# Atypische Beschäftigung in Europa

## Auswertung der Europäischen Arbeitskräftestichprobe

Günther Schmid und Johannes Wagner*

*Günther Schmid ist Emeritus Direktor am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) und Professor a.D. für Ökonomische Theorie der Politik an der Freien Universität Berlin (FUB); Johannes Wagner ist Student im M.Sc. Statistik an der Humboldt Universität Berlin*

E-mail: guenther.schmid@wzb.eu;gues@guentherschmid.de;jwagner212@gmail.com

**Zusammenfassung**

Die folgenden Datenauswertungen entstanden in Zusammenhang mit den empirischen Analysen zu Günther Schmids Publikation „Europa in Arbeit: Plädoyer für eine neue Vollbeschäftigung durch inklusives Wachstum“ (Frankfurt a.M./New York, Campus, August 2018). Da die umfangreichen Auswertungen des Datensatzes nicht in vollem Umfang der Publikation beigefügt werden konnten, werden hiermit dem interessierten Publikum ausgewählte Ergebnisse in visualisierter Form und mit kurzen Erläuterungen angeboten. Das Datenmaterial oder zusätzliche Analysen können bei Bedarf zur Verfügung gestellt werden.

# Datensatz

Grundgesamtheit der erhobenen Daten sind die für die Arbeitsbevölkerung repräsentativen Mikrodaten des European Labour Force Survey (ELFS) für die Mitgliedsstaaten der Europäischen Union im Zeitraum von 1998 bis 2016. Der ELFS ist eine umfassende Arbeitskräfteerhebung auf der Grundlage der in privaten Haushalten lebenden Bevölkerung aller Mitgliedstaaten der Europäischen Union. Sie liefert vierteljährliche Ergebnisse zur Beteiligung der Personen ab 15 Jahren am Arbeitsmarkt und zu Personen, die nicht zu den Arbeitskräften zählen, den sogenannten "Inaktiven". Die Arbeitskräfteerhebungen werden europaweit von den nationalen statistischen Ämtern durchgeführt, und die Ergebnisse werden zentral von Eurostat verarbeitet. Die hier verwendeten Daten wurden von Eurostat zur Verfügung gestellt.[1]

Von offiziellen Statistiken abweichend, wurde für die durchgeführten Analysen die Grundgesamtheit der 15- bis 69-Jährigen (üblicherweise 15- bis 64-Jährige) gewählt. Dies ist sinnvoll, um die demografische Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt, insbesondere bei der Inklusion älterer Arbeitnehmer (Vgl. insbesondere Abbildungen 10 und 11), mit abzubilden. Bei Nachfrage, können die Daten auch für die übliche Grundgesamtheit der 15- bis 64-Jährigen zur Verfügung gestellt werden.

[1] Zu den Details der Mikrodaten: http://ec.europa.eu/eurostat/de/web/microdata/european-union-labour-force-survey

Für die Analyse wurden folgende Variablen jeweils nach Land und Jahr zusammengefasst:

- Normalbeschäftigung (abhängig, unbefristet und in Vollzeit)
- Arbeitslosigkeit
- Atypische Beschäftigung als Aggregat von Personen in Teilzeit, befristeter Tätigkeit oder Selbstständigkeit (kontrolliert um Überlappungen)
- Teilzeitbeschäftigung gesamt
  - befristete Teilzeitbeschäftigung
  - unbefristete Teilzeitbeschäftigung
  - selbstständige Teilzeitbeschäftigung
- befristete Beschäftigung gesamt
  - befristete Teilzeitbeschäftigung
  - befristete Vollzeitbeschäftigung
- Selbstständigkeit gesamt
  - Selbstständigkeit ohne Beschäftigte
  - Selbstständigkeit mit Beschäftigten
- Gründe für Teilzeit
- Gründe für Befristung

Alle Mikrovariablen wurden zusätzlich nach folgenden Gruppenmerkmalen unterschieden:

- Geschlecht
- Altersgruppen
- Bildungsstatus
- Branchenzugehörigkeit

# Abbildungsverzeichnis


1 Beschäftigungsquote in atypischen Arbeitsverhältnissen in den Mitgliedstaaten der EU, 1998 und 2016, in Prozent der erwerbsfähigen Bevölkerung (15-69) 9

2 Beschäftigungsquote in atypischen Arbeitsverhältnissen in den Mitgliedstaaten der EU für Männer (links) und Frauen (rechts), 1998 und 2016, in Prozent der erwerbsfähigen Bevölkerung (15-69) . . . . . 10

3 Entwicklung der Beschäftigungskomponenten in den Mitgliedstaaten der EU, 1998 bis 2016, in Prozent der erwerbsfähigen Bevölkerung (15-69) . . . . . 11

4 Entwicklung der Beschäftigungskomponenten für Frauen in den Mitgliedstaaten der EU, 1998 bis 2016, in Prozent der erwerbsfähigen Bevölkerung (15-69) 12

5 Entwicklung der Beschäftigungskomponenten für Männer in den Mitgliedstaaten der EU, 1998 bis 2016, in Prozent der erwerbsfähigen Bevölkerung (15-69) 13

6 Entwicklung der Beschäftigungskomponenten für 15- bis 29-Jährige in den Mitgliedstaaten der EU, 1998 bis 2016, in Prozent der erwerbsfähigen Bevölkerung (15-29) . . . . . 14

7 Entwicklung der Beschäftigungskomponenten für 30- bis 59-Jährige in den Mitgliedstaaten der EU, 1998 bis 2016, in Prozent der erwerbsfähigen Bevölkerung (30-59) . . . . . 15

8 Entwicklung der Beschäftigungskomponenten für 60- bis 69-Jährige in den Mitgliedstaaten der EU, 1998 bis 2016, in Prozent der erwerbsfähigen Bevölkerung (60-69) . . . . . 16

9 Entwicklung der Beschäftigungskomponenten für 15- bis 19-Jährige in Deutschland (EU im Hintergrund), 1998 bis 2016, in Prozent der erwerbsfähigen Bevölkerung (15-19) . . . . . 17

10 Entwicklung der Beschäftigungskomponenten für 60- bis 64-Jährige in Deutschland (EU im Hintergrund), 1998 bis 2016, in Prozent der erwerbsfähigen Bevölkerung (60-64) . . . . . 18

11 Entwicklung der Beschäftigungskomponenten für 65- bis 69-Jährige in Deutschland (EU im Hintergrund), 1998 bis 2016, in Prozent der erwerbsfähigen Bevölkerung (65-69) . . . . . 19
12 Verhältnis von atypischer Beschäftigung zu Normalarbeitsverhältnissen in EU28, von 1998 bis 2016 . . . . . 20
13 Verhältnis von atypischer Beschäftigung zu Normalarbeitsverhältnissen bei 15- bis 29-Jährigen, von 1998 bis 2016 . . . . . 21
14 Verhältnis von atypischer Beschäftigung zu Normalarbeitsverhältnissen bei 30- bis 59-Jährigen, von 1998 bis 2016 . . . . . 22
15 Verhältnis von atypischer Beschäftigung zu Normalarbeitsverhältnissen bei 60- bis 69-Jährigen, von 1998 bis 2016 . . . . . 23
16 Gesamte Beschäftigungsquote in atypischen Arbeitsverhältnissen nach Rangordnung der EU28-Mitgliedstaaten, 2016 . . . . . 24
17 Gesamte Beschäftigungsquote in atypischen Arbeitsverhältnissen nach Rangordnung der EU28-Mitgliedstaaten, 2016 . . . . . 25
18 Beschäftigungsquote in Teilzeitarbeitsverhältnissen (unbefristet, befristet, selbstständig) nach Rangordnung der EU-28 Mitgliedstaaten, 2016 . . . . . 26
19 Beschäftigungsquote in befristeten Arbeitsverhältnissen (Teilzeit oder Vollzeit) nach Rangordnung der EU-28 Mitgliedstaaten, 2016 . . . . . 27
20 Beschäftigungsquote von Selbständigen (in Teilzeit, Vollzeit, mit oder ohne Beschäftigte) nach Rangordnung der EU28-Mitgliedstaaten, 2016 . . . . . 28
21 Der relative Anteil der Komponenten atypischer Beschäftigung der EU28-Mitgliedstaaten; Rangordnung in Hinsicht auf die absoluten TZ-Raten, 2016 30
22 Der relative Anteil der Komponenten atypischer Beschäftigung nach Rangordnung der EU28-Mitgliedstaaten, für Frauen 2016 . . . . . 31
23 Der relative Anteil der Komponenten atypischer Beschäftigung nach Rangordnung der EU28-Mitgliedstaaten, für Männer 2016 . . . . . 32

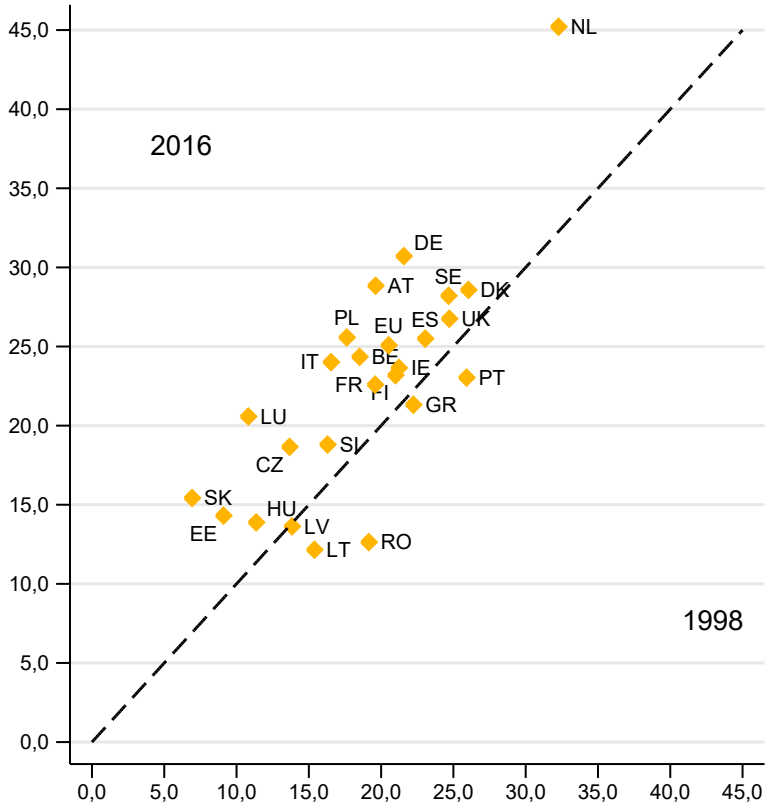
24 Anteil von Beschäftigten in atypischen Arbeitsverhältnissen nach Bildungsgrad im Vergleich zu deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung in Europa 2016 (Differenzen in Prozentpunkten) . . . . . 33
25 Anteil von Beschäftigten in Arbeitsverhältnissen in Teilzeit nach Bildungsgrad im Vergleich zu deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung in Europa 2016 (Differenzen in Prozentpunkten) . . . . . 34
26 Anteil von Beschäftigten in befristeten Arbeitsverhältnissen nach Bildungsgrad im Vergleich zu deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung in Europa 2016 (Differenzen in Prozentpunkten) . . . . . 35
27 Anteil von Beschäftigten in selbstständigen Arbeitsverhältnissen nach Bildungsgrad im Vergleich zu deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung in Europa 2016 (Differenzen in Prozentpunkten) . . . . . 36
28 Anteil von Beschäftigten in atypischen Arbeitsverhältnissen nach Alter im Vergleich zu deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung in Europa 2016 (Differenzen in Prozentpunkten) . . . . . 37
29 Anteil von Beschäftigten in Arbeitsverhältnissen in Teilzeit nach Alter im Vergleich zu deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung in Europa 2016 (Differenzen in Prozentpunkten) . . . . . 38
30 Anteil von Beschäftigten in befristeten Arbeitsverhältnissen nach Alter im Vergleich zu deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung in Europa 2016 (Differenzen in Prozentpunkten) . . . . . 39
31 Anteil von Beschäftigten in selbstständigen Arbeitsverhältnissen nach Alter im Vergleich zu deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung in Europa 2016 (Differenzen in Prozentpunkten) . . . . . 40
32 Die Entwicklung der Gründe (‘Präferenzen’) für Arbeitsverhältnisse in Teilzeit in der EU-28, 2008-2016 . . . . . 41

33 Die Entwicklung der Gründe (‘Präferenzen’) für Arbeitsverhältnisse in Teilzeitzeit in der EU-28 nach Geschlecht: Für Männer (links) und für Frauen (rechts), 2008-2016 . . . . . 42
34 Die Entwicklung der Gründe (‘Präferenzen’) für Arbeitsverhältnisse in Teilzeit in den Niederlanden, 2008-2016 . . . . . 43
35 Die Entwicklung der Gründe (‘Präferenzen’) für Arbeitsverhältnisse in Teilzeit in Deutschland, 2008-2016 . . . . . 44
36 Die Entwicklung der Gründe (‘Präferenzen’) für Arbeitsverhältnisse in Teilzeit in Griechenland, 2008-2016 . . . . . 46
37 Die Entwicklung der Gründe (‘Präferenzen’) für befristete Arbeitsverhältnisse in der EU-28, 2008-2015 . . . . . 47
38 Die Entwicklung der Gründe (‘Präferenzen’) für befristete Arbeitsverhältnisse in der EU-28 für Männer (links) und Frauen (rechts), 2008-2015 . . . . . 48
39 Die Entwicklung der Gründe (‘Präferenzen’) für befristete Arbeitsverhältnisse in den Niederlanden, 2008-2015 . . . . . 49
40 Die Entwicklung der Gründe (‘Präferenzen’) für befristete Arbeitsverhältnisse in Deutschland, 2008-2015 . . . . . 50
41 Die Entwicklung der Gründe (‘Präferenzen’) für befristete Arbeitsverhältnisse in Deutschland für die Altersstufen 15 bis 29 (im Vordergrund) und 30 bis 59 (gestrichelt im Hintergrund), 2008-2015 . . . . . 51
42 Die Entwicklung der Gründe (‘Präferenzen’) für befristete Arbeitsverhältnisse in Griechenland, 2008-2015 . . . . . 52
43 Relativer Anteil einer Kombination von Teilzeit oder befristeter Beschäftigung mit einer Bildungsmaßnahme, 2016 . . . . . 53
44 Anteil einer Kombination von Teilzeit oder befristeter Beschäftigung mit einer Bildungsmaßnahme bei 15- bis 29-Jährigen, 2016 . . . . . 54

45 Anteil einer Kombination von Teilzeit oder befristeter Beschäftigung mit einer Bildungsmaßnahme bei 30- bis 59-Jährigen, 2016 . . . . . 55
46 Anteil unfreiwilliger Teilzeit an den Gründen für eine Beschäftigung in Teilzeit nach Ländern (im Hintergrund und gelb Anteil TZ an erwerbsfähiger Bevölkerung), 2016 . . . . . 56
47 Anteil unfreiwilliger Teilzeit an den Gründen für eine Beschäftigung in Teilzeit nach Ländern und Geschlecht, 2016 . . . . . 57
48 Anteil unfreiwilliger Teilzeit an den Gründen für eine Beschäftigung in Teilzeit nach Ländern und Bildungsgrad, 2016 . . . . . 58

# 1. Entwicklung von atypischer Beschäftigung in Europa

Abbildung 1: Beschäftigungsquote in atypischen Arbeitsverhältnissen in den Mitgliedstaaten der EU, 1998 und 2016, in Prozent der erwerbsfähigen Bevölkerung (15-69)




Das Schaubild vergleicht die Beschäftigungsquoten in atypischen Arbeitsverhältnissen in den Jahren 1998 und 2016 in Mitgliedstaaten der Europäischen Union (EU). Wegen fehlender Daten in 1998 sind die Länder Bulgarien, Kroatien, Malta, Slowakei und Zypern nicht vertreten; das EU-Aggregat enthält hier also nur 23 Mitgliedstaaten. Die Diagonale dient als implizite Zeitachse: Alle Werte auf dieser Linie zeigen an, dass im entsprechenden Land keine Veränderung stattgefunden hat. Werte über der Linie bedeuten einen Anstieg, Werte unter der Linie einen Rückgang.

Atypische Beschäftigung nahm in den meisten Mitgliedstaaten zu. In Deutschland waren 1998 21,6 Prozent der Wohnbevölkerung im Alter von 15 bis 69 Jahren – also gut jede fünfte erwerbsfähige Person – ‘atypisch‘ beschäftigt, d.h. in einem befristeten, teilzeitigen oder selbstständigen Arbeitsverhältnis; in 2016 waren es schon 30,7 Prozent, also fast jede dritte Person. Ein relativer wie absoluter Ausreißer sind die Niederlande: Die atypische Beschäftigungsquote stieg hier von 32,3 Prozent um 12,9 Prozentpunkte auf 45,2 Prozent. Dagegen fiel die atypische Beschäftigungsquote in Rumänien von 19,1 Prozent um 6,5 Prozentpunkte auf 12,6 Prozent.

Die Gegenüberstellung der beiden folgenden Abbildungen zeigt, dass es große Unterschiede zwischen Männern und Frauen gibt. Abgesehen von den Niederlanden, mit einem insgesamt hohem Niveau an atypischer Beschäftigung, sind es (u.a.) in Polen vor allem Männer, die atypisch beschäftigt sind, während dies in Deutschland und Österreich vor allem bei Frauen der Fall ist.

Abbildung 2: Beschäftigungsquote in atypischen Arbeitsverhältnissen in den Mitgliedstaaten der EU für Männer (links) und Frauen (rechts), 1998 und 2016, in Prozent der erwerbsfähigen Bevölkerung (15-69)

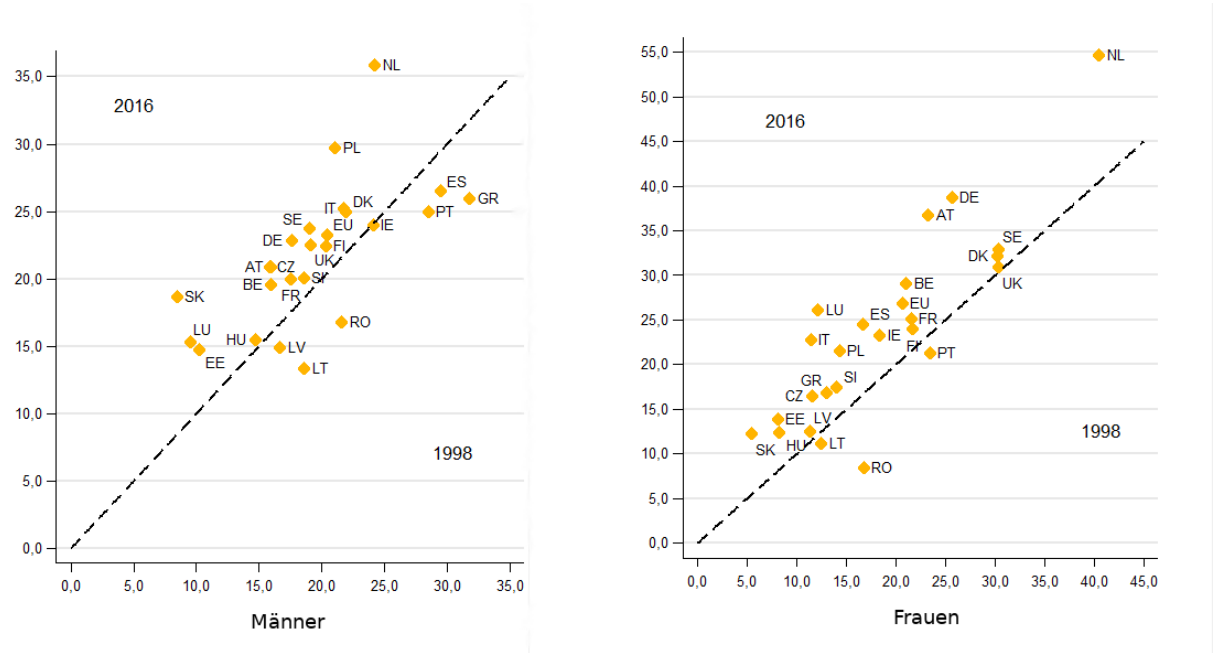
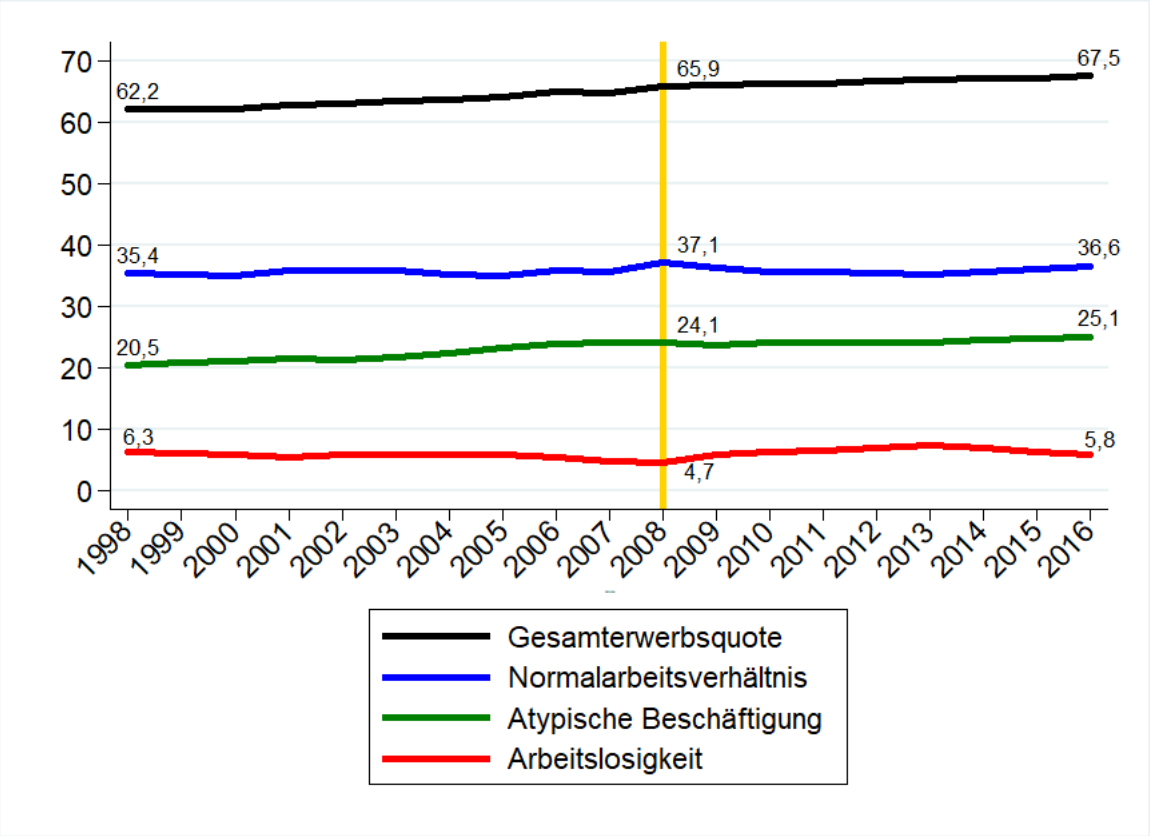


Abbildung 3: Entwicklung der Beschäftigungskomponenten in den Mitgliedstaaten der EU, 1998 bis 2016, in Prozent der erwerbsfähigen Bevölkerung (15-69)

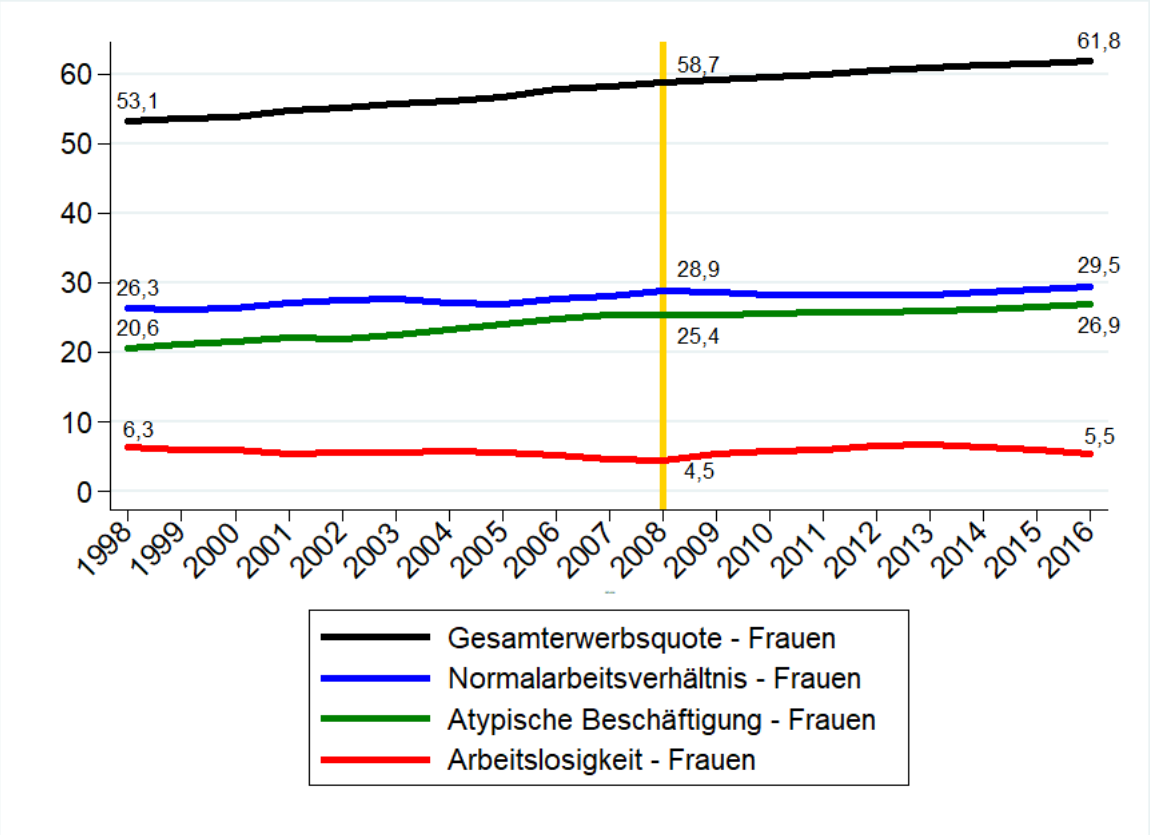



In dem hier beobachteten Zeitraum von 18 Jahren (1998-2016) ist in Europa (EU28) ein kontinuierlicher Anstieg der Erwerbsbeteiligung um 5,3 Prozentpunkte festzustellen, woraus ein steigender Grad der Inklusion zu schließen ist: Mittlerweile beteiligen sich gut zwei Drittel (67,5%, schwarze Kurve) der erwerbsfähigen Bevölkerung in irgendeiner Form am Arbeitsmarkt: sei es im Normalarbeitsverhältnis (36,6%, blaue Kurve), in sogenannter atypischer Beschäftigung (25,%, grüne Kurve) oder als Arbeitslose, die aktiv nach einer Arbeit suchen (5,8%, rote Kurve).

