

Stefan Kirchner*

Besser, schlechter oder polarisiert?

Better, Worse or Polarized?

Universelle und regime-spezifische Trends der Arbeitsqualität in der EU-15

Universal and Regime-specific Trends in Job Quality in EU-15 Countries

DOI 10.1515/zfsoz-2015-1004

Zusammenfassung: Dieser Artikel untersucht Trends von Autonomie, Intensität und Beschäftigungsstabilität als Kernaspekte der Arbeitsqualität für Beschäftigte in EU-15-Ländern. Universalistische Ansätze vermuten eine universelle Verschlechterung dieser drei Aspekte auf der Low-Road. Teilweise wird eine universelle Polarisierung der Arbeitsqualität angenommen. Regimetheorien unterstellen dagegen, dass Trends und Polarisierung nach Ländergruppen unterschiedlich verlaufen. Dieser Artikel prüft diese widersprüchlichen Theoriepositionen mit dem European Working Conditions Survey (EWCS) für Beschäftigte der EU-15 zwischen 1995 und 2010. In einem universellen Trend sinkt Autonomie nur leicht, die Intensität steigt und die Beschäftigungsstabilität sinkt. Dabei zeigen sich weder eine universelle Polarisierung, noch deutliche Trends oder eine Polarisierung nach Ländergruppen. Der Artikel leistet damit einen zentralen Beitrag für das Verständnis universeller Trends der Arbeitsqualität, bei denen eine deutliche Polarisierung bislang ausbleibt.

Schlüsselwörter: Arbeitsqualität; Europa; internationaler Vergleich; Mehrebenenmodell.

Abstract: This article investigates trends in autonomy, intensity, and employment stability as core aspects of job quality. Universalist approaches postulate a universal deterioration of these three core aspects. Others assume a universal polarization of job quality. Regime theory, in contrast, postulates that trends and polarization will tend to follow regime-specific patterns. This article investigates these contradictory positions using the Working Conditions Survey (EWCS) for employees in EU-15 countries between 1995 and 2010. One universal trend is a slight decrease in autonomy, while intensity increases and employment stability decreases. The analysis finds neither uni-

versal polarization nor substantial regime-specific trends or regime-specific polarization. The article contributes to a better understanding of universal job quality trends that have not so far been characterized as subject to substantial polarization.

Keywords: Job Quality; Europe; International Comparison; Multilevel Analysis.

1 Einleitung

Autonomie, Intensität und Beschäftigungsstabilität sind drei Kernaspekte der Arbeitsqualität für Beschäftigte in vielen europäischen Ländern.¹ Autonomie beschreibt die Möglichkeiten der Beschäftigten, unmittelbare Arbeitsprozesse zu beeinflussen (Kalleberg 2011). Intensität gibt Auskunft über Belastungen, die Beschäftigte während ihrer Arbeit erfahren (Green 2006). Der Fokus liegt derzeit insbesondere auf einer wachsenden zeitlichen Intensität, also der zunehmenden Arbeit unter Termindruck oder mit erhöhter Geschwindigkeit (Rosa 2014). Beschäftigungsstabilität gibt an, wie lang Beschäftigte bei einem Arbeitgeber verweilen. Für viele Autoren (Olsen et al. 2010; siehe auch Bosch 2004: 628 f.²; Kalleberg 2011: 72 ff.; Warhurst et al. 2012) entwickeln sich diese drei Kernaspekte der Arbeitsqualität auf zwei möglichen Wegen – der „High-Road“ und der „Low-Road“. Arbeitgeber können systematisch den einen oder den anderen Weg gehen. Der High-Road-Ansatz steht für eine bessere Arbeitsqualität, mit mehr Autono-

¹ vgl. Aspekte der Arbeitsqualität in der Untersuchung der OECD 2014: 83 ff., dabei insbesondere die dritte Dimension Arbeitsumfeld („Quality of the working environment“) einschließlich Autonomie und Intensität.

² Dazu Bosch 2004: 628: “If a high-road strategy based on skills, flexible work organization and internal flexibility is chosen, job tenure will remain stable. In a low-road strategy based on low skill, easily replaceable workers and a Taylorist work organization, external flexibility might gain in importance and job tenure will be shorter than in the past.”

*Korrespondenzautor: Stefan Kirchner, Universität Hamburg, Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Welckerstr. 8, 20354 Hamburg, E-Mail: stefan.kirchner@uni-hamburg.de

mie und hoher Beschäftigungsstabilität. Demgegenüber bezeichnet der Low-Road-Ansatz eine Ausrichtung an schlechterer Arbeitsqualität, mit geringer Autonomie, erhöhter Intensität und geringer Beschäftigungsstabilität.

Folgt man Duncan Gallie (2007: 9 ff.; ähnlich auch Warhurst et al. 2012; Frege & Kelly 2013; Green et al. 2013), so bieten sich zwei Theorierichtungen für eine international-vergleichende Untersuchung des Wandels der Arbeitsqualität besonders an: Universalistische Theorien unterstellen, dass sich Arbeit durch universelle Trends in vielen Ländern gleich entwickelt. Während einige Autoren von einer Verbesserung der Arbeitsqualität ausgehen, erwartet der Großteil der Literatur eine universelle Verschlechterung der Arbeitsqualität. Teilweise wird auch vermutet, dass es zu einer systematischen Polarisierung der Arbeitsqualität kommt. Mit der aktuellen Diskussion zur wachsenden Ungleichheit (bspw. Piketty 2014; OECD 2015) liegt der Schluss nahe, dass auch die Ungleichheit der Arbeitsqualität wächst. Dagegen unterstellen Regimetheorien, dass allgemeine Trends der Arbeitsqualität regime-spezifischen Mustern folgen. Arbeitsqualität entwickelt sich demnach regime-spezifisch oder die Arbeitsqualität polarisiert sich nach Regimen. Letztlich schließen sich universalistische Theorien und Regimetheorien gegenseitig aus: Trends sind entweder universell oder regime-spezifisch.

Empirisch besteht derzeit insgesamt eine unklare Lage zu Trends der Arbeitsqualität: Das gilt für Deutschland, aber auch für andere europäische Länder. Aktuelle Überblicke berichten beispielsweise für Deutschland von einer Gleichzeitigkeit von Wandel, Beharrung und Rückschritten (Hirsch-Kreinsen 2009). Dieses wiederum führt zu einer unbefriedigenden „neuen Unübersichtlichkeit“, die es letztlich zu überwinden gilt (Mayer-Ahuja 2011). Gerade auf europäischer Ebene zeigt sich hier eine Forschungslücke: “In practice, we still know very little empirically about how key aspects of the quality of work actually changed in different countries over the last decade.” (Gallie 2007: 3) Seit dieser Feststellung ist die Forschung aber etwas voran geschritten.

Aus den vorliegenden international-vergleichenden Studien lassen sich jedoch nur eingeschränkt Rückschlüsse zu den Trends der drei oben benannten Kernaspekte der Arbeitsqualität ziehen. Die verwendeten Variablenkonstrukte vermischen häufig einzelne Kernaspekte der Arbeitsqualität (Greenan et al. 2014; Green et al. 2013; Fernandez-Macias et al. 2014). Daraus lassen sich in der Regel nur allgemeine Aussagen zu hochaggregierten Indikatoren ableiten. Die Veränderung einzelner Aspekte bleibt dabei oft unklar. Mit deskriptiven Auswertungen berichten Green et al. (2013) eine wachsende zeitliche Intensität und eine sinkende Ungleichheit der Intensität.

Eine tiefer gehende Analyse mit Regressionsanalysen, die die Struktur des Datensatzes korrekt erfassen, erfolgt nicht. Damit sind diese existierenden Befunde nur eingeschränkt belastbar. Für Beschäftigungsstabilität in europäischen Ländern zeigen international-vergleichende Studien durchaus unterschiedliche Entwicklungen auf (bspw. Auer & Cazes 2003: 22 ff.; Eurofound 2015). Oberflächlich finden sich jedoch kaum Anzeichen für eine grundlegende Erosion der Beschäftigungsstabilität. Teilweise zeigen sich unter dieser scheinbaren Stabilität jedoch Anzeichen für unterschiedliche Trends in Teilgruppen. Ein expliziter Anschluss international-vergleichender Untersuchungen an Regimetheorien der Arbeitsqualität erfolgt bislang nicht systematisch. Entsprechend steht hier eine theoretisch-fundierte empirische Prüfung der Trends der Kernaspekte der Arbeitsqualität aus.

Mit den vorliegenden Studien kann bisher insbesondere nicht belastbar geklärt werden, ob die Trends der benannten drei Kernaspekte der Arbeitsqualität universell oder regime-spezifisch ablaufen. Das gilt insbesondere auch für eine mögliche Polarisierung. Daraus ergeben sich die drei Forschungsfragen für diesen Artikel: (a) Wie entwickeln sich die drei Kernaspekte der Arbeitsqualität: Autonomie, Intensität und Beschäftigungsstabilität? (b) Kommt es zu einer Polarisierung dieser drei Kernaspekte der Arbeitsqualität? (c) Unterscheiden sich die Entwicklungen und die Polarisierung nach institutionellen Länderregimen?

Mit Hilfe umfangreicher empirischer Analysen sucht dieser Artikel nach Antworten auf die gestellten Fragen. In den folgenden Abschnitten werden die theoretischen Grundlagen dargestellt, der Datensatz und die Untersuchungsmethoden vorgestellt, die Ergebnisse präsentiert und abschließend diskutiert.

2 Theorien zu Trends und Polarisierung der Arbeitsqualität

Um einen Wandel der Arbeitsqualität theoretisch zu fassen, kann nach Gallie (2007; auch Warhurst et al. 2012; Frege & Kelly 2013; Green et al. 2013) auf *universalistische Theorien* und auf *Regimetheorien* zurückgegriffen werden. Diese beiden grundlegenden Theorieansätze lassen sich anhand zentraler Beiträge in der folgenden Weise kurz umreißen und mit eine Reihe aktueller Untersuchungen verknüpfen. Die gegensätzlichen Positionen dieser beiden theoretischen Ansätze werden im Folgenden vorgestellt und diskutiert.

2.1 Universalistische Theorien des Wandels

Ein erster Ansatzpunkt für eine Untersuchung des Wandels der Arbeitsqualität sind universalistische Theorien. Dabei unterscheidet Gallie (2007: 9 ff.) eine optimistische und eine pessimistische Version dieser Theorierichtung:

2.1.1 Optimistische Version des Wandels: Verbesserungen durch Fortschritt

Die optimistische Version unterstellt einen universellen Wandel, der zu einem universellen organisatorischen und technologischen Fortschritt der Arbeitsqualität führe.

Ein wichtiger Bezugspunkt für diese Version ist die Theorie von Kerr et al. (1960; siehe Gallie 2007; Warhurst et al. 2012). Diese Theorie behauptet, dass technologischer Fortschritt zu höheren Qualifikationen der Beschäftigten führt. Mit diesen verändere sich die Rolle der Beschäftigten im Produktionsprozess und dadurch verbessere sich auch die Arbeitsqualität. In Teilen finden sich diese Überlegungen in folgenden Analysen zum „Ende der Arbeitsteilung“ (Kern & Schumann 1984) oder der „flexiblen Spezialisierung“ (Piore & Sabel 1985) wieder. Technologischer Wandel erfordert und ermöglicht insbesondere mehr Autonomie und Beschäftigungsstabilität für qualifizierte Beschäftigte.

Eine ähnliche Position nehmen auch Vertreter des Post-Industrialismus ein (Bell 1973). Mit der schwindenden Bedeutung der Industrie wächst die Bedeutung des Dienstleistungssektors. Damit steigt auch die Bedeutung von Wissen für wirtschaftliche Aktivitäten, und der Anteil der qualifizierten Beschäftigten wächst auch hier. Dieses führt zu einer Veränderung der Organisation von Arbeit unter den Bedingungen einer Wissensgesellschaft (vgl. Heidenreich & Töpsch 1998; Warhurst et al. 2012). Die wachsende Bedeutung von Qualifikationen und Eigenverantwortlichkeit eröffnet neue Möglichkeiten für die Beschäftigten.

