



universität
wien

MASTERARBEIT / MASTER'S THESIS

Titel der Masterarbeit / Title of the Master's Thesis

Das System der Arbeitsbeziehungen und die Entwicklung von Teilzeit- und befristeten Arbeitsverhältnissen im Zeit- und Ländervergleich: Österreich und Spanien

Eine multivariate Sekundäranalyse anhand der Daten des
Labour Force Surveys (EUROSTAT – LFS) in den Jahren 1995,
2004 und 2014

verfasst von / submitted by

Wiebke Sammtleben, BA

angestrebter akademischer Grad/ in partial fulfilment of the requirements for the degree of
Master of Arts (MA)

Wien, 2016 /Vienna 2016

Studienkennzahl lt. Studienblatt /
degree programme code as it appears on the
students record sheet:

A 066/905[1]

Studienrichtung lt. Studienblatt /
degree programme as it appears on on the
students record sheet:

Masterstudium Soziologie

Betreut von / Supervisor:

Univ.-Prof. Dr. Roland Verwiebe

Eidesstattliche Erklärung

Hiermit erkläre ich, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig verfasst, andere als die angegebenen Quellen nicht verwendet, die verwendeten Quellen kenntlich gemacht sowie diese Arbeit nicht anderweitig eingereicht habe.

Wien, 13. Oktober 2016

.....

Unterschrift

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung.....	1
2	Theoretischer Rahmen und Hypothesen.....	5
2.1	Atypische Beschäftigung.....	5
2.1.1	Atypische Beschäftigung auf EU-Ebene.....	6
2.2	Teilzeit und Befristung in ausgewählten Arbeitsmarkttheorien.....	11
2.2.1	Das neoklassische Standardmodell.....	12
2.2.2	Die Humankapitaltheorie.....	19
2.2.3	Segmentationstheorien.....	22
2.3	Das System der (industriellen) Arbeitsbeziehungen.....	31
2.3.1	Die Akteure und Instrumente im institutionalisierten System der Arbeitsbeziehungen.....	32
2.3.2	Vier Ebenen der Arbeitsbeziehungen.....	39
2.3.3	Klassifizierung der Arbeitsbeziehungen.....	42
2.4	Arbeitsbeziehung: Länderprofile.....	46
2.4.1	Österreich 1995-2014: Arbeitsbeziehungen und die Regulation von Teilzeit und Befristung.....	46
2.4.2	Spanien 1995-2014: Arbeitsbeziehungen und die Regulation von Teilzeit und Befristung.....	56
2.5	Fragestellungen und Hypothesen.....	72
3	Daten und Methoden.....	77
3.1	Beschreibung der Datengrundlage.....	77
3.2	Beschreibung der verwendeten Variablen.....	79
3.2.1	Unabhängige Variablen der Individualmerkmale.....	80
3.2.2	Unabhängige Variablen der Strukturmerkmale.....	82
3.2.3	Zusätzliche Variablen.....	82
3.3	Beschreibung der Methodik.....	83
4	Empirische Ergebnisse.....	86
4.1	(Neo-)Korporatistischer sozialpartnerschaftlicher Typ:Österreich.....	86
4.1.1	1995-2014: Entwicklung des Arbeitsmarktes mit Fokus auf Teilzeit und Befristung.....	86
4.1.2	Logistische Regression: Das Risiko von Teilzeitbeschäftigung in Abhängigkeit von ausgewählten individuellen und strukturellen Merkmalen – Veränderungen zwischen 1995 und 2014.....	91
4.1.3	Die empirischen Ergebnisse vor dem Hintergrund der Arbeitsbeziehungen.....	99
4.2	Konfliktorientierter Typ: Spanien.....	103

4.2.1	1995-2014: Entwicklung des Arbeitsmarktes mit Fokus auf Teilzeit und Befristung.....	103
4.2.2	Logistische Regression: Das Risiko von Befristung in Abhängigkeit von ausgewählten individuellen und strukturellen Merkmalen – Veränderungen zwischen 1995 und 2014.....	108
4.2.3	Die empirischen Ergebnisse vor dem Hintergrund der Arbeitsbeziehungen.....	117
5	Vergleichende Interpretation der Untersuchungsergebnisse.....	120
6	Conclusio.....	124
7	Anhang.....	125
7.1	Zusammenfassung /Abstract.....	125
7.2	Zusätzliche Tabellen.....	127
7.3	Tabellenverzeichnis.....	129
7.4	Literatur- und Quellenverzeichnis.....	131
8	Lebenslauf.....	140

1 Einleitung

Schon seit geraumer Zeit ist der Begriff der „atypischen Beschäftigung“ in aller Munde. Sei es in den Medien, in der Politik oder auf wissenschaftlicher Ebene. Wie der Begriff an sich schon andeutet, handelt es sich hier um eine Art Gegensatz zu dem uns bekannten Normalarbeitsverhältnis (im Idealfall unbefristete Vollzeitbeschäftigung). Immer mehr Beschäftigungsverhältnisse in Österreich, aber auch in ganz Europa, zeichnen sich dadurch aus, dass sie immer flexibler gestaltet werden. Einerseits in Bezug auf die Anstellungsdauer (Befristung), andererseits aber auch in Bezug auf die Stundenzahl/Art der Anstellung (geringfügig, Teilzeit, Selbständigkeit) sowie die damit verbundenen sozialen Absicherungen. Diese Flexibilität soll dabei helfen, schneller und wettbewerbseffektiver auf wirtschaftliche Krisen bzw. Anforderungen des Marktes zu reagieren.

Wichtig sind in diesem Zusammenhang die Arbeitsbeziehungen, also das Zusammenspiel von Arbeitnehmervertretern und Arbeitgeberverbänden, sowie der Staat als Vermittlungs- und Regulierungsinstanz. Diese Akteure handeln nämlich auf verschiedenen Ebenen anhand von Verträgen und Übereinkommen ein System zur Regulierung des Arbeitsmarktes aus. Über sogenannte Tarifverträge „werden Entlohnung, Arbeitsbedingungen, Arbeitszeit und die Konfliktregulierung zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern bestimmt“ (Mau/Verwiebe 2009:73). Oftmals „prallen [hier] [...] große Interessengegensätze und Machtdifferenzen aufeinander (Mau/Verwiebe 2009: 79). Die jeweilige Arbeitsmarktpformance und auch alle institutionalisierten Regelungen und Rechte, die atypische Beschäftigungsverhältnisse betreffen, sind also das Abbild eines ganz bestimmten Interessen- aber auch Machtgefüges innerhalb der Arbeitsbeziehungen. Es ist also spannend, sich damit zu auseinandersetzen, wie die jeweilige Entwicklung der Arbeitsbeziehungen die Arbeitsmarktpformance beeinflusst. In der vorliegenden Arbeit liegt der Fokus - neben der generellen Arbeitsmarktentwicklung - auf Teilzeitanstellungen und befristeten Beschäftigungsverhältnissen. Diese beiden Beschäftigungsformen sind in Europa schon relativ etabliert und auch mehr oder weniger stark reguliert. Das heißt, dass hier es einerseits eine gute Datengrundlage gibt und dass andererseits diese Beschäftigungsarten schon längere Zeit auf den europäischen Arbeitsmärkten zu beobachten sind, was darauf schließen lässt, dass es bereits eine stärkere institutionelle Verankerung von Befristung und Teilzeit gibt.

Wie schon angedeutet, gibt es einen zunehmenden Druck dahingehend, Arbeitsverhältnisse flexibler zu gestalten, Arbeitskosten zu senken und dementsprechend auch die

Kollektivverträge zu ändern, sodass Unternehmen wettbewerbseffektiver am globalen Markt agieren können (vgl. Ebbinghaus/Visser 1997: 334).

„Die Arbeitgeber fordern, die Arbeitsbedingungen auf einer möglichst niedrigen Ebene zu regulieren, um leistungsorientierte Entlohnung, längere Maschinenlaufzeiten und flexiblere Arbeitszeiten durchsetzen zu können.“ (Ebbinghaus/Visser 1997: 334)

Es geht also vor allem darum, auf die neuen Herausforderungen des (Arbeits-)Marktes – beispielsweise der zunehmende globale Wettbewerb - angemessen zu reagieren und die Regulation von Arbeit den neuen Gegebenheiten anzupassen. Bei genauer Analyse dieses Anpassungsprozesses „zeigt sich jedoch [...], dass sich die globalen Herausforderungen und der langfristige Strukturwandel ganz unterschiedlich auf die westeuropäischen Gesellschaften auswirken – und dies trotz zunehmender Integration.“ (Ebbinghaus/Visser 1997: 334). Je nach Staat kann man spezifische Reaktionen der Akteure in den Arbeitsbeziehungen und unterschiedlichste Anpassungstendenzen innerhalb der Arbeitsbeziehungen beobachten. In diesem Sinne werden auch Teilzeit und Befristung je nach Staat unterschiedlich reguliert. Aufgrund dessen wird in dieser Arbeit die Arbeitsmarktpformance mit Fokus auf Teilzeit und Befristung von zwei Ländern – Österreich und Spanien – miteinander verglichen. All dies geschieht vor dem Hintergrund der Arbeitsbeziehungen dieser Länder und den daraus resultierenden Regulierungsmechanismen für Teilzeit und Befristung. Spanien und Österreich wurden zum Vergleich herangezogen, da diese Länder eine sehr unterschiedliche Arbeitsmarktpformance an den Tag legen und auch hinsichtlich der Arbeitsbeziehungen sehr unterschiedlich gestaltet sind. Zudem ist in Österreich die Teilzeitquote sehr hoch, während in Spanien die befristeten Beschäftigungsverhältnisse sehr stark sind. Hier ist es also spannend zu untersuchen, was zu den jeweiligen Entwicklungen geführt hat und wie der Arbeitsmarkt dieser beiden Länder konkret reguliert wird. Aufgrund der Tatsache, dass einige Regulationsmechanismen länger brauchen, um Wirkung zu zeigen, wird zudem ein längerer Zeitraum (1995-2014) untersucht. Dieser Zeitvergleich soll auch zeigen, inwiefern die Regulation von Teilzeit und Befristung im Angesicht von wirtschaftliche Krisen angepasst wird.

Folgende Fragestellungen sind hier zentral:

1. Wie hat sich der Arbeitsmarkt der beiden Länder in den letzten 19 Jahren (1995-2014) entwickelt und welche Rolle spielten dabei Befristung und Teilzeit? Wer ist von Teilzeit und Befristung betroffen?

2. Welche Merkmale erhöhen das Risiko einen befristeten Vertrag zu bekommen oder teilzeitbeschäftigt zu sein?
3. Wie ist die Entwicklung von Teilzeit und Befristung vor dem Hintergrund der nationalen Arbeitsbeziehungen zu interpretieren?
4. Welche Unterschiede und Gemeinsamkeiten gibt es zwischen den beiden Ländern und wie können diese vor dem Hintergrund der Arbeitsbeziehungen bewertet werden?

Um die Fragestellungen dieser Arbeit theoretisch und faktisch zu untermauern, wird zunächst definitorisch auf das Phänomen der atypische Beschäftigung eingegangen (Kapitel 2.1). Des Weiteren wird in diesem Kapitel auch verdeutlicht, wie atypische Beschäftigungsverhältnisse auf EU-Ebene reguliert sind und welche Strategien hier möglicherweise eine Rolle spielen. Zudem wird kurz auf die Datengrundlage hinsichtlich Befristung und Teilzeit auf den Arbeitsmärkten der beiden Länder eingegangen. So soll zum Einstieg ein grober Überblick über die jeweilige Arbeitsmarktsituation gewährleistet werden.

Um auch den ökonomischen Zusammenhängen am Arbeitsmarkt Rechnung zu tragen, werden in der Folge Teilzeitanstellungen und befristete Arbeitsverhältnisse aus arbeitsmarkt-theoretischer Sicht beleuchtet. Dazu werden drei Arbeitsmarkttheorien vorgestellt und so dargestellt, welche Rolle Befristung und Teilzeit in diesen Theorien spielen (Kapitel 2.2). Weiteres wird auf die Arbeitsbeziehungen als ein System, welches von spezifischen Akteuren auf verschiedenen Ebenen institutionalisiert wird, um „Übereinkünfte und Verträge zwischen Kapital und Arbeit“ (Mau/Verwiebe 2009: 73) auszuhandeln, eingegangen (Kapitel 2.3). Hier wird also näher beschrieben, wie Arbeit reguliert wird, wer an dieser Regulierung beteiligt ist und auf welchen Ebenen diese Regulierung stattfinden kann. Bestimmte Dynamiken am Arbeitsmarkt können so grundlegender erklärt und bewertet werden. Zudem wird eine Klassifikation von idealtypischen Arbeitsbeziehungen in den westeuropäischen Gesellschaften (vgl. Ebbinghaus/Visser 1997: 333-376) vorgestellt, um so in der Folge die Ergebnisse der Arbeit mit diesen Idealtypen abgleichen zu können. Außerdem soll so die Vielfältigkeit in der Ausgestaltung von Arbeitsbeziehungen verdeutlicht werden und auf mögliche Ursachen dafür hingewiesen werden.

Das darauf folgende Kapitel (Kapitel 2.4) ist eines der wichtigsten dieser Arbeit; hier wird näher auf die Arbeitsbeziehungen der beiden Länder eingegangen. Nachdem kurz auf die Entwicklung der jeweiligen Arbeitsbeziehungen und den diesbezüglich wichtigsten Akteuren eingegangen wird, soll dann konkret auf die Regulierung des Arbeitsmarktes und hier speziell

auf die Regulierung von Teilzeit und Befristung eingegangen werden. Dies dient dazu, die empirischen Ergebnisse auch angemessen einordnen und interpretieren zu können. Zudem soll in dieser Arbeit der Zusammenhang zwischen Arbeitsbeziehungen und Arbeitsmarktpformance verdeutlicht werden, es ist in diesem Zusammenhang also essenziell, sich mit den länderspezifischen Regulierungsmechanismen auseinanderzusetzen.

Bevor dann die empirischen Ergebnisse vorgestellt werden (Kapitel 4), wird die Datengrundlage erläutert und die verwendeten Methoden kurz vorgestellt (Kapitel 3). In Kapitel 5 werden schließlich die empirischen Ergebnisse vor dem Hintergrund der nationalen Arbeitsbeziehungen miteinander verglichen und interpretiert. So sollen Unterschiede und Gemeinsamkeiten herausgearbeitet werden und mögliche Ursachen dafür in den unterschiedlich ausgestalteten Arbeitsbeziehungen gefunden werden.

2 Theoretischer Rahmen und Hypothesen

2.1 Atypische Beschäftigung

Der europäische Arbeitsmarkt unterliegt ständigen Veränderungen. Phänomene wie (Langzeit-)Arbeitslosigkeit sind zur dauerhaften Begleiterscheinung der Arbeitsmärkte geworden. Und auch die Erwerbsbeteiligung ist je nach Land unterschiedlich stark ausgeprägt. Eine weitere auffällige Entwicklung - neben vielen anderen - ist die Veränderung der Beschäftigungsverhältnisse. Immer mehr Menschen arbeiten zum Beispiel nicht mehr in Vollzeitanstellungen oder haben nur einen zeitlich befristeten Arbeitsvertrag. Diese Beschäftigungsverhältnisse, die nicht dem Normalarbeitsverhältnis (gemeinhin unbefristetes Arbeitsverhältnis in Vollzeit) entsprechen, werden als atypische Beschäftigungsverhältnisse, oder im englischen u.a. auch als *non-standard employment* bezeichnet und sind Gegenstand dieser Arbeit.

Diese atypischen Beschäftigungsverhältnisse haben in den letzten Jahren EU-weit, aber auch international, immer mehr an Bedeutung gewonnen. Darunter fallen in der Regel Teilzeit- und geringfügige Anstellungen, Befristungen sowie Leiharbeit und Solo-Selbstständigkeit. Diese Arbeitsverhältnisse grenzen sich vom sogenannten ‚Normalarbeitsverhältnis‘ (unbefristet und Vollzeitanstellung) ab (vgl. Schulze Buschoff/Protsch 2008). Eine allgemein anerkannte Definition von atypischer Beschäftigung gibt es nicht. Jedoch stößt man bei der Definition von atypischer Beschäftigung vielerorts auf Negativabgrenzungen, da atypische Beschäftigung, wie oben erwähnt, meist mit dem Normalarbeitsverhältnis verglichen wird. Laut Schulze Buschoff/Protsch (2008) zeichnet sich ein Normalarbeitsverhältnis dadurch aus, dass es sich um eine unbefristete, weisungsgebundene Vollzeittätigkeit mit existenzsicherndem Einkommen handelt. Genauso sei eine Integration in die sozialen Sicherungssysteme gegeben. All dies findet sich in den atypischen Beschäftigungsverhältnissen oftmals nicht oder nur unzureichend. Dennoch ergibt es inzwischen Sinn, zwischen den einzelnen Formen atypischer Beschäftigung zu unterscheiden. Denn gerade in Bezug auf die soziale Absicherung bzw. die Integration in die sozialen Sicherungssysteme gibt es Unterschiede je nach Beschäftigungsform. So kann man z.B. festhalten, dass Teilzeitbeschäftigungen heutzutage oftmals schon relativ gut abgesichert sind. Grundsätzlich ist es so, dass durch atypische Beschäftigungsformen die Flexibilität der Arbeit gesteigert wird. Die verschiedenen Formen von atypischer Beschäftigung spiegeln

verschiedene Funktionen von Flexibilität wider. Diese Anpassung der Arbeitsform an flexiblere Strukturen kann in verschiedener Art und Weise auftreten (vgl. Grafl 2012: 5):

- numerisch (Anpassung der Arbeitszeit)
- funktional (Veränderung der Arbeitsorganisation)
- temporal (Anpassung der Einteilung der Arbeitszeit)
- monetär (verschiedene Variationen des Einkommens)

Zudem wird noch unterschieden zwischen interner und externer Flexibilisierung. Folgende Tabelle gibt diesbezüglich einen Überblick (vgl. Keller/Seifert 2007: 16)

Tabelle 1: Formen der Flexibilisierung

	intern	extern
numerisch	Überstunden	Arbeitskräfteüberlassung
	Kurzarbeit	Entlassungen/ Einstellungen befristete Beschäftigung
funktional	Weiterbildung	Werkverträge
	Interne Veränderung der Arbeitsorganisation	Ein-Person-Unternehmen (EPU)
temporal	geringfügige Beschäftigung	freier Dienstvertrag
	Teilzeit	
monetär	geringfügige Beschäftigung	Lohnzuschüsse bzw. Subventionen
	Leistungsbezogene Bezahlung	

Quelle: Keller/Seifert 2007:16

In dieser Tabelle werden jedoch auch Maßnahmen berücksichtigt, die im Zuge eines Normalarbeitsverhältnis ebenfalls möglich sind.

2.1.1 Atypische Beschäftigung auf EU-Ebene

Es ist inzwischen davon auszugehen, dass es sich bei dem Wandel der Beschäftigungsverhältnisse nicht um ein kurz- oder mittelfristiges Phänomen handelt. Vielmehr ist festzuhalten, dass es seit den 70er Jahren eine kontinuierliche Ausbreitung von Beschäftigungsverhältnissen gibt, die nicht dem Normalarbeitsverhältnis entsprechen (vgl. Tálos 1999). Diese Ausbreitung der atypischen Beschäftigungsverhältnisse kann als eine Antwort auf immer flexibler werdende Arbeitsmärkte gesehen werden: Arbeitsmärkte also, die immer schneller und wettbewerbseffektiver auf wirtschaftliche Krisen und Anforderungen des Marktes reagieren müssen. Schulze-Buschhoff schreibt dazu:

„Die Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse ist Folge eines strukturellen Wandels der nationalen Arbeitsmärkte. Dieser Wandel geht einher mit grundlegenden Trends wie der Globalisierung, dem verschärften Wettbewerb der auf internationalen Märkten agierenden Unternehmen, dem technologischen Wandel und Flexibilisierungsanforderungen durch neue Organisationsformen, den demographischen Veränderungen und der steigenden Frauenerwerbstätigkeit, dem sektoralen Wandel hin zum Dienstleistungssektor bzw. dem Rückgang der Beschäftigung in der Industrie, einer zunehmenden Privatisierung und Vermarktlichung und schließlich einer insgesamt abnehmenden Macht der Gewerkschaften.“
(Schulze Buschoff 2016: 6)

Aufgrund des strukturellen Wandels der nationalen Arbeitsmärkte und den daraus resultierenden atypischen Beschäftigungsverhältnissen gibt es inzwischen auch auf EU-Ebene Anstrengungen hin zu einer gemeinschaftlichen Regulierung eben dieser Arbeitsverhältnisse (vgl. Tálos 1999: 113 ff.)¹. Anfang der 80er Jahre wurden von der Europäischen Kommission mehrerer Vorschläge für Richtlinien zu atypischen Beschäftigungsverhältnissen vorgelegt. Dies ging zurück auf die seit Ende der 70er Jahre geführten Diskussionen hinsichtlich der Absicherung von Teilzeitarbeit. Insbesondere der Ausschuss für Wirtschafts- und Sozialfragen des europäischen Parlaments drängte auf eine gemeinschaftliche Regulierung atypischer Beschäftigungsverhältnisse. Dennoch wurden diese Richtlinienentwürfe nicht sofort umgesetzt, da die dafür erforderliche Einstimmigkeit im europäischen Rat nicht zustande kam. Der nächste Versuch einer gemeinschaftlichen Regulierung ging dann von der *Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer*² vom 9. Dezember 1989 aus. Doch auch die daraus resultierenden Richtlinienentwürfe, die diesmal weniger inhaltlich, als eher abstimmungstaktisch formuliert waren, führten nicht zu einer einheitlichen Regulierung. Lediglich ein Vorschlag wurde durch den Rat umgesetzt. Trotz Vermittlungsversuchen durch Belgien (1993) und Deutschland (1994) gelang es nicht, eine gemeinsame Position auf EU-Ebene hinsichtlich atypischer Beschäftigung zu finden. Daraufhin wurde durch die Europäische Kommission ein Konsultationsverfahren der Sozialpartner eingeleitet. Diese einigten sich 1997 auf ein Europäisches Rahmenabkommen über Teilzeitarbeit, welches dann auch als Richtlinie vom Rat verabschiedet wurde. Dieser Dialog der Sozialpartner führte in weiterer Folge in den 90er Jahren zu einer stärkeren Initiative hinsichtlich gemeinschaftlicher Regulierung atypischer Beschäftigung. Inzwischen gibt es drei rechtsverbindliche Richtlinien, die auf der Sozialpartnereinbarung, welche von

1 Alle Ausführungen zu der Regelung von atypischen Beschäftigungsverhältnissen auf EU-Ebene beziehen sich - sofern nicht anders angegeben - auf Tálos, 1999.

2 <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/HTML/?uri=URISERV:c10107&from=DE>. (abgerufen am 02.08.2016)

der EU-Kommission initiiert wurde, basieren (vgl. Buschoff Schulz 2016): Die Regelungen der Arbeitsbedingungen bei Teilzeitarbeit (RL1997/81/EG), bei befristeter Arbeit (RL1999/70/EG) und bei Leiharbeit (RL2008/104/EG)³. Diese Richtlinien müssen in nationales Recht umgesetzt werden und beinhalten gewisse Mindeststandards sowie die Nichtdiskriminierung eben dieser Beschäftigungsverhältnisse. Die Umsetzung dieser Richtlinien hat in vielen Ländern bereits zu einem erheblichen Rechtsfortschritt geführt. (vgl. Schulze Buschoff 2016).

2.1.1.1 Die Flexicurity Strategie der EU

Eine weitere Entwicklung auf EU-Ebene hinsichtlich der Beschäftigungsentwicklung ist die Flexicurity-Debatte. Der Begriff *Flexicurity* bezeichnet eine Strategie, die mehr Flexibilität und dementsprechende Sicherheit auf dem Arbeitsmarkt zum Ziel hat. Es geht darum, einerseits die Flexibilisierung der Arbeitsmärkte zu fördern, aber diese Flexibilität auch entsprechend sozial abzusichern. Kritisch wird hier angemerkt, dass „unter dem Deckmantel der Flexicurity [...] jedoch zunehmend weniger der Sozialschutz oder arbeitsrechtliche Regelungen als vielmehr allein die Flexibilisierung der Arbeitsmärkte vorangetrieben“ (Buschoff Schulz, 2016: 8) wird. Flexicurity spielt eine wichtige Rolle im Zuge der Europäischen Beschäftigungsstrategie, die inzwischen Bestandteil der Wachstumsstrategie 2020 ist. Die europäische Beschäftigungsstrategie hat zum Hauptziel mehr und bessere Arbeitsplätze in der gesamten EU zu schaffen und eine Beschäftigungsrate von 75% zu erreichen (Europäische Kommission, 2010). Inzwischen gibt es ausgearbeitete Flexicurity-Grundsätze, bei denen nun untersucht wird, wie diese in den EU-Mitgliedsländern umgesetzt werden können (Europäischer Rat 2007). So heißt es z.B. in dem ersten Grundsatz:

„Flexicurity zeigt einen Weg auf, die Lisabon-Strategie entschlossener umzusetzen, mehr und bessere Arbeitsplätze zu schaffen, die Arbeitsmärkte zu modernisieren und gute Arbeit zu fördern, indem durch neue Formen der Flexibilität und der Sicherheit die Anpassungsfähigkeit erhöht, die Beschäftigung gefördert und der soziale Zusammenhalt gestärkt werden.“
(Europäischer Rat, 2007: 5)

Insgesamt gibt es acht Grundsätze für einen gemeinsamen Flexicurity-Ansatz, die zukünftig in der Arbeitsmarktpolitik und im Arbeitsrecht der EU-Mitgliedstaaten mitberücksichtigt werden sollen. Wie dies umgesetzt werden soll und kann, wird momentan auf EU-Ebene erarbeitet und untersucht. Aber schon jetzt gibt es länderspezifische Empfehlungen, die auf Basis der Flexicurity-Strategie arbeitsmarktstrategische Richtungen vorgeben. Kritisch wird

3 Details zu den einzelnen Richtlinien sind den Amtsblättern der jeweiligen Richtlinie zu entnehmen (siehe Literaturverzeichnis).

hier jedoch angemerkt, dass „im Rahmen der länderspezifischen Empfehlungen [...] die EU-Kommission die Flexicurity-Strategie in den letzten Jahren immer wieder als Grundlage für Empfehlungen zum Abbau arbeitsrechtlicher Regulierung genutzt [hat].“ (Schulze Buschoff 2016: 8). Die Flexicurity-Debatte ist in Bezug auf atypische Beschäftigung deshalb zu nennen, da diese Beschäftigungsverhältnisse das Ergebnis immer flexibler werdender Arbeitsmärkte sind. Der Flexicurity-Ansatz unterstützt eine solche Flexibilität der Arbeitsmärkte; deshalb ist es interessant zu untersuchen, ob und wenn ja, wie atypische Beschäftigungsverhältnisse vor dem Hintergrund der Flexicurity-Debatte in den EU-Mitgliedsländern gefördert werden und ob es tatsächlich zu einer (besseren) sozialen Absicherung dieser Beschäftigungsverhältnisse kommt. Die Beantwortung dieser Frage bedarf einer genaueren Untersuchung innerhalb der nationalen Arbeitsmärkte, deren Regulationsmechanismen und deren tatsächlichen Auswirkungen.

2.1.1.2 Ausblick auf die Datengrundlage zur atypischen Beschäftigung in den beiden Ländern

In dieser Arbeit liegt der Fokus auf Teilzeitarbeit und auf befristeten Beschäftigungsverhältnissen. Einerseits deswegen, weil es diesbezüglich durch die Jahre hinweg eine gute Datengrundlage für die untersuchten Länder gibt; andererseits weil eine allumfassende Analyse der verschiedenen Formen atypischer Beschäftigung in den jeweiligen Ländern den vorgesehenen Umfang dieser Arbeit sprengen würde. Davon abgesehen ist die Datengrundlage für Solo-Selbstständige und Leiharbeit in dem der Arbeit zugrunde liegenden Datensatz (EUROSTAT-LFS) nicht ausreichend. Leiharbeit wird z.B. erst seit 2006 im LFS erfasst und Solo-Selbstständigkeit wird teilweise nicht als eigene Kategorie erhoben. Es gibt nur die Ausprägung *Self employed with or without employees* (Variable STAPRO, EUROSTAT-LFS), was eine Analyse von Solo-Selbstständigen erschwert. Da die vorliegende Untersuchung, aber einen Zeitvergleich ab 1995 darstellt und dementsprechend eine konsistente Datengrundlage vorhanden sein sollte, können diese Formen der atypischen Beschäftigung (Leiharbeit und Solo-Selbstständigkeit) nicht zur Genüge berücksichtigt werden.

In der folgenden Tabelle ist deutlich zu sehen, wie sich die Arbeitsmärkte der untersuchten Länder in Bezug auf Teilzeit und Befristung verändert haben.

Tabelle 2: Entwicklung der Erwerbsbeteiligung, Arbeitslosenquote, Voll- und Teilzeitarbeit, unbefristeten und befristeten Arbeitsverhältnisse in Prozent: Österreich und Spanien

		Erwerbsbeteiligung/ Labour force participation rate*		Arbeitslosenquote/U unemployment rate**		Anteil unbefristeter Arbeitsverhältnisse		Anteil befristeter Arbeitsverhältnisse	
				Vollzeit	Teilzeit***				
Österreich	1995	71,4	4,3	89,4	10,6	94,0		6,0	
	2004	71,5	5,8	84,1	15,9	91,1		8,9	
	2014	75,5	5,6	79,6	20,4	90,9		9,1	
Spanien	1995	61,6	22,0	93,2	6,8	65,0		35,0	
	2004	69,0	11,1	91,3	8,7	67,5		32,5	
	2014	74,4	24,4	84,3	15,7	76,0		24,0	

Quelle: ILOSTAT (Labour force participation rate & Unemployment rate) and OECD (full time/part time & permanent/temporary employment) (data extracted on 18 Aug 2016), *aged 15-64; **aged 15+, ***defined as less than 30h/week

Die Tabelle zeigt sehr anschaulich, dass es sehr unterschiedliche Entwicklungen in Bezug auf die hier interessierende Arbeitsmarktentwicklung gibt. So hat Spanien mit einer sehr hohen Arbeitslosenquote zu kämpfen, die auch schon 1995 mit 22% sehr hoch war. Gleichzeitig gibt es einen hohen Anteil an befristeten Arbeitsverhältnissen. Teilzeitanstellungen kommen dafür im Vergleich zu den anderen Staaten nicht so oft vor. Die Erwerbsbeteiligung in Spanien war 1995 mit 61,5% sehr niedrig, ist dann jedoch bis zum Jahr 2014 stark gestiegen (Zuwachs um 12,8%). Einen solch starken Anstieg findet man in Österreich nicht; hier ist die Erwerbsbeteiligung seit 1995 um 4,1% gestiegen. In dieser Arbeit soll unter anderem der Frage nachgegangen werden, was dazu geführt hat, dass in Spanien die Erwerbsbeteiligung so stark gestiegen ist. In Österreich hingegen ist der Anteil der Teilzeitanstellungen mit 20,4% im Jahr 2014 sehr hoch. Dennoch dominieren in beiden Ländern immer noch die Vollzeitanstellungen, wenn auch deren Anteil über die Jahre hinweg immer weniger wird. Es zeigt sich also, dass es je nach Land unterschiedliche Entwicklungen gibt. Atypische Beschäftigung ist je nach Land unterschiedlich ausgeprägt. Während in Spanien der Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnisse sehr hoch ist, sind in Österreich die Teilzeitanstellungen auf hohem Niveau. Hier stellt sich dann in weiterer Folge auch die Frage, ob atypische Beschäftigungsverhältnisse dazu beitragen, die Erwerbsbeteiligung zu erhöhen. So hat sich, wie schon erwähnt, in Spanien die Erwerbsbeteiligung sehr stark erhöht, die Arbeitslosigkeit ist aber im Jahr 2014 nach wie vor sehr hoch. Gleichzeitig steigt auch der Anteil der Vollzeitbeschäftigten, die aber auch befristet beschäftigt sein können. Hinter solchen Entwicklungen stecken jeweils eigene länderspezifische Entwicklungen und über längere Zeiträume gewachsene Regulationsmechanismen, die im weiteren Verlauf auch Gegenstand der Arbeit sind.

Im folgenden Kapitel werden nun befristete Arbeitsverhältnisse und Teilzeitanstellungen aus arbeitsmarkttheoretischer Sicht beleuchtet, um auch den ökonomischen Zusammenhängen am Arbeitsmarkt Rechnung zu tragen. Gleichzeitig sollen grundlegende theoriebasierte Erklärungsansätze für diese Beschäftigungsformen dargestellt werden.

2.2 Teilzeit und Befristung in ausgewählten Arbeitsmarkttheorien

Der Arbeitsmarkt ist für alle Wirtschaftssubjekte einer Volkswirtschaft der zentrale Markt, einerseits wegen seiner materiellen und andererseits aufgrund seiner sozialen Funktion (vgl. Sesselmeier et al. 2010: 1)⁴. Die materielle oder immaterielle Positionen jedes Menschen basieren (direkt oder indirekt) auf der jeweiligen Stellung innerhalb des Arbeitsmarktes. Denn über Erwerbsarbeit und das damit verbundene Einkommen bzw. die Ersatzleistungen, die sich daraus ableiten, positionieren sich die Menschen am Arbeitsmarkt, aber auch generell innerhalb einer Volkswirtschaft. So ist die Erwerbsarbeit (oder eben auch das Nicht-Vorhandensein von Erwerbsarbeit, sprich Arbeitslosigkeit) ein zentraler Aspekt im Leben eines Menschen und seiner Teilhabe am sozialen Leben. Gerade in Bezug auf die hohe Relevanz von (Langzeit-)Arbeitslosigkeit wurden und werden oftmals Arbeitsmarkttheorien herangezogen bzw. entwickelt, um dieses Phänomen zu analysieren und zu verstehen. Arbeitsmarkttheorien beschäftigen sich allerdings nicht nur mit Arbeitslosigkeit, sondern generell mit der Interaktion der Wirtschaftssubjekte am Arbeitsmarkt. Ein Ergebnis dieser Interaktion kann Arbeitslosigkeit sein, aber z.B. auch Befristung oder Teilzeit. Laut Sesselmeier (vgl. Sesselmeier et al. 2010: 3) haben Arbeitsmarkttheorien vor allem zwei Aufgaben zu erfüllen: einerseits das Verhalten von Arbeitnehmern und Unternehmern aus ökonomischer Sicht zu erklären, um damit Mikrovorgänge am Arbeitsmarkt offenzulegen; andererseits sollen sie darauf aufbauend die Ursachen von Arbeitslosigkeit am Arbeitsmarkt erforschen. In der Auseinandersetzung über die Ursachen von z.B. Arbeitslosigkeit oder atypischer Beschäftigung kommt es jedoch immer auf den jeweiligen theoretischen, aber auch politisch-ideologischen Standpunkt des Betrachters an (vgl. Sesselmeier et al. 2010: 1). Da es in dieser Arbeit darum geht die Entwicklung von Befristung und Teilzeit in den beiden Ländern zu untersuchen, ist es sinnvoll, sich auch mit grundlegenden Arbeitsmarkttheorien auseinanderzusetzen. Auf der einen Seite um ein breiteres Verständnis für die Abläufe am Arbeitsmarkt zu bekommen, auf der anderen Seite aber auch um dementsprechend die Ursachen bzw. die Bewertung von diesen Beschäftigungsformen auf theoretischer Basis zu verstehen. Wie schon angedeutet, gibt es viele verschiedene Arbeitsmarkttheorien; die

4 Alle Ausführungen im Kapitel Arbeitsmarkttheorien basieren hauptsächlich – sofern nicht anders angegeben – auf Sesselmeier et al. 2010.

verschiedenen theoretischen Ansätze bilden jedoch keine einheitliche (Arbeitsmarkt-)Theorie, sondern widersprechen oder ergänzen sich. Zugrunde liegt diesen Auseinandersetzungen oft das neoklassische Standardmodell und dessen Annahmen. In der Folge werden nun drei Arbeitsmarkttheorien vorgestellt – angefangen mit dem neoklassischen Standardmodell - und jeweils die Rolle von befristeten Arbeitsverhältnissen und Teilzeitanstellungen innerhalb des jeweiligen Denkmodells erläutert.

2.2.1 Das neoklassische Standardmodell

Das neoklassische Standardmodell und seine Annahmen basieren auf der Allgemeinen Gleichgewichtstheorie (AGT), die in Folge vorgestellt wird, um dann näher auf die neoklassische Arbeitsmarkttheorie einzugehen.

2.2.1.1 Die Allgemeine Gleichgewichtstheorie

Das Neoklassische Modell sieht, wie schon erwähnt, den Arbeitsmarkt und alle Prozesse, die dort stattfinden, als einen Bestandteil der Allgemeinen Gleichgewichtstheorie (AGT). Diese AGT wurde in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhundert von Léon Walras entwickelt. Die heute bekannte axiomatische Form ergab sich aber erst Anfang der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts. Denn erst zu diesem Zeitpunkt war das mathematische Wissen vorhanden, um ihre strenge Argumentation auch mathematisch zu unterfüttern (vgl. Sesselmeier et al. 2010: 74).

Die AGT bietet in ihrer heutigen Form einen marktübergreifenden Erklärungsansatz für die Funktionsweise eines ökonomischen Systems. Dieser Erklärungsansatz beruht jedoch auf ganz bestimmten Prämissen, die im Folgenden vorgestellt werden.

Laut Pfriem (1978: 45) lassen sich alle Fragestellungen der Neoklassik (und so auch der AGT) auf zwei Fragen reduzieren:

- Wie können knappe Ressourcen ökonomisch am effizientesten eingesetzt werden? (Allokationsproblem)
- Wie kann die Produktion den Bedürfnissen der Konsumenten angepasst werden, sodass diese ihren Nutzen maximieren? (Optimierungsproblem)

Wenn also die knappen Ressourcen unter ökonomischen Gesichtspunkten am effizientesten eingesetzt sind, dann besteht kein Grund für eine Veränderung. Genauso verhält es sich, wenn die Konsumenten ihre Nutzenmaximierung erreicht haben. Die Gleichgewichtstheorie

beschäftigt sich also mit der Ableitung von Gleichgewichtsbedingungen, die wiederum Anpassungsmechanismen aufzeigen, die zum Gleichgewicht führen (vgl. Pfriem 1978: 45).

Diese Gleichgewichtsbedingungen, die Voraussetzungen also dafür, dass sich ein Gleichgewicht einstellen kann, sind gleichzeitig auch elementare Charakteristika der AGT.

Mit Verweis auf Kornai (1975) spricht Priem (1978) von zwölf Grundvoraussetzungen für die AGT, die im Folgenden aufgezählt werden:

1. Statischer oder stationärer Charakter der Analyse
2. Konstanz der Menge der Organisation
3. Es existieren ausschließlich Produzenten und Konsumenten
4. Konstanz der Menge der Produkte
5. Simultane Operation des Gesamtsystems
6. Konvexität der Produktionsmenge
7. Profitmaximierung
8. Nutzenmaximierung der Konsumenten
9. Konstanz der Produktionsmengen und der Konsummengen und deren Präferenzordnung
10. Ausschließlichkeit von Preisinformationsströmen
11. Anonymität der Marktbeziehungen
12. Fehlen von Unsicherheiten

Auf Grundlage dessen wird das Wirtschaftssystem inklusive seiner Wirtschaftssubjekte analysiert und interpretiert. Charakteristisch ist hier, dass immer die Herstellung eines Gleichgewichts auf den unterschiedlichen Märkten zentral ist. Pfriem schreibt dazu:

„Die Wirtschaft besteht aus einer Vielzahl von Märkten, die untereinander interdependent sind und durch simultane Operationen im Gleichgewicht gehalten werden bzw. bei exogen verursachten Störungen wieder zum Gleichgewicht hingeführt werden.“ (Pfriem 2010: 46)

Diese grundsätzliche Annahme von sich selbst regulierenden Märkten, die von selbst zu einem Gleichgewicht zurückfinden, ist elementar für die AGT.

Ein weiterer wichtiger Aspekt in der AGT ist das Konzept des *homo oeconomicus*. Die *homo oeconomicus*-Rationalität ist die Grundlage jeder wirtschaftlichen Aktivität in der AGT. Sesselmeier formuliert das Gedankenkonstrukt des *homo oeconomicus* wie folgt:

„Die ökonomischen Handlungen der Individuen ergeben sich aus ihrem Eigeninteresse (Eigennutzaxiom), dem dabei das Konkurrenzprinzip gegenübergestellt wird, damit das Eigeninteresse der einzelnen Wirtschaftssubjekte auch zu einem gesamtwirtschaftlichen Optimum führt.“ (Sesselmeier et al. 2010: 74)

Der *homo oeconomicus* ist also ein aus Eigeninteresse handelndes Individuum, welches aus vielen verschiedenen Alternativen immer diejenige auswählt, die für ihn den größten Nutzen hat. Hier ist es wichtig, dass die Entscheidungssituationen wohldefiniert sind. Das heißt, grob gesagt, dass das Wirtschaftssubjekt genau weiß, welche klar benannten Ziele es wie (mit welchen Mitteln) erreichen kann (vgl. Sesselmeier et al. 2010: 74). Der *homo oeconomicus* stellt also das rationale Verhalten der Wirtschaftssubjekte dar und verkörpert somit die Nutzenmaximierungsprämisse der AGT.

Die AGT basiert zudem auf dem Say'schen Theorem, wonach sich - kurz gesagt - jedes Angebot/jedes Produkt seine eigene Nachfrage schafft, also immer ein Gleichgewicht hergestellt wird. Geld wird in diesem Zusammenhang nur als Tauschmittel gesehen und die Produktion dient nur dem Konsum (vgl. Pfriem 1978: 47). Damit sich immer ein Gleichgewicht einstellt, müssen zwei Bedingungen erfüllt sein (vgl. Hagen 1966):

1. Bei der Produktion von Gütern und Dienstleistungen entsteht volkswirtschaftlich ein Betrag an Geldeinkommen, der gleich den Produktionskosten ist.
2. Die Gesamtausgaben sind gleich dem Gesamteinkommen. Grundlegender Gedanke ist hier, dass Geld immer ohne Verzögerung ausgegeben wird, also alle Ersparnisse immer komplett investiert werden.

Nach dem Say'schen Theorem schafft sich also jede Produktion ihren Absatz selbst. Dass Ware nicht abgesetzt werden kann, kommt als Phänomen in dieser Logik nicht vor und ist – wenn überhaupt - nur kurzfristiger Natur. Dies funktioniert aber nur, wenn der Staat nicht in den Markt eingreift. Grafl (2012) fasst diese Zusammenhänge des Say'schen Theorems für die AGT wie folgt zusammen:

„Die entscheidende Schlussfolgerung der AGT ist, dass sie, unter den Annahmen flexibler Preise, vollkommenen Wettbewerbs, vollkommener Information und des rationalen sowie autonomen Handelns der Marktteilnehmer, zeigen kann, dass in einer beliebig großen Marktwirtschaft ein allgemeines Gleichgewicht existiert, bei dem alle Teilmärkte der Wirtschaft

geräumt sind, d.h. dass es auf ihnen weder ein Überschuss des Angebots noch der Nachfrage gibt.“ (Grafl 2012: 14)

Neben der Betonung des Say'schen Theorems und seinen Implikationen für die Märkte wird hier deutlich, dass in dem neoklassischen Ansatz (basierend auf der AGT) davon ausgegangen wird, dass es in einer Wirtschaft mehrere Märkte gibt. Üblicherweise werden makroökonomisch drei aggregierte Märkte unterschieden (vgl. Pfriem 1978: 46): Kapitalmarkt, Gütermarkt und Arbeitsmarkt. Für jeden einzelnen Markt gibt es Mechanismen, die ein Gleichgewicht herstellen. Das Say'sche Theorem gilt insbesondere für den Gütermarkt. Weitere wichtige Faktoren für die Herstellung von Gleichgewichtszuständen auf den genannten Märkten sind Lohn, Preis und Zins.

2.2.1.2 Die Neoklassische Arbeitsmarkttheorie

Wie also ersichtlich geworden ist, ist der Arbeitsmarkt in der ursprünglichen neoklassischen Denkweise nur ein Markt wie jeder andere auch in einer Wirtschaft. Hier gelten also im Grunde die gleichen Gesetzmäßigkeiten wie auf dem Gütermarkt. Vor allem der Lohn spielt eine wichtige Rolle, denn „der Lohn wird als Preis des Produktionsfaktors Arbeit interpretiert und wie alle anderen Preise durch Angebot und Nachfrage bestimmt“ (Sesselmeier et al. 2010: 76). Eine Arbeitsmarkttheorie wäre also in diesem Sinne eher ein Teil der allgemeinen Preistheorie (vgl. Pfriem 1978: 46). Vor diesem Hintergrund spricht Sesselmeier davon, dass die Annahmen des neoklassischen Standardmodells für den Gütermarkt auch auf den Arbeitsmarkt umgelegt werden können und sich somit folgende Prämissen ergeben (vgl. Sesselmeier et al. 2010: 76/Pfriem 1978: 50):

- Vollkommene Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt (keine Wettbewerbsbeschränkungen oder Zutrittsbarrieren).
- Keine Diskriminierung von Arbeitsanbietern, alle Arbeitsanbieter des Arbeitsmarkts sind gleich.
- Es existiert nur ein einziger Arbeitsmarkt. Auf Grundlage der Homogenitätsbedingung (alle Arbeitskräfte haben die gleiche Produktivität und sind damit völlig austauschbar) können qualitativ unterschiedliche Teilarbeitsmärkte nicht existieren. Diese Annahme wird jedoch von den neueren Vertretern der Neoklassischen Theorie so nicht mehr dargestellt, hier wird anerkannt, dass der Faktor Arbeit durchaus nach verschiedenen Kriterien inhomogen sein kann (vgl. Sesselmeier et al. 2010: 274).

- Vollkommene Markttransparenz, d.h. vollkommene Information der Wirtschaftssubjekte über die jetzige und zukünftige Arbeitsmarktsituation bzw. über die aktuellen und zukünftigen Arbeitsmarktbedingungen.
- Aufgrund der vollkommenen Information und der Homogenität der Arbeitskräfte entstehen beim Wechsel von einem Arbeitsplatz zum nächsten keine Anpassungskosten.
- Sektorale, regionale und qualifikatorische Mobilität: Arbeitsanbieter wechseln bei veränderten Arbeitsbedingungen dorthin, wo sie bessere Bedingungen finden.
- Löhne sind vollkommen flexibel und passen sich sofort den Knappheitsrelationen an, sprich keine Preisrigidität.
- Lohnstruktur und die Höhe der Löhne sind ausschließlich ökonomisch definiert. Der Einfluss von sozialen Faktoren wird negiert.
- Unternehmer können ihren gewinnmaximalen Output immer absetzen.

Wenn der Markt nun unter diesen Voraussetzungen funktioniert, wird in der Neoklassik davon ausgegangen, dass es ein Gleichgewicht zwischen Arbeitsangebot (potentielle ArbeitgeberInnen) und -nachfrage (potentielle ArbeitnehmerInnen) gibt. Dieses Gleichgewicht wird auf Arbeitsangebotsseite durch das *Grenznutzentheorem* bestimmt und auf Arbeitsnachfrageseite durch das *Grenzproduktivitätstheorem*.

