

Arbeitswelt auf dem Prüfstand

Atypische Beschäftigungsverhältnisse und soziale Ungleichheit

Benedikt Hassler

Abstract

Der vorliegende Beitrag führt grundlegend in die Begriffsbildung zur atypischen Beschäftigung ein, zeigt spezifische Probleme in international vergleichenden Studien zu atypischer Beschäftigung auf und etabliert die Unterscheidung von arbeitnehmer- und arbeitgebergesteuerter Flexibilität. In einem zweiten Teil demonstriert der Artikel unter Bezugnahme auf die Segmentationstheorie, dass atypische Beschäftigungsverhältnisse die Lebenslagen von Menschen beeinflussen und soziale Ungleichheiten verstärken können. Damit schafft der Beitrag eine theoretisch begründete, kritische Betrachtung atypischer Arbeitsverhältnisse.

Vorwort

Dieser Artikel basiert auf meiner Masterarbeit mit dem Titel „Atypische Arbeitsverhältnisse in der Schweiz. Eine theoretische und empirische Analyse“, die ich 2012 an der Universität Bern eingereicht habe. Aufgrund des beschränkten Platzes ist es nicht möglich, die gesamte theoretische Herleitung und quantitative empirische Auswertung wiederzugeben. Für den Vortrag am 4. Studentischen Soziologiekongress im Herbst 2013 in Bamberg habe ich versucht, einzelne Aspekte der Masterarbeit zu isolieren und neu aufzubereiten. In jener Fokussierung standen insbesondere diejenigen Fragen im Vordergrund, die nicht nur spezifisch für die Schweiz, sondern auch in internationaler Perspektive interessant sind. Diese Neuausrichtung schlägt sich nun auch im vorliegenden Beitrag nieder, womit dieser thematisch zum Tagungsband passt, indem er Krisen der Arbeit(-sverhältnisse) aufzeigt. Für die Möglichkeit der Veröffentlichung des Vortrags in der Form dieses Artikels bedanke ich mich herzlich bei den dafür verantwortlichen Personen und Institutionen. Besonderer Dank gilt auch den beiden anonymen GutachterInnen für die konstruktive Kritik an der Erstfassung dieses Artikels.

Einleitung

Seit den 1980er Jahren gibt es in Wissenschaft und Öffentlichkeit rege Diskussionen über den Wandel der Arbeitsverhältnisse. Zentraler Ausgangspunkt dieser Debatten ist dabei meist das Normalarbeitsverhältnis, das sich nach dem Ersten Weltkrieg ausgebildet hat und bis heute die dominierende Form der Arbeit geblieben ist. Im wissenschaftlichen Diskurs war in den letzten 30 Jahren häufig von Wandel, Krise oder Erosion des Normalarbeitsverhältnisses die Rede. Diese Bezeichnungen sind allerdings umstritten: Die empirischen Daten bringen je nach Fokussierung und Operationalisierung unterschiedliche Ergebnisse bezüglich der Transformation der Beschäftigungsverhältnisse zu Tage. Unbestritten ist hingegen die Tatsache, dass nach wie vor die Mehrheit der Arbeitsverhältnisse Normalarbeitsverhältnisse sind. Empirisch gut und eindeutig belegt ist ebenfalls der zahlenmäßige Anstieg der atypischen Beschäftigung, der von verschiedenen Sozialwissenschaftlerinnen und Sozialwissenschaftlern in unterschiedlicher Weise bewertet wird.

In der Schweiz gibt es bezüglich atypischer Beschäftigung und den Folgen der Veränderung der Arbeitsverhältnisse vergleichsweise wenige Studien. Dies hängt damit zusammen, dass die Transformation des Arbeitsmarkts in der Schweiz mit einer gewissen Verzögerung eingetreten ist; die *Scientific Community* kleiner ist als in anderen Ländern; Diskussionen in der Europäischen Union selten auf die Schweiz ausgeweitet werden und der Arbeitsmarkt sowie die Arbeitsverhältnisse vergleichsweise in geringem Maße im Fokus der Öffentlichkeit stehen. In anderen Ländern – unter anderem und vor allen Dingen in Deutschland – ist atypische Beschäftigung hingegen stärker ein Thema. Den bisher vorhandenen Studien fehlte allerdings oftmals eine theoretische Betrachtung und definitorische Schärfe. Diese Tatsache legitimiert die überwiegend theoretische Ausrichtung dieses Artikels.

Der vorliegende Beitrag schafft eine neue Perspektive auf atypische Beschäftigungsverhältnisse. In einem ersten Schritt wird die Entwicklung und Definition atypischer Arbeit dargestellt, ausgeführt weshalb diese Begriffskonstruktion sinnvoll ist und dargelegt, wie sich der Begriff der atypischen Arbeit von prekärer Arbeit abgrenzt. Anschließend werden empirische Daten zu Europa präsentiert, um die Relevanz atypi-

scher Beschäftigung besser einschätzen zu können und Probleme einer international komparativen Analyse atypischer Beschäftigung aufzuzeigen. Abschließend werden die vorangegangenen Überlegungen zur Synthese gebracht und es wird anhand der Segmentationstheorie analytisch demonstriert, welche Veränderungen der Lebenslagen sich durch die Verbreitung atypischer Arbeitsverhältnisse ergeben und was dies für die soziale Ungleichheit bedeutet.

