollzeit mit unter 10 Prozent eine eher geringere Rolle. Für Spanien und Portugal beispielsweise kann der hohe Anteil an Befristungen unter den atypischen Beschäftigungsverhältnissen zum einen dadurch erklärt werden, dass die Lohngleichbehandlung zwischen Teil- und Vollzeitbeschäftigten dazu führt, dass Befristungen als kostengünstiges Flexibilisierungsinstrument von den Betrieben verstärkt genutzt wird (Kalleberg 2000). Andererseits ist ein hoher Anteil an befristet Beschäftigten ein charakteristisches Merkmal auf sogenannten segmentierten Insider-Outsider-Arbeitsmärkten – vornehmlich für jüngere Arbeitnehmer, Frauen, Migranten und gering Qualifizierte. (European Commission 2012) Vor allem in den südeuropäischen und vielen kontinentaleuropäischen Ländern erfolgte die Flexibilisierung von Beschäftigungsverhältnissen zu Gunsten der unbefristeten Beschäftigten. “Labour market de-regulation [in these countries] pointed to the de-regulation of so called ‘non-standard’ or ‘atypical’ employment relations for particular/marginal groups within the labour market while leaving ‘standard’ employment and existing work contracts [...] largely unchanged.” (Barbieri 2009: 622) Hoher Kündigungsschutz für unbefristet Beschäftigte, hohe Arbeitslosigkeit und erleichterte Einstellungsbedingungen von Befristungen haben zur Folge, dass Betriebe gerade in Krisenzeiten die externe Flexibilisierung über schnelleres und kostengünstigeres Ein- und Ausstellen von befristet Beschäftigten nutzen.

4.2 Soziale Ungleichheiten in Europa

Wie gezeigt werden konnte, fällt die atypische Beschäftigung insgesamt für die verschiedenen Länder Europas in ihrer Bedeutung unterschiedlich aus. Wie sieht es jedoch bei Betrachtung der jeweiligen sozialen Gruppen aus? Da mit atypischer Beschäftigung immer auch sozio-ökonomische Risiken verbunden sind, wie beispielsweise geringere Einkommen, höhere Arbeitslosigkeitsrisiken oder geringere soziale Absicherung (Fagan/O’Reilly 2002; Giesecke/Groß 2002; Kalleberg 2000; Schmid 2010), soll im Folgenden deskriptiv der Frage nach dem Zusammenhang zwischen atypischer Beschäftigung und sozialer Ungleichheit in Europa nachgegangen werden. Kommt es in manchen Ländern, wie Beck schon in den 1980er Jahren formulierte, zu einer zunehmenden Generalisierung von individuellen Beschäftigungsrisiken

(vgl. Buchholz/Blossfeld 2009), oder erfolgt durch die Ausweitung flexibler Arbeitsmärkte eine stärkere Verlagerung von Risiken auf bereits benachteiligte soziale Gruppen (Buchholz/Blossfeld 2009: 134). Dem bisherigen Forschungsstand zu atypischer Beschäftigung folgend lautet die zu überprüfende Hypothese: In allen Ländern Europas sind es die Gruppen der Frauen, Jüngeren und Älteren sowie der geringer Qualifizierten, die stärker von atypischer Beschäftigung „betroffen“ sind (**H1**).

4.2.1 Geschlecht

Wie aus der nachstehenden Graphik ersichtlich, sind, bis auf Bulgarien, in allen Ländern Europas Frauen mehr in atypischen Beschäftigungsverhältnissen zu finden als Männer. Die größten Ungleichheiten finden sich in den Niederlanden (51,9), der Schweiz (48,0), Österreich (37,4), Deutschland (36,6) und Belgien (35,3).

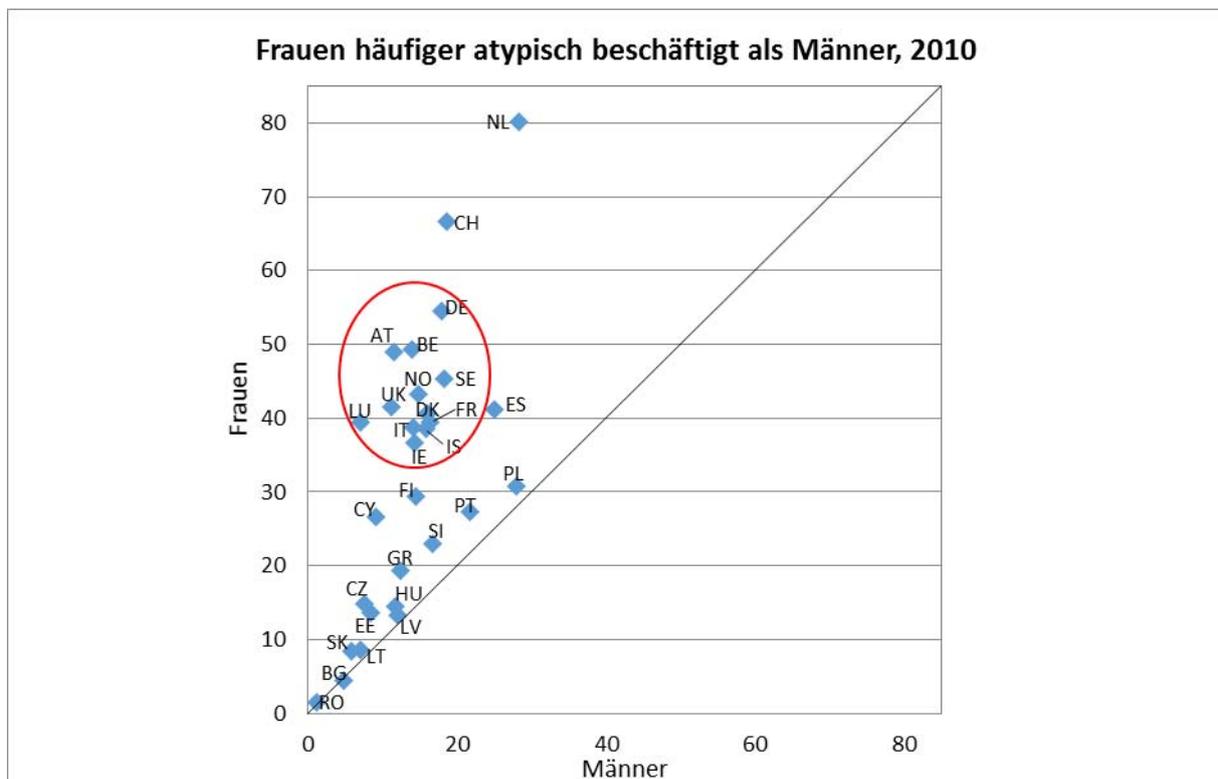


Abbildung 4.2.1: Ungleichheiten in der atypischen Beschäftigung 2010 nach Geschlechtern (Quelle: Eurostat: Arbeitskräfteerhebung; eigene Berechnung; Angaben in Prozent der erwerbstätigen Männer bzw. Frauen im Alter zwischen 20 und 64 Jahren.)⁶

⁶ Die Graphiken zur Ungleichheit innerhalb der sozialen Gruppen sind wie folgt zu lesen: Liegen die Länder oberhalb bzw. unterhalb der Diagonalen, so ist die Gruppe, die auf der y-Achse (in dem Fall Frauen) bzw. jene auf der x-Achse stärker von atypischer Beschäftigung betroffen.

Gerade in den Ländern mit den höchsten Anteilen an Frauen in atypischer Beschäftigung und den größten Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen, ist der Anteil an Frauen, die keine Vollzeitstelle gefunden haben, im europäischen Vergleich mit teilweise weit unter 20 Prozent am geringsten (Abb. 4.2.2).

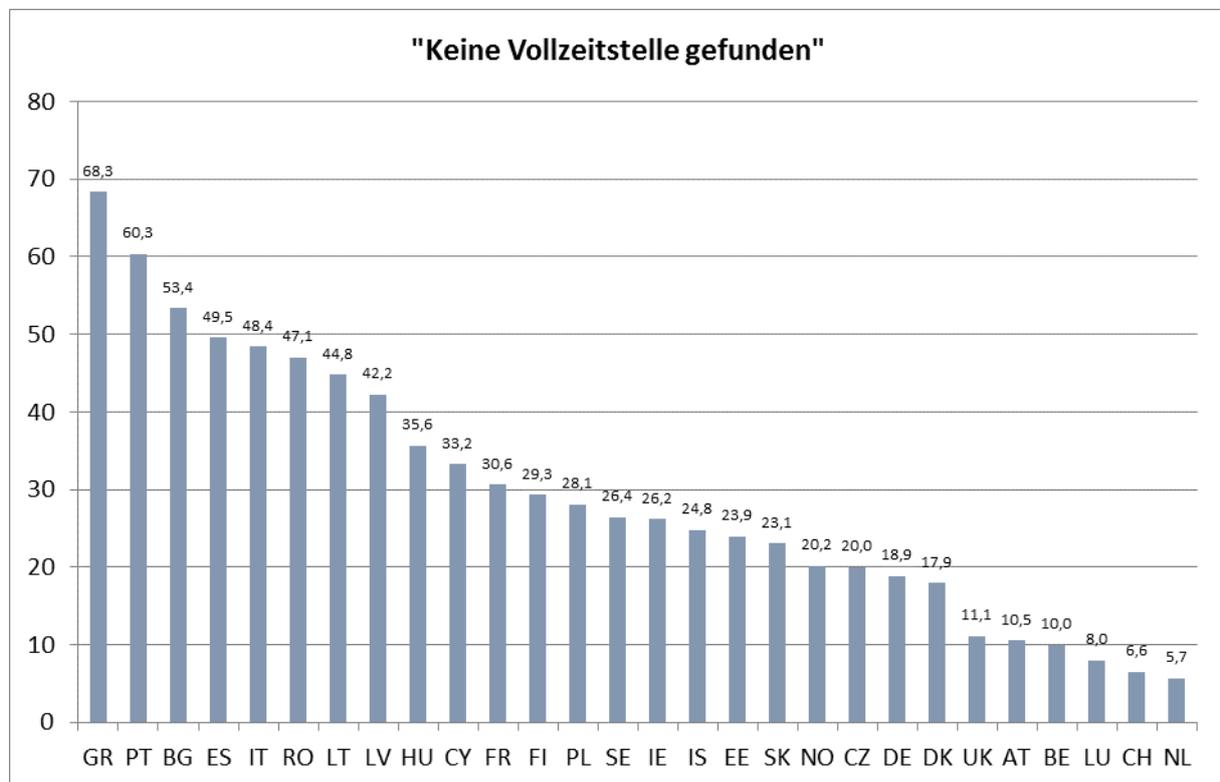


Abbildung 4.2.2: Anteil der Frauen unter den weiblichen Teilzeitbeschäftigten, die als Grund „keine Vollzeitstelle gefunden“ angegeben haben (Quelle: Eurostat: Arbeitskräfteerhebung; eigene Berechnung; Angaben in Prozent; keine Angaben für SI)⁷

Als Hauptursache für die Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung sind hier die Kinderbetreuung bzw. Pflege von Familienangehörigen sowie andere familiäre oder persönliche Gründe. Ausschlaggebend für die Aufnahme einer atypischen Beschäftigung in diesen Ländern sind also zum einen Arbeitnehmerpräferenzen. Andererseits ist anzunehmen, dass arbeitsmarktinterne institutionelle Rahmenbedingungen die Aufnahme einer Vollzeitbeschäftigung neben privaten Verpflichtungen verhindern. Teilzeit dient dabei in erster Linie der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit und ist in dem Sinne eine „gewünschte“ bzw. akzeptierte Form der Beschäftigung.

