

Sprungbrett oder Sackgasse? – Entwicklung und Strukturen von flexiblen Erwerbsformen in Deutschland

Holger Schäfer, März 2010

Die Struktur der Erwerbsformen auf dem deutschen Arbeitsmarkt unterliegt einem stetigen Wandel. Der zentrale Trend dieses Wandels besteht in der zunehmenden Bedeutung flexibler sogenannter „atypischer“ Beschäftigungsverhältnisse bei gleichzeitigem Bedeutungsverlust des „Normalarbeitsverhältnisses“. Dabei wird häufig die These vertreten, dass die Arbeitsmarktreformen der letzten Jahre diesen Trend noch einmal verstärkt haben. Die Auswertung von Daten des sozio-oekonomischen Panels zeigt, dass die Bedeutung flexibler Erwerbsformen vor allem relativ zunimmt und es sich bei diesen überwiegend um zusätzliche Beschäftigung handelt. Auf individueller Ebene dienen sie als Sprungbrett. Dies gilt gleichermaßen für den Schritt aus der Arbeitslosigkeit oder Inaktivität in eine Beschäftigung wie für den Wechsel aus einer flexiblen Erwerbsform auf einen unbefristeten Vollzeitarbeitsplatz. Von der Sprungbrettfunktion profitieren vor allem geringproduktive Arbeitnehmer. Sie machen einen großen Teil der Arbeitnehmer in flexiblen Beschäftigungsverhältnissen aus. Anzeichen von Prekarität zeigen sich allerdings nur bei einem Teil der Beschäftigten in den flexiblen Erwerbsformen. Während die Abschläge vom Stundenlohn bei unbefristet Teilzeitbeschäftigten mit 5 Prozent eher gering sind, weisen unbefristet geringfügig Beschäftigte einen Stundenlohnabstand von rund 17 Prozent auf.

Erosion des „Normalarbeitsverhältnisses“

Die Struktur der Beschäftigung nach Erwerbsformen und deren Veränderung ist seit vielen Jahren Gegenstand der wirtschaftspolitischen Diskussion. Oft wird dieser Wandel dabei problematisiert (Brinkmann et al., 2006; Dörre, 2006). Bereits der häufig verwendete Begriff der „Erosion des Normalarbeitsverhältnisses“ macht deutlich, dass das, was an die Stelle des normativ als „normal“ definierten Arbeitsverhältnisses tritt, als weniger wünschenswert einzuordnen ist. Diese Wertung kann allenfalls aus der Annahme resultieren, dass flexible „atypische“ Beschäftigungsverhältnisse zumindest potenziell auch als prekär einzustufen sind, das heißt, sie sind schlechter entlohnt und weisen zugleich eine geringere Beschäftigungsstabilität auf.

Aus der Theorie ist ein erhöhtes Prekaritätsrisiko flexibler Beschäftigungsverhältnisse nicht zwingend ableitbar. Die hedonistische Theorie der Entlohnung unterstellt, dass Ar-

beitnehmer risikoavers sind. Sie bewerten daher einen stetigen Einkommensstrom mit einem höheren Nutzen als einen unstetigen. Arbeitnehmer, die in einer Beschäftigungsform erwerbstätig sind, die ein größeres Beschäftigungsrisiko beinhaltet, werden hierfür eine Kompensation in Form höherer Löhne verlangen (Cahuc/Zylberberg, 2004, 250 ff.). Durch den Lohnzuschlag wird die höhere Arbeitsplatzunsicherheit ausgeglichen. Flexiblere Beschäftigungsverhältnisse sind vor diesem Hintergrund nicht zwangsläufig prekär.

Im Rahmen der Kontrakttheorie lässt sich hingegen ein Modell konstruieren, das flexible Erwerbsformen mit niedrigeren Löhnen verbindet. Die Argumentation verläuft analog zur Senioritätsentlohnung. Flexible Erwerbsformen könnten als Einstiegsarbeitsplätze angesehen werden, bei denen auf Basis eines impliziten Kontrakts später eine Beschäftigung in einer stärker geschützten Beschäftigungsform folgt. In diesem Fall wären Arbeitnehmer bereit, während der Phase des flexiblen Beschäftigungsverhältnisses einen Lohn unterhalb der Grenzproduktivität zu akzeptieren, weil sie später gegebenenfalls eine Entlohnung oberhalb ihrer Grenzproduktivität bei gleichzeitig hoher Beschäftigungssicherheit erwarten können. Diese Argumentation unterstellt, dass die Unternehmen flexible Beschäftigungsformen als ein „screening“-Werkzeug nutzen, um die Produktivität von Neueinstellungen abschätzen zu können.

Denkbar ist jedoch auch, dass es den Unternehmen vielmehr um die flexible Disposition des Faktors Arbeit geht. Dafür sprechen zum Beispiel Befunde zum Einsatz von Zeitarbeitnehmern (Schäfer, 2009, 188 f.). In diesem Fall sind „atypische“ Beschäftigungsverhältnisse mit einem Modell segmentierter Arbeitsmärkte kompatibel. Der Arbeitsmarkt besteht nach dieser Lesart demzufolge aus einem primären Sektor, in dem Effizienzlöhne gezahlt werden und eine hohe Beschäftigungsstabilität gegeben ist, und einem sekundären Sektor, der von Marktlöhnen und flexiblen Beschäftigungsverhältnissen charakterisiert ist (Dickens/Lang, 1988). Die Anzahl der Arbeitsplätze im primären Sektor ist rationiert und die Durchlässigkeit zwischen den Sektoren stark eingeschränkt, wodurch sich eine ausgeprägte Insider-Outsider-Problematik ergibt.

Da die Theorie keine eindeutigen Aussagen zur Prekarität flexibler Beschäftigungsformen erlaubt, ist die empirische Analyse erforderlich. Erst Untersuchungen, die der Frage nachgehen, inwieweit sich sozio-ökonomische Merkmale von Arbeitnehmern in verschiedenen Beschäftigungsformen unterscheiden (vgl. z. B. Brehmer/Seifert, 2008), können einen Hinweis darauf geben, ob sich mit der „atypischen“ auch die prekäre Beschäftigung ausbreitet. Um die Wirkung des Wandels der Erwerbsformen einzuordnen, ist darüber hinaus die Frage zu stellen, ob sich die „atypischen“ Erwerbsformen substitutiv oder komplementär zum

„Normalarbeitsverhältnis“ entwickeln. Nur auf Grundlage solcher Erkenntnisse ist die Formulierung von politischen Handlungsempfehlungen vertretbar.

Eine empirische Analyse ist auch für die Beurteilung der Beschäftigungsentwicklung in den Jahren nach den Hartz-Reformen erforderlich. Es war ein wesentliches Ziel der Reformen, besonders für Menschen mit einem geringen Produktivitätspotenzial, den Anreiz zu erhöhen, einer Beschäftigung nachzugehen. Dazu wurden sowohl auf der Seite des Arbeitskräfteangebots (Kürzung der Bezugsdauer des Arbeitslosengelds, Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe) als auch aufseiten der Arbeitskräftenachfrage (Aufhebung von Regulierungen in der Zeitarbeit) grundlegende Reformen verwirklicht (Oschmiansky, 2007, 20 ff.). Wird unterstellt, dass die Strategie erfolgreich war, dann schließt sich die Frage an, ob ein solcher arbeitsmarktpolitischer Erfolg zu relativieren ist, wenn die zusätzliche Beschäftigung ausschließlich oder überwiegend in Erwerbsformen mündete, die üblicherweise nicht als „Normalarbeitsverhältnis“ definiert werden und Anzeichen prekärer Beschäftigung aufweisen.

