

## Tatsächliche und wahrgenommene Risiken atypischer Beschäftigungsverhältnisse

Giesecke, Johannes; Gangl, Markus

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sammelwerksbeitrag / collection article

### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Giesecke, J., & Gangl, M. (2008). Tatsächliche und wahrgenommene Risiken atypischer Beschäftigungsverhältnisse. In K.-S. Rehberg (Hrsg.), *Die Natur der Gesellschaft: Verhandlungen des 33. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Kassel 2006. Teilbd. 1 u. 2* (S. 4429-4440). Frankfurt am Main: Campus Verl. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-154862>

### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

### Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

# Tatsächliche und wahrgenommene Risiken atypischer Beschäftigungsverhältnisse

*Johannes Giesecke und Markus Gangl*

## Einleitung

Der deutsche Arbeitsmarkt hat in den letzten Jahren eine moderate Lockerung der Regulierungen atypischer Beschäftigungsverhältnisse erfahren. Begünstigt durch diese Veränderungen hat sich der Anteil dieser Beschäftigungsformen an der Gesamtbeschäftigung leicht erhöht.<sup>1</sup> Parallel zu dieser Entwicklung hat auch die sozialwissenschaftliche Auseinandersetzung mit dem Thema »atypische Beschäftigung« deutlich an Intensität gewonnen (vgl. z.B. Giesecke 2006; Kalleberg u.a. 2000; Keller/Seifert 2007; Kronauer/Linne 2005). Die empirischen Forschungsarbeiten in diesem Bereich beschäftigen sich unter anderem mit potentiellen sozio-ökonomischen Risiken atypischer Beschäftigungsformen (z.B. Blossfeld/Rohwer 1997; Hagen 2002; McGinnity u.a. 2005; Vogel 2004), mit subjektiven Einschätzungen atypischer Beschäftigter bezüglich bestimmter Aspekte ihres Arbeitsverhältnisses (z.B. Barling/Gallagher 1996; Campbell u.a. 2007; Gallie u.a. 1998; Letourneux 1998) sowie mit den Determinanten verschiedener Formen atypischer Beschäftigung (z.B. Garhammer 2002; Hakim 1997; Schömann u.a. 1998). Hauptziel dieser Beiträge ist es, zu eruieren, ob und inwieweit atypische Arbeitsverhältnisse nachteilige Arbeitsmarktpositionen darstellen und daher relevante Änderungen im Gefüge sozialer Ungleichheit hervorrufen können. Allerdings befassen sich die Studien zumeist mit nur einer speziellen Form atypischer Beschäftigung und beschränken sich auf die Untersuchung von objektiven oder subjektiv wahrgenommenen Risiken. Darüber hinaus unterscheiden sie sich hinsichtlich der genutzten Datenquellen und/oder der Definition der Variablen bzw. der Auswahlkriterien der analysierten Fälle.

Aufgrund dieser Einschränkungen der bisherigen empirischen Analysen ist eine Bewertung der Arbeitsmarktrisiken atypischer Beschäftigung aus umfassender Perspektive kaum möglich. Der vorliegende Aufsatz möchte dazu beitragen, diese Lücke zu schließen. Dazu werden die im deutschen Arbeitsmarkt bedeutsamsten Formen atypischer Beschäftigung (Befristung, Zeitarbeit und Teilzeit) gleichzeitig

---

<sup>1</sup> Trotz dieses Anstiegs bleibt der Anteil atypischer Beschäftigung am Gesamtvolumen der Beschäftigung weit hinter dem anderer europäischer Ländern zurück (z.B. Spanien, vgl. Polavieja 2006).

hinsichtlich möglicher objektiver und subjektiv wahrgenommener Risiken auf der Grundlage einer einheitlichen Datenbasis analysiert. Durch diesen Ansatz ist es erstens möglich, die Heterogenität atypischer Beschäftigungsverhältnisse zu untersuchen. So liegt beispielsweise die Vermutung nahe, dass bestimmte Formen atypischer Beschäftigung (Zeitarbeit, Befristung) stärker negative sozio-ökonomische Konsequenzen nach sich ziehen als andere atypische Erwerbsformen (Teilzeit). Zweitens erlaubt die simultane Betrachtung von tatsächlichen und wahrgenommenen Risiken neben einer Analyse objektiver und subjektiver Dimensionen sozialer Ungleichheit auch die Untersuchung der Übereinstimmung zwischen tatsächlicher und wahrgenommener Benachteiligung. Somit können Prozesse von Unter- oder Überschätzungen von Risiken näher beleuchtet werden.