Das *Grenznutzentheorem* bezieht sich auf das Verhältnis von Einkommen und Freizeit. Das Angebot an Arbeit wird durch dieses Verhältnis bestimmt, denn Einkommen resultiert aus Arbeit. Die Arbeit wird in diesem Zusammenhang auch nur als Mittel zum Zweck der Einkommensgenerierung gesehen, während Freizeit „als Gut mit hohem originären Nutzen definiert ist“ (Sesselmeier et al. 2010: 78). Einkommenserzielung (über Arbeit) oder eben Freizeit stellen also in diesem Sinne die zwei einzigen Verwendungsmöglichkeiten für Lebenszeit dar (vgl. Pfriem 1978: 48). Das Verhältnis zwischen Einkommen und Freizeit gestaltet sich derart, dass ein erhöhtes Einkommen immer auch mehr Arbeit bedeutet, was dazu führt, dass die zur Verfügung stehende Freizeit sinkt. Umgekehrt funktioniert dies auch; weniger Einkommen heißt weniger Arbeit, was in der Folge mehr Freizeit bedeutet. Die genaue Aufteilung zwischen diesen beiden Polen folgt der Grenznutzentheorie, sprich „der Nutzen der Ware, die mit der letzten zusätzlich erzielten Einkommenseinheit gekauft werden kann, muss gleich dem Nutzen der dafür geopfertten Freizeiteinheit sein“ (Pfriem 1978: 48). In

diesem Sinne wird also ein klarer Zusammenhang zwischen Lohnänderungen und Arbeitsangebot dargestellt. Bei einem steigenden Lohnsatz sinkt der Grenznutzen der Freizeit, während gleichzeitig der Grenznutzen des Einkommens steigt. Dem liegt die Annahme zugrunde, dass Arbeitsanbieter und Arbeitsnachfrager in erster Linie ihr Einkommen maximieren wollen (vgl. Sesselmeier et al. 2010: 79).

Das Gleichgewicht auf Seiten der Arbeitsnachfrageseite wiederum wird durch das *Grenzproduktivitätstheorem* bestimmt. Leitend ist hier die Annahme, dass Unternehmer sich immer gewinnmaximierend verhalten. Das impliziert, dass die Unternehmer die Anzahl der Beschäftigten nicht nur von den Bedingungen am Arbeitsmarkt abhängig machen, sondern auch von den Absatzmöglichkeiten der im Unternehmen erzeugten Produkte (vgl. Pfriem 1978: 49). Dem zugrunde liegt die Prämisse der Neoklassik, dass nämlich vollständige Konkurrenz unterstellt wird. In diesem Sinne kann niemand auf dem Markt (kein Marktteilnehmer) die Preise und Löhne beeinflussen und jedes Unternehmen kann seine Waren vollständig absetzen. Die Arbeitskräftenachfrage ist also vor allem aus den Produktionsentscheidungen des Unternehmens heraus zu analysieren. Die vollkommene Konkurrenz führt dann dazu, dass die Arbeitskräftenachfrage letztlich nur eine Frage des aktuellen Lohnsatzes und dem Verlauf der Produktion ist. Pfriem spricht davon, dass „die Arbeitskräftenachfrage abhängig ist von dem Verhältnis zwischen dem Erlös, der sich durch den Einsatz zusätzlicher Arbeitskräfte erzielen lässt, und den Kosten (=Löhne), die dadurch verursacht werden. Arbeitskraft wird so lange nachgefragt, bis ihre Grenzkosten gleich dem Grenzerlös sind“ (Pfriem, 1978: 49). Die Arbeitsnachfrage hängt also in diesem Sinne hauptsächlich von dem geltenden Lohnsatz ab.

Der flexible Lohnsatz hat demnach eine Allokationsfunktion, indem er das Zusammenspiel von Arbeitsangebot- und nachfrage steuert. Arbeitslosigkeit oder Arbeitskräftemangel sind - wenn überhaupt - nur kurzfristige Zustände, denn mittel- bis langfristig stellt sich immer wieder ein Gleichgewicht ein. Sesselmeier fasst dies wie folgt zusammen:

„Ein mengenmäßiges Ungleichgewicht in Form von Arbeitslosigkeit oder Arbeitskräftemangel löst – bedingt durch die Annahmen der vollkommenen Konkurrenz auf beiden Seiten – einen Anpassungsmechanismus aus, bei dem sich zuerst der Reallohn in Richtung Gleichgewichtslohnsatz bewegt und die Akteure darauf ihre Mengenentscheidung revidieren, Dieser Anpassungsprozess läuft so lange ab, bis ein stabiles und vollbeschäftigungskonformes Gleichgewicht erreicht ist.“ (Sesselmeier et al. 2010: 80)

Des Weiteren führt der Lohnsatz in der Folge auch immer dazu, dass sich die effizienteste Produktionsform durchsetzt.

2.2.1.3 Befristung und Teilzeit in der neoklassischen Arbeitsmarkttheorie

Insbesondere befristete Arbeitsverhältnisse sind ein Ausdruck flexibler werdender Arbeitsmärkte. Vor allem Befürworter von Arbeitsmarktflexibilisierung orientieren sich in ihrer Argumentation oft am neoklassischen Modell. Denn gerade befristete Arbeitsverhältnisse entsprechen viel eher dem neoklassischen Verständnis von Wettbewerbseffizienz. Außerdem kann es auf Grundlage des neoklassischen Modells gar keinen Wunsch nach einer langen Bindung an ein Unternehmen (wie z.B. bei unbefristeten Verträgen) geben, denn ein Arbeitsplatzwechsel hat keine bis sehr geringe Anpassungskosten. Dies bedeutet, dass der Arbeitnehmer aus der Natur des Marktes heraus gar kein unbefristetes Arbeitsverhältnis haben will und kann. Dies würde auch dem Wettbewerbsgedanken des Modells widersprechen. Befristete Verträge (auch als Ausdruck gelockerter arbeitsrechtlicher Schutzmaßnahmen) führen nach der Logik des Neoklassischen Modells zu mehr Wettbewerb und in der Folge auch zu mehr Effizienz am Arbeitsmarkt (vgl. Giesecke 2006: 78). Bestehende Absicherungen für flexible Arbeitsverhältnisse sind aber weiterhin ein Dorn im Auge von Vertretern der Neoklassischen Theorie, denn diese Schutzmaßnahmen (z.B. Kündigungsschutz) behindern immer noch die Grundprämisse des freien Wettbewerbs/der vollkommenen Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt. Generell werden alle nicht-marktlichen Mechanismen, die in den Markt eingreifen, wie z.B. staatliche Regulationen oder Tarifverträge als effizienzmindernd angesehen.

„Während solche Beschränkungen der Vertragsfreiheit für Unternehmen Marktzutrittschranken darstellen, verhindern sie auf der Arbeitnehmerseite eine Substitutionskonkurrenz. Somit werden Wirtschaftssubjekte an der Verfolgung ihres Eigeninteresses, durch die Möglichkeit zum Tausch gehindert. Verzerrung der Allokation, ineffiziente Handlungsanreize sowie individuelle und gesellschaftliche Wohlfahrtsverluste sind die Folge.“ (Walwai 1990: 91)

So gesehen führen jegliche arbeitsrechtliche Schutzmaßnahmen zu einer Verzerrung bzw. Störung des freien Marktes, was in der Folge zu Wohlfahrtsverlusten führt. Es ist ohne Zweifel ersichtlich, dass hier rein ökonomisch argumentiert wird.

Nun wird die Teilzeitbeschäftigung in der neoklassischen Arbeitsmarkttheorie betrachtet. Im Grunde handelt es sich bei der Teilzeitanstellung um eine Arbeitszeitverkürzung, was zwar zu weniger Einkommen führt, aber durchaus langfristig, sprich unbefristet sein kann. Im Neoklassischen Modell kommt Teilzeit an sich nicht vor; man könnte sich allerdings

vorstellen, dass hier eine Arbeitszeitverkürzung und der damit einhergehenden Lohnkürzung neoliberal argumentiert werden kann, wenn es z.B. in Zeiten von Rezession darum geht, die Produktion runterzufahren und dementsprechend auch Personal eingespart werden muss. Allerdings passt auch hier die hohe Absicherung von Teilzeitbeschäftigten und auch die oftmals unbefristete Anstellung nicht ins neoliberale Konzept.

2.2.2 Die Humankapitaltheorie

Die Humankapitaltheorie ist im Wesentlichen eine Weiterentwicklung der Neoklassischen Theorie. Mit dieser Erweiterung konnten Sachverhalte analysiert und erklärt werden, für die es in dem klassischen Modell nur mangelhafte Erklärungen gab. Dazu gehörten Sachverhalte wie z.B. das Zusammenspiel von Arbeitslosigkeit und Qualifikation, der Einkommenszuwachs im Alter, selektive Einstellungs- und Kündigungsprozesse oder unterschiedliche Beschäftigungsstabilität in den verschiedenen Berufen (vgl. Sesselmeier 2010: 145). Der wesentliche Unterschied gegenüber dem klassischen Modell ist, dass in der Humankapitaltheorie die Homogenitätsbedingung des Faktors Arbeit aufgegeben wird. Konkret bedeutet dies, dass die Einkommensunterschiede und auch die Verteilung von Arbeitslosigkeit im Zusammenhang mit der (Aus-)Bildung der Arbeitskräfte analysiert werden. Es wird in diesem Zusammenhang auch von Ausbildungsinvestitionen gesprochen.

„Der zentrale Begriff der Humankapitalinvestition bezeichnet dabei alle Handlungen, die die Produktivität in der Zukunft beeinflussen. Damit stellt das Ausmaß an Humankapital einen Bestand an produktiver Fähigkeit und Können dar, der einen Einkommensstrom zur Folge hat bzw. haben kann. Indem man die Qualifikation als Grundeigenschaft des Menschen in der Produktion begreift, wird die Arbeitskraft zum Investitionsgut, in das zur Verbesserung des Arbeitsvermögens und der Produktivität investiert werden kann.“ (Sesselmeier et al. 2010: 146)

Die Investition in das Humankapital (z.B. in Form von Ausbildungen) führt also zu einer erhöhten Produktivität des Arbeitnehmers, was wiederum zur Folge hat, dass ein höherer Lohn realisiert wird. Die Investitionssumme ergibt sich aus den Ausbildungskosten und aus dem entgangenen oder verminderten Lohn während der Ausbildung. Der Investor folgt dabei der Logik des Neoklassischen Modells, indem er seine Ausbildungsinvestitionen so plant, dass er in die Ausbildung investiert, die ihm den höchsten Barwert einbringt.⁵ Das Wissen bzw. die Qualifikation wird also rein ökonomisch bewertet, indem darauf geschaut, ob durch die Qualifikation Mehreinnahmen erzielt werden können.

5 Barwert = Wenn die Kosten der Ausbildung und die auf der höheren Qualifikation beruhenden zukünftigen Mehrerträge bekannt sind, kann der Investor unter Berücksichtigung eines bestimmten Planungshorizontes und eines Marktzinses den Barwert seiner Investition berechnen (vgl. Sesselmeier et al. 2010: 146).

Die Humankapitalinvestitionen können von Arbeitnehmern, vom Unternehmen, aber auch vom Staat getragen werden. Hier wird unterschieden zwischen *schooling* (Arbeitnehmer oder Staat investieren in eine allgemeine Ausbildung) und *training-on-the-job* (Unternehmer investiert in eine spezifische Ausbildung, seiner Arbeitnehmer für eine bestimmte Tätigkeit). Arbeitnehmer, die eine *training-on-the-job*-Ausbildung erhalten, also spezifische Fähigkeiten erlernen, die wichtig für das Unternehmen sind, bekommen einen Lohn, der über dem Marktlohn liegt, damit eine Fluktuation dieser Arbeitskräfte verhindert wird (vgl. Sesselmeier et al. 2010: 148). Gleichzeitig werden diese Arbeitskräfte später entlassen und haben eine bessere Verhandlungsposition im Unternehmen. Diese Unterscheidung der verschiedenen Ausbildungen (*schooling* vs. *training-on-the-job*) ist oftmals schwer bzw. nicht immer eindeutig, jedoch hinsichtlich ihrer Relevanz für die Erklärung von Lohnstrukturen und der Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen sehr wichtig (vgl. Sesselmeier et al. 2010: 148).

Die Anfänge der Humankapitaltheorie gehen zurück bis zu Adam Smith, der sich bereits Gedanken zu dem Zusammenwirken von Fähigkeiten und Sachkapital machte (vgl. Priewe 1984: 74/Scheuer 1987: 74f). In den 60er Jahren wurde dann die moderne Form der Humankapitaltheorie entwickelt (vgl. Becker 1964/Mincer 1962/Oi 1962/Schulz 1961), die vor allem erklären sollte, warum Sachinvestition in Industrie- und Entwicklungsländern unterschiedlich effizient waren (vgl. Lärm 1982: 120/Gundlach 1997). Letztendlich wurden dann aber mit der Humankapitaltheorie auch Sachverhalte erklärt, für die die neoklassische Theorie keine Erklärung bereitstellte. Somit wurde die Humankapitaltheorie eine Erweiterung des Neoklassischen Modells.

2.2.2.1 Befristung und Teilzeit in der Humankapitaltheorie

In der Humankapitaltheorie geht es vor allem um die Qualifikation der Arbeitnehmer bzw. die Investition in ihr Humankapital und den damit verbundenen Mehrwert am Arbeitsmarkt. Insofern sind z.B. befristete Verträge nachteilig für die Arbeitnehmer, da eine kurze Beschäftigungsdauer die Investitionsneigung verringert. Die Arbeitgeber werden bei befristet angestellten Mitarbeitern weniger bereit sein, in das spezifische Humankapital zu investieren (vgl. Giesecke 2007: 81). Denn diese unternehmensspezifische Qualifikation nutzen den Unternehmen ökonomisch gesehen nicht, da sie aufgrund der Befristung nicht längerfristig davon profitieren bzw. ihre Erträge damit nicht steigern können. Außerdem hat der Arbeitnehmer weniger Verhandlungsmacht gegenüber dem Unternehmen (und auch gegenüber anderen langfristigen Mitarbeitern) aufgrund seiner nicht vorhandenen spezifischen Qualifikation. Dem zur Folge lässt sich dann aus der Sicht der

Humankapitaltheorie daraus schließen, dass befristete Mitarbeiter auch niedriger entlohnt werden, da sie ja nicht ans Unternehmen gebunden werden sollen. Gleichzeitig sind sie damit auch einem höheren Entlassungsrisiko ausgesetzt, was wiederum zu einem höheren Risiko der Arbeitslosigkeit führt. Da also die Befristung dazu führt, dass nicht in den Arbeitnehmer investiert wird, hat dieser wenig bis keine spezifischen Qualifikationen. Dies wiederum verschlechtert die Chancen am Arbeitsmarkt generell und fördert eine instabile Erwerbskarriere mit potenziellen monetären Nachteilen für den Arbeitnehmer (vgl. Giesecke 2007: 82).

Grundsätzlich sei gesagt, dass die Chancen für Menschen mit wenig bzw. schlechter Ausbildung am Arbeitsmarkt sinken bzw. die Neigung der Unternehmen in das Humankapital dieser Personen zu investieren sinkt. Denn aus Sicht der Humankapitaltheorie stellt das Unternehmen vor allem die Menschen an, die schon über hohe Qualifikationen bzw. Grundlagenwissen verfügen (durch zB. einen hohen allgemeinen Ausbildungsgrad oder hohe spezifische Qualifikationen) und in die sie nicht mehr viel investieren müssen. Dies ist für sie ökonomisch gesehen die effizienteste Lösung. Gleichzeitig ist aber das Selektionsmuster bei der Besetzung von befristeten Stellen für spezifische Tätigkeiten dahingehend, dass auch hier versucht wird eine Person zu finden, in die möglichst wenig investiert werden muss. Das heißt, diese Person verfügt in diesem Falle schon über spezifische Qualifikationen und braucht wenig Aus- und Weiterbildung im Unternehmen (vgl. Giesecke 2007: 82). So hat das Unternehmen trotzdem für den befristeten Zeitraum eine ertragssteigernde Arbeitskraft, in die aber kaum investiert werden muss. Dennoch ist diese befristet angestellte Person hinsichtlich Einkommen und Beschäftigungsstabilität und den daraus resultierenden Risiken benachteiligt.

Es kommt also immer darauf an, welche Qualifikationen der Arbeitnehmer schon mitbringt und wie viel noch in ihn investiert werden muss. Unternehmen besetzen ihre Stellen (befristet und unbefristet) nicht zufällig, sondern dahingehend, wo sie am wenigsten investieren müssen und trotzdem den größten Ertrag haben.

Nun werden die Teilzeitanstellungen in der Humankapitaltheorie betrachtet. Teilzeitanstellung als Arbeitszeitverkürzung könnte wahrscheinlich als Variante des unbefristeten Arbeitsverhältnisses vorkommen. Dies wären dann Menschen mit einem hohen Humankapital, sprich spezifischen Fähigkeiten, die langfristig am Unternehmen gebunden werden sollen, aber weniger Stunden arbeiten. Grundsätzlich geht es in der Humankapitaltheorie aber eher um befristete versus unbefristete Arbeitsverhältnisse, was mit unterschiedlichen Qualifikationsniveaus argumentiert wird.

Der Logik der Humankapitaltheorie entsprechend kommt es aber bei beiden Formen - Befristung und Teilzeit – dazu, dass das Unternehmen immer die Person einstellt, in die am wenigsten investiert werden muss.

2.2.3 Segmentationstheorien

Die Segmentationstheorien stellen einen Gegenentwurf zum Neoklassischen Modell und dessen Annahmen dar. Die Annahmen über die Funktionsweise des Arbeitsmarktes im Neoklassischen Modell wirkten angesichts der Realität auf dem Arbeitsmarkt oftmals als Erklärungsansatz unzureichend. So ist allen Segmentationstheorien eine kritische Haltung gegenüber des Neoklassischen Modells gemeinsam. Oftmals werden die Segmentationstheorien auch als sozialwissenschaftliche Theorien bezeichnet, da sie wirtschaftliche Phänomene nicht nur rein ökonomisch betrachten, sondern auch aus sozialwissenschaftlicher Perspektive beleuchten (vgl. Sesselmeier et al. 2010: 273). Es gibt jedoch nicht die eine große allumfassende Segmentationstheorie, sondern verschiedene Theoreme, die sich alle darin gleichen, dass sie alternative Erklärungsansätze zur neoklassischen Arbeitsmarkttheorie entwickelt haben. So sehen die Segmentationstheoretiker den Arbeitsmarkt nicht als ein einheitliches Gebilde. Für sie lässt sich der Arbeitsmarkt in einzelne Segmente oder Teilarbeitsmärkte aufgliedern.

„Gemeinsam ist [...] allen Ansätzen die grundlegende, von der Vielfalt und Komplexität des realen Arbeitsmarktes abstrahierende Vorstellung, dass der Arbeitsmarkt in Teilmärkte oder Segmente gegliedert ist. Die Arbeitskräfte oder die Arbeitsplätze oder beide sind nicht als homogene Menge zu betrachten, in denen jeder gegen jeden substituierbar ist und jeder gegen jeden konkurriert, sondern als nach bestimmten Merkmalen unterscheidbare Teilmengen, die untereinander nicht oder nur in eingeschränktem Maße austauschbar sind“ (Sengenberger 1979: 4)

Ein weiteres Merkmal der Segmentationstheorien ist, dass sie im Gegensatz zum Neoklassischen Modell induktiv vorgehen, sprich zuerst die beobachteten Phänomene im Blick haben und aus diesen heraus Erklärungen formulieren (vgl. Sesselmeier et al. 2010: 274). Genauso wird die zentrale Stellung des Lohnsatzes als Allokationsfunktion hinterfragt. In der Segmentationsdebatte wird kritisch angemerkt, dass „der Lohnmechanismus als dominante oder gar einzige Allokationsregel ein viel zu dürftiges Kriterium [ist], um die Vielfalt der Einflussgrößen auf die realen Arbeitsmarktvorgänge auch nur annäherungsweise wiedergeben zu können“ (Lärm 1982: 144). Ähnlich kritisch gesehen wird auch die neoklassische Annahme, wonach alle Teilarbeitsmärkte homogen und identisch funktionieren. In den Segmentationstheorien wird argumentiert, dass diese Teilarbeitsmärkte „durch

bestimmte Merkmale von Arbeitsplätzen oder Arbeitskräften abgegrenzte Struktureinheiten des Arbeitsmarktes [sind], innerhalb derer die Allokation, Gratifizierung und Qualifizierung der Arbeitskräfte einer besonderen, mehr oder weniger stark institutionalisierten Regelung unterliegt“ (Sengenberger 1979: 15).

Eine zentrale Gemeinsamkeit der Segmentationsansätze ist, dass sie die neoklassische Annahme, wonach sich Ungleichgewichte auf dem (Arbeits-)Markt immer wieder über Marktkräfte ausgleichen, ablehnen. Dazu seien diese Marktkräfte in der Realität zu verfestigt (vgl. Sesselmeier et al. 2010: 275). Dies zeigt sich z.B. in Form von Tarifverträgen, die eben keine flexiblen Löhne ermöglichen und gleichzeitig dafür sorgen, dass es in bestimmten Teilarbeitsmärkten gar nicht zu einem Lohnwettbewerb kommen kann. Des Weiteren steht die Arbeitnehmerseite in den Segmentationstheorien der Arbeitgeberseite gleichbedeutend gegenüber, d.h. Kooperations- und Transaktionshemmnisse können von beiden Seiten ausgehen.

Grundlegende erste Werke, die sich mit der Segmentation des Arbeitsmarktes beschäftigten, verfassten die Wissenschaftler Michael J. Piore (1969) und Peter B. Doeringer, die zusammen ein Buch mit dem Titel „Internal Labor Markets and Manpower Analysis“ (1971) herausgebracht haben. Wichtig für die Segmentationansätze war außerdem das Werk von David M. Gordon (1972).

Aufgrund der verschiedenen Konzepte zur Segmentierung des Arbeitsmarktes ist es sinnvoll, diese anhand einer systematisierten Ordnung vorzustellen. Im Folgenden werden die verschiedenen Ansätze und Konzepte dahingehend unterschieden, wie sie die Arbeitsmärkte unterteilen. Zum Einen gibt es Ansätze, die sich durch eine horizontale Segmentierung (primäre und sekundäre Arbeitsmärkte) auszeichnen, zum Anderen gibt es Ansätze, die sich durch eine vertikale Segmentierung (interne und externe Arbeitsmärkte) auszeichnen (vgl. Sesselmeier et al. 2010: 276). Pro Segmentation (,primär-sekundär‘ vs. ,intern-extern‘) wird jeweils ein Ansatz vorgestellt.

2.2.3.1 Primäre und sekundäre Arbeitsmärkte

In diesem Abschnitte wird ein Ansatz vorgestellt, der den Arbeitsmarkt in einen primären und einen sekundären Arbeitsmarkt aufteilt. Hier handelt es sich um den *institutionalistischen* Ansatz.

Der *institutionalistische* Ansatz unterteilt den Arbeitsmarkt in zwei Segmente, in ein primäres und ein sekundäres Segment (oder auch Teilarbeitsmarkt). Das primäre Segment

zeichnet sich u.a. durch Eigenschaften wie stabile Arbeitsplätze, geringe Fluktuation, Aufstiegschancen, klare Karrieremuster, formelle und informelle Aufstiegskriterien und einem hohen Einkommen aus (vgl. Sesselmeier 2010: 276). Demgegenüber findet sich das sekundäre Segment, welches sich durch Eigenschaften wie z.B. instabile Arbeitsverhältnisse mit schlechten Arbeitsbedingungen, geringe Qualifikationsanforderungen, instabiles Erwerbsverhalten, häufige Arbeitslosigkeit, keine oder kaum Aufstiegschancen und hohe Fluktuation auszeichnen. Diese Zweiteilung wurde dann von Piore (1972) nochmals aufgeteilt, indem er das primäre Segment in zwei Segmente teilte. Das obere Segment des primären Teilarbeitsmarktes zeichnet dadurch aus, dass formal definierte Bildungsabschlüsse verlangt werden, welche dazu befähigen kreativ, mit Eigeninitiative und flexibel zu arbeiten. Dieser Teilarbeitsmarkt wird auch als Managementsektor bezeichnet (vgl. Lärm 1982: 175). Das untere Segment des primären Teilarbeitsmarktes beansprucht zwar auch ein gewisses Bildungsniveau, aber verlangt in der Praxis vor allem Arbeitsdisziplin, Zuverlässigkeit und Monotonietoleranz. Als Beispiel kann hier der (Industrie-)Facharbeiter herangezogen werden. Der sekundäre Teilarbeitsmarkt ist dann lediglich eine Kategorie, in die alle Arbeitskräfte fallen, die nicht in die beiden Kategorie des primären Teilarbeitsmarktes passen (vgl. Lärm 1982: 175). Freiburghaus (1976) spricht auch davon, dass man diese Art der Segmentierung als eine Art Pyramide bezeichnen kann, bei der die begehrten Jobs auf einem hierarchisch höheren Niveau liegen und die Größe der Segmente nach oben hin abnehmen.

Ein weiteres wichtiges Konzept in diesem Zusammenhang ist das Konzept der Mobilitätsketten. Diese beschreiben die Mobilität der Arbeitnehmer innerhalb der Segmente und erweitern somit die Darstellung dieser Teilbereiche (vgl. Sesselmeier et al. 2010: 279):

1. Primäres Segment im primären Teilarbeitsmarkt: Die Arbeitnehmer in diesem Segment entstammen der sozialen Mittelschicht und haben grundsätzlich ein hohes (formales) Bildungsniveau. Dieses erreichen sie durch eine längere Ausbildung vor dem Eintritt ins Berufsleben. Die Mobilität zwischen den Arbeitsplätzen ist betriebsübergreifend, d.h. ein Berufswechsel ist meist verbunden mit einem neuen Unternehmen. Dazu kommt, dass sich das Aufgabenfeld mit einem Berufswechsel meist stark verändert.
2. Sekundäres Segment im primären Teilarbeitsmarkt: In diesem Segment ist die Mobilität eher betriebsintern zu finden. Es gibt weitgehend klare Karriereverläufe, die durch klar festgelegte Eintritts- und Endpositionen gekennzeichnet sind. Zusätzlich wird dieses Segment dadurch gekennzeichnet, dass es eine relative Beschäftigungsstabilität gibt und die Arbeitnehmer größtenteils der Arbeiterschicht

entstammen. Die vertikale Mobilität (innerhalb des Betriebs) führt zu wenig Ausbildungskosten für die Arbeitgeber, während die Arbeitnehmer mit fortlaufender Dauer im Betrieb einen Status- und Einkommensgewinn haben ohne selbst in ihre Ausbildung zu investieren.

3. Sekundärer Teilarbeitsmarkt: Die Arbeitnehmer in diesem Teilarbeitsmarkt entstammen meist dem sozialen Umfeld der „Unterschicht“. Sie sind zudem von betriebsinternen Mobilitätsketten ausgeschlossen. Die Mobilität in diesem Segment ist weniger als Aufstieg zu bezeichnen, sondern vielmehr als eine horizontale Bewegung im eigenen Milieu, die kaum von ihrer Ausgangsposition wegführt und eher zufällig verläuft.

Die Beschreibung der einzelnen Segmente inklusive der Mobilitätsketten sagt aber noch nichts über die Ursachen für diese Segmentierung aus. Zur Verdeutlichung der Ursachen werden zwei Argumente vorgebracht; einerseits das Argument eines Wirtschaftsdualismus (technologisch-wirtschaftliche Erklärung) und andererseits das Argument der Schichtungstheorie (ökonomisch-soziale Erklärung). Im Folgenden werden beide Argumente vorgestellt (vgl. Sesselmeier et al. 2010: 280ff).

Das erste Argument bezieht sich auf den sogenannten Wirtschaftsdualismus. Danach kann man die Wirtschaft in zwei Bereiche einteilen. Einerseits gibt es einen stabilen Kernbereich („Core Economy“), der sich durch konjunkturunabhängige, standardisierte und kapitalintensive Massenproduktion, sichere Absatzmärkte und wenige, aber dafür große Unternehmen auszeichnet. Auf der anderen Seite gibt es einen sogenannten peripheren Wettbewerbsbereich („Peripheral Economy“). Dieser besteht hauptsächlich aus Klein- und Mittelbetrieben mit einer sehr arbeitsintensive Produktion, die Güter herstellt, die weder standardisiert noch massenhaft hergestellt werden können. Gleichzeitig ist dieser Bereich mit einer instabilen Güternachfrage konfrontiert. Dieser periphere Sektor wird auch als „konjunkturelle Pufferzone“ (Lärm 1982: 169) bezeichnet.

Zur Erklärung dieses Dualismus greift Piore auf die Thesen der ökonomischen Klassik zurück, genauer gesagt auf Adam Smith. Dieser hatte festgestellt, „dass mit steigender Arbeitsteilung die Produktivität steigt, der Grad der Arbeitsteilung sich aber proportional zur Größe des Absatzmarktes verhält“ (Sesselmeier et al. 2010: 280). Piore (1972: 141) nutze dieses Argument - mit einer Erweiterung - um die Segmentierung des Arbeitsmarktes zu begründen. Die erwähnte Erweiterung besagt, dass der Grad der Arbeitsteilung auch von der

Standardisierung der Produktion, von der Stabilität und der Vorhersagbarkeit der Nachfrage abhängig ist. Die Segmentierung wird dann wie folgt erklärt:

„Alle Unternehmen produzieren zunächst mit sinkenden Stückkosten, weil die Produktivität nur von der Arbeitsteilung abhängt. Je größer ein Unternehmen, desto geringer seine Stückkosten, weil die Produktivität mit der Marktgröße positiv korreliert. Damit ist das Ergebnis der Überlegungen die Verdrängung von kleineren Konkurrenzunternehmen und letztendlich die Entstehung von monopolisierten Märkten.“ (Sesselmeier et al. 2010: 280)

Das es aber nicht zu diesen monopolisierten Märkten kommt, wird durch die oben erwähnte Modellerweiterung von Piore erklärt. Nach der Logik der Modellerweiterung gibt es nämlich einen optimalen Grad an Arbeitsteilung; wird dieser überschritten muss das Unternehmen mit wirtschaftlichen Nachteilen rechnen. Somit kann die Reduktion der Kosten durch Arbeitsteilung nur solange vorangetrieben werden bis die stabile Nachfrage versorgt ist. Die restliche schwankende Nachfrage wird dann von den kleinen Unternehmen des peripheren Wettbewerbsbereichs versorgt (vgl. Sesselmeier et al. 2010: 280).

Dieser Aufteilung der Wirtschaft in zwei Teilbereiche wird dann auf den Arbeitsmarkt umgelegt, um dessen Segmentierung zu erklären. So entspricht der sekundäre Teilarbeitsmarkt dem peripheren Wettbewerbsbereich und der primäre Teilarbeitsmarkt dem stabilen Kernbereich. Diese Zuordnung „ergibt sich aus der Tatsache, dass nur der Monopolbereich stabile Beschäftigungsverhältnisse, hohe Entlohnung, gute Arbeitsverhältnisse usw. bieten kann“ (Sesselmeier et al. 2010: 281). All dies ist im peripheren Wettbewerbsbereich nicht der Fall, wobei noch angemerkt werden muss, dass es auch in diesem Bereich Aufgaben gibt, die von Arbeitnehmern aus dem primären Arbeitsmarkt erledigt werden.

Das zweite Argument zur Erklärung der Segmentation in ein primären und sekundären Teilarbeitsmarkt knüpft an das erste Argument an bzw. ist eigentlich eine Erweiterung von Piore (1972 und 1973), die den Fokus auf die soziokulturelle Gruppenzugehörigkeit der Arbeitnehmer legt. Dies wird auch schon bei dem Konzept der Mobilitätsketten deutlich. Unter Bezugnahme auf die soziologische Schichtungstheorie teilt Piore die Arbeitnehmer in Mittel-, Arbeiter-, und Unterschicht ein. Damit wird die These vertreten, dass die Ursachen für das Verhalten des Arbeitnehmers am Arbeitsmarkt hauptsächlich milieubedingt sind. Die drei Schichten werden wie folgt charakterisiert (vgl. Sesselmeier et al. 2010: 281):

- Mittelschicht: Bindung an Kleinfamilie, hohe Mobilitätsbereitschaft der Arbeitnehmer, Arbeit/Ausbildung werden zum Selbstzweck, Karriere und hohes Einkommen sind

oberstes Ziel, Freunde entstammen den beruflichen Kontakten, Zuordnung zum oberen primären Teilarbeitsmarkt

- Arbeiterschicht: stabiler, routinierter Lebensstil, erweiterte Familie und lang bestehende Freundschaften stehen im Mittelpunkt, der Beruf steht hinter der Familie, Arbeit und Ausbildung ist Mittel zum Zweck bzw. wird als notwendig akzeptiert, Zuordnung zum unteren Segment des primären Teilarbeitsmarktes
- Unterschicht: flüchtige und instabile Freundschaften und Familienanbindung, Verhalten ist orientiert am spontanen Lustgewinn (nicht an langfristigen Werten), unregelmäßige Beschäftigungsbedingungen erscheinen in diesem Zusammenhang passend, Zuordnung zum sekundären Teilarbeitsmarkt

Diese Charakteristika werden für eine Begründung der Segmentierung herangezogen, indem behauptet wird, dass entsprechend dem schichtspezifischen Verhalten die Arbeitsplätze gefunden werden. Dies wiederum führt zu einer Verfestigung dieser Segmentierung.

Die Segmentierung in einen primären und sekundären Teilarbeitsmarkt mit den zwei Begründungsargumenten (Wirtschaftsdualismus und Schichttheorie) musste aufgrund eben dieser Begründungszusammenhänge viel Kritik aushalten. Beispielsweise wurden die angesprochenen ökonomischen Zusammenhänge schon in ihrer Grundannahme kritisiert, wonach es fraglich ist, ob wirklich „jede Steigerung des Arbeitsteilungsgrads mit einer Erhöhung des Sachkapitalaufwands einhergeht, denn nicht jede Änderung der Arbeitsteilung muss produktionstechnische Änderungen hervorrufen“ (vgl. Sesselmeier 2010: 282). Ein anderer Kritikpunkt ist u.a. die Frage nach der ursächlichen Teilung der Arbeitnehmerschaft; denn man könnte genauso argumentieren, dass die soziale Schichtung eine Folge der Segmentierung, also der unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnisse, ist.

Aufgrund der vielen kritischen Stimmen gegen den institutionalistischen Ansatz und der damit einhergehenden Infragestellung der Erklärungszusammenhänge, wird dieser Ansatz teilweise auch nur als Annahme bezeichnet (vgl. Lärm 1982: 174).

2.2.3.2 Interne und externe Arbeitsmärkte

Bei dieser Art der Segmentation wird ein Ansatz vorgestellt, der den Arbeitsmarkt in einen internen und einen externen Teilarbeitsmarkt aufteilt. Hier handelt es sich um den *betriebszentrierten* Ansatz.

Der *betriebszentrierte* Ansatz hat in der deutschsprachigen Diskussion um die Segmentierung der Arbeitsmärkte die wohl breiteste Aufmerksamkeit bekommen. Dieser Ansatz wurde von Lutz und Sengenberger am Münchener Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF) entwickelt und unterscheidet drei Teilarbeitsmärkte innerhalb des deutschen Arbeitsmarktes. Folgende drei Teilsegmente werden beschrieben (vgl. Sesselmeier 2010: 288):

- betrieblicher Teilarbeitsmarkt: der Markt für betriebspezifische Qualifikationen, entspricht dem internen Primärsegment
- berufsfachlicher Teilarbeitsmarkt: der Markt für fachspezifische Qualifikationen, der dem externen Primärsegment entspricht
- Jedermannarbeitsmarkt: der Markt für unspezifische Qualifikationen, der dem internen und externen Sekundärsegment entspricht

Hier wird deutlich, dass sich diese Segmentierung nicht mit der des institutionalistischen Ansatzes deckt, denn der ‚berufsfachliche Teilarbeitsmarkt‘ wird dem externen Segment zugeordnet. Gleichzeitig wird der ‚Jedermannarbeitsmarkt‘ auch dem internen Segment zugeordnet.

Tabelle 3: Die drei Teilarbeitsmärkte des betriebszentrierten Segmentationsansatzes

	intern	extern
primär	betrieblicher Teilarbeitsmarkt	berufsfachlicher Teilarbeitsmarkt
sekundär	offener Teilarbeitsmarkt	

Quelle: Eigene Darstellung nach Lutz/Sengenberger 1980

Diese drei Teilarbeitsmärkte charakterisieren sich vor allem durch ein unterschiedliches Ausmaß an Qualifikation. Bei der Begründung der Segmentierung wird insbesondere auf das deutsche Bildungssystem verwiesen, welches eine eigene Form der Segmentierung aufweist. Gleichzeitig werden auch die Arbeiten von Doeringer und Piore zur Abgrenzung der Teilarbeitsmärkte herangezogen. Wichtigste Aspekte bei der Analyse des Arbeitsmarktes waren, neben dem Rückgriff auf die Humankapitaltheorie auch das Konzept der Teilarbeitsmärkte.

Sengenberger beschreibt Teilarbeitsmärkte „als eine durch bestimmte Merkmale von Arbeitskräften abgegrenzte Struktureinheit des Gesamtarbeitsmarktes, innerhalb der die Allokation, Gratifizierung und Qualifizierung der Arbeitskräfte einer besonderen [...]“

Regelung unterliegt“ (Sengenberger et al. 1978: 39). Die Entstehung dieser Teilarbeitsmärkte geschieht unter Rückgriff auf die Humankapitaltheorie, indem davon ausgegangen wird, dass die Unternehmen in ihre Arbeitskräfte investieren und diese somit auch an das Unternehmen gebunden werden. Denn das Unternehmen möchte von den getätigten Humankapitalinvestitionen profitieren, also langfristig einen Mehrertrag durch ihre Investition in die Arbeitskräfte erreichen. Damit ist die Mobilität der Arbeitnehmer zwischen den Arbeitsmärkten behindert, denn ein Arbeitsplatzwechsel ohne Kosten scheint so nicht mehr möglich (vgl. Sesselmeier et al. 2010: 288). Auf Grundlage dieser Teilung des Arbeitsmarktes wird dann noch unterschieden zwischen Stamm- und Randbelegschaft.

„Die Stammbeflegschaft setzt sich aus Arbeitern zusammen, die wegen ihrer spezifischen Ausbildung für das Funktionieren des Unternehmens besonders wichtig sind und denen darum höhere Löhne und Aufstiegschancen eingeräumt werden. Sie werden bei Schwankungen des Auslastungsgrads des Betriebs zuletzt entlassen. Das Größenverhältnis von Stamm- und Randbelegschaft ist vom geschätzten, konjunkturunabhängigen Anteil an der Güternachfrage abhängig. Die Randbelegschaft konstituiert sich somit aus Arbeitsplätzen bzw. Arbeitnehmern, die in rezessiven Phasen wegfallen bzw. entlassen werden.“ (Sesselmeier et al. 2010: 289)

Es wird argumentiert, dass Qualifikationsanforderungen an die Randbelegschaft möglichst gering gehalten werden, um eben flexibel auf Nachfrageschwankungen reagieren zu können. Somit sollten die Arbeitsanforderungen an diese Randbelegschaft nur die sogenannten ‚Jedermannn-Qualifikationen‘ aufweisen, damit je nach Auftragslage schnell Arbeiter entlassen, aber auch aufgenommen werden können. Somit ist die Zweiteilung zwischen betrieblichen und Jedermann-Arbeitsmarkt auf die Stamm- und Randbelegschaft umzulegen. Außerdem wird damit auch angedeutet, dass der berufsfachliche Markt im Zeitverlauf an Bedeutung gegenüber des betrieblichen Markts verliert.

Doch nicht nur der Humankapitalansatz wird zur Begründung herangezogen. Um die Dominanz der Unternehmen zu erklären, wird auch auf den sogenannten „Betriebsansatz“ (Altmann/Bechtle 1971) verwiesen. Dieser Ansatz betrachtet die Unternehmen als ein nach Autonomie strebendes System, dessen (nach Autonomie strebende) Strategien eine betriebszentrierte Segmentierung des Arbeitsmarktes vorantreiben. Diese Strategien wirken sich beispielsweise auf die Qualifikationen oder auf die Entlohnung der Arbeitskräfte aus. Solche Autonomiebestrebungen führen auf dem Gesamtarbeitsmarkt u.a. dazu, dass „Entlassungen bei Nachfragerückgang [...] hinausgeschoben [werden und] Neueinstellungen bei Nachfragebelebungen [...] nur zögernd [erfolgen]“ (Blien 1986: 200).

Dieser Ansatz von Lutz/Sengenberger stellt einen wichtigen Beitrag für die Arbeitsmarktsegmentation dar. Dennoch hat auch dieser Ansatz viel Kritik erfahren. Doch waren die Wissenschaftlicher von ISF für Kritik offen und überarbeiteten einige Aspekte ihres Segmentationsansatzes. Aufgrund des Überblickcharakters dieses Kapitels wird an dieser Stelle jedoch nicht weiter darauf eingegangen.

2.2.3.3 Befristung und Teilzeit in den Segmentationstheorien

Mit Blick auf die horizontale Segmentierung könnte man annehmen, dass die Normalarbeitsverhältnisse eher im primären Segment zu finden sind, welches sich durch Beschäftigungsstabilität und höhere Einkommen auszeichnet. Die atypischen Beschäftigungsverhältnisse, also u.a. Befristung und Teilzeit, könnten auf den ersten Blick eher im sekundären Segment verortet werden, da sich dieses Segment durch geringe Qualifikationsanforderungen, eher niedrige Einkommen und instabile Erwerbsverläufe auszeichnet. Jedoch kommt es, wie schon angedeutet, auf die unterschiedlichen Formen der atypischen Beschäftigung an. Teilzeitanstellungen sind beispielsweise oftmals hoch institutionalisiert und können durchaus langfristig sein. Das Einkommen ist zwar meist gering, was aber mit der verminderten Arbeitszeit zusammenhängt. Befristete Arbeitsstellen scheinen schon eher passend für das sekundäre Segment zu sein, da diese den Aspekt der instabilen Erwerbsverläufe verkörpern. Dazu muss man jedoch sagen, dass auch hier viele Menschen, die befristet beschäftigt sind, durchaus hoch qualifiziert sind.

In Bezug auf die vertikale Segmentierung fällt auf, dass insbesondere der interne Arbeitsmarkt das Segment der Normalarbeitsverhältnisse ist. Der interne Arbeitsmarkt zeichnet sich durch langfristige Beschäftigungen, klare Karriereverläufe und festgelegte Eintritts- und Austrittspositionen aus. Zudem ist er in hohem Maße institutionalisiert und geregelt. All dies wird durch das Normalarbeitsverhältnis dargestellt. Das sekundäre (interner- und externer sekundärer Teilarbeitsmarkt) Segment nach Lutz/Sengenberger wäre hier auf den ersten Blick ein Auffangbecken für atypische Beschäftigungsformen wie Befristung und Teilzeit. So zeichnen sich beispielsweise befristete Arbeitsverhältnisse durch niedrige Fluktuationskosten aus, was der Randbelegschaft entsprechen würde. Die Teilzeitanstellungen stechen hier jedoch aufgrund ihres hohen Grades an Institutionalisierung heraus. Außerdem können Teilzeitbeschäftigte eben durchaus unbefristet angestellt sein und würden damit nicht in das sekundäre Segment passen.

Die Standardisierung des Normalarbeitsverhältnisses kann zudem mit den Ursachen für die Etablierung eines internen Arbeitsmarktes erklärt werden. Unternehmen wollen die

Arbeitskräfte, in die sie investiert haben, ans Unternehmen binden, da diese betriebspezifische Kenntnisse haben. Solche Arbeitskräfte werden in rezessiven Zeiten auch eher im Unternehmen behalten, sprich diese Menschen haben eher unbefristete Verträge. Menschen mit niedrigen Qualifikationen, in die nicht investiert wird, weil sie austauschbar sind, haben in dieser Logik dann eher befristete Verträge oder kommen über eine Leiharbeitsfirma zur Belegschaft.

Abschließend sei nochmals darauf hingewiesen, dass es einen großen Unterschied hinsichtlich Institutionalisierung und Absicherung zwischen Teilzeitbeschäftigungen und befristeten Arbeitsverhältnissen gibt und sich dies auch in der theoretischen Verortung niederschlägt. In allen vorgestellten Arbeitsmarkttheorien liegt der Fokus – wenn überhaupt – auf den befristeten Arbeitsverhältnissen. Diese lassen sich noch am ehesten in einen Zusammenhang mit den Prämissen der jeweiligen Ansätze bringen. Die Teilzeitanstellung ist aufgrund ihres hohen Grades an Institutionalisierung und der oft damit einhergehenden Sicherheit nicht mehr so eindeutig in den Arbeitsmarkttheorien zu verorten.

In dieser theoretischen Bewertung und Einordnung von Befristung und Teilzeit wird also deutlich, dass es einen großen Unterschied zwischen diesen beiden Beschäftigungsformen hinsichtlich ihres Grades an Institutionalisierung und Absicherung gibt. Je nach Ausgestaltung der Arbeitsbeziehungen und den dahintersteckenden Interessen gibt es verschiedene starke Regulationsmechanismen. So ist in Spanien Befristung sehr stark, in Österreich hingegen die Teilzeit. Diese Entwicklung fußt auf ganz bestimmten institutionalisierten Mechanismen der Arbeitsregulierung. Im folgenden Kapitel geht es nun darum zu erläutern, wie Arbeit grundsätzlich über die Arbeitsbeziehungen reguliert wird. In diesem Zusammenhang werden die Akteure und die Ebenen der Arbeitsbeziehungen sowie eine Klassifikation ebendieser vorgestellt.

2.3 Das System der (industriellen) Arbeitsbeziehungen

Was sind überhaupt Arbeitsbeziehungen? Die (industriellen) Arbeitsbeziehungen stellen die Beziehungen zwischen den Sozialpartnern dar und dienen der „Regulierung des Verhältnisses zwischen Unternehmen und Arbeitnehmer sowie indirekt zwischen der Gesellschaft als Ganzem und ihren Bürgern“ (Schmid/Kohler 2009: 9). Arbeitsbeziehungen werden auch als Beziehung zwischen Arbeit und Kapital bezeichnet (vgl. Mau/Verwiebe 2009: 73). Diese Beziehung zwischen Arbeit und Kapital wird auf unterschiedlichen Ebenen reguliert: auf Ebene der Betriebe/der Unternehmen, auf Ebene des sektoralen Arbeitsmarktes oder auf der Ebene der Gesamtwirtschaft sowie inzwischen auch auf EU-Ebene. Je nach Ebene gibt es

wiederum spezifische Akteure, die in die Regulierung mit eingebunden sind (vgl. Mau/Verwiebe 2009: 73). Zentral sind hier die Gewerkschaften, die Arbeitgeber (-verbände) und der Staat als Akteure zu nennen. Des Weiteren ist der Kollektivvertrag als wichtiges Instrument zur Gestaltung der Arbeitsbeziehungen zu erwähnen. Konkret werden über die Arbeitsbeziehungen u.a. die Inhalte von Arbeitsverhältnissen, die Arbeitsbedingungen, die Entlohnung, die Arbeitszeitregelungen, die Regulierung von Konflikten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern oder der Zugang zu Beschäftigung bestimmt. Daraus folgt, dass über die Arbeitsbeziehungen auch die Mobilität auf dem Arbeitsmarkt reguliert wird (vgl. Schmid/Kohler 2009: 9). Die industriellen Arbeitsbeziehungen sind heutzutage jedoch sehr vielfältig und je nach Staat unterschiedlich gestaltet.

„Industrielle Beziehungen [...] sind jene Netzwerke, Institutionen und Systeme, in die die verschiedenen Akteure der Arbeitswelt eingebunden sind und mit denen sie ihre wirtschaftlichen Austauschverhältnisse und sozialen Konfliktbeziehungen faktisch gestalten und normativ regeln. Es reicht heute nicht mehr aus, diese Akteure mit dem traditionellen dichotomen Modell von Kapital und Arbeit zu beschreiben; ihre mannigfache Ausdifferenzierung in Rollen, Koalitionen und Organisationen sowie ihre zunehmende Interdependenz machen komplexe Analysekonzepte erforderlich“ (Schmid/Kohler 2009: 9)

Bevor in diesem Sinne detailliert auf die Ausgestaltung der Arbeitsbeziehungen in den beiden Ländern eingegangen wird, werden in der Folge noch kurz die wichtigsten Akteure bzw. Instrumente der Arbeitsbeziehungen, die verschiedenen Ebenen der Arbeitsbeziehungen und ein Klassifikationsmodell von verschiedenen Formen der Arbeitsbeziehungen vorgestellt.