Definitionen, Datenquelle und Methodik

Die Diskussion leidet insgesamt allerdings an einer fehlenden Konsistenz bei der normativen Definition von „Normalarbeitsverhältnis“ und „atypischer“ Beschäftigung. Häufig wird das „Normalarbeitsverhältnis“ mit sozialversicherungspflichtig unbefristeter Vollzeitbeschäftigung gleichgesetzt. Doch fast die Hälfte der abhängig beschäftigten Frauen ist teilzeiterwerbstätig (Statistisches Bundesamt, 2009a, 80). Für diesen Teilarbeitsmarkt stellt das vermeintliche „Normalarbeitsverhältnis“ keineswegs den Regelfall dar.

Zeitarbeit wird dagegen überwiegend zu den „atypischen“ Beschäftigungsverhältnissen hinzugerechnet, obwohl die Mehrzahl der Zeitarbeitnehmer sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigt ist. Die Teilzeitquote ist in der Zeitarbeit sogar geringer als in der Gesamtwirtschaft. Befristungen spielen zwar eine größere Rolle als in anderen Branchen, dennoch sind mit rund 69 Prozent die meisten Zeitarbeitnehmer unbefristet beschäftigt (Puch, 2008). Dies ist schon allein deshalb nicht überraschend, weil für Zeitarbeitnehmer die gleichen Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes gelten wie für Beschäftigte in anderen Branchen. Die Einschätzung, Zeitarbeit sei prekär, ist zudem vor dem Hintergrund der Bindung der Arbeitsverhältnisse an Tarifverträge fragwürdig. Sie dürfte in der Zeitarbeit weit höher sein als in anderen Dienstleistungsbranchen, da für tarifungebundene Beschäftigungsverhältnisse das „equal-treatment“-Prinzip strikt anzuwenden ist. Dieses besagt, dass Zeitarbeitnehmern die gleichen Arbeitsbedingungen zu gewähren sind wie Arbeitnehmern des Kundenunternehmens. Die Exklusion der Zeitarbeit aus dem Kreis der

Normalarbeitsverhältnisse ist daher entweder willkürlich oder kann nur mit wenig überzeugenden Hilfskonstruktionen aufrechterhalten werden – etwa der Maßgabe, dass zum Normalarbeitsverhältnis die Identität von Arbeitsort und Beschäftigungsverhältnis gehört (vgl. Keller/Seifert, 2009, 40 f.).

Für die folgenden empirischen Untersuchungen wird auf die Nutzung normativer Festlegungen verzichtet. Die Einteilung der Erwerbsformen erfolgt vielmehr anhand von vier Kriterien. Zunächst werden die Erwerbstätigen nach der Stellung im Beruf in den Ausprägungen „abhängig beschäftigt“, „beamtet“ und „selbstständig“ differenziert. Diese drei Beschäftigungsformen können jeweils nach dem zeitlichen Umfang in den Stufen „Vollzeit“, „Teilzeit“ und „geringfügig/gelegentlich beschäftigt“ unterschieden werden. Die resultierenden neun Kombinationen können noch einmal danach differenziert werden, ob es sich um ein befristetes oder unbefristetes Beschäftigungsverhältnis handelt – wobei dies für Selbstständige nicht sinnvoll ist. Mithin ergeben sich 15 disjunkte Merkmalskombinationen, zu denen noch die Auszubildenden und die beamteten Auszubildenden hinzutreten. Zu berücksichtigen ist dabei, dass es sich um Selbsteinschätzungen der Befragten handelt und nicht um arbeits- oder sozialrechtliche Kategorien. Der in der Literatur überwiegend anzutreffenden normativen Definition des „Normalarbeitsverhältnisses“ (vgl. Kress, 1998, 490 f.) kommt die Merkmalskombination von abhängiger, unbefristeter Vollzeitbeschäftigung am nächsten, wobei unbefristet vollzeitbeschäftigte Beamte hinzuzurechnen und Zeitarbeitnehmer abzuziehen wären.

Nachfolgend werden Daten des sozio-oekonomischen Panels (SOEP) ausgewertet. Das SOEP ist eine jährlich durchgeführte Wiederholungsbefragung von zuletzt rund 20.000 Personen in 11.000 Haushalten. Es erlaubt sowohl Längsschnitte als auch die Verknüpfung von Personen- und Haushaltsdaten (vgl. Wagner/Frick/Schupp, 2007). Die Auswertung geht den Fragen nach, wie sich die Beschäftigungsformen in den letzten 20 Jahren entwickelt haben, wie sich persönliche Eigenschaften der Erwerbstätigen, deren Haushaltskontexte und tätigkeitsbezogene Merkmale unterscheiden, wie sich individuelle Erwerbsverläufe darstellen und welchen Einfluss die Beschäftigungsform im Rahmen einer multivariaten Schätzung auf die Entlohnung hat. Daraus ergeben sich Hinweise darauf, welche Beschäftigungsformen prekäres Potenzial haben, woraus dieses resultiert und ob es sich bei dem Wandel der Erwerbsformen um Verdrängungsprozesse oder um ein komplementäres Beschäftigungswachstum handelt.

Quantitative Entwicklung der Erwerbsformen

Werden die Anteile der Erwerbsformen an der gesamten Erwerbstätigkeit im Zeitverlauf verglichen, ergibt sich das aus diversen Studien (Schäfer/Seyda, 2008; SVR, 2008; Statistisches Bundesamt, 2009b) vertraute Bild einer deutlich zunehmenden Bedeutung von Erwerbsformen, die üblicherweise als atypisch klassifiziert werden. Besonders expansiv entwickelten sich die unbefristete Teilzeitbeschäftigung und die – befristete und unbefristete – geringfügige Beschäftigung. Der Anstieg bei Letzterer war nicht zuletzt die Folge der arbeitsmarktpolitischen Reformen im Jahr 2003. Innerhalb eines Jahres konnte ein sprunghaftes Wachstum in Höhe von 700.000 ausschließlich geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen beobachtet werden. Seitdem wächst indes nur noch die Anzahl der im Nebenjob geringfügig Beschäftigten (vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2009). Die befristete Vollzeitbeschäftigung blieb zwischen 1993 und 2003 stabil, gewann aber danach bis zum Jahr 2008 an Bedeutung. In diesem Zusammenhang wirkt sich die verstärkte Nutzung öffentlich geförderter Beschäftigung im Rahmen von Arbeitsgelegenheiten nach §16d SGB II („1-Euro-Jobs“) aus. Einen Bedeutungsverlust musste hingegen die abhängige, unbefristete Vollzeitbeschäftigung hinnehmen. Ihr Anteil an den Erwerbstätigen sank von 60 auf 52 Prozent. Selbst der Aufschwung, der in den Jahren 2006 bis 2008 mit einem starken Rückgang der Arbeitslosigkeit und einem neuen Rekordstand bei der Erwerbstätigkeit verbunden war, konnte diesen Trend nicht stoppen.

Aus diesem Befund lässt sich jedoch nicht die Schlussfolgerung ableiten, dass die flexiblen Erwerbsformen – also Selbstständigkeit, Teilzeit, befristete sowie geringfügige Beschäftigung – auf Kosten der unbefristeten Vollzeitbeschäftigung wachsen. Zur Beantwortung dieser Frage muss zusätzlich die Entwicklung der gesamten Erwerbstätigkeit berücksichtigt werden. Dies kann erfolgen, indem die Erwerbstätigen in den verschiedenen Erwerbsformen nicht als Anteile an den Erwerbstätigen insgesamt, sondern als Anteile an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter ausgewiesen werden.

