



Atypisch Beschäftigte

September 2017

Eine Studie von Kantar Public
im Auftrag des Presse- und Informationsamtes der Bundesregierung (BPA)

Ihre Ansprechpartner:

Christoph Döbele
Consultant
t 030 533 22 209
christoph.doebele@kantarpublic.com

Oliver Sartorius
Director
t 030 533 22 204
oliver.sartorius@kantarpublic.com

Atypisch Beschäftigte

Untersuchungsanlage

Grundgesamtheit:	Atypisch Beschäftigte
Stichprobenanlage:	Quotenstichprobe aus Access-Panel
Erhebungsverfahren:	Online-Befragung (CAWI)
Erhebungszeitraum:	19. Juni bis 09. Juli 2017
Fallzahl:	1.075 Interviews
Fehlertoleranz:	Liegt mit 95 prozentiger Wahrscheinlichkeit bei einem Anteilswert von 5 Prozent bei unter 1,4 bzw. bei einem Anteilswert von 50 Prozent bei unter 3,1 Prozentpunkten
Institut:	Kantar Public
Ihre Ansprechpartner:	Oliver Sartorius +49 (0)30 533 22 204 oliver.sartorius@kantarpublic.com Christoph Döbele +49 (0)30 533 22 209 christoph.doebele@kantarpublic.com

Inhalt

1.	Zentrale Ergebnisse der Studie	4
2.	Vorbemerkungen	7
3.	Beschreibung der Zielgruppe(n)	8
4.	Arbeit und Beruf	13
4.1.	Bisheriges Erwerbsleben	13
4.2.	Gute Arbeit	16
4.3.	Arbeitsbedingungen	18
4.4.	Einstellungen befristet Beschäftigter	20
4.5.	Einstellungen Teilzeitbeschäftigter	21
4.6.	Einstellungen geringfügig Beschäftigter	22
4.7.	Einstellungen von Leiharbeitern	23
4.8.	Identifikation mit eigener Arbeit	25
5.	Eigene Lebenssituation	27
5.1.	Lebenszufriedenheit	27
5.2.	Finanzielle Lage, Altersvorsorge	30
5.3.	Gesundheit	34
6.	Gesellschaft	36
7.	Wirtschaft und Arbeitsmarkt	40
8.	Politik	44

1. Zentrale Ergebnisse der Studie

- Unter den atypisch Beschäftigten bilden die **Teilzeitkräfte**¹ mit 61 Prozent die **größte Gruppe**. Etwa jeder Dritte ist befristet oder geringfügig beschäftigt. In Leih-/Zeitarbeit arbeitet dagegen nur etwa jeder Elfte. Vor allem befristete Arbeitsverträge treten häufig in Kombination mit anderen Formen atypischer Beschäftigung auf.
- Atypische Beschäftigung betrifft vor allem **Frauen**: Drei Viertel der Befragten sind weiblich. Der Altersdurchschnitt liegt bei knapp 46 Jahren. Am jüngsten ist mit ca. 38 Jahren die Teilgruppe der befristet Beschäftigten, was auf einen hohen Anteil an **Berufsanfängern** zurückzuführen ist. Überdurchschnittlich viele leben in **Westdeutschland**, weil Teilzeitarbeit dort viel weiter verbreitet ist als im Osten.
- Alles in allem verfügen atypisch Beschäftigte über eine leicht **unterdurchschnittliche formale Bildung**. Die ganz überwiegende Mehrheit besitzt jedoch eine **qualifizierte Berufsausbildung**. Die meisten atypisch Beschäftigten arbeiten im **Dienstleistungssektor**. Zwischen den verschiedenen Gruppen von atypisch Beschäftigten gibt es spürbare Unterschiede beim **Haushaltsnettoeinkommen**. Die finanziell am besten ausgestattete Teilgruppe stellen Teilzeitkräfte dar. Sie profitieren oft von einem zweiten Einkommen innerhalb der Beziehung/Familie.
- Jeder Zweite fühlt sich für seine derzeitige Tätigkeit **überqualifiziert**. Die Erfahrung von einem oder mehreren **Brüchen in der Erwerbsbiografie** ist weit verbreitet. Bei den Motiven für die Arbeitsaufnahme dominieren **selbstbestimmte Gründe**.
- Die **Vorstellungen** von **guter Arbeit** werden von einem Dreiklang aus **Sicherheit, Planbarkeit** und **Motivation** dominiert. Karriereoptionen sind eher nachrangig. Die **Diskrepanz** zwischen Wunsch und Wirklichkeit ist bei Sicherheitsaspekten wie einem angemessenen Einkommen und einem sicheren Arbeitsplatz am stärksten ausgeprägt – besonders gravierend ist dies bei Leiharbeitern und befristet Beschäftigten.
- **Befristet Beschäftigte** bewerten ihr Arbeitsverhältnis äußerst ambivalent: Neben der Chance auf einen **erfolgreichen Berufseinstieg** und der klaren Zuversicht auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag klagen sie mehrheitlich über **mangelnde Planungssicherheit** und eine besonders **hohe Arbeitsbelastung**. Darüber hinaus hat gut die Hälfte von ihnen das Gefühl, für die gleiche Arbeit schlechter bezahlt zu werden.

¹ Mit einem Beschäftigungsgrad von weniger als 20 Stunden pro Woche.

- **Teilzeitbeschäftigte** sind überwiegend **zufrieden** mit ihrer Arbeitssituation. Die große Mehrheit arbeitet **freiwillig** in Teilzeit, weil dadurch mehr Zeit für die Familie und das Privatleben bleibt. **Nachteile** durch Teilzeit werden am ehesten bei den eigenen **Karrierechancen** gesehen. Zudem beklagt eine hohe Zahl an Teilzeitbeschäftigten, dass sie arbeitsrelevante Informationen zu spät oder gar nicht erhalten.
- **Geringfügig Beschäftigte** betrachten ihr Arbeitsverhältnis mehrheitlich als **Chance** auf Reintegration in den Arbeitsmarkt. Belastung und **Nachteile** aufgrund ihrer beruflichen Situation sehen sie am ehesten in schlechter Bezahlung, die häufig als **Ausbeutung** durch den Arbeitgeber empfunden wird.
- **Leih- und Zeitarbeiter** bewerten ihr Beschäftigungsverhältnis mehrheitlich **negativ**. Neben **mangelnder Planungssicherheit** und einem **hohen Leistungsdruck** sehen sie sich vor allem im Vergleich zur Stammbeslegschaft benachteiligt. Dies betrifft insbesondere Bezahlung und Urlaubsanspruch. Für drei von Vier stellt die Leiharbeit dennoch eine Chance dar, wieder auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Jeder Zweite hofft auf eine normale Festanstellung.
- Trotz dem teilweise ambivalenten Verhältnis zu den Arbeitsbedingungen **identifizieren** sich atypisch Beschäftigte in **hohem Maße** mit ihrer Arbeit und sind **stolz** auf ihre **Leistung**. Auch sinnstiftende Motive wie Spaß und das Gefühl, gebraucht zu werden, sind vorhanden. Mehr als drei Viertel sind mit ihren **Arbeitsbedingungen** insgesamt **zufrieden**. Übergreifend werden vor allem **Zeitdruck** und die **Entgrenzung** von **Arbeits- und Freizeit** problematisiert. **Flexibilität** wissen die Befragten durchaus zu schätzen. Diese dürfe aber nicht ausschließlich zu Lasten der Arbeitnehmer gehen.
- **Partnerschaft** und **Freunde** bilden die Schwerpunkte im Leben der Befragten. Karriere und ehrenamtliches Engagement sind deutlich weniger wichtig. Mit ihrer allgemeinen Lebenssituation zeigt sich eine Mehrheit der Befragten **zufrieden**. Dies gilt insbesondere für die familiäre Situation, sowie für Ausbildung und Qualifikation. Weniger zufrieden sind die Befragten mit ihrer finanziellen Situation.
- Dennoch sieht sich rund die Hälfte der Befragten **finanziell** gut ausgestattet. Mehr als jeder Dritte schätzt seine finanzielle Lage jedoch als prekär ein. Dies gilt insbesondere für Leiharbeiter. Nur eine Minderheit hat das Gefühl, vom jüngsten **Wirtschaftswachstum zu profitieren**. Noch am ehesten profitieren Befragte mit hoher Bildung und solche, denen es finanziell bereits vergleichsweise gut geht. Etwa jeder sechste atypisch Beschäftigte hat einen oder mehrere zusätzliche Nebenjob(s), mit dem sie gerade einmal das durchschnittliche Einkommensniveau ihrer jeweiligen Teilgruppe erreichen.
- Die **zukünftige finanzielle Lage** wird negativ eingeschätzt. Fast drei Viertel glauben, dass es in den nächsten Jahren eng werden könnte oder finanziell schlicht nicht reichen wird. Zudem glaubt fast niemand, von seiner **gesetzlichen Rente** später gut leben zu können. Entsprechend groß ist die **Sorge vor Altersarmut**. Über zusätzliche Formen privater **Alterssicherung** verfügt mehr als die Hälfte der Befragten, Teilzeitkräfte deutlich häufiger als Leiharbeiter.

- Etwa ein Drittel der Befragten fühlt sich durch die Arbeit **psychisch belastet**, sei es durch Stress oder das Gefühl, nicht abschalten zu können. Noch mehr klagen über eine zu hohe **körperliche Belastung**. Während sich befristet Beschäftigte tendenziell subjektiv im Dauerstress befinden und sich aufgrund ihrer Gesundheit Sorgen um ihre berufliche Zukunft machen, sind Leiharbeiter vor allem physischen Belastungen ausgesetzt.
- Eine große Mehrheit schaut sorgenvoll auf die **gesellschaftliche Zukunft** in Deutschland. Dies hat vor allem mit der Wahrnehmung eines permanenten **Erfolgs- und Leistungsdrucks** bei einer zunehmenden **gesellschaftlichen Spaltung** zu tun. Nur eine Minderheit bewertet die Entwicklung positiv und hat das Gefühl, der Staat kümmere sich umfassend um die Belange der Bürger. Die Befragten fühlen sich zunehmend **abgehängt** und haben trotz großer **subjektiver Anstrengungen** nicht den Eindruck, am wirtschaftlichen Erfolg zu partizipieren.
- Die Forderung, mit einem **Vollzeitjob** eine **Familie ernähren** können zu müssen, wird dementsprechend unterstützt. Auch wird verlangt, dass Vollzeitbeschäftigte ein spürbar höheres Einkommen als Arbeitslose haben sollten. Neben dieser Abgrenzung nach unten fordern sie mehr soziale Gleichheit in Form von gleichem Lohn für gleiche Arbeit, gleichen Bildungschancen, einem höheren Mindestlohn und sozialer Umverteilung. Beide Sozialpartner (Gewerkschaften und Arbeitgeber) werden gleichermaßen in der Pflicht gesehen.
- Unabhängig von der eigenen Situation bewerten die Befragten atypische Beschäftigung eindeutig negativ. Vor allem die damit einhergehende **Unsicherheit** und **mangelnde Planbarkeit** wird betont. Atypisch Beschäftigte bewerten die Chancen der Reintegration in den Arbeitsmarkt und des Übergangs in eine normale Festanstellung allgemein deutlich negativer als auf die eigene Person bezogen.
- Aus Perspektive der Zielgruppe sind in erster Linie das **Wirtschaftssystem** und die Unternehmen für die Zunahme atypischer Beschäftigungen verantwortlich. Einen weiteren Grund sehen die Befragten in der **mangelnden Qualifikation** der atypisch Beschäftigten. Allerdings: 80 Prozent sind mit der eigenen Qualifikation zufrieden. Von der Politik werden in erster Linie mehr **Betreuungsangebote** für Kinder gefordert. **Arbeitsmarktreformen** wie die Agenda 2010 betrachtet nur eine Minderheit als (mit)verantwortlich für die Entwicklung der letzten Jahre.

2. Vorbemerkungen

In Deutschland gehört eine zunehmende Anzahl von Beschäftigungsverhältnissen nicht mehr zu den so genannten „Normalarbeitsverhältnissen“. Dies betrifft insbesondere Leih- bzw. Zeitarbeit, Beschäftigungen in Teilzeit, Beschäftigungen auf geringfügiger Basis sowie (dauerhaft) befristete Arbeitsverhältnisse. Die Anzahl von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern hat aufgrund des positiven konjunkturellen Umfelds in Deutschland im Dezember 2015 mit 951.000 einen vorläufigen Höchststand erreicht. Befristete Arbeitsverhältnisse nehmen ebenfalls zu und erreichen aktuell einen Höchststand von 2,8 Millionen.

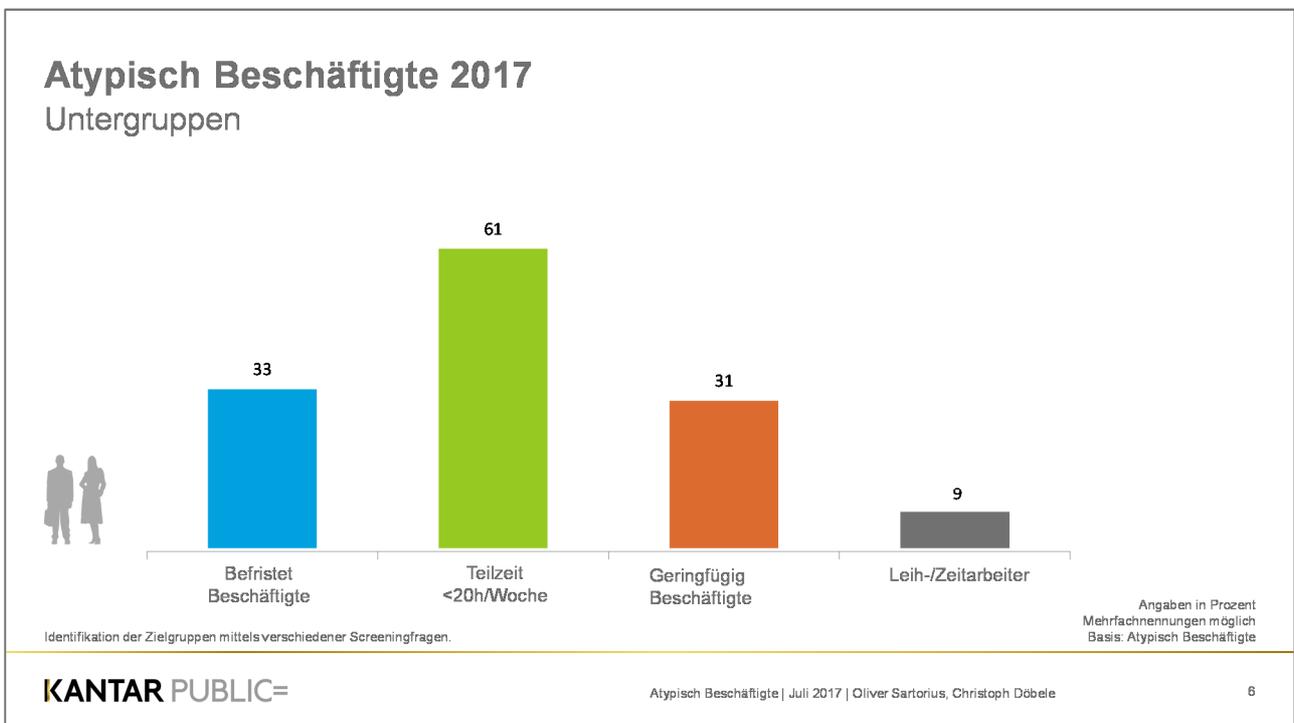
Ziel der Studie ist es, die Lage atypisch Beschäftigter zu erfassen und zu beschreiben. Wie bewerten die Betroffenen ihr Arbeitsverhältnis? Welche Einstellungen und Erwartungen haben atypisch Beschäftigte an Arbeitgeber, Gewerkschaften, Politik und Gesellschaft? Wie gehen die Betroffenen mit ihrer Situation um und wie wirkt sich das atypische Arbeitsverhältnis auf andere Lebensbereiche aus? Wie zufrieden sind atypisch Beschäftigte mit ihrem Leben und verschiedenen Teilaspekten? Gibt es strukturelle Unterschiede zwischen verschiedenen Formen atypischer Beschäftigung?

Als forschungsleitende Fragestellungen wurden berücksichtigt:

- Wie bewerten die Befragten ihr Arbeitsverhältnis?
 - Berufliche Qualifikation
 - Erwartungen an gute Arbeit/Erwartungserfüllung
 - Arbeitsbedingungen/Ungleichbehandlung
 - Identifikation mit der eigenen Arbeit
- Welchen Einfluss hat atypische Beschäftigung auf das Leben der Betroffenen?
 - Lebenszufriedenheit
 - Einschätzung der eigenen finanziellen Situation, Angst vor Altersarmut
 - Gesundheit
- Wie blicken die Befragten auf unsere Gesellschaft?
 - Zukunftserwartungen (Optimismus/Pessimismus)
 - Einschätzung der gesellschaftlichen Situation in Deutschland
 - Gesellschaftliches Engagement
- Wie bewerten sie den Arbeitsmarkt allgemein?
 - Einstellungen zu Wirtschaft, Globalisierung und Digitalisierung
 - Einstellungen zu atypischer Beschäftigung allgemein
 - Treiber Arbeitsmarkt
 - Erwartungen an Arbeitgeber/Gewerkschaften
- Welche politischen Einstellungen haben die Befragten?
 - Präferierte Rolle des Staates
 - Erwartungen an den Sozialstaat
 - Erwartungen an die Politik

3. Beschreibung der Zielgruppe(n)

Die anteilmäßige Zusammensetzung der verschiedenen Formen atypischer Beschäftigung ist durchaus ungleichmäßig. Mit Abstand am häufigsten tritt atypische Beschäftigung in der hier verwendeten Definition in Form der Teilzeitbeschäftigung mit einem Beschäftigungsgrad von weniger als 20 Stunden² pro Woche auf: Sechs von zehn atypisch Beschäftigten (61%) haben demzufolge einen Arbeitsvertrag mit weniger als 20 Arbeitsstunden in der Woche. Etwa jeder Dritte ist (zudem) befristet (33%) oder geringfügig als Mini- bzw. Midi-Jobber (31%) beschäftigt. Leih- und Zeitarbeit macht im Vergleich dazu einen relativ kleinen Anteil am Phänomen der atypischen Beschäftigung aus – „nur“ jeder Elfte (9%) arbeitet für ein Leih- bzw. Zeitarbeitsunternehmen.



Zwischen den einzelnen Erscheinungsformen atypischer Beschäftigung gibt es deutliche Überschneidungen: So verfügen zwei Drittel der Zeitarbeitnehmer (64%), gut ein Drittel der geringfügig Beschäftigten (37%) und etwa ein Viertel der Teilzeitbeschäftigten (26%) lediglich über einen befristeten Arbeitsvertrag. Viele Betroffene sind also gleich in mehrfacher Hinsicht prekär beschäftigt.

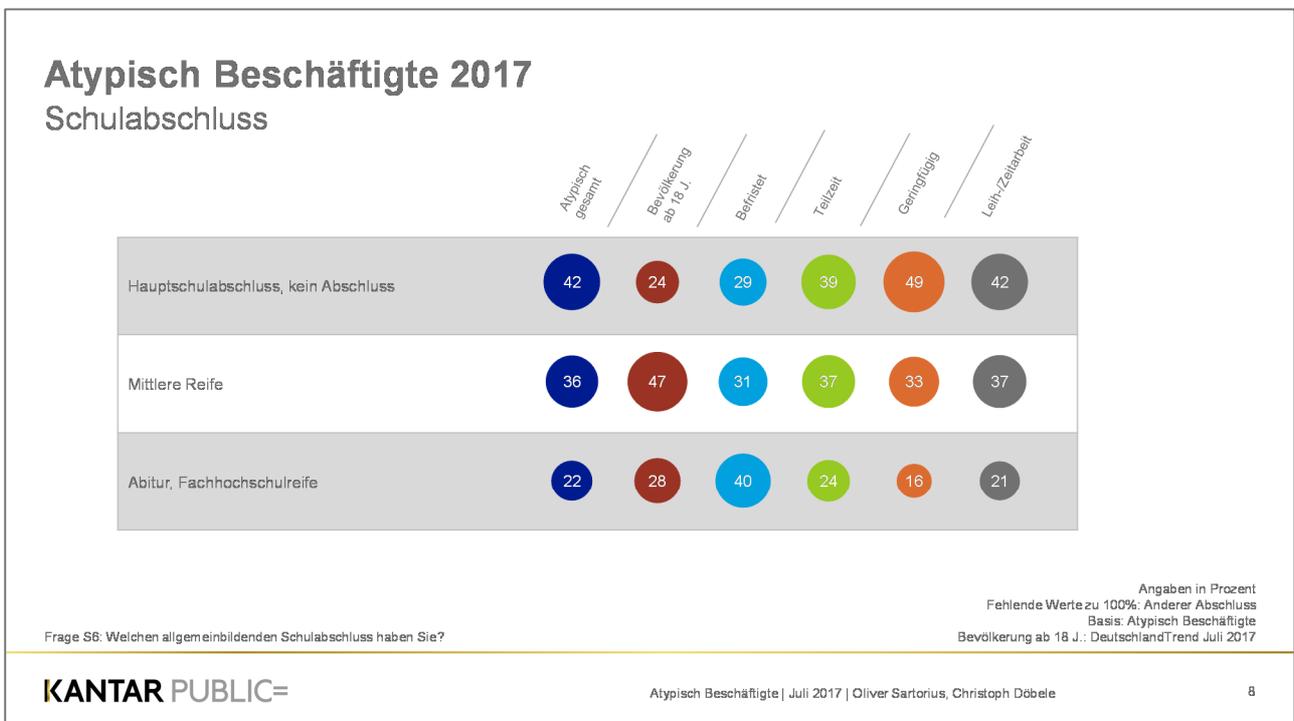
Atypische Beschäftigung in Deutschland betrifft im Jahr 2017 **vor allem Frauen**: Drei Viertel (77%) der Befragten sind weiblich. In Teilzeit sind ganz überwiegend Frauen beschäftigt (85%), unter den geringfügig Beschäftigten sind mehr als drei Viertel weiblich (76%) und bei den befristet

² Im Folgenden aus Gründen der besseren Lesbarkeit als Teilzeitbeschäftigung bezeichnet.

Beschäftigten sind es noch fast sechs von zehn (58%). Lediglich im Segment der Leiharbeit dominieren zu zwei Dritteln Männer (65%).

Im Durchschnitt sind atypisch Beschäftigte **knapp 46 Jahre alt**. Dieser Wert wird vor allem durch den großen Anteil an Teilzeitbeschäftigten (Ø 46,4 Jahre) und geringfügig Beschäftigten (Ø 46,3 Jahre) geprägt. Befragte mit einem Zeitarbeitsverhältnis sind mit durchschnittlich 40,4 Jahren deutlich jünger. Am jüngsten sind befristet Beschäftigte (Ø 37,6 Jahre), was vor allem auf den hohen Anteil an Berufsanfängern zurückzuführen sein dürfte, bei denen eine (vorerst) befristete Anstellung quasi den Normalfall ausmacht. Fast jeder zweite befristet Beschäftigte ist zwischen 18 und 34 Jahre alt (48%).

Atypisch Beschäftigte verfügen alles in allem über eine **leicht unterdurchschnittliche formale Bildung**. Der Anteil an Befragten mit Hauptschulabschluss liegt mit 42% spürbar über dem der Gesamtbevölkerung (24%) und ist in allen vier Teilgruppen überdurchschnittlich stark ausgeprägt. Die Anteilswerte im mittleren (36% vs. 47%) und oberen Bildungssegment (22% vs. 28%) liegen dagegen etwas unter den Werten der Bevölkerung insgesamt.



Fast jeder zweite geringfügig Beschäftigte (49%) verfügt lediglich über einen Hauptschulabschluss. Leih- bzw. Zeitarbeiter und Teilzeitbeschäftigte entsprechen bezüglich ihrer formalen Bildung ziemlich genau dem Durchschnitt der atypisch Beschäftigten insgesamt. Anders sieht es bei den befristet Beschäftigten aus: Eine relative Mehrheit verfügt über eine hohe formale Bildung (40%) und übertrifft damit den Bevölkerungsdurchschnitt deutlich. Jeder vierte befristet Beschäftigte verfügt sogar über einen Hochschulabschluss (26%). Hierbei dürfte es sich vor allem um Berufseinsteiger handeln beziehungsweise um Beschäftigte, die von sogenannten Kettenverträgen betroffen sind, wie z.B. Akademiker, die sich an der Universität von einem Zeitvertrag zum nächsten hangeln.

Neun von zehn atypisch Beschäftigten können eine qualifizierte **Berufsausbildung** aufweisen: Drei von vier Befragten (74%) haben eine Lehre oder eine Berufsfachschule abgeschlossen, weitere 6% eine Meister-, Techniker- oder Fachwirtausbildung und jeder Achte verfügt sogar über einen

Hochschulabschluss (12%) oder eine Promotion (<0,5%). Lediglich jeder elfte Befragte verfügt über keine berufliche Ausbildung.