Flexibilität am Arbeitsmarkt

Arbeitsverhältnisse und das Verhältnis des Menschen zur Arbeit haben sich in der Menschheitsgeschichte immer wieder gewandelt (vgl. bspw. Jochum 2010; Nippel 2000). In der Frühindustrialisierung war die Beziehung der Arbeitnehmenden zum Arbeitgeber labil. Häufige Wechsel der Arbeitsstelle waren keine Seltenheit (Castel 2000: 285f.). Durch die Entstehung und zunehmende Verbreitung des fordistischen Lohnarbeitsverhältnisses während der Blütezeit der Industrialisierung verstärkte sich die Bindung der Arbeiterinnen und Arbeiter zu den Unternehmen. Zeitgleich wurde die Erwerbsarbeit zunehmend reguliert, vor Willkür geschützt und damit auch dekommodifiziert (Polanyi 2001 [1944]: 122ff.). Es kam zu einer „Synthese zwischen wirtschaftlicher Effizienz und sozialer Sicherung“ (Bosch 2002: 111). Die Transformation der Beschäftigungsverhältnisse führte zur Etablierung des fordistischen Lohnarbeitsverhältnisses, das aufgrund seiner starken Verbreitung rückblickend auch Normalarbeitsverhältnis genannt wird. Diese Form der Beschäftigung ist bis heute ein wichtiger Referenzpunkt für die Wissenschaft geblieben und die arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Absicherung richtet sich nach wie vor stark danach aus (Böhringer et al. 2007: 145; Keller et al. 2011).

Wesentliche Merkmale eines solchen Normalarbeitsverhältnisses sind (Böhringer 2001: 18; Kalleberg 2000: 341):

- Vollzeitanstellung
- unbefristete Dauer der Beschäftigung
- Anstellung mit einem Vertrag bei einem Arbeitgeber
- Verrichtung der Arbeit bei diesem Arbeitgeber
- Abhängigkeit von diesem Arbeitgeber

Seit den 70er Jahren des letzten Jahrhunderts entstanden in entwickelten Industrienationen „neue“ Formen der Erwerbsarbeit. Einflussfaktoren für diese Entwicklung können sowohl auf Seiten der konsumierenden als auch der produzierenden Akteure identifiziert werden: Eine zunehmende Integration der Märkte intensivierte den globalen Wettbewerb und die verstärkte Nachfragefluktuation erhöhte den Bedarf an flexibler Produktion; gleichzeitig erleichterte der technologische Fortschritt – insbesondere im Bereich der Kommunikation – diese flexiblen Produktionsprozesse (vgl. Boltanski & Chiapello 2001: 463f.; Kalleberg 2009: 2). Im gegenseitigen Wechselspiel mit wachsenden Märkten änderte sich aber auch das Konsumverhalten und die Kundenwünsche wurden fortwährend individueller und spezifischer (vgl. Dörre 2009: 51). Diese veränderten Bedingungen erschwerten eine starre Produktion und eine konstante Nutzung des Arbeitskräftepotentials. Folglich stieg im „flexiblen Kapitalismus“ (Sennett 1998) die Zahl der atypischen Arbeitsverhältnisse an, da diese den Unternehmen eine flexiblere Produktion und straffere Profitsteuerung ermöglichten. Diese Arbeitsformen werden deshalb oft auch als flexible Arbeitsverhältnisse bezeichnet. Ebenso gebräuchlich sind Begriffe wie nichttraditionelle Arbeitsverhältnisse, *contingent work* oder *non-standard work* (De Grip et al. 1997). Allerdings meinen diese Bezeichnungen nicht exakt das Gleiche (Kalleberg 2000; Polivka 1996; Sato 2001), weshalb sie im wissenschaftlichen Diskurs nicht synonym verwendet werden können. Obwohl diese neuen Formen der Beschäftigung schon seit den 1980er Jahren Gegenstand der Forschung sind, ist der Begriff der atypischen Beschäftigung vage geblieben. Die Definition stellt eine Residualgröße in Bezug zum Normalarbeitsverhältnis dar. Im Allgemeinen werden folgende abhängigen Beschäftigungsformen gemeint, wenn von atypischer Arbeit die Rede ist (vgl. Keller et al. 2011):

- Teilzeitarbeit, geringfügige Beschäftigung
- befristete Beschäftigung, temporäre Beschäftigung
- Zeitarbeit, Leiharbeit
- Arbeit auf Abruf
- Scheinselbständigkeit

Bei einer derartigen Dichotomisierung in atypische und normale Arbeitsverhältnisse bleiben einige Arbeitsformen außen vor. Die Unterscheidung konzentriert sich ausschließlich auf abhängige Erwerbsarbeitsformen; unbezahlte Arbeit und Selbständigkeit finden darin keinen Platz. Auch bleiben spezifische Beschäftigungsformen, die nicht auf dem ersten Arbeitsmarkt angesiedelt sind, wie beispielsweise geschützte Arbeitsplätze, unterstützte oder subventionierte Beschäftigung, in den Analysen meist unerwähnt. Somit wird jeweils nur ein begrenzter Ausschnitt der Arbeitswelt analysiert und spezifische Personengruppen (z.B. Menschen mit einer Behinderung) bleiben in der Diskussion um (gute) Arbeit oftmals außen vor. Auch dem vorliegenden Beitrag haftet dieser Makel an.

Probleme bei der Definition atypischer Beschäftigung bestehen auch bei der Abgrenzung zu prekärer Beschäftigung. Gerry Rodgers (1989) legte vier Faktoren fest, welche bestimmen, ob eine Arbeitsform als prekär bezeichnet werden kann: Zeithorizont, Kontrolle, Schutz und Einkommen. Dieser Charakterisierung folgend, wird prekäre Arbeit analog zu Keller und Seifert (2009: 43) als eine Beschäftigung verstanden, bei der mindestens eines der folgenden Risiken *objektiv* gegeben ist:

- unsicheres oder nicht existenzsicherndes Einkommen
- geringe Beschäftigungsstabilität
- kein Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit im Job
- unzureichende Integration in soziale Sicherungssysteme

Atypisch Beschäftigte sind überproportional oft den oben genannten Prekaritätsrisiken ausgesetzt (vgl. Brehmer und Seifert 2008). Befristete Beschäftigung ist durch geringe Beschäftigungsstabilität gekennzeichnet, während bei der Teilzeitarbeit das Einkommen oftmals gering ausfällt und die ökonomische Grundsicherheit nicht gewährleistet ist. Bei anderen atypischen Arbeitsformen, wie Arbeit auf Abruf oder Scheinselbständigkeit, sind oft mehrere Risikofaktoren zugleich erfüllt. Verschiedene Publikationen weisen allerdings auf den Umstand hin, dass nicht alle atypischen Arbeitsverhältnisse zugleich auch prekär sind (Keller & Seifert 2007: 11; Nollert & Pelizzari 2007: 31; Sander 2012: 39f.). So kann beispielsweise bei einem hohem Einkommen und guten Chancen

am Arbeitsmarkt eine befristete Beschäftigung oder eine Teilzeitarbeit nicht als prekär bezeichnet werden.