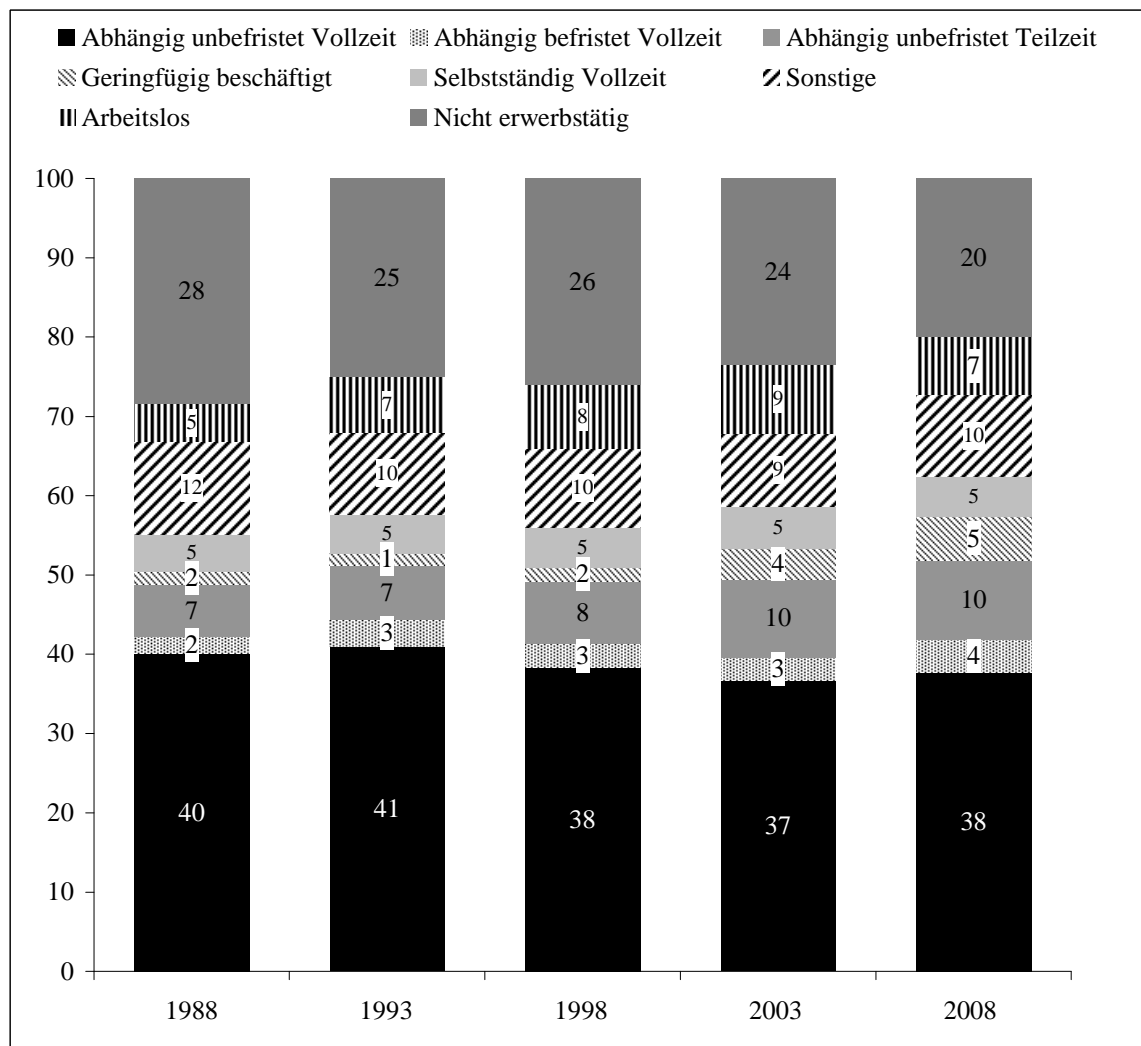
Dabei zeigt sich, dass der Bedeutungszuwachs der flexiblen Erwerbsformen nur zu einem kleineren Teil durch eine sinkende unbefristete Vollzeitbeschäftigung erklärt wird, hauptsächlich aber durch einen sinkenden Anteil Nichterwerbstätiger (Abbildung 1). Dieser ging im Zeitraum 1993 bis 2008 von 25 auf 20 Prozent zurück. Im Jahr 2008 kam hinzu, dass gegenüber dem Vergleichsjahr 2003 auch der Anteil der Arbeitslosen von 8,5 auf 7,2 Prozent sank. Durch die erhöhte Erwerbsbeteiligung und gesunkene Arbeitslosigkeit ergab sich für den Zeitraum 2003 bis 2008 eine zusätzliche Beschäftigung in Höhe von 5 Prozentpunkten. Demgegenüber konnte in dieser Betrachtung der Anteil unbefristet Vollzeitbeschäftigter langfristig nahezu konstant gehalten werden. Im Wirkungszeitraum der Hartz-

Reformen ergab sich sogar eine leichte Steigerung von 37 auf 38 Prozent. Mithin wurden unbefristete Vollzeitstellen nicht durch flexible Erwerbsformen verdrängt, sondern überwiegend ergänzt. Die zusätzlich geschaffene Erwerbstätigkeit mündete indes per saldo in diesem Zeitraum fast vollständig in flexiblen Erwerbsformen.

Abbildung 1

Erwerbstätige nach Erwerbsform

in Prozent der Bevölkerung im Alter von 15 bis 64 Jahren



1988: nur früheres Bundesgebiet.

Quellen: SOEP; Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

Erwerbsverläufe aus individueller Perspektive

Die Frage, ob es zu einer Substitution unbefristeter, abhängiger Vollzeitstellen durch flexible Beschäftigungsformen kam, kann auf individueller Ebene durch eine Betrachtung von Erwerbsverläufen beantwortet werden. Eine Substitution liegt nahe, wenn mehr Erwerbstätige aus unbefristeter Vollzeitbeschäftigung in flexible Beschäftigungsformen wechseln als

umgekehrt. Wenn aber mehr Erwerbstätige von flexiblen Erwerbsformen in unbefristete Vollzeitbeschäftigung wechseln, könnte eher von einer Sprungbrettfunktion ausgegangen werden. Da es sich um ein Panel handelt, können Wechsel zwischen den Beschäftigungsformen zu verschiedenen Befragungszeitpunkten mit dem SOEP nachgezeichnet werden. Tabelle 1 gibt die Übergänge zwischen den Erwerbsformen 2003 und 2008 wieder. Dabei werden keine Übergänge berücksichtigt, die allein aus Altersgründen erfolgten, das heißt, es sind nur Fälle verarbeitet, die sowohl 2003 als auch 2008 im erwerbsfähigen Alter waren. Aufgrund geringer Fallzahlen wurden befristet und unbefristet geringfügig Beschäftigte zusammengefasst und es wurde auf den Ausweis der übrigen gering besetzten Erwerbsformen verzichtet.

Tabelle 1

Übergangsmatrix der Erwerbsformen 2003 bis 2008

Anteil der Personen in Zeilenprozenten

2008 \ 2003	Unbefristet Vollzeit	Befristet Vollzeit	Unbefristet Teilzeit	Selbstständig Vollzeit	Geringfügig beschäftigt	Arbeitslos	Nicht er- werbstätig
Unbefristet Vollzeit	78	2	4	2	1	4	7
Befristet Vollzeit	49	15	6	5	3	6	10
Unbefristet Teilzeit	13	1	54	1	7	4	14
Selbstständig Vollzeit	5	1	0	75	1	8	3
Geringfügig beschäftigt	12	5	14	4	34	5	17
Arbeitslos	18	7	6	3	6	33	20
Nicht er- werbstätig	9	6	8	2	7	6	51

Rest zu 100 Prozent: übrige Erwerbsformen.