Diese beiden Positionen basieren im Kern auf langfristigen Trends, die die Arbeitsmarktlage insbesondere für qualifizierte Beschäftigte verbessern (vgl. Warhurst et al. 2012). In dem Maß, in dem Arbeitgeber Qualifikationen nachfragen, realisieren die Beschäftigten mehr Autonomie, weniger Intensität und mehr Stabilität am Arbeitsplatz.

2.1.2 Pessimistische Version des Wandels: Verschlechterung und Polarisierung

Betrachtet man die aktuellen Debattenbeiträge, so folgt ein großer Teil der Diskussion tendenziell der pessimistischen Version des Wandels der Arbeitsqualität. Dabei lassen sich zwei Unterversionen unterscheiden: (a) die universelle Verschlechterung und (b) die Verschlechterung durch Polarisierung.

(a) *Universelle Verschlechterung*: Eine Reihe von Autoren geht von einer universellen Verschlechterung der Arbeitsqualität aus. Für Gallie (2007) erscheint diese Version oftmals mit der Tradition marxistischer Theorien kapitalistischer Gesellschaften verbunden. In dieser Tradition wird unterstellt, dass es eine universelle Tendenz für eine umfassende Arbeitsteilung gibt (Braverman 1974). Dabei werden die Arbeitsaufgaben hochgradig zerlegt, dequalifiziert und eng überwacht. Handlungsspielräume werden hier gerade nicht aufgebaut, sondern systematisch begrenzt. Arbeitgeber versuchen insbesondere, die Arbeitskosten zu senken (s. auch Warhurst et al. 2012). Arbeit wird intensiviert und Beschäftigungsstabilität wird verringert.

Diese pessimistische Version einer universellen Verschlechterung erhielt einen Schub durch die Beobachtung einer zunehmenden Globalisierung und Deregulierung zu Beginn der 1990er Jahre. Der globale Wettbewerb gilt für Viele als Auslöser für wachsenden Druck auf die Unternehmen (bspw. Streeck 1995; Olsen et al. 2010; Warhurst et al. 2012). In dieser Version wird der wachsende wirtschaftliche Druck von den Unternehmen an die Beschäftigten weitergegeben. Vor diesem Hintergrund wählen immer mehr Firmen den Low-Road-Ansatz, indem sie Entscheidungsspielräume verkleinern, die Arbeitsbelastung der Beschäftigten erhöhen und Beschäftigungsstabilität abbauen. Diese Version der universellen Verschlechterung zur Low-Road spiegelt sich in vielen aktuellen Ansätzen wider:

Für die Autonomie am Arbeitsplatz deutete sich mit der Diskussion der Reorganisation von Unternehmen in den 1990er Jahren zuerst ein universeller Trend der Verbesserung an (EPOC Research Team 1998). Durch dezentrale Organisationsformen erhielten Beschäftigte mehr Entscheidungsspielräume. In Deutschland wurden diese Veränderungen mit den Begriffen „Dezentralisierung“ (Faust et al. 1994; Hirsch-Kreinsen 1995) und „innovative Arbeitspolitik“ (Kuhlmann et al. 2004) bearbeitet. Mitte der 1990er Jahre jedoch wurde eine systematische Rücknahme der Reorganisation beobachtet (Dörre 2001; Jürgens 1996; Kühl 2001; Pruijt 2003; Springer 1999). Viele Autoren berichten, dass Handlungsspielräume nach

ihrer Ausweitung in einem Prozess der Re-Taylorisierung systematisch wieder eingeschränkt wurden. Innovative Arbeitsorganisation wurde in neo-tayloristische Arbeitsstrukturen umgewandelt. Letztlich nimmt in diesem Prozess die Autonomie der Beschäftigten seit Mitte der 1990er Jahre eher wieder ab.

Andere Autoren beobachten eine systematische Beschleunigung der Arbeit als Teil eines universellen Trends zur Intensivierung (Flecker 2012; Kratzer 2003). Dieses spiegelt sich auch in den Überlegungen von Hartmut Rosa (2005, 2014) wider. Für Rosa ist die Beschleunigung der Arbeit ein Ausdruck einer generellen Beschleunigungsdynamik der Gesellschaft. Die kapitalistische Verwertungslogik führt demnach zu einer stetigen Verdichtung der Arbeit: Immer mehr Aufgaben werden in immer weniger Zeit bearbeitet. Tatsächlich berichten mehrere Studien von einer Beschleunigung der Arbeit in Europa (Burchell & Fagan 2004; Green & McIntosh 2001; Green et al. 2013). Die zeitliche Intensität am Arbeitsplatz nimmt demzufolge tendenziell zu.

Überlegungen zur Beschäftigungsstabilität erfolgen nicht selten vor dem Hintergrund, dass in vielen europäischen Ländern Arbeitsmärkte liberalisiert und dereguliert wurden (Struck 2014; Thelen 2012). In der Folge befindet sich das Normalarbeitsverhältnis in vielen EU-Ländern auf dem Rückzug und die Anteile atypischer Beschäftigungsformen wachsen (Bosch 2004; Rubery 2005). In Deutschland ist diese Entwicklung als Trend zu offeneren Beschäftigungssystemen (Köhler et. al. 2008; Struck 2006) bis hin zur Prekarisierung von Beschäftigung (Dörre 2006; Kraemer 2008) diskutiert worden. Allgemein wird diese Entwicklung als Rückgang interner Arbeitsmärkte in Unternehmen gewertet (Kalleberg 2011: 92 ff.). Dabei setzen Unternehmen zunehmend auf numerische Flexibilität (Kalleberg 2001). Dementsprechend wird hier häufig eine grundlegende Erosion der Beschäftigungsstabilität erwartet.

Derzeit, so scheint es, geht die Version der universellen Verschlechterung in die nächste Runde. So argumentieren Dörre (2001) und Thompson (2003, 2013) unabhängig voneinander, dass der Finanzmarktkapitalismus bestehende Trends in der Arbeitswelt weiter verstärkt. Unternehmen können unter den Bedingungen des Finanzmarktkapitalismus High-Road-Ansätze gerade nicht umsetzen. Vielmehr bewegen sich die Unternehmen immer weiter in die Low-Road hinein. Insgesamt legen diese Ansätze eine weitere universelle Verschlechterung seit Mitte der 1990er Jahre nahe. Beschäftigte erhalten weniger Autonomie, erfahren mehr Intensität und realisieren weniger Beschäftigungsstabilität.

(b) Verschlechterung durch Polarisierung: Im Prozess einer Polarisierung driften die Arbeitsqualität unterschiedlicher Beschäftigtengruppen auseinander (Warhurst et al. 2012; auch Green et. al. 2013; Kalleberg 2011: 14 ff.). Bei einer Polarisierung profitieren nur bestimmte Beschäftigte von einer stabilen oder verbesserten Arbeitsqualität; gleichzeitig verschlechtert sich die Arbeitsqualität für andere Beschäftigtengruppen. Die These einer Polarisierung der Arbeitsqualität unterstellt, dass die Gesamtheit der Beschäftigten in Teilgruppen zerfällt und damit segmentiert ist. Genau diese Vorstellung liegt dem Konzept segmentierter Arbeitsmärkte zugrunde (Doeringer & Piore 1971; Sengenberger 1987). Beschäftigte gruppieren sich in bestimmten Teilarbeitsmärkten und realisieren dabei eine bessere oder eine schlechtere Arbeitsqualität (Galie 2007: 11 f.). In vergleichbarer Weise unterscheidet die Diskussion um Flexibilisierung zwischen Kern- und Randbeschäftigten (Kalleberg 2001). Flexibilisierung verlagert Beschäftigung vom Kern in den Rand. Mit einer solchen Verlagerung polarisiert sich möglicherweise auch die Arbeitsqualität. Kernsegmente bewegen sich auf der High-Road, während die verbleibenden Segmente auf der Low-Road zunehmend weniger Autonomie, mehr Intensität und weniger Beschäftigungsstabilität erfahren. Die weiter oben beschriebenen positiven Entwicklungsdynamiken betreffen in dieser Perspektive dementsprechend auch nur bestimmte Beschäftigtensegmente. Der allgemeine Trend erschiene dabei insgesamt durchaus undramatisch, obwohl die Segmente in einer polarisierten Verteilung der Arbeitsqualität tatsächlich systematisch auseinanderdrifteten.

Derzeit erhält das Argument einer Polarisierung der Arbeitsqualität vermehrt Aufmerksamkeit (vgl. Emmenegger et al. 2012; Green et al. 2013). Grund dafür sind insbesondere Befunde einer wachsenden Ungleichheit der Einkommen und Vermögen auch in vielen europäischen Ländern (bspw. Piketty 2014). Diese Trends erscheinen mitunter direkt mit dem Wandel der Arbeitswelt verknüpft, da Ungleichheiten seit Mitte der 1990er Jahre auch durch eine Polarisierung der Beschäftigungsbedingungen vorangetrieben werden (OECD 2015: 135 ff.). Eine durch prekäre Beschäftigung ansteigende Einkommensungleichheit gilt hier als Hinweis für eine zunehmende Spaltung in der Arbeitswelt. Es liegt daher nahe anzunehmen, dass diese wachsende Ungleichheit mit einer gleichsam universell wachsenden Polarisierung der Arbeitsqualität einhergeht. Dann würde nicht nur die Verteilung von Vermögen und Arbeitseinkommen ungleicher, sondern die Verteilung von Autonomie, Intensität und Beschäftigungsstabilität polarisierte sich ebenfalls.

2.2 Regimetheorien: Institutionelle Übersetzung der Trends und der Polarisierung

Universalistische Theorien unterstellen, dass universelle Entwicklungsdynamiken länderübergreifend ähnliche Muster und Dynamiken der Arbeitsqualität erzeugen. Im Gegensatz zu diesen universalistischen Theorien gehen Regimetheorien davon aus, dass sich allgemeine Dynamiken im Zusammenspiel mit den institutionellen Rahmenbedingungen der Länder entfalten (Gallie 2007). Die institutionellen Regime der Länder übersetzten dabei allgemeine Trends in regime-spezifische Muster.

Empirische Untersuchungen der Arbeitsqualität und nationaler Regime beziehen sich häufig auf zwei Ansätze (Esser & Olsen 2012; Green et. al. 2013; Holman 2013; Olsen et. al. 2010), erstens den Ansatz der nationalen Produktionsmodelle (dazu Hall & Soskice 2001; auch Amable 2003) und zweitens den Ansatz nationaler Beschäftigungssysteme (dazu Gallie 2007; auch Fligstein 2001). Beide Ansätze unterscheiden grundlegend zwischen stärker regulierten und schwächer regulierten Regimen. Damit lassen sich zuerst einmal die liberalen Länder (Irland und Großbritannien) als schwach regulierte Länder identifizieren. Die verbleibende Familie der regulierten Länder (vgl. Hassel 2014) lässt sich ferner in drei Kategorien aufteilen (Amable 2003).³ Das sind kontinentale Länder (Belgien, Deutschland, Luxemburg, Niederlande, Österreich), nordische Länder (Dänemark, Finnland, Schweden) sowie südeuropäische Länder (Griechenland, Italien, Portugal, Spanien).

Folgt man diesem Ansatz der Regimetheorien, dann führen die institutionellen Rahmenbedingungen der Regime in einer grundlegenden statischen Perspektive zu regime-spezifischen Niveauunterschieden der Arbeitsqualität. Rahmenbedingungen ermöglichen bestimmte Formen oder erschweren die Umsetzung von Alternativen. Institutionelle Rahmenbedingungen umfassen hier insbesondere Formen der Arbeitsmarktregulierung, der Arbeit-

nehmervertretung sowie der Ausbildungs- und Qualifikationssysteme.

