

Übergänge am Arbeitsmarkt und Qualität von Beschäftigung

Jahn, Elke J.; Walwei, Ulrich; Matthes, Britta; Dietrich, Hans; Schels, Brigitte; Dietz, Martin; Lehmer, Florian; Niebuhr, Annekatriin; Burkert, Carola; Achatz, Juliane; Bruckmeier, Kerstin; Wapler, Rüdiger; Gundert, Stefanie; Hohendanner, Christian; Trappmann, Mark; Buch, Tanja; Hell, Stefan; Koller, Lena; Garloff, Alfred; Ziegler, Kerstin; Kleinert, Corinna

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sammelwerksbeitrag / collection article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

W. Bertelsmann Verlag

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Jahn, E. J., Walwei, U., Matthes, B., Dietrich, H., Schels, B., Dietz, M., ... Kleinert, C. (2012). Übergänge am Arbeitsmarkt und Qualität von Beschäftigung. In H. Brücker, U. Walwei, S. Klinger, & J. Möller (Hrsg.), *Handbuch Arbeitsmarkt 2013: Analysen, Daten, Fakten* (S. 141-203). Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag. <https://doi.org/10.3278/300776W141>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-SA Lizenz (Namensnennung-Weitergabe unter gleichen Bedingungen) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-SA Licence (Attribution-ShareAlike). For more information see: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>



Kapitel C: Übergänge am Arbeitsmarkt und Qualität von Beschäftigung

von: Achatz, Juliane; Bruckmeier, Kerstin; Buch, Tanja; Burkert, Carola; Dietrich, Hans; Dietz, Martin; Garloff, Alfred; Gundert, Stefanie; Hell, Stefan; Hohendanner, Christian; Jahn, Elke J.; Kleinert, Corinna; Koller, Lena; Lehmer, Florian; Matthes, Britta; Niebuhr, Annkatrin; Schels, Brigitte; Trappmann, Mark; Walwei, Ulrich; Wapler, Rüdiger; Ziegler, Kerstin

DOI: 10.3278/300776W141

Erscheinungsjahr: 2012
Seiten 141 - 203

Schlagerworte: Leiharbeit, Mini-Jobs, Teilzeitbeschäftigung

Kapitel C befasst sich mit "Übergängen am Arbeitsmarkt und Qualität von Beschäftigung". Parallel zur günstigeren Arbeitsmarktentwicklung hat sich die Polarisierung des deutschen Arbeitsmarktes verschärft: Die Spreizung des Lohngefüges hat sich deutlich verstärkt, "atypische" Beschäftigungsverhältnisse wie Leiharbeit, befristete Beschäftigung, Teilzeit- und Mini-Jobs haben stark an Bedeutung gewonnen. Die Autorinnen und Autoren dieses Kapitels analysieren die Entwicklung atypischer Beschäftigungsverhältnisse in den vergangenen Jahren und gehen der Frage nach, inwieweit diese Erwerbsformen eine Brücke in stabile und existenzsichernde Beschäftigung bilden.

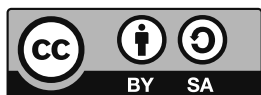
Diese Publikation ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht:



Creative Commons Namensnennung - Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International Lizenz
<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>

Zitiervorschlag

Achatz, J./Bruckmeier, K./Buch, T. u.a.: Kapitel C: Übergänge am Arbeitsmarkt und Qualität von Beschäftigung. In: Brücker, H./Klinger, S./Möller, J. u.a. (Hg.): Handbuch Arbeitsmarkt 2013. S. 141-203, Bielefeld 2012. DOI: 10.3278/300776W141



Teil III

Kapitel C

Übergänge am Arbeitsmarkt und Qualität von Beschäftigung



Juliane Achatz
Kerstin Bruckmeier
Tanja Buch
Carola Burkert
Hans Dietrich
Martin Dietz
Alfred Garloff
Stefanie Gundert
Stefan Hell
Christian Hohendanner
Elke J. Jahn
Corinna Kleinert
Lena Koller
Florian Lehmer
Britta Matthes
Annekatrien Niebuhr
Brigitte Schels
Mark Trappmann
Ulrich Walwei
Rüdiger Wapler
Kerstin Ziegler



Inhaltsübersicht Kapitel C

Übergänge am Arbeitsmarkt und Qualität von Beschäftigung

Juliane Achatz, Kerstin Bruckmeier, Tanja Buch, Carola Burkert, Hans Dietrich, Martin Dietz, Alfred Garloff, Stefanie Gundert, Stefan Hell, Christian Hohendanner, Elke J. Jahn, Corinna Kleinert, Lena Koller, Florian Lehmer, Britta Matthes, Annkatrin Niebuhr, Brigitte Schels, Mark Trappmann, Ulrich Walwei, Rüdiger Wapler, Kerstin Ziegler

Das Wichtigste in Kürze	144	3	Befristete Beschäftigung und Leiharbeit: Zwischen Flexibilitäts- puffer und Brücke in reguläre Beschäftigung	166
1	Einleitung			146
2	Der Einstieg in den Arbeitsmarkt und die ersten Erwerbsjahre			150
2.1	Die Bedeutung betrieblicher Ausbildungsmotive für den Übergang in Beschäftigung	3.1	Befristete Arbeitsverträge	166
		3.1.1	Betrieblicher Einsatz	166
2.2	Atypische Beschäftigung im frühen Erwerbsverlauf	3.1.2	Einflussfaktoren und Motive der betrieblichen Nutzung	170
2.2.1	Zunahme atypischer Beschäftigung bei jungen Erwachsenen	3.1.3	Befristungen: Flexibilitätspuffer versus Brücke in unbefristete Beschäftigung	174
2.2.2	Befristete Beschäftigung	3.2	Leiharbeit	175
2.2.3	Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigung	3.2.1	Lohnniveau und Beschäftigungs- dauer von Leiharbeitnehmern	176
2.3	Hürden beim Erwerbseinstieg: Von der Berufsausbildung in die Leiharbeit ..	3.2.2	Zur Brückenfunktion der Leiharbeit ..	177
2.3.1	Rolle der Leiharbeit an der Schwelle zwischen Ausbildung und Arbeitsmarkt. .			157
2.3.2	Konsequenzen der Leiharbeit für den weiteren Erwerbsverlauf			159
2.4	Erwerbseinstiege und adäquate Beschäftigung			160
2.4.1	Ausbildungsadäquanz im Überblick ..			161
2.4.2	Individuelle Übergangsmuster			162
	Anhang zu den Datengrundlagen			164
	■ Datenbasis für die Bedeutung betrieblicher Ausbildungsmotive			
	■ Datenbasis für atypische Beschäftigung im frühen Erwerbsverlauf			
	■ Datenbasis für Übergänge von der Berufsausbildung in die Leiharbeit			
	■ Datenbasis für Erwerbseinstiege und adäquate Beschäftigung			
		4	Übergänge aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung	182
		4.1	Zum Stellenwert von Bildung	182
		4.2	Die Erwerbssituation von Abgängern aus dem ALG-II-Bezug	184
		4.2.1	Qualität der neuen Arbeits- verhältnisse	185
		4.2.2	Löhne nach Wiedereinstieg	187
		4.3	Wege von jungen Erwachsenen aus dem Arbeitslosengeld-II-Bezug ..	188

4.4	Qualität der Beschäftigung vor und nach dem ALG-II-Bezug	190
4.5	Working Poor: Zur Mobilität erwerbstätiger Hilfebedürftiger	192
	Anhang zu den Datengrundlagen	194
	■ IAB-Panelerhebung „Arbeitsmarkt und Soziale Sicherung“ (PASS)	
	■ IAB-Registerdaten „Integrierte Erwerbsbiografien“ (IEB)	
	■ IAB-Registerdaten „Administratives Panel (AdminP) und Integrierte Erwerbsbiografien (IEB)“	
	■ IAB-Befragung „Lebenssituation und soziale Sicherung 2005“ (LSS 2005) in Kombination mit Registerdaten	
5	Fazit	196
	Literatur	198

Das Wichtigste in Kürze

Die zuletzt positive Entwicklung am Arbeitsmarkt hat den Blick der Politik und der Öffentlichkeit von der lange Zeit vorherrschenden Debatte um die Bekämpfung der Massenarbeitslosigkeit zusehends auf die Qualität der Arbeit gelenkt. Im Fokus steht dabei die sich parallel zur günstigeren Arbeitsmarktentwicklung verschärfende Polarisierung der Beschäftigung, etwa in Form der wachsenden Lohnungleichheit zwischen Beschäftigten oder der zunehmenden Bedeutung von Beschäftigungsverhältnissen, die nicht oder nur bedingt den üblichen Standards wie Vollzeitätigkeit, Kündigungsschutz oder Sozialversicherungspflicht unterliegen. Die Qualität von Erwerbstätigkeit lässt sich jedoch nicht nur aus dem Vergleich zwischen verschiedenen Beschäftigungs- und Statusformen abschätzen. Ein weiteres Kriterium ist, inwieweit den Betroffenen der Übergang in eine stabile und existenzsichernde Beschäftigung gelingt. Dies ist Gegenstand des vorliegenden Kapitels.

Um Arbeitslosigkeit frühzeitig und möglichst nachhaltig zu vermeiden, ist die Qualität der Beschäftigung zu Beginn der Erwerbskarriere von entscheidender Bedeutung. Denn in Deutschland werden die Chancen und Risiken im weiteren Erwerbsverlauf stark durch den Einstieg in den Arbeitsmarkt geprägt. Dies gilt selbst für die vermeintlich wettbewerbsfähigere Gruppe der jungen Erwachsenen, die mit einer dualen Ausbildung in den Arbeitsmarkt einsteigen. Die Übernahmekancen hängen in hohem Maße davon ab, ob und inwieweit Betriebe mit ihrer Ausbildungsentscheidung das Ziel verbinden, längerfristig in ihr betriebsspezifisches Humankapital zu investieren. Generell zeigt sich, dass ein Ausbildungsabschluss immer mehr zur Mindestvoraussetzung für ein Normalarbeitsverhältnis wird. Werden Auszubildende nicht übernommen, sind sie zunehmend darauf angewiesen, zunächst einmal in der Zeitarbeit¹ tätig zu werden. Ein beachtlicher Teil dieser Gruppe ist zumindest in den ersten Erwerbsjahren schlechter entlohnt

und häufiger arbeitslos als die übrigen Absolventen. Für junge Erwachsene stellt sich zudem die Frage, ob sie in den Jahren nach der Ausbildung auch eine Beschäftigung finden, die dem Niveau und der fachlichen Ausrichtung ihrer Ausbildung entsprechen. Gelingt ein passender Einstieg in den ersten drei Jahren nicht, lässt er sich kaum mehr nachholen. Hochschulabgänger brauchen zwar in der Regel länger als Ausbildungsabsolventen, um eine niveauadaquate Beschäftigung zu finden, sie erreichen sie aber dann in aller Regel. Meister und Techniker haben dagegen längerfristig oft größere Schwierigkeiten, eine adäquate Tätigkeit zu finden.

Flexible Beschäftigungsformen spielen nicht nur beim Erwerbseinstieg von Ausbildungsabgängern eine wichtige Rolle, auch ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung ist in den letzten Jahren gestiegen. Die Chancen der Betroffenen, danach in eine stabilere Beschäftigung zu kommen, sind je nach Beschäftigungsform sehr unterschiedlich. So ist Zeitarbeit lediglich ein „schmalere Steg“ in den regulären Arbeitsmarkt. Besser sind die Aussichten für befristete Arbeitnehmer: Legt man die Zahl der auslaufenden Befristungen und der Übernahmen in unbefristete Arbeitsverträge zugrunde, so wurde zuletzt etwa die Hälfte der befristeten Arbeitsverträge in unbefristete Verträge umgewandelt. Insgesamt lässt sich festhalten: Wenn die Alternative zu einer temporären Beschäftigung Arbeitslosigkeit ist, dann können flexible Erwerbsformen durchaus vorteilhaft sein. Arbeitnehmer, denen der Sprung in stabile Beschäftigung nicht gelingt, müssen allerdings im Schnitt deutlich niedrigere Einkommen und eine kürzere Beschäftigungsdauer

1 „Arbeitnehmerüberlassung“, „Leiharbeiter“, „Leiharbeitsverhältnis“ und „Verleiher“ sind die Begriffe des Gesetzgebers, die Branche selbst spricht von „Zeitarbeit“. Hier verwenden wir auf Personenebene den Begriff Leiharbeiter, ansonsten jedoch Leiharbeit, Zeitarbeit und Arbeitnehmerüberlassung synonym.

akzeptieren als Beschäftigte in einem Normalarbeitsverhältnis außerhalb der Zeitarbeitsbranche.

Wie die Bewertung der flexiblen Erwerbsformen generell, ist auch die Einschätzung der Qualität der Beschäftigung von Grundsicherungsbeziehern und Abgängern aus dem Leistungsbezug abhängig von der Perspektive. Auch hier gilt: Beschäftigung kann generell besser zur sozialen Integration und zum Erhalt von beruflichen Kompetenzen beitragen als (Langzeit-)Arbeitslosigkeit. Jedoch bewegt sich dieser Personenkreis meist auf einem niedrigen Lohnniveau, sodass vermutlich ein hohes Rückfallrisiko in den Leistungsbezug besteht. Zudem führen Übergänge aus Beschäftigungslosigkeit in den Arbeitsmarkt nicht notwendigerweise dazu, dass Betroffene auch ihren gesamten Lebensunterhalt aus Erwerbstätigkeit bestreiten können.

Die Arbeitsmarktpolitik kann den Risiken, die mit unstetigen, nicht nachhaltig existenzsichernden Erwerbsbiografien verbunden sind, auf zweierlei Weise entgegenwirken. Zum einen durch präventive Ansätze – Maßnahmen also, die Bildungsarmut und Ausbildungslosigkeit soweit wie möglich vermeiden sowie Hochrisikogruppen in der frühen Erwerbsphase durch intensive Beratung und Coaching bei der Arbeitsmarktintegration unterstützen. Zum anderen sollte Arbeitsmarktpolitik die Aufwärtsmobilität fördern, insbesondere durch eine Stärkung der Wettbewerbs- und Beschäftigungsfähigkeit. Denkbar wären – etwa im Sinne eines sogenannten „after care“ – berufsbegleitende Maßnahmen und besondere Vermittlungsbemühungen zugunsten von Personen, die im Niedriglohnsektor verharren oder die in spezifischer Weise von Drehtüreffekten zwischen temporären Erwerbsformen und Arbeitslosigkeit betroffen sind.

1 Einleitung

Die Arbeitsmarktlage hat sich – trotz der schweren Wirtschafts- und Finanzkrise zwischen 2008 und 2009 – in den letzten Jahren spürbar verbessert. Die Erwerbstätigkeit nahm zuletzt deutlich zu, die Arbeitslosigkeit ging kräftig zurück. Diese Aufwärtsdynamik hat den Fokus von der lange Zeit vorherrschenden Debatte um die Bekämpfung der Massenarbeitslosigkeit stärker auf die Qualität der Arbeit und mögliche Maßnahmen zu ihrer Verbesserung gelenkt. National wird die Diskussion um die Qualität der Beschäftigung unter dem Stichwort „gute Arbeit“, international unter dem Motto „decent work“ geführt. Kritisiert wird dabei die sich parallel zur günstigeren Arbeitsmarktentwicklung verschärfende Polarisierung der Beschäftigung, etwa weil die Lohnungleichheit wächst oder die Bedeutung von Beschäftigungsverhältnissen zunimmt, die nicht oder nur bedingt den üblichen Standards wie Vollzeitätigkeit, Kündigungsschutz oder der Sozialversicherungspflicht unterliegen. Vor diesem Hintergrund zielt auch die Lissabon-Strategie der Europäischen Union zur Schaffung von „mehr und besseren“ Arbeitsplätzen in Europa nicht ausschließlich auf Beschäftigungswachstum ab. Vielmehr steht dabei die Qualität der Beschäftigung im Vordergrund: Es sollen vor allem „gute“ Arbeitsplätze entstehen.

Politische Forderungen nach guter Arbeit werfen allerdings die Frage auf, wie sich die Qualität von Beschäftigung definieren und bewerten lässt. Dies hängt nicht nur von der Definition geeigneter Qualitätsindikatoren ab, sondern auch von der gewählten Methodik. Welche Eigenschaften machen „gute Arbeit“ überhaupt aus? Als Indikatoren für die Qualität der Arbeit können konkrete, objektiv zu beobachtende Merkmale dienen. Auf nationaler und internationaler Ebene wurde eine Vielzahl von Indikatoren² definiert, die sich insbesondere auf die folgenden Kerndimensionen erstrecken: Einkommen und Arbeitgeberleistungen; Beschäftigungssicherheit; Lern- und Entwick-

lungsmöglichkeiten; Autonomie und Einfluss; Arbeitsanforderungen und -belastungen sowie soziale Beziehungen am Arbeitsplatz. Die Relevanz dieser Faktoren für das körperliche und seelische Wohlbefinden sowie für die individuelle Arbeitszufriedenheit von Erwerbstätigen wurde in Studien nachgewiesen, in denen die subjektive Wahrnehmung von Beschäftigten untersucht wurde.³

Die Bewertung der Qualität von Arbeit kann grundsätzlich auf zweierlei Weise erfolgen. Einerseits lässt sie sich aus dem Vorliegen bzw. Fehlen vorab definierter Beschäftigungsmerkmale ableiten. Unter den oben genannten Indikatoren befinden sich Merkmale wie die Höhe der Entlohnung, die Länge und Lage der Arbeitszeit, die vertraglich ver-

2 Dazu zählen die von der europäischen Kommission entwickelten „Laeken-Indikatoren“ (European Commission 2008) oder ein von den nationalen statistischen Ämtern gemeinsam festgelegter und vom Statistischen Bundesamt verwendeter internationaler Indikatorenrahmen (Körner et al. 2010).

3 Die individuell wahrgenommene Arbeitsqualität und die Arbeitszufriedenheit sind Bestandteil verschiedener großangelegter nationaler und internationaler Surveys. Zu nennen sind hier etwa das Sozio-oekonomische Panel (SOEP) oder das International Social Survey Programme (ISSP). Daneben gibt es spezielle Studien zum Thema. Dazu zählt die Studie „Was ist gute Arbeit?“, eine repräsentative Befragung Erwerbstätiger (vgl. Fuchs 2006). Der Studie zufolge prägen hierzulande insbesondere drei Faktoren die Arbeitszufriedenheit von Beschäftigten: Erstens ein hohes Niveau von Entwicklungs-, Einfluss- und Lernmöglichkeiten sowie gute soziale Beziehungen am Arbeitsplatz; zweitens eine nicht zu hohe gesundheitliche Belastung und drittens ein existenzsicherndes und als gerecht empfundenes Einkommen. Auch der sogenannte „DGB-Index Gute Arbeit“, der auf einer repräsentativen Erhebung des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften basiert (vgl. DGB 2010; Trischler/Holler 2011), umfasst die Dimensionen Ressourcen, Belastungen, Sicherheit und Einkommen.

einbarte Dauer des Beschäftigungsverhältnisses oder die Sozialversicherungspflicht. Diese werden häufig herangezogen, um sogenannte Normalarbeitsverhältnisse mit weitreichenden Schutzrechten qualitativ von atypischen Beschäftigungsverhältnissen unterscheiden zu können, die mehr oder weniger stark davon abweichen (Mückenberger 1985; Bosch 1986; Hoffmann/Walwei 1998; Wagner 2000; Keller/Seifert 2007). Eine weitere Möglichkeit, die Qualität der Arbeit zu erfassen, besteht darin, die subjektive Wahrnehmung der Beschäftigten über Befragungen zu erheben. Dabei wird ermittelt, in welchem Maße die Merkmale der Beschäftigung den Bedürfnissen der Beschäftigten entsprechen. Als Indikator für die Arbeitsqualität wird beispielsweise häufig die subjektive Arbeitszufriedenheit herangezogen.

Wissenschaftliche Studien zur Qualität der Arbeit in Deutschland und anderen Ländern kommen zu unterschiedlichen Ergebnissen – was vor allem an der Vielzahl unterschiedlicher zugrunde gelegter Qualitätsdefinitionen und Erhebungsmethoden liegt.⁴ So bewertet eine Studie von Holman/McClelland (2011) das Beschäftigungswachstum in Europa zwiespältig: Einerseits zeichneten sich die Beschäftigungsverhältnisse für Hoch- und Höherqualifizierte, die größtenteils im Dienstleistungsbereich neu entstanden sind, durch hohe Beschäftigungssicherheit, Autonomie, flexible Arbeitszeiten und gute Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung aus. Andererseits werde diese Entwicklung überlagert durch einen Zuwachs an qualita-

tiv schlechteren Jobs im Bereich gering qualifizierter Arbeit. In Deutschland ist der jüngste Beschäftigungszuwachs nach der Finanzkrise zu einem Großteil auf befristete Beschäftigung und Zeitarbeit zurückzuführen (Wingerter 2011). Die Bewertung der Qualität dieser temporären Beschäftigungsformen fällt ebenfalls ambivalent aus. Einerseits können Leiharbeit und befristete Beschäftigung Arbeitslosen den Weg in eine stabilere Beschäftigung ebnen (Hohendanner 2010; Lehmer/Ziegler 2010). Andererseits verdienen die dort Beschäftigten im Schnitt deutlich weniger und sind häufiger arbeitslos (Jahn/Pozzoli 2011; Boockmann/Hagen 2006). Die Chancen und Risiken temporärer Beschäftigung werden auch von den Beschäftigten so wahrgenommen.⁵ Angesichts der hierzulande seit Mitte der 90er Jahre zunehmenden Einkommensungleichheit und dem stark gewachsenen Niedriglohnsektor (OECD 2008; Kalina/Weinkopf 2009) ist die Entwicklung der Beschäftigungsqualität in Deutschland eher kritisch zu beurteilen. Zudem nimmt die Arbeitszufriedenheit tendenziell ab (Bohulskyy et al. 2011), was u. a. auf hohe Beschäftigungsunsicherheit und sinkende Reallöhne zurückgeführt wird.

Studien zu Arbeitsqualität und Arbeitszufriedenheit verweisen auf die Bedeutung von Erwerbsarbeit für die Sicherung der Existenz und die Teilhabe am kulturellen und sozialen Leben. Die Lebensqualität und die Lebenszufriedenheit von Menschen werden allerdings nicht ausschließlich über Erwerbsarbeit definiert. Bei der Frage nach der geeigneten Referenz für die Bewertung der Qualität

4 So lautet beispielsweise das Fazit aus der Erhebung „DGB-Index Gute Arbeit“ für 2010: Unter Berücksichtigung von individuellen und arbeitsplatzbezogenen Ressourcen, Belastungen, Sicherheit und Einkommen könne man lediglich bei einem Sechstel der Beschäftigten von „guter Arbeit“ sprechen. Die Autoren der INQA-Studie resümieren: Mit Blick auf Einkommen, Belastungs- und Ressourcenniveau seien nur bei 3% der abhängig beschäftigten Arbeitnehmer die Kriterien für gute Arbeit erfüllt.

5 Die Aufnahme einer befristeten Stelle aus Arbeitslosigkeit heraus kann zu einer Verbesserung des seelischen Wohlbefindens führen (Strandh 2000). Überdies fühlen sich befristet Beschäftigte und Leiharbeiter auch stärker in die Gesellschaft integriert als Arbeitslose (Gundert/Hohendanner 2011). Andererseits fällt ihr soziales Zugehörigkeitsempfinden aber schwächer aus als bei unbefristet Beschäftigten.

von Arbeit sollte daher auch in den Blick genommen werden, dass die faktische Alternative zu prekärer Beschäftigung nicht nur reguläre Beschäftigung ist, sondern nicht selten Arbeitslosigkeit. Da (Langzeit-)Arbeitslosigkeit für die Betroffenen materielle und soziale Risiken birgt, stellt die Arbeitsmarktintegration möglichst vieler Erwerbspersonen noch immer ein wichtiges arbeitsmarktpolitisches Ziel dar. Eine zu starke Fokussierung auf „gute“ Arbeit könnte den Zugang zum Arbeitsmarkt für Personen mit Vermittlungshemmnissen erschweren.⁶

Ein weiteres Kriterium für die Qualität verschiedener Erwerbsformen ist die Frage, ob die Betroffenen längerfristig in atypischer Beschäftigung verbleiben müssen oder eine realistische Perspektive haben, nach einer gewissen Zeit in ein Normalarbeitsverhältnis zu wechseln. Denn aus atypischer Beschäftigung kann im Zeitablauf eine Standard-Erwerbsform werden, Personen können den Niedriglohnsektor zugunsten höher entlohnter Tätigkeiten verlassen und auch Arbeitslosigkeit kann durch die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit beendet werden. Hier dokumentieren Studien beispielsweise, dass das soziale Zugehörigkeitsgefühl von Arbeitslosen wächst, wenn sie den Sprung in den Arbeitsmarkt schaffen (vgl. Gundert/Hohendanner 2011). Umgekehrt kann es durch die mit atypischer Beschäftigung häufig verbundene Instabilität zu negativ wahrgenommenen Entwicklungen kommen, wie dem Verlust des Arbeitsplatzes beziehungsweise zu Status- oder Einkommenseinbußen.

Dass Bewegungen am Arbeitsmarkt, also Übergänge zwischen Beschäftigungsverhältnissen

oder zwischen Statusformen wie Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit, außerordentlich häufig stattfinden, belegen Daten der Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA),⁷ Ergebnisse des IAB-Betriebspanels⁸ und Zahlen des Statistischen Bundesamts⁹:

- Statistiken der BA zeigen, dass im Jahr 2010 jeden Monat im Durchschnitt 15,4 Prozent der von der Versicherung betreuten Arbeitslosen (überwiegend Arbeitslosengeldempfänger) und 4,0 Prozent der arbeitslosen Grundsicherungsempfänger in eine nicht subventionierte Beschäftigung einmündeten.
- Dem durchschnittlichen Bestand an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Jahr 2010 von 27,76 Mio. standen laut Statistik der BA 7,47 Mio. begonnene und 6,93 Mio. beendete Beschäftigungsverhältnisse gegenüber, was einer Fluktuationsrate (Labour-Turnover-Rate)¹⁰ von knapp 29 Prozent entspricht.
- In ausgewählten Segmenten fällt der Labour Turnover nach den Statistiken der BA sogar noch höher aus. In der Zeitarbeitsbranche waren 2010 durchschnittlich 0,84 Mio. Personen tätig. Neu begründet wurden in diesem Wirtschaftszweig 1,13 Mio. Beschäftigungsverhältnisse, beendet wurden 1,09 Mio. Der Fluktuationskoeffizient lag damit bei 131 Prozent.
- Laut IAB-Betriebspanel waren mit 46 Prozent fast die Hälfte aller im Jahr 2010 erfolgten Neueinstellungen befristet. Von den auslaufenden Befristungen wurden 52 Prozent der Beschäftigten zunächst einmal übernommen; 48 Prozent der Verträge liefen aus.

6 Dies ist auch deshalb ein Problem, weil Untersuchungen zeigen, dass sich Arbeitslosigkeit selbst im Vergleich zu weniger attraktiver Beschäftigung (z. B. einer atypischen Erwerbsform oder einer Niedriglohtätigkeit) besonders negativ auf subjektive Zufriedenheit und soziales Integrationsempfinden auswirkt (vgl. Koch/Stephan/Walwei 2005; Gundert/Hohendanner 2011).

7 Quelle für die Angaben in den ersten drei Spiegelstrichen.

8 Quelle für die Angaben im vierten Spiegelstrich.

9 Quelle für die Angaben im letzten Spiegelstrich.

10 Die Labour-Turnover-Rate ist der Quotient aus der halbierten Summe von begonnenen und beendeten Beschäftigungsverhältnissen (Zähler) und dem Bestand an Beschäftigungsverhältnissen in Prozent.

■ Im Jahr 2009 beendeten nach den Zahlen des Statistischen Bundesamtes 314 Tsd. Studierende ihr Hochschul- bzw. Fachhochschulstudium, 654 Tsd. junge Menschen ihre berufliche Ausbildung.¹¹ Somit standen dem Arbeitsmarkt fast eine Mio. junge Absolventen mit neu erworbener Qualifikation zur Verfügung.

Die folgenden drei Abschnitte widmen sich diesen Arbeitsmarktbewegungen und Übergängen. Sie sind für die Betroffenen mit Chancen und Risiken verbunden.

Der erste Hauptabschnitt behandelt Übergänge aus Ausbildung oder Studium in Beschäftigung. Dies ist für die Qualität der Arbeit deshalb von besonderer Bedeutung, weil Forschungsbefunden zufolge die frühe Phase des Erwerbsverlaufs die Chancen und Risiken des weiteren Erwerbsverlaufs besonders stark prägen. Der Abschnitt präsentiert Befunde zur Bedeutung der Qualität einer Ausbildung für die weitere Erwerbskarriere, zu den Übergängen von betrieblicher Ausbildung und Leiharbeit, zur Verbreitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse im frühen Erwerbsverlauf sowie zur Frage, wie schnell junge Erwachsene nach einer Ausbildung in eine fachlich und vom Bildungsniveau her angemessene Beschäftigung einmünden.

Der zweite Hauptabschnitt stellt die Übergänge von „temporärer“ Beschäftigung in „stabilerer“ Beschäftigung in den Mittelpunkt. Unter „temporärer“ Beschäftigung werden hier befristete Beschäftigung und Leiharbeit verstanden. Untersucht werden also Übergänge von befristeter in unbefristete Beschäftigung sowie von Leiharbeit in Tätigkeiten außerhalb der Zeitarbeitsbranche. Mit Blick auf die Befristungen soll sowohl der Anteil der Befristungen bei neu eingestellten

Beschäftigten als auch der Anteil derjenigen, die danach in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden, analysiert werden. Beim Thema Leiharbeit stehen die Lohnunterschiede zu einer Beschäftigung außerhalb der Branche sowie die Brückenfunktion in eine Beschäftigung außerhalb der Zeitarbeitsbranche im Vordergrund.

Der Fokus des dritten und letzten Hauptabschnitts liegt auf den Übergängen aus der Arbeitslosigkeit, also aus dem Arbeitslosengeldbezug oder der Grundsicherung, in Beschäftigung. Dabei wird zunächst der Frage nachgegangen, welche Faktoren – etwa der Bildungsabschluss – die Abgangswahrscheinlichkeit für Arbeitslose in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung beeinflussen. Ein besonderes Augenmerk liegt im Folgenden auf Personen, die Leistungen aus der Grundsicherung nach dem SGB II beziehen und daher in der Tendenz ungünstige (Wieder-)Beschäftigungschancen haben. Dabei konzentriert sich die Analyse auf die Qualität der Beschäftigung nach Abgang aus dem Leistungsbezug, die besondere Situation junger ALG-II-Bezieher sowie auf die Bedingungen für eine Aufwärtsmobilität erwerbstätiger Hilfebedürftiger. Die Beschäftigungsqualität wird hier insbesondere anhand der Dimensionen Beschäftigungssicherheit und Verdienst untersucht.

¹¹ Absolventen der dualen Ausbildung sowie von Berufsfachschulen, Fachschulen, Fachakademien und Schulen des Gesundheitswesens.

2 Der Einstieg in den Arbeitsmarkt und die ersten Erwerbsjahre

Der Qualität der Arbeit kommt in der frühen Phase des Erwerbsverlaufs besondere Bedeutung zu. Denn wie empirische Forschung immer wieder gezeigt hat, prägt in Deutschland der Einstieg in das Erwerbsleben die Chancen und Risiken im weiteren Erwerbsverlauf (Blossfeld 1987; Konietzka 1999; Solga/Konietzka 2000; Wachter/Bender 2006; Schmillen/Möller 2012). Dies gilt umso mehr, als der berufliche Einstieg junger Erwachsener nach ihrer Ausbildung oder ihrem Studium sehr stark von der aktuellen Konjunkturlage und von den Flexibilisierungsanforderungen der Betriebe abhängt. So sind einige Formen atypischer Beschäftigung, insbesondere befristete Beschäftigung und Leiharbeit, beim Übergang von der Ausbildung in den Arbeitsmarkt und in den ersten Erwerbsjahren weiter verbreitet sind als in späteren Erwerbsphasen (Lauterbach/Sacher 2001). Umgekehrt haben sich auch die Ansprüche der Arbeitnehmer/innen an die Erwerbsarbeit selbst verändert, besonders in der Einstiegsphase. Dies gilt vor allem für Teilzeitarbeit, die meist von Frauen nach der Familiengründung ausgeübt wird (Vogel 2009).

