

Prof. Dr. Irene Gerlach | Dr. Regina Ahrens | Inga Laß M.A. |  
Henning Heddendorp M.A.

## **Die Bedeutung atypischer Beschäftigung für zentrale Lebensbereiche**

### **Policy Brief**

Münster, Juni 2015

Forschungszentrum  
Familienbewusste Personalpolitik  
Westfälische Wilhelms-Universität Münster  
Hittorfstr. 17  
D 48149 Münster

Telefon: 0251 – 83 28440  
Telefax: 0251 – 83 28445  
Web: [www.ffp.de](http://www.ffp.de)

## Inhalt

1	Einleitung .....	1
2	Das Studiendesign .....	2
3	Ergebnisse und Schlussfolgerungen der Studie .....	3
3.1	Empfehlung 1: Politische Maßnahmen müssen differenziert ausgerichtet werden – Atypisch ist nicht gleich atypisch .....	3
3.2	Empfehlung 2: Atypische Beschäftigung als freiwillige Vereinbarkeitslösung kritisch hinterfragen .....	6
3.3	Empfehlung 3: Individuelle und gesellschaftliche Folgekosten stärker in den Blick nehmen .....	8
3.4	Schlusswort .....	10
4	Literaturverzeichnis .....	11

## 1 Einleitung

In den letzten Jahrzehnten haben atypische Beschäftigungsverhältnisse – gemeint sind befristete Beschäftigung, Teilzeitbeschäftigung, geringfügige Beschäftigung sowie Zeitarbeit – aufgrund wirtschaftlicher sowie politisch-rechtlicher Entwicklungen eine starke Zunahme zu verzeichnen. So ist der Anteil der atypisch Beschäftigten an allen Erwerbstätigen zwischen 1991 und 2012 von 13 % auf 22 % bzw. knapp 8 Millionen Personen gestiegen (Statistisches Bundesamt 2013). Atypische Beschäftigungsverhältnisse trugen damit zu gut 75 % zum Gesamtwachstum abhängiger Beschäftigung in diesem Zeitraum bei. Die wissenschaftliche und politische Bewertung dieser Entwicklung kann allerdings aus unterschiedlichen Blickwinkeln erfolgen. Es lassen sich neben den positiven Erwartungen, die mit der Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse verbunden sind (Überwindung struktureller Arbeitslosigkeit z.B. durch Befristung von Arbeitsverhältnissen, größere zeitliche Freiräume bspw. für Kinderbetreuungsaufgaben), auch Schattenseiten gegenüber der Beschäftigung im Normalarbeitsverhältnis erkennen. In der wissenschaftlichen und populärwissenschaftlichen Debatte wird zunehmend auf die „Prekaritätsrisiken“ (Keller et al. 2011) atypischer Beschäftigungsformen, wie ein unzureichendes Einkommen, eine mangelnde soziale Sicherung und geringere Beschäftigungsstabilität und -fähigkeit hingewiesen. Je nach Beschäftigungsform und konkreter vertraglicher Ausgestaltung können diese Prekaritätsrisiken unterschiedlich stark ausgeprägt sein und miteinander kumuliert auftreten.

Während die Folgen atypischer Beschäftigung für die ökonomische bzw. berufliche Lebenssituation, z.B. mit Blick auf Einkommensentwicklung oder Erwerbsverlauf, bereits hohe wissenschaftliche Aufmerksamkeit gefunden haben, fand eine Erweiterung der Perspektive auf die Folgen für den privaten Lebenszusammenhang bisher selten statt. Kern der von der Hans Böckler-Stiftung geförderten Studie war es daher, den Zusammenhängen atypischer Beschäftigung und den Lebensbereichen Partnerschaft & Familie sowie Soziale Netzwerke & Gesellschaftliche Partizipation nachzugehen. Schwerpunkte wurden dabei auf folgende Bereiche gelegt:

- **Trennungsrisiko von Paaren:** Führt atypische Beschäftigung zu einem erhöhten oder verringerten Trennungsrisiko von Ehen und nichtehelichen Lebensgemeinschaften?
- **Kinderbetreuungsarrangements:** Wie beeinflusst atypische Beschäftigung die Zeitverwendung für Kinderbetreuung sowie die Inanspruchnahme externer Kinderbetreuung?
- **Soziale Netzwerke:** Beeinflusst atypische Beschäftigung die Qualität des sozialen Netzwerks im Allgemeinen und des familialen Netzwerks im Speziellen?
- **Mitgliedschaft in Gewerkschaften und Betriebsräten:** Verringert atypische Beschäftigung die Mitgliedschaftsneigung in Gewerkschaften und Betriebsräten?

## 2 Das Studiendesign

Für die Untersuchung der Effekte atypischer Beschäftigung auf zentrale Lebensbereiche bildete das Sozio-oekonomische Panel (SOEP) des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung und TNS Infratest die Datenbasis. Darüber hinaus wurde in Teilen auch die Zusatzerhebung des SOEP „Familien in Deutschland“ (FiD) hinzugezogen. Untersuchungszeitraum sind die Jahre 2001 bis 2012. In die Untersuchung gingen alle Personen im Alter von 18 bis 65 Jahren ein. Neben deskriptiven Auswertungen wurden je nach Fragestellung und Datenverfügbarkeit multivariate Regressionsmodelle im Quer- und Längsschnitt sowie Ereignisanalysen für die Untersuchung herangezogen.