2.3.1 Die Akteure und Instrumente im institutionalisierten System der Arbeitsbeziehungen

Folgend werden die wichtigsten Akteure und Instrumente im institutionalisierten System der Arbeitsbeziehungen vorgestellt. In welchem Ausmaß die jeweiligen Akteure eine Rolle spielen ist je nach Staat unterschiedlich. Die unterschiedlichen Arten des Zusammenspiels dieser Akteure werden – nachdem kurz auf die verschiedenen Ebenen der Arbeitsbeziehungen eingegangen wird - in Kapitel 2.3.3 in Form einer Klassifizierung von Arbeitsbeziehungen vorgestellt.

2.3.1.1 Kollektivverträge als wichtiges Instrument der Arbeitsbeziehungen

Kollektivverträge (auch Tarifverträge genannt) spielen eine sehr wichtige Rolle innerhalb der Arbeitsbeziehungen (vgl. Traxler 2003a). Mit ihnen werden direkt oder indirekt die materiellen und formalen Arbeitsbedingungen von zwei Dritteln aller westeuropäischen Arbeitnehmer reguliert (vgl. Ebbingshaus/Visser 1997: 339). Normalerweise werden

Kollektivverträge auf freiwilliger Basis zwischen den Arbeitgeberverbänden und den Gewerkschaften ausgehandelt; sie regulieren nicht nur das Arbeitsverhältnis und alles was damit zu tun hat (Entlohnung, Arbeitsbedingungen, etc.), sondern auch die „Spielregeln“ (vgl. Ebbinghaus/Visser 1997: 339) im Umgang miteinander. So beinhalten Tarifverträge Regeln und Verpflichtungen der Tarifpartner, die für alle Mitglieder dieses Vertrags gelten. Es handelt sich bei einem Kollektivvertrag also „um ein einvernehmliches Abkommen der beiden kollektiven Interessenvertreter“ (vgl. Ebbinghaus/Visser: 339), in welchem Regeln für das Arbeitsverhältnis in materieller Hinsicht, aber auch in verfahrensmäßiger Hinsicht ausgehandelt werden. Nicht selten treffen hier enorme Interessengegensätze und Machtdifferenzen aufeinander (vgl. Mau/Verwiebe 2009: 79), bei denen es gilt, einen für beide Seiten akzeptablen Kompromiss zu finden. Kommen diese Verträge zustande, gelten sie betriebsübergreifend für eine ganze Branche (z.B. Kollektivvertrag für Handelsangestellte in Österreich⁶) oder auch nur für ein Unternehmen (vgl. Mau/Verwiebe 2009: 78). Solche branchenübergreifenden Kollektivverträge bieten gerade den Arbeitgebern Vorteile, da so verhindert wird, „dass gut organisierte und streikerprobte Gewerkschaften einen Betrieb nach dem anderen unter Druck setzen und die Spirale der Lohnkonkurrenz zwischen Unternehmen ankurbeln“ (Ebbinghaus/ Visser 1997: 340). Für Unternehmen, die einem Arbeitgeberverband angehören, sind Kollektivverträge meist verbindlich (vgl. Mau/Verwiebe 2009: 78). Die Unternehmen, die einem Kollektivvertrag angehören, unterliegen also den Regeln des jeweiligen Kollektivvertrages in Bezug auf u.a. Entlohnung und Arbeitsbedingungen. In Österreich und Spanien fallen sehr viele Arbeitnehmer in einen Kollektivvertrag.

Tabelle 4: Collective Bargaining Coverage Rate

		CBC
Austria	1995	..
	2000	98,0
	2004	98,0
	2009	98,0
	2013	98,0
Spain	1995	..
	2000	83,4
	2004	77,4
	2009	82,5
	2013	79,1

Quelle: ILO/Visser (2016): ICTWSS Database (data extracted via ILO-Database on 19 Jul 2016)

6 https://www.wko.at/Content.Node/branchen/oe/Arbeitsrecht-und-Kollektivvertrag/Kollektivvertrag_Handelsangestellte.html. (abgerufen am 10.09.2016)

CBC steht in der obigen Tabelle für ‚collective bargaining coverage rate‘ und zeigt den Anteil der Erwerbstätigen, deren Arbeitsbedingungen und Entlohnung anhand eines Kollektivvertrags geregelt sind, als prozentualen Anteil aller Erwerbstätigen.

Dennoch lässt sich seit einiger Zeit - bedingt durch die sich veränderte wirtschaftliche Lage - beobachten, dass Kollektivverträge nicht immer positiv bewertet werden. In der Kritik stehen oft die zu strikten Tarifbestimmungen und die zu hohen Arbeitskosten auf Branchenebene, aber auch auf der gesamtwirtschaftlichen Ebene (vgl. Ebbinghaus/Visser 1997: 341). Gerade mit den zu hohen Arbeitskosten werden Wettbewerbsnachteile europäischer Firmen am globalen Markt begründet (vgl. Traxler 2003b). Einhergehend mit einer zunehmenden Flexibilisierung der Arbeitsmärkte wird diese Flexibilität auch im Tarifwesen gefordert (vgl. Baglioni/Crouch 1990). Aufgrund dessen werden immer öfter bestehende Kollektivverträge neu ausgehandelt (z.B. auf Betriebsebene gewisse Ausstiegs- und Öffnungsklauseln), um Umstrukturierungen und wirtschaftliche Missstände unter Kontrolle zu bringen (vgl. Mau/Verwiebe 2009: 79). Insofern stellt sich die Frage, inwiefern in den beiden Ländern atypische Beschäftigungsverhältnisse (Teilzeit und Befristung) kollektivvertraglich geregelt sind und welche Anpassungsprozesse es hier in den letzten Jahren gegeben hat.

2.3.1.2 Staat

Der Staat bzw. die staatliche Arbeitsgesetzgebung ist ein weiterer wichtiger Akteur in dem System der Arbeitsbeziehungen. Die Einflussnahme des Staates auf die Arbeitsbeziehungen ist jedoch in der EU unterschiedlich stark ausgeprägt. In den meisten Ländern spielt der Staat grundsätzlich eine wichtige Rolle, da er rechtliche Rahmenbedingungen für die Geltung von Kollektivverträgen setzt (vgl. Mau/Verwiebe 2009: 80) und die Sozialpartner hinsichtlich der Kollektivverhandlungen in die Verantwortung nimmt.

„Die Staaten Westeuropas förderten in der Regel freie Kollektivverhandlungen und nahmen die Sozialpartner in die sozialpolitische und wirtschaftliche Verantwortung. Der Staat ist somit der Garant der Tarifautonomie, indem er den Tarifparteien Rahmenbedingungen setzt und sich selbst auf die Rolle des letztinstanzlichen Schlichters zurückzieht.“ (Ebbinghaus/Visser 1997: 359)

Laut Traxler (Traxler 1995: 163f) lassen sich vier Funktionen des Staates in den Arbeitsbeziehungen unterscheiden. Folgend werde diese Funktionen aufgelistet:

1. Setzen von Rahmenbedingungen für die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen
2. Vorgabe grundlegender Regelungen bzw. Mindeststandards für die Arbeitsverhältnisse (z.B. Gesetze zur Arbeitszeit, Mindestlöhne, etc.)

3. Akkordierung der Tarifpolitik: Lohnentwicklung soll in Einklang mit anderen, für die Wirtschaftsentwicklung wichtigen Parametern (Inflation, Produktivität, etc.) gebracht werden
4. Der Staat in der Rolle des Arbeitgebers in den Arbeitsbeziehungen des öffentlichen Sektors

Es kann also auch durchaus sein, dass der Staat versucht, in die Tarifaufonomie einzugreifen, um z.B. die Sozialpartner zu gewissen Änderungen (beispielsweise bei der Änderung der Einkommenspolitik) zu bewegen (vgl. Ebbinghaus/Visser 2009: 360). Dies führt dazu, dass es schnell zu Spannungen zwischen der Rolle des Staates als neutrale Regelungsinstanz der Rahmenbedingungen und der staatlichen Einmischung in die Regulierung der Arbeitsbeziehungen kommen kann. Insofern variiert die Rolle des Staates in den Arbeitsbeziehungen unterschiedlich stark, je nach Grad der Einflussnahme des Staates auf das Tarifwesen (vgl. Ebbinghaus/Visser 1997: 360f).

2.3.1.3 Arbeitgeber und Arbeitgeberverbände

Dachverbände von Arbeitgebern erfüllen meist mehrere Funktionen und sind wichtige zentrale Akteure innerhalb der Arbeitsbeziehung.

Zunächst übernehmen sie [die Dachverbände] die nationale Interessenvertretung gegenüber staatlichen Stellen, paritätischen Kommissionen und politischen Parteien. Des weiteren erbringen sie zentrale Dienstleistungen für diejenigen Verbände, die diese nicht selbst finanzieren können. Hier handelt es sich meist um Aufgaben wie die Beratung und Schulung von Verbandsmitgliedern, die Beschaffung von Informationen sowie die Durchführung von verbandsorientierter Forschung. Die ausschlaggebende Funktion eines funktionierenden Dachverbandes aber sind zum einen die Interessenbündelung und die Koordination der Verbandspolitik und zum anderen die Schlichtung bei auftretenden Streitigkeiten unter seinen Mitgliedsverbänden.“ (Ebbinghaus/Visser 1997: 349)

In den skandinavischen Ländern, in Deutschland und der Schweiz, aber auch in Österreich kann noch funktional unterschieden werden zwischen Arbeitgeberverbänden (und deren Dach- oder sogenannten Spitzenverbänden), die für die Tarifpolitik und generell für Arbeitsmarktfragen zuständig sind und Lobbyverbänden bzw. Wirtschaftsverbänden, die wirtschaftspolitische Verantwortung tragen und eher als Vertreter von Produktmarktinteressen ihrer Mitglieder gelten (vgl. Traxler 1995: 170).

„Im Fall der Wirtschaftsverbände richtet sich die Interessenvertretung wesentlich an andere Unternehmensgruppen, die auf den jeweiligen Produktmärkten der eigenen Mitglieder auftreten. Der klassische Adressat von Arbeitgeberverbänden sind die Gewerkschaften.

Wirtschafts- und Arbeitgeberverbände richten in dem Maß ihre Forderungen an den Staat, in dem dieser die jeweils von ihnen fokussierten Märkte reguliert.“ (Traxler 1995: 170)

Beide Kategorien werden bei Traxler (1995:170) auch unter dem Oberbegriff ‚Unternehmerverband‘ zusammengefasst. Zu den Unternehmerverbänden kommen noch die regionalen Wirtschaftskammern, die auf regionaler Ebene die Interessen der Arbeitgeber vertreten (vgl. Mau/Verwiebe 2009: 80).

In den anderen westeuropäischen Staaten gibt es diese funktionale Differenzierung so nicht, d.h. die Arbeitgeberverbände vertreten die arbeitsmarkt- und wirtschaftspolitischen Interessen der Unternehmen gleichzeitig (vgl. Ebbinghaus/Visser 2009: 350). In den südeuropäischen Staaten zudem kann eine Konfliktlinie zwischen Großunternehmen und mittelgroßen Unternehmen sowie Kleinunternehmen ausgemacht werden. Entlang dieser Konfliktlinie organisiert sich auch das System der Arbeitgeberverbände (vgl. Mau/Verwiebe 2009: 80 und Ebbinghaus/Visser 1997: 350). Außerdem sind die Arbeitnehmerverbände hier viel regionaler verankert (vgl. Ebbinghaus/Visser 1997: 350).

Generell ist der Organisationsgrad von Arbeitgeberverbänden entscheidend in Bezug auf ihr politisches Gewicht, aber auch in Bezug auf ihre Durchsetzungskraft gegenüber der Gewerkschaften (vgl. Ebbinghaus/Visser 1997: 350). Doch auch in Bezug auf das Kollektivvertragswesen sind Arbeitgeberverbände und ihr Grad an Organisation wichtig: Durch die Mitgliedschaft in einem Arbeitnehmerverband ist das Unternehmen nämlich zur Einhaltung von kollektivvertraglichen Tarifbestimmungen verpflichtet, was wiederum auch den Arbeitnehmern zugute kommt.

2.3.1.4 Gewerkschaften

Die Gewerkschaften wiederum sind die Interessenvertreter der Arbeitnehmer und damit der dritte zentrale Akteur in den institutionalisierten Arbeitsbeziehungen. Insbesondere im produzierenden Gewerbe bzw. in der Industrie und im öffentlichen Dienst sind die Gewerkschaften sehr stark und einflussreich (vgl. Ebbinghaus/Visser 2000). Im privaten Dienstleistungssektor sind sie hingegen nicht sehr einflussreich (vgl. Mau/Verwiebe 2009: 81). Gewerkschaften sind historisch gewachsen und je nach Land unterschiedlich stark in ihrer Einflussnahme. So ist z.B. der österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB⁷) als Dachverband von sieben Teilgewerkschaften mit seinem Anspruch auf Vertretung der Arbeitnehmerinteressen und seiner starken Zentralisierung einzigartig in Westeuropa (vgl. Ebbinghaus/Visser 1997: 353). Historisch gesehen war die Arbeiterbewegung in

7 http://www.oegb.at/cms/S06/S06_0/home (abgerufen am 13.09.2016).

Zentraleuropa gespalten in weltanschauliche und in konfessionelle Lager (vgl. Ebbinghaus/Visser 1997: 545). Dem ÖGB (aber auch dem deutschen Gewerkschaftsbund - DGB) gelang es aber diese Trennlinie zu überwinden und die vormals eigenständig organisierten christlichen Arbeitnehmer in einer einheitlichen Gewerkschaft zu integrieren (vgl. Ebbinghaus/Visser 1997: 545). In anderen Ländern gibt es allerdings nach wie vor diese politischen und konfessionellen Trennlinien innerhalb der Arbeitnehmervertretungen, sodass es sogenannte Richtungsgewerkschaften gibt (vgl. Ebbinghaus 1996). Insbesondere in den romanischen Ländern ist diese politische und konfessionelle Fragmentierung der Gewerkschaften auszumachen, wenngleich die Polarisierung in den letzten Jahren/Jahrzehnten immer schwächer geworden ist (vgl. Ebbinghaus/Visser 1997: 254).

Um die Stärke und den Einfluss von Gewerkschaften zu messen, wird oft der gewerkschaftliche Organisationsgrad (bzw. die Anzahl der Mitglieder) herangezogen. Dieser ist europaweit rückläufig. So waren „im Jahre 2003 [...] im europäischen Durchschnitt etwas über ein Viertel der Arbeitnehmer in Gewerkschaften organisiert, gegenüber einem gewerkschaftlichen Organisationsgrad von knapp 40% in den 1970er- und 1980er-Jahren“ (Mau/Verwiebe 2009: 81). Als Länder mit einem hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad gelten die skandinavischen Länder, bei denen der Organisationsgrad 2003 noch über dem Niveau der 1980er und 1990er Jahre lag. Länder mit einem mittleren Organisationsgrad sind u.a. Länder wie Deutschland, Österreich, die Niederlande oder Italien. Insbesondere in Österreich, Deutschland und den Niederlanden ist ein sehr starker Rückgang der Gewerkschaftsmitgliedschaften zu verzeichnen (vgl. Mau/Verwiebe 2009: 82). Der niedrigste Organisationsgrad von Gewerkschaften ist in den postsozialistischen Ländern und in Staaten wie Spanien, Frankreich und Portugal zu finden. Als Gründe für den Mitgliederschwund werden bei Mau und Verwiebe (Mau/Verwiebe 2009: 82f) fünf Faktoren genannt, die in der Folge vorgestellt werden:

1. Schrumpfung von Wirtschaftssektoren (z.B. Industrie)
2. Postsozialistische Transformation in den osteuropäischen Staaten führten zu Einflussverlust der Gewerkschaften
3. Demographischer Wandel: Jüngere Arbeitnehmer sind seltener Gewerkschaftsmitglied
4. Lebensweltlicher Wandel: Interessenvertretungen durch Gewerkschaften verliert für die Beschäftigten an Relevanz

5. Diskrepanz zwischen den Interessen der Beschäftigten und den Interessen der gewerkschaftlichen Dachverbände: Abwendung von den Gewerkschaften.

Der Mitgliederschwund der Gewerkschaften hat aber nicht zwangsläufig große Auswirkungen auf das System der Arbeitsbeziehungen. Denn „die Vermutung, dass der Geltungsbereich von Kollektivverträgen mit dem gewerkschaftlichen Organisationsgrad direkt zusammenhängt, lässt sich nämlich für das System der Arbeitsbeziehungen in Europa nur teilweise bestätigen“ (Mau/Verwiebe 2009: 83). Während sich in den skandinavischen und postsozialistischen Ländern sowie in Großbritannien und Irland ein Zusammenhang zwischen gewerkschaftlichem Organisationsgrad und dem Geltungsbereich von Kollektivverträgen festhalten lässt, ist dies in den kontinentaleuropäischen Ländern nicht der Fall. Hier ist der Geltungsbereich von Kollektivverträgen viel höher als der Gewerkschaftsgrad. Folgende Tabelle veranschaulicht dies für Österreich und Spanien.

Tabelle 5: Gegenüberstellung des gewerkschaftlichen Organisationsgrades und der collective bargaining coverage rate

		Trade Union density	CBC*
Austria	1995	..	..
	2000	37,4	98,0
	2004	34,9	98,0
	2009	29,4	98,0
	2013	27,9	98,0
Spain	1995	..	..
	2000	16,6	83,4
	2004	15,4	77,4
	2009	17,6	82,5
	2013	16,9	79,1

Quelle: OECD (data extracted on 19 Jul 2016); ***CBC collective bargaining coverage rate, based on ILO/Visser (2016): ICTWSS Database (data extracted via ILO-Database on 19 Jul 2016)

Ein anderer wichtiger Parameter für die Stärke von Gewerkschaften ist die der Streikhäufigkeit bzw. die Mobilisierbarkeit von Arbeitnehmern für Streiks (vgl. Mau/Verwiebe 2009: 83). Streiks, also Arbeitsniederlegung, sind eines der wirksamsten Mittel, wenn es um die Durchsetzung der Interessen von Arbeitnehmern geht. Seit den 1990er Jahren nimmt europaweit die Streikhäufigkeit jedoch ab, was „eine klare Tendenz zur Befriedung der Konflikte zwischen Arbeit und Kapital“ (Mau/Verwiebe 2009: 83) darstellt.

2.3.2 Vier Ebenen der Arbeitsbeziehungen

Folgend werden überblicksartig vier verschiedene Ebenen, auf denen die Arbeitsbeziehungen gestaltet werden (z.B. durch Tarifverhandlungen) vorgestellt. Die verschiedenen Akteure der Arbeitsbeziehungen (siehe oben) spielen je nach Ebene eine unterschiedliche Rolle.

2.3.2.1 Betriebliche Ebene

Arbeitskonflikte, also Interessenskonflikte zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern werden nicht nur auf überbetrieblicher Ebene (z.B. durch Kollektivverträge) geregelt, sondern eben auch auf betrieblicher Ebene (auch Mikroebene genannt). Bei Auseinandersetzungen bezüglich Arbeitsbedingungen, Arbeitszeiten, Überstunden, Entlassungen oder Einstellungen werden auf betrieblicher Ebene den sogenannte Betriebsräten „Mitspracherechte bei der Gestaltung betrieblicher Abläufe eingeräumt“ (Mau/Verwiebe 2009: 74). Betriebsräte sind „gesetzlich bestimmte oder den Arbeitgebern abgerungene Vertretungsorgane“ (Ebbinghaus/Visser 1997: 361), die die Interessen der Arbeitnehmer im Betrieb, aber auch gegenüber anderen Akteuren der Arbeitsbeziehungen vertreten. Sie überprüfen zudem auch Verträge und gesetzliche Bestimmungen dahingehend wie diese auszulegen und anzuwenden sind (vgl. Rogers/Streeck 1995).

Allerdings ist das angesprochene Mitspracherecht der Betriebsräte je nach Land unterschiedlich stark ausgeprägt. In Deutschland, Österreich oder den Niederlanden sind die Betriebsräte gesetzlich verankert und haben viel Mitspracherecht innerhalb der betrieblichen Abläufe. In Ländern wie z.B. Spanien, Frankreich, Dänemark, Italien oder Großbritannien gibt es zwar auch Betriebsräte, diese haben allerdings vergleichsweise wenig Mitspracherecht und eher Informations- und Konsultationsrechte (vgl. Mau/Verwiebe 2009: 74).

Ebbinghaus und Visser (1997: 362) unterscheiden noch zwischen ‚inkluisiven‘ Betriebsräten und ‚exklusiven‘ Gewerkschaftsvertretungsorganen auf betrieblicher Ebene.

In inklusiven und dualen Betriebsvertretungssystemen, wie in der Bundesrepublik, bestehen neben den gewerkschaftlichen Vertrauensleuten gesetzlich verankerte Betriebsräte, die von allen Arbeitnehmern gewählt werden, und zwar unabhängig von Gewerkschaftszugehörigkeit. [...] Gewerkschaftliche Vertretungsorgane hingegen sind nur Gewerkschaftsmitgliedern zugänglich und [für diese] verantwortlich.“ (Ebbinghaus/Visser 1997: 362)

Die erstgenannte betriebliche Beteiligungsform (inklusive Betriebsräte) findet sich vor allem in Österreich, Deutschland, den Niederlanden, Spanien oder Frankreich; gewerkschaftliche Vertretungsorgane finden sich hingegen vor allem in den skandinavischen Ländern und in Großbritannien (vgl. Ebbinghaus/Visser 1997: 362).

2.3.2.2 Sektorale und nationale Ebene

Auf der sektoralen Ebene, auch Mesebene genannt (vgl. Traxler 1995: 183) werden die Auseinandersetzungen über Entlohnung, Arbeitszeiten oder Arbeitsbedingungen zwischen „Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften geführt, wobei die Tarifverträge entweder für das gesamte Staatsgebiet oder nur für bestimmte Regionen gelten können“ (Traxler 1995: 184). Hier sind, wie schon angedeutet, die Kollektivverträge (bzw. Tarifverträge) das zentrale Instrument zur Gestaltung der Verhandlungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern.

Es gibt allerdings auch Tarifverträge, die sektorenübergreifend für eine ganze Region ausgehandelt werden, sie werden auch als Makrovereinbarungen (vgl. Traxler 1995: 184) bezeichnet. Diese Makrovereinbarungen „sollen daher [...] [als] sektorübergreifende Abschlüsse verstanden werden, die die Mehrzahl der Sektoren einer Volkswirtschaft abdecken und insofern gesamtwirtschaftliches Gewicht besitzen“ (Traxler 1995: 184). Insofern können Tarifverträge auch ein zentrales Instrument auf der nationalen Ebene (oder Makroebene) sein

Auf dieser nationalen Ebene ist der Interessenskonflikt von Kapital und Arbeit zudem vor allem eine Auseinandersetzung um Macht- und Herrschaft (vgl. Mau/Verwiebe 2009: 75). So gibt es „offene Bündnisse zwischen politischen Parteien und Gewerkschaften oder Wahlempfehlungen durch Gewerkschaften“ (Mau/Verwiebe 2009: 75). Dies zeigt sich vor allem in Spanien, Frankreich oder Italien, da es hier im Gegensatz zu z.B. Deutschland oder Großbritannien eine historisch gewachsene Verbindung zwischen einigen Gewerkschaftsbewegungen und den politischen Parteien gibt (vgl. Mau/Verwiebe 2009: 75).

2.3.2.3 Europäische Ebene

Eine weitere wichtige Ebene der Arbeitsbeziehungen ist inzwischen die europäische Ebene. Die Regulierung von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen und denen des Staates findet zunehmend auch auf dieser Ebene statt. Da es in der vorliegenden Arbeit u.a. um einen europäischen Vergleich von Arbeitsbeziehungen geht, wird diese Ebene ausführlicher vorgestellt.

„Gemäß dem ursprünglichen Wortlaut der Römischen Verträge gehörte es zu den Aufgaben der Kommission im Sozialbereich, eine enge Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten auf dem Gebiet des Koalitionsrechts und der Tarifverhandlungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu fördern.“ (Europäisches Parlament/Schmid-Drühner 2016: 1)

Diese – im Zitat angesprochene Zusammenarbeit – begann allerdings erst offiziell mit der Etablierung des sogenannten ‚*Sozialen Dialogs*‘⁸, der inzwischen ein wichtiges institutionelles Instrument auf der europäischen Ebene ist.

Der *Soziale Dialog* wurde von der europäischen Kommission gegründet, um einen „Dialog zwischen den europäischen Organen mit den europäischen Sozialpartnern einerseits und eine[n] Dialog zwischen den verschiedenen Auffassungen der Sozialpartner andererseits“ (Schmid/Kohler 2009: 11) zu ermöglichen. Die Zusammenarbeit der Sozialpartner hat in der EU allerdings schon eine lange Tradition, die nicht erst mit dem *Sozialen Dialog* begann. Schon in den 1960er und 1970er Jahren gab es beratende Ausschüsse der Sozialpartner sowie den ständigen Ausschuss für Beschäftigung und den Dreiparteien-Gipfel für Wachstum (vgl. Schmid/Kohler 2009: 12). 1985 wurde dann der *Soziale Dialog* als ein Forum für die Verhandlungen der Sozialpartner auf Europäischer Ebene gegründet, initiiert durch den damaligen Kommissionspräsidenten Jaques Delors.

Laut Schmid und Kohler (2009: 13) kann der *Soziale Dialog* in drei Phasen eingeteilt werden:

1. Phase 1985-1991: Die Maßnahmen des *Sozialen Dialogs* sind hauptsächlich Deklarationen, Resolutionen und gemeinsame Standpunkte, jedoch ohne verbindlichen Charakter.
2. Phase 1992-2000: Im Oktober 1991 unterzeichneten UNICE (Union der Industrie- und Arbeitgeberverbände Europas), EGB (Europäischer Gewerkschaftsbund) und CEEP (Europäischer Zentralverband der öffentlichen Wirtschaft) eine Vereinbarung, die eine obligatorische Anhörung der Sozialpartner bei den Vorbereitungen europäischer Rechtsvorschriften im sozialen Bereich fordert (vgl. Europäisches Parlament/Schmid-Drühner 2016: 1). Zudem gründete sich 1992 der Ausschuss für den Sozialen Dialog (ADS), der als Forum für den *Sozialen Dialog* auf europäischer Ebene diente. Die Vereinbarung der Sozialpartner von 1991 wurde dann 1993 auch an den Maastrichter Vertrag angegliedert. Des Weiteren wurde das Abkommen in den Amsterdamer Vertrag integriert (Artikel 138 und 139) und führte letztendlich durch Beschluss des Europäischen Rates zu Abkommen, wie dem Abkommen für Erziehungsurlaub (1995), dem Abkommen für Teilzeitarbeit (1997) und dem Abkommen zu befristeten Verträgen (1998) (vgl. Schmid/Kohler 2009: 12).

8 <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=329&langId=de> (abgerufen am 18.09.2016).

3. Phase ab 2001: Der *Soziale Dialog* wird zunehmend unabhängiger und eigenständiger, es wurden eigene Programme verabschiedet und der sektorale Bereich des *Sozialen Dialogs* wird immer stärker⁹. Inzwischen gibt es verschiedenste (sektorale) Vereinbarungen, die ihren Ursprung im *Sozialen Dialog* haben und - nachdem sie vom Rat beschlossen wurden - für alle Mitgliedsstaaten der EU verbindlich sind. Dazu gehören u.a (vgl. Europäisches Parlament/Schmid-Dühner 2016: 2f):
- Vereinbarung über Arbeitszeitregelung von Seeleuten (1998)
 - Vereinbarung über Arbeitszeitregelung mobiler Arbeitnehmer in der Zivilluftfahrt (2000)
 - Vereinbarung über bestimmte Aspekte der Arbeitsbedingungen mobiler Arbeitnehmer im interoperablen, grenzüberschreitenden Dienst des Eisenbahnsektors (2005)
 - Vereinbarung über den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer durch gute Handhabung und Verwendung von kristallinem Siliziumdioxid und dieses enthaltender Produkte (2006)
 - Vereinbarung über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitregelung in der Binnenschifffahrt (2014)

Der *Soziale Dialog* ist also inzwischen ein wichtiger institutioneller Akteur der Arbeitsbeziehungen auf europäischer Ebene. Die daraus resultierenden Maßnahmen und Vereinbarungen werden in der Folge auf die sektorale und betriebliche Ebene der Mitgliedsstaaten übertragen, wobei dies wiederum unter dem Einfluss der länderspezifischen Arbeitsbeziehungen geschieht (vgl. Schmid/Kohler 2009: 13).

2.3.3 Klassifizierung der Arbeitsbeziehungen

Arbeitsbeziehungen sind, wie schon in den vorangegangenen Kapitel angesprochen, historisch gewachsen und dementsprechend hat sich auch ihre spezifische Ausgestaltung entwickelt. In der Nachkriegszeit wurde in vielen europäischen Ländern „die Sozialpartnerschaft [...] sowohl organisatorisch als auch durch ihre Einbettung in einen institutionellen Rahmen auf eine dauerhafte Grundlage gestellt“ (Ebbinghaus/Visser 1997: 335). So wurden u.a. die Arbeitgeberverbände und die Gewerkschaften zentralisiert und gleichzeitig den

9 Schon 1998 wurde durch die Europäische Kommission die Errichtung von Ausschüssen des sektoralen Dialogs beschlossen. Diese Ausschüsse sollten den Dialog zwischen den Sozialpartnern in den Sektoren auf europäischer Ebene fördern (<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=480&langId=de> – abgerufen am 20.09.2016).

Sozialpartnern beratende Funktionen zugewiesen, sowie die Mitbestimmungsrechte von Arbeitnehmern ausgeweitet (vgl. Crouch 1993). Diese Entwicklung war insbesondere in Skandinavien, Deutschland, Österreich, in der Schweiz und in den Benelux-Ländern zu verorten. In Ländern wie Frankreich oder Italien wurden hingegen kaum institutionelle Rahmenbedingungen für eine funktionierende Sozialpartnerschaft geschaffen. Auch in den romanischen Ländern gab es eine solche Entwicklung nicht, da hier die Arbeiterbewegungen ideologisch gespalten und generell eher schwach waren (vgl. Ebbinghaus/Visser 1997: 335). Aufgrund dieser unterschiedlichen Ausgestaltung der Arbeitsbeziehungen und den sich darin widerspiegelnden gesellschaftlichen Strukturen gab und gibt es Versuche entlang dieser Unterschiede idealtypische Grundmuster zu erkennen. Ziel ist es, eine Klassifikation von Arbeitsbeziehungen zu ermöglichen. Eine wichtige Arbeit diesbezüglich ist die Einteilung von Crouch (1993), der mehrere Idealtypen von Arbeitsbeziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern herausgearbeitet hat. Diese Einteilung ist grundlegend für viele weitere Werke, die sich mit der Klassifizierung von Arbeitsbeziehungen (vgl. u.a. Ebbinghaus/Visser 1997: 336ff und Mau/Verwiebe 2009: 75ff) auseinandergesetzt haben. Die Einteilung der (westeuropäischen) Arbeitsbeziehungen dieser Arbeit beruht auf den Ausführungen von Ebbinghaus/Visser (1997: 337f), die sich aber wiederum auch auf Crouch (1993) berufen und dessen Modell um einen Idealtyp erweitert haben. Inzwischen gibt es auch Klassifikationen, die zusätzlich noch einen osteuropäischen Grundtyp der Arbeitsbeziehungen herausgearbeitet haben (vgl. Mau/Verwiebe 2009: 77f), der sich vor allem durch seinen niedrigen gewerkschaftlichen Organisationsgrad auszeichnet. Zudem haben die Gewerkschaften in diesem Grundtypus generell wenig Einfluss in den Arbeitsbeziehungen. Dieser (neue) Grundtypus wird jedoch nicht näher vorgestellt, da er für diese Arbeit nicht relevant ist. In der Folge werden nun die Idealtypen (westeuropäischer) Arbeitsbeziehungen (nach Ebbinghaus/Visser 1997: 335ff) überblicksartig vorgestellt.

2.3.3.1 Konfliktorientierter Grundtypus

In diesem Grundtypus sind die Arbeitsbeziehungen (also das Verhältnis von Arbeit und Kapital) weitgehend ungeregt und führen insbesondere auf Betriebsebene zu einer starken Polarisierung. Das führt oftmals zu Streiks und zu einem Mangel an gegenseitiger Anerkennung der Konfliktpartner (vgl. Schmid/Kohler 2009: 11).

„Im konfliktorientierten Grundtypus lässt sich eine stärkere Fokussierung auf betriebliche Vereinbarungen beobachten. Teilweise gibt es auch betriebsübergreifende, sektorale Verhandlungen zwischen Kapital und Arbeit. Obwohl der gewerkschaftliche Organisationsgrad

in diesem Typus vergleichsweise geringer ist, treten Streiks als Mittel des Arbeitskampfes häufiger auf als in den anderen Staaten Europas. (Mau/Verwiebe 2009: 76f)

Außerdem wird die Legitimität der jeweils anderen Seite bestritten und bei Konflikten muss oft der Staat intervenieren (vgl. Ebbinghaus/Visser 1997: 337). Dieser konfliktorientierte Grundtyp findet sich vor allem in Frankreich, Italien, Spanien, Portugal und Griechenland. Die in den romanischen Ländern typische Spaltung der Arbeiterbewegung in verschiedene Strömungen (kommunistische bzw. syndikalistische und reformistische Strömungen) führte letztendlich zu der Polarisierung und der Ausbildung unterschiedlicher Richtungsgewerkschaften (vgl. Ebbinghaus/Visser 1997: 338f und Mau/Verwiebe 2009: 76). Diese Gewerkschaften haben jedoch – trotz ihres niedrigen gewerkschaftlichen Organisationsgrades – eine starke Mobilisierungs- und Kampfkraft. Des Weiteren ist auch die Reichweite von Kollektivverträgen sehr hoch (vgl. Mau/Verwiebe 2009: 77).

2.3.3.2 Pluralistischer Grundtypus

Der pluralistische Grundtyp findet sich vor allem in Großbritannien und (historisch bedingt teilweise) in Irland. In Großbritannien wurde die Arbeiterpartei erst auf Initiative der Gewerkschaften gegründet. Die Arbeiterbewegung war generell eher schwach und wenig zentralisiert, was mit einer schwach ausgeprägten sozialistischen Ideologie begründet werden kann (vgl. Ebbinghaus/Visser 338). Insofern gab es hier keine lang gewachsene Tradition der Zusammenarbeit von Parteien, Gewerkschaft, Arbeitgeberverbänden oder dem Staat.

Dieser Grundtypus basiert auf einem freiwilligen Austauschverhältnis von Arbeit und Kapital, also auf einer Basis „des freiwilligen Gebens und Nehmens“ (Ebbinghaus/Visser 1997:337). Es sind zwar gegensätzliche Interessen vorhanden, beide Seiten akzeptieren jedoch bestimmte ‚Spielregeln‘, solange diese auf einer fairen Art und Weise zustande gekommen sind (vgl. Ebbinghaus/Visser 1997: 337). In diesem pluralistischen Typ werden die gegensätzlichen Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern ohne die Einmischung des Staates verhandelt und reguliert (vgl. Schmid/Kohler 2009: 11). Der Staat verlässt sich in diesem Falle „auf die Selbstregulierungskräfte des Marktes, d.h. auf die freiwillige Übereinkunft zwischen Kapital und Arbeit“ (Ebbinghaus/Visser 1997: 337). Dies führt dazu, „dass die unterschiedlichen Interessensgruppen vor allem ihren Partikularinteressen nach[gehen]“ (Mau/Verwiebe 2009: 77). Die Arbeitsbeziehungen dieses Typus weisen generell ein niedriges Level an Verrechtlichung auf, was wiederum mit der Nicht-Einmischung des Staates in Verhandlungsprozesse argumentiert werden kann. Dieser Typus der ‚freiwilligen‘

Arbeitsbeziehungen ist vor allem in Großbritannien und (historisch begründet) in Irland vorzufinden.

2.3.3.3 Korporatistischer Grundtypus

Charakteristisch für den korporatistischen Grundtyp ist die Tatsache, dass „die Kollektivverhandlungen von gut organisierten und umfassenden Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften getragen“ (Ebbinghaus/Visser 1997: 337) werden. Es herrscht zudem eine große Konsensorientierung zwischen den Sozialpartnern. Dieser Grundtypus kann noch einmal in den korporatistischen Grundtypus mit skandinavischer Prägung (auch neo-korporatistischer Grundtyp genannt) und den korporatistischen Grundtyp mit kontinentaleuropäischer Prägung (soziale Marktwirtschaften) unterteilt werden.

2.3.3.3.1 korporatistischer Grundtypus - skandinavischer Prägung

Für die Etablierung dieses Subtyps spielte vor allem die Arbeiterbewegungen der skandinavischen Länder und deren Einfluss auf den Aufbau eines universalistischen Wohlfahrtssystems eine große Rolle (vgl. Ebbinghaus/Visser 1997: 338). Denn die Arbeitergewerkschaften waren eng an die Arbeiterparteien gebunden, die wiederum lange in der Regierung tätig waren. Somit hatte die Arbeiterbewegung einen starken Einfluss auf die Gestaltung der Sozialdemokratie und deren Institutionen (vgl. Ebbinghaus/Visser 1997: 338). Kollektivverhandlungen werden hier von sozialpartnerschaftlichen Institutionen geführt, an denen der Staat auch beteiligt ist (vgl. Kohler/Schmid 2009: 11). So „werden Fragen der Umverteilung mit gesamtwirtschaftlichen Erwägungen verknüpft, was im Interesse des Staates liegt und daher seine Unterstützung findet“ (Ebbinghaus/Visser 1997: 337). Solche Rahmenbedingungen fördern das Wirtschaftswachstum und finden sich, wie der Name schon andeutet, in den skandinavischen Ländern.

2.3.3.3.2 korporatistischer Grundtypus - kontinentaleuropäischer Prägung

Dieser Subtyp bildete seine spezifischen Ausprägungen in der Nachkriegszeit auf Grundlage der Konkordanzdemokratie in Kontinentaleuropa.

„In den kontinentaleuropäischen Gewerkschaftsbewegungen hingegen entstanden die sozialdemokratischen Parteien und Gewerkschaftszentralen, die eng miteinander verflochten waren, aus dem Kampf um die politische und wirtschaftliche Beteiligung der Arbeiterschaft. Diese musste jedoch mit christlichen Arbeiterbewegungen und antisozialistischen Angestellten- und Beamtenverbänden um Mitglieder und Vertretungsansprüche konkurrieren.“ (Ebbinghaus/Visser 1997: 338)

Das konsensorientierte Zusammenspiel von Sozialdemokraten und Christdemokraten führte zu der sogenannten ‚sozialen Marktwirtschaft‘ in einem konservativ geprägten Sozialstaat (vgl. Esping-Andersen 1990).

Die Arbeitnehmer und Arbeitgeber haben in diesem Subtyp weitgehende Tarifaufonomie, der Staat hat jedoch die Etablierung der Sozialpartnerschaft (bzw. Institutionalisierung dieser) auf der betrieblichen und sektoralen Ebene mitbeeinflusst. Diese Ausprägung des korporatistischen Grundtypus findet sich insbesondere in Deutschland und Österreich.

2.4 Arbeitsbeziehung: Länderprofile

Der alleinige Vergleich von statistische Modellen, von Systemen oder Klassifikationen an sich sagt wenig aus über tatsächliche Veränderungen und deren Ursprünge. Es handelt sich meist eher um „Zustandsbeschreibungen“. Da es aber auch darum geht, die Ursachen für gewisse Entwicklungen am Arbeitsmarkt festzuhalten, ist es sinnvoll, sich die Entwicklung der jeweiligen Arbeitsmärkte bzw. die Arbeitsmarktregulierung des jeweiligen Landes über einen längeren Zeitraum genauer anzuschauen. Denn nur so lässt sich erkennen, in welcher Art und Weise sich bestimmte Maßnahmen oder Reformen letztendlich in der Realität auswirken bzw. ausgewirkt haben. In der Folge wird nun näher auf die Hintergründe für die spezifische Entwicklung der Arbeitsbeziehung in den jeweiligen Länder eingegangen, sowie Informationen zu den diesbezüglich relevanten Akteuren und Institutionen bereitgestellt. Schlussendlich wird dann die Regulierung von Teilzeit und Befristung näher betrachtet.

2.4.1 Österreich 1995-2014: Arbeitsbeziehungen und die Regulation von Teilzeit und Befristung

Hintergrund

Die Arbeitsbeziehungen in Österreich sind von besonderer Bedeutung aufgrund ihrer Geschichte. In der ersten Republik (1918-1938) waren die ökonomischen – und sozialen Entwicklungen vor allem durch eine sehr hohe Arbeitslosenquote (eine der höchsten in Europa) und enorme Konflikte zwischen den Gewerkschaften und den Arbeitgebern gekennzeichnet. Dieser Konflikt war auch einer zwischen dem sozialdemokratischen und dem christlich-sozialen Block und führte schließlich zum Bürgerkrieg 1934 (vgl. Guger et al. 2001: 1). Die Erfahrungen des Bürgerkrieges sowie der Anschluss von Österreich an Nazi-Deutschland (1938) und führten dazu, dass es ab 1945 vor allem eine Orientierung am Konkordanzprinzip gab. Ebenso ist „Österreich geprägt durch einen starken Katholizismus, der den Zusammenschluss gesellschaftlicher Gruppen förderte“ (Schröder 2014: 108). Dieses Streben nach einer umfassenden Einbeziehung der verschiedensten politischen Gruppen

zeigte sich in Österreich in unterschiedlicher Form. Zum einen gab es in der Regierung recht häufig große Koalitionen, also eine Koalition der beiden Nachfolgeorganisationen der ehemaligen Bürgerkriegsparteien (SPÖ und ÖVP), andererseits wurde ein Großteil der Gesetze damals mit einstimmigen Beschlüssen verabschiedet (vgl. Guger et al. 2001: 1).

Und auch in den Arbeitsbeziehungen war die Anwendung des Konkordanzprinzips zu beobachten.

„Im System der Arbeitsbeziehungen fand das Konkordanzprinzip organisatorisch seinen Niederschlag in der Errichtung umfassender, überparteilicher und nichtkompetitiver Interessenverbände der Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Infolge ihrer umfassenden Domäne decken diese Verbände jeweils ein breites und heterogenes Spektrum an sozioökonomische und politischen Interessen ab.“ (Guger et al. 2001: 1)

Somit war dies auch die Basis für die sogenannte *Sozialpartnerschaft*, die zum Ziel hat, „alle sozioökonomischen Fragen zum Gegenstand von Verhandlungen zu machen und in deren Verlauf konsensuelle Lösungen zu finden“ (Gugler et al. 2001: 1). In der Praxis beschreibt die Sozialpartnerschaft die wirtschafts- und sozialpolitische Zusammenarbeit zwischen den Interessenverbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer untereinander und mit der Regierung¹⁰.

In Österreich gibt es bezüglich der Institutionen und der Regulierungsebenen einen Unterschied zwischen dem privaten und dem öffentlichen Sektor, für den es jeweils ein eigenen spezifischen rechtlichen Rahmen gibt (vgl. Guger et al. 2001: 40). Der Großteil des öffentlichen Sektors unterliegt nicht dem Tarifrecht, während im privaten Sektor das Arbeitsverfassungsgesetz den rechtlichen Rahmen darstellt. Das Arbeitsverfassungsgesetz „definiert die Rechte und Pflichten der Akteure der verschiedenen Regelungsebenen in komplementärer Weise und schafft so die Grundlage für den hohen Organisationsgrad der Arbeitsbeziehungen“ (Guger et al. 2001: 40). Geht es um kollektive Regelungen der Beschäftigungsverhältnisse (z.B. durch Tarifverträge), so gibt das Gesetz den Verbänden (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände) auf sektoraler Ebene Vorrang gegenüber den Akteuren auf der Unternehmens- und Betriebsebene. Dies hat zur Folge, dass Tarifverträge großteils auf sektoraler Ebene ausgehandelt werden. Auf der Ebene der Betriebe und Unternehmen stellt das Arbeitsverfassungsgesetz den rechtlichen Rahmen für die Mitbestimmung (vgl. Guger et al. 2010: 40). Die Sozialpartnerschaft, also das Kooperationssystem der Arbeitgeberverbände, der Arbeitnehmerverbände und dem Staat,

¹⁰ <http://www.sozialpartner.at> (abgerufen am 20.09.2016).

ergänzt diesen rechtlichen Rahmen. In der Folge schließt sich nun eine überblicksartige Vorstellung dieser Akteure und deren Zusammenspiel in Österreich an.

Verbände der Arbeitnehmer – Gewerkschaften

Die wichtigsten Arbeitnehmerverbände als Interessenvertreter gegenüber des Staates und den Arbeitgebern sind in Österreich der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB¹¹) und die Bundesarbeiterkammer (BAK¹²). Zu unterscheiden ist hier, dass der ÖGB als Gewerkschaft ein freiwilliger Verband ist, während die BAK eine öffentlich-rechtliche Organisation ist und mit einer gesetzlichen Pflichtmitgliedschaft verbunden ist (vgl. Guger et al. 2010: 8). Das Klientel der beiden Verbände überschneidet sich großteils, „wenn man von dem Umstand absieht, dass weite Teile der öffentlichen Bediensteten außerhalb der Organisationsbereichs der BAK bleiben“ (Guger et al. 2010: 8). Das Verhältnis von ÖGB und die BAK ist grundsätzlich von einer kooperativen Grundhaltung geprägt.

Der ÖGB wurde 1945 gegründet, um Spaltungen zwischen den Gewerkschaften – wie es sie vor der Machtübernahme durch die Nationalsozialisten gab – entgegenzuwirken. Er ist der einzige Gewerkschaftsbund in Österreich und umfasst als Dachverband aktuell sieben Gewerkschaften. Offiziell ist der ÖGB parteiunabhängig; es gibt jedoch durch das System der politischen Fraktionen im ÖGB eine Beziehung zu den politische Parteien. Nach Angaben des ÖGB lag die Mitgliederanzahl im Jahr 2015 bei knapp 1,2 Millionen Menschen (vgl. ÖGB 2016). Der gewerkschaftliche Organisationsgrad, also der Anzahl der Gewerkschaftsmitglieder in Österreich liegt laut OECD¹³ Datenbank im Jahr 2013 bei 27,9%, im Jahr 1999 lag dieser Anteil noch bei 38,2%. Es gab hier also einen großen Mitgliederverlust in den letzten Jahren.

Wie schon dargelegt umfasst der ÖGB sieben Teilgewerkschaften, die dann jeweils die Kollektivverhandlungen für ihre Mitglieder führen. Heutzutage kann man hinsichtlich der Mitgliederstrukturen nicht mehr von einzelnen Fachgewerkschaften (eine Branche = eine Gewerkschaft) sprechen. So verläuft die Einteilung der Mitglieder nicht mehr ausschließlich entlang der Wirtschafts- bzw. Industriegruppen, sondern auch nach der Art des Beschäftigungsverhältnisses. So vertritt z.B. die GPA-DJP¹⁴ branchenübergreifend die Angestellten der Privatwirtschaft. Generell „verlieren die Abgrenzungen zwischen den Mitgliederdomänen der Gewerkschaften zunehmend ihre Trennschärfe“ (Guger et al. 2001:

11 http://www.oegb.at/cms/S06/S06_0/home (abgerufen am 13.10.2016).

12 <https://Werftarbeiterstreik/index.html> (abgerufen am 13.10.2016).

13 <https://stats.oecd.org/> (abgerufen am 13.10.2016).

14 http://www.gpa-djp.at/cms/A03/A03_0/home (abgerufen am 13.10.2016).