Obwohl die Menge der potentiell zu untersuchenden sozio-ökonomischen Risiken atypischer Beschäftigung sehr groß ist, möchten wir uns im Folgenden auf Lohneffekte sowie auf das Arbeitslosigkeitsrisiko atypischer Beschäftigungsverhältnisse und somit auf zwei wichtige Indikatoren sozialer Ungleichheit konzentrieren.

## Theoretische Überlegungen

Auch wenn befristete Beschäftigungsverhältnisse, Zeitarbeit und Teilzeitbeschäftigung in Abgrenzung zum Normalarbeitsverhältnis als Formen atypischer Beschäftigung klassifiziert werden, stellen sie bei weitem keine einheitliche und homogene Gruppe von Beschäftigungsverhältnissen dar. Vielmehr unterscheiden sie sich hinsichtlich relevanter Merkmale voneinander (Kalleberg 2000). Während befristete Beschäftigungsverhältnisse und Zeitarbeit die institutionell abgesicherte Beschäftigungssicherheit untergraben<sup>2</sup>, zeichnet sich Teilzeitarbeit durch eine im Vergleich zum Normalarbeitsverhältnis reduzierte Arbeitszeit (bei gleichem Niveau der Beschäftigungssicherheit) aus. Aus theoretischer Sicht lässt sich nun erwarten, dass die Beschäftigungsformen »externer« Flexibilität (Befristung, Zeitarbeit), die durch eine reduzierte Beschäftigungssicherheit charakterisiert sind, im Vergleich zu denen »interner« Flexibilität (Teilzeit) stärker negative sozio-ökonomische Konsequenzen nach sich ziehen.<sup>3</sup>

---

2 Im Falle der Zeitarbeit ist deren »Dreiecksverhältnis« (Córdova 1986) zwischen *de jure* Arbeitgeber (Verleihbetrieb), *de facto* Arbeitgeber (Entleihbetrieb) und Zeitarbeiternehmer zu berücksichtigen: Die Beschäftigungssicherheit ist insbesondere im Verhältnis von *de facto* Arbeitgeber und Zeitarbeiternehmer reduziert.

3 Die Unterscheidung zwischen »interner« und »externer« Flexibilität geht auf John Atkinson (1984) zurück.

Erstens legen arbeitsmarktheoretische Überlegungen wie zum Beispiel die Insider-Outsider-Theorie (Lindbeck/Snower 1988) nahe, dass Arbeitsmarktpositionen mit reduzierter Beschäftigungssicherheit unterdurchschnittlich entlohnt werden (vgl. dazu ausführlicher Giesecke 2006). Dies bedeutet gleichzeitig, dass Teilzeitbeschäftigte, deren Stellen institutionell genauso stark abgesichert sind wie Normalarbeitsverhältnisse, die gleichen Löhne erhalten sollten wie ihre vollzeitbeschäftigten Kollegen. Entgegen dieser Überlegungen könnte aus humankapitaltheoretischer Perspektive (Becker 1964) argumentiert werden, dass Teilzeitstellen nur unterdurchschnittliche Aufstiegs- und Karrierechancen bieten, da Arbeitgeber weniger geneigt sind, in das Humankapital dieser Beschäftigtengruppe zu investieren. Aus dieser Sicht sind daher unterdurchschnittliche Lohnzuwächse und somit insgesamt unterdurchschnittliche Löhne für Teilzeitbeschäftigte zu erwarten. Mit Blick auf die subjektive Bewertung der möglichen Lohnnachteile für atypische Beschäftigungsverhältnisse ließe sich auf der Grundlage der Referenzgruppentheorie (Merton 1957) vermuten, dass die Inhaber dieser Positionen eine tatsächlich vorliegende Benachteiligung auch als solche wahrnehmen, da sie sich mit ihren regulär beschäftigten Kollegen vergleichen.

Zweitens lässt sich aufgrund der reduzierten Beschäftigungssicherheit erwarten, dass befristet Beschäftigte und Zeitarbeiternehmer ein erhöhtes Risiko aufweisen, ihren Job zu verlieren und infolgedessen arbeitslos zu werden. Dieses objektive Risiko sollte sich auch in dem wahrgenommenen Risiko eines Arbeitsplatzverlustes widerspiegeln (Campbell u.a. 2007). Für Teilzeitbeschäftigte sollte sich aufgrund der institutionell verankerten Beschäftigungssicherheit dagegen sowohl das objektive als auch das subjektive Risiko eines Arbeitsplatzverlusts nicht von dem vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter unterscheiden. Entgegen dieser Hypothese argumentieren einige Autoren wie zum Beispiel Katharina Näswall und Hans de Witte (2003), dass Teilzeitbeschäftigte sich selbst eher der Peripherie als der Stammebelegschaft zurechnen und daher ein höheres Maß an Arbeitsplatzunsicherheit verspüren.