Im Zentrum der Analyse standen die vier atypischen Beschäftigungsformen befristete Beschäftigung, Teilzeitbeschäftigung, Zeitarbeit und geringfügige Beschäftigung. Für die Abgrenzung der Beschäftigungsformen im Datensatz wurden Kombinationen (z.B. befristete Teilzeit) berücksichtigt, um eine überschneidungsfreie Betrachtung zu gewährleisten. Abbildung 1 gibt eine Übersicht über die Operationalisierung der Beschäftigungsformen. Die zentrale Referenzgröße bildete für alle Analysen das Normalarbeitsverhältnis, d.h. die Effekte atypischer Beschäftigung auf die einzelnen Lebensbereiche wurden stets im Vergleich zur Situation von Beschäftigten im Normalarbeitsverhältnis bemessen.

**Abbildung 1: Operationalisierung der Beschäftigungsformen**

<b>1) Normalarbeitsverhältnis</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vollzeit (vereinbarte AZ <math>\geq 35</math> Std.)</li> <li>• Unbefristeter Arbeitsvertrag</li> <li>• keine Zeitarbeit</li> </ul>
<b>2) Befristete Vollzeitbeschäftigung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vollzeit (vereinbarte AZ <math>\geq 35</math> Std.)</li> <li>• Befristeter Arbeitsvertrag</li> <li>• keine Zeitarbeit</li> </ul>
<b>3) Befristete Teilzeitbeschäftigung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teilzeit (vereinbarte AZ <math>&lt; 35</math> Std.), kein Minijob</li> <li>• Befristeter Arbeitsvertrag</li> <li>• keine Zeitarbeit</li> </ul>
<b>4) Unbefristete Teilzeitbeschäftigung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teilzeit (vereinbarte AZ <math>&lt; 35</math> Std.), kein Minijob</li> <li>• Unbefristeter Arbeitsvertrag</li> <li>• keine Zeitarbeit</li> </ul>
<b>5) Zeitarbeit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vollzeit oder Teilzeit, kein Minijob</li> <li>• Unbefristet oder befristet</li> <li>• Zeitarbeit laut Selbstauskunft</li> </ul>
<b>6) Geringfügige Beschäftigung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Minijob (400 €) laut Selbstauskunft</li> <li>• Vereinbarte Wochenarbeitszeit <math>&lt; 30</math> Std.</li> <li>• Nettoeinkommen Vormonat max. 800 €</li> </ul>

### 3 Ergebnisse und Schlussfolgerungen der Studie

Aus den Ergebnissen der Analysen und eines im Rahmen des Projektes veranstalteten Workshops mit Fachexpertinnen und -experten wurden Schlussfolgerungen und Empfehlungen abgeleitet, welche in der Debatte um atypische Beschäftigung bisher nur unzureichende Berücksichtigung gefunden haben. Sie werden in Verbindung mit den zentralen Ergebnissen nachfolgend vorgestellt und diskutiert.

#### 3.1 Empfehlung 1: Politische Maßnahmen müssen differenziert ausgerichtet werden – Atypisch ist nicht gleich atypisch

Ein zentrales Ergebnis der Analysen war die Diversität atypischer Beschäftigung in doppelter Hinsicht: Erstens unterscheiden sich die fünf atypischen Beschäftigungsformen bereits mit Blick auf ihre zahlenmäßige Stärke und strukturelle Zusammensetzung deutlich. Damit verbunden muss zweitens auch bei dem Blick auf die Effekte atypischer Beschäftigung auf die unterschiedlichen Lebensbereiche sehr genau nach Beschäftigungsform, Geschlecht, Partnerschaftsstatus und ggf. weiteren Merkmalen unterschieden werden. Nachfolgend werden zunächst die strukturellen Unterschiede der betrachteten Beschäftigungsformen und im Anschluss die Unterschiede im Zusammenhang mit den vier Bereichen Trennung, Kinderbetreuung, Soziale Netzwerke und Mitgliedschaft in Gewerkschaften und Betriebs- bzw. Personalräten erläutert.

Atypisch Beschäftigte machten in den SOEP-Daten des Jahres 2011 insgesamt 29 % der Beschäftigten aus. Die Anteile der einzelnen atypischen Beschäftigungsformen hieran unterscheiden sich jedoch deutlich: Während eine unbefristete Teilzeitbeschäftigung mit 17 % die häufigste Form atypischer Beschäftigung ist, sind befristet Teilzeitbeschäftigte und Zeitarbeitende mit jeweils ca. 3 % der Beschäftigten besonders selten anzutreffen. Die einzelnen atypischen Beschäftigungsformen unterscheiden sich zudem deutlich hinsichtlich ihrer sozio-demografischen Charakteristika. In Abbildung 2 wurden die typischen Merkmale der Beschäftigungsformen zusammengetragen:

**Abbildung 2: Der „typische“ atypisch Beschäftigte**

	Ge- schlecht	Al- ter	Partnerschafts- status	Bil- dung	Einkom- men	Berufs- status
<b>Normalarbeitsver- hältnis</b>	männlich	42	verheiratet	hoch	hoch	hoch
<b>Befristete Vollzeit</b>	männlich	35	Single	hoch	mittel	mittel
<b>Unbefristete Teilzeit</b>	weiblich	45	verheiratet	mittel	niedrig	niedrig
<b>Befristete Teilzeit</b>	weiblich	35	nichtehel. Le- bensgemein-	hoch	niedrig	mittel
<b>Geringfügige Be- schäftigung</b>	weiblich	42	verheiratet	niedrig	niedrig	niedrig
<b>Zeitarbeit</b>	männlich	39	Partner außer- halb des Haush.	niedrig	mittel	niedrig