Atypisch Beschäftigte arbeiten vor allem im Dienstleistungssektor (35%), im Bereich Handel, Gastronomie und Tourismus (20%) und im Öffentlichen Dienst (16%). Der Rest verteilt sich auf andere **Branchen** (26%). Der industrielle Sektor ist dabei vergleichsweise unterrepräsentiert. Dieser spielt lediglich im Bereich der Zeitarbeit eine größere Rolle (Leiharbeit zu 16% in Industrie/verarbeitendes Gewerbe, 3% Energiesektor). Ähnliches gilt für die Land- und Forstwirtschaft, auf die immerhin 4% aller Leiharbeitsverhältnisse entfallen. Geringfügig Beschäftigte arbeiten schwerpunktmäßig im Dienstleistungssektor (41%) und im Handel, der Gastronomie oder der Tourismusbranche (27%). Beschäftigte in Teilzeit oder mit befristetem Arbeitsvertrag trifft man neben dem Dienstleistungssektor überdurchschnittlich oft im Öffentlichen Dienst an (23% bzw. 19%).

Atypische Beschäftigung ist **tendenziell eher ein westdeutsches Phänomen**, was auf den hohen Anteil an Teilzeitkräften unter den atypisch Beschäftigten zurückzuführen ist: Denn im Westen sind sechs von zehn atypisch Beschäftigte Teilzeitkräfte (63%), im Osten dagegen nur jeder Zweite (50%). Hier wirken vermutliche historisch gewachsene Verhaltensmuster, wonach Vollbeschäftigung für Frauen in Ostdeutschland schon zu DDR-Zeiten viel üblicher war als im Westen. Dafür ist der Anteil an Leih- und Zeitarbeitern unter den atypisch Beschäftigten im Osten (16%) doppelt so hoch wie im Westen (8%).

Etwas über die Hälfte der atypisch Beschäftigten lebt in einem Ein- (17%) oder Zwei-Personen-Haushalt (36%), die andere Hälfte (47%) kommt im Schnitt auf 3,7 Personen. Im Durchschnitt haben die Befragten zwei Kinder. Auch Befragte in Ein- beziehungsweise Zwei-Personen-Haushalten geben an, 1,7 bzw. 2,0 Kinder zu haben (die demzufolge nicht zwingend im selben Haushalt leben müssen). Dies ist ein Indiz dafür, dass sich unter den atypisch Beschäftigten vergleichsweise viele Alleinerziehende bzw. vom anderen Elternteil getrennt Lebende befinden.

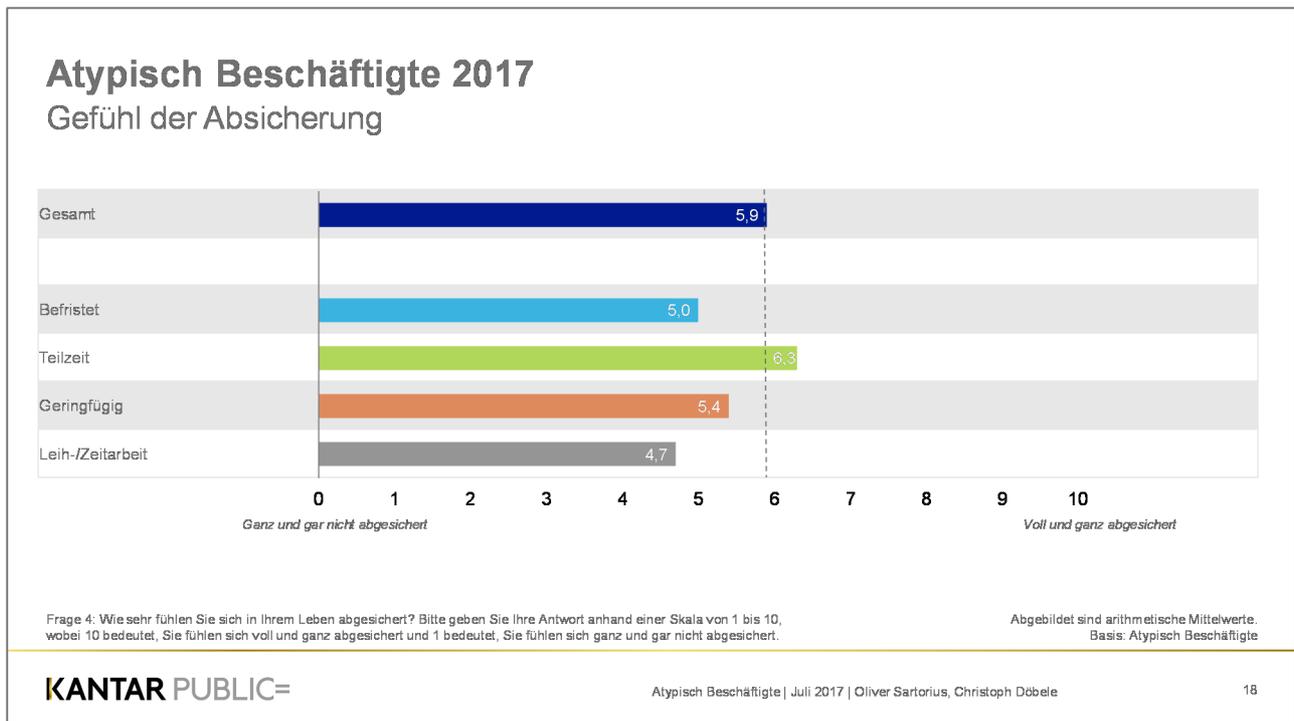
Das durchschnittliche **Haushaltsnettoeinkommen** liegt bei knapp über 2.100 Euro³, wobei jeder vierte Befragte hierzu keine Angaben machte. Auffällig ist, dass das Haushaltsnettoeinkommen von Teilzeitbeschäftigten mit knapp 2.300 Euro deutlich über dem von geringfügig Beschäftigten (Ø 1.862 Euro), Zeitarbeitnehmern (Ø 1.706 Euro) und befristet Beschäftigten (Ø 1.670 Euro) liegt. Das gilt auch für das Nettoeinkommen pro Kopf im Haushalt, das bei Teilzeitbeschäftigten (Ø 843 Euro) spürbar höher ausfällt als bei Zeitarbeitnehmern (Ø 742 Euro), befristet Beschäftigten (Ø 696 Euro) und geringfügig Beschäftigten (Ø 690 Euro). Diese bessere finanzielle Situation von Teilzeitbeschäftigten dürfte darauf zurückzuführen sein, dass die überwiegend derart beschäftigten Frauen mit einem Partner im gemeinsamen Haushalt leben, der in den meisten Fällen wesentlich zum Einkommen beitragen dürfte.

Etwa jeder sechste atypisch Beschäftigte muss neben der eigentlichen Hauptbeschäftigung noch einer (13%) oder mehreren (3%) **Nebenbeschäftigungen** nachgehen, um das erwähnte Haushaltsnettoeinkommen zu erreichen. Dabei fällt auf, dass vor allem Jüngere häufiger (zumindest) einer Nebenbeschäftigung nachgehen als ältere Befragte (18-34: 23%, 35-44: 18%, 45+: 13%). Bei geringfügig Beschäftigten fällt der Anteil mit 10% vergleichsweise niedrig aus, vermutlich weil es sich für diese Teilgruppe aus steuerlichen Gründen finanziell nicht lohnt.

Bezogen auf das **Gefühl der Absicherung** im eigenen Leben stufen sich die Befragten auf einer Skala von 1 „ganz und gar nicht abgesichert“ bis 10 „voll und ganz abgesichert“ insgesamt bei einem

³ Das durchschnittliche Nettoeinkommen privater Haushalte in Deutschland liegt nach Angaben des RWI 2017 bei 2.706 EURO. Quelle: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/5742/umfrage/nettoeinkommen-und-verfuegbares-nettoeinkommen/> (Abruf am 20.09.2017).

mittleren Wert von 5,9 ein. Teilzeitbeschäftigte (6,3) fühlen sich (u.a. aufgrund des höheren Haushaltseinkommens) signifikant besser abgesichert als geringfügig Beschäftigte (5,4), befristet Beschäftigte (5,0) und Leih- bzw. Zeitarbeitnehmer (4,7). Bei Letzteren ist sowohl der Anteil der männlichen als auch der Vollzeitbeschäftigten mit Abstand am höchsten, was die Vermutung nahelegt, dass sich diese in einem möglichen Selbst- bzw. Rollenverständnis als „(Haupt-)Ernährer der Familie“ in besonderer Weise unter Druck fühlen – zumal sie als in Vollzeit Arbeitende über ein vergleichsweise geringes Einkommen verfügen.



Ein Gefühl der Absicherung im eigenen Leben korreliert erwartungsgemäß in hohem Maße positiv mit dem Haushaltsnettoeinkommen beziehungsweise der derzeitigen finanziellen Lage, sowie (damit zusammenhängend) mit dem formalen Bildungsgrad. Auffällig ist zudem, dass das Gefühl der eigenen Absicherung mit zunehmendem Alter deutlich ansteigt. Vor allem junge atypisch Beschäftigte verspüren offenbar einen erheblichen Mangel an gefühlter Sicherheit. Regional ist das Gefühl der Unsicherheit im Osten (5,1) stärker als im Westen (6,0), vor allem aber in Kleinstädten und kleinen Gemeinden (6,7) deutlich weniger stark ausgeprägt als in den urbanen Zentren (5,4), was vermutlich auf die niedrigeren Lebenshaltungskosten zurückzuführen ist.

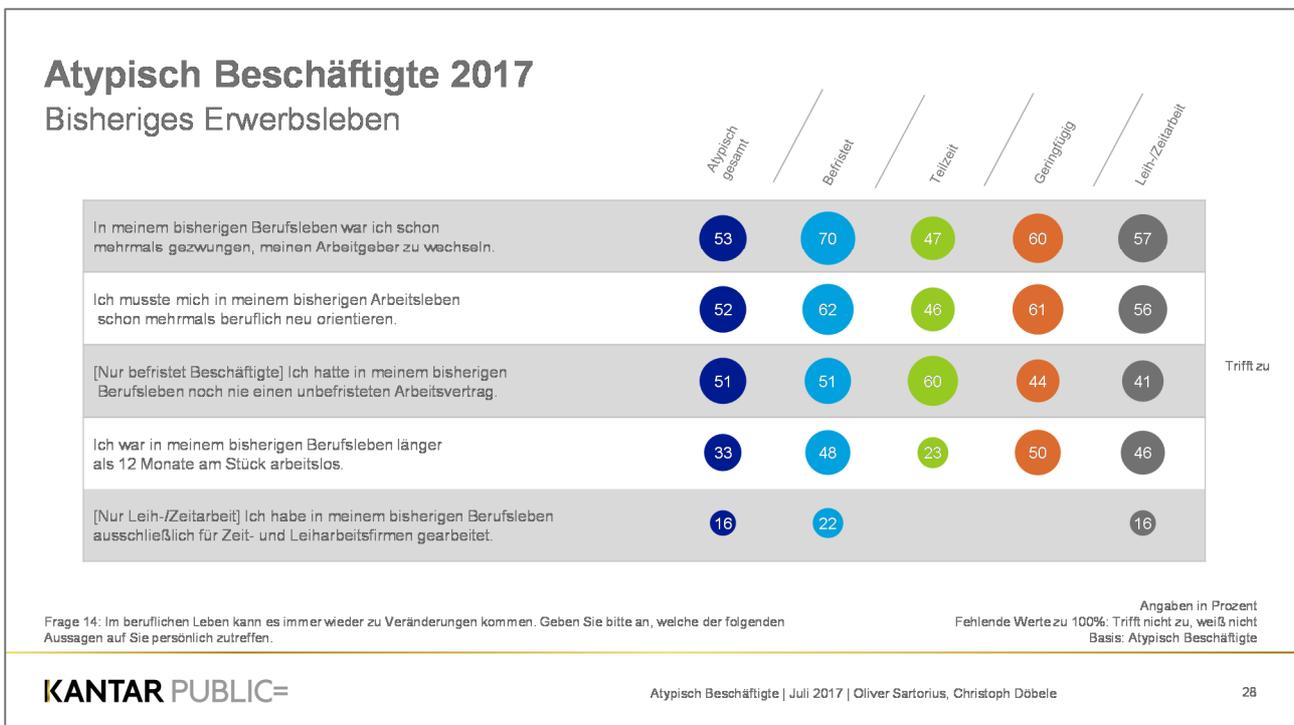
Die verschiedenen Formen atypischer Beschäftigung betreffen ganz überwiegend die mittleren **Schichten der Gesellschaft**: Jeder Zweite ordnet sich selbst der mittleren Mittelschicht zu (50%), jeder Dritte sieht sich als Teil der unteren Mittelschicht (24%) und knapp jeder Achte sieht sich als Angehöriger der oberen Mittelschicht (13%). Als Teil der Unterschicht sieht sich nur jeder Vierzehnte (7%), als Teil der Oberschicht im Grunde niemand (<0,5%). Wie schon beim Gefühl der Absicherung zeigen sich die erwartbaren Zusammenhänge mit dem Einkommen und der formalen Bildung: Je niedriger der formale Bildungsgrad und das Haushaltsnettoeinkommen sind, desto höher fällt der Anteil derjenigen aus, die sich selbst der unteren Mittel- oder Unterschicht zuordnen. Dies gilt insbesondere für Leih- und Zeitarbeiter, die sich zu zwei Dritteln (66%) in den unteren beiden Schichten verorten, während dies nur auf jeden vierten Teilzeitbeschäftigten zutrifft (24%). Entsprechend hohe Anteile an Einstufungen in der Unter- bzw. unteren Mittelschicht finden sich bei atypisch Beschäftigten in Vollzeit (52%), Arbeitern (50%), Männern (49%) sowie weit überdurchschnittlich bei Ostdeutschen (56%). In die obere Mittelschicht stufen sich dagegen vor

allem formal höher Gebildete (26%), Akademiker (35%), Beamte (43%) und Gut-Verdiener mit einem Haushaltsnettoeinkommen von über 4000 Euro (48%) ein. Interessant ist, dass sich umso mehr Befragte der Unter- oder unteren Mittelschicht zuordnen, je größer der Wohnort ist. Vermutlich ist dies darauf zurückzuführen, dass der Anteil klassischer Arbeiter in urbanen Zentren bzw. Städten mittlerer Größe höher ausfällt.

4. Arbeit und Beruf

4.1. Bisheriges Erwerbsleben

Mehr als die Hälfte der Befragten zeichnet ein **von** (mehr oder weniger ständigen) **Veränderungen geprägtes Erwerbsleben** aus: 53 Prozent waren gezwungen, mehrmals den Arbeitgeber zu wechseln, etwa gleich viele (52%) mussten sich beruflich komplett neu orientieren, 51 Prozent hatten noch nie einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Ein Drittel der Befragten war zudem schon einmal von längerer Arbeitslosigkeit betroffen (33%). Etwa jeder sechste atypisch Beschäftigte (16%) gibt an, in seinem Berufsleben bislang ausschließlich für Zeitarbeitsfirmen gearbeitet zu haben.



Die Detailanalyse offenbart, dass aktuell befristet Beschäftigte in besonderem Maße von diesen Brüchen betroffen sind. Sieben von Zehn (70%) waren bereits mehrmals gezwungen ihren Arbeitgeber zu wechseln, knapp zwei Drittel (62%) waren mit einem Berufswechsel konfrontiert. Auch Menschen in Ostdeutschland (77% und 62%), sowie Männer (70% und 60%) haben mehrere Knicke in ihrer bisherigen Erwerbsbiographie erfahren. Bei den Ostdeutschen spielt dabei vermutlich das Ende der DDR eine zentrale Rolle, in dessen Zuge zunächst viele Arbeitsplätze verloren gingen und ganze Branchen stillgelegt wurden.

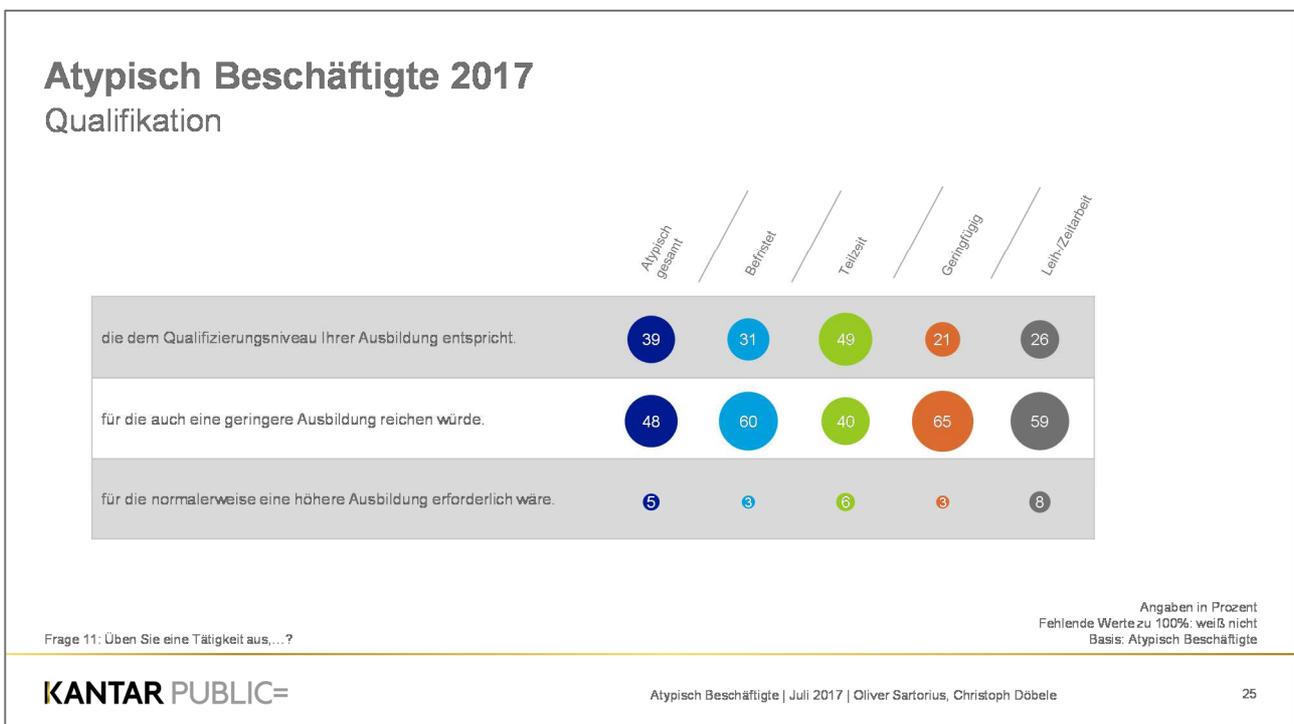
Atypisch Beschäftigte mit Abitur waren in ihrem Berufsleben deutlich seltener von längerer Arbeitslosigkeit betroffen (19%), wogegen formal niedriger Gebildete mit 43% überdurchschnittliche Werte aufweisen. Männer waren mit 53% öfter über längere Zeit arbeitslos als Frauen (28%). Auffällig ist, dass Menschen mit geringeren Haushaltseinkommen häufiger gebrochene

Berufsbiographien aufweisen, was sich negativ auf die persönliche Einkommenssituation ausgewirkt hat.

78 Prozent der jüngeren Befragten (18-34 Jahre) hatten noch nie einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Überdurchschnittlich betroffen sind auch formal hoch Gebildete. Sechs von Zehn mit Abitur (62%) und sogar acht von Zehn mit Studienabschluss (81%) waren noch nie unbefristet beschäftigt. Aufgrund der vergleichsweise jungen Gruppe der befristeten Arbeitnehmer ist davon auszugehen, dass es sich hier überwiegend um Berufsanfänger handelt und sie deshalb trotz hohem Ausbildungsstand (noch) über keinen unbefristeten Vertrag verfügen.

Unter den Leiharbeitern gibt es große Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Während 24% der männlichen Leiharbeitnehmer angeben, stets im Status der Arbeitnehmerüberlassung gearbeitet zu haben, gibt nur ein Prozent der weiblichen Leiharbeiterinnen an, davon betroffen zu sein.

Für Menschen mit verschiedenen Brüchen in ihrem Erwerbsleben stellt sich die Frage des Fits von **beruflicher Qualifikation** und derzeitiger Tätigkeit. Knapp die Hälfte der Befragten sind in ihrem aktuellen Job überqualifiziert (48%), 39 Prozent üben eine Tätigkeit aus, die ihrem Ausbildungs niveau entspricht, nur fünf Prozent der atypisch Beschäftigten sind unterqualifiziert.

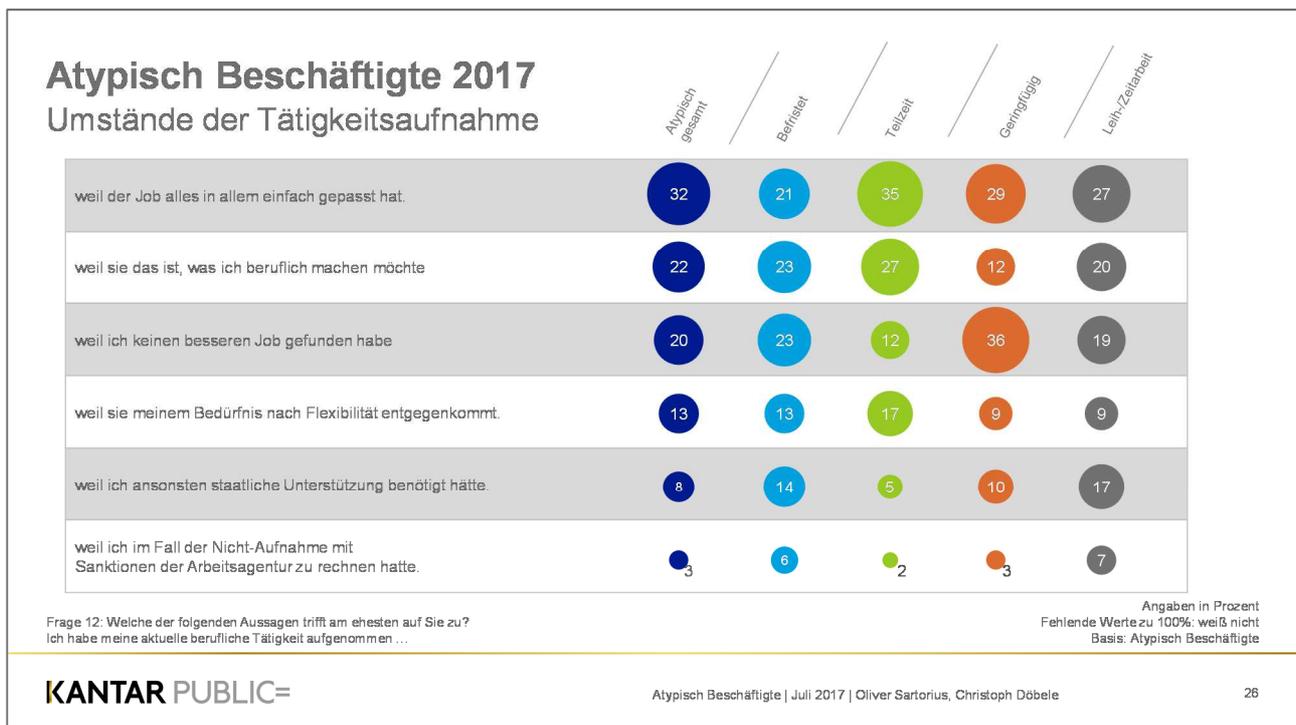


Geringfügig (65%) und befristet Beschäftigte (60%) sowie Leiharbeiter (59%) sind im Vergleich zur Gesamtheit aller atypisch Beschäftigten häufiger überqualifiziert. Es scheint, als hätten sie trotz Qualifikation keine passendere Arbeit gefunden. Bei Teilzeitkräften passen Qualifikation und Tätigkeit am häufigsten zueinander: In dieser Teilgruppe gibt es den höchsten Anteil an Personen mit entsprechender Qualifikation (49%)

Ein hoher Bildungsabschluss erhöht die Chance, einen dem Qualifizierungsniveau entsprechenden Job zu finden (Abitur: 49%, Studienabschluss: 50%). Darüber hinaus sind Männer etwas häufiger überqualifiziert als Frauen (57% vs. 45%). Je höher das Einkommen und die finanzielle Lage, desto eher entspricht die Qualifikation den Jobanforderungen. Dies könnte daran liegen, dass die Bewerbungsverfahren für höher bezahlte Tätigkeiten oft zielführender und die Auswahlkriterien genauer sind.

Für die meisten Befragten überwiegen dabei **selbstbestimmte Gründe** für die aktuelle **Arbeitsaufnahme** (67%). Hierzu gehören das Motiv, dass der Job einfach passt (32%), weil es das ist, was die Person beruflich machen wollte (22%) oder der erfüllte Wunsch nach Flexibilität (13%).