Insgesamt erscheint der Grad der Beschäftigungssicherheit als wesentlicher Erklärungsfaktor für die spezifischen Einkommens- und Mobilitätseffekte atypischer Beschäftigungsverhältnisse. Es ist zu erwarten, dass sichere Positionen nicht nur besser entlohnt sind, sondern auch stärker vor Arbeitslosigkeit schützen als unsichere Positionen. Somit sind befristete Beschäftigungsverhältnisse und Zeitarbeit vermutlich stärker als Teilzeitarbeit mit negativen sozio-ökonomischen Risiken behaftet. Mit Blick auf das Verhältnis zwischen objektiven Risiken und subjektiver Wahrnehmung ist davon auszugehen, dass die tatsächlichen Risiken in der Regel von den Arbeitnehmern korrekt wahrgenommen werden, obwohl in einigen Fällen auch Fehlwahrnehmungen zu erwarten sind.

## Daten und Variablen

Die empirischen Analysen basieren auf Daten des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP, vgl. SOEP Group 2001). Von den verschiedenen Unterstichproben des SOEP nutzen wir die Samples A–F, das Sample G (Hocheinkommensbezieher) kann wegen der fehlenden Gewichtungsinformationen nicht berücksichtigt werden. Da Angaben zur Zeitarbeit erst ab dem Erhebungsjahr 2001 vorliegen, sind die Analysen auf den Zeitraum 2001–2005 beschränkt.

Die Auswahl der zu analysierenden Fälle erfolgt anhand von vier Kriterien. Erstens werden nur Beschäftigungsverhältnisse von abhängig Beschäftigten berücksichtigt. Erwerbsverhältnisse von Selbständigen werden somit ausdrücklich nicht berücksichtigt. Wie in Arbeitsmarktstudien üblich, sind zweitens nur die Informationen derjenigen Befragten enthalten, die an den jeweiligen Erhebungszeitpunkten zwischen 16 und 63 (Frauen) bzw. 65 (Männer) Jahren alt waren. Drittens werden die Beschäftigungsverhältnisse von Personen in schulischen oder beruflichen Auszubildungsverhältnissen in den Analysen nicht berücksichtigt. Damit sind insbesondere die Arbeitsverhältnisse von Auszubildenden, die grundsätzlich nur auf befristeter Basis abgeschlossen werden, aus den Analysen ausgeschlossen.<sup>4</sup> Viertens schließlich werden Erwerbsverhältnisse im Rahmen von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, die ebenfalls grundsätzlich auf einer Vertragsbefristung beruhen, in der Analyse nicht berücksichtigt.

Die verwendeten unabhängigen Variablen sollen sowohl wichtige individuelle Merkmale als auch bedeutsame Charakteristiken von Beschäftigungsverhältnissen erfassen. Als individuelle Merkmale fungieren *Bildung*, *Alter*, *Nationalität*, *Wohnsitz (Ost/West)*, *Arbeitslosigkeit in den letzten 12 Monaten*, *Anzahl der Kinder im Haushalt*, *Familienstatus* sowie *Erwerbsstatus des Partners*. Neben diesen individuellen Variablen wurden eine Reihe arbeitsplatzspezifischer Merkmale in die Analysen einbezogen: *Branche*, *Betriebsgröße*, *Dauer der Betriebszugehörigkeit*, *Ort der Arbeitsstätte (Ost/West)*. Die Art des Beschäftigungsverhältnisses wird über die Variablen *Befristung*, *Zeitarbeit und Teilzeit*<sup>5</sup> erfasst. Die Kategorie Teilzeit wurde aufgrund ihrer hohen Heterogenität (vgl. z.B. Hakim 1997) jedoch noch weiter in *reguläre Teilzeit* (unter 35 Wochenarbeitsstunden) und *marginale Teilzeit* (weniger als 15 Wochenarbeitsstunden) unterteilt.

---

4 Da die Löhne von Auszubildenden aufgrund von kollektivvertraglichen Vereinbarungen festgelegt sind und generell relativ niedrig ausfallen, würde eine Berücksichtigung der befristeten Arbeitsverträge von Auszubildenden zu einer klaren Überschätzung des Lohneffekts »normaler« befristeter Stellen führen. Ebenso würden vermutlich die Chancen eines Übergangs aus befristeter Beschäftigung in Dauerstellen überschätzt.