Quellen: SOEP; Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Aus der Übergangsmatrix geht hervor, dass 78 Prozent der Erwerbstätigen, die 2003 in einer unbefristeten Vollzeitbeschäftigung waren, sich fünf Jahre später immer noch in einem solchen Beschäftigungsverhältnis befanden. Dieser Anteil stabiler Beschäftigung ist gegenüber den vorhergehenden 5-Jahres-Zeiträumen 1998 bis 2003 und 1993 bis 1998 deutlich angestiegen. In diesen Phasen waren es nur 73 und 69 Prozent. Der Anteil der Personen mit Übergängen in flexible Erwerbsformen ist hingegen von geringem Gewicht. Am häufigsten erfolgt noch der Übergang in unbefristete Teilzeitbeschäftigung. Hier kann es sich um Arbeitnehmer handeln, die zum Beispiel aufgrund familiärer Umstände oder einer Altersteil-

zeitvereinbarung ihre Arbeitszeit reduziert haben. Ferner wechselten zusammengenommen 11 Prozent innerhalb des 5-Jahres-Zeitraums von einer unbefristeten Vollzeitbeschäftigung in die Arbeitslosigkeit oder Nichterwerbstätigkeit.

Weit häufiger sind dagegen die Wechsel der Beschäftigungsform bei Erwerbstätigen in flexiblen Beschäftigungsformen. So sind zwar nur 15 Prozent der befristet Vollzeitbeschäftigten auch fünf Jahre später noch in einem solchen Arbeitsverhältnis tätig, doch dies kann nicht als mangelnde Beschäftigungsstabilität interpretiert werden. Denn fast die Hälfte dieser Arbeitnehmergruppe wechselte zwischen 2003 und 2008 in eine unbefristete Vollzeitbeschäftigung. Dagegen waren lediglich 16 Prozent der befristet Vollzeitbeschäftigten im Jahr 2003 fünf Jahre später in einer anderen, zum Teil in Tabelle 1 nicht gesondert ausgewiesenen flexiblen Erwerbsform (selbstständig, Teilzeit, geringfügige Beschäftigung oder andere Formen befristeter Beschäftigung) beschäftigt. Die unbefristet Teilzeitbeschäftigten waren zu einem größeren Anteil nach fünf Jahren immer noch in dieser Erwerbsform tätig. Hier konnten oder wollten nur 13 Prozent in unbefristete Vollzeitarbeit wechseln. Wenn geringfügig Beschäftigte die Erwerbsform veränderten, dann mündeten sie am ehesten in einer unbefristeten Teilzeitbeschäftigung (14 Prozent) oder einer unbefristeten Vollzeitbeschäftigung (12 Prozent). Allerdings ist der Anteil derer, die fünf Jahre später arbeitslos oder nicht erwerbstätig waren, mit 22 Prozent vergleichsweise hoch.

Zwischen den Befragungszeitpunkten 2003 und 2008 wechselten 1,65 Millionen Erwerbstätige von einer unbefristeten Vollzeitbeschäftigung in eine flexible Erwerbsform. Den umgekehrten Weg beschritten dagegen 1,80 Millionen Erwerbstätige. Mithin dienten flexible Erwerbsformen auf der individuellen Ebene eher als Sprungbrett in die unbefristete Vollzeitbeschäftigung als dass es sich für die Arbeitnehmer um eine arbeitsmarktpolitische Sackgasse gehandelt hätte. Dieser positive Saldo war auch in den vorangegangenen 5-Jahres-Zeiträumen zu beobachten – mit Ausnahme des Zeitraums 1993 bis 1998.

Auch für Arbeitslose und vormals nicht erwerbstätige Personen stellten flexible Erwerbsformen vorrangig ein Sprungbrett in den Arbeitsmarkt dar. Ein Anteil von insgesamt 28 Prozent, die 2003 arbeitslos waren, arbeitete 2008 in solchen Beschäftigungsverhältnissen – 22 Prozent davon in den in Tabelle 1 ausgewiesenen Erwerbsformen. Nur 18 Prozent fanden den Weg in eine unbefristete Vollzeitbeschäftigung. Ein vergleichbarer Befund ergibt sich für die Nichterwerbstätigen. Im Zeitraum 2003 bis 2008 wechselten 1,1 Millionen Arbeitslose in ein flexibles Beschäftigungsverhältnis, während umgekehrt nur 600.000 Arbeitnehmer aus flexiblen Erwerbsformen fünf Jahre später arbeitslos waren. Wenn also die Hartz-Reformen zu einer Ausbreitung dieser Beschäftigungsformen beigetragen haben,

dann haben sie auch Chancen für Arbeitslose auf eine Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt mit sich gebracht. Dieser Saldo des Wechsels zwischen Beschäftigung in flexiblen Erwerbsformen und Arbeitslosigkeit war in früheren Zeiträumen deutlich geringer. Im 5-Jahres-Zeitraum 1998 bis 2003 betrug er nur 60.000, und im Zeitraum 1993 bis 1998 war der Saldo sogar negativ. Damals hatten 520.000 Arbeitslose fünf Jahre später ein flexibles Beschäftigungsverhältnis inne, aber 730.000 Erwerbstätige in flexiblen Erwerbsformen waren fünf Jahre später arbeitslos.

Merkmale der Erwerbstätigen in den verschiedenen Erwerbsformen

Die Funktion der flexiblen Beschäftigungsformen als Sprungbrett in den Arbeitsmarkt legt nahe, dass in diesem Segment des Arbeitsmarkts überdurchschnittlich viele Arbeitnehmer mit Produktivitätsnachteilen zu finden sind. Die Differenzierung der Erwerbstätigen nach Qualifikationen kann diese These zum Teil bestätigen (Tabelle 2). Der Anteil der Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung ist mit 8 Prozent in der Gruppe der unbefristet Vollzeitbeschäftigten unterdurchschnittlich groß. Besonders hohe Anteile von Ungelernten finden sich bei Beamten und geringfügig Beschäftigten. Bei Ersteren kann allerdings nicht von einem allgemein geringeren Qualifikationsniveau ausgegangen werden, da auch der Anteil der Akademiker weit überdurchschnittlich ist. Insofern ist bei den Beamten eher von einer ungewöhnlichen Qualifikationsverteilung auszugehen. Dies gilt in abgeschwächtem Maße auch für die befristet Vollzeitbeschäftigten. Bei den geringfügig Beschäftigten hingegen korrespondiert der hohe Anteil von Arbeitnehmern ohne Berufsausbildung (19 Prozent) mit einem niedrigen Anteil von Arbeitnehmern mit akademischen Abschlüssen (24 Prozent).