Die Abbildung verdeutlicht: Werden die Unterschiede in der **Geschlechterverteilung** betrachtet, so zeigt sich insgesamt eine deutliche Überrepräsentanz von Frauen unter den atypischen Beschäftigten. Allerdings gibt es auch männerdominierte Formen: Unter den befristet Vollzeitbeschäftigten und den Zeitarbeitenden sind mehr als die Hälfte der Befragten männlich. Auch in der **Altersstruktur** unterscheiden sich atypisch Beschäftigte deutlich: Während befristet Vollzeitbeschäftigte und befristet Teilzeitbeschäftigte mit jeweils durchschnittlich rund 35 Jahren die jüngsten Beschäftigten darstellen, sind unbefristet Teilzeitbeschäftigte mit 45 Jahren die älteste Gruppe am Arbeitsmarkt. Die Mehrheit der Beschäftigten in allen atypischen Beschäftigungsformen lebt in einer **Partnerschaft**. Personen ohne Partner finden sich jedoch besonders häufig bei den befristet Vollzeitbeschäftigten und nichteheliche Lebensgemeinschaften bei den befristet Teilzeitbeschäftigten, während geringfügig Beschäftigte und unbefristet Teilzeitbeschäftigte besonders häufig verheiratet sind. Das **Bildungsniveau** ist bei befristet Vollzeitbeschäftigten und befristet Teilzeitbeschäftigten tendenziell höher gegenüber den geringfügig Beschäftigten und Zeitarbeitenden. Der unterschiedliche Stundenumfang der Beschäftigungsformen in Verbindung mit den differierenden Bildungsniveaus und einer mehr oder weniger stark ausgeprägten Lohndiskriminierung sorgen dafür, dass auch das Einkommen zwischen den Formen variiert: Befristet Vollzeitbeschäftigte verdienen generell am meisten, gefolgt von Zeitarbeitenden. Bei den Beschäftigungsformen mit reduziertem Stundenumfang ist das **Einkommen** erwartungsgemäß niedriger, wobei das Einkommen unbefristet Teilzeitbeschäftigter höher liegt als dasjenige befristet Teilzeitbeschäftigter. Geringfügig Beschäftigte bilden per definitionem das Schlusslicht in der Einkommensverteilung. Der **berufliche Status** spiegelt die Einkommens- und Bildungsverteilung wider: Die befristet Vollzeitbeschäftigten finden sich zu einem besonders hohen Anteil in der Gruppe der Angestellten mit hochqualifizierten Tätigkeiten oder sogar umfassenden Führungsaufgaben. Auf der anderen Seite sind geringfügig Beschäftigte und Zeitarbeitende auffällig häufig der Gruppe der un- oder angelernten Arbeiter zuzuordnen.

Die Ergebnisse der Studie verdeutlichen insbesondere die Komplexität des Zusammenhangs zwischen atypischer Beschäftigung und privatem Lebenszusammenhang. Nicht nur die Struktur der einzelnen Beschäftigungsformen unterscheidet sich maßgeblich, sondern auch bei den Effekten atypischer Beschäftigung auf Partnerschaft & Familie sowie Netzwerke & Partizipation zeigte sich Vielschichtigkeit.

Die Analyse des **Trennungsrisikos** von Paaren erfolgte daher nicht nur differenziert nach der jeweiligen Beschäftigungsform der Partnerin und des Partners, sondern auch getrennt nach Partnerschaftsstatus (Ehe bzw. nichteheliche Lebensgemeinschaften). Insgesamt erwiesen sich in den multivariaten Analysen die Effekte der meisten atypischen Beschäftigungsformen als insignifikant. Von den meisten atypischen Beschäftigungsformen geht somit kein maßgeblicher Effekt auf das Trennungsrisiko von Paaren aus. Heraus sticht jedoch ein positiver, d.h. trennungsfördernder Einfluss der Zeitarbeit bei Frauen und Männern in nichtehelichen Lebensgemeinschaften. In Ehen zeigt sich kein signifikanter Effekt. Dies ist ein Anzeichen dafür, dass nichteheliche Lebensgemeinschaften von den Belastungen, die mit einem derartigen Beschäftigungsverhältnis verbunden sind, leichter destabilisiert werden können als Ehen. Hier scheint der höhere Institutionalierungsgrad von Ehen für einen stärkeren Zusammenhalt bei beruflichen Belastungen zu sorgen.

Ein weiteres zentrales Ergebnis der Analysen ist die Tatsache, dass der Effekt atypischer Beschäftigung auf den privaten Lebenszusammenhang nicht nur von der eigenen Beschäftigung,

sondern stets auch von der Beschäftigungsform des Partners abhängt. So haben Analysen spezifischer Erwerbskonstellationen zwischen den Partnern gezeigt, dass der Effekt auf das Trennungsrisiko danach variiert, ob der andere Partner ebenfalls atypisch beschäftigt ist oder aber einem Normalarbeitsverhältnis nachgeht oder einer sonstigen Tätigkeit (z.B. Ausbildung oder Selbständigkeit).

Die Qualität des **sozialen und familialen Netzwerks** wurde in der Studie anhand der Unterstützungsleistungen, die man aus seinem Netzwerk bezieht, untersucht. Das Hauptergebnis der Analysen ist dabei, dass die Unterstützungsleistungen sich gegenüber der konkreten Beschäftigungsform als relativ robust erweisen, d.h. dass die Unterstützungsleistungen kaum von der Beschäftigungsform beeinflusst werden. Dies gilt insbesondere für nichtmonetäre Unterstützungsleistungen, die z.B. vertrauliche Gespräche oder die Unterstützung beim beruflichen Fortkommen umfassen. Mit Blick auf finanzielle Unterstützung aus der Familie zeigen sich deutlichere geschlechtsspezifische Effekte: Bei Frauen fand sich für alle atypischen Beschäftigungsformen eine durchgängig erhöhte Wahrscheinlichkeit, finanzielle Unterstützung von Familienmitgliedern außerhalb des Haushalts zu erhalten. Insgesamt werden die Unterstützungsleistungen aus dem Netzwerk vor allem von soziodemografischen Faktoren wie dem Geschlecht und dem Partnerschaftsstatus beeinflusst. Frauen übernehmen in den allermeisten Familien die Rolle der Kinkeeper – sie sind verantwortlich für die Pflege sozialer Beziehungen nicht nur zu Verwandten, sondern auch zu Freunden und Bekannten. Insofern zeigte sich in den deskriptiven wie auch multivariaten Analysen auch, dass Frauen über mehr soziale Unterstützung im Allgemeinen sowie Unterstützung aus der Familie im Speziellen verfügen.