Im Umkehrschluss bedeutet das, dass fast ein Drittel der Erwerbsfähigen in der EU ‘inaktiv‘ ist, d.h., zeitweise nicht oder gar nicht mehr am Erwerbsleben teilnimmt. Dies hat verschiedene Gründe: Für Jugendliche ist Bildung der wichtigste Grund, für junge Erwachsene sind es familiäre Sorgepflichten, und für Ältere entweder Krankheiten oder die Verfolgung eige-

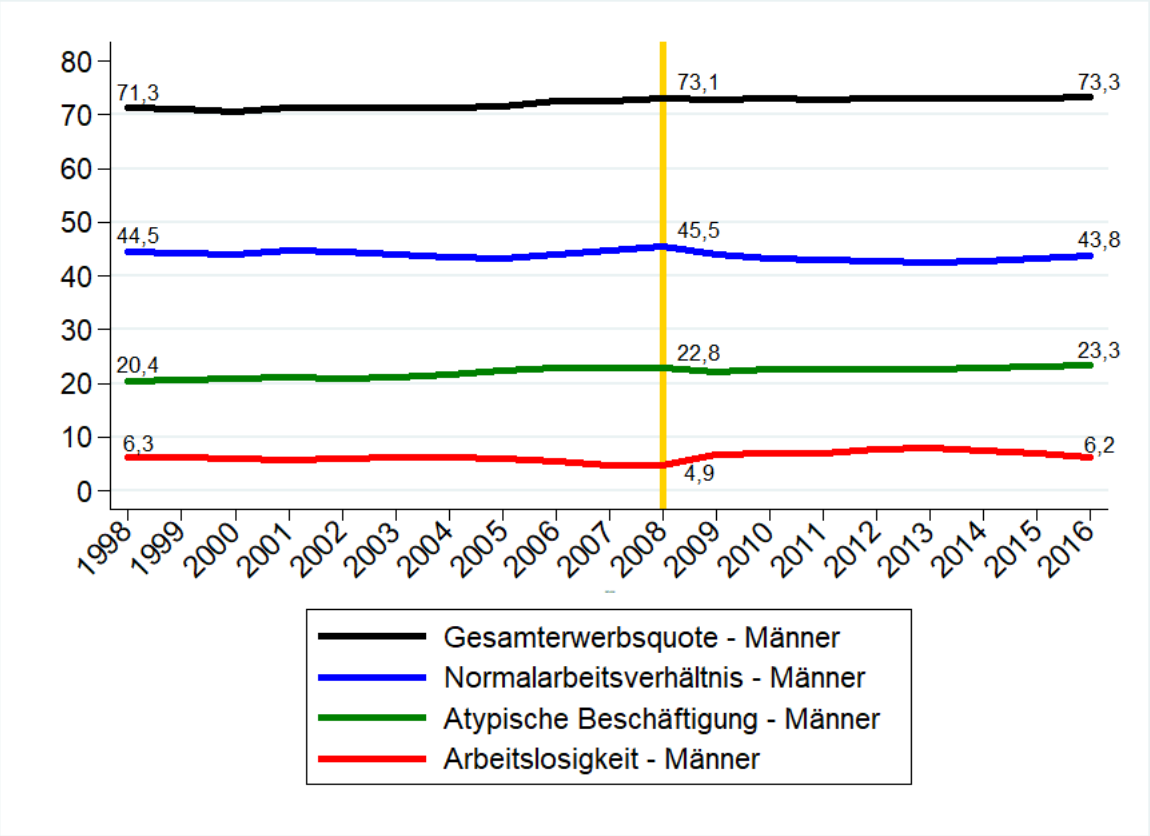
ner Interessen, die man sich im ‘Ruhestand‘ nun leisten kann. Weitere ‘Inaktive‘ sind zwar ‘aktiv‘, verdienen ihr Geld aber informell, d.h. ohne Arbeitsvertrag, oder gar illegal mit ‘Schwarzarbeit‘.

Abbildung 4: Entwicklung der Beschäftigungskomponenten für Frauen in den Mitgliedstaaten der EU, 1998 bis 2016, in Prozent der erwerbsfähigen Bevölkerung (15-69)



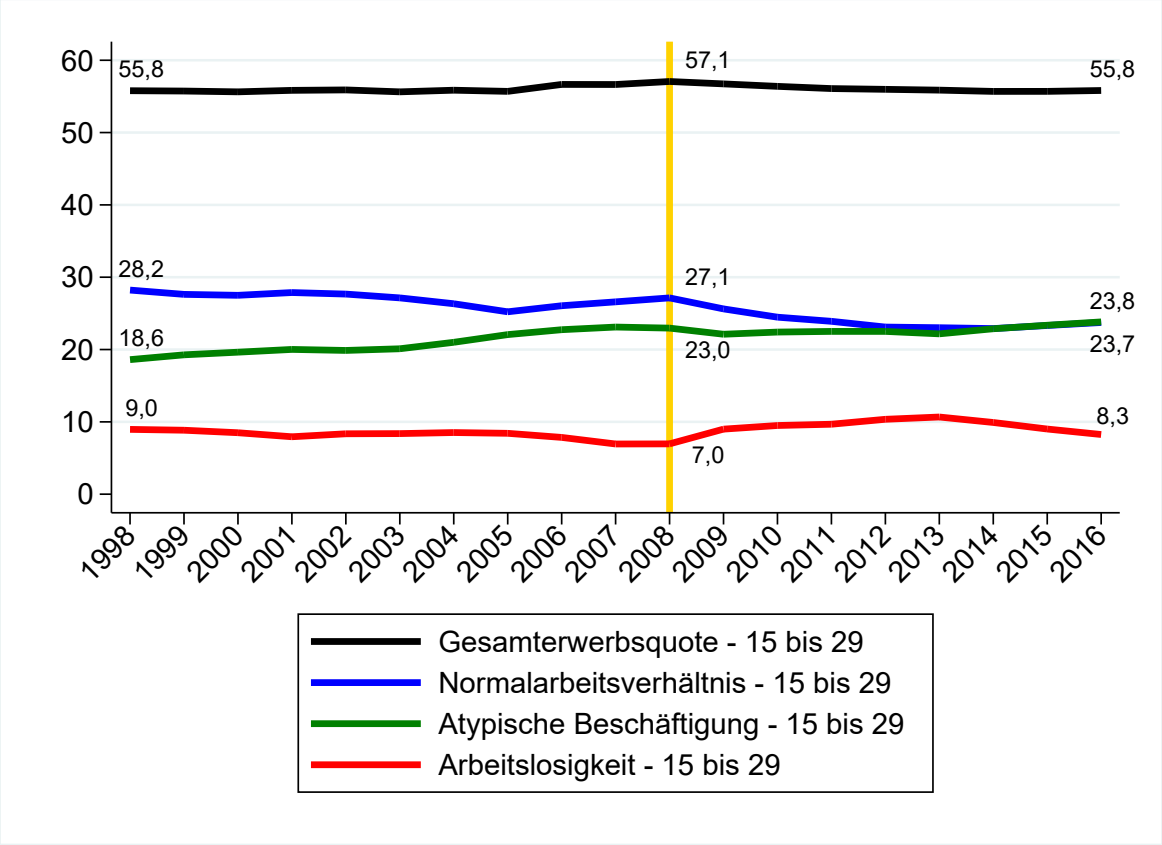

Die Inklusion in den Arbeitsmarkt war in der EU28 bei Frauen ausgeprägter als bei Männern: Ihre Erwerbsbeteiligung stieg von 53,1 Prozent um 8,7 Prozentpunkte auf 61,8 Prozent. Die Zunahme in ‘atypischer‘ Beschäftigung war stärker als bei ‘normaler‘ Beschäftigung; darüber hinaus fiel das Niveau der Frauen-Arbeitslosigkeit leicht. ‘Normale‘ und ‘atypische‘ Beschäftigung halten sich nun bei Frauen beinahe die Waage.

Abbildung 5: Entwicklung der Beschäftigungskomponenten für Männer in den Mitgliedstaaten der EU, 1998 bis 2016, in Prozent der erwerbsfähigen Bevölkerung (15-69)



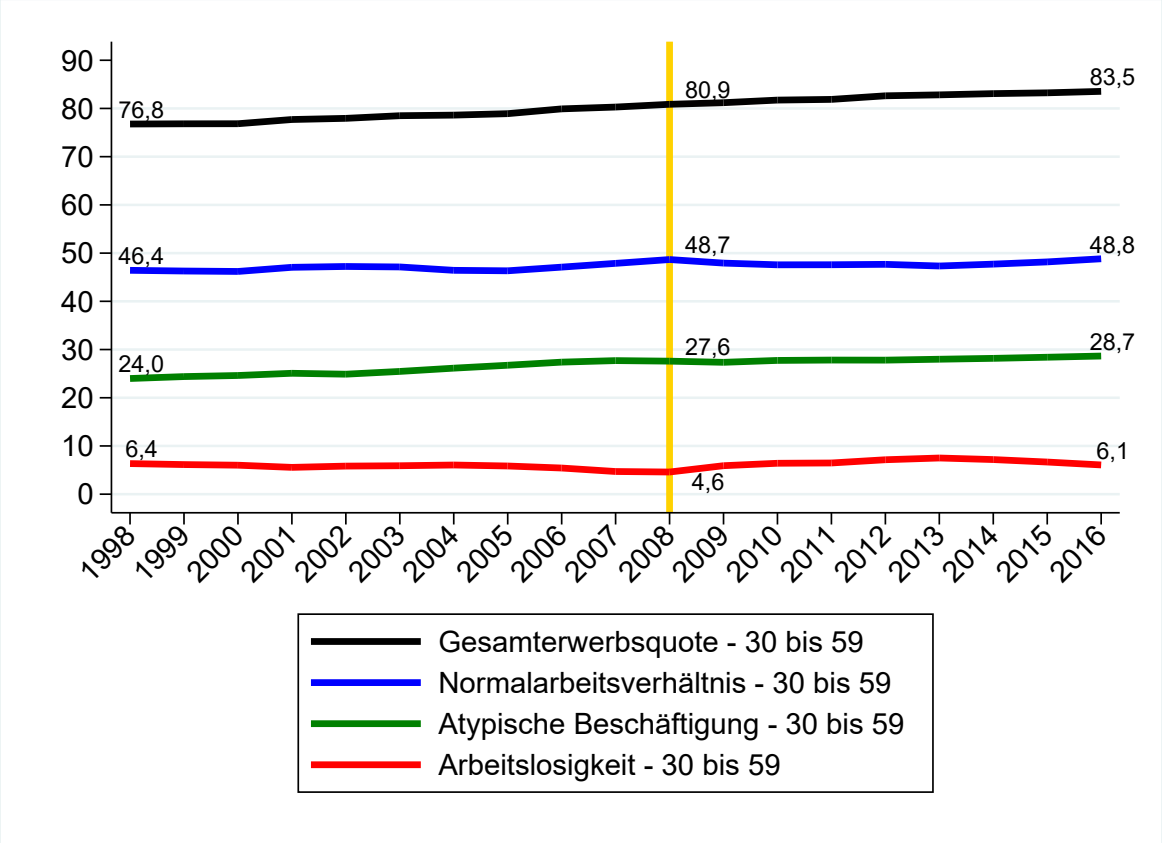

Selbst der Inklusionsgrad der Männer stieg in der EU28 leicht an: Fast drei Viertel der Männer (73,3%) im erwerbsfähigen Alter sind nun ‘aktiv‘ im Arbeitsmarkt beteiligt. Der Anstieg ist aber ausschließlich auf die atypische Beschäftigung zurückzuführen (von 20,4% auf 23,3%, während die Normalbeschäftigung sogar leicht zurückging; von zyklischen Bewegungen abgesehen blieb die Männer-Arbeitslosigkeit auf konstantem Niveau von gut sechs Prozent.

Abbildung 6: Entwicklung der Beschäftigungskomponenten für 15- bis 29-Jährige in den Mitgliedstaaten der EU, 1998 bis 2016, in Prozent der erwerbsfähigen Bevölkerung (15-29)



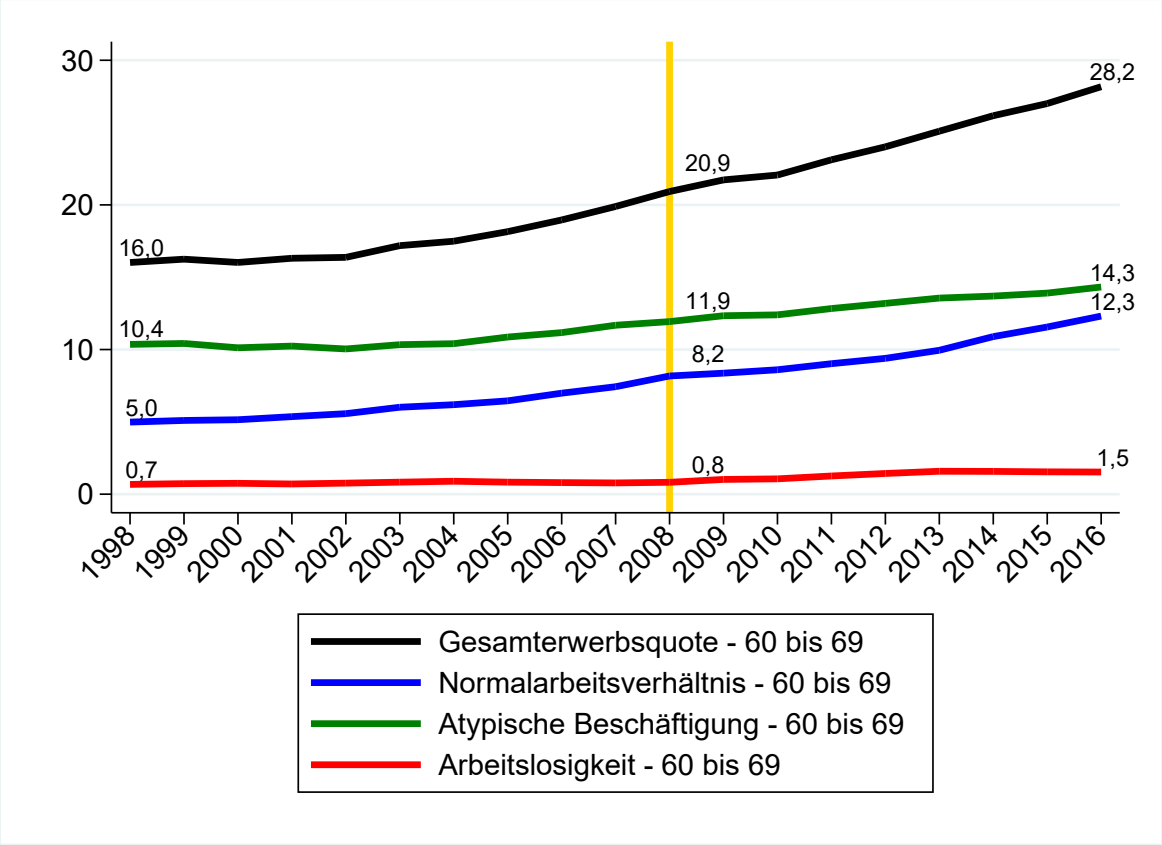

Die Erwerbsbeteiligung der Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Alter von 15 bis 29 Jahren blieb in Europa konstant: gut jede zweite jugendliche Person ist erwerbstätig (55,8%). Normale und atypische Beschäftigung halten sich nun die Waage: Atypische Arbeitsverhältnisse nahmen stark zu, normale Arbeitsverhältnisse nahmen stark ab. Ob sich die Schere nun in anderer Richtung wieder öffnet (weiteres Steigen atypischer Beschäftigung und Fallen normaler Beschäftigung), bleibt abzuwarten. Die Hintergrundanalysen lassen erwarten, dass das der Fall sein wird. Gesamteuropäisch zeigt die Jugendarbeitslosenquote wieder einen fallenden Trend.

Abbildung 7: Entwicklung der Beschäftigungskomponenten für 30- bis 59-Jährige in den Mitgliedstaaten der EU, 1998 bis 2016, in Prozent der erwerbsfähigen Bevölkerung (30-59)



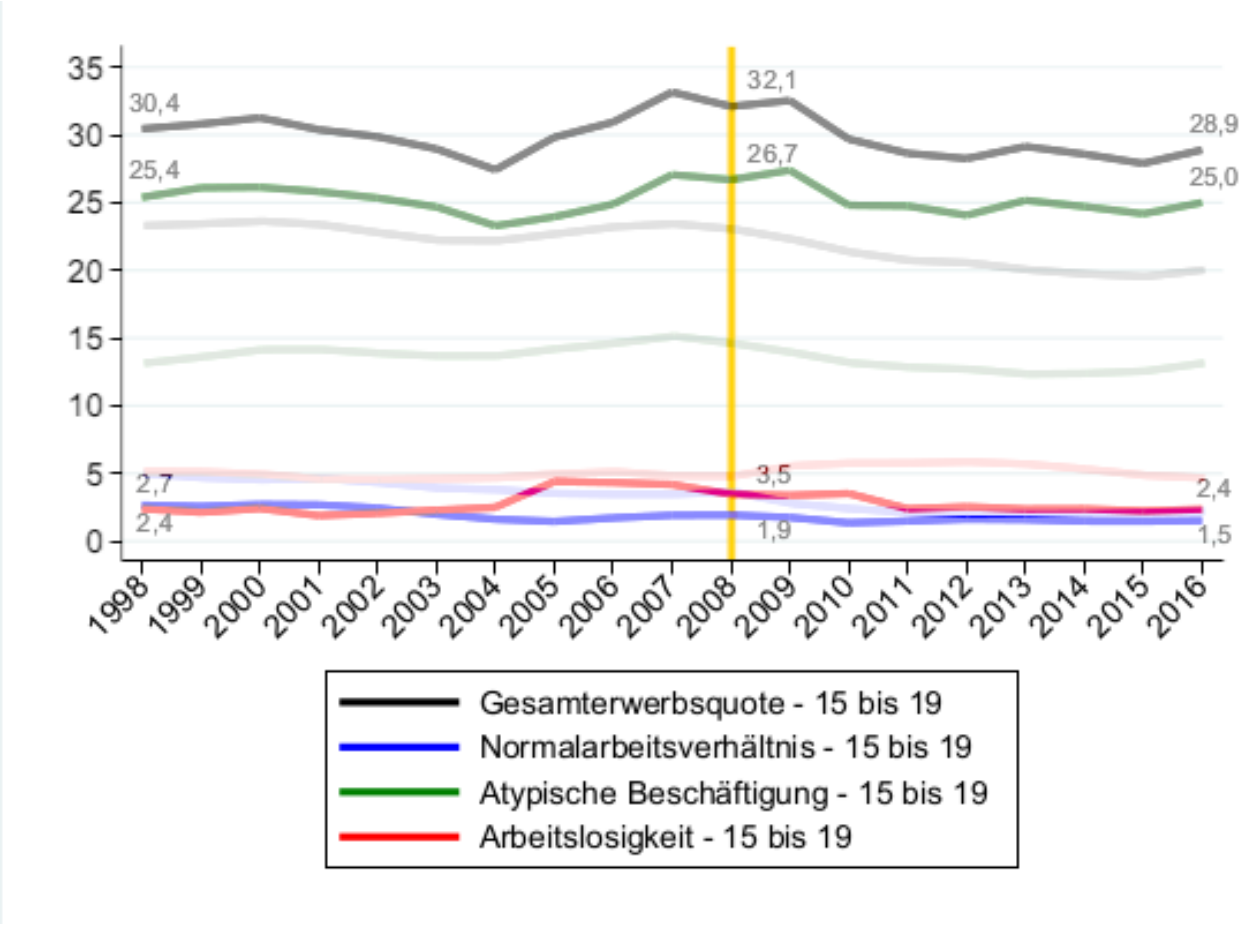

Die Beteiligungsrate oder der Inklusionsgrad der erwachsenen Kernaltersgruppe (30 bis 59 Jahre) ist hoch und steigt in der EU28 weiter stark an: von 76,8 Prozent auf 83,5 Prozent. Zwar ist – erwartungsgemäß – die Steigerungsrate bei atypischer Beschäftigung höher (von 24% auf 28,7%), aber auch die Beschäftigung im Normalarbeitsverhältnis nahm zu (von 46,4% auf 48,8%). Von zyklischen Schwankungen abgesehen fiel die Arbeitslosigkeit nur leicht (von 6,4% auf 6,1%).