Die regime-spezifischen Unterschiede der Arbeitsqualität und deren Hintergründe werden in vielen Untersuchungen deutlich (Amable 2003; Crouch 2009; Esser & Olsen 2012; Gallie 2007; Green et al. 2013; Hauff & Kirchner 2014; Holman 2013):

Kontinentale Länder weisen insgesamt eine hohe Arbeitsqualität auf. Regulierte Arbeitsmärkte, eine wirksame Arbeitnehmervertretung und umfangreiche Ausbildungs- und Qualifikationssysteme fördern gute Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen. Dabei besteht jedoch eine Einschränkung. Der institutionelle Rahmen greift insbesondere für Kernbeschäftigte; Randbeschäftigte sind nur teilweise durch die Regulation erfasst. Damit bestehen in diesen dualistischen Regimen zum Teil erhebliche Unterschiede zwischen bestimmten Beschäftigtengruppen. Dagegen wird für Beschäftigte in nordischen Ländern allgemein häufig angenommen, dass diese die beste Arbeitsqualität berichten. Hauptgrund dafür ist die inklusive Logik der nationalen Beschäftigungssysteme, die viele unterschiedliche Beschäftigtengruppen durch ein umfassendes Qualifikationssystem und eine vergleichsweise einflussreiche Arbeitnehmervertretung integriert. Zudem sichert der institutionelle Rahmen eine kontinuierliche Beschäftigung am Arbeitsmarkt.

In liberalen Ländern wird dagegen eine geringere Arbeitsqualität vermutet, da die Aushandlung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen Marktkräften überlassen wird. Die liberale Arbeitsmarktregulierung schützt die Beschäftigten beispielsweise kaum vor Arbeitsplatzverlust. Ohne eine starke Arbeitnehmervertretung können Beschäftigte die Beschäftigungsbedingungen in liberalen Ländern kaum systematisch beeinflussen. Je nach Arbeitsmarktsituation realisieren Beschäftigte eine hohe oder niedrige Arbeitsqualität. In südeuropäischen Ländern führt dagegen ein generelles Defizit des institutionellen Rahmens zu einer geringeren Arbeitsqualität. Die Defizite zeigen sich insbesondere im Ausbildungs- und Qualifikationssystem sowie im geringen Einfluss des Staates auf Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen. Ähnlich wie in kontinentalen Ländern bestehen auch in südeuropäischen Ländern systematische Unterschiede zwischen bestimmten Beschäftigtengruppen, da auch hier eher Kernbelegschaften von den institutionellen Rahmenbedingungen profitieren.

Für die Fragen dieses Artikels liefern diese Analysen bezüglich einer statischen Betrachtung von Länderunterschieden eine Basis für eine dynamische Perspektive. In einer dynamischen Perspektive übersetzen institutionelle Rahmenbedingungen den universellen Wandel der

³ Hier werden nur EU-15 Länder berücksichtigt. Außerdem unterscheiden sich die Ansätze teilweise bei der Klassifikation der kontinentalen und der nordischen Länder. In der Version von Hall und Soskice werden beide Ländergruppen in nur einer Kategorie der „koordinierten Marktwirtschaften“ zusammengefasst. Der Artikel folgt an dieser Stelle der allgemeinen Kritik und nutzt zwei Kategorien für diese Länder (bspw. Gallie 2007). Darüber hinaus werden auch südeuropäische Länder in die „Familie“ der koordinierten Marktwirtschaft eingruppiert (Hassel 2014). Im Detail bestehen jedoch erhebliche Unterschiede in der Leistungsfähigkeit der Koordinationsmechanismen. Dementsprechend werden diese Länder auch als „Mixed-Market-Economies“ bezeichnet (s. Molina & Rhodes 2007).

Arbeitsqualität in regime-spezifische Muster (vgl. Gallie 2007). Eine Kernannahme der Regimetheorie ist letztlich, dass universelle Trends wie die Globalisierung oder Liberalisierung durch unterschiedliche institutionelle Rahmenbedingungen in unterschiedliche Muster übersetzt werden. Nationale Rahmenbedingungen gelten dabei als institutionelle Filter für universelle Trends (vgl. auch Mills et al. 2008). Bezogen auf die hier untersuchten Regimetypen lassen sich folgende Annahmen festhalten:

Arbeitsqualität sollte sich in nordischen Ländern im Vergleich kontinuierlich positiv entwickeln. In kontinentalen und südeuropäischen Ländern dagegen könnte sich die Arbeitsqualität insgesamt verschlechtern. Dafür spricht insbesondere die Beobachtung eines wachsenden Dualismus gerade in kontinentalen Ländern (Thelen 2012). Für südeuropäische Länder sind dagegen spezifische Entwicklungsdefizite zu vermuten, die durch die Krise 2008/09 deutlicher hervortreten könnten. In liberalen Ländern sinkt die Arbeitsqualität möglicherweise ab, da kaum institutioneller Schutz gegenüber den Interessen der Arbeitgeber besteht.

Folgt man Regimetheorien, dann erscheint nicht nur der Wandel der Arbeitsqualität regime-spezifisch. Ganz ähnlich sollten sich auch die Trends zur Polarisierung entlang von Ländergruppen entfalten (vgl. Gallie 2007: 18; Emmenegger et al. 2012). Aktuelle Untersuchungen unterstreichen, dass sich die Länder der EU-15 in den vergangenen Jahren mitunter sehr unterschiedlich entwickelt haben (OECD 2015). Gerade die zurückliegende Wirtschaftskrise wirft die Frage nach einer möglichen Spaltung innerhalb der EU auf (vgl. Dörre et al. 2014). Interessanterweise berichten erste Analysen eine institutionelle Einbettung der Reaktionsmuster in der Krise von 2008/09 (Lallement 2011). Ein Grund der sehr unterschiedlichen Reaktionsmuster könnte demnach in den nationalen institutionellen Bedingungen der Wettbewerbsfähigkeit liegen (vgl. Hassel 2014). Dörre et al. (2014) raten jedoch zur Vorsicht bei einer Einteilung in vermeintliche „Gewinner“ und „Verlierer“ der Krise. In südeuropäischen Ländern ist eine Verschlechterung zu erwarten. Gleichzeitig besteht jedoch eine Gefahr der Polarisierung nicht nur zwischen Ländern der EU, sondern auch der Polarisierung innerhalb einzelner EU-Länder.

Bezogen auf die hier untersuchten Länderregime lässt sich Folgendes annehmen: Die Polarisierung der Arbeitsqualität sollte in nordischen Ländern am geringsten ausfallen. Das inklusive Regime dient auch hier als Schutz vor Spaltungstrends. In kontinentalen und südeuropäischen Ländern dagegen könnte die Ungleichheit zwischen verschiedenen Beschäftigtengruppen deutlich zunehmen. Dafür spricht an dieser Stelle die Beobachtung eines

wachsenden Dualismus gerade in kontinentalen Ländern (dazu Thelen 2012). Für südeuropäische Länder sind dagegen spezifische Polarisierungstendenzen zu vermuten, die sich im Kontext der Krise von 2008/09 noch deutlicher herausbilden sollten. Auch in liberalen Ländern könnte die Ungleichheit wachsen, da geringer institutioneller Schutz besteht. Die schwache Regulierung fördert möglicherweise gerade auch kurzfristige Anpassungen in wirtschaftlich turbulenten Zeiten.

3 Daten, Variablen und Methode

3.1 Datensatz: European Working Conditions Survey (EWCS)

Die folgenden Auswertungen basieren auf dem European Working Conditions Survey (EWCS). Diese Befragung wird seit den 1990er Jahren im Auftrag von Eurofound (2012) gleichzeitig in mehreren europäischen Ländern durchgeführt. Es handelt sich um eine Face-to-Face-Befragung, die eine mehrfach-geschichtete Zufallsstichprobe von Beschäftigten als Grundlage hat. Um eine hohe Befragungsqualität zu erreichen, wurden umfangreiche Maßnahmen ergriffen (Gallup Europe 2010). Der Fragebogen wurde beispielsweise ausführlich von Experten und in Pre-Tests geprüft. Die Daten haben damit eine hohe Qualität und gelten als repräsentativ für Beschäftigte in den Ländern zum Erhebungszeitpunkt.

Das Sample für die hier durchgeführten Analysen beinhaltet Beschäftigte aus allen 15 Ländern der so genannten EU-15⁴ aus den verfügbaren Erhebungen 1995, 2000, 2005 und 2010.⁵ Darüber hinaus beinhalten die Analysen keine Selbstständigen und keine Soldaten. Das Ausgangssample umfasst damit 62.526 Beschäftigte. Die Fallzahlen pro Land und Jahr schwanken dabei zwischen 428 Fällen in Luxemburg im Jahr 1995 und 3.427 Fällen in Belgien im Jahr 2010.

⁴ Die Länder der EU-15 umfassen alle EU Länder, die bis einschließlich April 2004 beigetreten waren. Das sind: Belgien, Dänemark, Deutschland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Luxemburg, Niederlande, Österreich, Portugal, Schweden, Spanien, Vereinigtes Königreich.

⁵ Angaben zum Datensatz: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, European Working Conditions Survey Integrated Data File, 1991–2010 [computer file]. Colchester, Essex: UK Data Archive [distributor], August 2013. SN: 7363, <http://dx.doi.org/10.5255/UKDA-SN-7363-1>.

3.2 Abhängige Variablen: Drei Kernaspekte der Arbeitsqualität

Die *Autonomie* der Beschäftigten an ihren Arbeitsplätzen lässt sich im EWCS mit einem Summenindex aus drei Variablen erfassen (dazu Eurofound 2013: 18 ff.; OECD 2014: 106 ff.). Diese drei Variablen erfassen, ob die Beschäftigten die Möglichkeit haben bestimmte Aspekte der Arbeit zu beeinflussen oder zu verändern. Die Frage (Q50) lautet: „Können Sie sich folgendes aussuchen bzw. ändern?“. Die drei Fragekategorien waren „A – Die Reihenfolge Ihrer Aufgaben?“, „B – Das Vorgehen bei der Erledigung einer Aufgabe?“, „C – Ihr Arbeitstempo oder Ihren Arbeitsrhythmus?“. Die Fragen konnten mit Ja (:1) oder Nein (:0) beantwortet werden. Der gebildete Summenindex hat damit einen Wertebereich zwischen 0 und 3. Diese drei Indexvariablen erreichen einen guten Alphawert von 0,76.

Die *Intensität* der Arbeit lässt sich im EWCS mit zwei Variablen bestimmen (vgl. Green & McIntosh 2001; Burchell & Fagan 2004; OECD 2014: 106 ff.). Im Anschluss an existierende Untersuchungen (Green et al. 2013) wurde auch mit diesen zwei Variablen ein Summenindex gebildet. Die Fragen der Interviewer lauteten (Q45): „Und wie häufig beinhaltet Ihre Arbeit ... „A – ... ein hohes Arbeitstempo“ und „B – ... arbeiten unter Termindruck“ – Die Befragten antworteten auf einer 7er Skala zwischen „nie“ (:0) und „die ganze Zeit“ (:6). Der Wertebereich des Summenindex liegt damit zwischen 0 und 12. Diese zwei Indexvariablen erreichen einen guten Alphawert von 0,72.

Die *Beschäftigungsstabilität* wird im EWCS mit der folgenden Frage erfasst (Q12): „Seit wie vielen Jahren sind Sie an Ihrer jetzigen Arbeitsstelle (Firma oder Organisation) beschäftigt?“ Diese Frage wurde erst seit dem Jahr 2000 in vergleichbarer Weise abgefragt. Aus diesem Grund können die Auswertungen der Beschäftigungsstabilität nicht für 1995 vorgenommen werden. Mit dieser Einschränkung wird diese Variable in die Analysen aufgenommen.