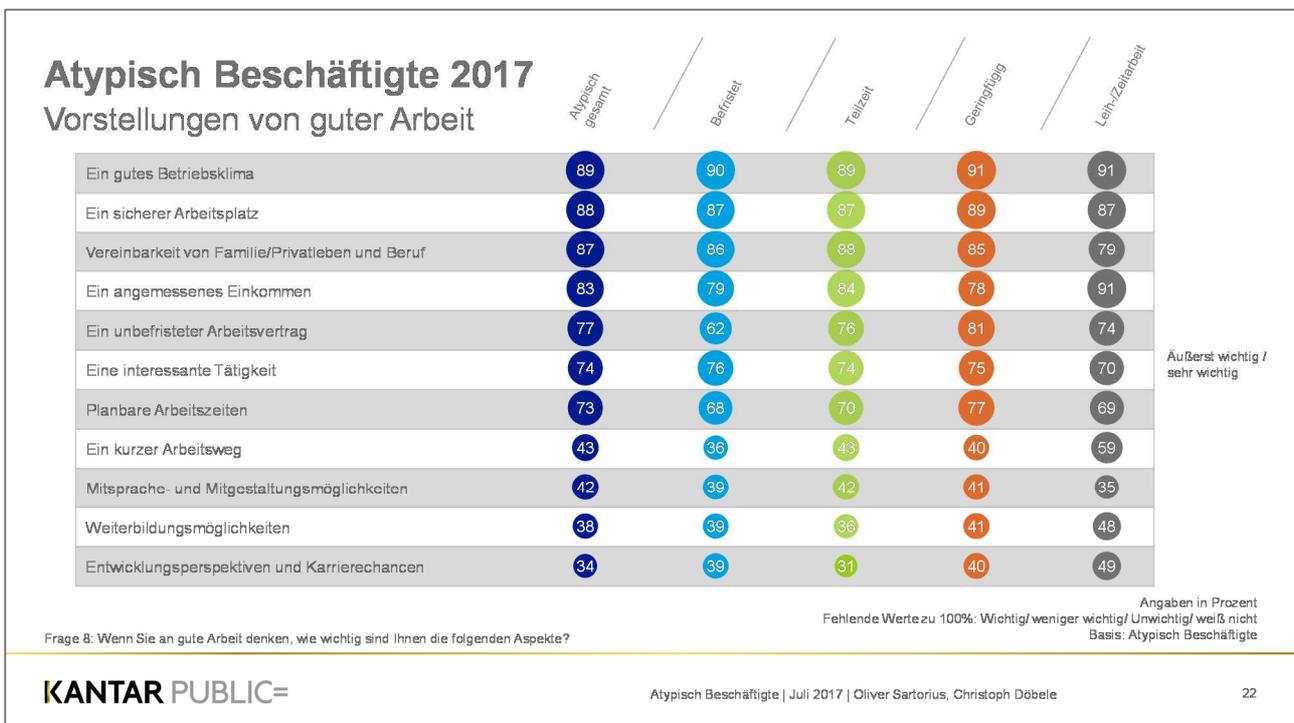
Fremdbestimmte Gründe zur **Jobaufnahme** berichtet ein knappes Drittel (31%). Der häufigste Grund war, dass einfach kein besserer Job gefunden wurde (20%), gefolgt von Angst vor Arbeitslosigkeit (8%). Sanktionen der Arbeitsagentur waren nur in Einzelfällen das Hauptmotiv für die Arbeitsaufnahme (3%).



Für die unterschiedlichen Gruppen der atypisch Beschäftigten zeigen sich deutliche Unterschiede. Während die Teilzeitbeschäftigten vergleichsweise häufig ihre Arbeit aus selbstbestimmten Gründen aufgenommen haben (79%), ist dieser Anteil bei befristet Beschäftigten (57%) und Zeitarbeitern (56%) deutlich geringer. Unter den geringfügig Beschäftigten hat nur jeder Zweite (50%) die Arbeit gerne aufgenommen. Fast jeder Fünfte (17%) der Zeitarbeiter hat seine Arbeit nur aufgenommen, weil er sonst auf staatliche Unterstützung angewiesen gewesen wäre. Es scheint somit, dass die Aufnahme atypischer Beschäftigung oft von finanziellen Problemen begleitet ist. Dies bestätigt die Einkommenssituation. Befragte, die weniger Geld verdienen und eher von finanziellen Sorgen geprägt sind, haben im Vergleich öfter ihre Arbeit notgedrungen aufgenommen als besser verdienende Personen. Die Gruppe der Teilzeitkräfte stellt hier eine Ausnahme dar: Sie besteht überwiegend aus westdeutschen Frauen. Darunter gibt es neben alleinerziehenden Müttern auch viele Frauen, die mit ihrer Arbeit ein zusätzliches Einkommen generieren und oft nicht ausschließlich davon leben müssen. Solche Frauen stehen weniger unter Druck, auch eine unpassende Arbeit annehmen zu müssen. Hierdurch lassen sich auch die Unterschiede zwischen West und Ost (71% vs. 53%) und zwischen Männern und Frauen (52% vs. 73%) hinsichtlich der freiwilligen Arbeitsaufnahme erklären. Weitere Erklärungsfaktoren für die neuen Länder bestehen in der höheren Arbeitslosigkeit und dem geringeren Lohnniveau, die Befragte eher dazu drängen, aus finanziellen Gründen oder behördlichem Druck eine Arbeitsstelle anzunehmen.

4.2. Gute Arbeit

Die **Vorstellungen von guter Arbeit** werden von einem Dreiklang aus Sicherheit, Planbarkeit und Motivation bestimmt. Als **Sicherheit** wünschen sich fast neun von zehn Befragten einen sicheren Arbeitsplatz (88%), gefolgt von einem angemessenen Einkommen (83%). Mehr als drei Vierteln ist auch ein unbefristeter Arbeitsvertrag wichtig (77%). Die Dimension der **Planbarkeit** wird maßgeblich durch den Wunsch nach Vereinbarkeit von Familie und Beruf bestimmt (87%). Fast drei Viertel sind ebenso planbare Arbeitszeiten wichtig (73%). Deutlich nachrangiger bewerten die Befragten die Länge des Arbeitswegs (43%). Für eine ausreichende **Motivation** ist neun von zehn atypisch Beschäftigten ein gutes Betriebsklima wichtig (89%). 74 Prozent möchten darüber hinaus eine interessante Tätigkeit ausüben, Mitsprache- und Mitgestaltungsmöglichkeiten sind für deutlich weniger Befragte relevant (42%). Die **Karriere** spielt insgesamt eine untergeordnete Rolle bei der Vorstellung von guter Arbeit. Knapp vier von Zehn sind Weiterbildungen (38%), einem Drittel Karrierechancen (34%) wichtig.



Ein Blick in die Teilgruppen zeigt einige Ost-West Unterschiede. So wird ein unbefristeter Arbeitsvertrag im Westen deutlich wichtiger betrachtet als im Osten (81% vs. 57%), ein angemessenes Einkommen wird von westdeutschen Befragten wiederum weniger wichtig beurteilt als von Ostdeutschen (81% vs. 95%). Die enorme Bedeutung in Ostdeutschland kann mit der grundsätzlich schlechteren ökonomischen Situation im Vergleich zum Westen zusammenhängen. Planbare Arbeitszeiten sind im Westen wiederum wichtiger als im Osten (75% vs. 56%). Dies dürfte am hohen Anteil von Frauen in Teilzeit unter den Westdeutschen liegen, denen planbare Arbeitszeiten wichtiger sind, um Arbeit und Familie besser vereinbaren zu können. Eventuell hängt dieser Befund auch mit der unterschiedlichen Sozialisation in den vormals getrennten beiden deutschen Gebieten zusammen, wo es in Ostdeutschland für Frauen und Mütter selbstverständlicher war, in Vollzeit zu arbeiten, und es eine flächendeckende Kinderbetreuung gab. Dazu passt auch, dass nur weniger als einem Drittel der in Teilzeit Arbeitenden Karrierechancen wichtig sind (31%) und dass Frauen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wichtiger ist als Männern (+17 Prozentpunkte).

Befragte, die sich selbst den unteren Gesellschaftsschichten zuordnen, bewerten **weiche Arbeitsfaktoren** wie planbare Arbeitszeiten (62%), eine interessante Tätigkeit (65%) oder Mitsprache- und Mitgestaltungsmöglichkeiten (33%) spürbar als weniger wichtig als Menschen, die sich selbst der oberen Mittelschicht zuordnen. Es scheint, als läge der Fokus von Personen der Unter- und unteren Mittelschicht zunächst auf **harten Faktoren** wie einem sicheren Arbeitsplatz und einem möglichst hohen Einkommen, die für sie weniger oft bzw. in geringerem Maße erfüllt sind im Vergleich zu anderen Gesellschaftsschichten. Erst nach Erfüllung der Sicherheitsaspekte rücken weichere Faktoren verstärkt in den Fokus der Befragten.

Auch Kinder beeinflussen die Perspektive: Während 68 Prozent der Befragten ohne Kinder einen unbefristeten Arbeitsvertrag als wichtigen Punkt im Arbeitsleben definieren, stimmen dem 81 Prozent der Befragten mit Kindern zu. Sicherheit und Planbarkeit ist für Familien besonders wichtig.

Nach Formen atypischer Beschäftigung zeigt sich ein spannender Wert bei den befristet Beschäftigten. Nur sechs von Zehn (62%) ist ein unbefristeter Arbeitsvertrag besonders wichtig. Befristet Beschäftigte weisen somit den niedrigsten Wert der atypischen Teilgruppen aus und liegen damit 15 Prozentpunkte unter dem Durchschnitt. Eine plausible Erklärung liegt in der Struktur dieser Teilgruppe. Sie ist besonders jung und formal gut gebildet und bewertet die eigenen Chancen am Arbeitsmarkt deshalb vermutlich nicht allzu schlecht. So gesehen ist eine unbefristete Anstellung nicht bzw. noch nicht zwingend notwendig – vielmehr wird sie mittlerweile am Anfang des Berufslebens zunehmend als etwas „Normales“ erlebt.

Für Leiharbeiter ist das Einkommen mit 91 Prozent das mit Abstand wichtigste Kriterium für gute Arbeit. Dies dürfte darauf zurückzuführen sein, dass Leiharbeiter aufgrund der Arbeitsentleihung und der dazwischen geschalteten Unternehmen bei gleicher Arbeit oft weniger verdienen als die Stammbesellschaft.

Betrachtet man die **Erfüllung der Aspekte guter Arbeit**, so sind primär Aspekte der **Planbarkeit** erfüllt. 86 Prozent der Befragten geben an, dass die Vereinbarkeit von Familie/Privatleben und Beruf bei Ihnen voll und ganz oder eher erfüllt ist. Ein Großteil der atypisch Beschäftigten verfügt auch über einen kurzen Arbeitsweg (85%), obwohl dieser Aspekt nur 43 Prozent wichtig war. Planbare Arbeitszeiten sind mit 81% Zustimmung übererfüllt (+8 Prozentpunkte). Auch **motivationale** Aspekte sind insgesamt mehrheitlich erfüllt. Ein gutes Betriebsklima herrscht bei acht von zehn Befragten (79%). Trotz dieses hohen Werts liegt die Diskrepanz zur Wichtigkeit bei -10 Prozentpunkten. Eine interessante Tätigkeit (77%) und Mitsprachemöglichkeiten (52%) decken sich in ihrer Erfüllung in etwa mit ihrem Anspruch. Über **Karrieremöglichkeiten** verfügen die Befragten vergleichsweise selten, dies entspricht jedoch auch ihrer zugeschriebenen Wichtigkeit. Die größten Defizite zwischen Anspruch (an gute Arbeit) und Erfüllung betreffen die **Sicherheit**. Drei Viertel (74%) der Atypischen verfügen über einen sicheren Arbeitsplatz (-14 Prozentpunkte im Vergleich zur Wichtigkeit), aber nur 59 Prozent über ein angemessenes Einkommen (-24 Prozentpunkte im Vergleich zur Wichtigkeit). Weiche Faktoren sind damit deutlich eher erfüllt als harte Faktoren guter Arbeit.

Dies zeigt sich auch in der Teilgruppenanalyse. Zeitarbeiter befinden sich hier nicht nur in der Erfüllung aller Aspekte guter Arbeit unter dem Durchschnitt der atypisch Beschäftigten, ihre Diskrepanz zwischen Wunsch und Wirklichkeit ist zudem sehr groß: Für den Aspekt des angemessenen Einkommens liegt dieser Unterschied bei -53 Prozentpunkten, hinsichtlich des sicheren Arbeitsplatzes bei -35 Prozentpunkten. Ebenfalls starke Unterschiede zeigen sich hier bei den Befristeten (-31 und -40 Prozentpunkte), wo weniger als die Hälfte über einen sicheren Arbeitsplatz (47%) verfügt. Auch junge Befragte (18-34 Jahre) und Männer haben seltener einen sicheren Arbeitsplatz. Dies ist zum Teil jedoch darauf zurückzuführen, dass junge Männer überdurchschnittlich häufig befristet beschäftigt sind.

Atypisch Beschäftigte 2017

Erfüllung von guter Arbeit

	Atypisch gesamt	Befristet	Teilzeit	Geringfügig	Leih-/Zeitarbeit
Vereinbarkeit von Familie/Privateben und Beruf	86	86	87	89	73
Ein kurzer Arbeitsweg	85	81	85	89	63
Planbare Arbeitszeiten	81	82	83	79	68
Ein gutes Betriebsklima	79	75	80	81	66
Eine interessante Tätigkeit	77	71	79	76	58
Ein sicherer Arbeitsplatz	74	47	82	64	52
Ein angemessenes Einkommen	59	48	69	45	38
Mitsprache- und Mitgestaltungsmöglichkeiten	52	45	52	57	42
Weiterbildungsmöglichkeiten	41	36	50	23	36
Entwicklungsperspektiven und Karrierechancen	36	32	41	24	35

Voll und ganz erfüllt /
eher erfüllt

Frage 9: Und wie ist das in Ihrer momentanen Beschäftigung? Inwieweit sind diese Aspekte dort erfüllt? Wie ist das mit...?

Fehlende Werte zu 100%: Eher nicht erfüllt / Ganz und gar nicht erfüllt / weiß nicht
Basis: Atypisch Beschäftigte

Angaben in Prozent

KANTAR PUBLIC=

Atypisch Beschäftigte | Juli 2017 | Oliver Sartorius, Christoph Döbele

23

Es gibt erneut deutliche Unterschiede zwischen West- und Ostdeutschland. Während im Westen sechs von zehn Befragten (61%) ein angemessenes Einkommen als erfüllt ansehen, ist nur knapp die Hälfte (47%) in Ostdeutschland mit dem Einkommen zufrieden. Dies kann erneut mit der Verteilung auf die atypischen Gruppen zusammenhängen, in der die relativ zufriedene Gruppe der Teilzeitkräfte auch mehrheitlich in Westdeutschland leben. In Ostdeutschland stufen nur knapp zwei Drittel (62%) ihren Arbeitsplatz als sicher ein, wohingegen es in Westdeutschland drei Viertel tun (75%). Auch das dürfte zum einen mit der Struktur der atypischen Beschäftigung zusammenhängen, zum anderen spielt die schlechtere Situation auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt eine Rolle.

4.3. Arbeitsbedingungen

Mehr als drei Viertel (78%) der atypisch Beschäftigten sind insgesamt mit ihren **Arbeitsbedingungen** zufrieden, obwohl viele Befragte von **Zeitdruck** berichten. So äußert die Hälfte das Gefühl immer mehr Arbeit in kürzerer Zeit bewältigen zu müssen (50%). Vier von zehn Befragten klagen über generellen Zeitdruck (42%) und ein Viertel schafft seine Aufgaben nur selten in der vorgeschriebenen Zeit (25%). Darüber hinaus spielt die zunehmende **Entgrenzung von Arbeits- und Freizeit** eine Rolle: So geben knapp zwei Drittel an, auch außerhalb der Arbeitszeiten erreichbar zu sein (65%). Ein Drittel verfügt über keine geregelten Arbeitszeiten (34%) und drei von Zehn arbeiten auch außerhalb der normalen Arbeitszeiten, z.B. am Wochenende (30%). In Folge dessen macht sich jeder Fünfte (19%) Sorgen, den Anforderungen im Job künftig nicht mehr gewachsen zu sein.

Atypisch Beschäftigte 2017 Arbeitsbedingungen

	Atypisch gesamt	Befristet	Teilzeit	Geringsfügig	Leih-/Zeitarbeit	
Alles in allem bin ich mit meinen Arbeitsbedingungen zufrieden.	78	70	83	74	57	
Ich bin auch außerhalb meiner normalen Arbeitszeit erreichbar, z. B. per E-Mail oder Handy.	65	75	63	73	54	
Ich habe den Eindruck, dass ich in den letzten Jahren immer mehr Arbeit in immer kürzerer Zeit bewältigen muss.	50	54	47	50	65	
Ich fühle mich bei der Arbeit oft gehetzt oder unter Zeitdruck.	42	46	42	39	64	Trifft voll und ganz / eher zu
Ich habe keine geregelten Arbeitszeiten.	34	38	29	45	33	
Ich arbeite auch außerhalb meiner regulären Arbeitszeit, z. B. am Wochenende	30	30	31	28	27	
Ich schaffe meine Arbeitsaufgaben nur selten innerhalb der regulären Arbeitszeit.	25	26	26	19	22	
Ich habe Sorge, dass ich den zunehmenden Anforderungen meiner Arbeit nicht mehr gewachsen bin.	19	15	20	14	35	

Frage 10: Im Folgenden sehen sie weitere Aussagen zum Thema Arbeit. Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Ihr persönliches Arbeitsverhältnis zu?

Angaben in Prozent
Fehlende Werte zu 100%. Trifft eher nicht zu / trifft überhaupt nicht zu / weiß nicht
Basis: Atypisch Beschäftigte

KANTAR PUBLIC=

Atypisch Beschäftigte | Juli 2017 | Oliver Sartorius, Christoph Döbele

24

Ein Blick in die Teilgruppen zeigt, dass Leiharbeiter (57%) die geringste Gesamtzufriedenheit mit ihren Arbeitsbedingungen haben (-21 Prozentpunkte im Vergleich zu allen Befragten). Sie fühlen sich öfter gehetzt (+22 Prozentpunkte) und haben verstärkt den Eindruck, ihre Arbeit in immer kürzerer Zeit erledigen zu müssen (+15 Prozentpunkte). Ihre generelle Sorge vor den künftigen Anforderungen ihrer Arbeit ist beinahe doppelt so hoch wie im Durchschnitt (35% vs. 19%). Dies bestätigt die bisherige Analyse, wonach Zeitarbeiter die Gruppe unter den atypisch Beschäftigten darstellen, die am stärksten von prekären Beschäftigungsbedingungen betroffen sind.

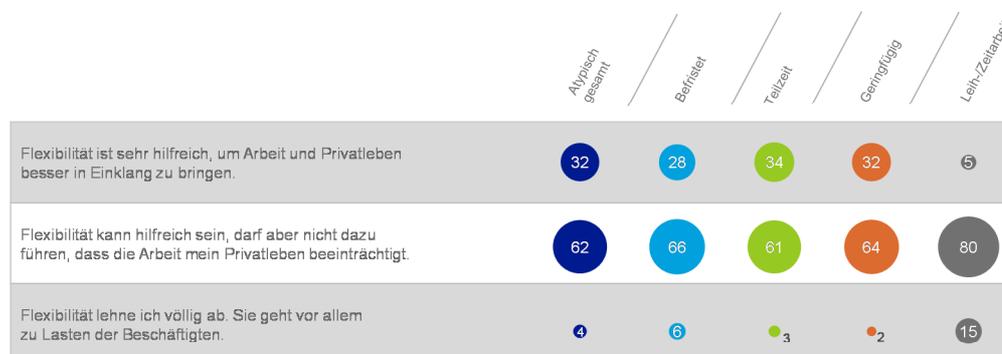
Die weiteren Teilgruppen offenbaren vor allem starke Ost-West-Unterschiede und Auffälligkeiten in der jüngsten Altersgruppe. Ostdeutsche fühlen sich im Vergleich zu Westdeutschen spürbar gehetzter (-21 Prozentpunkte) und sind weniger zufrieden mit ihren Arbeitsbedingungen (-30 Prozentpunkte). Die 18-34 Jährigen zeichnen sich durch eine hohe Erreichbarkeit (85%) auch außerhalb der Arbeitszeiten aus. Nur jeder Vierte, der sehr zufrieden mit seinem Leben ist, fühlt sich gehetzt bei der Arbeit. Hier ist es jedoch eher wahrscheinlich, dass sich geringer Stress am Arbeitsplatz positiv auf die Lebenszufriedenheit auswirkt. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei der Gegenüberstellung der Lebenszufriedenheit mit der allgemeinen Zufriedenheit der Arbeitsbedingungen.

Hinsichtlich **Flexibilität am Arbeitsplatz** nimmt eine Mehrheit der Befragten (62%) eine mittlere Position ein: Danach kann Flexibilität hilfreich sein, darf aber nicht zu Lasten der Arbeitnehmer gehen. Etwa ein Drittel (32%) bewertet Flexibilität uneingeschränkt positiv und nur 4 Prozent befürchten, dass diese grundsätzlich auf Kosten der Beschäftigten geht.

Die verschiedenen Formen atypisch Beschäftigter unterscheiden sich hier nur in geringem Maße. Lediglich die Zeitarbeiter beurteilen Flexibilität deutlich kritischer. Nur 5 Prozent sehen Flexibilität als sehr hilfreich an (- 27 Prozentpunkte), dagegen lehnen 15 Prozent Flexibilität komplett ab (+ 11 Prozentpunkte). In den weiteren Teilgruppen wird Flexibilität von Ostdeutschen, Männern und gering Verdienenden vergleichsweise schlecht bewertet.

Atypisch Beschäftigte 2017

Flexibilität



Frage 13: In manchen Betrieben wird ja von den Beschäftigten Flexibilität eingefordert. Welcher der folgenden Aussagen stimmen Sie am ehesten zu?

Angaben in Prozent
Fehlende Werte zu 100%: weiß nicht
Basis: Atypisch Beschäftigte

KANTAR PUBLIC=

Atypisch Beschäftigte | Juli 2017 | Oliver Sartorius, Christoph Döbele

27

4.4. Einstellungen befristet Beschäftigter

Befristet Beschäftigte betrachten ihr Arbeitsverhältnis äußerst ambivalent. Auf der einen Seite hoffen sie auf eine positive **berufliche Entwicklung**: So erhoffen sich zwei Drittel (68%) von ihrer befristeten Anstellung einen Übergang in eine unbefristete Festanstellung. Gut die Hälfte sieht ihre Anstellung als Chance für einen erfolgreichen Berufseinstieg (56%). Beides trifft insbesondere auch auf Berufsanfänger zu, die mittlerweile in den allermeisten Fällen in befristeten Beschäftigungsverhältnissen arbeiten. In der jüngsten Altersgruppe stimmen der Aussage zum Berufseinstieg entsprechend sogar 68 Prozent zu.

Auf der anderen Seite sehen befristet Beschäftigte auch klare **Nachteile** durch ihre Beschäftigungssituation. Etwa zwei Drittel (64%) klagen über mangelnde Planungssicherheit und immerhin mehr als jeder Dritte (37%) fühlt sich nicht als gleichwertiges Teammitglied akzeptiert. Darüber hinaus gibt es ein besonderes Gefühl der **Belastung**. Gut sechs von Zehn (62%) spüren einen mit der Befristung einhergehenden besonderen Leistungsdruck. Fast genauso viele haben das Gefühl, sich ständig nach beruflichen Alternativen umsehen zu müssen (59%). Etwa die Hälfte (48%) empfindet diese berufliche Situation insgesamt als belastend.

Die Analyse der Teilgruppen zeigt, dass vor allem die 35-44 Jährigen eine befristete Beschäftigung als besonders belastend empfinden (72 %). Hier könnten familiäre Gründe eine Rolle spielen, da viele Angehörige dieser Gruppe Kinder haben und einer Mehrfachbelastung ausgesetzt sind. Gleichzeitig erhöht sich der Druck, mit einer unbefristeten Anstellung ein höheres Maß an Sicherheit zu erlangen. Auch Menschen mit niedriger formaler Bildung bewerten ihre Anstellung durchweg deutlich negativer als formal mittel und hoch Gebildete - die Erwartung, es aufgrund der höheren Bildung in absehbarer Zeit in ein Normalarbeitsverhältnis zu schaffen, scheint hier größer zu sein. In Ostdeutschland ist die gefühlte Belastung besonders hoch: Neun von zehn Ostdeutschen empfinden einen hohen Leistungsdruck (91%) und mehr als drei Viertel (77%) der befristet Beschäftigten in Ostdeutschland glauben, sich ständig nach Alternativen umsehen zu müssen.

Atypisch Beschäftigte 2017

Befristet Beschäftigte

		Stimme voll und ganz zu	Stimme eher zu	Stimme eher nicht zu	Stimme überhaupt nicht zu
Von meiner befristeten Anstellung erhoffe ich mir den Übergang in eine unbefristete Festanstellung.	68	36	32	15	11 26
Ich sehe meine befristete Anstellung als Chance für einen erfolgreichen Berufseinstieg.	56	22	34	19	14 33
Aufgrund meines befristeten Arbeitsverhältnisses kann ich mein Leben nicht langfristig planen.	64	27	37	19	13 32
Als befristet Beschäftigte/r empfinde ich ständig einen besonderen Leistungsdruck.	62	17	45	20	14 34
Wegen meiner Befristung habe ich das Gefühl, mich ständig nach beruflichen Alternativen umsehen zu müssen.	59	23	36	20	13 35
Meine berufliche Situation als befristet Beschäftigte/r empfinde ich als belastend.	48	15	33	36	11 47
Als befristet Beschäftigte/r fühle ich mich nicht als gleichwertiges Teammitglied akzeptiert.	37	9	27	37	27 64

Frage 15: Eine befristete Beschäftigung kann man sowohl positiv als auch negativ betrachten. Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?

