

Wolfram Brehmer und Hartmut Seifert

Sind atypische Beschäftigungsverhältnisse prekär? Eine empirische Analyse sozialer Risiken

Atypische Beschäftigungsformen gewinnen an Bedeutung. Mehr als ein Drittel aller Beschäftigten arbeitet entweder befristet, mit einem Teilzeitvertrag, geringfügig oder als Leiharbeiter. An dieser Expansion hat sich eine Debatte über qualitative Aspekte atypischer Beschäftigungsformen entzündet. Sie werden als prekär und als inferior im Vergleich zu Normalarbeitsverhältnissen eingestuft. Zuweilen verschwimmen die Grenzlinien zwischen atypisch und prekär in synonyme Gleichsetzung. Diese Unklarheiten haben damit zu tun, dass der Prekaritätsbegriff schillernd ist, unterschiedlich ausgelegt und operationalisiert wird. Vor diesem Hintergrund untersucht der vorliegende Beitrag empirisch, ob und in welchem Maße sich die sozialen Risiken zwischen atypischer Beschäftigung und Normalarbeitsverhältnissen unterscheiden.

Die empirische Analyse, basierend auf Daten des Sozio-ökonomischen Panels, stellt Leiharbeit, befristete und geringfügige Beschäftigungsverhältnisse sowie Teilzeitarbeit unbefristeter Vollzeitbeschäftigung vergleichend gegenüber. Die Merkmale Befristung und reduzierte Arbeitszeit werden in kombinierter Form untersucht. Soziale Risiken bzw. Prekaritätsrisiken werden mithilfe der drei Kriterien Lohn, Beschäftigungsstabilität und Beschäftigungsfähigkeit überprüft. Zur Bewertung von Einkommen bietet sich die Niedriglohnschwelle an, die, internationalen Gepflogenheiten entsprechend, bei weniger als zwei Drittel des Medianlohns verortet wird. Beschäftigungsstabilität wird an dem Kriterium Arbeitslosigkeit überprüft. Das nur schwierig zu operationalisierende Kriterium Beschäftigungsfähigkeit wird über die Teilnahme an Maßnahmen zur betrieblichen Weiterbildung abgebildet.

Die Panelanalysen, die für den Zeitraum 1989 bis 2007 getrennt für Männer und Frauen durchgeführt werden, bestätigen die Vermutung, dass atypisch Beschäftigte höheren Prekaritätsrisiken als vergleichbare Beschäftigte mit Normalarbeitsverhältnis ausgesetzt sind. Dieser grundsätzliche Befund gilt jedoch nicht im gleichen Maße für alle der hier getesteten Kriterien und Beschäftigungsformen. Die deutlichsten Benachteiligungen gegenüber dem Normalarbeitsverhältnis bestehen beim Lohn. Dieses Ergebnis gilt für alle Formen atypischer Beschäftigung. Allerdings zeigen die Schätzungen unterschiedlich große Lohnabstände zum Normalarbeitsverhältnis. Besonders ausgeprägt fällt die Differenz für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse aus. Geringer ist der Lohnabstand bei Leiharbeit. Bei den anderen Formen atypischer Beschäftigung lässt sich nicht eindeutig identifizieren, welches der beiden Kriterien, die reduzierte Arbeitszeit oder die Befristung, die Lohn Differenz stärker beeinflussen. Die Schätzergebnisse zeigen abgesehen vom Vorzeichen kein einheitliches Muster, das durchgängig die Lohnunterschiede von Männern und Frauen durchzieht.

Differenzierter fallen die Ergebnisse in Hinblick auf die Beschäftigungsstabilität aus. Nur befristet Beschäftigte, sei es in Vollzeit- oder in Teilzeitarbeit, und Leiharbeiter sind von einem vergleichsweise größeren Stabilitätsrisiko betroffen. Bei diesen beiden Beschäftigtengruppen kumulieren die Prekaritätsrisiken. Ein höheres Lohnrisiko geht einher mit geringerer Beschäftigungsstabilität. Die Schätzergebnisse für unbefristet Teilzeitbeschäftigte weisen kein höheres Beschäftigungsrisiko aus. Für die Beschäftigungsstabilität von atypisch Beschäftigten kommt dem Befristungsmerkmal eine gewichtigere Rolle zu als dem Kriterium der reduzierten Arbeitszeit.

Die Schätzergebnisse lassen ferner erkennen, dass, anders als bei dem Merkmal der Beschäftigungsstabilität, der Zugang zur beruflichen Weiterbildung nicht unabhängig von der Dauer der Arbeitszeit ist. Teilzeitbeschäftigte und geringfügig Beschäftigte haben geringere Chancen auf Teilnahme an beruflicher Weiterbildung als Beschäftigte im Normalarbeitsverhältnis. Für befristet Vollzeitbeschäftigte und Leiharbeiter zeigt sich hingegen keine eingeschränkte Weiterbildungsteilnahme.

Insgesamt verweisen die Schätzergebnisse auf heterogene Prekaritätsrisiken der untersuchten Formen atypischer Beschäftigung. Zum einen indizieren nicht alle der hier untersuchten Merkmale für alle Beschäftigungsformen höhere Prekaritätsrisiken als bei Normalarbeitsverhältnissen. Die sozialen Risiken kumulieren dann in besonderem Maße, wenn sich Merkmale atypischer Beschäftigung, wie Befristung und reduzierte Arbeitszeit, überlagern. Zum anderen unterscheiden sich bei gleichen Vorzeichen die Risikograde. Entsprechend differenziert sind die Ergebnisse zu interpretieren. Auch wenn die Schätzergebnisse auf höhere soziale Risiken der untersuchten Formen atypischer Beschäftigung hinweisen, kann die Mehrheit dieser Beschäftigungsverhältnisse nach den hier analysierten Merkmalen nicht als prekär bezeichnet werden. Ebenso wenig impliziert die Untersuchung, dass Normalarbeitsverhältnisse frei von Prekaritätsrisiken sind.