Andererseits gibt es Normalarbeitsverhältnisse, die durchaus als prekär eingestuft werden müssen. Dies ist zum Beispiel für Arbeitsverhältnisse in Branchen der Fall, die strukturelle Probleme aufweisen und immer wieder von Entlassungswellen erschüttert werden. In jenen Wirtschaftszweigen bestehen sowohl objektive als auch subjektive Unsicherheiten bezüglich des Arbeitsplatzes und der ökonomischen Versorgung, obwohl diese Arbeitsverhältnisse per se in die Kategorie der „Normalarbeitsverhältnisse“ fallen. Eine solch differenzierte Betrachtungsweise verhindert, bei der kritischen Analyse atypischer Beschäftigung die Normalarbeitsverhältnisse zu idealisieren sowie prekäre und atypische Arbeitsverhältnisse zu vermischen. Diskussionen um abhängige Arbeitsverhältnisse sollten deshalb in zwei abgetrennten Dimensionen geführt werden:

- Normalarbeitsverhältnisse versus atypische Arbeitsverhältnisse
- Sichere, stabile Beschäftigung mit ausreichender Entlohnung und Weiterbildungsmöglichkeiten versus prekäre Beschäftigung

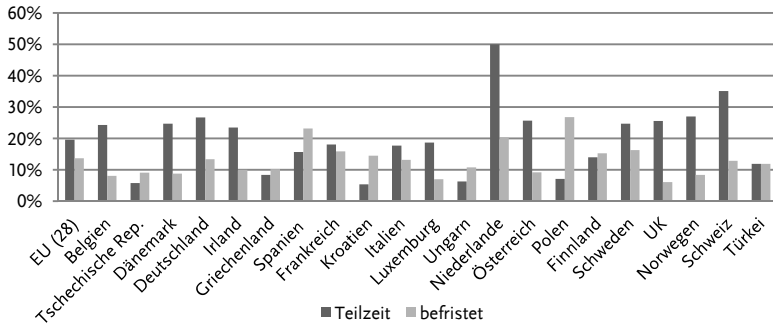
Die wissenschaftliche Literatur zur atypischen Beschäftigung vernachlässigte diese Unterscheidung in der Vergangenheit oftmals und vermischte dadurch verschiedene Konzepte miteinander, was der theoretischen Schärfe der Analysen schadete. Die vorliegende Arbeit behandelt ausschließlich die erste Dimension, d.h. die Differenz zwischen Normalarbeitsverhältnissen und atypischen Arbeitsverhältnissen.

Empirische Sicht auf atypische Arbeitsverhältnisse in Europa

Die empirischen Darstellungen dieses Artikels beschränken sich auf einige deskriptive Analysen atypischer Arbeitsverhältnisse in Europa. Zweck dieser Betrachtung ist die Demonstration der Relevanz atypischer Arbeit in Europa sowie der Probleme quantitativer Analysen und Vergleiche in diesem Themenbereich. In Abb. 1 sind Teilzeitarbeit und befristete Beschäftigung in einigen ausgewählten europäischen Ländern

dargestellt. Ebenso abgebildet ist der Mittelwert der Mitgliedstaaten der Europäischen Union. Datenbasis ist Eurostat. In allen betrachteten Ländern sind atypische Arbeitsverhältnisse eine relevante Kategorie am Arbeitsmarkt.

Abbildung 1: Teilzeitbeschäftigung und befristete Beschäftigung in Europa (2013)

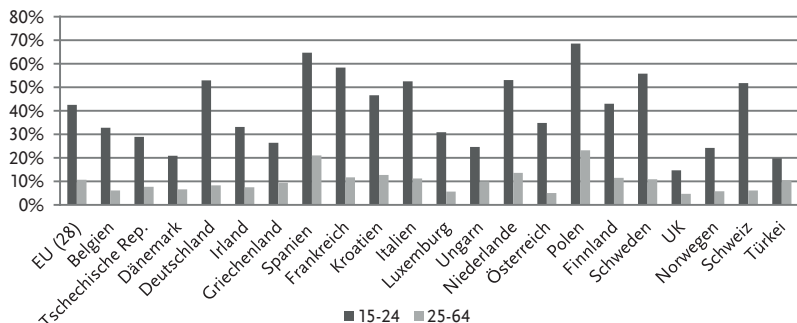


Quelle: Eurostat, eigene Darstellung.

Die Niederlande liegen bei der Teilzeitarbeit weit über dem Mittelwert der EU und bei der befristeten Beschäftigung weist Polen die höchsten Prozentzahlen auf. Diese Ländervergleiche sind allerdings problematisch. Befristete Beschäftigung ist beispielsweise in der Schweiz mit über 10 % ausgewiesen. In diese Zahl sind allerdings Personen in Ausbildung mit eingerechnet, die per Gesetz einen befristeten Vertrag aufweisen. Für die Schweiz mit einem ausgeprägten dualen Berufsbildungssystem wird dadurch der Prozentwert der befristeten Beschäftigung massiv nach oben verzerrt. Bei der für diesen Beitrag zugrundeliegenden Masterarbeit wurde der Anteil der befristet Beschäftigten für das Jahr 2010 berechnet. Jene Analyse ließ allerdings Personen in Ausbildung außen vor und betrachtete lediglich befristete Arbeitsverhältnisse mit einer Maximaldauer von zwei Jahren. Der prozentuale Anteil der befristet Beschäftigten beläuft sich für die Schweiz nach Anwendung dieser alternativen Operationalisierung auf lediglich 4,8 % (Hassler 2012: 42). In Abb. 2 sind die befristet Beschäftigten in ausgewählten Ländern deshalb nach zwei Alterskohorten aufgeschlüsselt abgetragen. Deutschland und die Schweiz mit dem System der dualen Berufsausbildung weisen bei der jungen Kohorte (15- bis 24-Jährige)

hohe Prozentzahlen an befristeter Beschäftigung auf. Bei der Altersgruppe der 25- bis 64-Jährigen liegen die Prozentzahlen für beide Länder aber deutlich unter dem Mittelwert der EU Mitgliedstaaten (vgl. Abb. 2).

