

## **1 Einleitung**

Im Jahr 2006 ging ein für die breite Öffentlichkeit bis dahin neuer Begriff durch die deutschsprachige Presse: das „abgehängte Prekariat“. Ausgelöst durch eine von der Friedrich-Ebert-Stiftung in Auftrag gegebene Studie<sup>1</sup> und angestossen durch eine Rede des SPD-Politikers Kurt Beck wurde in den Medien über die „neue Unterschicht“ diskutiert: über Menschen, die erwerbstätig sind, aber nicht genug verdienen, um finanziell über die Runden zu kommen. Über Arbeitnehmende mit Anstellungsbedingungen, die jede Zukunftsplanung verunmöglichen, etwa weil Art und Umfang der Einsätze ständig kurzfristig ändern und/oder weil die Arbeit sozialrechtlich kaum abgesichert ist.

Die öffentliche Debatte verlor sich schnell in Auseinandersetzungen darüber, ob es eine solche „neue Unterschicht“ überhaupt gebe und wer daran schuld sei. Vom „abgehängten Prekariat“ als Typus war es dann ein kurzer Weg zur Diskussion über die Prekarisierung im Allgemeinen und prekäre Arbeitsbedingungen im Speziellen.

Diese Thematik allerdings ist keineswegs neu. In der soziologischen und ökonomischen Forschung werden die Flexibilisierung und Informalisierung der Erwerbsarbeit mit Verweis auf veränderte wirtschaftliche, politische und gesellschaftliche Rahmenbedingungen seit den 1980er-Jahren immer wieder aufgegriffen. Viele theoretische und empirische Arbeiten enthalten implizit oder explizit die These, dass die sogenannte standardisierte Normalarbeit zu Gunsten flexibler, bisweilen prekärer Arbeitsverhältnisse erodiere (vgl. z.B. Beck, 1986, 2007; Bosch, 1986; Sennett, 1998; Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen, 1998; Dombois, 1999; Lind und Møller, 1999; Kalleberg, 2000).

---

<sup>1</sup> Im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung befragte die TNS Infratest Sozialforschung Berlin im Februar und März 2006 deutschlandweit ca. 3000 über 18-jährige wahlberechtigte Deutsche zu ihren persönlichen Wertvorstellungen und ihren Einschätzungen der aktuellen politischen Lage. Die anschließende Typenbildung brachte u.a. das „abgehängte Prekariat“ hervor, das sich soziodemografisch auszeichnet durch einen hohen Anteil von Menschen mit niedrigem sozialen Status und mit Abstiegserfahrung, durch einen hohen Anteil Arbeitsloser und Männer im berufsaktiven Alter (Friedrich-Ebert-Stiftung/TNS Infratest, 2006).

Die Frage nach der Entwicklung der Arbeitsbedingungen ist vor allem deshalb auch für Soziologen von Interesse, weil sie mit der Herausbildung neuer Ungleichheiten verknüpft ist. Es geht um ungleiche Lebensbedingungen bzw. -chancen bestimmter sozialer Gruppen, d.h. ganz konkret darum, ob bestimmte Menschen systematisch vom Normalarbeitsmarkt ausgeschlossen und somit benachteiligt werden.

Doch was ist Normalarbeit und welche sind ihre Vorteile? Allgemein ausgedrückt versteht man unter einem Normalarbeitsverhältnis eine unbefristete, sozial abgesicherte und existenzsichernde Vollzeitbeschäftigung. Ein atypisches Arbeitsverhältnis unterscheidet sich davon primär durch höhere Flexibilität in mehrfacher Hinsicht. Es handelt sich um Erwerbsformen, die beispielsweise durch tiefe Löhne, Diskontinuität (z.B. Arbeit auf Abruf), zeitliche Befristung, unregelmässiges Einkommen und teilweise durch mangelhaften arbeits- und sozialrechtlichen Schutz geprägt sind. Dem Arbeitgeber ermöglichen atypische Beschäftigungsverhältnisse, schneller auf Nachfrageschwankungen und sich verändernde Kundenansprüche reagieren zu können, weil sie sich einfacher kündigen lassen bzw. gar nicht gekündigt werden müssen. Aus unternehmerischer Sicht können solche Arbeitsverhältnisse im Endeffekt deshalb kosteneffizienter sein. Für den Arbeitnehmer bedeutet flexible Arbeit auf unterschiedlichen Ebenen ein Verlust an Sicherheit. Je nachdem wie gross die Unsicherheiten für die atypisch beschäftigten Arbeitnehmer sind und ob diese freiwillig in Kauf genommen werden oder nicht, spricht man auch von prekären Arbeitsverhältnissen (vgl. Marti et al., 2003: 53). Solche können, wenn sie zu einem Massenphänomen werden, zur Herausbildung eines von Armut bedrohten „Prekariats“ führen.