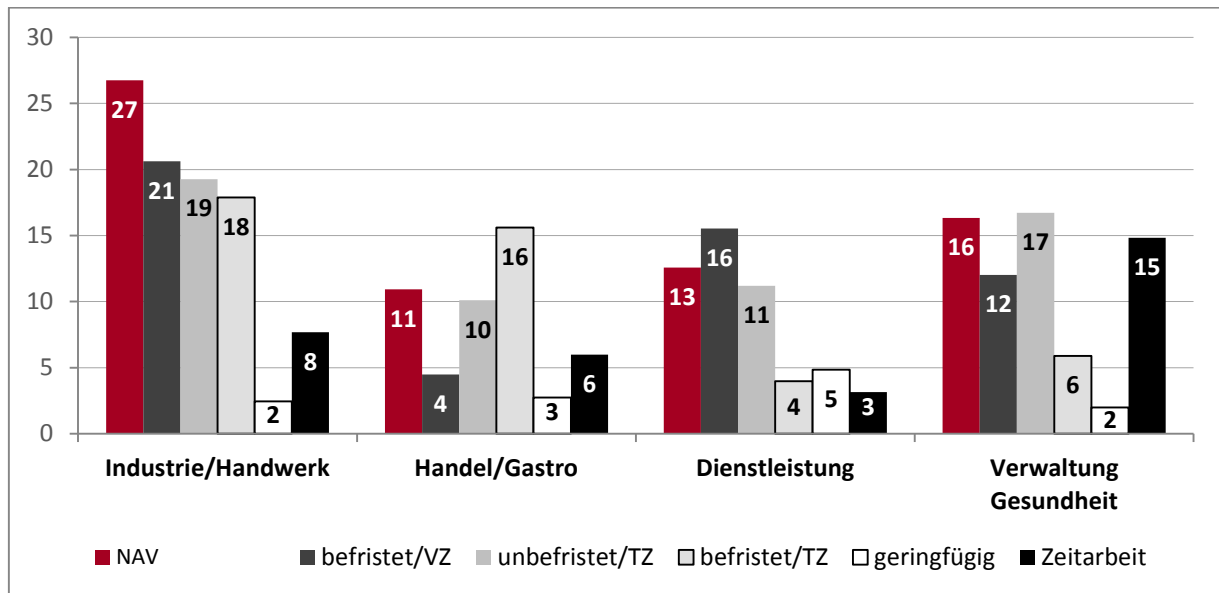
Die Partnerschaftssituation erweist sich in den Analysen als die entscheidendste Stellschraube mit Blick auf die Unterstützung aus dem Netzwerk: Singles verfügen insgesamt über weniger Unterstützung aus dem sozialen Netzwerk als Personen in Partnerschaften. Dafür kommt bei dieser Lebensform und in etwas geringerem Maße bei Personen mit einem Partner/einer Partnerin außerhalb des Haushalts dem familialen Netzwerk eine besonders hohe Bedeutung zu.

Für die **Mitgliedschaft in Gewerkschaften bzw. Betriebs- und Personalräten** hat sich gezeigt, dass atypisch Beschäftigte gegenüber Beschäftigten im Normalarbeitsverhältnis in beiden Mitgliedschaftsformen geringere Organisationsgrade aufweisen. Allerdings sind deutliche Unterschiede hinsichtlich der Beschäftigungsformen zu erkennen. Während die stärksten negativen Effekte bei den geringfügig Beschäftigten erkennbar sind, übt befristete Vollzeitbeschäftigung den geringsten Effekt auf die Mitgliedschaft in Gewerkschaften und Betriebs- bzw. Personalräten aus. Es lässt sich zusammenfassen, dass je größer die Abweichung der Beschäftigungsmerkmale (Befristung, Arbeitsvolumen, soziale Absicherung etc.) vom Normalarbeitsverhältnis ist, desto geringer ist die Mitgliedschaftsbeteiligung der Beschäftigten.

Das Bild fächert sich jedoch weiter auf, betrachtet man die einzelnen Beschäftigungsformen getrennt nach Branche. Der Unterschied zwischen den atypischen Beschäftigungsformen und dem Normalarbeitsverhältnis in den Branchen „Handel/Gastronomie“, „Dienstleistungen“ und „Öffentliche Verwaltung und Gesundheit“ (Abbildung 3) erscheint geringer als in der Branche „Industrie und Handwerk“. Während in einigen Branchen atypische Beschäftigungsformen nur „Randbelegschaften“ darstellen oder nur in kleineren Unternehmen ohne gewerkschaftliche Repräsentation ausgeübt werden, gelten bestimmte Beschäftigungsformen in anderen Bran-

chen und Unternehmen als „normal“ und bilden hier die „Stammebelegschaft“. In diesen Branchen sind die Mitgliedschaftsanteile atypischer Beschäftigter in Relation zu Beschäftigten im Normalarbeitsverhältnis höher, da diese Beschäftigtengruppen hier leichter organisierbar sind.