Die Frage nach der Qualität von Beschäftigung stellt sich in Deutschland allerdings nicht erst mit dem ersten Eintritt in den Arbeitsmarkt. Denn für viele junge Menschen entscheidet sich schon Vieles mit der betrieblichen Ausbildung. Welche Folgen die Qualität der dualen Ausbildung für den Erwerbseinstieg hat, wird in Abschnitt 2.1 dargestellt. In Abschnitt 2.2 wird allgemein skizziert, wie stark unterschiedliche Formen atypischer Beschäftigung im frühen Erwerbsverlauf verbreitet sind, wie sich diese in der vergangenen Dekade entwickelt haben und welche Gruppen davon besonders betroffen sind. Ein noch relativ kleines Segment atypischer Beschäftigung, das jedoch in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen hat, ist die Leiharbeit. Abschnitt 2.3 widmet sich der Frage, welche Faktoren Übergänge aus betrieblicher Ausbildung in diese Beschäftigungsform begünstigen. Zudem

werden die Folgen eines Einstiegs via Leiharbeit für den weiteren Erwerbsverlauf dargestellt. Schließlich misst sich die Qualität einer Beschäftigung nicht nur an Arbeitszeit, Befristung und Lohn, sondern auch daran, ob Fähigkeiten und Fertigkeiten, die in der Ausbildung erlernt wurden, anschließend auch im Beruf eingesetzt werden können. Dieser Frage wird in Abschnitt 2.4 nachgegangen. Zunächst wird dargestellt, wie schnell junge Erwachsene nach der Ausbildung in ein Beschäftigungsverhältnis eintreten, welches berufsfachlich und vom Bildungsniveau her ihrer Ausbildung entspricht.

2.1 Die Bedeutung betrieblicher Ausbildungsmotive für den Übergang in Beschäftigung

Die betriebliche Berufsausbildung ist nach wie vor die am häufigsten gewählte Form einer beruflichen Ausbildung vor anderen Formen wie der schulischen oder universitären Ausbildung. Gleichzeitig unterscheiden sich die Beschäftigungsperspektiven von betrieblichen Ausbildungsabsolventen erheblich von denen Ungelernter, da letztere in viel stärkerem Maß von Arbeitslosigkeit betroffen sind (IAB 2011, zum Zusammenhang von Qualifikation und Arbeitslosigkeit siehe auch Abschnitt 4.1). Zwei Drittel der Absolventen einer dualen Ausbildung beginnen eine erste Erwerbstätigkeit im Ausbildungsbetrieb oder in einem anderen Betrieb unmittelbar nach ihrer Ausbildung. Rund die Hälfte der Absolventen betrieblicher Ausbildungsgänge nimmt ihre erste Beschäftigung unmittelbar nach der Ausbildung oder nach einer Unterbrechung im Ausbildungsbetrieb auf (BMBF 2007: 207 f.; Hillmert 2001; Konietzka 2002).

Dabei ist zu berücksichtigen, dass eine vorübergehende Weiterbeschäftigung des Auszubildenden im Ausbildungsbetrieb vielfach tarifvertraglich oder über Betriebsvereinbarungen geregelt ist (Bispinck/Dorsch-Schweizer/Kirsch 2002). Diese Regelungen ermöglichen den Ausbildungsabsolventen eine erste Phase der Erwerbstätigkeit. Statistisch führen sie jedoch dazu, dass die Übernahmequoten durch den Ausbildungsbetrieb tendenziell überschätzt werden.

Umgekehrt ist aber auch zu berücksichtigen, dass Auszubildende in größeren Firmen vielfach nicht vom Ausbildungsbetrieb selbst übernommen werden, sondern ihre erste Anstellung in anderen Betriebseinheiten des gleichen Unternehmens erfolgt. Analysen auf Basis von Sozialversicherungsdaten, die Betriebe über lokale Betriebsnummern identifizieren, unterschätzen betriebliche Übernahmequoten deshalb oftmals. Bei Betriebsbefragungen kann dieser Effekt berücksichtigt werden. Dementsprechend kommt das IAB-Betriebspanel mit 58 Prozent (BIBB 2011: 197) zu leicht höheren Übernahmequoten als Studien, die auf Sozialversicherungsdaten zurückgreifen. Unter Berücksichtigung dieser Verzerrungen kommt die überwiegende Mehrzahl der vorliegenden Studien zu weitgehend vergleichbaren Befunden.

Im Folgenden werden zunächst die Erwerbsübergänge am Beispiel junger Erwachsener näher betrachtet, die ihre Ausbildung im Jahr 2001 in Betrieben der westdeutschen Privatwirtschaft abgeschlossen haben. Anschließend wird die Stabilität dieser Befunde für den Zeitraum von 1977 bis 2002 überprüft, um festzustellen, inwieweit die Übernahmequoten im Zeitverlauf variieren.

Für die Abgangskohorte aus Ausbildung 2001 kann auf Basis der Daten der Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) gezeigt werden, dass – neben individuellen, regionalen und betriebsstrukturellen Effekten – die betriebliche Einsatzlogik von Ausbildung einen erheblichen Anteil des beobachtbaren Übergangsgeschehens erklärt (Dietrich 2008), da Betriebe mit der Bereitstellung von Ausbildungskapazitäten unterschiedliche Investitionskalküle verknüpfen. In der Literatur wird zwischen einem produktionsorientierten und einem investitionsorientierten Ausbildungsmotiv unterschieden (Stevens 1994).

Die Annahme eines *produktionsorientierten* Ausbildungsmotivs stellt im Wesentlichen auf den produktiven Beitrag der Auszubildenden während der Ausbildungszeit ab, der mindestens den betrieblichen Kosten der Ausbildung entspricht oder die-

se sogar übersteigt. Dementsprechend spielen beim Zustandekommen eines Ausbildungsverhältnisses künftige Erträge, die bei einer Weiterbeschäftigung der Ausgebildeten anfallen könnten, keine Rolle.

Im Falle eines *investitionsorientierten* Ausbildungsmotivs geht der Betrieb davon aus, dass der produktive Beitrag der Auszubildenden niedriger ist als die betrieblichen Kosten der Ausbildung, also durch die Ausbildung Nettokosten für den Betrieb entstehen. Deshalb spielt bereits für das Zustandekommen eines Ausbildungsverhältnisses ein längerfristiger Verbleib des Auszubildenden im Betrieb im Anschluss an die Ausbildung eine entscheidende Rolle. Der Betrieb verspricht sich dadurch – im Gegensatz zur Rekrutierung externer Fachkräfte – komparative Vorteile (Acemoglu/Pischke 1998). Bei *investitionsorientierten* Ausbildungsverhältnissen kann deshalb eine erhöhte Übernahmewahrscheinlichkeit unterstellt werden. Bei *produktionsorientierten* Ausbildungsverhältnissen sind dagegen verstärkt Übergänge in andere Betriebe, aber auch in Arbeitslosigkeit oder Maßnahmen zu erwarten (zur Methodik vgl. ausführlicher Dietrich 2008).

Empirisch sind die erwarteten Übergangsmuster zu beobachten¹² – sowohl für die Zeit unmittelbar nach der Ausbildung als auch für den Zeitraum der darauffolgenden zwei Jahre. Im Vergleich zu Absolventen einer investitionsorientierten Ausbildung¹³ werden junge Erwachsene, deren Ausbildung dem produktionsorientierten Ausbildungsmotiv zugeordnet wird, seltener vom Ausbildungsbetrieb übernommen. Sie sind häufiger in anderen Betrie-

12 Dabei wurde für Merkmale der Ausbildungsabsolventen wie Schulbildung oder Nationalität sowie für betriebsstrukturelle Merkmale und die regionale Verteilung des Ausbildungsbetriebs kontrolliert.

13 Empirisch wurden das produktionsorientierte sowie das investitionsorientierte Ausbildungsregime über die Nettokosten betrieblicher Ausbildung identifiziert (siehe Dietrich 2008). Dabei wurde auf Kosteninformationen aus der BIBB-Studie „Kosten und Nutzen der betrieblichen Ausbildung“ (Beicht et al. 2004) zurückgegriffen.

ben beschäftigt, arbeitslos gemeldet oder temporär nicht am Arbeitsmarkt aktiv (Abbildung C1).

Diese institutionellen Unterschiede der betrieblichen Ausbildung können durch die individuelle Performanz der Auszubildenden nur bedingt kompensiert werden (Dietrich 2008). Gleichwohl kommt individuellen Faktoren wie dem allgemeinbildenden Schulabschluss (Dietrich/Abraham 2005) oder dem Migrationshintergrund (Damelang/Haas 2006; Burkert/Seibert 2007) ein eigenständiger Erklärungsbeitrag zu. Ebenso sind die regionalen Arbeitsmarktbedingungen zu berücksichtigen (Haas 2002; Seibert 2007b). So haben betrieblich Ausgebildete in strukturschwächeren Regionen größere Schwierigkeiten, Zugang zum Arbeitsmarkt zu finden. Zudem sind auch eigenständige betriebsstrukturelle Effekte (Betriebsgröße, Branche, Lohnstruktur) zu beobachten.

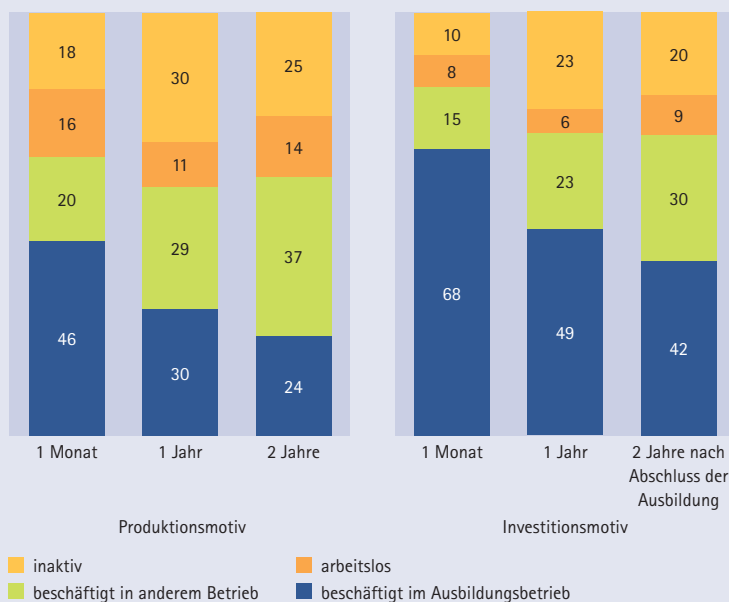
Die Befunde zum Investitionskalkül von Ausbildungsbetrieben lassen sich als deutliche

Hinweise auf eine Binnendifferenzierung von Ausbildungsgängen im Dualen System interpretieren. Für den weiteren Erwerbsverlauf ist es demzufolge nicht unerheblich, in welchem Betrieb bzw. unter welchem betrieblichen Ausbildungsmotiv eine duale Ausbildung absolviert wird. Auch der Einfluss regionaler oder konjunktureller Faktoren auf den Übergangserfolg kommt je nach betrieblichem Ausbildungsmotiv unterschiedlich stark zum Tragen. So wirken sich der konjunkturelle Verlauf oder die regionale Arbeitsmarktsituation stärker auf den Übergangserfolg von Absolventen einer Ausbildung aus, bei der das produktionsorientierte Motiv dominiert.

Analysiert man den Übergang von Ausbildung in Beschäftigung im Längsschnitt für den Zeitraum 1977 bis 2002 auf Basis der IAB-Beschäftigtenstichprobe (IABS), so zeigt sich zunächst, dass die Übernahmequote in der westdeutschen Privatwirtschaft in den frühen 1980er Jahren um etwa zehn Prozentpunkte zurückging und sich seitdem mit konjunkturbedingten Schwankungen um die 50 Prozent-Marke herum bewegt. Männliche Auszubildende weisen dabei durchschnittlich eine um rund zehn Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit auf, direkt vom Ausbildungsbetrieb übernommen zu werden, als weibliche Auszubildende (Abbildung C2). Umgekehrt finden Frauen häufiger als Männer direkt im Anschluss an die Ausbildung in einem neuen Betrieb Beschäftigung. Der geschlechtsspezifische Befund erweist sich auch bei Kontrolle beobachtbarer Drittvariablen (wie Betriebsgröße, Branche, Beruf) als robust.

Auch hier bestätigt sich der Zusammenhang von Ausbildungsmotiv und individueller Übergangswahrscheinlichkeit in Beschäftigung. Das investitionsorientierte Ausbildungsmotiv reduziert gegenüber dem produktionsorientierten deutlich das Risiko, nicht direkt vom Ausbildungsbetrieb übernommen zu werden und damit eventuell erst nach einer Suchzeit in einem neuen Betrieb Beschäftigung zu finden. Wird analysiert, welche Faktoren die Suchzeit zwischen Ausbildungsende und erster Beschäftigung beeinflussen, dann zeigt sich, dass das investitionsorientierte Ausbildungsmotiv

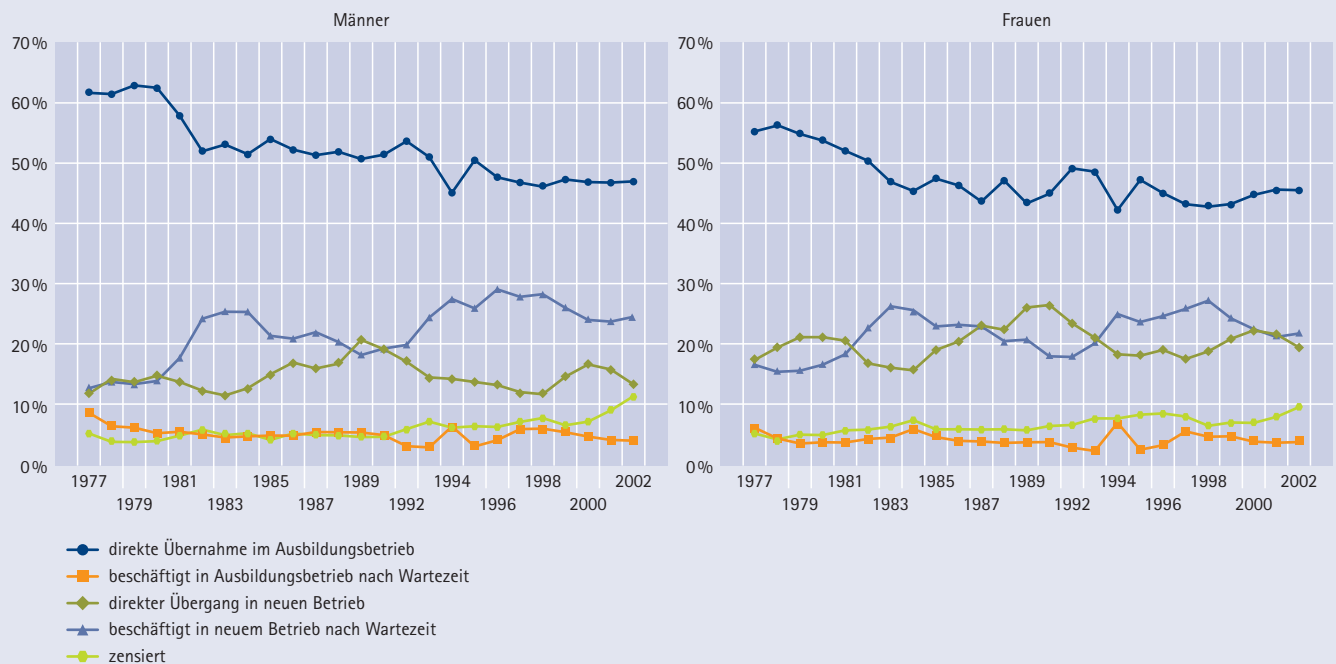
Abbildung C1
Arbeitsmarktstatus nach der Ausbildung nach betrieblichen Ausbildungsmotiven



Quelle: IEB, eigene Analysen.

Abbildung C2

Übergang nach Ausbildung im Zeitvergleich nach Geschlecht



Quelle: IABS, eigene Analysen.

die Wahrscheinlichkeit, eine Beschäftigung aufzunehmen, um rund 20 Prozent erhöht. Dies entspricht dem höheren Anteil direkter Übernahmen bzw. kurzer Suchzeiten nach Ausbildungsende. Für das produktionsorientierte Ausbildungsmotiv lässt sich zudem ein stärkerer Einfluss der Konjunktur auf die Suchdauer erkennen. Im Allgemeinen steigt die Suchdauer in Phasen des konjunkturellen Abschwungs und verkürzt sich im Aufschwung.

Insgesamt zeigen die Analysen, dass es für den Einstieg in das Erwerbsleben nach einer betrieblichen Ausbildung nicht nur wichtig ist, welche Qualifikationen die Absolventen mitbringen und wie die Arbeitsmarktlage in der Region ist, sondern auch, in welchem Betrieb die Ausbildung durchgeführt wurde. Ausbildungsabsolventen aus Betrieben, die längerfristig in sie investiert haben, haben weitaus bessere Übergangschancen als Ausbildungsabsolventen aus Betrieben, für die die Produktivität während der Ausbildung im Vordergrund stand.

2.2 Atypische Beschäftigung im frühen Erwerbsverlauf

Während die Mehrheit der jungen Erwachsenen ihr Erwerbsleben schon mit einer betrieblichen Ausbildung beginnt, steigen andere erst nach der Schule, der Ausbildung oder nach dem Studium in den Arbeitsmarkt ein. Gerade diese neuen Arbeitnehmer sind zumindest zunächst besonders häufig atypisch beschäftigt, da sie in aller Regel weniger durch Arbeitsrecht oder Tarifvertrag geschützt sind als ältere Beschäftigte mit einer längeren Betriebszugehörigkeit. In den letzten Jahrzehnten haben verschiedene Formen atypischer Beschäftigung – Teilzeitarbeit, befristete Beschäftigung, geringfügige Beschäftigung und Leiharbeit – in Deutschland deutlich an Boden gewonnen, während das sogenannte Normalarbeitsverhältnis, also unbefristete sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigung mit einem Einkommen jenseits des Niedriglohnbereichs, an Bedeutung verloren hat (Keller/Seifert 2007; Abschnitt 2.1). Ob die Zunahme atypischer

Beschäftigung auch die Neueinsteiger am Arbeitsmarkt betrifft, wird im Folgenden diskutiert. Dabei wird analysiert, wie sich der Beschäftigungsstatus in den ersten zehn Jahren nach dem Verlassen des Bildungssystems entwickelt, wie stark unterschiedliche Gruppen junger Arbeitnehmer von atypischer Beschäftigung betroffen sind und inwieweit sich dies im letzten Jahrzehnt verändert hat.

Deskriptive Analysen dieser Art sind auf belastbare Repräsentativdaten mit großen Fallzahlen angewiesen. Der Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes erfüllt diese Voraussetzungen. Damit ist es allerdings nur möglich, bestimmte Formen atypischer Beschäftigung zu untersuchen: befristete Beschäftigung, Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigung. Außerdem können mit diesen Daten keine individuellen Erwerbsverläufe nachgezeichnet werden, weil die Befragten nur nach ihrem derzeitigen Beschäftigungsstatus gefragt werden. Um trotzdem einen Eindruck davon zu bekommen, wie sich das Ausmaß atypischer Beschäftigung in den ersten Erwerbsjahren verändert, wurde ein „Pseudo-Panel“ auf Basis der Angabe über den Zeitpunkt des höchsten Ausbildungsabschlusses (bzw. bei Ungelernten des höchsten Schulabschlusses) gebildet.¹⁴ Im Anschluss daran wurde danach unterschieden, wie viel Zeit seit dem Jahr des Ausbildungsabschlusses vergangen ist.¹⁵

2.2.1 Zunahme atypischer Beschäftigung bei jungen Erwachsenen

Zunächst soll die Verbreitung atypischer Erwerbsformen in den Jahren nach der Ausbildung betrachtet werden. Abbildung C3 zeigt unterschiedliche Formen abhängiger Beschäftigung bei jungen Erwerbstätigen mit zunehmendem Abstand von ihrer Ausbildung für die Jahre 2000 und 2008. Generell hat das sogenannte Normalarbeitsverhältnis zwischen

den beiden Zeitpunkten an Boden verloren. 2008 gelang es etwa der Hälfte der Erwerbseinsteiger im ersten Jahr nach dem Verlassen des Bildungssystems, in eine unbefristete Vollzeitbeschäftigung einzumünden, im Jahr 2000 waren es noch 60 Prozent. Zehn Jahre nach ihrem Erwerbseinstieg arbeiteten im Jahr 2000 etwa 80 Prozent der jungen abhängig Beschäftigten in einem Normalarbeitsverhältnis, im Jahr 2008 waren es dagegen nur noch 72 Prozent. Weitere Analysen (ohne Abbildung) zeigen, dass der Zuwachs atypischer Erwerbsformen kein Spezifikum des Jahres 2008 ist, denn auch 2005 waren sie schon weiter verbreitet als im Jahr 2000.

Befristete Beschäftigung kommt beim Erwerbseinstieg zunächst recht häufig vor. Danach nimmt sie deutlich ab, und sechs bis zehn Jahre nach dem Erstinstieg sind nur noch wenige Arbeitnehmer befristet beschäftigt. Geringfügige Beschäftigung variiert dagegen kaum über die Zeit. Teilzeitarbeit, insbesondere unbefristete Teilzeitarbeit, ist zu Beginn des Erwerbslebens sehr selten, nimmt dann aber kontinuierlich zu. Insgesamt steigt damit der Anteil junger Beschäftigter in einem Normalarbeitsverhältnis (unbefristete Vollzeittätigkeiten) mit der Zahl der Erwerbsjahre.

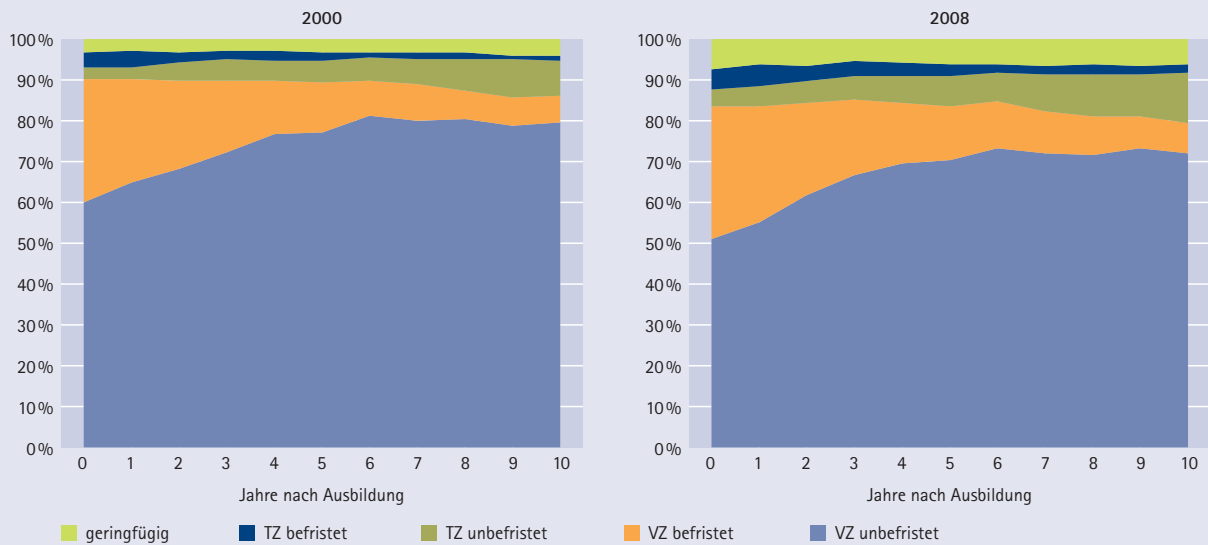
Im Vergleich der Jahre 2000 und 2008 zeigt sich bei Ausbildungsabsolventen in der frühen Erwerbsphase ein Zuwachs bei den drei hier betrachteten atypischen Erwerbsformen, insbesondere von Teilzeitarbeit und geringfügiger Beschäftigung. Die Verlaufsmuster über die ersten zehn Erwerbsjahre nach Ausbildung oder Bildung haben sich dabei jedoch nicht geändert. Besonders stark ist die atypische Beschäftigung zwischen 2000 und 2005 gewachsen (ohne Abbildung). Dieser Anstieg kam nicht dadurch zustande, dass mehr junge Menschen in den Arbeitsmarkt integriert wurden. Im hier untersuchten Zeitraum stieg die Erwerbsbeteiligung junger Erwachsener nicht an, sondern nahm wegen der schwachen Arbeitsmarktentwicklung in der ersten Hälfte der Nuller Jahre ab, insbesondere im Rekordarbeitslosigkeitsjahr 2005. Obwohl sich die Arbeitsmarktlage danach deutlich besserte, gingen

14 Das heißt, in den Analysen wurde danach unterschieden, wie viele Jahre der höchste Ausbildungs- bzw. Schulabschluss bei den einbezogenen Personen zurückliegt.

15 Alle hier dargestellten Analysen beziehen sich auf abhängig Beschäftigte.

Abbildung C3

Beschäftigungsformen in den ersten zehn Jahren nach dem Verlassen des Bildungssystems, 2000 und 2008 (in %)



Quelle: Mikrozensus 2000, 2008, eigene Berechnungen.

die atypischen Beschäftigungsformen im Jahr 2008 nicht zurück; sie stiegen allerdings bei den Jungen kaum noch an.

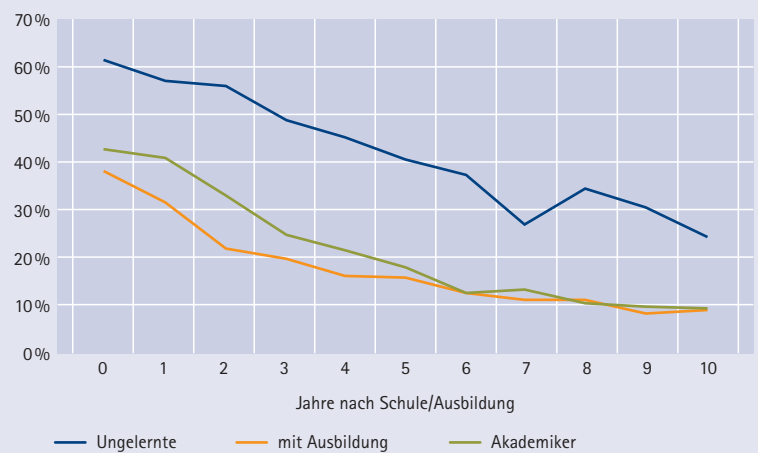
2.2.2 Befristete Beschäftigung

Die Wahrscheinlichkeit, die Erwerbskarriere mit einer befristeten Beschäftigung zu starten, ist zwar insgesamt hoch, aber dennoch nicht für alle Gruppen junger Erwachsener gleich: Multivariate Analysen zeigen, dass dieses Risiko für junge Erwachsene in den neuen Bundesländern höher ist als für ihre Altersgenossen in den alten Ländern, und für Frauen mit Kindern und Singles höher als für kinderlose Frauen und Männer sowie junge Erwachsene mit Partnern (logistische Regressionen auf Basis des Mikrozensus 2000, 2005 und 2008). Noch bedeutsamer ist aber das Bildungsniveau: Junge Erwachsene ohne Ausbildungsabschluss werden sehr viel häufiger nur befristet eingestellt als junge Erwachsene mit einer beruflichen Ausbildung (Abbildung C4). Bei Akademikern kommt befristete Beschäftigung dagegen nur in den ersten Erwerbsjahren häufiger vor; später sind Befristungen ähnlich selten wie bei Beschäftigten mit einer Berufsausbildung. Im ersten Jahr nach dem Verlassen

des Bildungssystems sind über 60 Prozent der Ungelernten befristet beschäftigt, zehn Jahre später sind es noch etwa 25 Prozent. Bei Beschäftigten mit Ausbildungs- oder Hochschulabschluss sind es anfangs um die 40 Prozent und zehn Jahre später lediglich 10 Prozent.

Abbildung C4

Befristungen im Erwerbsverlauf nach Bildung (2008, in %)



Quelle: Mikrozensus 2008, eigene Berechnungen.

Zwischen 2000 und 2008 ist das Ausmaß befristeter Beschäftigung von 16 auf 21 Prozent gestiegen. Multivariate Analysen zeigen, dass die Zuwächse vorrangig kinderlose Frauen, vor allem aber Ungelernte betreffen (logistische Regressionen auf Basis des Mikrozensus 2000, 2005 und 2008).

2.2.3 Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigung

Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigungen werden vorrangig von Frauen mit Kindern ausgeübt: 2008 waren 43 Prozent der Mütter in Teilzeit, weitere 19 Prozent ausschließlich geringfügig beschäftigt, also ohne zusätzliche Voll- oder Teilzeitbeschäftigung. Männer, ob mit oder ohne Kinder, arbeiten dagegen nach wie vor sehr selten weniger als Vollzeit. Im Jahr 2008 waren es gerade mal 8 Prozent. Bei Frauen ohne Kinder kommen diese Erwerbsformen etwas häufiger als bei Männern vor: 2008 arbeiteten 12 Prozent von ihnen in Teilzeit, 6 Prozent waren geringfügig beschäftigt.

Zwischen Beschäftigten in Teilzeitarbeit und solchen mit geringfügigen Jobs bestehen nicht nur Geschlechterdifferenzen, sondern auch deutliche Bildungsunterschiede (vgl. Tabelle C1). Grundsätzlich kommt geringfügige Arbeit bei Ungelernten

am häufigsten vor, deutlich seltener bei jungen Erwerbstätigen mit Ausbildung und noch seltener bei Akademikern. Bei der herkömmlichen Teilzeitarbeit ist dagegen die Verteilung nach Bildung weniger eindeutig. Bei Männern und kinderlosen Frauen ist zwar auch diese Arbeitszeitform bei Ungelernten stärker verbreitet als bei höher Qualifizierten, bei Müttern kommt sie hingegen in der Gruppe der Hochqualifizierten am häufigsten vor.

Beide atypischen Arbeitszeitformen haben von 2000 auf 2005 massiv an Bedeutung gewonnen; bis 2008 sind sie nur noch geringfügig gewachsen. Teilzeitbeschäftigung ist am stärksten bei Müttern gestiegen, ausschließlich geringfügige Beschäftigung dagegen stärker bei Männern und kinderlosen Frauen. Noch deutlicher klaffen die Zuwächse zwischen den Bildungsgruppen auseinander: Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigung sind bei jungen Arbeitnehmern ohne Ausbildung deutlich stärker gestiegen als bei den höher Qualifizierten. Im Jahr 2000 arbeiteten noch 91 Prozent der ungelerten Männer, 71 Prozent der ungelerten Frauen ohne Kinder und 42 Prozent der ungelerten Mütter in Vollzeit. Im Jahr 2008 waren es nur noch 71 Prozent der Männer, die Hälfte der kinderlosen Frauen und ein Fünftel der Mütter.

Tabelle C1

Arbeitszeit nach Bildung, Geschlecht und Kindern im frühen Erwerbsverlauf (in %)

		Vollzeit			Nur Teilzeit			Nur Geringfügig		
		2000	2005	2008	2000	2005	2008	2000	2005	2008
Männer	Ungelernte	91	76	71	6	9	12	4	16	17
	mit Ausbildung	98	96	95	1	2	3	1	2	2
	Akademiker	96	95	94	4	4	5	1	1	2
	Gesamt	96	93	92	3	4	4	1	3	4
Frauen ohne Kinder	Ungelernte	71	61	50	18	16	21	11	23	29
	mit Ausbildung	92	87	86	6	10	11	2	3	3
	Akademiker	86	86	87	13	12	11	2	2	3
	Gesamt	88	84	82	9	11	12	3	5	6
Frauen mit Kindern	Ungelernte	42	25	21	27	32	33	31	44	46
	mit Ausbildung	56	39	37	29	38	42	15	23	21
	Akademiker	57	42	46	38	50	48	6	9	6
	Gesamt	54	38	38	31	41	43	15	21	19

Quelle: Mikrozensus 2000, 2005, 2008, eigene Berechnungen.