Angaben in Prozent
Fehlende Werte zu 100%: weiß nicht
Basis: Befristet Beschäftigte

KANTAR PUBLIC=

Atypisch Beschäftigte | Juli 2017 | Oliver Sartorius, Christoph Döbele

5

Je schlechter die finanzielle Situation, desto negativer wird die befristete Beschäftigung gesehen. Menschen, die Angst vor Altersarmut haben, beklagen in neun von zehn Fällen eine mangelnde Planbarkeit in ihrem Leben (91%). Dies gilt vor allem auch für Befragte, die sich schlecht abgesichert fühlen (99%). Die Mediatorvariable scheint hier das Einkommen zu sein. Wer nicht in unbefristete Arbeit kommt und öfter den Job wechseln muss, hat es schwerer, sein Gehalt signifikant zu steigern. Hieraus resultieren finanzielle Schieflagen und Angst vor Altersarmut, wodurch wiederum die Arbeitssituation als belastender empfunden wird. Wer grundsätzlich sehr zufrieden in seinem Leben ist, sieht auch alle Aspekte der befristeten Beschäftigung positiver.

4.5. Einstellungen Teilzeitbeschäftigter

Die größte Gruppe der atypisch Beschäftigten, die **Teilzeitkräfte** sind überwiegend zufrieden mit ihrer Arbeitssituation. Die große Mehrheit arbeitet **freiwillig in Teilzeit**, weil dadurch mehr Zeit für die Familie und das Privatleben bleibt (91%). Nur 13 Prozent beklagen, sie würden lieber in Vollzeit arbeiten, bekämen von ihrem Arbeitgeber jedoch nicht die Möglichkeit dazu. Dementsprechend ist die gefühlte **Belastung** in dieser Teilgruppe auch geringer als in anderen Beschäftigungsformen. Nur ein knappes Drittel empfindet einen dauerhaft hohen Leistungsdruck (31%), lediglich 14 Prozent bezeichnen ihre berufliche Situation insgesamt als belastend. **Nachteile durch Teilzeit** im Vergleich mit Vollzeitbeschäftigten werden dennoch gesehen. Vier von Zehn beklagen, dass sie von wichtigen Informationen abgeschnitten sind (39%) und 28 Prozent fühlen sich nicht als gleichwertiges Teammitglied. Ebenso viele empfinden auch Nachteile hinsichtlich ihrer **beruflichen Entwicklung**, speziell der eigenen Karrierechancen (39%). Eine knappe Mehrheit nutzt(e) die Teilzeit als Chance für einen beruflichen Wiedereinstieg (51%), aber nur jeder Vierte versucht den Sprung auf eine Vollzeitstelle (27%).

Atypisch Beschäftigte 2017

Teilzeit

	Stimme voll und ganz zu	Stimme eher zu	Stimme eher nicht zu	Stimme überhaupt nicht zu
Durch meine Teilzeitarbeit bleibt mir mehr Zeit für Familie und Privatleben.	91	57	34	62 8
Meine Teilzeitbeschäftigung ist/war eine Chance, wieder auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.	51	20	31	22 24 46
Von meiner Teilzeitbeschäftigung erhoffe ich mir den Übergang in eine Vollzeitbeschäftigung.		27	10 17	28 40 68
Als Teilzeitarbeitskraft bekomme ich viele wichtige Informationen erst später oder gar nicht.	39	14	25	34 25 59
Ich habe durch meine Teilzeitbeschäftigung schlechtere Karrierechancen.	39	12	27	29 26 55
Als Teilzeitbeschäftigter empfinde ich ständig einen besonderen Leistungsdruck.	31	8	23	33 35 68
Als Teilzeitbeschäftigte/r fühle ich mich nicht als gleichwertiges Teammitglied akzeptiert.	28	11	17	29 42 71
Meine berufliche Situation als Teilzeitarbeitskraft empfinde ich als belastend.	14	4	10	32 53 85
Ich würde gerne in Vollzeit arbeiten, aber mein Arbeitgeber lässt mich nicht.	13	5	8	22 61 83

Frage 17: Die Arbeit in Teilzeit kann man sowohl positiv als auch negativ betrachten. Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?

Angaben in Prozent
Fehlende Werte zu 100%: weiß nicht
Basis: Teilzeitkräfte ≤ 20h/Woche

KANTAR PUBLIC=

Atypisch Beschäftigte | Juli 2017 | Oliver Sartorius, Christoph Döbele

7

Die Detailanalyse zeigt, dass es vor allem westdeutsche Frauen sind, die freiwillig in Teilzeit arbeiten, in noch stärkerem Maße Frauen ab 35 Jahren. Hauptmotivation für das Arbeiten in Teilzeit ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Hier dürfte die unterschiedliche gesellschaftliche Sozialisation in den beiden früheren deutschen Staaten eine Rolle spielen. Im Osten war es selbstverständlich, als Frau und Mutter (in Vollzeit) arbeiten zu gehen, wohingegen diese Entwicklung im Westen erst später einsetzte und nach wie vor noch nicht den Grad der neuen Länder erreicht hat. Zu diesem Befund passt, dass sich jüngere Teilzeitkräfte unter 35 Jahren häufiger einen Übergang in eine Vollzeitstelle wünschen, Befragte ohne Kinder stimmen dieser Aussage sogar doppelt so oft zu wie Befragte mit Kindern. Ein größeres Haushaltseinkommen beeinflusst die Zustimmung zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf ebenfalls positiv.

4.6. Einstellungen geringfügig Beschäftigter

Die **berufliche Entwicklung** ist für **geringfügig Beschäftigte** ein zentraler Punkt. Sechs von Zehn sehen darin die Chance, wieder auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen (62%), vier von Zehn hoffen auf den Sprung in eine Vollzeitbeschäftigung (40%). Die **Belastung** durch geringfügige Beschäftigung ist eher gering, weniger als ein Drittel verspürt einen besonders hohen Leistungsdruck (31%), „nur“ 28 Prozent empfinden die Tätigkeit insgesamt als belastend. **Nachteile** aufgrund ihrer Beschäftigung sehen die Befragten vor allem darin, dass sie weniger Informationen erhalten (49%). Vier von Zehn fühlen sich von ihrem Arbeitgeber ausgebeutet (43%) und ähnlich viele empfinden sich aufgrund ihres Status‘ als geringfügig Beschäftigter nicht als vollwertiges Teammitglied akzeptiert (42%).

Atypisch Beschäftigte 2017

Geringfügig Beschäftigte

	Stimme voll und ganz zu	Stimme eher zu	Stimme eher nicht zu	Stimme überhaupt nicht zu
Meine geringfügige Beschäftigung ist/war eine Chance, wieder auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.	62	23	38	24 14 38
Von meiner geringfügigen Beschäftigung erhoffe ich mir den Übergang in eine Vollzeitbeschäftigung.	40	9	31	29 26 58
Als geringfügig Beschäftigte/r bekomme ich viele wichtige Informationen erst später oder gar nicht.	49	15	34	23 27 50
Als geringfügig Beschäftigte/r fühle ich mich vom Arbeitgeber ausgebeutet.	43	12	31	25 31 56
Als geringfügige Beschäftigte/r fühle ich mich nicht als gleichwertiges Teammitglied akzeptiert.	42	9	33	32 26 58
Als geringfügig Beschäftigter empfinde ich ständig einen besonderen Leistungsdruck.	31	7	24	36 31 67
Meine berufliche Situation als geringfügig Beschäftigte/r empfinde ich als belastend.	28	6	22	34 38 70

Frage 18: Eine geringfügige Beschäftigung kann man sowohl positiv als auch negativ betrachten. Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?

Angaben in Prozent
Fehlende Werte zu 100%; weiß nicht
Basis: Geringfügig Beschäftigte

KANTAR PUBLIC=

Atypisch Beschäftigte | Juli 2017 | Oliver Sartorius, Christoph Döbele

8

Die Detailanalyse zeigt, dass sich Männer stärker belastet, öfter ausgebeutet und ungleicher behandelt fühlen als Frauen. Dies könnte damit zusammen hängen, dass ihr Beschäftigungsverhältnis mit dem Rollenbild des Ernährers und Familienvaters in Konflikt steht. Die ostdeutsche Perspektive zeigt eine höhere Belastung (West: 24% vs. Ost: 53%) und einen größeren wahrgenommenen Leistungsdruck (West: 25% vs. Ost: 67%). Hier dürfte der höhere Männeranteil unter den Befragten in Ostdeutschland zumindest teilweise verantwortlich sein. Menschen, die sich in der Unterschicht oder der unteren Mittelschicht verorten oder über geringe finanzielle Mittel verfügen, sehen ihre geringfügige Arbeit ebenfalls kritischer – die allgemeine Belastung durch die berufliche Situation spielt hier die größte Rolle. Der zentrale Wirkungsmechanismus dürfte an dieser Stelle die finanzielle Situation sein, die den Grad der Belastung maßgeblich bestimmt, zumal die geringfügig Beschäftigten kaum das Gefühl haben, vom Wirtschaftswachstum zu profitieren, und somit nicht an der positiven ökonomischen Entwicklung teilzuhaben.

4.7. Einstellungen von Leiharbeitern

Leiharbeiter bewerten ihr Beschäftigungsverhältnis alles in allem eher negativ. Als größter **Nachteil** wird die mangelnde langfristige Planungssicherheit gesehen, 49 Prozent stimmen dieser Aussage eher, 28 Prozent voll und ganz zu (zusammen 77%). Zwei Drittel (68%) glauben außerdem, schlechtere Arbeitsbedingungen als die Stammbeslegschaft zu haben, 57 Prozent sehen sich zudem nicht als gleichwertiges Teammitglied im Betrieb akzeptiert. Dies führt gleich in mehrerer Hinsicht zu **Belastungsgefühlen**. 63 Prozent verspüren einen hohen Leistungsdruck, gut die Hälfte empfindet die berufliche Situation insgesamt als belastend (52%) und 45 Prozent fühlen sich von ihrer Leiharbeitsfirma sogar ausgebeutet. Für die **berufliche Entwicklung** der Befragten stellt die Leiharbeit eine Übergangslösung dar: Mehr als drei Viertel erhoffen sich dadurch den Übergang in eine normale Festanstellung (77%) und die Hälfte sieht darin eine Chance, um wieder auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen (50%). Darüber hinaus empfinden es sechs von Zehn als positiv, verschiedene Arbeitgeber kennen zu lernen und unterschiedliche Tätigkeiten auszuüben (60%).

Knapp zwei Drittel sind allerdings davon überzeugt, dass sich die Leiharbeit insgesamt negativ auf ihre Karrierechancen auswirkt (64%).

Die Detailanalyse offenbart, dass ostdeutsche Leiharbeiter ihr Beschäftigungsverhältnis in nahezu allen Aspekten (noch) kritischer sehen als westdeutsche. Die Hoffnung auf eine Reintegration in den ersten Arbeitsmarkt fällt deutlich geringer aus. Dies dürfte an der allgemein schwierigeren ökonomischen Situation in den neuen Bundesländern liegen. Erneut zeigen die 35-44 Jährigen sowie Männer durchweg kritischere Urteile. Besonders ihre Karrierechancen bewerten Männer um 32 Prozentpunkte schlechter als Frauen. Es ist gut möglich, dass sich bereits der grundlegende Wunsch nach einer Karriere zwischen Männern und Frauen unterscheidet und einen Teil der unterschiedlichen Einschätzung moderiert. Formal hoch Gebildete beklagen vor allem eine mangelnde Planbarkeit (94%). Auch Leiharbeiter mit Kindern verspüren einen stärkeren Leistungsdruck. Hier dürfte die Mehrfachbelastung aufgrund der Familie eine wesentliche Rolle spielen.

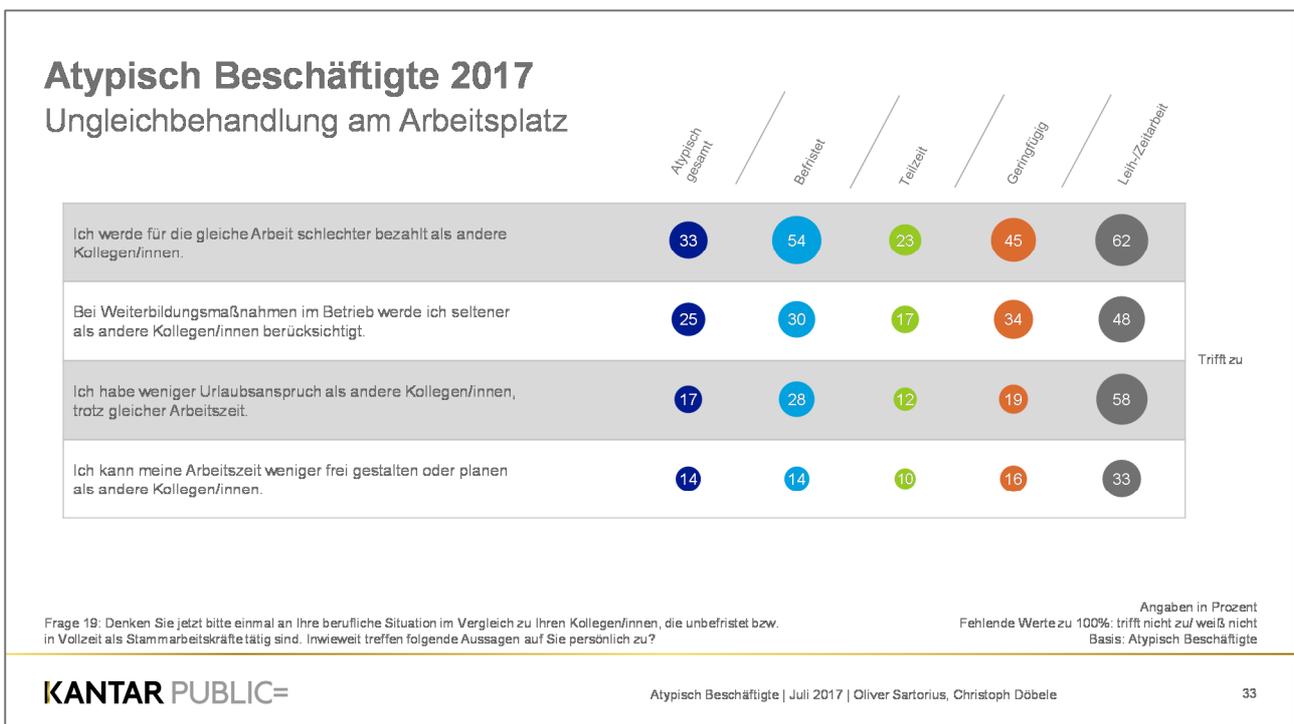


Auffällig sind zum Teil große Einstellungsunterschiede zwischen den verschiedenen Formen atypisch Beschäftigter. Teilzeitbeschäftigte, die zahlenmäßig auch die größte Gruppe stellen, sind im Vergleich deutlich zufriedener mit ihrer Tätigkeit. Befristet Beschäftigte haben große Zuversicht, früher oder später in ein normales Arbeitsverhältnis zu gelangen, was vor allem an ihrer strukturellen Zusammensetzung mit vielen jüngeren und gut gebildeten Menschen liegt. Auch geringfügig Beschäftigte sehen ihre Tätigkeit oft als Durchgangsstation. Dies gilt insbesondere für die formal höher Gebildeten unter ihnen. Leiharbeiter sind insgesamt am wenigsten zufrieden mit ihrer beruflichen Situation. Entscheidend ist dabei ein geringes Einkommen, was die gefühlte Belastung zusätzlich steigert. Dies alles bestätigt die bisherige Analyse (vgl. Kapitel 4.1), wonach Leiharbeiter ihre Tätigkeit vergleichsweise eher fremdbestimmt aufgenommen haben.

Wie die bisherige Analyse bereits zeigen konnte, fühlen sich viele atypisch Beschäftigte nicht als vollwertiges Teammitglied akzeptiert. Teilweise gibt es darüber hinaus Anzeichen für weitere **Ungleichbehandlungen am Arbeitsplatz**. Ein Drittel gibt an, für die gleiche Arbeit schlechter bezahlt zu werden als Kollegen, die nicht atypisch beschäftigt sind (33%). Ein Viertel bekommt

weniger Weiterbildungsmaßnahmen (25%), 17 Prozent haben weniger Urlaubsanspruch bei gleicher Arbeitszeit und 14 Prozent beklagen weitere Einschränkungen bei der individuellen Arbeitszeitgestaltung.

Leiharbeiter fühlen sich in allen diesen Belangen in weitaus größerem Maße ungleich behandelt als die anderen. Insbesondere Bezahlung (62%) und Urlaubsanspruch (58%) entsprechen offensichtlich nicht dem der Stammebelegschaft. Auch befristet (54%) und geringfügig (45%) Beschäftigte verdienen weniger als ihre Kollegen. Teilzeitkräfte befinden sich in einer vergleichsweise besseren Situation. Die größte Ungleichbehandlung besteht in ihren Augen ebenfalls in der Bezahlung, wenn auch in weniger großem Ausmaß (23%). Insgesamt verdichtet sich das Bild, dass insbesondere Teilzeitkräfte recht zufrieden sind mit ihrer Arbeitssituation, wohingegen Leiharbeit aus Sicht der Betroffenen in vielerlei Hinsicht problematisch ist. Gestützt wird diese These dadurch, dass sich atypisch beschäftigte Vollzeitkräfte durchweg benachteiligter fühlen als Teilzeitkräfte.



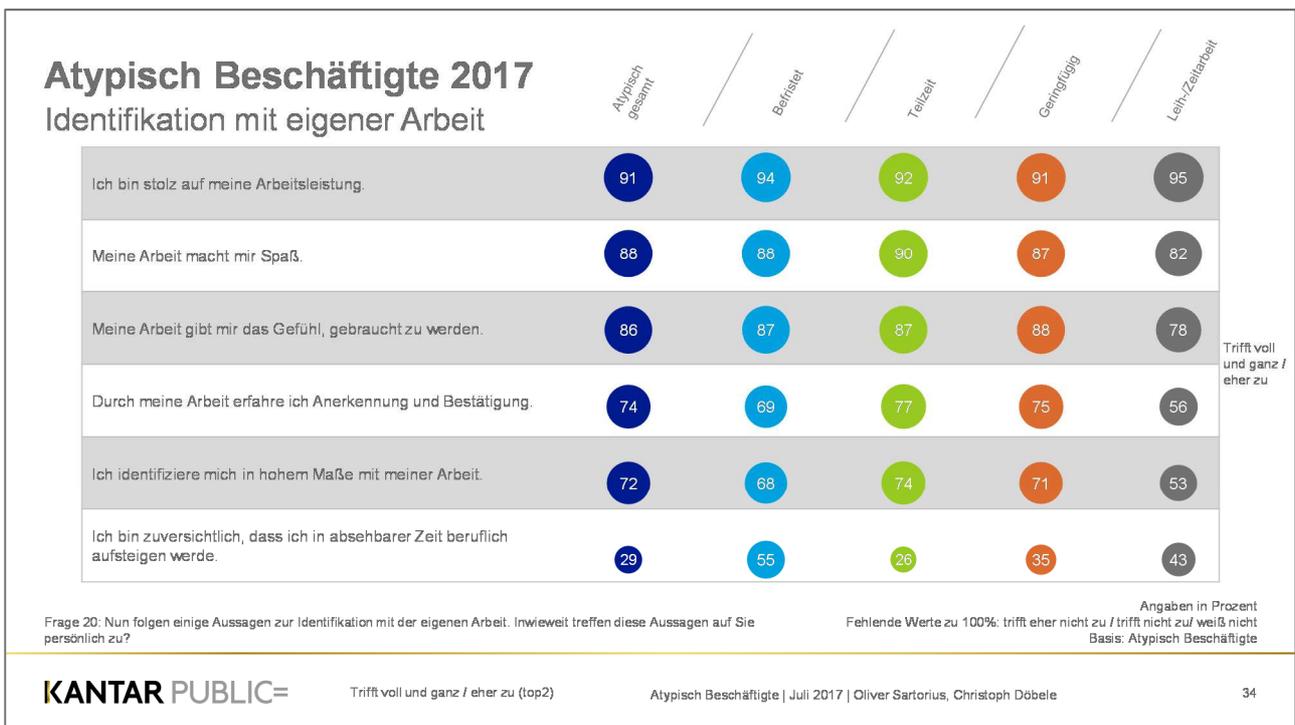
Des Weiteren fühlen sich Männer in größerem Umfang ungleich behandelt am Arbeitsplatz. Dies dürfte zu großen Teilen aber daran liegen, dass ihr Anteil in den Gruppen der befristet Beschäftigten und der Leiharbeiter deutlich höher ist, und sie häufiger in Vollzeit arbeiten. Auch in der Frage der (Un)Gleichbehandlung sehen Ostdeutsche ihre Situation pauschal negativer als Westdeutsche. Darüber hinaus zeigt sich ein Zusammenhang mit dem Alter: Je älter die Befragten sind, desto seltener sind offenbar eine schlechtere Bezahlung und ein geringerer Urlaub.

4.8. Identifikation mit eigener Arbeit

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, wie stark sich die Befragten **mit der eigenen Arbeit identifizieren**. Neun von Zehn sind stolz auf ihre Arbeitsleistung (91%) und knapp drei Viertel identifizieren sich mit ihrer Arbeit in hohem Maße (72%). Die Mehrheit der Befragten erfährt Arbeit als sinnstiftend: So sagen 88 Prozent ihre Arbeit mache ihnen Spaß, 86 Prozent sind der Meinung die Arbeit gebe ihnen das Gefühl gebraucht zu werden und 74 Prozent erfahren dadurch

Anerkennung und Bestätigung. Allein die Zuversicht bezüglich der eigenen **beruflichen Entwicklung** ist auf deutlich geringerem Niveau, nur drei von Zehn glauben, in absehbarer Zeit beruflich aufzusteigen (29%).

Die Identifikation mit der eigenen Arbeit ist über alle Teilgruppen auf hohem Niveau. Lediglich die Zeitarbeiter haben das Gefühl, weniger Anerkennung zu erfahren (56%) und identifizieren sich weniger mit ihrer Arbeit (53%). Dafür glauben sie – wie auch befristet Beschäftigte – deutlich häufiger an beruflichen Aufstieg (Zeitarbeiter: 43%, Befristete: 55%).

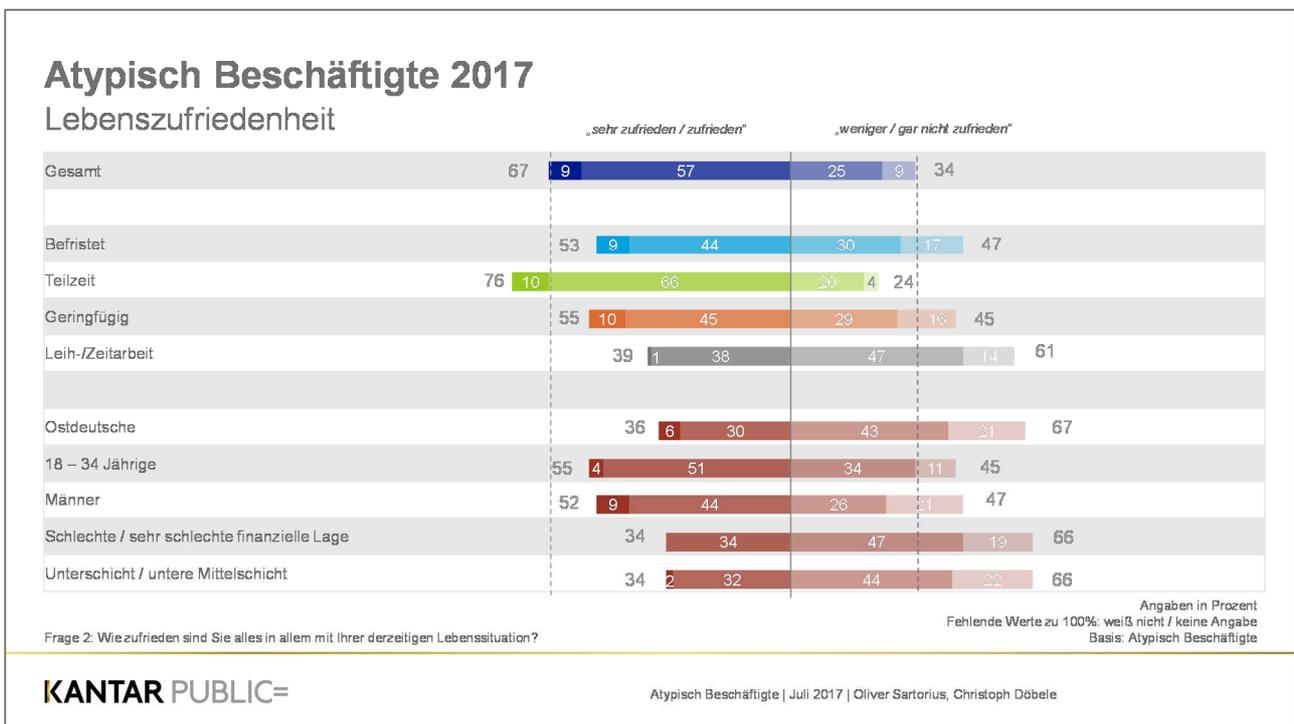


Darüber hinaus identifizieren sich Männer etwas weniger mit ihrer Arbeit als Frauen, sind dafür aber optimistischer bezüglich der eigenen Aufstiegschancen. Dies dürfte erneut mit der Verteilung innerhalb der atypischen Beschäftigung zusammenhängen. Befragte, die sich in der oberen Mittelschicht verorten, erfahren mehr Anerkennung und Bestätigung durch ihre Arbeit. Interessante Befunde ergeben sich bezüglich der Zuversicht über den beruflichen Aufstieg in Zusammenhang mit Alter, Bildung, Kindern und Einkommen. Junge, höher Gebildete, kinderlose Befragte sowie Geringverdiener haben vergleichsweise große Zuversicht auf einen beruflichen Aufstieg, wohingegen sich zunehmendes Alter, geringere Bildung, Kinder und ein bereits hohes Einkommen negativ auf die Erwartungshaltung auswirken. Überraschend ist ein negativer Zusammenhang zwischen Lebenszufriedenheit und Zuversicht des Aufstiegs, dieser kann allerdings durch die Hinzunahme von Einkommen als Drittvariable erklärt werden. Einkommen wirkt sich in hohem Maße positiv auf die Lebenszufriedenheit und negativ auf den Aufstiegsoptimismus aus, weil gegebenenfalls bereits eine gewisse Stufe erreicht ist.