Abbildung 2: Befristete Beschäftigung nach Altersgruppen (2013)



Quelle Eurostat, eigene Darstellung.

In Abb. 1 zeigt sich in Ansätzen, dass die Gründe für das Ansteigen verschiedener Arten atypischer Beschäftigung unterschiedlicher Natur sind. Befristete Beschäftigung und Teilzeitarbeit korrelieren nicht signifikant zwischen den Ländern (Pearson-Korrelationskoeffizient beträgt $-0,032$ bei einem p -Wert von $0,89$). Während ein hoher prozentualer Anteil an Teilzeitarbeit oft mit einer hohen Erwerbstätigenquote der Frauen einhergeht, fungieren für befristete Beschäftigungsverhältnisse andere Rahmenbedingungen als Bestimmungsfaktoren. Fred Henneberger et al. (2004) identifizieren in einer Analyse von Daten des ISSP, dass die Quote befristeter Beschäftigung positiv mit der Arbeitslosenquote korreliert. Begründet wird dies durch die theoretische Annahme, dass eine hohe Zahl von Arbeitslosen die Verhandlungspositionen der Arbeitnehmenden schwächt (Henneberger et al. 2004: 260).

Daraus könnte man folgern, dass die einzelnen Arten atypischer Arbeitsverhältnisse in empirischen Analysen getrennt untersucht werden sollten, da jede Form atypischer Beschäftigung (d.h. Teilzeitarbeit, befristete Beschäftigung, Arbeit auf Abruf etc.) spezifische Gründe der Entstehung aufweist und unterschiedliche Herausforderungen, Chancen sowie Probleme mit sich bringt (vgl. Giesecke 2003; Hassler 2012; Smith 1997). Diese Einsicht wird im nächsten Kapitel allerdings teilweise relativiert.

Atypische Arbeit und neue Freiheiten

An dieser Stelle muss in einem kurzen Exkurs der grundsätzlichen Frage nachgegangen werden, inwiefern die Analyse der konstruierten „Sammelgruppe“ der *atypischen Beschäftigungsverhältnisse* überhaupt notwendig bzw. gewinnbringend ist. Diese Frage stellt sich aus zwei Gründen: Zum einen, da der Begriff unterschiedliches miteinander verbindet, was das vorangegangene Kapitel aufzeigte. Zum anderen gibt es insbesondere aus feministischer Perspektive Kritik am Konzept des Normalarbeitsverhältnisses, da es stark mit dem male-breadwinner Ansatz verknüpft ist und die Realität der Erwerbstätigkeit der Frauen auf dem Arbeitsmarkt völlig falsch wiedergibt, was sich auch in den Daten so widerspiegelt (vgl. Bauer & Schilling 1993: 213; Hassler 2012). Für Frauen war eine unbefristete Vollzeitstellung nämlich auch im Fordismus nicht die Regel und damit auch nicht *Normalität*.

Für die Verwendung des Begriffs gibt es sowohl einen empirischen als auch einen theoretischen Grund. Einerseits war das Normalarbeitsverhältnis über lange Zeit die dominante Arbeitsform am Arbeitsmarkt und ist es trotz Postfordismus und verstärkter Erwerbstätigkeit der Frauen bis heute geblieben. Normalarbeitsverhältnisse werden in der Gesellschaft auch nach wie vor als *normale* Form der Beschäftigung angesehen und ein Abweichen von dieser Norm unterliegt einer Begründungspflicht. Andererseits ist das Arbeits- und Sozialversicherungsrecht nach wie vor auf Normalarbeitsverhältnisse ausgerichtet.

Atypische Beschäftigungsverhältnisse verbinden Verschiedenes; trotz aller Differenzen weisen sie aber bestimmte gemeinsame Charakteristika auf. Insbesondere sind sie individueller und flexibler als Normalarbeitsverhältnisse. Einige Arbeitnehmende nehmen die dadurch entstehenden Freiheiten als positiv wahr und können die Flexibilität zu ihren eigenen Gunsten nutzen. Diese Personen bezeichnen die eigene atypische Arbeitsform oftmals als erwünscht (vgl. Hakim 1997; Hassler 2012). Allerdings schließt diese subjektive Erwünschtheit nicht aus, dass ein solches Arbeitsverhältnis nicht gleichzeitig prekär ist. Auch ist die Befragung nach der Erwünschtheit der eigenen Arbeitsform in hohem Maße problembehaftet. Im Laufe der Zeit fügen sich Personen in ihre sozialen Positionen ein und passen ihre Erwartungen und Wünsche den

Chancen an, die sich ihnen bieten (vgl. Bourdieu 2000: 108; Tilly 1996: 3). Andere Personen sind von den neuen Möglichkeiten überfordert, bringen nicht die notwendigen Ressourcen für die veränderte Arbeitswelt mit, oder erfahren eine Art von Flexibilität, die sie sich gar nicht wünschen (Pongratz & Voß 2004; Sennett 2006).