Zusammenfassend lässt sich an dieser Stelle festhalten, dass in den ersten Erwerbsjahren atypische Beschäftigung seit geraumer Zeit auf dem Vormarsch ist. Dies gilt vor allem für Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigung, aber auch für befristete Beschäftigung. Die Muster im frühen Erwerbsverlauf sind dabei weitgehend konstant geblieben: Befristungen treten häufig im ersten Job auf und kommen mit zunehmender Erwerbsdauer weitaus seltener vor. Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigung haben ein weniger ausgeprägtes Verlaufsmuster. Sie werden sehr häufig von Müttern ausgeübt. In individuellen Erwerbsverläufen von Frauen treten nach der Geburt von Kindern häufig Wechsel von Vollzeit- auf Teilzeitbeschäftigung auf, meist verbunden durch Erwerbsunterbrechungen (Ziefle 2004). Zudem zeigt sich, dass atypische Beschäftigung verstärkt und zunehmend bei Geringqualifizierten vorkommt. Damit hat sich die Polarisierung zwischen niedrig und hoch qualifizierten jungen Erwachsenen in den letzten Jahren verschärft – nicht nur mit Blick auf das Arbeitslosigkeitsrisiko, sondern auch hinsichtlich der Beschäftigungsformen. Ein Ausbildungsabschluss wird dabei immer mehr zum Mindeststandard für ein Normalarbeitsverhältnis.

2.3 Hürden beim Erwerbseinstieg: Von der Berufsausbildung in die Leiharbeit

Im vorherigen Abschnitt wurde gezeigt, dass einige Formen atypischer Beschäftigung auch in den ersten Erwerbsjahren an Bedeutung gewinnen. Davon sind junge Menschen insbesondere dann betroffen, wenn sie keinen beruflichen Ausbildungsabschluss vorweisen können (Konietzka 1999; Solga/Konietzka 2000; Lauterbach/Sacher 2001). Dasselbe gilt beispielsweise auch für Auszubildende, die nicht vom Ausbildungsbetrieb übernommen werden und damit den Betrieb wechseln müssen (Seibert 2007a; Seibert/Kleinert 2009).

Mobilität zwischen Betrieben kann auch via Zeitarbeit erfolgen, die in den letzten Jahren rapide gewachsen ist (vgl. Abschnitt 3.2). Ein charakteristisches Merkmal der Leiharbeiter ist ihr niedriges

Durchschnittsalter: Während fast 40 Prozent der Leiharbeiter jünger als 30 Jahre alt sind, liegt der entsprechende Anteil in der Gesamtbeschäftigung bei lediglich 20 Prozent (Buch/Niebuhr 2008). In der Altersgruppe unter 30 Jahren beträgt der Anteil der Leiharbeiter an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (ohne Auszubildende) 5,7 Prozent, in der Altersgruppe ab 30 Jahren 2,1 Prozent. Betrachtet man die Neueinstellungen im Jahr 2010, bleiben die altersspezifischen Unterschiede bestehen: Bei den unter 30-Jährigen waren 18,1 Prozent der begonnenen Beschäftigungsverhältnisse Leiharbeitsverhältnisse, bei den ab 30-Jährigen dagegen nur 13,2 Prozent.

Angesichts des dynamischen Wachstums der Branche und ihrer Altersstruktur ist anzunehmen, dass Zeitarbeit auch an der zweiten Schwelle, dem Übergang von der Ausbildung in den Arbeitsmarkt, eine immer wichtigere Rolle spielt. Damit stellt sich die Frage, welche Gruppen unter den Auszubildenden über ein Leiharbeitsverhältnis den Einstieg in den Arbeitsmarkt finden, und ob sich diese in ihrer weiteren Erwerbsbiografie von den übrigen Ausbildungsabsolventen unterscheiden.

Zur Untersuchung dieser Fragen bedarf es eines Datensatzes, der neben Angaben über individuelle Merkmale der Ausbildungsabsolventen auch ausbildungs- und erwerbsbiografische Informationen enthält. Mit dem „Ausbildungspanel Saarland“ steht ein solcher Datensatz zur Verfügung. Es liefert Informationen über rund 14.200 Personen, die in den Jahren 1999 bis 2005 ihre Ausbildung im Saarland erfolgreich abgeschlossen haben.

Ogleich das Panel nur ein Bundesland abbildet, kann unterstellt werden, dass die Befunde zumindest auch für das übrige westdeutsche Bundesgebiet Gültigkeit haben: Aufgrund des Strukturwandels spielt die traditionell starke Montanindustrie auch im Saarland keine bedeutende Rolle mehr, die dortige Wirtschaftsstruktur hat sich dem westdeutschen Bundesdurchschnitt angenähert (Tripp/Otto 2009). Dies gilt auch für die Struktur der Aus-

bildungsberufe. Zudem ist der Anteil jüngerer Beschäftigter in Leiharbeit vergleichbar – bei den unter 30-Jährigen liegt er in beiden Landesteilen bei 40 Prozent. Die Ergebnisse dürften daher über das Saarland hinaus aussagekräftig sein.

2.3.1 Rolle der Leiharbeit an der Schwelle zwischen Ausbildung und Arbeitsmarkt¹⁶

Zeitarbeit nach der Berufsausbildung – der sogenannten zweiten Schwelle – ist inzwischen ein relativ verbreitetes Phänomen. Im Durchschnitt der Jahre 1999 bis 2005 waren 3,5 Prozent der Absolventen nach ihrer Ausbildung in einem mindestens dreimonatigen Leiharbeitsverhältnis tätig. Der Anteil ist seit Ende der 1990er Jahre (1999: 1,7 %) kontinuierlich und kräftig auf 14,6 Prozent im Jahr 2005 gewachsen.

Dabei stellt sich die Frage, welche Faktoren die Wahrscheinlichkeit einer Leiharbeitsphase nach der Berufsausbildung beeinflussen. Aufschluss darüber liefert eine multivariate Analyse auf Basis eines geschätzten Probit-Modells (vgl. Tabelle C2). Danach weisen die verschiedenen Absolventengruppen sehr unterschiedliche Wahrscheinlichkeiten auf, an der zweiten Schwelle als Leiharbeiter tätig zu sein. Insbesondere bei niedrig qualifizierten Erwerbseinsteigern erfolgt der Zugang zum Arbeitsmarkt vergleichsweise häufig über die Zeitarbeit. Im Durchschnitt der Jahre 1999 bis 2005 waren rund 9 Prozent der Absolventen ohne Schulabschluss und 5,5 Prozent der Absolventen mit Hauptschulabschluss in einem mindestens dreimonatigen Leiharbeitsverhältnis (im Durchschnitt aller Absolventen: 3,5 %). Ausbildungsabsolventen ohne Schulabschluss weisen gegenüber Hauptschulabsolventen keine signifikant erhöhte Wahrscheinlichkeit auf, in Leiharbeit einzumünden. Höhere Schulabschlüsse reduzieren den Übergang via Zeitarbeit an der zweiten Schwelle dagegen deutlich. Dabei nimmt die Stärke des Effekts mit der Qualität des Schulabschlusses zu. Auch in Bezug auf die Note der Berufsabschlussprüfung zeigen sich erhebliche Unterschiede: Je schlechter die Note ausfällt, desto höher die Wahrscheinlichkeit, zunächst in der Zeitarbeit einzumünden. Fällt der Abschluss um eine Note schlechter aus als die Durchschnittsnote (3,05), steigt sie um fast einen Prozentpunkt.

¹⁶ Für eine ausführliche Darstellung vgl. Buch et al. (2010).

Tabelle C2

Probit-Schätzungen – Determinanten der Wahrscheinlichkeit einer Leiharbeitsphase an der zweiten Schwelle (marginale Effekte in Prozentpunkten)

	Koeff.	t
Schulabschluss (Referenz: Hauptschulabschluss)		
ohne Schulabschluss	0,72	(1,35)
sonstiger Schulabschluss	0,56	(1,50)
Realschule	-0,83 **	(3,94)
Abitur/Fachhochschulreife	-1,57 **	(4,82)
Note theoretische Berufsabschlussprüfung	0,90 **	(6,74)
Geschlecht (Referenz: Männer)	-0,28	(1,02)
Staatsangehörigkeit (Referenz: Deutsch)		
Italienisch	0,40	(0,65)
Türkisch	3,06 **	(3,04)
sonstige Staatsangehörigkeit	1,51	(1,83)
Ausbildungsberuf (Referenz: Bank- u. Versich.kauf.)		
Kraftfahrzeugmechaniker/in	3,96 *	(2,17)
Elektroniker/in Energie- und Gebäudetechnik	6,62 **	(2,88)
Maler/in und Lackierer/in	5,26 *	(2,48)
Tischler/in	5,76 **	(2,65)
Metallbauer/in	4,48 *	(2,21)
Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation	7,97 **	(3,29)
Gas- und Wasserinstallateur/in	5,34 *	(2,29)
Zentralheizungs-/Lüftungsbauer/in	2,47	(1,40)
Bäcker/in	1,82	(1,09)
Bürofachberufe	2,49	(1,82)
Friseur/in	-0,81	(0,89)
Verkaufsberufe	0,65	(0,51)
Elektroanlagenmonteur/in	4,77 *	(2,16)
übrige Berufe	1,68	(1,51)
Betriebsgröße Ausbildungsbetrieb		
Beschäftigtenzahl (je 1.000)	-0,55 **	(4,95)
Anzahl der Beobachtungen	14.212	
Log likelihood	-1.749,0	
Pseudo R ²	0,18	

Anmerkungen: Wahrscheinlichkeit einer kumulierten Leiharbeitsphase ≥ 3 Monate an der 2. Schwelle. t-Statistiken in Klammern basieren auf heteroskedastie-konsistenten Standardfehlern.

Signifikanzniveaus: ** 1 %, * 5 %.

Quelle: Ausbildungspanel Saarland, eigene Berechnungen.

Auch die Größe des Ausbildungsbetriebes hat einen maßgeblichen Einfluss – Absolventen großer Ausbildungsbetriebe münden seltener in die Zeitarbeitsbranche ein. Vom Geschlecht gehen dagegen keine signifikanten Effekte aus – wenn man für andere Faktoren kontrolliert. Dieses Ergebnis ist bemerkenswert, weil der Anteil der Leiharbeiter unter den Männern mit 4,3 Prozent deutlich höher ist als unter den Frauen (1,9 %). Jedoch ist der Unterschied nicht auf das Geschlecht selbst zurückzuführen, sondern auf andere, damit zusammenhängende Faktoren. Ein ähnliches Phänomen zeigt sich für die Nationalität: Obwohl junge Ausländer deutlich häufiger an der zweiten Schwelle in die Leiharbeit münden als Deutsche, zeigt sich im Vergleich zu letzteren nur für türkische Absolventen eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit.

Der höhere Leiharbeitsanteil bei Männern und Ausländern nach der Ausbildung könnte auf die im Durchschnitt schlechteren Schulabschlüsse und Abschlussnoten zurückzuführen sein. Auch die selektive Berufswahl bzw. -zuweisung dieser Personengruppen könnte dies erklären. So kommen Absolventen bestimmter Ausbildungsberufe – vor allem aus dem handwerklichen und gewerblichen Bereich – überdurchschnittlich häufig in Leiharbeit, auch wenn man für andere Einflussfaktoren kontrolliert. Und gerade in diesen Berufen absolvieren überproportional viele Männer und Personen mit Migrationshintergrund eine duale Ausbildung.

2.3.2 Konsequenzen der Leiharbeit für den weiteren Erwerbsverlauf

Die weitere Erwerbsbiografie von Ausbildungsabsolventen, die eine Tätigkeit in der Zeitarbeitsbranche aufnehmen, unterscheidet sich deutlich von der jener Absolventen, die einen solchen Weg nicht gegangen sind. So liegt der Median des Tagesentgelts in der Gruppe der Absolventen mit Leiharbeitererfahrung sowohl drei als auch fünf Jahre nach ihrem Erwerbseintritt um rund 17 Prozent unter dem der übrigen Absolventen (vgl. Tabelle C3). Zudem sind die Absolventen, die an der zweiten Schwelle als Leiharbeiter tätig waren, in

den ersten drei Jahren nach ihrem Abschluss mit 196 Tagen fast doppelt so häufig arbeitslos wie die übrigen Absolventen. Auch fünf Jahre nach dem Berufsabschluss bleiben die Differenzen bestehen. Schließlich zeigt sich, dass die Leiharbeit für viele der Absolventen auch mittelfristig offenbar nicht als Brücke in ein stabiles Beschäftigungsverhältnis außerhalb der Zeitarbeitsbranche genutzt werden kann: Im dritten Jahr nach ihrem Ausbildungsabschluss waren rund 47 Prozent der Betroffenen noch mindestens einmal in Leiharbeit beschäftigt, im fünften Jahr nach der Abschlussprüfung immer noch über 36 Prozent. Unter den übrigen Absolventen lag der entsprechende Anteil dagegen bei weniger als 5 Prozent.

Gegenüber einem Beschäftigungsverhältnis außerhalb der Branche dürfte Zeitarbeit unter sonst gleichen Bedingungen zunächst einmal als die wohl schlechtere Alternative für den Einzelnen anzusehen sein. Gleichwohl besteht die Möglichkeit, dass sie für Ausbildungsabsolventen mit ungünstigen Startchancen als Brücke in das Erwerbssystem fungiert. Entscheidend ist in diesem Zusammenhang, in welche Richtung die Weichen für die weitere Erwerbsbiografie durch eine Phase der Leih-

Tabelle C3

Charakteristika des weiteren Erwerbsverlaufs von Personen mit und ohne Leiharbeitsphase an der Schwelle zwischen Ausbildung und Beschäftigung

	Ohne Leiharbeitsphase	Mit Leiharbeitsphase
Durchschnittliches Tagesentgelt in Euro im		
3. Jahr nach Berufsabschluss	66,3	54,9
5. Jahr nach Berufsabschluss	73,5	61,0
Kumulierte Tage in Arbeitslosigkeit		
3 Jahre nach Berufsabschluss	103	196
5 Jahre nach Berufsabschluss	124	199
Anteil der Absolventen mit Leiharbeitsphase(n) im		
3. Jahr nach Berufsabschluss	4,0	46,7
5. Jahr nach Berufsabschluss	4,8	36,3

Quelle: Ausbildungspanel Saarland, eigene Berechnungen.

arbeit an der zweiten Schwelle gestellt werden. Unsere Befunde zum weiteren Erwerbsverlauf der Ausbildungsabsolventen deuten darauf hin, dass ein signifikanter Teil der von Leiharbeit Betroffenen zumindest in den ersten Jahren ihres Erwerbslebens mit schlechteren Bedingungen konfrontiert ist als die übrigen Absolventen. Daraus ist allerdings nicht abzuleiten, dass eine Leiharbeitsphase an der zweiten Schwelle selbst dafür ursächlich ist. Vielmehr ist davon auszugehen, dass sich vor allem die niedrigere Produktivität dieser Gruppe – worauf deren Schulabschlüsse und Abschlussnoten der dualen Berufsausbildung hindeuten – in der weiteren Erwerbsbiografie niederschlägt.

2.4 Erwerbseinstiege und adäquate Beschäftigung

Bei der Qualität des Erwerbseinstiegs stellt sich nicht nur die Frage nach der Passung zwischen dem Ausbildungs-/Bildungsabschluss und der ausgeübten Tätigkeit in den ersten Erwerbsjahren. Diese kann aus zwei Perspektiven betrachtet werden: Zum einen lässt sich fragen, ob das für die ausgeübte Tätigkeit erforderliche Qualifikationsniveau mit der abgeschlossenen Ausbildung übereinstimmt. Man spricht hierbei von Niveauadäquanz oder vertikaler Adäquanz. Dabei können Beschäftigte einer niveauadäquaten, einer über- oder einer unterqualifizierten Beschäftigung nachgehen.¹⁷ Zum anderen lassen sich die ausgeübten Tätigkeiten danach unterscheiden, ob sie innerhalb oder außerhalb des fachlichen Gebietes des Ausbildungsberufs oder Studienfaches angesiedelt sind. Diese Dimension wird Fachadäquanz oder horizontale Adäquanz genannt.

17 Unter einer überqualifizierten Beschäftigung versteht man eine Tätigkeit, bei der eine Person die Qualifikationsanforderungen des Arbeitsplatzes übertrifft, z. B. wenn ein Facharbeiter eine Position als Angelernter einnimmt. Eine unterqualifizierte Beschäftigung meint, dass eine Person eine Tätigkeit mit einem Qualifikationsniveau ausübt, für das ihr Ausbildungszertifikat (noch) nicht ausreicht, z. B. ein Facharbeiter übernimmt eine Position als Meister.

Bisherige Analysen zum Erwerbseinstieg haben zu meist die Niveauadäquanz in den Blick genommen (Büchel/Mertens 2004; Pollmann-Schult/Büchel 2002; Hartog 2000; Büchel/Weißhuhn 1997), seltener die Fachadäquanz (Trappe 2006; Fitzenberger/Spitz 2004; Solga/Konietzka 2000, 1999). Das größte Hindernis bestand bislang darin, dass in den verfügbaren Daten in der Regel Ausbildungsberufe und ausgeübte Tätigkeiten anhand einer Klassifizierung codiert waren, die nicht nur veraltet war, sondern auch zentrale Arbeitsplatzdimensionen (Tätigkeit, Qualifikation, Position) vermischte, uneinheitlich differenzierte und uneindeutig zuordnete (Paulus/Schweitzer/Wiemer 2010: 4). Die anhand einer solchen Klassifizierung erzeugten empirischen Befunde sind aus diesen Gründen angreifbar.

Mit der neu entwickelten Klassifikation der Berufe 2010 (kurz KldB 2010) sollten diese genannten Defizite behoben sein, denn sie stellt eine theoretisch und empirisch fundierte Neusystematisierung von beruflichen Tätigkeiten dar, die nach einheitlichen Strukturprinzipien aufgebaut ist. Sie ermöglicht darüber hinaus, aus einem Vergleich ihrer Kennziffern unmittelbar auf Niveau- und Fachadäquanz zu schließen.

Anhand von Daten der IAB-Studie „Arbeiten und Lernen im Wandel“ ALWA (Antoni et al. 2010) wird im Folgenden die Adäquanz der Beschäftigung der westdeutschen Geburtsjahrgänge 1956 bis 1988 in den ersten zehn Jahren nach Ausbildungsabschluss untersucht. Dabei gilt eine Tätigkeit als fachadäquat, wenn der Dreisteller der KldB 2010 des Ausbildungsabschlusses und der ausgeübten Erwerbstätigkeit identisch ist.¹⁸ Als niveauadäquat gilt eine Tätigkeit,

18 Fachadäquat heißt, dass die Kenntnisse und Fertigkeiten, die eine berufliche Tätigkeit auszeichnen, sehr ähnlich sind wie die Kenntnisse und Fertigkeiten, die in der (Hochschul-)Ausbildung vermittelt werden. So sind z. B. gelernte Bäcker oder Bäckermeister fachadäquat beschäftigt, wenn sie als berufliche Tätigkeit Bäcker oder Konditor angegeben haben. Dagegen sind sie fachinadäquat beschäftigt, wenn sie als Koch oder Backwarenverkäufer arbeiten.

wenn die fünfte Stelle von Ausbildungsabschluss und Erwerbstätigkeit übereinstimmt (Tabelle C4).¹⁹

In den ALWA-Daten wurden alle Bildungsaktivitäten und Erwerbstätigkeiten, die die Befragten in ihrem bisherigen Leben ausgeübt hatten, monatsgenau erfasst. Dies erlaubt eine Rekonstruktion der gesamten Ausbildungs- und Erwerbsverläufe. In den folgenden Analysen wird die Übergangsdauer seit Abschluss der höchsten Ausbildung untersucht.²⁰ Dabei werden nur Beschäftigungen von mehr als sechs Monaten Dauer und einem Mindestumfang von 18 Wochenstunden berücksichtigt. Denn erst bei einer längerfristigen Beschäftigung, die einen gewissen zeitlichen Rahmen umfasst, kann von einem erfolgreichen Erwerbseinstieg gesprochen werden. Übt eine Person mehrere solcher Beschäftigungsverhältnisse parallel aus, wird als niveau- und/oder fachadäquat akzeptiert, wenn lediglich eine der jeweils ausgeübten Tätigkeiten mit dem höchsten Ausbildungsabschluss übereinstimmt. Zusätzlich werden, um vergleichbare Ergebnisse zu erzielen, nur jene Personen in die Analyse einbezogen, deren höchster Ausbildungsabschluss mindestens zehn Jahre zurückliegt. Insgesamt erfüllen 4.453 Teilnehmer an der ALWA-Erhebung diese Bedingungen.

19 Niveauadäquat ist eine berufliche Tätigkeit, wenn ihre Komplexität dem Qualifikationsniveau des höchsten Ausbildungszertifikates entspricht. Auf der fünften Gliederungsebene der KldB 2010 werden vier Komplexitätsgrade unterschieden, die je einem Qualifikationsniveau zugeordnet werden können (KldB 2011): *Helfer- und Anlerntätigkeiten* setzen i.d.R. keinen formalen beruflichen Bildungsabschluss voraus, *fachlich ausgerichtete Tätigkeiten* den Abschluss einer zwei- bis dreijährigen Berufsausbildung, *komplexe Spezialistentätigkeiten* eine Meister- oder Techniker Ausbildung und *hoch komplexe Tätigkeiten* eine Hochschulbildung.

20 Eine Analyse, die beim ersten Ausbildungsabschluss beginnt, würde die Übergangsdauer systematisch überschätzen, weil eine unerhebliche Anzahl von Personen nach dem Abschluss der Erstausbildung eine weitere Ausbildung absolviert (Jacob 2004).

Tabelle C4

Niveaudäquanz und Fachadäquanz zwischen Ausbildung und ausgeübten Tätigkeiten

		Fachadäquanz: Dreisteller KldB 2010 der ausgeübten Tätigkeit und der Ausbildung ist	
		... identisch	... nicht identisch
Niveaudäquanz: Die 5. Stelle der KldB 2010 der ausgeübten Tätigkeit ist	... höher als die der Ausbildung	fachadäquat, unterqualifiziert z. B. Tischlergeselle arbeitet als Tischlermeister	fachinadäquat, unterqualifiziert z. B. Tischlergeselle arbeitet als Kaufmännischer Geschäftsführer
	... identisch mit der Ausbildung	fachadäquat, niveaudäquat z. B. Tischlergeselle arbeitet als Tischlergeselle	fachinadäquat, niveaudäquat z. B. Tischlergeselle arbeitet als Schlossergeselle
	... kleiner als die der Ausbildung	fachadäquat, überqualifiziert z. B. Tischlergeselle arbeitet als Tischlerhelfer	fachinadäquat, überqualifiziert z. B. Tischlergeselle arbeitet als Bäckerhelfer

2.4.1 Ausbildungsadäquanz im Überblick

Um einen ersten Eindruck vom Erwerbseinstieg der hier untersuchten Personen zu erhalten, sollen zunächst die Anteile adäquater und inadäquater Beschäftigungen in den ersten zehn Jahren nach Ausbildungsabschluss betrachtet werden (Abbildung C5).

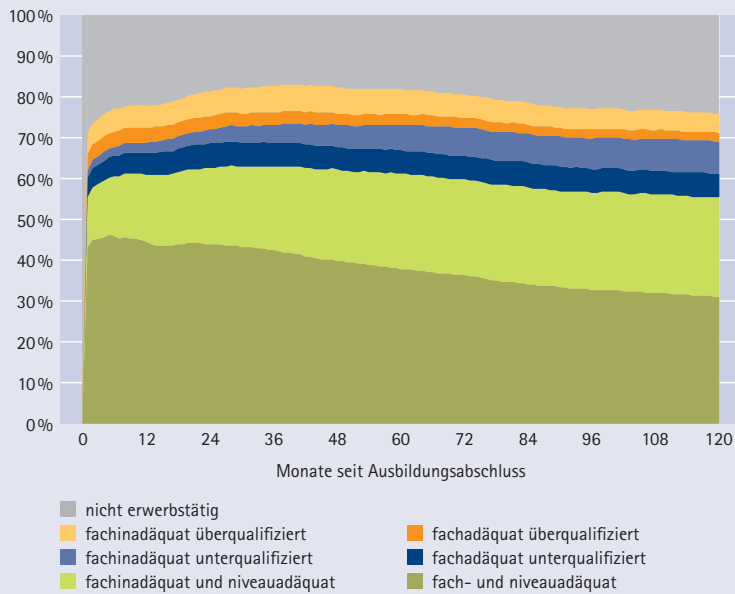
Dabei zeigt sich, dass die größte Gruppe der Beschäftigten sowohl fach- als auch niveaudäquat beschäftigt ist. In den ersten zehn Erwerbsjahren sinkt dieser Anteil von etwa 45 Prozent auf 30 Prozent. Das bedeutet, dass der Ausbildungsberuf eine wichtige Rolle bei der Besetzung von Arbeitsplätzen spielt.

Insgesamt sind in den ersten zehn Jahren nach Ausbildungsabschluss etwa 60 Prozent der Ausbildungsabsolventen in einer niveaudäquaten Beschäftigung beschäftigt.²¹ Anscheinend ermöglicht

21 Hier werden keine Adäquanzwerte von mehr als 80 % erreicht (wie z. B. bei Büchel/Weißhuhn 1997, 1998). Der Grund liegt vor allem darin, dass hier auch nicht erwerbstätige Absolventen berücksichtigt werden.

Abbildung C5

Adäquanz der Beschäftigungen bis 10 Jahre nach Ausbildungsabschluss



Quelle: ALWA, eigene Berechnungen.

eine berufliche Ausbildung nicht nur eine qualifizierte Beschäftigung im erlernten Ausbildungsberuf, sondern auch in fachinadäquaten Berufen auf gleichem Qualifikationsniveau, sofern zumindest ein gewisser Teil der in der Ausbildung erworbenen beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten auch auf andere Berufe transferierbar ist (Fitzenberger/Spitz 2004).

Der Anteil der unter- und überqualifiziert Beschäftigten ist relativ klein, was belegt, dass in Deutschland Arbeitsplätze nur sehr selten mit Personen besetzt werden, die keine entsprechende formale Qualifikation vorweisen können. Dennoch ist dieser Anteil nicht vernachlässigbar, was die Frage nach der individuellen Verwertbarkeit von erworbenen beruflichen Qualifikationen aufwirft.

2.4.2 Individuelle Übergangsmuster

Die Entwicklung der Anteile fach- und/oder niveauadäquater Beschäftigung lässt zwar Aussagen über allgemeine Trends zu, nicht aber über die dahinter-

liegende Dynamik des Erwerbseinstiegs. Deswegen gehen die folgenden Analysen der Frage nach, wie lange es dauert, bis ein Absolvent eine stabile Beschäftigung, eine stabile niveauadäquate Beschäftigung und eine stabile fachadäquate Beschäftigung aufnimmt. Die Ergebnisse dieser Analysen werden anhand sogenannter Überlebensfunktionen dargestellt, die den individuellen Erwerbseinstiegsprozess beschreiben.

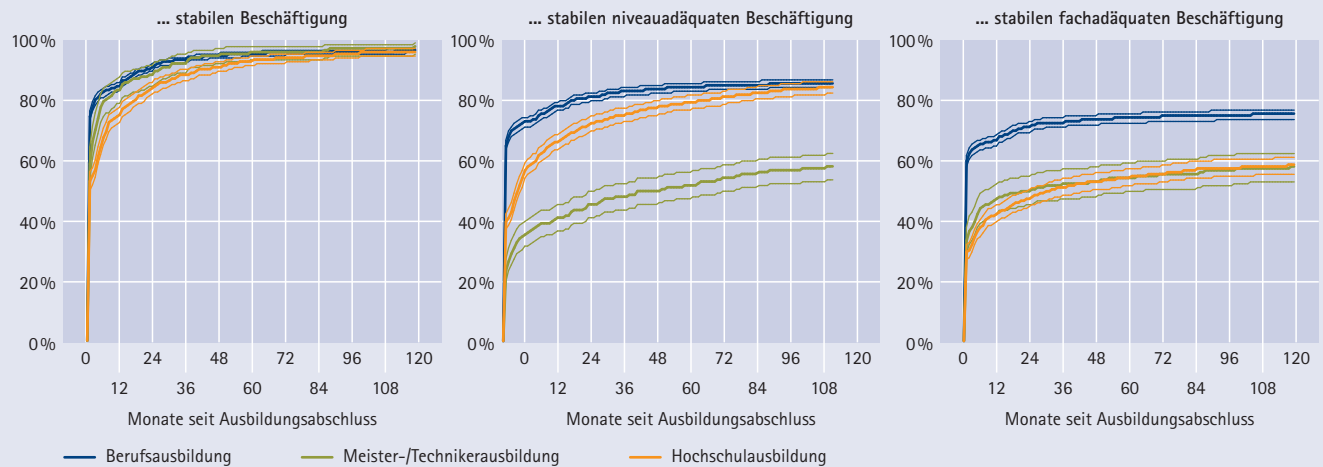
70 Prozent der Berufsausbildungsabsolventen nehmen unmittelbar nach Abschluss eine *stabile* Beschäftigung auf. Bei den Absolventen einer Meister-/Technikerausbildung sind es etwa 60 Prozent, bei den Hochschulabsolventen etwas mehr als die Hälfte (vgl. erste Grafik in Abbildung C6). Allerdings münden nicht alle Absolventen, die unmittelbar eine stabile Beschäftigung finden, auch in eine *stabile niveauadäquate* Beschäftigung ein (vgl. zweite Grafik in Abbildung C6): 65 Prozent der Berufsausbildungsabsolventen, 40 Prozent der Hochschulabsolventen und nur 23 Prozent der Absolventen einer Meister- oder Technikerausbildung sind direkt nach ihrem Ausbildungsabschluss in einer beruflichen Position beschäftigt, die ihrer Qualifikation entspricht. Der Anteil der Absolventen, der direkt eine *stabile fachadäquate* Beschäftigung findet, ist in allen Gruppen am kleinsten (vgl. dritte Grafik in Abbildung C6): Während 60 Prozent der Berufsausbildungsabsolventen direkt nach dem Ausbildungsabschluss eine stabile, fachadäquate Beschäftigung aufnehmen, liegt dieser Anteil bei den Meistern und Technikern knapp über 30 Prozent, bei den Hochschulabsolventen knapp unter 30 Prozent.²²

22 Bei der Interpretation der Fachadäquanz ist jedoch zu berücksichtigen, dass duale Ausbildungen sowie Meister- und Technikerabschlüsse beruflich enger gefasst sind als viele Hochschulberufe. Das berufliche Spektrum, das einem BWL-Absolventen offensteht, ist deutlich weiter als das eines gelernten Bäckers, ohne dass damit Probleme bei der fachlichen Passung verbunden sein müssen. Daher ist das Qualitätsmerkmal Fachadäquanz nur eingeschränkt zwischen den unterschiedlichen Qualifikationsgruppen vergleichbar.

Abbildung C6

Erwerbseinstieg nach Qualitätsmerkmalen

Dauer des Übergangs seit Ausbildungsabschluss bis zur Aufnahme einer ...



Quelle: ALWA, eigene Berechnungen.

Dass Meister und Techniker ihren anfänglichen Rückstand gegenüber Ausbildungsabsolventen vergleichsweise schnell aufholen können, erkennt man anhand der sich mit der Zeit zunehmend überschneidenden Kurven in der ersten Grafik. Hochschulabsolventen brauchen hingegen länger, um eine stabile Beschäftigung zu finden, können diesen Rückstand aber ebenfalls im Laufe der Zeit aufholen.