5. Eigene Lebenssituation

5.1. Lebenszufriedenheit

Nachdem im vorigen Abschnitt speziell die berufliche Situation der atypisch Beschäftigten beleuchtet wurde, sollen nun die allgemeinen Lebensumstände genauer untersucht werden. Gefragt nach der **Zufriedenheit** mit ihrer **derzeitigen Lebenssituation** geben zwei Drittel der atypisch Beschäftigten an, zufrieden (57%) oder sogar sehr zufrieden (9%) zu sein.⁴



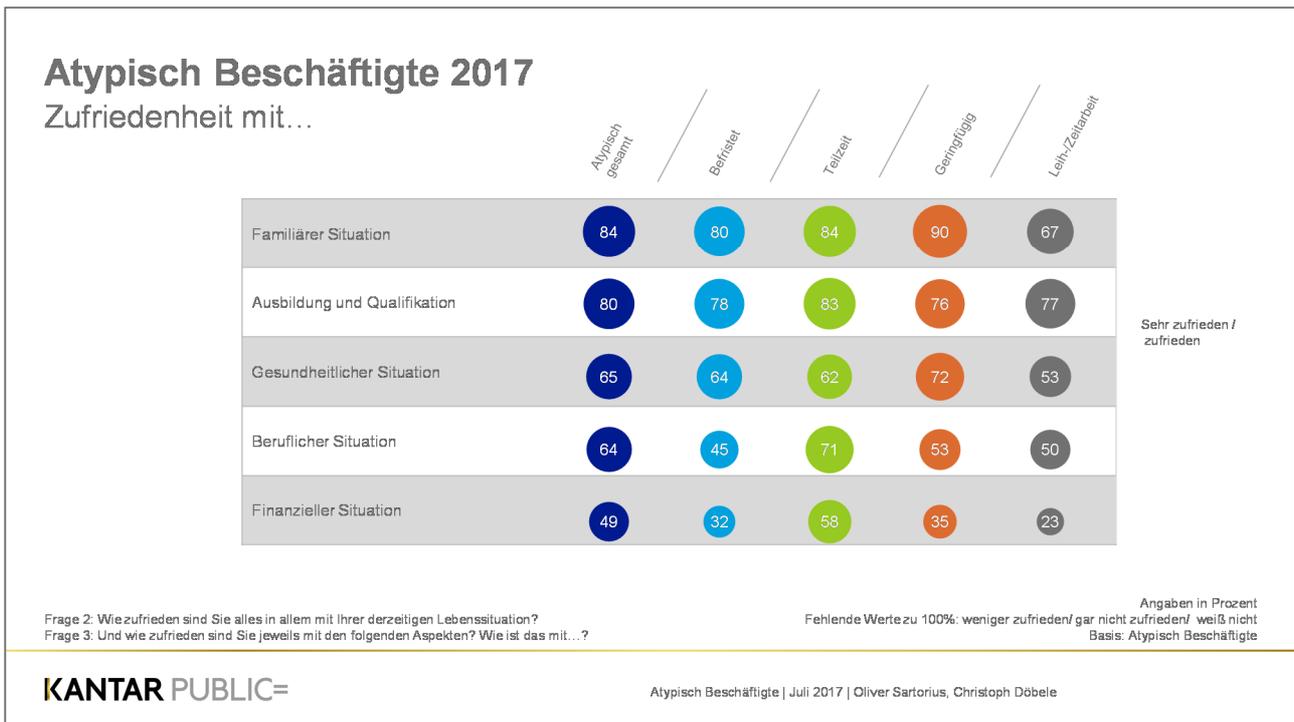
Die Analyse der Teilgruppen zeigt, dass Teilzeitbeschäftigte tendenziell **zufriedener** mit ihrem Leben sind, was in der höheren Lebenszufriedenheit von atypisch beschäftigten Frauen ihren Niederschlag findet (Frauen: 71% vs. Männer: 52%). Die anderen Vertreter atypischer Beschäftigung bewerten ihre Lebenssituation deutlich kritischer, allen voran die Leiharbeiter. **Mehrheitlich unzufrieden** mit den eigenen Lebensumständen sind Ostdeutsche (64%), Befragte in einer finanziell schwierigen Lage (66%) und diejenigen, die sich in den unteren sozialen Schichten verorten (66%). Das Einkommen stellt demzufolge eine zentrale Variable dar, welche die Lebenszufriedenheit maßgeblich bestimmt.

Neben der allgemeinen Lebenszufriedenheit wurden die atypisch Beschäftigten auch nach ihrer **Zufriedenheit in bestimmten Bereichen** des Lebens gefragt. Die größte Zufriedenheit besteht im

⁴ Zum Vergleich: Nach Angaben der Europäischen Kommission waren im Mai 2017 93 Prozent der Deutschen ab 15 Jahren sehr zufrieden oder ziemlich zufrieden.

Quelle: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/153748/umfrage/allgemeine-zufriedenheit-mit-dem-eigenen-leben/> (Abruf am 21.09.2017)

familiären Bereich (84%). Acht von zehn atypisch Beschäftigten sind aber auch mit ihrer Ausbildung und Qualifikation zufrieden (80%). Knapp zwei Drittel äußern sich zufrieden bzw. sehr zufrieden mit ihrer beruflichen Situation (64%). Mit ihrer Gesundheit sind 65 Prozent zufrieden. Allein die finanzielle Situation bleibt hinter diesen Werten zurück, hiermit ist nur knapp die Hälfte zufrieden (49%). Die Werte zu Ausbildung und Beruf scheinen zunächst überraschend hoch, gelten atypische Beschäftigungsformen doch vor allem als Beschäftigung am zweiten Arbeitsmarkt.

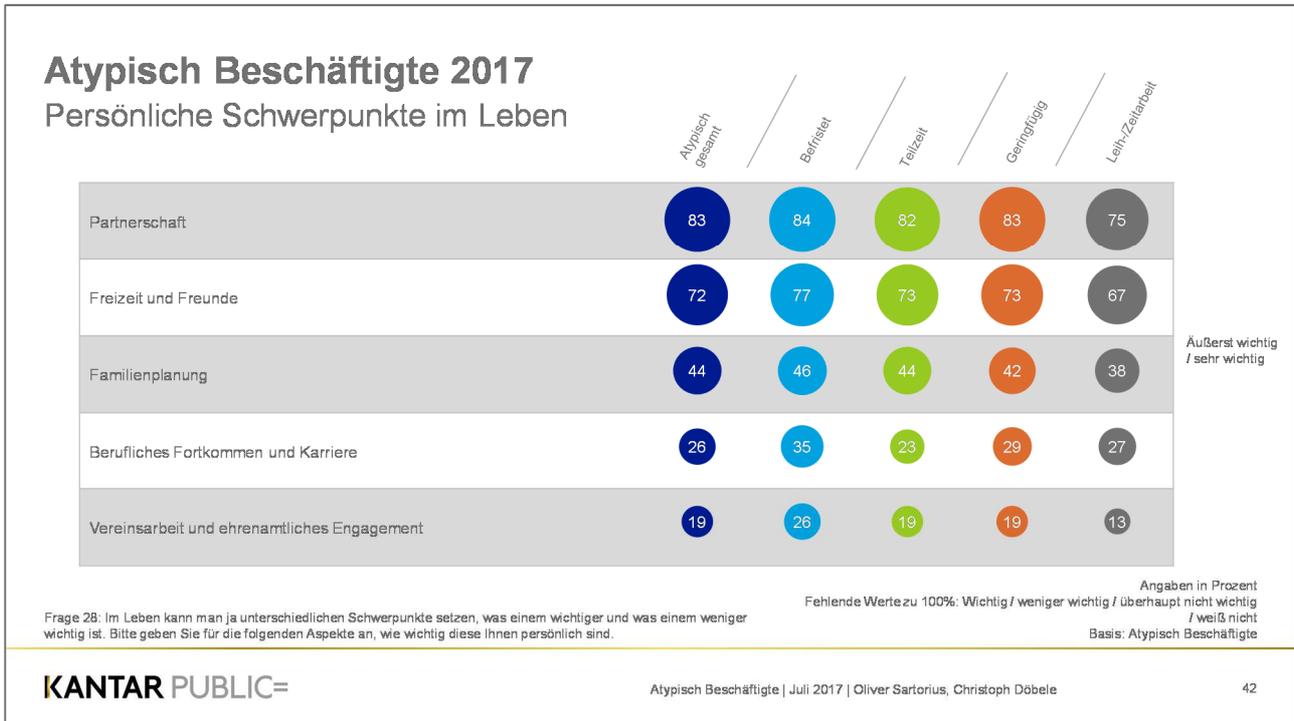


Erklärbar ist dies vor allem durch die Teilzeitkräfte – die zahlenmäßig größte Gruppe – die sich mehrheitlich bewusst für dieses Arbeitsmodell entschieden haben. Leiharbeiter sind dagegen signifikant unzufriedener mit ihrer beruflichen und finanziellen Situation als andere atypisch Beschäftigte. Teilzeitkräfte sind am zufriedensten mit ihrer finanziellen Situation (58%), da sie über ein höheres Haushaltsnettoeinkommen verfügen, das in vielen Fällen durch das Einkommen des Partners erhöht wird.

Alter und Einkommen haben – mit Ausnahme der Gesundheit – in allen Bereichen einen positiven Einfluss auf die Zufriedenheit. Dies ist plausibel, da mit fortschreitendem Alter berufliche, finanzielle und familiäre Vorstellungen eher erreicht werden können und der Lohn mit der finanziellen und beruflichen Situation eng korreliert. Darüber hinaus entlasten bessere finanzielle Möglichkeiten den familiären Bereich. Westdeutsche sind in allen, Frauen in nahezu allen Bereichen zufriedener als ihre ostdeutschen beziehungsweise männlichen Pendanten. Interessant ist, dass sich Personen mit einer Lehre um 11 Prozentpunkte zufriedener mit ihrer beruflichen Situation zeigen als Personen mit einem Universitätsabschluss. Dies könnte daran liegen, dass Ehrgeiz und Erwartungshaltung bei Hochschulabsolventen größer sind.

Spannend in diesem Zusammenhang ist die Frage, **wie wichtig** den atypisch Beschäftigten **verschiedene Aspekte des Lebens** sind. Berufliches Fortkommen und Karriere steht bei weitem nicht an erster Stelle, nur einem Viertel ist dies äußerst wichtig oder sehr wichtig (26%). Stattdessen stehen Partnerschaft (83%) sowie Freizeit und Freunde (72%) im Lebensmittelpunkt. Immerhin knapp jeder Zweite ist in einer Lebenssituation, in der die Familienplanung eine wichtige Rolle spielt (44%) – was sicher nicht durch eine unsichere Beschäftigungssituation vereinfacht wird.

Vereinsarbeit und ehrenamtliches Engagement spielen nur für jeden Fünften eine zentrale Rolle (19%).



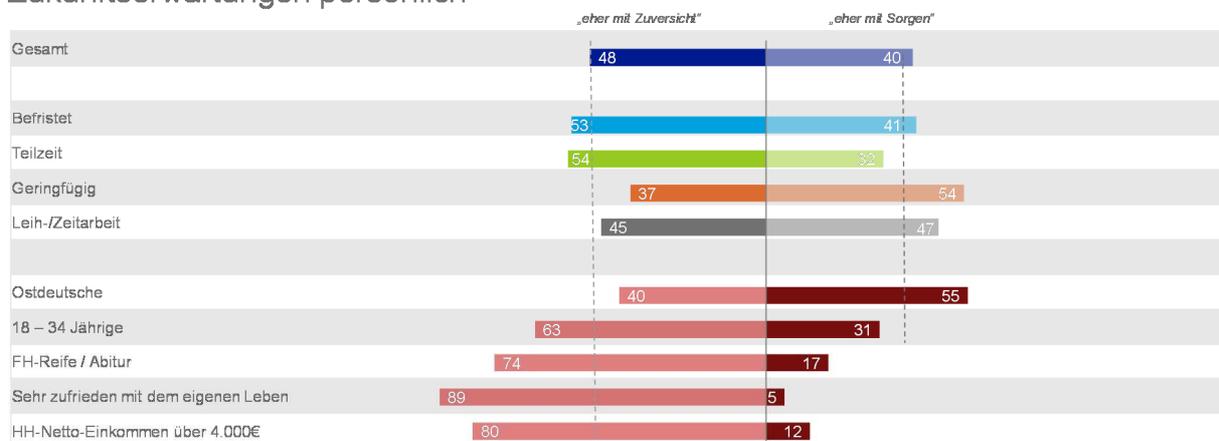
Die Teilgruppenanalyse zeigt keine wesentlichen Unterschiede zwischen den verschiedenen Typen atypischer Beschäftigung. Dafür treten zwei andere Besonderheiten zutage: Mit steigendem Einkommen treten Partnerschaft und Familie stärker in den Lebensmittelpunkt, die Relevanz der Karriere geht dafür zurück. Dies erscheint plausibel, da sich mit fortschreitender Erfüllung eines Aspektes die Prioritäten verschieben. Darüber hinaus ist Vereinsarbeit und ehrenamtliches Engagement auf dem Land wichtiger als in der Stadt. Es ist zu vermuten, dass dörfliche Gesellschafts- und Vereinsstrukturen das Engagement verstärkt fördern und fordern.

Die atypischen Beschäftigten blicken ihrer **persönlichen Zukunft** vorsichtig optimistisch entgegen. Knapp die Hälfte (48%) ist zuversichtlich, 40 Prozent schauen mit Sorgen in die eigene Zukunft und 12 Prozent können nicht einschätzen, was die Zukunft bringt.

Die Detailanalyse zeigt, dass vor allem geringfügig Beschäftigte (54%) und Ostdeutsche (55%) ihre Zukunftsaussichten mehrheitlich negativ bewerten. Teilzeitbeschäftigte blicken eher positiv in die Zukunft, vor allem da sie durchschnittlich finanziell besser abgesichert sind. Befristet Beschäftigte sind ebenfalls zuversichtlich, in erster Linie wegen ihres noch jungen Alters und ihrer guten Ausbildung. Bei Leiharbeitern halten sich positive und eher trübe Ausblicke alles in allem die Waage. Neben einem geringen Alter und einer hohen formalen Bildung wirken sich vor allem eine gute finanzielle Situation und eine hohe Lebenszufriedenheit positiv auf den Blick in die eigene Zukunft aus.

Atypisch Beschäftigte 2017

Zukunftserwartungen persönlich



Frage 5: Und wenn Sie ganz generell in die Zukunft blicken. Sehen Sie Ihrer persönlichen Zukunft eher mit Zuversicht oder eher mit Sorgen entgegen?

Angaben in Prozent
Fehlende Werte zu 100%: weiß nicht / keine Angabe
Basis: Atypisch Beschäftigte

KANTAR PUBLIC=

Atypisch Beschäftigte | Juli 2017 | Oliver Sartorius, Christoph Döbele

5.2. Finanzielle Lage, Altersvorsorge

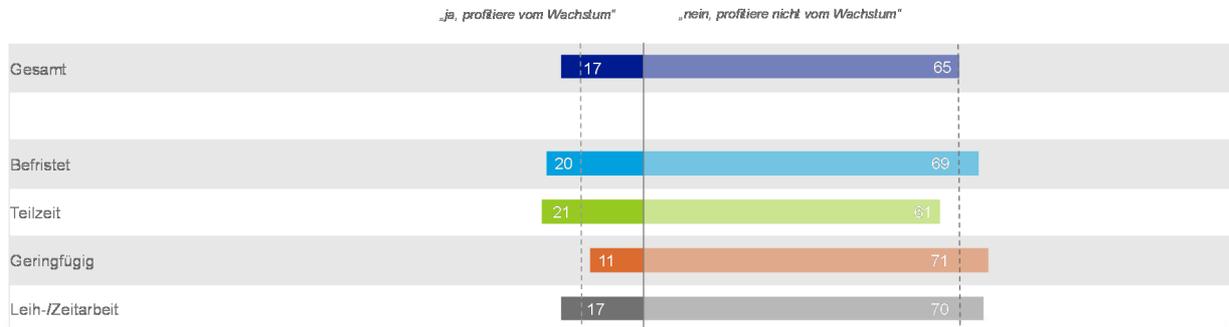
Nur eine Minderheit der Befragten hat das Gefühl, vom jüngsten **wirtschaftlichen Wachstum** in Deutschland **profitiert** zu haben (17%). Zwei Drittel sind gegenteiliger Auffassung (65%), jeder Fünfte kann oder will sich dazu nicht äußern (18%). Vor allem die geringfügig Beschäftigten haben vergleichsweise selten den Eindruck, am Wirtschaftswachstum zu partizipieren (11%).

Bei den formal höher Gebildeten hat immerhin jeder Dritte einen entsprechenden Eindruck (33%). Dieser positive Effekt zeigt sich auch bei den höheren Berufsabschlüssen, wonach vier von zehn Meistern und Technikern (40%) und jeder dritte Akademiker (30%) vom Wirtschaftswachstum profitiert. Insbesondere Befragte, die bereits über eine vergleichsweise gute finanzielle Lage verfügen und sich in den oberen gesellschaftlichen Schichten verorten, teilen diese Wahrnehmung. Anders formuliert: Die Befragten, deren Ausgangsbedingungen spürbar besser sind, profitieren nach eigener Einschätzung eher vom Wachstum der letzten Jahre, als diejenigen, die sich in einer eher schwierigeren Situation befinden. Dieser Befund stimmt mit Erkenntnissen aus dem Wirtschaftsministerium überein⁵, wonach diese Entwicklung die ungleiche Verteilung des Wohlstands in Deutschland begünstigt.

⁵ <http://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/ungleiche-loehne-in-deutschland-deutschland-hat-ein-lohnproblem-1.3634993>

Atypisch Beschäftigte 2017

Wirtschaftswachstum, persönlicher Vorteil



Frage 22: Die Wirtschaft in Deutschland ist zuletzt kräftig gewachsen. Haben Sie den Eindruck, dass Sie persönlich von diesem Wachstum profitieren oder nicht.

Angaben in Prozent
Fehlende Werte zu 100%: weiß nicht
Basis: Atypisch Beschäftigte

KANTAR PUBLIC=

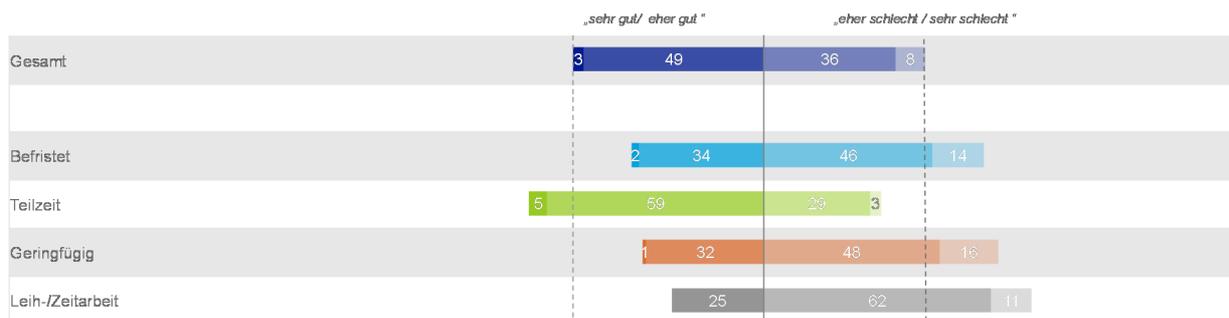
Atypisch Beschäftigte | Juli 2017 | Oliver Sartorius, Christoph Döbele

36

Vor diesem Hintergrund ist die Einschätzung der **eigenen finanziellen Lage** von großer Relevanz: Nur etwa der Hälfte der Befragten (52%) geht es nach eigener Einschätzung finanziell eher gut (49%) oder sehr gut (3%). Mehr als jeder Dritte schätzt seine finanzielle Situation als eher schlecht ein (36%), jeder Zwölfte sogar als sehr schlecht (8%).

Atypisch Beschäftigte 2017

Eigene finanzielle Lage



Frage 23: Wie schätzen Sie Ihre eigene finanzielle Lage derzeit alles in allem ein: Würden Sie sagen ...

Angaben in Prozent
Fehlende Werte zu 100%: weiß nicht
Basis: Atypisch Beschäftigte

KANTAR PUBLIC=

Atypisch Beschäftigte | Juli 2017 | Oliver Sartorius, Christoph Döbele

37

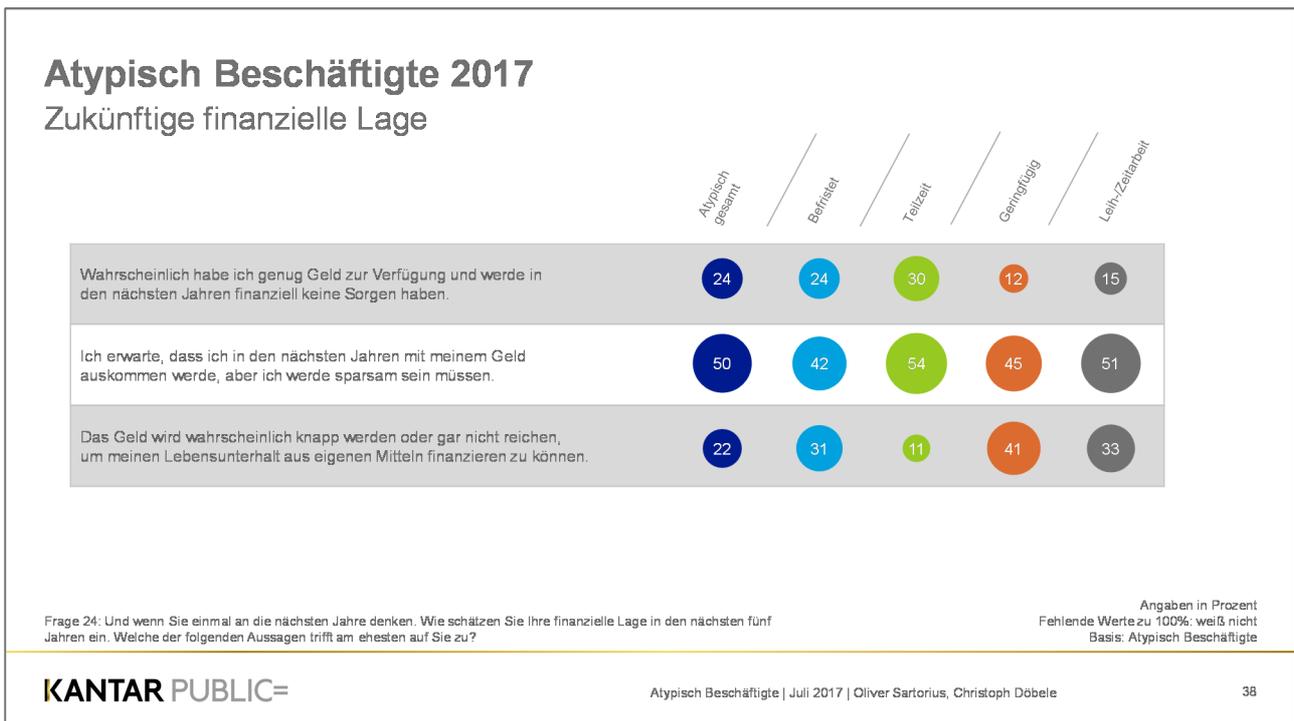
Die Detailanalyse zeigt, dass es einzig den Teilzeitkräften unter den atypisch Beschäftigten mehrheitlich finanziell eher gut geht (63%). Am schlechtesten schätzen die Zeitarbeiter ihre finanzielle Lage ein, hier empfinden nur 25 Prozent ihre finanzielle Situation als eher gut – niemand

als sehr gut. Bei geringfügig (33%) und befristet Beschäftigten (36%) fühlt sich zumindest jeder Dritte in keiner prekären finanziellen Situation.