Abbildung 8: Entwicklung der Beschäftigungskomponenten für 60- bis 69-Jährige in den Mitgliedstaaten der EU, 1998 bis 2016, in Prozent der erwerbsfähigen Bevölkerung (60-69)



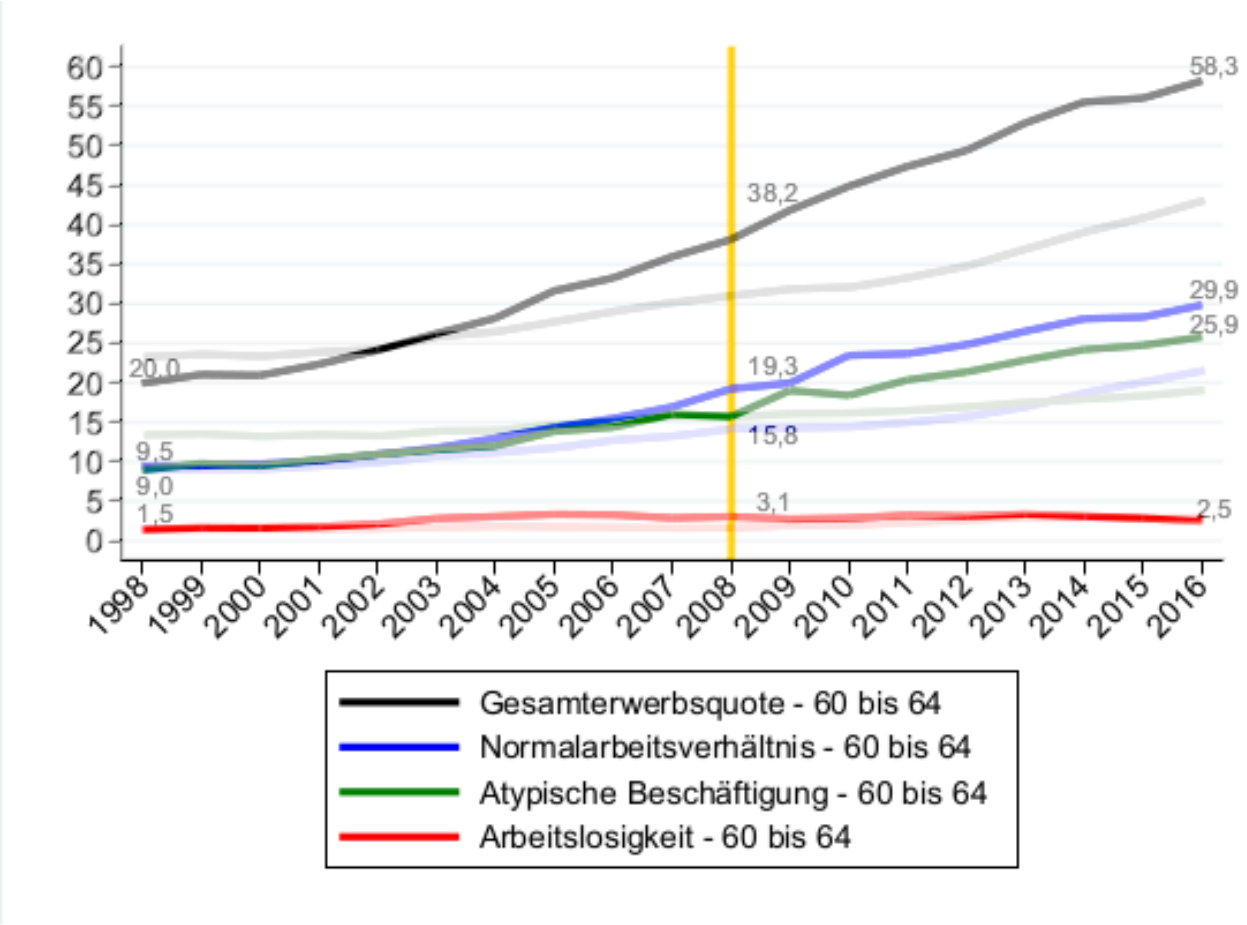

Die stärkste Inklusionsdynamik ist bei den Älteren zu beobachten: Innerhalb von 18 Jahren stieg die Erwerbsbeteiligung der Älteren (60 bis 69 Jahre) in der EU28 von 16 Prozent um 12,2 Prozentpunkte auf 28,2 Prozent. Es ist zu erwarten, dass bald wenigsten ein Drittel der Älteren auf dem Arbeitsmarkt partizipiert. Dabei ist positiv zu vermerken, dass der stärkste Anstieg im Normalarbeitsverhältnis erfolgte. Das Niveau der Arbeitslosigkeit ist zwar noch niedrig, beunruhigend ist jedoch der vergleichsweise starke Anstieg. Altersarbeitslosigkeit könnte in Zukunft ein strukturelles Problem werden.

Abbildung 9: Entwicklung der Beschäftigungskomponenten für 15- bis 19-Jährige in Deutschland (EU im Hintergrund), 1998 bis 2016, in Prozent der erwerbsfähigen Bevölkerung (15-19)



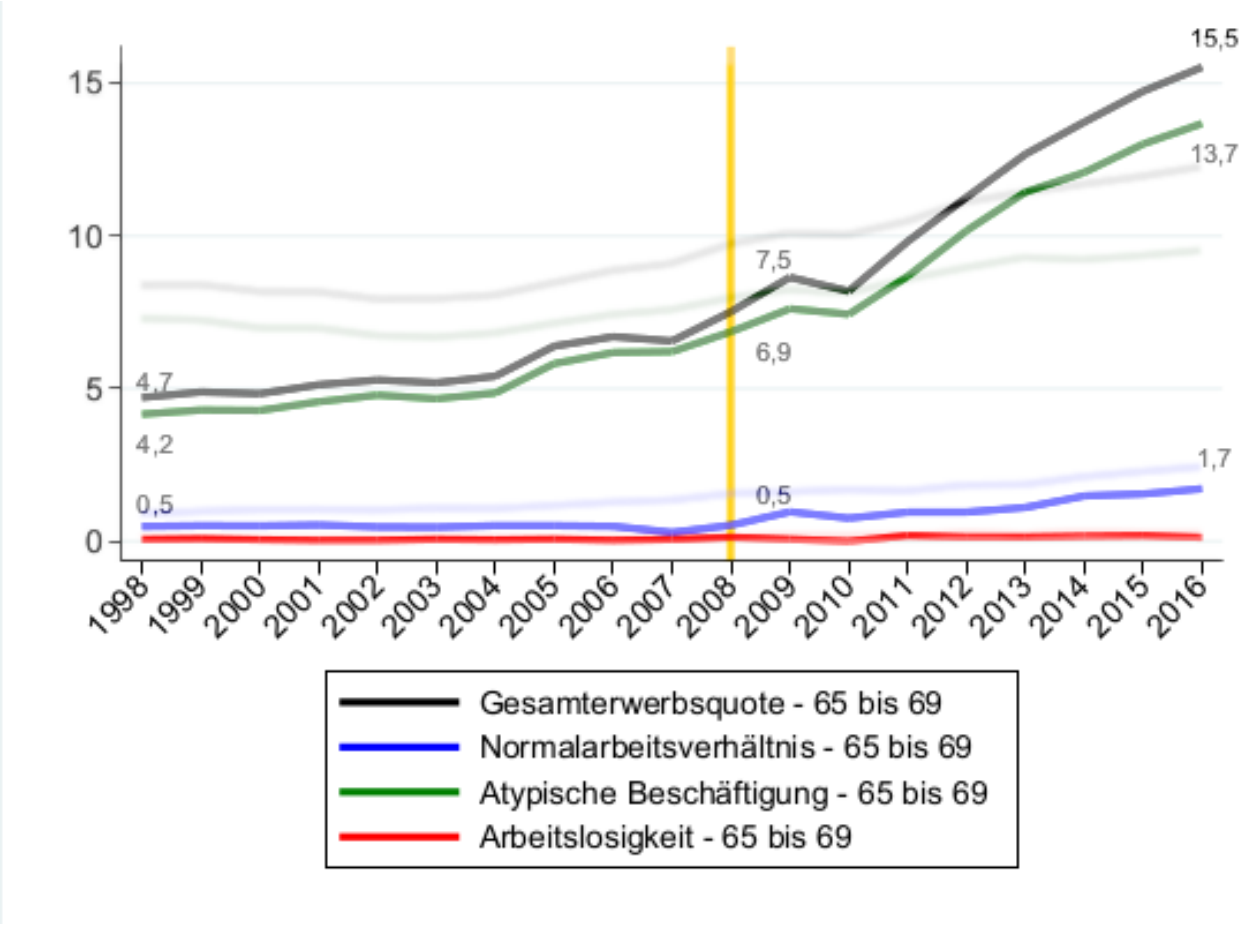

In Deutschland ist in der Altersgruppe der 15- bis 19-Jährigen nur ein leichter Rückgang der Erwerbsbeteiligung von 30,4 Prozent im Jahr 1998 auf 28,9 Prozent zu erkennen. Die zeitweilige Trendumkehr (2005 bis 2010) ist vermutlich zu einem guten Teil auf die "Hartz-Reformen" zurückzuführen, die zu einer statistisch genaueren Erfassung der jugendlichen Arbeitslosen geführt hat. Auffällig ist auch, dass die Erwerbsbeteiligung überwiegend (über 80 Prozent) aus atypischer Beschäftigung besteht, meist wohl befristete Arbeitsverhältnisse im Lehrlingssystem. Europaweit ging die Erwerbsbeteiligung der 15- bis 19-Jährigen nahezu kontinuierlich von 24 Prozent auf 20 Prozent zurück.

Abbildung 10: Entwicklung der Beschäftigungskomponenten für 60- bis 64-Jährige in Deutschland (EU im Hintergrund), 1998 bis 2016, in Prozent der erwerbsfähigen Bevölkerung (60-64)



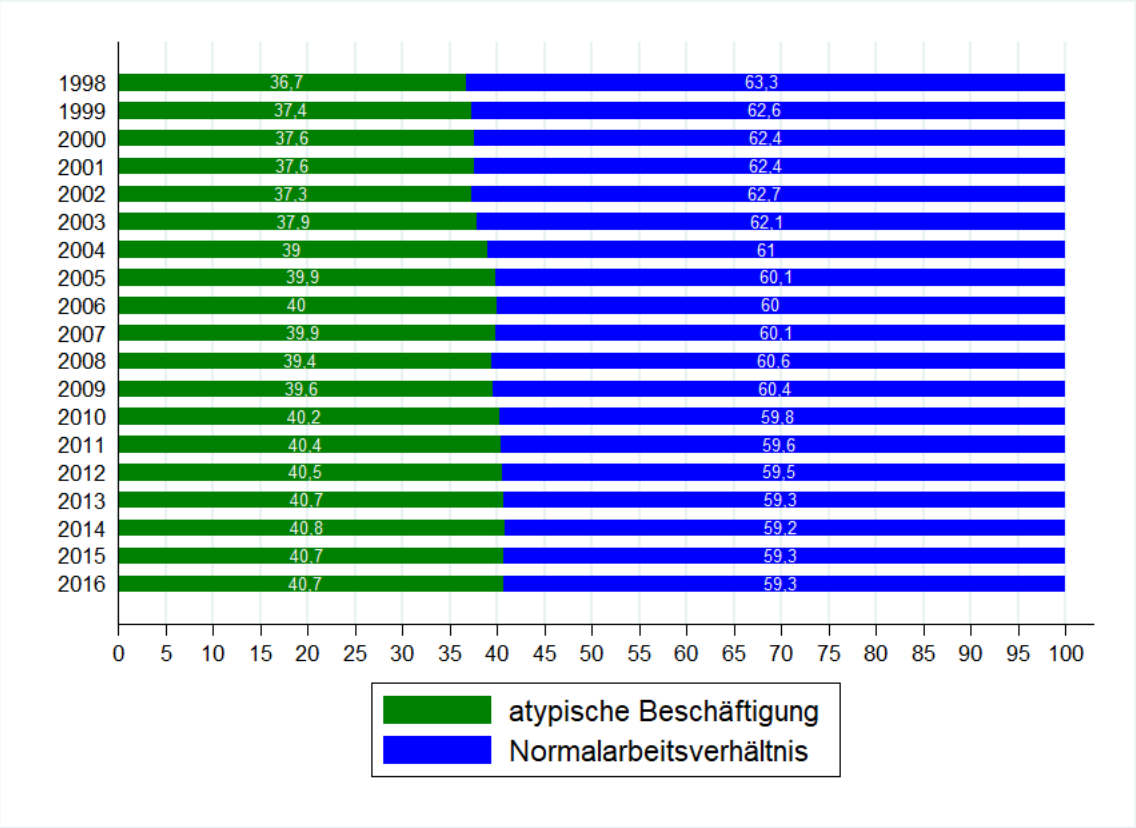

Um den demografischen Trend auf dem Arbeitsmarkt zu verdeutlichen, ist es sinnvoll die Kategorie der 60- bis 69-Jährigen noch einmal aufzuteilen. Insbesondere für die Alterskategorie der 60- bis 64-Jährigen ist ein sehr starker Anstieg der Erwerbsbeteiligung festzustellen. In Deutschland verdreifachte sich im Zeitraum 1998 bis 2016 in dieser Altersgruppe die Erwerbsbeteiligung (von 20 Prozent auf 58,3 Prozent) und auch europaweit ist ein kontinuierlicher Anstieg feststellbar. Dass diese Entwicklung nicht bei den 64 Jährigen aufhört, wird in nachfolgender Abbildung deutlich.

Abbildung 11: Entwicklung der Beschäftigungskomponenten für 65- bis 69-Jährige in Deutschland (EU im Hintergrund), 1998 bis 2016, in Prozent der erwerbsfähigen Bevölkerung (65-69)



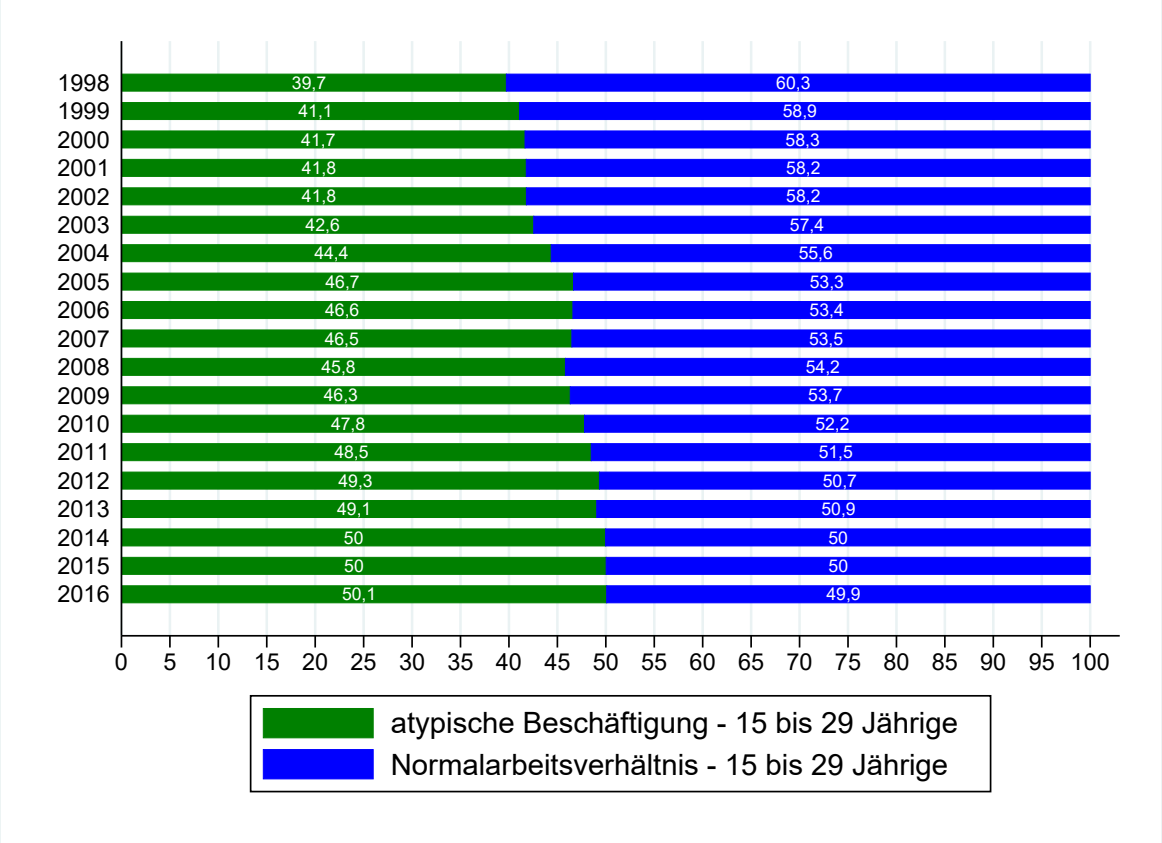

Auch in der üblicherweise nicht gesondert betrachteten Altersgruppe der 65- bis 69-Jährigen ist der demografische Trend deutlich erkennbar. Auch in dieser Altersgruppe verdreifachte sich in Deutschland zwischen 1998 und 2016 die Erwerbsbeteiligung (von 4,7 Prozent auf 15,5 Prozent), wenn auch auf einem geringeren Niveau als bei den 60- bis 64-Jährigen.

Abbildung 12: Verhältnis von atypischer Beschäftigung zu Normalarbeitsverhältnissen in EU28, von 1998 bis 2016



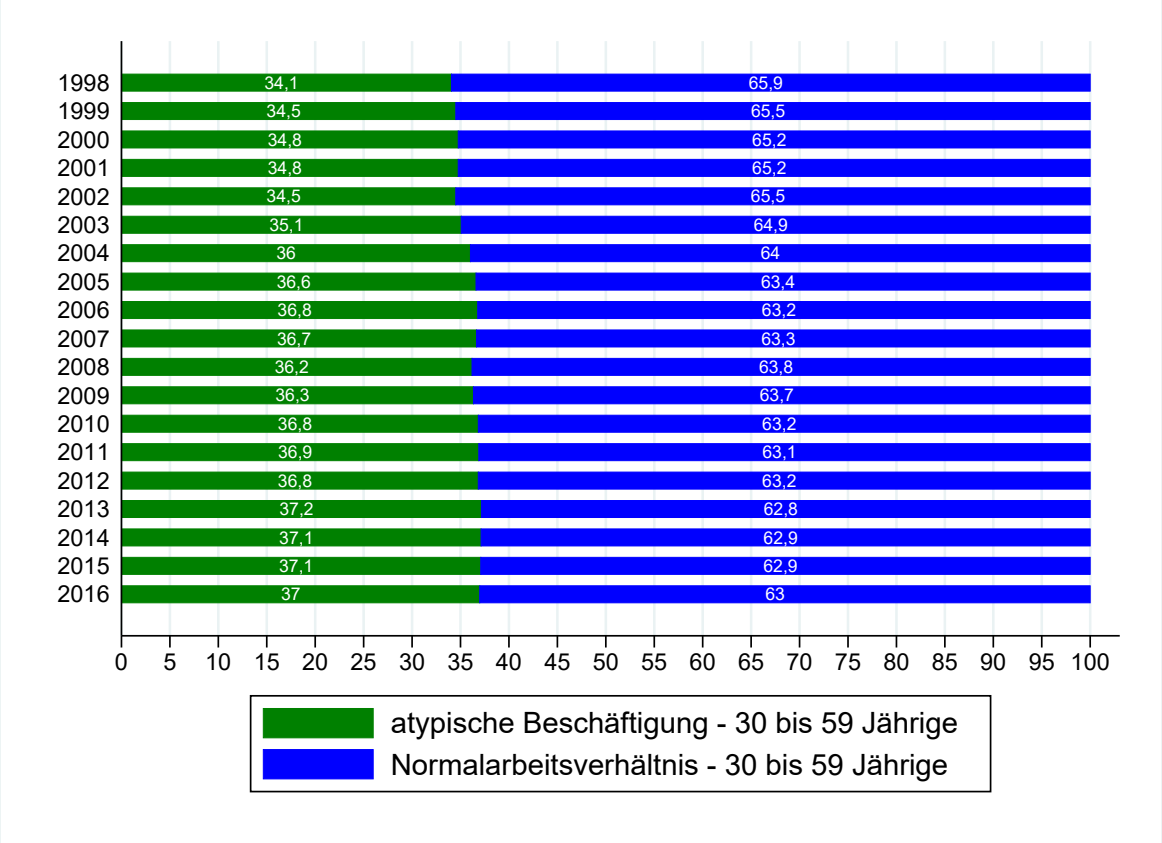

Das Verhältnis atypischer zu normaler oder ‘regulärer‘ Beschäftigung hat sich zugunsten atypischer Beschäftigung verschoben: 1998 waren 36,7 Prozent aller Beschäftigten atypisch, also befristet, teilzeitig oder selbstständig beschäftigt; 2014 waren es schon 40,8 Prozent. Seither stagniert diese Relation.

Abbildung 13: Verhältnis von atypischer Beschäftigung zu Normalarbeitsverhältnissen bei 15- bis 29-Jährigen, von 1998 bis 2016



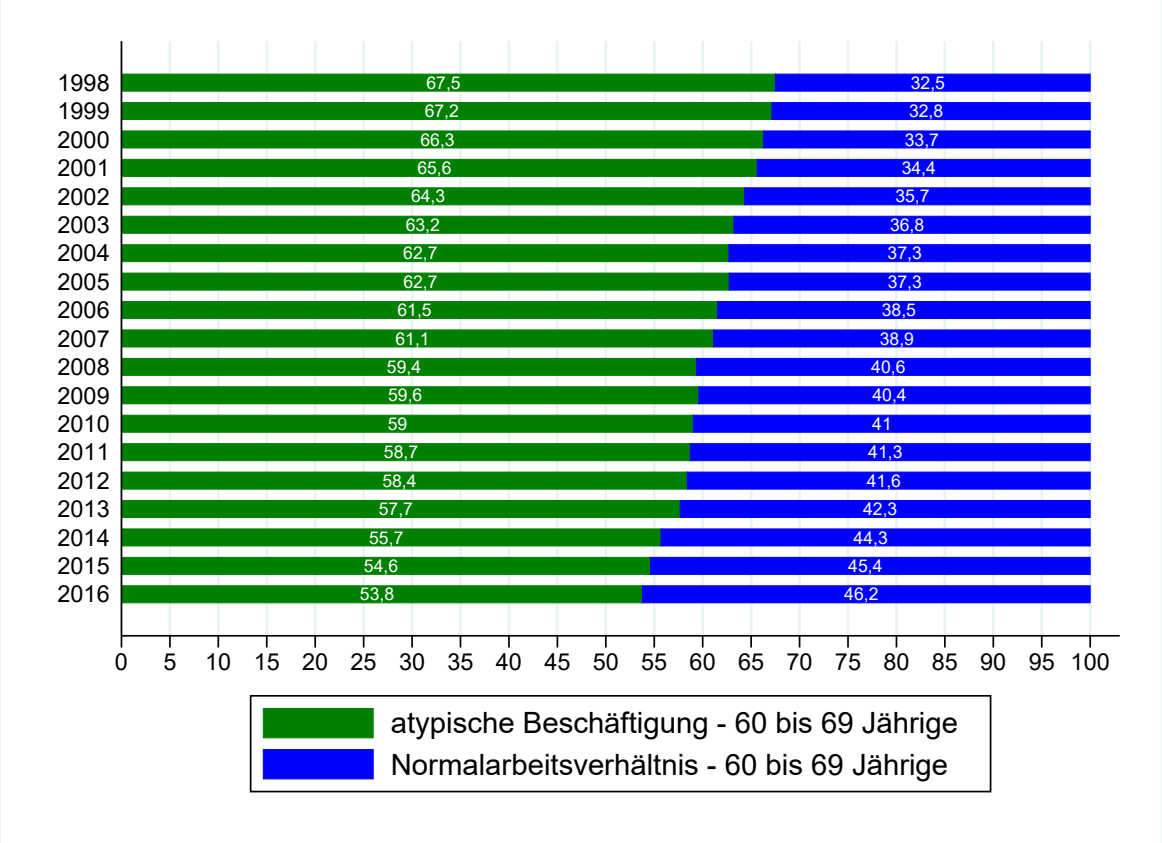

Bei Jugendlichen oder jungen Erwachsenen halten sich seit 2014 atypische und reguläre Beschäftigung mittlerweile die Waage. Seit 1998 ist der Anteil atypischer Beschäftigung jedoch um gut zehn Prozentpunkte gestiegen, d.h. von 39,7 auf 50,1 Prozent.

Abbildung 14: Verhältnis von atypischer Beschäftigung zu Normalarbeitsverhältnissen bei 30- bis 59-Jährigen, von 1998 bis 2016




In der Kernaltersgruppe 30 bis 59 ist der Anteil atypischer Beschäftigung nur mäßig angestiegen, von knapp einem Drittel auf gut ein Drittel aller Beschäftigten.

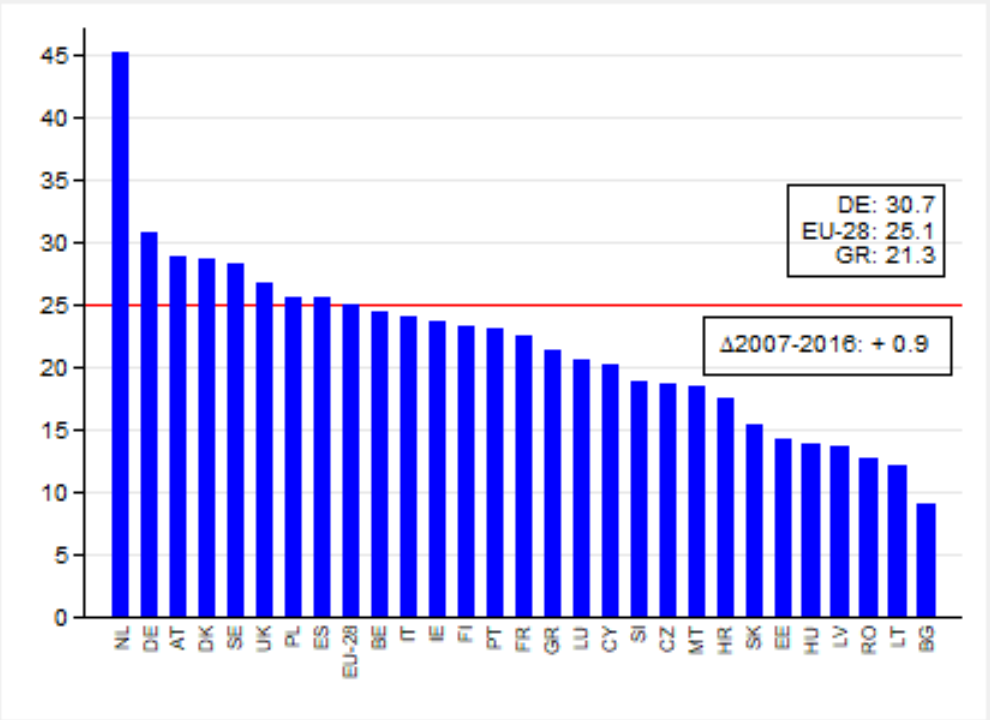
Abbildung 15: Verhältnis von atypischer Beschäftigung zu Normalarbeitsverhältnissen bei 60- bis 69-Jährigen, von 1998 bis 2016




Bei Beschäftigten im Alter von 60 bis 69 beobachten wir sogar einen Gegentrend: der Anteil atypischer Beschäftigung sank von gut zwei Drittel (67,5 Prozent) auf 53,8 Prozent, bei zwar verlangsamenden aber anhaltendem Trend, so dass sich beide Beschäftigungsverhältnisse wohl bald – wie bei den Jugendlichen – die Waage halten werden.

