

Einmal atypisch, immer atypisch beschäftigt? Mobilitätsprozesse atypischer und normaler Arbeitsverhältnisse im Vergleich

Miriam Gensicke, Alexander Herzog-Stein
Hartmut Seifert, Nikolai Tschersich

Atypische Beschäftigungsverhältnisse nehmen zu, während die zahlenmäßige Bedeutung des Normalarbeitsverhältnisses zurückgeht. Die Arbeitsmarktforschung hat in den letzten Jahren zahlreiche Aspekte atypischer und normaler Arbeitsverhältnisse untersucht. Wenig beleuchtet wurden bislang die Mobilitätsprozesse nach Beendigung eines Arbeitsverhältnisses. Wie verlaufen die Übergänge zwischen den Beschäftigungsformen? Gelingt der Wechsel aus atypischer Beschäftigung in Normalarbeitsverhältnisse? Eine 2008 durchgeführte telefonische Befragung von 2.500 Personen, die innerhalb der letzten zwei Jahre ein Arbeitsverhältnis beendet hatten, bietet die Möglichkeit, diesen Fragen nachzugehen.¹

1

Problemstellung

An der Expansion atypischer Beschäftigungsformen hat sich eine kontroverse Diskussion entzündet. Die einen sehen in der Ausweitung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen, Leiharbeit sowie geringfügiger Beschäftigung oder Teilzeitarbeit einen Erfolg versprechenden Ansatz, den Arbeitsmarkt flexibler zu gestalten, dadurch das Beschäftigungsniveau zu erhöhen und Arbeitslosigkeit zu verringern. Andere kritisieren die im Vergleich zu Normalarbeitsverhältnissen (NAV) eingeschränkte Qualität solcher Arbeitsvertragsformen und den bislang unzureichenden empirischen Nachweis ihrer Beschäftigungswirksamkeit. Die empirische Forschung hat primär untersucht, inwieweit sich die Arbeitsbedingungen von atypischen Beschäftigungsverhältnissen und NAV unterscheiden. Überwiegend stufen die Befunde Erstere als schlechter bzw. minderwertig ein. Atypische Beschäftigung geht vor allem mit hohen Risiken eines geringeren Lohnes und instabiler Beschäftigung einher. Höhere Beschäftigungsrisiken können höhere Mobilitätskosten verursachen; Mobilität bietet aber auch Chancen, in verbesserte Beschäftigungsverhältnisse zu wechseln. Die Frage ist also, welche Weichenstellungen finden im Mobilitätsprozess statt? Inwieweit sind Arbeitsplatzwechsel durch Statusmobilität vor allem von atypischen Beschäftigungsformen zum NAV gekennzeichnet und welche Unterschiede lassen sich für einzelne Formen atypischer Beschäftigung ausmachen?

Der vorliegende Artikel analysiert Mobilitätsprozesse. Er zeigt auf, inwieweit sich atypische Beschäftigungsverhältnisse und NAV bei einem zwischenbetrieblichen Wechsel von einem alten zu einem neuen Arbeitsplatz in den Wahrscheinlichkeiten unterscheiden, dabei die Beschäftigungsform zu ändern und einen Statuswechsel zu vollziehen. Diese Analyse von Mobilitätsprozessen und den sie beeinflussenden Faktoren bietet Hinweise, die These zu überprüfen, atypische Beschäftigung diene als Sprungbrett in ein NAV.

Die nachfolgenden Ausführungen rekapitulieren zunächst kurz den Stand der Literatur und skizzieren die Analyseperspektiven dieses Beitrages (Abschnitt 2), bevor Datengrundlage und Erhebungsinstrumente der empirischen Untersuchung beschrieben werden (Abschnitt 3). Die Darstellung der empirischen Befunde gliedert sich nach den Phasen des Mobilitätsprozesses in die Beendigungs-, die Such- und die Reintegrationsphase (Abschnitt 4). Ein kurzes Fazit rundet den Beitrag ab (Abschnitt 5).

2

Forschungsstand und Erkenntnisinteresse

Mit der Expansion atypischer Beschäftigungsverhältnisse ging die wissenschaftliche und vor allem empirische Analyse solcher Erwerbsformen einher. Als gemeinsamer Ausgangspunkt dient überwiegend eine Kategorisierung atypischer Beschäftigung, die in negativer Abgrenzung all

jene Beschäftigungsverhältnisse zusammenfasst, die nicht die Kriterien des NAV erfüllen (Mückenberger 1985). Verbreitet ist eine Definition, die solche Beschäftigungsverhältnisse als atypisch einstuft, die mindestens eines der folgenden Kriterien nicht erfüllen: Vollzeitätigkeit, unbefristet, integriert in die sozialen Sicherungssysteme und Identität von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis (Keller/Seifert 2007; Destatis 2008; Sachverständigenrat 2008).

¹ Die Autoren danken Josef Hartmann, Gerd Schütz und zwei anonymen Gutachtern der WSI-Mitteilungen für hilfreiche Hinweise und Kommentare.

Miriam Gensicke, Projektleiterin TNS Infratest Sozialforschung München, Bereich Arbeit und berufliche Bildung. Arbeitsschwerpunkte: Quantitative Erhebungen, Analyse von Arbeitsbedingungen, Qualifikationsforschung. e-mail: miriam.gensicke@tns-infratest.com

Alexander Herzog-Stein, Dr., Wissenschaftler im WSI in der Hans-Böckler-Stiftung. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsmarkt- und Arbeitszeitforschung.

e-mail: Alexander-Herzog-Stein@boeckler.de

Hartmut Seifert, Dr., ehemaliger Abteilungsleiter des WSI in der Hans-Böckler-Stiftung. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitszeit- und Arbeitsmarktforschung.

e-mail: H.G.Seifert@t-online.de

Nikolai Tschersich, Projektleiter TNS Infratest Sozialforschung München, Bereich Arbeit und berufliche Bildung. Arbeitsschwerpunkte: Quantitative Erhebungen, Analyse von Arbeitsbedingungen, IAB-Betriebspanel. e-mail: nikolai.tschersich@tns-infratest.com

Als atypisch gelten demnach Leiharbeit, befristete und geringfügige Beschäftigung sowie Teilzeitarbeit.² Andere Definitionen beziehen außerdem Formen neuer Selbstständigkeit ein (Schulze Buschoff 2007) sowie freie Mitarbeiter, Praktikanten und Beschäftigte in Ein-Euro-Jobs (Bellmann et al. 2009).

Empirische Arbeiten thematisieren teils einzelne Formen atypischer Beschäftigung, teils nehmen sie die Gesamtheit in den Blick und beschreiben ihre Entwicklung (Destatis 2008). Vor allem aber gehen sie der Frage nach, inwieweit sich Leiharbeit, befristete und geringfügige Beschäftigung oder Teilzeitarbeit in qualitativer Hinsicht vom NAV unterscheiden. Das analytische Interesse gilt der Frage, ob und in welchem Maße atypische Beschäftigungsverhältnisse größere Prekaritätsrisiken tragen als NAV. Als Kriterien dienen Lohndifferenzen, Beschäftigungsstabilität und teilweise auch der Zugang zu beruflicher Weiterbildung.

Die auf unterschiedlichen Datensätzen basierenden Analysen zeigen in weitgehender Übereinstimmung, dass atypische Beschäftigungsformen beim Lohn benachteiligt sind (Giesecke/Groß 2007; Anger/Schmidt 2008; Kvasnicka 2008; Brehmer/Seifert 2008;³ Wingerter 2009).

Beim Zugang zu betrieblich-beruflicher Weiterbildung diagnostizieren *Baltes/Hense* (2006) mit Daten des Mikrozensus und *Brehmer/Seifert* (2008) mit Daten des sozio-oekonomischen Panels (SOEP) signifikante Nachteile bei befristeter Beschäftigung (Reinowski/Sauermann 2008) und geringfügiger Teilzeit sowie bei Leiharbeit.