**Abbildung 3: Mitgliedschaft in Gewerkschaften nach Beschäftigungsformen und Branchen (gewichtet) (2011), Angaben in Prozent**



Zusammenfassend haben die Ergebnisse drei zentrale Unterscheidungslinien in den Vordergrund gestellt, i) die konkrete Beschäftigungsform (und Branche), ii) das Geschlecht und iii) den Partnerschaftskontext. Es hat sich gezeigt, dass diese Unterscheidungslinien bei der Analyse der Zusammenhänge von atypischer Beschäftigung auf die untersuchten Bereiche eine wichtige Rolle spielen und die Effekte aus diesem Grund nicht pauschal interpretiert werden können. Die Bedürfnisse, Motive und Problemlagen von beispielsweise männlichen befristet Beschäftigten einer bestimmten Branche sind oftmals ganz andere, als diejenigen von weiblichen Teilzeitbeschäftigten in einer anderen Branche. Vor diesem Hintergrund müssen politische Maßnahmen zur Verbesserung der Lebensbedingungen atypischer Beschäftigter die unterschiedlichen Motivlagen und Kontextbedingungen der Beschäftigten berücksichtigen.

### 3.2 Empfehlung 2: Atypische Beschäftigung als freiwillige Vereinbarkeitslösung kritisch hinterfragen

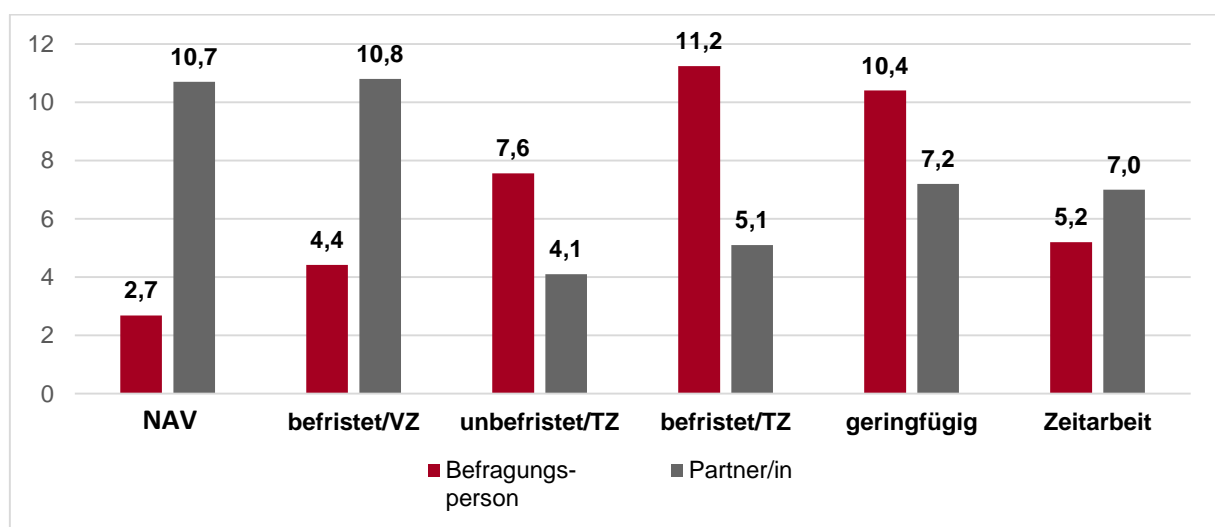
Die einzelnen atypischen Beschäftigungsformen bieten nicht nur vollkommen unterschiedliche Arbeitsplatzcharakteristika, sondern werden zudem bereits aus recht unterschiedlichen Motiven aufgenommen. Befristete Beschäftigungen und Zeitarbeit werden ganz überwiegend unfreiwillig übernommen (Kvasnicka/Werwatz 2003; Kraemer/Speidel 2004). Die allermeisten Beschäftigten hoffen auf eine Entfristung ihres Vertrages bzw. auf die Übernahme in die Stammebelegschaft. Viele von ihnen nehmen Arbeitsangebote in diesen Beschäftigungsformen an, um der Alternative Arbeitslosigkeit zu entgehen. Bei Teilzeit- und geringfügiger Beschäftigung sehen die Motive in der Regel anders aus: Insbesondere Frauen wählen diese Beschäftigungsformen häufig bewusst, um durch die so entstehenden zeitlichen Freiräume berufliche



und familiäre Pflichten leichter zu vereinbaren. Wie der Siebte und Achte Familienbericht der Bundesregierung (Dt. Bundestag 2006, 2012) zeigen, kommt dem Faktor Zeit für die Qualität des Familienlebens eine hohe Bedeutung zu. Für Eltern wie für deren Kinder ist es wichtig, dass sie ausreichend Zeit miteinander verbringen können. Auf der anderen Seite ist der Bedarf an externen Betreuungsmöglichkeiten (z.B. Kindertageseinrichtungen, Tageseltern) u.U. höher, je flexibler (und damit unplanbarer) die Arbeitszeitverteilung ist. Atypische Beschäftigung kann in dieser Hinsicht auch unpassende Betreuungsarrangements nach sich ziehen, z.B. wenn die Beschäftigten eine externe Unterstützung benötigen, sich diese aber nicht leisten können.