Arbeitgeber- und arbeitnehmergesteuerte Flexibilität

Um diesem Umstand gerecht zu werden, ist ein elaborierter Flexibilitätsbegriff unabdingbar. Flexibilität ist kein eindimensionaler Begriff. In der Literatur werden zum einen interne und externe Flexibilität unterschieden (vgl. Keller 2008: 330). Interne Flexibilität bezieht sich auf unternehmensinterne Anpassung, bei externer Flexibilität greifen die Unternehmen auf den externen Arbeitsmarkt zurück, um auf Nachfragefluktuationen reagieren zu können (vgl. Vobruba 2006: 29). Zum anderen wird differenziert zwischen numerischer, d.h. Anpassung der Anzahl Angestellten und deren Arbeitsstunden sowie funktionaler Flexibilität, womit unternehmensinterne Reorganisationen gemeint sind (vgl. Pfeifer 2005: 406). Für eine kritische Betrachtung atypischer Arbeitsverhältnisse aus der Sicht der Arbeitnehmenden sind diese beiden Unterscheidungen allerdings nicht adäquat. Deshalb wird hier eine andere Differenzierung vorgeschlagen, die ein hilfreiches Analyseinstrument sein kann: Die Unterscheidung von arbeitnehmer- und arbeitbergesteuerter Flexibilität verstanden als Webersche Idealtypen. Arbeitnehmergesteuerte Flexibilität meint dabei Arbeitsformen, bei denen Ort und Zeitpunkt der Verrichtung der Arbeitsleistung wesentlich durch die Arbeitnehmenden bestimmt werden. In der Literatur wird diese Art der Flexibilität bisweilen auch als *Zeitsouveränität* bezeichnet (vgl. z.B. Bauer & Schilling 1993: 217). Arbeitgebergesteuerte Flexibilität schließt im Gegensatz dazu Beschäftigungsverhältnisse ein, bei denen die Flexibilität den Arbeitnehmenden aufgebürdet wird; der Extremfall ist Arbeit auf Abruf ohne garantierte Wochen- bzw. Monatsarbeitszeit. Der Begriff der atypischen Arbeit allein sagt noch nichts darüber aus, von welcher Art die Flexibilität ist.

Die neue Flexibilität wirkt sich auf die Lebenslagen der Menschen aus. Gerhard Weisser (1978) definiert die Lebenslage als

„Spielraum, den die äußeren Umstände dem Menschen für die Erfüllung der Grundanliegen bieten, die ihn bei der Gestaltung seines Lebens leiten oder bei möglichst freier und tiefer Selbstbesinnung und zu konsequentem Verhalten hinreichender Willensstärke leiten würden“ (Weisser 1978: 275).

Ingeborg Nahnsen führt die Überlegungen Weissers zum Lebenslagenkonzept noch weiter, indem sie den Spielraum präzisiert und ausdifferenziert. Sie unterscheidet die folgenden Spielräume (Nahnsen 1975: 150):

- Versorgungs- und Einkommenspielraum
- Kontakt- und Kooperationsspielraum
- Lern- und Erfahrungsspielraum
- Muße- und Regenerationsspielraum
- Dispositionsspielraum

Weiter oben wurde argumentiert, dass atypische Beschäftigungsverhältnisse eine höhere Flexibilität ermöglichen. Entscheidender Faktor für die Bewertung der Flexibilität ist der Umstand, wer die Steuerungsmacht der Flexibilität innehat. Arbeitnehmergesteuerte Flexibilität führt zu einer Ausweitung der Spielräume. Arbeitgebergesteuerte Flexibilität schränkt die Spielräume ein. Beide Arten der Flexibilität beeinflussen somit direkt die Lebenslagen der betroffenen Personen. Die Wirkungsrichtungen sind dabei, je nachdem wer die Steuerungsmacht innehat, gerade entgegengesetzt.

Arbeitsmarktsegmentation, Flexibilität und soziale Ungleichheit

Im Folgenden wird gezeigt, weshalb die Ausweitung der Zahl der atypischen Beschäftigungsverhältnisse die soziale Ungleichheit verstärkt. Für die Argumentation wird die Segmentationstheorie, ein theoretisches Konstrukt der Arbeitsmarktsoziologie, verwendet. Die Grundlagen dieses Konzepts gehen auf den 1954 veröffentlichten und oft zitierten Aufsatz *Die Balkanisierung des Arbeitsmarktes* von Clark Kerr zurück (Köhler et al. 2007: 388). Es waren aber insbesondere Peter B. Doeringer und

Michael J. Piore (1971), welche die Theorie – oder treffender Ansätze einer Theorie (Sengenberger 1978: 39) – der Arbeitsmarktsegmentation entwickelten. Als Reaktion auf die unzureichende Erklärungskraft der neoklassischen ökonomischen Theorie unterschieden sie in einer einflussreichen Arbeit interne und externe Arbeitsmärkte (Doeringer & Piore 1971). Diese Idee wurde verschiedentlich aufgegriffen, weiterentwickelt und es bildete sich früh „ein heterogenes Konglomerat von Theoremen, Analysen und Forschungsperspektiven“ (Lutz 1987: 1). Die Vielfältigkeit ist insbesondere dem Umstand geschuldet, dass die Theorie induktiv entstanden ist (ebd.: 6). Burkard Lutz und Werner Sengenberger (1974) entwickelten am Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung in München einen für den Deutschen Arbeitsmarkt angepassten Theorieansatz. Aufgrund einiger Strukturähnlichkeiten zwischen Deutschland und der Schweiz – in diesem Fall insbesondere das ausgeprägte Modell der dualen Berufsausbildung – ist dieser Ansatz auch für die Schweiz verwendbar und adäquater als das amerikanische Grundmodell. Im Gegensatz zur dualen Segmentation unterscheidet Sengenberger (1987) drei idealtypische Teilarbeitsmärkte:

- unstrukturierter (Jedermanns-)arbeitsmarkt
- betriebsinterner Arbeitsmarkt
- berufsfachlicher Arbeitsmarkt

Diese drei Teilarbeitsmärkte funktionieren nach einer unterschiedlichen Logik. In den unstrukturierten Jedermannsarbeitsmärkten erfolgt die Passung von Angebot und Nachfrage gemäß dem Mechanismus der neoklassischen Theorie mit dem Lohn als Allokationsmechanismus (Sengenberger 1987: 119). Für die Arbeitnehmenden wie auch für die Arbeitgebenden sind die Transaktionskosten bei Wechseln der Arbeitsstelle gering. Die Arbeitnehmenden in den unstrukturierten Arbeitsmärkten weisen weder eine fachliche noch eine betriebsspezifische Qualifikation auf.