⁷ Weitere Gründe für die Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung sind: „Die Person befindet sich in Ausbildung oder einer Trainingsmaßnahme.“; „Teilzeitarbeit aufgrund eigener Krankheit oder Behinderung.“; „Betreuung von Kindern oder erwachsenen Familienangehörigen.“; „Andere familiäre oder persönliche Gründe.“ sowie „Andere Gründe.“ Die Angaben für Bulgarien werden in dieser Grafik berichtet, aber aufgrund der geringen Antwortquote bei dieser Frage nicht diskutiert.

Dennoch ist in 11 Ländern teilweise weit mehr als jede dritte Frau unerwünscht atypisch Teilzeit beschäftigt, da auf dem Arbeitsmarkt keine Vollzeitstellen zur Verfügung stehen. Die hohe Unerwünschtheit von Teilzeit in Portugal, Spanien, Italien und Frankreich ist mit großer Wahrscheinlichkeit auf die dortigen Arbeitsmärkte mit rigiden Beschäftigungssystemen zurückzuführen, in denen von Flexibilisierung und De-Regulierung v.a. Beschäftigte der Randgruppen betroffen sind.⁸

4.2.2 Alter

In nahezu allen Ländern sind mehr jüngere Arbeitnehmer in atypischen Beschäftigungsverhältnissen als die Vergleichsgruppe der 35-49-jährigen.

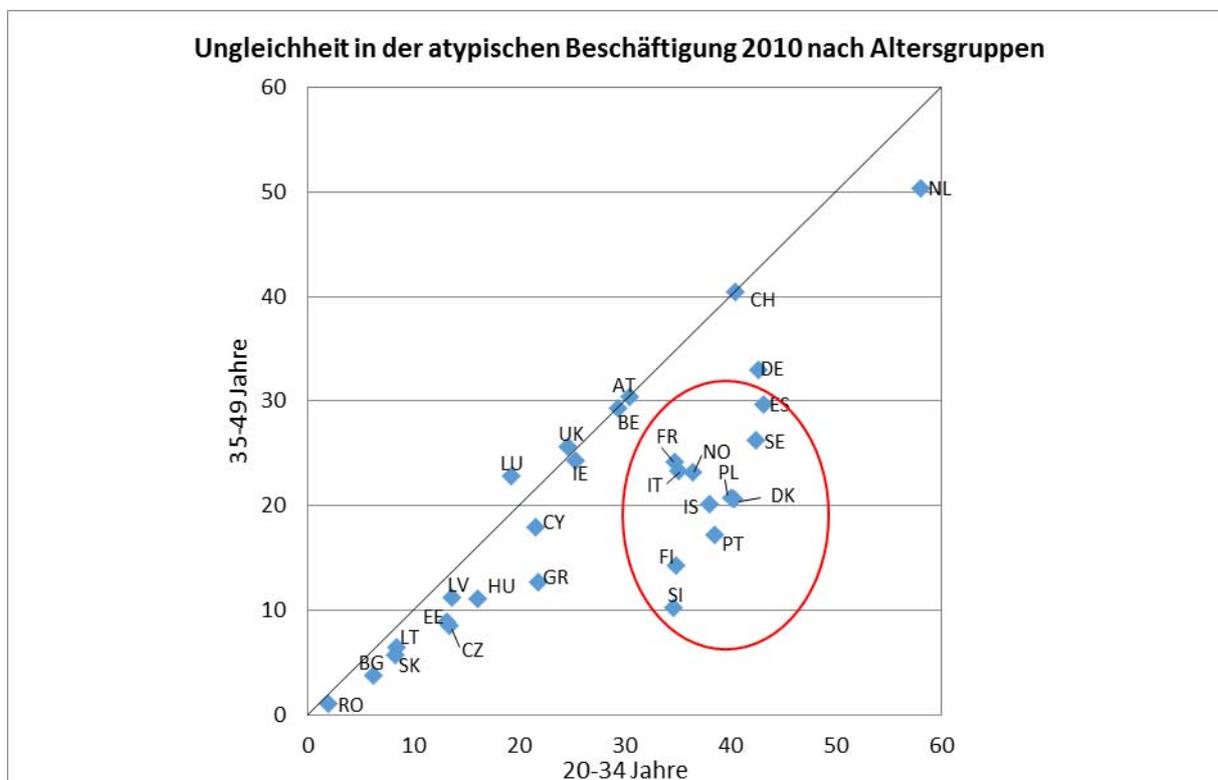


Abbildung 4.2.3: Ungleichheiten in der atypischen Beschäftigung 2010 nach Altersgruppen, 20-34- und 35-49-jährige (Quelle: Eurostat: Arbeitskräfteerhebung; eigene Berechnung; Angaben in Prozent der erwerbstätigen 20-34- bzw. 35-49-jährigen)

Dieser Befund steht im Einklang mit dem Stand der Forschung, wonach Berufseinsteiger v.a. auf Insider-Outsider-Arbeitsmärkte häufiger befristet eingestellt werden. "(S)egmentation of the labour market – which also includes low-wage traps, part-time traps, sectoral or occupational segregation, etc. – , increases the risk of social exclusion and the low level of employment protection of young workers." (European Commission 2012: 54) Einerseits kann dafür

⁸ Die Gründe, weshalb Frauen befristet beschäftigt sind, werden hier nicht erörtert. Wie sich noch zeigen wird, spielt das Geschlecht bei Befristungen statistisch gesehen keine Rolle.

ein hoher Kündigungsschutz für unbefristete Arbeitnehmer der mittleren Altersgruppe verantwortlich sein. Jüngere Arbeitnehmer würden dabei als flexible Randbeschäftigung in den Betrieben zum Einsatz kommen. Weiterhin kann aber auch die Screening-Funktion von Befristungen eine gesetzlich vorgeschriebene Probezeit verlängern, durch die Betriebe neue Arbeitnehmer längerfristig kennenlernen können. Bei einem sogenannten „mismatch“ zwischen der Arbeitsstelle und dem Arbeitnehmer fallen keine Entlassungskosten an. Weiterhin kann davon ausgegangen werden, dass eine hohe Arbeitslosigkeit unter Jugendlichen, gerade in den südeuropäischen Ländern, junge Arbeitnehmer in die Notlage versetzt, eher ein befristetes Beschäftigungsverhältnis anzunehmen. Schaut man sich die Gründe für Teilzeit in dieser Altersgruppe genauer an, so ist in über der Hälfte der untersuchten Länder mehr als jeder Dritte junge Arbeitnehmer unfreiwillig Teilzeit beschäftigt. Noch deutlicher fällt die Unfreiwilligkeit bei den Befristungen aus. In 19 der untersuchten Länder ist mindestens jeder Zweite dieser Altersgruppe aufgrund fehlender unbefristeter Stellen beschäftigt. Die höchsten Quoten haben dabei mit über 90 Prozent Zypern und Spanien sowie mit etwas über 80 Prozent Portugal und Griechenland aufzuweisen, wofür dem Stand der Forschung entsprechend ein hoher Kündigungsschutz und hohe Jugendarbeitslosigkeit verantwortlich gemacht werden können. Unternehmen haben v.a. aufgrund der enormen Arbeitslosenquoten dieser Altersgruppe die Möglichkeit, ihre Randbelegschaft gerade in Zeiten der Wirtschaftskrise flexibel zu halten. Lediglich in Deutschland und der Schweiz gab mehr als jeder zweite 20-34-jährige an, aufgrund einer Ausbildung oder Trainingsmaßnahme befristet beschäftigt gewesen zu sein.

Auch hier lassen sich im Vergleich der zwei Altersgruppen erhebliche Länderunterschiede festhalten. In Luxemburg sind mit 3,5 Prozentpunkten und in Großbritannien mit 1 Prozentpunkt mehr 35-49-jährige als jüngere Arbeitnehmer in atypischen Beschäftigungsverhältnissen. In 12 Ländern fallen die Unterschiede zu Ungunsten der 20-34-jährigen mit kleiner/gleich 5 Prozentpunkten marginal aus.⁹ Die Länder innerhalb der Markierung weisen einen Unterschied zwischen diesen beiden Altersgruppen zwischen 10 und 25 Prozentpunkten auf. Die größten Ungleichheiten liegen in Slowenien mit 24,29 Prozentpunkten, Portugal mit 21,42 Prozentpunkten und Finnland, Dänemark sowie Polen mit gut 20 Prozentpunkten vor.

⁹ CH=0,1; BE=0,1; RO=1,0; IE=1,0; LT=2,0; LV=2,4; BG=2,5; SK=2,7; CY=3,6; EE=4,3; CZ=4,9; HU=5,0

Wie sieht es hinsichtlich der ungleichen Verteilung zwischen den 35-49- und 50-64-jährigen aus?