Wie in Kapitel 3.1 erläutert, sind in den Beschäftigungsformen mit reduzierter Arbeitszeit Frauen überrepräsentiert, während befristete Beschäftigung und Zeitarbeit von Männern dominiert werden. Es lassen sich auch Unterschiede in Verbindung mit dem Partnerschaftsstatus erkennen: Normalbeschäftigte Männer sind zu 59 % verheiratet und nur zur 17 % Singles, während normalbeschäftigte Frauen zu 28 % Singles und nur zu 38 % verheiratet sind. Hier zeigt sich deutlich die unterschiedliche Bedeutung des Normalarbeitsverhältnisses im Lebenszusammenhang von Frauen und Männern: Während normalbeschäftigte Männer zumeist eine Partnerin im Hintergrund haben, die ihnen den Rücken für das berufliche Engagement freihält, ist eine Normalbeschäftigung für Frauen eher dann gegeben, wenn kein (Ehe-)partner vorhanden ist. Dies lassen auch die Ergebnisse zur **Zeitverwendung für die Kinderbetreuung** vermuten: Das Vorhandensein eines Partners bzw. einer Partnerin sowie dessen bzw. deren Erwerbs- und Einkommenssituation spielt eine wichtige Rolle für die Ausgestaltung des Kinderbetreuungsarrangements. Abbildung 4 veranschaulicht die Zeitverwendung für die Kinderbetreuung in der betreuungsintensivsten Zeit, wenn das jüngste Kind unter drei Jahre alt ist. Sie stellt die eigene Zeitverwendung (durchschnittliche Stunden pro Werktag) der/des Befragten mit der des jeweiligen Partners bzw. der jeweiligen Partnerin gegenüber.

**Abbildung 4: Zeitverwendung für Kinderbetreuung (U3) durch Befragungsperson und Partner/in (gewichtet) (2011), Angaben in Stunden/Werktag**



Die Zeitverwendung für die Kinderbetreuung fällt in der von Männern dominierten Normalbeschäftigung mit durchschnittlich 2,7 Stunden am geringsten aus, da in dieser Beschäftigtengruppe in erster Linie die – in der Regel weiblichen – Partner/innen mit knapp 11 Stunden den

Großteil der Kinderbetreuung leisten. Eine ähnliche Verteilung zeigt sich in der Gruppe der befristet Vollzeitbeschäftigten. In der eher weiblich dominierten Gruppe der befristet Teilzeitbeschäftigten ist eine gegensätzliche Konstellation zu erkennen. Während diese Beschäftigtengruppe durchschnittlich 11,2 Stunden für die Kinderbetreuung verwendet, leisten die Partner/innen nur ca. fünf Stunden. Diese Verteilung lässt sich auch bei den unbefristet Teilzeitbeschäftigten und den geringfügig Beschäftigten erkennen. Für die überwiegend männlichen Zeitarbeitenden zeigt sich ein relativ geringer Unterschied innerhalb der Partnerschaft. Die Analysen der Zeitverwendung für Kinderbetreuung atypischer Beschäftigter im Vergleich zu Beschäftigten im Normalarbeitsverhältnis bestätigen, dass besonders in den Beschäftigungsformen, welche größere zeitliche Freiräume bieten (v.a. Teilzeitbeschäftigung und geringfügige Beschäftigung) vor allem Frauen mehr Zeit in die Kinderbetreuung investieren. Dass atypisch Beschäftigte mit geringerem Erwerbsarbeitsumfang mehr Zeit für die Kinderbetreuung aufwenden, gilt zwar auch für Väter, aber bei den Müttern konnten weitaus deutlichere Effekte festgestellt werden. Dies macht deutlich, dass die Erwerbskonstellation, in welcher der Mann im Normalarbeitsverhältnis und die Frau in Teilzeit oder geringfügig beschäftigt ist, als Strategie zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bewusst gewählt wird.

Die Ergebnisse zur Zeitverwendung für die Kinderbetreuung unterstreichen den ambivalenten Charakter von atypischer Beschäftigung: Einerseits bieten Formen mit reduzierter Stundenzahl mehr Zeitsouveränität und Flexibilität, die für eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf nutzbar gemacht werden können. Dem stehen jedoch andererseits die damit – auch vor dem Hintergrund hoher Trennungs- und Scheidungsquoten – verbundenen hohen Prekaritätsrisiken gegenüber, die sich insbesondere auch langfristig in einer mangelnden Absicherung der Beschäftigten manifestieren. Daher ist die Freiwilligkeit und Notwendigkeit atypischer Beschäftigung kritisch zu hinterfragen. Denn so lange die Möglichkeit, Familienarbeit mit einer Beschäftigung und Karriere im Normalarbeitsverhältnis zu verbinden, aufgrund fehlender Kinderbetreuungsmöglichkeiten oder mangelnden betrieblichen Familienbewusstseins nicht gegeben ist, stellt eine Reduktion des Erwerbsumfangs eine der wenigen Handlungsmöglichkeiten v.a. für Mütter dar. Die langfristigen ökonomischen und sozialen Einbußen werden hierbei oft in Kauf genommen, weil Alternativen fehlen und weil sich viele Frauen über die Folgekosten zudem gar nicht im Klaren sind. Wenn atypische Beschäftigungsformen oberflächlich gesehen freiwillig angetreten werden, so stecken doch häufig strukturelle Zwänge hinter ihrer Ausübung. Politische Maßnahmen sollten aus diesem Grund darauf abzielen, Rahmenbedingungen für atypische Beschäftigung als tatsächlich freiwillig gewählte Vereinbarkeitsstrategie zu ermöglichen im Gegensatz zur atypischen Beschäftigung als alternativlose Erwerbsform für Frauen. Angesichts der Tatsache, dass junge Väter heute gern ihre Arbeitszeit zugunsten der Kinderbetreuung reduzieren würden (Gerlach et al. 2014), bieten sich hier neue Chancen für innovative Lösungen. Gerade in Anbetracht der demographischen Entwicklung können diese dazu beitragen, dass Familien ihre gesellschaftlich wichtigen Funktionen möglichst ungehindert erfüllen können.