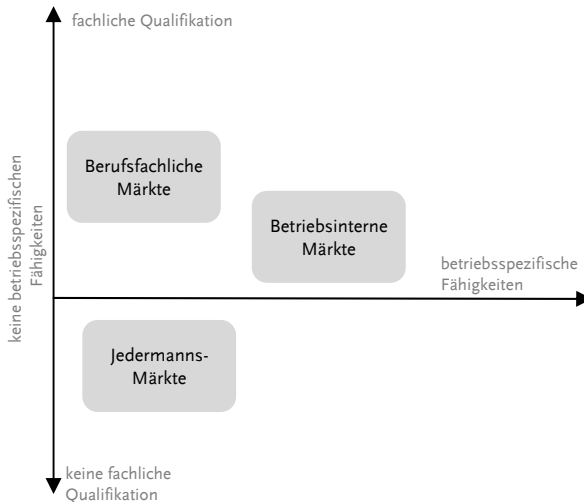
Anders ist der betriebsinterne Arbeitsmarkt geregelt. Dort haben die Arbeitnehmenden höhere Privilegien und die Maximen der Unternehmen lauten „Umstellung vor Einstellung“ und „Aufstieg vor Einstieg“ (Sengenberger 1987: 150). Die beiden Akteure profitieren voneinander: Der Arbeitgeber durch höhere Loyalität und betriebsspezifisches Hu-

mankapital (vgl. grundlegend Becker 1964); die Arbeitnehmenden durch eine Lohnprämie und höhere Verhandlungsmacht.

Im berufsfachlichen Arbeitsmarkt befinden sich Personen mit einem hohen Maß an berufsfachlicher Qualifikation. Gerade in Deutschland und in der Schweiz mit ausgeprägten dualen Berufsbildungssystemen ist dieser Teilarbeitsmarkt von einer nicht zu unterschätzenden Wichtigkeit. Für die Berufe in diesen Arbeitsmärkten existiert eine Ausbildung mit einer dementsprechenden Zertifizierung der Qualifikation (Sengenberger 1987: 126). Die Arbeitgeber können deshalb ohne größeres Risiko die entsprechende Arbeitskraft am Markt einkaufen, sofern die entsprechende Berufsgattung nicht von einem Facharbeitermangel betroffen ist.

In Abb. 3 sind die drei verschiedenen Teilarbeitsmärkte abgebildet. Entscheidend für das weitere Argument ist die Überlegung, dass je nach Teilarbeitsmarkt die Verhandlungsposition der Arbeitnehmenden gegenüber dem Arbeitgeber eine grundsätzlich andere ist und sich dies darauf auswirkt, ob die Flexibilität arbeitnehmer- oder arbeitgebergesteuert ist.

Abbildung 3: Segmentierungstheorie



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Höglinger (2011: 57) und Sengenberger (1987: 212).

Durch die Synthese des Konzepts der Arbeitsmarktsegmentation mit dem Wissen über atypische Beschäftigung und arbeitnehmer- sowie arbeitgebergesteuerte Flexibilität können Auswirkungen auf die soziale Ungleichheit theoretisch hergeleitet werden.

Personen in den betriebsinternen Arbeitsmärkten haben eine bedeutende Verhandlungsmacht. Diese wirkt sich nicht nur auf deren Löhne aus, sondern auch auf die konkrete Ausgestaltung der Arbeitsbeziehung. Atypische Arbeitsverhältnisse kommen in betriebsinternen Arbeitsmärkten vor, dürften allerdings vorwiegend selbst (d.h. durch die Arbeitnehmenden) gesteuert und damit erwünscht sein. Komplizierter ist es in den berufsfachlichen Arbeitsmärkten. Arbeitsplatzwechsel sind hier für die Arbeitgeber mit geringen Transaktionskosten verbunden. Es sei denn, es gibt einen Mangel an Arbeitskräften in den betreffenden Berufen. Der Marktlogik folgend, stärkt ein Mangel nämlich die Verhandlungsmacht der Arbeitnehmenden, während ein Überschuss den Arbeitgebern Vorteile bringt. Arbeitgebergesteuerte atypische Arbeit wird vor allem dann vorkommen, wenn der berufsfachliche Markt funktioniert und keine Engpässe vorhanden sind. In den unstrukturierten Jedermannsarbeitsmärkten haben die Arbeitnehmenden überhaupt keine Macht in den Verhandlungen. Sobald ein gewisses Maß an Arbeitslosigkeit besteht, müssen die Stellensuchenden die Jobs annehmen, wie sie sich ihnen anbieten. Der aktivierende Sozialstaat, der Menschen zunehmend dazu zwingt, sich für Arbeitsstellen zu bewerben bzw. diese auch anzunehmen, verstärkt diese Problematik noch zusätzlich (vgl. Magnin 2005; Nadai 2007; Schallberger und Wyer 2010; Wyss 2007). Hier ist die Flexibilität deshalb in erster Linie durch die Arbeitgeber gesteuert.

Diese Ausführungen zeigen, dass atypische Beschäftigungsverhältnisse insbesondere für Personen in den unstrukturierten Jedermannsarbeitsmärkten ein Problem sind. Dort ist die Wahrscheinlichkeit der arbeitgebergesteuerten Flexibilität am höchsten. Das Gleiche gilt für Personen in berufsfachlichen Arbeitsmärkten bei Berufen mit einem großen Arbeitsangebot. Da für ebendiese Personengruppen auch die Aufstiegsmöglichkeiten, Weiterbildungschancen und Löhne tiefer sind, verstärken sich die schon bestehenden Ungleichheiten am Arbeitsmarkt.

Gerade anders sieht die Situation für Individuen in den betriebsinternen Arbeitsmärkten aus. Diese Personen sind stärker in der Lage, die Flexibilität selbst zu steuern und von dieser zu profitieren. Die verschiedenen Spielräume in der Gestaltung des eigenen Lebens weiten sich für diese Individuen durch die atypischen Beschäftigungsverhältnisse aus. Dasselbe gilt auch für Personen in den berufsfachlichen Arbeitsmärkten bei Berufen mit einem Nachfrageüberschuss, d.h. einem sogenanntem Fachkräftemangel.