5 Die Einteilung in Voll- und Teilzeit erfolgt hier anhand der vertraglichen Arbeitszeit.

Diesen individuellen und arbeitsplatzbezogenen Merkmalen stehen insgesamt fünf abhängige Variablen gegenüber, welche jeweils objektive und dazu korrespondierende wahrgenommene Risiken repräsentieren. Ein erster Block von Variablen bildet Lohn- bzw. Einkommenseffekte atypischer Beschäftigungsverhältnisse ab. Dazu werden Brutto- bzw. Nettostundenlöhne sowie die Gerechtigkeitsbewertung der Befragten hinsichtlich ihres Arbeitseinkommens als abhängige Variablen genutzt. Die Gerechtigkeitsbewertung wird hierbei durch den so genannten »Gerechtigkeitsindex« (Jasso 1978) operationalisiert.<sup>6</sup> Ein zweiter Block abhängiger Variablen bildet tatsächliche und wahrgenommene Mobilitätsrisiken atypischer Beschäftigung ab. Hierbei werden das objektive Risiko, innerhalb der nächsten zwei Jahre arbeitslos zu werden, sowie die subjektiv eingeschätzten Wahrscheinlichkeit eines Arbeitsplatzverlustes untersucht.

Die beschriebenen Variablen unterscheiden sich jedoch in ihrer Verfügbarkeit über die fünf SOEP-Wellen hinweg. So ist zum Beispiel die Gerechtigkeitsbewertung nur für die Welle 2005 vorhanden, während die Brutto- und Nettolöhne in jeder Welle zur Verfügung stehen. Weiterhin fehlen für die subjektiven Einschätzung der Wahrscheinlichkeit eines Arbeitsplatzverlusts in der letzten Welle (2005) die Informationen zu den entsprechenden objektiven Ereignissen, da diese erst mit den beiden kommenden Wellen des SOEP zur Verfügung stehen können. Um eine effiziente Schätzung der Durchschnittseffekte atypischer Beschäftigung bezüglich tatsächlicher und wahrgenommener Risiken zu ermöglichen, haben wir uns dazu entschieden, alle vorhandenen Informationen zu nutzen, sodass sich die Fallzahl zwischen den einzelnen Modellen unterscheidet. Tabelle 1 stellt die abhängigen Variablen sowie ihre Verfügbarkeit noch einmal zusammenfassend dar:

---

<sup>6</sup> Der Gerechtigkeitsindex ergibt sich aus dem logarithmierten Verhältnis des tatsächlichen monatlichen Nettoeinkommens und dem als gerecht bewerteten Nettoeinkommen. Der Wert »0« auf dem Gerechtigkeitsindex spiegelt folglich eine Bewertung des eigenen Einkommens als »gerecht« wider, negative Werte symbolisieren das Gefühl einer Unterbezahlung (tatsächliches Einkommen liegt unter dem als gerecht empfundenen), positive Werte das Gefühl einer Überbezahlung (tatsächliches Einkommen liegt über dem als gerecht empfundenen).

<i>Objektiv</i>	<i>Subjektiv</i>
Lohn (brutto und netto); Kodierung: ln(Lohn); verfügbar: 2001–2005	Gerechtigkeitsindex; Kodierung: ln(tatsächliches Nettoeinkommen/gerechtes Nettoeinkommen); verfügbar: 2005
Arbeitslosigkeit innerhalb der nächsten 24 Monate; Kodierung: ja/nein; verfügbar: 2001, 2002	Wahrscheinlichkeit eines Arbeitsplatzverlustes innerhalb der nächsten 24 Monate; Kodierung: 0 (...) 100 % (unterteilt in 10er-Intervalle); verfügbar: 2001, 2003, 2005

*Tabelle 1: Abhängige Variablen*

## Ergebnisse

Um die Auswirkungen atypischer Beschäftigungsverhältnisse auf tatsächliche und wahrgenommene Arbeitsmarktrisiken zu untersuchen, wurden Regressionsmodelle für die zuvor dargestellten abhängigen Variablen berechnet. Wie in Arbeitsmarktstudien üblich, wurden diese Modelle für Männer und Frauen getrennt berechnet, um geschlechtsspezifische Effekte schätzen zu können.

Da im Folgenden nur die Effekte der Befristung, der Zeitarbeit sowie der Teilzeit diskutiert werden, sind in der Tabelle 2 (Männer) bzw. Tabelle 3 (Frauen) jeweils nur die Ergebnisse für diese Variablen dargestellt.