Die gesellschaftspolitisch relevante Frage, ob Arbeitgeber immer öfter davon Gebrauch machen und atypische Beschäftigungsformen auf Kosten der Normalarbeit generell zunehmen, ist aber bis heute nicht geklärt. Zwar lässt sich feststellen, dass der Anteil flexibler Beschäftigungsverhältnisse weltweit (wenn auch mit länderspezifischen Unterschieden) wächst (vgl. z.B. Fink, Riesenfelder und Talos, 2001 sowie für 11 EU-Staaten De Grip et al., 1997),

jedoch ist unklar, weshalb dem so ist und ob dies tatsächlich zu Lasten standardisierter Normalarbeit geht. Hinrichs (1989) etwa kann für den deutschen Arbeitsmarkt keine Erosion der Normalarbeit feststellen. Dagegen prognostiziert die Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen (1996), dass das Verhältnis zwischen Normalarbeit und atypischer Arbeit bald ausgeglichen sein werde. Hoffmann und Walwei (1998) wiederum erkennen bei ihrer Untersuchung mit den Mikrozensus-Daten keine Erosion der Normalarbeit.

Dass die Antworten auf ein und dieselbe Frage so unterschiedlich ausfallen, ist nicht zuletzt auf mangelnde inhaltliche Übereinstimmung bezüglich der Merkmale von Normalarbeit zurückzuführen. Normalarbeit (und damit auch atypische Arbeit) wird in unterschiedlichen Studien oft unterschiedlich definiert. Die meisten Untersuchungen sehen etwa Teilzeitarbeit als atypische Arbeit an. Inhaltlich ist dies fragwürdig, weil Teilzeitarbeit geschlechtsspezifisch geprägt ist und vor allem von Frauen mit familiären Verpflichtungen nachgefragt und ausgeübt wird. Man diagnostiziert also eine Erosion der Normalarbeit, wo man es eigentlich mit dem Phänomen wachsender weiblicher Erwerbstätigkeit zu tun hat. Dies belegt auch eine der wenigen Schweizer Studien zur Erosionsthese von Diekmann und Jann (2005). Die Autoren vergleichen darin den deutschen mit dem schweizerischen Arbeitsmarkt und kommen zum Schluss, dass es in beiden Ländern seit den 1990er-Jahren zwar tatsächlich zu einer Ablösung standardisierter Arbeitsverhältnisse durch atypische gekommen ist. Sie halten aber fest, dass dies teilweise auf eine erhöhte Erwerbsbeteiligung der Frauen zurückzuführen sei. Grundsätzlich lässt sich sagen: Je enger die Definition für das Normalarbeitsverhältnis gefasst wird, desto eher findet man empirisch dessen Erosion (Wagner, 2000b: 209).

Für den Schweizer Arbeitsmarkt ist die Beantwortung der Erosionsthese besonders interessant, weil er international als vergleichsweise wenig reguliert und flexibel gilt (vgl. z.B. Graf et al., 2000) und atypische Beschäftigung zugleich als eine Form arbeitsmarktlicher Deregulierung aufgefasst werden kann (Kress, 1998). Abgesehen von der oben erwähnten

Untersuchung sind Studien zur Erosionsthese in der Schweiz indessen Mangelware. Es gibt einige Analysen zu spezifischen Formen atypischer Beschäftigung, etwa zur Arbeit auf Abruf (Henneberger et al., 2004b), zu befristeter Beschäftigung (Henneberger, et al., 2004a) zur Temporärarbeit (Henneberger und Sousa-Poza, 2002) oder zur Teilzeitarbeit allgemein (Baumgartner, 2005). Weil die untersuchten Beschäftigungsformen in der häufig für Fragestellungen zum Arbeitsmarkt verwendeten Arbeitskräfteerhebung SAKE aber erst seit 2001 erhoben werden (Ausnahme: Teilzeitarbeit), lassen sich kaum Aussagen zur Erosionsthese treffen. Bei der Teilzeitarbeit kommt die Autorin zum gleichen Schluss wie Diekmann und Jann: Baumgartner stellt eine Zunahme zu Lasten von Normalarbeit fest, führt dies aber auf die erhöhte Erwerbsbeteiligung von Frauen vor allem während der Familienphase zurück (Baumgartner, 2005: 8). Die Pluralisierung atypischer Erwerbsformen ist also weniger ein Wegfallen von Althergebrachtem als ein Hinzukommen von Neuem (vgl. Wagner, 2000a: 479). Die vorliegende Arbeit will die Erosionsthese nun für den Schweizer Arbeitsmarkt prüfen und stellt somit einen Versuch dar, diese Forschungslücke zu schliessen.