Zusammengefasst kann konstatiert werden, dass sich die schon bestehende Kluft am Arbeitsmarkt durch das Ansteigen der atypischen Arbeit weiter vergrößert, da mit der Flexibilität eine weitere Dimension der ungleichen Bedingungen am Arbeitsmarkt hinzukommt. Davon profitieren können insbesondere jene Personengruppen, die schon in anderen Dimensionen bevorteilt sind.

Fazit

Atypische Arbeitsverhältnisse haben in den letzten Jahrzehnten in Europa an Bedeutung gewonnen. Bei der wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit diesen Beschäftigungsverhältnissen gibt es viele Stolpersteine. Zentrale Probleme sind die unterschiedlichen und unklaren Definitionen, verschiedene Schwierigkeiten bei Ländervergleichen sowie die Gefahr, normative Gesichtspunkte in die Analyse mit einfließen zu lassen. Der vorliegende Beitrag plädiert für eine strikte Trennung von arbeitgeber- und arbeitnehmergesteuerter Flexibilität bei der Analyse atypischer Beschäftigung. In einer theoretischen Argumentation wurde anhand dieser Differenzierung und unter Zuhilfenahme der Segmentationstheorie darüber hinaus dargelegt, dass atypische Beschäftigungsverhältnisse im Vergleich zum Normalarbeitsverhältnis die Spielräume für gewisse Personengruppen ausweiten und für andere einengen und so die Lebenslagen der Menschen direkt (positiv oder negativ) beeinflussen. Die soziale Ungleichheit verstärkt sich durch die zunehmende Verbreitung atypischer Arbeitsverhältnisse aufgrund des Hinzukommens einer weiteren Ungleichheitsdimension, die in der Vergangenheit selten im Zentrum stand. Gemeint ist die Flexibilität in der Gestaltung des eigenen Lebens. Die empirische Überprüfung dieser theoretisch hergeleiteten Hypothese ist allerdings noch zu leisten.

Literatur

- Bauer, F., & Schilling, G. (1993). Zur Reform des bestehenden Normalarbeitsverhältnisses. *Arbeit*, 2(3), 209-222.
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. New York/London: Columbia University Press.
- Böhringer, P. (2001). *Die neue Arbeitswelt. Flexibilisierung der Erwerbsarbeit und atypische Arbeitsverhältnisse*. Zürich: KVZ.
- Böhringer, P., Contzen, S., Nollert, M., & Pelizzari, A. (2007). Der Gebrauch von Recht zur Verhinderung von Ausschlussrisiken? In P. Gazareth, A. Juhasz & C. Magnin (Hrsg.), *Neue soziale Ungleichheiten in der Arbeitswelt* (S. 145-167). Konstanz: UVK.
- Boltanski, L., & Chiapello, E. (2001). Die Rolle der Kritik in der Dynamik des Kapitalismus und der normative Wandel. *Berliner Journal für Soziologie*, 11(4), 459-477.
- Bosch, G. (2002). Auf dem Weg zu einem neuen Normalarbeitsverhältnis? - Veränderung von Erwerbsverläufen und ihre sozialstaatliche Absicherung. In K. Gottschall & B. Pfau-Effinger (Hrsg.), *Zukunft der Arbeit und Geschlecht. Diskurse, Entwicklungspfade und Reformoptionen im internationalen Vergleich*. Opladen: Leske und Budrich. S. 107-134.
- Bourdieu, P. (2000). *Die zwei Gesichter der Arbeit. Interdependenzen von Zeit- und Wirtschaftsstrukturen am Beispiel einer Ethnologie der algerischen Übergangsgesellschaft*. Konstanz: UVK.
- Brehmer, W., & Seifert, H. (2008). Sind atypische Beschäftigungsverhältnisse prekär? Eine empirische Analyse sozialer Risiken. *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung*, 41(4), 501-531.
- Castel, R. (2000). *Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit*. Konstanz: UVK.
- De Grip, A., Hoebenbergh, J., & Willems, E. (1997). Atypical employment in the European Union. *International Labour Review*, 138(1), 49-71.
- Doeringer, P. B., & Piore, M. J. (1971). *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington (Mass.): Heath Lexington Books.
- Dörre, K. (2009). Die neue Landnahme. Dynamiken und Grenzen des Finanzmarktkapitalismus. In K. Dörre & H. Rosa (Hrsg.), *Soziologie - Kapitalismus - Kritik. Eine Debatte*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

- Eurostat. (2014). Beschäftigung und Arbeitslosigkeit Letzter Zugriff: 30.07.2014, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_lfs/data/database
- Giesecke, J. (2003). Socio-economic Risks of Atypical Employment Relationships: Evidence from the German Labour Market. *European Sociological Review*, 25(6), 629-646.
- Hakim, C. (1997). A Sociological Perspective on Part-Time Work. In H.-P. Blossfeld & C. Hakim (Hrsg.), *Between Equalization and Marginalization* (S. 22-71). Oxford: Oxford University Press.
- Hassler, B. (2012). *Atypische Arbeitsverhältnisse in der Schweiz. Eine theoretische und empirische Analyse*. Bern: Unveröffentlichte Masterarbeit, Institut für Soziologie der Universität Bern.
- Henneberger, F., Sousa-Poza, A., & Ziegler, A. (2004). Befristete Beschäftigung in der Schweiz - Ausmaß, Determinanten und ökonomische Bewertung im internationalen Vergleich. *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung*, 37(3), 239-267.
- Höglinger, M. (2011). *Flexibilisierung der Arbeit durch atypische Beschäftigungsverhältnisse*. Saarbrücken: VDM Verlag.
- Jochum, G. (2010). Zur historischen Entwicklung des Verständnisses von Arbeit. In F. Böhle, G. G. Voß & G. Wachtler (Hrsg.), *Handbuch Arbeitssoziologie* (S. 81-125). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kalleberg, A. L. (2000). Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work. *Annual Review of Sociology*, 26, 341-365.
- Kalleberg, A. L. (2009). Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. *American Sociological Review*, 74, 1-22.
- Keller, B. (2008). *Einführung in die Arbeitspolitik. Arbeitsbeziehungen und Arbeitsmarkt in sozialwissenschaftlicher Perspektive* (7. Aufl.). München: Oldenbourg.
- Keller, B., & Seifert, H. (2007). Atypische Beschäftigungsverhältnisse. Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität. In B. Keller & H. Seifert (Hrsg.), *Atypische Beschäftigung - Flexibilisierung und soziale Risiken* (S. 11-26). Berlin: edition sigma.
- Keller, B., & Seifert, H. (2009). Atypische Beschäftigungsverhältnisse. Beilage zur Wochenzeitung: *Das Parlament*(27), 40-46.
- Keller, B., Seifert, H., Schulz, S., & Zimmer, B. (2011). *Atypische Beschäftigung und soziale Risiken. Entwicklung, Strukturen, Regulierung*. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.