Mit dieser Frage nach der Anzahl der Jahre lässt sich auf die Stabilität der derzeitigen Beschäftigung schließen.⁶ Diese Erhebungsmethode hat Vor- und Nachteile. So berücksichtigt beispielsweise die International Labour Organization (ILO) die Beschäftigungsstabilität als Kern-

⁶ Die Frage nach der Dauer der Beschäftigung lässt sich als ein Proxy für Beschäftigungsstabilität nutzen (vgl. Eurofound 2015). Dabei ist Beschäftigungsstabilität auch nicht gleich zu setzen mit Arbeitsplatzsicherheit (siehe ausführlich Auer & Cazes 2003: 8 ff.). Andere Untersuchungen erfragen die subjektiven Einschätzungen der Arbeitsplatzsicherheit oder analysieren die Arbeitsvertragsformen. Diese Verfahren sind jedoch ebenfalls mit spezifischen empirischen Einschränkungen verbunden (Anker et al. 2002; Esser & Olsen 2012; Kalleberg 2011; Struck et al. 2007: 298; OECD 2014: 94 ff.).

indikator für „gute Arbeit“ (decent work) (Anker et al. 2002: 35 ff.; siehe auch Kalleberg 2011: 92 ff.). Bei der Untersuchung der Beschäftigungsstabilität sind jedoch demographische Verteilungen unter den Erwerbstätigen zu berücksichtigen: Frauen und jüngere Beschäftigte haben häufig eine geringere Beschäftigungsdauer. Außerdem können „Flexicurity“-Konzepte der Arbeitsmarktregulierung (bspw. in Dänemark) oder Konjunkturreffekte das Niveau der Beschäftigungsstabilität systematisch beeinflussen (Auer & Cazes 2003; OECD 2014; Eurofound 2015). Eine einfache Betrachtung aggregierter Werte der Beschäftigungsstabilität ist damit nur eingeschränkt aussagekräftig.

Um diesen bekannten Einschränkungen zu begegnen, ist es erforderlich bei den Berechnungen für demographische Eigenschaften der Befragten zu kontrollieren (insbesondere Alter und Geschlecht). Bei der Interpretation sind ebenfalls der Einfluss wirtschaftlicher Zyklen und die Unterschiede zwischen Arbeitsmarktregimen zu beachten. Insofern liefert die Analyse der Beschäftigungsstabilität Aussagen über die Möglichkeit langjähriger Beschäftigung und deren Verteilung. Dabei steht im Vordergrund, ob Beschäftigte eine hohe Beschäftigungsstabilität realisieren oder nicht. Letztlich ist es die tatsächlich realisierte Beschäftigungsstabilität, die es Unternehmen ermöglicht, High-Road-Strategien zu verfolgen.

3.3 Unabhängige Variablen: Vier Ländergruppen in der EU-15, Trend und Kontrollvariablen

Für die Analyse der *Regime* wurden die Länder der EU-15 in vier Ländergruppen zusammengefasst. Dieses Vorgehen folgt etablierten Kategorisierungen in der Literatur (vgl. Amable 2003; Gallie 2007; Hassel 2014)⁷ und umfasst *Kontinentale Länder*: Belgien, Deutschland, Frankreich, Luxemburg, Niederlande, Österreich; *Liberale Länder*: Irland, Vereinigtes Königreich; *Nordeuropäische Länder*: Dänemark, Finnland, Schweden; *Südeuropäische Länder*: Griechenland, Italien, Portugal, Spanien. Diese vier Ländergruppen sind dabei ein analytisches Werkzeug, das eine Unterscheidung von institutionell ähnlichen und unähnlichen Ländern ermöglicht. Dieses Verständnis liegt der folgenden Verwendung der Ländergruppen zu Grunde.

⁷ Vergleichbare Gruppierung auch in Heidenreich 2004: 220 ff., oder in Greenan et al. 2014.

Der *Trend* wird durch den Erhebungszeitpunkt festgehalten. Dafür werden die Erhebungsjahre 1995, 2000, 2005, 2010 als Dummy-Variablen in die Analysen aufgenommen. Das Jahr 2000 wird hier als Referenzkategorie verwendet, da seit diesem Jahr alle abhängigen Variablen verfügbar sind.

Darüber hinaus beinhalten die Analysen *Kontrollvariablen* auf der Ebene der Beschäftigten, um zentrale Strukturen und die Zusammensetzung der Beschäftigten und damit des Datensatzes zu berücksichtigen. Dazu zählen Angaben der Befragten zu ihrem Alter (in Jahren), ihrem Geschlecht, ihrem Beruf (in 9 Berufsgruppen nach ISCO-88-Klassifikation), der Vertragsform (unbefristet, befristet, und sonstige Vertragsformen) sowie einer Angabe zur tatsächlichen Wochenarbeitszeit (in Stunden). Zudem berücksichtigen die Analysen Wirtschaftssektoren in drei Kategorien (Land- und Forstwirtschaft, Fischerei; Industrie und Bau; Dienstleistung).

3.4 Methoden: Zwei Schritte der Analyse von Trends und Polarisierung

3.4.1 Erster Schritt: Universeller Trend EU-15 und Regime-spezifische Muster des Wandels

Für die Untersuchung universeller Trends wurden für jede abhängige Variable Regressionsmodelle berechnet (ausführliche Modelle im Anhang). Bei den Analysen ist zu berücksichtigen, dass die Befragten im Datensatz in verschiedenen Ländern und in diesen Ländern zu verschiedenen Zeitpunkten befragt wurden. Dementsprechend wurden lineare Mehrebenenmodelle⁸ mit drei Ebenen berechnet (Rabe-Hesketh & Skrondal 2005). Dieses Mehrebenenmodell (Ebene 1: Beschäftigte (k), Ebene 2: Jahr (j), Ebene 3: Länder (i), einschließlich unabhängiger Variab-

⁸ Bei der Berechnung der Mehrebenenmodelle zu Autonomie ergaben sich Einschränkungen. Entsprechend der Ausprägung dieser Variable könnte hier auch ein nicht-lineares Modell Anwendung finden. Eine Berechnung eines solchen nicht-linearen Mehrebenenmodells war jedoch nicht möglich. Das komplexe Dreiebenenmodell erreichte auch nach umfangreichen Anpassungen der Schätzungsparameter (Startwerte, Konvergenzkriterium) und mit alternativen Modellspezifikationen keine Konvergenz. Das war insbesondere der Fall, wenn die Kontrollvariablen auf der Ebene der Beschäftigten in das Modell aufgenommen wurden. Aus diesem Grund wurden mehrere alternative Modelle berechnet, die insgesamt zu vergleichbaren Ergebnissen führten. Für die Analysen wurde letztlich ein lineares Mehrebenenmodell berechnet, um insbesondere die Mehrebenenstruktur des Datensatzes korrekt zu modellieren.

len x_2, x_3, \dots sowie deren Koeffizienten b_2, b_3, \dots) entspricht der folgenden Formel:

$$y_{ijk} = b_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + \dots + x_{ij} + x_{i.} + e_{ijk} \quad (1)$$

Für die Untersuchung regime-spezifischer Muster des Wandels wurden Interaktionseffekte zwischen den Ländergruppen und dem Trend berechnet. Sollten sich dabei signifikante Interaktionseffekte einstellen, so deutet dieses auf regime-spezifische Muster hin. Die Fallzahlen wurden in allen Regressionen jeweils konstant gehalten, um den Einfluss variierender Fallzahlen auszuschließen.

3.4.2 Zweiter Schritt: Universelle und Regime-spezifische Polarisierung

Um eine mögliche Polarisierung der Arbeitsqualität zu analysieren wurden für jede der drei abhängigen Variablen jeweils Gini-Koeffizienten berechnet. Dieses Vorgehen folgt dem allgemeinen Ansatz von Green et al. (2013). Die Gini-Koeffizienten dienen als allgemeines Maß der Ungleichheit. Konkreter gibt der Koeffizient an, wie weit eine gegebene Verteilung von einer Gleichverteilung entfernt ist. Dabei gilt: Je höher der Gini-Koeffizient desto ungleicher die Verteilung.

Die Berechnung der Gini-Koeffizienten erfolgte einzeln für jedes Land in jedem Jahr⁹. Damit entsteht ein Datensatz auf der Ebene der Länderjahre. Dieser umfasst für Autonomie und Intensität 60 Länderjahre und für Beschäftigungsstabilität 45 Länderjahre. Um auch hier die Struktur des Datensatzes adäquat zu berücksichtigen, wurden mehrere Random-Effects-Panelregressionen mit Panel-robusten Standardfehlern berechnet. Die abhängigen Variablen sind jeweils die geschätzten Gini-Koeffizienten der drei Variablen auf Ebene der Länderjahre. Als unabhängige Variable wurden der Trend und als Dummy-Variable die Ländergruppen aufgenommen.

Für die Untersuchung regime-spezifischer Muster der Polarisierung wurde auch hier ein Interaktionseffekt zwischen den Ländergruppen und dem Trend berechnet.

⁹ Berechnet mit dem Stata-Ado-Programm „ineqdec0“ von Stephen Jenkins unter Berücksichtigung von Hochrechnungsfaktoren.

4 Ergebnisse

4.1 Ergebnisse erster Schritt: Universeller Trend EU-15 und Regime-spezifische Muster des Wandels

4.1.1 Trend in der EU-15

Tabelle 1 zeigt die Ergebnisse der berechneten Mehrebenenmodelle zum Trend von Autonomie, Intensität und Beschäftigungsstabilität. Sie berichtet jeweils Modelle ohne und mit Kontrollvariablen.

Die Autonomie der Beschäftigten sinkt im Modell M2 zwischen 1995 und 2000 leicht ab ($p < 0,05$). Nach dem Jahr 2000 zeigen sich keine signifikanten Veränderungen des Trends in den EU-15-Ländern. Insgesamt besteht damit für Autonomie ein sehr schwacher abnehmender Trend.

Betrachtet man den Einfluss der Ländergruppe auf das Niveau der Autonomie, so ist ein deutlicher Einfluss erkennbar. Im Vergleich zu kontinentalen Ländern ist die Autonomie in nordeuropäischen Ländern höher ausgeprägt. In südeuropäischen Ländern findet sich dagegen ein geringeres Niveau. Dagegen besteht zwischen kontinentalen und liberalen Ländern kein signifikanter Unterschied.

Die Intensität steigt in Modell M4 deutlich zwischen 1995 und 2010. Im Jahr 1995 fällt die Intensität noch etwas geringer als im Jahr 2000 aus, nach dem Jahr 2000 steigt die Intensität weiter an. Betrachtet man die Werte für 2005 und 2010, so wird deutlich, dass die Intensität im Jahr 2010 nicht nochmals deutlich zunimmt. Grund dafür dürfte die Wirtschaftskrise von 2008/09 sein. Interessant ist, dass der Trend sich dabei nicht umkehrt, sondern die Intensität auf einem hohen Niveau verbleibt.