Jedoch ist nicht nur die Frage relevant, ob Normalarbeit tatsächlich ein Auslaufmodell ist, sondern auch, welche Systematik dahinter steckt und welche sozialen Gruppen somit möglicherweise vom Normalarbeitsmarkt ausgeschlossen werden. Eine Suche nach den Bestimmungsgründen für atypische Beschäftigung scheint angebracht, denn auch hier klafft eine Forschungslücke. Die erwähnten Studien zum schweizerischen Arbeitsmarkt sind einerseits rein deskriptiv angelegt und basieren zudem entweder auf der SAKE oder dem Schweizer Haushaltspanel SHP. Sie analysieren somit das Resultat von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt. Eine Lizentiatsarbeit von Marc Höglinger (2006a) am Lehrstuhl von Prof. Marlis Buchmann am soziologischen Institut der Universität Zürich kam bei einem Vergleich individueller und struktureller Bestimmungsgründe für das Eingehen flexibler Beschäftigung aber zum Schluss, dass strukturelle Faktoren tendenziell mehr Erklärungskraft besitzen (Höglinger, 2006b: 30). Als solche werden die arbeitgeberseitigen Einflüsse (etwa die Branche oder

der Beruf) angesehen. Dies betrifft also die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes. Man könnte auch sagen, es handelt sich – aus Sicht der Arbeitnehmer argumentierend – um die Push-Faktoren für atypische Beschäftigung. Im politischen Diskurs wird nicht selten ein Bild von einzig an maximaler Flexibilität und Deregulierung interessierten Arbeitgebern vermittelt. Deshalb wäre besonders interessant zu wissen, welche konkreten Faktoren denn die arbeitgeberseitige Nachfrage nach atypischer Beschäftigung beeinflussen. Wodurch zeichnen sich Arbeitgeber aus, die flexible Beschäftigungsverhältnisse nachfragen? In welchen Segmenten oder Branchen, für welche Tätigkeitsbereiche ist die Nachfrage nach welchen Formen atypischer Beschäftigung überproportional hoch bzw. tief? Welche Rolle spielt das Geschlecht des gesuchten Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin je nach Beschäftigungsform? Wie stark ist die Nachfrage nach flexibler Arbeit verknüpft mit einem bestimmten Stellenprofil, etwa mit den Ausbildungsanforderungen oder der Position im Unternehmen? Inwiefern und wie stark hängt sie von der konjunkturellen Lage ab? Eine Klärung der Determinanten atypischer Beschäftigung, welche sich auf die Nachfrageseite konzentriert, fehlt bisher für den schweizerischen Arbeitsmarkt. Auch diese Forschungslücke möchte die vorliegende Arbeit schliessen.

Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass die Bestimmungsgründe nach den unterschiedlichen Formen atypischer Beschäftigung variieren. Ob ein Arbeitgeber eine Stelle als Temporärjob ausschreibt oder ob er sie als Arbeit auf Abruf deklariert, dürfte von je anderen Faktoren abhängen, da sich die beiden Formen ihrem Wesen nach unterscheiden. Mit einer Temporärstelle lassen sich saisonale Belastungsspitzen überbrücken, mit Arbeit auf Abruf schafft ein Arbeitgeber ein Mittel, um bei Bedarf auf eine dauerhafte Personalreserve zurückgreifen zu können. Weiter ist anzunehmen, dass sich die unterschiedlichen Formen atypischer Beschäftigung nicht alle zeitgleich herausgebildet und parallel entwickelt haben. Saisonarbeit etwa kann in der Schweiz auf eine relativ lange Tradition zurückblicken, befristete Stellen dagegen sind eher ein neueres Phänomen. Sinnvollerweise sollten also auch unterschiedliche zeitliche Perioden miteinander verglichen werden.