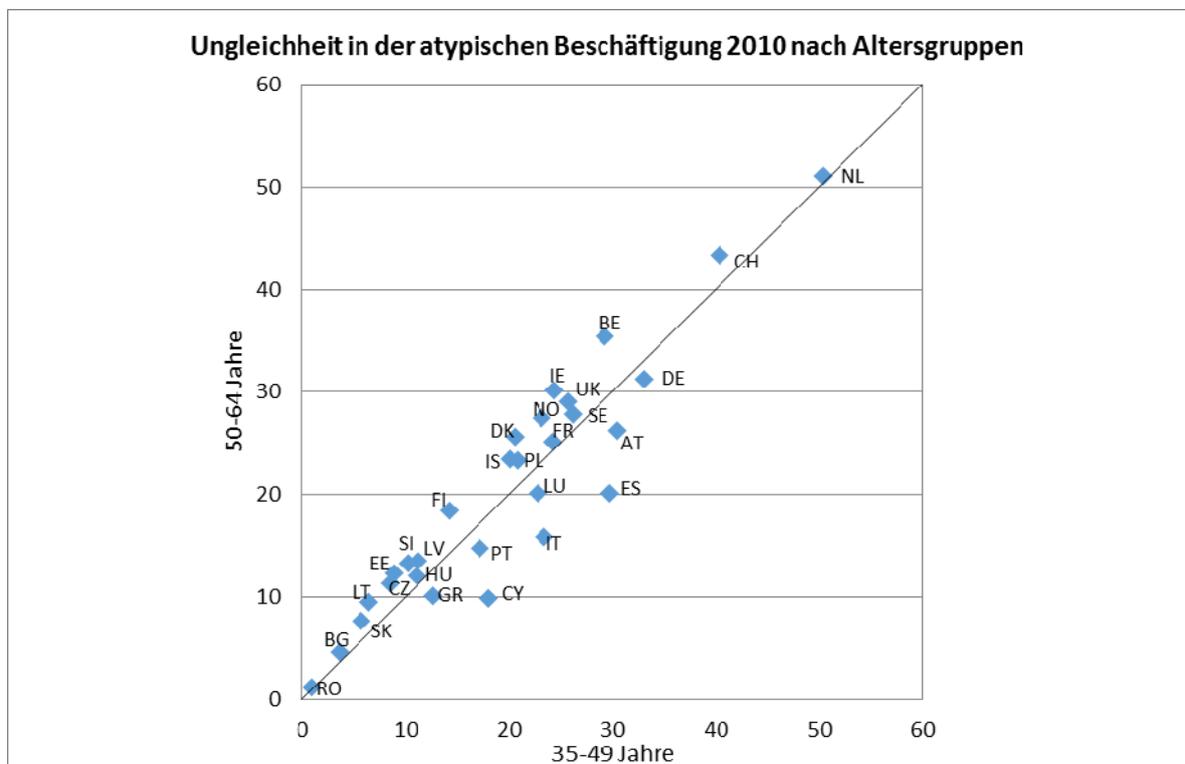


Abbildung 4.2.4: Ungleichheiten in der atypischen Beschäftigung 2010 nach Altersgruppen, 35-49- und 50-64-jährige (Quelle: Eurostat: Arbeitskräfteerhebung; eigene Berechnung; Angaben in Prozent der 35-49- bzw. 50-64-jährigen)

Als erstes fällt auf, dass in den meisten Ländern mehr ältere Arbeitnehmer in atypischen Beschäftigungsverhältnissen erwerbstätig sind. Dies kann zum einen dadurch erklärt werden, dass ältere Arbeitnehmer durch entsprechende Regelungen in Altersteilzeit beschäftigt sind. Zum anderen ist die Re-Integration in den Arbeitsmarkt nach einer Arbeitslosigkeit für diese Altersgruppe besonders schwierig und erfolgt mit großer Wahrscheinlichkeit eher in ein atypisches Beschäftigungsverhältnis. Wie später noch zu zeigen ist, spielt die Bedeutung von vormaliger Arbeitslosigkeit eine enorme Rolle auf die Wahrscheinlichkeit atypisch beschäftigt zu sein. Schaut man zunächst auf die Gründe, warum die Gruppe der 50-64-jährigen in Europa in Teilzeit beschäftigt ist, dann ist lediglich in sieben der 29 untersuchten Länder mindestens jeder Dritte dieser Altersgruppe unfreiwillig in Teilzeit, da keine Vollzeitstelle gefunden wurde.¹⁰ Teilzeit stellt für diese Altersgruppe in Europa überwiegend eine Beschäftigungsform dar, um aus persönlichen Gründen – sei es der Wunsch nach mehr Zeit für an-

¹⁰ Mehr als jeder 3. in unerwünschter Teilzeit: GR (60,6%), ES (51,1%), IT (45,5%), LV (48,5%), PT (47,0%), LT (38,7%), IS (34,1%)

dere Aktivitäten oder die Betreuung von Familienangehörigen – nicht mehr Vollzeit arbeiten zu wollen. In diesem Sinne ist Teilzeitbeschäftigung ein gewünschtes und somit sinnvolles Instrument zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben. Anders verhält es sich mit Blick auf befristete Arbeitsverhältnisse: In fast allen Ländern ist mehr als jeder zweite befristete Arbeitnehmer dieser Altersgruppe in diesem Beschäftigungsverhältnis, da keine unbefristete Arbeit gefunden werden konnte. Hierin zeigt sich das Problem für viele Ältere in Europa, nach dem Ausscheiden aus dem alten Job einen neuen und sicheren Arbeitsplatz zu finden. Dies kann damit zusammenhängen, dass Betriebe älteren Arbeitnehmern eine abnehmende Leistungsfähigkeit unterstellen oder Kenntnisse und Fähigkeiten fehlen, um mit technologischen Neuerungen zu arbeiten oder Wissen durch fehlende Investition in Weiterbildung schlicht weg veraltet ist (European Commission 2012). Es kann jedoch angenommen werden, dass sich die Lage zumindest in einigen Ländern für ältere Arbeitnehmer aufgrund des demographischen Wandels in Bezug auf unsichere Beschäftigung entspannen wird.

Wie weiterhin deutlich wird, sind die Ungleichheiten zwischen diesen beiden Altersgruppen im Gesamtbild geringer als zwischen den 20-34- und 35-49-jährigen. Die größte Ungleichheit zwischen diesen Gruppen besteht mit 6,1 Prozentpunkten zu Ungunsten der älteren Arbeitnehmer in Belgien und zu Ungunsten der 34-49-jährigen mit knapp 10 Prozentpunkten Differenz in Spanien. In den meisten Ländern fallen die Unterschiede zwischen diesen beiden Gruppen allerdings mit Differenzen zwischen 0 und 5 Prozentpunkten eher gering aus.

4.2.3 Bildungsniveau

In den meisten europäischen Ländern sind Arbeitnehmer mit niedrigem Bildungsniveau häufiger in atypischen Beschäftigungsverhältnissen (Abb. 4.2.5). Dies kann DiPrete et al. folgend darauf zurück geführt werden, "[that] European labor markets have observed skill-biased technological change by allocating an increasingly large share of unskilled workers to flexible jobs" (DiPrete et al. 2005: 14). Andererseits konnte in Europa für den Zeitraum von 1993 – 2006 eine Zunahme von Jobs im Niedriglohnbereich für gering qualifizierte Beschäftigung v.a. im Dienstleistungsbereich nachgewiesen werden (Goos/Manning/Salomons 2009), die mit hoher Wahrscheinlichkeit mit atypischer Beschäftigung einhergeht. "A prominent feature of employment developments over the past decade or more is the tendency for higher level jobs [...] to expand at the expense, in particular, of skilled and semi-skilled manual jobs

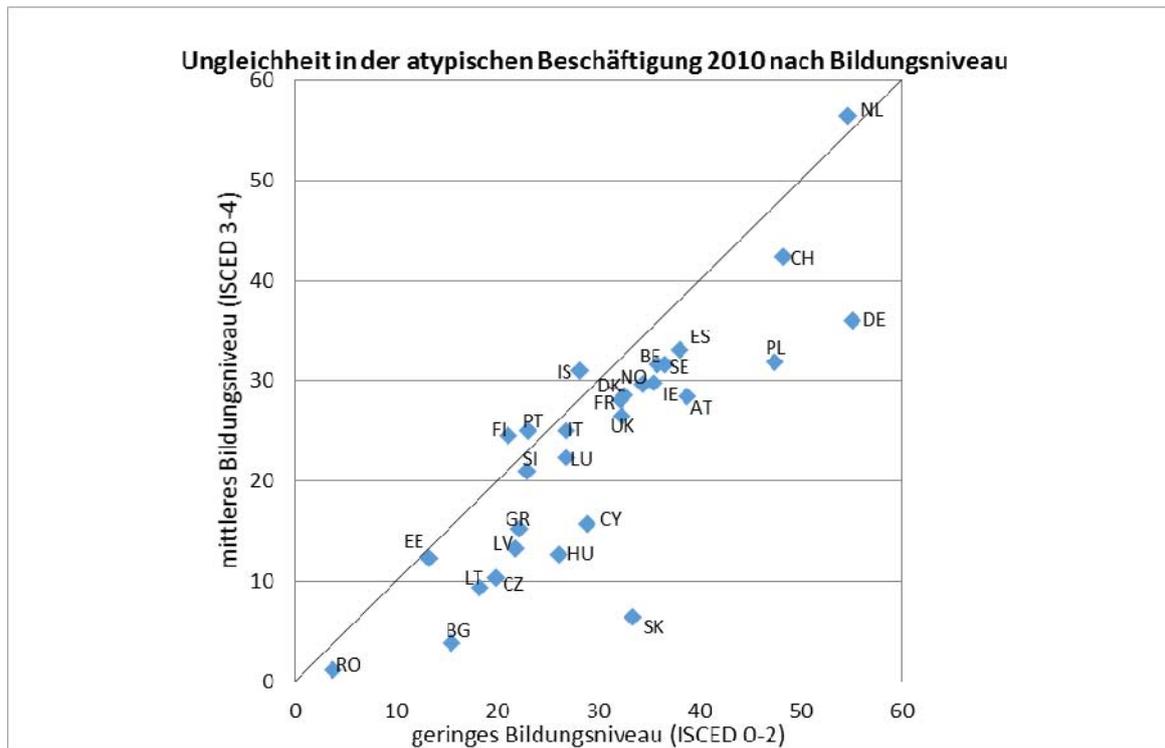


Abbildung 4.2.5: Ungleichheiten in der atypischen Beschäftigung 2010 nach Bildungsniveau, gering und mittel (Quelle: Eurostat: Arbeitskräfteerhebung; eigene Berechnung; Angaben in Prozent der Arbeitnehmer mit geringem bzw. mittlerem Bildungsniveau.)