Zudem unterscheiden sich die Beschäftigungsformen bei der Beschäftigungsstabilität. Als besonders instabil im Vergleich zum NAV wird Leiharbeit eingestuft (Antoni/Jahn 2006; Kvasnicka 2008; Bellmann/Kühl 2008; Brenke 2008). Etwas abgeschwächt fällt der Unterschied zwischen NAV und befristeten Beschäftigungsverhältnissen aus (Boockmann/Hagen 2006; Brzinsky-Fay et al. 2007; Giesecke/Groß 2007). Für Teilzeitarbeit stellen *Brehmer/Seifert* (2008) dagegen eine gegenüber allen anderen Beschäftigungsformen höhere Beschäftigungsstabilität fest.

Inwieweit die geringere Beschäftigungsstabilität Chancen eröffnet, in ein NAV zu wechseln, wurde bislang kaum untersucht. Bezüglich befristeter Beschäftigungsverhältnisse kommen *Boockmann/Hagen* (2006) zu dem Befund, dass knapp

39 % der von ihnen befragten befristet Beschäftigten im darauf folgenden Jahr unbefristet beschäftigt waren, während rund 44 % noch befristet beschäftigt waren. Bei unbefristet Beschäftigten beliefen sich die entsprechenden Anteile im darauf folgenden Jahr auf rund 92 % bzw. 1 %. *Giesecke/Groß* (2007) verweisen auf markante Mobilitätsunterschiede: Rund 63 % der männlichen und rund 64 % der weiblichen befristet Beschäftigten hatten nach drei Jahren eine unbefristete Stelle inne, während rund 20 % der Männer und 16 % der Frauen immer noch einer befristeten Tätigkeit nachgingen. Dagegen waren bei den unbefristet Beschäftigten 88 % der Männer und rund 80 % der Frauen nach drei Jahren immer noch unbefristet beschäftigt. Für Leiharbeit ermittelt *Promberger* (2007) eine innerbetriebliche Übernahmequote von 12 % bis 15 %, *Crimmann et al.* (2010) kommen für das erste Halbjahr 2003 auf einen Übernahmeeffekt von 5 % und für das erste Halbjahr 2008 von 7 %.⁴ Offen lassen diese Analysen, inwieweit die neuen Arbeitsverhältnisse den Merkmalen des NAV entsprechen.

Diese Befunde lassen Zweifel an der These aufkommen, atypische Beschäftigung könne als eine wichtige Brücke aus Arbeitslosigkeit in NAV dienen (BMWi 2009, S. 10). Sie deuten vielmehr auf eine gewisse Pfadabhängigkeit von Beschäftigungsformen hin.⁵ Unklar ist jedoch, wie stark die Änderungsresistenzen sind und auf welche Kontinuitätssichernden Mechanismen sie zurückzuführen sind. In der Arbeitsmarktforschung sind zahlreiche Mechanismen bekannt, wie beispielsweise Arbeitnehmerpräferenzen, asymmetrische Informationen und Signale oder die Rolle von Netzwerken bei der Arbeitsplatzsuche, die theoretisch Pfadabhängigkeiten hervorrufen können.⁶ Diese These einer gewissen Pfadabhängigkeit sollen die nachfolgenden empirischen Analysen näher überprüfen. Sie leuchten aus, wie der Wechsel zwischen den Beschäftigungsverhältnissen verläuft und welche Faktoren Statusmobilität zwischen atypischen und Normalarbeitsverhältnissen beeinflussen. Dabei gehen wir von der Annahme aus, dass vor allem Leiharbeiter und befristet Beschäftigte⁷ eine starke Präferenz für einen Wechsel in ein NAV haben müssten, verspricht Letzteres doch bessere Arbeitsbedingungen. Bei geringfügig und Teilzeitbeschäftigten⁸ ist denkbar, dass diese Beschäftigungsformen in besonderen

Lebenslagen (speziell Phase der Familiengründung) zumindest temporär unter den gegebenen Bedingungen der geschlechtsspezifischen Verteilung der häuslichen Nichterwerbsarbeit und angesichts unzureichender Kinderbetreuungsmöglichkeiten als präferenzgerecht angesehen werden. Zeitpräferenzen könnten dann gewichtiger als die Geldpräferenz sein. Bei geringfügig Beschäftigten dürfte hinzukommen, dass die Befreiung von Sozialabgaben und Steuern Nachteile beim Bruttostundenlohn aufwiegen könnte und deshalb die Arbeitsbedingungen nicht als minderwertig angesehen werden.

3 Datengrundlage und Definition der Typen von Arbeitsverhältnissen

Für die Erhebung, auf der die folgenden Ausführungen basieren, wurden im Zeitraum von April bis Mai 2008 insgesamt 2.500 Personen telefonisch befragt, die in der Zeit von Dezember 2006 bis April 2008 ein Arbeitsverhältnis beendet hatten.⁹ Die Zielpersonen

² Während das Statistische Bundesamt nur Teilzeitarbeit von bis zu 21 Stunden pro Woche als atypisch definiert, zieht der Sachverständigenrat die Grenze bei 31 Stunden. Sicherlich ist eine Beurteilung schwierig und durchaus arbiträr, wie der Sachverständigenrat zutreffend anmerkt, ob unbefristete Teilzeitarbeit als atypisch oder nicht einzustufen ist (Sachverständigenrat 2008, Ziffer 516). In dieser Untersuchung liegt die Grenze bei unter 35 Stunden. Diese Festlegung entspricht der Definition des Teilzeit- und Befristungsgesetzes. Die Wahl der Grenze hat keinen Einfluss auf die Ergebnisse der multivariaten Analyse (siehe Fußnote 16).

³ Vgl. auch die hier angegebene Literatur.

⁴ Im Gegensatz zu den sehr moderaten Effekten dieser beiden Studien kommt eine Untersuchung des IW (2008), basierend auf einer Befragung von 210 Leiharbeitsunternehmen, auf eine Quote von gut 24 %.

⁵ Ausführlich zum Konzept der Pfadabhängigkeit: Beyer (2005).

⁶ Für mehr Informationen zur Signaltheorie siehe z.B. Spence (1973). Zur Rolle und Funktion von Netzwerken siehe z.B. Granovetter (1973).

⁷ Nach Erhebungen des Mikrozensus hatten 2008 nur 3,3 % der befristet Beschäftigten kein Interesse an einer dauerhaften Beschäftigung (s. Fachserie 1 R 4.1.1).

⁸ Laut Mikrozensus war etwas mehr als ein Viertel der Teilzeitbeschäftigten 2008 an einer Vollzeit- arbeit interessiert (s. Fachserie 1 R 4.1.1).

⁹ TNS Infratest Sozialforschung führte diese Erhebung im Auftrag des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung durch.

wurden durch eine Screeningfrage in einer laufenden Mehrthemenuntersuchung zwischen Dezember 2007 und April 2008 ermittelt und sind für die Bevölkerung in Deutschland repräsentativ. Die in der Untersuchung erfassten Beendigungen der Arbeitsverhältnisse fanden größtenteils im Jahr 2007 statt.

Ziel der Befragung war unter anderem zu eruieren:

- von welcher Seite und mit welcher Motivation Arbeitsverhältnisse beendet wurden,
- wie die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vonstatten ging,
- ob und wie ein neues Arbeitsverhältnis gefunden wurde und ggf. zu welchen Arbeitsbedingungen.

Ausgangspunkt der Betrachtung ist immer das beendete Arbeitsverhältnis.

Der Datensatz erlaubt, bei den atypischen Arbeitsverhältnissen vier Formen zu unterscheiden, sodass die folgenden Analysen insgesamt fünf Typen von beendeten Arbeitsverhältnissen näher betrachten: Normalarbeitsverhältnis, Leiharbeit, befristete Beschäftigung, Teilzeitarbeit, 400-Euro-Jobs.