Als Grundlage für die Analysen zur Erosionsthese und zu den Determinanten atypischer Beschäftigung dienen die Daten des Schweizer Stellenmarkt-Monitors. Es handelt sich dabei um eine jährlich erhobene, repräsentative Stichprobe von in der Schweizer Presse, auf Websites und in Internet-Stellenbörsen veröffentlichten Stelleninseraten ab 1950 bis heute (Firmenwebsites ab 2001, Internet-Stellenbörsen ab 2006). Diese werden erfasst und inhaltsanalytisch ausgewertet. Die Daten bilden ausschliesslich die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes ab und geben somit einen guten Einblick in die Bedürfnisse von Arbeitgebern bei der Besetzung offener Stellen sowie deren Wandel über die Zeit.

Für die Klärung der Frage nach der Erosion des Normalarbeitsverhältnisses sollen Trendanalysen und Berechnungen von zeitabhängigen Zusammenhängen mittels einfacher Regression zur Anwendung kommen. Die Determinanten atypischer Beschäftigung werden mittels logistischen Regressionsanalysen eruiert, wobei verschiedene Zeitperioden miteinander verglichen werden.

In einem ersten Schritt (Kapitel 2) werden im Folgenden zunächst die theoretischen Grundlagen dargelegt. Kapitel 2.1 befasst sich mit den dieser Arbeit zu Grunde liegenden Definitionen von Flexibilität, Normalarbeit und atypischer Arbeit. Sodann wird der eigentliche theoretische Rahmen gesteckt (Kapitel 2.2). In Bezug auf die These von der Erosion der Normalarbeit wird auf vier in diesem Zusammenhang häufig rezipierte Veränderungen auf der Mikro- Makro- und Mesoebene eingegangen, nämlich auf die Globalisierung des Handels, auf den wirtschaftlichen Strukturwandel, auf Veränderungen in der betrieblichen Arbeitsorganisation sowie auf die als Individualisierung bezeichneten gesellschaftlichen Veränderungen und ihre Implikationen in Bezug auf das Erwerbsverhalten (Kapitel 2.2.1). Danach wird der Fokus auf den Schweizer Arbeitsmarkt gerichtet, es folgt eine Übersicht über die Entwicklung der Schweizer Wirtschaft und des Arbeitsmarktes im Wandel der Zeit (Kapitel 2.2.2). Im Anschluss werden mögliche Flexibilisierungsstrategien von Unternehmen dargelegt und es wird erläutert, welche davon in Rahmen dieser Arbeit untersucht werden sollen bzw.

können (Kapitel 2.2.3). In einem weiteren Schritt werden sodann die theoretischen Erklärungen für mögliche Bestimmungsgründe atypischer Arbeit aus Unternehmenssicht erörtert (Kapitel 2.2.4.1 bis 2.2.4.3). Der Fokus liegt hierbei auf sozio-ökonomischen Theorien mit „Rational Choice“-Zugang, zumal das Handeln von Unternehmen erklärt werden soll und davon ausgegangen wird, dass dieses ökonomisch-rational orientiert ist. Auf eine Diskussion und Gegenüberstellung der theoretischen Ansätze (Kapitel 2.2.4.4) folgt in Kapitel 2.3 schliesslich die Herleitung der zu prüfenden Hypothesen.

Der empirische Teil der Arbeit beginnt mit der Beschreibung der Datenbasis (Kapitel 3.1), der Erläuterung des methodischen Vorgehens (Kapitel 3.2) und der Operationalisierungen der einzelnen Variablen (Kapitel 3.3), aufgeteilt in abhängige und unabhängige Variablen (Kapitel 3.3.1 bzw. 3.3.2). Die Ergebnisse (Kapitel 3.4) werden sodann in zwei Teilen präsentiert: Teil I (Kapitel 3.4.1) erörtert die Resultate zur Erosionsthese. In Teil II (Kapitel 3.4.2) werden die deskriptiven Ergebnisse zu den bivariaten Analysen je Zeitabschnitt und Beschäftigungsform vergleichend dargestellt und diskutiert. Der letzte Teil befasst sich dann mit den Resultaten zu den Determinanten unterschiedlicher Formen atypischer Beschäftigung im zeitlichen Vergleich. Es folgen ein Gesamtfazit (Kapitel 3.5) sowie das Schlusswort (Kapitel 4).