Ähnlich sieht der Kurvenverlauf dieser Gruppe bei der niveauadäquaten Beschäftigung aus. Hochschulabsolventen brauchen demnach nicht nur deutlich länger als Berufsausbildungsabsolventen, bis sie überhaupt eine Beschäftigung aufnehmen, sondern vergleichsweise noch länger, um eine ihrer Qualifikation entsprechende berufliche Position zu finden. Dabei zeigen die Konfidenzintervalle – die dünnen gleichfarbigen Linien entlang der jeweiligen Überlebensfunktion –, dass diese Unterschiede bis etwa sechs Jahre nach Ausbildungsabschluss signifikant bleiben. Offenbar haben jedoch vor allem Meister und Techniker große Schwierigkeiten, eine niveauadäquate Beschäftigung zu finden. Zehn Jahre nach Ausbildungsabschluss haben etwa 85 Prozent der Berufsausbildungs- und der

Hochschulabsolventen, aber nur etwa 60 Prozent der Meister und Techniker angegeben, eine berufliche Position einzunehmen, die ihrer Qualifikation entspricht.²³

Die Kurven in der dritten Grafik sind relativ flach und verlaufen in allen Qualifikationsgruppen weitgehend parallel. Das bedeutet, dass der unmittelbare Einstieg in eine fachadäquate Beschäftigung in aller Regel die Voraussetzung dafür ist, dass auch zu einem späteren Zeitpunkt eine fachadäquate Beschäftigung ausgeübt wird. Der Grund dafür ist, dass die Verwertungschancen berufsspezifischer Kenntnisse und Fertigkeiten im Zeitverlauf deutlich abnehmen. Dieses Muster gilt im Prinzip für alle Qualifikationsgruppen.

Vergleicht man die Übergänge in eine niveauadäquate und diejenigen in eine fachadäquate Be-

²³ Ob dies allerdings ein belastbarer Befund ist, müssen weiterführende Analysen zeigen. Möglich ist auch, dass in persönlichen Befragungen wie ALWA Wechsel von einer Facharbeiter- auf eine Meisterposition unterberichtet sind, weil sich die grobe Berufsbezeichnung dabei nicht ändert.

schäftigung, fällt auf, dass Hochschulabsolventen zwar ihren Rückstand bei der Aufnahme einer niveauadäquaten Beschäftigung gegenüber den Berufsausbildungsabsolventen wettmachen können, nicht jedoch bei der Aufnahme einer fachadäquaten Beschäftigung. Hochschulabsolventen arbeiten demnach im Laufe der Zeit zunehmend häufig in Positionen, die ihrem Qualifikationsniveau entsprechen, aber fachlich nichts oder nur wenig mit ihrem Studienfach zu tun haben. Dagegen verlaufen die Kurven für die Meister und Techniker in beiden Grafiken nahezu parallel. Das belegt, dass der Erwerbseinstieg der Meister und Techniker sehr stark berufsfachlich geprägt ist.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass in den ersten zehn Jahren nach Ausbildungsabschluss ein großer Teil der westdeutschen Absolventen adäquat beschäftigt ist. Dennoch ist ein beachtlicher Anteil unter- oder überqualifiziert beschäftigt. Dies zeugt von Abstimmungs- und Verwertungsproblemen auf dem Arbeitsmarkt. Dabei sind Berufsausbildungsabsolventen mehrheitlich in jenem Tätigkeitsfeld niveauadäquat beschäftigt, in dem sie auch eine Ausbildung absolviert haben. In Deutschland führt eine Berufsausbildung also für den größten Teil der Absolventen zu einem schnellen, häufig unmittelbaren Einstieg in eine adäquate Beschäftigung. Hochschulabsolventen brauchen nach ihrem Abschluss länger, um eine Beschäftigung zu finden und noch länger, um eine niveauadäquate Beschäftigung aufzunehmen. Beim Erwerbseinstieg von Akademikern ergeben sich also noch Spielräume, um einen besseren Match auf dem Arbeitsmarkt zu realisieren. Die größten Verwertungsprobleme zeigen sich bei den Meistern und Technikern. Inwiefern diese tatsächlich bestehen und worauf diese zurückzuführen sind, müssen weiterführende Analysen zeigen.

Anhang zu den Datengrundlagen

Datenbasis für die Bedeutung betrieblicher Ausbildungsmotive

Hier wurden zwei Datensätze benutzt: Zunächst wurde der Übergang aus betrieblicher Ausbildung in Beschäftigung für die Auszubildenden geschätzt, die 2001 ihre Ausbildung beendet haben. Dies geschah auf Basis der *Integrierten Erwerbsbiografien (IEB)* des IAB. Diese enthalten tagesgenaue erwerbsbiografische Informationen von Personen, für die in den Registerdaten der Bundesagentur für Arbeit Meldungen zu Beschäftigung, Leistungsbezug, Maßnahmeteilnahme oder Arbeitsuche vorliegen. Teilweise liegen diese Informationen seit 1990 vor, teilweise erst seit 2000. Im zweiten Schritt wurde die Analyse der Übergangsdauer für einen längeren Zeitraum wiederholt. Dies geschah auf Basis der *IAB-Beschäftigtenstichprobe 1975–2004 (IABS)*. Auch dieser Datensatz enthält tagesgenaue erwerbsbiografische Daten, allerdings nur zu sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen und zu Zeiten des Bezugs von Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe oder Unterhaltsgeld, und nur für eine Stichprobe von zwei Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Dafür ist der abgebildete Zeitraum deutlich länger; somit eignet sich dieser Datensatz besonders gut für Zeitvergleiche. Für die hier vorgenommene Analyse wurden nur Personen aus Westdeutschland (ohne Berlin) betrachtet, die im Zeitraum von 1977 bis 2002 eine betriebliche Ausbildung abgeschlossen haben. Um die betrieblichen Ausbildungsmotive zu identifizieren, wurden den Ausbildungsbetrieben in diesen Datensätzen Kosteninformationen aus der BIBB-Studie „*Kosten und Nutzen der betrieblichen Ausbildung*“ zugespielt.

Datenbasis für atypische Beschäftigung im frühen Erwerbsverlauf

Welches Ausmaß atypische Beschäftigung in den ersten Erwerbsjahren hat, wird mithilfe von Daten des *Mikrozensus* des Statistischen Bundesamtes untersucht, der amtlichen Repräsentativitätsstatistik über die Bevölkerung und den Arbeitsmarkt in Deutschland. Diese Befragung wird in jedem Jahr in der Regel mündlich durchgeführt. Da eine extrem hohe Zahl von Personen teilnimmt (1 % aller Haushalte in Deutschland) und zu den meisten Angaben Auskunftspflicht besteht, erlaubt der Mikrozensus auch repräsentative Aussagen über kleine Gruppen und seltene Erwerbsformen. Für die Analyse atypischer Beschäftigung im frühen Erwerbsverlauf wurde ein „Pseudo-Panel“ gebildet, d. h. die einbezogenen Personen wurden danach unterschieden, wie viele Jahre der höchste Ausbildungsabschluss bzw. bei Ungelernten der höchste Schulabschluss zurücklag. Für die Jahre 2000, 2005 und 2008 wurden nur Personen betrachtet, die maximal zehn Jahre vor dem Jahr des Interviews das Bildungssystem verlassen haben.

Datenbasis für Übergänge von der Berufsausbildung in die Leiharbeit

Übergänge von der betrieblichen Ausbildung in Leiharbeitsverhältnisse und die weiteren Erwerbsbiografien dieser Personen wurden auf Basis des „*Ausbildungspanels Saarland*“ untersucht. Dieser Datensatz liefert Informationen zu rund 14.200 Personen, die in den Jahren 1999 bis 2005 ihre duale Ausbildung im Saarland erfolgreich abgeschlossen haben. Das „*Ausbildungspanel Saarland*“ wurde aus den Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) des IAB (siehe weiter oben in diesem Kasten) und aus Informationen der regionalen Kammern des Saarlandes generiert. Mit Daten der Industrie- und Handelskammer (IHK) und der Handwerkskammer (HWK) des Saarlandes wurden die IEB um Bildungsvariablen ergänzt, die relevant für den Erwerbseinstieg und -verlauf sind. Dabei handelt es sich um In-

formationen zum erreichten Schulabschluss sowie zu den Noten der theoretischen und praktischen Berufsabschlussprüfung. Letztere liegen aufgrund der spezifischen Prüfungsordnungen gesondert für handwerkliche und industrielle Fertigungsberufe vor. Schließlich sind im Datensatz auch Informationen über Größe und Wirtschaftszweig des Ausbildungsbetriebes enthalten.

Datenbasis für Erwerbseinstiege und adäquate Beschäftigung

Als Datenbasis für die Analyse der Adäquanz der Beschäftigung im frühen Erwerbsverlauf dient die IAB-Studie „*Arbeiten und Lernen im Wandel*“ (ALWA). Bei dieser Befragung wurden detaillierte Informationen zu den Lebensverläufen Erwachsener im erwerbsintensiven Alter erhoben. Die Stichprobe besteht aus 10.400 in Deutschland lebenden Personen der Geburtsjahrgänge 1956 bis 1988. Bei diesen Personen wurden von August 2007 bis April 2008 computergestützte telefonische Interviews durchgeführt. Die ALWA-Daten enthalten detaillierte, monatsgenaue Informationen über die Bildungs- und Erwerbsverläufe, die Wohnort-, Partner- und Kindergeschichte des Samples bis zum Interviewzeitpunkt. Für die Analyse der Ausbildungsadäquanz wurden nur die Beschäftigungsverhältnisse von westdeutschen Studienteilnehmern in den ersten zehn Jahren nach dem Abschluss der Ausbildung bzw. des Studiums betrachtet.

3 Befristete Beschäftigung und Leiharbeit: Zwischen Flexibilitätspuffer und Brücke in reguläre Beschäftigung

In den letzten Jahren zeigt sich ein Trend, dessen arbeitsmarkt- und gesellschaftspolitische Bewertung äußerst umstritten ist. Flexible Beschäftigungsformen gewinnen immer mehr an Bedeutung, die im Regelfall ungünstigere Bedingungen bieten als herkömmliche Arbeitsverhältnisse. Zwei Beschäftigungsformen, die den deutschen Arbeitsmarkt zunehmend prägen, stehen im Fokus des nachfolgenden Abschnitts: Leiharbeit und befristete Arbeitsverträge. Beiden Formen kam in den letzten Jahren des konjunkturellen Ab- und Aufschwungs eine besondere Bedeutung zu. So wurde das Beschäftigungswachstum zwischen 2009 und 2010²⁴ überwiegend von Zuwächsen bei Leiharbeit (38 %) und befristeten Arbeitsverträgen (57 %) getragen (Wingerter 2011).²⁵

Die arbeitsmarktpolitische Beurteilung der beiden Beschäftigungsformen ergibt sich unter anderem aus den Arbeitsbedingungen, die mit diesen Beschäftigungsverhältnissen verbunden sind, insbesondere was deren Vertragsdauer und die Lohnhöhe anbelangt. Eine weitere zentrale arbeitsmarktpolitische Frage ist, ob und inwieweit Leiharbeit und befristete Arbeitsverträge Übergänge in stabile Beschäftigung erleichtern oder ob sie für einen zunehmenden

Teil der Erwerbsbevölkerung das Risiko eines unsteuten oder gar prekären Erwerbsverlaufs erhöhen. Der nachfolgende Abschnitt liefert auf Basis aktueller deskriptiver Befunde Anhaltspunkte dafür, dass Leiharbeit und Befristungen in Teilen als Brücke in den regulären Arbeitsmarkt fungieren können.

3.1 Befristete Arbeitsverträge

In wirtschaftlich guten Zeiten sind befristete Arbeitsverträge nicht selten ein Sprungbrett in unbefristete Beschäftigung. Gleichwohl liegt ihre primäre Funktion darin, den Flexibilitätsspielraum der Betriebe zu erhöhen. Arbeitnehmer haben an einer befristeten Beschäftigung dagegen deutlich weniger Interesse als an einer unbefristeten Beschäftigung, da sie in der Regel mit erheblichen Unsicherheiten für deren Lebensplanung verbunden ist. Der Anteil der befristeten Arbeitnehmer, die keine Dauerstellung wünschen, lag der europäischen Arbeitskräfteerhebung 2010 zufolge in Deutschland lediglich bei 3 Prozent. Zudem liegt der Lohnabstand zu den unbefristet Beschäftigten ähnlich wie bei den Leiharbeitnehmern²⁶ je nach Untersuchung zwischen knapp zehn und gut 20 Prozent (Gash/McGinnity 2007; Gebel 2009; Giesecke 2009).

3.1.1 Betrieblicher Einsatz

Für Arbeitgeber haben befristete Arbeitsverträge vor allem den Vorteil, dass sie nach Fristablauf (Entlassungs-)Kosten vermeiden können, die durch den allgemeinen oder tarifvertraglich erweiterten Kündigungsschutz entstehen könnten. Die befristete Einstellung von Arbeitskräften kann aus betrieblicher Perspektive in einer Reihe von Situationen sinnvoll sein: Neben wirtschaftlicher Unsicherheit sind zentrale Motive die Schaffung einer flexiblen Randbelegschaft bei guter Auftragslage, die Deckung eines zeitlich begrenzten Bedarfs etwa für Saison- oder Projektarbeiten sowie die Vertretung des Stammpersonals in Erziehungszeiten oder bei längeren Krankheiten.

24 Die zentrale Rolle der Leiharbeit für den Beschäftigungsaufbau zeigt sich allerdings nur in der besonderen Situation nach der Krise 2009 und ist nicht auf andere Perioden übertragbar. Nach Zahlen des Frühindikatorenreports der Bundesagentur für Arbeit (Juli 2011) betrug der Anteil der Zeitarbeit am Beschäftigungswachstum von Juni 2010 auf Mai 2011 nur mehr 19 %.

25 Die Zahlen lassen sich allerdings nicht addieren, da sich Befristungen und Zeitarbeit teilweise überlappen. Leiharbeitsverhältnisse können sowohl befristet als auch unbefristet abgeschlossen werden. 27 % der Leiharbeiter hatten 2010 einen befristeten Vertrag (Wingerter 2011).

26 In der Leiharbeit liegen die Lohnunterschiede bei 15 und 20 % (Jahn 2010; Dütsch 2011; Jahn/Pozzoli 2011).

Abbildung C7

Entwicklung von Leiharbeit und Befristungen, 1996 bis 2010

Anteile an allen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen in Prozent



Quelle: Befristungen: IAB-Betriebspanel 1996–2010, Leiharbeit: Arbeitnehmerüberlassungsstatistik und Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit.

Zudem sind befristete Verträge das personalpolitische Pendant zu zeitlich befristeten Haushaltsmitteln im sozialen und öffentlichen Sektor. Doch Befristungen sind nicht nur ein Instrument, um die betriebliche Flexibilität zu erhöhen. Sie dienen häufig auch dazu, die gesetzliche Probezeit von sechs Monaten zu verlängern, wenn sich der Arbeitgeber auch danach noch nicht sicher sein sollte, ob der Bewerber, den er eingestellt hat, wirklich geeignet ist. Aus diesem Grund erweisen sich befristete Arbeitsverträge gerade bei wirtschaftlicher Prosperität häufig als Brücke in unbefristete Beschäftigung (Hohendanner 2010). Umgekehrt befürchten befristet eingestellte Arbeitnehmer gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten, dass ihr Arbeitsvertrag nicht verlängert wird (Giesecke/Wotschack 2009; Hohendanner 2010).

Daten des IAB-Betriebspanels geben Aufschluss darüber, in welchen Betrieben und Branchen Einstellungen auf Basis von zeitlich befristeten Arbeitsverträgen vorgenommen werden, welche Motive auf betrieblicher Seite eine Rolle spielen, über welchen Zeitraum befristete Arbeitsverträge abgeschlossen werden und wo die attraktiveren Arbeitgeber

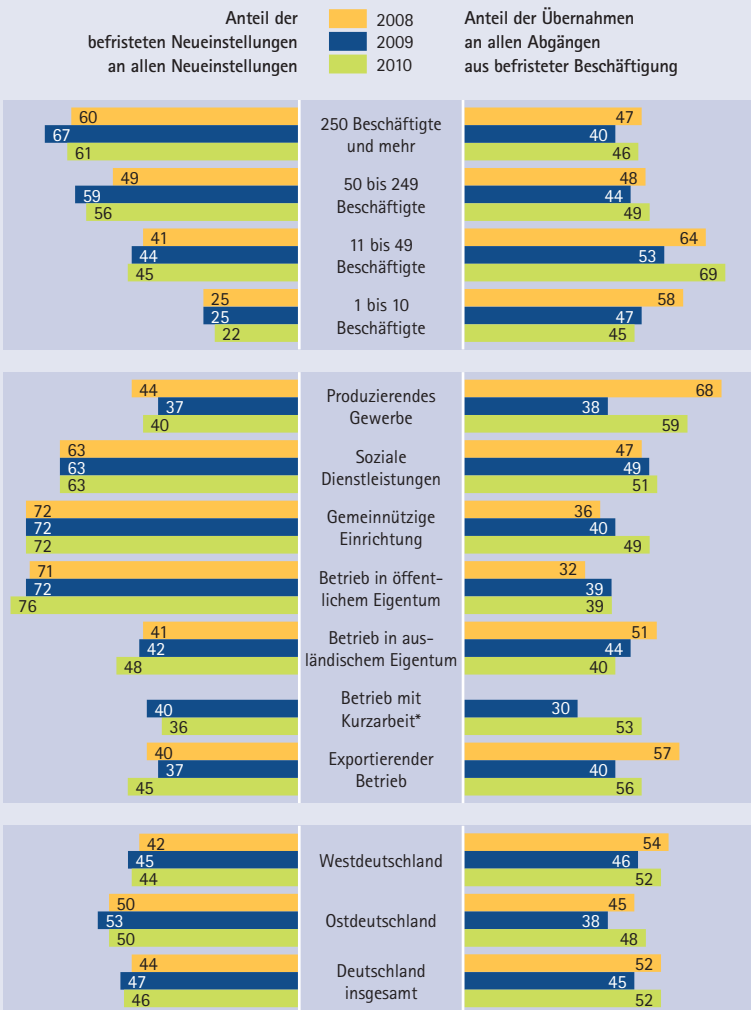
zu finden sind, die befristet Beschäftigte in eine Daueranstellung übernehmen.

Zwischen 1996 und 2010 stieg der Anteil befristeter Arbeitsverhältnisse an der betrieblichen Gesamtbeschäftigung von unter 5 auf etwa 9 Prozent (vgl. Abbildung C7). In absoluten Zahlen bedeutet dies, dass weit über zwei Mio. Arbeitskräfte befristet beschäftigt sind. Befristungen nehmen damit den dritten Rang in der Reihe der atypischen Beschäftigungsformen ein – nach Teilzeitarbeit und geringfügiger Beschäftigung. Sie spielen damit eine weitaus größere Rolle als Leiharbeit oder Praktika. In Ostdeutschland lag der Anteil befristeter Arbeitsverhältnisse im Jahr 2010 bei 11 Prozent, in Westdeutschland bei 8 Prozent.

Diese Zahlen erwecken zunächst den Eindruck, dass Befristungen kein Massenphänomen sind. Ein Blick auf die Entwicklung des Anteils befristeter Verträge an allen Neueinstellungen zeigt jedoch, dass sie in der betrieblichen Personalpolitik eine weitaus größere Rolle spielen: Zwischen 2001 und 2010 ist der Anteil der befristeten Neueinstellungen von 32 auf 46 Prozent angestiegen.

Abbildung C8
Befristete Neueinstellungen und Übernahmen nach Befristungen

1. Halbjahr 2008, 2009 und 2010, Anteile in Prozent



* Informationen für 2008 liegen nicht vor.

Anmerkungen: Im IAB-Betriebspanel werden nur Übernahmen im selben Betrieb erfasst. Übergänge aus einem befristeten in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis bei einem anderen Arbeitgeber können mit den Daten des IAB-Betriebspanels nicht beobachtet werden.

Die Summe aller Abgänge aus befristeter Beschäftigung setzt sich aus der Summe aller auslaufenden befristeten Verträge und aller Übernahmen zusammen.

Veränderungen zwischen den Branchen können aufgrund einer Änderung der Branchenklassifikation zwischen 2008 und 2009 nur bedingt interpretiert werden.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, hochgerechnete Werte.

einstellungen als auch die Übernahmequoten variieren je nach Wirtschaftszweig und Betriebsgröße deutlich. Auch zwischen Ost- und Westdeutschland sowie zwischen öffentlichen und privaten Unternehmen bestehen signifikante Unterschiede (vgl. Abbildung C8).

In Kleinbetrieben erfolgt lediglich ein Fünftel aller Neueinstellungen befristet; in Großbetrieben hingegen etwa 60 Prozent. Nur einer von zehn Großbetrieben ab 250 Beschäftigten verzichtet völlig auf befristete Arbeitsverträge; in Kleinbetrieben ist das Verhältnis genau umgekehrt: Nur einer von zehn Kleinbetrieben setzt überhaupt Befristungen ein. Dies mag auch daran liegen, dass in Betrieben mit bis zu zehn Beschäftigten der Kündigungsschutz nur eingeschränkt gilt. Dort bestehen geringere Anreize, befristete Verträge abzuschließen, da auch bei der Beendigung unbefristeter Arbeitsverträge vergleichsweise geringe Entlassungskosten anfallen (würden). Unsicherheit und Unkenntnis der gesetzlichen Bestimmungen stellen zudem gerade bei Kleinbetrieben eine Hürde für den Einsatz befristeter Verträge dar. Da 80 Prozent aller Betriebe in Deutschland Kleinbetriebe mit weniger als zehn Arbeitnehmern sind, ist es nicht verwunderlich, dass knapp 85 Prozent aller Betriebe keine befristeten Verträge abschließen.

In öffentlichen Einrichtungen sowie im Bereich sozialer Dienstleistungen – dazu zählen die Branchen Gesundheit und Sozialwesen, Erziehung, Unterricht und gemeinnützige Organisationen – sind befristete Einstellungen der Regelfall (vgl. Abbildung C8 und Tabelle C5). In den anderen Branchen hingegen überwiegen weiterhin die unbefristeten Neueinstellungen. Gerade in den produktionsorientierten Branchen, die dem internationalen Wettbewerb besonders stark ausgesetzt sind, spielen Befristungen eine vergleichsweise geringe Rolle. Eine direkte Verbindung zwischen einer Zunahme des internationalen Wettbewerbs und den damit einhergehenden Flexibilitätserfordernissen der Betriebe und dem Anstieg befristeter Beschäftigungsverhältnisse ist insoweit nicht erkennbar.

Auch wenn befristete Verträge grundsätzlich auf dem Vormarsch sind, werden sie keineswegs von allen Betrieben in gleichem Umfang genutzt. Zudem unterscheiden sich die Chancen auf eine Übernahme deutlich. Sowohl der Anteil der befristeten Neu-

Tabelle C5

Branchenspezifische Maße der betrieblichen Befristungspraxis 2008, 2009 und 2010

	Einstellungsquote	Abgangsquote	Ü01	AQ1	Ü02	VO	AQ2	Anteil der ...		Verteilung der ...			Index Verteilung Befristungen/SVB
								Betriebe mit Befristungen an SVB	Befristungen an SVB	Befristungen	SVB	Betriebe insgesamt	
2008													
Land- und Forstwirtschaft	61	38	15	85				13,2	12,4	1,5	1,1	3,3	1,3
Bergbau und Energie	34	13	51	49				27,3	3,8	0,5	1,1	0,4	0,4
Nahrung und Genuss	61	27	45	55				18,9	9,2	2,5	2,5	1,7	1,0
Verbrauchsgüter	34	8	64	36				12,2	4,8	1,4	2,8	2,1	0,5
Produktionsgüter	50	12	73	27				22,8	6,0	3,8	5,8	2,0	0,6
Investitions- und Gebrauchsgüter	43	13	67	33				20,9	5,0	7,6	14,2	4,8	0,5
Baugewerbe	23	4	70	30				8,2	3,3	2,0	5,6	10,5	0,4
Handel und Reparatur	30	9	66	34				13,2	5,4	8,5	14,6	21,3	0,6
Verkehr und Nachrichten	37	12	60	40				15,0	7,3	4,6	5,8	5,0	0,8
Kredit- und Versicherungsgewerbe	34	14	50	50				9,2	2,4	0,9	3,5	2,7	0,3
Gastgewerbe	46	8	63	37				19,2	18,2	5,7	2,9	7,0	2,0
Erziehung und Unterricht	81	43	26	74				40,3	21,6	7,7	3,3	2,6	2,3
Gesundheits- und Sozialwesen	57	19	62	38				22,2	14,1	18,7	12,4	10,7	1,5
Unternehmensnahe Dienstleistungen	38	19	44	56				12,8	13,9	20,6	13,8	17,1	1,5
Sonstige Dienstleistungen	47	18	42	58				14,9	14,1	4,1	2,7	5,1	1,5
Organisationen ohne Erwerbscharakter	67	49	17	83				25,2	20,2	3,5	1,6	2,2	2,2
Öffentliche Verwaltung	66	28	39	61				43,9	9,8	6,5	6,1	1,5	1,1
Insgesamt	44	17	52	48				16,2	9,3	100	100	100	1,0
2009													
Land- und Forstwirtschaft	57	39	16	84	13	21	67	15,0	15,2	1,4	0,8	2,5	1,7
Bergbau/Energie/Wasser/Abfall	49	17	35	65	25	27	47	20,4	4,7	1,0	1,9	0,8	0,5
Nahrung und Genuss	69	29	41	59	29	30	41	17,3	8,4	2,4	2,5	1,6	1,0
Verbrauchsgüter	33	15	43	57	30	29	41	12,2	3,1	0,7	2,0	1,5	0,3
Produktionsgüter	44	21	43	57	29	32	39	29,5	4,6	2,6	5,0	1,3	0,5
Investitions- und Gebrauchsgüter	35	18	35	65	27	24	49	16,4	3,4	5,6	14,5	5,3	0,4
Baugewerbe	25	7	59	41	38	36	27	8,7	3,3	2,2	5,9	10,7	0,4
Handel und Reparatur von Kfz	42	12	56	44	37	34	29	12,5	5,9	9,8	14,5	21,1	0,7
Verkehr und Lagerei	37	17	53	47	35	33	32	14,3	7,0	4,2	5,3	4,2	0,8
Information und Kommunikation	19	13	43	57	27	39	35	10,0	3,9	1,3	2,8	2,7	0,4
Gastgewerbe	44	9	62	38	43	30	27	14,2	14,7	4,8	2,9	7,0	1,7
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	34	13	49	51	32	35	33	10,5	2,6	1,1	3,8	2,8	0,3
Wirtschaftliche, wissenschaftliche und freiberufliche Dienstleistungen	45	21	33	67	22	32	46	11,9	15,3	21,2	12,2	16,7	1,7
Erziehung und Unterricht	74	42	28	72	14	50	37	41,9	21,9	8,1	3,3	2,7	2,5
Gesundheits- und Sozialwesen	58	18	59	41	40	32	27	22,0	15,3	22,3	12,8	10,4	1,7
Sonstige Dienstleistungen	44	11	57	43	28	51	21	10,7	9,8	2,2	2,0	5,0	1,1
Organisationen ohne Erwerbscharakter	79	49	18	82	13	30	57	22,4	18,3	3,3	1,6	2,2	2,1
Öffentliche Verwaltung	68	20	58	42	37	36	27	44,0	8,3	5,8	6,2	1,5	0,9
Insgesamt	47	18	45	55	30	33	37	15,1	8,8	100	100	100	1,0
2010													
Branchen													
Land- und Forstwirtschaft	74	50	9	91	8	15	77	13,6	12,4	1,1	0,8	2,5	1,4
Bergbau/Energie/Wasser/Abfall	50	12	65	35	50	22	27	24,3	5,3	1,1	1,9	0,8	0,6
Nahrung und Genuss	60	28	40	60	28	32	41	15,5	7,3	2,0	2,4	1,6	0,8
Verbrauchsgüter	43	6	74	26	43	43	15	15,3	3,8	0,8	1,8	1,4	0,4
Produktionsgüter	61	10	71	29	49	32	20	29,4	4,5	2,4	4,8	1,2	0,5

Fortsetzung Tabelle C5

	Einstellungsquote	Abgangsquote	Ü01	AQ1	Ü02	VQ	AQ2	Anteil der ...		Verteilung der ...			Index Verteilung Befristungen/SVB
								Betriebe mit Befristungen	Befristungen an SVB	Befristungen	SVB	Betriebe insgesamt	
Investitions- und Gebrauchsgüter	41	10	57	43	37	35	28	18,2	3,2	5,1	14,0	5,2	0,4
Baugewerbe	25	5	65	35	46	29	25	8,1	3,5	2,3	5,9	10,7	0,4
Großhandel/KFZ-Handel und -Reparatur	32	8	68	32	52	23	24	11,5	4,0	3,3	7,3	8,5	0,5
Einzelhandel	38	15	57	43	38	34	28	14,4	7,1	5,9	7,4	12,5	0,8
Verkehr und Lagerei	42	14	57	43	39	32	29	17,5	6,6	3,7	5,0	4,1	0,7
Information und Kommunikation	22	8	59	41	37	38	25	10,2	5,2	1,6	2,6	2,7	0,6
Gastgewerbe	46	8	57	43	32	45	24	17,0	16,6	5,2	2,8	7,1	1,9
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	34	7	70	30	61	12	26	10,1	2,6	1,1	3,7	3,0	0,3
Wirtschaftliche, wissenschaftliche und freiberufliche Dienstleistungen	42	17	43	57	28	36	36	12,4	15,0	22,3	13,2	16,8	1,7
Erziehung und Unterricht	69	35	29	71	13	53	33	41,1	21,5	8,9	3,7	2,8	2,4
Gesundheits- und Sozialwesen	57	21	61	39	40	35	25	23,3	14,0	20,0	12,7	10,4	1,6
Sonstige Dienstleistungen	47	20	34	66	26	25	50	11,1	10,0	2,3	2,0	5,1	1,1
Organisationen ohne Erwerbscharakter	69	42	35	65	23	35	42	27,3	17,9	3,5	1,7	2,2	2,0
Öffentliche Verwaltung	72	21	40	60	23	42	35	48,4	10,4	7,4	6,4	1,5	1,2
Betriebsgrößen (Anzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter)													
1-4	19	4	52	48	33	36	30	6,2	6,0	6,0	9,0	62,6	0,7
5-9	29	11	50	50	37	27	37	16,4	6,4	6,2	8,5	17,4	0,7
10-19	39	8	67	33	39	41	20	32,5	6,8	7,5	9,8	9,5	0,8
20-49	48	14	62	38	41	35	25	47,9	8,6	14,0	14,5	6,2	1,0
50-99	58	20	51	49	32	37	31	66,1	10,9	14,9	12,1	2,3	1,2
100-199	52	20	51	49	32	38	31	78,1	10,6	14,1	11,8	1,2	1,2
200-499	64	27	44	56	28	36	36	88,6	11,7	18,4	13,9	0,6	1,3
500-999	66	24	46	54	34	26	40	92,4	9,1	8,3	8,1	0,2	1,0
1.000-4.999	67	24	45	55	30	34	37	93,9	7,8	8,1	9,2	0,1	0,9
5.000+	60	21	38	62	16	58	26	91,5	7,1	2,5	3,1	0,0	0,8
Insgesamt	46	16	52	48	33	36	31	16,0	8,9	100,0	100,0	100,0	1,0

ÜQ1: Übernahmen/(Übernahmen + Beendigungen befristeter Verträge)
 AQ1: Beendigungen/(Übernahmen + Beendigungen befristeter Verträge)

2009 wurden im IAB-Betriebspanel erstmals Verlängerungen von befristeten Arbeitsverträgen erfasst. Daher können ab 2009 alternative Übernahmequoten unter Berücksichtigung der Verlängerungen berechnet werden. Aufgrund der Umstellung der amtlichen Branchenklassifikation zwischen 2008 und 2009 sind Vergleiche innerhalb von Branchen zwischen 2008 und 2009 oder 2010 nur eingeschränkt möglich.

ÜQ2: Übernahmen/(Übernahmen + Beendigungen + Verlängerungen befristeter Verträge)
 AQ2: Beendigungen/(Übernahmen + Beendigungen + Verlängerungen befristeter Verträge)
 VQ: Verlängerungen/(Übernahmen + Beendigungen + Verlängerungen befristeter Verträge)

Index Verteilung Befristungen/SVB: Werte über 1 bedeuten eine überproportionale Nutzung befristeter Verträge.