9). Dies liegt daran, „dass die arbeitsrechtliche Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten immer weniger der funktionalen Differenzierung der betrieblichen Arbeitsorganisation entspricht“ (Guger et al. 2001:9).

Verbände der Arbeitnehmer – Betriebsräte

Eine weitere Form der Arbeitnehmervertretung in Österreich sind die Betriebsräte¹⁵. Diese können schon bei sehr kleinen Unternehmen Vertretungsfunktionen übernehmen.

„Die Wahl eines Betriebsrates kann durchgeführt werden, wenn dauernd mindestens fünf stimmberechtigte ArbeitnehmerInnen im Betrieb, beschäftigt sind. Aufgabe des Betriebsrates ist es, die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der ArbeitnehmerInnen im Betrieb wahrzunehmen und zu fördern.“¹⁶

Betriebsräte haben ein umfassendes Informations- und Anhörungsrecht und in einigen Bereichen sogar ein Vetorecht.

Ein Betriebsrat steht nicht notwendigerweise im Zusammenhang mit der Gewerkschaft. So wird der Betriebsrat von allen Beschäftigten eines Unternehmens - egal ob Gewerkschaftsmitglied oder nicht – gewählt. In der Praxis spielen die Gewerkschaften bei der Betriebsratswahl und bei der Ausübung dieser Funktion jedoch eine wichtige Rolle.

„Die Gewerkschaften können aufgefordert werden, Empfehlungen abzugeben, und sie können unter bestimmten Umständen eine Schlüsselrolle bei der ersten Einsetzung des Betriebsrats spielen und Unterstützung in der Form von Bildungsmaßnahmen, Information und Rechts- und Wirtschaftsberatung leisten.“¹⁷

Gerade in Österreich zeigt sich der gewerkschaftliche Einfluss daran, dass es neben dem Betriebsrat meist keine parallele separate Gewerkschaftsstruktur gibt. So gesehen bilden die Betriebsräte oft die Basisstruktur der Gewerkschaften in den Betrieben.

Arbeitgeberverbände

Die Arbeitgeberverbände sind in Österreich nicht so stark konzentriert wie die Arbeitnehmerverbände, dennoch ist ihr Konzentrationsgrad innerhalb der EU noch verhältnismäßig hoch (vgl. Guger et al. 2001: 10). Folgende Arbeitgeberverbände gibt es in Österreich:

15 www.betriebsraete.at. (abgerufen am 9.10.2016).

16 http://www.betriebsraete.at/cms/S06/S06_303/vertretungen (abgerufen am 9.10.2016).

17 <http://de.worker-participation.eu/Nationale-Arbeitsbeziehungen/Laender/Oesterreich/Betriebliche-Interessensvertretung> (abgerufen am 9.10.2016).

- die Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ)¹⁸
- die Industriellenvereinigung (IV)¹⁹
- die Landwirtschaftskammer (LKÖ)²⁰

Die Wirtschaftskammer ist – genau wie die BAK bei den Arbeitnehmern – die obligatorische Interessenvertretung der Arbeitgeber. Die Mitgliedschaft „umfasst alle Bereiche der Wirtschaft mit Ausnahme der Landwirtschaft, der freien Berufe und des hoheitlichen Bereichs des öffentlichen Sektors“ (Guger et al. 2001: 10). Die WKÖ ist jedoch nicht nur ein Arbeitgeberverband, sondern auch Wirtschaftsverband. In diesem Sinne werden sowohl Arbeitsmarkinteressen als auch Produktmarktinteressen ihrer Mitglieder vertreten. Außerdem verfügt die WKÖ sowie die ihr untergeordneten Landeskammern und Fachverbände über Kollektivvertragsfähigkeit (vgl. Guger et al. 2001: 11). Die einzelnen Kollektivverträge werden meist von den Fachgruppen ausgehandelt. Insgesamt werden ca. 95% der Kollektivverträge auf Arbeitgeberseite von der WKÖ abgeschlossen, womit „die WKÖ als Spitzenorganisation [...] dem Kollektivvertragsmonopol des ÖGB sehr nahe“ (Guger et al. 2001: 11) kommt.

Der IV ist im Gegensatz zur WKÖ ein freiwilliger Interessenverband und ist auf die Industrie fokussiert. Das heißt die Mitglieder sind Führungskräfte aus der Industrie und aus Unternehmen, die der Industrie nahe stehen. Wie auch bei der WKÖ handelt es sich um einen Arbeitgeber- aber auch um einen Wirtschaftsverband. Gerade in Bezug auf Letzteres kann festgehalten werden, dass die IV eine treibende Kraft hinsichtlich der Liberalisierung des Außenhandels und des österreichischen Beitritts zur Europäischen Union war (vgl. Guger et al. 2001: 11f). Die IV hat zwar das Kollektivvertragsrecht, macht jedoch keinen Gebrauch davon (vgl. Guger et al. 2001: 12).

Staat

Der Staat ist in den österreichischen Arbeitsbeziehungen sehr wichtig.

„Er [der Staat] definiert als Gesetzgeber materielle (Mindest-)Normen für die Arbeits- und Lebensbedingungen ebenso wie den allgemeinen rechtlichen Rahmen für die Arbeitsbeziehungen; er ist weiters der Arbeitgeber im öffentlichen Sektor, und ist schließlich über seine Regierungsorgane Akteur im tripartistischen Konzertierungsprozess.“ (Guger et al. 2001: 4)

18 <https://www.wko.at> (abgerufen am 10.10.2016).

19 <https://www.iv-net.at/de> (abgerufen am 10.10. 2016).

20 <https://www.lko.at>. (abgerufen am 10.10. 2016).

Diese materielle Gesetzgebung zeichnet vor allem durch den Bereich der öffentlichen Sozialversicherung aus. Leistungen aus dieser Sozialversicherung beziehen sich hauptsächlich auf Unfall, Krankheit und Alter. Da das Versicherungsprinzip beitragsorientiert ist, bedeutet dies, dass Leistungen an Beitragszahlungen der Versicherten gebunden sind, was wiederum mit einer Erwerbstätigkeit verbunden ist (vgl. Guger et al. 2001: 5). Ein anderer Bereich der materiellen Gesetzgebung ist der Arbeitnehmerschutz. Diesbezügliche Gesetze regulieren beispielsweise (Mindest-)Normen zu Arbeitszeiten oder der Berufsausbildungen.

Wichtig ist an dieser Stelle auch das bereits erwähnte Arbeitsverfassungsgesetz, welches „die Rechte und Pflichten der Arbeitsmarktparteien in Bezug auf die betriebliche Mitbestimmung und die Kollektivvertragskompetenz sowie die Zugangsbedingungen zu diesen Institutionen“ (Gugler et al. 2001: 5) regelt. Insgesamt ist der Grad der Verrechtlichung in den österreichischen Arbeitsbeziehungen ziemlich hoch.

Der österreichische Staat verzichtet als Akteur im tripartistischen Konzertierungsprozess auf die Rolle des Souveräns, sondern tritt vielmehr als Partner der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände mit diesen in eine Austausch- und Verhandlungsbeziehung (vgl. Guger et al. 2001: 7). Wirtschafts- und sozialpolitische Fragen werden von der Regierung an die Sozialpartner übergeben, die – sofern eine Einigung erzielt wird – eine Position zu der jeweiligen Frage an die Regierung übermitteln, welche diese Position dann wiederum als Entwurf dem Parlament übergibt (vgl. Guger et al. 2001: 7). Wichtig ist in der Sozialpartnerschaft also vor allem die Kompromissfähigkeit. Die Einbeziehung der Sozialpartner ist für den Staat insofern von Vorteil, als dass einerseits die Expertise aus den Spitzenverbänden verfügbar wird und andererseits werden so bestimmte staatliche Entscheidungen, wie beispielsweise Gesetze zu wirtschafts- und sozialpolitischen Themen, auf breiter Basis legitimiert (vgl. Guger et al. 2001:7).

Kollektivverhandlungen

In Österreich ist das Recht zum Abschluss von Kollektivverträgen nur im privatwirtschaftlichen Sektor institutionalisiert (vgl. Guger et al. 2001: 14). Diese Kollektivverhandlungen werden vor allem auf sektoraler Ebene geführt. So weist das österreichische Arbeitsrecht die Kollektivvertragsfähigkeit fast ausschließlich unternehmensübergreifenden Verbänden von Arbeitnehmern und Arbeitgebern zu (vgl. Guger et al. 2001: 15). Insofern haben Betriebsräte keine Kollektivvertragsfähigkeit. Genauso sind auch Unternehmen als einzelne (bis auf ein paar im Gesetz geregelte Ausnahmen) nicht zum

Abschluss von Kollektivverträge autorisiert. Die abgeschlossenen Kollektivverträge gelten per Gesetz für alle Beschäftigten, deren Arbeitgeber dem unterzeichnenden Arbeitgeberverband angehören. Es spielt dabei keine Rolle, ob die Beschäftigten Mitglieder der unterzeichnenden Arbeitnehmerorganisation sind. Im Regelfall werden die Kollektivverträge zwischen den Gewerkschaften und den Wirtschaftskammern (Spitzenverband WKÖ) ausgehandelt. Da Letztere die gesetzliche Interessenvertretung der Arbeitgebern in fast allen Wirtschaftsbereichen ist und die Mitgliedsschaft der Arbeitgeber dementsprechend obligatorisch ist, haben die Kollektivverträge in Österreich einen sehr großen Geltungsbereich. Fast 98% aller Beschäftigungsverhältnisse sind im Jahr 2013 laut ICTWSS Datenbank²¹ kollektivvertraglich geregelt. Nur in einigen wenigen Bereichen des Finanzsektors und in der Druck- und Zeitungsindustrie werden die Kollektivverträge auf Branchenebene ausgehandelt.

Gegenstand der Verhandlungen sind meist Löhne und Gehälter sowie grundsätzliche Arbeitsbedingungen. In Österreich gibt es keinen einheitlichen Mindestlohnsatz, dennoch gibt es Anstrengungen dahingehend, dass ein gewisser Lohnsatz nicht unterschritten wird.

„Im Juli 2007 haben sich die Spitzen des ÖGB und der Wirtschaftskammer Österreich darauf geeinigt, alles in ihrer Macht Stehende zu tun, um sicherzustellen, das lediglich Tarifvereinbarungen unterzeichnet werden, die den vereinbarten Mindestlohnsatz von monatlich 1000 Euro nicht unterschreiten. Dieses Ziel wurde auch weitgehend erreicht. Die Gewerkschaften haben einen Mindestlohnsatz von monatlich 1.300 Euro als neues Ziel gesetzt, aber nicht mit den Arbeitgebern vereinbart.“²²

Weiteres ist zu beobachten, dass es seit Mitte der 80er Jahre eine „Tendenz [gibt], Öffnungsklauseln in den Kollektivverträgen zu vereinbaren, durch die die Regelungen gewisser Fragen an Management und Betriebsrat delegiert werden“ (Gugler et al. 2001: 16). Dies soll eine gewisse Flexibilität der Kollektivvereinbarungen ermöglichen und betrifft in den meisten Fällen Öffnungsklauseln zur Flexibilisierung der Arbeitszeit. Genauso werden seit den 90er Jahren in der Metallindustrie, aber auch in anderen Industrien Öffnungsklauseln für die Flexibilisierung der Löhne ausgehandelt (vgl. Guger et al. 2001: 16).

Die Entwicklung der Arbeitsmarktpolitik und die Regulierung von Teilzeit und Befristung

Um die gegenwärtigen Entwicklungen der österreichischen Arbeitsmarktpolitik bzw. Arbeitsmarktregulierung zu verstehen, werden an dieser Stelle ein paar historische

21 <http://archive.uva-aiaa.net/208>. (abgerufen am 10.10. 2016).

22 <http://de.worker-participation.eu/Nationale-Arbeitsbeziehungen/Laender/Oesterreich/Tarifverhandlungen> (abgerufen am 10.10.2016).

Hintergründe zum österreichischen Arbeitsmarkt dargestellt, bevor dann konkreter auf die derzeitige Arbeitsmarktsituation und die konkrete Regulierung von Befristung und Teilzeit eingegangen wird.

Nach dem zweiten Weltkrieg waren in Österreich bestimmte Besonderheiten hinsichtlich der Wirtschaftsstruktur und der Regulierungsmechanismen zu erkennen, sodass auch von einem „österreichischen Modell“ die Rede war. Dieses Modell der Nachkriegszeit fußt laut Hermann und Flecker (2009:19f) auf vier Pfeilern:

- ein hoher Anteil an öffentlichem Eigentum an Banken und Industrien
- eine weitreichende Regulierung von Märkten
- einen gut ausgebauten konservativen Wohlfahrtsstaat, der auf einer niedrigen Frauenerwerbsquote und einem traditionellen Familienmodell beruht
- die Sozialpartnerschaft als zentralen Regulierungsmechanismus

Insbesondere in Bezug auf die Sozialpartnerschaft und die dadurch legitimierte Einflussnahme der Arbeitnehmer auf die Gesetzgebung führte dazu, dass Österreich in der ‚Varieties of Capitalism‘-Debatte (Hall/Soskice 2001) als das Beispiel für einen verhandelten Kapitalismus dargestellt wird. Dieses Modell wird auch als ‚Austrokorporatismus‘ bezeichnet und zeichnete sich vor allem in den 70er Jahren durch eine wirtschaftspolitische Strategie des Austrokeynesianismus aus (vgl. Atzmüller et al. 2012: 77f). Diese Strategie führte zu hohen Wachstumsraten und Vollbeschäftigung; gleichzeitig waren die Folgen der Wirtschaftskrisen in den 70er und 80er Jahren nicht so stark zu spüren und dies auch zeitverzögert (vgl. Atzmüller et al. 2012: 78). Eine weitere Besonderheit der österreichischen Arbeitsmarktentwicklung ist, dass es im Gegensatz zu anderen europäischen Ländern keine bis kaum abrupte oder radikale Veränderungen der Institutionen gegeben hat. Der institutionelle Wandel der Arbeitsmarktregulierung in Richtung neoliberaler Steuerungsformen hat in vielen europäischen Ländern zu starken und abrupten institutionellen Veränderungen des Arbeitsmarktes geführt - nicht so in Österreich. Hier war der Wandel vor allem „durch eine allmähliche Aushöhlung und Fragmentierung der bestehenden Regulierungsinstitutionen“ (Atzmüller et al. 2012: 78) gekennzeichnet.

Eine weitere Besonderheit des österreichischen Arbeitsmarkts ist, dass dieser stark segmentiert ist. Diese Segmentierung zeigt sich insbesondere entlang des Geschlechts und des Migrationshintergrundes der Arbeitnehmer (vgl. Schmeißer et al. 2012: 93f/ Atzmüller et

al.2012: 78). Verstärkt wurde diese Segmentierung durch „Veränderungen in der Wirtschaftsstruktur, durch weitgehende Privatisierung und [durch] den allgemeinen Trend zum Out-sourcing“ (Atzmüller et al. 2012: 78). Dennoch haben sich auch in Österreich die traditionellen Strukturen in der Arbeitsteilung (male-breadwinner-Modell) durch eine steigende Frauenerwerbsbeteiligung verändert. Hier ist allerdings anzumerken, dass die steigende Frauenerwerbsquote in Österreich vor allem durch mehr Frauen in Teilzeitanstellung begründet ist (vgl. Tálos 1999: 258) und ein Abgleich der Frauenerwerbstätigkeit mit der Anzahl der tatsächlichen Arbeitsstunden dieses Bild wieder revidiert.

Des Weiteren ist es auffällig, dass es auf dem österreichischen Arbeitsmarkt große Lohnunterschiede zwischen den einzelnen Branchen gibt.

„Durch ökonomische Restrukturierungsprozesse, die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes und den Umbau des Wohlfahrtsstaates hat sich die traditionelle Lohnspreizung noch verstärkt. Dazu kommt, dass Branchen mit hohen durchschnittlichen Einkommen in den letzten Jahren auch höhere Einkommenszuwächse verzeichnen als jene mit niedrigem Durchschnittseinkommen“ (Atzmüller et al. 2012: 79)

Zusätzlich zu diesen branchenabhängigen Lohnunterschieden ist in Österreich seit den 70er Jahren zunehmend ein flexibles Arbeitsmarktsegment entstanden (Tálos 1999: 255ff/ Atzmüller et al. 2012: 79), welches Auffangbecken für Beschäftigungsformen wie beispielsweise Saisonarbeit, Teilzeitarbeit oder befristete Beschäftigung geworden ist. Die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes durch die Etablierung dieser Beschäftigungsformen ist jedoch nicht das Resultat einer aktiven Deregulierungspolitik (vgl. Hermann/Flecker 2009: 35). Die „Änderungen im Arbeitsrecht [müssen] eher als passive Reaktion auf eine durch veränderte Beschäftigungspraktiken wie selbstständige und geringfügige Arbeitsverhältnisse betriebene Flucht von Unternehmen aus dem Arbeits- und Sozialversicherungsrecht gesehen werden“ (Atzmüller et al. 2012: 79).

Dieses flexible Arbeitsmarktsegment ist Gegenstand dieser Arbeit und wird in der Folge ausführlicher behandelt.

Ein wesentliches Merkmal von atypischer Beschäftigung ist, dass die Grenzen zwischen unselbstständiger und selbstständiger Arbeit immer unklarer werden (vgl. Atzmüller 2012: 85). Dies zielt darauf ab, die Arbeitnehmer nicht nach Kollektivvertrag entlohnen zu müssen und gleichzeitig die Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge auf die Beschäftigten abzuwälzen. Auffällig ist in Österreich jedoch, dass „in den letzten 10 Jahren, vor allem auf

die Initiative der Gewerkschaften und Arbeiterkammern, diese atypischen Beschäftigungsverhältnisse in einem international vergleichsweise starken Ausmaß wieder ins Sozialversicherungssystem integriert“ (Atzmüller et al. 2012: 86) worden sind. Dennoch bleibt festzuhalten, dass diese Beschäftigungsformen nach wie vor größtenteils nicht in den arbeitsrechtlichen Regulierungsrahmen von Kollektivverträgen oder Arbeitszeitregelungen fallen und es damit immer noch einen großen Unterschied zum sogenannten Normalarbeitsverhältnis gibt. Das heißt, dass eine grundsätzlich, im internationalen Vergleich gute soziale Absicherung atypischer Beschäftigung nicht darüber hinwegtäuschen sollte, dass diese flexiblen Beschäftigungsformen dennoch mit niedrigeren Karrierechancen und geringerem Einkommen verbunden sind.

Es folgt nun ein detaillierterer Blick auf die Regulierung von Befristung und Teilzeit in Österreich.

Bei *befristeten Arbeitsverhältnissen* wird unterschieden zwischen einem Dauerschuldverhältnis, das heißt die Leistung findet in einem bestimmten Zeitraum statt, oder einem Zielschuldverhältnis, welches besagt, dass zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein bestimmtes Arbeitsergebnis erbracht werden muss (vgl. Kalab 2007: 32). Es gibt keine spezifischen arbeits- und sozialrechtlichen Regelungen dazu. In Bezug auf die soziale Absicherung ist festzuhalten, dass sich „die sozialversicherungsrechtlichen Aspekte [...] nach dem jeweiligen Beschäftigungsverhältnis, das gerade ausgeübt wird [richten], mit dem einzigen Unterschied, dass die Beschäftigung im Vergleich zu unbefristeten Anstellungen zeitlich beschränkt ist“ (Kalab 2007: 32).

Von einer *Teilzeitbeschäftigung* spricht man in Österreich, wenn die Wochenarbeitszeit unter der Normalarbeitszeit von 40 Stunden bzw. der kollektivvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden liegt (vgl. Kalab 2007: 35). Wichtig ist außerdem, dass im Januar 2008 das österreichische Arbeitsrecht dahingehend novelliert wurde, dass die Mehrarbeit in einer Teilzeitbeschäftigung, also das Stundenausmaß, welches über die vereinbarte Wochenstundenanzahl hinausgeht, mit einem 25% Gehaltszuschlag entlohnt werden muss (vgl. Kalab 2012: 35). Des Weiteren gibt es seit Juli 2004 einen gesetzlichen Anspruch auf Elternteilzeit²³. Dies geht allerdings nur, wenn der Elternteil in einem Betrieb mit mindestens 20 Beschäftigten gearbeitet hat und vor dem Antritt der Elternteilzeit mindestens drei Jahre im Betrieb gearbeitet hat. Außerdem gibt es die Möglichkeit in

23 <https://www.arbeiterkammer.at/beratung/berufundfamilie/Elternteilzeit/Elternteilzeit.html>. (angerufen am 12.10.2016)

Bildungsteilzeit²⁴ zu gehen. In diesem Fall kann die Wochenarbeitszeit reduziert werden, um einer Weiterbildung nachzugehen. Für die wegfallenden Stunden wird dann ein ‚Lohnersatz‘ ausbezahlt. Hier gibt es allerdings keinen gesetzlichen Anspruch.

Hinsichtlich der arbeits- und sozialrechtlichen Aspekte sind Teilzeitbeschäftigte und Vollzeitbeschäftigte gleichgestellt. In diesem Sinne wird der Dienstnehmer in der Sozialversicherung voll versichert, sobald die Geringfügigkeitsgrenze überschritten ist (vgl. Kalab 2007: 35). Insofern ist der Teilzeitbeschäftigte kranken-, unfall-, und pensionsversichert sowie geschützt in Form der Arbeitslosenversicherung.

Hier wird also deutlich, dass die Absicherung und Regulierung von Teilzeitbeschäftigten in Österreich weitaus institutionalisierter ist, als dies bei befristet Beschäftigten der Fall ist. Gemeinsam ist beiden Beschäftigungsformen jedoch, dass sie meist geringere Aufstiegschancen oder geringere berufliche Anerkennung beinhalten. Bei den befristeten Arbeitsverhältnissen kommt es zudem zu einem unstetigen Erwerbsverlauf und einer damit verbundenen Einkommensunsicherheit. Während Teilzeit oft bewusst gewählt wird, ist dies bei einer Befristung meist nicht der Fall. Diese Beschäftigungsform wird meist eher als ‚Übergangslösung‘ aus Mangel an Alternativen oder von jungen Berufsanfängern als ‚Karrierestart‘ gewählt.

2.4.2 Spanien 1995-2014: Arbeitsbeziehungen und die Regulation von Teilzeit und Befristung

Hintergrund

Schon in den 70er Jahren - gegen Ende des Franco-Regimes – wurde in den oppositionellen Kreisen Spaniens über eine Neugestaltung der damals noch illegalen Gewerkschaften diskutiert (vgl. Bernecker 2006: 381). Man forderte eine einheitliche Gewerkschaftsorganisation, die nach dem Ende des Franco-Regimes die Interessen der Arbeiter vertreten sollte. Doch schon wenige Jahre nach Francos Tod schien dieses Bestreben unrealisierbar. In den Jahren nach Francos Tod hatte sich eine Gewerkschaftsstruktur herausgebildet, die vor allem von politischen Richtungsgewerkschaften geprägt war (vgl. Bernecker 2006: 381). Dennoch gab es einen Unterschied zu ‚traditionellen‘ Orientierung der spanischen Arbeiter. Während „bis 1939 primär Anarchisten und Sozialisten um die Gunst der Arbeiter [stritten], so waren es nach dem Bürgerkrieg vor allem Sozialisten und

24 <https://www.arbeiterkammer.at/beratung/bildung/bildungsfoerderungen/Bildungsteilzeit.html>. (abgerufen am 12.10.2016)

Kommunisten“ (Bernecker 2006: 381). Folgende Aspekte beschreiben die Gewerkschaftsbewegung nach Francos Tod:

- Die Interessenvertretung der Arbeiter schaffte es nicht, eine einheitliche Gewerkschaftsbewegung zu gründen. Die Unterschiede traten immer deutlicher in den Vordergrund.
- Gegenüber der damaligen reformunwilligen Regierung traten die Gewerkschaften dennoch geschlossen auf und arbeiteten auf einen Demokratisierungsprozess hin. So kann durchaus behauptet werden, „daß die Geschwindigkeit des Übergangs von der Diktatur zur Demokratie nur aus der sich ergänzenden Dynamik von Veränderungsdruck (von unten) und dadurch beschleunigtem Reformwille (von oben) zu erklären ist“ (Bernecker 2006: 383).

Diese Entwicklung wird auch als die erste Phase der Demokratisierung bezeichnet. Die zweiten Phase des Demokratisierungsprozesses zeichnet sich vor allem dadurch aus, dass von der Regierung und den Parteien Sozialpakete verhandelt und abgeschlossen wurden. Der erste Pakt war 1977 der ‚Pakt von Moncloa‘, der insbesondere wirtschaftliche Modernisierungsmaßnahmen und auch politisch-strukturelle Reformen (u.a. Neuausrichtung der Bildungs- und Erziehungspolitik) beinhaltete. Der ‚Pakt von Moncloa‘ „outlined a broad programme for a new industrial order and income policies to control inflation through wage moderation“ (Van der Meer 2000: 579). Wichtig war dieser Pakt auch, „weil er die gewerkschaftliche Ablehnung einer Politik der „Sozialpakete“ beendete und den Übergang zu einer neuen Phase im Verhältnis der Tarifpartner markierte“ (Bernecker 2006: 384). Diese neue ‚kooperative‘ Haltung der Gewerkschaften (insbesondere der sozialistischen Gewerkschaft) war deutlich an der Erarbeitung des Arbeiterstatuts von 1980 (vergleichbar mit einem Betriebsverfassungsgesetz) zu beobachten. Hier war die sozialistische Gewerkschaft stark in die parlamentarischen Beratungen eingebunden (vgl. Bernecker 2006: 384). Das Arbeiterstatut von 1980 war für die Arbeitsbeziehungen sehr wichtig; hier wurden grundsätzliche Rechte der Arbeitnehmer, aber auch die Tarifautonomie der Tarifpartner sowie die Repräsentation der Arbeitnehmer in den Betrieben geregelt. Gleichzeitig wurde mit dem Arbeiterstatut aber auch die Flexibilität des Arbeitsmarktes unterstützt.

„Durch Bestimmungen wie die Erweiterung der Möglichkeiten des Abschlusses von Zeitverträgen und die Ausdehnung der Kündigungsgründe erfüllte das Gesetz – zumindest teilweise und zum Leidwesen der Gewerkschaften – die klassischen Forderungen der Unternehmen nach einer Flexibilisierung des Arbeitsmarktes.“ (Nohlen et al. 1992: 224)

Grundsätzlich werden aber das Arbeitnehmerstatut von 1980 und das Gesetz zur Gewerkschaftsfreiheit von 1984 als die beiden wichtigsten Gesetze für die spanischen Arbeitsbeziehungen bezeichnet (vgl. Nohlen et al. 1992: 224).

Zwischen den beiden großen Gewerkschaften (sozialistisch und kommunistisch) gab es jedoch grundsätzlich eine große Rivalität, die vor allem bei Tarifverhandlungen, Strategiekonzepten und bei Betriebsratswahlen deutlich wurden. Schlussendlich führte das Zusammenspiel von Regierung, Unternehmen und Gewerkschaften in Form von Pakten jedoch dazu, dass das bestehende Wirtschaftssystem (marktwirtschaftliche Kapitalismus) von den Arbeitern akzeptiert wurde (vgl. Bernecker 2006: 385).

„Dass die Arbeiter insgesamt die Marktwirtschaft akzeptiert haben, geht nicht nur aus der sinkenden Konfliktivität hervor, sondern lässt sich auch an der Bevorzugung der „gemäßigeren“ UGT (sozialistische Gewerkschaft) während der 1980er Jahre und dem vollständigen Positionsverlust revolutionärer Gewerkschaften erkennen; je „näher“ eine Gewerkschaft an die Aushandlungspraxis der Pakte stand, desto mehr stieg sie in der Gunst der Arbeiter.“ (Bernecker 2006: 385)

Es wird also deutlich, dass die kooperative Haltung der Gewerkschaften, die daraus resultierten Pakte und die mit den Tarifpartnern ausgehandelte Wirtschaftspolitik im großen Maße dazu beigetragen haben, die liberale Demokratie in Spanien zu etablieren.

Weitere Arbeitsrechtsreformen in den 90er Jahren verstärkten den Dialog zwischen Regierung, Arbeitgeberverbänden und den Gewerkschaften: es wurden Maßnahmen zur Stärkung der Position der Betriebe und zu einer verbesserten Transparenz der Tarifverhandlungen ausgehandelt (vgl. Bernecker 2006: 387). Dieser soziale Dialog der Akteure in den Arbeitsbeziehungen wurde jedoch durch eine neoliberale Arbeitsmarktreform im Jahr 2001 und 2002 gestört.

„Trotz eines massiven Protest der Gewerkschaften verabschiedete die Regierung im Alleingang Maßnahmen, die die Position der Arbeitnehmer verschlechterte: Entlassungen wurden durch Streichung der Pflicht zur Lohnfortzahlung im Falle einer unberechtigten Kündigung erleichtert, einige Aspekte der Arbeitslosenversicherung wurden verschärft und der Druck auf Arbeitslose, eine Stelle auch unter dem eigentlichen Qualifikations- und Lohnniveau anzunehmen, wurde erhöht.“ (Bernecker 2006: 387)

Die diesbezüglichen Proteste führten letztendlich zu einem Generalstreik aller Gewerkschaften, woraufhin das Vorhaben der Regierung zurückgezogen wurde. Trotz diesem starken gemeinschaftlichen Auftreten der beiden Gewerkschaften wurde langfristig keine

gemeinsame gewerkschaftspolitische Strategie entwickelt; die strukturellen Schwächen konnten also nicht überwunden werden.

In der Folge schließt sich nun ein genauerer Blick auf die Akteure der spanischen Arbeitsbeziehungen und deren Zusammenspiel an.

Verbände der Arbeitnehmer – Gewerkschaften

Die spanischen Gewerkschaften lassen sich dem lateinischen Gewerkschaftsmodell zuordnen, welches sich durch niedrige Organisationsgrade, häufige Mobilisierung und Streikaktivitäten, durch politisch zersplitterte Richtungsgewerkschaften und durch konkurrierende Tarifverhandlungsebenen auszeichnet (vgl. Köhler/Calleja Jiménez 2013: 1). Dies führt oft zu Spannungen auf Gewerkschaftsebene; „The plurality of trade unions (which has its root in their political and ideological links) gives rise to constant tension between competition and co-operation between them“ (Nonell et al. 2006:13). Dazu kommt ein hoher Grad an staatlicher Intervention in den Arbeitsbeziehungen. Heutzutage gibt es in Spanien zwei große dominierende Gewerkschaften: die sozialdemokratische UGT und die postkommunistische CCOO sowie regionale Gewerkschaften in Galizien und im Baskenland. Hinsichtlich der Mitgliederentwicklung kann man nach Köhler und Jiménez (2013) historisch in drei Phasen unterteilen:

1. Phase (1975-1978): Die Zeit des demokratischen Übergangs war geprägt von vielen spontanen Beitritten, die jedoch nicht in stabile Mitgliedschaften verwandelt werden konnten.
2. Phase (1979-1985): Diese Phase war geprägt von einer Hegemonie der beiden großen Gewerkschaften (UGT und CCOO), viele der kleinen Richtungsgewerkschaften der chaotischen Demokratisierungsphase verschwanden wieder. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad sank aufgrund von wirtschaftlichen Problemen, dem Strukturwandel der traditionellen Industriesektoren und den damit verbundenen Arbeitsplatzverlusten und der enttäuschten Hoffnung auf eine soziale und arbeitnehmerfreundliche Demokratie auf unter 15%.
3. Phase (1986-1992): In dieser Phase stieg die Anzahl der Gewerkschaftsmitglieder wieder deutlich. Die Gewerkschaften emanzipierten sich von den politischen Parteien, mit denen sie traditionell in Verbindung standen und setzten sich gegen die neoliberale Politik der sozialistischen Regierung zur Wehr.

Die Beschäftigungsexpansion im Anschluss an die Krise Anfang der 90er Jahre (1994-2007) brachte den Gewerkschaften viele neue Mitglieder, wobei der Organisationsgrad meist konstant bei 18% lag. Interessant ist auch, dass sich in dieser Zeit die Zusammensetzung der Mitglieder änderte: Diese waren jünger, weniger ideologisch, pragmatischer und vor allem weiblich.

Heutzutage liegt der Anteil der gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer in Spanien laut OECD²⁵ im Jahr 2013 bei ca. 17%. Dies ist im europäischen Vergleich sehr niedrig. Die Gründe dafür sind vielseitig:

„These [reasons] include the productive structure with its very high presence of small firms, the system of erga omnes clauses for collective agreements, and the prevalence among workers of a culture of little active participation.“ (Nonell et al. 2006: 13)

Die beiden großen Gewerkschaften streben generell eine einheitliche Vorgehensweise an; sei es bei gemeinsamen Generalstreiks oder gemeinsamen Vereinbarungen mit den Arbeitgebern.

Beide Gewerkschaften sind nach Branchen wie beispielsweise Metall, öffentlicher Dienst, Kommunikation und Verkehr oder Finanzdienstleistungen strukturiert, entlang derer sich die Arbeitnehmer organisieren.²⁶ Außerdem gibt es in beiden Gewerkschaften eine Gruppe für Gewerkschaftsmitglieder im Ruhestand.

Verbände der Arbeitnehmer – Interessenvertretung auf betrieblicher Ebene

Betriebsräte bzw. die betriebliche Interessenvertretung ist in Spanien sehr wichtig. Die Vertretung der Arbeitnehmerinteressen auf Betriebsebene geschieht größtenteils durch gewählte Betriebsräte. Das Arbeitnehmerstatut von 1980 und das Gesetz über die Gewerkschaftsfreiheit von 1985 geben dazu den rechtlichen Rahmen. So sind in „allen Unternehmen, mit Ausnahme der kleinsten, [...] nach dem Gesetz Personalvertreter oder Betriebsratsmitglieder als Vertreter aller Beschäftigten zu wählen“²⁷. In größeren Unternehmen gibt es zudem Gewerkschaftsvertreter.

Die betriebliche Arbeitnehmervvertretung hängt nicht zwangsläufig mit den Gewerkschaften zusammen, jedoch spielen diese in der Praxis eine wichtige Rolle. So werden viele Betriebsratskandidaten von den Gewerkschaften nominiert, sodass letztendlich ca. drei Viertel der Betriebsräte und Personalvertreter Gewerkschaftsmitglieder sind. Außerdem gibt es auch

25 <https://stats.oecd.org> (abgerufen am 13.10.2016).

26 <http://de.worker-participation.eu/Nationale-Arbeitsbeziehungen/Laender/Spanien/Gewerkschaften> (abgerufen am 13.10. 2016).

27 <http://de.worker-participation.eu/Nationale-Arbeitsbeziehungen/Laender/Spanien/Betriebliche-Interessenvertretung> (abgerufen am 13.10.2016).

gesetzlich festgelegte gewerkschaftliche Strukturen auf Betriebsebene, die für alle Gewerkschaftsmitglieder in einem Betrieb gelten.

Die Aufgaben des Betriebsrates sind „die Information und Konsultation, in begrenztem Maße auch der Schutz einzelner Arbeitnehmer, die Überwachung der Einhaltung einiger arbeitsrechtlicher Bestimmungen sowie die Kontrolle betrieblicher sozialer Einrichtungen – sofern bestimmte Bedingungen erfüllt sind.“²⁸ Im Gegensatz zu vielen anderen europäischen Ländern sind die Betriebsräte in Spanien an den Tarifverhandlungen beteiligt.

Arbeitgeberverbände

Als Reaktion auf die stärker werdenden Gewerkschaftsbewegungen und der politischen Unsicherheiten nach Francos Tod wurde 1977 der Arbeitnehmerverband CEOE (Confederación Española de Organizaciones Empresariales) gegründet. In diesem Verband schlossen sich vier vorher schon existierende Verbände zusammen. Im Jahr 1980 wurde dann auch der Verband der klein- und mittelständischen Unternehmen CEPYME (Confederación Española de Pequeña y Mediana Empresa) integriert. Dies führte dazu, dass der Arbeitnehmerverband CEOE aufgrund seiner Größe als Hauptinteressenvertreter der Arbeitgeber gilt (vgl. Van der Meer 2000: 578). Seit 2004 gehört auch der Verband der selbstständigen Unternehmer CEAT (Confederación de Empresarios Autónomos) zum Arbeitgeberverband.

„The Spanish Confederation of Employers' Organizations (CEOE) brings together, on a voluntary basis, two million companies and self-employed entrepreneurs from all activity sectors, which are linked to CEOE through more than 4,000 base associations. The Confederation directly brings together 200 territorial and sectoral organizations. Enterprises are therefore represented two-fold, through the industry to which they belong and by the region in which they operate.“²⁹

Der Arbeitgeberverband CEOE ist also die Hauptorganisation der Arbeitgeber; „it enjoys maximum representative status and is recognised in this regard by the legal and institutional system.“ (Nonell et al. 2006 : 10). Zu den Hauptaufgaben dieses Interessenverbandes zählt die politische Beratung der Regierung, aber auch die Stärkung der Marktwirtschaft; „on the basis of these strategic objectives it participated in and promoted the signing of centralised bargaining agreements that were applied by the other elements in the fabric of associations, and by firms“ (Nonell et al. 2006: 15). Der Arbeitgeberverband CEOE ist also auch an

28 <http://de.worker-participation.eu/Nationale-Arbeitsbeziehungen/Laender/Spanien/Betriebliche-Interessenvertretung> (abgerufen am 13.10.2016).

29 <http://www.ceoe.es/en/contenido/about-ceoe> (abgerufen am 16.10.2016).

Tarifverhandlungen beteiligt. Dies geschieht sowohl auf nationaler Ebene als auch auf regionaler und sektoraler Ebene. Auf nationaler Ebene tritt CEOE vor allem in den Vordergrund, wenn die wirtschaftliche Lage dies erfordert.

„At the national level firms and their regional associations yield responsibility to the CEOE through centralised collective bargaining or national agreements when economic results are not favourable and price tensions are reflected in the worsening of business results.“ (Nonell et al. 2006: 16)

Auf den darunter liegenden Ebenen ist die Interessenvertretung durch den CEOE teilweise sehr konfliktbehaftet. Auf regionaler Ebene kommt dazu, dass die Verbandsstruktur oftmals sehr schwach ist und es in einigen Wirtschaftsbereichen auf diesem Level gar keine Interessenvertretung der Arbeitgeber gibt (vgl. Nonell et al. 2006: 16f).

Staat

Der spanische Staat nimmt in den Arbeitsbeziehungen insofern eine wichtige Rolle ein, als dass er durch das Arbeitsrecht, aber auch durch staatliche Interventionen, die Entwicklung des Arbeitsmarktes lenkt.

„State intervention and labour legislation make up for the weakness and fragmentation of the representation of interests and play an important role in the Spanish system of labour relations.“ (Nonell et al. 2006: 12)

Der Staat ist in diesem Sinne also der Gegenpol zu den zersplitterten und teilweise schwachen Akteuren der Arbeitsbeziehungen.

Die Politik der ‚Sozial-Pakte‘ zwischen der Regierung und den Gewerkschaften in den 1990er und 2000er Jahren „provided a mechanism of state-coordinated governance while at the same time helping to enhance negotiated self-regulation (Molina 2014: 1). Es sollte also bewusst den Akteuren mehr Raum für Verhandlungen gegeben werden, während der Staat jedoch die Aufgabe der Koordinierung übernahm. Gerade in der Zeit der Wirtschaftskrise zeigt sich aber ein Rückzug des Staates aus dieser ‚Pakt-Politik‘.

„The state in these countries still plays the role of coordinator and regulator of last resort [...]. Thus in a country like Spain, where both tripartite and bipartite social dialogue since the mid-1990s had been presented as cases of best practice, the withdrawal of the state also impinged negatively upon employer–union relations.“ (Molina 2014:15)

Das heißt, dass trotz der Tatsache, dass der spanische Staat weiterhin koordinierend eine Rolle in den Arbeitsbeziehungen spielt, dessen Rückzug aus dem sozialen Dialog mit den anderen

Akteuren der Arbeitsbeziehungen deutlich spürbar ist, was sich u.a. an einseitig (teilweise auf Druck der EU) verabschiedeten Gesetzen – trotz Einsprüche der anderen Akteure – zeigt.

*Kollektivverhandlungen*³⁰

In Spanien wird auf drei Ebenen miteinander verhandelt: auf nationaler Ebene, auf Branchenebene und auf Unternehmensebene. Hinsichtlich dieser Ebenen analysieren Nonell et al. (2006: 21) sieben verschiedene Tarifverhandlungslevels: firm (Betriebe), sectoral-provincial, sectoral-local, sectoral-interprovincial, sectoral-autonomous community, sectoral-inter-autonomous community und sectoral-national. Normalerweise wird seit 2002 jährlich – außer im Jahr 2009 – auf nationaler Ebene eine Vereinbarung ausgehandelt, die als Rahmen für die Verhandlungen auf Branchen- und Unternehmensebene gilt. Diese Vereinbarungen auf nationaler Ebene beinhalten vor allem nicht lohnbezogenen Fragen, haben aber teilweise auch Richtlinien zu Lohnerhöhungen für die Verhandlungen auf nachgeordneter Ebene zum Inhalt.

Auf nationaler Ebene verhandeln grundsätzlich die Regierung, die Gewerkschaften und die Arbeitgeber. Es gibt aber auch Vereinbarungen, die nur zwischen den Arbeitgeber und den Gewerkschaften ausgehandelt worden sind. Themen bei diesen nationalen Verhandlungen waren insbesondere Maßnahmen, um den Anteil unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse zu erhöhen sowie Maßnahmen, um die weit verbreiteten befristeten Arbeitsverträge zu reduzieren. Aber auch die Gleichbehandlung von Frauen und Männern, der Gesundheitsschutz und die Sicherheit am Arbeitsplatz waren Aspekte, die verhandelt wurden. Bis vor Kurzem hatten mittlere und kleine Unternehmen ihre eigenen Tarifvereinbarungen, teilweise sogar auf Ebene von einzelnen Betrieben. Kleinere Unternehmen waren an die Tarifvereinbarungen gebunden, die auf Provinzebene ausgehandelt worden sind. Gleichzeitig hatte die Regierung auch die Möglichkeit, Tarifvereinbarungen auszudehnen. Das heißt, dass Bereiche, die noch nicht tarifvertraglich geregelt waren, auf Geheiß der Regierung mit schon bestehenden Tarifverträgen abgedeckt werden konnten. Dies geschah aber sehr selten.

Durch die Wirtschaftskrise haben sich allerdings einige Änderungen ergeben. Im Jahr 2001 führte die sozialistische Regierung einige gesetzliche Änderungen aus, die in der Folge die Tarifverhandlungen auf betrieblicher Ebene stärken sollten. Die neue Mitte-Rechts Regierung hat 2012 dann noch ein Gesetz eingebracht, welches der Betriebsebene eine noch wichtigere

30 Die Ausführungen beziehen sich – sofern nicht anders markiert – auf die Informationen des Website <http://de.worker-participation.eu/Nationale-Arbeitsbeziehungen/Laender/Spanien/Tarifverhandlungen> (abgerufen am 13.10.2016).

Rolle für Tarifverhandlungen zuschreiben sollte. Die Gewerkschaften waren gegen diese Entwicklung.

Als Folge dieser Änderungen haben die Vereinbarungen auf Unternehmensebene gegenüber dem Branchentarifvertrag Vorrang. Diese Unternehmensvereinbarungen können unter anderem Regelungen bezüglich der Löhne, der Arbeitszeit oder der beruflichen Einstufung unabhängig vom Branchentarifvertrag festlegen. Des Weiteren ist festzuhalten, dass Unternehmen, die finanzielle Schwierigkeiten haben, gewisse Regelungen zu beispielsweise der Arbeitszeit oder der Entlohnung aussetzen können. Hier müssen allerdings die Vertreter der Arbeitnehmer konsultiert werden; falls es von der Seite keine Zustimmung gibt, entscheidet ein Schiedsgericht. Aufgrund dieser neusten Entwicklungen wird prognostiziert, dass eventuell der tarifvertragliche Deckungsgrad sinken könnte. Laut ICTWSS-Datenbank³¹ liegt die tarifvertragliche Deckungsrate im Jahr 2013 bei 79,1% und ist damit also noch einigermaßen hoch.

Grundsätzlich sind die Tarifvereinbarungen für alle Beschäftigten des Geltungsbereiches bindend. Dies setzt voraus, dass die Tarifpartner zum Abschluss einer solchen Tarifvereinbarung berechtigt sind. Auf der Ebene der Unternehmen und der Betriebe sind der Arbeitgeber und der Betriebsrat die berechtigten Tarifpartner. Auf den Ebenen darüber ist das nicht mehr so eindeutig. Auf Gewerkschaftsseite können nur noch die für die jeweilige Ebene ‚repräsentativsten Gewerkschaften‘ Tarifvereinbarungen abschließen oder solche, die einen bestimmten Unterstützungsgrad für den zu verhandelnden Bereich haben. Ab wann eine Gewerkschaft ‚repräsentativ‘ ist, hängt von dem Unterstützungsgrad bei den Betriebsratswahlen ab (vgl. Van der Meer 2000: 578). Auf der nationalen Ebene liegt die Schwelle bei 10% aller Stimmen, in den autonomen Landesteilen bei 15% aller Stimmen. Auf nationaler Ebene sind die UGT und die CCOO die ‚repräsentativen Gewerkschaften‘, im Baskenland und in Galizien sind dies teilweise auch regionale Gewerkschaften. Generell werden die Tarifverhandlungen aber von den beiden großen Gewerkschaften dominiert.

Die Führung von Tarifverhandlungen sowie die Zusammensetzung der Tarifpartner ist gesetzlich genau festgelegt. Teilweise gibt es jedoch in einigen Bereichen der Wirtschaft – vor allem auf regionaler Ebene – das Problem, dass es keinen Arbeitgeberverband als Tarifpartner gibt.

31 <http://archive.uva-aiaa.net/208> (abgerufen am 16.10.2016)

Wichtig ist auch anzumerken, dass es in Spanien einen gesetzlichen Mindestlohn gibt, der normalerweise am Anfang eines jeden Jahres von der Regierung angehoben wird. Hier orientierte man sich bis zum Jahre 2004 an den Prognosen für die Inflation des kommenden Jahres. Zwischen 2004 und 2009 wurde der Mindestlohn durch die sozialistische Regierung jedoch schneller erhöht mit dem Ziel, bis im Jahr 2012 einen Mindestlohn von 800 Euro zu erreichen. 2010 und 2012 wurde der Mindestlohn jedoch kaum erhöht und auch im Jahr 2016 liegt der gesetzliche Mindestlohn bei 764,40 Euro³², also unter dem gewünschten Ziel.

Die Entwicklung der Arbeitsmarktpolitik und die Regulierung von Teilzeit und Befristung

Die Deregulierung des spanischen Arbeitsmarktes begann kurz nach dem Ende der Franco-Diktatur und wurde im Großen und Ganzen von den nachfolgenden (meist sozialistischen) Regierungen fortgeführt (vgl. Rand Smith 1989). So wurden beispielsweise im Jahr 1984 durch eine Reform des Arbeiterstatuts von 1980 die Regelungen für befristete Verträge gelockert. Das führte dazu, dass zwischen 1984 und 1996 die Anzahl dieser Verträge von etwa einer halben Million auf über 8 Millionen anstieg (vgl. Meardi 2014: 435). Insbesondere die wirtschaftliche Entwicklung Spaniens hinterließ deutliche Spuren auf dem Arbeitsmarkt. Gerade die Wirtschaftskrise, deren erste Anzeichen bereits im Jahr 2008 zu spüren waren, führte zu massiven Veränderungen auf dem spanischen Arbeitsmarkt und zu Änderungen im Tarifwesen.