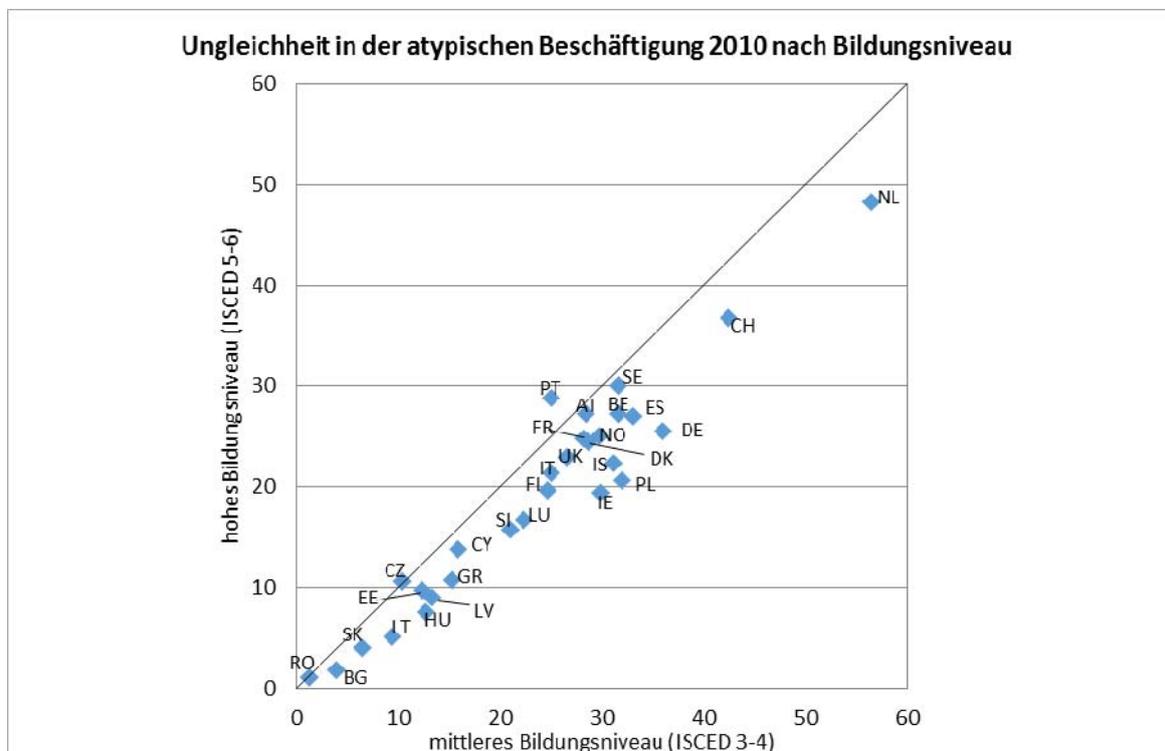


Abbildung 4.2.6: Ungleichheiten in der atypischen Beschäftigung 2010 nach Bildungsniveau, mittel und hoch (Quelle: Eurostat: Arbeitskräfteerhebung; eigene Berechnung; Angaben in Prozent der Arbeitnehmer mit mittlerem bzw. hohem Bildungsniveau.)

and, to a lesser extent, of clerks and office workers.” (European Commission 2012: 55) Dies bestätigt auch der Vergleich der mittleren und hohen Bildungsniveaus.

Wie die Abbildung 4.2.6 zeigt, sind Höherqualifizierte in fast allen Ländern Europas seltener atypisch beschäftigt als die Arbeitnehmer mit mittlerem Qualifikationsniveau. Gleichzeitig fällt auf, dass die Unterschiede hier allerdings nicht so groß sind wie zwischen den Gruppen mit geringem und mittlerem Bildungsniveau. Die größten Differenzen zu Ungunsten der Gruppe mit mittlerer Qualifikation gibt es in Polen mit 11,3 und in Deutschland sowie Irland mit 10,5 Prozentpunkten. In allen anderen Ländern fällt die Differenz unter 10 Prozentpunkte. In der Tschechischen Republik (0,3) sind die Gruppen nahezu gleich betroffen und in Portugal (3,8) sind etwas mehr Hochqualifizierte atypisch beschäftigt. Diese Werte zeigen, dass die Ungleichheit zwischen diesen Gruppen am geringsten ausfällt.

Was bedeuten die vorgestellten Ergebnisse zu den Ungleichheiten innerhalb der untersuchten Gruppen Geschlecht, Alter und Bildungsniveau für unsere Hypothese (H.1), dass es in allen Ländern Europas die Risikogruppen der Frauen, Jüngeren und Älteren sowie der geringer Qualifizierten sind, die stärker von atypischer Beschäftigung betroffen sind.

Bezogen auf das Verhältnis zwischen Männern und Frauen kann die Hypothese mit kleinen Einschränkungen bestätigt werden. Denn bis auf Bulgarien¹¹ sind in allen Ländern mehr Frauen als Männer atypisch beschäftigt. Es bleibt aber festzuhalten, dass die Ungleichheiten unterschiedlich stark ausfallen. Hinsichtlich der Altersgruppen zeigt sich ein nicht so klares Bild. Für die jüngeren Arbeitnehmer ist es zwar größtenteils zutreffend, dass sie stärker von atypischer Beschäftigung betroffen sind als die Gruppe der 35-49-jährigen. Allerdings ist dies auch nicht in allen Ländern der Fall. Die Hypothese kann in dieser Form nicht bestätigt werden. Auch für die „Problemgruppe“ der Älteren kann die Hypothese den Ergebnissen zu Folge nicht aufrechterhalten werden, denn in 8 der 29 Länder sind sie weniger von atypischen Beschäftigungsverhältnissen betroffen. Und ebenso hinsichtlich der Ungleichheiten zwischen den Bildungsniveaus kann die Hypothese nicht aufrechterhalten werden. Zwar sind die niedriger Qualifizierten im Ausmaß und Ungleichheit in den meisten Ländern am stärksten betroffen als Arbeitnehmer mit mittlerer und hoher Qualifikation, in vier Ländern allerdings nicht. Da ist das Bild zwischen dem mittleren und hohen Bildungsniveau noch eindeutiger, wenn auch hier wieder nicht in allen der 29 untersuchten Länder. Allerdings sind die Perso-

¹¹ Allerdings ist der Unterschied von 0,31 Prozentpunkten zu Gunsten der Frauen vernachlässigbar.

nen mit mittlerem Bildungsniveau nicht so stark betroffen und ist die Ungleichheit zur Vergleichsgruppe nicht so hoch.

4.3 Atypische Beschäftigung und Beschäftigungsniveau

Da ein Ziel der European Employment Strategie darin besteht, dass in den Ländern mindestens 75 Prozent der 20-64-jährigen einer Erwerbstätigkeit nachgehen, stellt sich die Frage, ob die Erhöhung von Erwerbstätigenquoten auf Kosten von Beschäftigungsqualität erfolgt? Gehen höhere Erwerbstätigenquoten also mit mehr atypischer Beschäftigung einher? Unsere Hypothese ist: Hohe Erwerbstätigenquoten lassen sich vor allem über atypische Beschäftigungsverhältnisse erreichen, wohingegen niedrigere Erwerbstätigenquoten eher mit unbefristeter Vollzeitenerwerbstätigkeit einhergehen (**H2**). Denn die Erhöhung der Beschäftigung könnte mit möglichen sozio-ökonomischen Risiken durch Befristung und Teilzeit einhergehen.

Wie die nachstehende Graphik zeigt, gehen höhere Erwerbstätigenquoten in Europa in der Regel mit einer höheren Quote an atypisch Beschäftigten einher. Das eher skandinavisch-angelsächsisch geprägte Muster und die daraus rausfallenden Länder v.a. Süd- und Osteuropas stehen in Einklang mit der europäischen Arbeitsmarktforschung. Denn hauptverantwortlich für zunehmende Erwerbstätigenquoten sind Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse, wohingegen Befristungen, die vor allem in Südeuropa überwiegend vorkommen, nicht im Zusammenhang mit einem Beschäftigungswachstum stehen, sondern eher ein Merkmal einer schwachen Arbeitnehmerposition auf dem Arbeitsmarkt sind.

Mit einer höheren Erwerbstätigenquote gehen insbesondere auch höhere atypische Erwerbstätigenquote von Frauen einher (Abb. 4.3.2), was auf den Stellenwert von Teilzeitarbeit insbesondere von Frauen verweist. Dem Stand der Forschung und den bisherigen Ergebnissen folgend kann dies v.a. durch überwiegend gewünschte Teilzeit zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie bzw. anderen Arbeitnehmerpräferenzen erklärt werden.

Die Hypothese (H.2), dass hohe Erwerbstätigenquoten sich vor allem über atypische Beschäftigungsverhältnisse erreichen lassen, wohingegen niedrigere Erwerbstätigenquoten

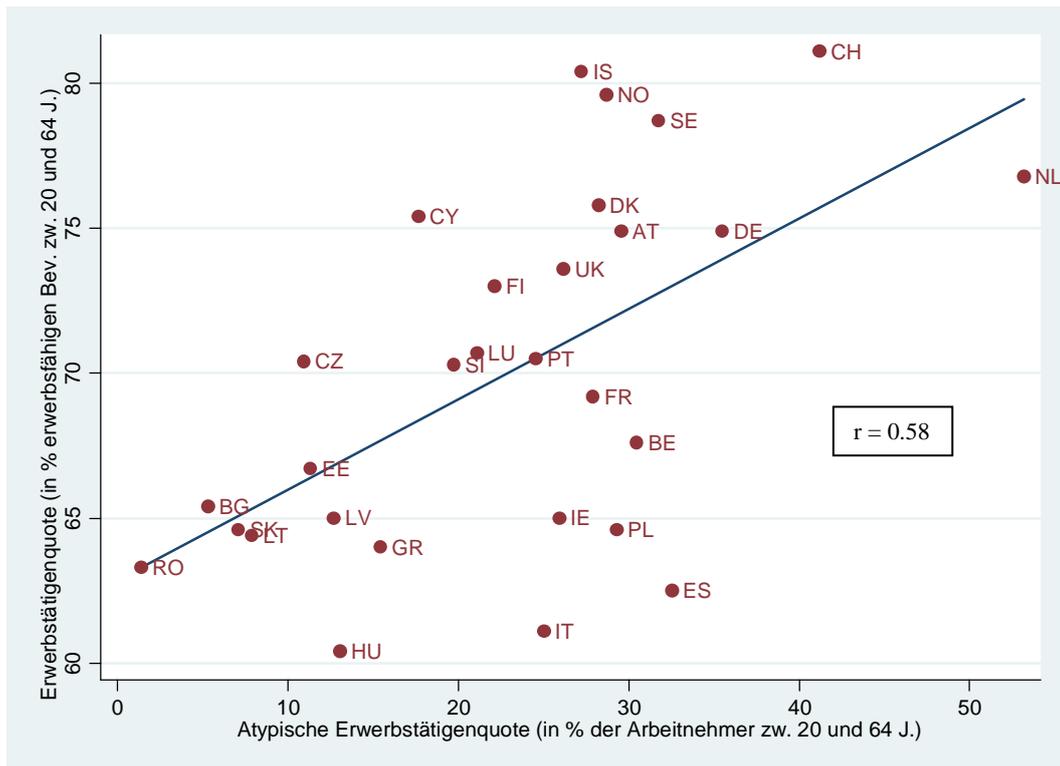


Abbildung. 4.3.1: Höhere Erwerbstätigenquoten durch mehr atypische Beschäftigungsverhältnisse (2010)
 Anm.: Zusammenhang zwischen Erwerbstätigenquote und atypischer Erwerbstätigkeit in Europa 2010
 (Quelle: Eurostat: Arbeitskräfteerhebung; eigene Berechnung)