## 2. Atypische Beschäftigung nach Ländern für 2016

Abbildung 16: Gesamte Beschäftigungsquote in atypischen Arbeitsverhältnissen nach Rangordnung der EU28-Mitgliedstaaten, 2016




Die Beschäftigungsquoten in atypischen Arbeitsverhältnissen variieren in Europa erheblich: Im Durchschnitt partizipiert in der EU28 ein Viertel (25,1%) der erwerbsfähigen Bevölkerung am Arbeitsmarkt in Form von atypischen Arbeitsverhältnissen. Die Kluft zwischen Maximum (45,2% in den Niederlanden) und Minimum (9% in Bulgarien) ist drastisch. Von Polen abgesehen ist atypische Beschäftigung vor allem in den neuen Mitgliedstaaten aus Osteuropa sehr gering ausgeprägt; die Ausnahme Polens ist ausschließlich auf den raketenartigen Anstieg befristeter Arbeitsverhältnisse von 2,2 Prozent (1998) auf 13,1 (2016) Prozent der erwerbsfähigen Bevölkerung zurückzuführen.

Die Gegenüberstellung der atypischen Beschäftigungsquoten nach Männern und Frauen in den Abbildung 14 vertieft diese Einsicht, wobei die Abbildung für sich spricht.

Abbildung 17: Gesamte Beschäftigungsquote in atypischen Arbeitsverhältnissen nach Rangordnung der EU28-Mitgliedstaaten, 2016

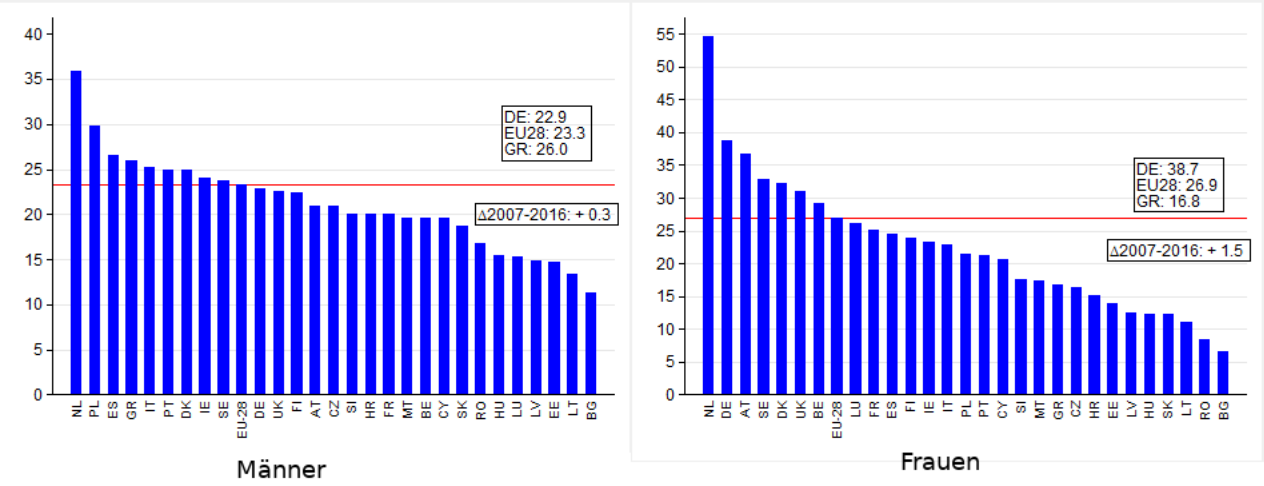
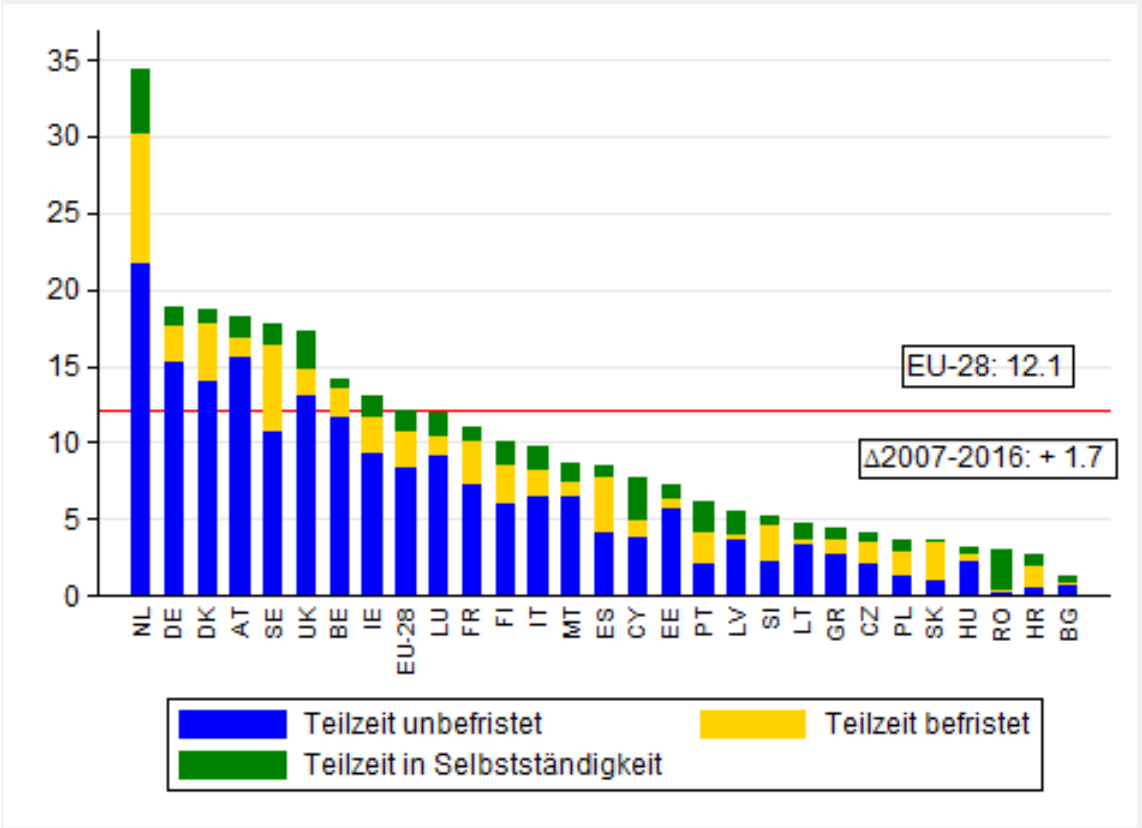


Abbildung 18: Beschäftigungsquote in Teilzeitarbeitsverhältnissen (unbefristet, befristet, selbstständig) nach Rangordnung der EU-28 Mitgliedstaaten, 2016

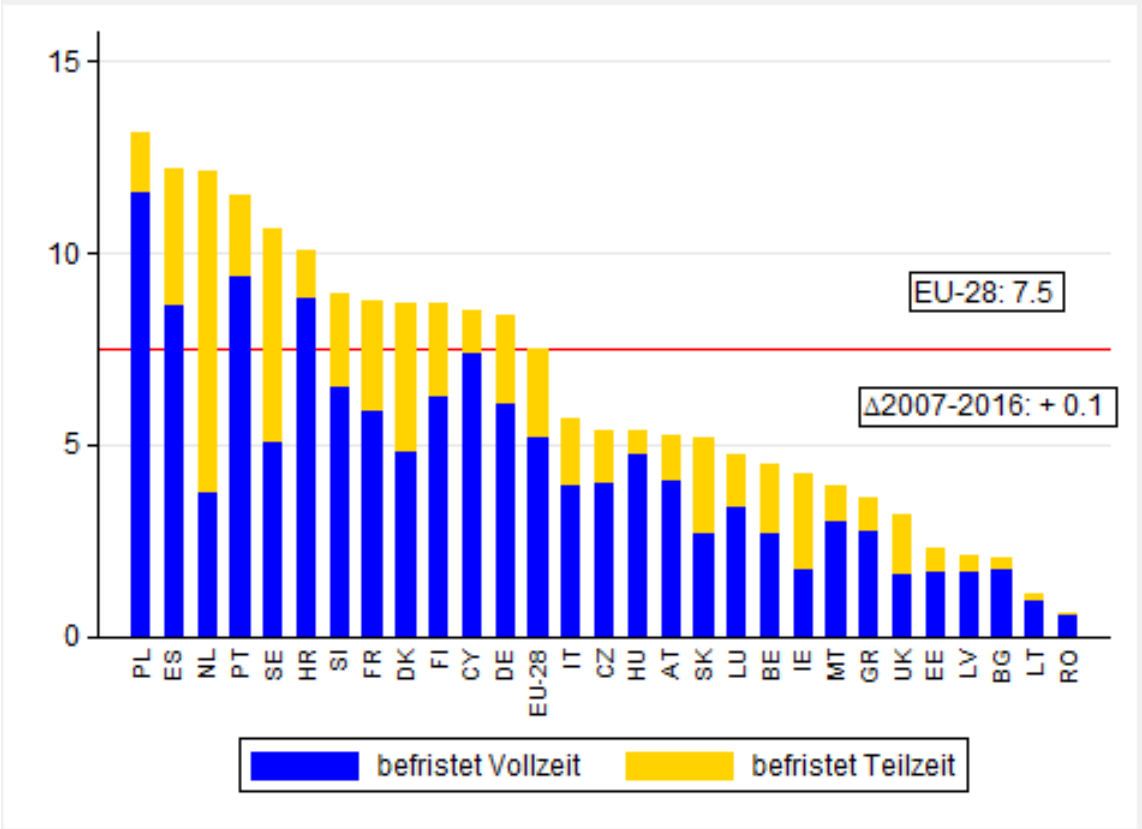



Besonders ausgeprägt ist die Kluft in den Mitgliedstaaten der EU bei Teilzeitbeschäftigung: 12,1 Prozent der erwerbsfähigen Bevölkerung (15-69) sind im Schnitt teilzeitbeschäftigt, in den Niederlanden jedoch 34,3 Prozent (also gut ein Drittel aller erwerbsfähigen Niederländer und Niederländerinnen) und in Bulgarien nur 1,2 Prozent.

Im Schaubild sind auch unmittelbar die Strukturen der Teilzeitbeschäftigung erkennbar: In vielen Mitgliedstaaten (insbesondere in solchen mit hohen Niveaus) ist der überwiegende Teil der Teilzeitbeschäftigung unbefristet, und auch die Teilzeit in Selbstständigkeit hält sich in Grenzen. Die Teilzeitbeschäftigungsquote in der EU28 von 12,1 Prozent setzt sich zusammen aus 2,3 Prozent befristeter Teilzeit, 8,4 Prozent unbefristeter Teilzeit und 1,5 Prozent selbstständiger Teilzeit. In den Niederlanden besteht die hohe Teilzeitquote von 34,3 Prozent aus 8,4 Prozent befristeter Teilzeit, 21,7 Prozent unbefristeter Teilzeit und 4,2 Prozent selbst-

ständiger Teilzeit; dabei ist allerdings bemerkenswert, dass die unbefristete Teilzeit stagniert oder leicht zurückgeht, während Teilzeit in befristeten Arbeitsverhältnissen zunimmt, vor allem aber auch Teilzeit in Selbstständigkeit (von 2,3% auf 4,3%).

Abbildung 19: Beschäftigungsquote in befristeten Arbeitsverhältnissen (Teilzeit oder Vollzeit) nach Rangordnung der EU-28 Mitgliedstaaten, 2016

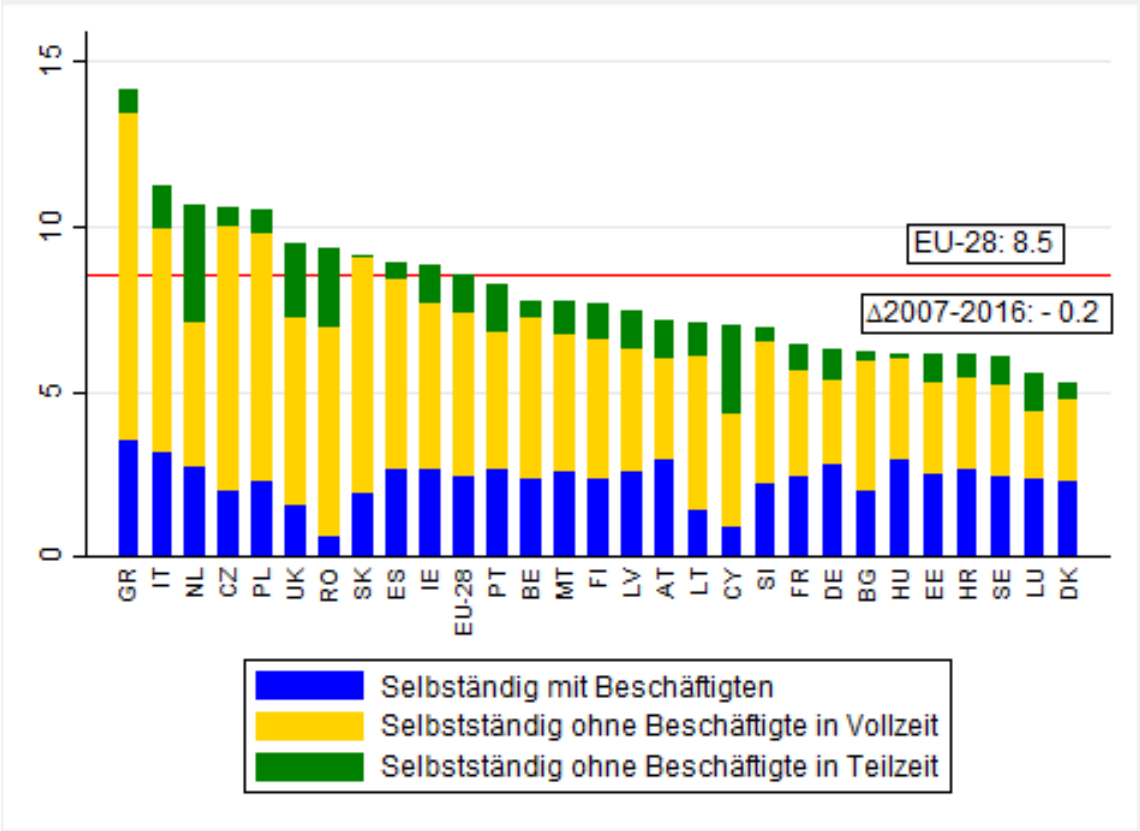



Auch das Niveau befristeter Arbeitsverhältnisse variiert stark in Europa: Im Schnitt sind in der EU28 7,5 Prozent der Erwerbsfähigen in explizit befristeten Arbeitsverhältnissen; gleichzeitig variiert auch das Verhältnis befristeter Vollzeit und befristeter Teilzeit stark. In der EU28 setzt sich die Gesamtquote der Befristung zusammen aus 5,2 Prozent Vollzeit und 2,3 Prozent Teilzeit.

Das Gewicht befristeter Teilzeit zeigt jedoch kein klares Muster. In den Niederlanden besteht die Quote von 12,1 Prozent aus 8,4 Prozent Teilzeit und 3,7 Prozent Vollzeit; in Polen ist das

Verhältnis umgekehrt: Die Erwerbsquote in befristeter Vollzeit beträgt dort 11,6 Prozent, die Erwerbsquote in befristeter Teilzeit dagegen nur 1,6 Prozent (gesamt: 13,1%).

Abbildung 20: Beschäftigungsquote von Selbständigen (in Teilzeit, Vollzeit, mit oder ohne Beschäftigte) nach Rangordnung der EU28-Mitgliedstaaten, 2016



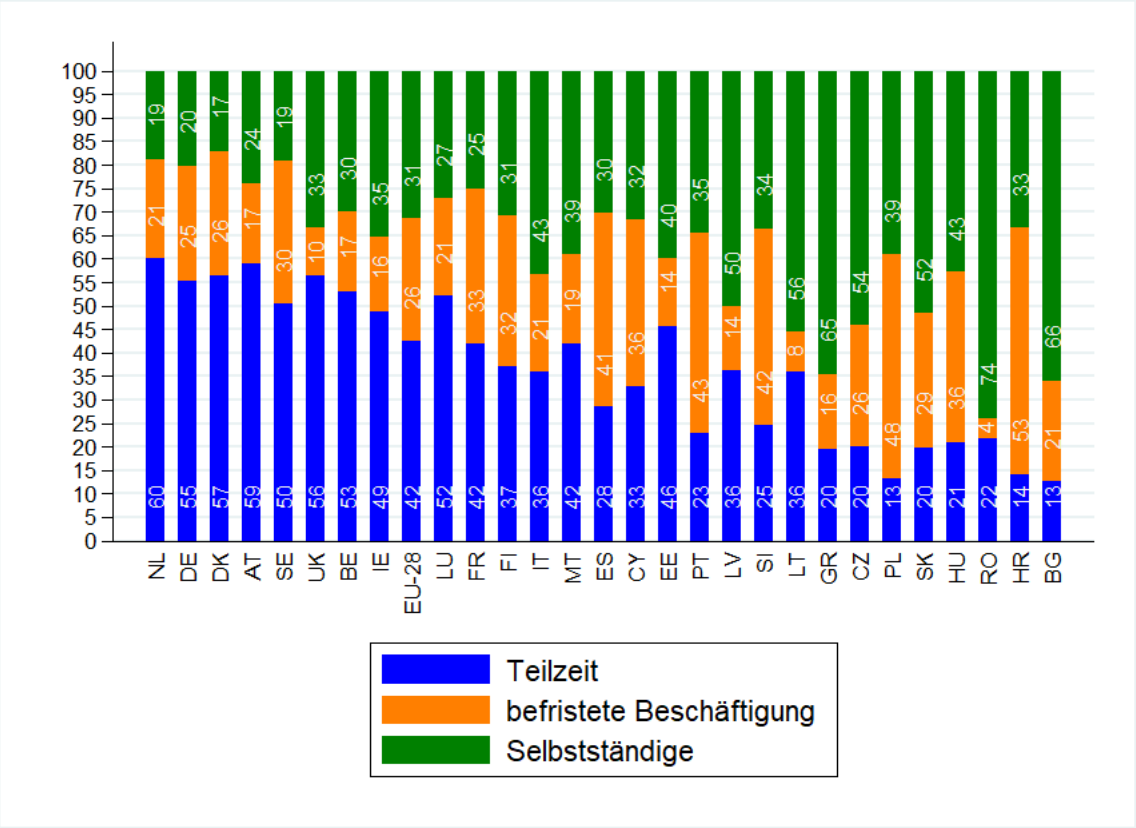

Im Jahr 2016 gaben 8.5 Prozent der erwerbsfähigen Bevölkerung (15-69) in Europa an, selbstständig beschäftigt zu sein, also knapp jede zehnte Person. Gegenüber dem Vorrezessionsjahr 2007 nahm das Niveau leicht ab (um 0,2 Prozentpunkte). Das Selbstständigen-Niveau schwankt zwischen 14,1 Prozent (Griechenland) und 5,2 Prozent in Dänemark. Wir können mit der Europäischen Arbeitskräftestichprobe drei Komponenten der Selbstständigkeit unterscheiden: Selbstständig mit Beschäftigten und Selbstständigkeit ohne Beschäftigte (‘Solo-Selbstständige‘) in Teilzeit oder Vollzeit: Im Trend fällt die Selbstständigkeit mit Beschäftigten, und die Solo-Selbstständigkeit steigt sowohl in Teilzeit als auch in Vollzeit. Solo-Selbstständigkeit in Teilzeit macht in fast allen Ländern nur einen geringen Anteil an

Selbstständigkeit aus: Die Selbstständigenquote in Teilzeit beträgt in EU28 1,2 Prozent (Anteil an allen Selbstständigen also nur 14,1%), in den Niederlanden ist sie mittlerweile auf 3,6 Prozent gestiegen (Anteil 34,0%). Es ist anzunehmen, dass ein zunehmender Teil der Teilzeit-Selbstständigen mit der digitalen Ökonomie verbunden ist (z.B. Crowdworking).

Solo-Selbstständigkeit in Vollzeit ist die am weitesten verbreitete Form von Selbstständigkeit: In der EU28 sind 4,9 Prozent aller Erwerbsfähigen ihr eigener Boss oder ihre eigene 'Bossin'. In den Niederlanden sind es 4,3 Prozent, im Vereinten Königreich sogar 5,7 Prozent, in Deutschland aber nur 2,5 Prozent – in allen drei Fällen jedoch mit steigender Tendenz; dagegen sind 9,9 Prozent der griechischen Erwerbsfähigen allein tätige Selbstständige, allerdings mit fallender Tendenz.

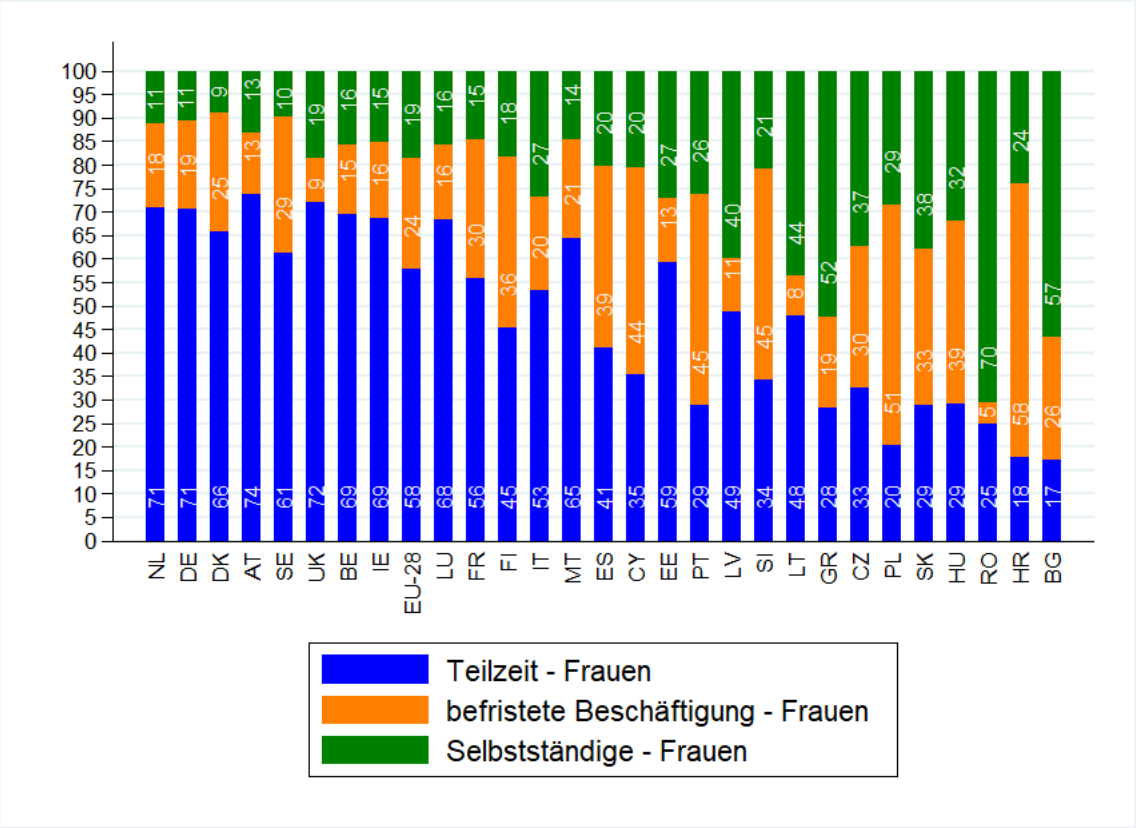
Selbstständigkeit mit Beschäftigten (in der Regel also Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen in Kleinst-, Klein- oder Mittelbetrieben) bewegt sich – von wenigen Ausnahmen abgesehen – zwischen zwei und drei Prozent der Erwerbsfähigen. Vom Durchschnitt (EU28=2,4%) weichen vor allem Rumänien (0,6%) und Zypern (0,9%) nach unten ab, Griechenland (3,5%) und Italien (3,2%) nach oben ab; mit 2,8 Prozent ist Deutschland in der 'oberen' Liga.