Die geringfügige Beschäftigung weist gegenüber anderen Erwerbsformen weitere Merkmale auf, die auf eine relativ geringe Produktivität schließen lassen. So ist nur eine Minderheit von 12 Prozent der geringfügig Beschäftigten im Produzierenden Gewerbe tätig, das durch ein relativ hohes Lohnniveau charakterisiert ist. Sie sind zudem vorwiegend in kleineren Betrieben beschäftigt. Ferner ist ihre durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer mit 1,6 Jahren kurz. Überdurchschnittlich ist bei den geringfügig Beschäftigten der Anteil der Alleinerziehenden. Diese weisen zwar keine Produktivitätsnachteile auf, sie haben aber nur sehr beschränkte Möglichkeiten, ihre Arbeitszeit auszuweiten. Daher verengen sich für sie auch die beruflichen Perspektiven. Mit einer weniger ausgeprägten Akzentuierung ergeben sich Hinweise auf eine geringere Produktivität auch für Arbeitnehmer in unbefristeter Teilzeitbeschäftigung. Befristet Vollzeitbeschäftigte hingegen weisen nur wenige strukturelle Unterschiede im Vergleich zu unbefristet Vollzeitbeschäftigten auf.

Tabelle 2

Strukturmerkmale von Erwerbstätigen nach Erwerbsform

Anteile in Prozent

	Unbefristet Vollzeit	Befristet Vollzeit	Selbststän- dig Vollzeit	Beamter Voll- zeit unbefristet	Teilzeit unbefristet	Geringfügig beschäftigt
Frauenanteil	33	45	25	27	90	75
Anteil der Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund	18	19	10	4	18	26
Anteil der Erwerbstätigen ohne Berufsausbildung	8	11	5	24	12	19
Anteil der Akademiker	20	24	37	52	12	8
Anteil Alleinerziehender	5	8	3	5	10	11
Anteil Produzierendes Gewerbe	36	30	8	0	15	12
Durchschnittliche Dauer der Betriebszugehörigkeit in Jahren (Median)	9,1	1,2	8,8	17,2	7,9	1,6
Durchschnittliche Be- triebsgrößenklasse (An- zahl der Beschäftigten)	100–200	100–200	11–20	2.000+	20–100	11–20

Stand: 2008. Personen im erwerbsfähigen Alter.

Quellen: SOEP; Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Der je nach Erwerbsform unterschiedliche Anteil von Frauen hat keine Konsequenzen für die Produktivität, wohl aber für die Beurteilung des Wandels der Erwerbsformen über die Zeit. Für befristet Vollzeitbeschäftigte, Beamte und Selbstständige ergeben sich keine auffälligen Befunde. Doch in den quantitativ bedeutsamen flexiblen Erwerbsformen Teilzeit und geringfügige Beschäftigung sind überwiegend Frauen erwerbstätig. Da der Anteil erwerbstätiger Frauen sowohl an den Frauen im erwerbsfähigen Alter als auch an den Erwerbstätigen insgesamt in den letzten Jahrzehnten stark zugenommen hat, ergibt sich hier ein rein struktureller Effekt auf die Ausbreitung flexibler Erwerbsformen. Die Stärke dieses Effekts kann mithilfe von Shift-Share-Analysen gemessen werden. Eine solche Untersuchung auf Basis von Mikrozensusdaten für den Zeitraum 1991 bis 2007 beziffert den Anteil des geschlechtsbedingten Rückgangs des Normalarbeitsverhältnisses für Deutschland mit 8 Prozent und für Westdeutschland mit 13 Prozent (SVR, 2008, 438). Eine andere Berechnung auf Basis von SOEP-Daten im Zeitraum 1985 bis 2005 für Westdeutschland ermittelt einen geschlechtsspezifischen Anteil an der Veränderung von 27 Prozent (Schäfer/Seyda, 2008, 165).

Entlohnungsunterschiede als Maß der Prekarität

Das zentrale Kriterium, an das neben der Beschäftigungsunsicherheit eine prekäre ökonomische Existenz festgemacht wird, ist das Einkommen. Einer der wichtigsten Bestimmungsfaktoren des Einkommens ist wiederum der Lohn. Der Bruttostundenlohn ist ein geeigneter Maßstab zur Einschätzung des prekären Potenzials einer Erwerbstätigkeit. Durchschnittlich lag er im Jahr 2008 für Beamte und Selbstständige über dem Lohn unbefristet Vollzeitbeschäftigter. Unbefristet Teilzeitbeschäftigte erreichten dagegen nur 79 Prozent des Lohnniveaus einer unbefristeten Vollzeitkraft. Befristet Vollzeitbeschäftigte kamen auf 73 Prozent, während geringfügig Beschäftigte nicht einmal 50 Prozent erreichten. Das niedrigere Lohnniveau korrespondierte zudem mit einem langsameren Lohnwachstum. Bei befristet Vollzeitbeschäftigten und geringfügig Beschäftigten nahm der Stundenlohn im Zeitraum von 1993 bis 2008 mit 29 und 7 Prozent deutlich weniger stark zu als das Entgelt pro Stunde der unbefristet Vollzeitbeschäftigten (38 Prozent). Unbefristet Teilzeitbeschäftigte hingegen weisen keinen Rückstand bei der Lohndynamik auf.

Als Niedriglohnpfänger werden üblicherweise Arbeitnehmer definiert, die weniger als zwei Drittel des Medianstundenlohns verdienen (Kalina/Weinkopf, 2008, 449). Diese Definition führt für das Jahr 2008 zu einer Niedriglohnschwelle von 8,46 Euro. Unterhalb dieser Schwelle lagen lediglich 12 Prozent der unbefristet Vollzeitbeschäftigten. Dagegen bezog jeder dritte befristet Vollzeitbeschäftigte, knapp drei von zehn unbefristet Teilzeitbeschäftigten und mehr als zwei Drittel der geringfügig Beschäftigten einen Stundenverdienst unterhalb von 8,46 Euro.

Diese Befunde zur Lohnentwicklung beschreiben eine Spreizung der Löhne zwischen den einzelnen Erwerbsformen, die ab 1998 einsetzte, sich aber im Zeitraum von 2003 bis 2008 noch einmal akzentuierte. Ein Zusammenhang mit den Arbeitsmarktreformen ist zwar nicht beweisbar, liegt jedoch nahe. Wenn die Reformen dazu geführt haben, dass auch produktivitätsschwache Arbeitslose wieder in stärkerem Maß in den Arbeitsmarkt integriert werden konnten und diese vorrangig eine Beschäftigung in flexiblen Erwerbsformen aufnahmen, entstand ein zusätzlicher Angebotsdruck, der sich abschwächend auf die in diesem Segment existierenden Gleichgewichtslöhne ausgewirkt haben kann.

Der deskriptive Befund eines niedrigeren Lohnniveaus besagt aber noch nichts über einen systematischen Lohnnachteil der flexiblen Beschäftigungsformen. Grundsätzlich richtet sich die Lohnhöhe nach der individuellen Produktivität. In Tabelle 2 wurde bereits gezeigt, dass sich produktivitätsrelevante Merkmale – insbesondere die Qualifikation und die Dauer der Betriebszugehörigkeit – zwischen Erwerbstätigen in einzelnen Erwerbsformen syste-

matisch voneinander unterscheiden. Um dies zu berücksichtigen, kann in einem ökonomischen Modell die Lohnhöhe simultan geschätzt werden. Dabei kann eine Verzerrung der Stichprobenauswahl auftreten, die daraus resultiert, dass Personen mit geringer Produktivität aufgrund der geringen Löhne, die sie erwarten können, gar nicht erst erwerbstätig werden. Diesem Problem wurde Rechnung getragen, indem das zweistufige Heckman-Verfahren zur Korrektur der Stichprobenauswahlverzerrung (Heckman, 1979; Wooldridge, 2002, 563 ff.) angewandt wurde.