Einstellungsquote: Befristete Einstellungen/alle Einstellungen; Abgangsquote: Beendigung befristeter Beschäftigungsverhältnisse/alle Abgänge; SVB = sozialversicherungspflichtig Beschäftigte

Quelle: IAB-Betriebspanel.

3.1.2 Einflussfaktoren und Motive der betrieblichen Nutzung

Auch wenn der Anteil befristeter Arbeitsverhältnisse tendenziell zunimmt, variiert er zu einem gewissen Grad mit der konjunkturellen Entwicklung. So hat er sich im Zuge des wirtschaftlichen Einbruchs zwi-

schen Juni 2008 und Juni 2009 von 9,3 Prozent auf 8,8 Prozent verringert (vgl. Abbildung C7). Im nachfolgenden Aufschwung zwischen Juni 2009 und Juni 2010 zeigt sich wiederum ein leichter Anstieg um 0,1 Prozentpunkte auf 8,9 Prozent. Dies deutet darauf hin, dass Betriebe im Aufschwung eine Flexi-

bilitätsreserve aufbauen, die im Abschwung bei Bedarf wieder abgebaut wird.²⁷

Allerdings sind die zyklischen Schwankungen der befristeten Beschäftigungsverhältnisse geringer als bei der Leiharbeit. Denn befristete Beschäftigung ist vor allem in Branchen verbreitet, die relativ unabhängig von der Konjunktur sind, insbesondere im öffentlichen Dienst und in nicht-erwerbsorientierten Organisationen (Non-Profit-Sektor). Aber auch bei den unternehmensorientierten, wissenschaftlichen und freiberuflichen Dienstleistungen, im Gastgewerbe sowie in der Landwirtschaft ist befristete Beschäftigung relativ verbreitet (vgl. Tabelle C5, letzte Spalte „Index“: Werte über 1). Etwa 40 Prozent aller befristet Beschäftigten arbeiten im Bereich der sozialen Dienstleistungen, weitere 22 Prozent sind in den unternehmensorientierten, wissenschaftlichen und freiberuflichen Dienstleistungen tätig. Im Produktionssektor und den übrigen Branchen spielen Befristungen hingegen traditionell eine untergeordnete Rolle (vgl. Tabelle C5, letzte Spalte „Index“: Werte über 1). Angesichts des kräftigen konjunkturellen Abschwungs wäre zu erwarten gewesen, dass der Anteil der befristeten Einstellungen deutlich zulegt. Überraschenderweise war dieser Anteil aber gerade in den Betrieben, die wegen der Krise Kurzarbeit anmelden mussten, in der ersten Jahreshälfte 2009 unterdurchschnittlich (vgl. Tabelle C5, Abbildung C8).

27 Das deutliche Wachstum befristeter Verträge nach 2003 könnte über die ab 2005 einsetzende konjunkturelle Erholung hinaus auch auf die Lockerung des Befristungsrechts zurückzuführen sein. Seit Januar 2004 sind Befristungen ohne sachlichen Grund in den ersten vier Jahren nach Gründung eines Unternehmens bis zur Dauer von vier Jahren möglich. Zudem wurde die Altersgrenze für Befristungen ohne Einschränkungen von 58 auf 52 Jahre gesenkt. Ein Indiz für die Wirkung der Lockerung des Befristungsrechts ist, dass der Anteil sachgrundloser Befristungen an allen Befristungen zwischen den Jahren 2001 und 2004 von 41 auf 48 % angestiegen ist. Das zeigen die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels, aktuellere Zahlen liegen hierzu nicht vor.

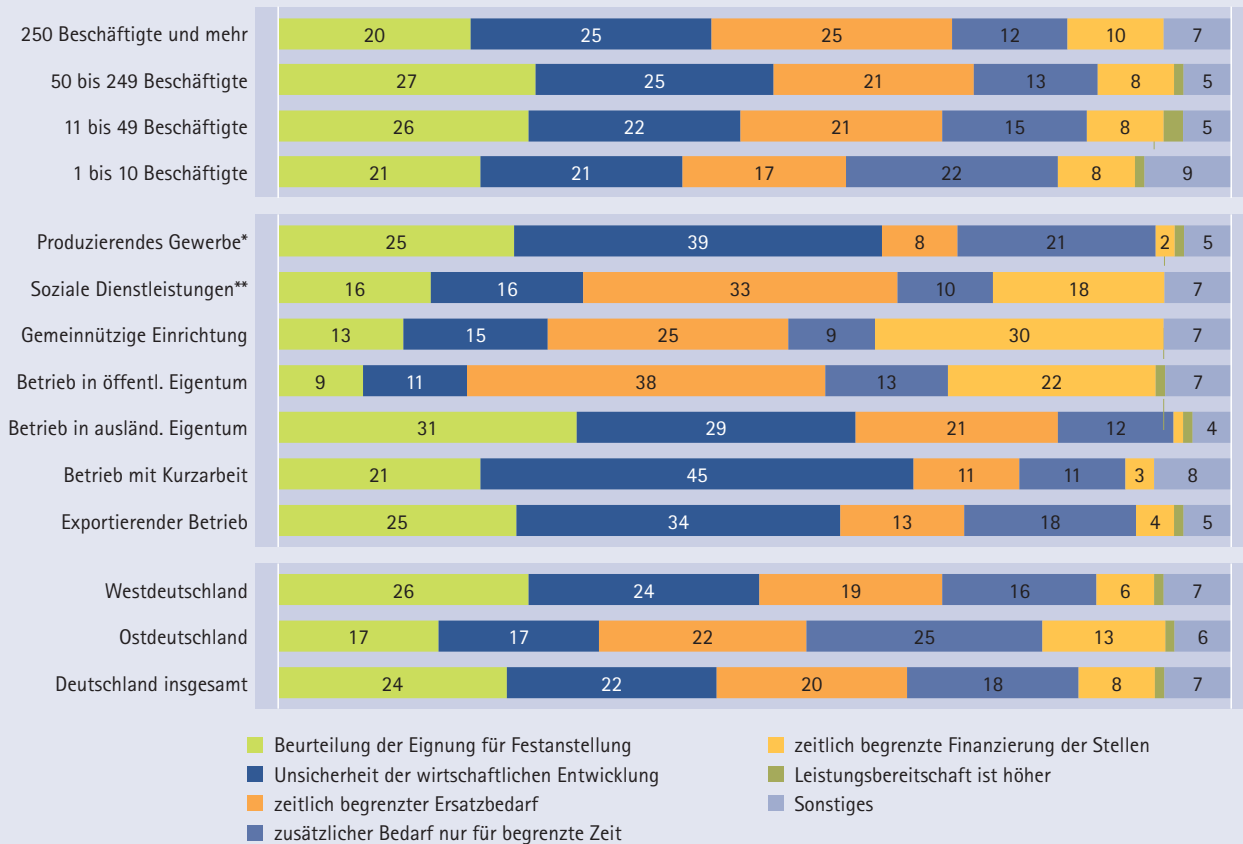
Die personalpolitische Präferenz der Betriebe für unbefristete Verträge zeigt sich ferner darin, dass auch viele Betriebe, die befristet Beschäftigte einsetzen, letztlich eine Festanstellung anstreben. Im IAB-Betriebspanel 2009 wurden die Personalverantwortlichen in den Unternehmen erstmals danach befragt, aus welchen Gründen sie befristete Verträge abschließen (vgl. Abbildung C9). 24 Prozent nannten als wichtigsten Einzelgrund die Beurteilung der Eignung für eine Festanstellung. Betrachtet man allerdings die genannten Motive in der Gesamtschau, so zeigt sich: Die Betriebe erhoffen sich von befristeten Neueinstellungen vor allem ein Mehr an Flexibilität. Denn über zwei Drittel der Betriebe nennen Faktoren, die ein hohes Maß an personalpolitischer Flexibilität erfordern. Befristungen werden demnach abgeschlossen aufgrund von wirtschaftlicher Unsicherheit, bei zeitlich begrenzten Vertretungen, bei saisonalen bzw. einmaligen Aufträgen oder einer zeitlich begrenzten Finanzierung von Stellen über Projekt- oder Haushaltsmittel. Nur wenige Betriebe gaben an, dass die Leistungsbereitschaft und Motivation von befristet Beschäftigten höher sei. In den von der Krise betroffenen Branchen des Produktionssektors, in exportierenden Betrieben und Betrieben mit Kurzarbeit überwiegt bei einem Einsatz befristeter Verträge das Motiv der wirtschaftlichen Unsicherheit. Der konjunkturelle Abschwung dürfte dazu geführt haben, dass Befristungen, die ursprünglich als Eignungstest gedacht waren, als Flexibilitätspuffer genutzt wurden. Der Anteil derjenigen, die von den Betrieben übernommen wurden, sank insgesamt von 52 auf 45 Prozent. Insbesondere im Produzierenden Gewerbe und in exportierenden Betrieben sind die Übernahmen deutlich eingebrochen (vgl. Abbildung C8). Die Übernahmequoten haben sich krisenbedingt an das traditionell niedrigere Niveau im Bereich sozialer Dienstleistungen angeglichen. Im konjunkturellen Aufschwung zwischen 2009 und 2010 sind die Übernahmen wieder auf das Niveau von 2008 angestiegen (vgl. Abbildung C8).

Umgekehrt hat sich die Übernahmequote in überwiegend öffentlichen und gemeinnützigen Einrichtungen des Sozialsektors seit 2008 noch leicht

Abbildung C9

Wichtigster Grund für den Einsatz befristeter Verträge

1. Halbjahr 2009, Anteile in Prozent



* Verbrauchsgüter, Produktionsgüter, Investitions- und Gebrauchsgüter

** Gesundheit und Soziales, Erziehung und Unterricht, öffentliche Verwaltung, Organisationen ohne Erwerbscharakter

Abweichungen von 100 Prozent durch Runden der Zahlen.

Quelle: IAB-Betriebspanel.

erhöht. Die gleichwohl relativ geringen Entfristungsquoten lassen sich damit erklären, dass Arbeitgeber in diesen Sektoren seltener eine unbefristete Anstellung beabsichtigen. Da etwa 70 Prozent aller Beschäftigten im Bereich der sozialen Dienstleistungen Frauen sind, ist der Bedarf an Vertretungen bei Schwangerschaft und Erziehungszeiten höher als in anderen Branchen. Insofern geht die zunehmende Beschäftigung von Frauen zum Teil mit einem Anstieg befristeter Vertretungen einher. Dies funktioniert in der Regel dort am besten, wo keine längeren Einarbeitungszeiten erforderlich sind oder eine flexible Randbelegschaft mit betriebsspezifischem Wissen vorgehalten wird, die bei Bedarf (re-)aktiviert wird (Liebig/Hense 2007). Darüber hinaus sind in diesem Zusammenhang zeitlich begrenzte Projekt- und Haushaltsmittel von zentraler Bedeutung. Insbesondere in wissenschaftlichen Einrichtungen (Universitäten, Forschungsinstitute, Universitätskliniken), in denen Haushaltsmittel häufig nur auf Zeit vergeben werden, ein Großteil der Arbeit in Form von Projekten organisiert ist und die Stellen vielfach der Qualifizierung dienen, sind unbefristete Verträge unterhalb der Professorebene die Ausnahme. Drei Viertel der über 100.000 wissenschaftlichen Mitarbeiter an deutschen Hochschulen sind

erhöht. Die gleichwohl relativ geringen Entfristungsquoten lassen sich damit erklären, dass Arbeitgeber in diesen Sektoren seltener eine unbefristete Anstellung beabsichtigen. Da etwa 70 Prozent aller Beschäftigten im Bereich der sozialen Dienstleistungen Frauen sind, ist der Bedarf an Vertretungen bei Schwangerschaft und Erziehungszeiten höher als in anderen Branchen. Insofern geht die zunehmende Beschäftigung von Frauen zum Teil mit einem Anstieg befristeter Vertretungen einher. Dies funktioniert in der Regel dort am besten, wo keine längeren Einarbeitungszeiten erforderlich sind oder eine flexible Randbelegschaft mit betriebsspezifischem Wissen vorgehalten wird, die bei Bedarf (re-)aktiviert wird (Liebig/Hense 2007). Darüber hinaus sind in diesem Zusammenhang zeitlich begrenzte Projekt- und Haushaltsmittel von zentraler Bedeutung. Insbesondere in wissenschaftlichen Einrichtungen (Universitäten, Forschungsinstitute, Universitätskliniken), in denen Haushaltsmittel häufig nur auf Zeit vergeben werden, ein Großteil der Arbeit in Form von Projekten organisiert ist und die Stellen vielfach der Qualifizierung dienen, sind unbefristete Verträge unterhalb der Professorebene die Ausnahme. Drei Viertel der über 100.000 wissenschaftlichen Mitarbeiter an deutschen Hochschulen sind

Tabelle C6

Befristete Verträge nach Beschäftigungsdauer im 1. Halbjahr 2009

	Bis 6 Monate	Länger als 6 Monate bis 1 Jahr	Länger als 1 Jahr bis 2 Jahre	Länger als 2 Jahre
250 Beschäftigte und mehr	17	44	34	5
50 bis 249 Beschäftigte	19	54	25	3
11 bis 49 Beschäftigte	28	48	20	5
1 bis 10 Beschäftigte	37	41	16	5
Land- und Forstwirtschaft	65	29	5	1
Produzierendes Gewerbe	39	44	14	3
Produktionsbezogene Dienstleistungen	34	45	15	6
Distributive Dienstleistungen	31	48	19	2
Personenbezogene Dienstleistungen	47	40	11	1
Soziale Dienstleistungen	14	48	29	8
Gemeinnützige Einrichtung	12	50	28	10
Öffentliches Eigentum	18	41	30	11
Ausländisches Eigentum	20	56	22	1
Kurzarbeit	33	45	20	2
Exportierender Betrieb	29	50	19	2
Westdeutschland	30	45	20	5
Ostdeutschland	33	48	16	3
Gesamt	30	46	19	5

Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, hochgerechnete Werte.

befristet beschäftigt und fast die Hälfte von ihnen hat eine Teilzeitstelle (Banscherus et al. 2009). Diese Befristungspraxis wird dadurch erleichtert, dass im Wissenschaftszeitvertragsgesetz das Verbot von Kettenbefristungen de facto teilweise ausgehebelt ist. Während Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nach dem früheren Hochschulrahmengesetz ohne besonderen Grund maximal zwölf Jahre (in der Medizin bis zu 15 Jahren) befristet beschäftigt werden konnten, sind für wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Mitarbeiter, die aus Drittmitteln finanziert werden, nunmehr auch über diesen Zeitraum hinaus befristete Arbeitsverträge möglich.

Die geringe Bedeutung befristeter Verträge als Eignungstest (vgl. Abbildung C9) und der zum Teil höhere Anteil an Verlängerungen von befristeten Verträgen (vgl. Tabelle C5) in den überwiegend öffentlichen und gemeinnützigen Bereichen Erziehung und Unterricht, Gesundheit und Soziales

zeigen, dass diese Betriebe ihren langfristigen Arbeitskräftebedarf auch über eine flexible Randbelegschaft sicherstellen. Die Entfristungsquote in öffentlichen und gemeinnützigen Einrichtungen war im Jahr 2009 etwa gleich hoch wie in Betrieben, die Kurzarbeit angemeldet haben. Gleichwohl deutet sich 2010 eine neue Entwicklung an. Im Bereich „Gesundheit und Soziales“ zeigt sich ein inzwischen überproportional hoher Anteil an Übernahmen in unbefristete Beschäftigung (vgl. Tabelle C5).

Arbeitgeber setzen vor allem auf befristete Arbeitsverträge mit einer relativ kurzen Dauer. In 76 Prozent der Betriebe laufen befristete Arbeitsverträge zumeist nicht länger als ein Jahr. Verträge, die länger als zwei Jahre dauern, sind die Ausnahme. Bei Verträgen, die über weniger als sechs Monate laufen, ist davon auszugehen, dass damit vor allem ein kurzfristiger Bedarf gedeckt werden soll, da die Zeit unterhalb der bei unbefristeten Einstellungen üb-

lichen Probezeit liegt. Vor allem in der Landwirtschaft, den personenbezogenen Dienstleistungen und in Kleinbetrieben sind Verträge mit kurzer Frist recht verbreitet. Längere Befristungen über ein oder zwei Jahre finden sich vor allem bei den sozialen Dienstleistungen und in Großbetrieben. Dort dürfte der Eignungstest eine untergeordnete Rolle spielen. Befristet Beschäftigte fungieren hier häufiger als flexible Randbelegschaften, die von zeitlich befristeten Projekt- und Haushaltsmitteln abhängig sind. Übernahmen sind in einer solchen Konstellation eher selten.

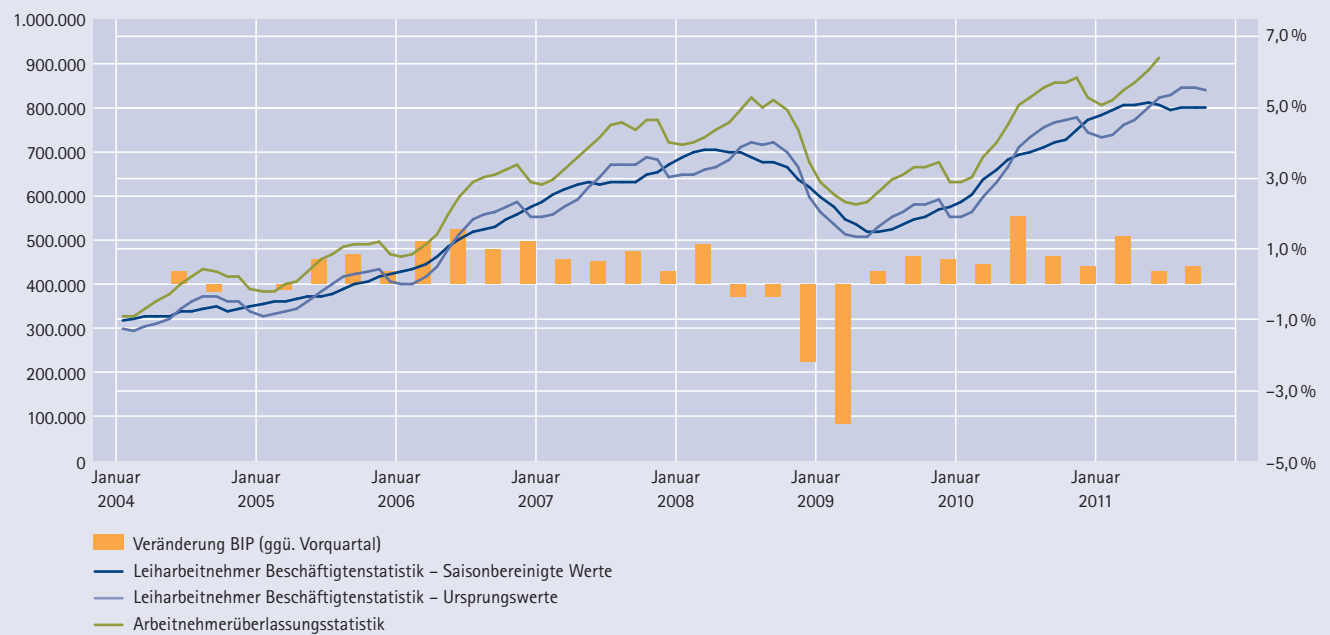
3.1.3 Befristungen: Flexibilitätspuffer versus Brücke in unbefristete Beschäftigung

In der Finanz- und Wirtschaftskrise ist der Anteil befristeter Arbeitsverträge zwar gesunken, aber weniger stark als bei der Leiharbeit. Mit der wirtschaftlichen Erholung im Jahr 2010 kam es lediglich zu einem moderaten Anstieg. Ein Grund ist, dass Befristungen in den konjunkturabhängigen Branchen traditionell eine untergeordnete Rolle spielen. Zudem ist davon auszugehen, dass diejenigen Einstellungen, auf die Betriebe auch in der Krise nicht verzichten können, die Arbeitskräfte in den Kernbereichen der Unternehmen betreffen und daher häufiger unbefristet erfolgen. Hinzu kommt: Auch wenn die weitere wirtschaftliche Entwicklung mit großen Unsicherheiten behaftet ist, sind Befristungen nicht immer das Mittel der Wahl, da der Befristungszeitraum vor Abschluss des Vertrags festgelegt werden muss. Für viele Betriebe dürften auch die Entlassungskosten, die durch den allgemeinen Kündigungsschutz entstehen, kein gravierendes Problem sein. Andernfalls wären die Befristungsquoten in Deutschland vermutlich weitaus höher. Ungeachtet der öffentlichen Wahrnehmung, dass die Arbeitswelt zusehends flexibler wird, haben viele Firmen ein Interesse an unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen. Die Gründe dafür sind naheliegend: Wenn Betriebe in Ausbildung, Qualifikation und Weiterbildung investieren, ist es betriebswirtschaftlich sinnvoll, die längerfristigen Erträge aus diesen Investitionen abzuschöpfen. Arbeitnehmer, die länger im Betrieb tätig sind,

verfügen darüber hinaus über wertvolle betriebspezifische oder berufliche Erfahrungen. Aus diesem Grunde antizipieren die Arbeitgeber einen etwaigen Mangel an Fachkräften, der angesichts des demografischen Wandels und steigender Qualifikationsanforderungen auftreten könnte, und versuchen, ihre Beschäftigten zu halten. Unbefristete Verträge schaffen zudem ein höheres Maß an Vertrauen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern und können so dazu beitragen, opportunistisches Verhalten der Arbeitnehmer zu begrenzen. In öffentlichen und sozialen Einrichtungen kommt befristeten Arbeitsverhältnissen insgesamt eine größere Bedeutung zu, denn sie fungieren dort in wesentlich stärkerem Maße als Flexibilitätspuffer. Der Konsolidierungszwang in Bund, Ländern und Kommunen verstärkt den Flexibilisierungsdruck nochmals deutlich. Die Kehrseite der Flexibilität durch Befristungen besteht aber auch für die Arbeitgeber in diesem Sektor in höheren Fluktuations-, Einarbeitungs- und Weiterbildungskosten sowie in der Gefahr illoyalen Verhaltens der befristet Beschäftigten. Unsicherheit – sei es über die wirtschaftliche Entwicklung, die Verlängerung von Projektmitteln oder über die Eignung von Bewerbern – scheint jedenfalls ein zentrales Motiv der Betriebe für die Befristung von Arbeitsverträgen zu sein. Diese Unsicherheit wird an die Beschäftigten weitergegeben, deren Lebensplanung wird im Vergleich zu unbefristeten Tätigkeiten erschwert. Damit zeigt sich die Ambivalenz befristeter Verträge für die Arbeitnehmer: In manchen Fällen sind befristete Arbeitsverträge Teil unetstetiger, mitunter prekärer Erwerbsverläufe, in anderen Fällen bilden sie eine Brücke in unbefristete Beschäftigung.

Abbildung C10

Entwicklung der Arbeitnehmerüberlassung (Monatswerte absolut) und des Bruttoinlandsprodukts (Quartalswerte in Prozent)



3.2 Leiharbeit

Seit der grundlegenden Reform des Arbeitnehmerüberlassungsrechts, die zum 1. Januar 2004 in Kraft trat,²⁸ gewann die Arbeitnehmerüberlassung sowohl für Entleihbetriebe als auch für die Zeitarbeitsbranche an Attraktivität. Die Zeitarbeit ver-

dankt ihr Wachstum seit 2004 allerdings nicht nur der Liberalisierung im Zuge der Hartz-Reformen, sondern ist auch von der konjunkturellen Entwicklung getrieben (vgl. Abbildung C10). Ausgehend von 326.000 Leiharbeitnehmern im Januar 2004 hatte sich der monatliche Bestand bis Oktober 2006 bereits mehr als verdoppelt. Mit 823.000 Leiharbeitnehmern wurde im Juli 2008 ein vorübergehender Höchststand erreicht. Während sich anschließend der Einbruch des Bruttoinlandsprodukts als Folge der globalen Wirtschaftskrise insgesamt nur moderat auf Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit auswirkte, brach die Beschäftigung in der Arbeitnehmerüberlassung in der schweren Rezession massiv ein. Sie schrumpfte bis April 2009 auf 580.000 Personen.²⁹ Damit beendete die Krise zunächst einmal den Boom in der Zeitarbeit. Seither hat sich die Branche mit der besseren Konjunktur wieder erholt und zuletzt das Vorkrisenniveau sogar übertrif-

28 Wesentliche Kernpunkte waren dabei: (i) Die Beschränkung der Überlassungshöchstdauer auf maximal 24 Monate entfällt. (ii) Das besondere Befristungsverbot entfällt, es gelten jedoch die allgemeinen Befristungsvorschriften des Teilzeit- und Befristungsgesetzes. Zuvor durfte der Arbeitsvertrag ohne sachlichen Grund nur einmal befristet werden. (iii) Das Synchronisationsverbot der Dauer des Verleihs und des Arbeitsvertrages wird aufgehoben. Während davor nur beim erstmaligen Einsatz die Verleihdauer der Dauer des Arbeitsverhältnisses entsprechen durfte, kann nun die Vertragsdauer auch prinzipiell mit der Einsatzdauer zusammenfallen. (iv) Das Wiedereinstellungsverbot von vormalig im gleichen Verleihbetrieb beschäftigten Leiharbeitnehmern gilt nicht mehr. Während zuletzt einmal von dieser Regelung abgewichen werden durfte, können nun Verleiher beliebig oft mit den gleichen Arbeitskräften Arbeitsverträge abschließen.

29 Alle angegebenen Werte aus der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik (ANÜSTAT), saisonbereinigter Rückgang bezieht sich auf die Beschäftigungsstatistik (vgl. Infokasten).

fen. Im Juni 2010 waren mehr als 900.000 Personen als Leiharbeiter tätig. Neben dem generellen Aufwärtstrend ist also eine besonders starke Konjunktursensitivität der Leiharbeit festzustellen.

Die folgenden Ausführungen behandeln zunächst Fragen der Entlohnung und der Beschäftigungsdauer in der Arbeitnehmerüberlassung. Anschließend soll der Frage nachgegangen werden, ob und inwieweit die Leiharbeit den Übergang in stabile Beschäftigung erleichtert.

3.2.1 Lohnniveau und Beschäftigungsdauer von Leiharbeitnehmern

Leiharbeiter verdienen im Durchschnitt deutlich weniger als Beschäftigte außerhalb der Zeitarbeitsbranche. Ein einfacher Vergleich der durchschnittlichen Bruttoverdienste führt allerdings in die Irre: Erstens finden sich unter den Leiharbeitern sehr viel mehr niedrig Qualifizierte als in anderen Branchen. Zweitens ist es möglich, dass Arbeitnehmer, die die gleiche

Tätigkeit ausüben, unterschiedlich produktiv sind, etwa dann, wenn Stammmitarbeiter über eine längere Berufserfahrung, eine höhere Motivation, eine längere Betriebszugehörigkeit oder mehr betriebspezifisches Humankapital verfügen. Dass diese Faktoren einen starken Einfluss auf die Lohnhöhe haben, ist in der Literatur hinreichend belegt (Jahn 2010).

Diese Unterschiede betreffen einerseits die beobachtbaren, also statistisch erfassten Merkmale wie Alter, Geschlecht, Ausbildung und Erwerbsbiografie. Da diese Informationen in den Daten enthalten sind, können die Lohndifferenzen um diese Faktoren korrigiert werden. Andererseits kann es aber auch Unterschiede geben, die nicht systematisch erhoben wurden. Wissenschaftler sprechen hier von „unbeobachteter Heterogenität“. So finden sich etwa in den administrativen Daten keine Informationen über die Motivation, die Fähigkeit und die Bereitschaft der jeweiligen Person, eine längere Bindung mit einem Arbeitgeber einzugehen, oder über chronische Erkrankungen. Auch der Einfluss solcher Faktoren auf die Lohnhöhe kann herausgerechnet werden, sofern sich entsprechende Unterschiede im Zeitverlauf nicht ändern. Allerdings ist davon auszugehen, dass diese nicht beobachtbaren Eigenschaften nicht nur einen Einfluss darauf haben, welche Personen in Zeitarbeit kommen, sondern auch auf deren Entlohnung.

Auch wenn man die erwähnten Unterschiede zwischen Arbeitnehmern innerhalb und außerhalb der Zeitarbeitsbranche bei der Ermittlung der Lohndifferenzen berücksichtigt, verdienen Leiharbeiter im

Tabelle C7

Korrigierte Lohnunterschiede zwischen Beschäftigten innerhalb und außerhalb der Zeitarbeitsbranche in Prozent, 2000 bis 2008

	Deutschland Gesamt	West	Ost
Insgesamt	-18	-19	-15
Ausländer	-18	-19	-16
Männer	-18	-20	-14
Frauen	-18	-18	-16

Quelle: IAB, Integrierte Erwerbsbiografien. Die Analyse beschränkt sich auf vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer im Alter zwischen 18 und 60 Jahren. Die Datengrundlage und das Vorgehen sind genauer in (Jahn/Pozzoli 2011) beschrieben.

Tabelle C8

Beschäftigungsdauer von Zeitarbeitnehmern in Prozent, 2000 bis 2008

	Kürzer als 3 Monate	3–6 Monate	6–12 Monate	Länger als 12 Monate
Insgesamt	50	19	15	16
Ausländer	53	18	14	15
Männer	50	19	14	16
Frauen	49	20	15	16

Quelle: IAB, Integrierte Erwerbsbiografien. Die Analyse beschränkt sich auf vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer im Alter zwischen 18 und 60 Jahren. Die Datengrundlage und das Vorgehen sind genauer in Jahn (2011) beschrieben. Bei der Interpretation ist zu berücksichtigen, dass rechtszensierte Fälle in die Berechnung mit eingehen. Es handelt sich dementsprechend um die nicht abgeschlossene Beschäftigungsdauer.

Schnitt immer noch weniger als ihre Kollegen in anderen Branchen (vgl. Tabelle C7). Während die nicht korrigierten Lohndifferenziale bei etwa 40 Prozent liegen, schrumpft der Lohnrückstand nach Berücksichtigung der beobachtbaren und nicht beobachtbaren Eigenschaften um etwa die Hälfte. Demnach verdienen Leiharbeiter zwischen 2000 und 2008 im Schnitt noch rund 18 Prozent weniger als Arbeitnehmer, die nicht in dieser Branche tätig sind. Allerdings gibt es erhebliche regionale Unterschiede. Während westdeutsche Leiharbeiter einen Lohnabschlag von 19 Prozent hinnehmen müssen, beträgt er für ostdeutsche Leiharbeiter 15 Prozent.

Für viele Arbeitnehmer bemisst sich die Qualität einer Beschäftigung nicht nur an deren Entlohnung, sondern auch an deren Dauer.

Für die Mehrheit der Leiharbeiter ist die Beschäftigung in der Zeitarbeitsfirma nur von kurzer Dauer (vgl. Tabelle C8). Etwa die Hälfte aller Leiharbeiter war weniger als drei Monate bei ihrer Zeitarbeitsfirma beschäftigt, weitere 20 Prozent waren zwischen drei und sechs Monaten beschäftigt. Nur knapp ein Sechstel aller Zeitarbeiter findet einen Job in der Zeitarbeitsbranche, der länger als ein Jahr dauert.

3.2.2 Zur Brückenfunktion der Leiharbeit

In der öffentlichen Debatte um die Leiharbeit wird oft argumentiert, dass sie Arbeitslosen die Chance biete, auf dem Arbeitsmarkt wieder Fuß zu fassen. Daten, die zumindest teilweise darüber Aufschluss geben könnten, lassen sich der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik (ANÜSTAT) entnehmen, die ausweist, welchen Status neu zugegangene Leiharbeiter vorher hatten. Dabei zeigt sich: Etwa zwei Drittel aller Neuzugänge bei einer Zeitarbeitsagentur waren unmittelbar vorher nicht beschäftigt. Nicht selten wird dies bereits als Indiz für eine Brückenfunktion gewertet. Da die ANÜSTAT aber nur Aufschluss darüber gibt, welchen Erwerbsstatus Leiharbeiter vor der Aufnahme ihrer Tätigkeit inne hatten, nicht aber, ob sie anschließend weiter beschäftigt sind, ist diese Schlussfolgerung vorschnell.