Da mehrere Merkmale auf ein Beschäftigungsverhältnis zutreffen können (z. B. kann Teilzeitarbeit auch befristet sein), haben wir die Zuordnungskriterien genau definiert und hierarchisch geordnet. Das Merkmal Leiharbeit hat Vorrang, unabhängig davon, ob die Beschäftigung zugleich noch befristet oder in Teilzeit ist. Als zweites Merkmal rangiert die Befristung, gefolgt von geringfügiger Beschäftigung.

Als viertes Merkmal wurde Teilzeitarbeit mit unter 35 Stunden Wochenarbeitszeit definiert. Arbeitsverhältnisse, auf die keines der vier genannten Merkmale zutrifft, werden als NAV definiert.

Für die Analysen wurden Fälle ausgeschlossen, bei denen die Befragten angaben, dass sie keine geregelte Arbeitszeit hatten, sofern nicht Leiharbeit, Befristung oder ein 400-Euro-Job vorlagen. Diese Fälle lassen sich den hier abgebildeten Typen nicht eindeutig zuordnen. Ebenfalls nicht berücksichtigt bleiben Fälle, bei denen die Zielperson zum Zeitpunkt der Beendigung mehrere Arbeitsverhältnisse innehatte und das beendete Beschäftigungsverhältnis die Nebentätigkeit war. Für dieses Vorgehen spricht, dass sich diese Beschäftigungsverhältnisse insbesondere bei der Suche nach neuer Beschäftigung grundlegend von den für die nachfolgenden Analysen relevanten Arbeitsverhältnissen unterscheiden. Nicht einbezogen werden ferner Konstellationen, in denen der Befragte zum Interviewzeitpunkt mehrere Arbeitsverhältnisse innehatte, da in diesen Fällen keine exakte Zuordnung zum Verbleib vorgenommen werden konnte.¹⁰

4 Der Mobilitätsprozess

Im Folgenden wird dargestellt, inwieweit sich die fünf verschiedenen Beschäftigungsformen zum Zeitpunkt der Beendigung des alten Arbeitsverhältnisses sowie bei der Suche nach oder der Einmündung

in ein neues Arbeitsverhältnis unterscheiden. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Befunde im zweiten Quartal 2008 gewonnen wurden, also in einer relativ guten Konjunkturphase und bevor die Finanzmarktkrise auch die Realwirtschaft erfasste. D.h. sowohl die Beendigung des alten Arbeitsverhältnisses wie auch die Suche nach einem neuen Arbeitsplatz bzw. der Übergang in neue Beschäftigung fanden unter relativ günstigen Angebots-Nachfrage-Bedingungen am Arbeitsmarkt statt.

4.1 BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSE UND BEENDIGUNGSFORMEN

Tabelle 1 gibt einen Überblick, wie sich die in unserer Analyse berücksichtigten Beschäftigungsformen auf den Bestand aller Arbeitsverhältnisse verteilen bzw. mit welcher Häufigkeit sie beendet werden.

Der Anteil atypischer Beschäftigung an allen bestehenden Arbeitsverhältnissen lag 2007 – auf Basis der SOEP-Daten – bei 35 %. Kaum überraschen kann der Tatbestand, dass vor allem Leiharbeit und befristete Beschäftigung überdurchschnittlich häufig beendet werden.

In nicht geringem Umfang kumulieren mehrere atypische Beschäftigungsmerkmale in einem Arbeitsverhältnis. So ist nach der von uns im Jahr 2008 durchgeführten WSI/TNS Infratest-Befragung fast die Hälfte (45 %) aller Leiharbeitnehmer mit beendetem Arbeitsverhältnis befristet beschäftigt gewesen, d.h. bei dieser Teilgruppe liegen gleich zwei atypische Beschäftigungsbedingungen vor. Von allen befristet Beschäftigten waren ein gutes Drittel in Teilzeit und weitere 18 % in einem 400-Euro-Job tätig.

Wie werden Arbeitsverhältnisse beendet? Arbeitnehmerseitige Kündigungen sind die häufigste Art, ein Arbeitsverhältnis zu beenden, gefolgt von Arbeitgeberkündigungen und auslaufenden Befristungen. Einvernehmliche Auflösungen kommen am seltensten vor. Bei den fünf Beschäftigungsformen zeigen sich erhebliche Unterschiede in den Häufigkeiten der Beendigungsgründe. Arbeitgeberkündigungen treffen Leiharbeitnehmer überdurchschnittlich oft. Einvernehmliche Auflösungen spielen bei dieser Beschäf-

Tabelle 1: Beschäftigungsverhältnisse und formale Beendigung (2007)
– in % –

	Leiharbeit	Befristungen	400-Euro-Jobs	Teilzeit (unter 35 Stunden)	NAV	Gesamt
Beschäftigungsverhältnisse						
Bestehende Arbeitsverhältnisse ¹	2	8	6	19	66	100
Beendete Arbeitsverhältnisse	11 (n=263)	36 (n=846)	7 (n=173)	10 (n=245)	35 (n=827)	100 (n=2 353)
Formale Beendigung						
Kündigung durch AN	30	15	61	41	37	31
Kündigung durch AG	41	9	22	38	43	28
Einvernehmliche Auflösung	10	9	16	20	20	15
Auslaufen eines befristeten Vertrages	19	67	0 ²	0 ²	0 ²	26
Gesamt	100	100	100	100	100	100

1) Quelle: Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP), 2007, Berechnungen der Autoren.

2) Bei den 400-Euro-Jobs, Teilzeitkräften und den NAV kann die Beendigung per Definition nicht über eine Befristung erfolgen, da diese Fälle entweder den Leiharbeitnehmern oder den Befristungen zugeordnet sind. Jeweils rundungsbedingte Abweichungen zu 100%.

Quelle: WSI/TNS Infratest – Befragung zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen, Berechnungen der Autoren.

10 Aus diesem Grund können die im Folgenden dargestellten Ergebnisse minimal von anderen, auf diesem Datensatz basierenden Ergebnissen abweichen (Gensicke et al. 2008).

tigungsform dagegen eine geringere Rolle als im Durchschnitt aller Beschäftigungsverhältnisse. Nicht überraschend ist, dass der größte Teil der befristeten Arbeitsverhältnisse aufgrund der Befristung endet. Jedoch immerhin ein Drittel aller Befristungen wurde vorzeitig durch Kündigung des Arbeitnehmers oder Arbeitgebers oder durch einen Auflösungsvertrag beendet. Bei den 400-Euro-Jobs überwiegen dagegen die Eigenkündigungen. Sie sind auch bei den Teilzeitkräften überdurchschnittlich hoch, ebenso Kündigungen durch den Arbeitgeber. Den höchsten Anteil an Kündigungen durch Arbeitgeber weisen die NAV auf.

4.2 SUCHPHASE

Die Suche nach einem neuen Beschäftigungsverhältnis kann über sehr unterschiedliche Wege erfolgen, sie kann durch externe Informationen, Beratung und Hilfestellungen unterstützt werden und zu unterschiedlichen Ergebnissen führen. Uns interessiert vor allem die Frage, ob die vormalige Beschäftigungsform einen Einfluss auf das Suchverhalten hat. Lassen sich zwischen atypisch und NAV-Beschäftigten systematische Unterschiede im Suchverhalten, im Suchprozess und im Suchergebnis feststellen?

Nach den vorliegenden Befragungsergebnissen suchen nur knapp zwei Drittel der Personen mit beendeten Beschäftigungsverhältnissen überhaupt nach Arbeit (Tabelle 2). Sie bilden die Grundlage der weiteren Betrachtungen. Wenn unter den vormalig atypisch Beschäftigten der Anteil der Arbeitssuchenden etwas höher ist als unter den Normalbeschäftigten, dann dürfte dies damit zu tun haben, dass der letztgenannten Gruppe häufiger (zu 41 %) ein nahtloser Wechsel in ein neues Arbeitsverhältnis gelingt. Dagegen sind nur 29 % der Arbeitssuchenden mit vormalig befristetem Arbeitsvertrag erfolgreich bei der Arbeitssuche.