Mit Blick auf die Ergebnisse für die Männer wird deutlich, dass atypische Beschäftigungsformen sowohl mit tatsächlichen als auch mit wahrgenommenen Risiken verbunden sind. Erstens lassen sich Lohneffekte feststellen: Die Stundenlöhne von befristet Beschäftigten und von Zeitarbeiter liegen circa 7 Prozent (netto: 4%) bzw. circa 14 Prozent (netto: 8%) unter den Verdiensten vergleichbarer permanent Beschäftigter bzw. Nichtzeitarbeitern. Da die Modelle eine Reihe lohnrelevanter Merkmale kontrollieren, stellen die Effekte nicht einfach nur die unterschiedliche Zusammensetzung der verschiedenen Beschäftigtengruppen dar, sondern resultieren aus der spezifischen Beschäftigungsform selbst. Insofern handelt es sich hierbei um strukturelle Effekte. Der Vergleich bezüglich der subjektiven Einschätzung zeigt jedoch, dass nur die Zeitarbeiter ihr Nettoeinkommen als ungerechter bewerten. Befristet Beschäftigte dagegen bewerten ihr Nettoeinkommen trotz der objektiv gegebenen Lohnbenachteiligung offenbar als ähnlich gerecht bzw. ungerecht wie vergleichbare unbefristete Arbeitnehmer. Dieses Ergebnis deutet einen Adaptionsprozess an, in dem sich die subjektive Bewertung befristet Beschäftigter an die aktuelle Arbeits- und Einkommenssituation anpasst. So könnten beispielsweise die

Lohnabschläge in befristeten Stellen dann als nicht übermäßig ungerecht bewertet werden, wenn der Arbeitgeber eine Übernahme in ein Dauerarbeitsverhältnis in Aussicht gestellt hat.

Diese Ergebnisse weichen deutlich von den Befunden für die Teilzeitbeschäftigung ab. Wie aus der Tabelle 2 ersichtlich wird, unterscheiden sich die durchschnittlichen Bruttolöhne von regulär Teilzeitbeschäftigten nicht von denen der Vollzeitbeschäftigten. Aufgrund der progressiven Einkommenssteuer ergeben sich für Teilzeitbeschäftigte dann sogar überdurchschnittliche Nettolöhne (ein Plus von ca. 8%). Ein ähnliches Muster ist bei den marginal Teilzeitbeschäftigten zu beobachten: trotz des relativ großen Lohnabschlags bei den Bruttolöhnen sind die Nettolohn mit denen der Vollzeitbeschäftigten vergleichbar. Im Hinblick auf die Gerechtigkeitsbewertung des Nettoeinkommens ergibt sich folglich auch kein Unterschied zu der Bewertung von Vollzeitarbeitnehmern.

Zweitens können neben den Lohn- bzw. Einkommenseffekten auch Mobilitätseffekte atypischer Beschäftigung nachgewiesen werden. Das Risiko, innerhalb der nächsten 24 Monate arbeitslos zu werden, ist für befristet Beschäftigte bzw. Zeitarbeiter deutlich erhöht (um ca. 140 bzw. ca. 80%). Im Gegensatz dazu erhöhen Teilzeitstellen das Arbeitslosigkeitsrisiko nicht. Dieses Ergebnis bestätigt die Vermutung, dass die Formen externer Flexibilität (Befristung, Zeitarbeit) mit stärkeren negativen sozio-ökonomischen Konsequenzen für die Arbeitnehmer verbunden sind als die Formen interner Flexibilität (Teilzeit). Die Muster für die objektiven Risiken spiegeln sich in den subjektiven Wahrnehmungen wider: Befristet Beschäftigte und Zeitarbeiter geben mit einer höheren Wahrscheinlichkeit an, dass sie ihren Arbeitsplatz in den nächsten zwei Jahren verlieren könnten, während Teilzeitbeschäftigte sich in ihrer Einschätzung nicht von Vollzeitarbeitnehmern unterscheiden. Die Befunde deuten darüber hinaus auf eine Unterschätzung des objektiven Arbeitslosigkeitsrisikos seitens der Zeitarbeiter hin.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Dies wird anhand eines Vergleichs sowohl der unstandardisierten als auch der  $\gamma$ -standardisierten Koeffizienten deutlich. Da ein Arbeitsplatzverlust eine notwendige aber nicht hinreichende Bedingung für Arbeitslosigkeit ist, sollte bei einer korrekten Einschätzung des Arbeitslosigkeitsrisiko der Effekt für das Risiko »Arbeitsplatzverlust« größer sein als für das Risiko »Arbeitslosigkeit«.