Außerdem ist in diesem Zusammenhang zu berücksichtigen, dass im Zeitarbeitssektor eine hohe Fluktuation herrscht. Im Jahr 2010 standen insgesamt knapp 1,13 Mio. neu begonnener Leiharbeitsverhältnisse rund 1,09 Mio. beendete gegenüber. Damit kommen mehr Personen mit Leiharbeit in Berührung, als der durchschnittliche Bestand von 775.703 Leiharbeitnehmern vermuten lässt. Zusammen mit der beobachteten relativ kurzen Beschäftigungsdauer in der Zeitarbeitsbranche (siehe auch Antoni/Jahn 2009; Crimmann et al. 2009), stellt sich hier deshalb im besonderen Maße die Frage nach der Stetigkeit der Erwerbsverläufe.

Daher betrachten wir im Folgenden über die bloße Momentaufnahme hinaus längere Erwerbsverläufe und unterscheiden, welche Phasen von Beschäftigung – innerhalb und außerhalb der Leiharbeit – sowie von Arbeitslosigkeit jeweils ein Jahr vor und nach einem Leiharbeitsvertrag von Bedeutung sind. An dieser Stelle gehen wir zugunsten einer besseren Darstellung nicht detailliert auf eine Vielzahl von Statusformen ein, sondern konzentrieren uns in erster Linie auf die drei Hauptkategorien „Nicht-Leiharbeit“, „Leiharbeit“ oder „Arbeitslosigkeit“ (vgl. Infokasten). Darüber hinaus betrachten wir die Übergänge vor und nach Leiharbeit in verschiedenen Jahren, da die Vermutung nahe liegt, dass bei günstiger konjunktureller Entwicklung die Übergänge in Beschäftigung leichter fallen. Tatsächlich zeigt sich, dass bei einer besseren wirtschaftlichen Lage Arbeitslose Leiharbeit eher als Brücke in Beschäftigung nutzen können. Insgesamt zeigen die deskriptiven Auswertungen, dass für ehemals Arbeitslose mittels Leiharbeit keine breite Brücke, sondern wohl eher ein schmaler Steg aus der Arbeitslosigkeit in Beschäftigung außerhalb der Branche führt.

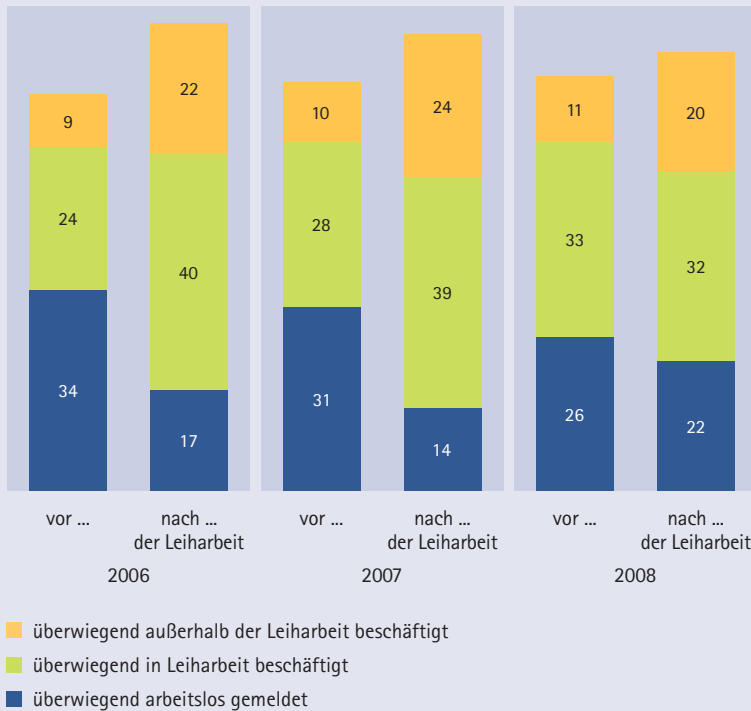
Abbildung C11 zeigt, welchen Status die Leiharbeiter der Jahre 2006, 2007 bzw. 2008³⁰ jeweils

30 Während die Jahre 2006 und 2007 einen konjunkturellen Aufschwung markieren, ist das Jahr 2008 durch die einbrechende Konjunktur gekennzeichnet (Abbildung C10).

Abbildung C11

Leiharbeitnehmer in den Jahren 2006 bis 2008 und deren Erwerbsstatus im Einjahreszeitraum vor und nach ihrem Einsatz in der Leiharbeit

Anteile in Prozent



Anmerkung: Überwiegend = kumuliert mindestens 182 Tage im Einjahreszeitraum.

Differenz zu 100% sind Leiharbeitnehmer mit unstetigen Erwerbsverläufen, die keiner der drei Hauptkategorien zugeordnet werden können.

Quelle: Integrierte Erwerbsbiografien (IEB).

vorher und nachher aufwiesen. Vor ihrer Tätigkeit in der Zeitarbeitsbranche im Jahr 2006 waren etwa 9 Prozent aller betrachteten Leiharbeitnehmer überwiegend außerhalb, und 24 Prozent bereits überwiegend in der Zeitarbeitsbranche tätig (vgl. Abbildung C11). Nach der Leiharbeit im Jahr 2006 erhöhten sich für die betrachteten Personen die Anteile der Nicht-Leiharbeitnehmer auf 22 Prozent, die der weiterhin als Leiharbeitnehmer Tätigen auf 40 Prozent. Zudem stellt sich bei dieser Gesamtbetrachtung heraus, dass vor der Leiharbeit 34 Prozent überwiegend arbeitslos gemeldet waren, während im Anschluss mit 17 Prozent nur noch halb so viele den größten Teil des Jahres arbeitslos waren.

Woher kamen die Leiharbeiter und wohin gingen sie in den Folgejahren 2007 und 2008? Mit 10 Prozent außerhalb des Zeitarbeitssektors Beschäftigten, 28 Prozent bereits innerhalb der Branche Tätigen und 31 Prozent vorher Arbeitslosen zeigt sich für die Leiharbeitnehmer im Jahr 2007 für den Zeitraum vorher ein sehr ähnliches Bild wie für 2006. Dagegen waren von den Leiharbeitnehmern im Jahr 2008 weniger Personen vorher arbeitslos (26%) und mehr bereits in der Branche tätig (33%), während sich für alle dargestellten Jahre keine Unterschiede bei vorher außerhalb der Zeitarbeitsbranche Beschäftigten zeigten.

Vergleicht man die jeweiligen Gruppengrößen im Anschluss an die Leiharbeitstätigkeit, zeigt sich, dass 2006 und 2007 mit 40 bzw. 39 Prozent ein relativ hoher Anteil in der Leiharbeit verharrete, und dieser Anteil im Jahr 2008 auf 32 Prozent zurückging. Erwähnenswert ist außerdem, dass am ehesten Leiharbeiter im Jahr 2007 in der Lage waren, anschließend eine Beschäftigung außerhalb der Branche zu finden.

Da für alle drei betrachteten Jahre per Saldo anschließend insgesamt mehr Personen in Beschäftigung standen und weniger arbeitslos waren, ergeben sich erste Hinweise auf positive Effekte einer vorübergehenden Leiharbeitsbeschäftigung.

Möchte man nun einen möglichen Brückeneffekt der Leiharbeit identifizieren, muss der Arbeitsmarktstatus nach Leiharbeit in Abhängigkeit vom vorherigen Status betrachtet werden. Bei dieser Untersuchung stehen die vormals Arbeitslosen und deren weiterer Werdegang im Fokus. Es stellt sich also die Frage, was aus den Arbeitslosen im Anschluss an die Leiharbeit wird und ob sie den Sprung in ein Normalarbeitsverhältnis schaffen.

Wie eingangs definiert, gelten hier alle jene als vormals arbeitslos, wenn sie innerhalb eines Jahres überwiegend – also in Summe mindestens 182 Tage – arbeitslos registriert waren. Wie in Abbildung C11 bereits dargestellt, erfüllt ein Drittel aller von uns betrachteten Leiharbeitnehmer für das Jahr 2006 diese Bedingung. Die Kreisdiagramme in

Abbildung C12 schlüsseln die anschließenden Übergänge dieser Arbeitslosen in die drei Hauptkategorien Nicht-Leiharbeit, Leiharbeit und Arbeitslosigkeit auf. Ferner weisen einige Leiharbeitnehmer sehr un-stetige Erwerbsbiografien auf. Sie bilden eine eigene Kategorie, weil sie nicht die Mindestanforderung für eine der drei definierten Hauptkategorien erfüllen.

Von den ehemals arbeitslosen Leiharbeitnehmern 2006 sind 30 Prozent im Anschluss wiederum über-wiegend arbeitslos gemeldet. Jeder Dritte verbleibt in der Leiharbeit und etwa 17 Prozent schaffen es danach in Beschäftigung außerhalb der Zeitarbeits-branche. Fasst man den erfolgreichen Übergang en-ger und lässt im Folgejahr überhaupt keine weitere Leiharbeitsbeschäftigung zu, gelingt es 10 Prozent, eine Beschäftigung jenseits der Leiharbeit zu finden und diese dabei komplett hinter sich zu lassen. Ein Fünftel erfüllt nicht die Mindestanforderung von 182 Tagen und ist damit keiner der drei Hauptkate-gorien zuordenbar.

Vor der Leiharbeit waren im Jahr 2007 31 Prozent arbeitslos. Für 2007 ergaben sich für den Verbleib in Zeitarbeitsbeschäftigung und den Übergang in Nicht-Leiharbeitsbeschäftigung keine Änderungen, allerdings fielen mit 24 Prozent deutlich weniger in die Arbeitslosigkeit zurück. Im Gegenzug erhöhte sich der Anteil in der „Restgruppe“, d. h. mehr Per-sonen können keiner der definierten Hauptgrup-pen zugeschlagen werden. Für Leiharbeiter im Jahr 2008 verschlechterten sich die Chancen im Folge-jahr deutlich: Nur 14 Prozent waren anschließend außerhalb der Arbeitnehmerüberlassung beschäf-tigt, wobei der Anteil nach der engeren Definiti-on mit 10 Prozent stabil blieb. Zudem verharrte nur mehr jeder Fünfte in der Zeitarbeit und jeder Dritte war anschließend wiederum arbeitslos.

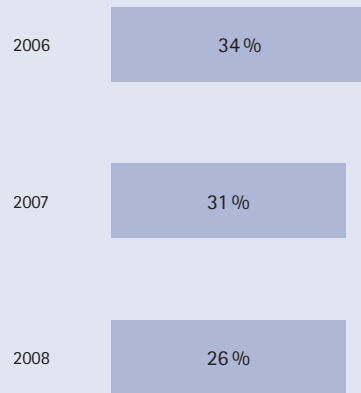
Ausgehend von den drei betrachteten Jahren las-sen sich also tatsächlich tendenzielle Unterschiede hinsichtlich der Übergangschancen feststellen. Der wichtigste Grund hierfür ist in der konjunkturel-len Entwicklung zu sehen: die betrachteten Über-gänge von ehemals Arbeitslosen nach ihrem Leihar-

Abbildung C12

Arbeitslos vor der Leiharbeit in den Jahren 2006, 2007 und 2008: Was kommt danach?

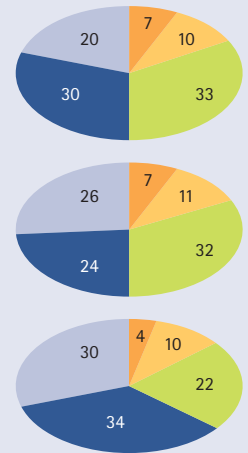
Zugänge in Leiharbeit aus Arbeitslosigkeit

Anteil der Leiharbeitnehmer, die innerhalb eines Jahres vor der Leiharbeit überwiegend arbeitslos gemeldet waren ...



Übergänge von ehemals Arbeitslosen in einem Jahr nach ihrem Einsatz in Leiharbeit

Anteile in %



innerhalb von einem Jahr nach der Leiharbeit überwiegend ...

- ... in Leiharbeit beschäftigt
- ... arbeitslos gemeldet
- ... außerhalb der Leiharbeit beschäftigt (keine weitere Leiharbeitsperiode zugelassen)
- unstetige Erwerbsverläufe ohne Mindestanforderung von 182 Tagen

- ... außerhalb der Leiharbeit beschäftigt (kurze Phasen von Leiharbeit und Arbeitslosigkeit zugelassen)
- ... außerhalb der Leiharbeit beschäftigt (keine weitere Leiharbeitsperiode zugelassen)

Anmerkung: Überwiegend = kumuliert mindestens 182 Tage im Einjahreszeitraum.
Quelle: Integrierte Erwerbsbiografien (IEB).

beitseinsatz im Jahr 2006 sowie 2007 fallen in eine günstigere Phase der wirtschaftlichen Entwicklung. Im Gegensatz dazu sinkt mit dem Konjunkturreinbruch die Zahl der benötigten Leiharbeitnehmer. In der Folge verschlechtern sich die Chancen auf eine Beschäftigung außerhalb der Zeitarbeit ebenso wie die Chancen auf Verbleib in der Zeitarbeit selbst. In den Jahren 2006 und 2007, die einen konjunkturellen Aufschwung markieren, verblieb rund ein Drittel in der Leiharbeit. Dies ist ein Hinweis, dass es „Leiharbeitskarrieren“ gibt, die sich verstetigen können. Zudem zeigen die Ergebnisse für 2008, dass mit einbrechender Konjunktur vermehrt un-stetige Erwerbsbiografien entstehen. So wiesen im Jahr 2008 30 Prozent der vormaligen Leiharbeitnehmer im Anschluss so un-stetige Phasen auf, dass sie keiner der drei Hauptgruppen zugeordnet werden konnten.

Insgesamt zeigt sich: Übergänge in eine Beschäftigung außerhalb der Zeitarbeitsbranche finden nur begrenzt statt. Allerdings ist Leiharbeit im Vergleich zu Arbeitslosigkeit immer noch die bessere Alternative. Denn auch Zeitarbeit ist eine reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Zudem verbessert Leiharbeit tendenziell die Chancen auf eine spätere Beschäftigung außerhalb der Branche (Lehmer/Ziegler 2010).

Anhang zu den Datengrundlagen

Datenbasis für die Entwicklung der befristeten Arbeitsverträge

Als Datenbasis für die Erfassung befristeter Verträge wird das IAB-Betriebspanel herangezogen. Das IAB-Betriebspanel ist eine repräsentative Befragung von rund 16.000 Betrieben aller Betriebsgrößen und Wirtschaftszweige. Grundsätzlich sind Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Die Befragung existiert seit 1993 in den alten und seit 1996 in den neuen Bundesländern und wird jährlich durchgeführt. Das IAB-Betriebspanel stellt als umfassender Längsschnittdatensatz die Grundlage für die Erforschung der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes dar. In persönlich-mündlichen Interviews werden u. a. Informationen zur Beschäftigungsstruktur und -entwicklung erhoben. Die Anzahl befristeter Arbeitsverträge bezieht sich jeweils auf den 30. Juni des Befragungsjahres. Befristete Einstellungen, Übernahmen und Verlängerungen beziehen sich jeweils auf das erste Halbjahr des Befragungsjahres.

Datenbasis für die Entwicklung in der Zeitarbeitsbranche

Für die Entwicklung des Leiharbeiterbestandes wird zum einen die Arbeitnehmerüberlassungsstatistik (ANÜSTAT) als Datengrundlage herangezogen. Alle Betriebe mit einer Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung – also auch diejenigen, deren Betriebszweck nicht ausschließlich oder überwiegend der Arbeitnehmerüberlassung gilt – sind gemäß § 8 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz verpflichtet, zweimal jährlich mittels zweier Vordrucke den Regionaldirektionen der Bundesagentur für Arbeit (BA) statistische Meldungen über Leiharbeiter zu erstatten. Berichtszeitraum ist vom 1. Januar bis 30. Juni bzw. vom 1. Juli bis 31. Dezember eines Jahres. Das Stammpersonal der Verleihfirmen, beispielsweise deren Personaldisponenten, ist in diesen Statistiken nicht enthalten. Damit spiegelt die ANÜSTAT das tatsächliche Beschäftigungsvolumen der Leiharbeit wider (Bundesagentur für Arbeit 2009).

Die Informationen aus der ANÜSTAT liegen mit einer Zeitverzögerung von circa sechs bis acht Monaten vor. Um trotzdem den Zeithorizont so aktuell wie möglich zu halten, werden bei der Darstellung der Entwicklung zusätzlich (vorläufige) Daten mit einer Wartezeit von zwei Monaten, die auf sechs Monate hochgerechnet werden, herangezogen. Diese Daten stammen aus dem Analytikreport der Statistik der BA (Bundesagentur für Arbeit 2010) und basieren auf dem Meldeverfahren zur Sozialversicherung. In dieser Datenquelle werden alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (Arbeiter, Angestellte und Auszubildende) über den Wirtschaftszweig des Arbeitgebers (Wirtschaftszweigklassifikation WZ03 74502) identifiziert. Somit sind hier also auch die Stammarbeitskräfte beim Verleiher enthalten, die Mischbetriebe – die eigentlich einen anderen Hauptzweck verfolgen – dagegen nicht. Die Abweichungen in Abbildung C10 beruhen auf dieser unterschiedlichen Erhebung: Im

Vergleich zur ANÜSTAT kommt es also sowohl zu einer Unter- als auch Übererfassung.

Die ANÜSTAT unterscheidet danach, ob jemand unmittelbar vorher bereits bei einer anderen Zeitarbeitsagentur oder auch anderweitig, also außerhalb der Branche beschäftigt war. Außerdem differenziert sie für die direkt vorher Nicht-Beschäftigten, ob die letzte Beschäftigung länger als ein Jahr oder bis zu einem Jahr zurückliegt oder ob die betreffende Person noch nie beschäftigt war. Informationen über den Erwerbsstatus von Personen nach ihrer Leiharbeits-tätigkeit sind in der ANÜSTAT nicht enthalten.

Zudem schränken zwei statistische Gründe die Aussagefähigkeit der Daten ein: Zum einen fallen in der ANÜSTAT all jene, die schon vorher bei derselben Zeitarbeitsagentur beschäftigt waren, aufgrund der Erhebungsmethodik aus der Statistik heraus. Das heißt, Personen mit mehreren Beschäftigungsverhältnissen bei ein und derselben Zeitarbeitsagentur werden nicht erfasst. Zum anderen wird nur der Status unmittelbar vor Aufnahme des Leiharbeitsverhältnisses abgefragt. Der Status, den ein Leiharbeiter quasi am Tag vor Eintritt in eine Leiharbeitsbeschäftigung inne hatte, spiegelt mitunter nicht wider, welchen Status die jeweilige Person über einen längeren Zeitraum vor Eintritt in die Zeitarbeitsagentur inne hatte. Somit gilt hier beispielsweise eine Person, die über Jahre hinweg beschäftigt war und vor dem Eintritt in die Leiharbeit nur eine Lücke von wenigen Tagen aufweist, als „bis zu einem Jahr nicht beschäftigt“. Dagegen wird ein Langzeitarbeitsloser, der nur für wenige Tage direkt vorher beschäftigt war, als „unmittelbar vorher beschäftigt“ ausgewiesen. Auswertungen mittels der ANÜSTAT können daher keine belastbare Antwort auf die Frage geben, inwieweit die bisherige Erwerbsbiografie eine Rolle spielt, und ob vormals Arbeitslose einen nachhaltigen Sprung in den Arbeitsmarkt schaffen.

Datenbasis für die Analyse der Übergänge und methodische Erläuterungen

Die deskriptive Darstellung der Übergänge beruht auf den Daten der Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) des IAB in der Version 09.00.00. Bei den Übergängen werden alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ohne besondere Merkmale, die in den Jahren 2006, 2007 und 2008 jeweils mindestens ein Beschäftigungsverhältnis bei einem Arbeitnehmerüberlassungsbetrieb hatten, betrachtet. Ausgehend von der jeweils ersten Leiharbeitsbeschäftigung im entsprechenden Jahr untersuchen wir für jede Person den Beschäftigungsstatus in den Zeiträumen ein Jahr vor Beginn und nach Ende der Leiharbeitsbeschäftigung.

Dabei wird grundsätzlich eine Einteilung in zwölf Gruppen getroffen, um zwischen Phasen von Nicht-Leiharbeitsverhältnissen, Leiharbeitsbeschäftigung und Arbeitslosigkeit sowie sich daraus ergebenden Kombinationen differenzieren zu können. Um die Darstellung zu erleichtern, werden die zwölf Subgruppen zu drei Hauptgruppen (Leiharbeitsbeschäftigung, Nicht-Leiharbeitsbeschäftigung und Arbeitslosigkeit) und einer „Restgruppe“ verdichtet. Ausschlaggebend für die Zuordnung zu einer dieser Hauptgruppen ist der überwiegende Status, d.h. ob für eine Person eine entsprechende Meldung für mindestens 182 Tage vorliegt. Dabei kann es sich auch um mehrere Beschäftigungsverhältnisse handeln, entscheidend ist hier die kumulierte Dauer. Auf die „Restgruppe“ entfallen alle Personen, die die Mindestanforderung von 182 Tagen für keine Hauptkategorie erfüllen. Da die Erwerbsverläufe von Leiharbeitnehmern generell sehr unstetig sind, ist diese „Restgruppe“ relativ groß. Darin enthalten sind auch Auszubildende sowie diejenigen Personen, für die keine, sehr kurze oder unplausible Meldungen vorliegen.

4 Übergänge aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung

Die Beteiligung am Erwerbsleben ist nicht nur eine zentrale Voraussetzung für die materielle Sicherung des Lebensunterhalts, sondern auch für die soziale Einbindung und die gesellschaftliche Statuszuweisung der Betroffenen und der von ihnen abhängigen Familienmitglieder. Arbeitslosigkeit ist deshalb für viele Betroffene ein kritischer Lebenschnitt. Je länger sie andauert, desto schwieriger wird es in der Regel, im Arbeitsmarkt erneut Fuß zu fassen. Die Übergänge von Arbeitslosen in Erwerbsarbeit und ihre Platzierungschancen im Erwerbssystem sind Kernthemen der Arbeitsmarktforschung am IAB. Der folgende Abschnitt präsentiert aktuelle Befunde aus einschlägigen Forschungsarbeiten zu diesem Themenspektrum.

Zu Beginn richtet sich das Augenmerk auf die Wiedereintrittschancen von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt, wobei insbesondere der Einfluss des Bildungsniveaus auf die Erwerbchancen der Betroffenen analysiert wird (Abschnitt 4.1). Zu diesem Zweck werden die Übergänge aus der Arbeitslosigkeit in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung analysiert. Die weiteren Abschnitte konzentrieren sich speziell auf Übergänge von Personen mit überwiegend schlechten Arbeitsmarktchancen. Hier stehen Personen im Mittelpunkt, die Leistungen aus der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem SGB II beziehen (Abschnitt 4.2). In Abschnitt 4.3 wird die Erwerbssituation jener Leistungsempfänger beschrieben, die eine Erwerbstätigkeit aufgenommen und das System der Grundsicherung wieder verlassen haben. Anschließend wird am Beispiel von jüngeren Arbeitslosengeld-II-Empfängern (ALG II) untersucht, welche Faktoren die Wahrscheinlichkeit beeinflussen, eine Beschäftigung aufzunehmen, und welche dazu beitragen, auch den Leistungsbezug zu beenden. Wie sich die Qualität von Beschäftigungsverhältnissen nach einer Phase des Leistungsbezugs verändern kann, ist Gegenstand des Abschnitts 4.4. Dazu werden Beschäftigungsverhältnisse, die ALG-II-Empfänger

vor der Hilfebedürftigkeit inne hatten, mit jenen verglichen, die sie nach Beginn des Leistungsbezugs aufgenommen haben. Abschließend werden Bezueher von Arbeitslosengeld II betrachtet, die Grundsicherungsleistungen mit Erwerbseinkommen kombinieren (Aufstocker) (Abschnitt 4.5). Insbesondere wird dargestellt, wie sich der Umfang der Arbeitszeit und des Leistungsbezugs im Jahresabstand verändern.

Je nach Fragestellung werden sowohl Registerdaten der Bundesagentur für Arbeit als auch Befragungsdaten als Datengrundlage verwendet. Diese Datensätze sind in der Rubrik „Datenkasten“ beschrieben.

4.1 Zum Stellenwert von Bildung

Die Arbeitsmarktlage hat sich in Deutschland in den letzten Jahren deutlich verbessert. Dennoch sind nach wie vor viele Menschen auf Jobsuche. Im Jahresdurchschnitt 2011 waren noch rund drei Mio. Personen arbeitslos gemeldet. Berücksichtigt man zusätzlich noch Personen in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, dann steigt die Zahl auf rund vier Mio.³¹ Im Folgenden soll die Frage behandelt werden, welche Faktoren die Chancen, aus Arbeitslosigkeit bzw. aus arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen in ungeforderte Beschäftigung zu wechseln, verbessern beziehungsweise mindern. Die Ergebnisse der zugrunde liegenden empirischen Analyse³² sind in Tabelle C9 zusammengefasst.

Der Einfluss der Bildung auf die individuellen Chancen, die Arbeitslosigkeit zu verlassen, ist bereits in unterschiedlichen Studien über Wirkungen aktiver Arbeitsmarktpolitik untersucht worden (vgl. Bernhard u. a. 2009; Arntz 2007; Albrecht/Van den Berg/Vroman 2005; Kettunen 1997). Deren Ergebnisse sind teilweise widersprüchlich. So kommt Arntz (2007) zum Ergebnis, dass Bildung keinen großen Einfluss auf die Übergangswahrscheinlichkeit hat. Die hier vorgestellten Schätzungen ergänzen bishe-

31 Siehe Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2011: 52, Definition „Unterbeschäftigung im engeren Sinne“).

rige Befunde zum Übergang aus *faktischer* Arbeitslosigkeit in ungeforderte Beschäftigung. So ist die niedrigere Arbeitslosigkeit von Hochqualifizierten nicht nur darauf zurückzuführen, dass diese seltener arbeitslos werden, sondern auch darauf, dass sie schneller wieder einen Job finden, wenn sie einmal arbeitslos geworden sind.

Auch Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit (BA) können den Bildungsstand und die Beschäftigungsfähigkeit der Geförderten erhalten und verbessern. Insbesondere in Weiterbildungsmaßnahmen werden explizit berufsfachliche Kenntnisse vermittelt. Auch eine öffentlich geförderte Beschäftigung (Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen) kann im Prinzip dazu beitragen, berufliches Know-how zu erhalten. Die hier vorliegenden Ergebnisse zeigen allerdings, dass eine Teilnahme an Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM/SAM) bei Männern die Übergangswahrscheinlichkeit sogar mindert – unabhängig davon, ob der Übergang während oder nach der Teilnahme stattfindet. Bei Frauen ist der negative

32 Der Zusammenhang zwischen möglichen Einflussfaktoren und der Übergangswahrscheinlichkeit aus faktischer Arbeitslosigkeit in ungeforderte Beschäftigung wird mithilfe einer Cox-Verweildaueranalyse untersucht. Bei der Erklärung der Übergangswahrscheinlichkeit spielt die bisher in Arbeitslosigkeit verbrachte Zeit eine wesentliche Rolle. Weitere Variablen sind potenziell ebenfalls von Bedeutung: Beispielsweise können sowohl makroökonomische Variablen (wie die regionale Arbeitslosenquote) als auch individuelle Charakteristika (wie die Schulbildung oder die berufliche Bildung) die Übergangswahrscheinlichkeit beeinflussen. Aufgrund der besseren Übersichtlichkeit wird hier nur auf die potenziellen Einflussgrößen Bildung und die Teilnahme an bestimmten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen näher eingegangen. Datengrundlage sind die Integrierten Erwerbsbiografien (IEB), wobei Personen betrachtet werden, die zwischen Januar 2000 und Dezember 2004 faktisch arbeitslos wurden. Die Erwerbsverläufe der betreffenden Personen können dann bis Ende Dezember 2008 beobachtet werden. Der Grund für die Beschränkung auf Zugänge vor 2005 liegt in der fehlenden Verfügbarkeit von Bildungsinformationen nach dem 01.01.2005.

Tabelle C9

Übergangswahrscheinlichkeiten aus faktischer Arbeitslosigkeit in ungeforderte Beschäftigung

Variable	Hazard Ratios	
	Männer	Frauen
Schulbildung (Referenzgruppe: kein Schulabschluss)		
Hauptschule	1,030	0,953
Mittlere Reife	1,089 ***	1,052
Hochschulreife	1,135 ***	1,189 ***
unbekannte Schulbildung	1,610 ***	1,599 **
Berufliche Bildung (Referenzgruppe: ohne Berufsausbildung)		
mit Berufsausbildung	1,338 ***	1,227 ***
mit Studium	1,494 ***	1,380 ***
Teilnahme in Maßnahme (Referenzgruppe: keine Maßnahme)		
ABM/SAM	0,081 ***	0,095 ***
Förderung der beruflichen Weiterbildung ≥ 6 Monate	0,178 ***	0,185 ***
Förderung der beruflichen Weiterbildung < 6 Monate	0,632 ***	0,872
Trainingsmaßnahmen	1,621 ***	1,469 ***
Eingliederungszuschuss	10,570 ***	14,870 ***
sonstige Maßnahme	0,275 ***	0,400 ***
Maßnahme abgeschlossen, aber weiterhin faktisch arbeitslos (Referenzgruppe: keine abgeschlossene Maßnahme)		
abgeschlossene ABM/SAM	0,885 *	0,965
abgeschlossene Förderung der beruflichen Weiterbildung ≥ 6 Monate	1,783 ***	1,610 ***
abgeschlossene Förderung der beruflichen Weiterbildung < 6 Monate	1,553 ***	1,402 ***
abgeschlossene Trainingsmaßnahmen	1,381 ***	1,352 ***
abgeschlossener Eingliederungszuschuss	1,667 ***	1,519 **
abgeschlossene sonstige Maßnahme	1,156 ***	1,096
Anzahl Beobachtungen	129.950	70.652
Cox-Snell Residuen	0,5929	0,5613

ABM/SAM: Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen/Strukturanpassungsmaßnahmen

Hinweis: ***, **, * bezeichnen statistische Signifikanz auf einem Niveau von 1 %; 5 %; 10 %.

Interpretationshilfe: Die ausgewiesenen Werte sind sogenannte „Hazard Ratios“. Sie werden interpretiert als das Verhältnis der Wahrscheinlichkeit eines Überganges, wenn die Variable den Wert $x + 1$ annimmt, gegenüber der Wahrscheinlichkeit eines Überganges, wenn die Variable den Wert x annimmt. Dabei nehmen alle anderen Variablen einen durchschnittlichen Wert an. Bei einer Variable mit nur zwei Ausprägungen ist es das Verhältnis der Übergangswahrscheinlichkeiten für die beiden möglichen Kategorien (z. B. „Schulbildung“ relativ zu „keine Schulbildung“). Ein Wert über Eins gibt eine höhere Übergangswahrscheinlichkeit als in der Referenzgruppe an (und somit ein schnelleres Verlassen der faktischen Arbeitslosigkeit), ein Wert unter Eins ein entsprechend schlechteres Abschneiden. So wechseln Männer, die ein Studium abgeschlossen haben, mit einer 49,4 Prozent höheren Wahrscheinlichkeit aus Arbeitslosigkeit in ungeforderte Beschäftigung als Männer ohne Berufsausbildung. Ob ein Hazard Ratio statistisch belastbar ist, wird durch das Signifikanzniveau gezeigt.

Quelle: IEB; eigene Berechnungen.