Die Arbeitssuchenden nutzen überwiegend mehrere Informationskanäle. Am häufigsten nennen sie, wie bereits die Vorgängerbefragung von 2000 zeigte (Bielski et al. 2002), die Durchsicht von Stellenanzeigen in Zeitungen (83 %) und im Internet (81 %), wobei die zweite Informationsquelle im Vergleich zu der früheren Erhebung (26 %) enorm an Bedeutung gewonnen hat. Ein großer Teil der elektronischen Stellenangebote wird dabei

Tabelle 2: Beschäftigungsverhältnisse und Suchphase – in % –

	Leiharbeit	Befristungen	400-Euro-Jobs	Teilzeit (unter 35 Stunden)	NAV	Gesamt
Sofort nach Ausscheiden aus Betrieb eine neue Stelle angetreten	34	29	33	34	41	35
Suche nach Arbeit	67	66	65	62	57	62
Davon arbeitslos gemeldet	77	69	35	73	86	73
Darunter						
Jobangebote von der Arbeitsagentur/ Arge erhalten	53	51	39	38	50	49
Jobangebot von der Arbeitsagentur/Arge abgelehnt	27	25	31	22	25	25
Vorschlag der Arbeitsagentur zur Teilnahme an Maßnahmen	26	27	27	28	25	26
Bezug Arbeitslosengeld I	48	58	20	70	84	66
Bezug Arbeitslosengeld II	49	40	46	26	14	30

Quelle: WSI/TNS Infratest – Befragung zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen, Berechnungen der Autoren.

WSI MITTEILUNGEN

über die Arbeitsagenturen zur Verfügung gestellt. Private Arbeitsvermittler (28 %) spielen nach wie vor eine wesentlich geringere Rolle als die öffentliche Arbeitsvermittlung (70 %).¹¹ Die Rangfolge der Suchwege variiert zwischen den Beschäftigungsformen.

Auffallend ist schließlich die unterschiedliche Suchintensität. Leiharbeiter geben an, sich für durchschnittlich 38 Stellen beworben zu haben, befristet und Vollzeitbeschäftigte für 29 und geringfügig Beschäftigte für zwölf. Nur in einem etwa proportionalen Verhältnis zur Zahl der Bewerbungen steht die Zahl der angebotenen Stellen, die bei ehemaligen Leiharbeitern bei 2,43, bei Teilzeitarbeitern bei 1,62 und bei geringfügig Beschäftigten bei 1,46 liegt.

Nur eine Teilgruppe (73 %) derjenigen ohne unmittelbare Wiederbeschäftigung meldet sich arbeitslos (Tabelle 3). Befristet Beschäftigte lassen sich seltener arbeitslos registrieren (69 %) als unbefristet Vollzeitbeschäftigte (86 %). Bei den Minijobbern ist es sogar nur die Minderheit (35 %). Als Hauptgrund nennt die Hälfte von ihnen fehlende Ansprüche auf Arbeitslosengeld. Gut 41 % der befristet Beschäftigten ohne Arbeitslosmeldung geben denselben Grund an.

Die Stellenangebote der Arbeitsagenturen/Jobcenter verteilen sich ungleich auf die Beschäftigungsverhältnisse. Nur knapp die Hälfte aller Arbeitssuchenden erhält überhaupt ein Angebot, schlechter noch schneiden geringfügig (39 %) und Teilzeitbeschäftigte ab (38 %). Von denjenigen, die ein Arbeitsangebot erhalten haben, gibt jeder Vierte an, dieses abgelehnt zu haben,

wobei sich keine Unterschiede zwischen den Beschäftigungsverhältnissen zeigen.

Für die Wiedereingliederungschancen kann eine Rolle spielen, in welchem Maße Arbeitssuchende an arbeitsmarktpolitischen Fördermaßnahmen teilnehmen (Biewen et al. 2006; Stephan et al. 2006). Wie unsere Befunde zeigen, spielt die Art des vorherigen Beschäftigungsverhältnisses auch hier eine Rolle. Minijobber, Teilzeitbeschäftigte und Leiharbeiter berichten, nur selten Angebote zur Teilnahme an Fördermaßnahmen erhalten zu haben – im Unterschied zu befristet und Vollzeitbeschäftigten. Anders sieht das Bild bei der Teilnahme an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen aus. Hier zeigen die Befunde nur geringe Unterschiede zwischen Beschäftigten mit atypischen und normalen Arbeitsverhältnissen, wenn man davon absieht, dass ehemalige Minijobber sowohl bei Trainingsmaßnahmen, Bildungsgutscheinen, Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen sowie Eingliederungshilfen kaum beteiligt sind. Im Vergleich zu den anderen Beschäftigungsverhältnissen nehmen ehemalige Leiharbeiter am häufigsten Angebote für Ein-Euro-Jobs an (9 %). Zu beachten ist, dass die beobachteten Unterschiede sowohl bei den Angeboten zur Teilnahme als auch bei der tatsächlichen Teilnahme an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen in vielen Fällen auch darauf zurückzuführen sein dürften, dass bei atypischen Beschäftigungsverhältnissen häufig keine Rechts-

¹¹ Die Bedeutung der öffentlichen Arbeitsvermittlung ist insgesamt sogar noch höher zu veranschlagen, da ihr ein Großteil der elektronischen Stellenangebote zuzurechnen ist.

Tabelle 3: Abgänge aus der Nichterwerbstätigkeit in die Erwerbstätigkeit – in %–

Typ des alten Arbeitsverhältnisses	Typ des neuen Arbeitsverhältnisses				
	Leiharbeit	Befristet	400-Euro-Job	Teilzeit (unter 35 Std.)	Normalarbeitsverhältnis
Leiharbeit	24	33	6	3	34
Befristet	8	49	10	7	27
400-Euro-Job	4	23	47	17	9
Teilzeit (unter 35 Std.)	5	27	19	31	17
Normalarbeitsverhältnis	4	20	5	5	65
Gesamt	7	32	11	9	40

Quelle: WSI/TNS Infratest – Befragungen zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen, Berechnungen der Autoren.

WSI MITTEILUNGEN

ansprüche auf bestimmte Förderleistungen bestehen oder die Leistungsvoraussetzungen nicht erfüllt werden.

Augenfällig differieren die Arbeitsverhältnisse beim Bezug von Arbeitslosengeld I und Arbeitslosengeld II. Nur eine Minderheit der geringfügig Beschäftigten (20 %) erhält nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Arbeitslosengeld I gegenüber 84 % der Beschäftigten, die aus einem NAV kommen. Da für die erste Beschäftigtengruppe keine Beiträge zur Arbeitslosenversicherung gezahlt werden, bestehen auch keine Ansprüche. Bei den Leiharbeitnehmern bezieht nur knapp die Hälfte der Arbeitslosen die höheren Leistungen. Der Hauptgrund für den fehlenden Leistungsbezug liegt in der nicht ausreichenden Dauer der vorangegangenen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Aus diesem Grund beziehen atypisch Beschäftigte und hier vor allem Leiharbeitnehmer¹² zu einem wesentlich höheren Anteil Arbeitslosengeld II als Beschäftigte mit NAV. Die schlechtere materielle Absicherung dürfte den Druck erhöhen, rasch auch Arbeitsverhältnisse mit vergleichsweise ungünstigen Arbeitsbedingungen einzugehen.