Abbildung 21: Der relative Anteil der Komponenten atypischer Beschäftigung der EU28-Mitgliedstaaten; Rangordnung in Hinsicht auf die absoluten TZ-Raten, 2016



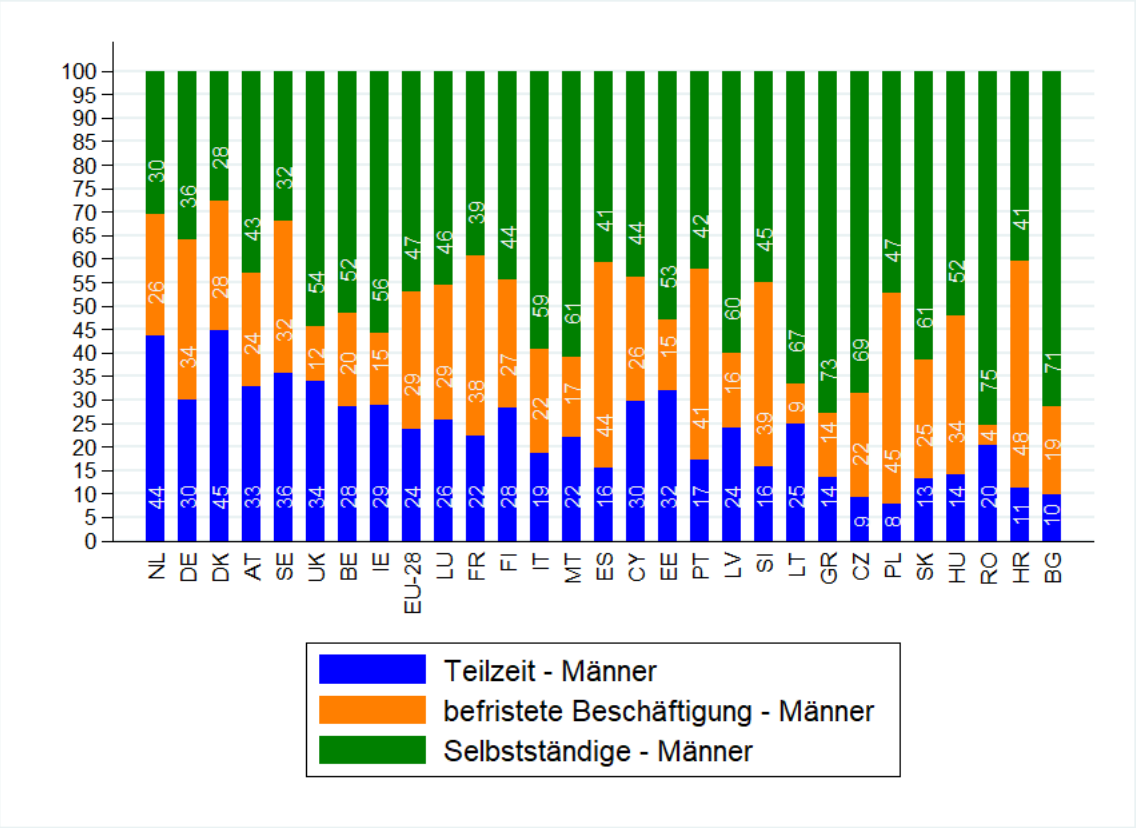

Werden die EU-Mitgliedstaaten nach dem Ausmaß atypischer Beschäftigung (von links nach rechts) geordnet, wird von wenigen Ausnahmen abgesehen (vor allem Polen und Spanien) deutlich, dass Teilzeitbeschäftigung der stärkste Treiber der Abweichung vom 'Normalarbeitsverhältnis' ist: In den Niederlanden beträgt der Anteil an der (hohen) atypischen Beschäftigung 60 Prozent, in Bulgarien beträgt dieser Anteil an der (niedrigen) atypischen Beschäftigung nur 13 Prozent. Nur in wenigen Ländern (Polen und Kroatien) hat die Befristung (in rötlicher Farbe) ein starkes Gewicht, und die Selbstständigkeit (grüne Farbe) korreliert negativ mit dem Niveau an atypischer Beschäftigung: ihr Gewicht etwa in Deutschland und den Niederlanden ist nur ein Fünftel der gesamten Abweichung von regulärer Beschäftigung.

Abbildung 22: Der relative Anteil der Komponenten atypischer Beschäftigung nach Rangordnung der EU28-Mitgliedstaaten, für Frauen 2016




Bei den Frauen ist diese asymmetrische Gewichtung noch deutlicher erkennbar: In den EU-Mitgliedstaaten mit ausgeprägt hoher atypischer Beschäftigung (Niederlande, Deutschland, Dänemark und Österreich) sind bis zu 70 Prozent atypischer Beschäftigung auf Teilzeit zurückzuführen. Selbstständigkeit (grüne Farbe) hat für Frauen nur in Rumänien (70 Prozent), Bulgarien und Griechenland (52 Prozent) hohe Bedeutung, in den Niederlanden und Deutschland hat Selbstständigkeit für Frauen nur ein Gewicht von 11 Prozent. Die Bedeutung von Befristung (gelbe Farbe) schwankt stark (von 5 Prozent in Rumänien bis 58 Prozent in Kroatien) und sinkt generell mit ansteigender atypischer Beschäftigung.

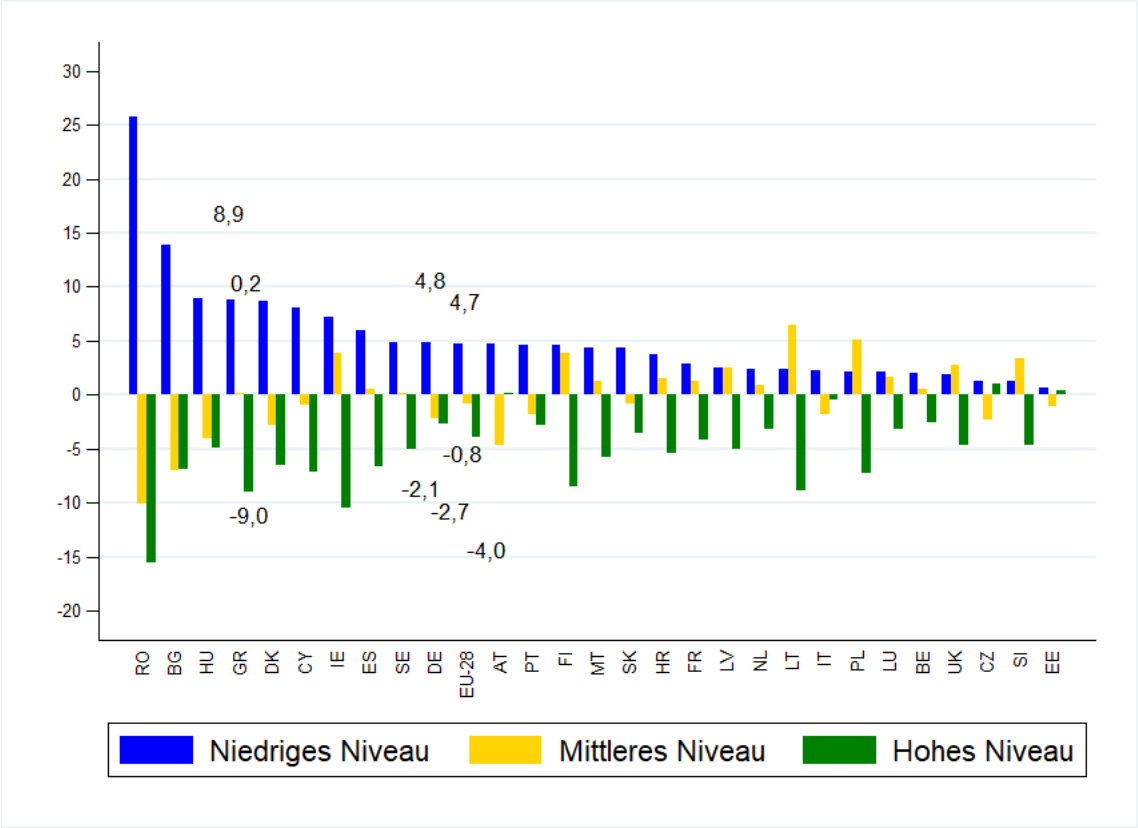
Abbildung 23: Der relative Anteil der Komponenten atypischer Beschäftigung nach Rangordnung der EU28-Mitgliedstaaten, für Männer 2016




Bei Männern sind die Komponenten atypischer Beschäftigung generell etwas ausgeglichener, aber auch hier zeigt die Rangordnung eine verhältnismäßig ansteigende Bedeutung der Teilzeit mit dem Niveau atypischer Beschäftigung. Das Teilzeitgewicht bei Männern in den Niederlanden (mit höchstem Niveau atypischer Beschäftigung) beträgt immerhin 44 Prozent, in Bulgarien (mit niedrigstem Niveau atypischer Beschäftigung) nur 10 Prozent. Selbstständigkeit (grüne Farbe) ist bei Männern generell verbreiteter als bei Frauen, wobei der relative Anteil (das 'Gewicht') zwischen 28 Prozent (Dänemark) und 75 Prozent (Rumänien) schwankt. Hervorzuheben ist wiederum das starke Gewicht von Befristung (gelbe Farbe) für Männer in Kroatien (48%), Polen (45%) und Spanien (44%).

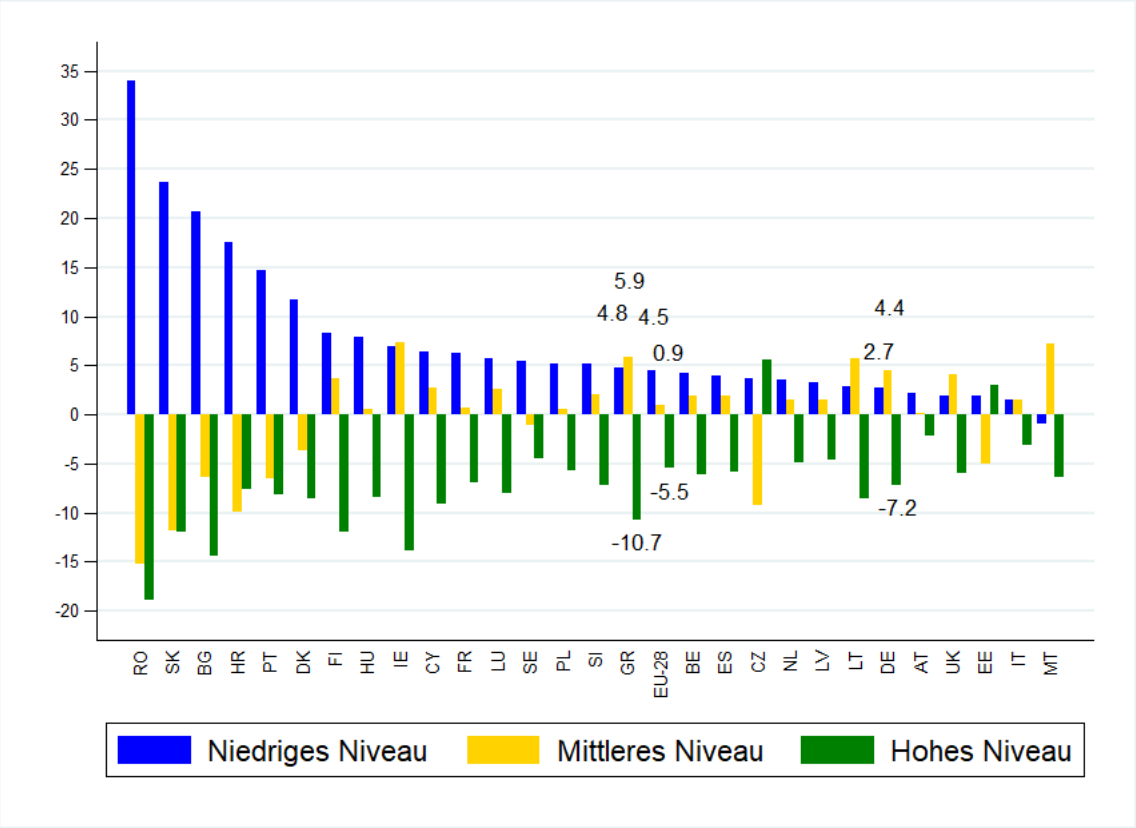
## 3. Anteil atypischer Beschäftigung nach Bildungsgrad in 2016

Abbildung 24: Anteil von Beschäftigten in atypischen Arbeitsverhältnissen nach Bildungsgrad im Vergleich zu deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung in Europa 2016 (Differenzen in Prozentpunkten)



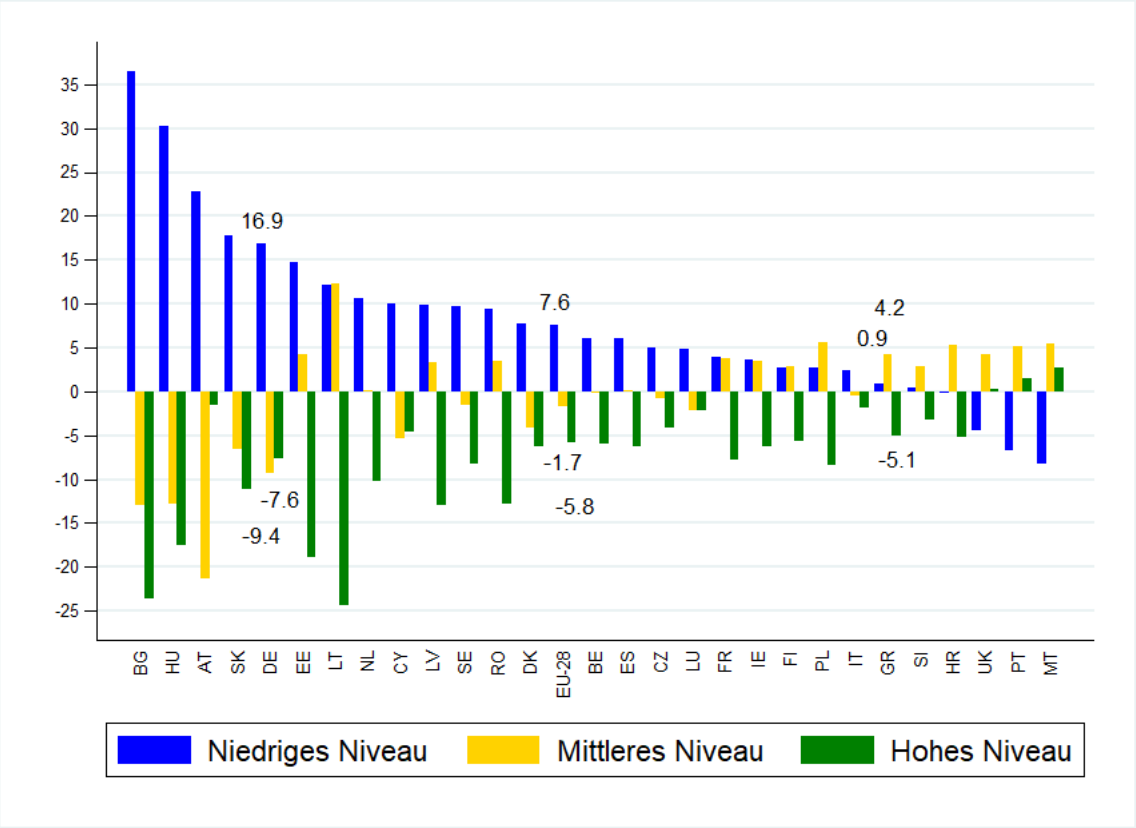

Ohne Ausnahme sind Geringqualifizierte (ISCED 1,2 und blaue Farbe) von atypischer Beschäftigung stärker betroffen als Hochqualifizierte (gelbe Farbe). Im EU28 Durchschnitt beträgt die positive Differenz des Anteils Geringqualifizierter in atypischer Beschäftigung immerhin 4,7 Prozentpunkte, während die Hochqualifizierten (ISCED 4,5 und grüne Farbe) um 4 Prozentpunkte nach unten abweichen. In Griechenland sind diese Unterschiede beispielsweise noch extremer (+8,9 vs. -9,0 Prozentpunkte), während in Deutschland diese Differenzen nicht so extrem sind. Beim mittleren Bildungsniveau (ISCED 3,4) finden wir keine eindeutige Tendenz.

Abbildung 25: Anteil von Beschäftigten in Arbeitsverhältnissen in Teilzeit nach Bildungsgrad im Vergleich zu deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung in Europa 2016 (Differenzen in Prozentpunkten)



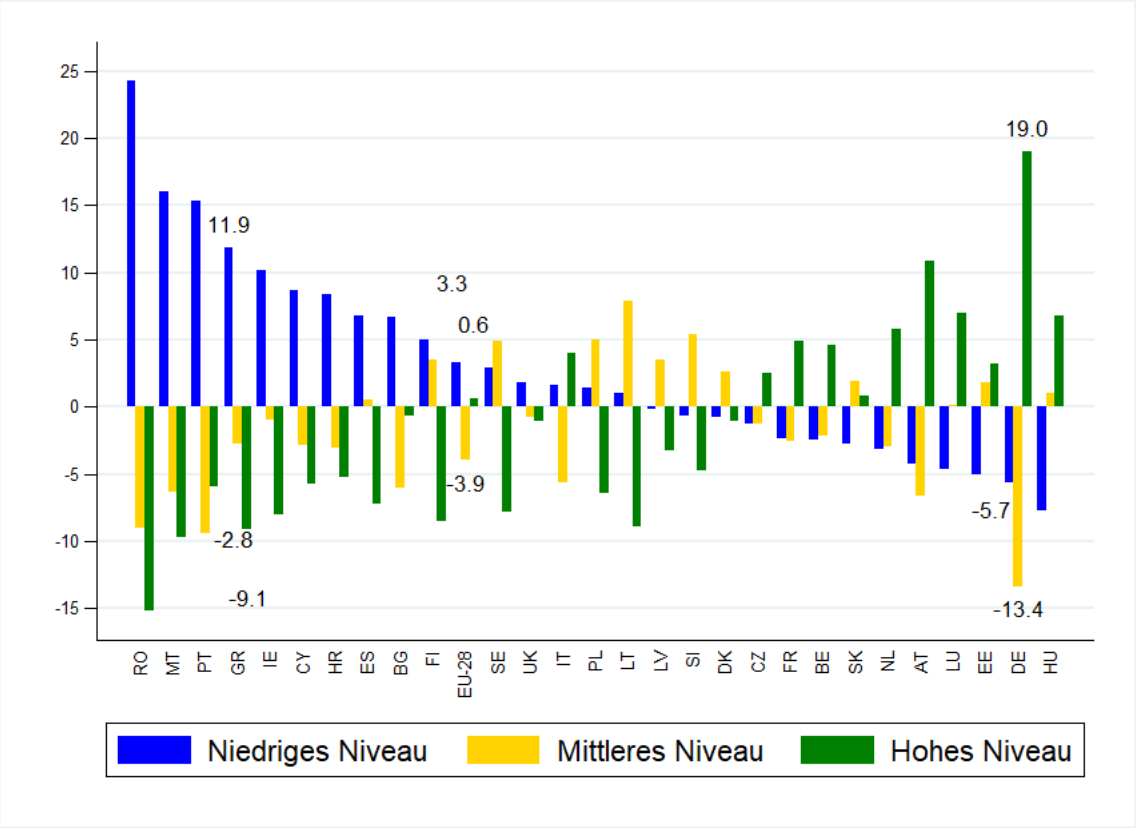

Bei Teilzeitbeschäftigten sind diese Differenzen zum Teil noch ausgeprägter: Geringqualifizierte sind beispielsweise in Rumänien mit fast 35 Prozentpunkten überrepräsentiert, Hochqualifizierte mit fast 20 Prozentpunkten unterrepräsentiert; im EU28 Durchschnitt sind diese Unterschiede jedoch wieder moderater, wie auch in den meisten ‘alten‘ EU-Mitgliedstaaten, etwa in Deutschland (+4,4 Prozentpunkte vs. – 7,2 Prozentpunkte).

Abbildung 26: Anteil von Beschäftigten in befristeten Arbeitsverhältnissen nach Bildungsgrad im Vergleich zu deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung in Europa 2016 (Differenzen in Prozentpunkten)




Auch bei Befristung spielt der Bildungsgrad eine strukturierende Rolle: in der Tendenz sind es wieder die Geringqualifizierten (mit geringer Verhandlungsmacht), die besonders davon betroffen sind. In der EU28 sind sie mit 7,6 Prozentpunkten gegenüber ihrem Beschäftigungsgewicht deutlich überrepräsentiert, die Hochqualifizierten mit 5,8 Prozentpunkten unterrepräsentiert. In Deutschland ist diese Asymmetrie besonders ausgeprägt (+16,9 vs. -9,4 Prozentpunkte). Bei Befristung gibt es jedoch auch Ausnahmen von dieser Regel, beispielsweise im Vereinigten Königreich oder in Portugal.

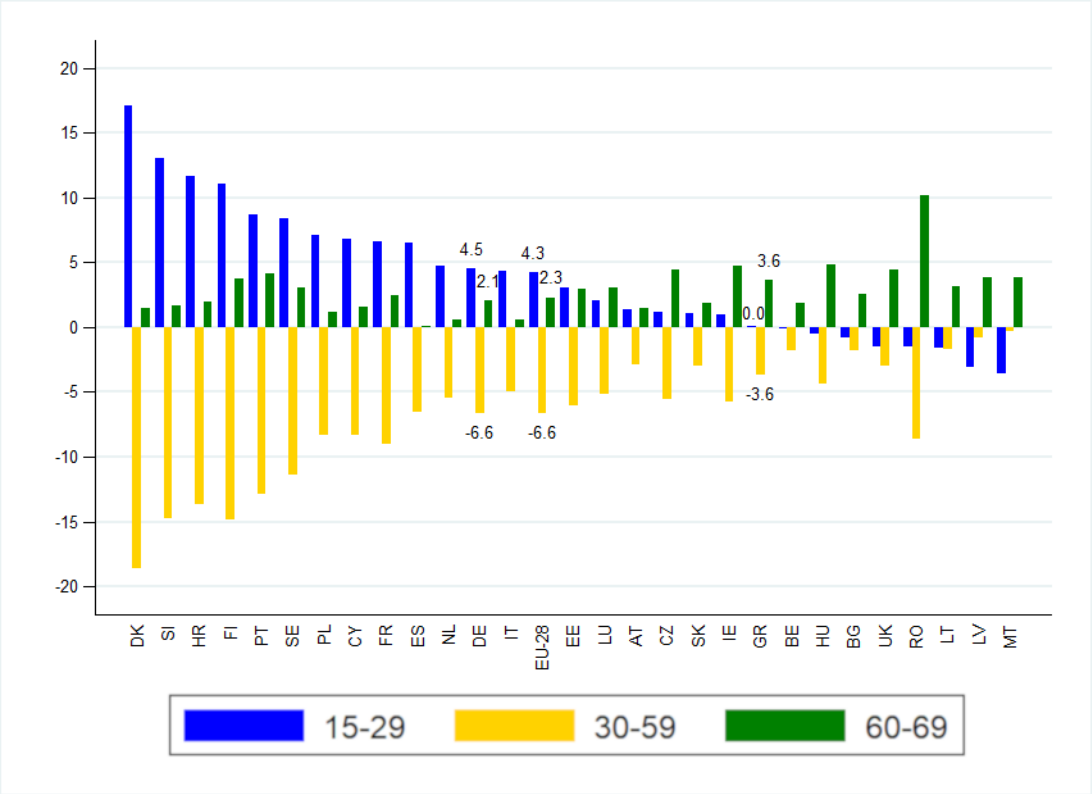
Abbildung 27: Anteil von Beschäftigten in selbstständigen Arbeitsverhältnissen nach Bildungsgrad im Vergleich zu deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung in Europa 2016 (Differenzen in Prozentpunkten)




Bei Selbstständigkeit finden wir auf den ersten Blick überhaupt keine klaren Zusammenhänge zwischen Bildungsgrad und diesem Beschäftigtenstatus: Geringqualifizierte sind zum Teil stark überrepräsentiert (wie Rumänien, Portugal, Griechenland), zum Teil aber auch stark unterrepräsentiert (wie in Deutschland oder Ungarn). Bei mittlerer Qualifikation ist das Strukturmuster völlig ‘chaotisch‘. Es scheint jedoch, dass in den noch stark agrarisch bestimmten südlichen Ländern Hochqualifizierte unter den Selbstständigen deutlich unterrepräsentiert sind, während sie umgekehrt in den meisten nördlichen Ländern überrepräsentiert sind, am deutlichsten beispielsweise in Deutschland (+19 vs. -5,7 Prozentpunkte).