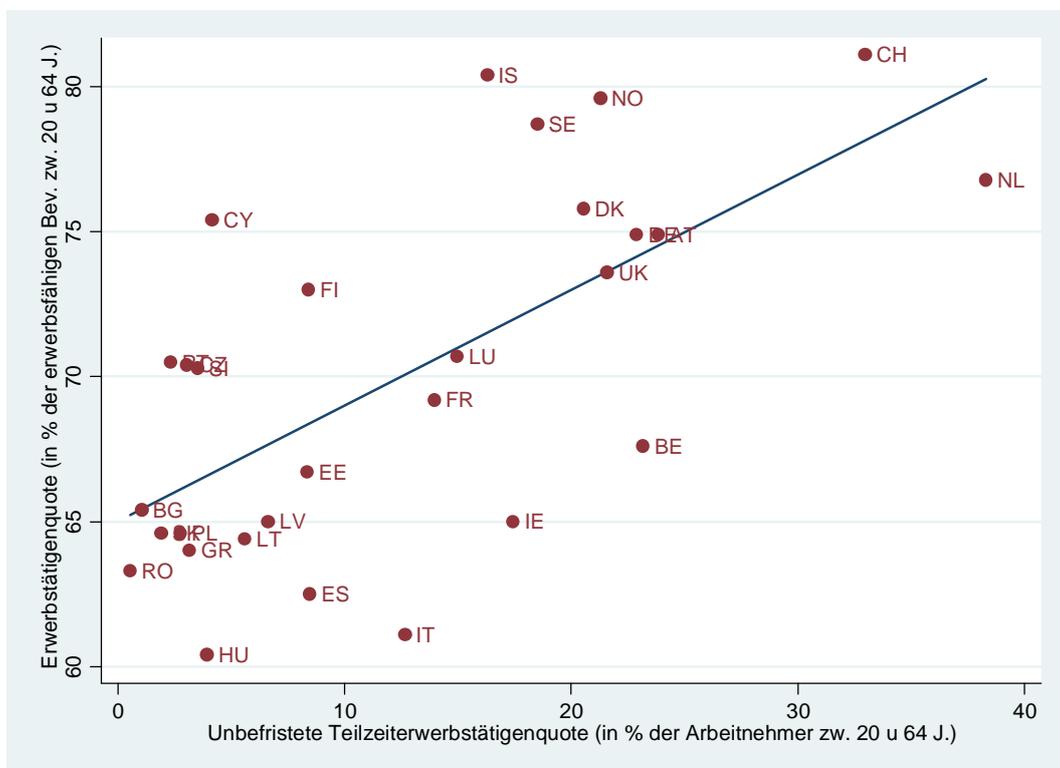


Abbildung 4.3.2: Mehr Beschäftigung vor allem durch unbefristete Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse (2010)
 Anm.: Zusammenhang zwischen Erwerbstätigenquote und unbefristeter Teilzeiterwerbstätigenquote in Europa 2010 (Quelle: Eurostat: Arbeitskräfteerhebung; eigene Berechnung)

eher mit unbefristeter Vollzeitbeschäftigung einhergehen, lässt sich den Ergebnissen folgend bestätigen.

4.4 Individuelle, institutionelle und strukturelle Bestimmungsgründe atypischer Beschäftigung

Im Folgenden werden die Einflüsse von Individualmerkmalen sowie Kontextfaktoren¹² für jedes atypische Beschäftigungsverhältnis getrennt nach Geschlecht untersucht¹³, um den verschiedenen Erwerbslagen von Männern und Frauen gerecht zu werden (Tabellen 4.4.1 und 4.4.2). Da beispielsweise die Vereinbarkeit von Beruf und Familie europaweit immer noch vordergründig eine Sache von Frauen ist (Eurofound 2007), soll davon ausgegangen werden, dass auch individuelle sowie nationale Kontextfaktoren einen für die Geschlechter unterschiedlichen Einfluss auf verschiedene Formen atypischer Beschäftigung haben, denn „(m)it der Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit gewann [...] eine Beschäftigtengruppe an Bedeutung, die bestimmte Formen von Flexibilität tolerieren konnte, diese aufgrund eingeschränkter Verfügbarkeit sogar wünschte“ (Bartelheimer/Lehweiß-Litzmann 2012: 74). So kann zum Beispiel angenommen werden, dass Kinder im Haushalt eher Auswirkungen auf weibliche atypische Beschäftigung in Form von Teilzeit haben oder die Höhe von Familienleistungen eher einen Effekt auf die Beschäftigung von Frauen als von Männern hat.

Wie die Ergebnisse zeigen, sind es unabhängig vom Geschlecht die *jüngeren Arbeitnehmer*, die mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit eher einer atypischen Erwerbstätigkeit nachgehen. Am stärksten ist dieser Zusammenhang für die befristete Beschäftigung dieser Altersgruppe. Wie der jüngste Bericht zu Beschäftigung und sozialer Entwicklung in Europa konstatiert, ist dies vor allem ein Hinweis auf eine Segmentierung von Arbeitsmärkten in gut geschützte Insider und unsicher beschäftigte Outsider, die vor allem durch unfreiwillige Befristung überwiegend die jüngeren Berufseinsteiger trifft. (European Commission 2012) Ebenso spielt für diese Form der Beschäftigung die vor allem in Südeuropa enorme Zunahme der Arbeitslosenquote unter Jugendlichen eine entscheidende Rolle. (Ebd.) Unternehmen haben dabei

¹² Folgende Variablen, die aber nicht Gegenstand der Analyse sind, wurden weiterhin in den Analysen berücksichtigt: Berufsklassifikation nach ISCO-88(COM), Wirtschaftszweige (NACE Rev.2), Betriebsgröße (weniger als 50 und mindestens 50 Arbeitnehmer), institutionelle Ebene der Lohnverhandlungen (ICTWSS, Vgl. Jelle-Visser 2011), nationale Beschäftigungsquote. Aufgrund fehlender Informationen auf Individual- oder Länderebene konnten folgende Länder nicht in den Analysen berücksichtigt werden: CH, IE, IS, NO, SE.

¹³ Aufgrund der geringeren Bedeutung von Teilzeit für die Männer werden für die Männer nur befristete Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse in den Analysen berücksichtigt.

2010, Männer	M1	M2	M3	M4
Variable	atypisch gesamt	Vollzeit, befristet	atypisch gesamt	Vollzeit, befristet
Altersgruppen (Ref.: 35-49 Jahre)				
20-34	0.786*** (6.59)	0.938*** (5.49)	0.801*** (7.05)	0.954*** (5.81)
50-64		-0.425*** (-3.44)		-0.460*** (-5.72)
Bildungsabschluss (Ref.: niedrig)				
hoch (ISCED 5-6)				
mittel (ISCED 3-4)				
Kinder im Haushalt (Ref.: keine Kinder)				
unter 5 Jahren	-0.220* (-2.26)		-0.257*** (-3.89)	-0.240** (-2.76)
5 bis 9 Jahre	-0.106* (-2.10)		-0.113* (-2.41)	-0.124* (-2.46)
10 bis 14 Jahre				
15 bis 24 Jahre			-0.089* (-2.37)	
Erwerbsstatus (t-1) (0=nicht erwerbstätig, 1=erwerbstätig)	-2.239*** (-14.34)	-1.720*** (-11.27)	-2.307*** (-14.74)	-1.789*** (-11.36)
BIP pro Kopf				
Gewerkschaftsdichte in % der Arbeitnehmer			-0.882*** (-6.54)	-1.180*** (-5.23)
Beschäftigungsschutz				
Arbeitslosenquote Männer			-0.487*** (-6.94)	-0.510*** (-3.58)
Anteil der Arbeitnehmer mit mittlerem Bildungsniveau			0.462*** (4.61)	0.590*** (3.61)
Anteil der Arbeitnehmer mit hohem Bildungsniveau			0.572*** (9.36)	0.443*** (3.57)
Öffentliche Dienstleistungen für Familien in % des BIP				0.275* (2.04)
Finanzielle Leistungen an Familien in % des BIP			-0.468*** (-8.79)	-0.548*** (-5.19)
Durchschnittliche Wochenstunden öffentlicher Kinderbetreuung (> 3 Jahre)				
_cons	1.084** (2.70)	-0.126 (-0.23)	0.504 (1.23)	-0.972 (-1.76)
Pseudo-R2	0.15	0.13	0.19	0.18
AIC	54650630	40007941	52301366	37351151
BIC	54906320	40263631	52545589	37595374
N	497300	497300	489459	489459

Tab. 4.4.1: Logistische Regression auf die Wahrscheinlichkeit für Männer atypisch beschäftigt zu sein, 2010 (Quelle: Eurostat: Arbeitskräfteerhebung; eigene Berechnung; Berücksichtigung der Länderebene; nicht signifikante Werte sind aufgrund besserer Lesbarkeit nicht dargestellt); Signifikanzniveau: ***($p < 0,001$), **($p < 0,01$), *($p < 0,05$); Die abhängigen Variablen sind binär kodiert (0=nein, 1=ja).