4.3 VERBLEIB

DESKRIPTIVE BEFUNDE

Der Abgang aus Nichterwerbstätigkeit kann auf verschiedenen Wegen erfolgen. So ist zunächst generell zwischen einem Wiedereintritt in die Erwerbstätigkeit, dem Wunsch danach und einem Rückzug vom Arbeitsmarkt zu unterscheiden. Vernachlässigt man zunächst die Tatsache, dass die in der Stichprobe enthaltenen Personen zum Zeitpunkt der Befragung unterschiedlich lange nach Arbeit gesucht haben, so kehren nach den vorliegenden Ergebnissen

rund 58 % der Personen in die Erwerbstätigkeit zurück.¹³ Die Rückkehrquoten differieren je nach Beschäftigungsform. Mit 63 % und knapp 60 % sind sie am höchsten bei den vormalig in einem NAV beschäftigten Personen bzw. bei den ehemals Teilzeitbeschäftigten; bei den ehemaligen Minijobbern oder befristet Beschäftigten liegt die Quote bei rund 55 % und bei ehemaligen Leiharbeitnehmern bei etwa 50 %.

Wie sehen die neuen Arbeitsverhältnisse im Vergleich zu den alten aus? Zur Beantwortung dieser Frage werden die in Abschnitt 3 beschriebenen Zuordnungskriterien auf die neu aufgenommenen Beschäftigungsverhältnisse angewandt. Vergleicht man die Verteilung der neuen (Tabelle 3) mit der der beendeten Arbeitsverhältnisse (Tabelle 1), so ist festzustellen, dass der Anteil der NAV an allen neuen Erwerbsverhältnissen (40 %) um fünf Prozentpunkte höher ausfällt als bei den beendeten Arbeitsverhältnissen. Auch der Anteil der 400-Euro-Jobs an allen neuen Erwerbsverhältnissen ist mit 11 % um mehr als vier Prozentpunkte höher als bei den beendeten. Befristete und Leiharbeitsverhältnisse sind unter den neu aufgenommenen Arbeitsverhältnissen dagegen um jeweils etwa vier Prozentpunkte seltener anzutreffen als unter den ehemaligen Beschäftigungsverhältnissen.

Vormalig Teilzeitbeschäftigte und 400-Euro-Jobber wechseln relativ selten in ein NAV (Tabelle 3), bei Leiharbeitnehmern liegt der Anteil dagegen mit 34 % deutlich höher, bei ehemals befristet Beschäftigten etwas niedriger (27 %). Von allen atypisch Beschäftigten wechseln somit Leiharbeitnehmer am häufigsten in ein NAV. Zu berücksichtigen ist allerdings, dass ein hoher Anteil der Teilzeitbeschäftigten und Minijobber nicht an der Aufnahme einer Vollzeittätigkeit interessiert sein dürfte.

Mit Abstand am häufigsten treten Personen, die aus einem NAV kommen, wieder in ein NAV ein (65 %). Diese Befunde lassen vermuten, dass die Statusmobilität zwischen den fünf Typen der Arbeitsverhältnisse beträchtlich eingeschränkt ist: Mit Ausnahme der Leiharbeit ist für alle anderen Typen am häufigsten ein Wechsel in genau die gleiche Erwerbsform wie beim vorherigen Arbeitsverhältnis zu beobachten.

MULTIVARIATE ANALYSE – VORGEHEN

Um die Bedeutung des vorherigen Arbeitsverhältnisses für die aktuelle berufliche Situation – d.h., für Möglichkeiten und Ausmaß von Statusmobilität zwischen dem Typ des beendeten und des neuen Arbeitsverhältnisses – genauer zu untersuchen, wurde eine Ereignisanalyse durchgeführt.¹⁴ Mithilfe multivariater Exponentialmodelle wird der Einfluss verschiedener Variablen auf die Übergangsrate (hazard-rate) ermittelt. Die Übergangsrate kann als die momentane Neigung zur Aufnahme einer neuen Erwerbstätigkeit interpretiert werden – vorausgesetzt, dass bis zu einem gewissen Zeitpunkt der Zustand der Nichterwerbstätigkeit vorlag (Cameron/Trivedi 2005, S. 576f.). Der Vorteil von multivariaten gegenüber deskriptiven Analysen ist, dass zum einen der Einfluss weiterer Faktoren berücksichtigt wird (gleichbedeutend mit einer Drittvariablenkontrolle der Effekte), zum anderen, dass zu den ermittelten Zusammenhängen das Signifikanzniveau bestimmt werden kann.

Im Folgenden werden die Ergebnisse von drei Exponentialmodellen für konkurrierende Risiken beschrieben, um der Tatsache Rechnung zu tragen, dass es verschiedene Abgangsmöglichkeiten aus der

¹² Die durchschnittliche Beschäftigungsdauer von Leiharbeitnehmern ist zu einem großen Teil extrem kurz; 2007 endeten 55 % der Leiharbeitsverhältnisse nach maximal drei Monaten (BA 2008).

¹³ Je nach Einzelfall lag zwischen der Beendigung des vorhergehenden Arbeitsverhältnisses und dem Interview eine Zeitspanne von im Minimum null Monaten und im Maximum von bis zu 15 Monaten.

¹⁴ Die gewählte Untersuchungsmethode trägt der Gegebenheit Rechnung, dass jede Person eine unterschiedlich lange Suchphase bis zum Ereignis „neue Erwerbstätigkeit“ oder „Interviewzeitpunkt“ hatte und es sich um rechtszensierte Daten handelt, indem sie bei der Berechnung der Koeffizienten die unterschiedlich lange Suchzeit berücksichtigt.

Nichterwerbstätigkeit gibt. Die drei Modelle unterscheiden sich hinsichtlich der analysierten Zielzustände: Modell 1 untersucht die Übergangsrate in eine neue Erwerbstätigkeit (unabhängig vom Typ der Erwerbstätigkeit). Die Modelle 2 und 3 analysieren die Übergangsraten in ein NAV bzw. in ein Leiharbeitsverhältnis.¹⁵ Neben dem vorherigen, beendeten Beschäftigungsverhältnis¹⁶ stehen als weitere erklärende Variablen verschiedene haushalts- und personenbezogene Informationen zur Verfügung, die entsprechend der ökonomischen Theorie das Arbeitsangebot oder die Arbeitsnachfrage beeinflussen (z. B. Franz 2006, Kapitel 2 und 4): In allen drei Modellen werden das Alter, das Geschlecht und der Gesundheitszustand der Person sowie deren höchster Berufsabschluss, die Anzahl der individuellen Arbeitslosigkeitsfälle und die Berufserfahrungsjahre als Kovariablen verwendet. Zudem werden die finanzielle Situation vor der Beendigung des vorherigen Arbeitsverhältnisses und die Existenz von Kindern unter 15 Jahren im Haushaltskontext kontrolliert. Als weitere mögliche Einflussfaktoren werden noch die Zahlung einer Abfindung im Rahmen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, die Branche, in der die Person vormals beschäftigt war, und die Tatsache, ob die Person in West- oder Ostdeutschland lebt, berücksichtigt.^{17, 18} *Tabelle 4* gibt einen Überblick über die Ergebnisse der ereignisanalytischen Modelle.