Tab. 1: Trends der Arbeitsqualität – Mehrebenenmodelle EU-15

	Arbeitsqualität					
	Autonomie		Intensität		Beschäftigungs-Stabilität	
	(M1)	(M2)	(M3)	(M4)	(M5)	(M6)
Trend	0,087*	0,078*	-0,230	-0,327*	-	-
Jahr: 1995	[0,038]	[0,038]	[0,157]	[0,155]	-	-
Jahr: 2000 (Ref.)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	[,]	[,]	[,]	[,]	[,]	[,]
Jahr: 2005	0,076*	0,035	0,364*	0,498**	0,168	-0,726***
	[0,038]	[0,038]	[0,157]	[0,155]	[0,274]	[0,150]
Jahr: 2010	0,060	0,008	0,223	0,415**	0,313	-1,093***
	[0,038]	[0,038]	[0,156]	[0,155]	[0,271]	[0,147]
Ländergruppe		0,000		0,000		0,000
Regime: Kontinental (Ref.)						
		[,]		[,]		[,]
Regime: Liberal		-0,097		0,087		-1,319*
		[0,096]		[0,451]		[0,569]
Regime: Nordeuropäisch		0,297***		0,807*		-1,154*
		[0,083]		[0,391]		[0,493]
Regime: Südeuropäisch		-0,197**		-0,570		0,210
		[0,076]		[0,357]		[0,451]
Modellparameter	Nein	Ja	Nein	Ja	Nein	Ja
Kontrollvariablen auf Beschäftigteneben						
p-Wert	0,106	0,000	0,001	0,000	0,513	0,000
N auf Beschäftigtenebene	58738	58738	59119	59119	46784	46784
Modell	Linear	Linear	Linear	Linear	Linear	Linear
	Multilevel	Multilevel	Multilevel	Multilevel	Multilevel	Multilevel
	4 Wellen,	4 Wellen,	4 Wellen,	4 Wellen,	3 Wellen,	3 Wellen,
	15 Länder	15 Länder	15 Länder	15 Länder	15 Länder	15 Länder

Notiz: eigene Berechnungen mit dem EWCS; Abbildung der Regressionskoeffizienten und Standardfehler in eckigen Klammern; Signifikanzniveaus: * $p < 0,05$ ** $p < 0,01$ *** $p < 0,001$; Ref.: Referenzkategorie

Ein signifikanter Unterschied zwischen den Ländergruppen besteht nur zwischen kontinentalen Ländern und nordeuropäischen Ländern. Beschäftigte aus nord-europäischen Ländern berichten mehr Intensität am Arbeitsplatz.

Der Trend der Beschäftigungsstabilität erscheint erst bei Berücksichtigung der Kontrollvariablen im Modell M6 deutlich negativ. Im Vergleich zwischen den Jahren 2000 und 2010 verringert sich die durchschnittliche Beschäftigungsdauer in diesem Modell geschätzt um rund ein Jahr. Dieser Trend verläuft bis zum Nach-Krisenjahr 2010 relativ kontinuierlich. Hervorzuheben ist hier, dass das Modell M5 ohne Kontrollvariablen sogar einen leichten (nicht signifikanten) Anstieg der Beschäftigungsdauer errechnet. Die Unterschiede zwischen den Modellen deuten damit auf die weiter oben geschilderten Einschränkungen bei einer einfachen Betrachtung der Beschäftigungsstabilität hin. Eine Betrachtung ohne Kontrollvariablen liefert hier nur ein oberflächliches Ergebnis. Weiterführende Analysen legen nahe, dass die Änderungen der Beschäftigungsstabilität durch das wachsende Durchschnittsalter der Beschäftigten überdeckt werden (siehe Anhang). Unter der kontinuierlich erscheinenden Oberfläche wandeln sich demnach die Mechanismen der Verteilung von Beschäftigungsstabilität.

Auch bei der Beschäftigungsstabilität sind Unterschiede zwischen den Ländergruppen erkennbar. Die Beschäftigungsstabilität in den liberalen und den nord-europäischen Ländern fällt um ca. ein Jahr geringer aus im Vergleich zu den kontinentalen Ländern. Es besteht jedoch kein Unterschied im Vergleich zu kontinentalen und südeuropäischen Ländern.

4.1.2 Regime-spezifische Muster des Wandels

Die Ergebnisse der Prüfung möglicher regime-spezifischer Muster des Wandels sind in Tabelle 2 aufgeführt. Für diese Prüfung wurden Interaktionseffekte zwischen dem Trend und den Ländergruppen berechnet. Signifikante Interaktionseffekte deuten auf regime-spezifische Muster des Wandels hin.

Die Berechnungen ergaben keine signifikanten Interaktionseffekte für Intensität (M8) und Beschäftigungsstabilität (M9). Nur für Autonomie (M7) besteht ein signifikanter Interaktionseffekt für südeuropäische Länder im Jahr 2010. Dieser Effekt bedeutet, dass 2010 die Autonomie in diesen Ländern im Vergleich zum Jahr 2000 signifikant höher ausfällt. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die südeuropäischen Länder ein niedrigeres Niveau der Autonomie aufweisen. Insgesamt bedeutet dieses, dass das

Niveau der Autonomie in südeuropäischen Ländern leicht ansteigt. In einer konvergierenden Bewegung nähern sich die südeuropäischen Länder an das etwas höhere Niveau der kontinentalen Länder an. Insgesamt unterscheiden sich die Regime in den Trends von Autonomie, Intensität und Beschäftigungsstabilität im beobachteten Zeitraum jedoch nicht sehr deutlich voneinander.

Betrachtet man die Interaktionseffekte etwas genauer, so fällt auf, dass sich um das Jahr 2010 leichte Veränderungen ergeben. Insbesondere bei der Beschäftigungsstabilität verringert sich der Abstand zwischen den kontinentalen Ländern im Vergleich zu den liberalen und nordeuropäischen Ländern. Mit diesen leichten Veränderungen deuten sich Anpassungsbewegungen im Nachgang der Wirtschaftskrise von 2008/09 an. Alle diese Effekte sind jedoch nicht signifikant. Damit ergeben sich erste Hinweise auf Unterschiede im Zuge der Krise, die aber letztlich statistisch nicht belastbar sind.

4.2 Ergebnisse zweiter Schritt: Universelle und Regime-spezifische Polarisierung

4.2.1 Universelle Polarisierung

Ein zweiter Schritt untersuchte die mögliche Polarisierung der Verteilung von Autonomie, Intensität und Beschäftigungsstabilität. Die Ergebnisse der Panelregressionen auf Länderjahresebene sind in Tabelle 5 aufgeführt. Die Modelle wurden ohne und mit Dummy-Variablen für die Ländergruppen berechnet.

Der Trend der Gini-Koeffizienten der Autonomie verläuft im Modell M11 zwischen 1995 und 2010 ohne signifikante Unterschiede. Die ungleiche Verteilung von Autonomie nimmt weder zu noch ab. Betrachtet man die Ländergruppen, so zeigen sich Unterschiede. Autonomie ist in nordeuropäischen Ländern signifikant weniger ungleich verteilt. Eine höhere Ungleichheit der Verteilung von Autonomie am Arbeitsplatz besteht dagegen in südeuropäischen Ländern. Kontinentale und liberale Länder unterscheiden sich hier nicht.

Der Trend der Gini-Koeffizienten der Intensität verringert sich im Modell. Die ungleiche Verteilung der Intensität nimmt zwischen 1995 und 2010 ab. Ein Ländergruppenunterschied besteht nur zwischen kontinentalen Ländern und nordeuropäischen Ländern. In nordeuropäischen Ländern ist Intensität weniger ungleich verteilt.

Der Trend der Gini-Koeffizienten der Beschäftigungsstabilität steigt im Modell M15 bis 2005 schwach an ($p < 0,05$), fällt danach jedoch wieder leicht ab. Grund für diese Bewegung könnten die oben bereits beschriebenen

Tab. 2: Regime-spezifische Trends der Arbeitsqualität – Mehrebenenmodelle mit Interaktionseffekten EU-15

	Arbeitsqualität		
	Autonomie	Intensität	Beschäftigungs-Stabilität
	(M7)	(M8)	(M9)
Trend	0,050	-0,438*	-
Jahr: 1995	[0,052]	[0,218]	-
Jahr: 2000 (Ref.)	0,000	0,000	0,000
	[,]	[,]	[,]
Jahr: 2005	-0,028	0,365	-0,470*
	[0,052]	[0,218]	[0,219]
Jahr: 2010	-0,070	0,425*	-1,075***
	[0,051]	[0,216]	[0,208]
Ländergruppe	0,000	0,000	0,000
Regime: Kontinental (Ref.)	[,]	[,]	[,]
Regime: Liberal	-0,151	0,172	-1,195
	[0,114]	[0,522]	[0,615]
Regime: Nordeuropäisch	0,250*	0,736	-1,187*
	[0,099]	[0,452]	[0,532]
Regime: Südeuropäisch	-0,292**	-0,779	0,494
	[0,091]	[0,414]	[0,489]
Interaktion: Trend 1995 ...	0,000	0,000	-
2000 vs. 1995 x Regime: Kontinental (Ref.)	[,]	[,]	-
2000 vs. 1995 x Regime: Liberal	0,107	0,181	-
	[0,104]	[0,434]	-
2000 vs. 1995 x Regime: Nordeuropäisch	-0,043	0,247	-
	[0,090]	[0,375]	-
2000 vs. 1995 x Regime: Südeuropäisch	0,082	0,139	-
	[0,083]	[0,345]	-
Interaktion: Trend 2005 ...	0,000	0,000	0,000
2000 vs. 2005 x Regime: Kontinental (Ref.)	[,]	[,]	[,]
2000 vs. 2005 x Regime: Liberal	0,115	-0,567	-0,406
	[0,104]	[0,434]	[0,433]
2000 vs. 2005 x Regime: Nordeuropäisch	0,103	0,349	-0,284
	[0,090]	[0,375]	[0,370]
2000 vs. 2005 x Regime: Südeuropäisch	0,100	0,521	-0,537
	[0,083]	[0,345]	[0,350]
Interaktion: Trend 2010 ...	0,000	0,000	0,000
2000 vs. 2010 x Regime: Kontinental (Ref.)	[,]	[,]	[,]
2000 vs. 2010 x Regime: Liberal	-0,007	0,036	0,005
	[0,103]	[0,431]	[0,420]
2000 vs. 2010 x Regime: Nordeuropäisch	0,128	-0,315	0,382
	[0,089]	[0,374]	[0,364]
2000 vs. 2010 x Regime: Südeuropäisch	0,202*	0,179	-0,358
	[0,082]	[0,343]	[0,339]
N auf Beschäftigtenebene	58738	59119	46784

Notiz: eigene Berechnungen mit dem EWCS; Abbildung der Regressionskoeffizienten und Standardfehler in eckigen Klammern; Signifikanzniveaus: * p < 0,05 ** p < 0,01 *** p < 0,001; Ref.: Referenzkategorie; Ausschnitt der Modelle von oben, nur Haupt- und Interaktionseffekte abgebildet

Tab. 3: Random-Effects-Panelregressionen der Gini-Koeffizienten auf Länderjahresebene EU-15

	Gini: Autonomie		Gini: Intensität		Gini: Beschäftigungs-Stabilität	
	(M10)	(M11)	(M12)	(M13)	(M14)	(M15)
Trend	-0,023	-0,023	0,038**	0,038*	-	-
Jahr 1995						
	[0,012]	[0,012]	[0,014]	[0,015]	-	-
Jahr: 2000 (Ref.)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	[,]	[,]	[,]	[,]	[,]	[,]
Jahr: 2005	-0,022	-0,022	-0,019*	-0,019	0,008*	0,008*
	[0,013]	[0,014]	[0,010]	[0,010]	[0,004]	[0,004]
Jahr: 2010	-0,022	-0,022	-0,020*	-0,020*	0,004	0,004
	[0,013]	[0,014]	[0,008]	[0,008]	[0,005]	[0,005]
Ländergruppe		0,000		0,000		0,000
Regime: Kontinental (Ref.)		[,]		[,]		[,]
Regime: Liberal		0,024		0,002		0,040***
		[0,027]		[0,027]		[0,010]
Regime: Nordeuropäisch		-0,104***		-0,082**		0,038**
		[0,025]		[0,032]		[0,014]
Regime: Südeuropäisch		0,093**		0,028		0,017
		[0,036]		[0,034]		[0,017]
Modellparameter	0,000	0,104	0,000	0,421	0,000	0,108
R ² within						
R ² between	0,000	0,715	0,000	0,423	0,000	0,399
N auf Länderjahresebene	60	60	60	60	45	45

Notiz: eigene Berechnungen mit dem EWCS, dabei Gini-Koeffizienten berechnet für jedes Länderjahr; Panel-robuste Standardfehler; Regressionskoeffizienten und Standardfehler in eckigen Klammern; Signifikanzniveaus: * p < 0,05 ** p < 0,01 *** p < 0,001; Ref.: Referenzkategorie

Entwicklungstendenzen sein, die durch die Wirtschaftskrise von 2008/09 in ihrer Ungleichheitswirkung leicht abgeschwächt werden. So führt möglicherweise die systematische Entlassung kurzzeitig Beschäftigter temporär zu weniger Ungleichheit, da vor allem die langfristig Beschäftigten ihre Arbeitsplätze behalten. Tatsächlich fällt der Wert aber auch für das Jahr 2005 vergleichsweise gering aus. In den Ergebnissen deuten sich damit ein schwacher Trend, aber keine erheblichen Veränderungen der Ungleichverteilung an.