Abhängige Variable	Löhne/ Einkommen			Arbeitslosigkeit/ Arbeits-platzver- lust {t;t+2}	
	Objektiv ln(Bruttolohn)	ln(Nettolohn)	Subjektiv Gerechtig- keitsindex	Objektiv Arbeitslos	Subjektiv Wahrschein- lichkeit
Befristung					
<i>b</i>	-.0683***	-.0426**	.0122	.872***	13.4***
<i>y-stand. b</i>	-.163***	-.108**	.0614	.39***	.551***
<i>t</i>	(-4.71)	(-3.2)	(.677)	(4.69)	(10.6)
Zeitarbeit					
<i>b</i>	-.14***	-.084***	-.102***	.577*	4.89**
<i>y-stand. b</i>	-.334***	-.212***	-.51***	.258*	.201**
<i>t</i>	(-6.05)	(-4.1)	(-4.32)	(1.96)	(2.76)
reguläre Teilzeit					
<i>b</i>	.0212	.0807***	-.0172	.191	2.37
<i>y-stand. b</i>	.0506	.204***	-.0865	.0855	.0975
<i>t</i>	(.952)	(3.77)	(-1.03)	(.531)	(1.7)
marginale Teilzeit					
<i>b</i>	-.272***	-.022	.0301	— <sup>a</sup>	-2.32
<i>y-stand. b</i>	-.649***	-.0555	.151	— <sup>a</sup>	-.0952
<i>t</i>	(-3.72)	(-.369)	(.854)		(-.645)
N	19827	20489	3690	7494	13092
R <sup>2</sup>	0.524	0.532	0.093	0.204 <sup>b</sup>	0.141

\*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$ ; robuste Varianzschätzung; <sup>a</sup>keine Schätzung möglich aufgrund von Kollinearitätsproblemen; <sup>b</sup>pseudo-R<sup>2</sup>; Quelle: SOEP, eigene Berechnungen

Tabelle 2: Tatsächlich und wahrgenommene Risiken (Männer)

Die Ergebnisse für die Frauen weisen Ähnlichkeiten aber auch interessante Unterschiede zu den Befunden für die Männer auf. Erstens sind auch für Frauen befristete Beschäftigungs- und Zeitarbeitverhältnisse mit unterdurchschnittlichen Löhnen verbunden. Hinsichtlich der Gerechtigkeitsbewertung des Nettoeinkommens können jedoch keine signifikanten Effekte nachgewiesen werden. Aufgrund der erhöhten t-Werte und der hier verwendeten robusten Varianzschätzung bleibt es allerdings unklar, ob für diese Beschäftigtengruppen ebenfalls Adaptionsprozesse in dem Sinne vorliegen, dass die Vorstellung des gerechten Einkommens an die eigenen (benachteiligte) Situation angepasst wird. Reguläre Teilzeitbeschäftigung weist im Vergleich zu Vollzeitverhältnissen – wie bei den männlichen Arbeitnehmern auch – durchschnittlich die gleichen Bruttolöhne und höhere Nettolöhne auf. Marginal Teilzeitbeschäftigte können trotz geringerer Bruttostundenlöhne sogar höhere Nettolöhne als Vollzeitbeschäftigte erzielen. Interessanterweise lassen sich sowohl für reguläre als auch für marginale Teilzeitstellen leicht positive Effekte hinsichtlich der Gerechtigkeitsbewertung des Nettoeinkommens erkennen: Frauen in diesen Stellen scheinen ihr Einkommen als weniger unterbezahlt wahrzunehmen.

Abhängige Variable	Löhne/Einkommen			Arbeitslosigkeit/Arbeitsplatzverlust $\{t,t+2\}$	
	Objektiv $\ln(\text{Bruttolohn})$	$\ln(\text{Nettolohn})$	Subjektiv Gerechtigkeitsindex	Objektiv Arbeitslos	Subjektiv Wahrscheinlichkeit
<b>Befristung</b>					
<i>b</i>	-.0435**	-.0451***	-.0311	1.08***	19.6***
<i>y-stand. b</i>	-.0994**	-.118***	-.137	.524***	.781***
<i>t</i>	(-3.28)	(-3.69)	(-1.46)	(5.75)	(14.9)
<b>Zeitarbeit</b>					
<i>b</i>	-.0744**	-.0618**	-.0674	.881*	7.74***
<i>y-stand. b</i>	-.17**	-.162**	-.297	.428*	.308***
<i>t</i>	(-3.11)	(-3.03)	(-1.49)	(2.4)	(3.79)
<b>reguläre Teilzeit</b>					
<i>b</i>	-.00652	.00682	.0204*	.0362	.63
<i>y-stand. b</i>	-.0149	.0178	.0899*	.0176	.0251
<i>t</i>	(-.715)	(.76)	(2.19)	(.244)	(1.03)
<b>marginale Teilzeit</b>					
<i>b</i>	-.136***	.156***	.0668***	-.654*	-.689
<i>y-stand. b</i>	-.31***	.409***	.294***	-.318*	-.0274
<i>t</i>	(-7.62)	(10.1)	(4.01)	(-2.51)	(-7.32)
N	16904	17600	3189	6462	11271
R <sup>2</sup>	0.435	0.349	0.057	0.130 <sup>a</sup>	0.142