2010, Frauen	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12
Variable	atypisch gesamt	Vollzeit, befristet	Teilzeit, befristet	Teilzeit, unbefristet	atypisch gesamt	Vollzeit, befristet	Teilzeit, befristet	Teilzeit, unbefristet
	Individual				Kontext			
Altersgruppen (Ref.: 35-49 Jahre)								
20-34		1.175*** (5.86)	0.504*** (11.45)	-0.679*** (-4.74)		0.996*** (13.08)	0.533*** (9.27)	-0.482*** (-5.91)
50-64		-0.565*** (-6.75)		0.322*** (4.10)		-0.567*** (-6.51)		0.292*** (3.34)
Bildungsabschluss (Ref.: niedrig)								
hoch (ISCED 5-6)	-0.426*** (-4.77)		-0.319* (-2.16)	-0.383** (-2.93)	-0.325*** (-3.90)		-0.429*** (-4.91)	-0.242** (-2.87)
mittel (ISCED 3-4)					-0.178*** (-3.73)		-0.174*** (-3.63)	
Kinder im Haushalt (Ref.: keine Kinder)								
unter 5 Jahren	0.439** (3.02)	-0.487*** (-3.47)	-0.163* (-2.54)	0.786*** (5.68)	0.520** (3.06)	-0.459*** (-6.55)	-0.239*** (-4.54)	0.735*** (9.24)
5 bis 9 Jahre	0.480*** (4.83)	-0.247** (-2.85)	0.151* (2.56)	0.583*** (7.66)	0.607*** (4.88)	-0.210*** (-5.97)	0.105*** (3.47)	0.630*** (8.95)
10 bis 14 Jahre	0.416*** (4.74)		0.159*** (8.40)	0.441*** (4.92)	0.504*** (4.51)		0.113*** (3.56)	0.440*** (6.84)
15 bis 24 Jahre					0.210* (2.59)			0.120* (2.33)
Erwerbsstatus (t-1) (0=nicht erwerbstätig, 1=erwerbstätig)	-1.640*** (-13.84)	-1.334*** (-11.58)	-1.868*** (-21.29)		-1.777*** (-12.24)	-1.517*** (-13.73)	-1.923*** (-18.84)	
BIP pro Kopf								
					0.781*** (5.45)	0.402*** (3.72)	0.769*** (6.68)	0.811*** (4.15)
Gewerkschaftsdichte in % der Arbeitnehmer								
					-0.714*** (-5.04)	-1.321*** (-3.68)	-0.894*** (-7.84)	
Beschäftigungsschutz								
Arbeitslosenquote Frauen								
					-0.574*** (-7.70)	-0.319* (-1.97)	-0.315*** (-6.57)	-0.446*** (-3.43)
Anteil der Arbeitnehmer mit mittlerem Bildungsniveau								
					0.233** (2.71)	0.825*** (4.91)	0.499*** (7.96)	-0.324*** (-3.32)
Anteil der Arbeitnehmer mit hohem Bildungsniveau								
					0.523*** (6.59)	0.864*** (4.48)	0.669*** (9.93)	
Öffentliche Dienstleistungen für Familien in % des BIP								
								0.196** (3.00)
Finanzielle Leistungen an Familien in % des BIP								
					-0.460*** (-7.42)	-0.262* (-2.34)	-0.430*** (-9.50)	-0.333*** (-5.50)
Durchschnittliche Wochenstunden öffentlicher Kinderbetreuung (> 3 Jahre)								
					0.316*** (4.12)			0.397*** (5.22)
_cons	1.795*** (8.91)	-1.539*** (-4.80)	-1.522*** (-4.71)	-0.131 (-0.45)	1.046** (3.16)	-2.326*** (-3.85)	-2.668*** (-7.89)	-0.452 (-1.13)
Pseudo-R2	0.09	0.11	0.12	0.08	0.18	0.17	0.15	0.22
BIC	87292177	36357236	22935629	75802674	78807989	33678738	22206022	64463775
N	477050	477050	477050	477050	468648	468648	468648	468648

Tab. 4.4.2: Logistische Regression auf die Wahrscheinlichkeit für Frauen atypisch beschäftigt zu sein, 2010 (Quelle: Eurostat: Arbeitskräfteerhebung; eigene Berechnung; Berücksichtigung der Länderebene; nicht signifikante Werte sind aufgrund besserer Lesbarkeit nicht dargestellt); Signifikanzniveaus: ***($p < 0,001$), **($p < 0,01$), *($p < 0,05$); Die abhängigen Variablen sind binär kodiert (0=nein, 1=ja).

aufgrund des Machtungleichgewichts eine stärkere Verhandlungsposition, um vor allem befristete Verträge für die Berufseinsteiger anzubieten. Ebenso bieten Befristungen den Betrieben im Sinne einer verlängerten Probezeit die Möglichkeit, Berufseinsteiger länger darauf zu prüfen, ob die vorhandenen Qualifikationen zu den geforderten der Arbeitsstelle passen (Kalleberg 2000). Für *ältere* Arbeitnehmer lässt sich festhalten, dass sie eher seltener in befristeter Vollzeitbeschäftigung als die Vergleichsgruppe der 35-49-jährigen stehen. Dies ist ebenso ein Hinweis auf starke Segmentierung von Arbeitsmärkten und dem damit einhergehenden Schutz von älteren Arbeitnehmern durch strikte Kündigungsschutzregeln. Die unbefristete Teilzeitbeschäftigung ist, wie schon gezeigt, überwiegend gewünscht und dient, wie in den meisten Fällen von unbefristeter Teilzeit, eher der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben.

In Bezug auf den *höchsten Bildungsabschluss* zeigt sich lediglich bei den Frauen, dass höher Qualifizierte eher seltener von atypischer Beschäftigung betroffen sind als die Geringqualifizierten, wobei es sich ausschließlich um Teilzeitarbeit handelt. Frauen mit sogenannten Jedermannsqualifikationen befinden sich demnach häufiger auf weniger geschützten, in der Regel niedriger entlohnten sowie hoch zeitlich-flexiblen Arbeitsplätzen v.a. des Dienstleistungsbereichs (Vgl. De Grip/Hoevenberg/Ed Willems 1997; DiPrete et al. 2005; Maurin/Postel-Vinay 2005)

Der Einfluss von *Kindern im Haushalt* auf die Wahrscheinlichkeit für Frauen atypisch beschäftigt zu sein zeigt, dass wenn Kinder unter 5 Jahren im Haushalt sind, es eher unwahrscheinlich ist, dass sie einer befristeten Voll- bzw. Teilzeit nachgehen und auch bei Kindern zwischen 5 und 9 zeigt sich dieser Effekt noch bei befristeter Vollzeiterwerbstätigkeit. Der Grund einer geringeren Wahrscheinlichkeit in Vollzeit beschäftigt zu sein kann in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gesehen werden, die europaweit immer noch vordergründig eine Sache von Frauen ist (Eurofound 2007). Dies zeigt sich auch in den stark positiven Einflüssen auf unbefristete Teilzeit, wenn Kinder im Alter bis 14 Jahren im Haushalt vorhanden sind. Dies bestätigt, dass in Europa die geschlechtliche Arbeitsteilung der Familienarbeit noch überwiegend sehr traditionalistisch am Modell des männlichen Familienernährers orientiert ist. (Kalleberg 2000; Schmid 2010).

Den stärksten Effekt auf die Wahrscheinlichkeit für Männer befristet beschäftigt zu sein hat der *Status ein Jahr vor der Erwerbstätigkeit*. Waren die Männer ein Jahr zuvor nicht erwerbs-

tätig, so ist die Wahrscheinlichkeit für eine befristete Vollzeitbeschäftigung am wahrscheinlichsten. Schaut man sich den Status ein Jahr vor der Beschäftigung einmal genauer an, so war die Mehrheit dieser Personen entweder erwerbslos (knapp 70%) oder in (Aus-)Bildung beispielsweise als Schüler, Auszubildender oder Studierender (23%). Befristete Vollzeitbeschäftigung kann somit einerseits als Einstieg in den Arbeitsmarkt interpretiert werden. Andererseits schwächt eine hohe Arbeitslosigkeit die Position von Arbeitnehmern in Hinblick auf die Beschäftigungssicherheit. Auch bei den Frauen hat der Status ein Jahr vor der Erwerbstätigkeit einen sehr starken Einfluss auf Befristungen, vor allem auf die befristete Teilzeitbeschäftigung, wo die Situation ein Jahr zuvor den stärksten Effekt aufweist. Waren Frauen also vor ihrer Erwerbstätigkeit nicht in Beschäftigung, so gehen sie sehr wahrscheinlich einer befristeten Erwerbsarbeit nach. Schauen wir uns auch hier wieder genauer den vorherigen Status an. Ähnlich wie bei den Männern waren Frauen, die im Jahr 2010 eine befristete Stelle hatten, vorrangig mit knapp über 50 Prozent erwerbslos oder mit 27,8 Prozent in (Aus-)Bildung. Im Unterschied zu den Männern waren immer noch 11,8 Prozent der befristet beschäftigten Frauen zuvor auf dem Arbeitsmarkt inaktiv und für die Familienarbeit zuständig. Vergleichen wir den Status ein Jahr vor der Erwerbstätigkeit getrennt nach Voll- und Teilzeit: mit 56,4 Prozent waren Frauen in befristeter Vollzeit ein Jahr zuvor erwerbslos, mit 27,2 Prozent in Ausbildung und zu 10,7 Prozent kommen sie aus der Familienarbeit. Bei der befristeten Teilzeit waren mit 43,7 Prozent der Frauen zuvor erwerbslos, mit 28,8 Prozent in Ausbildung und zu 13,6 Prozent mit Familienarbeit beschäftigt. Auch für Frauen stellt also eine befristete Stelle eher eine Eintrittsstelle in den Arbeitsmarkt dar. Der Anteil an Frauen, die zuvor Haus- und Familienarbeit leisteten macht deutlich, dass die Stellung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt aufgrund dieser geschlechtlichen Arbeitsteilung in Hinblick auf Familienarbeit durch das Risiko unsicherer Beschäftigung geprägt ist.