„Insbesondere drängte die Bank von Spanien angesichts der Spaltung des Arbeitsmarktes in befristete und unbefristete Arbeitsverhältnisse auf die Einführung eines flexiblen einheitlichen Arbeitsvertrags und rief im Einklang mit EU-Kommissar László Andors ausdrücklicher Empfehlung (El Economista vom 26. April 2011) nach Maßnahmen zur Dezentralisierung der Tarifverhandlungen“ (Meardi 2014: 435)

Doch nicht nur die große Anzahl an befristeten Verträgen, auch die steigende Arbeitslosigkeit in Folge des Wirtschaftseinbruches wurde zum Problem. Dazu wird festgehalten, dass die hohe Arbeitslosigkeit nicht als Anzeichen für mangelnde Flexibilität des Arbeitsmarktes zu deuten sei, sondern eher ein Anzeichen für zu viel Flexibilität (vgl. Meardi 2014: 435). Auch der Ruf nach einer Dezentralisierung der Tarifverhandlungen als Problemlösung erscheint zweifelhaft, wenn man bedenkt, dass die Unternehmen schon seit 1994 per Gesetz die Möglichkeit haben, von Tarifvereinbarung der Verbände abzuweichen und dass die Tarifverhandlungen generell schon sehr dezentralisiert geführt werden. Außerdem entspricht „der Ruf der europäischen Institutionen nach radikaler Deregulierung [...] nicht der

32 http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_mw_cur&lang=en (abgerufen am 14.10.2016).

Interessenlage der Spanischen Arbeitgeber“ (Meardi 2014: 435). Die Dachorganisation der spanischen Arbeitgeberverbände CEOE lehnt den Ruf nach einem flexiblen einheitlichen Arbeitsvertrag ab. Hier gab es bereits Erfahrungen mit Verträgen, die eine Mischung von festen und flexiblen Arbeitszeiten darstellten. Die ‚Spezialverträge zur Förderung zeitlich unbegrenzter Beschäftigungsverhältnisse‘ (contratos de fomento de la contratación indefinida) wurden von den Arbeitnehmern trotz finanzieller und auch rechtlicher Anreize nicht angenommen, da diese als zweitklassig empfunden wurden (vgl. Meardi 2014: 435). Dennoch musste der spanische Staat (auch auf Druck der europäischen Institutionen) auf die Krise reagieren und kündigte 2010 die ersten radikalen Reformen an.

„In einem ersten, im Juni 2010 angekündigten einschneidenden Reformschritt wurden die rechtlichen Voraussetzungen für Entlassungen und für Abweichungen von bestehenden Lohnvereinbarungen (descuelgue salarial), sowie die damit verbundenen Kosten erheblich gelockert beziehungsweise reduziert. Die Anreize zum Abschluss von Beschäftigungssicherungsvereinbarungen wurden verstärkt und das in bestimmten Sektoren wie dem Baugewerbe geltende Leiharbeitsverbot wurde aufgehoben.“ (Meardi 2014: 436)

Diese Reformen führten zu massiven Protesten der spanischen Gewerkschaften und zu einem Generalstreik im September 2010. Des Weiteren wurde im Februar 2011 tripartistisch die Rentenanpassung neu verhandelt, was von Verhandlungen zu einer Tarifreform begleitet wurde. Letztere Verhandlungen wurden jedoch abgebrochen, weil es von Seiten der Arbeitgeberverbände keine Unterschrift gab. In der Folge setzte die Regierung die Tarifreform einseitig um. Dennoch gab es auf Druck der Gewerkschaften einige Änderungen.

„In seiner endgültigen Fassung stufte der Gesetzentwurf Vereinbarungen auf Provinzebene, die im Baugewerbe und andere nicht landesweit verhandelten Branchen eine wichtige Rolle spielten, herab und schränkte die automatische Verlängerung auslaufender Tarifverträge ein, womit einer schleichenden Verschlechterung der Beschäftigungsbedingungen Tür und Tor geöffnet wurde.“ (Meardi 2014: 436)

Außerdem wurde – entgegen der Stimmen der anderen Tarifpartner – die Vorrangigkeit regionale Tarifverträge eingeführt.

Die Gewerkschaften und die Arbeitgeberverbände reagierten auf die Konjunkturschwankungen mit einem landesweiten Lohnabschluss. Dies sollte zeigen, dass auch die Tarifpartner anpassungsfähig waren. Dennoch konnten sie dem staatlichen Reformeifer nicht Einhalt gebieten. Eine der wichtigsten Reformen stellt die Arbeitsmarkt- und Tarifreform von 2012 dar. Diese zeichnet sich vor allem durch folgende Maßnahmen aus (vgl. Meardi 2014: 436):

- Das einseitige Recht der Arbeitgeber ‚interne Flexibilität‘ zu schaffen, indem beispielsweise Arbeitsinhalte, Arbeitszeiten und Arbeitsorte verändert werden können. All dies kann ohne die Zustimmung der Gewerkschaften und der Betriebsräte durchgesetzt werden.
- Eine neue Form des Arbeitsvertrages, nämlich den ‚Arbeitsvertrag zur Unterstützung der Unternehmer‘ (contrato de apoyo a los emprendedores). Dieser ist unbefristet, hat aber eine einjährige Probezeit ohne Beschäftigungssicherheit.
- Die Abfindungen bei Kündigungen werden reduziert; nun gibt es nur noch für 20 Tage Gehalt pro Betriebsjahr (davor waren es 45 Tage). Zudem werden die Überbrückungszahlungen an entlassene Arbeitnehmer während eines arbeitsrechtlichen Verfahren gestrichen sowie die behördliche Genehmigung von Massenentlassungen abgeschafft.
- Betriebliche Vereinbarungen haben nun absoluten Vorrang vor Vereinbarungen auf Verbandsebene; auch können die Arbeitgeber ohne die Zustimmung der Gewerkschaften die Löhne senken.
- Tarifverträge sind nur noch zwei Jahre gültig; danach erlöschen alle Rechte aus diesen alten Verträgen bis zu dem Inkrafttreten einer neuen Vereinbarung.

Wie also ersichtlich ist, stärkte diese Reform vor allem die Arbeitgeber. Dennoch zeigte sich kein Beschäftigungszuwachs im Jahr 2013, lediglich ein Lohnverfall wurde sichtbar (vgl. Meardi 2006: 436). Die Ablehnung der Reform wurde auch mit dem dadurch gestörten Verhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgebern begründet.

„Die angestrebte Dezentralisierung der Tarifverhandlungen würde das in Anfängen erkennbare Mitbestimmungspotenzial des dualen Arbeitnehmervertretungssystems Spanien (Vertretung durch Gewerkschaften und Betriebsräte) im Keim ersticken und dafür sorgen, dass integrative Sichtweisen in den Arbeitsbeziehungen auf Unternehmensebene durch Verteilungsdenken verdrängt werden.“ (Meardi 2014: 437)

Dass die Reform nicht zielführend war, zeigte sich auch an der Reaktion des Arbeitnehmerverbandes CEOE; dieser schlug Anfang 2013 vor, die Nachwirkungen der Tarifverträge wieder aufzunehmen, also die Gültigkeit von nur zwei Jahren wieder rückgängig zu machen. Man einigte sich mit den Gewerkschaften auf Regelungen, um eine abrupte Ungültigkeit einiger Branchentarifverträge zu vermeiden.

Generell zeigt sich, dass die hastigen Reformschritte nicht die gewünschten Ergebnisse – nämlich mehr Beschäftigung, weniger Arbeitslosigkeit, Unterstützung der kleinen und mittelständischen Unternehmen, Verringerung der Arbeitsmarktsegmentation in befristete und unbefristete Arbeitsverhältnisse sowie generell mehr Flexibilität (bei Kündigungen, aber auch in der Beschäftigung) – brachten.

„The reform has not contributed much to the creation of employment. Despite a clear improvement, especially during the past year, the unemployment rate was still 22.4% in the second quarter of 2015 compared with 24,8% in the third quarter of 2012 when the reform came into force. Most of the sources consulted agree that the reform as not succeed in diminishing the duality in the labour market (the proportion of temporary employees) or reducing employment precariousness (the proportion of temporary employees has remained stable since 2012). On the contrary, working conditions have tended to deteriorate (in terms of salary or working time), particularly for those workers who have had change jobs (often after a period of unemployment). In that sense, there is an increase in salary inequality.“ (EUROFOUND 2015)

So gesehen war diese massive Arbeitsmarktreform bisher kein großer Erfolg. Insbesondere die Segmentation des Arbeitsmarktes in befristete und unbefristete Arbeitsverhältnisse ist nach wie vor ein großes Problem. Wie diese Verträge – und auch Teilzeitverträge – reguliert sind, wird nun im kommenden Abschnitt anhand eines detaillierteren Blickes auf die Regulierung von Befristung und Teilzeit verdeutlicht.

In Spanien kann vor allem zwischen befristeten und unbefristeten Verträgen unterschieden werden, die dann jeweils ihre eigenen Unterkategorien haben.

Teilzeitverträge können befristet oder unbefristet sein, wobei auch noch unterschieden wird, ob die Teilzeitanstellung nur für einen gewissen Zeitraum geplant ist oder ein reguläres Teilzeitverhältnis darstellt. Dazu werden die verschiedensten Arbeitsverträge in Spanien vorgestellt³³, um eine Vorstellung davon zu bekommen, wie unterschiedlich die Ausgestaltung der Verträge entlang der Linie Befristet-Unbefristet ist.

Grundsätzlich gilt der unbefristete Vertrag (Contrato indefinido) als der Standardarbeitsvertrag. Dennoch zeigt die Realität, dass der unbefristete Vertrag wenig zur Anwendung kommt und oftmals eher auf andere Vertragsmöglichkeiten ausgewichen wird. Bei den unbefristeten Verträgen gibt es drei Unterkategorien:

³³ Eine gute englischsprachige Übersicht bietet das European Youth Portal, welches auch die Grundlage der folgenden Ausführungen ist http://europa.eu/youth/es/article/58/21216_en (abgerufen am 16.10.2016).

- *unbefristeter saisonaler Arbeitsvertrag (Fijos Discontinuos)*

Dies ist ein Vertrag ohne konkrete Angabe zur Dauerhaftigkeit des Vertrags. Obwohl der Arbeitsvertrag in diesem Sinne unbefristet ist, deckt er nur den Zeitraum ab, in dem der Arbeitnehmer seine Arbeitskraft bereitstellt, beispielsweise im saisonalen Servicebereich oder in der Landwirtschaft.

- *unbefristeter Vertrag für Arbeiter mit Beeinträchtigungen (Indefinido para trabajadores con discapacidad)*

Dieser Vertrag kommt zum Einsatz bei Arbeitnehmern, die eine Beeinträchtigungsstufe von mindestens 33% oder höher haben.

- *unbefristeter Arbeitsvertrag zur Unterstützung der Unternehmer (contrato de apoyo a los emprendedores)*

Dieser Vertrag soll die Einstellung von unbefristet angestellten Arbeitnehmern fördern, indem den Unternehmen (mit mindesten 50 Mitarbeitern) im Gegenzug Steuererleichterungen angeboten werden. Zu beachten ist hier die einjährige Probezeit, in der der Arbeitnehmer keinerlei Absicherungen hat.

Die nun folgenden Arbeitsverträge fallen in die Kategorie der befristeten Arbeitsverträge:

- *Ausbildungs- und Lernvertrag (Contrato para la formación y el aprendizaje)*

Dieser Vertrag ist für alle Arbeitnehmer zwischen 16 und 25 Jahren, die keinerlei anerkannte Qualifikation vorweisen können. Er soll dazu dienen, diesen Menschen einerseits Berufserfahrung zu vermitteln, andererseits eine begleitende Ausbildung zu ermöglichen. Die Minstdauer eines solchen Vertrags liegt bei einem Jahr, die maximale Dauer liegt bei drei Jahren. Das Arbeitsausmaß muss immer in Einklang mit den begleiteten Ausbildungsaktivitäten stehen, d.h. der Arbeitnehmer darf beispielsweise im ersten Jahr maximal 75% der Zeit der praktischen Arbeit nachgehen. Die restliche Zeit muss für die dazugehörige Ausbildung aufgebracht werden. Die Bezahlung hängt von den tatsächlich gearbeiteten Stunden ab, darf aber nicht das Mindestlohnlevel des entsprechenden Tarifvertrags unterschreiten.

- *Vertrag zur Berufserfahrung (Contrato en prácticas)*

Dieser Vertrag soll dem Arbeitnehmer eine seiner Ausbildung entsprechende Berufserfahrung ermöglichen. Zwischen der Aufnahme der Beschäftigung und dem Ausbildungsabschluss

dürfen nicht mehr als fünf Jahre liegen. Des Weiteren muss dieser Vertrag für mindestens sechs Monate abgeschlossen werden; er darf aber auch nicht länger als zwei Jahre gelten.

- *Dienstleistungsvertrag (Contrato de obra o servicio determinado)*

Dieser Vertrag ist für Dienstleistungen oder Arbeiten gedacht, die nicht zum regulären Arbeitsfeld eines Unternehmen gehören. Die Ausführung dieser Dienstleistungen darf nicht länger als drei Jahre dauern, der Vertrag darf also maximal drei Jahre gelten. Außerdem kann die Tätigkeit in Vollzeit oder Teilzeit ausgeführt werden.

- *befristeter Vertrag zur Produktionsunterstützung (Contrato eventual por circunstancias de la producción)*

Dieser Vertrag unterstützt die kurzfristige Einstellung von Arbeitskräfte im Fall von zusätzlichem Arbeitsaufwand. Das heißt, wenn der Markt/die Produktion dies erfordert, können kurzfristig neue Arbeitskräfte angestellt werden. Die Dauer eines solchen Vertrags liegt bei maximal sechs Monaten innerhalb von einem Jahr, kann aber durch einen Kollektivvereinbarung (z.B. auf Betriebsebene) verlängert werden. Auch hier sind Vollzeit und Teilzeitanstellungen möglich. Außerdem hat der Arbeitnehmer das Recht auf eine Abfindung nach Beendigung des Vertrags.

Dies sind die gängigsten Arbeitsverträge. Es gibt noch weitere für spezielle Situationen wie beispielsweise der Vertrag für Arbeiter, die von Exklusion bedroht sind (Contrato para Trabajadores en Riesgo de Exclusión). Auf diese wird aber in diesem Kapitel nicht weiter eingegangen.

Es zeigt sich also in der Übersicht, dass ein Großteil der Arbeitsverträge befristet ist, also bewusst auf eine befristete Zeitspanne ausgelegt ist. Teilzeit kann in den unbefristeten, aber eben auch in den befristeten Verträgen zur Anwendung kommen, wenn auch Teilzeit in Spanien grundsätzlich nicht sehr verbreitet ist. Das hohe Ausmaß an befristeten Arbeitsverhältnissen spiegelt sich an den Vertragsmöglichkeiten; gerade für junge Menschen scheint es kaum Möglichkeiten zu geben einen unbefristeten Arbeitsvertrag zu erhalten. Zu groß sind die Möglichkeiten, hier einen befristeten Vertrag anzuwenden, was die Flexibilität des Unternehmens erhöht. Zudem kommt der Eindruck auf, dass es für jede Art der Arbeit auch eine Möglichkeit gibt, den jeweiligen Arbeitnehmer befristet anzustellen. Zwar gibt es Initiativen der Regierung für die Einstellung von unbefristeten Arbeitskräften beispielsweise durch den ‚unbefristeten Arbeitsvertrag zur Unterstützung der Unternehmer‘, welcher im

Zuge der Arbeitsmarktreform 2012 etabliert wurde. Dieser Vertrag hat aber wiederum eine Probezeit von einem Jahr, was dementsprechend auch als ‚Befristung mit Ablaufdatum‘ gesehen werden kann und dem Arbeitnehmer zumindest im ersten Berufsjahr einem hohen Unsicherheitsfaktor aussetzt, da die einjährige Probezeit keinerlei Absicherung hat.

Schlussendlich spiegelt sich auch in der Regulation von Teilzeit und Befristung die hohe Flexibilität des spanischen Arbeitsmarktes sowie die Stärkung der Arbeitgeber wider. Diese haben unzählige Möglichkeiten, flexibel Arbeitskräfte anzustellen, da die Befristung in vielen Arbeitsverträgen schon vorgeschrieben und somit institutionalisiert ist. Im Vergleich dazu kann in Österreich im Prinzip jeder Vertrag befristet abgeschlossen werden, es gibt aber keine bis kaum Arbeitsverträge, die die Befristung von vornherein zum Inhalt haben. Hier zeigt sich auch, wie unterschiedlich Arbeitsverträge institutionalisiert sein können und wie dies jeweils von der Art der Arbeitsbeziehungen und der wirtschaftlichen Entwicklung abhängt. Während in Österreich die Teilzeitverträge stark institutionalisiert und auch gut abgesichert sind, findet man in Spanien vor allem befristete Verträge, die aber eben im Großen und Ganzen schlecht abgesichert sind. Die hohe Teilzeitquote in Österreich ist unter anderem mit der wachsenden Frauenerwerbsquote zu erklären, dem wachsenden Dienstleistungssektor und der teilweise für Frauen immer noch vorherrschenden Nichtvereinbarkeit von Familie und Beruf. So wird die Teilzeitbeschäftigung der Frau oftmals noch als ‚Zuverdienst‘ gesehen, während der Mann das ‚Familieneinkommen‘ verdient. Dennoch arbeiten auch immer mehr Männer in Teilzeit. Aufgrund der stetigen Zunahme dieser Arbeitsverhältnisse in Österreich ist die Teilzeitanstellung inzwischen relativ gut abgesichert. In Spanien hingegen scheint die hohe Quote an Befristung vor allem mit der großen Flexibilität des Arbeitsmarktes zusammenzuhängen und dem Bestreben der Arbeitgeber Arbeitskräfte je nach Wirtschaftslage kurzfristig anzustellen. Dementsprechend sind auch die Vertragsmöglichkeiten ausgestaltet; ein Großteil der Arbeitsverträge hat die Befristung schon per se zum Inhalt. Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis scheint ein seltenes Gut zu sein und über 90% der Arbeitnehmer haben angegeben, nur einen befristeten Job auszuüben, weil sie keine unbefristete Arbeitsstelle finden (s. Tabelle 42 im Anhang).

Dementsprechend ist es spannend, sich konkret mit der Situation in den beiden Ländern auseinanderzusetzen und zu untersuchen, wer von Befristung oder Teilzeit überhaupt betroffen ist, und tiefer gehend zu untersuchen, welche Unterschiede es hier zwischen Spanien und Österreich gibt. Diesbezüglich wird dann detaillierter untersucht, inwiefern die

Arbeitsbeziehungen und die Ausgestaltung der Arbeitsmarktregulierung die jeweiligen Strukturen etabliert oder zumindest mitgestaltet haben.

2.5 Fragestellungen und Hypothesen

An dieser Stelle werden noch einmal die der Arbeit zugrunde liegenden Forschungsfragen vorgestellt sowie die diesbezüglichen Hypothesen erläutert. Grundsätzlich wird in dieser Arbeit ein Zusammenhang zwischen der Entwicklung der nationalen Arbeitsbeziehungen und der Entwicklung von Teilzeitbeschäftigung und befristeten Arbeitsverhältnissen vorausgesetzt. So wird beispielsweise in den Tarifverhandlungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern – oft unter Berücksichtigung der staatlichen Interessen – genau festgelegt, wie bestimmte Arbeitsformen reguliert werden. Oftmals „prallen [hier] [...] große Interessengegensätze und Machtdifferenzen aufeinander (Mau/Verwiebe 2009: 79). Die jeweilige Arbeitsmarktpformance ist also das Abbild eines ganz bestimmten Interessen- aber auch Machtgefüges. Dazu kommt, dass die Arbeitsbeziehungen je nach Staat unterschiedliche Entwicklungsgeschichten haben und dementsprechend auch unterschiedlich auf globale Herausforderungen wie zunehmende Flexibilisierung oder Wirtschaftskrisen reagieren. Aufgrund dessen ist die Regulierung von Teilzeit und Befristung in den einzelnen Staaten auch sehr unterschiedlich und wird den nationalen Gegebenheiten angepasst. Dies erklärt auch die vergleichende Perspektive der Arbeit. Es soll verdeutlicht werden, warum die nationale Arbeitsmarktpformance und somit auch die Regulierung von Befristung und Teilzeit so unterschiedlich sein können und was insbesondere auf der Ebene der Arbeitsbeziehung dahinterstecken könnte. Da aber einige Regulierungsmechanismen eine Zeit lang brauchen, um Wirkung zu zeigen wird in den beiden Ländern ein Zeitraum von 19 Jahren untersucht. So kann auch untersucht werden, inwiefern sich die Regulierung von Teilzeit und Befristung aufgrund von akuten wirtschaftlichen Entwicklungen, z.B. der Wirtschaftskrise verändert.

Folgende Forschungsfragen sind hier zentral:

1. Wie hat sich der Arbeitsmarkt der beiden Länder in den letzten 19 Jahren (1995-2014) entwickelt und welche Rolle spielten dabei Befristung und Teilzeit? Wer ist von Teilzeit und Befristung betroffen?
2. Welche Merkmale erhöhen das Risiko einen befristeten Vertrag zu bekommen oder teilzeitbeschäftigt zu sein?

3. Wie ist die Entwicklung von Teilzeit und Befristung vor dem Hintergrund der nationalen Arbeitsbeziehungen zu interpretieren?
4. Welche Unterschiede und Gemeinsamkeiten gibt es zwischen den beiden Ländern und wie können diese vor dem Hintergrund der Arbeitsbeziehungen bewertet werden?

Die zweite Frage wird mittels logistischer Regression untersucht. In diesem Fall werden sieben Hypothesen hinsichtlich der Frage, welche individuellen und strukturellen Merkmale das Risiko für Teilzeit und Befristung beeinflussen könnten, aufgestellt. Für Befristung und Teilzeit werden jeweils die gleichen Merkmale untersucht. Es wird davon ausgegangen, dass alle Merkmale mehr oder weniger stark Einfluss auf die Eintrittswahrscheinlichkeit der beiden Beschäftigungsformen haben, es aber wahrscheinlich auch noch andere erklärende Merkmale gibt, die nicht berücksichtigt werden. In diesem Sinne wird anschließend über die erklärte Varianz (Nagelkerke) geprüft, wie gut die Erklärungskraft des jeweiligen Modells ist.

Die sieben Hypothesen spiegeln sich in den unabhängigen Variablen der logistischen Regression wider und werden in der Folge kurz vorgestellt und begründet.

H1: Frauen haben ein größeres Risiko von Teilzeit und Befristung betroffen zu sein als Männer (Geschlecht).

Seit Beginn der 1960er Jahre nimmt die Frauenerwerbsquote immer mehr zu. Trotzdem werden unbezahlte Pflege- und Familientätigkeiten noch überwiegend von Frauen übernommen. Durch die Kinderbetreuung wird meist die Erwerbstätigkeit der Frau eingeschränkt, es kommt zu Erwerbsunterbrechungen und Arbeitszeitreduzierungen. Fehlende Erwerbskontinuität und der Verlust an Erfahrungen werden oft als Argument gegen eine langfristige Anstellung, Beförderung oder generell gegen die Einstellung einer Frau genannt. Allgemein kann davon ausgegangen werden, dass Frauen öfters teilzeitbeschäftigt sind oder nur ein befristetes Arbeitsverhältnis haben. Doch die Flexibilität kann auch von der Frau freiwillig gewählt sein, um Beruf und Familie zu vereinbaren. Allerdings kann davon ausgegangen werden, dass die von der Frau gewünschte Flexibilität, die Arbeit kurzfristig zu minimieren oder zeitlich einzuteilen, nicht mit der Vorstellung von Flexibilität der Unternehmen/Arbeitgeber übereinstimmt. Durch die Globalisierung und Insider-Märkte werden Frauen zunehmend am Arbeitsmarkt marginalisiert. Besonders betroffen sind Frauen mit niedriger Bildung und wenig Berufserfahrung. Auch heute noch dominiert das male-breadwinner-Modell. Während der Ehemann erwerbstätig ist und das regelmäßige

Einkommen verdient, wird das Einkommen der Frau durch flexible Arbeitsverhältnisse als Zuverdienst gesehen (vgl. Blossfeld et al. 2008: 32-35).

H2: Das Risiko für Teilzeit und Befristung ist für junge Menschen am höchsten (Alter).

Auch das Alter beeinflusst das Risiko von Teilzeit und Befristung. Vor allem junge Menschen sind bei ihrem Berufseinstieg von Flexibilisierungen der Arbeitsverhältnisse betroffen. So kann man davon ausgehen, dass der Arbeitgeber oftmals die Produktivität, Leistung und das fachliche Wissen der Berufseinsteiger testen möchte, was dazu führt, dass diese Altersgruppe oftmals nur zeitlich befristet eingestellt wird. Vor allem bei höher qualifizierten jungen Menschen könnte jedoch die Befristung, aber auch die Teilzeitanstellung eine Brücke zu einem Normalarbeitsverhältnis sein. Jedoch kann diese Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse sich auch als Falle zur Arbeitslosigkeit erweisen. Nicht selten führen instabile Erwerbskarrieren und das damit verbundenen mangelnde Fachwissen zu Erwerbsunterbrechungen oder gar Langzeitarbeitslosigkeit und das zunehmend auch schon in jungen Jahren. Unternehmen versuchen sich mithilfe von flexiblen Arbeitskräften auf Fluktuationen am Markt einzustellen, da die Kosten für Fix-Angestellte sehr hoch sind. (vgl. Gash 2008: 652) Oftmals fehlen jungen Arbeitnehmern aber in diesem Zusammenhang stabile Verankerungen in ‚internen‘ Arbeitsmärkten, soziale Netzwerke und Verhandlungsmacht (vgl. Blossfeld et al. 2008: 29).

H3: Niedrig qualifizierte Menschen haben das größte Risiko von Teilzeit oder Befristung betroffen zu sein (Bildung).

Auch der Bildungsabschluss spielt eine Rolle hinsichtlich des Risikos für Teilzeit oder Befristung. Es gibt Studien, die zeigen, dass Menschen, die nur einen Pflichtschulabschluss haben, tendenziell häufiger als Personen mit höherer Bildung von Befristung oder Teilzeit betroffen sind (vgl. Baranowska/Gebel 2010: 379). Doch nicht nur Diplome und Abschlusszeugnisse sind heutzutage von Bedeutung. So gewinnen ‚skills‘, also selbst angeeignete Fähigkeiten, die nicht primär in der Schule und der Universität gelehrt werden, immer mehr an Bedeutung. Häufig werden vor allem junge Arbeitskräfte anfangs befristet angestellt, um deren Fähigkeiten zu testen. Durch diese Fähigkeiten gewinnt die Arbeitskraft an Bedeutung für das Unternehmen und ist nicht mehr so einfach austauschbar. (vgl. Voß/Pongratz 1998: 16) Niedrig qualifizierte Menschen, die keine oder kaum spezifische Fähigkeiten besitzen, haben somit eine niedrigere Arbeitsplatzsicherheit und können schneller

ersetzt werden. Unternehmen wiederum stellen diese austauschbaren, flexiblen Arbeitskräfte ein, um sich Marktschwankungen anzupassen. (vgl. Gash 2008: 654)

H4: Staatsbürger haben das geringste Risiko für Teilzeit und Befristung (Nationalität).

Das Herkunftsland der Arbeitnehmer spielt ebenfalls bezüglich des Risikos für Teilzeit und Befristung eine Rolle. Es wird davon ausgegangen, dass migrantische Arbeitskräfte öfter als „Einheimische“ in befristeten Arbeitsverhältnissen oder in Teilzeitanstellungen zu finden sind. Die Gründe dafür sind zahlreich. So haben Arbeitnehmern aus anderen Ländern öfters einen niedrigeren Bildungsabschluss, was das Risiko für Teilzeit und Befristung steigen lässt (vgl. Möller/Walwei 2009: 289). Außerdem gibt es häufiger Probleme bei der Anerkennung von Qualifikationen und Bildungsabschlüssen, die im Ausland erworben wurden, weshalb viele Migranten unter ihrem eigentlichen Bildungsabschluss beschäftigt sind. Nach den Segmentationstheorien besteht zudem ein ungleicher Zugang von Erwerbspersonen zu den Arbeitsmärkten. Neben dem primären Arbeitsmarkt, der als stabil und gut gesichert gilt, gibt es den sekundären, der durch Unsicherheit und geringe Löhne charakterisiert ist. Der Zugang wird neben der Ausbildung und der Branche auch durch Geschlecht, Religion, Rasse und Nationalität beeinflusst (vgl. Sengenberger 1978: 16f). So kann davon ausgegangen werden, dass Migranten trotz guter Bildung aufgrund von Benachteiligungen wie Rassismus oftmals im sekundären Markt beschäftigt sind.

H5: Menschen, die in einem Haushalt ohne Kinder leben, haben das geringste Risiko für Teilzeit und Befristung (Kinder im Haushalt).

Es wird davon ausgegangen, dass die Betreuung von Kindern das Risiko für Teilzeit oder Befristung erhöht. Diese Hypothese steht im starken Zusammenhang mit dem Merkmal Geschlecht, da es heutzutage immer noch größtenteils die Frauen sind, die sich um die Kinder kümmern. Das male-breadwinner-Modell (vgl. Blossfeld et al. 2008: 32-35) ist immer noch weit verbreitet, wonach die Frau neben der Kinderbetreuung maximal einen Teilzeitberuf ausübt und gewissermaßen ‚dazuverdient‘. Auch Befristung spielt in diesem Zusammenhang eine Rolle, denn wenn Frauen – aber natürlich auch Männer – aufgrund von Kinderbetreuung ihre Erwerbskarriere unterbrechen, kann dies dazu führen, dass ihnen aufgrund von mangelnder Berufserfahrung nur befristete Stellen angeboten werden. Insofern sind Menschen, die in einem Haushalt ohne Kinder wohnen, dem geringsten Risiko von Teilzeit und Befristung ausgesetzt.

H6: Hilfsarbeitskräfte sind am ehesten dem Risiko von Teilzeit und Befristung ausgesetzt (Beschäftigung).

Die Art der Beschäftigung spielt hinsichtlich des Risikos für Teilzeit und Befristung ebenfalls eine Rolle. Gerade Beschäftigungen mit niedrigen Qualifikationsanforderungen sind oftmals von Befristung betroffen, da hier keine spezifischen Fähigkeiten verlangt werden, die Arbeitskräfte also austauschbar sind. Die Humankapitaltheorie geht davon, dass Menschen, die sehr hohe spezifische Qualifikationen haben und somit wichtig für die Unternehmen sind, auch in rezessiven Zeiten am Unternehmen gehalten werden. Hilfsarbeiter, die aufgrund der niedrigen Qualifikationsanforderungen je nach Wirtschaftslage eingestellt oder entlassen werden können, haben dementsprechend oft befristete Verträge oder sind nur in Teilzeit angestellt.

H7: Mit steigender Mitarbeiteranzahl sinkt das Risiko für Befristung oder Teilzeit (Firmengröße).

Neben Beschäftigung kann auch die Größe des Betriebes das Risiko für Teilzeit und Befristung beeinflussen. Kleinere Firmen sind anfälliger für Fluktuationen am Markt und haben somit eine höhere ökonomische Unsicherheit. Um Schwankungen entgegenzuwirken, müssen oft ehemals Vollzeit-Angestellte in kleineren Betrieben flexiblere Arbeitsverhältnisse im Kauf nehmen, also beispielsweise eine Teilzeitanstellung oder eine zeitlich befristete Stelle. Oftmals akzeptieren die Angestellten diese Beschäftigungsverhältnisse, wenn sonst eine Arbeitslosigkeit droht. (vgl. Baranowska et al. 2010: 375)

H8: In der Stadt ist das Risiko für Teilzeit und Befristung am geringsten (Urbanisierungsgrad des Wohnortes).

Hier wird davon ausgegangen, dass es in den ländlichen Gebieten wahrscheinlicher ist, eine Teilzeitbeschäftigung, aber auch eine befristetes Arbeitsverhältnis auszuüben als in der Stadt. Das Arbeitsangebot auf dem Land ist meist geringer, was dazu führt, dass entweder gependelt oder aber auch mit befristeten oder Teilzeitstellen vorlieb genommen wird. Dazu kommt, dass man die Vermutung aufstellen kann, dass auf dem Land oftmals noch traditionellere Familienbilder herrschen, also das male-breadwinner-Modell hier noch ausgeprägter als in der Stadt ist. Gleichzeitig gibt es meist nicht so ein großes Kinderbetreuungsangebot wie in der Stadt, was dazu führen kann, dass Kinderbetreuung von einem Elternteil – meist der Frau – übernommen wird und somit maximal einer Teilzeitbeschäftigung nachgegangen werden kann.

3 Daten und Methoden

Um die Fragestellungen dieser Arbeit analysieren und beantworten zu können, bedarf es spezifischer Methoden. Diese Methoden und die dafür notwendigen Datensätze und Variablen sollen in diesem Kapitel erläutert werden.

3.1 Beschreibung der Datengrundlage

Die Fragestellungen dieser Arbeit werden mit Hilfe der Daten des *Labour Force Surveys* (LFS)³⁴ untersucht. Der LFS ist eine Haushaltsstichprobenerhebung, die von EUROSTAT durchgeführt wird. Im Zuge dieser Erhebung werden vierteljährlich Ergebnisse zu der Beteiligung von Personen ab 15 Jahren am Arbeitsmarkt sowie von Personen, die nicht zu den Arbeitskräften zählen, bereitgestellt. Zur Zeit umfasst der LFS die 28 Mitgliedsstaaten der EU sowie Island, Norwegen und die Schweiz. In Österreich werden die Daten des LFS von der Statistik Austria erhoben.

Da es sich bei der vorliegenden Analyse um einen Zeit- und Ländervergleich handelt, wird mit sechs verschiedenen Datensätzen des LFS gearbeitet. Für die Länder Österreich und Spanien wird jeweils der LFS-Datensatz aus den Jahren 1995, 2004 und 2014 zur Analyse herangezogen.

Für die Untersuchungen der Fragestellung sind allerdings nur bestimmte Variablen des Datensatzes interessant. Aufgrund dessen wird nicht mit dem kompletten Datensatz gearbeitet. Zwecks Übersichtlichkeit und Datenreduzierung wird jeweils ein Subset (pro Land, pro Jahr) erstellt. Diese Subsets beinhalten zum Großteil die gleichen Variablen, die jedoch je nach Land und Jahr unterschiedlich stark ausgeprägt sind. Außerdem wird das jeweilige Subset nur auf erwerbstätige Menschen ab 15 Jahren bis inklusive 64 Jahren zugeschnitten. Damit die Ergebnisse auch repräsentativ sind, werden die Subsets zudem noch gewichtet. Die Gewichtungsfaktoren sind in den Datensätzen enthalten.

34 <http://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/european-union-labour-force-survey> (abgerufen am 01.05.2016).

Tabelle 6: Übersicht aller verwendeten Variablen

AGE	Alter
AGE_re	Alter auf 5 Ausprägungen rekodiert
COEFF	Gewichtungsfaktor
DEGURBA	Urbanisierungsgrad des Wohnortes
FTPT	Vollzeit/Teilzeit Unterscheidung
FTPT_re	Vollzeit/Teilzeit mit neuen 0/1 Codes
FTPTREAS	Gründe für Teilzeitanstellung
HATLEV1D	Bildung
HHNB0014	Anzahl Kinder unter 15 Jahren im Haushalt
HHNB0014_re	Anzahl Kinder auf 3 Ausprägungen rekodiert
NATIONAL	Staatsbürgerschaft
NATIONAL_re	Staatsbürgerschaft auf 4 Ausprägungen rekodiert
IS881D/ ISCO1D	Beschäftigung
SEX	Geschlecht
SIZEFIRM	Firmengröße
STAPRO	beruflicher Status
TEMP	Dauerhaftigkeit des Jobs (befristet oder unbefristet)
TEMP_re	Dauerhaftigkeit des Jobs mit neuen 0/1 Codes
TEMPREAS	Gründe für eine befristete Anstellung

* IS881D (ISCO-88, 1 digit) bis 2010, ab 2011 ISCO1D (ISCO-08, 1 digit)

Insgesamt gibt es sechs Subsets. Für beide Länder wird in den Jahren 1995 und 2014 zusätzlich zur deskriptiven Statistik jeweils eine logistische Regressionen gerechnet. Aufgrund dessen finden sich in diesen Subsets (AT95, AT14 und ES95, ES14) mehr Variablen als in denen des Jahres 2004. Folgend ein Überblick über die Variablenauswahl, die Variablenanzahl und n in den jeweiligen Subsets.

Tabelle 7: Übersicht der einzelnen Subsets: Variablenauswahl, Variablenanzahl und n

	AT95	AT04	AT14	ES95	ES04	ES14
AGE	X	X	X	X	X	X
AGE_re	X		X	X		X
COEFF	X	X	X	X	X	X
DEGURBA	X		X	X		X
FTPT	X	X	X	X	X	X
FTPT_re	X		X			
FTP TREAS	X	X	X	X	X	X
HATLEV1D	X	X	X	X	X	X
HHNB0014			X			X
HHNB0014_re			X			X
NATIONAL	X	X	X	X	X	X
NATIONAL_re	X	X	X	X	X	X
IS881D/ ISCO1D*	X		X	X		X
SEX	X	X	X	X	X	X
SIZEFIRM	X		X	X		X
STAPRO	X	X	X	X	X	X
TEMP	X	X	X	X	X	X
TEMP_re				X		X
TEMPREAS	X	X	X	X	X	X
Variablenanzahl	16	11	18	16	11	18
n	26629	19892	84738	58773	67902	36656

Quelle: EUROSTAT (LFS), eigene Berechnung, die Kinder-Variablen HHNB0014 (und somit HHNB0014_re) ist 1995 noch nicht verfügbar

Ergänzend werden zudem Daten der OECD und der ILOSTAT-Datenbank herangezogen. Insbesondere für Daten zu der Erwerbsbeteiligung, der Arbeitslosenquote, zu öffentlichen Ausgaben für Arbeitsmarktprogramme, zum Arbeitnehmerschutz, zum gewerkschaftlichen Organisationsgrad und zum Ausmaß von Tarifverträgen werden Daten aus diesen Datenbanken herangezogen. Dies sind öffentlich verfügbare Datenbanken³⁵, die u.a. Daten zur Arbeitsmarktentwicklung in ihren jeweiligen Mitgliedsländern bereitstellen.

3.2 Beschreibung der verwendeten Variablen

Folgend werden die verwendeten Variablen beschrieben. Es wird unterschieden zwischen den abhängigen Variablen der logistischen Regression und den unabhängigen Variablen, die entweder den Individualmerkmalen oder den Strukturmerkmalen zuzuschreiben sind. Diese Variablen werden aber auch in der deskriptiven Statistik verwendet. Hinzu kommen noch Variablen, die ausschließlich für die deskriptive Statistik verwendet werden.

Die grundlegenden Variablen dieser Arbeit und zugleich die abhängigen Variablen der Regressionen sind die Variablen zur Voll- oder Teilzeit (FTPT/FTPT_re) und die Variablen zur

35 OECD: <http://stats.oecd.org/>, ILOSTAT: <http://www.ilo.org/ilostat>. (abgerufen am 15.9. 2016)

Befristung (TEMP/TEMP_re). Diese Variablen werden für den Einsatz in der Regression auf 0/1 umkodiert.

Die Unterscheidung zwischen Voll- oder Teilzeit (FTPT) bezieht sich immer auf den Hauptberuf. Die Zuordnung erfolgt mittels spontaner Antwort bzw. spontaner Selbsteinordnung der interviewten Person (vgl. European Commission/EUROSTAT 1992: 35, 2001: 9, 2013: 44). Da es in den EU-Mitgliedsstaaten sehr unterschiedliche Auffassungen (und institutionelle Regelungen) von Voll- bzw. Teilzeitarbeit gibt, kann hier keine exakte Stundenanzahl als Trennlinie genannt werden. Ein Abgleich mit den Angaben zu der Anzahl an Arbeitsstunden pro Woche bringt allerdings zutage, dass EU-weit Teilzeitanstellungen meist nie mehr als 35 Stunden pro Woche umfassen. Vollzeitanstellungen starten bei mindestens 30 Stunden pro Woche. Als Definition wird in den *Explanatory Notes* von 2014 (vgl. European Commission/EUROSTAT 2013: 44) auch auf die Definition der *International Labour Conference* verwiesen. Demnach meint „der Ausdruck ‚Teilzeitarbeitnehmer‘ einen Arbeitnehmer, dessen Normalarbeitszeit geringer ist als diejenige vergleichbarer Vollzeitarbeitnehmer“ (International Labour Conference, 81st session, 1994³⁶).

Die Frage, ab wann ein Arbeitsverhältnis als temporär oder als unbefristet bezeichnet wird, (Variable TEMP) ist nicht einheitlich in den EU-Mitgliedsstaaten geregelt. In den meisten Fällen wird ein Arbeitsverhältnis als temporär bezeichnet, wenn sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer darüber im Klaren sind, dass die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch objektive Bedingungen geregelt ist. Dies kann ein bestimmtes (beiden Seiten bekanntes) Datum sein, die Erfüllung eines Arbeitsauftrages oder die Rückkehr einer Arbeitskraft, die temporär vertreten worden ist. Die Bedingungen hinsichtlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind meist im Arbeitsvertrag geregelt (vgl. European Commission 1992: 35, 2001: 9, 2013: 46). Zu der Kategorie der temporär Beschäftigten zählen auch Saisonarbeitskräfte, befristete Ausbildungsverträge, Probezeitverträge und Personen, die temporär über eine Zeitarbeitsagentur an Dritte vermittelt werden, um bestimmte Arbeitsaufträge zu erfüllen (außer es besteht eine unbefristete Anstellung bei der Zeitarbeitsagentur) (vgl. European Commission/EUROSTAT 2013:46).

3.2.1 Unabhängige Variablen der Individualmerkmale

Die Variable des Geschlechts (SEX) wird verwendet, um den Einfluss des Geschlechts auf die Eintrittswahrscheinlichkeit von Befristung oder Teilzeit zu berechnen. Gleichzeitig wird in

36 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c175_de.htm. (abgerufen am 15.9.2016).

der bivariaten Statistik gezeigt, wie unterschiedlich stark Befristung und Teilzeit je nach Geschlecht ausgeprägt sind. So kann gezeigt werden, ob in bestimmten Ländern oder in bestimmten Jahren die Gruppe der Frauen oder die Gruppe der Männer stärker in gewissen Arbeitsverhältnissen vertreten waren.

Die Variable Alter (AGE und AGE_re) wird für die Überprüfung des Alterseffektes in der logistischen Regression auf fünf Ausprägungen rekodiert. Hier kann überprüft werden, inwiefern beispielsweise jüngere Menschen dem Risiko ausgesetzt sind, befristet bzw. Teilzeit beschäftigt zu sein.

Die Bildungsvariable (HATLEV1D) wird für die bivariate Statistik und für die logistische Regression verwendet. Somit kann der Effekt der Bildung auf die Wahrscheinlichkeit von Befristung oder Teilzeit berechnet werden. In der deskriptiven Statistik kann geprüft werden, wie sich die Ausprägungen von Teilzeit und Befristung je nach Bildungsgrad verhalten. So kann beispielsweise untersucht werden, ob Geringqualifizierte eher in befristeten Arbeitsverhältnissen oder in Teilzeitanstellungen zu finden sind und ob es dabei länderspezifischen Unterschiede gibt. Die der Variable HATLEV1D zugrunde liegende Variable HATLEVEL basiert auf den ISCED97- bzw. ab 2014 auf den ISCED11-Kategorien. HATLEV1D hat basierend auf HATLEVEL drei Ausprägungen: niedriger Bildungsstand, mittlerer Bildungsstand und hoher Bildungsstand. Eine genaue Übersicht der jeweiligen ISCED-Entsprechungen findet sich im Anhang (Tabelle: HATLEVEL Codes).

Die Variable der Staatsbürgerschaft (NATIONAL und NATIONAL_re) wird auf vier Ausprägungen rekodiert. Die Anzahl der Ausprägungen war ab 2004 zu groß für eine vergleichende Analyse. In diesem Sinne werden alle Ausprägungen, die unter der Kategorie Drittstaaten subsumiert werden können, auch dementsprechend zusammengefasst, sodass es letztendlich noch vier Ausprägungen gibt. Zudem wird 1995 noch nicht unterschieden zwischen EU15 und dem restlichen Europa, d.h. hier fallen alle Staaten des restlichen Europa in die Kategorie Drittstaaten. Dies wird in der Analyse berücksichtigt.

Für die logistische Regression zur Teilzeit wird auch die Kinder-Variable (HHNB0014 und HHNB0014_re) berücksichtigt. Diese ist auf drei Ausprägungen rekodiert worden, da die Originalvariable nur die bloße Anzahl an Kindern (unter 15 Jahren) im Haushalt angibt. Insofern werden Haushalte, in denen mehr als ein Kind lebt in der Kategorie ‚2 Kinder und mehr‘ zusammengefasst. Die Variable HHNB0014 ist für 1995 nicht verfügbar und kann somit erst in der Regression für 2014 mitberücksichtigt werden.

3.2.2 Unabhängige Variablen der Strukturmerkmale

Eine wichtige Variable in den logistischen Regressionen ist die der Beschäftigung (1995: IS881D, 2014: ISCO1D). Bis 2010 bezieht sich die Beschäftigungsvariable auf die Klassifikationen von ISCO88, ab 2011 auf die Klassifikationen von ISCO-08³⁷. Es handelt sich hier aber um die gleichen Ausprägungen. Nachdem der Militärdienst als Beschäftigungsoption rausgerechnet wurde, verbleiben insgesamt zehn Ausprägungen.

Eine weitere Variable, dessen Effekt auf die Wahrscheinlichkeit von Teilzeit und Befristung mittels logistischer Regression überprüft wird, ist die Firmengröße (SIZEFIRM). Hier kann z.B. untersucht werden, ob es in größeren Unternehmen eher zu befristeten Arbeitsverhältnissen oder zu Teilzeit-Anstellungen kommt.

Eine weitere Variable, die einen Einfluss auf die Art des Beschäftigungsverhältnis haben könnte, ist der Urbanisierungsgrad des Wohnortes (DEGURBA). Hier wird unterschieden zwischen Personen, die in einem dicht besiedelten Gebiet wohnen, in einem dünn besiedelten Gebiet oder in einem Gebiet dazwischen.

3.2.3 Zusätzliche Variablen

In der Analyse der länderspezifischen Arbeitsmarktentwicklungen (Fokus: Teilzeit und Befristung) wird zudem auf die Gründe für eine Teilzeitbeschäftigung (FTPTREAS) oder für eine befristete Anstellung (TEMPREAS) eingegangen.

Die Variable STAPRO (beruflicher Status) wird dazu verwendet, die Subsets einzugrenzen, indem nur die erwerbstätigen Personen berücksichtigt werden. Folgend eine Übersicht aller verwendeten Variablen und ihrer Ausprägungen. Es werden nur die rekodierten Variablen (und nicht die Originalvariablen) aufgeführt, da diese letztendlich zur Analyse verwendet werden.