\*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$ ; robuste Varianzschätzung; <sup>a</sup>Pseudo-R<sup>2</sup>; Quelle: SOEP, eigene Berechnungen

Tabelle 3: Tatsächlich und wahrgenommene Risiken (Frauen)

Zweitens lässt sich auch für Frauen ein erhöhtes Arbeitslosigkeitsrisiko von befristeten Stellen und Zeitarbeitsverhältnissen erkennen. Teilzeitbeschäftigte besitzen hingegen kein überdurchschnittliches Arbeitslosigkeitsrisiko.<sup>8</sup> Die Muster der objektiven Risiken spiegeln sich in den subjektiven Einschätzungen der Wahrscheinlich-

8 Der Effekt der marginalen Teilzeit deutet sogar auf ein reduziertes Arbeitslosigkeitsrisiko hin. Zwei Argumente lassen dieses Resultat plausibel erscheinen. Zum einen qualifizieren sich geringfügig Beschäftigte nicht für Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung. Sie sind also gezwungen, möglichst bald wieder eine Beschäftigung aufzunehmen. Andererseits dient geringfügige Beschäftigung oft nur als Möglichkeit des zusätzlichen Verdienstes für bestimmte Personen (z.B. Hausfrauen), die nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses nicht unbedingt auf eine sofortige Wiederbeschäftigung angewiesen sind und sich deshalb vermutlich nicht arbeitslos melden, zumal sie ohnehin keine Ansprüche auf Arbeitslosengeld geltend machen können.

keit eines Arbeitsplatzverlusts wider. Während sich diese Einschätzung für Teil- und Vollzeitbeschäftigte nicht unterscheiden, nehmen befristet Beschäftigte und Zeitarbeitnehmerinnen ein höheres Risiko des Arbeitsplatzverlustes war. Wie für Männer lässt sich durch den Vergleich der Koeffizienten eine Unterschätzung des Arbeitslosigkeitsrisikos seitens der Zeitarbeitnehmerinnen feststellen.

## Fazit

Die empirischen Analysen haben deutlich gemacht, dass von atypischen Beschäftigungsverhältnissen erhebliche Risiken für die Einkommens- und Karrierechancen der Beschäftigten ausgehen können. Gleichzeitig konnte gezeigt werden, dass insbesondere die Formen externer Flexibilität (Befristung, Zeitarbeit) mit solchen Risiken verbunden sind, während Formen interner Flexibilität (Teilzeit) bezüglich der hier untersuchten Ungleichheitsindikatoren kaum Benachteiligungen nach sich ziehen. Mit Blick auf die subjektive Wahrnehmung dieser Risiken zeigt sich, dass sowohl Übereinstimmungen als auch Abweichungen zwischen tatsächlichen und wahrgenommenen Risiken existieren. Interessanterweise ergeben sich Abweichungen nicht nur als Unterschätzungen von Risiken, sondern auch aufgrund von Adaptionsprozessen, in denen tatsächliche Benachteiligungen nicht als solche von den Arbeitnehmern wahrgenommen werden. Vor dem Hintergrund der hohen Bedeutung subjektiver Wahrnehmungen für solche objektiven Faktoren wie Produktivität, Arbeitseinsatz oder Gesundheit (vgl. z.B. Engelland/Riphahn 2005; Mauno u.a. 2005) sollten zukünftige Forschungsvorhaben diese Unterschiede stärker auf Individuenebene untersuchen.

Wird zusätzlich zu diesen Befunden berücksichtigt, dass bestimmte Arbeitsmarktgruppen ein überdurchschnittliches Risiko besitzen, in atypischen Arbeitsverhältnissen beschäftigt zu sein, zeigen diese Ergebnisse, dass flexible Beschäftigungsformen wie Befristung und Zeitarbeit zu einer Verstärkung der Arbeitsmarktsegmentation beitragen können. Flexibilisierungsstrategien, die eine Ausweitung atypischer Beschäftigung (insbesondere der Formen externer Flexibilität) beinhalten, laufen daher Gefahr, das Ausmaß sozialer Ungleichheit zu erhöhen. Eine stärker Absicherung der durch Flexibilisierungsprozesse hervorgerufenen Risiken, wie sie etwa in den Debatten um »Flexicurity« (Wilthagen 1998) diskutiert werden, erscheint daher als notwendig.