- Köhler, C., Loudovici, K., & Struck, O. (2007). Generalisierung von Beschäftigungsrisiken oder anhaltende Arbeitsmarktsegmentation? *Berliner Journal für Soziologie*, 17, 387-406.
- Lutz, B. (1987). *Arbeitsmarktstruktur und betriebliche Arbeitskräftestrategie. Eine theoretisch-historische Skizze zur Entstehung betriebszentrierter Arbeitsmarktsegmentation.* Frankfurt am Main: Campus Verlag.
- Lutz, B., & Sengenberger, W. (1974). *Arbeitsmarktstrukturen und öffentliche Arbeitsmarktpolitik. Eine kritische Analyse von Zielen und Instrumenten.* Göttingen: Verlag Otto Schwartz & Co.
- Magnin, C. (2005). *Beratung und Kontrolle. Widersprüche in der staatlichen Bearbeitung von Arbeitslosigkeit.* Zürich: Seismo.
- Nadai, E. (2007). Die Vertreibung aus der Hängematte: Sozialhilfe im aktivierenden Staat. In *Denknetz* (Hrsg.), *Zur politischen Ökonomie der Schweiz* (Jahrbuch 2007) (S. 10-19). Zürich: edition 8.
- Nahnsen, I. (1975). Bemerkungen zum Begriff und zur Geschichte des Arbeitsschutzes. In M. Osterland (Hrsg.), *Arbeitssituation, Lebenslage und Konfliktpotential* (S. 145-166). Frankfurt am Main / Köln: Europäische Verlagsanstalt.
- Nippel, W. (2000). Erwerbsarbeit in der Antike. In J. Kocka & C. Offe (Hrsg.), *Geschichte und Zukunft der Arbeit.* Frankfurt / New York: Campus. S. 54-66.
- Nollert, M., & Pelizzari, A. (2007). Zwischen Integration und Exklusion: Arbeitsmarktrechtliche Regulierung und Bewältigungsstrategien von atypisch Beschäftigten. In A. Baechtold & L. von Mandach (Hrsg.), *Arbeitswelten. Integrationschancen und Ausschlussrisiken* (S. 30-41). Zürich: Seismo Verlag.
- Pfeifer, C. (2005). Flexibility, Dual Labour Markets, and Temporary Employment. *Empirical Evidence from German Establishment Data.* *Management Revue*, 16(3), 404-422.
- Polanyi, K. (2001 [1944]). *The Great Transformation: Politische und ökonomische Ursprünge von Gesellschaften und Wirtschaftssystemen.* Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Polivka, A. E. (1996). A profile of contingent workers. *Monthly Labor Review*, 119(10), 10-21.
- Pongratz, H. J., & Voß, G. G. (2004). *Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierung in entgrenzten Arbeitsformen* (2., unveränderte Aufl.). Berlin: edition sigma.
- Rodgers, G. (1989). Precarious work in Western Europe: The state of the debate. In G. Rodgers & J. Rodgers (Hrsg.), *Precarious jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in Western Europe* (S. 1-16). Genf/Brüssel: International Institute for Labour Studies.

- Sander, N. (2012). Das akademische Prekariat. Leben zwischen Frist und Plan. Konstanz: UVK.
- Sato, H. (2001). Atypical Employment: A Source of Flexible Work Opportunities? *Social Science Japan Journal*, 4(2), 161-181.
- Schallberger, P., & Wyer, B. (2010). Praxis der Aktivierung. Eine Untersuchung von Programmen zur vorübergehenden Beschäftigung. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft.
- Sengenberger, W. (1978). Einführung: Die Segmentation des Arbeitsmarkts als politisches und wissenschaftliches Problem. In W. Sengenberger (Hrsg.), *Der gespaltene Arbeitsmarkt. Probleme der Arbeitsmarktsegmentation*. Frankfurt am Main / New York: Campus Verlag. S. 15-42.
- Sengenberger, W. (1987). Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich. Frankfurt am Main: Campus Verlag.
- Sennett, R. (1998). *Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus*. Berlin: Berlin Verlag.
- Sennett, R. (2006). *The Culture of New Capitalism*. New Haven & London: Yale University Press.
- Smith, V. (1997). New Forms of Work Organization. *Annual Review of Sociology*, 23, 315-339.
- Tilly, C. (1996). Half a Job. Bad and Good Part-Time Jobs in a Changing Labor Market. Philadelphia: Temple University Press.
- Vobruba, G. (2006). Grundlagen der Soziologie der Arbeitsflexibilität. *Berliner Journal für Soziologie*, 16(1), 25-35.
- Weisser, G. (1978). Beiträge zur Gesellschaftspolitik. Göttingen: Verlag Otto Schwartz.
- Wyss, K. (2007). *Workfare. Sozialstaatliche Repression im Dienst des globalisierten Kapitalismus* (4. Aufl.). Zürich: edition 8.

Benedikt Hassler, M.A.

studierte Soziologie an der Universität Bern. Seit dem Studienabschluss arbeitet er als wissenschaftlicher Assistent an der Hochschule für Soziale Arbeit, Fachhochschule Nordwestschweiz. Seine primären Interessensgebiete liegen in den Bereichen Arbeitsmarktsoziologie, Arbeitsintegration und soziale Ungleichheit.

Kontakt: benedikt.hassler@fhnw.ch