Positiv auf die finanzielle Sicherheit wirken sich ein zunehmendes Alter (30 Prozentpunkte Unterschied zwischen der jüngsten und der ältesten Gruppe) und eine höhere formale Bildung aus. Im Osten geht es atypisch Beschäftigten finanziell schlechter (nur 34% gut/sehr gut), was aber vor allem auf die strukturelle Zusammensetzung der atypischen Beschäftigung zurückzuführen ist.

Bemerkenswert ist, dass sich Befragte mit einer Nebenbeschäftigung zusätzlich zur Hauptarbeit monetär nicht signifikant besser gestellt fühlen als Personen ohne Nebenjob (55% vs. 51%). Dies deutet darauf hin, dass Nebenjobs innerhalb unserer Zielgruppe primär dazu dienen, eine unzureichende Einkommenssituation zu verbessern.

Während die Einschätzung der aktuellen finanziellen Situation alles in allem noch verhalten positiv ausfällt, sind die Prognosen anlässlich der **zukünftigen finanziellen Lage** vorsichtiger, um nicht zu sagen skeptisch: Nur etwa ein Viertel der Befragten glaubt, in den nächsten Jahren keine finanziellen Sorgen zu haben und gut von ihrem Geld leben zu können (24%). Die Hälfte ist zwar zuversichtlich, mit dem eigenen Geld auszukommen, glaubt aber sparsam sein zu müssen (50%). Gut jeder Fünfte (22%) rechnet nicht damit, dass das Geld in den nächsten Jahren zum Leben reichen wird. Insgesamt gehen also fast drei Viertel davon aus, dass es in den nächsten Jahren finanziell eng oder das Geld schlicht nicht ausreichen wird. Die Einschätzung zur finanziellen Zukunft fällt damit negativer als die allgemeinen Zukunftserwartungen aus und wird in erster Linie von der aktuellen finanziellen Situation geprägt.



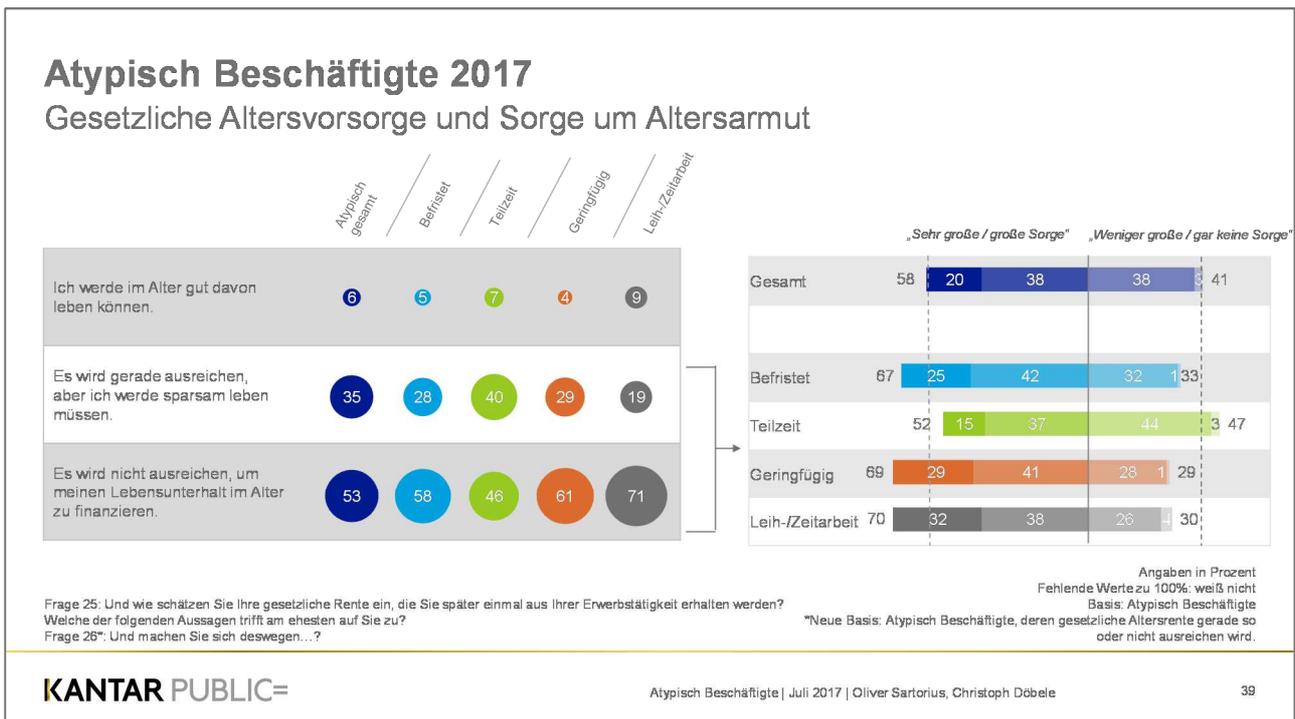
Der Teilgruppenvergleich bestätigt die bisherige Analyse: Teilzeitkräfte und die darin überwiegend vertretenen Gruppen der westdeutschen Frauen sehen ihrer finanziellen Zukunft überdurchschnittlich optimistisch entgegen. Leiharbeiter und in stärkerem Maße noch geringfügig Beschäftigte schätzen ihre finanzielle Zukunft am negativsten ein (33% Leiharbeiter und 41% geringfügig Beschäftigte, bei denen das Geld nicht zum Leben reichen wird). Darüber hinaus zeigt

Bildung, sowohl in Form des Schul- als auch Berufsabschlusses, den zu erwartenden positiven Effekt auf finanzielle Zuversicht.

Eng verbunden mit der Frage der finanziellen Zukunft ist auch die Frage nach den **Rentenansprüchen im Alter**. Hier zeigt sich ein alarmierendes Bild: Gerade einmal 6 Prozent schätzen, dass sie im Alter gut von ihrer gesetzlichen Rente werden leben können. Etwas mehr als ein Drittel ist der Auffassung, dass das Geld gerade so ausreichen wird (35%) und mehr als die Hälfte (53%) gibt an, die gesetzliche Altersrente wird unzureichend sein, um den eigenen Lebensunterhalt zu sichern. Atypisch Beschäftigte, die aufgrund eines niedrigeren Einkommens oder einer geringeren Arbeitszeit in vergleichsweise geringen Maße in die gesetzliche Rentenversicherung einzahlen, sind demzufolge massiv durch Altersarmut bedroht. Hier mischen sich offenbar ganz reale Bedrohungen mit noch stärkeren Ängsten. Denn selbst Befragte, die nach eigener Einschätzung momentan über eine gute finanzielle Situation verfügen, sind nur in Ausnahmefällen davon überzeugt, gut von ihrer gesetzlichen Rente leben zu können (10%).

Leiharbeiter sind besonders oft der Meinung, dass ihre Rente im Alter nicht ausreichen wird (71%). Teilzeitkräfte haben zwar auch mehrheitlich das Gefühl, sich im Alter einschränken zu müssen (40%), befürchten aber seltener Altersarmut (46%). Etwa sechs von zehn geringfügig (61%) oder befristet Beschäftigten (58%) rechnen mit finanziellen Schwierigkeiten im Alter.

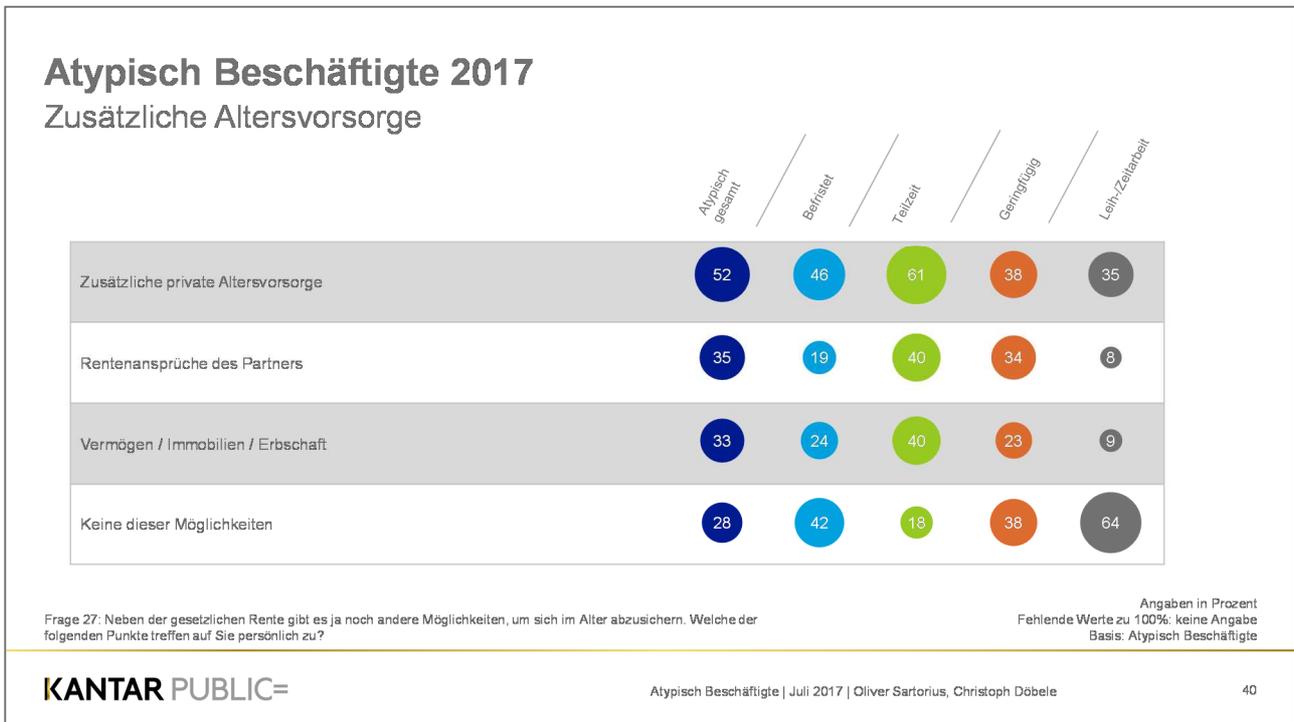
Wenig überraschend: Befragte, die sich in den oberen gesellschaftlichen Schichten verorten, und solche, die aktuell vom Wirtschaftswachstum profitieren, sind vergleichsweise zuversichtlich was ihre Alterssicherung angeht.



Fast sechs von zehn Befragten, die Altersarmut befürchten oder die glauben, dass das Geld im Alter gerade so reichen wird, machen sich deshalb große oder sehr große **Sorgen** (58%). Bei den Teilzeitkräften trifft dieser Umstand „nur“ auf jeden Zweiten zu (52%). Befristet Beschäftigte (67%), geringfügig Angestellte (69%) und Leiharbeiter (70%) treibt das Thema in großer Zahl um.

Wie ausgeprägt die Sorge vor einem Leben in Armut ist, hängt auch maßgeblich davon ab, ob es **Alternativen zur gesetzlichen Rente** gibt. Etwa die Hälfte (52%) verfügt über eine zusätzliche

private Altersvorsorge, ein gutes Drittel hat Rentenansprüche durch den Partner (35%), ebenfalls ein Drittel verfügt über andere Mittel wie Vermögen, Immobilien oder eine Erbschaft (33%). Etwa drei von Zehn (28%) haben jedoch keine dieser Optionen.



Die Detailanalyse identifiziert die Teilzeitbeschäftigten als Gruppe mit der besten Absicherung. Sie können überdurchschnittlich auf private Altersvorsorge (61%, +9 Punkte), auf Rentenansprüche des Partners (40%, +5 Punkte) und auf Vermögen, Immobilien oder Erbschaftsansprüche (40%, +7 Punkte) zurückgreifen. Für Leiharbeiter stellt sich die Situation dagegen besonders prekär dar: Sie besitzen zu zwei Dritteln gar keine zusätzliche Absicherung (64%) und verfügen nur in wenigen Fällen über Rentenansprüche durch den Partner (8%) oder Kapital in irgendeiner Form (9%).

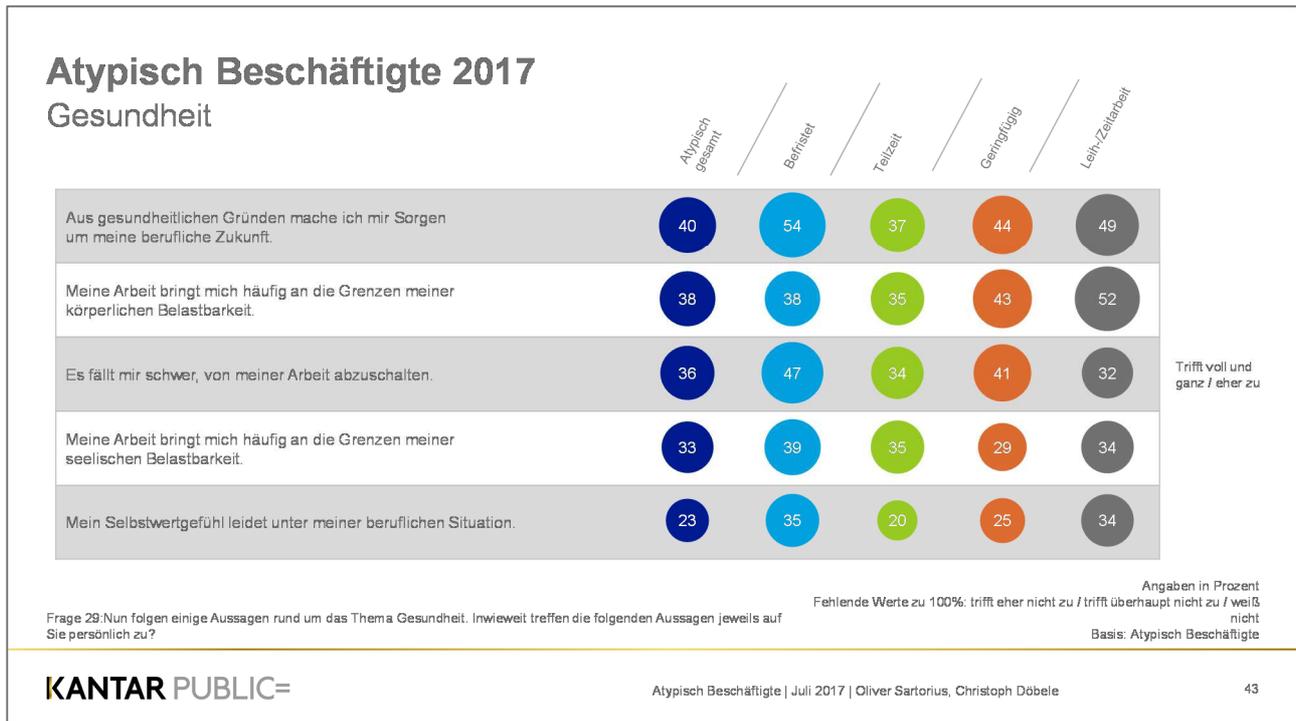
Auffällig ist zudem, dass formal höher Gebildete in größerem Ausmaß auf eine zusätzliche private Altersvorsorge zurückgreifen können. Offensichtlich sind sie sich der Möglichkeiten und Wichtigkeit von Alternativen zur gesetzlichen Rente besser bewusst. Vor allem aber können sie sich eine mehrsäulige Altersvorsorge aufgrund von überdurchschnittlich hohem Einkommen auch eher leisten. Kaum Möglichkeiten zur zusätzlichen Vorsorge haben vor allem Ostdeutsche und Menschen aus niedrigeren gesellschaftlichen Schichten, die nur über geringe finanzielle Mittel verfügen. Dies wirkt sich vor allem negativ auf die Möglichkeiten der Kapitalbildung und der privaten Altersvorsorge aus.

5.3. Gesundheit

Atypische Beschäftigung steht im Ruf, sich nicht nur auf das Arbeitsleben der Betroffenen auszuwirken, sondern zum Beispiel auch auf ihre gesundheitliche Verfassung. So klagen etwa vier von zehn Befragten über **körperliche Belastung** durch ihre Arbeit (38%). Daneben gibt es auch **psychische Auswirkungen**: Stress und das Gefühl, von der Arbeit nicht abschalten zu können, empfinden 36 Prozent. Jeder Dritte befindet sich aufgrund seiner Beschäftigung nach eigener Einschätzung häufiger an der Grenze seiner seelischen Belastbarkeit (33%). Fast jedem Vierten mangelt es durch die berufliche Situation an Selbstwertgefühl (23%). Alles in allem führt dies dazu,

dass sich vier von zehn atypisch Beschäftigten aus gesundheitlichen Gründen Sorgen um die eigene berufliche Zukunft machen (40%).

Die Teilgruppenanalyse zeigt deutliche Differenzen nach Art der atypischen Beschäftigung: Auffällig ist, dass sich befristet Beschäftigte besonders oft aus gesundheitlichen Gründen Sorgen um ihre berufliche Zukunft machen (54%) und nur schwer abschalten können (47%). Sie geben öfter als andere atypisch Beschäftigte an, im Job häufig an die Grenzen ihrer seelischen Belastbarkeit zu kommen (39%). Leiharbeiter sind dagegen eher physischen Belastungen ausgesetzt (52%) und leiden vergleichsweise oft unter einem mangelnden Selbstwertgefühl (34%).

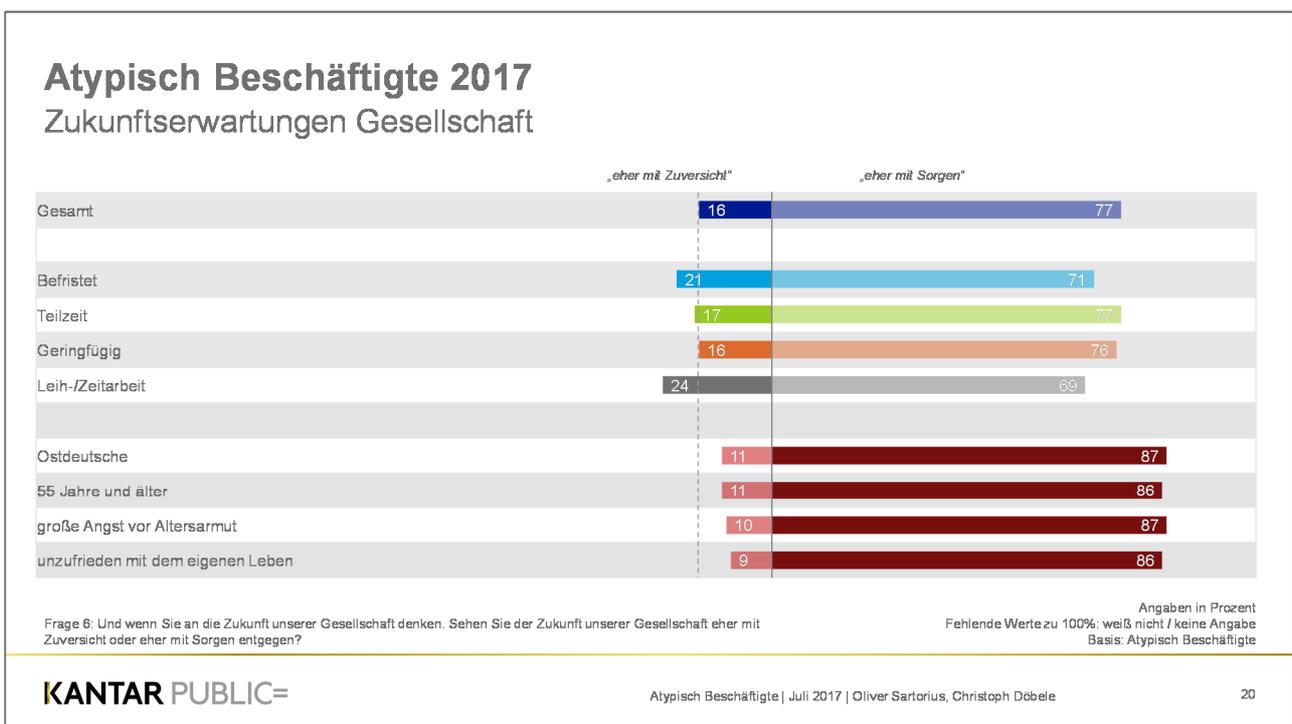


Darüber hinaus klagen vor allem Personen über physische Belastungen, die überdurchschnittlich oft körperlich anstrengenden Tätigkeiten nachgehen: Hierzu zählen Arbeiter, Menschen mit geringerer formaler Bildung und Angehörige niedrigerer sozialer Schichten mit bescheidenen finanziellen Mitteln. Höher Gebildete der Oberschicht sowie Besserverdiener sind dagegen stärker von Stress geplagt, wobei ihre Werte trotzdem nur selten die der Arbeiter und Anhänger der Unter- und unteren Mittelschicht übertreffen.

Personen, die zusätzlich einer Nebenbeschäftigung nachgehen, klagen häufiger über physische und psychische Belastungen. Entsprechend sind sie besorgt, ihrem Beruf aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr gewachsen zu sein (53% mit Nebenjob vs. 37% ohne Nebenjob). Wer große Angst vor Altersarmut hat, der klagt ebenfalls häufiger über gesundheitliche Belastungen.

6. Gesellschaft

Während der Blick auf die persönliche Zukunft alles in allem noch verhalten positiv ausfällt (s. Kap. 5.1. S. 27), schauen die atypisch Beschäftigten zu mehr als drei Vierteln (77%) sorgenvoll auf die Zukunft unserer Gesellschaft. Dies spiegelt einen Befund wider, der aus anderen empirischen Erhebungen bekannt ist: Zufriedenheit/Zuversicht im Kleinen bzw. im Persönlichen trifft auf Unzufriedenheit/Skepsis im Großen bzw. im gesellschaftlichen Zusammenhang.



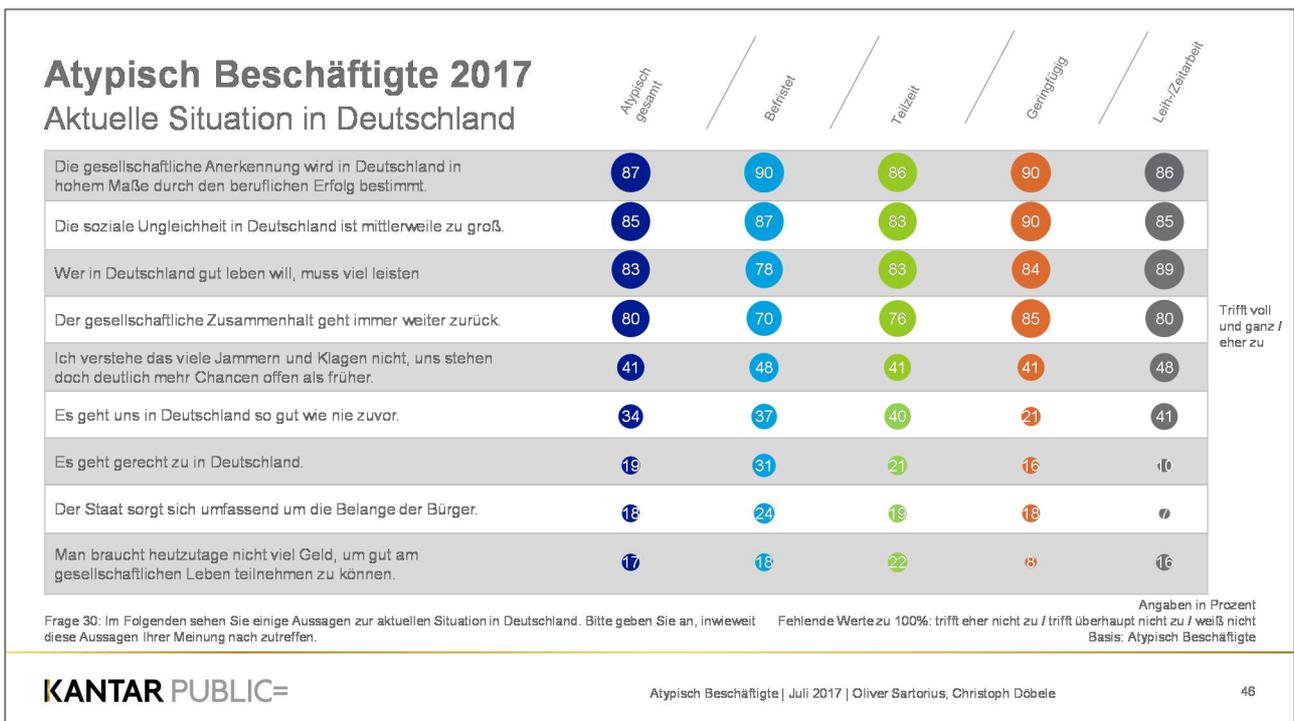
Befristet Beschäftigte mit ihrem hohen Anteil formal höher Gebildeter blicken tendenziell etwas weniger pessimistisch auf die Zukunft unserer Gesellschaft (71%). Das gilt auch für Leiharbeiter (69%), wohl vor allem aufgrund des höheren Männeranteils, denn Männer (70%) haben einen etwas weniger negativen Blick als Frauen (79%). Besonders sorgenvoll auf die gesellschaftliche Zukunft blicken ältere atypisch Beschäftigte (86%) sowie Ostdeutsche (87%) und Befragte mit großer oder sehr großer Angst vor Altersarmut (87%) – also offenbar solche atypischen Beschäftigten, die mit dem eigenen Leben in besonderem Maße unzufrieden sind (86%).