Effekt nur während der Teilnahme festzustellen. Damit sind die Beschäftigungschancen der Teilnehmer sogar schlechter als bei denjenigen, die nicht an einer solchen Maßnahme teilnehmen.³³

Auch für Teilnehmer an Maßnahmen, die der Förderung der beruflichen Weiterbildung dienen, sind die Chancen auf Arbeitsaufnahme *während* der Maßnahme schlechter. Dies könnte auch daran liegen, dass die Teilnehmer dann weniger Zeit und Interesse haben, eine Arbeitsstelle zu suchen, als Menschen, die keine Maßnahme absolvieren (sogenannter „Einbindungseffekt“). Im Unterschied zu ABM/SAM kehrt sich aber der Effekt *nach* Abschluss der Maßnahme um: Die Chancen der *ehemaligen* Teilnehmer, eine ungeforderte Beschäftigung aufzunehmen, sind tendenziell besser als bei Personen, die keine solche berufliche Weiterbildung absolviert haben. Ähnliches gilt für die heterogene Kategorie der sonstigen Maßnahmen.

Der starke positive Effekt von Eingliederungszuschüssen (EGZ) ist ein deutliches Indiz dafür, dass viele Nutznießer des EGZ direkt nach der Nachbeschäftigungsfrist³⁴ in dem Betrieb bleiben, der die geförderten Personen eingestellt hat. Doch selbst wenn sie danach wieder arbeitslos werden (vorletzte Ergebniszeile in Tabelle C9), gehen damit bessere Übergangschancen einher als bei anderen Gruppen.

Insgesamt zeigt die Analyse der Übergangswahrscheinlichkeiten aus Arbeitslosigkeit oder Maß-

nahmenteilnahme in ungeforderte Beschäftigung die hohe Bedeutung der Bildungsausstattung für den Erwerbsverlauf. Sowohl für Frauen als auch für Männer steigt die Chance auf eine Beschäftigungsaufnahme mit deren Qualifikationsniveau. Dies gilt nicht nur für Schul- oder Berufsabschlüsse, die vor Eintritt ins oder am Anfang des Erwerbslebens erworben werden, sondern ebenfalls für den Bildungserwerb durch Maßnahmen im späteren Erwerbsverlauf. Aufgrund unbeobachteter Charakteristika kann das Ergebnis sowohl darauf zurückgehen, dass erworbene Qualifikationen im Sinne der Humankapitaltheorie (vgl. Becker 1964) die Arbeitsmarktchancen verbessern, oder aber darauf, dass die im Hinblick auf den Arbeitsmarkterfolg besten Arbeitnehmer sich im Sinne der Signalling Theorie (vgl. Spence 1973) die höchsten Qualifikationen aneignen. Auf der Basis der dargestellten Befunde kann für die meisten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen ein positiver Zusammenhang zwischen Teilnahme und Übergangswahrscheinlichkeit festgestellt werden. Auch wenn die Ergebnisse nicht in einem kausalen Sinne interpretiert werden dürfen, signalisieren sie zumindest die Möglichkeit, dass die untersuchten Maßnahmen positive Effekte gehabt haben könnten. Gerade wegen dieser Unsicherheiten ist es wichtig, die Eingliederungschancen von Maßnahmeteilnehmern kontinuierlich zu evaluieren.

4.2 Die Erwerbssituation von Abgängern aus dem ALG-II-Bezug

Angesichts der hohen Barrieren für den Arbeitsmarkteintritt von Grundsicherungsbeziehern stellt sich die Frage, in welchem Umfang es diesen gelingt, eine gesicherte Erwerbsposition zu erreichen (vgl. Achatz/Trappmann 2011). Diese Frage soll anhand ausgewählter Indikatoren zur Beschäftigungsqualität nach Verlassen des Leistungsbezugs beantwortet werden. Dabei geht es um Merkmale von atypischen Beschäftigungsverhältnissen (Befristung, Zeitarbeit, reguläre Teilzeit) und um Angaben zum Lohnniveau der ausgeübten Tätigkeit. Als Datengrundlage dienen die ersten drei Wellen der

33 Allerdings muss einschränkend hinzugefügt werden, dass eventuell wichtige Einflussfaktoren unberücksichtigt bleiben müssen, weil sie nur für die Vermittler beobachtbar, aber nicht in den Daten enthalten sind. In diesem Fall ist eine kausale Interpretation unzulässig. Allerdings ist diese negative Korrelation auch in Studien, die auf anderen Methoden basieren, nachgewiesen worden (siehe beispielsweise die Zusammenfassung in Bernhard et al. 2009).

34 In der vorliegenden Analyse wird die vorgeschriebene Nachbeschäftigungsfrist beim Eingliederungszuschuss (EGZ) als weitere Zeit in faktischer Arbeitslosigkeit betrachtet.

IAB-Panelerhebung „Arbeitsmarkt und Soziale Sicherung“ (PASS). Die Analysetichprobe besteht aus erwerbstätigen Abgängern aus dem ALG-II-Bezug, die mehr als einen Mini-Job ausüben und die nicht im Rahmen einer betrieblichen Ausbildung beschäftigt sind. Davon haben etwa zwei Drittel eine neue Beschäftigung aufgenommen. Ein Drittel hat dieselbe Tätigkeit bereits im Vorjahr ausgeübt und konnte den Leistungsbezug bspw. durch eine höhere Arbeitszeit oder durch ein zusätzliches Einkommen in der Bedarfsgemeinschaft beenden.³⁵

4.2.1 Qualität der neuen Arbeitsverhältnisse

Zur Beurteilung der Qualität von Beschäftigungsverhältnissen wird häufig das von Mückenberger (1985) geprägte Konzept des „Normalarbeitsverhältnisses“ herangezogen. Wie im einleitenden Abschnitt bereits erläutert, bezeichnet dieses Konzept eine dauerhafte Vollzeitbeschäftigung mit vergleichsweise weitreichenden Schutzrechten. Dieses Erwerbsmodell prägt nach wie vor die gesellschaftlichen Vorstellungen von „guter“ und sozial „abgesicherter“ Arbeit, wenngleich davon abweichende Beschäftigungsformen wie Teilzeitarbeit zunehmend an Bedeutung gewonnen haben. Zieht man die oben genannten Merkmale atypischer Beschäftigungsverhältnisse als Abgrenzungskriterien heran, so ist in der Wohnbevölkerung immer noch die große Mehrheit der Erwerbstätigen (auf der Grundlage von PASS sind dies 68%) in einem Normalarbeitsverhältnis beschäftigt. Beschäftigungsformen mit nur geringem Stundenumfang, befristete Verträge oder Tätigkeiten in der Zeitarbeit gelten demgegenüber oft als unsichere Formen der Beschäftigung (Kraemer 2008). Mit Ausnahme von Mini-Jobs sind diese Beschäftigungsformen zwar in die sozialen Sicherungssysteme integriert und sie können Hilfebeziehern mit qualifikationsbedingten Arbeitsmarktnachteilen eine Chance bieten, im Arbeitsmarkt überhaupt Fuß zu fassen. Niedrig Gebil-

deten und beruflich gering Qualifizierten eröffnen diese Jobs jedoch kaum Chancen auf einen kontinuierlichen Erwerbsverlauf (zusammenfassend Lengfeld/Kleiner 2009). Risiken für Teilzeitbeschäftigte entstehen eher durch Sicherungslücken in der Arbeitslosen- und Rentenversicherung.

Im Folgenden sollen die Erwerbseinstiege von Abgängern aus der Grundsicherung systematisch mit den Erwerbseinstiegen in der Wohnbevölkerung verglichen werden. Nach Auswertungen des PASS waren 36 Prozent aller Personen in neuer beruflicher Tätigkeit – also bezogen auf die gesamte Wohnbevölkerung – in den Jahren 2007 und 2008 befristet.³⁶ Allerdings war ein Viertel davon zum Befragungszeitpunkt (jeweils im darauffolgenden Jahr) bereits entfristet. Bei Personen mit niedriger beruflicher Qualifikation – die überproportional häufig ALG II beziehen – beträgt der Befristungsanteil zunächst 42 Prozent, wovon bis zum Folgejahr nur etwa jeder Sechste entfristet wurde. Unter den Abgängern aus der Grundsicherung lag der Befristungsanteil bei etwa 47 Prozent – wobei jeder Fünfte spätestens im Jahr darauf entfristet wurde. Damit beträgt der Anteil derjenigen, die zunächst in befristeter Beschäftigung verbleiben, bei den Abgängern aus der Grundsicherung rund 36 Prozent, bei den Geringqualifizierten etwa 34 Prozent und bei allen Neueingestellten nur circa 26 Prozent.

Im Vergleich zu einer befristeten Beschäftigung nehmen erwerbstätige Abgänger aus dem Leistungsbezug wesentlich seltener eine Beschäftigung in Zeitarbeit auf. Mit einem Anteil von 9 Prozent ist deren Zeitarbeitsquote geringfügig höher

35 Eine nach Abgangsursachen differenzierte Analyse kann hier aufgrund der niedrigen Fallzahlen nicht durchgeführt werden.

36 Anders als beim IAB-Betriebspanel beziehen sich die PASS-Daten nicht auf arbeitsvertragliche Neueinstellungen, sondern auf berufliche Tätigkeitswechsel, die auch beim bisherigen Arbeitgeber stattfinden können. Damit werden z. B. auch innerbetriebliche Tätigkeitswechsel im Rahmen eines unbefristeten Beschäftigungsverhältnisses erfasst. Dies erklärt abweichende Angaben über den Anteil von befristet Beschäftigten in Abschnitt 3.

Tabelle C10

Merkmale der Beschäftigungsverhältnisse von Abgängern aus der Grundsicherung, gewichtete Anteilswerte und Konfidenzintervalle in Prozent

Merkmal (Stichprobe, Fallzahl)	% ja Gesamt	% ja Frauen	% ja Männer	% ja West	% ja Ost
Befristung (abhängig Beschäftigte, n = 604)	36 [24;49]	38 [24;53]	34 [22;49]	28 [20;36]	43 [25;63]
Zeitarbeit (Arbeiter/Angestellte, n = 598)	9 [6;15]	4 [2;12]	13 [7;21]	14 [9;22]	5 [2;11]
Vollzeit ab 35 Std./Woche (alle Erwerbstätigen, n = 672)	77 [71;83]	62*** [48;74]	89*** [81;94]	77 [71;83]	78 [66;86]
Normalarbeitsverhältnis (unbefristet, Vollzeit, keine Zeitarbeit, n = 598)	45 [34;56]	37* [23;53]	51* [39;63]	45 [36;54]	46 [28;65]

*p<=.1, **p<=.05, ***p<=.01.

Die Konfidenzintervalle sind in [] ausgewiesen. Sie geben die Bandbreite an, die den unbekanntem Wert in der Grundgesamtheit mit einer Wahrscheinlichkeit von 95 % enthält.

Quelle: PASS, zweite und dritte Welle; eigene Berechnungen.

als die aller Arbeitnehmer, die 2007 und 2008 eine neue Beschäftigung begonnen haben (7 %). Allerdings zeigen Koller und Rudolph (2011) mit administrativen Daten auch, dass Leistungsempfänger im Jahr 2008 zwar überproportional häufig eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in der Zeitarbeit aufgenommen haben. Jedoch erzielt nicht einmal jeder Zweite damit auch ein Einkommen, das über der Bedürftigkeitsschwelle liegt.

Personen, die den Leistungsbezug über den Arbeitsmarkt beenden, sind in der großen Mehrheit der Fälle (77 %) in Vollzeit mit mindestens 35 Wochenstunden beschäftigt. Bei den Teilzeitbeschäftigten geht ein großer Anteil einer Tätigkeit im Umfang von 30 bis 34 Wochenstunden nach. Hingegen reicht die Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung mit geringerer Stundenzahl oder einer geringfügigen Beschäftigung in der Regel nicht aus, um daraus den Lebensunterhalt zu bestreiten, sodass die betreffenden Personen vielfach weiterhin aufstößendes ALG II erhalten (u. a. Dietz et al. 2009).

Zudem zeigt die Analyse, dass etwas weniger als die Hälfte (45 %) der Abgänger aus der Grundsicherung in ein Normalarbeitsverhältnis im eingangs definierten Sinne einmündet (vgl. Tabelle C10).³⁷ Doch auch in der Wohnbevölkerung insgesamt trifft dies nur auf 49 Prozent derjenigen Beschäftigten zu, die ihre Tätigkeit erst im Vorjahr aufgenommen hatten. Die unsicheren Beschäftigungsperspektiven von ehemaligen Leistungsbeziehern sind somit auch der zunehmenden Verbreitung von atypischen Beschäftigungen insgesamt geschuldet (vgl. Abschnitt 3 zu Befristung und Zeitarbeit). Im Hinblick auf die Chancen der Abgänger, in ein Normalarbeitsverhältnis einzumünden, bestehen kaum Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland. Der Anteil derjenigen, die zunächst in der Leiharbeit eine Beschäftigung finden, ist in Ostdeutschland niedriger als in Westdeutschland. Bei den Befristungen verhält es sich umgekehrt. Letzteres ist möglicherweise auf die stärkere Verbreitung von geförderten Beschäftigungsverhältnissen in den neuen Bundesländern zurückzuführen. Allerdings sind die Unterschiede in dieser Analyse nicht statistisch signifikant.

Im Geschlechtervergleich ist festzustellen, dass Männer eher ein Normalarbeitsverhältnis erreichen als Frauen, da diese signifikant häufiger eine Teilzeitbeschäftigung ausüben. Wie in der Gesamtbevölkerung wählen insbesondere Mütter diese Erwerbsform, um neben der Erwerbstätigkeit Zeit für die Kindererziehung zu haben. Wie Studien zu gleichstellungspolitischen Implikationen des SGB II gezeigt haben, werden solche geschlechtstypischen Erwerbsarrangements in der Praxis der Grundsicherungsträger eher noch stabilisiert als aufgeweicht (Jaehrling 2010; Worthmann 2010).

37 Die hier berichteten Ergebnisse aus den ersten drei Befragungswellen von PASS beruhen noch auf begrenzten Fallzahlen. Mit den nachfolgenden Erhebungswellen werden die Ergebnisse nochmals repliziert, um die Genauigkeit der Aussagen zu erhöhen. Dies legt auch die durchweg hohe Spannweite der Konfidenzintervalle nahe.

4.2.2 Löhne nach Wiedereinstieg

Die Qualität von Beschäftigungsverhältnissen bemisst sich nicht zuletzt am Lohn, der damit erzielt werden kann.

Ein beträchtlicher Teil der Personen, die den Grundversicherungsbezug durch Erwerbstätigkeit beenden, arbeitet zu sehr geringen Bruttolöhnen: Etwa ein Drittel verdient weniger als 7,50 Euro pro Stunde. Der Medianlohn der Abgänger – also der Lohn, unter und über dem jeweils die Hälfte der Abgänger liegt – beträgt in Ostdeutschland 7,84 Euro und in Westdeutschland 8,74 Euro. Vergleicht man diese Werte mit der Niedriglohnschwelle (nach OECD-Definition zwei Drittel des Medianlohns der Bevölkerung), wird nochmals deutlich, dass die neuen Arbeitsverhältnisse überwiegend im Niedriglohnssektor angesiedelt sind.³⁸ Die Löhne von Frauen und Männern wie auch die Löhne in Normalarbeits-

verhältnissen und davon abweichenden Beschäftigungsformen unterscheiden sich kaum.³⁹ Besonders geringe Löhne erzielen allerdings die unter 25-Jährigen, deren Medianlohn um 6,90 Euro liegt.

Die Aufnahme einer Beschäftigung, die die Abhängigkeit von staatlichen Transferzahlungen beendet, kann einen positiven Wendepunkt im Leben der Betroffenen markieren. Gleichzeitig gewinnt man aus der kurzen Skizze der Erwerbssituation von Abgängern aus dem Grundsicherungsbezug den Eindruck, dass die Ausstiegsprozesse oft mit großen Unsicherheiten behaftet sind. Nicht einmal jeder Zweite, der den Bezug über eine sozialversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit verlässt, ist im darauffolgenden Jahr in einem Normalarbeitsverhältnis beschäftigt. Auch die geringen Löhne spiegeln den schwierigen Stand der ehemaligen Grundsicherungsempfänger auf dem

Tabelle C11

Stundenlohn (gruppiert) von Abgängern aus dem ALG-II-Bezug, ohne Auszubildende (n = 568)

	% Gesamt	% West	% Ost	% Frauen	% Männer	% Nav	% Kein Nav
Unter 5 Euro	11 [6;17]	7 [4;13]	12 [5;26]	10 [3;31]	11 [6;20]	12 [4;30]	7 [3;15]
5 bis unter 7,50 Euro	24 [18;32]	19 [12;27]	29 [19;42]	28 [21;37]	21 [14;31]	29 [19;40]	23 [13;37]
7,50 bis unter 10 Euro	39 [28;51]	44 [35;53]	35 [18;58]	33 [19;51]	43 [32;56]	38 [25;54]	44 [28;62]
10 bis unter 12,50 Euro	13 [9;20]	15 [10;21]	12 [6;25]	18 [9;33]	10 [6;16]	12 [6;21]	11 [7;18]
12,50 bis unter 15 Euro	6 [3;10]	7 [4;12]	4 [1;12]	5 [2;10]	6 [3;12]	3 [1;5]	8 [4;17]
15 Euro und mehr	7 [4;14]	8 [5;12]	7 [2;22]	6 [3;14]	8 [3;20]	7 [2;26]	6 [3;10]
Median (in Euro)	8,45	8,75	7,84	8,54	8,28	8,05	8,62

Nav = Normalarbeitsverhältnis; Konfidenzintervalle sind in [] ausgewiesen.

Quelle: PASS, zweite und dritte Welle; eigene Berechnungen.

38 Nach eigenen Berechnungen mit PASS liegt die Niedriglohnschwelle 2008/2009 bei einem Stundenlohn von 9,86 € im Westen und 7,50 € im Osten. Kalina und Weinkopf (2009) kommen auf Basis des SOEP für 2008 zu etwas geringeren Niedriglohnschwellen von 9,50 € (West) und 6,87 € (Ost). Sie zählen dabei allerdings auch Mini-Jobber mit, die in dieser Analyse nicht enthalten sind.

39 Hier werden nur Personen betrachtet, die die Grundsicherung verlassen haben. Da Teilzeitstellen mit geringen Stundenlöhnen in der Regel hierzu nicht ausreichen, sind in der betrachteten Gruppe relativ gut bezahlte Teilzeitstellen überproportional enthalten. Das kann eine Ursache dafür sein, dass nur geringe Unterschiede zwischen unbefristeten Vollzeitarbeitsverhältnissen und allen anderen Arbeitsverhältnissen bestehen.

Arbeitsmarkt wider. Für eine umfassende Beurteilung der Qualität der Beschäftigung bedarf es allerdings ergänzender Analysen zur subjektiven Bewertung der Erwerbssituation durch die Betroffenen selbst.

4.3 Wege von jungen Erwachsenen aus dem Arbeitslosengeld-II-Bezug

Der Abschluss einer Berufsausbildung und der Erwerbseinstieg sind für junge Erwachsene wichtige Schritte in die finanzielle und soziale Eigenständigkeit. Verzögert sich die Eingliederung, so besteht die Gefahr, dass sich die jungen Menschen ganz vom Arbeitsmarkt zurückziehen und sich in der Mindestsicherung einrichten. Junge Arbeitslosengeld-II-Bezieher stehen deshalb oft im Mittelpunkt arbeitsmarktpolitischer Integrationsbemühungen. Es gilt, die Ausbildungs- und Erwerbsintegration zu beschleunigen und den Leistungsbezug so kurz wie möglich zu halten. Doch inwieweit führt eine Beschäftigung oder eine betriebliche Ausbildung tatsächlich auch aus dem Leistungsbezug heraus? Um eine Antwort auf diese Frage zu geben, sollen im Folgenden die Abgangschancen junger Erwachsener aus dem ALG-II-Bezug analysiert werden. Dabei wird eine Zugangsstichprobe von 1.171 jungen Erwachsenen zwischen 18 und 29 Jahren betrachtet, deren ALG-II-Bezug im Januar 2005 begonnen hat und die im Vormonat weder Arbeits-

losen- noch Sozialhilfe erhalten haben. Datenbasis ist eine Verknüpfung der Befragung „Lebenssituation und soziale Sicherung 2005 (LSS 2005)“ (Meßmann et al. 2008) mit administrativen Daten der BA. In die Analyse gehen alle ALG-II-Episoden von Januar 2005 bis Dezember 2007 ein. Aufgrund von wiederholten Bezugsphasen liegen insgesamt 1.783 Episoden⁴⁰ vor.

Nur 19 Prozent der Episoden enden mit der Aufnahme einer betrieblichen Ausbildung oder Beschäftigung (vgl. Tabelle C12). In der hier betrachteten Altersgruppe der 18- bis 29-Jährigen kommt es in der Hälfte aller Fälle zu Veränderungen in der Bedarfsgemeinschaft – wie Wiederbeschäftigung der Eltern oder des Partners –, die zum Ende des Leistungsbezugs führen. Weitere 30 Prozent der ALG-II-Bezugsepisoden dauerten zum Ende des Beobachtungszeitraumes im Dezember 2007 noch an.

Ob der Beginn einer Beschäftigung oder Ausbildung den ALG-II-Bezug tatsächlich beendet, hängt von der Art der Beschäftigung oder betrieblichen Ausbildung ab (Schels 2012; siehe auch Schels 2009). Ein arbeits- bzw. ausbildungsmarktvormittelter Abgang der jungen Erwachsenen aus dem ALG-II-Bezug gelingt in den meisten Fällen über die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung (70%). Zusätzliche 18 Prozent der Abgänger beginnen eine geringfügige Tätigkeit, weitere 12 Prozent eine betriebliche Ausbildung.

Der ALG-II-Bezug von jungen Erwachsenen kann also entweder beendet werden, indem diese eine Beschäftigung oder betriebliche Ausbildung aufnehmen und damit ein existenzsicherndes Einkommen für die Bedarfsgemeinschaft erzielen (1) oder weil sie aus anderen Gründen nicht mehr auf diese Leistungen angewiesen sind (2). Im Folgenden soll der Frage nachgegangen werden, welche Faktoren die Wahr-

40 Der Begriff ALG-II-Episode entspricht einer einzelnen durchgängigen Bezugsphase von ALG II.

Tabelle C12

Abgänge aus dem Arbeitslosengeld-II-Bezug, 2005 bis 2007, 18- bis 29-jährige Arbeitslosengeld-II-Bezieher (Anteile in Prozent)

	Gesamt
Abgang durch Integration in eine Erwerbstätigkeit oder betriebliche Ausbildung	19,4
Abgang aus anderen Gründen	50,2
kein Abgang, Episoden dauerten Ende 2007 an	30,4
Gesamt	100,0

Quelle: Eigene Berechnungen und Darstellung (LSS 2005, IEB, LHG, BEH; Eintrittskohorte Januar 2005 in Arbeitslosengeld-II-Bezug), gewichtete Angaben, n = 1.783 ALG-II-Episoden im Beobachtungszeitraum.

scheinlichkeit⁴¹ erhöhen oder senken, dass einer dieser beiden Gründe eintritt. Betrachtet werden unter anderem die Qualifikationen der jungen Erwachsenen, ihre bisherige Berufserfahrung, ihre Haushaltskonstellation und ihr Geschlecht. Zudem wird überprüft, ob die Übergangswahrscheinlichkeiten der jungen ALG-II-Empfänger von Januar 2005 bei wiederholtem Transferbezug zurückgehen. Zu diesem Zweck wird sowohl wiederholter ALG-II-Bezug berücksichtigt als auch dafür kontrolliert, ob sie bereits einmal langzeitarbeitslos mit Arbeitslosenhilfebezug waren oder noch 2004 Sozialhilfe erhalten haben. Tabelle C13 beinhaltet die Ergebnisse der Schätzung.

Es sind vor allem die Qualifikation der jungen ALG-II-Bezieher, ihre Berufserfahrung und ihre familiäre Situation, die einen starken Einfluss darauf haben, ob der Leistungsbezug durch eine betriebliche Ausbildung beziehungsweise durch Erwerbstätigkeit beendet wird (vgl. Tabelle C13). Junge Erwachsene mit Abitur und/oder einer abgeschlossenen Berufsausbildung können den ALG-II-Bezug mit höherer Wahrscheinlichkeit über den Arbeitsmarkt verlassen als Gleichaltrige ohne Abschlüsse. Sie verfügen zudem auch über bessere Abgangschancen aus dem Leistungsbezug aus anderen Gründen. Längerer Bezug von ALG II dürfte den eingeschränkten Möglichkeiten von geringqualifizierten am Arbeitsmarkt geschuldet sein, die zudem auch in der Bedarfsgemeinschaft kaum über finanzielle Ressourcen verfügen.

Jungen Erwachsenen mit Partner und Kindern sowie Alleinerziehenden gelingt es seltener als Alleinlebenden, den ALG-II-Bezug durch eine Beschäftigung oder Ausbildung oder auch aus anderen Gründen zu beenden. Junge Familien im Grundsicherungsbezug haben also offensichtlich Probleme, ein existenzsicherndes Einkommen für die gesamte Bedarfsgemeinschaft zu erzielen. Zudem zeigt sich, dass sowohl junge Männer als auch Frauen mit Part-

41 Es wird ein zeitdiskretes Random-Effekt-Übergangsratenmodell für konkurrierende Zielzustände geschätzt (für Details siehe Schels 2012).

Tabelle C13

Einflussfaktoren für die Abgangswahrscheinlichkeiten 18- bis 29-Jähriger aus dem ALG-II-Bezug (zeitdiskretes Hazardratenmodell mit abhängigen konkurrierenden Zielzuständen)

	Abgang aus dem ALG II	
	... durch Beschäftigung oder betriebliche Ausbildung (1)	... aus anderen Gründen (2)
Schulbildung (Ref.: max. Hauptschulabschluss)		
Mittlere Reife	0,170	0,212 *
Abitur	0,728 **	0,611 ***
Berufsausbildung (Ref.: ohne Abschluss)	0,847 ***	0,009
Erwerbsbiografie		
Erwerbsepisoden	0,439 ***	0,055 +
(Erwerbsepisoden) ²	-0,015 ***	-0,001
Arbeitslosigkeitsepisoden	-0,107	0,011
(Arbeitslosigkeitsepisoden) ²	0,002	-0,006
Haussituation (Ref.: alleinlebend)		
mit Partner	-0,039	-0,052
Alleinerziehend	-1,164 **	-0,949 ***
mit Partner und Kind(ern)	-0,488 +	-0,340 +
mit Eltern	-0,014	-0,227
Geschlecht (Ref.: männlich)	0,100	0,042
Interaktionseffekte		
Frau x mit Partner	-0,235	0,146
Frau x mit Partner und Kind(ern)	-0,737 +	0,242
Frau x mit Eltern	-0,381	-0,268
Sozialhilfebezug 2004 (Ref.: nein)	0,275	0,262 +
Arbeitslosenhilfebezug vor 2005 (Ref.: nein)	-0,477 +	0,105
Zahl der bisherigen ALG-II-Episoden	0,040	0,068
Sohi-Bezug 2004 x Zahl der ALG-II-Episoden	-0,447 +	0,092
Alhi-Bezug vor 2005 x Zahl der ALG-II-Episoden	0,199	0,013
Personen/Episoden/Personenmonate	1.171/1.783/28.428	
Ereignisse	355	880
Pseudo R ²	0,091	

Ref = Referenzkategorie, Sohi = Sozialhilfe; Alhi = Arbeitslosenhilfe; ALG II = Arbeitslosengeld II
Hinweis: ***, **, *, + bezeichnen statistische Signifikanz auf einem Niveau von 0,1%; 1%; 5%; 10%.

Interpretationshilfe: Das Vorzeichen eines Koeffizienten[#] zeigt an, ob die jungen Erwachsenen eine verzögerte oder beschleunigte Übergangsnorm im Vergleich zur Referenzkategorie haben. Zum Beispiel zeigt ein negativer Koeffizient der Übergangswahrscheinlichkeit von Personen mit Partner und Kind(ern) in den Zielzustand (1) an, dass ihnen im Vergleich zur Referenzgruppe der Alleinlebenden erst nach längerer Zeit ein Abgang aus dem ALG-II-Bezug in Beschäftigung oder betriebliche Ausbildung gelingt. Aus dem positiven Koeffizienten für junge Erwachsene mit Abitur ist dagegen abzulesen, dass sie im Vergleich zu jenen mit maximal Hauptschulabschluss rascher in Beschäftigung oder Ausbildung eintreten, mit der sie im Leistungsbezug verbleiben.

[#] Im Unterschied zu der Schätzung in Abschnitt 2.1 sind hier Koeffizienten dargestellt, da eine Berechnung von Übergangswahrscheinlichkeiten in Form von Hazard Ratios bei Interaktionseffekten nicht möglich ist.

Quelle: Eigene Berechnungen; eigene Darstellung (LSS 2005, Prozessdaten; Eintrittskohorte Januar 2005 in Arbeitslosengeld-II-Bezug), kontrolliert für Erwerbsstatus im Vormonat, Haushaltsäquivalenzeinkommen, Alter, Migrationshintergrund, regionale Arbeitslosenquote, periodenspezifische Effekte.

ner und Kindern signifikant seltener als Alleinstehende den ALG-II-Bezug verlassen, indem sie eine Ausbildung oder Beschäftigung aufnehmen. Vor allem jungen Müttern gelingt kaum ein arbeits- oder ausbildungsmarktvermittelter Übergang aus dem ALG-II-Bezug, ihre relativen Übergangschancen entsprechen etwa den Übergangschancen von Alleinerziehenden.

Mittelfristig finden sich im Beobachtungszeitraum von drei Jahren keine deutlichen Hinweise, dass sich die jungen Leistungsempfänger im wiederholten ALG-II-Bezug vom Arbeits- oder Ausbildungsmarkt zurückziehen. Erst längerfristige Erfahrungen im Transferbezug, die hier vor dem Beobachtungszeitraum liegen, prägen die Übergangschancen in eine Ausbildung oder existenzsichernde Beschäftigung. So sind die Erwerbchancen für die 18- bis 29-Jährigen schon zu Beginn des Beobachtungszeitraums deutlich geringer, wenn sie bereits einmal langzeitarbeitslos und daher im Bezug von Arbeitslosenhilfe waren. Zum anderen beenden die jungen Grundsicherungsempfänger, die den Lebensunterhalt auch schon 2004 aus Sozialhilfe bestritten haben, einen wiederholten ALG-II-Bezug zunehmend langsamer durch Aufnahme einer Beschäftigung oder betrieblichen Ausbildung.

4.4 Qualität der Beschäftigung vor und nach dem ALG-II-Bezug

ALG-II-Empfänger sind gesetzlich verpflichtet, jede Art von Arbeit anzunehmen – auch wenn sie deutlich schlechter bezahlt ist als die vorangegangene. Zudem gibt es seit der gesetzlichen Neuregelung in 2005 keinerlei Berufs- und Qualifikationsschutz mehr. Dies wirft die Frage auf, ob sich die Qualität der Beschäftigungsverhältnisse nach Leistungsbeginn im Vergleich zur vorherigen Beschäftigung zumindest tendenziell verschlechtert hat. Um dies zu beantworten, wird im Folgenden anhand von administrativen Daten der BA untersucht, inwieweit sich Arbeitszeiten und Löhne der Betroffenen nach einem Leistungsbezug verändert haben. Von den ALG-II-Empfängern, die zwischen Februar und Dezember 2005 Leistungen

bezogen haben (insgesamt 1,8 Mio.), werden diejenigen betrachtet, die sowohl vor als auch nach Beginn des Leistungsbezugs sozialversicherungspflichtig oder geringfügig beschäftigt waren – unabhängig davon, ob sie zusätzlich zu ihrem Erwerbseinkommen weiterhin Leistungen aus dem SGB II erhalten haben oder nicht.⁴²

Vor Beginn des Leistungsbezugs waren in Westdeutschland 61 Prozent der betrachteten Personen vollzeitbeschäftigt, rund 13 Prozent hatten eine Teilzeitbeschäftigung und ein gutes Viertel war geringfügig beschäftigt. Nach Beginn des Leistungsbezugs waren nur mehr 52 Prozent vollzeitbeschäftigt und über ein Drittel geringfügig tätig (Tabelle C14). Ein ähnliches Bild zeigt sich in Ostdeutschland, allerdings mit einem geringeren Anteil an Vollzeitbeschäftigten vor Leistungsbeginn.