### **3.3 Empfehlung 3: Individuelle und gesellschaftliche Folgekosten stärker in den Blick nehmen**

Doch was bedeutet die Zunahme atypischer Beschäftigung aus individueller und gesamtgesellschaftlicher Perspektive? Für die zunehmende Verbreitung sowie die strukturellen Folgen atypischer Beschäftigungsverhältnisse wird auf Seiten der Unternehmen in erster Linie auf die gestiegenen Anpassungs- und Flexibilitätsbedarfe sowie auf teilweise niedrigere Lohnkosten

hingewiesen. Als Gründe für das zunehmende Interesse an atypischer Beschäftigung auf Seiten der Beschäftigten werden ein höherer persönlicher Flexibilitätsbedarf und die zunehmende Notwendigkeit der Überbrückung von Arbeitslosigkeit angeführt (Neubäumer/Tretter 2008). Aus volkswirtschaftlicher und arbeitsmarktpolitischer Sicht werden die Folgen atypischer Beschäftigung für Unternehmen und Beschäftigte damit insgesamt eher positiv bewertet. Dem stehen die zunehmend häufiger diskutierten Prekaritätsrisiken (geringes Einkommen und unvollständige soziale Absicherung, geringere Beschäftigungsstabilität und -fähigkeit) gegenüber, welche sich negativ auf die individuellen Einkommens- und Erwerbsverläufe der Beschäftigten auswirken.

Wie die Ergebnisse gezeigt haben, können mit der Zunahme atypischer Beschäftigung neben den individuellen Prekaritätsrisiken auch volkswirtschaftliche und soziale „Folgekosten“ einhergehen. So ist beispielsweise eine geringere Beziehungsstabilität von Partnerschaften in Verbindung mit Zeitarbeit sowohl aus individueller als auch aus gesamtgesellschaftlicher Sicht nicht begrüßenswert. Für das Individuum stellen Partnerschaft und Familie primäre soziale Beziehungen dar, deren Bedeutung u.a. für dessen Wohlbefinden vielfach belegt ist (Pollmann-Schult 2013; Gatermann/Kohl 2012). Insofern stellt die Trennung vom Partner aus individueller Sicht eines der belastendsten Ereignisse im Lebenslauf dar. Doch neben den unmittelbaren Folgen für das Wohlbefinden zieht eine Trennung auch langfristige, einschneidende ökonomische Konsequenzen nach sich, insbesondere, wenn zuvor in atypischer Beschäftigung oder gar nicht gearbeitet wurde. Dies trifft nach wie vor in erster Linie auf weibliche Beschäftigte zu, die atypische Beschäftigungen häufig aufnehmen, um ausreichende zeitliche Freiräume für die Erbringung von familialen Aufgaben (z.B. Kindererziehung und Pflege) sicherzustellen. Für sie ergibt sich hieraus eine Abhängigkeit vom Partner und damit einhergehend eine geringe Absicherung im Falle einer Trennung. Weiterhin haben die Untersuchungen zu den Unterstützungsleistungen ergeben, dass atypisch beschäftigte Frauen in erhöhtem Maße finanzielle Unterstützung von Familienmitgliedern außerhalb des Haushalts erhalten, was ihre finanzielle Abhängigkeit unterstreicht. Darüber hinaus wirken sich die negativen Folgen einer Trennung auch auf die Unterstützung des sozialen Netzwerks aus, da der Partner bzw. die Partnerin die wichtigste Bezugsperson für Unterstützungsleistungen im sozialen Netzwerk darstellt, wie die Ergebnisse zu den Zusammenhängen atypischer Beschäftigung und sozialer Netzwerke verdeutlicht haben. Die Einbindung in soziale Netzwerke gilt als wichtiger Gradmesser für sozialen Zusammenhalt, Solidarität und Integration. Mangelnde Integration bzw. soziale Isolation stellen ein Defizit dar, das psychische und physische Vorgänge negativ beeinflusst (Hollstein 2001). Der Aufbau und die Festigung sozialer Netzwerke haben damit einen hohen individuellen und gesellschaftlichen Wert. Langfristig betrachtet rufen atypische Beschäftigungsformen aufgrund der geringeren Erwerbsbeteiligung, diskontinuierlichen Erwerbsbiographien sowie des tendenziell geringeren Einkommens ein erhöhtes Risiko von Altersarmut hervor (Trischler 2012). Neben den individuellen Folgen verursacht dies sowohl volkswirtschaftlich als auch sozialpolitisch Folgekosten. Diese können angesichts der demografischen Entwicklung und einer damit einhergehenden „alternden Gesellschaft“ verstärkt werden, wenn die Zahl der Leistungsempfänger und -empfängerinnen steigt, aber die Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme aufgrund ertragsschwacher oder nicht versicherungspflichtiger Arbeitsverhältnisse in Verbindung mit einem wachsenden Fachkräftemangel nicht nachhaltig gestaltet wird (Klammer 2013).

Im Hinblick auf die Mitgliedschaft in Gewerkschaften und Betriebs- bzw. Personalräten sind ebenfalls Herausforderungen erkennbar: Atypisch Beschäftigte stellen neue Zielgruppen für Gewerkschaften dar, denn noch immer verweist ihre Mitgliederstruktur auf eine historische Verwurzelung in der industriellen Kernbelegschaft (Ebbinghaus, Bernhard/Göbel, Claudia/Koos, Sebastian 2008; Schnabel 2005). Darüber hinaus sind atypisch Beschäftigte für Gewerkschaften schwerer erreichbar, weil diese Beschäftigtengruppen überwiegend in schwer organisierbaren Sektoren oder kleineren Unternehmen beschäftigt sind (Ebbinghaus 2006). Hieraus folgt, dass sich Gewerkschaften – zumindest in einigen Branchen – noch stärker als bisher auf diese Beschäftigungsgruppen einstellen müssen, damit atypisch Beschäftigte motiviert werden, sich in der betrieblichen Mitbestimmung zu engagieren. Ein generelles Absinken der Mitgliedschaftsanteile in Gewerkschaften und besonders die Vernachlässigung bestimmter Beschäftigungsgruppen ist gesamtgesellschaftlich nicht zielführend, da auf diese Weise ein Ungleichgewicht zwischen Arbeitgebenden- und Arbeitnehmendenvertretungen entstehen kann, welches die betriebliche Mitbestimmung in Deutschland insgesamt schwächt.