Die Einschätzung der aktuellen Situation in Deutschland ist durchaus aufschlussreich für die Frage, warum die gesellschaftliche Zukunft von den Befragten so pessimistisch eingeschätzt wird. So diagnostizieren atypisch Beschäftigte vor allem einen permanenten **Erfolgs- und Leistungsdruck** in unserer Gesellschaft: Neun von zehn Befragten teilen die Auffassung, dass in Deutschland der berufliche Erfolg in hohem Maße die gesellschaftliche Anerkennung determiniert (87%), und fast genauso viele sind der Meinung, dass man viel leisten muss, wenn man in Deutschland gut leben will (83%).

Dabei nehmen die Befragten eine zunehmende **gesellschaftliche Spaltung** wahr, die sich in zu großer sozialer Ungleichheit (85%), zunehmender Entsolidarisierung und ungerechten Verhältnissen ausdrückt. So stimmen vier von fünf atypisch Beschäftigten der Aussage zu, dass der gesellschaftliche Zusammenhalt immer weiter zurückgeht (80%). Entsprechend teilt gerade einmal jeder Fünfte die Einschätzung, dass es in Deutschland alles in allem gerecht zugeht (19%).

Allerdings kann mehr als jeder Dritte der **Entwicklung in Deutschland** auch **positive** Seiten abgewinnen: 34 Prozent konstatieren, dass es uns in Deutschland so gut wie nie zuvor gehe, und sogar vier von Zehn teilen die Einschätzung, dass in Deutschland zu viel gejammert und zu wenig die Chancen gesehen werden (41%).

Mit der **Rolle des Staates** zeigen sich allerdings nur wenige atypisch Beschäftigte zufrieden: Nicht einmal jeder Fünfte teilt die Auffassung, dass sich der Staat umfassend um die Belange der Bürger kümmere (18%). Stattdessen muss der Bürger selbst investieren, wenn er gut am gesellschaftlichen Leben teilhaben möchte. Nur 17 Prozent glauben, dass eine entsprechende Teilhabe auch ohne viel Geld möglich ist.

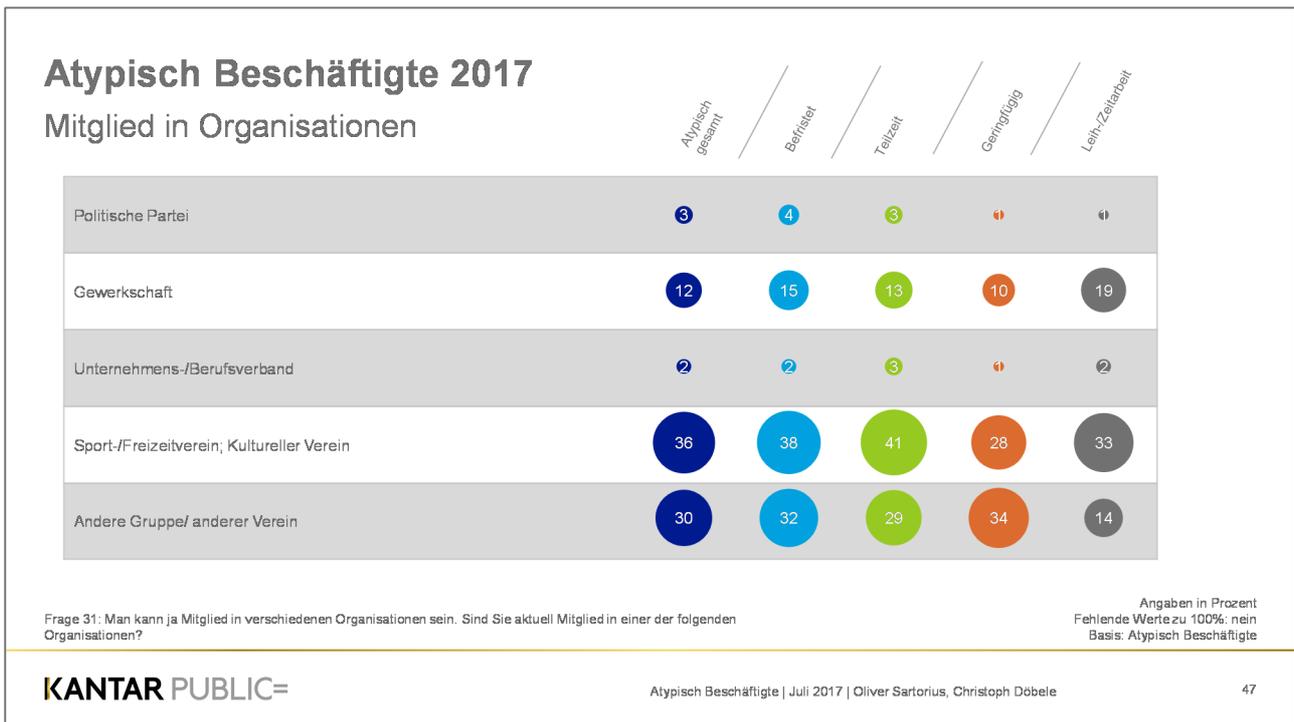


Die Befragten orten sich laut eigener Aussage also einem Teil der Gesellschaft zu, der sich zunehmend abgehängt fühlt, trotz großer subjektiver Anstrengung nicht vom wirtschaftlichen Erfolg profitiert und nur unter persönlichen Einschränkungen am gesellschaftlichen Leben teilhaben kann. Diese Selbstverortung bei einem gleichzeitig gefühlten Leistungsdruck dürfte für den negativen Blick auf die gesellschaftliche Situation vieler Befragter verantwortlich sein.

Die Detailanalyse zeigt, dass eine positive Einschätzung der aktuellen Situation in Deutschland mit dem Grad persönlicher Lebenszufriedenheit zusammenhängt. Eine überdurchschnittliche Zufriedenheit weisen vor allem formal höher Gebildete, Besserverdienende und Befragte auf, die sich selbst gesellschaftlich überdurchschnittlich hoch verorten. Interessant ist zudem der ostdeutsche Blick auf die bestehenden Verhältnisse: Dieser ist kritischer, was die Größe der sozialen Ungleichheit (Ost: 92% vs. West: 84%) und die gefühlte Gerechtigkeit in Deutschland (Ost: 9% vs. West: 20%) angeht. Gleichzeitig betonen atypisch Beschäftigte im Osten gerade im Vergleich zu

früher(en DDR-Zeiten) die Chancen deutlich stärker als Befragte im Westen (Ost: 59% vs. West: 38%).

Für zivilgesellschaftliches Engagement ist die Mitgliedschaft in Organisationen und **Vereinen** von wesentlicher Bedeutung. Die atypisch Beschäftigten zeichnen sich diesbezüglich alles in allem durch einen eher unterdurchschnittlichen Organisationsgrad aus. Gut jeder dritte Befragte ist Mitglied in einem Sport-, Freizeit- oder Kulturverein (36%), etwas weniger in einem anderen Vereinstyp (30%). Damit dürfte das Engagement in Vereinen ähnlich dem Bevölkerungsdurchschnitt liegen, denn aufgrund der Mitgliedszahlen in deutschen Sportvereinen lässt sich der Anteil in der Gesamtbevölkerung auf etwa 37 Prozent schätzen⁶.



Deutlich unterrepräsentiert sind Befragte in **Gewerkschaften**: Nur 12 Prozent der atypisch Beschäftigten sind gewerkschaftlich organisiert, während der Organisationsgrad unter allen abhängig Beschäftigten (Arbeiter, Angestellten und Beamten) bei etwa 20 Prozent liegt.

Die Mitgliedschaft in **Parteien** dürfte alles in allem etwa dem Bevölkerungsdurchschnitt entsprechen. Insgesamt liegt der Anteil der Parteimitglieder an der Gesamtbevölkerung bei ca. 2 Prozent⁷. Allerdings zeigt sich in Umfragen das Phänomen des sogenannten Overreportings, das auch hier zum Tragen kommen dürfte.

Am geringsten fällt der Anteil der in **Unternehmens- oder Berufsverbänden** organisierten atypisch Beschäftigten aus. Nur etwa 2 Prozent gehören einer entsprechenden Organisation an. Dies liegt vermutlich daran, dass in entsprechenden Gruppen überwiegend Selbständige, Freiberufler und leitende Angestellte organisiert sind, die in der Zielgruppe kaum vertreten sind.

⁶ Mitglieder in deutschen Sportvereinen 2016: 23,8 Mio. Quelle: Deutscher Olympischer Sportbund.
<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/215297/umfrage/bevoelkerungsanteil-mit-einer-mitgliedschaft-im-sportverein-nach-alter/>

⁷ Die mitgliederstarken Parteien kommen Ende 2016 auf 1,21 Mio Mitglieder. Quelle: Prof. Oskar Niedermayer, FU Berlin.
<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1339/umfrage/mitgliederzahlen-der-politischen-parteien-deutschlands/>

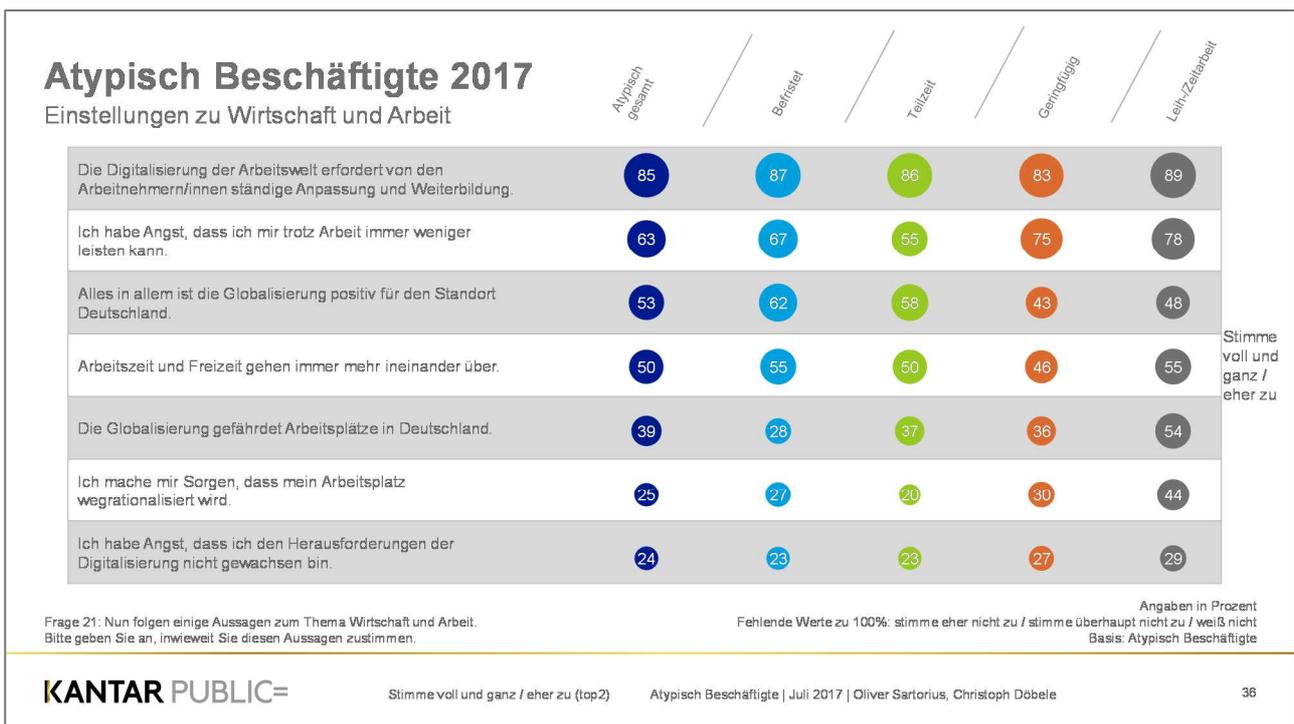
Die Analyse der Teilgruppen offenbart zwei Besonderheiten: Die Gewerkschaftsmitgliedschaft unter Leih-/Zeitarbeitern ist mit einem Anteil von 19 Prozent deutlich überdurchschnittlich. Dies dürfte einerseits darauf zurückzuführen sein, dass Zeitarbeiter häufiger in Industriebranchen beschäftigt sind, wo generell ein höherer gewerkschaftlicher Organisationsgrad feststellbar ist. Es dürfte aber zumindest teilweise auch an einem gesteigerten Bedürfnis nach beruflicher Sicherheit und Solidarität liegen, denn Leiharbeiter fühlen sich aufgrund ihrer Stellung im Betrieb deutlich häufiger als Mitarbeiter zweiter Klasse im Vergleich zu anderen atypisch Beschäftigten.⁸

Auffällig ist darüber hinaus ein positiver Zusammenhang zwischen finanziellen Möglichkeiten bzw. dem Haushaltsnettoeinkommen und der Mitgliedschaft in Vereinen: Je höher das Haushaltseinkommen, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, Mitglied in einem oder mehreren Vereinen zu sein. Dieser Befund bestätigt die Einschätzung eines Großteils der Befragten, wonach gesellschaftliche Teilhabe nicht zuletzt von den eigenen finanziellen Möglichkeiten abhängt.

⁸ Zustimmung zum Statement „Als ... fühle ich mich nicht als gleichwertiges Teammitglied akzeptiert“: Leiharbeiter (57%), geringfügig Beschäftigte (42%), befristet Beschäftigte (37%), in Teilzeit Beschäftigte (28%).

7. Wirtschaft und Arbeitsmarkt

Atypisch Beschäftigte in Deutschland betrachten den Themenkomplex Globalisierung, Digitalisierung und Zukunft der Arbeit durchaus differenziert: Dass die **Digitalisierung** den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern – insbesondere im Hinblick auf Weiterbildung und lebenslanges Lernen – große Herausforderungen abverlangt, wird fast uneingeschränkt geteilt (85%). Damit signalisieren atypisch Beschäftigte **Anpassungsbereitschaft**, wohl auch aus Angst vor persönlichem Wohlstandsverlust: Entweder, weil man argwöhnt, sich trotz Arbeit immer weniger leisten zu können (63%), und/oder weil man fürchtet, den beruflichen Herausforderungen der Digitalisierung nicht gewachsen zu sein (24%) und/oder weil man sich Sorgen um den eigenen Arbeitsplatz macht (25%). Obwohl fast vier von Zehn die Auffassung vertreten, dass Jobs in Deutschland durch die **Globalisierung** gefährdet werden (39%), überwiegen für eine Mehrheit der Befragten (53%) vor allem die Chancen, die die Globalisierung für den Standort Deutschland bietet. In Folge von Globalisierung und Digitalisierung konstatiert jeder Zweite eine zunehmende Entgrenzung von Arbeits- und Freizeit (50%).



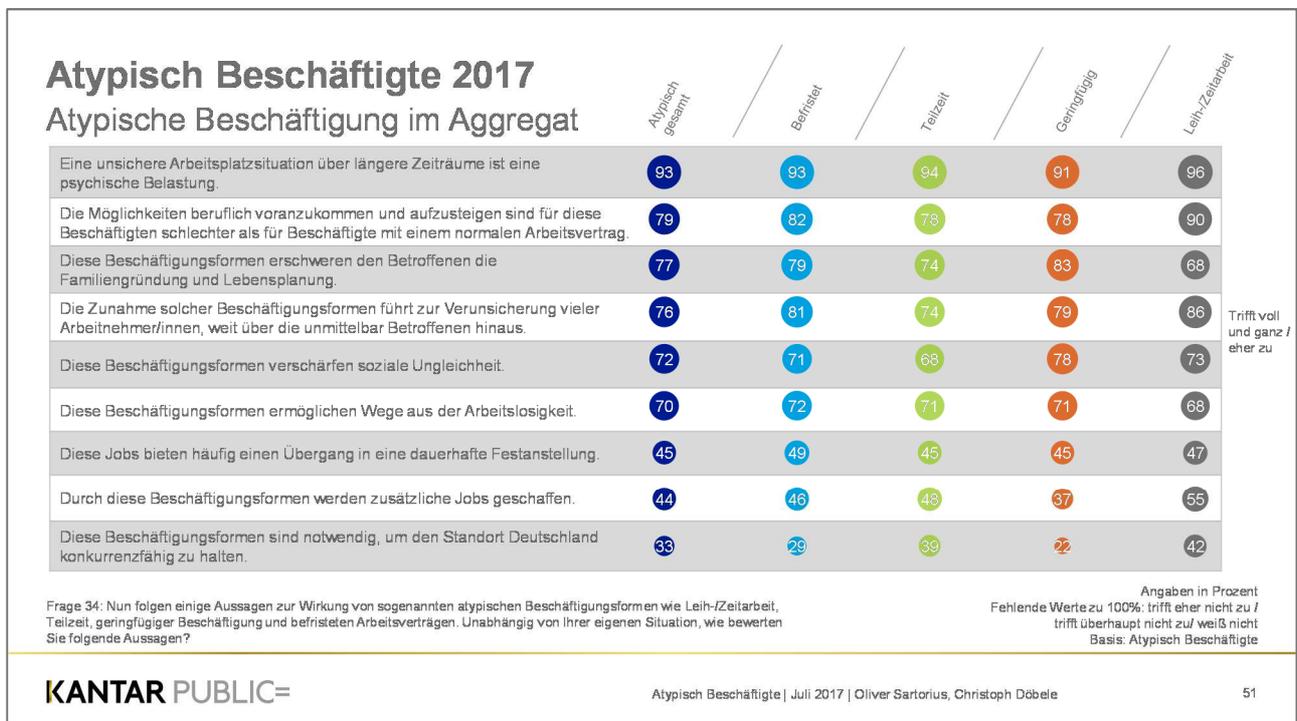
Die Analyse der Teilgruppen zeigt, dass vor allem formal höher Gebildete dem Thema Globalisierung/Digitalisierung offener und positiver gegenüberstehen. Dies überrascht nicht sonderlich, da sie aufgrund ihrer überdurchschnittlichen (formalen) Qualifikation mittel- bis langfristig größere Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben dürften. Gleichzeitig zeigen sich atypisch Beschäftigte aus den unteren gesellschaftlichen Schichten deutlich skeptischer gegenüber der Globalisierung und signalisieren signifikant größere Ängste vor Job- und Statusverlust. Vor allem Leiharbeiter befürchten in hohem Maße negative Implikationen und bewerten die Globalisierung

deswegen von allen atypisch Beschäftigten mit deutlichem Abstand am kritischsten – besonders mit Blick auf Arbeitsplatzverluste in Deutschland.

Bezogen auf die **Auswirkungen von atypischer Beschäftigung** dominieren aus Sicht der Betroffenen eindeutig die negativen Aspekte: Zwar räumen sieben von zehn Befragten ein, dass diese Beschäftigungsformen Arbeitslosen eine (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt erleichtern (70%), gleichzeitig verweisen sie aber fast unisono darauf, dass unsichere Arbeitsplatzsituationen über einen längeren Zeitraum eine psychische Belastung darstellen (93%) und die Zunahme von atypischer Beschäftigung zur Verunsicherung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weit über den Kreis der unmittelbar Betroffenen hinaus führen (76%). Fast acht von Zehn kritisieren persönliche Belastungen für die Betroffenen in Form von schlechteren beruflichen Aufstiegs- und Karrierechancen (79%) bzw. einer erschwerten Lebens- und/oder Familienplanung (77%). Gesellschaftspolitisch wird von weiteren sieben von zehn atypisch Beschäftigten beanstandet, dass diese Beschäftigungsformen soziale Ungleichheit verschärfen (72%).

Nur aus Sicht einer Minderheit der Betroffenen bieten diese Beschäftigungsformen weitere Vorteile, wie den sogenannten „Klebe-Effekt“, also einen Übergang in eine dauerhafte Festanstellung (45%) oder die Entstehung zusätzlicher Jobs (44%). Lediglich jeder Dritte stimmt zu, dass Formen atypischer Beschäftigung notwendig sind, um den Standort Deutschland zu sichern (33%).

Die Detailanalyse zeigt nur geringe Einstellungsunterschiede zwischen den verschiedenen Arten atypisch Beschäftigter. Auffällig ist, dass formal höher Gebildete eine differenziertere Sichtweise auf diese Beschäftigungsformen haben und auch die Vorzüge stärker wahrnehmen, obwohl sie sich bezüglich der negativen Aspekte kaum weniger kritisch äußern. Insbesondere das Gefühl vom Wirtschaftswachstum zu profitieren, führt offensichtlich zu einer positiveren Wahrnehmung von atypischer Beschäftigung.



Die **Gründe für die Zunahme von atypischen Beschäftigungsformen** in den letzten Jahren sehen die Betroffenen vor allem im **Wirtschaftssystem**: Für sieben von zehn Befragten ist ein wichtiger Treiber der Entwicklung, dass die Unternehmen zunehmend nach Gewinnmaximierung streben

(70%). Jeder Zweite macht die fortschreitende Digitalisierung für die Entwicklung (mit)verantwortlich (53%) und fast genauso viele sind der Auffassung, dass das zu geringe Wirtschaftswachstum die Verbreitung dieser Beschäftigungsformen befördert (44%).

Als weiterer externer Faktor wird die **Politik** ausgemacht: Für immerhin sechs von zehn atypisch Beschäftigten (60%) verstärken fehlende Betreuungsangebote für Kinder den Trend, da deren Eltern demzufolge nur Teilzeitstellen annehmen können. Nur knapp jeder Dritte (30%) verweist dagegen als Ursache auf Arbeitsmarktreformen wie die Agenda 2010.

Aber auch die **atypisch Beschäftigten selbst** werden von vielen Befragten als (Mit-) Verantwortliche der Entwicklung ausgemacht: So sieht fast jeder Zweite eine Beförderung von atypischer Beschäftigung durch den Wunsch nach flexiblen Arbeitszeiten (49%), durch die steigende Berufstätigkeit von Frauen (46%) oder – und das ist besonders bemerkenswert – durch die mangelhafte Qualifikation vieler dieser Beschäftigten (45%). Das Klischee vom schlecht ausgebildeten prekär Beschäftigten, der an seiner Situation selbst schuld ist, ist also selbst unter den Betroffenen vergleichsweise weit verbreitet.⁹



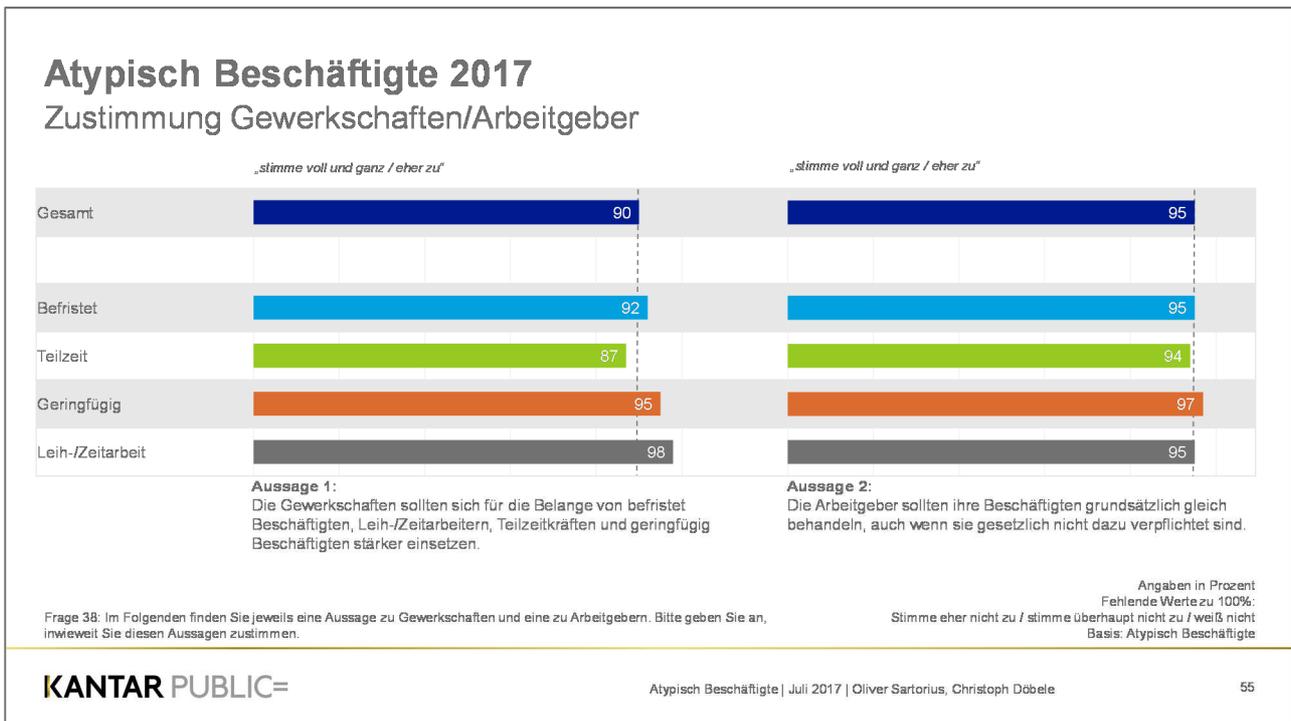
Leih- und Zeitarbeiter betonen in diesem Zusammenhang stärker externe Faktoren als andere Gruppen atypisch Beschäftigter: Dies gilt vor allem für Arbeitsmarktreformen (+14 Prozentpunkte), die fortschreitende Digitalisierung (+12 Prozentpunkte) und eine nur langsam wachsende Wirtschaft (+12 Prozentpunkte). Darüber hinaus ist auffällig, dass in diesem Zusammenhang vor allem formal höher Gebildete fehlende Betreuungsangebote für Kinder kritisieren – wohl weil sie selbst diesbezüglich einen besonderen (möglicherweise unbefriedigten) Bedarf haben. Zudem fällt auf, dass insbesondere Besserverdienende in hohem Maße die Auffassung teilen, dass atypisch Beschäftigte aufgrund einer mangelhaften Qualifikation selbst verantwortlich für ihre Situation sind.