MULTIVARIANTE ANALYSE – ERGEBNISSE

In Bezug auf die Statusmobilität zwischen dem Typ des beendeten Arbeitsverhältnisses und der aktuellen beruflichen Situation gibt es deutliche Unterschiede zwischen den drei Modellen, d. h. zwischen den drei untersuchten Abgangsarten aus der Nichterwerbstätigkeit: Im Modell 1 haben nur Personen, die vorher in einem 400-Euro-Job beschäftigt waren, signifikant seltener eine neue Stelle gefunden, unabhängig von der Beschäftigungsform. Ihre Übergangsrate in eine neue Erwerbstätigkeit ist um etwa 40 % niedriger als die einer Person, die zuvor in einem NAV beschäftigt war. Alle anderen atypischen Beschäftigungsformen haben keinen statistisch gesicherten Einfluss auf die Tatsache, ob wieder ein Arbeitsverhältnis gefunden wurde oder nicht. Dagegen haben in Modell 2 die atypischen Beschäftigungen einen deutlich negativen

Einfluss auf die Übergangsrate in ein NAV, mit Ausnahme der Leiharbeiter, für die dieser Zusammenhang nicht signifikant ist. Die multivariate Analyse zeigt, dass die Übergangsrate in ein NAV für eine vormals befristet beschäftigte Person rund 40 % niedriger ist als für eine Person, die zuvor in einem NAV tätig war. Für vormals Teilzeit- und geringfügig Beschäftigte ist die Übergangsrate in ein NAV sogar um mehr als 50 % bzw. 80 % niedriger. Allerdings muss bei der Interpretation dieses Effekts beachtet werden, dass keine Informationen über den angestrebten Typ des neuen Beschäftigungsverhältnisses vorliegen. Modell 3 bestätigt ebenfalls die Hypothese der eingeschränkten Statusmobilität, d. h. in diesem konkreten Fall, dass sich Leiharbeit verfestigt. Die Übergangsrate in ein (erneutes) Leiharbeitsverhältnis ist für ehemalige Leiharbeiter mehr als doppelt so hoch wie für Personen, die ein NAV beendet hatten. Für alle anderen vormaligen atypischen Beschäftigungsformen zeigt sich – wie im ersten Modell – kein statistisch gesicherter Zusammenhang.

Die multivariaten Analysen verdeutlichen ferner, dass es in den ersten beiden Modellen für die Wahrscheinlichkeit, nach dem beendeten Arbeitsverhältnis wieder erwerbstätig zu sein, einen deutlichen Unterschied macht, von wem die Initiative zur Kündigung ausgegangen ist: Im Modell 1 haben Personen, die selber gekündigt haben, eine doppelt so hohe Übergangsrate in ein neues Arbeitsverhältnis wie diejenigen, die seitens des Arbeitgebers gekündigt wurden bzw. den Arbeitsvertrag einvernehmlich aufgelöst haben. Im zweiten Modell ist dieser Effekt noch etwas stärker, was nicht überrascht. Arbeitnehmer kündigen in erster Linie dann selber, wenn sie entweder ein neues Arbeitsverhältnis in Aussicht haben oder keine berufliche Tätigkeit mehr ausüben möchten. Entsprechend dieser Annahme ist in Bezug auf die Aufnahme einer Leiharbeit die Eigeninitiative zur Kündigung in Modell 3 statistisch nicht signifikant.

Ähnlich verhält es sich mit der Kovariable „Alter“. In den Modellen 1 und 2 – nicht aber im dritten Modell – spielt das Alter eine große Rolle: Die Übergangsrate in eine Erwerbstätigkeit bzw. in ein NAV nimmt mit zunehmendem Alter ab. Dieser Zusammenhang ist signifikant, und er ist im zweiten Modell noch etwas stärker. Ein schlechter gesundheitlicher Zustand wirkt sich negativ auf die Übergangsrate in

eine neue Erwerbstätigkeit im Allgemeinen oder in eine Leiharbeit aus. Beim Übergang in ein NAV hat der Gesundheitszustand dagegen keinen signifikanten Einfluss.

Dass Berufsabschlüsse die Wiederbeschäftigungschance beeinflussen, zeigt die Kontrolle nach dem Qualifikationsniveau: Personen mit abgeschlossener Lehre haben eine signifikant höhere Chance auf eine neue Erwerbstätigkeit gegenüber Befragten ohne Berufsabschluss. Höhere Berufsabschlüsse steigern wiederum die Chancen am Arbeitsmarkt gegenüber abgeschlossenen Lehren. Ähnlich ist das Bild bei der Übergangsrate in ein NAV. Im Hinblick auf die Aufnahme einer Leiharbeit ist dagegen nur bei Hochschulabsolventen gegenüber Personen mit abgeschlossener Lehre ein statistisch signifikanter Unterschied auszumachen; sie münden seltener in ein Leiharbeitsverhältnis.

Auch die Erwerbsbiografie übt einen erheblichen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit, eine neue Erwerbstätigkeit im Allgemeinen oder ein NAV aufzunehmen, aus. Die durchschnittliche Zahl der Arbeitslosigkeitsfälle einer Person pro Lebensjahr hat einen sehr starken Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit, ob der Befragte im beobachteten Zeitraum wieder auf dem Arbeitsmarkt Fuß fassen konnte. Eine zusätzliche Arbeitslosigkeitsphase pro Lebensjahr reduziert die Chance auf ein neues Arbeitsverhältnis signifikant. Beim Übergang in ein NAV ist dieser Effekt noch stärker. Auf die Wahrscheinlichkeit, eine Leiharbeits-

¹⁵ Für die Modelle ist die Basis über die in Abschnitt 3 erläuterten Fälle weiter eingeschränkt worden: Es werden nur die Personen berücksichtigt, die nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine neue Arbeit gesucht haben. Darüber hinaus können Fälle, für die aufgrund von „Weiß nicht“-Nennung oder fehlender Angabe keine Suchzeit ermittelt werden konnte oder deren Angabe unplausibel war, nicht berücksichtigt werden.

¹⁶ Auch bei den multivariaten Modellen verwenden wir für Teilzeitarbeit die Definition des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (Grenze bei unter 35 Stunden). Die identischen Modelle mit einer Teilzeitdefinition von unter 30 Stunden bzw. unter 21 Stunden liefern dieselben Ergebnisse.

¹⁷ Kovariablen wie etwa die Teilnahme an möglichen Trainingsmaßnahmen o. ä. konnten zum einen aus Gründen der Modellbildung (diese Fragen wurden nur wenigen Befragten gestellt), zum anderen aus inhaltlichen Überlegungen (es muss eine Korrelation zwischen der Dauer der Erwerbslosigkeit und der Möglichkeit der Teilnahme an einer Trainingsmaßnahme unterstellt werden) nicht in die Modelle aufgenommen werden.

¹⁸ Informationen zu den deskriptiven Statistiken der verwendeten Variablen können bei den Autoren angefragt werden.

Tabelle 4: Ergebnisse der ereignisanalytischen Modelle

	Modell 1 Erwerbstätig	Modell 2 NAV	Modell 3 Leiharbeit
	Hazard Ratio	Hazard Ratio	Hazard Ratio
Beendetes Arbeitsverhältnis			
NAV (Referenz)			
Leiharbeit	0,88	0,74	2,29**
Befristung	0,95	0,57**	1,42
Teilzeit	0,98	0,47**	0,67
400-Euro-Job	0,60**	0,18**	0,48
Initiative der Beendigung: durch AN	1,93**	2,26**	1,41
Alter			
bis 25 Jahre (Referenz)			
26 – 39 Jahre	0,82*	0,71*	1,06
40 – 49 Jahre	0,71**	0,51**	1,82
50 Jahre und älter	0,40**	0,22**	0,54
Frauen	0,96	0,60**	0,77
Berufsabschluss			
Keinen Abschluss/Sonstiges/KA	0,83*	0,71*	0,88
Lehre/Berufsfachschulbildung (Referenz)			
Meister	1,26*	1,34*	0,97
Hochschulabschluss	1,46**	1,93**	0,32*
Quotient: Anzahl AL/Alter	0,35**	0,29**	1,17
Quotient: Berufserfahrungsjahre/Alter	1,67**	1,88**	2,19*
Gesundheitszustand			
hervorragend	1,13	1,14	0,64
normal (Referenz)			
nicht gut	0,73**	0,74	0,20**
schlecht	0,58**	0,71	0,24*
Alte Bundesländer	1,14	1,18	1,56
Kind(er) unter 15 Jahre im Haushalt (HH)	0,97	0,92	1,11
Andere Person im HH erwerbstätig	1,05	1,00	1,64*
Branchen			
Verarbeitendes Gewerbe (Referenz)			
Baugewerbe	0,85	1,32	0,10**
Dienstleistungen	0,86	0,86	0,68
Gesundheitswesen/Sozialversicherung	1,18	1,35	0,13
Öffentlicher Dienst	0,73**	0,70*	0,39*
Finanzielle Lage im HH (vor Beendigung)			
sehr gut	0,97	1,19	0,93
gut	1,13	1,19	1,00
gerade zurechtgekommen (Referenz)			
finanzielle Schwierigkeiten	1,11	0,98	1,67
Abfindung erhalten	0,69**	0,76	0,61
Konstante	0,13**	0,08**	0,01**
Pseudo R²	0,10	0,20	0,13
Basis	N = 1767	N = 1767	N = 1767

** p ≤ 0,01 – * p ≤ 0,05

Quelle: WSI/TNS Infratest – Befragung zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen, Berechnungen der Autoren.