Tabelle 3 zeigt die Resultate einer solchen Schätzung des logarithmierten Stundenlohns. Das Modell wurde mit drei verschiedenen Berichtskreisen geschätzt: Erstens mit allen Erwerbstätigen, zweitens unter Ausschluss der Auszubildenden und drittens unter zusätzlichem Ausschluss der Selbstständigen. Diese Einschränkungen können sinnvoll sein, da die Entlohnung von Auszubildenden und die Einkünfte von Selbstständigen anderen Gesetzmäßigkeiten unterliegen können als die anderer Beschäftigter. Die Resultate sind allerdings sehr stabil und verändern sich durch die Variation des Berichtskreises kaum. Die Modelle sind insgesamt signifikant und bieten eine gute Anpassung an die Daten. Auch die Koeffizienten der wichtigsten Variablen sind signifikant von null verschieden.

Die meisten Variablen weisen die erwarteten Vorzeichen auf. Werden die geschätzten Koeffizienten mit β bezeichnet, dann ergibt sich der prozentuale Effekt einer Variablen auf die Entlohnung gemäß dem Ausdruck $(e^\beta - 1)$. Die Entlohnung steigt mit zunehmendem Alter und Dauer der Betriebszugehörigkeit. Männer verdienen rund 14 Prozent (Modell 3) mehr als Frauen und Erwerbstätige in Westdeutschland 30 Prozent (Modell 3) mehr als Erwerbstätige in Ostdeutschland. Wird für alle lohnbestimmenden Merkmale kontrolliert, weisen Personen mit Migrationshintergrund keinen systematischen Lohnabschlag auf – der Koeffizient der entsprechenden Variablen ist nicht signifikant. Von Bedeutung ist hingegen, ob der Erwerbstätige der Hauptverdiener im Haushalt ist. Leben andere Erwerbstätige mit einem höheren Einkommen im Haushalt, ist der Stundenlohn um gut 10 Prozent geringer (Modell 3). Dies kann damit zusammenhängen, dass Zweit- oder Drittverdiener ihren Lohn weniger hart verhandeln, da ihr Lebensunterhalt durch andere Einkommensquellen gedeckt wird und sie eine höhere Freizeitpräferenz aufweisen. Deutliche Lohnaufschläge werden gezahlt, wenn die Tätigkeit bestimmte Qualifikationsanforderungen aufweist. Wenn ein Hochschulabschluss Voraussetzung ist, beträgt die Lohnprämie 29 Prozent (Modell 3) im Vergleich zu einer Tätigkeit ohne formale Qualifikationsanforderungen. Über die konkrete Qualifikationsanforderung der Tätigkeit hinaus spielt die tatsächliche formale Qualifikation keine nennenswerte Rolle. Wenn die Tätigkeit keine abgeschlossene Be-

rufsausbildung voraussetzt, nützt es auch nichts, über eine solche zu verfügen. Lediglich für Akademiker ergeben sich schwache Hinweise auf einen Lohnvorteil.

Tabelle 3

Ergebnisse der Regressionsschätzung des logarithmierten Bruttostundenlohns

Variable	Koeffizienten		
	Modell 1: alle zivilen Erwerbstätigen	Modell 2: zivile Erwerbstätige ohne Auszubildende	Modell 3: zivile Erwerbstätige ohne Auszubildende und ohne Selbstständige
Alter in Jahren	0,049 **	0,040 **	0,045 **
Alter in Jahren - quadriert	-0,001 **	0,000 **	0,000 **
Dauer der Betriebszugehörigkeit in Jahren	0,007 **	0,007 **	0,007 **
Geschlecht (männlich)	0,125 **	0,132 **	0,130 **
Migrationshintergrund	-0,010	-0,002	-0,014
Westdeutschland	0,298 **	0,287 **	0,266 **
Kein Hauptverdiener	-0,139 **	-0,113 **	-0,109 **
Erforderliche Ausbildung im Beruf (Referenz: keine/Einarbeitung/Kurse)			
Berufsausbildung	0,121 **	0,131 **	0,131 **
Hochschulabschluss	0,238 **	0,255 **	0,254 **
Tatsächliche formale Qualifikation (Referenz: ISCED-Stufe 1)			
ISCED 2	-0,002	0,003	0,044
ISCED 3	-0,011	-0,027	0,016
ISCED 4	0,009	0,001	0,041
ISCED 5	0,073	0,059	0,107
ISCED 6	0,118	0,105	0,151 *
Erwerbstyp (Referenz: abhängig, Vollzeit, unbefristet)			
Abhängig Vollzeit befristet	-0,153 **	-0,162 **	-0,167 **
Selbstständig Vollzeit	0,207 **	0,198 **	-
Beamter Vollzeit unbefristet	-0,120 **	-0,125 **	-0,126 **
Beamter Vollzeit befristet	-0,446 **	-0,456 **	-0,482 **
Abhängig Teilzeit unbefristet	-0,043 **	-0,040 **	-0,047 **
Abhängig Teilzeit befristet	-0,211 **	-0,207 **	-0,217 **
Selbstständig Teilzeit	-0,033	-0,050	-
Beamter Teilzeit unbefristet	-0,007	-0,009	-0,030
Beamter Teilzeit befristet	-0,300	-0,311	-0,335
Geringfügig unbefristet	-0,185 **	-0,184 **	-0,189 **
Geringfügig befristet	-0,754 **	-0,632 **	-0,631 **
Selbstständig geringfügig	-0,119 *	-0,131 **	-
Beamter geringfügig unbefristet	-0,140	-0,142	-0,170
Auszubildender	-0,843 **	-	-
Dummyvariablen für die Betriebsgröße	7	7	6
Dummyvariablen für den Wirtschaftszweig	7	7	7
Dummyvariablen für den Beruf	112	112	111
Inverse Mills Ratio	0,032	-0,024	0,045
Konstante	0,814	1,002	0,865
Korrigiertes r ²	0,543	0,480	0,516
F-Test	0,000	0,000	0,000
n	8.634	8.353	7.695

* Signifikant auf dem 5%-Niveau; ** signifikant auf dem 1%-Niveau.

Nur Personen im Alter von 15 bis 64 Jahren.

Quellen: SOEP, 25. Welle, 2008; Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Erwerbstätige in den meisten flexiblen Erwerbsformen weisen selbst unter simultaner Berücksichtigung lohnrelevanter Eigenschaften Nachteile bei der Entlohnung gegenüber der Referenzkategorie der abhängig unbefristet Vollzeitbeschäftigten auf. Befristet Vollzeitbeschäftigte verdienen 15 Prozent (Modell 3) und unbefristet Teilzeitbeschäftigte rund 5 Prozent (Modell 3) weniger. Bei den (unbefristet) geringfügig Beschäftigten beträgt der Lohnabschlag sogar 17 Prozent (Modell 3). Die übrigen flexiblen Erwerbsformen weisen zum Teil noch größere Lohnabstände auf. Dies gilt insbesondere für Teilzeit- und geringfügig Beschäftigte, deren Arbeitsvertrag befristet ist. Allerdings handelt es sich in diesen Fällen um eine geringe Anzahl betroffener Erwerbstätiger.