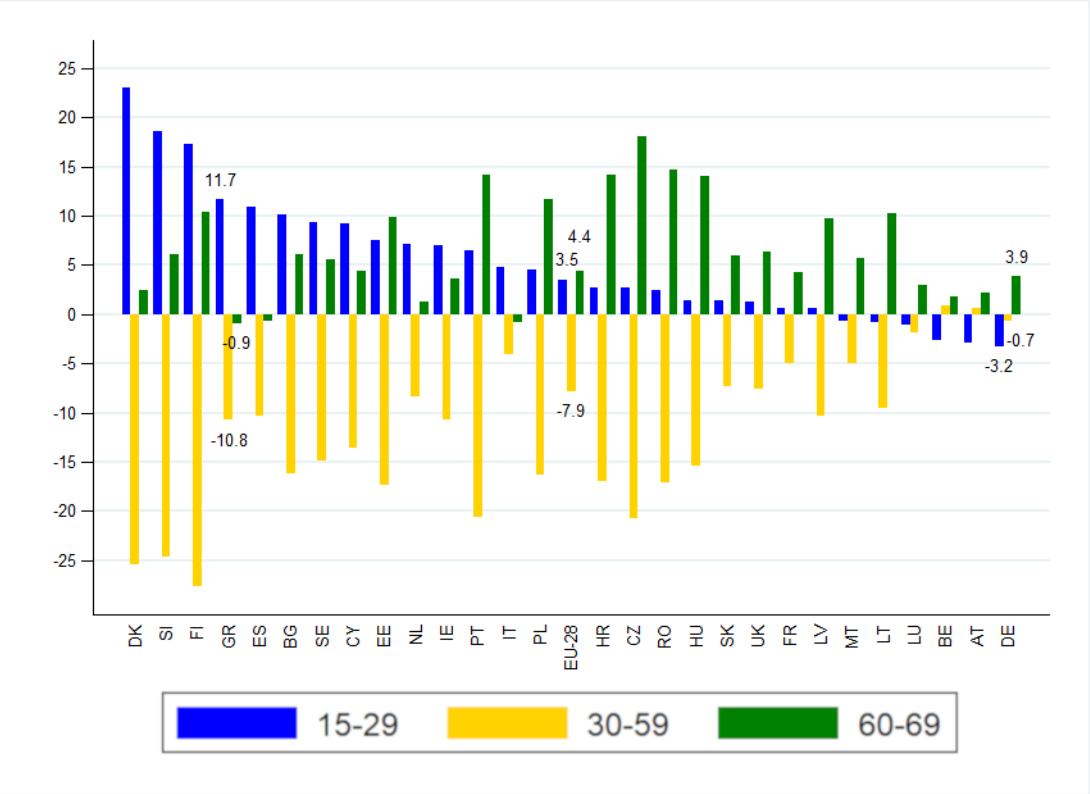
## 4. Anteil atypischer Beschäftigung nach Altersgruppen in 2016

Abbildung 28: Anteil von Beschäftigten in atypischen Arbeitsverhältnissen nach Alter im Vergleich zu deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung in Europa 2016 (Differenzen in Prozentpunkten)



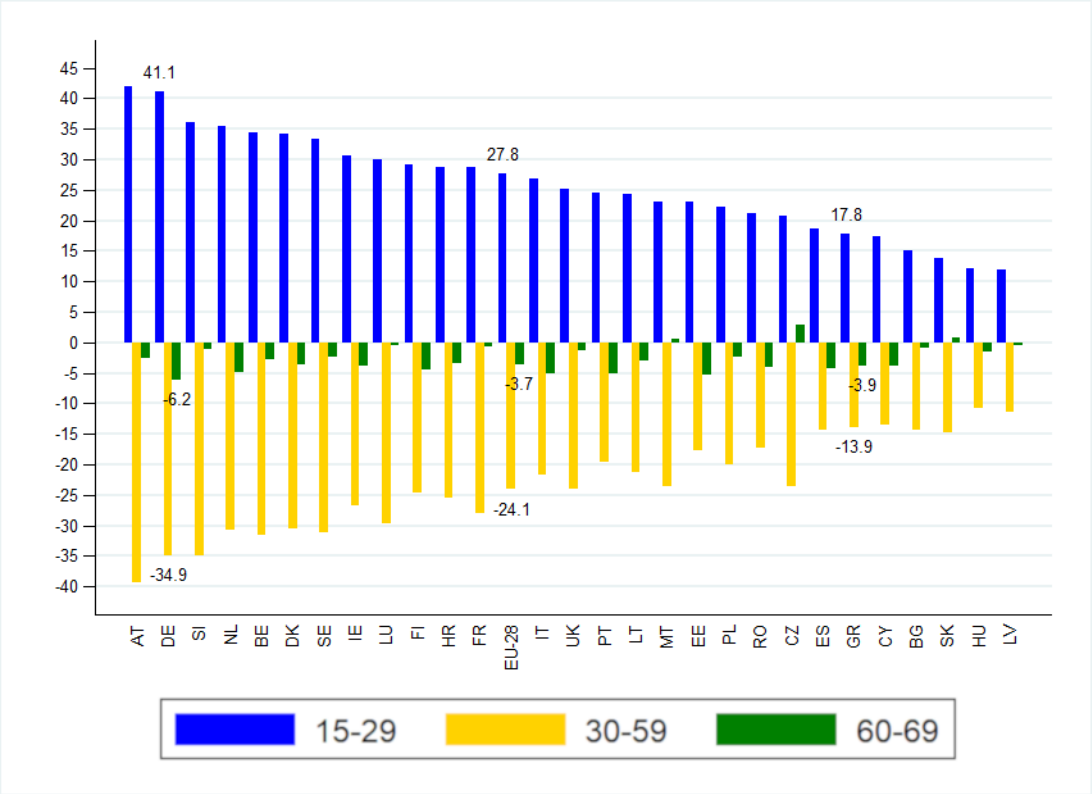

Der Einfluss von Alter auf Arbeitsvertragsformen zeigt ein eindeutiges Muster: Ohne Ausnahme ist die Kernaltersgruppe (hier in Gelb) im Vergleich zu ihrem Gewicht in der Gesamtbeschäftigung unterrepräsentiert, in einigen Ländern – etwa in Dänemark – sogar recht stark. Im EU28 Durchschnitt oder in Deutschland beträgt die Unterrepräsentation 6,6 Prozentpunkte. Als Spiegelbild dazu sind in den meisten Ländern vor allem die Jugendlichen (blau) und – meist jedoch in geringerem Maße – die Älteren (grün) in atypischer Beschäftigung überrepräsentiert.

Abbildung 29: Anteil von Beschäftigten in Arbeitsverhältnissen in Teilzeit nach Alter im Vergleich zu deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung in Europa 2016 (Differenzen in Prozentpunkten)



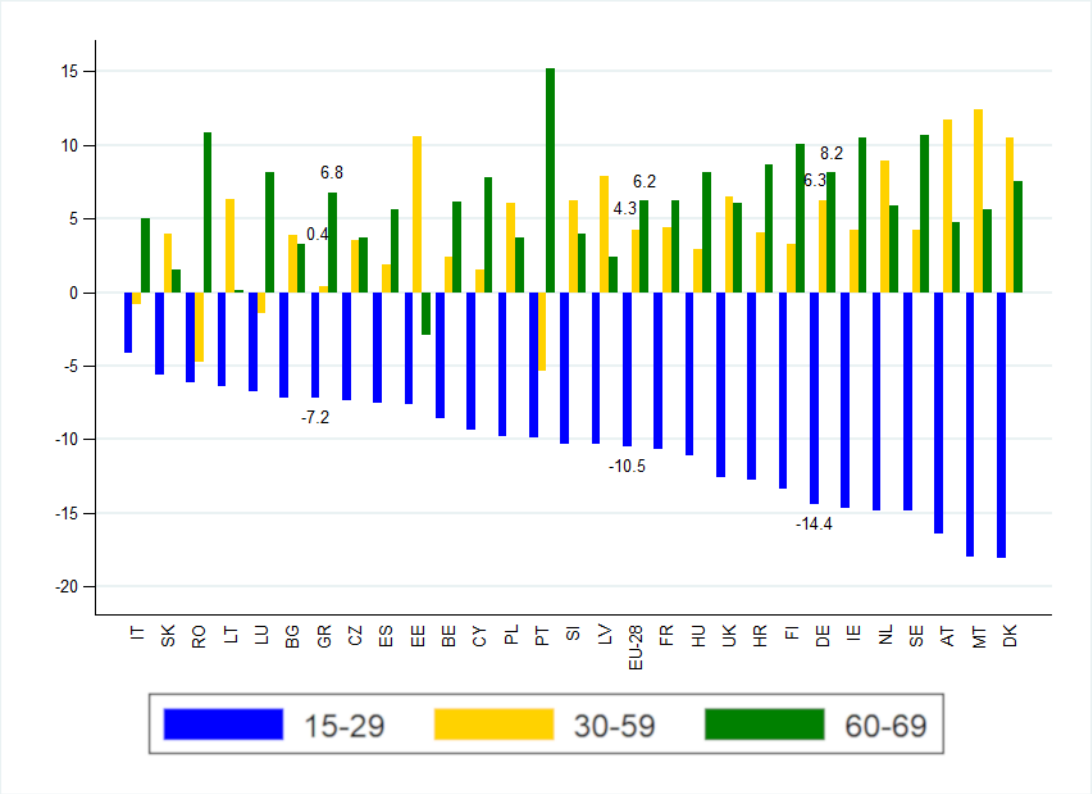

Bei Teilzeit fällt die Unterrepräsentation der Kernaltersgruppe (30-59) in den meisten Ländern noch deutlicher aus als bei der gesamten atypischen Beschäftigung, in Finnland und Dänemark sogar bis zu 25 Prozentpunkten. Eine schwer zu erklärende Ausnahme ist Deutschland, wo Unter- und Überrepräsentation der Teilzeit nach Altersgruppen nur ganz schwach ausgeprägt ist. Mit wenigen Ausnahmen – auch hier Deutschland inbegriffen – sind Jugendliche ganz eindeutig überdurchschnittlich teilzeitbeschäftigt, u.a. wohl wegen der Kombination von Teilzeit und Bildung.

Abbildung 30: Anteil von Beschäftigten in befristeten Arbeitsverhältnissen nach Alter im Vergleich zu deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung in Europa 2016 (Differenzen in Prozentpunkten)




Bei befristeten Arbeitsverhältnissen ist der Einfluss des Alters besonders markant und bestätigt die einfache These, dass ein befristeter Arbeitsvertrag oft zum Austesten der Passung auf den Arbeitsplatz dient oder wesentliches Element einer Erwerbskarriere ist (vor allem bei Akademikerinnen oder Akademikern): Allein im EU28 Durchschnitt beträgt die Überrepräsentation bei befristeter Beschäftigung 27,8 Prozentpunkte, und die Unterrepräsentation der Kernaltersgruppe (gelb) 24,1 Prozentpunkte. In Österreich und Deutschland sind diese Unterschiede besonders markant, wenig dagegen in den neuen Mitgliedstaaten Litauen, Ungarn, Slowakei und Bulgarien.

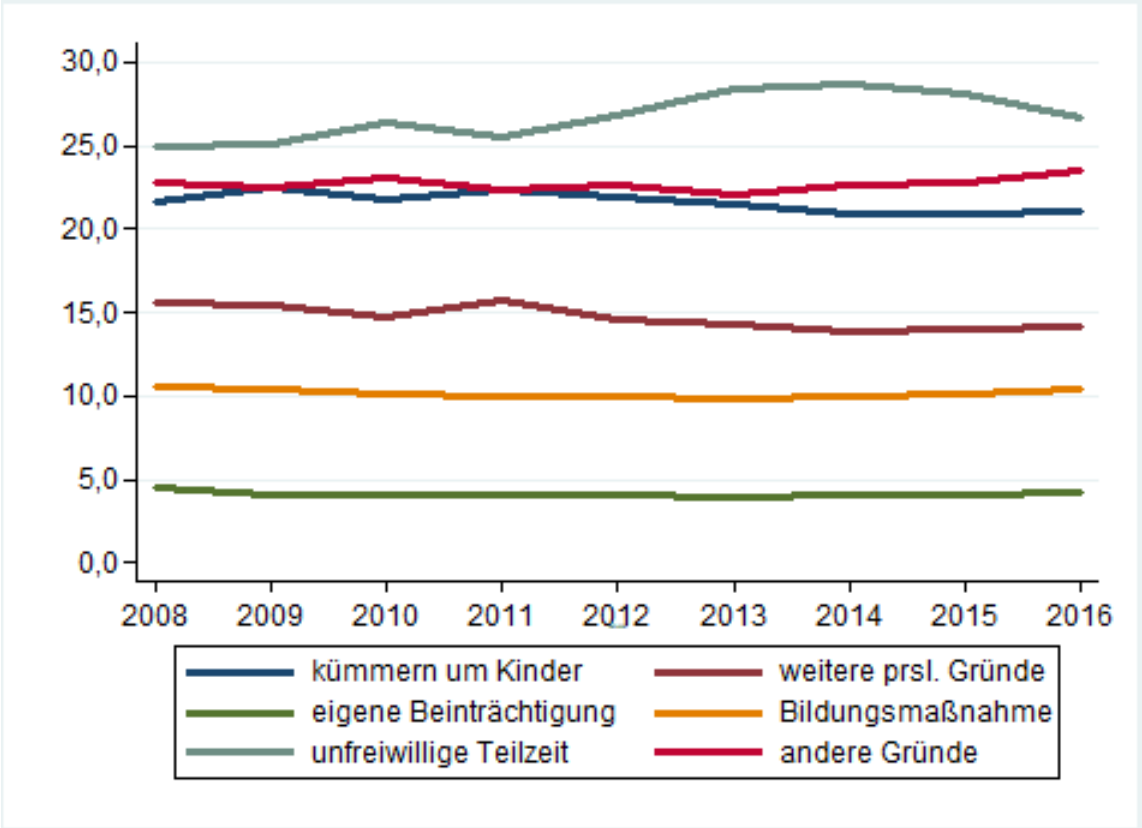
Abbildung 31: Anteil von Beschäftigten in selbstständigen Arbeitsverhältnissen nach Alter im Vergleich zu deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung in Europa 2016 (Differenzen in Prozentpunkten)




Bei selbstständigen Beschäftigungsverhältnissen spielt das Alter ebenfalls eine zentrale Rolle: Nicht unerwartet sind – ohne Ausnahme – die Jugendlichen unterrepräsentiert, besonders in Österreich und Dänemark. Im EU28 Durchschnitt ist die Unterrepräsentation bei 10,5 Prozentpunkten, die durchgängige Überrepräsentation der Älteren bei 6,2 Prozentpunkten. Besonders markant ist die Überrepräsentation der Älteren in Portugal (15 Prozentpunkte) und – überraschend – auch in Deutschland (8,2 Prozentpunkte).

## 5. Gründe für Teilzeit bzw. befristete Beschäftigung

Abbildung 32: Die Entwicklung der Gründe ('Präferenzen') für Arbeitsverhältnisse in Teilzeit in der EU-28, 2008-2016



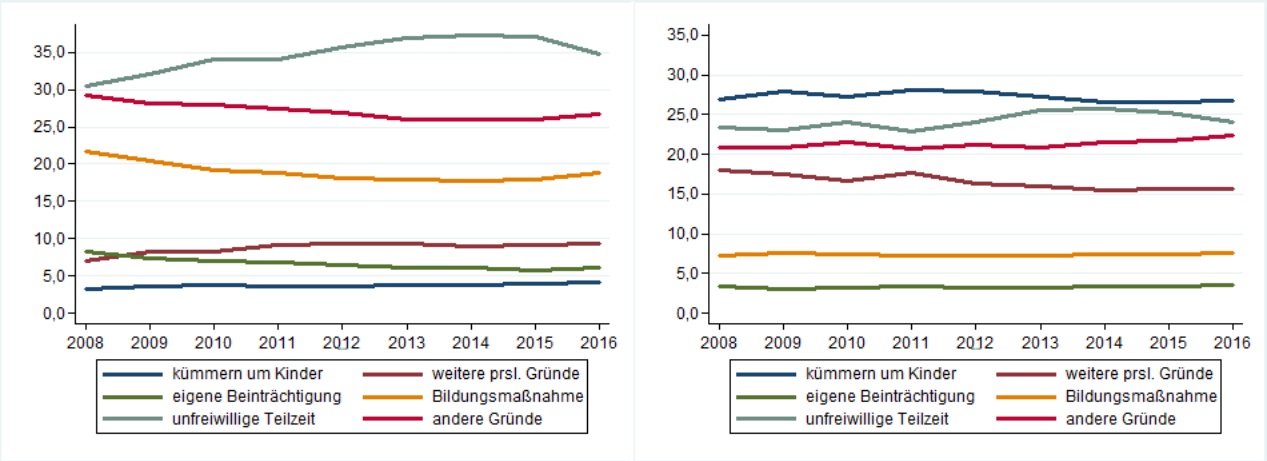

Bei den Befragungen geben die Erwerbspersonen an, was sie zur Aufnahme einer atypischen Beschäftigung bewegt. Da entsprechende Antworten immer unter den zeitpunktbedingten Einschränkungen (persönlicher, wirtschaftlicher oder gar kultureller Art) erfolgen, sind sie nicht unmittelbar als frei gewählte Präferenzen zu interpretieren. Die Antworten im Zeitverlauf ergeben jedoch Strukturmuster, die – mit Vorsicht interpretiert – plausible Hinweise für die Motivationslage geben. Entsprechend 'zuverlässige' Antworten liegen erst seit 2008 vor.

Etwa ein Drittel aller Teilzeitbeschäftigten bevorzugt dieses Arbeitsverhältnis, weil sie sich um ihre Kinder oder beeinträchtigten Eltern kümmern wollen (21 %) oder aus anderen persönlichen Gründen (14,1 %); dabei ist es überraschungsfrei, dass diese Gründe für Frauen

dringlicher sind als für Männer (Abb. 30). Im Zeitverlauf sind keine wesentlichen Änderungen festzustellen.

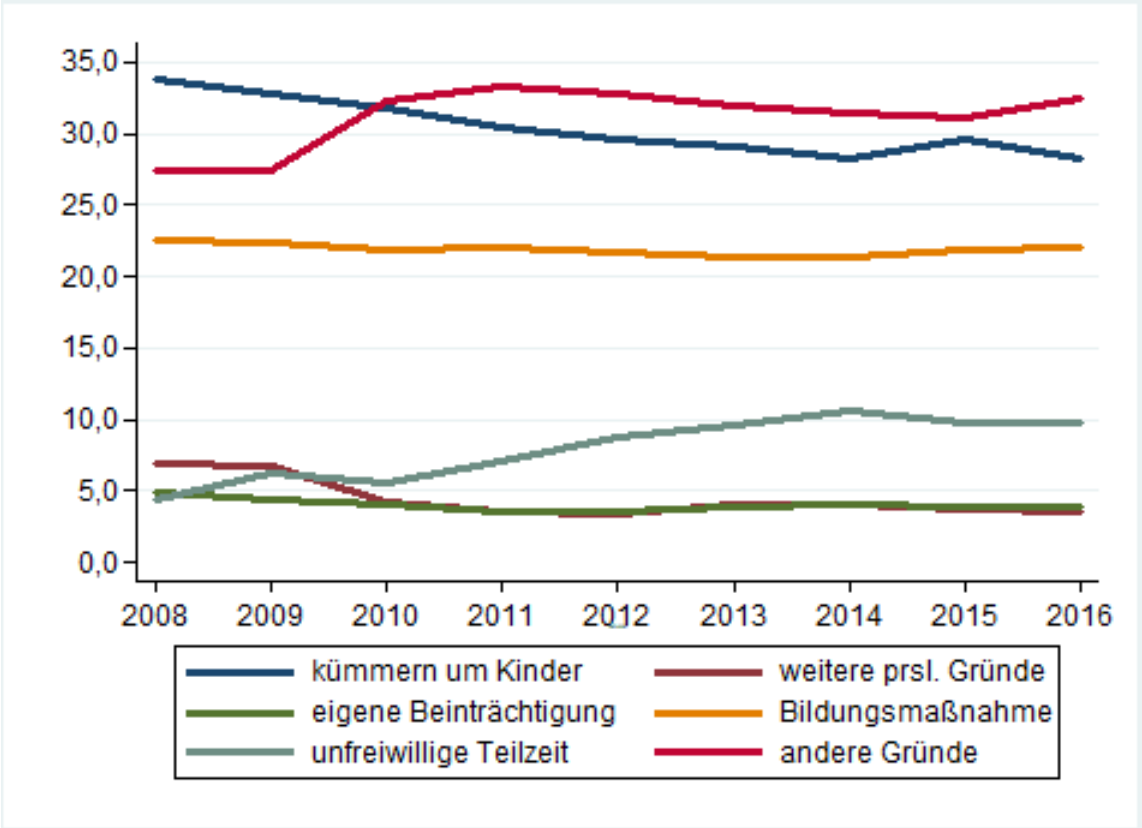
Nur 4,2 Prozent erwähnten im Jahr 2016 Krankheit oder Behinderung als Grund, Männer

Abbildung 33: Die Entwicklung der Gründe ('Präferenzen') für Arbeitsverhältnisse in Teilzeitzeit in der EU-28 nach Geschlecht: Für Männer (links) und für Frauen (rechts), 2008-2016




dabei in stärkerem Maße. Insgesamt verknüpfen 10,5 Prozent Teilzeitbeschäftigung mit Bildung oder Weiterbildung, auch hier wiederum die Männer mit bemerkenswerten Vorsprung (18,8 %). Ein gutes Viertel (26,7 %) der Arbeitnehmenden arbeitet Teilzeit, weil sie keinen Vollzeitjob gefunden haben, sind also unfreiwillig teilzeitbeschäftigt; bei den Männern sind es (wie zu erwarten) mehr (34,7 %), der Trend war ansteigend, verharrt aber jüngst.

Abbildung 34: Die Entwicklung der Gründe (‘Präferenzen’) für Arbeitsverhältnisse in Teilzeit in den Niederlanden, 2008-2016



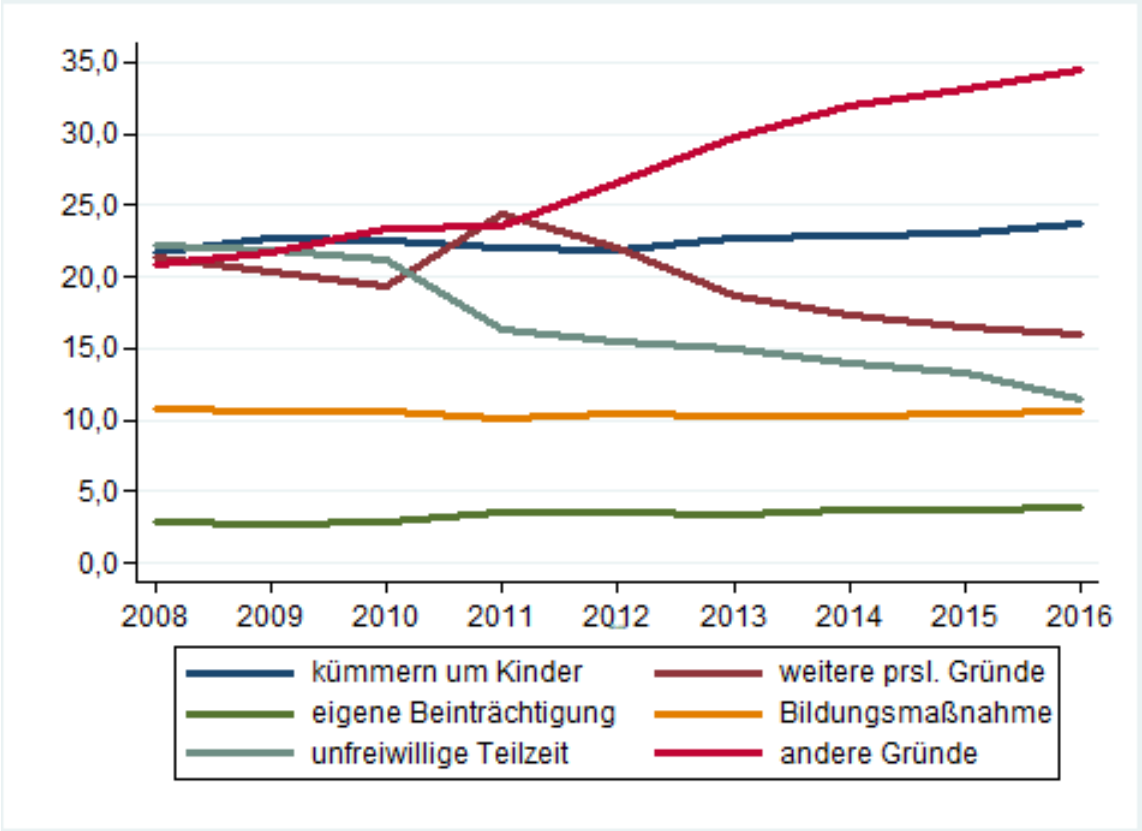

Die Gründe für die Aufnahme atypischer Arbeitsverhältnisse variieren stark in den Mitgliedstaaten der EU. Hier und im Folgenden werden einige ausgewählte Länder kurz im Vergleich zum europäischen Durchschnitt interpretiert.