Auch für Beschäftigungsstabilität decken die Analysen Unterschiede der Ländergruppen auf. Beschäftigungsstabilität ist demnach nur in liberalen und nordeuropäischen Ländern ungleich verteilt als in kontinentalen Ländern. Es besteht dagegen kein signifikanter Unterschied zwischen kontinentalen und südeuropäischen Ländern.

4.2.2 Regime-spezifische Polarisierung

Eine mögliche regime-spezifische Polarisierung wird in Tabelle 4 dokumentiert. Erneut berechnen die Modelle Interaktionseffekte zwischen dem Trend und den Ländergruppen. Auch hier deuten signifikante Interaktionseffekte auf regime-spezifische Muster des Wandels hin.

Die Berechnungen ergaben jedoch nur zwei signifikante Interaktionseffekte der Ländergruppen. Die Ungleichheit der Autonomie (M16) fällt in südeuropäischen Ländern im Jahr 2010 im Vergleich geringer aus. Autonomie ist in diesen Ländern zunehmend weniger ungleich verteilt. Die bestehende Polarisierung nimmt hier im Verlauf der Jahre sogar tendenziell ab. Darüber hinaus fällt die Ungleichheit der Intensität (M17) in liberalen Ländern nur im Jahr 2005 im Vergleich höher aus. Dieser Zusammenhang ist jedoch im Jahr 2010 nicht mehr vorhanden. Möglicherweise handelt es sich bei dieser Veränderung um eine spezifische Anpassungsbewegung liberaler Län-

Tabelle 4: Interaktionseffekte in Random-Effects-Panelregressionen der Gini-Koeffizienten

	Gini: Autonomie	Gini: Intensität	Gini: Beschäftigungs- Stabilität
	(M16)	(M17)	(M18)
Trend	-0,010	0,050	-
Jahr: 1995			
	[0,020]	[0,032]	-
Jahr: 2000 (Ref.)	0,000	0,000	0,000
	[,]	[,]	[,]
Jahr: 2005	-0,009	-0,013	0,001
	[0,026]	[0,017]	[0,007]
Jahr: 2010	0,000	-0,027	0,007
	[0,021]	[0,015]	[0,010]
Ländergruppe	0,000	0,000	0,000
Regime: Kontinental (Ref.)			
	[,]	[,]	[,]
Regime: Liberal	0,031	0,000	0,044**
	[0,046]	[0,026]	[0,014]
Regime: Nordeuropäisch	-0,094**	-0,077*	0,035*
	[0,034]	[0,038]	[0,015]
Regime: Südeuropäisch	0,126**	0,036	0,011
	[0,044]	[0,038]	[0,019]
Interaktion: Trend 1995 ...	0,000	0,000	-
2000 vs. 1995 x Regime: Kontinental (Ref.)			
	[,]	[,]	-
2000 vs. 1995 x Regime: Liberal	-0,031	-0,054	-
	[0,021]	[0,044]	-
2000 vs. 1995 x Regime: Nordeuropäisch	0,007	-0,017	-
	[0,022]	[0,033]	-
2000 vs. 1995 x Regime: Südeuropäisch	-0,040	-0,007	-
	[0,038]	[0,041]	-
Interaktion: Trend 2005 ...	0,000	0,000	0,000
2000 vs. 2005 x Regime: Kontinental (Ref.)			
	[,]	[,]	[,]
2000 vs. 2005 x Regime: Liberal	-0,008	0,046**	0,011
	[0,067]	[0,017]	[0,008]
2000 vs. 2005 x Regime: Nordeuropäisch	-0,017	-0,021	0,007
	[0,027]	[0,024]	[0,008]
2000 vs. 2005 x Regime: Südeuropäisch	-0,029	-0,031	0,017
	[0,034]	[0,018]	[0,010]
Interaktion: Trend 2010 ...	0,000	0,000	0,000
2000 vs. 2010 x Regime: Kontinental (Ref.)			
	[,]	[,]	[,]
2000 vs. 2010 x Regime: Liberal	0,013	0,016	-0,023
	[0,028]	[0,028]	[0,013]
2000 vs. 2010 x Regime: Nordeuropäisch	-0,033	0,019	0,000
	[0,043]	[0,023]	[0,010]
2000 vs. 2010 x Regime: Südeuropäisch	-0,063*	0,004	0,002
	[0,026]	[0,021]	[0,012]
N	60	60	45

Notiz: eigenen Berechnungen mit dem EWCS, dabei Gini-Koeffizienten berechnet für jedes Länderjahr; Panel-robuste Standardfehler; Regressionskoeffizienten und Standardfehler in eckigen Klammern; Signifikanzniveaus: * p < 0,05 ** p < 0,01 *** p < 0,001; Ref.: Referenzkategorie

der, die zu einer kurzfristigen Polarisierung führt. Aufgrund der schwächeren institutionellen Einfassung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sind in diesen Ländern kurzfristige Anpassungen gegebenenfalls leichter möglich. Für Beschäftigungsstabilität decken die Berechnungen keinen signifikanten Interaktionseffekt auf (M18).

Letztlich zeigen sich auch in diesen Berechnungen nur schwache Trends. Eine substantielle regime-spezifische Polarisierung ist nicht erkennbar.

5 Diskussion und Schluss

Ziel dieses Artikels war es zu untersuchen, wie sich drei Kernaspekte der Arbeitsqualität – Autonomie, Intensität und Beschäftigungsstabilität – in den Ländern der EU-15 entwickeln. Dabei blieb mit den existierenden Forschungsergebnissen bislang ungeklärt, ob die Trends und Polarisierungstendenzen universell verlaufen oder regime-spezifische Muster aufweisen. Auch war bislang unklar, ob sich bei den Entwicklungen eine Polarisierung der drei Kernaspekte der Arbeitsqualität vollzieht. Für die Beantwortung der gestellten Forschungsfragen wurden umfangreiche Analyseschritte durchgeführt. Die Ergebnisse sind in Tabelle 5 kurz zusammengefasst.

Tabelle 5: Zusammenfassung der Untersuchungsergebnisse

	Kernaspekt der Arbeitsqualität		
	Autonomie	Intensität	Beschäftigungsstabilität ##
Analyseschritt			
Universeller Trend EU-15	Sinkt leicht	Steigt	Sinkt
Regime-spezifische Trends	Begrenzt #	Nein	Nein
Universelle Polarisierung EU-15	Stabil	Nimmt ab	Stabil
Regime-spezifische Polarisierung	Nein, nimmt partiell ab #	Nein	Nein

Notiz: eigene Darstellung; # spezifische Entwicklungstendenzen für südeuropäische Länder; ## Auswertungen für Beschäftigungsstabilität erst ab dem Jahr 2000 möglich

Die empirischen Ergebnisse dieser Untersuchung decken die grundlegenden Trends und Polarisierungstendenzen der einzelnen Kernaspekte der Arbeitsqualität auf:

Die *Autonomie* der Beschäftigten verändert sich im untersuchten Zeitraum kaum. Dabei scheint die Reorganisationswelle der 1990er Jahre abgeschlossen. Das leichte Absinken der Autonomie um das Jahr 2000 herum lässt sich als Ausdruck einer schwachen „Re-Taylorisierung“ interpretieren (vgl. Jürgens 1996; Springer 1999; Pruijt 2003; Dörre 2001; Kühl 2001). Diese zeitlich begrenzte Anpassungsbewegung erscheint jedoch nicht als substantieller Veränderungstrend. Im Gegenteil. Anders als erwartet, verringert sich das Maß der Autonomie der Beschäftigten in der EU-15 nur schwach.

Zu diesem allgemeinen Befund passt auch die Tatsache, dass es nur in einem Fall einen regime-spezifischen Trend der Autonomie gibt. In diesem Trend nähern sich südeuropäische Länder dem etwas höheren Niveau der kontinentalen Länder an. Möglicherweise handelt es sich hier um einen Aufholprozess, bei dem die Reorganisation in südeuropäischen Ländern etwas später umgesetzt wurde.

In den Auswertungen finden sich darüber hinaus auch keine Anzeichen einer substantiellen Polarisierung der Autonomie der Beschäftigten. Das gilt für die EU-15-Länder insgesamt, aber auch für unterschiedliche Ländergruppen. In dem einzigen regime-spezifischen Trend sinkt die Ungleichverteilung der Autonomie in den südeuropäischen Ländern. Dieser Befund folgt spiegelbildlich der gerade beschriebenen Verbesserung. Hier genießen nun mehr Beschäftigte ein höheres Maß an Autonomie am Arbeitsplatz. Ein massiver Bruch hin zu einer ungleichen Verteilung von Autonomie am Arbeitsplatz ist nicht erkennbar.

Dagegen steigt die *Intensität* am Arbeitsplatz in einem universellen Trend an. Hier stellen sich auch keine substantiellen regime-spezifischen Entwicklungen ein. Der stetige Anstieg der zeitlichen Intensität am Arbeitsplatz erscheint durch die Wirtschaftskrise von 2008/09 abgedämpft. Selbst nach dem wirtschaftlichen Einbruch verbleibt die Intensität jedoch auf einem relativ hohen Niveau. Damit bestätigt sich eine zentrale These der aktuellen Forschung. Unabhängig von den institutionellen Rahmenbedingungen beschleunigt sich die Arbeit für die Beschäftigten in der EU-15 insgesamt. Ganz im Sinne von Hartmut Rosa erscheint eine stetige Beschleunigung der Arbeit damit als allgemeine Eigenschaft moderner europäischer Arbeitsgesellschaften (vgl. Rosa 2005, 2014).

Hervorzuheben ist dabei, dass die ungleiche Verteilung der Intensität im Zeitverlauf universell abnimmt. Es kommt auch hier nicht zu einer Polarisierung. Dabei gibt es ebenfalls keine regime-spezifischen Sonderentwicklungen. Folglich verläuft die Intensivierung der Arbeit an dieser Stelle vergleichsweise gleichmäßig und nicht sprung-

haft. Dementsprechend teilen immer mehr Beschäftigte die Erfahrung einer erhöhten zeitlichen Intensität am Arbeitsplatz. Beschleunigte Arbeit wird für immer mehr Beschäftigte zu einem Thema. Damit werden die wachsende zeitliche Intensität der Arbeit und deren Folgen zu einer allgemeinen Herausforderung in vielen europäischen Ländern.