### **3.4 Schlusswort**

In welche Richtung sollte die Reise in politischer Hinsicht gehen? Vor dem Hintergrund der häufig bestehenden Alternativlosigkeit kann es nicht darum gehen, atypische Beschäftigung von heute auf morgen abzuschaffen bzw. zu verbieten. Politik und Recht müssen jedoch stärker als bisher echte Wahlmöglichkeiten zwischen unterschiedlichen Beschäftigungsformen schaffen. Dies beinhaltet auch eine bessere Aufklärung Beschäftigter über die ökonomischen Risiken der Beschäftigungsformen sowie die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch im Normalarbeitsverhältnis, z.B. durch den weiteren Ausbau von (qualitativ hochwertigen) Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Atypische Beschäftigung – mit all ihren Chancen und Risiken – muss zu einer unter mehreren realistischen Optionen werden, zwischen denen Beschäftigte informiert wählen können. In diesem Zusammenhang dürfen auch die gesamtgesellschaftlichen Folgen, die mit einer weiteren Zunahme atypischer Beschäftigung verbunden sind, nicht aus dem Blickfeld geraten.

## 4 Literaturverzeichnis

Deutscher Bundestag (2006): Siebter Familienbericht. Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit. Perspektiven für eine lebenslaufbezogene Familienpolitik. BT-Drucksache 16/1360. Berlin, zuletzt geprüft am 10.02.2015.

Deutscher Bundestag (2012): Achter Familienbericht: Zeit für Familie - Familienzeitpolitik als Chance einer nachhaltigen Familienpolitik. BT-Drucksache 17/9000, zuletzt geprüft am 10.02.2015.

Ebbinghaus, Bernhard (2006): Reforming Early Retirement in Europe, Japan and the USA. In: *Oxford University Press*, zuletzt geprüft am 10.02.2015.

Ebbinghaus, Bernhard/Göbel, Claudia/Koos, Sebastian (2008): Mitgliedschaft in Gewerkschaften. Inklusions- und Exklusionstendenzen in der Organisation von Arbeitnehmerinteressen in Europa. In: *Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung* Nr. 111, 2008.

Gatermann, Dörthe; Kohl, Steffen (2012): Wenn Familie eine Stütze ist. Partnerschaft und Kinder wirken positiv auf die Zufriedenheit. In: *WZB Mitteilungen* (135), S. 50–51, zuletzt geprüft am 10.02.2015.

Gerlach, Irene/Laß, Inga/Heddendorp, Henning (2014): Vater sein in Nordrhein-Westfalen. Ergebnisse einer Studie, zuletzt geprüft am 10.02.2015.

Hollstein, Betina (2001): Grenzen sozialer Integration. Zur Konzeption informeller Beziehungen und Netzwerke. Opladen.

Keller, Berndt; Schulz, Susanne; Seifert, Hartmut (2011): Atypische Beschäftigung und soziale Risiken. Entwicklung, Strukturen, Regulierung ; Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Wirtschafts- und Sozialpolitik (WISO Diskurs Expertisen und Dokumentationen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik).

Klammer, Ute (2013): Gleichstellungspolitik als Baustein von Demografiepolitik und (Teil-) Antwort auf den Fachkräftemangel. In: Hüther, M./Naegele, G.: *Demografiepolitik*, S. 299–314.

Kraemer, Klaus; Speidel, Frederic (2004): Prekäre Leiharbeit. Zur Integrationsproblematik einer atypischen Beschäftigungsform. In: Vogel, Berthold/Promberger, Markus/Weinkopf, Claudia. *Leiharbeit*, S. 119–153.

Kvasnicka, Michael; Werwatz, Axel (2003): Arbeitsbedingungen und Perspektiven von Zeitarbeitern. Wochenbericht des DIW Berlin 46/03. Online verfügbar unter [http://www.diw.de/deutsch/wb\\_46/03\\_arbeitsbedingungen\\_und\\_perspektiven\\_von\\_zeitarbeitern/31133.html](http://www.diw.de/deutsch/wb_46/03_arbeitsbedingungen_und_perspektiven_von_zeitarbeitern/31133.html).

Neubäumer, Renate; Tretter, Dominik (2008): Mehr atypische Beschäftigung aus theoretischer Sicht. In: *Industrielle Beziehungen* 15 (3), S. 256–278, zuletzt geprüft am 05.02.2015.

Pollmann-Schult, Matthias (2013): Elternschaft und Lebenszufriedenheit in Deutschland. In: *Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft* 38 (1), S. 59–84, zuletzt geprüft am 10.02.2015.

Schnabel, Claus (2005): Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände: Organisationsgrade, Tarifbindung und Einflüsse auf Löhne und Beschäftigung. Diskussionspapiere. Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Lehrstuhl für Arbeitsmarkt- und Regionalpolitik, (34).

Statistisches Bundesamt (2013): Atypische Beschäftigung sinkt 2012 bei insgesamt steigender Erwerbstätigkeit. Wiesbaden. Online verfügbar unter <http://www.presseportal.de/pm/32102/2544063/atypische-beschaefigung-sinkt-2012-bei-insgesamt-steigender-erwerbstaetigkeit>, zuletzt geprüft am 22.01.2015.

Trischler, Falko (2012): Auswirkungen diskontinuierlicher Erwerbsbiografien auf die Rentenanwartschaften. In: *WSI Mitteilungen* 1/2008 (4), S. 253–261, zuletzt geprüft am 10.02.2015.