WSI MITTEILUNGEN

stelle anzunehmen, hat die Anzahl der Arbeitslosigkeitsfälle pro Lebensjahr dagegen keinen signifikanten Einfluss. Umgekehrt wirkt sich das Verhältnis aus Berufserfahrungsjahren und dem Alter aus: Je länger eine Person erwerbstätig war, desto höher ist die Übergangsrate in eine neue Erwerbstätigkeit. In Modell 2 ist dieser Effekt etwas stärker, am stärksten fällt er in Modell 3 mit Leiharbeit als Zielvariable aus.

Die Zahlung einer Abfindung hat nur im ersten Modell einen signifikanten Effekt: Personen, die eine Abfindung erhalten

haben, finden signifikant seltener eine neue Erwerbstätigkeit.¹⁹

Modell 2 zeigt, dass Frauen eine um 40 % niedrigere Wahrscheinlichkeit als Männer haben, in ein NAV einzumünden.²⁰ Zudem zeigen alle drei Modelle, dass Befragte, die vormals im öffentlichen Dienst beschäftigt waren, gegenüber ehemals im verarbeitenden Gewerbe Beschäftigten eine signifikant niedrigere Übergangsrate in eine Erwerbstätigkeit, in ein NAV oder in ein Leiharbeitsverhältnis haben.^{21, 22}

Vor dem Hintergrund dieser Ergebnisse kann also nur von einer eingeschränkten Statusmobilität gesprochen werden. Unter Kontrolle zahlreicher Variablen ergeben sich drei wesentliche Aussagen im Hinblick auf die Statusmobilität:

(1) Nur 400-Euro-Jobber haben signifikant schlechtere Chancen, wieder ein Arbeitsverhältnis einzugehen;

(2) Vormalig atypisch Beschäftigte gehen seltener in ein NAV (wobei dieser Effekt für die Leiharbeit nicht signifikant ist);

(3) Der Status des Leiharbeitnehmers scheint sich bei einem Wechsel des Arbeitsverhältnisses zu verstetigen.

5 Fazit

Atypische Arbeitsverhältnisse sind weder eine Schleuse, die zu einem automatischen Aufstieg in ein NAV verhilft, noch stellen sie eine Sackgasse des Arbeitsmarktes dar, aus der kein Weg mehr herausführt. Die Mobilitätschancen gegenüber NAV sind jedoch eingeschränkt. Atypische Beschäftigungsverhältnisse werden zwar – gemessen an ihrem jeweiligen Anteil an bestehenden

¹⁹ Dieser Befund lässt sich so interpretieren, dass Personen mit Abfindung gezielter suchen, indem sie den finanziellen Spielraum der Abfindung für eine längere Suchzeit nutzen, um eine für sie wirklich passende neue Beschäftigung zu finden. Alternativ ist denkbar, dass sie weniger intensiv nach einer neuen Arbeitsstelle suchen.

²⁰ Es handelt sich um einen „reinen“ Gender-Effekt, da er auch bestehen bleibt, wenn man Modelle mit Interaktionen zwischen dem Geschlecht und dem Typ des beendeten Arbeitsverhältnisses sowie zwischen dem Geschlecht und dem Vorhandensein von Kindern unter 15 Jahren im Haushalt schätzt. Die Modelle mit den Interaktionseffekten werden in diesem Artikel nicht abgebildet, da das Thema „Gender“ nicht Grundbestandteil der Hypothesen des Artikels ist.

²¹ Noch geringer ist die Wahrscheinlichkeit für Beschäftigte aus dem Baugewerbe, in Leiharbeit zu gehen. Für diese Gruppe ist die Wahrscheinlichkeit nur etwa ein Zehntel so groß wie für ehemals im verarbeitenden Gewerbe Beschäftigte. Dieser enorme Effekt ist in erster Linie auf die Einschränkung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung für das Baugewerbe zurückzuführen.

²² Darüber hinaus wurden noch folgende Merkmale kontrolliert: West/Ost, Kinder unter 15 Jahren im Haushalt und die eigene Einschätzung der finanziellen Lage des Haushalts vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Diese Variablen zeigen in keinem Modell einen signifikanten Einfluss.

Arbeitsverhältnissen – überdurchschnittlich häufig beendet. Die einzige Ausnahme stellen Teilzeittätigkeiten dar. Die Rückkehrquote in ein erneutes Beschäftigungsverhältnis liegt aber bei Beschäftigten, die ein NAV innehatten, höher als bei atypisch Beschäftigten, und die Wiederaufnahme einer Beschäftigung verläuft bei Ersteren häufiger nahtlos, also ohne Unterbrechung.

Übergänge aus atypischen in NAV gelingen nur begrenzt, wie die multivariaten Analysen zeigen. Wer dagegen bereits in einem NAV beschäftigt war, findet weitaus eher auch wieder ein solches Arbeitsverhältnis. Bei atypischen Arbeitsverhältnissen erfolgt der Wechsel in ein NAV seltener. Deshalb lässt sich als zentrales Ergebnis

festhalten, dass Statusmobilität bei Übergängen in ein neues Arbeitsverhältnis nur eingeschränkt funktioniert. Allerdings differieren die Wahrscheinlichkeiten für Beschäftigte, aus einem atypischen Arbeitsverhältnis in ein NAV zu wechseln, je nach Beschäftigungsform. Besonders geringe Übergangschancen zeigen sich für geringfügig Beschäftigte. Vermutlich dürfte nur ein Teil der Minijobber (und auch der Teilzeitkräfte) überhaupt an einem solchen Wechsel interessiert sein. Von einem starken Wechselinteresse kann man dagegen bei Leiharbeitnehmern und befristet Beschäftigten ausgehen. Die multivariaten Analysen zeigen jedoch, dass vormals befristet Beschäftigte wesentlich geringere Chancen als

ehemals in einem NAV Beschäftigte haben, in ein solches – in aller Regel höherwertiges – Beschäftigungsverhältnis zu wechseln. Für Leiharbeitnehmer konnte ein solcher Befund statistisch nicht bestätigt werden.

Offen bleibt, welche Barrieren atypisch Beschäftigten den Zugang in ein NAV versperren. Hemmnisse können eher angebotsseitig begründet sein und in nicht beobachteten Merkmalen der Personen liegen; sie können aber auch nachfrageseitig begründet sein und mit askriptiven Statuszuweisungen und statistischer Diskriminierung zu tun haben. Um Strukturwandel möglichst reibungslos zu gewährleisten, wird es erforderlich sein, Mobilitätsbarrieren weiter zu identifizieren und abzubauen.