In den Niederlanden, Weltmeister in Teilzeit, ist die ‘unfreiwillige‘ Teilzeit gering, freilich mit steigender Tendenz; derzeit ist etwa nur jede zehnte Niederländerin oder Niederländer unfreiwillig teilzeitbeschäftigt. ‘Andere‘ Gründe spielen die stärkste Rolle und sind interpretierungsbedürftig. Möglicherweise ist die Kombination von unselbständiger und selbständiger Beschäftigung eine Erklärung.

Auffällig ist schließlich der hohe Anteil der Erwerbspersonen, die Teilzeitbeschäftigung mit Bildung kombinieren, mit etwa 22 Prozent ein doppelt so hoher Anteil als im EU28 Durchschnitt (etwa 10%). Das Kümmern um Kinder zeigt hier einen absteigenden Trend, mögli-

cherweise ein Ausdruck für die Verbesserung der Work-Life-Balance infolge kinderfreundlicher Arbeitsbedingungen oder Infrastruktur für Kinderbetreuung.

Abbildung 35: Die Entwicklung der Gründe ('Präferenzen') für Arbeitsverhältnisse in Teilzeit in Deutschland, 2008-2016



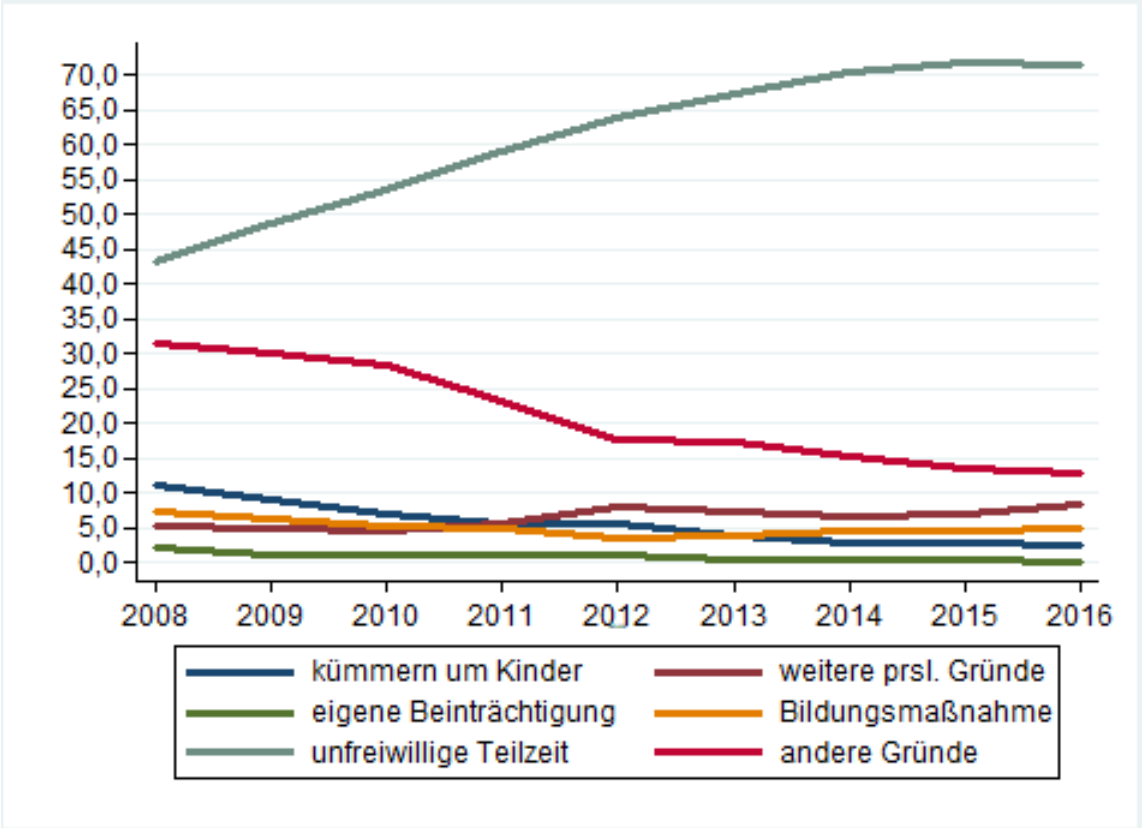

Das auffälligste Merkmal für Deutschland ist der seit 2010 fallende Trend unfreiwilliger Teilzeitarbeit. Über die Gründe hierzu lässt sich nur spekulieren. Möglicherweise spiegeln sich hier die verzögerten Auswirkungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes wider (TzBfg). Zentral in diesem Gesetz vom Dezember 2000 ist das Diskriminierungsverbot: Ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer darf wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer ist Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung mindestens in dem Umfang zu

gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht.

Außerdem hat der Arbeitgeber einen Arbeitsplatz, den er öffentlich oder innerhalb des Betriebes ausschreibt, auch als Teilzeitarbeitsplatz auszuschreiben, wenn sich der Arbeitsplatz hierfür eignet. Darüber hinaus kann ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, eine Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit verlangen; auch Arbeitsplatzteilung soll gefördert werden. Schließlich hat der Arbeitgeber Sorge zu tragen, dass auch teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Förderung der beruflichen Entwicklung und Mobilität teilnehmen können, es sei denn, dringende betriebliche Gründe sprechen dagegen.

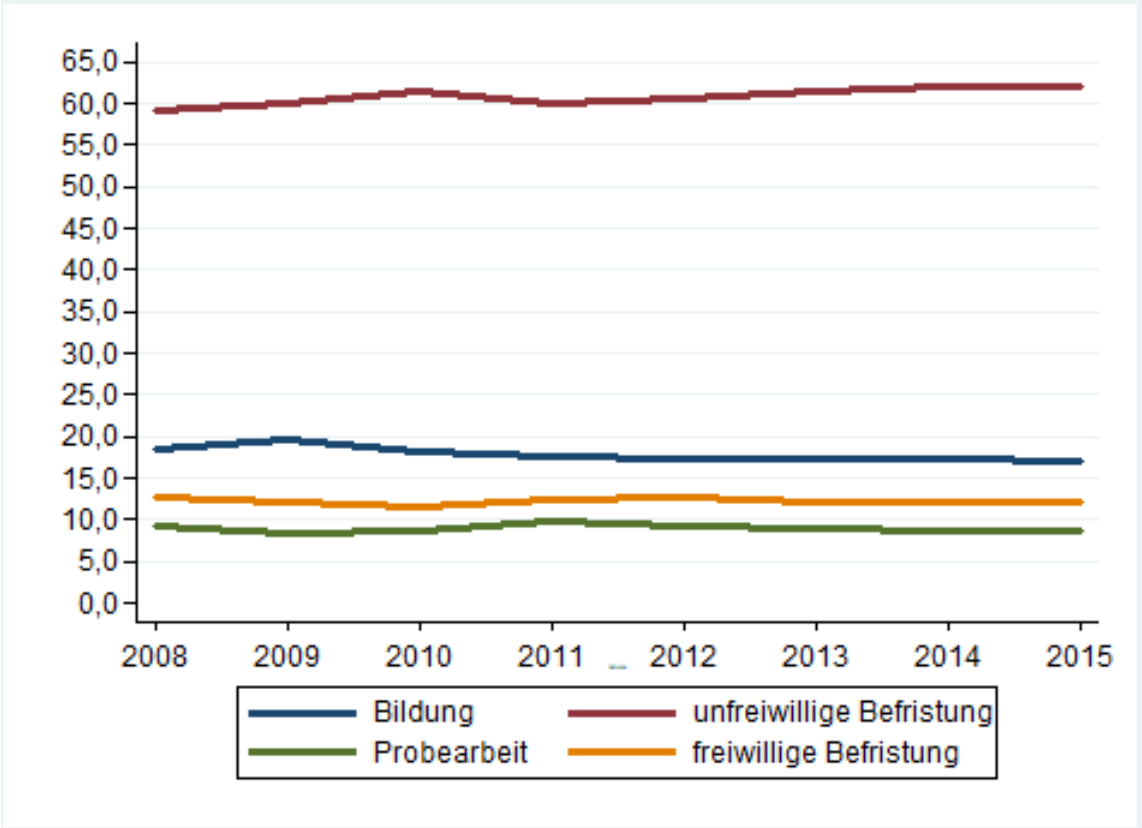
Die Kombination von Teilzeit und Bildung ist in Deutschland Mittelmaß (ca. 10%); andere und ungeklärte Gründe für Teilzeit haben deutlich zugenommen (2016 ca. 35%).

Abbildung 36: Die Entwicklung der Gründe (‘Präferenzen’) für Arbeitsverhältnisse in Teilzeit in Griechenland, 2008-2016




In Griechenland ist besonders auffällig gegenüber dem europäischen Durchschnitt der stark steigende und hohe Anteil unfreiwilliger Teilzeit, der mittlerweile bei ca. 70 Prozent liegt (EU28: 27%). Alle anderen expliziten Gründe für Teilzeit spielen in Griechenland eine geringe Rolle.

Abbildung 37: Die Entwicklung der Gründe ('Präferenzen') für befristete Arbeitsverhältnisse in der EU-28, 2008-2015

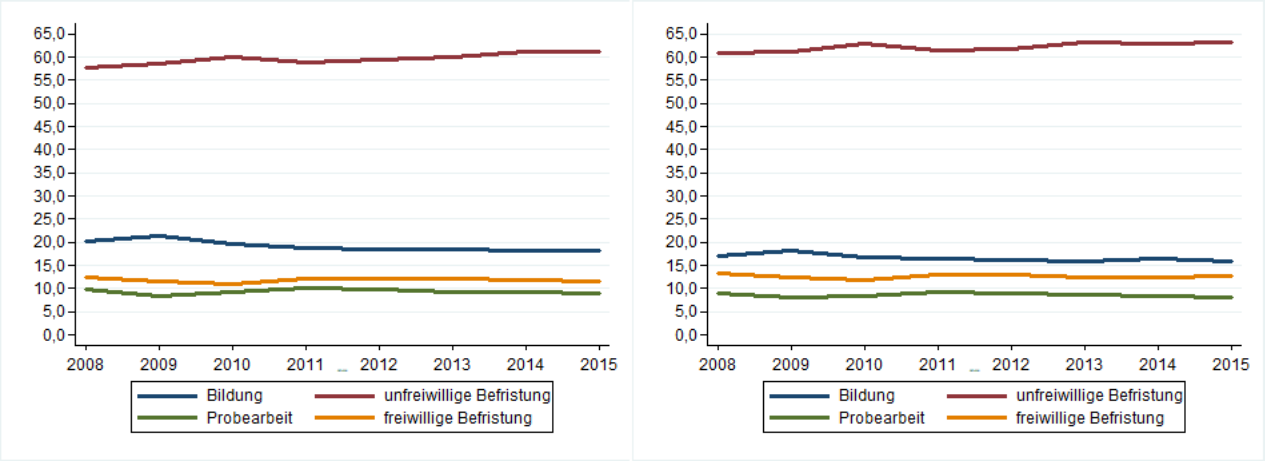



Auf der Ebene der EU28 dominiert eindeutig die unfreiwillige Befristung, deren Ausgangsniveau von 2008 (60%) sogar noch leicht ansteigt. Hier gibt es von wenigen Ausnahmen abgesehen, wie die folgenden Abbildungen zeigen, keine gravierenden Unterschiede in den 28 EU-Mitgliedstaaten. Daraus ist zu schließen, dass das Merkmal des offenen und unbefristeten (Normal-) Arbeitsverhältnis einen sehr hohen Stellenwert hat.

Bei den anderen (möglichen) Gründen spielt nur die Bildung eine größere Rolle (ca. 17%), ein Grund, der im Zeitverlauf weitgehend konstant bleibt. Wird noch Probearbeit im weitesten Sinne als Bildungsgrund hinzugenommen (ca. 9%), dann ist gut einem Viertel der Befristungen das Motiv der betrieblichen Anlernung oder der beruflichen Bildung zuzuschreiben.

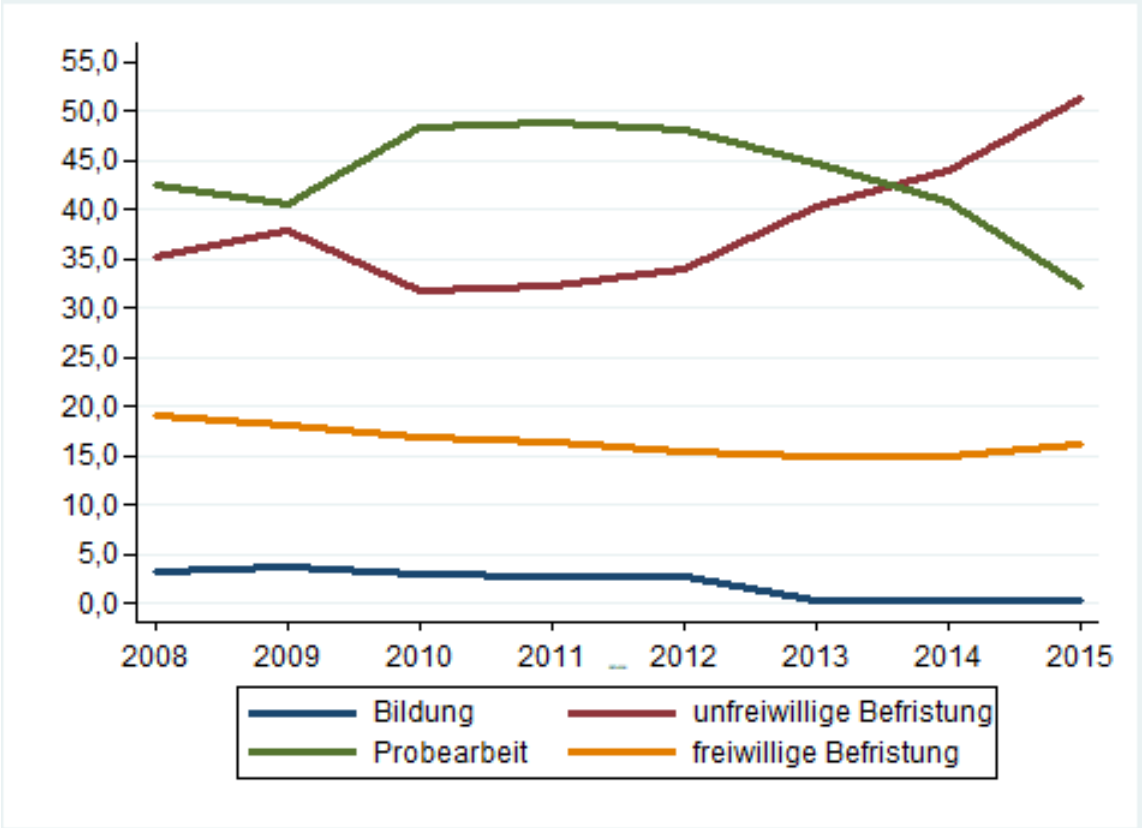
Freiwillige Befristung, aus welcher Motivlage auch immer, spielt nur eine geringe und relativ konstante Rolle (gut 10%).

Abbildung 38: Die Entwicklung der Gründe ('Präferenzen') für befristete Arbeitsverhältnisse in der EU-28 für Männer (links) und Frauen (rechts), 2008-2015




Im Vergleich zwischen Männern und Frauen zeigen sich bei den Gründen für eine befristete Beschäftigung kaum Unterschiede in der Entwicklung in Europa. Klar dominierend ist für beide Gruppen der Anteil unfreiwilliger Befristung.

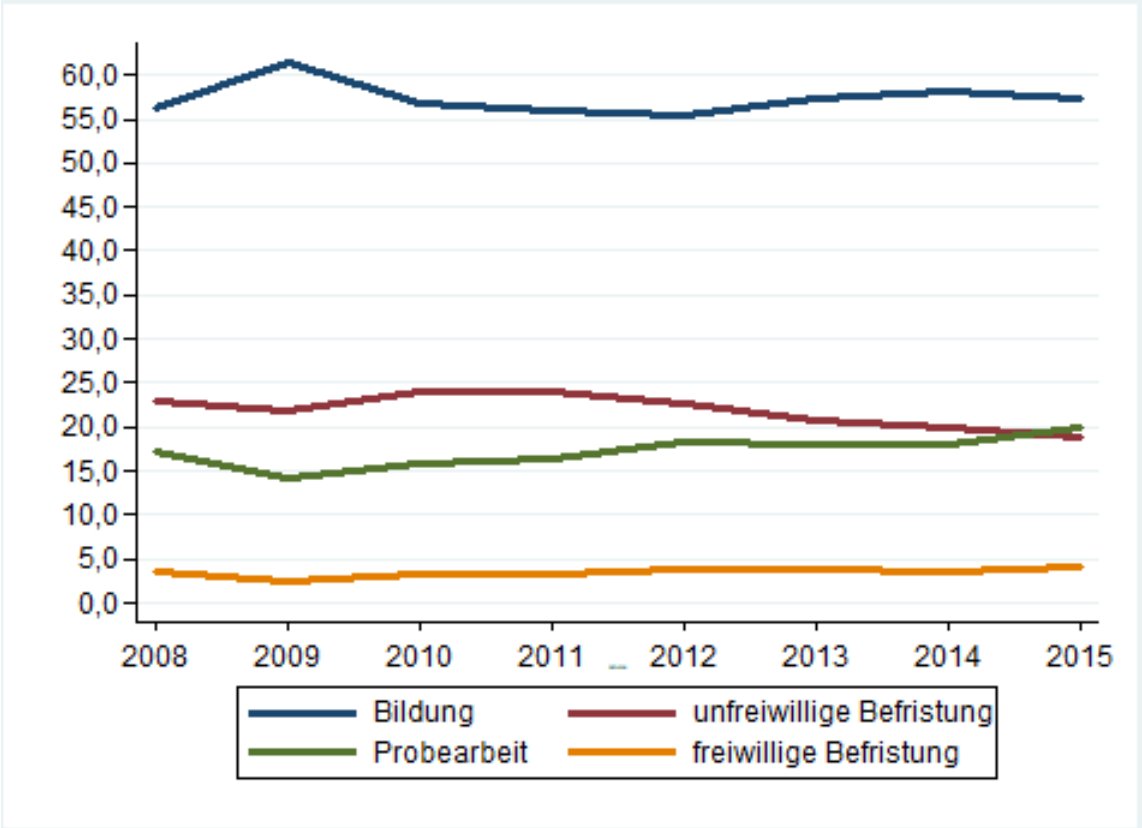
Abbildung 39: Die Entwicklung der Gründe ('Präferenzen') für befristete Arbeitsverhältnisse in den Niederlanden, 2008-2015




Unfreiwillige Befristung hat in den Niederlanden stark zugenommen, ist dennoch im europäischen Vergleich moderat (mittlerweile über 50%).

Probearbeit, also betriebliche Einarbeitung und Testung der Beschäftigungsfähigkeit spielte in den Niederlanden eine vergleichsweise starke Rolle (zeitweise fast bis zu 50%), sank mittlerweile stark ab (gut 30%). Bildung als Grund für Befristung hat in den Niederlanden eine geringe Bedeutung. Die freiwillige Befristung, schließlich, liegt im Zeitverlauf ziemlich konstant zwischen 15 und 20 Prozent.

Abbildung 40: Die Entwicklung der Gründe ('Präferenzen') für befristete Arbeitsverhältnisse in Deutschland, 2008-2015




Deutschland ist ein Ausnahmefall: Explizit freiwillige Befristung ist in diesem Lande besonders niedrig (unter 5%), aber auch explizit unfreiwillige Befristung spielt im Vergleich zu anderen Ländern eine geringe Rolle (gut 20%). Bildung wird als dominanter Grund für Befristung angegeben (zwischen 55 und 60 Prozent).

Die nachfolgenden Abbildungen nach Altersgruppen zeigen aber, dass dieser Ausnahmefall stark auf das Lehrlingssystem zurückzuführen ist, bei dem der befristete Arbeitsvertrag systembedingt ist.

Abbildung 41: Die Entwicklung der Gründe ('Präferenzen') für befristete Arbeitsverhältnisse in Deutschland für die Altersstufen 15 bis 29 (im Vordergrund) und 30 bis 59 (gestrichelt im Hintergrund), 2008-2015

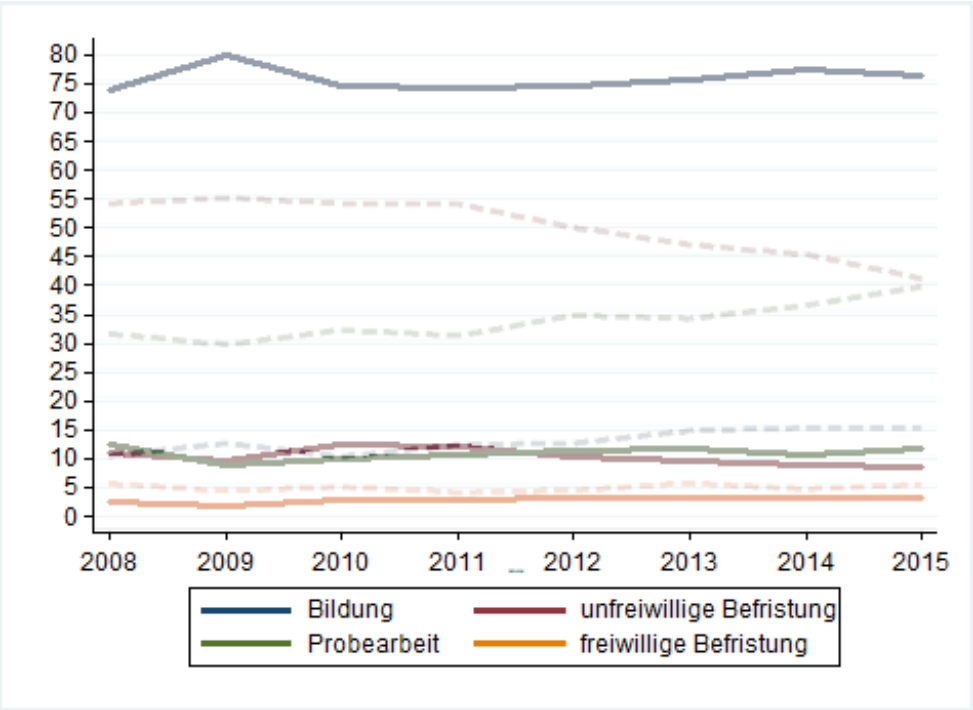
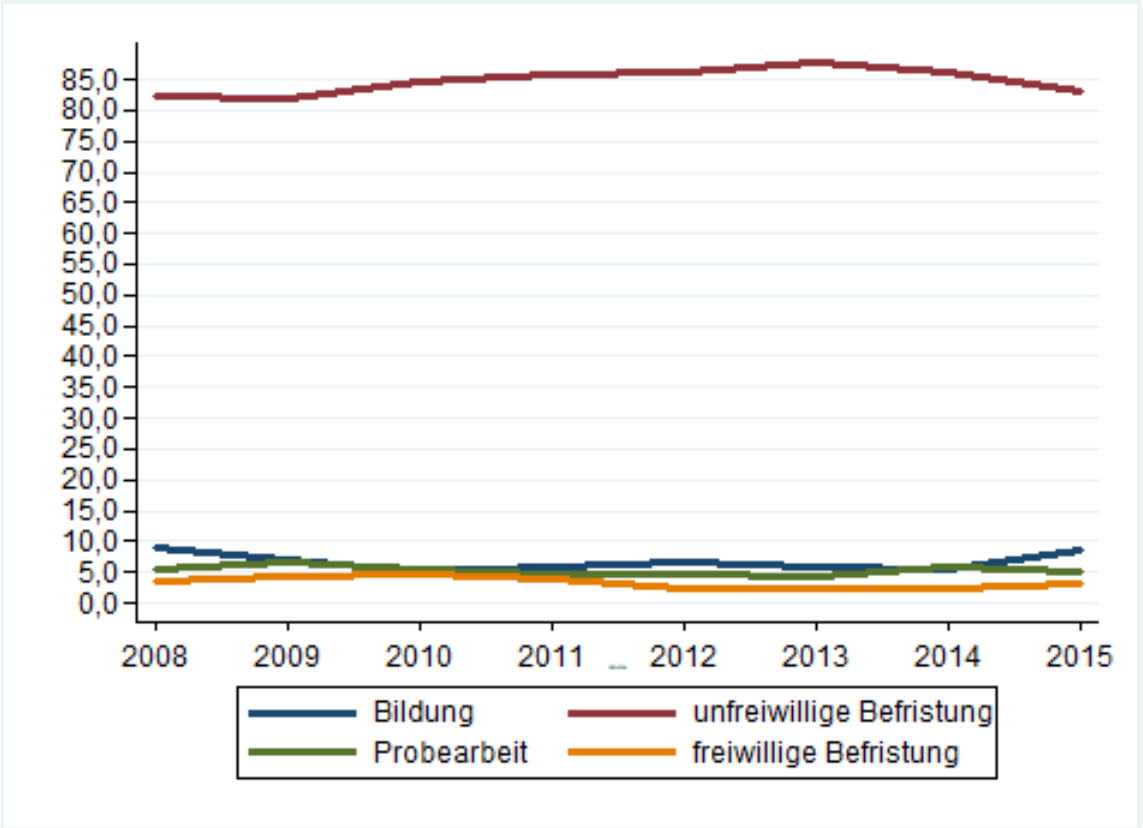
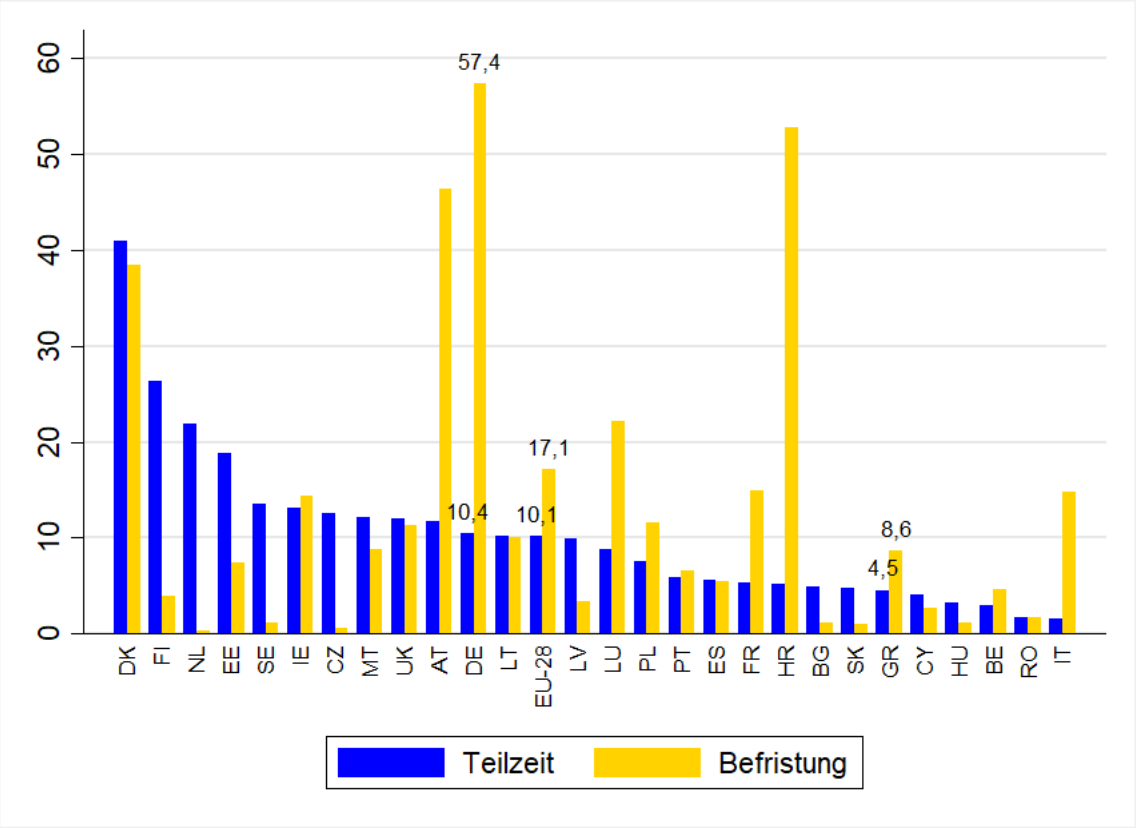