Schließlich sinkt die *Beschäftigungsstabilität* in einem universellen Trend. Auch hier zeigen sich keine substanziellen regime-spezifischen Trends. Hervorzuheben ist dabei, dass sich dieser Trend erst bei der Berücksichtigung der Kontrollvariablen deutlich ausprägt. Die Beschäftigungsstabilität erscheint auf den ersten Blick oberflächlich als kontinuierlich (vgl. Auer & Cazes 2003; OECD 2014). Unter der Oberfläche wird jedoch Beschäftigungsstabilität systematisch abgebaut (dazu insbesondere auch Eurofound 2015). In einer Art Plattentektonik verschiebt sich unter der Oberfläche die Verteilung durch eine alternde Erwerbsbevölkerung und einer entgegen gesetzten neuen Verteilung der Beschäftigungsstabilität zwischen den Generationen. Dabei nimmt die ungleiche Verteilung von Beschäftigungsstabilität oberflächlich kaum zu. Der demographische Wandel überdeckt die systematische Änderung der Beschäftigungsstabilität zwischen den Generationen und erzeugt dadurch eine verdeckte Ungleichheit.

Abschließend betrachtet unterstreichen die hier präsentierten Ergebnisse einen Trend universeller Verschlechterung der drei untersuchten Kernaspekte der Arbeitsqualität in den EU-15-Ländern. Damit konkretisieren die empirischen Ergebnisse erste deskriptive Befunde von Green et al. (2013) zur Intensität der Arbeit und erweitern diese um eine verknüpfte Betrachtung weiterer Kernaspekte der Arbeitsqualität. Die Arbeitsqualität verschlechtert sich insbesondere durch eine universell höhere Intensität, aber auch durch eine universell sinkende Beschäftigungsstabilität. Die Autonomie der Beschäftigten verändert sich im beobachteten Zeitraum nur schwach. Die hier präsentierten Befunde unterstreichen, dass sich die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen im Analysezeitraum insgesamt in Richtung Low-Road bewegen. Die Analysen decken damit eine klare allgemeine Bewegungsrichtung auf und tragen damit auch zur Überwindung der Unübersichtlichkeit der Arbeitswelt bei. Insofern bestätigen die Befunde dieser Untersuchung die Theorieposition, dass sich Arbeitsqualität universell verschlechtert und die aktuelle Situation an den Arbeitsplätzen von einer regime-übergreifenden Erosion etablierter Standards bestimmt ist. Theoretisch wie auch empirisch erscheint derzeit eine positive Vision verbesserter Arbeitsqualität als Minderheitenposition.

In Zuge einer universellen Verschlechterung kommt es jedoch bislang nicht zu einer substanziellen Polarisierung der hier untersuchten drei Kernaspekte der Arbeitsqualität. Die Dynamiken verlaufen eher langfristig graduell und die Trends verändern die Verteilung gleichmäßig. Dieser Befund ist interessant, da er in einem Kontrast zur aktuellen Diskussion um eine wachsende Vermögens- und Einkommensungleichheit steht (vgl. Piketty 2014; OECD 2015). Die dort beobachteten Spaltungstendenzen zeigen sich nicht in gleicher Weise bei den hier untersuchten Kernaspekten der Arbeitsqualität. Zugespitzt und als These formuliert, könnte dies eine Entkopplung zwischen Einkommensungleichheit und der Verteilung von Arbeitsqualität anzeigen. Die Mechanismen der Verteilung von Einkommen und die Mechanismen der Verteilung der Arbeitsqualität würden dabei auseinanderfallen. Eine empirische Prüfung dieser Frage bleibt jedoch eine Aufgabe weiterer Forschung.

Außerdem zeigen die Ergebnisse kaum regime-spezifische Entwicklungen. Das gilt für die allgemeinen Trends im Zeitverlauf, aber auch für die Polarisierungstendenzen. Nur vereinzelt finden sich kleinere Anpassungsbewegungen bestimmter Länderregime. Für die südeuropäischen Länder deutet sich mit den Analysen sogar eine leichte Konvergenzbewegung der Autonomie an. Abgesehen davon scheinen universelle Trends tatsächlich auf die unterschiedlichen Ländergruppen in gleicher Art und Weise zu wirken. Dieser Befund widerspricht den weiter oben ausgeführten Regimetheorien zum Wandel der Arbeitsqualität (vgl. Gallie 2007): Der universelle Trend wachsender Intensität und sinkender Beschäftigungsstabilität wird nicht erheblich durch die institutionellen Rahmenbedingungen der Regime gefiltert. Die hier berichteten empirischen Trends lassen sich, anders als von Gallie (2007) angenommen, nicht gut durch Regimetheorien erfassen. Tatsächlich unterstützen die empirischen Ergebnisse universalistische Theorieansätze, die annehmen, dass universelle Trends unabhängig von der institutionellen Ausstattung länderübergreifend auf die Arbeitsqualität wirken.

Hervorzuheben ist jedoch, dass sich in den empirischen Befunden regime-spezifische Niveauunterschiede abzeichnen. Das betrifft vor allem die regime-spezifischen Unterschiede von Autonomie und Beschäftigungsstabilität. Die Erklärungskraft der Regimetheorien insgesamt zu verwerfen, erscheint aus diesem Grund nicht gerechtfertigt. Letztlich überdauern regime-spezifische Unterschiede in einer Art Fahrstuhleffekt auch in Zeiten des Wandels. Dabei kommt es gerade nicht zu einer umfassenden Konvergenz der Arbeitsqualität in den EU-15-Ländern im Beobachtungszeitraum. Dieser Befund spricht für die allgemeinen Annahmen der Regimetheorien zu Länder-

unterschieden, wie von Gallie (2007) argumentiert. Dementsprechend ergeben sich mit den hier durchgeführten Analysen allgemeine Hinweise für die Arbeitsqualitätsforschung mit Regimetheorien. Demnach trifft die Vorhersage kontinuierlicher Länderunterschiede durch Regimetheorien zu, aber die Trends der drei hier untersuchten Kernaspekte der Arbeitsqualität folgen nicht den erwarteten regime-spezifischen Mustern.

Die Ergebnisse zeigen überraschenderweise auch kein systematisches Abspalten der südeuropäischen Länder. Selbst im Nachkrisenzeitraum im Jahr 2010 überwiegen hier tendenziell kontinuierliche Entwicklungsdynamiken seit Mitte der 1990er Jahre. Vorerst vollzieht sich in den drei hier untersuchten Kernaspekten der Arbeitsqualität keine substantielle Spaltung in Europa. An dieser Stelle wird jedoch auch eine Limitation der Untersuchungen zur Arbeitsqualität deutlich. Bei empirischen Untersuchungen der Arbeitsqualität von Beschäftigten liegen die Effekte von Arbeitslosigkeit in einem „toten Winkel“. Arbeitsplätze mit schlechter Arbeitsqualität können gerade in Krisenzeiten durch Arbeitslosigkeit verdrängt und damit externalisiert werden. Eine Krise kann die Zusammensetzung der Beschäftigten beeinflussen und verändert damit die durchschnittliche Arbeitsqualität. High-Road-Arbeitsplätze der Kernbelegschaft werden möglicherweise gerade gesichert, indem Low-Road-Arbeitsplätze abgebaut werden. Die Polarisierung verlagert sich dann von der Arbeitsqualität zwischen Beschäftigten auf den Arbeitsmarkt und damit in die Gesellschaft. In Abwandlung einer Diagnose von Dörre et al. (2011) würde das bedeuten: „gute Arbeitsqualität, schlechte Gesellschaft“. Für die Untersuchung der Arbeitsqualität wäre das dennoch ein wichtiger Befund. Während Krisendynamiken möglicherweise vor allem in die Gesellschaft wirken, werden die Bedingungen am Arbeitsplatz konsolidiert und gegen turbulente Umwelten abgeschirmt.

Tatsächlich wurden die europäischen Länder sehr unterschiedlich von der Krise erfasst. Das hat auch die nationalen Arbeitslosenquoten sehr ungleich beeinflusst (aktuelle Daten dazu bei Struck 2014). Zeitnahe Untersuchungen deuten jedoch an, dass die allgemeine Entwicklung der Arbeitsqualität nicht substantiell durch eine veränderte Zusammensetzung der Beschäftigten beeinflusst wird (Fernandez-Macias et al. 2014). Auch die Befunde in diesem Artikel verdeutlichen, dass sich die bestehenden Entwicklungsdynamiken in den Nachkrisenjahren nicht grundsätzlich umkehren. Stattdessen vollziehen sich langfristige Trends, die durch die Krise bislang nur abgedämpft, aber nicht aufgehoben werden. Tatsächlich bleibt es eine Aufgabe der kommenden Jahre, die Entwicklung der Arbeitsqualität weiter zu beobachten, da eine verzö-

gerte Wirkung der Krise nicht ausgeschlossen werden kann.

Danksagung: Mein Dank gilt Sven Hauff, der die Entwicklung des Papiers in seinen Anfängen begleitet hat. Für Hinweise und Anregungen zu ersten Versionen dieser Untersuchung danke ich auch Oliver Nachtwey, Sascha Peter, Jochen Rose, sowie den Teilnehmern der Sektions-sitzung der Arbeits- und Industriosozologie auf dem DGS-Kongress 2014 in Trier. Zudem bedanke ich mich bei den Herausgebern und den Gutachtern für ihre konstruktiven Anregungen und hilfreiche Kritik.

Literaturverzeichnis

- Amable, B., 2003: *The diversity of modern capitalism*. Oxford: Oxford University Press.
- Anker, R., I. Chernyshev, P. Egger, F. Mehran & J. Ritter, 2002: *Measuring Decent Work with Statistical Indicators*. Working Paper No. 2. Geneva: Policy Integration Department Statistical Development and Analysis Group International Labour Office.
- Auer, P. & S. Cazes, 2003: *Employment stability in an age of flexibility. Evidence from industrialized countries*. Geneva: International Labour Office.
- Bell, D., 1973: *The Coming of the Post-Industrial Society. A Venture in Social Forecasting*. New York: Basic Books.
- Bosch, G., 2004: *Towards a New Standard Employment Relationship in Western Europe*. *British Journal of Industrial Relations* 42: 617–636.
- Braverman, H., 1974: *Labor and monopoly capital: the degradation of work in the twentieth century*. New York: Monthly Review Press.
- Burchell, B. & C. Fagan, 2004: *Gender and the Intensification of Work*. *Eastern Economic Journal* 30: 627–642.
- Crouch, C., 2009: *Typologies of Capitalism*. S. 75–94 in: B. Hancké (Hrsg.), *Debating Varieties of Capitalism*. Oxford: Oxford University Press.
- Doeringer, P. B. & M. J. Piore, 1971: *Internal labor markets and manpower analysis*. Lexington, Mass: Heath Lexington Books.
- Dörre, K., 2001: *Das deutsche Produktionsmodell unter dem Druck des Shareholder Value*. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 53: 675–704.
- Dörre, K., 2006: *Prekäre Arbeit: Unsichere Beschäftigungsverhältnisse und ihre sozialen Folgen*. *Arbeit – Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik* 15: 181–193.
- Dörre, K., A. Hänel, H. Holst & I. Matuschek, 2011: *Guter Betrieb, schlechte Gesellschaft? Arbeits- und Gesellschaftsbewusstsein im Prozess kapitalistischer Landnahme*. S. 21–49 in: C. Koppetsch (Hrsg.), *Nachrichten aus den Innenwelten des Kapitalismus: VS Verlag für Sozialwissenschaften*.
- Dörre, K., K. Jürgens & I. Matuschek, 2014: *Arbeit in Europa: Marktfundamentalismus als Zerreißprobe*. Frankfurt am Main u. a.: Campus.