## Literatur

- Atkinson, John (1984), »Manpower Strategies for Flexible Organisations«, *Personnel Management*, Jg. 16, H. 8, S. 28–31.
- Barling, Julian/Gallagher, Daniel G. (1996), »Part-Time Employment«, in: Cooper, Carl L./Robertson, Ivan T. (Hg.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, Jg. 11, S. 243–277.
- Becker, Gary S. (1964), *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with special Reference to Education*, New York.
- Blossfeld, Hans-Peter/Rohwer, Götz (1997), »Part-Time Work in West Germany«, in: Blossfeld, Hans-Peter/Hakim, Catherine (Hg.), *Between Equalization and Marginalization*, Oxford, S. 164–190.
- Campbell, David/Carruth, Alan/Dickerson, Andrew u.a. (2007), »Job Insecurity and Wages«, *The Economic Journal*, Jg. 117, H. 518, S. 544–566.
- Córdova, Efrén (1986), »From Full-Time Wage Employment to Atypical Employment: A Major Shift in the Evolution of Labour Relations?«, *International Labour Review*, Jg. 125, H. 6, S. 641–657.
- Engelland, Axel/Riphahn, Regina T. (2005), »Temporary Contracts and Employee Effort«, *Labour Economics*, Jg. 12, H. 3, S. 281–299.
- Gallie, Duncan/White, Michael/Cheng, Yuan u.a. (1998), *Restructuring the Employment Relationship*, Oxford.
- Garhammer, Manfred (2002), *Temporary Agency Work: National Reports. Germany*, Dublin.
- Giesecke, Johannes (2006), *Arbeitsmarktflexibilisierung und soziale Ungleichheit. Sozio-ökonomische Konsequenzen befristeter Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland und Großbritannien*, Wiesbaden.
- Hagen, Tobias (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«, *Labour: Review of Labour Economics and Industrial Relations*, Jg. 16, H. 4, S. 667–705.
- Hakim, Catherine (1997), »A Sociological Perspective on Part-Time Work«, in: Blossfeld, Hans-Peter/Hakim, Catherine (Hg.), *Between Equalization and Marginalization*, Oxford, S. 22–70.
- Jasso, Guillermina (1978), »On the Justice of Earnings: A New Specification of the Justice Evaluation Function«, *American Journal of Sociology*, Jg. 83, H. 6, S. 1398–1419.
- Kalleberg, Arne L. (2000), »Nonstandard Employment Relations: Part-Time, Temporary and Contract Work«, *Annual Review of Sociology*, Jg. 26, S. 341–365.
- Kalleberg, Arne L./Reskin, Barbara F./Hudson, Ken (2000), »Bad Jobs in America: Standard and Nonstandard Employment Relations and Job Quality in the United States«, *American Sociological Review*, Jg. 65, H. 2, S. 256–278.
- Keller, Berndt/Seifert, Hartmut (2007), *Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken*, Berlin.
- Kronauer, Martin/Linne, Gudrun (Hg.) (2005), *Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität*, Berlin.
- Letourneux, Véronique (1998), *Precarious Employment and Working Conditions in Europe*, Dublin.
- Lindbeck, Assar/Snowder, Dennis J. (1988), *The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*, Cambridge/London.

- Mauno, Saija/Kinnunen, Ulla/Mäkikangas, Anne (2005), »Psychological Consequences of Fixed-Term Employment and Perceived Job Insecurity among Health Care Staff«, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Jg. 14, H. 3, S. 209–237.
- McGinnity, Frances/Mertens, Antje/Gundert, Stefanie (2005), »A Bad Start? Fixed-Term Contracts and the Transition from Education to Work in West Germany«, *European Sociological Review*, Jg. 21, H. 4, S. 359–374.
- Merton, Robert K. (1957), *Social Theory and Social Structure*, New York.
- Näswall, Katharina/de Witte, Hans (2003), »Who Feels Insecure in Europe? Predicting Job Insecurity from Background Variables«, *Economic and Industrial Democracy*, Jg. 24, H. 2, S. 189–215.
- Polavieja, Javier G. (2006), »The Incidence of Temporary Employment in Advanced Economies: Why is Spain Different?«, *European Sociological Review*, Jg. 22, H. 1, S. 61–78.
- Schömann, Klaus/Rogowski, Ralf/Kruppe, Thomas (1998), *Labour Market Efficiency in the European Union. Employment Protection and Fixed-Term Contracts*, London.
- SOEP Group (2001), »The German Socio-Economic Panel (GSOEP) after more than 15 years – Overview«, Proceedings of the 2000 Fourth International Conference of German Socio-Economic Panel Study Users (GSOEP2000), *Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung*, Jg. 70, H. 1, S. 7–14.
- Vogel, Berthold (2004), *Leiharbeit. Neue sozialwissenschaftliche Befunde zu einer prekären Beschäftigungsform*, Hamburg.
- Wilthagen, Ton (1998), *Flexicurity: A New Paradigm for Labour Market Policy Reform*. Berlin.