Die Befragten sehen beide **Sozialpartner in der Verantwortung**, die Situation von atypisch Beschäftigten zu verbessern bzw. sich für ihre Belange einzusetzen. Die Erwartungshaltung

⁹ Vgl. Florian Diekmann: „Minijobber haben meistens etwas Ordentliches gelernt.“ In: SPIEGEL ONLINE vom :05.07.2017. <http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/peter-tauber-sein-tweet-ueber-minijobber-im-faktencheck-a-1156012.html>

gegenüber den Arbeitgebern ist dabei noch etwas ausgeprägter als gegenüber den Gewerkschaften:

Aus Sicht der Betroffenen ist die **Arbeitgeberseite** gefordert, sich vor allem für die Gleichstellung von allen Arten von Beschäftigten einzusetzen (95%), selbst wenn sie gesetzlich nicht dazu verpflichtet ist. In Bezug auf Gerechtigkeitsvorstellungen dominiert also die Orientierung am Gleichheitsprinzip. Einstellungsunterschiede lassen sich in Bezug auf diesen Punkt nicht finden – die Zustimmung ist über alle Teilgruppen durchgehend sehr hoch.



Aber auch von den **Gewerkschaften** erwarten neun von zehn Betroffenen einen (noch) stärkeren Einsatz für die Belange von atypisch Beschäftigten (90%). Diese Erwartungshaltung ist bei Leih- und Zeitarbeitern besonders stark ausgeprägt (98%) – möglicherweise, weil sie überdurchschnittlich oft gewerkschaftlich organisiert sind. Bei Teilzeitbeschäftigten ist die Zustimmung dagegen nicht ganz so einstimmig, wenngleich immer noch auf sehr hohem Niveau (87%). Auffällig ist darüber hinaus, dass die Erwartungshaltung gegenüber den Gewerkschaften in den unteren gesellschaftlichen Schichten (94%) noch etwas ausgeprägter ist als in der mittleren (89%) oder oberen Mittelschicht (87%) und somit bei einkommensschwächeren Befragten (94%) größer als bei einkommensstarken (83%).

8. Politik

Die persönliche **Auseinandersetzung mit politischen Fragen** ist erwartungsgemäß nur mäßig ausgeprägt: Gerade einmal jeder dritte atypisch Beschäftigte gibt an, sich stark (29%) oder sehr stark (3%) für Politik zu interessieren. Für dieses – im Vergleich zur Gesamtbevölkerung (stark: 36% beziehungsweise sehr stark: 20%)¹⁰ – deutlich niedrigere Niveau, gibt es verschiedene Erklärungsansätze: Zum einen spielt der hohe Frauenanteil unter den Befragten eine Rolle, denn sowohl in der Gesamtbevölkerung wie auch unter atypisch Beschäftigten geben Frauen (26%) ein signifikant geringeres Interesse an Politik zu erkennen als Männer (56%). Das gering ausgeprägte Interesse ist aber sicher auch ein Indiz dafür, dass Politik im Alltag der Befragten nur eine geringe Rolle spielt, sie andere Sorgen und/oder gegenüber der Politik nur (noch) eine geringe Erwartungshaltung haben.

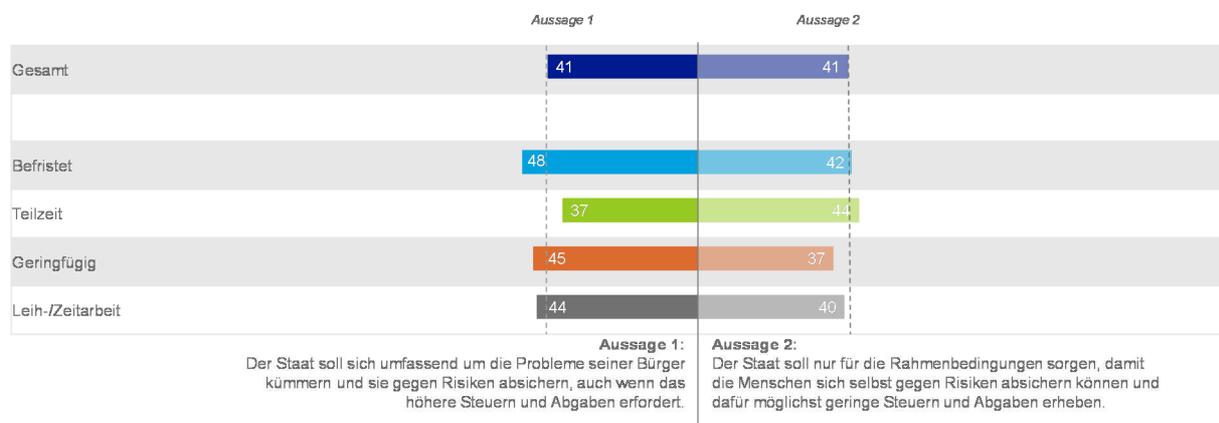
Die weitere Teilgruppenanalyse zeigt erwartbare Zusammenhänge mit der formalen Bildung, die sich in einem höheren Interesse bei Befragten mit Hochschulreife (57%) oder -abschluss (69%) zeigen. Regionale Unterschiede im Ost-West-Vergleich und nach Gemeindegröße lassen sich vor allem auf die unterschiedliche strukturelle Zusammensetzung der jeweiligen Gebiete nach Bildung und/oder Geschlecht zurückführen, die – wie oben ausgeführt – deutlich in Bezug auf das politische Interesse differenzieren: So wird der Ost- West-Unterschied beim politischen Interesse wesentlich dadurch determiniert, dass bei den atypisch Beschäftigten in Westdeutschland ein deutlich höherer Frauenanteil ist als in Ostdeutschland – entsprechend niedriger ist das politische Interesse, da Frauen ein signifikant geringeres politisches Interesse aufweisen. In den urbanen Zentren leben dagegen mehr formal hoch gebildete atypisch Beschäftigte, was sich dann wiederum in einem höheren Anteil an politisch stark Interessierten widerspiegelt.

Der Blick auf die **Rolle des Staates** polarisiert: Die eine Hälfte der Befragten wünscht sich einen starken Staat, der steuernd eingreift und sich umfassend um die Probleme der Bürger kümmert, auch wenn dies höhere Steuern und Abgaben bedeutet (41%). Genauso viele bevorzugen allerdings ein Gemeinwesen, das lediglich Rahmenbedingungen vorgibt, dem Einzelnen damit möglichst große Freiheitsgrade und Entfaltungsoptionen lässt und sich durch eine eher geringe Steuer- und Abgabenquote auszeichnet (41%).

¹⁰ Buseinschaltung von Kantar Public (KW29/2017) für das Nachrichtemagazin „DER SPIEGEL“.

Atypisch Beschäftigte 2017

Allgemeine Erwartungen an die Politik



Frage 35: Welche Erwartungen haben Sie persönlich an den Staat? Bitte geben Sie an, welche der beiden Möglichkeiten Sie bevorzugen.

Angaben in Prozent
Fehlende Werte zu 100%: weiß nicht
Basis: Atypisch Beschäftigte

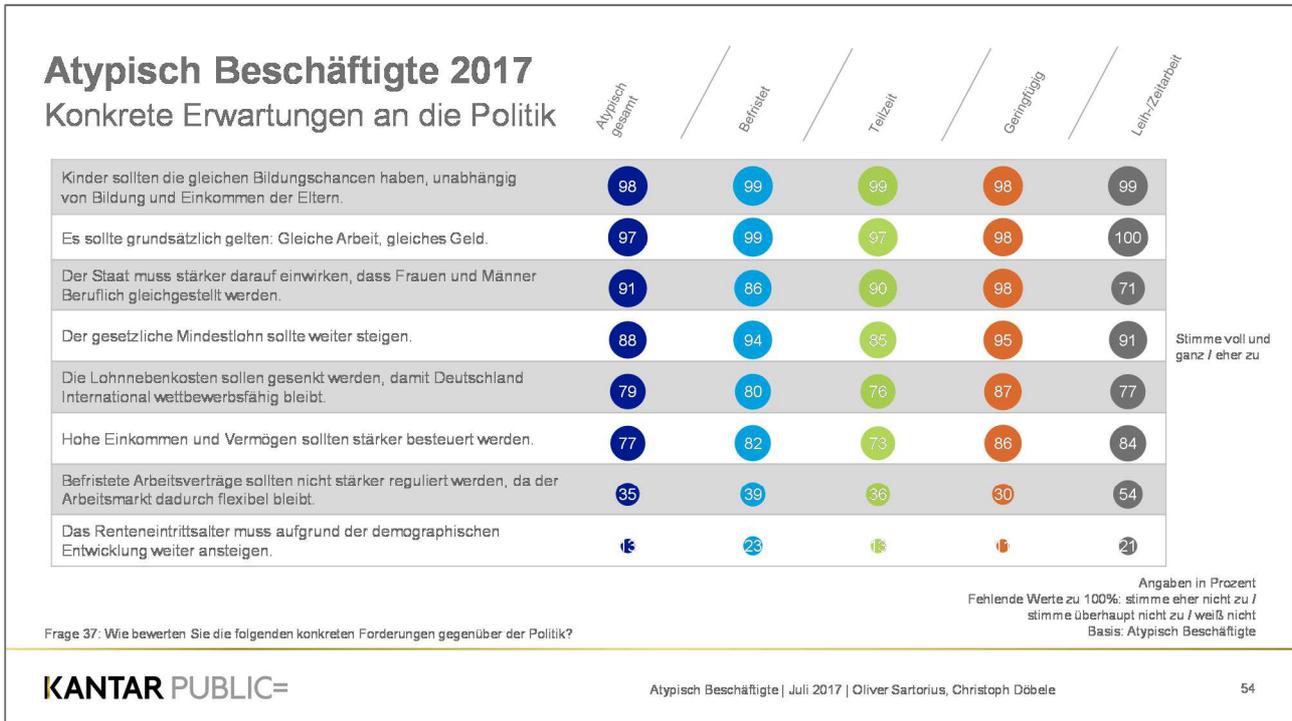
KANTAR PUBLIC=

Atypisch Beschäftigte | Juli 2017 | Oliver Sartorius, Christoph Döbele

52

Eher prekär Beschäftigte, wie befristet oder geringfügig Beschäftigte und Leiharbeiter plädieren überwiegend für einen stärker eingreifenden Staat (wenn auch nur mit knapper Mehrheit). Teilzeitbeschäftigte wünschen sich dagegen mehrheitlich eher weniger Interventionismus. Die regionale Konzentration der Teilzeitbeschäftigten im Westen der Republik wirkt sich entsprechend aus: Während im Westen der Staat nach Mehrheitsmeinung die Rahmenbedingungen setzen sollte (44%), weist im stärker durch Leiharbeit geprägten Osten eine klare Mehrheit ein aktiveres Staatsverständnis aus (60%). Zudem zeigt sich ein klarer Zusammenhang mit dem jeweiligen Haushaltseinkommen: Je höher dieses ausfällt, desto stärker ausgeprägt ist die Orientierung an einer geringen Steuer- und Abgabenlast. Entsprechend gilt: Je zufriedener die Befragten mit ihrer Lebenssituation sind, desto weniger laut ist der Ruf nach „Vater Staat“.

Bei den konkreten **Erwartungen an Politik** lassen sich normative Orientierungen unterscheiden, die sich nach dem Gleichheits-, Bedarfs- und Leistungsprinzip differenzieren lassen.



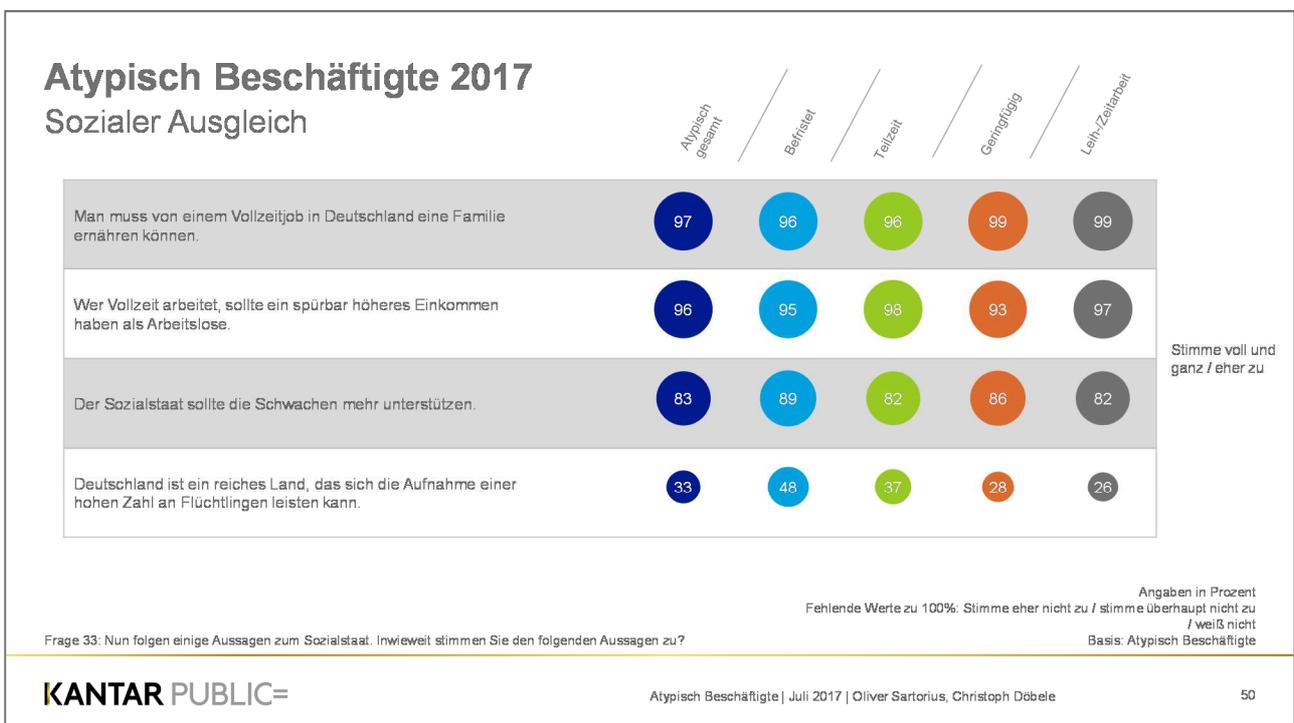
Atypisch Beschäftigte haben danach eine Erwartungshaltung gegenüber der Politik, die vor allem auf die Schaffung von (Chancen-)Gleichheit ausgerichtet ist: So fordern die Befragten fast uneingeschränkt gleiche Bildungschancen für alle Kinder (98%) – unabhängig vom Einkommen oder dem Bildungshintergrund der Eltern. Ein ähnlich hohes Maß an Zustimmung erfährt auch der Anspruch nach gleicher Bezahlung für gleiche Arbeit (97%), der sich sowohl auf die Situation von unterschiedlichen Beschäftigtengruppen im Betrieb als auch auf die Frage der Gendergerechtigkeit beziehen lässt. Ein stärkeres Drängen auf berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern wird dementsprechend von neun von zehn atypisch Beschäftigten (91%) unterstützt.

Am **Bedarfsprinzip** orientierte Erwartungshaltungen sind nur wenig schwächer ausgeprägt: So teilen fast neun von zehn Befragten die Auffassung, dass der gesetzliche Mindestlohn weiter steigen sollte (88%). Für eine stärkere Besteuerung von hohen Vermögen und Einkommen zur Umverteilung und Finanzierung stärkerer Sozialleistungen plädieren mehr als drei von vier Befragten (77%).

Zum Teil deutlich geringer ausgeprägt ist die Zustimmung zu Forderungen, die sich am **Leistungsprinzip** orientieren. Zwar teilen fast vier von Fünf die Auffassung, dass die Lohnnebenkosten möglichst gesenkt werden sollten, um Deutschland international wettbewerbsfähig zu halten (79%). Gleichwohl spricht sich jeder Dritte gegen eine stärkere Regulierung von befristeten Arbeitsverträge aus (35%) und sogar nur jeder Achte stimmt politischen Forderungen nach einer Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters zu (13%). Die vergleichsweise hohe Zustimmung zur Senkung von Lohnnebenkosten für die internationale Wettbewerbsfähigkeit dürfte wohl darauf zurückzuführen sein, dass sich die Einflussmöglichkeiten und damit die Freiheitsgrade des Nationalstaates im Rahmen der Globalisierung als nur sehr begrenzt erweisen und entsprechende Regelungen in diesem Zusammenhang somit als notwendig oder wünschenswert erachtet werden.

Die Detailanalyse offenbart, dass Frauen (93%) in stärkerem Umfang als Männer (82%) die berufliche Gleichstellung von Frauen fordern. Die Forderung nach einem höheren Renteneintrittsalter wird tendenziell eher von Jüngeren akzeptiert, bei denen der Renteneintritt noch in weiter Ferne liegt, sowie von Akademikern, bei denen physische Arbeitsbelastungen tendenziell geringer ausgeprägt sein dürften. Wenig überraschend ist zudem, dass Gut-Verdiener seltener die Besteuerung von hohen Einkommen und Vermögen unterstützen (56% vs. 77% bei allen Befragten).

In Bezug auf Vorstellungen **sozialer Gerechtigkeit** ist eine starke Verunsicherung bezüglich der Bedeutung von Erwerbsarbeit für die Gesellschaft und eine Orientierung an früheren Zeiten spürbar: So dominiert bei atypisch Beschäftigten voll und ganz (84%) oder eher (13%) der Wunsch, dass man in Deutschland von einem Vollzeitjob eine Familie ernähren können sollte. Gleichzeitig fordern fast alle Befragten uneingeschränkt (75%) oder zumindest tendenziell (21%) ein Lohnabstandsgebot, welches Vollzeitbeschäftigten ein spürbar höheres Einkommen sichert als Arbeitslosen.

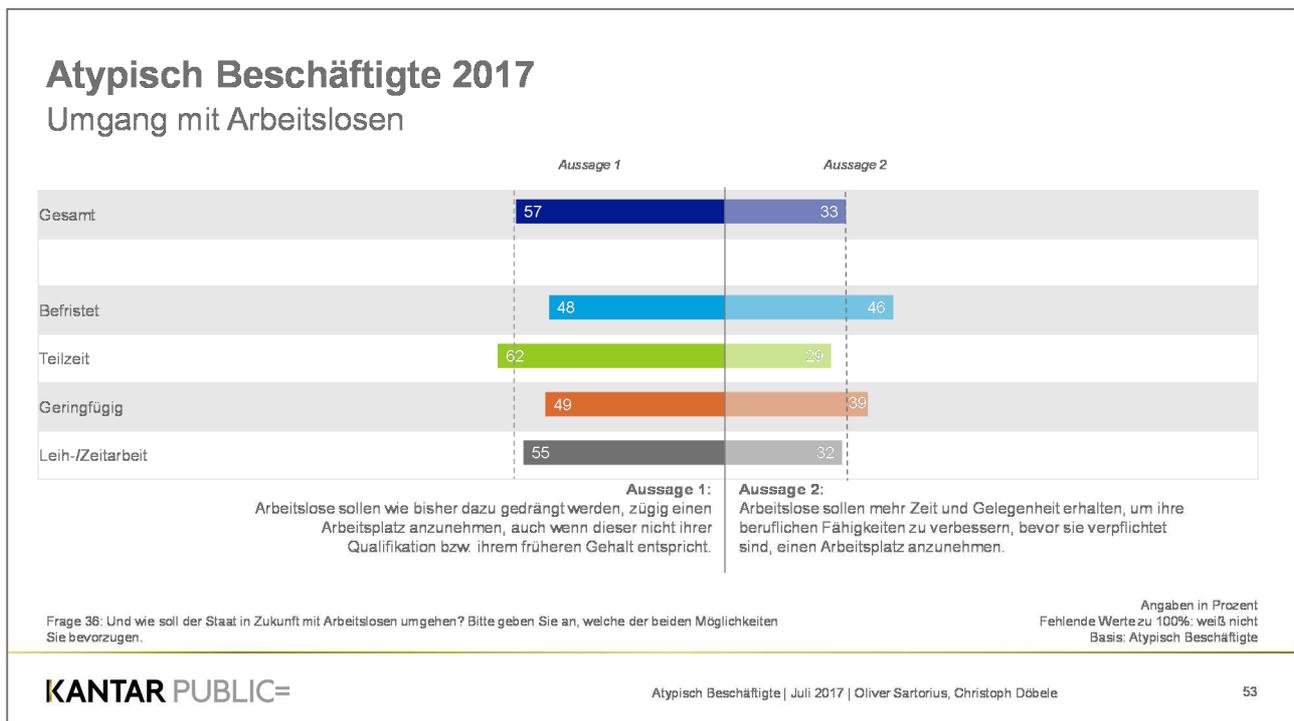


Die hohe Zustimmung zur sozialen Marktwirtschaft zeigt sich in der offenkundigen Bedeutung von Arbeit als identitätsstiftender Tätigkeit einerseits und andererseits in der starken Forderung (83%) gegenüber dem Sozialstaat, die Schwachen in der Gesellschaft stärker zu unterstützen. Damit erfreut sich die nationale Solidarität eines deutlich größeren Rückhalts in der Zielgruppe als die internationale: Nur jeder dritte atypisch Beschäftigte (33%) teilt die Auffassung, dass Deutschland ein reiches Land ist, welches sich die Aufnahme einer hohen Zahl an Flüchtlingen leisten kann. Offenbar wird von einer großen Mehrheit der Befragten die soziale Disparität im Land als zu stark empfunden, um eine hohe Zahl an Flüchtlingen zu versorgen und zu integrieren beziehungsweise weiterhin Flüchtlinge in großer Zahl aufzunehmen.

Die Analyse der Teilgruppen zeigt, dass insbesondere formal höher Gebildete und junge atypisch Beschäftigte mehrheitlich zuversichtlich sind, dass Deutschland die Flüchtlingssituation bewältigen wird. Ein stärkerer Sozialstaat, der die Schwachen mehr unterstützt, wird vor allem in Ostdeutschland und von Geringverdienern gefordert. Dagegen zeigen sich hinsichtlich der

Bedeutung von Vollzeitarbeit für ein selbstbestimmtes Leben und gesellschaftliche Teilhabe kaum Unterschiede zwischen den Teilgruppen.

Atypisch Beschäftigte fordern mehrheitlich eine **Arbeitsmarktpolitik, die Arbeitslosen** wie bisher gegebenenfalls einiges an **Abstrichen abverlangt**. So sollen Arbeitslose auch einen solchen Arbeitsplatz annehmen müssen, der nicht der eigentlichen Qualifikation bzw. den eigenen Gehaltsvorstellungen entspricht (57%). Gerade einmal jeder dritte Befragte (33%) plädiert eher dafür, dass Arbeitslose vor solchen Maßnahmen mehr Zeit und Förderung erhalten sollten, um ihre beruflichen Fähigkeiten zu entwickeln. Dass der Fokus der Zielgruppe relativ eindeutig zugunsten des Forderns denn zugunsten des Förderns ausfällt, liegt möglicherweise daran, dass die Befragten als Betroffene selbst schon Abstriche haben hinnehmen müssen und dies nun auch anderen abverlangen.



Die Analyse der Teilgruppen zeigt, dass unter den verschiedenen Gruppen atypisch Beschäftigter vor allem Teilzeitbeschäftigte (62%) und Leih-/Zeitarbeitnehmer (55%) mehrheitlich für ein eher forderndes staatliches Auftreten gegenüber Arbeitslosen plädieren. Befristet und geringfügig Beschäftigte sind in der Frage des Förderns oder Forderns dagegen uneins. Darüber hinaus fallen vor allem regionale Unterschiede zwischen West und Ost auf: Während in den alten Ländern der Fordern-Gedanke dominiert (61%), wird in den neuen Ländern in gleichem Ausmaß der Primat des Förderns betont (60%). Auch zwischen den Geschlechtern offenbaren sich spürbare Unterschiede: Während die (überwiegend in Teilzeit beschäftigten) Frauen Arbeitslose eher zu einer schnellen Arbeitsaufnahme gedrängt sehen wollen (62%), plädieren die (häufiger in Vollzeit arbeitenden) Männer mehrheitlich für einen Vorrang von beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen (55%). Generell gilt: Je größer das Haushaltsnettoeinkommen und die eigene Lebenszufriedenheit, desto stärker wird für eine „fordernde“ Arbeitsmarktpolitik eingetreten.