Betrachten wir die Einflüsse von Kontextfaktoren auf die Wahrscheinlichkeit befristet voll- oder teilzeit- sowie unbefristet teilzeitbeschäftigt zu sein. Mit der Höhe des *Bruttoinlandsproduktes* steigt für Frauen die Wahrscheinlichkeit atypisch beschäftigt zu sein, gleichwohl ob befristet oder unbefristet. Der Grund dafür kann darin gesehen werden, „dass die Ausdifferenzierung der Arbeitsverhältnisse eine Voraussetzung dynamischer Volkswirtschaften ist“ (Schmid 2012) und dies einen höheren Umschlag an Arbeitskräften mit sich bringt. So haben die Länder Europas mit einem höheren Bruttoinlandsprodukt auch die höheren Quoten an atypischer Beschäftigung (ebd.).

Die *Gewerkschaftsdichte* hat auf die befristeten Beschäftigungsverhältnisse einen negativen Einfluss. Sind also in einem Land mehr Arbeitnehmer gewerkschaftlich organisiert, so sinkt für Männer und Frauen die Wahrscheinlichkeit einer Befristung. Vergleicht man für die Männer die Individualmodelle mit den Individual- und Kontextmodellen (M2 mit M4) so wird ersichtlich, dass die Wahrscheinlichkeit für die Altersgruppe der 50-64-jährigen Männer befristet vollzeitbeschäftigt zu sein stark abnimmt (wobei gleichzeitig die Wahrscheinlichkeit für die jüngeren männlichen Arbeitnehmer leicht zunimmt). Bei höherem gewerkschaftlichen Organisationsgrad sinkt also für diese Altersgruppe unter den Männern die Wahrscheinlichkeit eines solchen atypischen Beschäftigungsverhältnisses. Hieraus kann man schließen, dass ältere Arbeitnehmer durch gewerkschaftlichen Schutz eher in sicheren Arbeitsverhältnissen verbleiben. Gleichzeitig nimmt bei einem höheren gewerkschaftlichen Organisationsgrad die Wahrscheinlichkeit für jüngere Arbeitnehmer in Befristungen leicht zu. Dies lässt auf die ambivalente Funktion von Gewerkschaften schließen, die die Stammbeflegschaft in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen auch dadurch schützen, einen gewissen Grad an flexibler Randbeflegschaft zu zulassen.

Die Höhe der Gewerkschaftsdichte hat auch bei der befristeten Beschäftigung von Frauen einen negativen Effekt. Gleichzeitig steigt auch hier im Vergleich der Individual- mit den Kontextmerkmalen der Einfluss der Altersgruppe der 20-34-jährigen auf die Wahrscheinlichkeit befristet vollzeitbeschäftigt zu sein. Andererseits ist dagegen in diesem Zusammenhang der Einfluss des Alters auf die befristete Teilzeitarbeit etwas niedriger als ohne Berücksichtigung der Kontextfaktoren. Das spricht dafür, dass inklusivere Gewerkschaften einen hemmenden Einfluss zumindest auf befristete Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse von Frauen haben können. Dies wird vor allem auf die Gewerkschaften der skandinavischen Länder zutreffen, die im europäischen Vergleich unter anderem mehr Frauen und Jüngere inkludieren. (Ebbinghaus/Göbel/Koss 2009) Der Grad an Beschäftigungsschutz hat entgegen den Erwartungen keinen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit atypisch beschäftigt zu sein.

Der *Anteil von Arbeitnehmern mit hohem Bildungsniveau* hat einen positiven Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit für Frauen und Männer befristet beschäftigt zu sein. Zum einen könnte man annehmen, dass hierbei der Projektarbeit oder weiterer Qualifizierung eine größere Bedeutung zukommt. Zum anderen sind in hoch segmentierten Arbeitsmärkten mit krisenbedingt hoher Arbeitslosigkeit in dieser Altersgruppe aber auch "young workers, notably

males, [...] more willing to take up part-time and/or temporary jobs which demand lower qualifications than the ones they possess, because they are happy to find a job at all after searching for a long time" (European Commission 2012: 55). In diesem Zusammenhang kann man von Verdrängungsprozessen ausgehen. Die Geringqualifizierten, die eher atypisch beschäftigt sind, werden aufgrund mangelnder Beschäftigungsmöglichkeiten für höher qualifizierte von diesen verdrängt. (Granato 2011)

Je höher staatliche Sachleistungen für Familien, desto eher sind Frauen in unbefristeter Teilzeitbeschäftigung tätig. Dieser Befund lässt darauf schließen, dass dabei neue Jobs vor allem für Frauen entstehen. Gleichzeitig können Mütter bei entsprechenden institutionellen Betreuungsmöglichkeiten überhaupt erst einer Erwerbstätigkeit nachgehen. Das zeigt sich auch darin, dass je länger Kinder pro Woche in *öffentlichen Kinderbetreuungseinrichtungen* betreut werden, Frauen ebenso wahrscheinlicher unbefristet teilzeitbeschäftigt sind. Der staatliche Ausbau einer entsprechenden Infrastruktur zur Betreuung von Kindern – bei gleichzeitiger Bereitschaft von Eltern, ihre Kinder betreuen zu lassen – führt also dazu, dass Frauen mit einer höheren Wahrscheinlichkeit beschäftigt sind. "In-kind family benefits such as childcare are more employment-friendly than cash family benefits and ease the participation of women into the labour market generating virtuous effects on female employment (double channel of mothers working and women employed in childcare)." (European Commission 2012: 51)

Dass diese „in-kind family benefits“ zu mehr Beschäftigung führen als finanzielle Direktleistungen an die Familien zeigt sich auch in der vorliegenden Untersuchung. Je höher die staatlichen Zahlungen an Familien, desto geringer die Wahrscheinlichkeit atypisch beschäftigt zu sein. Dies kann ein Hinweis darauf sein, dass „finanzielle Leistungen für Familien hingegen (...) einen negativen Einfluss auf das Beschäftigungsniveau [...] haben (könnten), da solche Zahlungen die Anreize für eine Aufnahme einer Erwerbstätigkeit verringern“ (Heidenreich 2004: 212) und somit schlechte weil befristete Jobs eventuell eher nicht angenommen werden.

Weiterhin ist der Befund des negativen Zusammenhanges zwischen der Arbeitslosenquote und der Wahrscheinlichkeit atypisch beschäftigt zu sein hervorzuheben. Es kann nicht bestätigt werden, dass mit einer höheren Anzahl an Arbeitslosen auch ein Mehr an atypischer

Beschäftigung einhergeht, dass also die Arbeitgeber die Arbeitsmarktlage zu Gunsten atypischer Vertragsformen nutzen. Der Befund zeigt, dass über atypische Beschäftigung sehr wahrscheinlich auch ein Mehr an Beschäftigung erreicht werden kann.

5 Fazit

Atypische Beschäftigungsverhältnisse haben in fast allen Ländern Europas zwischen den Jahren 2002 und 2010 an Bedeutung gewonnen. Vor allem die kontinentaleuropäischen und skandinavischen Länder sowie Großbritannien weisen im europäischen Vergleich die höchsten atypischen Beschäftigungsraten auf. Teilzeit ist das atypische Beschäftigungsverhältnis, dem die meiste Bedeutung zukommt. Und auch diesbezüglich sind es die vorgenannten Länder, die die höchsten Quoten an Teilzeit aufweisen. Befristete Beschäftigungsverhältnisse spielen überwiegend auf rigiden, stark segmentierten Arbeitsmärkten vor allem Südeuropas eine stärkere Rolle als Teilzeit. Aber auch in den neuen Mitgliedsstaaten sind Befristungen bedeutsamer. Hoher Kündigungsschutz für unbefristet Beschäftigte, hohe Arbeitslosigkeit und erleichterte Einstellungsbedingungen von Befristungen haben zur Folge, dass Betriebe gerade in Krisenzeiten die externe Flexibilisierung über schnelleres und kostengünstigeres Ein- und Ausstellen von befristet Beschäftigten nutzen.

Die Annahme, dass europaweit Frauen, Jüngere und Ältere sowie Geringqualifizierte stärker von atypischer Beschäftigung „betroffen“ sind, kann bezogen auf das Verhältnis zwischen Männern und Frauen mit einer kleinen Einschränkung bestätigt werden. Lediglich in Bulgarien sind Frauen mit 0,3 Prozentpunkten seltener atypisch beschäftigt als Männer. Es bleibt aber festzuhalten, dass die Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen in Europa unterschiedlich stark ausfallen. Hinsichtlich der Altersgruppen zeigt sich ein nicht so klares Bild. Für die jüngeren Arbeitnehmer ist es zwar größtenteils zutreffend, dass sie stärker von atypischer Beschäftigung betroffen sind als die Gruppe der 35-49-jährigen. Allerdings ist dies auch nicht in allen Ländern der Fall. Auch für die älteren Arbeitnehmer kann die Hypothese den Ergebnissen zu Folge nicht aufrechterhalten werden, denn in 8 der 29 Länder sind sie weniger von atypischen Beschäftigungsverhältnissen betroffen. Und ebenso hinsichtlich der Ungleichheiten zwischen den Bildungsniveaus zeichnet sich ein differenziertes Bild. Zwar sind die niedriger Qualifizierten im Ausmaß und Ungleichheit in den meisten Ländern am stärksten betroffen als Arbeitnehmer mit mittlerer und hoher Qualifikation, in vier Ländern allerdings nicht. Da ist die Situation zwischen dem mittleren und hohen Bildungsniveau noch eindeutiger, wenn auch hier wieder nicht in allen der 29 untersuchten Länder. Allerdings sind die Personen mit mittlerem Bildungsniveau nicht so stark betroffen und ist die Ungleichheit zur Vergleichsgruppe nicht so hoch.

Höhere Erwerbstätigenquoten in Europa gehen mit einer höheren Quote an atypisch Beschäftigten einher. Das eher skandinavisch-angelsächsisch geprägte Muster steht im Einklang mit der europäischen Arbeitsmarktforschung. Denn hauptverantwortlich für zunehmende Erwerbstätigenquoten sind Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse, wohingegen Befristungen, die vor allem in Südeuropa überwiegend vorkommen, nicht im Zusammenhang mit einem Beschäftigungswachstum stehen, sondern eher ein Merkmal einer schwachen Arbeitnehmerposition auf stark segmentierten Arbeitsmärkten sind.