Abbildung 42: Die Entwicklung der Gründe ('Präferenzen') für befristete Arbeitsverhältnisse in Griechenland, 2008-2015




In Griechenland sind befristete Arbeitsverhältnisse überwiegend unfreiwillig (zwischen 80 und 85 Prozent). Alle anderen Gründe (Probearbeit, Bildung, Freiwilligkeit) spielen eine nur marginale Rolle (alle unter 10 Prozent).

Abbildung 43: Relativer Anteil einer Kombination von Teilzeit oder befristeter Beschäftigung mit einer Bildungsmaßnahme, 2016

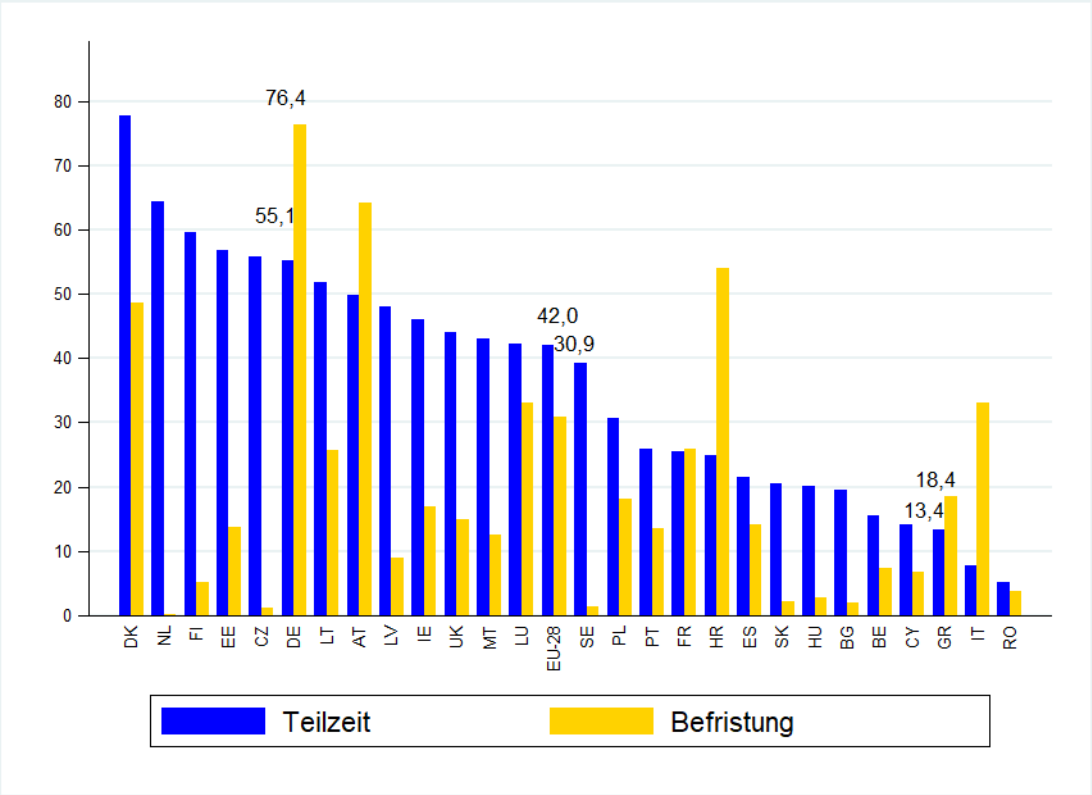



Im Lebensverlauf und im digitalen Zeitalter gewinnt die Kombination von Bildung und Beschäftigung zunehmend Bedeutung. Entsprechend muss das Arbeitsverhältnis flexibel gestaltet werden. Teilzeit und Befristung sind eine Möglichkeit, eine andere die Flexibilisierung des ‘Normalarbeitsverhältnisses‘, d.h. der Einbau von Flexibilität in den Normalarbeitsvertrag (siehe die Ausführungen zum ‘inklusiven Arbeitsvertrag‘ in Schmid, Europa in Arbeit). Das Schaubild zeigt das Ausmaß der Kombination von Bildung mit Teilzeit oder Befristung an. In der EU28 kombinieren nur 10 Prozent der Beschäftigten Teilzeit mit Bildung, und etwa 17 Prozent Befristung mit Bildung. Einige Länder ragen bei der Kombination Teilzeit und Bildung besonders heraus: Dänemark (über 40%), Finnland (ca. 27%) und die Niederlande (gut 20%).

Das Flexicurity-Land Dänemark ragt auch bei der Kombination Befristung und Bildung her-

vor (ca. 38%). Eine noch größere Rolle spielt die Kombination von Befristung und Bildung in Deutschland (nahe 60%), Kroatien (gut 50%) und Österreich.

Abbildung 44: Anteil einer Kombination von Teilzeit oder befristeter Beschäftigung mit einer Bildungsmaßnahme bei 15- bis 29-Jährigen, 2016

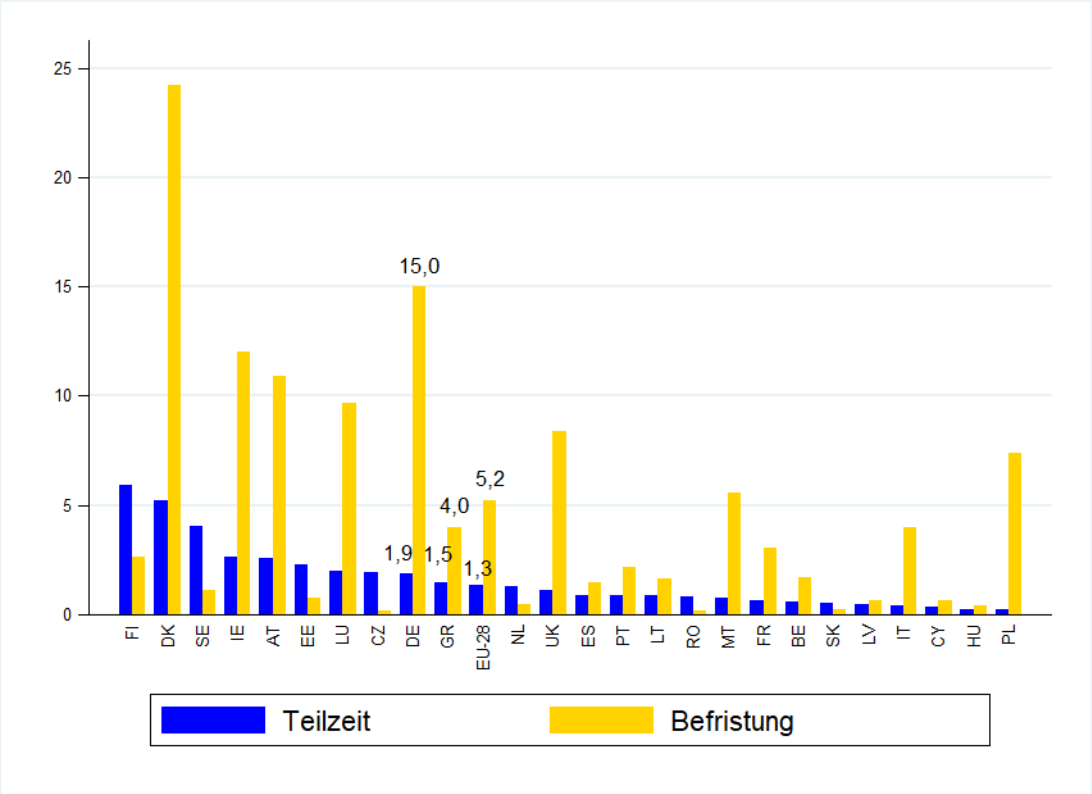



In vielen EU-Mitgliedstaaten ist die Kombination Teilzeit und Bildung bei Jugendlichen besonders ausgeprägt: In Dänemark (77,8%), den Niederlanden (64,4%), Finnland (59,7%) und Deutschland (55,1%).

Noch extremer schwankt die Kombination Befristung und Bildung. In Deutschland sind es gut drei Viertel (76,4%) und in Österreich auch noch über 60 Prozent; in den Niederlanden (0,3%), Belgien (7,3%) und Tschechien (1,2%) sind diese Prozentsätze verschwindend gering. Die Ausreißer nach oben können eindeutig mit den Lehrlingssystemen in diesen Ländern Deutschland, Österreich) oder mit alternierender Schul- und Berufsbildung (Kroatien, Dänemark) in Verbindung gebracht werden.

Die Kombination Teilzeit und Bildung spielt bei Erwachsenen lediglich in den skandi-

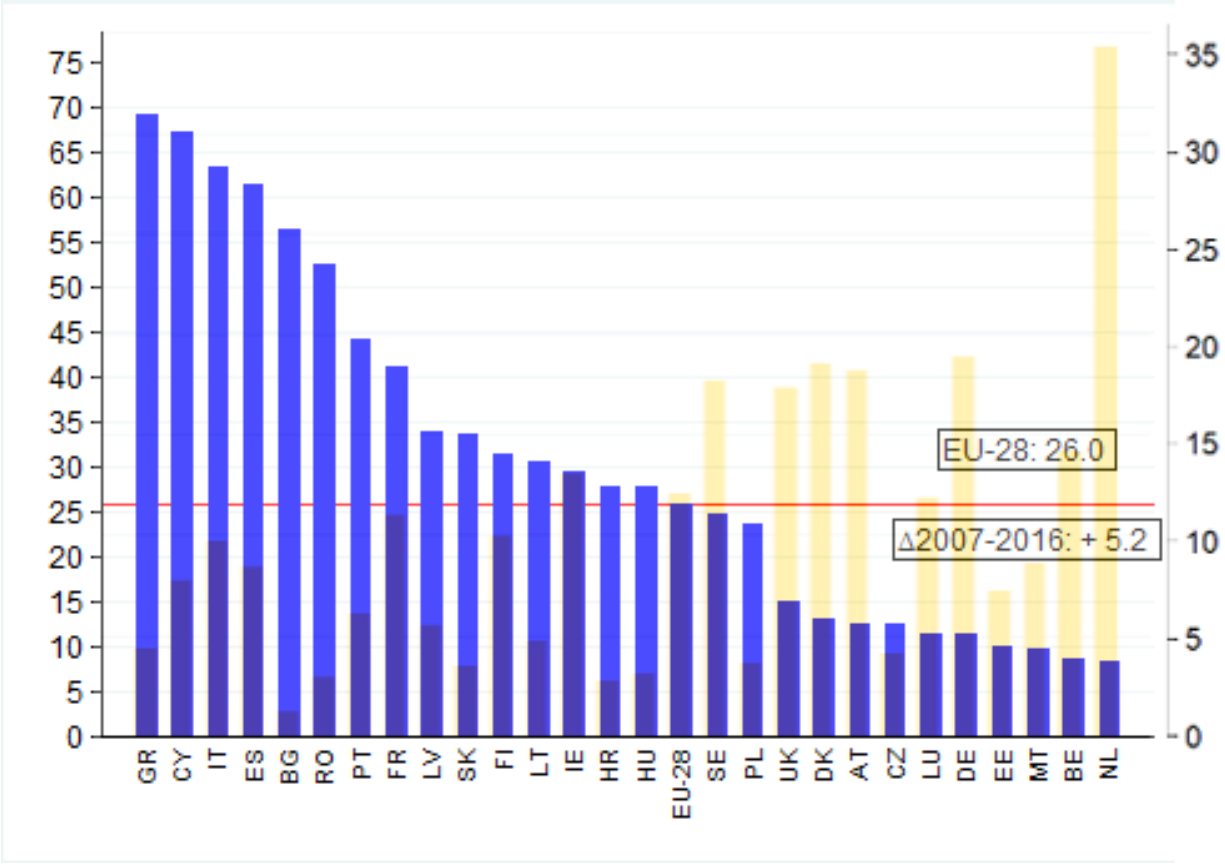
Abbildung 45: Anteil einer Kombination von Teilzeit oder befristeter Beschäftigung mit einer Bildungsmaßnahme bei 30- bis 59-Jährigen, 2016




navischen Ländern eine nennenswerte Rolle (etwa bei 5 Prozent der Teilzeitbeschäftigten). Dagegen ist die Kombination Befristung und Bildung für Erwachsene in einigen Ländern recht markant, vor allem in Dänemark (fast ein Viertel), Deutschland (15%), Irland und Österreich.

## 6. Anteil unfreiwilliger Teilzeit

Abbildung 46: Anteil unfreiwilliger Teilzeit an den Gründen für eine Beschäftigung in Teilzeit nach Ländern (im Hintergrund und gelb Anteil TZ an erwerbsfähiger Bevölkerung), 2016

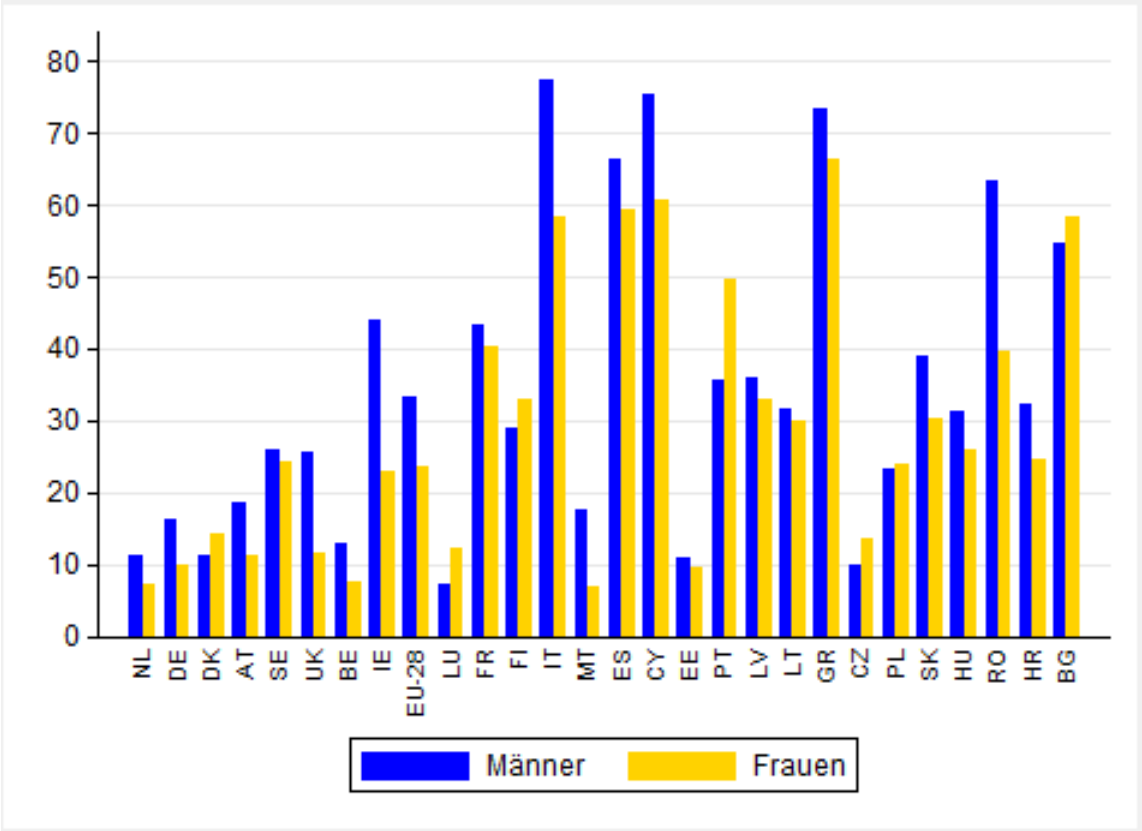



Die linke Achse dieses Schaubilds zeigt den Anteil der Beschäftigten, die unfreiwillig teilzeitbeschäftigt sind, die rechte Achse kennzeichnet das Gesamtniveau der Teilzeit in Prozent der erwerbsfähigen Bevölkerung (also nicht aller Beschäftigten). Berechnet man die Korrelation der beiden Variablen, so ergibt sich ein stark negativer Zusammenhang (-0,47; 510 Beobachtungen). Es gilt demnach, dass Länder mit einem hohen Anteil an Teilzeitarbeit einen geringeren Anteil an relativer unfreiwilliger Teilzeitarbeit aufweisen. Während in den Niederlanden die Teilzeiterwerbsquote etwa 35 Prozent beträgt, ist der Anteil unfreiwilliger Teilzeitbeschäftigung der geringste, etwa 4 Prozent. In den meisten Ländern verschwindet der ‘Schatten‘ des Teilzeitniveaus hinter der vorrangigen Bedeutung unfreiwilliger Teilzeit-

beschäftigung.

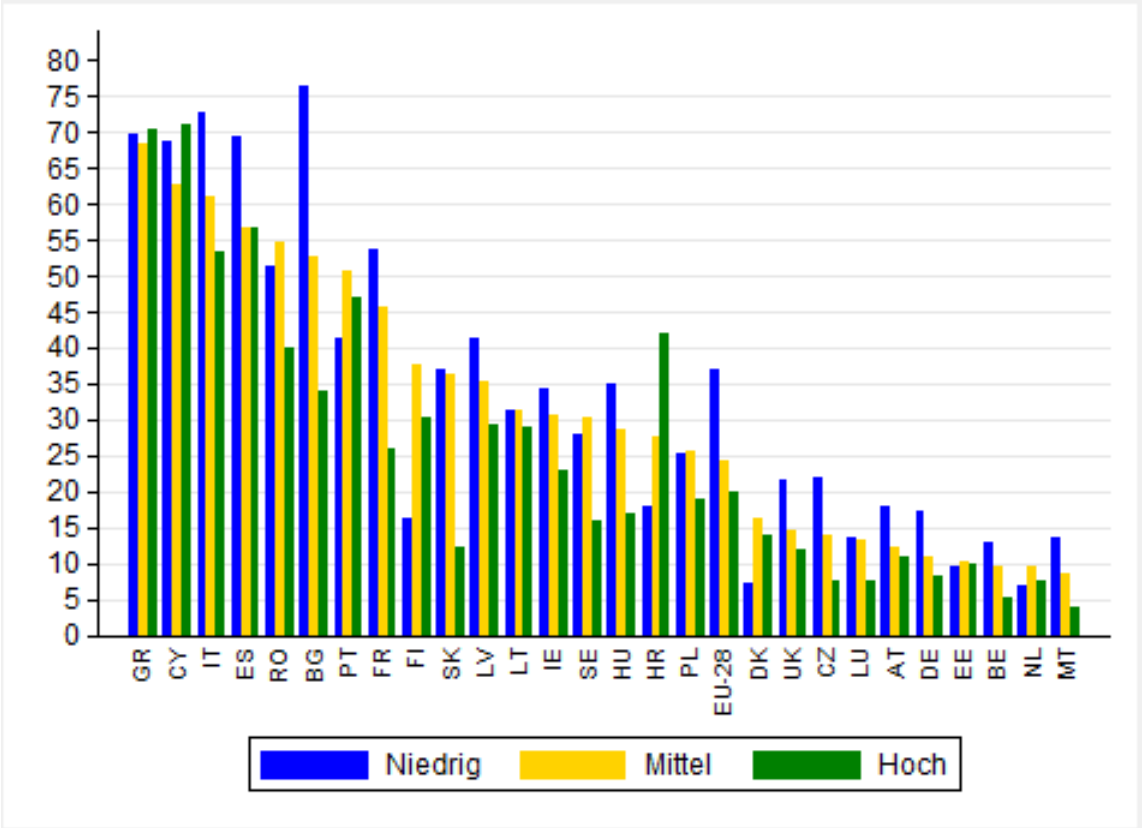
Im EU28 Durchschnitt beträgt der Anteil unfreiwilliger Teilzeitbeschäftigung 26 Prozent bei einem Anstieg um 5,2 Prozentpunkte seit 2007. In den südlichen und neuen Mitgliedstaaten der EU ist der Anteil unfreiwilliger Teilzeit besonders hoch, dafür aber auch das Niveau in den meisten Fällen gering.

Abbildung 47: Anteil unfreiwilliger Teilzeit an den Gründen für eine Beschäftigung in Teilzeit nach Ländern und Geschlecht, 2016




Im Schnitt ist – erwartungsgemäß – die unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung bei Männern ausgeprägter als bei Frauen: In der EU28 sind 33,2 Prozent der Männer unfreiwillig teilzeitbeschäftigt, bei den Frauen sind es 23,6 Prozent. Ausnahmen von dieser ‘Regel‘ sind beispielsweise Portugal, Finnland und Dänemark, deren Erklärung freilich spekulativ bleiben muss.

Abbildung 48: Anteil unfreiwilliger Teilzeit an den Gründen für eine Beschäftigung in Teilzeit nach Ländern und Bildungsgrad, 2016




Im EU28 Durchschnitt ist der Anteil unfreiwilliger Teilzeitbeschäftigung bei Geringqualifizierten höher als mit Hochqualifizierten; der Unterschied beträgt immerhin fast 20 Prozentpunkte. In den meisten Ländern erkennen wir dieses Strukturmuster wieder, jedoch mit unterschiedlicher Ausprägung. Vor allem bei den Extremen (Griechenland mit sehr hoher unfreiwilliger TZ-Beschäftigung, die Niederlande mit ganz niedriger unfreiwilliger Teilzeitbeschäftigung) finden wir kaum signifikante Unterschiede nach Bildungsgrad.

## Verfügbarkeit weiterer Informationen

Die Darstellungen stellen eine Auswahl der Autoren dar. Weitere Kombinationen sind mit dem Datensatz möglich. Dieser kann auf Nachfrage von den Autoren bereitgestellt werden.