LITERATUR

- Anger, C./Schmid, J.** (2008): Gender Wage Gap und Familienpolitik, in: IW Trends 2, S. 55–68
- Antoni, M./Jahn, E.** (2006): Boomende Branche mit hoher Fluktuation. Mit der Flexibilisierung des Arbeitnehmerüberlassungsrechts in den letzten Jahren wurden die Beschäftigungsverhältnisse der Leiharbeiter immer kürzer, in: IAB-Kurzbericht 14
- Baltes, K./Hense, A.** (2006): Weiterbildung als Fahrschein aus der Zone der Prekarität? Rat für Sozial- und Wirtschaftsdaten (RatSWD), Working Paper 4
- Beblo, M./Wolf, E.** (2003): Sind es die Erwerbsunterbrechungen? Ein Erklärungsbeitrag zum Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern in Deutschland, in: MittAB 4, S. 560–572
- Bellmann, L./Kühl, A.** (2008): Expansion der Leiharbeit? Edition der Hans-Böckler-Stiftung 224, Düsseldorf
- Bellmann, L./Fischer, G./Hohendanner, C.** (2009): Betriebliche Dynamik und Flexibilität auf dem deutschen Arbeitsmarkt, in: Möller, J./Walwei, U. (Hrsg.): Handbuch Arbeitsmarkt, Nürnberg, S. 360–401
- Beyer, J.** (2005): Pfadabhängigkeit ist nicht gleich Pfadabhängigkeit! Wider den impliziten Konservatismus eines gängigen Konzepts, in: Zeitschrift für Soziologie 1, S. 5–21
- Bielski, H./Hartmann, J./Maurer, A./Seifert, H.** (2002): Übergänge zu einem neuen Arbeitsplatz, in: WSI-Mitteilungen 8, S. 442–450
- Biewen, M./Fitzenberger, B./Osikomino, A./Völter, R./Waller, M.** (2006): Beschäftigungseffekte ausgewählter Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung in Deutschland: Eine Bestandsaufnahme, in: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 3/4, S. 365–390
- Boockmann, B./Hagen, T.** (2006): Befristete Beschäftigungsverhältnisse – Brücken in den Arbeitsmarkt oder Instrumente der Segmentierung?, Baden-Baden
- Bremer, W./Seifert, H.** (2008): Sind atypische Beschäftigungsverhältnisse prekär? Eine empirische Analyse sozialer Risiken, in: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 4, S. 501–531
- Brenke, K.** (2008): Leiharbeit breitet sich rasant aus, DIW-Wochenbericht 19
- Brzinsky-Fay, C./Protsch, P./Schulze Buschoff, K.** (2007): Atypische Beschäftigung – Umfang, Dynamik und soziale Sicherung im europäischen Vergleich, Arbeitspapier, vorgelegt zur 5. Internationalen Forschungskonferenz über soziale Sicherheit, Warschau
- Büchel, F./Pannenberg, M.** (2004): Berufliche Weiterbildung in West- und Ostdeutschland. Teilnehmer, Struktur und individueller Ertrag, in: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 2, S. 73–126
- Bundesagentur für Arbeit (BA)** (2008): Arbeitsmarkt 2007, Nürnberg
- Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi)** (2009): Mehr Jobs, weniger Sicherheit? – Aktuelle Entwicklungen der atypischen Beschäftigung, in: Schlaglichter der Wirtschaftspolitik, Monatsbericht 1, S. 10–14
- Burda, M./Kvasnicka, M.** (2006): Zeitarbeit in Deutschland: Trends und Perspektiven, in: Perspektiven der Wirtschaftspolitik 2, S. 195–225
- Cameron, A.C./Trivedi, P.K.** (2005), *Microeconometrics: Methods and Applications*, Cambridge University, New York
- Crimmann, A./Ziegler, K./Ellguth, P./Kohaut, S./Lehmer, F.** (2010): Forschungsbericht zum Thema „Arbeitnehmerüberlassung“, Endbericht zum 29. Mai 2009, Forschungsbericht 397, Projektnummer 1045
- Destatis** (2008): Atypische Beschäftigung auf dem deutschen Arbeitsmarkt, Wiesbaden
- Engelland, A.** (2005): Kosten und Nutzen befristeter Arbeitsverträge, WWZ-Forschungsbericht 14, Basel
- Franz, W.** (2006). *Arbeitsmarktökonomik*, Berlin
- Gensicke, M./Pfarr, H./Tschersich, N./Ullmann, K./Zeibig, N.** (2008): Neue Erkenntnisse über die Beendigung von Arbeitsverhältnissen in der Praxis, in: Arbeit und Recht 12, S. 431–438
- Giesecke, J./Groß, M.** (2007): Flexibilisierung durch Befristung. Empirische Analysen zu den Folgen befristeter Beschäftigung, in: Keller, B./Seifert, H. (Hrsg.): Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken, Berlin, S. 85–105
- Granovetter, M.** (1973): The Strength of Weak Ties, in: *American Journal of Sociology* 6, S. 1360–1380

- Hagen, T.** (2002): Do Temporary Workers Receive Risk Premiums? Assessing the Wage Effects of Fixed-Term Contracts in West Germany by a Matching Estimator Compared with Parametric Approaches, in: *Labour: Review of Labor Economics and Industrial Relations* 4, S. 667–705
- Hohendanner C./Bellmann, L.** (2007): Atypische Beschäftigung und betrieblicher Flexibilisierungsbedarf, in: Keller, B./Seifert, H. (Hrsg.): *Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken*, Berlin, S. 27–43
- Institut der deutschen Wirtschaft (IW)** (2008): Zeitarbeit. Eine Brücke in den Beruf, in: *iwd* 17
- Keller, B./Seifert, H.** (2007): Atypische Beschäftigungsverhältnisse. Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität, in: Keller, B./Seifert, H. (Hrsg.): *Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken*, Berlin, S. 11–26
- Kvasnicka, M.** (2008): Does Temporary Help Work Provide a Stepping Stone to Regular Employment?, NBER Discussion Paper w13843, Cambridge
- Mertens, A./McGinnity, F.** (2005): A „Two-Tier“ Labour Market for Fixed-Term Jobs? Evaluating Evidence from West Germany Using Quantile Regression, in: *Schmollers Jahrbuch* 1, S. 75–85
- Mückenberger, U.** (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses – hat das Arbeitsrecht noch Zukunft?, in: *Zeitschrift für Sozialreform* 7, S. 415–434; S. 457–475
- Neubäumer, R./Tretter, D.** (2008): Mehr atypische Beschäftigung aus theoretischer Sicht, in: *Industrielle Beziehungen* 4, S. 256–278
- Promberger, M.** (2007): Leiharbeit. Flexibilität und Prekarität in der betrieblichen Praxis, in: Keller, B./Seifert, H. (Hrsg.): *Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken*, Berlin, S. 127–144
- Reinowski, E./Saueremann, J.** (2008): Befristete Beschäftigung, berufliche Weiterbildung und ihre Finanzierung, Rat für Sozial- und Wirtschaftsdaten (RatSWD), Working Paper 14
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Lage (SVR)** (2008): Jahresgutachten 2008/09, Wiesbaden
- Schulze Buschoff, K.** (2007): Neue Selbstständige im europäischen Vergleich – Struktur, Dynamik und soziale Sicherheit, Edition der Hans-Böckler-Stiftung 201, Düsseldorf
- Sczesny, C./Schmidt, S./Schulte, H./Dross, P.** (2008): Zeitarbeit in Nordrhein-Westfalen. Strukturen, Einsatzstrategien, Entgelte, Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, Endbericht, Dortmund
- Seifert, H./Brehmer, W.** (2008): Leiharbeit: Funktionswandel einer flexiblen Beschäftigungsform, in: *WSI-Mitteilungen* 6, S. 335–342
- Spence, M.** (1973): Job Market Signalling, *Quarterly Journal of Economics* 3, S. 355–374
- Stephan, G./Rässler, S./Schewe, T.** (2006): Das TrEffeR-Projekt der Bundesagentur für Arbeit: Die Wirkung von Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik, in: *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung* 3/4, S. 447–465
- Wingerter, C.** (2009): Der Wandel der Erwerbsformen und seine Bedeutung für die Einkommenssituation Erwerbstätiger, *Statistisches Bundesamt, Wirtschaft und Statistik* 11, S. 1080–1098