Die multivariaten Analysen der Einflüsse von Individualmerkmalen sowie Kontextfaktoren auf die verschiedenen atypischen Beschäftigungsverhältnisse getrennt nach Geschlecht ergeben: Überwiegend jüngere und/oder zuvor nicht erwerbstätige Männer befinden sich vor allem in befristeter Vollzeitbeschäftigung. Und auch bei den jüngeren Frauen zeigt sich dieser Zusammenhang auf die befristete Beschäftigung, ein Hinweis darauf, dass Berufseinsteiger aufgrund der Krise in Europa besonders mit atypischen Beschäftigungsverhältnissen konfrontiert sind. Ein positiver Zusammenhang besteht bei beiden Gruppen ebenso hinsichtlich eines höheren Anteils an Personen mit mittlerem oder höherem Bildungsniveau auf dem Arbeitsmarkt, was darauf schließen lässt, dass auch gut qualifizierte Berufseinsteiger mangels Alternativen zu befristeter Beschäftigung teils unter ihrem Qualifikationsniveau greifen. Dies trifft vor allem auf stark segmentierte Arbeitsmärkte zu. (European Commission 2012) Die weiterhin untersuchten Kontextfaktoren haben auf die je verschiedenen atypischen Beschäftigungsverhältnisse getrennt nach Geschlecht einen unterschiedlichen Einfluss. So hat beispielsweise ein höheres Bruttoinlandsprodukt vor allem auf die atypische Beschäftigung von Frauen einen positiven Einfluss. Dies kann als ein Hinweis darauf gesehen werden, „dass die Ausdifferenzierung der Arbeitsverhältnisse eine Voraussetzung dynamischer Volkswirtschaften ist“ (Schmid 2012).

Festgehalten werden kann, dass befristete Beschäftigungsverhältnisse auf europäischen Arbeitsmärkten eher unfreiwillig eingegangen werden und sowohl für Männer als auch Frauen und bei Berufseinsteigern teilweise auch unabhängig vom Qualifikationsniveau typisch sind. Unbefristete Teilzeitbeschäftigung ist hingegen überwiegend eine Form der freiwilligen atypischen Beschäftigung – oder zumindest eine akzeptierte Form aufgrund arbeitsmarktexterner Beschränkungen – und vorrangig eine Form der weiblichen Erwerbstätigkeit.

Literatur

- Backhaus, K. et al. (2006): *Multivariate Analysemethoden. Eine anwendungsorientierte Einführung*. Springer-Verlag.
- Barbieri, P. (2009): Flexible Employment and Inequality in Europe. In: *European Sociological Review*, Vol. 25, No. 6, pp. 621-628.
- Bardasi, E./Gornick, J. C. (2000): Women and Part-Time Employment: Workers' 'Choices' and Wage Penalties in Five Industrialized Countries. Online unter: <http://www.lisdatacenter.org/wps/liswps/223.pdf>
- Bartelheimer, P./Lehweß-Litzmann, R. (2012): Externe Arbeitsmärkte. Gesellschaftliche Voraussetzungen und prekäres Potential. In: Krause, A./Köhler, C. (Hrsg.): *Arbeit als Ware*. Transcript. S. 63-90.
- Bassanini, A./Nunziata, L./Venn, D. (2008): Job Protection and Productivity Growth in OECD Countries. In: *Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit. IZA DP No. 3555*.
- Brewster, C./Mayne, L./Tregaskis, O. (1997): Flexible Staffing in Europe. In: *Journal of World Business* 32, 2, pp. 133-151.
- Brzinsky-Fay, C./Protsch, P./Schulze Buschoff, K. (2007): *Atypische Beschäftigung – Umfang, Dynamik und soziale Sicherung im europäischen Vergleich*. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.
- Buchholz, S./Blossfeld, H.-P. (2009): Beschäftigungsflexibilisierung in Deutschland – Wen betrifft sie und wie hat sie sich auf die Veränderung sozialer Inklusion/Exklusion in Deutschland ausgewirkt? In: Stichweh, R./Windolf, P. (Hrsg.): *Inklusion und Exklusion. Analysen zur Sozialstruktur und sozialen Ungleichheit*. VS-Verlag. S. 123-138.
- Buddelmeyer, H./Mourre, G./Ward, M. (2008): Why do Europeans work part-time? A cross-country panel analysis. *European Central Bank, Working Paper Series, No 872, February 2008*.
- Campbell, I./Burgees, J. (2001): Casual Employment in Australia and Temporary Employment in Europe: Developing a Cross-National Comparison. In: *Work, Employment & Society* 15 (1), S. 171–184.
- De Grip, A./Hoevenberg, J./Willems, E. (1997): Atypical Employment in the European Union. In: *International Labour Review*, 136, 1, pp. 49-71.
- DiPrete, T. A. et al. (2005): Work and Pay in Flexible and Regulated Labor Markets: A Generalized Perspective on Institutional Evolution and Inequality Trends in Europe and the U.S. (Online unter: <http://www.columbia.edu/~tad61/RSSM120705.pdf>; aufgerufen am 11.09.2012)
- Dombois, R. (1999): Der schwierige Abschied vom Normalarbeitsverhältnis. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, Nr. 37/1999, S 13-20.
- Ebbinghaus, B./Göbel, C./Koss, S. (2009): Inklusions- und Exklusionsmechanismen gewerkschaftlicher Mitgliedschaft: Ein europäischer Vergleich. In: Stichweh, R./Windolf, P. (Hrsg.): *Inklusion und Exklusion: Analysen zur Sozialstruktur und sozialen Ungleichheit*. VS Verlag.
- Eichhorst, W. et al. (2010): Traditionelle Beschäftigungsverhältnisse im Wandel. Benchmarking Deutschland: Normalarbeitsverhältnis auf dem Rückzug. *IZA Research Report No. 23*.
- Emmenegger, P. et al. (2012): How we grow unequal. In: Dies. (Hrsg.): *The Age of Dualization. The Changing Face of Inequality in Deindustrializing Societies*. Oxford University Press. S. 3-26.

- Eurofound – European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007): Part-time work in Europe. Online unter: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/reports/TN0403TR01/TN0403TR01.pdf>
- European Commission (2012): Employment and Social Developments in Europe 2012.
- Fagan, C. (1999): Non-standard work arrangements: the UK in European perspective. Presented at Conf. on the Growth and Implications of Non-standard Work Arrangements: The U.S., Japan and Europe in Comparative Perspective, Japan Women's Univ., Tokyo, July 2-3.
- Fagan, C./O'Reilly, J. (2002): Conceptualising part-time work: the value of an integrated comparative perspective. In: O'Reilly, J./Fagan, C. (Hrsg.): Part-time prospects. An international comparison of part-time work in Europe, North America and the Pacific Rim. Routledge.
- Giesecke, J./Groß, M. (2002): Befristete Beschäftigung: Chance oder Risiko. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 54, Heft 1, 2002: 85-108.
- Granato, N. (2011): Verdrängungsprozesse oder strukturelle Faktoren? Ursachen geringerer Arbeitsmarkterträge in Ostdeutschland. In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 40, Heft 2, April 2011, S. 112–131.
- Heidenreich, M. (2004): Beschäftigungsordnungen zwischen Exklusion und Inklusion. Arbeitsmarktregulierende Institutionen im internationalen Vergleich. In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 33, Nr. 3, S. 206-227.
- Hohendanner, C./Jannik, F. (2008): Praktika und betriebliche Personalpolitik – Verbreitung und Nutzungsintensität von Praktika in deutschen Betrieben. In: Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung, Jg. 41, H. 4, S. 471-487.
- Kalleberg, A. L. (2009): Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. In: American Sociological Review, 2009, Vol. 74, pp. 1-22.
- Kalleberg, A. L. (2000): Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work. In: Annual Review Sociology, 2000, 26, pp. 341-365.
- Keller, B./Seifert, H. (2011): Atypische Beschäftigungsverhältnisse. Stand und Lücken der aktuellen Diskussion. In: Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.): WSI Mitteilungen 3/2011, S. 138-145.
- Kohn, M. L. (1987): Cross-National Research as an Analytic Strategy. In: American Sociological Review, Vol. 52, pp. 713-731.
- Krause, A./Köhler, C. (2012): Was sind flexible Arbeitsmärkte und wie kann man sie erklären? In: Dies. (Hrsg.): Arbeit als Ware. Transcript. S. 9-44.
- Lengfeld, H./Kleiner, T.-M. (2007): Arbeitsmarktflexibilisierung und soziale Ungleichheit in Deutschland. Stand und Perspektiven der Forschung. In: Hagener Arbeitsberichte zur Soziologischen Gegenwartsdiagnose – HASG – Nr. 01/2007.
- Maurin, E./Postel-Vinay, F. (2005): The European job security gap. In: Work and Occupations, 32, pp. 229-252.
- Schmeißer, C et al. (2012): Atypische Beschäftigung in Europa 1996 – 2009. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Discussion Paper, P 2012-001.
- Schmid, G. (2012): Annäherungen an eine Politik der Vollbeschäftigung in Europa. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, 14-15/2012. Online unter: <http://www.bpb.de/apuz/126008/annaeherungen-an-eine-politik-der-vollbeschaeftigung-in-europa?p=all>
- Schmid, G. (2011): Non-Standard Employment in Europe: Its Development and Consequences for the European Employment Strategy. In: German Policy Studies, Vol. 7, No. 1, 2011, pp. 171-210.

- Schmid, G. (2010): Non-Standard Employment and Labour Force Participation: A Comparative View of the Recent Development in Europe. Institute for the Study of Labor, Discussion Paper No. 5087, July 2010.
- Schmid, G./Protsch, P. (2009): Wandel der Erwerbsformen in Deutschland und Europa. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Discussion Paper SP I, 2009-505.
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder (Hrsg.) (2012): Arbeitsmärkte im Wandel. Wiesbaden.
- Walwei, U. (1996): Flexibilisierung und Regulierung des Beschäftigungssystems: Optionen und Effekte. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 29. Jg./1996, S. 219-227.

Anhang

Länderkürzel

AT	Österreich
BE	Belgien
BG	Bulgarien
CH	Schweiz
CY	Zypern
CZ	Tschechische Republik
DE	Deutschland
DK	Dänemark
EE	Estland
ES	Spanien
FI	Finnland
FR	Frankreich
GR	Griechenland
HU	Ungarn
IE	Irland
IS	Island
IT	Italien
LT	Litauen
LU	Luxemburg
LV	Lettland
NL	Niederlande
NO	Norwegen
PL	Polen
PT	Portugal
RO	Rumänien
SE	Schweden
SI	Slowenien
SK	Slowakei
UK	Großbritannien