37 <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco08> (abgerufen am 16.9.2016)

Tabelle 8: Beschreibung der tatsächlich verwendeten Variablen

Variable	Ausprägungen
Vollzeit/ Teilzeit Unterscheidung FTP_T	Vollzeit Teilzeit
Dauerhaftigkeit des Jobs TEMP	unbefristet befristet
Alter AGE_re	15-24 Jahre 25-34 Jahre 35-44 Jahre 45-54 Jahre 55-64 Jahre
Geschlecht SEX	männlich weiblich
Bildung* HATLEV1D	niedrig mittel hoch
Kinder HHNB0014_re	keine Kinder 1 Kind 2 und mehr Kinder
Staatsbürgerschaft NATIONAL_re	StaatsbürgerInnen EU15/25/28 anderes Europa (erst ab 2004 eigene Kategorie) Drittstaaten
Beschäftigung** IS881D/ ISCO1D	Führungskräfte Akademische Berufe TechnikerInnen und gleichrangige Berufe Bürokräfte und verwandte Berufe Dienstleistungsberufe und VerkäuferInnen Fachkräfte für Land- und Forstwirtschaft und Fischerei Handwerks- und verwandte Berufe BedienerInnen von Anlagen und Maschinen und Montageberufe Hilfsarbeitskräfte
beruflicher Status STAPRO	(Solo-)Selbstständig Angestellt Haushalts-/Familienarbeit
Urbansierungsgrad des Wohnortes DEGURBA	dicht besiedeltes Gebiet Zwischenbereich dünn besiedeltes Gebiet
Firmengröße SIZEFIRM	1-10 Personen 11-19 Personen 20-49 Personen 50 Personen und mehr Ich weiß es nicht, aber weniger als 11 Personen Ich weiß es nicht, aber mehr als 10 Personen
Gründe für Befristung TEMPREAS	Vertrag bezieht sich auf Ausbildungszeitraum Person kann keinen unbefristeten Job finden Person möchte keinen unbefristeten Job Probezeit-Vertrag
Gründe für Teilzeit FTPTREAS	Person geht zur Schule/Training Krankheit oder Behinderung Betreuung von Kindern oder Erwachsenen (erst ab 2004 als eigene Kategorie) andere familiäre oder persönliche Gründe (erst ab 2014 als eigene Kategorie) Person kann keinen Vollzeitjob finden andere Gründe

Entsprechungen siehe eigene Infotabelle, **deutschsprachige Übersetzung der Ausprägungen laut Statistik Austria 2011

3.3 Beschreibung der Methodik

Die Fragestellungen dieser Arbeit werden hauptsächlich mithilfe von Kreuztabellen und von logistischen Regressionen untersucht. Folgend werden beide Methoden kurz vorgestellt.

Kreuztabellen stellen im Gegensatz zu univariaten Häufigkeitstabellen die Ausprägungen zweier Variablen tabellarisch da. Für jede Kombination wird die jeweilige Häufigkeit angegeben (vgl. Diaz-Bone 2006: 66ff). So wird versucht, Zusammenhänge zwischen zwei Variablen aufzudecken, z.B. zwischen dem Geschlecht und dem Einkommen (vgl. Backhaus et al. 2011: 304). Es wird darauf geschaut, ob ein Zusammenhang erkennbar ist und wenn ja, ob dieser signifikant ist. Außerdem kann eine Aussage darüber gemacht werden, ob es eine bestimmte Richtung des Zusammenhanges gibt und wie stark dieser ist. Des Weiteren kann die Untersuchung von Zusammenhängen zwischen zwei Variablen auch auf weitere wichtige Variablen aufmerksam machen. So kann z.B. bei dem Zusammenhang zwischen Geschlecht und Einkommen auch das Alter eine Rolle spielen. So können Untersuchungsergebnisse näher erläutert, bestätigt oder revidiert werden (vgl. Backhaus et al 2011: 304).

Die logistische Regression hingegen ist eine Auswertungsmethode in der multivariaten Statistik. Sie „gehört [...] [in die] Klasse der struktur-prüfenden Verfahren“ (Backhaus et al. 2011: 251). Das Ziel der logistischen Regression ist „*die Ableitung der Eintrittswahrscheinlichkeit* für das empirisch beobachtete Ereignis“ (Backhaus et al 2011, 251). Im Gegensatz zu der linearen Regression, bei der die abhängige Variable (das zu erklärende Merkmal) metrisch skaliert sein sollte (vgl. Manderscheid 2012: 172), muss dies bei Berechnungen mittels logistischer Regression nicht der Fall sein (vgl. Backhaus et al 2011: 250). Logistische Regressionen werden vor allem für kategoriale abhängige Variablen benutzt. Viele Phänomene und Sachverhalte in der sozialen Welt lassen sich nämlich nur kategorial bzw. dichotom messen, was dazu führt, dass die logistische Regression in der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse eine wichtige Rolle spielt (vgl. Manderscheid 2012: 172). Grundsätzlich steht bei der logistischen Regression – wie oben schon angedeutet – die Frage im Vordergrund, „mit welcher Wahrscheinlichkeit bestimmte Ergebnisse eintreten und welche Einflussgrößen diese Wahrscheinlichkeit bestimmen“ (Backhaus et al. 2011: 250).

Den Rechengvorgang einer logistischen Regression beschreibt folgende Formel:

$$\text{Formel 1} \\ \ln \left[\frac{p(y=1)}{1-p(y=1)} \right] = L = b_0 + b_1 \cdot x_1 + b_2 \cdot x_2 + \dots + b_n \cdot x_n$$

Das „L“ steht hierbei für ‚Logits‘ und zeigt die logarithmierten Odds (oft auch als ‚z‘ bezeichnet), welche für die jeweilige Einflussstärke stehen (vgl. Backhaus et al. 2011: 265). Mit diesen zuvor berechneten Logits (z) wird in der Folge mittels

Wahrscheinlichkeitsfunktion berechnet, mit welcher Wahrscheinlichkeit die abhängige Variable (in diesem Fall Vollzeit/ Teilzeit und Unbefristet/ Befristet)) den Wert 1 annimmt ($y=1$). Berechnet wird dies mit folgender Formel (vgl. Backhaus 2011: 255):

Formel 2

$$p(y=1) = \frac{1}{1+e^{-z}}$$

Bei der Untersuchung eines bestimmten abhängigen Merkmals mittels logistischer Regression können verschiedene Kennzahlen für die Einflussstärke der unabhängigen Variablen berechnet werden. Meist sind dies die sogenannten ‚odds-ratio‘, die auch als ‚Effekt-Koeffizienten‘ bezeichnet werden (vgl. Backhaus et al. 2011: 265). Wenn Effekt-Koeffizienten berechnet werden, müssen vorher Referenzkategorien in den Ausprägungen der unabhängigen Variablen gesetzt werden, um die Effekt-Koeffizienten auch richtig interpretieren zu können.

„Wichtig sind zunächst inhaltliche Überlegungen: Die Referenzkategorie sollte einen aus Sicht der jeweiligen Fragestellung ‚interessanten‘ Vergleich ermöglichen. Das bedeutet, dass die Referenzkategorie z.B. nicht die Kategorie ‚Sonstige‘ sein sollte, da diese heterogen ist und damit unklar bleibt, zu welchen Merkmalen überhaupt ein Vergleich hergestellt wird. Liegt den Merkmalsausprägungen eine zumindest versteckte Ordinalität zugrunde, wie z.B. bei Berufen, empfiehlt es sich die ‚niedrigste‘ oder ‚höchste‘ Ausprägung zu wählen und somit einen Extremgruppenvergleich anzustellen“ (Fromm 2005: 15).

In den Regressionsmodellen dieser Arbeit sind die jeweiligen Referenzkategorien im Modell – in einer Klammer stehend – ausgewiesen.

4 Empirische Ergebnisse

In der Folge werden nun die empirischen Ergebnisse entlang der Forschungsfragen dargestellt. Die Ergebnisse der vierten Forschungsfrage, die sich mit den Unterschieden und Gemeinsamkeiten der beiden Länder vor dem Hintergrund der jeweiligen Arbeitsbeziehungen beschäftigt, sind in Kapitel 5 zu finden. Alle anderen Forschungsfragen werden in diesem Kapitel beantwortet.

4.1 (Neo-)Korporatistischer sozialpartnerschaftlicher Typ: Österreich

4.1.1 1995-2014: Entwicklung des Arbeitsmarktes mit Fokus auf Teilzeit und Befristung

Dieses Kapitel bezieht sich auf die erste Forschungsfrage, die sich damit auseinandersetzt, wie sich der Arbeitsmarkt von Österreich in den letzten 19 Jahren entwickelt hat und welche Rolle Befristung und Teilzeit dabei spielen. Weiteres wird darauf geschaut, wer von Teilzeit und Befristung betroffen ist. Folgend eine Übersicht über die wichtigsten Entwicklungen.

Tabelle 9: Entwicklung der Erwerbsbeteiligung, Arbeitslosenquote, Voll- und Teilzeitarbeit, unbefristeten und befristeten Arbeitsverhältnisse in Prozent: Österreich

		Erwerbsbeteiligung/ Labour force participation rate*	Arbeitslosenquote/ Unemployment rate**	Vollzeit	Teilzeit***	Anteil unbefristeter Arbeitsverhältnisse	Anteil befristeter Arbeitsverhältnisse
Österreich	1995	71,4	4,3	89,4	10,6	94,0	6,0
	2004	71,5	5,8	84,1	15,9	91,1	8,9
	2014	75,5	5,6	79,6	20,4	90,9	9,1

Quelle: ILOSTAT Database (Labour force participation rate & Unemployment rate) and OECD (full time/part time & permanent/temporary employment) (data extracted on 18 Aug 2016), *aged 15-64; **aged 15+, ***defined as less than 30h/week

Hier ist zu sehen, dass die Erwerbsbeteiligung grundsätzlich gestiegen ist seit 1995; 2014 liegt sie bei 75% und ist somit seit 1995 um 4,1% gestiegen. Gleichzeitig ist aber auch die Arbeitslosenquote gestiegen, insbesondere von 1995 bis 2004, hier gab es einen Zuwachs um 1,5%. Große Veränderungen gibt es bei dem Verhältnis von Vollzeit und Teilzeit. Hier hat sich seit 1995 der Anteil der Teilzeitanstellungen nahezu verdoppelt, sodass die Teilzeitquote im Jahr 2014 bei 20,4% liegt. Vollzeitanstellungen sind aber nach wie vor die Hauptbeschäftigungsform. Ein so großer Anstieg ist bei den befristeten Arbeitsverhältnissen nicht zu beobachten, zwar wächst der Anteil der befristeten Arbeitsverhältnisse, jedoch nicht in dem Ausmaß wie die Teilzeitanstellungen. Der Anteil der befristeten Anstellungen liegt im Jahr 2014 bei 9,1%. Die unbefristeten Arbeitsverhältnisse nehmen im gleichen Maße ab.

Wenn man diese Zahlen nun genauer anschaut, fällt auf, dass in Österreich vor allem die Frauenerwerbsquote gestiegen ist, während die Erwerbsbeteiligung der Männer seit 1995 insgesamt ein wenig abgenommen hat. Hinsichtlich des Alters ist festzustellen, dass 2004 und 2014 die Erwerbsbeteiligung am höchsten im Alter von 40 bis 44 Jahren ist. Im Jahr 1995 war die höchste Erwerbsbeteiligung noch im Alter von 35 bis 39 Jahren zu verorten. Zudem ist auffällig, dass seit 1995 die Erwerbsbeteiligung im Alter zugenommen hat; so ist die Erwerbsbeteiligung der 55- bis 59-Jährigen seit 1995 um 21,3% gestiegen und liegt im Jahr 2014 bei 66,1%. Und auch bei den noch älteren Menschen (60 bis 64 Jahre) gab es einen Anstieg der Erwerbsbeteiligung.

Tabelle 10: Österreich – Entwicklung der Erwerbsbeteiligung nach Geschlecht in %

		Männer	Frauen
Österreich	1995	70,5	49,4
	2004	65,1	50,0
	2014	66,4	55,3

Quelle: ILOSTAT Database (data extracted on 8 Sep 2016)

Tabelle 11: Österreich – Entwicklung der Erwerbsbeteiligung nach Alter in %

		15-19 Jahre	20-24 Jahre	25-29 Jahre	30-34 Jahre	35-39 Jahre	40-44 Jahre	45-49 Jahre	50-54 Jahre	55-59 Jahre	60-64 Jahre
Österreich	1995	46,0	74,5	84,1	86,5	87,4	85,6	81,8	72,9	44,8	14,6
	2004	38,4	72,1	83,6	86,5	86,8	86,9	85,2	75,8	46,2	9,9
	2014	39,7	73,7	85,4	89,3	89,6	89,7	89,3	84,8	66,1	23,7

Quelle: ILOSTAT Database (data extracted on 8 Sep 2016)

Die genauere Betrachtung der Arbeitslosenquote in Österreich zeigt, dass vor allem die Jugendarbeitslosigkeit ein Thema in Österreich ist. So liegt die Arbeitslosenquote für die 15- bis 24-Jährigen 2014 bei 10,3% und ist damit die höchste aller Altersklassen. Interessanterweise gab es vor allem einen großen Anstieg von 1995 auf 2004, hier hat sich die Arbeitslosenquote fast verdoppelt. Die niedrigste Arbeitslosenquote ist 1995 bei den 35- bis 44-Jährigen zu finden, 2014 ist diese bei den 55- bis 64-Jährigen zu verorten. Hier könnte die wachsende Erwerbsbeteiligung der älteren Arbeitnehmer eine Rolle spielen sowie deren Verankerung in sichereren Arbeitsstrukturen, die sich mit den Jahren der Berufstätigkeit ergeben haben. Schaut man sich die Arbeitslosenquote nach Geschlecht an, so fällt auf, dass es 1995 noch einen größeren Unterschied zwischen den Geschlechtern gab; die ist seit 2004 kaum noch zu beobachten, das Verhältnis von Frauen und Männern in der Arbeitslosigkeit ist nahezu gleich.

Tabelle 12: Österreich – Entwicklung der Arbeitslosenquote nach Geschlecht in %

		Männer	Frauen
Österreich	1995	3,9	4,9
	2004	5,8	5,9
	2014	5,8	5,4

Quelle: ILOSTAT Database (data extracted on 8 Sep 2016)

Tabelle 13: Österreich – Entwicklung der Arbeitslosenquote nach Alter in %

		15-24 Jahre	25-34 Jahre	35-44 Jahre	45-54 Jahre	55-64 Jahre
Österreich	1995	5,9	4,3	3,7	4,3	3,9
	2004	12,1	5,6	4,7	4,2	5,1
	2014	10,3	6,8	4,8	4,2	3,8

Quelle: ILOSTAT Database (data extracted on 8 Sep 2016)

Folgend wird ein genauerer Blick auf Teilzeit und Befristung in Österreich geworfen. Es wird darauf geschaut, wer von diesen Arbeitsverhältnissen betroffen ist und welche Gründe jeweils für Befristung oder Teilzeit angegeben worden sind.

Hinsichtlich der Teilzeitbeschäftigung in Österreich, die inzwischen sehr stark am Arbeitsmarkt vertreten ist, lässt sich festhalten, dass vor allem Frauen von Teilzeit betroffen sind. Aber auch bei den Männern nehmen die Teilzeitbeschäftigungen zu, allerdings nicht in dem Ausmaß wie bei den Frauen. Hinsichtlich des Bildungsgrades ist festzustellen, dass der Anteil von hochqualifizierten Menschen in den Teilzeitanstellungen zunimmt, jedoch auch in den Vollzeitanstellungen, was möglicherweise mit einem grundsätzlich steigenden Bildungsniveau in der Gesellschaft erklärt werden kann. Der Anteil der niedrig qualifizierten Menschen nimmt in den Teilzeitanstellungen äquivalent ab, aber eben auch in den Vollzeitanstellungen. Bei der Betrachtung der Arbeitnehmer nach Staatsangehörigkeit fällt auf, dass vor allem die Arbeitnehmer aus den EU-Mitgliedsstaaten eine Rolle am Arbeitsmarkt spielen. In der Teilzeitbeschäftigung sind diese 2014 mit 8% vertreten, in Vollzeit mit 7% und sind somit neben der Gruppe der Staatsbürger die am stärksten vertretenden Gruppe am Arbeitsmarkt. Hier gibt es interessanterweise einen großen Anstieg von 2004 auf 2014, was unter anderem mit der EU-Osterweiterung und der Arbeitsmarkttöffnung für diese Länder erklärt werden kann. Arbeitnehmer aus Drittstaaten spielen kaum eine Rolle am Arbeitsmarkt. 1995 ist der Anteil dieser zwar höher, was aber damit begründet werden kann, dass damals die EU noch kleiner war (EU15) und auch alle anderen restlichen europäischen Staaten in die Kategorie Drittstaaten fielen.

Tabelle 14: Österreich – Die Entwicklung von Vollzeit/Teilzeit nach Geschlecht in %

		Vollzeit			davon			Teilzeit			davon		
					männlich						männlich		
					weiblich						weiblich		
Österreich	1995	87	63	37	13	14	86						
	2004	80	65	35	20	13	87						
	2014	73	65	35	27	19	81						

Quelle: EUROSTAT (LFS), Eigene Berechnung

Tabelle 15: Österreich – Vollzeit/Teilzeit und Bildung in %

		Vollzeit			davon			Teilzeit			davon		
					L						L		
					M						M		
					H						H		
Österreich	1995	87	25	66	9	13	33	59	8				
	2004	80	16	63	21	20	20	65	15				
	2014	73	13	54	33	27	16	54	30				

Quelle: EUROSTAT (LFS), Eigene Berechnung

Tabelle 16: Österreich – Vollzeit/Teilzeit und Staatsbürgerschaft in %

Vollzeit				davon			Teilzeit				davon		
				Staats- BürgerInnen	EU15/25/28	Restl. EUROPA + EFTA	Drittstaaten		Staats- BürgerInnen	EU15/25/28	Restl. Europa + EFTA	Drittstaaten	
Österreich	1995	87	90	1	..	8	13	92	2	..	7		
	2004	80	93	2	4	1	20	93	2	4	1		
	2014	73	88	7	4	2	27	86	8	4	2		

Tabelle 17: Österreich - Die Entwicklung unbefristeter/befristeter Arbeitsverhältnisse nach Geschlecht in %

		unbefristet	davon		befristet	davon	
			männlich	weiblich		männlich	weiblich
Österreich	1995	93	9	91	7	64	36
	2004	90	52	48	10	56	44
	2014	91	51	49	9	51	49

Quelle: EUROSTAT (LFS), Eigene Berechnung

Tabelle 18: Österreich – Unbefristeter/befristeter Arbeitsvertrag und Bildung in %

		Unbefristet	davon			befristet	davon		
			L	M	H		L	M	H
Österreich	1995	93	24	68	8	7	41	47	13
	2004	90	16	69	16	10	41	41	19
	2014	91	11	58	31	9	39	32	29

Quelle: EUROSTAT (LFS), Eigene Berechnung

Tabelle 19: Österreich – Unbefristetes/befristetes Arbeitsverhältnis und Staatsbürgerschaft in %

		Unbefristet	davon				befristet	davon			
			Staats- BürgerInnen	EU15/25/28	Restl. EUROPA + EFTA	Drittstaaten		Staats- BürgerInnen	EU15/25/28	Restl. EUROPA + EFTA	Drittstaaten
Österreich	1995	93	90	2	..	3	7	82	2	..	16
	2004	90	92	2	5	1	10	89	4	5	1
	2014	91	87	7	5	1	9	84	9	6	2

Quelle: EUROSTAT (LFS), Eigene Berechnung, Die Ausprägungen der Variable NATIONAL sind auf 4 Kategorien rekodiert, 1995 fallen auch die restlichen europ. Staaten und die EFTA-Staaten zur Kategorie Drittstaaten

Die Gründe für Befristung (Tabelle siehe Anhang) liegen bei Männern und Frauen vor allem darin, dass sich der Arbeitsvertrag auf einen Ausbildungszeitraum bezieht. 2014 ist aber auch erkennbar, dass ein größerer Teil von Männern und Frauen bewusst keinen unbefristeten Vertrag möchte.

Zusammenfassung und Kontext

Hinsichtlich der Ausgangsfrage, wie sich der Arbeitsmarkt in Österreich entwickelt hat und welche Rolle dabei Teilzeit und Befristung spielen, kann zusammenfassend festgehalten werden, dass in den letzten 19 Jahren in Österreich vor allem die Teilzeitbeschäftigung stark zugenommen hat. Des Weiteren ist auffällig, dass die Erwerbsquote gestiegen ist und dabei insbesondere die Frauenerwerbsquote und die Erwerbsquote der älteren Arbeitnehmer (ab 55 Jahren). Außerdem ist die Arbeitslosenquote bei den jüngeren Arbeitnehmern seit 1995 stark gestiegen.

Hinsichtlich der Teilzeitbeschäftigung fällt besonders auf, dass diese vor allem von Frauen ausgeübt wird, was auch der Hauptgrund für die gestiegenen Frauenerwerbstätigkeit ist (vgl.

Tálos 1999: 258). Die Segmentierung des Arbeitsmarktes entlang des Geschlechts wird somit durch die gestiegene Teilzeitquote verstärkt (vgl. Schmeißer et al. 2012: 93f/Atzmüller et al. 2012: 78). Bezüglich der befristeten Arbeitsverhältnisse fällt auf, dass diese nicht so stark (wie Teilzeit) ausgeprägt sind und auch dass sich das Verhältnis von Männern und Frauen bis 2014 nahezu angeglichen hat.

Die Tatsache, dass immer mehr hochqualifizierte Menschen in Teilzeit arbeiten oder befristet angestellt sind, könnte mit einer grundsätzlichen Bildungsexpansion erklärt werden, d.h. das Bildungsniveau steigt generell in Österreich, was dazu führt, dass eben auch vermehrt Hochqualifizierte in beiden Arbeitsverhältnissen zu finden sind.

Ähnlich ist es mit dem Anteil der migrantischen Arbeitskräfte in Teilzeit und befristeten Arbeitsverhältnissen. Grundsätzlich ist hier in beiden Formen ein Anstieg dieser Arbeitnehmer zu verzeichnen, insbesondere ab 2004. Dies kann unter anderem mit der EU-Osterweiterung und der damit verbundenen Arbeitnehmerfreizügigkeit erklärt werden, denn auf dem österreichischen Arbeitsmarkt spielen vor allem Migranten aus den anderen EU-Staaten bzw. den Staaten des restlichen Europas (und EFTA) eine Rolle. Dies belegen auch die Daten des AMS (2016), wonach die größte Gruppe an Arbeitnehmern mit ausländischer Staatsbürgerschaft aus Deutschland (14,8%) kommen, gefolgt von Arbeitnehmern aus Ungarn (11,5%) sowie etwas weiter hinten Arbeitnehmer aus Polen, Rumänien oder Bulgarien.

4.1.2 Logistische Regression: Das Risiko von Teilzeitbeschäftigung in Abhängigkeit von ausgewählten individuellen und strukturellen Merkmalen – Veränderungen zwischen 1995 und 2014

Wie aus dem vorherigen Kapitel ersichtlich, ist vor allem die Teilzeitarbeit am österreichischen Arbeitsmarkt sehr stark. Aufgrund dessen wird nun das Phänomen Teilzeit genauer untersucht. In Anlehnung an die zweiten Forschungsfrage geht es darum herauszufinden, welche Merkmale das Risiko einer Teilzeitbeschäftigung erhöhen. Die Ergebnisse werden entlang der einzelnen Merkmale vorgestellt. Die Regressionsmodelle sind am Ende des Kapitels zu finden.

Geschlecht: Das Geschlecht ist 1995 und 2014 die stärkste Einflussgröße bezüglich des Risikos für eine Teilzeitbeschäftigung. 1995 haben Frauen gegenüber Männern ein 9,5fach erhöhtes Risiko eine Teilzeitbeschäftigung auszuüben. Dieser Effekt ist noch stärker (11,3) ohne den Einbezug der Strukturmerkmale des Modells. Dies bedeutet, dass die berufliche Tätigkeit, die Firmengröße oder auch der Wohnort einen Teil des Effekts vermitteln.

Ähnlich ist dies im Jahr 2014; die Frauen haben gegenüber den Männern immer noch ein erhöhtes Risiko für Teilzeitbeschäftigung, allerdings ist dieses Risiko nicht mehr so stark wie im Jahr 1995.

Grundsätzlich hat sich aber die Hypothese, wonach Frauen ein größeres Risiko für Teilzeitbeschäftigung aufweisen, bestätigt.

Alter: Im Jahr 1995 zeigt sich, dass alle Altersgruppen ein geringeres Teilzeitrisko als die 55- bis 64-Jährigen aufweisen. Das Teilzeitrisko der 15- bis 24-Jährigen ist zwar geringer als das der 55- bis 64-Jährigen, aber nach Kontrolle der Strukturmerkmale immer noch höher als das Risiko der anderen Altersklassen. Interessanterweise ist das Risiko dieser Altersklasse ohne Kontrolle der Strukturmerkmale das niedrigste. Das heißt, dass in diesem Fall Faktoren wie der Wohnort, die Art der Beschäftigung oder die Firmengröße enorm dazu beitragen, dass sich das Teilzeitrisko erhöht.

Im Jahr 2014 ist ebenfalls die Gruppe der 55- bis 64-Jährigen diejenige mit dem größten Teilzeitrisko. Die Gruppe mit dem zweitgrößten Risiko ist nicht mehr die Gruppe der 15- bis 24-Jährigen, sondern die Gruppe der 35- bis 44-Jährigen.

Die Hypothese, wonach vor allem die Jüngeren vom Teilzeitrisko betroffen sind, hat sich also nicht bestätigt. Für beide Jahre sind es jeweils die 55- bis 64-Jährigen, die das größte Risiko aufweisen.

Bildung: Hier zeigt sich, dass im Jahr 1995 der Einfluss von Bildung auf das Risiko von Teilzeitbeschäftigung nicht sehr ausgeprägt ist und unter Kontrolle der Strukturmerkmale nicht mehr signifikant ist.

Ein ganz anderes Bild zeigt sich im Jahr 2014. Hier ist festzustellen, dass unter Berücksichtigung der Strukturmerkmale diejenigen Menschen mit einem hohen Bildungsniveau ein um 34% erhöhtes Teilzeitrisko gegenüber den Menschen mit niedrigem Bildungsniveau haben. Auch die Menschen mit einem mittleren Bildungsniveau haben ein um 17% erhöhtes Risiko für Teilzeit. Allerdings ist hier festzuhalten, dass sich die erhöhten Teilzeitriskiken dieser Gruppen nur nach Kontrolle der Strukturmerkmale ergeben. Ohne die Strukturmerkmale wäre das Teilzeitrisko geringer bzw. nicht signifikant gegenüber den Menschen mit niedrigem Bildungsniveau. Es kommt also bei dem Teilzeitrisko in Bezug auf den Bildungsstand darauf an, welchem Beruf man nachgeht, wo man wohnt oder wie groß die Firma ist, in der man arbeitet.

Während also im Jahr 1995 das Bildungsniveau noch nicht wichtig war für das Teilzeitrisko, so kann man im Jahr 2014 durchaus davon ausgehen. Insbesondere die Hochqualifizierten haben ein erhöhtes Risiko.

Auch hier hat sich die Hypothese wonach die niedrig qualifizierten Menschen eher ein Teilzeitrisko haben nicht bestätigt - eher im Gegenteil. Während im Jahr 1995 der Einfluss der Bildung nicht signifikant ist, zeigt sich im Jahr 2014, dass die Menschen mit niedrigem Bildungsniveau das geringste Risiko für Teilzeit aufweisen.

Nationalität: Im Jahr 1995 haben vor allem Mitglieder der EU15 ein wesentlich erhöhtes Risiko für Teilzeitbeschäftigung (gegenüber Staatsbürgern). Berücksichtigt man Faktoren wie den Wohnort, die Firmengröße oder den Beruf, so ist der Einfluss dieser Variable nicht mehr signifikant. Man kann also davon ausgehen, dass die Nationalität im Jahr 1995 noch keinen wesentlichen Einfluss auf das Teilzeitrisko hatte.

Anders ist dies im Jahr 2014. Ohne Kontrolle der Strukturmerkmale haben Arbeitnehmer aus den EU28-Mitgliedsstaaten ein um 15% erhöhtes Teilzeitrisko gegenüber Staatsbürgern. Bei Arbeitnehmern aus Drittstaaten liegt das Teilzeitrisko sogar bei 78% gegenüber Staatsbürgern. Nach Kontrolle der Strukturmerkmale sind aber beide Ausprägungen (EU28 und Drittstaaten) nicht mehr signifikant, d.h. sie üben kaum noch Einfluss auf das Teilzeitrisko aus.

Im Vergleich wird also deutlich, dass die Nationalität in Bezug auf das Teilzeitrisko im Jahr 1995 kaum eine Rolle spielt und auch im Jahr 2014 spielt die Staatsangehörigkeit nur ohne Kontrolle der Strukturmerkmale eine Rolle.

Die Hypothese, dass Staatsbürger das geringste Teilzeitrisko haben, kann in diesem Sinne nicht bestätigt, aber auch nicht abgelehnt werden, da nach Kontrolle der Strukturvariablen für beide Jahre keine signifikanten Effektkoeffizienten ausgegeben werden. Ohne Kontrolle der Strukturmerkmale gibt es eine Tendenz dahingehend, dass die Hypothese bestätigt werden könnte.

Kind im Haushalt: Diese Variable wird nur für 2014 untersucht, da es 1995 für Österreich noch keine Angaben über Kinder im Haushalt gab. Hier zeigt sich, wie zu erwarten, dass das Risiko einer Teilzeitbeschäftigung mit der Kinderanzahl steigt. Mit dem ersten Kind steigt das Risiko allein schon um 95%. Bei zwei Kindern ist das Risiko noch größer.

Die Hypothese, wonach Kinder das Teilzeitrisko erhöhen, hat sich also bestätigt.

Beschäftigung: Generell weisen im Jahr 1995 alle Berufsgruppen ein geringeres Teilzeitrisko gegenüber den Hilfsarbeitern auf. Das geringste Teilzeitrisko haben Führungskräfte. Ohne Kontrolle der Individualmerkmale ist dieses Risiko sogar noch geringer, d.h. Faktoren wie Alter, Geschlecht oder Bildung erhöhen das Teilzeitrisko dieser Gruppe. Eine starke Erhöhung des Teilzeitriskos nach Kontrolle der Individualmerkmale findet man zudem bei den Handwerksberufen und den Bedienern von Anlagen und Maschinen. Hier erhöht sich das Risiko um mehr als 20%. Das heißt, dass es bei einigen Berufssparten bezüglich des Teilzeitriskos stark auf die Individualmerkmale ankommt. Ein hohes Teilzeitrisko, aber dennoch nicht so hoch wie das der Hilfsarbeiter, ist auch bei den Technikern und gleichrangigen Berufen zu finden.

Im Jahr 2014 ist das Bild ähnlich, jedoch sind es jetzt die Dienstleistungsberufe, die nach den Hilfsarbeitskräften das höchste Teilzeitrisko haben. Unter Kontrolle der Strukturmerkmale verringert sich das Risiko zwar etwas, ist aber immer noch das höchste. Das geringste Teilzeitrisko ist wieder bei den Führungskräften zu finden.

Hier hat sich also die Hypothese bestätigt, wonach Hilfsarbeitskräfte das größte Teilzeitrisko haben.

Firmengröße: Das größte Teilzeitrisko haben kleine Firmen (1-10 Personen), danach sinkt das Teilzeitrisko mit der Größe der Firmen. Personen, die nicht genau wissen, wie viele Mitarbeiter ihre Firma hat, aber davon ausgehen, dass es weniger als 11 sind, haben ein erhöhtes Teilzeitrisko gegenüber Menschen, die genau wissen, dass sie in einer Firma mit bis zu 10 Mitarbeitern arbeiten. Dieses erhöhte Teilzeitrisko könnte aber durch andere Faktoren erklärt werden und bedeutet letztendlich auch, dass kleine Firmen ein erhöhtes Teilzeitrisko haben.

2014 zeigt sich genau das gleiche Bild.

Die Hypothese, wonach das Risiko für Teilzeitbeschäftigung mit steigender Mitarbeiteranzahl sinkt, kann also bestätigt werden

Grad der Verstädterung: 1995 zeigt sich, dass außerhalb des städtischen Bereichs das Risiko für eine Teilzeitbeschäftigung erhöht ist. 2014 ist dies nicht mehr so. Es zeigt sich, dass das Risiko einer Teilzeitbeschäftigung in den ländlichen Gebieten und in dem Zwischenbereich geringer als in der Stadt ist.

Hier kann die Hypothese, wonach das Teilzeitrisko in der Stadt geringer ist, für 1995 bestätigt werden; 2014 kann diese Hypothese nicht bestätigt werden.

Erklärte Varianz (Nagelkerke): In beiden Modellen ist die erklärte Varianz im akzeptablen Bereich (ab 0,2): im Modell von 2014 ist die erklärte Varianz mit ca. 35% jedoch höher, was durch die Berücksichtigung der Kindervariable erklärt werden kann. Es kann aber davon ausgegangen werden, dass noch erklärende Variablen im Modell fehlen, z.B. die Betreuung anderer (älterer) Familienmitglieder oder auch die Branche in der gearbeitet wird.

Zusammenfassung und Kontext

Hinsichtlich der Frage, welche Merkmale das Risiko einer Teilzeitbeschäftigung erhöhen fällt in Österreich vor allem das Geschlecht ins Auge. Das Geschlecht hat in den beiden Modellen den stärksten Einfluss auf das Teilzeitrisko; 2014 ist der Einfluss auf das Risiko geringer geworden. Dennoch sind Frauen weiterhin einem höheren Teilzeitrisko ausgesetzt als die Männer. So ist die Teilzeitbeschäftigung teilweise die einzige Möglichkeit „bezahlte und unbezahlte Arbeit unter einen Hut zu bekommen“ (GPA-djp 2013: 8), da Frauen in Österreich immer noch hauptsächlich für die Kinderbetreuung zuständig sind. Zwar gibt es in Österreich Anstrengungen hin zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die vermehrte Einbindung der Väter in die Kinderbetreuung (vgl. OECD 2012), dennoch sind es weiterhin hauptsächlich die Frauen, die sich mit der Kinderbetreuung beschäftigen. Dies erklärt wiederum die hohe Teilzeitquote der Frauen.

Weiteres wurde die Hypothese bestätigt, wonach vor allem die 55- bis 64-Jährigen von einem hohen Teilzeitrisko betroffen sind; das zweitstärkste Risiko lag 1995 bei den 15- bis 24-Jährigen, 2014 bei den 35- bis 44-Jährigen. Letzteres lässt sich damit erklären, dass die Geburt des ersten Kindes im Lebensverlauf immer weiter nach hinten wandert (vgl. Kaindl/Schipfer 2014: 7). Hinsichtlich des gestiegenen Teilzeitriskos für ältere Arbeitnehmer (55-64 Jahre) sei einerseits auf die generell erhöhte Erwerbsbeteiligung dieser Altersgruppe verwiesen – unter anderem wohl auch aufgrund der steigenden Lebenserwartung – und auf die Anreize des Staates zur Altersteilzeit³⁸. Diese soll den fließenden Übergang in die Pension erleichtern, kann aber gleichzeitig auch als Mittel zum Zweck gesehen werden, ältere Menschen langsam aus dem Arbeitsmarkt zu nehmen.

38 <https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/pension/altersteilzeit/Altersteilzeit.html>.(abgerufen am 14.10.2016)

Wenig überraschend erhöhen Kinder das Teilzeitrisko und sind neben dem Geschlecht der größte Einflussfaktor. Dies hängt unmittelbar zusammen, da aufgrund der Kinderbetreuung, die eben meist von Frauen übernommen wird, oftmals nur einer Teilzeitbeschäftigung nachgegangen werden kann.

Des Weiteren haben Hilfsarbeiter durch die Jahre hinweg das größte Risiko für Teilzeitanstellungen, Führungskräfte das geringste. 1995 liegt das zweitgrößte Risiko bei den Technikern und gleichrangigen Berufen, während 2014 das zweitgrößte Risiko bei den Dienstleistungsberufen und den Verkäufern liegt. Den Hilfsarbeitern wird gemeinhin in der Literatur bei dem sogenannten ‚skill-level‘ das niedrigste Qualifikationsniveau zugeschrieben (vgl. König 2016: 123). Dieses niedrige Qualifikationsniveau macht sie somit austauschbar bzw. ihre Arbeitskraft ist nicht notwendigerweise im Vollzeitumfang nötig. Führungskräfte hingegen sind laut den Ergebnissen dieser Arbeit eher vollzeitbeschäftigt, was damit erklärt werden kann, dass sie aufgrund ihrer Qualifikationen und Erfahrungen meist mehr Verantwortung haben und somit eine höhere Arbeitsstundenanzahl aufweisen, um dieser Verantwortung gerecht zu werden. Der Wandel hinsichtlich des Teilzeitriskos in den Dienstleistungsbereich, kann mit dem generellen Wachstum des Dienstleistungssektors (vgl. Krämer 2011: 270) erklärt werden.

„[...] konzentriert sich Teilzeitbeschäftigung im Dienstleistungsbereich – europaweit arbeiten 86 Prozent der weiblichen und 74 Prozent der männlichen Teilzeitbeschäftigten im Dienstleistungssektor - und dort wiederum primär in den distributiven und sozialen Dienstleistungen.“ (Bergmann et al. 2011: 106)

Außerdem wurde festgestellt, dass in den beiden Jahren kleinere Firmen (bis zu 10 Mitarbeiter) das größte Risiko für Teilzeitbeschäftigung darstellen. Sie sind von wirtschaftlichen Schwankungen oftmals viel stärker betroffen als große Unternehmen, das heißt, dass hier eine Arbeitszeitreduzierung im Angesichts einer drohenden Arbeitslosigkeit eher akzeptiert wird (vgl. Baranowska et al. 2010: 375).

Schlussendlich wurde in der vorliegenden Arbeit deutlich, dass 1995 in der Stadt das Teilzeitrisko am niedrigsten war, wohingegen dies im Jahr 2014 nicht mehr der Fall war; das höchste Teilzeitrisko ist nun in den urbanen Gebieten verortet, während das Risiko am Land geringer ist. Diese Entwicklung kann mit der wachsenden berufsbedingten Mobilität der Arbeitnehmer erklärt werden; die Beschäftigung muss nicht mehr zwangsläufig im Umfeld des Wohnortes stattfinden, sondern dort, wo der Bedarf an Arbeitskraft ist. Insofern kann das höhere Teilzeitrisko nun eher im urbanen Gebiet liegen, da hier inzwischen wesentlich mehr

Konkurrenz unter anderem durch die pendelnden Arbeitskräfte aus den ländlichen Gebieten vorzufinden ist. Verwiesen sei hier beispielsweise auf eine Studie von Titelbach und Pessl aus dem Jahr 2014, die das Erwerbspendeln in Tirol untersucht und dabei festgestellt haben, dass die berufsbedingte Pendlerquote von 30% im Jahr 1977 auf 60% im Jahr 2011 gestiegen ist.

Tabelle 20: Logistische Regression AT 95 – Berechnung der Wahrscheinlichkeiten für die Betroffenheit von Teilzeitbeschäftigung (Exp (B))

		M1 (Individuelle Merkmale)	M2 (Strukturelle Merkmale)	M3 (Gesamtmodell)
Geschlecht (Ref: Männer)	Frauen	11,336		9,403
Alter (Ref: 55-64 Jahre)	15-24 Jahre	0,191		0,794
	25-34 Jahre	0,436		0,465
	35-44 Jahre	0,546		0,586
	45-54 Jahre	0,48		0,532
Bildung (Ref: niedrig)	mittel	n.s.		n.s.
	hoch	0,728		n.s.
Nationalität (Ref: StaatsbürgerInnen)	EU15	1,717		1,563
	Drittstaaten	0,89		0,777
Beschäftigung (Ref: Hilfsarbeitskräfte)	Führungskräfte		0,163	0,239
	Akademische Berufe		0,375	0,41
	TechnikerInnen und gleichrangige Berufe		0,532	0,645
	Bürokräfte und verwandte Berufe		0,642	0,551
	Dienstleistungsberufe und VerkäuferInnen		0,606	0,569
	Fachkräfte für Land- und Forstwirtschaft und Fischerei		0,478	0,366
	Handwerks- und verwandte Berufe		0,173	0,415
	BedienerInnen von Anlagen und Maschinen und Montageberufe		0,215	0,401
Firmengröße (Ref: 1-10 Personen)	11-19 Personen		0,731	0,784
	20-49 Personen		0,527	0,595
	50 Personen und mehr		0,318	0,369
	Ich weiß es nicht, aber weniger als 11 Personen		1,768	1,533
	Ich weiß es nicht, aber mehr als 10 Personen		..	..
Urbanisierungsgrad des Wohnortes (Ref: dicht besiedeltes Gebiet)	Zwischenbereich		1,172	1,207
	Dünn besiedeltes Gebiet		n.s.	n.s.
Konstante		0,077	0,541	0,213
Pseudo-R² (Nagelkerke)		0,234	0,123	0,286

Quelle: EUROSTAT (LFS) für Österreich 1995, eigene Berechnung, abhängige Variable: Teilzeitbeschäftigung (FTPT), alle Werte signifikant bei mind. 0,05 – nicht signifikante Werte mit „n.s.“ gekennzeichnet, „..“ keine Werte für diese Ausprägungen vorhanden, n= 26629

Tabelle 21: Logistische Regression AT14 – Berechnung der Wahrscheinlichkeiten für die Betroffenheit von Teilzeitbeschäftigung (Exp (B))

		M1	M2	M3
		(Individuelle Merkmale)	(Strukturelle Merkmale)	(Gesamtmodell)
Geschlecht (Ref: Männer)	Frauen	8,783		6,743
Alter (Ref: 55-64 Jahre)	15-24 Jahre	0,552		0,545
	25-34 Jahre	0,548		0,6
	35-44 Jahre	0,652		0,728
	45-54 Jahre	0,656		0,226
Bildung (Ref: niedrig)	mittel	n.s.		1,173
	hoch	0,802		1,34
Nationalität (Ref: StaatsbürgerInnen)	EU28	1,156		n.s.
	anderes Europa	0,817		0,622
	Drittstaaten	1,738		n.s.
Kinder im Haushalt (Ref: keine Kinder)	1 Kind	1,81		1,95
	2 Kinder und mehr	2,674		2,962
Beschäftigung (Ref: Hilfsarbeitskräfte)	Führungskräfte		0,107	0,131
	Akademische Berufe		0,426	0,389
	TechnikerInnen und und gleichrangige Berufe		0,385	0,405
	Bürokräfte und verwandte Berufe		0,66	0,511
	Dienstleistungsberufe und VerkäuferInnen		0,786	0,683
	Fachkräfte für Land- und Forstwirtschaft und Fischerei		0,484	0,669
	Handwerks- und verwandte Berufe		0,062	0,146
	BedienerInnen von Anlagen und Maschinen und Montageberufe		0,125	0,245
Firmengröße (Ref: 1-10 Personen)	11-19 Personen		0,651	0,664
	20-49 Personen		0,529	0,538
	50 Personen und mehr		0,398	0,43
	Ich weiß es nicht, aber weniger als 11 Personen		2,008	3,58
	Ich weiß es nicht, aber mehr als 10 Personen		0,662	n.s.
Urbanisierungsgrad des Wohnortes (Ref: dicht besiedeltes Gebiet)	Zwischenbereich		0,927	0,785
	dünn besiedeltes Gebiet		0,906	0,761
Konstante		0,128	1,527	0,474
Pseudo-R² (Nagelkerke)		0,273	0,187	0,35

Quelle: EUROSTAT (LFS) für Österreich 2014, eigene Berechnung, abhängige Variable: Teilzeitbeschäftigung (FTPT), alle Werte signifikant bei mind. 0,05 – nicht signifikante Werte mit ‚n.s.‘ gekennzeichnet, n= 84738

4.1.3 Die empirischen Ergebnisse vor dem Hintergrund der Arbeitsbeziehungen

Folgend wird in Bezugnahme auf die dritte Forschungsfrage dargestellt, wie die empirischen Ergebnisse vor dem Hintergrund der Arbeitsbeziehungen bewertet werden können.

Die Arbeitsbeziehungen in Österreich zeichnen sich vor allem durch das System der Sozialpartnerschaft aus. Grundkonsens der Sozialpartnerschaft ist „alle sozioökonomischen Fragen zum Gegenstand von Verhandlungen zu machen und in deren Verlauf konsensuelle Lösungen zu finden“ (Gugler et al. 2001: 1). Verhandlungspartner sind hier Arbeitgeberverbände, Arbeitnehmerverbände und der Staat. Per Gesetz haben Vereinbarungen auf sektoraler Ebene Vorrang gegenüber Vereinbarungen auf betrieblicher Ebene. In Bezug auf die Aushandlung von Kollektivvereinbarungen weist das österreichische Arbeitsrecht die Kollektivvertragsfähigkeit fast ausschließlich unternehmensübergreifenden Verbänden von Arbeitnehmern und Arbeitgebern zu (vgl. Guger et al. 2001: 15). Somit werden in Österreich ein Großteil der Kollektivverhandlungen von der WKÖ und dem ÖGB ausgehandelt. Aufgrund der gesetzlich festgeschriebenen Pflichtmitgliedschaft der privatwirtschaftlichen Unternehmen in der WKÖ und der Tatsache, dass die Kollektivvereinbarungen für alle Mitglieder des unterzeichnende Arbeitgeberverbandes gelten, haben Kollektivverträge in Österreich einen sehr hohen Geltungsbereich (siehe Tabelle 22). Dies führt zu einer – im europäischen Vergleich – erhöhten Absicherung des Arbeitnehmer in Bezug auf Kündigungen, Lohnsatz und Arbeitsbedingungen. Außerdem führt die konsensuelle Grundhaltung der Sozialpartnerschaft zu einem relativ niedrigen Ausmaß an Streiks und Mobilisierung der Arbeitnehmer durch die Gewerkschaften (vgl. Mau/Verwiebe 2009: 82).

Ein wesentliches Merkmal des österreichischen Arbeitsmarktes ist die hohe Teilzeitquote. Diese ist vor allem mit der gestiegenen Erwerbsbeteiligung der Frauen zu erklären. Grundsätzlich wird auch davon gesprochen, dass der österreichische Arbeitsmarkt traditionell stark segmentiert ist, großteils entlang des Geschlechts und der Ethnizität (vgl. Atzmüller et al. 2012: 78).

„Auch in Österreich hat sich die traditionelle geschlechtsspezifische Arbeitsteilung des *male-bread-winner-model* durch steigende Frauenerwerbsbeteiligung gewandelt. Allerdings erfolgte die steigende Frauenbeschäftigung vor allem in Form von Teilzeitarbeit, was dazu geführt hat, dass die Frauenbeschäftigung umgerechnet in Vollzeitäquivalente seit Mitte der 90er Jahre sogar rückläufig ist.“ (Atzmüller et al. 2012: 78)

Das heißt, dass trotz einer absoluten Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit diese relativ gesehen so nicht vorhanden ist. Die Zunahme von Frauen in Teilzeitarbeit lässt sich unter anderem mit dem Wandel des traditionellen Familienbildes erklären; andererseits muss festgehalten werden, dass es immer noch die Frauen sind, die hauptsächlich die

Kinderbetreuung übernehmen und deswegen - wenn überhaupt - nur einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen können.

Hinsichtlich der arbeits- und sozialrechtlichen Aspekte sind Teilzeitbeschäftigte und Vollzeitbeschäftigte gleichgestellt, was bedeutet, dass Teilzeitarbeit in Österreich relativ gut abgesichert ist. Teilzeitarbeit wird zwar im flexiblen Arbeitsmarktsegment verortet (Hermann; Flecker 2009: 35), de facto ist dieses Arbeitsverhältnis aber hinsichtlich der arbeitsrechtlichen Absicherung und der institutionalisierten Einbettung in die Sozialversicherung eher den Normalarbeitsverhältnissen zuzuordnen. Vor allem im Gegensatz zu anderen flexiblen Arbeitsformen, wie Befristung oder Leiharbeit ist die Teilzeitarbeit durch ein höheres Maß an Sicherheit gekennzeichnet. Hier ist auch festzuhalten, dass die Anpassung des Arbeitsrechts an flexible Arbeitsmarktstrukturen in Österreich weniger das Ergebnis einer aktiven Deregulierungspolitik ist, sondern vielmehr „als passive Reaktion auf eine durch veränderte Beschäftigungspraktiken wie selbstständige und geringfügige Arbeitsverhältnisse betriebene Flucht von Unternehmen aus dem Arbeits- und Sozialversicherungsrecht“ (Atzmüller et al. 2012: 79) gewertet werden kann. Dies geht einher mit einer österreichspezifischen Veränderung der Regulierungsmechanismen (vgl. Hermann/Flecker 2009: 43).