Einkommenssituation von Personen in flexiblen Erwerbsformen

Offen ist, ob ein niedriger Stundenverdienst gleichbedeutend ist mit einer prekären Einkommenslage. Das Einkommen ist ein umfassenderer Begriff als die Entlohnung, denn außer der eigenen Erwerbsarbeit können weitere Einkommensarten – zum Beispiel Mieteinnahmen oder Einkommen des Partners – hinzutreten. Diese Einkommensquellen sind zunächst nicht in jedem Fall eindeutig einer Person zuzuordnen, sondern nur auf Haushaltsebene messbar. Somit wäre das gesamte Haushaltsnettoeinkommen ein geeigneter Indikator zur Beurteilung der ökonomischen Lage einer Person. Es muss aber zusätzlich berücksichtigt werden, dass Haushalte unterschiedlich groß sind. Üblicherweise werden die Haushaltseinkommen daher mit einem Faktor gewichtet, der sich aus der Haushaltsgröße ableitet. In den Berechnungen für Tabelle 4 wurde – Konventionen in der Armutsforschung folgend – die „neue OECD-Skala“ zur Gewichtung herangezogen. Diese gewichtet den Haushaltsvorstand mit 1, weitere Erwachsene im Haushalt mit 0,5 und Kinder mit 0,3. Die solchermaßen gewichteten Haushaltseinkommen können dann als Nettoäquivalenzeinkommen auf der Personenebene zugeordnet werden.

Der Vergleich der mittleren Nettoäquivalenzeinkommen nach Erwerbsformen zeigt, dass die höchsten Einkommen bei Beamten, Selbstständigen (in Vollzeit) und unbefristet Vollzeitbeschäftigten zu finden sind (Tabelle 4). Etwas geringere Einkommen haben Personen, die befristet in Vollzeit oder teilzeitbeschäftigt sind. Der Abstand zu den unbefristet Vollzeitbeschäftigten war im Jahr 2008 mit einer Einkommenslücke von 9 Prozent und 10 Prozent nicht sehr groß, sie ist allerdings seit 1993 angewachsen. Erheblich größer war die Einkommenslücke mit 26 Prozent bei den geringfügig Beschäftigten. Auch hier ist der Einkommensabstand seit 1993 deutlich angewachsen. Es zeigt sich aber auch, dass das Äquivalenzeinkommen in allen Erwerbsformen höher ist als das von Arbeitslosen. Auch Nichterwerbstätige – überwiegend Rentner – weisen gegenüber den Erwerbstätigen in allen Erwerbsformen mit Ausnahme der geringfügig Beschäftigten Einkommensnachteile auf.

Tabelle 4

Mittleres Nettoäquivalenzeinkommen nach Erwerbsform

(Index: abhängig Vollzeit unbefristet = 100)

	1988	1993	1998	2003	2008
Abhängig Vollzeit unbefristet	100	100	100	100	100
Abhängig Vollzeit befristet	97	95	84	92	91
Selbstständig Vollzeit	100	109	107	115	115
Beamter Vollzeit unbefristet	119	126	134	139	137
Abhängig Teilzeit unbefristet	98	93	95	92	90
Abhängig Teilzeit befristet	100	83	72	78	85
Geringfügig unbefristet	87	87	92	82	74
Arbeitslos	68	61	64	58	48
Nicht erwerbstätig	80	79	84	83	80

1988: nur früheres Bundesgebiet. Gewichtung nach neuer OECD-Skala.
 Quellen: SOEP; Institut der deutschen Wirtschaft Köln

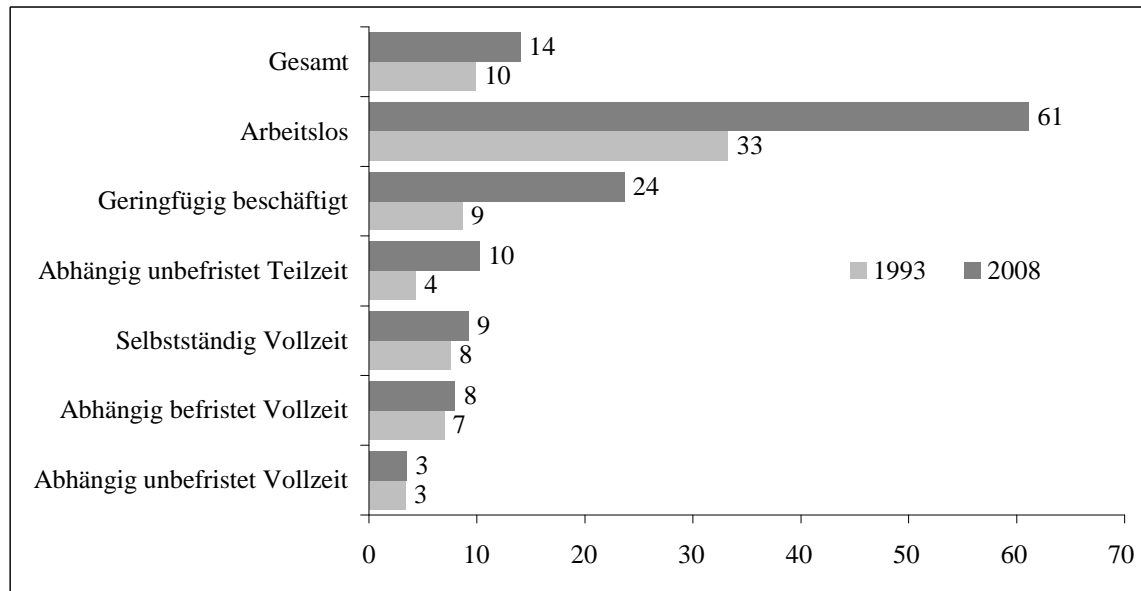
 Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

Während das mittlere Einkommen von Personen in flexiblen Erwerbsformen nur zum Teil deutlich unter dem Einkommen von Erwerbstätigen in unbefristeter Vollzeitbeschäftigung liegt, unterscheidet sich die Einkommensverteilung dieser Gruppen stark. Dies zeigt die Betrachtung der Armutsgefährdungsquote, die den Anteil der Personen misst, deren Äquivalenzeinkommen geringer ist als 60 Prozent des Medianeinkommens (Abbildung 2). Die Quoten von Personen in flexiblen Erwerbsformen sind deutlich höher als die Quote der unbefristet Vollzeitbeschäftigten. Besonders bei den geringfügig Beschäftigten gab es 2008 eine hohe Armutsinzidenz. Dies ist zum Teil auch darauf zurückzuführen, dass mit der Einführung des SGB II die Kombination von Arbeitslosengeld-II-Bezug mit einer geringfügigen Beschäftigung an Attraktivität gewonnen hat. Im Frühsommer 2008 waren über 600.000 Empfänger von Arbeitslosengeld II zusätzlich geringfügig beschäftigt (Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2008). Diese Personengruppe machte zum damaligen Zeitpunkt 13 Prozent der geringfügig Beschäftigten aus. Darüber hinaus zeigt sich, dass die Armutsgefährdungsquote für die unbefristet Vollzeitbeschäftigten in den letzten 15 Jahren konstant blieb, während sie für die Personen in flexiblen Erwerbsformen stieg. Ein starker Anstieg war außer bei den geringfügig Beschäftigten auch bei den Teilzeitbeschäftigten festzustellen. Weit höher als das Armutsrisiko von Arbeitnehmern gleich welcher Erwerbsform ist indes das von Arbeitslosen. Ein Übergang von Arbeitslosigkeit in Teilzeit- oder geringfügige Beschäftigung ist mithin mit einer deutlichen Reduzierung des Armutsrisikos verbunden.