- Emmenegger, P., S. Häusermann, B. Palier & M. Seeleib-Kaiser (Hrsg.), 2012: *The age of dualization: the changing face of inequality in deindustrializing societies*. Oxford: Oxford University Press.
- EPOC Research Team, 1998: *New Forms of Work Organisation. Can Europe Realise its Potential?* Dublin: European Foundation.
- Esser, I. & K. M. Olsen, 2012: *Perceived Job Quality: Autonomy and Job Security within a Multi-Level Framework*. *European Sociological Review* 28: 443–454.
- Eurofound, 2012: *Fifth European Working Conditions Survey – Overview report*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound, 2013: *Work organisation and employee involvement in Europe* (authors: Duncan Gallie and Ying Zhou). Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound, 2015: *Job tenure in turbulent times* (authors: Roland Bachmann and Hanna Frings). Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Faust, M., P. Jauch & K. Brünnecke, 1994: *Dezentralisierung von Unternehmen. Bürokratie- und Hierarchieabbau und die Rolle betrieblicher Arbeitspolitik*. München, Mering: Hampp.
- Fernandez-Macias, E., R. Muñoz de Bustillo & J.-I. Antón, 2014: *Job quality in Europe in the first decade of the 21st Century*. Online at http://mpr.aub.uni-muenchen.de/58148/MPPA_Paper_No_58148, posted 29. August 2014 07:07 UTC.
- Fligstein, N., 2001: *The Architecture of Markets. An Economic Sociology of Twenty-First-Century Capitalist Societies*. Princeton: Princeton University Press.
- Frege, C. & J. Kelly, 2013: *Theoretical perspectives on comparative employment relations*. S. 8–26 in: C. Frege & J. Kelly (Hrsg.), *Comparative employment relations in the global economy*. London: Routledge.
- Gallie, D., 2007: *Production regimes, employment regimes, and the quality of work*. S. 1–33 in: D. Gallie (Hrsg.), *Employment regimes and the quality of work*. Oxford: Oxford University Press.
- Gallup Europe, 2010: *5th European Working Conditions Survey, 2010 – Technical Report*. Working document for The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (unpublished report).
- Green, F., 2006: *Demanding Work*. New Jersey: Princeton University Press.
- Green, F. & S. McIntosh, 2001: *The intensification of work in Europe*. *Labour Economics* 8: 291–308.
- Green, F., T. Mostafa, P.-T. Agnes, G. Vermeylen, G. V. Houten, B. Isabella & M. Lyly-Yrjanainen, 2013: *Is Job Quality Becoming More Unequal?* *Industrial and Labor Relations Review* 66: 753–784.
- Greenan, N., E. Kalugina & E. Walkowiak, 2014: *Has the quality of working life improved in the EU-15 between 1995 and 2005?* *Industrial and Corporate Change* 23: 399–428.
- Hall, P. A. & D. Soskice, 2001: *An Introduction to Varieties of Capitalism*. S. 1–68 in: P. Hall & D. Soskice (Hrsg.), *Varieties of Capitalism: the Institutional Foundations of Comparative Advantage*. Oxford: Oxford University Press.
- Hassel, A., 2014: *Adjustments in the Eurozone: Varieties of Capitalism and the Crisis in Southern Europe*. LSE 'Europe in Question' Discussion Paper Series. 76/2014. London: The London School of Economics.
- Hauff, S. & S. Kirchner, 2014: *Job Quality between Institutional Differences and Convergence*. *Industrielle Beziehungen* 21: 352–370.
- Heidenreich, M., 2004: *Beschäftigungsordnungen zwischen Exklusion und Inklusion. Arbeitsmarktregulierende Institutionen im internationalen Vergleich*. *Zeitschrift für Soziologie* 33: 206–227.
- Heidenreich, M. & K. Töpsch, 1998: *Die Organisation von Arbeit in der Wissensgesellschaft*. *Industrielle Beziehungen* 5: 13–43.
- Hirsch-Kreinsen, H., 1995: *Dezentralisierung: Unternehmen zwischen Stabilität und Integration*. *Zeitschrift für Soziologie* 24: 422–435.
- Hirsch-Kreinsen, H., 2009: *Entgrenzung von Unternehmen und Arbeit*. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie Sonderheft*: 447–465.
- Holman, D., 2013: *Job types and job quality in Europe*. *Human Relations* 66: 475–502.
- Jürgens, U., 1996: *Rolling Back Cycle Times: The Renaissance of the Classic Assembly Line in Final Assembly*. S. 255–273 in: K. Shimokawa, J. Ulrich & T. Fujimoto (Hrsg.), *Transforming Automobile Assembly. Experience in Automation and Work Organization*. Berlin: Springer.
- Kalleberg, A. L., 2001: *Organizing Flexibility: The Flexible Firm in a new Century*. *British Journal of Industrial Relations* 39: 479–504.
- Kalleberg, A. L., 2011: *Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s to 2000s*. New York: Russell Sage Foundation Publications.
- Kern, H. & M. Schumann, 1984: *Das Ende der Arbeitsteilung?: Rationalisierung in der industriellen Produktion: Bestandsaufnahme, Trendbestimmung*. München: Beck.
- Kerr, C., J. Dunlop, F. Harbison & C. Myers, 1960: *Industrialism and industrial man: the problems of labor and management in economic growth*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
- Köhler, C., O. Struck, M. Grotheer, A. Krause, I. Krause & T. Schröder, 2008: *Offene und geschlossene Beschäftigungssysteme Determinanten, Risiken und Nebenwirkungen*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Kraemer, K., 2008: *Prekarität – was ist das? Arbeit – Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik* 17: 77–90.
- Kühl, S., 2001: *Über das erfolgreiche Scheitern von Gruppenarbeitsprojekten. Rezentralisierung und Rehierarchisierung in Vorreiterunternehmen der Dezentralisierung*. *Zeitschrift für Soziologie* 30: 199–222.
- Kuhlmann, M., H. J. Sperling & S. Balzert, 2004: *Konzepte innovativer Arbeitspolitik*. Berlin: Edition Sigma.
- Lallement, M., 2011: *Europe and the economic crisis: forms of labour market adjustment and varieties of capitalism*. *Work, Employment & Society* 25: 627–641.
- Mayer-Ahuja, N., 2011: *Jenseits der „neuen Unübersichtlichkeit“. Annäherung an Konturen der gegenwärtigen Arbeitswelt*. SOFI Arbeitspapier. Göttingen: Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen.
- Mills, M., H.-P. Blossfeld, S. Buchholz, D. Hofäcker, F. Bernardi & H. Hofmeister, 2008: *Converging Divergences?: An International Comparison of the Impact of Globalization on Industrial Relations and Employment Careers*. *International Sociology* 23: 561–595.

- Molina, O. & M. Rhodes, 2007: The Political Economy of Adjustment in Mixed Market Economies: A Study of Spain and Italy. S. 223–252 in: B. Hancké, M. Rhodes & M. Thatcher (Hrsg.), *Beyond Varieties of Capitalism*. Oxford: Oxford University Press.
- OECD, 2014: *OECD Employment Outlook 2014*. Paris: OECD Publishing.
- OECD, 2015: *In It Together: Why Less Inequality Benefits All*. Paris: OECD Publishing.
- Olsen, K. M., A. L. Kalleberg & T. Nesheim, 2010: Perceived job quality in the United States, Great Britain, Norway and West Germany, 1989–2005. *European Journal of Industrial Relations* 16: 221–240.
- Piketty, T., 2014: *Das Kapital im 21. Jahrhundert*. München: Beck.
- Piore, M. J. & C. F. Sabel, 1985: *Das Ende der Massenproduktion: Studie über die Requalifizierung der Arbeit und die Rückkehr der Ökonomie in die Gesellschaft*. Berlin: Wagenbach.
- Pruijt, H., 2003: Teams between neo-Taylorism and anti-Taylorism. *Economic and Industrial Democracy* 24: 77–101.
- Rabe-Hesketh, S. & A. Skrondal, 2005: *Multilevel and Logitudinal Modeling Using Stata. Volume I: Continuous Responses*. College Station: Stata Press.
- Rosa, H., 2005: *Beschleunigung. Die Veränderung der Temporalstrukturen in der Moderne*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Rosa, H., 2014: From Work-Life to Work-Age Balance? Acceleration, Alienation, and Appropriation at the Workplace. S. 43–61 in: C. Korunka & P. Hoonakker (Hrsg.), *The Impact of ICT on Quality of Working Life*. Wiesbaden: Springer.
- Rubery, J., 2005: Labor Markets and Flexibility. S. 31–51 in: S. Ackroyd, R. Batt, P. Thompson & P. S. Tolbert (Hrsg.), *The Oxford Handbook of Work & Organization*. Oxford: Oxford University Press.
- Sengenberger, W., 1987: *Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten: die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich*. Frankfurt am Main/New York: Campus.
- Springer, R., 1999: *Rückkehr zum Taylorismus? Arbeitspolitik in der Automobilindustrie am Scheideweg*. Frankfurt am Main/New York: Campus.
- Streeck, W., 1995: Der deutsche Kapitalismus: Gibt es ihn? Kann er überleben? S. 33–61 in: IG-Metall (Hrsg.), *Interessenvertretung, Organisationsentwicklung und Gesellschaftsreform. Gewerkschafts- und gesellschaftspolitisches Forum der IG-Metall*. Frankfurt am Main: IG-Metall.
- Struck, O., 2006: *Flexibilität und Sicherheit: Empirische Befunde, theoretische Konzepte und institutionelle Gestaltung von Beschäftigungsstabilität*. Wiesbaden: VS.
- Struck, O., 2014: Europäische Arbeitsmärkte – Arbeitsmarkt Europa. S. 125–143 in: K. Dörre, K. Jürgens & I. Matuschek (Hrsg.), *Arbeit in Europa: Marktfundamentalismus als Zerreißprobe*. Frankfurt am Main/New York: Campus.
- Struck, O., M. Grotheer, T. Schröder & C. Köhler, 2007: *Instabile Beschäftigung. Neue Ergebnisse zu einer alten Kontroverse*. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 59: 294–317.
- Thelen, K., 2012: *Varieties of Capitalism: Trajectories of Liberalization and the New Politics of Social Solidarity*. *Annual Review of Political Science* 15: 137–159.
- Thompson, P., 2003: *Disconnected Capitalism: Or Why Employers Can't Keep Their Side of the Bargain*. *Work, Employment & Society* 17: 359–378.
- Thompson, P., 2013: *Financialization and the workplace: extending and applying the disconnected capitalism thesis*. *Work, Employment & Society* 27: 472–488.
- Warhurst, C., F. Carré, P. Findlay & C. Tilly (Hrsg.), 2012: *Are bad jobs inevitable?: Trends, determinants and responses to job quality in the twenty-first century*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.

Autorenvorstellung



Dr. rer. pol. Stefan Kirchner
 Universität Hamburg, Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften,
 Welckerstr. 8, 20354 Hamburg,
 E-Mail: stefan.kirchner@uni-hamburg.de

Stefan Kirchner, geb. 1979 in Berlin. Diplomstudium der Soziologie, Psychologie und Wirtschaftswissenschaften an der TU Dresden sowie an der University of Kent. 2011 Promotion in Hamburg. Wissenschaftlicher Mitarbeiter am WZB und an der Universität Hamburg. Seit 2012 Habilitand an der Professur für Soziologie mit dem Schwerpunkt Wirtschafts- und Organisationssoziologie am Institut für Soziologie der Universität Hamburg. Forschungsschwerpunkte: Arbeitsqualität, Organisationsforschung, Wirtschaftssoziologie. Wichtigste Publikationen: Konturen der digitalen Arbeitswelt. Eine Untersuchung der Einflussfaktoren beruflicher Computer- und Internetnutzung und der Zusammenhänge zu Arbeitsqualität. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 67, 2015, S. 736–791; zuletzt in dieser Zeitschrift: Wandel der Arbeitsqualität. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zwischen 1989 und 2006 in einer evaluativ-relationalen Perspektive. In: *Zeitschrift für Soziologie* 42, 2013, S. 337–355 (zus. mit Sven Hauff).