„Gemeint ist damit eine Form des institutionellen Wandels, die nicht durch abrupte, radikale Veränderungen der Institutionen gekennzeichnet ist, sondern durch eine allmähliche Aushöhlung und Fragmentierung bestehender Regulierungsinstitutionen.“ (Atzmüller et al. 2012: 78)

Das bedeutet, dass im Gegensatz zu hastigen Reformschritten in Richtung einer neoliberaler Steuerung des Arbeitsmarktes – wie zum Beispiel teilweise in Spanien – die Anpassung der Regulierungsmechanismen für flexible Arbeitsverhältnisse in Österreich eher nachträglich stattfindet.

Dies lässt auf den ersten Blick eine hohe institutionelle Kontinuität erkennen, die jedoch hinsichtlich ihrer regulativen Wirkungsweise durch Aushöhlung und Fragmentierung gekennzeichnet ist (Atzmüller et al. 2012: 103). Ersichtlich ist diese Entwicklung vor allem anhand der Ausgliederung der staatlichen Arbeitsmarktverwaltung. Als Folge „dieser Ausgliederung wandelt sich die Arbeitsmarktpolitik von einer sozialen öffentlichen Dienstleistung zu einer marktorientierten, auf kurzfristige Arbeitsmarktintegration ausgerichtete Dienstleistung“ (Atzmüller et al. 2012: 103). In diesem Zusammenhang ist festzuhalten, dass gerade die Arbeitnehmer, die zwischen prekärer Beschäftigung und Arbeitslosigkeit pendeln, stark von einer repressiven Aktivierungspolitik betroffen sind (vgl.

Atzmüller et al. 2012: 103). Die Betroffenen werden meist durch Aktivierungsmaßnahmen nur kurzfristig in den Arbeitsmarkt reintegriert, sodass eine langfristige sozialintegrative Wirkung ausbleibt. Gerade das Ausmaß der Jugendarbeitslosigkeit ist in Österreich sehr hoch. Dies wird vor allem als (Aus-)Bildungsproblem gesehen³⁹. Jugendliche hätten zu wenig Basiswissen, was auf eine schlechte Schulbildung zurückzuführen sei. Darüber hinaus fehle es oft an praktischer Berufserfahrungen. Das heißt, hier spielen nicht nur kurzfristig gedachte Integrationsmaßnahmen eine Rolle, sondern auch Mängel in der Schul- und Berufsausbildung.

Abschließend ist festzuhalten, dass Österreich hinsichtlich der Arbeitsbeziehungen nach wie vor dem korporatistischen Grundtyp kontinentaleuropäischer Prägung (vgl. Ebbinghaus/Visser 1997: 338) zuzuordnen ist. Arbeitnehmer und Arbeitgeber haben in diesem Subtyp weitgehende Tarifautonomie, der Staat hat jedoch die Etablierung der Sozialpartnerschaft (bzw. Institutionalisierung dieser) auf der betrieblichen und sektoralen Ebene mitbeeinflusst. Dies trifft auf Österreich zu. Die Konsensorientierung der Sozialpartnerschaft führt zu einem niedrigen Ausmaß an Spannungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften.

Typisch für Österreich ist außerdem, dass die Kollektivverträge einen hohen Geltungsbereich haben, während der gewerkschaftliche Organisationsgrad eher gering und rückläufig ist (siehe Tabelle 22).

Hinsichtlich der grundsätzlichen Entwicklung des Arbeitsmarktes wird bei Atzmüller et al. festgestellt, „dass der Fall Österreich im Vergleich zu den Entwicklungen in anderen europäischen Ländern als Beispiel für einen ausgehöhlten Korporatismus steht, der [...] von einem schleichenden Übergang von einer statussichernden hin zu einer aktivierenden Arbeitsmarktpolitik gekennzeichnet ist“ (Atzmüller et al. 2012: 103f).

39 Siehe folgenden Artikel aus dem Jahre 2011: <http://derstandard.at/1310511130751/Jugendarbeitslosigkeit-Wer-da-nicht-aufgibt-ist-ein-zaeher-Knochen> (abgerufen am 18.10.2016).

Tabelle 22: Österreich - Employment protection and industrial relation

		temporary contracts	individual and collective dismissals- regular contracts	Trade Union density	CBC*
Austria	1995	1,31	2,75	..	..
	2000	1,31	2,75	37,4	98
	2004	1,31	2,37	34,9	98
	2009	1,31	2,37	29,4	98
	2013	1,31	2,37	27,9	98

Quelle: OECD (data extracted on 19 Jul 2016); ***CBC collective bargaining coverage rate, based on ILO/Visser (2016): ICTWSS Database (data extracted via ILO-Database on 19 Jul 2016)

4.2 Konfliktorientierter Typ: Spanien

4.2.1 1995-2014: Entwicklung des Arbeitsmarktes mit Fokus auf Teilzeit und Befristung

Dieses Kapitel widmet sich der ersten Forschungsfrage; geht also der Frage nach, wie sich der spanische Arbeitsmarkt in den letzten 19 Jahren entwickelt hat und welche Rolle hier Befristung und Teilzeit spielen. Außerdem wird untersucht, wer von Befristung und Teilzeit betroffen ist. Auch hier zu Anfang ein Überblick.

Tabelle 23: Entwicklung der Erwerbsbeteiligung, Arbeitslosenquote, Voll- und Teilzeitarbeit, unbefristeten und befristeten Arbeitsverhältnisse in %: Spanien

		Erwerbsbeteiligung/ Labour force participation rate*	Arbeitslosenquote/ Unemployment rate**	Vollzeit	Teilzeit***	Anteil unbefristeter Arbeitsverhältnisse	Anteil befristeter Arbeitsverhältnisse
Spanien	1995	61,6	22,0	93,2	6,8	65,0	35,0
	2004	69,0	11,1	91,3	8,7	67,5	32,5
	2014	74,4	24,4	84,3	15,7	76,0	24,0

Quelle: ILOSTAT Database (Labour force participation rate & Unemployment rate) and OECD (full time/part time & permanent/temporary employment) (data extracted on 18 Aug 2016), *aged 15-64; **aged 15+, ***defined as less than 30h/week

Hier ist festzuhalten, dass die Erwerbsbeteiligung in Spanien seit 1995 von 61,8% auf 74,4% im Jahr 2014 enorm gestiegen ist. Dass dies nicht einhergeht mit einer niedrigen Arbeitslosenquote, zeigt sich am spanischen Arbeitsmarkt sehr deutlich. So ist die Arbeitslosenquote im Jahr 2014 mit 24,4% auf dem höchsten Stand im Untersuchungszeitraum ab 1995. In Bezug auf das Verhältnis von Teilzeit und Vollzeit ist zu beobachten, dass Teilzeitanstellungen lange Zeit kaum Relevanz hatten. Erst im Jahr 2014 ist ein stärkerer Anstieg dieser Arbeitsverhältnisse zu sehen. Interessant in Spanien sind aber vor allem die befristeten Arbeitsverhältnisse. Der Anteil dieser liegt im Jahr 2014 bei 24%, während der Anteil in den Jahren davor sogar noch höher war.

Schaut man sich diese Zahlen nun genauer an, so ist festzustellen, dass vor allem die Frauenerwerbsbeteiligung stark zugenommen hat. Die der Männer hat auch leicht zugenommen, jedoch nicht in dem starken Ausmaß wie bei den Frauen. Unter Berücksichtigung des Alters in der Erwerbsbeteiligung fällt auf, dass der Höchststand der Erwerbsbeteiligung seit 1995 „immer älter wird“. Lag dieser Höchststand im Jahr 1995 noch bei den 25- bis 29-Jährigen, so ist dieser im Jahr 2014 bei den 30- bis 39-Jährigen.

Tabelle 24: Spanien – Entwicklung der Erwerbsbeteiligung nach Geschlecht in %

		Männer	Frauen
Spanien	1995	64,2	36,8
	2004	67,2	45,0
	2014	65,0	53,1

Quelle: ILOSTAT Database (data extracted on 8 Sep 2016)

Tabelle 25: Spanien – Entwicklung der Erwerbsbeteiligung nach Alter in %

		15-19 Jahre	20-24 Jahre	25-29 Jahre	30-34 Jahre	35-39 Jahre	40-44 Jahre	45-49 Jahre	50-54 Jahre	55-59 Jahre	60-64 Jahre
Spanien	1995	20,5	61,8	80,2	79,3	77,0	74,6	68,6	60,5	47,3	26,9
	2004	20,0	64,3	85,2	85,6	82,9	80,9	76,3	69,0	53,7	33,0
	2014	11,8	57,8	86,8	90,7	90,7	88,5	85,6	80,7	68,7	39,7

Quelle: ILOSTAT Database (data extracted on 8 Sep 2016)

Bei genauerer Betrachtung der Arbeitslosenquote fällt auf, dass die Jugendarbeitslosigkeit seit 1995 zwar sehr hoch ist, aber bis 2014 nochmals enorm angestiegen ist und bei über 50% liegt. Zudem ist auffällig, dass die Arbeitslosigkeit im Jahr 2004 in allen Altersgruppen stark zurückgegangen ist und im Jahr 2014 wieder sehr stark zugenommen hat und so über dem Niveau von 1995 liegt. Hinsichtlich der Arbeitslosenquote und dem Geschlecht fällt auf, dass sich die Geschlechter seit 1995 angenähert haben; die Anzahl der arbeitslosen Männer hat insgesamt zugenommen, während die Anzahl der arbeitslosen Frauen insgesamt abgenommen hat. 2014 ist das Verhältnis fast gleich, es sind etwas mehr Frauen arbeitslos als Männer.

Tabelle 26: Spanien – Entwicklung der Arbeitslosenquote nach Geschlecht in %

		Männer	Frauen
Spanien	1995	17,9	30,5
	2004	8,3	15,0
	2014	23,6	25,4

Quelle: ILOSTAT Database (data extracted on 8 Sep 2016)

Tabelle 27: Spanien – Entwicklung der Arbeitslosenquote nach Alter in %

		15-24 Jahre	25-34 Jahre	35-44 Jahre	45-54 Jahre	55-64 Jahre
Spanien	1995	41,8	26	16,8	13,8	12,3
	2004	22,5	11,7	9,5	7,7	7,5
	2014	53,2	256,8	21,1	21,2	20

Quelle: ILOSTAT Database (data extracted on 8 Sep 2016)

In der Folge wird nun ein genauerer Blick auf Teilzeit, aber vor allem auch auf die befristeten Arbeitsverhältnisse geworfen.

Teilzeitanstellungen sind grundsätzlich nicht sehr stark am spanischen Arbeitsmarkt. Erst in den letzten Jahren hat der Anteil hier zugenommen. Betroffen von Teilzeitanstellungen sind durch die Jahre hindurch vor allem Frauen, während Männer vor allem in Vollzeit arbeiten. Wenn man sich das Bildungsniveau derjenigen in Teilzeitanstellung anschaut, dann ist festzustellen, dass der Anteil der niedrig qualifizierten Personen 1995 noch sehr hoch war, aber langsam sinkt, während der Anteil der hoch qualifizierten Personen in Teilzeitanstellungen zunimmt. Das bedeutet jedoch nicht, dass in Vollzeit dementsprechend der Anteil der hochqualifizierten Personen höher ist. Auch hier ist der Anteil der niedrig qualifizierten Personen noch recht hoch und wird erst im Jahr 2014 von den höher qualifizierten Personen „überholt“. Dies kann mit der grundlegenden Bildungsstruktur in Spanien zusammenhängen. Hinsichtlich der Staatsbürgerschaft von den Arbeitnehmern in Teilzeit lässt sich sagen, dass der Großteil spanische Staatsbürger sind. Interessanterweise ist jedoch die nächstgrößere Gruppe in den Teilzeitanstellungen die Arbeitnehmer aus den Drittstaaten, erst danach kommen Arbeitnehmer aus den EU-Mitgliedsstaaten. Dies könnte daran liegen, dass es hier möglicherweise um unterschiedliche Arbeitsmärkte bzw. Arten von Beschäftigung geht.

Tabelle 28: Spanien – Die Entwicklung von Vollzeit/Teilzeit nach Geschlecht in %

		Vollzeit	davon		Teilzeit	davon	
			männlich	weiblich		männlich	weiblich
Spanien	1995	93	69	31	7	23	77
	2004	91	65	35	9	19	81
	2014	84	60	40	16	27	73

Quelle: EUROSTAT (LFS), Eigene Berechnung

Tabelle 29: Spanien – Vollzeit/Teilzeit und Bildung in %

		Vollzeit	davon			Teilzeit	davon		
			L	M	H		L	M	H
Spanien	1995	93	61	17	22	7	64	18	19
	2004	91	48	21	31	9	49	23	28
	2014	84	33	23	44	16	38	26	36

Quelle: EUROSTAT (LFS), Eigene Berechnung

Tabelle 30: Spanien – Vollzeit/Teilzeit und Staatsbürgerschaft in %

	Vollzeit		davon			Teilzeit		davon		
		Staats-BürgerInnen	EU15/25/28	Restl. EUROPA + EFTA	Drittstaaten		Staats-BürgerInnen	EU15/25/28	Restl. Europa + EFTA	Drittstaaten
Spanien	1995	93	99	0	..	0	7	98	1	..
	2004	91	91	1	1	1	9	86	2	2
	2014	84	91	4	0	5	16	83	7	1

Quelle: EUROSTAT (LFS), Eigene Berechnung. Die Ausprägungen der Variable NATIONAL sind auf 4 Kategorien rekodiert, 1995 fallen auch die restlichen europ. Staaten und die EFTA-Staaten zur Kategorie Drittstaaten

Betrachtet man die Gründe für eine Teilzeitanstellungen (Tabelle s. Anhang) so fällt auf, dass in Spanien, die meisten Menschen – egal ob Männer oder Frauen – eine Teilzeitanstellung ausüben, weil sie keinen Vollzeitjob finden können. Dies gilt insbesondere für das Jahr 2014, davor hat der Großteil der Teilzeitbeschäftigten keine genauen Gründe angegeben.

Nun zu dem spannenderen Fall, nämlich der Befristung. Diese Arbeitsverhältnisse sind sehr stark in Spanien und trotz dem geringer werdenden Anteil immer noch auf hohem Niveau. Während in den Jahre 1995 und 2014 noch deutlich mehr Männer in den befristeten Arbeitsstellen zu finden waren, so hat sich das Verhältnis im Jahr 2014 fast angeglichen, es sind also fast genauso viele Männer wie Frauen befristet angestellt. Aber auch in den unbefristeten Stellen nimmt der Anteil der Frauen zu, was mit der wachsenden Frauenerwerbsbeteiligung erklärt werden kann. Hinsichtlich den Bildungsniveaus der befristet Angestellten ist zu beobachten, das einst der Anteil der höher qualifizierten sehr gering war, aber stetig steigt und im Jahr 2014 den größten Anteil der befristet Angestellten ausmacht. Dicht gefolgt allerdings von den niedrig qualifizierten. Unter Betrachtung der Staatsbürgerschaft der befristet Beschäftigten fällt auf, dass hier der Anteil der Arbeitnehmer aus Drittstaaten sehr hoch ist, insbesondere ab 2004. Wie auch schon in der Teilzeit gibt es zwar auch Arbeitnehmer aus den EU-Mitgliedsstaaten, diese sind aber weit weniger stark vertreten als diejenigen aus den Drittstaaten. Dennoch gab es auch hier einen starken Anstieg von 2004 auf 2014.

Tabelle 31: Spanien – Die Entwicklung unbefristeter/befristeter Arbeitsverhältnisse nach Geschlecht in %

		unbefristet	davon		befristet	davon	
			männlich	weiblich		männlich	weiblich
Spanien	1995	65	67	33	35	62	38
	2004	68	60	40	32	55	45
	2014	76	52	48	24	51	49

Quelle: EUROSTAT (LFS), Eigene Berechnung

Tabelle 32: Spanien – Unbefristeter/befristeter Arbeitsvertrag und Bildung in %

		Unbefristet	davon			befristet	davon		
			L	M	H		L	M	H
Spanien	1995	65	53	19	29	35	17	65	18
	2004	68	22	42	36	32	52	22	26
	2014	76	30	23	47	24	37	25	38

Quelle: EUROSTAT (LFS), Eigene Berechnung

Tabelle 33: Spanien – Unbefristetes/befristetes Arbeitsverhältnis und Staatsbürgerschaft in %

			Unbefristet	davon			befristet	davon		
				Staats- BürgerInnen	Restl. EUROPA EU15/25/28 + EFTA	Drittstaaten		Staats- BürgerInnen	restliches Europa EU15/25/28 + EFTA	Drittstaaten
Spanien	1995	65	99	0	..	0	35	99	0	..
	2004	68	94	1	1	4	32	82	2	4
	2014	76	91	4	0	5	24	83	7	1

Quelle: EUROSTAT (LFS), Eigene Berechnung. Die Ausprägungen der Variable NATIONAL sind auf 4 Kategorien rekodiert, 1995 fallen auch die restlichen europ. Staaten und die EFTA-Staaten zur Kategorie Drittstaaten

Hinsichtlich der Gründe für eine befristete Anstellung (Tabelle s. Anhang) ist durch die Jahre hinweg mit über 90% angegeben worden, dass ein befristeter Job nur deswegen ausgeübt wird, weil kein unbefristeter Job gefunden wurde.

Zusammenfassung und Kontext

Hinsichtlich der Ausgangsfrage, wie sich der spanische Arbeitsmarkt in den letzten 19 Jahren entwickelt hat und welche Rolle dabei Befristung und Teilzeit spielen, bleibt zusammenfassend festzuhalten, dass vor allem die stark angestiegene Erwerbsquote sowie die hohe Arbeitslosenquote und der hohe Anteil von befristeten Arbeitsverhältnissen ins Auge sticht. Gerade letztere sind zwar seit 1995 rückläufig, aber nach wie vor auf einem sehr hohen Niveau, sodass auch davon gesprochen wird, dass der spanische Arbeitsmarkt entlang des Verhältnisses von befristeten und unbefristeten Verträgen segmentiert ist (vgl. Amuedo-Dorantes; Serrano-Padial 2005/Eichhorst 2014: 5). Insbesondere die Frauenerwerbsbeteiligung hat in Spanien stark zugenommen. Das Verhältnis von Männern und Frauen hat sich bis zum Jahr 2014 nahezu angeglichen. Zu diesem Schluss kommen auch Schmeißer et al. (2012: 143), die weiteres auch festgestellt haben, dass Männer zwar häufiger in Normalarbeitsverhältnissen arbeiten als Frauen, aber auch öfter in befristeten Beschäftigungsverhältnissen zu finden sind. Dies deckt sich mit den Ergebnissen dieser Arbeit. Zusätzlich ist festzuhalten, dass insbesondere junge Arbeitnehmer von Befristung betroffen sind (vgl. Eichhorst 2014: 5, Amuedo-Dorantes, Serrano-Padial 2005: 43f, Schmeißer et al. 2012: 145). Dieser Zusammenhang wurde zwar in der Arbeit nur in Form der Regression (im folgenden Kapitel) nachgewiesen, er ist jedoch aufgrund seines starken

Ausmaßes sehr wichtig in der Arbeitsmarktbeschreibung. Bezüglich des Bildungsgrades ist zu beobachten, dass insbesondere der Anteil der hochqualifizierten Arbeitskräfte in befristeten Beschäftigungsverhältnissen steigt. Auch der Anteil der migrantischen Arbeitskräfte aus Drittstaaten in befristeten Arbeitsverhältnissen ist seit 1995 stark gestiegen; dies kann mit dem Zuwachs von befristeten Verträgen im saisonalen Bereich (vgl. Amuedo-Dorantes; Serrano-Padial 2005: 44) erklärt werden und mit der Tatsache, dass Spanien einen der höchsten Prozentsätze an Ausländern innerhalb der EU hat, wobei hier der Anteil an Nicht-EU-Bürgern sehr groß ist (vgl. Meier 2012: 114). Hinsichtlich der Arbeitslosenquote ist festzuhalten, dass in Spanien vor allem die jüngeren Arbeitnehmer von großer Arbeitslosigkeit (über 50%) betroffen sind. Diese Zahlen sind aber mit Vorsicht zu genießen, denn ein Großteil dieser Jugendlichen und jungen Erwachsenen ist in diesem Alter noch in Ausbildung.

„Wenn man aber alle Personen in dieser Altersgruppe in den Blick nimmt und dabei berücksichtigt, dass die meisten von ihnen immer noch in der Ausbildung sind, reduziert sich die Arbeitslosenquote auf 22,7 Prozent (im Jahr 2012).“ (Salzar; Garrido Medina 2013)

Zu dem Schluss, dass die Ausbildung eine große Rolle spielt kommen auch Schmeißer et al.; sie halten fest, dass sich „ein Großteil der unter 30-Jährigen in Aus- und Weiterbildung befindet“ (Schmeißer et al. 2012: 145). Das heißt, dass auch die hohe Arbeitslosenquote in der Altersgruppe 25-35 Jahre mit diesem Hintergrundwissen zu beurteilen ist. Dennoch ist die Quote unter Berücksichtigung dieser Tatsache immer noch sehr hoch.

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigung war lange Zeit sehr gering und nicht der Rede wert; erst im Jahr 2014 ist eine Steigerung dieser Arbeitsverhältnisse zu erkennen (vgl. Schmeißer et al 2012: 142). Somit gewann die Teilzeit an Bedeutung, ist aber längst nicht auf dem hohen Niveau der befristeten Arbeitsverträge.

4.2.2 Logistische Regression: Das Risiko von Befristung in Abhängigkeit von ausgewählten individuellen und strukturellen Merkmalen – Veränderungen zwischen 1995 und 2014

Wie also aus dem vorherigen Kapitel ersichtlich wird, sind in Spanien vor allem die befristeten Arbeitsverhältnisse sehr stark vertreten. Aufgrund dessen und in Anlehnung an die zweite Forschungsfrage werden im Folgenden diese Arbeitsverhältnisse genauer untersucht und mittels logistischer Regression geschaut, welche Merkmale das Risiko für eine befristete Beschäftigung erhöhen. Die dazugehörigen Modelle finden sich am Ende des Kapitels.

Geschlecht: Im Jahr 1995 zeigt sich, dass Frauen gegenüber Männern ein erhöhtes Risiko für befristete Arbeitsverhältnisse haben. Unter Kontrolle der Strukturmerkmale erhöht sich das Risiko um 11%. Somit haben Frauen insgesamt ein um 28% erhöhtes Risiko für Befristung im Vergleich zu den Männern.

2014 sind Frauen immer noch einem erhöhten Risiko für Befristung ausgesetzt, jedoch nur nach Kontrolle der Strukturmerkmale und nur noch um 3% erhöht im Vergleich zu Männern.

Die Hypothese, dass Frauen ein größeres Risiko für befristete Arbeitsstellen haben, kann also bestätigt werden

Alter: Das Alter ist die Variable mit dem stärksten Einfluss auf das Risiko für Befristung. Nach der Kontrolle der Strukturmerkmale wird der Einfluss zwar etwas schwächer, liegt aber immer noch auf hohem Niveau. So haben die 15- bis 24-Jährigen ein 22,7fach erhöhtes Risiko gegenüber den 55- bis 64-Jährigen. Generell haben alle Altersklassen ein erhöhtes Risiko gegenüber den 55- bis 64-Jährigen, die jüngste Altersklasse ist jedoch einem bedeutend höheren Risiko ausgesetzt als die anderen Altersklassen. So ist das Risiko für die 25- bis 34-Jährigen nur noch um 6,4fach höher als das der 55- bis 64-Jährigen. Mit dem Alter sinkt auch das Risiko für befristete Anstellungen.

Im Jahr 2014 zeigt sich genau das gleiche Bild, nur dass sich das Risiko der jüngsten Altersklasse (15-14 Jahre) noch weiter erhöht hat. Nach Kontrolle der Strukturmerkmale ist das Risiko für Befristung um einen Faktor von 27,4 erhöht gegenüber der ältesten Altersklasse. Dies geht einher mit der hohen Jugendarbeitslosigkeit in Spanien, die im Jahr 2014 weit über dem Niveau von 1995 liegt.

Hier kann die Hypothese, wonach die jüngste Altersklasse das größte Risiko für befristete Arbeitsverträge hat, bestätigt werden.

Bildung: 1995 zeigt sich, dass die niedrig qualifizierten Personen das höchste Risiko für befristete Arbeitsstellen haben. Während die Menschen mit hohem Bildungsniveau ohne Kontrolle der Strukturmerkmale noch das geringste Risiko haben, so ändert sich dies, sobald die Strukturmerkmale kontrolliert werden. Denn unter Berücksichtigung von Beruf, Wohnort oder Firmengröße sind es auf einmal die Menschen mit mittlerem Bildungsniveau, die das geringste Risiko für befristete Anstellungen haben.

2014 ist dies nicht mehr so; zwar sind es immer noch die niedrig qualifizierten Personen, die das größte Risiko für Befristung haben, aber mit und ohne Kontrolle der Strukturmerkmale sind es die Hochqualifizierten, die das geringste Risiko für eine befristete Anstellung haben.

Auch hier kann die Hypothese, welche besagt, dass niedrig qualifizierte Menschen das größte Risiko für Befristung haben, bestätigt werden.

Nationalität: 1995 zeigt sich, dass Staatsbürgerinnen das geringste Risiko für Befristung gegenüber Arbeitnehmern aus anderen Staaten haben. Interessanterweise haben nach Kontrolle der Strukturmerkmale die Arbeitnehmer aus den EU15-Ländern das höhere Risiko als diejenigen aus den Drittstaaten.

2014 ist dies genauso; Arbeitnehmer aus den EU28-Mitgliedsstaaten sind einem höheren Risiko für Befristung ausgesetzt als Arbeitnehmer aus dem restlichen Europa oder Drittstaaten. Diese Verteilung des Risikos zeigt sich in beiden Jahren vor allem nach Kontrolle der Strukturmerkmale.

Die Hypothese, dass Staatsangehörige das niedrigste Risiko für befristete Arbeitsstellen haben, kann also bestätigt werden.

Kinder im Haushalt: im Jahr 2014 (diese Variable wird nur in diesem Jahr geprüft) zeigt sich, dass Kinder im Haushalt das Risiko für eine Befristung verringern; mit wachsender Kinderanzahl sinkt interessanterweise das Risiko für befristete Arbeitsstellen.

Die Hypothese, welche besagt, dass mit steigender Kinderanzahl das Risiko für eine befristete Arbeitsstelle wächst kann also nicht bestätigt werden.

Beschäftigung: Alle Beschäftigungsarten haben 1995 ein geringeres Risiko für Befristung als die Hilfsarbeitskräfte. Das geringste Risiko haben Führungskräfte, das zweithöchste Risiko für Befristung liegt bei den Fachkräften für Land- und Forstwirtschaft und Fischerei.

Die Situation im Jahr 2014 ist ähnlich; auch hier sind die Hilfsarbeiter dem größten Risiko ‚ausgeliefert‘, während Führungskräfte das geringste Risiko haben. Interessant ist jedoch, dass sich das Risiko der Befristung für akademische Berufe seit 1995 enorm erhöht hat; es ist zwar nicht das höchste, aber ist im oberen Bereich angesiedelt (hohe Arbeitslosigkeit auch unter Akademikern).

Hier kann die Hypothese, dass Hilfsarbeiter dem größten Risiko für Befristung ausgesetzt sind, bestätigt werden.

Firmengröße: Es zeigt sich, dass im Jahr 1995 das Risiko für befristete Anstellungen mit der Größe des Unternehmens sinkt. Personen, die nicht genau wissen, wie groß ihr Unternehmen ist (z.B. ‚Ich weiß es nicht, aber weniger als 11 Personen‘) sind zwar einem erhöhten Risiko ausgesetzt, was aber auch für ein generelles Risiko der sehr kleinen Unternehmen spricht.

2014 ist dies genauso.

Die Hypothese, dass das Risiko für befristete Arbeitsstellen mit steigender Mitarbeiteranzahl sinkt, kann also bestätigt werden.

Urbanisierung de Wohnortes: Im Jahr 1995 ist festzustellen, dass das Risiko für Befristung in der Stadt am geringsten ist. Je dünner besiedelt der Wohnort ist, desto größer ist auch das Risiko für eine befristete Arbeitsstelle.

2014 ist dies genauso, nur dass das Risiko im ländlichen Bereich noch verstärkt ist, während es im Zwischenbereich etwas geringer geworden ist.

Auch hier kann die Hypothese, wonach in der Stadt das Risiko für eine befristete Anstellung am geringsten ist, bestätigt werden.

Erklärte Varianz: Im ersten Modell liegt die erklärte Varianz bei 0,23, also gerade so im akzeptablen Bereich, was darauf hindeutet, dass es noch weitere Merkmale gibt, die das Risiko für Befristung beeinflussen. Dieser Hinweis auf fehlende erklärende Variablen zeigt sich noch verstärkt im Vergleich mit dem Modell von 2014. Hier liegt die erklärte Varianz nur noch im Bereich von 0,18, was bedeutet, dass das Modell nicht genügend Erklärungskraft hat. Insbesondere nach der großen Wirtschaftskrise scheinen die unabhängigen Variablen im Modell nicht auszureichen, um das Phänomen Befristung zu erklären.

Zusammenfassung und Kontext

Hinsichtlich der Ausgangsfrage, welche Merkmale das Risiko einen befristeten Vertrag zu bekommen erhöhen, fällt vor allem der große Einfluss der Altersvariable auf. Insbesondere die sehr jungen Menschen haben ein enorm hohes Risiko, welches sich von 1995 auf 2014 noch verstärkt hat. Dies geht einher mit der Tatsache, dass vor allem junge Menschen von befristeten Verträgen betroffen sind; „around 90% of all entries into employment start as fixed-term contracts“ (Eichhorst 2014: 5). So gibt es in Spanien viele befristete Vertragsformen, die gerade für junge Leute gedacht sind, wie etwa der ‚Ausbildungs- und Lernvertrag (Contrato para la formación y el aprendizaje)‘ oder der ‚Vertrag zur

Berufserfahrung (Contrato en prácticas)‘. Diese Verträge hatten den Hintergedanken, junge Menschen in den Arbeitsmarkt zu integrieren; dies hat in der Realität jedoch nicht funktioniert.

„Fixed term contracts are more a trap than a bridge, because the fixed-term employed are either stuck in fixed term employment or, more frequently, become either unemployed or self-employed rather than employed on a permanent basis.“ (Eichhorst 2014: 5)

Die unbefristeten Verträge haben in Spanien einen relativ strikten Kündigungsschutz, während die befristeten Verträge weitgehend liberalisiert sind bzw. per se ein Ablaufdatum haben. Insofern waren „Jugendliche mit Zeitverträgen [...] für viele Unternehmen ein Puffer beim rezessionsbedingten Arbeitsplatzabbau“ (Berlingieri et al. 2014: 6). Außerdem spielt die Ausbildung der Jugendlichen eine große Rolle; es gibt viele Schulabbrecher und viele Universitätsabsolventen, die aber keine praktischen Berufserfahrungen haben (vgl. Berlingieri et al. 2014A: 70). Dies führt zu einem erhöhten Risiko für befristete Arbeitsverträge. Inzwischen gibt es Versuche mehr duale Ausbildungssysteme zu etablieren, wie beispielsweise den schon genannten ‚Vertrag zur Berufserfahrung (Contrato en prácticas)‘ - es wird sich zeigen, ob dies funktioniert. Hier ist allerdings anzumerken, dass es sich auch um einen befristeten Vertrag handelt. Nicht zuletzt ist die Bevölkerung in Spanien relativ jung (vgl. Godenau et al. 2012: 81), was zu mehr Konkurrenz der jüngeren (meist gut ausgebildeten) Arbeitskräfte am Arbeitsmarkt führt.

Weiteres wurde deutlich, dass Frauen gegenüber Männern ein erhöhtes Risiko haben, in befristeten Arbeitsverhältnissen zu arbeiten; allerdings hat sich dieses Risiko im Zeitverlauf nahezu angeglichen. Im Jahr 2014 ist das Risiko für Befristung nur noch um 3% höher als das der Männer.

Diese Angleichung der Risiken von Männern und Frauen, kann mit der gestiegenen Frauenerwerbsquote (Tabelle 24) und der hohen Arbeitslosigkeit in Spanien erklärt werden. So wurde im Jahr 2011 noch festgehalten, dass „Frauen [...] die Hauptbetroffenen bei befristeten Arbeitsverträgen, bei Teilzeitarbeit, Niedriglöhnen und in Beschäftigungsverhältnissen mit schlechten Arbeitsbedingungen“ (Torns; Recio Cáceres 2011: 68) sind. Das dies im Jahr 2014 kaum noch der Fall ist, zeigt sich auch daran, dass sich das Verhältnis von Männern und Frauen in befristeter Beschäftigung angeglichen hat (Tabelle 31). Aufgrund von starker Arbeitslosigkeit geht es grundsätzlich – inzwischen eben auch bei den Männern - darum überhaupt einen Arbeitsplatz zu bekommen, egal ob dieser befristet ist oder nicht.

Außerdem hat sich gezeigt, dass auch die Staatsangehörigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Risiko für eine befristete Beschäftigung ausübt. In beiden Jahren haben migrantische Arbeitskräfte ein weitaus höheres Befristungsrisiko gegenüber Staatsbürgern. Hinsichtlich der Zuwanderungsstruktur bleibt festzuhalten, dass die meisten migrantischen Arbeitnehmer aus Drittstaaten kommen.

„In Spanien liegen die Hauptbeweggründe für die Zuwanderung im Bereich der Beschäftigung, und dabei liegt der Schwerpunkt auf Migranten nichteuropäischer Herkunft (Rumänien bildet hier die bedeutendste Ausnahme). Die Aufenthaltsdauer der Zuwanderer ist in den meisten Fällen weiterhin kurz, die Beschäftigungsquoten sind hoch und der Bildungsstand ist relativ niedrig (zumindest im Sinne anerkannter Qualifikationen).“ (Godenau et al. 2012: 84)

Godenau et al. (2012: 86f) charakterisieren drei Arbeitsmarktsegmente für den spanischen Arbeitsmarkt, nämlich das unbefristete, das befristete und das informelle Arbeitsmarktsegment. Insbesondere im Baugewerbe, im Dienstleistungssektor sowie in der Landwirtschaft, welche allesamt Sektoren sind, die nicht zwangsläufig ein hohes Qualifikationsprofil erfordern, finden sich laut Godenau et al (2012: 86f) viele Migranten, deren Bildungsniveau entweder niedrig ist oder deren Qualifikation nicht anerkannt wird. Aufgrund der Tatsache, dass gerade in diesen Sektoren – sofern überhaupt Verträge abgeschlossen werden – meist befristete Verträge angeboten werden, sind migrantische Arbeitskräfte dementsprechend einem hohen Befristungsrisiko ausgesetzt.

Hinsichtlich dem Bildungsniveau wurde die Hypothese bestätigt, dass niedrig qualifizierte Menschen das größte Risiko für ein befristetes Arbeitsverhältnis haben. Hier ist nochmal darauf hinzuweisen, dass Spanien – neben einer hohen Rate an Universitätsabschlüssen - eine sehr hohe Schulabbrecherquote hat (vgl. Berlingieri et al. 2014A: 70). Diese Menschen ohne oder mit nur sehr geringen Qualifikationen finden sich – wenn sie nicht arbeitslos sind - in Sektoren, die ein niedriges Qualifikationsprofil erfordern, also in Spanien beispielsweise das Baugewerbe, die Landwirtschaft oder der Dienstleistungssektor. Dass in diesen Sektoren ein Großteil der Verträge befristet ist, wurde weiter oben schon erläutert. Dementsprechend sind diese niedrig qualifizierten Menschen dann auch einem hohen Risiko für befristete Beschäftigung ausgesetzt.

Außerdem ist auffällig, dass Hilfsarbeiter in beiden Jahren das höchste Risiko für Befristungen haben; das geringste Risiko liegt in beiden Jahren bei den Führungskräften. Es fällt zudem auf, dass sich das Risiko für akademische Berufe von 1995 bis 2014 stark erhöht

hat. Der Beruf des Hilfsarbeiters zeichnet sich durch ein niedriges Qualifikationsprofil aus, was wiederum - wie schon erwähnt - die Gefahr eines befristeten Vertrages erhöht.

„Highly skilled workers in professional and technical occupations are more likely to hold an indefinite work contract, whereas unskilled workers are unlikely to hold long term contracts.“

(Amuedo-Dorantes; Serrano-Padial 2005: 44)

Die Tatsache, dass das Risiko der akademischen Berufe zugenommen hat, lässt sich vor allem mit der großen Anzahl an Universitätsabsolventen in Spanien (vgl. OECD 2016a) erklären. Aufgrund der Wirtschaftskrise und dem darauf folgenden Arbeitsplatzabbau sowie der Stärkung des flexiblen Arbeitsmarktsegmentes, sehen sich viele Akademiker gezwungen auch in befristeten Arbeitsverhältnissen zu arbeiten. Zudem gibt spezielle Verträge wie den ‚Vertrag zur Berufserfahrung (Contrato en prácticas)‘, die dafür konzipiert wurden, Berufserfahrung zu sammeln. Diese sind aber eben auch befristet.

Außerdem wurde festgestellt, dass mit steigender Mitarbeiteranzahl das Risiko für Befristungen sinkt. Hier kann man davon ausgehen, dass größere Unternehmen stabiler auf wirtschaftliche Einbrüche reagieren und nicht so schnell personelle Änderungen (sprich Entlassungen) vornehmen müssen wie kleine Firmen, die oftmals viel stärker von rezessiven Zeiten betroffen sind. Hier stellen unbefristet angestellte Arbeitnehmer ein Risiko dar, denn diese können nicht ohne Weiteres gekündigt werden. Insofern ist ein kleines Unternehmen viel eher daran interessiert, befristete Verträge anzubieten, um so flexibel auf wirtschaftliche Schwankungen reagieren zu können.

Schlussendlich wurde auch festgestellt, dass das Risiko für ein befristetes Arbeitsverhältnis in der Stadt am geringsten ist. Dies geht einher mit der Tatsache, dass laut EUROSTAT die Arbeitslosenquote im ländlichen Raum in Spanien europaweit am höchsten ist, sie liegt im Jahr 2011 bei 16,2%⁴⁰. Insofern ist es dort auch schwieriger, eine unbefristete Arbeitsstelle zu finden.

40 http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Rural_development_statistics_by_urban-rural_typology/de#Besch.C3.A4ftigung_und_Arbeitslosigkeit (angerufen am 18.10.2016)

Tabelle 34: Logistische Regression ES 95 – Berechnung der Wahrscheinlichkeiten für die Betroffenheit von Befristung (Exp (B))

		M1 (Individuelle Merkmale)	M2 (Strukturelle Merkmale)	M3 (Gesamtmodell)
Geschlecht (Ref: Männer)	Frauen	1,171		1,282
Alter (Ref: 55-64 Jahre)	15-24 Jahre	25,591		22,795
	25-34 Jahre	6,453		6,402
	35-44 Jahre	2,213		2,413
	45-54 Jahre	1,544		1,700
Bildung (Ref: niedrig)	mittel	0,394		0,800
	hoch	0,456		0,749
Nationalität (Ref: StaatsbürgerInnen)	EU15	2,271		2,342
	Drittstaaten	2,359		1,683
Beschäftigung (Ref: Hilfsarbeitskräfte)	Führungskräfte		0,075	0,120
	Akademische Berufe		0,288	0,342
	TechnikerInnen und gleichrangige Berufe		0,301	0,308
	Bürokräfte und verwandte Berufe		0,341	0,288
	Dienstleistungsberufe und VerkäuferInnen		0,632	0,482
	Fachkräfte für Land- und Forstwirtschaft und Fischerei		0,585	0,771
	Handwerks- und verwandte Berufe		0,626	0,706
	BedienerInnen von Anlagen und Maschinen und Montageberufe		0,533	0,559
Firmengröße (Ref: 1-10 Personen)	11-19 Personen		n.s.	n.s.
	20-49 Personen		0,709	0,790
	50 Personen und mehr		0,439	0,525
	Ich weiß es nicht, aber weniger als 11 Personen		2,142	1,970
	Ich weiß es nicht, aber mehr als 10 Personen		1,441	1,532
Urbanisierungsgrad des Wohnortes (Ref: dicht besiedeltes Gebiet)	Zwischenbereich		1,257	1,201
	Dünn besiedeltes Gebiet		1,379	1,264
Konstante		0,171	1,058	0,330
Pseudo-R² (Nagelkerke)		0,260	0,161	0,239

Quelle: EUROSTAT (LFS) für Spanien 1995, eigene Berechnung, abhängige Variable: Befristung (TEMP), alle Werte signifikant bei mind. 0,05 – nicht signifikante Werte mit ‚n.s.‘ gekennzeichnet, n= 58773

Tabelle 35: Logistische Regression ES14 – Berechnung der Wahrscheinlichkeiten für die Betroffenheit von Befristung (Exp (B))

		M1 (Individuelle Merkmale)	M2 (Strukturelle Merkmale)	M3 (Gesamtmodell)
Geschlecht (Ref: Männer)	Frauen	n.s.		1,031
Alter (Ref: 55-64 Jahre)	15-24 Jahre	29,143		27,421
	25-34 Jahre	5,999		5,536
	35-44 Jahre	3,146		3,047
	45-54 Jahre	2,113		2,008
Bildung (Ref: niedrig)	mittel	0,703		0,916
	hoch	0,603		0,881
Nationalität (Ref: StaatsbürgerInnen)	EU28	1,889		1,466
	restliches Europa	2,015		1,312
	Drittstaaten	1,753		1,392
Kinder im Haushalt (Ref: keine Kinder)	1 Kind	0,840		0,890
	2 oder mehr Kinder	0,767		0,799
Beschäftigung (Ref: Hilfsarbeitskräfte)	Führungskräfte		0,142	0,194
	Akademische Berufe		0,625	0,666
	TechnikerInnen und gleichrangige Berufe		0,408	0,405
	Bürokräfte und verwandte Berufe		0,399	0,422
	Dienstleistungsberufe und VerkäuferInnen		0,695	0,574
	Fachkräfte für Land- und Forstwirtschaft und Fischerei		0,733	n.s.
	Handwerks- und verwandte Berufe		0,625	0,617
	BedienerInnen von Anlagen und Maschinen und Montageberufe		0,639	0,671
Firmengröße (Ref: 1-10 Personen)	11-19 Personen		0,974	n.s.
	20-49 Personen		0,770	0,864
	50 Personen und mehr		0,715	0,860
	Ich weiß es nicht, aber weniger als 11 Personen		1,988	1,775
	Ich weiß es nicht, aber mehr als 10 Personen		1,675	1,773
Urbanisierungsgrad des Wohnortes (Ref: dicht besiedeltes Gebiet)	Zwischenbereich		1,174	1,163
	dünn besiedeltes Gebiet		1,675	1,456
Konstante		0,117	0,449	0,135
Pseudo-R² (Nagelkerke)		0,159	0,068	0,186

Quelle: EUROSTAT (LFS) für Spanien 2014, eigene Berechnung, abhängige Variable: Befristung (TEMP), alle Werte signifikant bei mind. 0,05 – nicht signifikante Werte mit 'n.s.' gekennzeichnet, n= 36656

4.2.3 Die empirischen Ergebnisse vor dem Hintergrund der Arbeitsbeziehungen

Dieses Kapitel widmet sich der dritten Forschungsfrage, indem die Ergebnisse der vorangegangenen Kapitel vor dem Hintergrund der Arbeitsbeziehungen bewertet werden.

Die Spezifika des spanischen Arbeitsmarktes lassen sich im großen Maße mit der Regulierung des Arbeitsmarktes und teilweise mit soziostrukturellen Aspekten erklären. Grundsätzlich zeichnen sich die spanischen Arbeitsbeziehungen durch verschiedenen Ebenen der Tarifverhandlungen und eine Politik der ‚sozialen Pakte‘ zwischen Gewerkschaften, Arbeitgebern und der Regierung aus. Letztere ist jedoch im Angesicht der Wirtschaftskrise merklich schwächer geworden, nachdem die Regierung im Alleingang - oftmals auf Druck ausländischer Institutionen – Reformen beschlossen hat. Insbesondere die Arbeitsmarktreform von 2012 hat einschneidende – vor allem die Arbeitnehmer betreffende - Regulierungsmechanismen hervorgebracht, die jedoch größtenteils nicht die gewünschte Wirkung zeigten. Nach wie vor ist beispielsweise die hohe Jugendarbeitslosigkeit ein Thema. Diese fußt zum Großteil auf institutionellen Gegebenheiten.

„The combination of the collective bargaining system with the differences in employment protection legislation by type of contract as well as the limited scope and quality of vocational education are the main institutional factors causing youth unemployment in Spain.“ (Berlingieri 2014: 69)

Bezüglich des Kündigungsschutzes ist festzuhalten, dass befristet angestellte Arbeitnehmer in der Vertragslaufzeit zwar – im Gegensatz zu beispielsweise Österreich - relativ gut abgesichert sind (siehe employment protection index, Tabelle 36), die kurzweilige Natur eines befristeten Vertrages allerdings zu instabilen Erwerbskarrieren führt, was gerade bei jüngere Arbeitnehmern schnell Arbeitslosigkeit (vgl. Eichhorst 2014: 5) bedeutet. Dazu kommt, dass es in Spanien einen großen Anteil von Universitätsabsolventen gibt sowie eine hohe Rate an Schulabbrechern (vgl. Berlingieri et al. 2014A: 70). Insofern sehen sich auch viele hochgebildeten Menschen mit Arbeitslosigkeit oder Befristung konfrontiert. Die Menschen mit geringen Qualifikationsprofil finden sich meist in Hilfsarbeitstätigkeiten, die vor allem im Baugewerbe, in der Landwirtschaft und im Dienstleistungssektor verortet sind. Diese Branchen wiederum zeichnen sich vor allem durch die starke Nutzung von befristeten Verträgen aus. Des Weiteren war in diesen Branchen als Folge der Wirtschaftskrise ein hoher Arbeitsplatzverlust festzustellen, was dazu führte, dass gerade jüngeren Menschen, die dort beschäftigt waren, sich mit Arbeitslosigkeit konfrontiert sahen.

Hinsichtlich des Unterschieds zwischen befristeten und unbefristeten Verträgen spielt, wie schon erwähnt der Kündigungsschutz eine erhebliche Rolle. Da bei unbefristeten Verträgen in Spanien im Kündigungsfall meist hohe Abfindungen zu zahlen sind, wichen die Arbeitgeber auf befristete Verträge aus, die seit Mitte der 80er Jahre verstärkt zum Einsatz kamen. So wurden „1984 [...] die Vorschriften für befristete Arbeitsverträge gelockert, woraufhin deren Zahl im Zeitraum 1984-1996 von einer halben Million auf über 8 Mio. stieg“ (Meardi 2014: 435). Diese Art der Beschäftigung sollte eigentlich den Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtern (vgl. Bernecker 2006: 329), führte aber nur zu mehr Unsicherheit und geringerer Beschäftigungsstabilität. Inzwischen wird auch von einer Segmentation des spanischen Arbeitsmarktes entlang unbefristeter und befristeter Verträgen gesprochen. Seit 1995 ist zwar ein Rückgang der befristeten Arbeitsverhältnisse zu beobachten, dennoch ist der Anteil im Jahr 2014 immer noch auf einem hohen Niveau. Dies wird auch von einer starken Institutionalisierung befristeter Arbeitsverhältnisse gestützt. So finden sich verschiedenste Vertragsmöglichkeiten, in denen die Befristung schon per se eingebaut ist. Gerade junge Menschen werden fast nur noch befristet angestellt. Weiteres wurde durch die Arbeitsmarktreform von 2012 die Schaffung von interner Flexibilität gefördert; das heißt, dass die Arbeitgeber Arbeitsinhalte oder Arbeitszeiten ohne Rücksprache mit den Gewerkschaften und Betriebsräten ändern können (vgl. Meardi 2014:436). Grundsätzlich wurden durch die Arbeitsmarktreform viele Maßnahmen eingeführt, die die Wirkung von Tarifvereinbarungen im großen Maße einschränken. Damit wurde vor allem die Arbeitgeberseite unterstützt, während die Arbeitnehmer in ihren Arbeitsrechten eingeschränkt wurden.⁴¹ Während die Arbeitnehmer bisher durch einen einigermaßen hohen Deckungsgrad der Kollektivverträge mehr oder weniger gut abgesichert waren, ist nun die Umgehung tarifrechtlicher Bestimmungen um einiges leichter geworden. Der absolute Vorrang von Tarifvereinbarungen auf betrieblicher Ebene, sowie das Recht der Arbeitgeber die Löhne ohne Zustimmung der Gewerkschaften zu senken, könnte diese Entwicklung unterstützen.