Abbildung 2

Armutsgefährdungsquoten nach Erwerbsform

Anteil der Personen in Prozent



Äquivalenzgewichtung nach neuer OECD-Skala.
Schwellenwert: 60 Prozent des Median-Nettoäquivalenzeinkommens.
Quellen: SOEP; Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

Lohnunterschiede als Preis einer verbesserten Arbeitsmarktintegration

In der Bewertung der Agenda 2010 wird unterstellt, dass die flexiblen Erwerbsformen auf Kosten vermeintlich „regulärer“ Beschäftigung wachsen. Die Empirie bestätigt, dass die Bedeutung flexibler Erwerbsformen in den letzten Jahren deutlich zugenommen hat. Für die Substitutionshypothese finden sich allerdings keine überzeugenden Belege. Der Anteil der unbefristet Vollzeitbeschäftigten an der erwerbsfähigen Bevölkerung ist vergleichsweise stabil. Es kann vielmehr gezeigt werden, dass die flexiblen Erwerbsformen auf individueller Ebene keine beschäftigungspolitische Sackgasse, sondern vielmehr ein Sprungbrett darstellen. Dies gilt für den Übergang von einer flexiblen Erwerbsform in eine unbefristete Vollzeitbeschäftigung wie auch für den Schritt aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung.

Flexible Erwerbsformen bieten vor allem Arbeitnehmern mit einem geringen Produktivitätspotenzial eine Möglichkeit, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Sie sind damit ein wichtiges Mittel für den Abbau der strukturellen Arbeitslosigkeit. Die Inklusion geringproduktiver Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt bringt es aber auch mit sich, dass diese unterdurchschnittliche Löhne erzielen. Da die Vergütungen auch dann noch niedriger sind, wenn für individuelle Produktivitätsmerkmale kontrolliert wird, kann vermutet werden, dass implizite Kontrakte zwischen Unternehmen und Neueinstellungen und segmentierte Arbeitsmärkte ebenso eine wichtige Rolle spielen.

Wenn letztlich die These zutrifft, dass die Hartz-Reformen für einen Teil der Expansion flexibler Erwerbsformen ursächlich waren, dann haben diese Reformen auch zu mehr Beschäftigungschancen für Personen geführt, denen zuvor der Zugang zum Arbeitsmarkt versperrt war. Die Beschäftigungsschwelle konnte gesenkt werden, und es wird ein höherer Wachstumspfad eingeschlagen. Der Preis, der dafür zu zahlen ist, besteht in einer relativ geringen Entlohnung und einem niedrigeren Einkommen im Vergleich zu unbefristet Vollzeitbeschäftigten, nicht aber zu Arbeitslosen oder Nichterwerbstätigen. Vor diesem Hintergrund sind die Arbeitsmarkterfolge der Agenda-Reformen keineswegs zu relativieren.

Literatur

Brehmer, Wolfram / Seifert, Hartmut, 2008, Sind atypische Beschäftigungsverhältnisse prekär? Eine empirische Analyse sozialer Risiken, in: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, 41. Jg., Nr. 4, S. 501–531

Brinkmann, Ulrich / Dörre, Klaus / Röbenack, Silke / Kraemer, Klaus / Speidel, Frederic, 2006, Prekäre Arbeit, Friedrich-Ebert-Stiftung, Gesprächskreis Migration und Integration, Bonn

Cahuc, Pierre / Zylberberg, André, 2004, Labor Economics, Cambridge (Mass.) / London

Dickens, William T. / Lang, Kevin, 1988, The Reemergence of Segmented Labor Market Theory, in: American Economic Review, Vol. 78, Nr. 2, S. 129–134

Dörre, Klaus, 2006, Prekäre Arbeit – unsichere Beschäftigungsverhältnisse und ihre Folgen, in: Arbeit, Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik, 15. Jg., Heft 3, S. 181–193

Heckman, James J., 1979, Sample Selection Bias as a Specification Error, in: Econometrica, Vol. 47, Nr. 1, S. 153–161

Kalina, Thorsten / Weinkopf, Claudia, 2008, Konzentriert sich die steigende Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland auf atypisch Beschäftigte?, in: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, 41. Jg., Heft 4, S. 447–469

Keller, Berndt / Seifert, Hartmut, 2009, Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Formen, Verbreitung, soziale Folgen, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, Heft 27, S. 40–46

Kress, Ulrike, 1998, Vom Normalarbeitsverhältnis zur Flexibilisierung des Arbeitsmarktes – Ein Literaturbericht, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 31. Jg., Heft 3, S. 488–505

Oschmiansky, Heidi, 2007, Der Wandel der Erwerbsformen und der Beitrag der Hartz-Reformen: Berlin und die Bundesrepublik Deutschland im Vergleich, WZB Discussion Paper, SP I 2007–104, Berlin

Puch, Katharina, 2008, Zeitarbeit – Ergebnisse des Mikrozensus 2006, in: StatMagazin, März, URL: http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Navigation/Publikationen/STATmagazin/Arbeitsmarkt2008__3,templateId=renderPrint.psml__nnn=true [Stand: 2010-01-18]

Schäfer, Holger, 2009, Zeitarbeit in der Metall- und Elektroindustrie, in: Lichtblau, Karl / Neligan, Adriana (Hrsg.), Das IW-Zukunftspanel, Köln, S. 181–192

Schäfer, Holger / Seyda, Susanne, 2008, Individualisierung: Erosion des Normalarbeitsverhältnisses?, in: Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.), Die Zukunft der Arbeit in Deutschland: Megatrends, Reformbedarf und Handlungsoptionen, Köln, S. 145–172

Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2008, Aktuelle Daten aus der Grundsicherung, Erwerbstätigkeit von erwerbsfähigen Leistungsbeziehern, Nürnberg

Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2009, Geringfügig entlohnte Beschäftigte in Deutschland – Zeitreihen ab Juni 1999, Nürnberg

Statistisches Bundesamt (Hrsg.), 2009a, Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Fachserie 1, Reihe 4.1.1, Bd. 2, Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (Hrsg.), 2009b, Niedrigeinkommen und Erwerbstätigkeit, Wiesbaden

SVR – Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, 2008, Die Finanzkrise meistern – Wachstumskräfte stärken, Jahresgutachten 2008/09, Wiesbaden

Wagner, Gert G. / Frick, Joachim R. / Schupp, Jürgen, 2007, The German Socio-Economic Panel Study (SOEP) – Scope, Evolution and Enhancements, in: Schmollers Jahrbuch, 127. Jg., Heft 1, S. 139–169

Wooldridge, Jeffrey M., 2002, Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data, Cambridge (Mass.) / London

Stepping Stone or Dead End? Development and Structure of Flexible Employment in Germany

Conventional wisdom tells us that flexible employment schemes increase at the cost of so-called standard employment. The labor market reforms 2002 to 2005 improved conditions for flexible employment which may have pushed the growth in this segment. Some say that the reforms have even led to a large-scale substitution of standard work with precarious non-standard work. Survey data show that there is indeed a rising share of flexible employment in comparison with total employment. But the share of standard employment relative to the working-age population remains stable. Moreover, on the individual level flexible employment contracts often serve as a stepping stone for workers into permanent, dependent full-time work and for the unemployed or inactive back into the labor market. They are, therefore particularly beneficial for low-productivity workers. Because their share among workers with flexible jobs is above average, the mean wage is lower and the poverty rate higher than that of workers in permanent full-time jobs. Nevertheless, even controlling for productivity, workers in flexible employment face wage deductions of 5 to 17 percent, possibly due to implicit contracts and/or a segmented labor market. Thus, flexible jobs bear a risk of being precarious, but remain an important employment opportunity for low-skilled workers.

IW-Trends – Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung
aus dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln, 37. Jahrgang, Heft 1/2010.

Rechte für den Nachdruck oder die elektronische Verwertung erhalten Sie über lizenzen@iwkoeln.de,
die erforderlichen Rechte für elektronische Pressespiegel unter www.pressemonitor.de

© 2010, IW Medien GmbH, Köln; DOI: 10.2373/1864-810X.10-01-04