Schlussendlich bleibt festzuhalten, dass die gegenwärtige Situation in Spanien vor allem das Ergebnis eines sehr flexiblen Arbeitsmarktes ist, der die Anstellung von befristet Beschäftigten durch spezielle Arbeitsverträge und arbeitsrechtlichen Bestimmungen fördert und damit instabile Erwerbskarrieren etabliert. Dies führt im Zusammenhang mit einem Bildungssystem, welches einerseits viele Universitätsabsolventen ohne Berufserfahrung sowie andererseits sehr viele Schulabbrecher hervorbringt, zu einer hohen Arbeitslosenquote unter

41 Siehe dazu folgenden Artikel der Böckler Stiftung aus dem Jahr 2012:
http://www.boeckler.de/40891_40921.htm. (abgerufen am 18.10.2016).

Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Vor dem Hintergrund einer grundsätzlich hohen Arbeitslosigkeit, die durch die Wirtschaftskrise noch verstärkt wurde, scheint das oberste Ziel der Regierung die Schaffung von Arbeitsplätzen und die Unterstützung der Unternehmen zu sein. Da die Integration der Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt durch die Etablierung von befristeten Arbeitsverträgen in der Vergangenheit nicht funktioniert hat, scheint es nun eine stärkere Fokussierung auf die Lockerung der Tarifvereinbarungen zu geben.

Tabelle 36: Spanien - Employment protection and industrial relation

		temporary contracts	individual and collective dismissals- regular contracts	Trade Union density	CBC*
Spanien	1995	3,25	2,36	..	..
	2000	3,25	2,36	16,6	83,4
	2004	3,25	2,36	15,4	77,4
	2009	3,00	2,36	17,6	82,5
	2013	2,56	2,05	16,9	79,1

Quelle: OECD (data extracted on 19 Jul 2016); ***CBC collective bargaining coverage rate, based on ILO/Visser (2016): ICTWSS Database (data extracted via ILO-Database on 19 Jul 2016)

5 Vergleichende Interpretation der Untersuchungsergebnisse

In diesem Kapitel werden die Untersuchungsergebnisse der beiden Länder vergleichend interpretiert. Das Ziel ist, die Verschiedenartigkeit der Arbeitsbeziehungen und der Arbeitsmarktregulation vor dem Hintergrund der Grundtypen von Arbeitsbeziehungen (vgl. Crouch 1993/Ebbinhaus; Visser 1997: 336ff) herauszuarbeiten. Dabei wird auf mögliche Ursachen für Unterschiede eingegangen, aber auch Gemeinsamkeiten näher betrachtet.

Vorerst jedoch eine Betrachtung der *unterschiedlichen Grundtypen* und deren Hauptmerkmale.

Österreich wird in der oben erwähnten Klassifizierung dem korporatistischen Grundtyp mit kontinentaleuropäischer Prägung zugeordnet, während Spanien dem konfliktorientierten Grundtypus zugeordnet wird. Beide Typen haben eine sehr unterschiedliche Entstehungsgeschichte.

In dem konfliktorientierten Grundtypus sind die Arbeitsbeziehungen (also das Verhältnis von Arbeit und Kapital) weitgehend ungeregelt und führen insbesondere auf Betriebsebene zu einer starken Polarisierung. Dies führt oftmals zu Streiks und zu einem Mangel an gegenseitiger Anerkennung der Konfliktpartner (vgl. Schmid/Kohler 2009: 11). Zwar sind die Arbeitsbeziehungen in Spanien nicht ungeregelt, aber sie sind sehr stark fragmentiert und in einigen Bereichen nicht sehr stark ausgeprägt. Die Vertretung der Arbeitnehmerinteressen in Tarifverhandlungen darf beispielsweise nur durch die ‚repräsentativste Gewerkschaft‘ geschehen, was zu einer Konkurrenzsituation zwischen den beiden großen Gewerkschaften bei den Betriebsratswahlen führt. Grundsätzlich gibt es – im Gegensatz zu Österreich – zwei große Gewerkschaften, die eine unterschiedliche ideologische Ausrichtung haben. Dazu kommen, vor allem in den autonomen Gebieten regionale Gewerkschaften. Auf Arbeitgeberseite gibt es auf regionaler Ebene manchmal das Problem, dass es keine Arbeitnehmervertretung für gewisse Wirtschaftsbereiche gibt, was den Abschluss von Tarifverhandlungen erschwert. Dazu kommt ein Staat, der sich vor allem in den letzten Jahren merklich aus den gemeinsamen Verhandlungen (oder auch ‚Pakt-Politik‘ genannt) zurückgezogen hat, um im Alleingang Reformen durchzusetzen. All dies führt zu Spannungen im Sinne des konfliktorientierten Typus. Hier bleibt allerdings festzuhalten, dass gerade angesichts der Wirtschaftskrise die Zusammenarbeit von Arbeitgebern und Arbeitnehmern gut funktioniert hat und diese sich mit gemeinschaftlich erarbeiteten Alternativkonzepten zur

Arbeitsmarktpolitik von dem staatlichen Reformeifer distanziert haben. Hier könnte also eher eine Konfliktlinie zwischen dem Staat und den Tarifpartnern ausgemacht werden.

Charakteristisch für den korporatistischen Grundtyp ist die Tatsache, dass „die Kollektivverhandlungen von gut organisierten und umfassenden Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften getragen“ (Ebbinghaus/Visser 1997: 337) werden. Es herrscht zudem eine große Konsensorientierung zwischen den Sozialpartnern. Dies ist in Österreich durch die konsensorientierte Sozialpartnerschaft gegeben. Gleichzeitig werden die Kollektivverhandlungen von nahezu monopolistischen agierenden Tarifpartnern - auf Arbeitgeberseite (WKÖ), auf Arbeitnehmerseite (ÖGB) - geführt, was dazu führt, dass Kollektivverträge in Österreich einen hohen Geltungsbereich haben.

Ein großer Unterschied in beiden Staaten ist die *Form der Regulierung*. Während in Spanien aktiv an einer Umgestaltung des Arbeitsmarktes hin zu neoliberalen Strukturen (beispielsweise mehr Möglichkeiten für befristete Arbeitsverhältnisse und das Herunterfahren des Kündigungsschutzes für unbefristete Verträge) gearbeitet wurde, ist dies in Österreich nicht in dieser Deutlichkeit zu beobachten. In Österreich passierte der institutionelle und regulative Wandel eher nachträglich als Reaktion auf die allmähliche Fragmentierung und Aushöhlung bestehender Regulierungsmechanismen. Erst nachdem Arbeitgeber Formen wie geringfügige Beschäftigung oder Befristung nutzen, um den Vorschriften des Arbeits- und Sozialrechts zu entgehen wurde die Gesetzeslage angepasst. Es handelt sich hier also nicht um eine aktive Deregulierungspolitik, sondern um die nachträgliche Änderung des Arbeitsrechts als Reaktion auf neue Beschäftigungsformen.

Ein weiterer Unterschied liegt in den *unterschiedlichen Tarifverhandlungsstrukturen*. Während in Spanien die meisten Tarifverträge auf Betriebsebene oder auf sektoral-regionaler Ebene verhandelt werden, kann in Österreich beobachtet werden, dass Tarifverhandlungen fast ausschließlich auf sektoraler Ebene stattfindet. Die spanische Arbeitsmarktreform von 2012 hat den Tarifverhandlungen auf betrieblicher Ebene noch gestärkt, sodass diese nun absoluten Vorrang haben. Das bedeutet, dass in Spanien nicht für alle Arbeitnehmer die gleichen Rechte in Bezug auf Lohn, Arbeitszeit oder Arbeitsbedingungen gelten. Es kommt immer darauf an, in welchen Tarifvertrag man fällt, was wiederum abhängig vom Wohnort, vom Betrieb und von dem Organisationsgrad der beteiligten Akteure ist.

Des Weiteren gibt es einen großen Unterschied hinsichtlich der *Streikhäufigkeit und der Mobilisierung durch die Gewerkschaften*. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad ist in

Spanien sehr niedrig, dennoch gab und gibt es immer wieder Generalstreiks und Aufrufe zu Demonstrationen. Dies resultiert aus einer – in letzter Zeit verstärkten – konflikthafter Beziehung der Gewerkschaften zum Staat. Ein weiterer Grund liegt in der ausgeprägten Vertretung der Gewerkschaften in den Betrieben; wenn auch die Gewerkschaftsmitgliedschaften nicht so hoch sind, hat man den Kontakt zu der Basis, nämlich den Mitarbeitern der einzelnen Betriebe. Dies erleichtert eine Mobilisierung. Wie schon erwähnt ist in Österreich hingegen die Sozialpartnerschaft durch eine konsensuelle Zusammenarbeit geprägt, das heißt, es wird versucht, mittels Kompromissen eine Lösung für sozialökonomische Probleme zu finden.

Außerdem ist ein Unterschied in der *Absicherung von befristeten Arbeitsverhältnissen* wahrzunehmen. Diese sind in Spanien sehr weit verbreitet und dementsprechend auch stärker institutionalisiert. Laut dem OECD Employment Protection Index (Tabelle 22 und 36) sind die befristeten Verträge in Spanien stärker abgesichert als in Österreich. Diese Entwicklung ist vergleichbar mit der Absicherung von Teilzeitbeschäftigung in Österreich. Aufgrund der Häufigkeit von Teilzeit ist diese Form des Arbeitsverhältnisses relativ gut sozial und arbeitsrechtlich abgesichert. Wichtig ist jedoch hervorzuheben, dass befristete Beschäftigungsverhältnisse trotz guter Absicherung in der Vertragslaufzeit das Problem haben, dass sie gleichzeitig ein hohes Unsicherheitspotenzial haben. Dies ist bei Teilzeit nicht zwangsläufig gegeben, da eine Teilzeitanstellung auch unbefristet sein kann.

Beiden Ländern gemeinsam ist, dass sie eine steigende Erwerbsquote haben – insbesondere eine steigende Frauenerwerbsquote – und dass die Jugendarbeitslosigkeit sehr hoch ist. Allerdings ist in Spanien der Anstieg der Erwerbsquote um einiges höher als in Österreich, was aber auch daran liegt, dass die Erwerbsbeteiligung in Österreich schon im Jahr 1995 auf einem relativ hohen Niveau war. In Spanien war die Erwerbsquote im Jahr 1995 wesentlich niedriger. Gleiches ist in Bezug auf die Jugendarbeitslosigkeit festzuhalten; die Arbeitslosenquote unter Jugendlichen und jungen Erwachsenen ist in Spanien wesentlich höher als in Österreich. Dennoch müssen diese Zahlen immer im nationalen Kontext betrachtet werden; ein rein zahlenmäßiger Vergleich der Quoten bedeutet nicht, dass die Situation in Österreich weniger bedenklich ist.

Zusammenfassend wird also deutlich, dass vor allem die Unterschiede in den beiden Staaten dominieren. Ähnlichkeiten zeigen sich bei Phänomenen, die international zu beobachten sind und keine spezifischen Charakteristika dieser Länder darstellen. Beide Länder sind hinsichtlich ihrer Arbeitsbeziehungen sehr unterschiedlich strukturiert, was vor allem

historische Gründe hat. Es wird also deutlich, dass gerade Studien mit einem vergleichenden Ansatz nicht nur die reinen Zahlen analysieren sollten, sondern auch die Strukturen dahinter. Gerade in Bezug auf aktuelle sozialökonomische Entwicklungen und Arbeitsmarktergebnisse spielt der Kontext der Arbeitsbeziehungen eine große Rolle.

6 Conclusio

Abschließend wird festgehalten, dass die Arbeitsbeziehungen und die Arbeitsmarktpformance in Österreich und Spanien nicht nur hinsichtlich der Regulierungsmechanismen und der Ausgestaltung der Arbeitsbeziehungen, sondern auch hinsichtlich der daraus resultierenden Arbeitsmarktergebnisse sehr unterschiedlich sind. Eine wesentliche Erklärung ist hier die unterschiedliche Entwicklung der Arbeitsbeziehungen, aber ebenfalls eine unterschiedliche wirtschaftliche Entwicklung in den beiden Ländern. Während in Spanien Richtungsgewerkschaften – vor und nach der Diktatur – vorherrschten, hat in Österreich eine Zusammenfügung ehemaliger Richtungsgewerkschaften zu einer Einheitsgewerkschaft funktioniert. Ein starker Katholizismus und das konsensorientierte Zusammenspiel von Sozialdemokraten und Christdemokraten führte zu der sogenannten ‚sozialen Marktwirtschaft‘ in einem konservativ geprägten Sozialstaat. Diese Konsensorientierung ging nicht verloren und beeinflusste maßgeblich die Etablierung der Sozialpartnerschaft. In Spanien hingegen haben sich im Großen und Ganzen nur die Ideologien geändert. Die Richtungsgewerkschaften gibt es immer noch, wenn auch diese eine stärkere Zusammenarbeit und eine gemeinsame Vorgehensweise in beispielsweise Tarifvereinbarungen betonen. Dennoch ist nach wie vor eine gewisse Konflikthaftigkeit in den spanischen Arbeitsbeziehungen nicht zu leugnen.

In diesem Sinne wird festgehalten, dass die in dieser Arbeit untersuchten Grundtypen der Arbeitsbeziehungen nach einem Abgleich mit den entsprechenden Ländern nach wie vor ihrer Beschreibung gerecht werden. Des Weiteren wird die Wichtigkeit der historischen Kontextgebung in den Arbeitsbeziehungen betont und hervorgehoben, dass die historische Entwicklung der Arbeitsbeziehungen einen großen Einfluss auf aktuelle Arbeitsmarktphänomene hat. Die untersuchungsleitende Annahme, dass die unterschiedliche Ausgestaltung der Arbeitsbeziehungen unterschiedliche Arbeitsmarktstrukturen hervorbringt, kann also bestätigt werden.

7 Anhang

7.1 Zusammenfassung /Abstract

Titel: Das System der Arbeitsbeziehungen und die Entwicklung von Teilzeit- und befristeten Arbeitsverhältnissen im Zeit- und Ländervergleich: Österreich und Spanien. Eine multivariate Sekundäranalyse anhand der Daten des Labour Force Surveys (EUROSTAT – LFS) in den Jahren 1995, 2004 und 2014

Stichwörter: Arbeitsbeziehungen; Arbeitsmarktstruktur; Arbeitsmarktregulierung; Beschäftigungsverhältnisse; Teilzeit; Befristung; Labour Force Survey

Inhalt: Diese Arbeit geht der Frage nach, inwiefern die unterschiedliche Ausgestaltung der Arbeitsbeziehungen Einfluss auf die Entwicklung des Arbeitsmarktes und im speziellen auf Teilzeit und Befristung hat. Dafür wurden die Daten des Labour Force Surveys aus den Jahren 1995, 2004 und 2014 für eine vergleichende Sekundäranalyse des österreichischen und spanischen Arbeitsmarktes herangezogen. Konzeptionell stützt sich die Arbeit auf Ansätze der Arbeitsmarkttheorien, auf Konzepte und Definitionen zu atypischer Beschäftigung und der Flexibilisierung des (europäischen) Arbeitsmarktes, sowie auf Konzepte zur Klassifikation von Arbeitsbeziehungen. Weiteres wird auf die historische und aktuelle Entwicklungen hinsichtlich der Arbeitsbeziehungen und der Arbeitsmarktregulierung in Spanien und Österreich eingegangen.

Durch die Analyse und Interpretation der Daten vor dem Hintergrund der länderspezifischen Arbeitsbeziehungen, konnte festgestellt werden, dass beide Länder höchst unterschiedliche Arbeitsmarktstrukturen aufweisen. Diese Unterschiede lassen sich vor allem mit der unterschiedlichen Arbeitsmarktregulierung begründen. Während Spanien einen sehr flexiblen Arbeitsmarkt mit einem hohen Anteil an Befristung und einer hohen Arbeitslosenquote aufweist, ist in Österreich vor allem die hohe Teilzeitquote und die im Vergleich zu Spanien geringe Arbeitslosenquote auffällig. Gemeinsam ist beiden Ländern, dass die Erwerbsbeteiligung gestiegen ist, wobei der Anstieg in Spanien seit 1995 weitaus größer ist als in Österreich. Die untersuchungsleitende Annahme, dass die unterschiedliche Ausgestaltung der Arbeitsbeziehungen unterschiedliche Arbeitsmarktstrukturen hervorbringt, konnte bestätigt werden.

Title: Systems of labour relations and the development of part-time and fixed-term contracts in temporal and national comparison: Austria and Spain. A multivariate secondary analysis using data from the Labour Force Surveys (EUROSTAT – LFS) from the years 1995, 2004 and 2014

Keywords: industrial relations; labour market structure; labour market regulation; employment conditions; part time employment; fixed term employment; Labour Force Survey

Content: This study investigates the extent to which differing labour relations arrangements influence the development of the labour market and in particular part-time and fixed-term contract work. To do this, data from the Labour Force Surveys from the years 1995, 2004 and 2014 was used for a comparative secondary analysis of the Austrian and Spanish labour markets. The study draws on approaches from labour market theory, on concepts and definitions of atypical employment and the liberalisation of the (European) labour market, as well as concepts of classification of labour relations. Historical and contemporary developments in respect of labour relations and labour market regulation in Austria and Spain are also explored.

The analysis and interpretation of the data in the context of national labour relations demonstrates that the two countries possess widely differing labour market structures. These differences can be explained primarily by distinct labour market regulations. While Spain has an extremely flexible labour market with a high proportion of fixed-term contracts and a high unemployment rate, Austria is notable for a high part-time employment rate, and a low unemployment rate compared to Spain. Common to both countries is an increase in the labour market participation rate, although the increase in Spain since 1995 has far outstripped that in Austria. The assumption that different labor market structures result from differences in the structure of the labor relations, could be confirmed.

7.2 Zusätzliche Tabellen

Tabelle 37: HATLEVEL Codes bis 2013 (basierend auf ISCED97)

codes	Entsprechendes ISCED97 - Level	HATLEV1D
0	keine formale Ausbildung oder unter ISCED1	niedrig
10	ISCED 0-1	niedrig
11	ISCED 1	niedrig
21	ISCED 2	niedrig
22	ISCED 3c (kürzer als 2 Jahre)	niedrig
31	ISCED 3c (2 Jahre und mehr)	mittel
32	ISCED 3a,b	mittel
30	ISCED 3 (ohne Möglichkeit zur Zuordnung von a, b oder c, 2 Jahre +)	mittel
33(2)	ISCED 3c (3 Jahre oder länger) oder ISCED 4c	mittel
34(2)	ISCED 3b oder ISCED 4b	mittel
35(2)	ISCED 3a oder ISCED 4a	mittel
36(1)	ISCED 3 oder 4 (ohne Möglichkeit zur Zuordnung von a, b oder c)	mittel
41	ISCED 4a,b	mittel
42	ISCED 4c	mittel
43	ISCED 4 (ohne Möglichkeit zur Zuordnung von a, b oder c)	mittel
51	ISCED 5b	hoch
52	ISCED 5a	hoch
60	ISCED 6	hoch

Quelle: European Commission/ EUROSTAT (2015), S. 30

Tabelle 38: HATLEVEL Codes ab 2014 (basierend auf ISCED11)

codes	Entsprechendes ISCED11 – Level	HATLEV1D
0	keine formale Ausbildung	niedrig
100	ISCED 1	niedrig
200	ISCED 2 (inkl. ISCED 3 Programmen, die kürzer als 2 Jahre sind)	niedrig
302	ISCED 3-Programm mit einer Dauer von 2 Jahren und mehr, sequentiell (das heißt nur Zugang zum nächsten ISCED-3-Programm)	mittel
303	ISCED 3-Programm mit einer Dauer von 2 Jahren und mehr, begrenzt oder nur Zugang zu ISCED 4	mittel
304	ISCED 3 mit Zugang zu ISCED 5,6 oder 7	mittel
300	ISCED 3- Programme mit einer Dauer von 2 Jahren und mehr, ohne Möglichkeit zur Zuordnung des Zugangs zu anderen ISCED – Levels	mittel
400	ISCED 4	mittel
500	ISCED 5	hoch
600	ISCED 6	hoch
700	ISCED 7	hoch
800	ISCED 8	hoch

Quelle: European Commission/ EUROSTAT (2015), S. 30f

Tabelle 39: Österreich - Gründe für Teilzeit-Anstellung in %

	AT95		AT04		AT14	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
Person geht zur Schule/Training	28	4	28	5	29	9
Krankheit oder Behinderung	6	2	3	2	6	2
Betreuung von Kindern oder Erwachsenen (ab 2004)	..	..	6	45	4	39
andere familiäre oder persönliche Gründe (ab 2014)	..	..	..	..	15	17
Person kann keinen Vollzeitjob finden	12	7	16	8	16	10
andere Gründe	54	87	47	40	30	23

Quelle: EUROSTAT (LFS), Eigene Berechnung

Tabelle 40: Österreich – Gründe für befristetes Arbeitsverhältnis in %

	AT95		AT04		AT14	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
Vertrag bezieht sich auf Ausbildung (Trainees, research assistant, etc.)	58	42	..	..	52	41
Person kann keinen unbefristeten Job finden	11	18	..	..	7	10
Person möchte keinen unbefristeten job	10	10	..	..	31	37
Probezeit-Vertrag	21	30	..	..	10	12

Quelle: EUROSTAT (LFS), Eigene Berechnung, für AT04 zu wenig Fälle in der Variable TEMPREAS

Tabelle 41: Spanien - Gründe für Teilzeit-Anstellung in %

	ES95		ES04		ES14	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
Person geht zur Schule/Training	10	4	14	4	8	4
Krankheit oder Behinderung	4	1	2	..	1	1
Betreuung von Kindern oder Erwachsenen (ab 2004)	..	..	1	12	1	13
andere familiäre oder persönliche Gründe (ab 2014)	..	..	..	..	1	5
Person kann keinen Vollzeitjob finden	21	23	21	21	70	62
andere Gründe	65	72	62	63	19	15

Quelle: EUROSTAT (LFS), Eigene Berechnung

Tabelle 42: Spanien – Gründe für befristetes Arbeitsverhältnis in %

	ES95		ES04		ES14	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
Vertrag bezieht sich auf Ausbildung (Trainees, research assistant, etc.)	4	4	4	4	4	6
Person kann keinen unbefristeten Job finden	95	94	93	93	92	90
Person möchte keinen unbefristeten job	0	1	1	1	3	3
Probezeit-Vertrag	1	1	2	2	1	1

Quelle: EUROSTAT (LFS), Eigene Berechnung

7.3 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Formen der Flexibilisierung.....	6
Tabelle 2: Entwicklung der Erwerbsbeteiligung, Arbeitslosenquote, Voll- und Teilzeitarbeit, unbefristeten und befristeten Arbeitsverhältnisse in Prozent: Österreich und Spanien.....	10
Tabelle 3: Die drei Teilarbeitsmärkte des betriebszentrierten Segmentationsansatzes.....	28
Tabelle 4: Collective Bargaining Coverage Rate.....	33
Tabelle 5: Gegenüberstellung des gewerkschaftlichen Organisationsgrades und der collective bargaining coverage rate.....	38
Tabelle 6: Übersicht aller verwendeten Variablen.....	78
Tabelle 7: Übersicht der einzelnen Subsets: Variablenauswahl, Variablenanzahl und n.....	79
Tabelle 8: Beschreibung der tatsächlich verwendeten Variablen.....	83
Tabelle 9: Entwicklung der Erwerbsbeteiligung, Arbeitslosenquote, Voll- und Teilzeitarbeit, unbefristeten und befristeten Arbeitsverhältnisse in Prozent: Österreich.....	86
Tabelle 10: Österreich – Entwicklung der Erwerbsbeteiligung nach Geschlecht in %.....	87
Tabelle 11: Österreich – Entwicklung der Erwerbsbeteiligung nach Alter in %.....	87
Tabelle 12: Österreich – Entwicklung der Arbeitslosenquote nach Geschlecht in %.....	88
Tabelle 13: Österreich – Entwicklung der Arbeitslosenquote nach Alter in %.....	88
Tabelle 14: Österreich – Die Entwicklung von Vollzeit/Teilzeit nach Geschlecht in %.....	89
Tabelle 15: Österreich – Vollzeit/Teilzeit und Bildung in %.....	89
Tabelle 16: Österreich – Vollzeit/Teilzeit und Staatsbürgerschaft in %.....	89
Tabelle 17: Österreich - Die Entwicklung unbefristeter/befristeter Arbeitsverhältnisse nach Geschlecht in %.....	90
Tabelle 18: Österreich – Unbefristeter/befristeter Arbeitsvertrag und Bildung in %.....	90
Tabelle 19: Österreich – Unbefristetes/befristetes Arbeitsverhältnis und Staatsbürgerschaft in %.....	90
Tabelle 20: Logistische Regression AT 95 – Berechnung der Wahrscheinlichkeiten für die Betroffenheit von Teilzeitbeschäftigung (Exp (B)).....	98
Tabelle 21: Logistische Regression AT14 – Berechnung der Wahrscheinlichkeiten für die Betroffenheit von Teilzeitbeschäftigung (Exp (B)).....	99
Tabelle 22: Österreich - Employment protection and industrial relation.....	103
Tabelle 23: Entwicklung der Erwerbsbeteiligung, Arbeitslosenquote, Voll- und Teilzeitarbeit, unbefristeten und befristeten Arbeitsverhältnisse in %: Spanien.....	103
Tabelle 24: Spanien – Entwicklung der Erwerbsbeteiligung nach Geschlecht in %.....	104
Tabelle 25: Spanien – Entwicklung der Erwerbsbeteiligung nach Alter in %.....	104
Tabelle 26: Spanien – Entwicklung der Arbeitslosenquote nach Geschlecht in %.....	104
Tabelle 27: Spanien – Entwicklung der Arbeitslosenquote nach Alter in %.....	105
Tabelle 28: Spanien – Die Entwicklung von Vollzeit/Teilzeit nach Geschlecht in %.....	105
Tabelle 29: Spanien – Vollzeit/Teilzeit und Bildung in %.....	105
Tabelle 30: Spanien – Vollzeit/Teilzeit und Staatsbürgerschaft in %.....	106
Tabelle 31: Spanien – Die Entwicklung unbefristeter/befristeter Arbeitsverhältnisse nach Geschlecht in %.....	106
Tabelle 32: Spanien – Unbefristeter/befristeter Arbeitsvertrag und Bildung in %.....	107
Tabelle 33: Spanien – Unbefristetes/befristetes Arbeitsverhältnis und Staatsbürgerschaft in %.....	107
Tabelle 34: Logistische Regression ES 95 – Berechnung der Wahrscheinlichkeiten für die Betroffenheit von Befristung (Exp (B)).....	115
Tabelle 35: Logistische Regression ES14 – Berechnung der Wahrscheinlichkeiten für die Betroffenheit von Befristung (Exp (B)).....	116
Tabelle 36: Spanien - Employment protection and industrial relation.....	119
Tabelle 37: HATLEVEL Codes bis 2013 (basierend auf ISCED97).....	127

Tabelle 38: HATLEVEL Codes ab 2014 (basierend auf ISCED11).....	127
Tabelle 39: Österreich - Gründe für Teilzeit-Anstellung in %.....	128
Tabelle 40: Österreich – Gründe für befristetes Arbeitsverhältnis in %.....	128
Tabelle 41: Spanien - Gründe für Teilzeit-Anstellung in %.....	128
Tabelle 42: Spanien – Gründe für befristetes Arbeitsverhältnis in %.....	128

7.4 Literatur- und Quellenverzeichnis

Allmendinger, J./Giesecke, J./Hipp, L./Leuze, K./Stuth, S. (2012): Mehr Jobs oder nur mehr schlechte Jobs? Die Entwicklung atypischer Beschäftigung in Europa. WZ Brief Arbeit, Nr. 13.

Altmann, N./Bechtle, G. (1971): Betriebliche Herrschaftsstruktur und industrielle Gesellschaft, München.

AMS (2016): Ausländische Staatsangehörige am österreichischen Arbeitsmarkt. Wien.

Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaft (1998): Richtlinie 97/81/EG des Rates. Brüssel .

Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaft (1999): Richtlinie 1999/70/EG des Rates. Luxemburg (runtergeladen am 25.09.2016).

Amtsblatt der Europäischen Union (2008): Richtlinie 2008/104/EG des europäischen Parlaments und des Rates. Straßburg .

Amuedo-Dorantes, C./Serrano-Padial, R. (2005): Fixed-term employment and its poverty implications: Evidence from Spain. Focus, Vol. 23(3), S. 42- 45.

Atzmüller, R./Krenn, M./Papouschek, U. (2012): Innere Aushöhlung und Fragmentierung des österreichischen Modells: Zur Entwicklung von Erwerbslosigkeit, prekärer Beschäftigung und Arbeitsmarktpolitik. In: Scherschel, K./Streckeisen, P./Krenn, M. (Hrsg): Neue Prekarität. Die Folgen aktivierender Arbeitsmarktpolitik – europäische Länder im Vergleich, Campus Verlag, Frankfurt.

Backhaus, Klaus/Erichson, Bernd/Plinke, Wulff/Weiber, Rolf (2011): Multivariate Analysemethoden. Eine anwendungsorientierte Einführung. Springer Verlag: Berlin, Heidelberg.

Baglioni, G./Crouch, C. (Hrsg.) (1990): European Industrial Relations. The Challenges of Flexibility. Sage, London.

Baranowska, A./Gebel, M. (2010): The determinants of youth temporary employment in the enlarged Europe. European Societies, 12(3), S. 367-390.

Becker, G.S. (1964): Human Capital, New York.

Bergmann, N./Fink, M./Graf, N./Hermann, C./Mairhuber, I./Sorger, C./Willsberger, B. (2011): Qualifizierte Teilzeitbeschäftigung in Österreich. L&R Sozialforschung, Wien.

Berlingieri, F/ Bonin, H./ Spriesma, M.(2014): Youth Unemployment in Europe. Appraisal and Policy Options. Zusammenfassung. Studie erstellt durch: Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH (ZEW), im Auftrag von: Robert Bosch Stiftung, Stuttgart.

Berlingieri, F/ Bonin, H./ Spriesma, M.(2014a): Youth Unemployment in Europe. Appraisal and Policy Options. Studie erstellt durch: Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH (ZEW), im Auftrag von: Robert Bosch Stiftung, Stuttgart.

Bernecker, W.L. (2006): Spanien-Handbuch. Geschichte und Gegenwart. Francke Attempo Verlag, Tübingen.

Blien, U. (1986): Unternehmensverhalten und Arbeitsmarktstruktur: eine Systematik und Kritik wichtiger Beiträge zur Arbeitsmarkttheorie.

Blossfeld, H.P./Hofäcker, D./Hofmeister, H./Kurz, K. (2008): Globalisierung, Flexibilisierung und der Wandel von Lebensläufen in modernen Gesellschaften. In: Szydlík, Marc (Hrsg.): Flexibilisierung. Folgen für Arbeit und Familie. Wiesbaden: VS. S. 23-44.

Crouch, C. (1993): Industrial Relations and European State Traditions. Clarendon Press, Oxford.

Dias-Bone, R. (2006): Statistik für Soziologen. UKV, Konstanz.

Doeringer, P.B./Piore, M.J. (1971): Internal labor markets and manpower analysis. Heath Lexington Books: Lexington (Mass).

Ebbinghaus, B. (1996): From Ideology to Organization: Continuity and Change of political Union Cleavages in Western Europe, In: Pasture, P./Verberckmoes (Hrsg.): The Lost Perspektive? Ideology and Trade Unions in Europe, Bd. 2, Avebury, Aldershot.

Ebbinghaus, B./Blaschke, S./Karlhofer, F./Traxler, F. (2000): Austria. In: Ebbinghaus, B./Visser, J. (Hrsg.) (2000): Trade Unions in Western Europe since 1945. Palgrave MacMillan, London, S. 77-110.

Ebbinghaus, B./Visser, J. (1997): Der Wandel der Arbeitsbeziehungen im Westeuropäischen Vergleich, In: Hradil, S./Immerfall, S. (Hrsg.) (1997): Die westeuropäischen Gesellschaften im Vergleich. Leske + Budrich, Opladen.

Ebbinghaus, B./Visser, J. (Hrsg.) (2000): Trade Unions in Western Europe since 1945. Palgrave MacMillan, London.

Eichhorst, W. (2014): Fixed-term contracts. Are fixed-term contracts a stepping stone to a permanent job or a dead end? IZA World of Labor, Vol. 45.

Esping-Andersen, G. (1990): The Three Worlds of Welfare Capitalism. Princeton University Press, Princeton.

EUROFOUND (2015): Spain: A first assesment of the 2012 labour market reform.

Europäische Kommission (2010): Mitteilung der Kommission. Europa 2020. Eine Strategie für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum. Brüssel.

European Commission/EUROSTAT (1992): Labour Force Survey. Methods and definitions. 1992 series. Luxemburg.

European Comission/EUROSTAT (2001): EU-Labour Force Survey. Explanatory notes. Definition of the variables specified in Comission Regulation n.º 1575/2000. Revised Version. Luxemburg.

European Comission/EUROSTAT (2013): EU-LabourForce Survey. Explanatory notes (to be applied from 2014Q1 onwards). Luxemburg.

European Commission/EUROSTAT (2015): EU Labour Force Survey Database. User Guide.

Europäischer Rat (2007): Schlussfolgerung des Rates zu den gemeinsamen Grundsätzen des Flexicurity-Ansatzes, Brüssel.

Europäisches Parlament/Schmid-Drüner, M. (2016): Der soziale Dialog (http://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/de/FTU_5.10.7.pdf – abgerufen am 17.09.2016).

Freiburghaus, D. (1976): Zentrale Kontroversen der neueren Arbeitsmarkttheorie. In: Bolle, M. (Hrsg.): Arbeitsmarkttheorie und Arbeitsmarktpolitik. Opladen, S. 71-91.

Fromm, S. (2005): Binäre logistische Regressionsanalyse. Eine Einführung für Sozialwissenschaftler mit SPSS für Windows: Reihe: Bamberger Beiträge zur empirischen Sozialforschung, Band 11.

Gash, V. (2008): Bridge or Trap? Temporary Workers` Transitions to Unemployment and to the Standard Employment Contract. In: European Sociological Review. Vol. 24, Nr. 5. S. 651-668

Giesecke, J. (2006): Arbeitsmarktflexibilisierung und soziale Ungleichheit. Sozioökonomische Konsequenzen befristeter Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland und Großbritannien. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.

Godenau, D./ Vogel, D./ Kovacheva, V./ Wu, Y. (2012): Arbeitsmarktintegration und öffentliche Wahrnehmung von Migranten: Ein Vergleich zwischen Deutschland und Spanien

während der Wirtschaftskrise. *Comparativ Population Studies – Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft*, Jg. 37 1-2, S. 77-98.

Gordon, D.M. (1972): Theories of poverty and underemployment: orthodox, radical and dual labor market perspectives. Lexington Books: Lexington (Mass).

GPA-djp (2013): Frauen und Arbeitszeit: Fakten, Analysen, Lösungsansätze. Wien.

Grafl, A. (2012): Atypische Beschäftigungsverhältnisse – Segmentationstheoretische Erklärung und empirische Analyse der Entwicklung in Österreich. Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft Nr. 112, Arbeiterkammer Wien.

Guger, A./Rungaldier, U./Traxler, F. (2001): Lexikon der Arbeitsbeziehungen, Beschäftigung und der sozialen Sicherung. Österreich. Manz, Wien.

Gundlach, E. (1997): Human Capital and economic Development: A Macroeconomic Assessment. In: *Intereconomics*, S. 23-35

Hagen, E. (1966): The Classical Theory of Output and Employment, in: Mueller, M. (1966): *Readings in Macroeconomics*.

Hall, P./Soskice, D. (2001): Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage, Oxford.

Hermann, C./Flecker, J. (2009): Mindestlöhne in Österreich. Historische Entwicklung und aktuelle Probleme. In: Hermann, Ch./Atzmüller, R. (Hrsg.): *Die Dynamik des österreichischen Modells. Brüche und Kontinuitäten im Beschäftigungs- und Sozialsystem*, Wien.

ICTWSS- Database: <http://archive.uva-aiaa.net/208> (abgerufen am 18.07.2016).

ILO (2016): data extracts, <http://www.ilo.org/ilostat>. (abgerufen am 18.07.2016)

Kaindl, M./Schipfer, R. K. (2014): Familien in Zahlen 2014. Statistische Informationen zu Familien in Österreich. Österreichisches Institut für Familienforschung, Universität Wien.

Kalab, N. (2007): Atypische Beschäftigung in Österreich – Motive, Arbeitsverträge und Entlohnungssysteme aus Mitarbeiter- und Unternehmenssicht. Masterarbeit, Universität Wien.

Keller, B./Seifert, H. (2007): Atypische Beschäftigungsverhältnisse. Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität. In: Keller, B./Seifert, H. (Hrsg.): *Atypische Beschäftigung. Flexibilisierung und soziale Risiken*. Berlin, S. 11–25.

Kerr, C. (1954): The Balkanization of Labor Markets, in: Bakke, W. et al (eds.) (1954): Labor Mobility and Economic Opportunity, Cambridge (Mass) S.92-110, nochmals veröffentlicht in: Kerr, C. (1977): Labor Markets and Wage Determination, Berkely u.a., S. 21-37.

Köhler, H.D./Calleja Jiménez, J.P. (2013): Die Gewerkschaften in Spanien. Organisation, Rahmenbedingungen, Herausforderungen. Studie der Friedrich Ebert Stiftung.

König, R. (2016): Bildung, Schicht und Generationensolidarität in Europa. VS Research, Wiesbaden.

Kornai, J. (1975): Anti-Äquilibrium, Berlin-Heidelberg-New York, S. 18-22.

Krämer, H. (2011): Dienstleistungen im Strukturwandel: Entwicklungen und Perspektiven für Wachstum und Beschäftigung in Europa. In: Wirtschaft und Gesellschaft. Jahrgang 2011, Heft 2, S. 269-292.

Lärm, T. (1982): Arbeitsmarkttheorie und Arbeitslosigkeit: Systematik und Kritik arbeitsmarkttheoretischer Ansätze, Frankfurt am Main.

Lutz, B./Sengenberger, W. (1980): Segmentationsanalyse und Beschäftigungspolitik, in: WSI-Mitteilungen, S. 291ff.

Manderscheid, K. (2012): Sozialwissenschaftliche Datenanalyse mit R. Eine Einführung. VS Verlag, Wiesbaden.

Mau, S./Verwiebe, R. (2009): Die Sozialstruktur Europas. UKV Verlagsgesellschaft, Konstanz.

Meardi, G. (2014): Arbeitsbeziehungen in der Zerreißprobe? Reformen in Italien und Spanien während der großen Rezession. In: WSI Mitteilungen, S. 430-438.

Mincer, J. (1962): On-the-job-training: costs, returns and some implications, Journal of Political Economy 70 (supplement), S. 50-79.

Molina, O. (2014): Self-regulation and the state in Industrial Relations in Southern Europe: Back to the Future? European Journal of Industrial Relations, Vol. 20 (1), S. 21-36.

Möller, J./Walwei, U. (Hrsg.) (2009): Handbuch Arbeitsmarkt 2009. W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG. Nürnberg.

Nohlen, P./Hildenbrand, A. (1992): Wirtschaft – Gesellschaft – Politik. Leske+Budrich, Opladen.

Nonell, R./Alós-Moner, R./Martin Artiles, A./Molins, J. (2006): The governability of collective bargaining. The case of Spain. In: Transfer: European Review of Labour and Research, Vol. 12, S. 349-367.

OECD (2012): Gender Publication - Closing the Gender Gap: Act Now. Ländernotiz Österreich (<http://www.oecd.org/gender/closingthegap.htm> – abgerufen am 18.10.2016)).

OECD (2016): Data Extracts, <http://stats.oecd.org>. (abgerufen am 18.07.2016)

OECD (2016a): Education at a Glance 2016: OECD Indicators, OECD Publishing, Paris

Offe, C./Hinrichs, K. (1977): Sozialökonomie des Arbeitsmarkts und die Lage „benachteiligter Gruppen von Arbeitnehmern, in: Projektgruppe Arbeitsmarktpolitik, Offe, C. (Hrsg.) (1977): Opfer des Arbeitsmarktes, Darmstadt/Neuwied.

ÖGB (2016): Mitgliederstatistik und Mitgliederbewegung seit 1945 (http://www.oegb.at/cms/S06/S06_2.1.2/ueber-uns/wir-machen/oegb-in-zahlen - Mitgliederbewegung seit 1945).

Oi, W. (1962): Labor as a Quasi-fixed Factor, in: Journal of Political Economy 70, S. 538-555.

Pfriem, H. (1978): Die Grundstrukturen der neoklassischen Arbeitsmarkttheorie. In: Sengenberger, W. (1978): Der gespaltene Arbeitsmarkt. Probleme der Arbeitsmarktsegmentation. Campus Verlag, Frankfurt/New York, S. 43-53.

Piore, M. J. (1969): On-the-job training in the dual labor market: public and private responsibilities in on-the-job training of disadvantaged workers, in Public-private manpower policies, under editorship of Weber, Cassell & Ginsburg, Madison, Wisconsin: Industrial Relations Research Association: S. 101-132.

Piore, M.J. (1972): Notes for a Theory of Labour Market Stratification, MIT Working Paper No. 95, In: Edwards, R. et al (eds.) (1975): Labor Market Segmentation, Lexington u.a., S. 125-150.

Piore, M.J. (1973): On the Technological Foundations of Economic Dualism, (MIT) Working Paper, Nr. 110, Cambridge (Mass).

Priewe, J. (1984): Zur Kritik konkurrierender Arbeitsmarkt- und Beschäftigungstheorien und ihrer politischen Implikationen, Frankfurt u.a..

Rand, Smith, W (1998): The left's dirty job: the politics of industrial restructuring in France and Spain, Toronto.

Rogers, J./Streeck, W. (Hrsg.): Work Councils. Consultations, Representations, and Cooperations in Industrial Relations, Chicago University Press, Chicago.

Salzar, L./Garrido Medina, L. (2013): Jugendarbeitslosigkeit in Spanien: Wahrheit und Mythen. Bpb (<http://www.bpb.de/internationales/europa/europa-kontrovers/172132/standpunkt-leire-salazar-und-luis-garrido-medina> – abgerufen am 17.10.2016).

Scheuer, M. (1978): Zur Leistungsfähigkeit neoklassischer Arbeitsmarkttheorien, Bonn.

Schmeißer, C./Stuth, S./Behrend, C./Bydras, R./Hipp, L./Leutze, K./Giesecke, J. (2012): Atypische Beschäftigung in Europa 1996-2009. discussion paper. WZB Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.

Schmid, J./Kohler, H. (Hrsg.) (2009): Arbeitsbeziehungen und sozialer Dialog im alten und neuen Europa. Unterschiede, Gemeinsamkeiten, Kooperation. Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden.

Schröder, M. (2014): Varianten des Kapitalismus. Die Unterschiede liberaler und koordinierter Marktwirtschaften. Springer VS, Wiesbaden.

Schulz, T.W. (1961): Investment in Human Capital, in AER März 1961, S. 1-17.

Schulze Buschoff, Karin (2016): Atypische Beschäftigung in Europa. Herausforderung für die Alterssicherung und die gewerkschaftliche Interessenvertretung. Studie für die Hans-Böckler-Stiftung.

Schulze Buschoff, K. (2011): Atypisch beschäftigt = typisch arm im Alter? Die Flexibilisierung der Arbeitsmärkte und der staatliche Schutz vor Altersarmut – ein europäischer Vergleich. Studie für die Friedrich Ebert Stiftung.

Schulze Buschoff, K./Protsch, P. (2008): (A-)typisch und (un-)sicher? Zur sozialen Sicherung von „nicht standardisierten“ Arbeitsverhältnissen in Europa. Internationale Revue für Soziale Sicherheit, Vol. 61(4), S. 55-78.

Sengenberger, W. (1978): Arbeitsmarktstruktur, Frankfurt/New York

Sengenberger, W. (1978): Die Segmentation des Arbeitsmarktes als politisches und wissenschaftliches Problem. In: Sengenberger, Werner (Hrsg.): Der gespaltene Arbeitsmarkt. Probleme der Arbeitsmarktsegmentation. Frankfurt/New York: Campus. S. 15-42.

Sengenberger, W. (1979): Zur Dynamik der Arbeitsmarktsegmentierung, in: Brinkmann, C. et al. (1979): Arbeitsmarktsegmentation – Theorie und Therapie im Lichte empirischer Befunde, Nürnberg.

Sesselmeier, W./Funk, L./Waas, B. (2010): Arbeitsmarkttheorien. Eine ökonomisch-juristische Einführung. Springer-Verlag, Berlin-Heidelberg.

Statistik Austria (2011) : ISCO-08. Gemeinsame deutschsprachige Titel und Erläuterungen.

Tálos, E. (Hrsg.) (1999): Atypische Beschäftigung. Internationale Trends und Sozialstaatliche Regelungen. Manzsche Verlags- und Universitätsbuchhandlung, Wien.

Titelbach, G./Pessel, G. (2014): Mobilität und Arbeitsplatz. Erwerbspendler/innen in Tirol. IHS, Wien.

Torns, T./ Recio Cáceres, C. (2011): Frauen auf dem spanischen Arbeitsmarkt. Feministische Studien, Vol. 29 (1), pp. 65-78.

Traxler, F. (1995): Entwicklungstendenzen in den Arbeitsbeziehungen Westeuropas. Auf dem Weg zur Konvergenz? In: Mesch, M. (Hrsg.) (1995): Sozialpartnerschaft und Arbeitsbeziehungen in Europa. Manz, Wien.

Traxler, F. (2003a): Bargaining, State Regulation and the Trajectories of Industrial Relations. European Journal of Industrial Relations 9(2), S. 141-161.

Traxler, F. (2003b): Coordinated Bargaining. A Stocktaking of its Preconditions, Practices, and Performance. Industrial Relations Journal 34(3), S. 194-209.

Van der Meer, M. (2000): Spain. In: Ebbinghaus, B./Visser, J.: The societies of Europe: Trade Unions in Western Europe since 1945. Macmillan Reference LTD, Oxford.

Voß, G./Pongratz, H. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer, Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 51(1), S.131-158.

Walwei, U. (1990): Ökonomisch-rechtliche Analyse befristeter Arbeitsverhältnisse. Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg.

8 Lebenslauf

Name Wiebke Sammtleben
Wohnort 1090 Wien
Kontaktmöglichkeit wiebkesammtleben@gmx.de

Geburtsdatum 22. Mai 1986
Geburtsort Wilhelmshaven, Deutschland
Staatsangehörigkeit deutsch

Akademische Ausbildung

4/2012 – heute **Universität Wien, 1010 Wien**
Abschluss: Master of Arts (MA)
Schwerpunkte: Organisations- und Sozialstrukturforschung,
Arbeitsmarktforschung

02/2012-06/2012 **University of Warsaw, Poland**
Erasmus Aufenthalt
Schwerpunkte: Sozialstruktur in Polen, deutsch-polnische
Beziehungen

6.09.2010-19.09.2010 **Staatliche Universität St. Petersburg, Russland**
DAAD Sommerhochschule
„Soziales Leben der modernen russischen Städte“

10/2007-05/2012 **Universität Wien, 1010 Wien**
Soziologie
Abschluss: Bachelor of Arts (BA)
Schwerpunkte: Organisationssoziologie, Sozialstrukturforschung,
Gender Studies

Sonstiges

Sprachen Deutsch (Muttersprache)
 Englisch (B2)
 Polnisch (A2)
 Französisch (A1)