Betrachtet man die individuellen Übergänge, so zeigt sich, dass von denjenigen, die vor dem ALG-II-Bezug zuletzt vollzeitbeschäftigt waren, in Westdeutschland 64 Prozent und in Ostdeutschland nur 61 Prozent wieder eine derartige Beschäftigung aufgenommen haben. Jeweils ein Viertel wechselte in eine geringfügige Beschäftigung. Es ist zu vermuten, dass Personen, die vollzeitbeschäftigt waren, wieder eine derartige Beschäftigung anstreben, um ihren Lebensstandard zu halten, sofern keine anderen Gründe wie z. B. Betreuungspflichten, dagegen sprechen. Aus dieser Perspektive betrachtet, musste über ein Drittel der Leistungsbezieher eine Statusverschlechterung hinnehmen. Umgekehrt konnte in West- und Ostdeutschland über ein Drittel der vorher Teilzeit- oder geringfügig Beschäftigten nach dem Leistungsbeginn eine Vollzeitbeschäftigung aufnehmen.

⁴² Personen, die sich in beruflicher Ausbildung befanden oder zwischen Ost- und Westdeutschland gependelt bzw. gewandert sind, werden aus der Analyse ausgeschlossen, weil die individuelle Lohnentwicklung von den unterschiedlichen Lohnniveaus in beiden Landesteilen überlagert sein könnte. Insgesamt können von rund 567.000 Personen Übergänge zwischen der letzten Beschäftigung vor und der ersten Beschäftigung nach dem Leistungsbeginn untersucht werden.

Tabelle C14

Statusmobilität vormaliger ALG-II-Bezieher (Anteile in %)

Beschäftigungsverhältnis vor Beginn des Leistungsbezugs	Beschäftigungsverhältnis nach Beginn des Leistungsbezugs (Anteil in %)					
	Vollzeitbeschäftigt	Teilzeitbeschäftigt	Geringfügig beschäftigt	Insgesamt	Anzahl in Tsd.	Anteil insgesamt
Westdeutschland						
Vollzeitbeschäftigt	63,9	8,6	27,5	100	239	60,7
Teilzeitbeschäftigt	34,3	28,7	37,0	100	52	13,1
Geringfügig beschäftigt	34,7	12,5	52,7	100	103	26,2
Insgesamt	52,4	12,3	35,4	100		100
Anzahl in Tsd.	206	48	139		393	
Ostdeutschland						
Vollzeitbeschäftigt	60,8	11,1	28,0	100	102	58,4
Teilzeitbeschäftigt	36,6	30,7	32,7	100	29	16,7
Geringfügig beschäftigt	37,9	13,7	48,4	100	43	24,9
Insgesamt	51,1	15,0	33,9	100		100
Anzahl in Tsd.	89	26	59		174	
Männer						
Vollzeitbeschäftigt	69,3	6,3	24,4	100	240	70,9
Teilzeitbeschäftigt	50,5	18,4	31,1	100	29	8,6
Geringfügig beschäftigt	49,1	9,1	41,8	100	69	20,5
Insgesamt	63,6	7,9	28,5	100		100
Anzahl in Tsd.	215	27	96		338	
Frauen						
Vollzeitbeschäftigt	47,9	16,6	35,5	100	101	43,9
Teilzeitbeschäftigt	26,4	35,7	37,9	100	51	22,4
Geringfügig beschäftigt	23,6	16,3	60,1	100	77	33,6
Insgesamt	34,9	20,8	44,3	100		100
Anzahl in Tsd.	80	48	102		229	

Quelle: Stichprobe aus den Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) auf Basis des Administrativen Panels (AdminP); Auswertung auf Basis der 255 vollständigen Kreise; hochgerechnet auf BA-Eckwert; eigene Berechnungen.

Unterschiede zeigen sich auch zwischen den Geschlechtern: Während Männer sowohl vor Leistungsbeginn als auch bei Wiederbeschäftigung am häufigsten vollzeitbeschäftigt waren, waren dies nur 44 Prozent der Frauen vor Leistungsbeginn, danach sogar nur 35 Prozent.⁴³ Gut 44 Prozent der Frauen waren bei einem Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt geringfügig beschäftigt. Diese Verschiebung hin zu Teilzeit- und geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen zeigt sich auch bei den individuellen Übergängen. So nahm nicht einmal die Hälfte der vorher

vollzeitbeschäftigten Frauen nach Leistungsbeginn wieder eine Vollzeitbeschäftigung auf.

Die Aufnahme einer Beschäftigung mit geringerer Arbeitszeit als vorher könnte ein Hinweis darauf sein, dass Leistungsbezieher unter dem Druck der im SGB II verankerten Suchpflichten gehandelt haben. Möglich ist aber auch, dass sie keine andere Stelle gefunden haben. Allerdings kann die Reduzierung der Arbeitszeit auch gewollt sein, weil sich beispielsweise die Rahmenbedingungen wie Kinderbetreuungszeiten geändert haben. Auch werden hier nur die ersten Beschäftigungsverhältnisse nach Beginn des Leistungsbezugs betrachtet. Daher kann

⁴³ Wobei die Unterschiede zwischen West- und Ostdeutschland bestehen bleiben.

keine Aussage getroffen werden, ob die Arbeitszeit dauerhaft verringert wird oder ob später weitere Wechsel in der Arbeitszeit folgen. Aktuelle Ergebnisse von Koller und Rudolph (2011) deuten zumindest in Teilen auf einen dynamischen Prozess hin. Demnach ging bei 15 Prozent der 2008 von ALG-II-Empfängern neu begonnenen Beschäftigungsverhältnisse eine geringfügige Beschäftigung unmittelbar voraus.

Ein noch deutlicheres Merkmal für die Änderung der Qualität einer Beschäftigung sind Lohnabschläge. Aufgrund der Verschärfung der Zumutbarkeitsregeln, den Sanktionen bei Ablehnung zumutbarer Arbeit sowie der Entwertung arbeitsmarktrelevanter Fertigkeiten und Fähigkeiten im Zeitablauf wäre im Prinzip zu erwarten, dass Leistungsempfänger bei Wiederbeschäftigung einen geringeren Lohn als vorher erhalten (vgl. u. a. Fitzenberger/Wilke 2009; Zwick 2008; Bender et al. 2002 sowie Burda/Mertens 2001). Ein Vergleich der Bruttomonatslöhne von Vollzeitbeschäftigten vor und nach Leistungsbeginn zeigt zwar, dass in Westdeutschland knapp 43 Prozent der (vormaligen) ALG-II-Empfänger bei Wiederbeschäftigung reale Lohnsenkungen von mindestens 5 Prozent zu verzeichnen hatten (vgl. Koller 2011a). Gleichzeitig konnten jedoch auch 45 Prozent Reallohnsteigerungen von mindestens 5 Prozent erzielen. In Ostdeutschland lag der Anteil der Personen, die weniger als zuvor verdienten, mit knapp 39 Prozent etwas niedriger als in Westdeutschland. Rund 46 Prozent konnten ihren Lohn erhöhen. Allerdings hing die Richtung der Veränderung stark von der vorherigen Lohnhöhe ab. Je niedriger der Bruttomonatslohn vor dem Leistungsbeginn war, umso häufiger gab es Lohnsteigerungen; je höher der vorherige Lohn war, umso häufiger kam es später zu Lohnseinbußen von mehr als 5 Prozent.

Weitere Analysen zur Lohnmobilität von alleinstehenden ALG-II-Beziehern bestätigen diese Befunde: Vor und nach Leistungsbeginn vollzeitbeschäftigte Singles, die Lohnabschläge hinnehmen mussten, hatten vorher im Durchschnitt nicht nur einen hö-

heren Lohn als Singles, deren Lohn sich kaum verändert hatte oder die ihren Lohn sogar erhöhen konnten. Singles, die Lohnseinbußen zu verzeichnen hatten, waren auch besser qualifiziert und vor Beginn des ALG-II-Bezugs länger arbeitslos (vgl. Koller 2011b).

Insgesamt zeigt sich: Gemessen an der Qualität der vorherigen Beschäftigung gibt es unter den ALG-II-Beziehern, die eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufgenommen haben, gleichermaßen Gewinner und Verlierer. Allerdings scheinen sich Auf- und Abstiege auf bestimmte Gruppen von ALG-II-Beziehern zu konzentrieren. Auch werden die beiden Gruppen von Leistungsempfängern, welche die größten Veränderungen beim Erwerbseinkommen zu verzeichnen hatten, bei dieser Analyse nicht berücksichtigt. So hatten zum einen diejenigen, die keine erneute Beschäftigung aufgenommen haben, die größten Verluste beim Erwerbseinkommen. Zum anderen konnten jene, die vor dem ALG-II-Bezug nicht erwerbstätig waren und eine Beschäftigung aufgenommen haben, die höchsten Zugewinne verbuchen.

4.5 Working Poor: Zur Mobilität erwerbstätiger Hilfebedürftiger

Der abschließende Abschnitt befasst sich mit sogenannten „Aufstockern“ – Personen also, die gleichzeitig Einkommen aus Erwerbstätigkeit und ALG II beziehen. Die Gründe sind vielfältig: Menschen mit geringer Qualifikation erreichen auch bei Vollzeitbeschäftigung häufig nur ein Erwerbseinkommen, das unterhalb des sozialstaatlich definierten Existenzminimums liegt. Allerdings ist nur ein kleiner Teil der vollzeitbeschäftigten Aufstocker allein wegen geringer Stundenlöhne bedürftig. Auch bei Vollzeitbeschäftigten mit höheren Löhnen kann es vorkommen, dass das Einkommen zur Existenzsicherung nicht ausreicht, bspw. wenn große Familien zu versorgen sind.

Im Jahresdurchschnitt 2010 gab es knapp 1,4 Mio. Aufstocker – etwa jeder vierte erwerbsfähige Leis-

tungsbezieher war abhängig beschäftigt. Hinter dem in den letzten Jahren relativ stabilen Bestand verbirgt sich eine deutlich höhere Zahl an Ein- und Austritten (Bruckmeier/Graf/Rudolph 2010).

Neben der Größe der Bedarfsgemeinschaft und niedrigen Stundenlöhnen liegt es vor allem an den geringen Arbeitszeiten, dass es Aufstockern nicht gelingt, den Leistungsbezug zu beenden (Dietz/Müller/Trappmann 2009). Viele Aufstocker üben nur eine Teilzeitbeschäftigung aus, die aufgrund des geringen Arbeitszeitumfangs nicht bedarfsdeckend ist. Eine Erhöhung der Arbeitszeit scheitert häufig an gesundheitlichen Einschränkungen oder fehlenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten.

Eine Ausweitung der Arbeitszeit bedeutet also nicht nur eine stärkere Arbeitsmarktintegration, sondern mindert auch die Abhängigkeit vom Leistungsbezug. Im Folgenden wird untersucht, inwieweit Aufstocker im Zeitraum zwischen 2007 und 2009 ihr Arbeitsvolumen angepasst haben und ob dies ihren Erwerbsstatus sowie ihre Abhängigkeit vom Leistungsbezug verändert hat.⁴⁴ Dabei wird unterschieden zwischen geringfügiger Beschäftigung (Mini-Jobs), Teil- und Vollzeitbeschäftigung sowie zwischen Aufstockern, Erwerbstätigen ohne Leistungsbezug sowie Leistungsbeziehern ohne Erwerbstätigkeit.

Um Übergänge im Erwerbsstatus mit Angaben zum Arbeitsvolumen zu verknüpfen, stehen die ersten drei Wellen von PASS zur Verfügung. Tabelle C15 enthält Informationen zu den Übergängen von 2007 auf 2008 sowie von 2008 auf 2009 von 15- bis 64-Jährigen, die im jeweiligen Ausgangsjahr Aufstocker waren. Die Grundgesamtheit der abhängig beschäftigten Aufstocker zum Zeitpunkt t (2007

44 Allerdings lässt sich anhand der hier vorgenommenen Auswertungen nicht nachweisen, ob die Ausweitung der Arbeitszeit kausal für das Verlassen des Leistungsbezugs ist. So können zusätzlich auch Lohnerhöhungen, Veränderungen in der Struktur der Bedarfsgemeinschaft oder der Erwerbstätigkeit anderer Personen in der Bedarfsgemeinschaft eine Rolle spielen.

Tabelle C15

Erwerbsstatus abhängig beschäftigter Aufstocker zum Zeitpunkt t (2007/2008) (ohne Auszubildende) im darauffolgenden Jahr t+1 (2008/2009) in Prozent

	Abhängig beschäftigte Aufstocker im Ausgangsjahr (t)		
	Mini-Job	Teilzeit	Vollzeit
Anteil Aufstocker im Ausgangsjahr (t)	59	15	25
Status im Folgejahr (t+1)			
Aufstocker	53	76	37
darunter			
Mini-Job	43	13	2
Teilzeit	7	59	3
Vollzeit	3	4	32
Erwerbstätige Abgänger	15	15	41
darunter			
Mini-Job	5	0,3	0,1
Teilzeit	2	10	0,4
Vollzeit	8	5	40
Nur ALG-II-Bezug	27	6	18
Sonstige	5	3	5
Summe	100	100	100

Hinweis: Personen in Ausbildung und Selbständige wurden bei der Analyse ausgeschlossen.

Quelle: PASS, Wellen 1 bis 3, Prozentangaben basieren auf hochgerechneten Werten (N = 1.395); eigene Berechnungen.

oder 2008) setzt sich aus 59 Prozent Mini-Jobbern, 15 Prozent Teilzeitbeschäftigten sowie 25 Prozent in einer Vollzeittätigkeit zusammen. Geringfügig Beschäftigte stellten in den Jahren 2007 und 2008 mit knapp 60 Prozent den größten Anteil der Aufstocker (vgl. Tabelle C15). Über die Hälfte der aufstockenden Mini-Jobber (53 %) zählte auch ein Jahr später zu den erwerbstätigen Hilfebedürftigen. Der mit Abstand größte Teil (43 %) war auch im Folgejahr in einem Mini-Job tätig. Über ein Viertel der aufstockenden Mini-Jobber bezog ein Jahr später ALG II ohne erwerbstätig zu sein, während nur 15 Prozent aus dem Leistungsbezug abgingen und erwerbstätig waren.

Ein ähnliches Bild zeigt sich bei den teilzeitbeschäftigten Aufstockern. Von diesen übten auch im Folgejahr drei Viertel eine aufstockende Teil-

zeitbeschäftigung aus. Nur 15 Prozent gelang der Ausstieg aus dem Leistungsbezug, 5 Prozent waren im Folgejahr in einer Vollzeit-, 10 Prozent in einer Teilzeitbeschäftigung. Dabei ist zu vermuten, dass die Ausweitung der Arbeitszeit eine gewisse Rolle spielt. Nur 6 Prozent der teilzeitbeschäftigten Aufstocker sind ein Jahr später ohne Beschäftigung im ALG-II-Bezug.

Vollzeitbeschäftigten Aufstockern gelingt der Ausstieg aus dem Leistungsbezug am häufigsten (41 %). Hier spielen sicher der stärkere Erwerbsumfang und die dadurch erreichte Arbeitsmarktintegration eine wichtige Rolle. Eine Lohnerhöhung kann ausreichen, um das Einkommen über die Bedürftigkeitsschwelle zu heben. Aber auch hier kann die Bedarfsgemeinschaft eine Rolle spielen. So kann ein zusätzliches Einkommen in der Bedarfsgemeinschaft dazu beitragen, die Einkommenslücke zu schließen und die Bedürftigkeit zu überwinden. 37 Prozent bleiben Aufstocker, die meisten weiterhin mit einer Vollzeitbeschäftigung, 18 Prozent sind ein Jahr später ohne Erwerbstätigkeit im Leistungsbezug.

Insgesamt unterscheiden sich die Übergänge von Aufstockern sehr stark in Abhängigkeit von der Arbeitszeit. Im Gegensatz zu vollzeitbeschäftigten Aufstockern verbleiben teilzeitbeschäftigte Aufstocker häufiger in ihrem Status. Bei ihnen sind auch kaum Übergänge in den Leistungsbezug ohne Erwerbstätigkeit zu beobachten. Dies könnte darauf hindeuten, dass die Integrationsfähigkeit bei diesem Personenkreis zwar hoch ist, aber bestimmte Gründe einer Ausweitung der Arbeitszeit entgegenstehen. Hier können bspw. fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten oder die Pflege von Angehörigen eine Rolle spielen. Erwartungsgemäß ist bei Aufstockern mit Mini-Job das Risiko am größten, ein Jahr später ohne Erwerbstätigkeit zu sein, da sie die schwächste Arbeitsmarktintegration der hier betrachteten Erwerbsformen aufweisen. Das Ergebnis deckt sich zudem mit den Befunden, die auf eine geringe Integrationswirkung von Mini-Jobs schließen lassen (RWI et al. 2005).

Anhang zu den Datengrundlagen

IAB-Panelerhebung

„Arbeitsmarkt und Soziale Sicherung“ (PASS)

Das Panel „Arbeitsmarkt und Soziale Sicherung“ (PASS) ist eine jährlich stattfindende Haushaltsbefragung, die 2006/2007 erstmals durchgeführt wurde. In der dritten Erhebungswelle (2008/2009) konnten über 13.400 Personen ab dem 15. Lebensjahr in über 9.500 Haushalten befragt werden. Die Stichprobe besteht aus zwei Teilstichproben, einer Stichprobe von Personen in Haushalten mit Arbeitslosengeld-II-Bezug und einer Stichprobe von Personen in Haushalten der Wohnbevölkerung in Deutschland.

Die Analytestichprobe für die Studie zur Erwerbssituation von Abgängern aus dem Leistungsbezug besteht aus allen Beziehern von Arbeitslosengeld II aus den ersten beiden Wellen, die in der jeweiligen Folgewelle keine Leistungen mehr in Anspruch genommen haben. Schüler und Auszubildende wurden hier nicht berücksichtigt.

Die Analytestichprobe für die Untersuchung der Erwerbsübergänge der Working Poor bezieht sich auf 15- bis 64-Jährige, die zum Zeitpunkt t (2007/2008) erwerbstätig waren und gleichzeitig Arbeitslosengeld II bezogen haben. Im Folgejahr $t+1$ (2008/2009) wurden für diesen Personenkreis Status und Veränderungen im Arbeitsvolumen wieder erfasst.

IAB-Registerdaten

„Integrierte Erwerbsbiografien“ (IEB)

Die Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) enthalten tagesgenaue erwerbsbiografische Informationen über Personen, für die in den Registerdaten der Bundesagentur für Arbeit Meldungen zu Beschäftigung, Leistungsempfang, Maßnahmeteilnahmen oder Arbeitsuche vorliegen.

Für die Analyse zum Stellenwert von Bildung für Übergänge aus Arbeitslosigkeit werden nur Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit (ohne Eingebürgerte und [Spät-]Aussiedler) betrachtet, die zwischen Januar 2000 und Dezember 2004 faktisch arbeitslos wurden. Übergänge können bis Ende Dezember 2008 beobachtet werden.

IAB-Registerdaten

„Administratives Panel (AdminP) und Integrierte Erwerbsbiografien (IEB)“

Das Administrative Panel (AdminP) des IAB organisiert in einer 10%-Stichprobe Registerdaten der Bundesagentur für Arbeit zum SGB-II-Leistungsbezug von Bedarfsgemeinschaften und ihren Mitgliedern für Längsschnittanalysen. Es liegen Daten bis zum Juli 2009 vor. Der Leistungsbezug jeder Person wird im AdminP monatsweise identifiziert, unabhängig von der Art (Lebensunterhalt, Kosten der Unterkunft, Zuschläge) oder der Anzahl der Anspruchstage im Kalendermonat. Wechsel aus der Stichprobe in Bedarfsgemeinschaften, die nicht im AdminP enthalten sind, werden bei der Analyse nicht berücksichtigt.

Für die Analysen zur Veränderung der Qualität der Beschäftigungsverhältnisse wurden die Angaben aus dem AdminP durch Angaben zu Beschäftigungszeiten der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen ergänzt. Datenbasis hierfür ist die IEB, die Informationen zu den Ab- und Jahresmeldungen aller sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigten enthält. Für diese Auswertung lagen Daten bis Dezember 2008 vor.

IAB-Befragung „Lebenssituation und soziale Sicherung 2005“ (LSS 2005) in Kombination mit Registerdaten

Die Befragung „Lebenssituation und soziale Sicherung 2005“ (LSS 2005) wurde zwischen November 2005 und März 2006 durchgeführt. Es wurden insgesamt 20.832 Personen befragt, die von der Einführung von Arbeitslosengeld II

betroffen waren. Die Analysestichprobe für die Studie zu Wegen von jungen Erwachsenen aus dem Leistungsbezug besteht aus der in diesem Datenbestand enthaltenen Eintrittskohorte von 18- bis 29-Jährigen (1.171 Personen), die im Januar 2005 in den Bezug von Arbeitslosengeld II eingetreten sind und im Vormonat keine Grundsicherungsleistung aus der ehemaligen Arbeitslosenhilfe oder Sozialhilfe erhalten haben. Dieser Datenbestand wurde um Informationen über Ausbildungs- und Beschäftigungsverhältnisse, über den Bezug von Arbeitslosengeld II und über die Haushaltssituation aus den Registerdaten der Bundesagentur für Arbeit ergänzt (Integrierte Erwerbsbiografien (IEB), Leistungshistorik Grundsicherung (LHG), Beschäftigten-Historik (BeH)).

5 Fazit

In diesem Hauptkapitel (Kapitel C) wurden Übergänge in Beschäftigung und deren Bedeutung für die Qualität der Arbeit in den Blick genommen. Letztere kann aus verschiedenen Perspektiven heraus und über verschiedene Dimensionen hinweg betrachtet werden. Dabei geht es nicht nur um objektiv messbare Indikatoren wie Beschäftigungsstabilität und Einkommen, sondern auch um die subjektive Wahrnehmung der Beschäftigten etwa bezüglich deren individueller Arbeitszufriedenheit.

Für die Beschäftigten dürfte aber nicht nur die aktuell wahrgenommene Qualität einer Beschäftigung von Bedeutung sein, sondern die damit verbundenen Chancen, in eine qualitative höhere Beschäftigung zu wechseln. Daher wurden spezifische Übergänge am Arbeitsmarkt betrachtet – Übergänge aus dem Ausbildungssystem und aus Arbeitslosigkeit in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung sowie Übergänge aus temporären Beschäftigungsformen in eine stabilere Beschäftigung.

Um Arbeitslosigkeit frühzeitig und nachhaltig zu verhindern, ist eine möglichst „gute“ Arbeit zu Beginn der Erwerbskarriere besonders wichtig, denn in Deutschland stehen und fallen die Chancen und Risiken im weiteren Erwerbsverlauf wesentlich mit dem ersten Einstieg ins Erwerbsleben. Allerdings hängen die Arbeitsmarktchancen gerade junger Erwerbseinsteiger auch sehr stark von der aktuellen konjunkturellen Lage und den gestiegenen Flexibilitätsanforderungen der Betriebe ab. Dies gilt auch für die vermeintlich bevorzugte Gruppe der jungen Erwachsenen, die mit einer dualen Ausbildung in den Arbeitsmarkt einsteigen. Die Übernahmechancen hängen stark von den Motiven des Ausbildungsbetriebs ab. Steht die unmittelbare Produktivität des Auszubildenden im Vordergrund, dann ist eine Übernahme unwahrscheinlicher, als wenn Betriebe damit längerfristig in betriebspezifisches Humankapital investieren. Die Beschäftigungsaussichten nach einer investitionsorientierten Ausbildung sind zudem weniger abhängig von

konjunkturellen Veränderungen und regionalen Disparitäten.

Auszubildende, die nicht übernommen werden, nehmen immer häufiger eine Beschäftigung in der Zeitarbeit auf. Besonders stark davon betroffen sind Absolventen mit niedrigeren Schulabschlüssen oder schwächeren Abschlussnoten. Diese Gruppe konzentriert sich zudem oft auf bestimmte Ausbildungsberufe, die ihrerseits schlechtere Erwerbschancen eröffnen. Ein beachtlicher Teil derjenigen, die mit einem Leiharbeitsverhältnis in den Arbeitsmarkt eingestiegen sind, verdient zumindest in den ersten Erwerbsjahren weniger als die übrigen Absolventen. Zudem ist ihr Risiko, arbeitslos zu werden, höher.

Auch Teilzeitarbeit, geringfügige Beschäftigung und Befristungen sind gerade in den ersten Erwerbsjahren auf dem Vormarsch. Befristungen werden häufig im ersten Job eingesetzt, verlieren aber mit zunehmender Erwerbsdauer an Bedeutung. Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigungen werden sehr häufig von Müttern ausgeübt. Beide Formen atypischer Beschäftigung sind vorwiegend und in zunehmendem Maße bei Geringqualifizierten zu finden. Ein Ausbildungsabschluss wird also immer mehr zur Mindestvoraussetzung für ein Normalarbeitsverhältnis.

Schließlich stellt sich für junge Erwachsene die Frage, ob sie in den Jahren nach der Ausbildung auch ausbildungsadäquat (hinsichtlich des Niveaus und der fachlichen Ausrichtung) beschäftigt sind. Für die Mehrzahl kann dies mit „ja“ beantwortet werden. Gelingt ein solcher Einstieg in den ersten drei Jahren nicht, lässt er sich allerdings kaum mehr nachholen. So brauchen Hochschulabgänger zwar länger als Ausbildungsabsolventen, um eine niveauadäquate Beschäftigung zu finden, sie erreichen sie aber dann in aller Regel auch. Meister und Techniker tun sich dagegen auch längerfristig schwerer, eine passende Tätigkeit zu finden.

Flexible Beschäftigungsformen spielen nicht nur beim Erwerbseinstieg von Ausbildungsabgängern eine wichtige Rolle, auch ihr Anteil an der Gesamtbe-

schäftigung ist in den letzten Jahren gestiegen. Vor allem die Arbeitnehmerüberlassung und die befristete Beschäftigung haben in Deutschland seit Mitte der 90er Jahre stetig zugenommen. So ist etwa der Anteil der Leiharbeiter an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 1996 und 2010 von 0,6 auf 2,9 Prozent gestiegen. Im gleichen Zeitraum nahm der Anteil der befristet Beschäftigten von 4,7 auf 8,9 Prozent zu. Beide Beschäftigungsformen können jedoch auch in Kombination auftreten: So haben etwa 27 Prozent der Leiharbeiter einen befristeten Arbeitsvertrag (Wingerter 2011).

Beide Erwerbsformen sind im Schnitt nur von relativ kurzer Dauer. Rund 61 Prozent aller befristeten Beschäftigungsverhältnisse bestehen weniger als ein Jahr. In der Zeitarbeit sind sogar 84 Prozent der Arbeitnehmer unter zwölf Monate bei ihrem Arbeitgeber beschäftigt. Zugleich werden Zeitarbeiter und befristet Beschäftigte für die höhere Flexibilität, die ihnen abverlangt wird, und für das erhöhte Arbeitslosigkeitsrisiko, das mit diesen Erwerbsformen einhergeht, nicht anderweitig kompensiert. Leiharbeiter wie befristet Beschäftigte müssen gegenüber Arbeitnehmern mit ansonsten vergleichbaren Merkmalen einen Lohnabschlag von bis zu 20 Prozent hinnehmen.

Zwar zeigen sich bei der Zeitarbeit gewisse „Sprungbretteffekte“; sie hat sich aber lediglich als „schmalere Steg“ in reguläre Beschäftigung erwiesen. Für befristete Arbeitnehmer hingegen sind die Aussichten besser: Betrachtet man die auslaufenden Befristungen und Übernahmen in unbefristete Arbeitsverträge, werden etwa die Hälfte der Arbeitsverträge in unbefristete Verträge umgewandelt.

Insgesamt lässt sich festhalten: Ist die Alternative zu einer temporären Beschäftigung Arbeitslosigkeit, dann sind flexible Erwerbsformen durchaus vorteilhaft. Arbeitnehmer, denen der Sprung aus einer temporären in eine stabilere Beschäftigung nicht gelingt, müssen allerdings niedrigere Einkommen und kürzere Beschäftigungszeiten akzeptieren als Beschäftigte mit einem Normalarbeitsverhältnis.

Wie die Bewertung der flexiblen Erwerbsformen generell, ist auch die Einschätzung der Qualität der Beschäftigung von Grundsicherungsbeziehern und von Abgängern aus dem Leistungsbezug abhängig von der Perspektive. Auch hier gilt: Beschäftigung kann generell besser zur sozialen Integration und zum Erhalt von beruflichen Kompetenzen beitragen als (Langzeit-)Arbeitslosigkeit. Allerdings führen Übergänge aus Beschäftigungslosigkeit in Erwerbsarbeit nicht notwendigerweise dazu, dass Betroffene auch ihren gesamten Lebensunterhalt aus Erwerbsarbeit bestreiten können. Heterogene Erwerbsformen und häufige Statuswechsel prägen die Erwerbsverläufe dieser Teilgruppe. Zwar gelingt es vergleichsweise vielen, ihren Lohn im Vergleich zur vorherigen Beschäftigung moderat zu steigern. Und den Abgängern aus dem Leistungsbezug glückt nicht selten der Einstieg in ein Normalarbeitsverhältnis. Gleichwohl verharrt dieser Personenkreis zumeist auf einem niedrigen Lohnniveau, sodass häufig die Gefahr eines Rückfalls in den Leistungsbezug besteht.

Ansatzpunkte für die Arbeitsmarktpolitik ergeben sich vor allem aus der Tatsache, dass Übergänge auf der individuellen Ebene mit Chancen und Risiken verbunden sind, die sich mit geeigneten Maßnahmen günstig beeinflussen lassen. Dieses Hauptkapitel beleuchtet spezifische Übergangssituationen, wie den Einstieg in den Arbeitsmarkt nach Ausbildung oder Hochschulabschluss, den Abgang aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung und die Rolle temporärer Erwerbsformen als Brücke in stabilere Formen der Beschäftigung. Dabei wurden die Faktoren identifiziert, welche die Chancen auf eine stetige, nachhaltig existenzsichernde Erwerbsbiografie mindern. Zu nennen sind hier insbesondere die Bildungsarmut, die Wahl des Ausbildungsberufs und des Ausbildungsbetriebs, Phasen der Arbeitslosigkeit sowie atypische Erwerbsformen. Den damit verbundenen Risiken könnte in zweierlei Hinsicht entgegengewirkt werden. Zum einen durch präventive Ansätze, Maßnahmen also, die Bildungsarmut und Ausbildungslosigkeit soweit wie möglich vermeiden und die Arbeitsmarktintegration von Hoch-

risikogruppen in der frühen Erwerbsphase durch intensive Beratung und gezieltes Coaching unterstützen. Zum anderen geht es darum, die Aufwärtsmobilität der Betroffenen zu fördern, indem deren Wettbewerbs- und Beschäftigungsfähigkeit gestärkt wird. Denkbar wären – etwa im Sinne eines sogenannten „after care“ in der Arbeitsmarktpolitik – berufsbegleitende Maßnahmen (ähnlich WeGebAU) und besondere Vermittlungsbemühungen zugunsten von Personen, die im Niedriglohnsektor verharren oder die besonders häufig zwischen temporärer Beschäftigung und Arbeitslosigkeit hin und her wechseln.

Literatur

Acemoglu, Daron; Pischke, Jörn-Steffen (1998): Why Do Firms Train? Theory and Evidence. In: *The Quarterly Journal of Economics*, 13. Jg., S. 79–119.

Achatz, Juliane; Trappmann, Mark (2011): Arbeitsmarktvermittelte Abgänge aus der Grundsicherung – der Einfluss von personen- und haushaltsgebundenen Barrieren, IAB-Discussion Paper, Nr. 2, Nürnberg.

Albrecht, James; Van den Berg, Gerard J.; Vroman, Susan (2005): The Knowledge Lift: The Swedish Adult Education Program That Aimed to Eliminate Low Worker Skill Levels, Discussion Paper No. 1503, February 2005, Bonn.

Antoni, Manfred; Jahn, Elke J. (2009): Do changes in regulation affect employment duration in temporary help agencies? In: *Industrial and Labor Relations Review* 62 (2), S. 226–251.

Antoni, Manfred; Drasch, Katrin; Kleinert, Corinna; Matthes, Britta; Ruland, Michael; Trahms, Annette (2010): Arbeiten und Lernen im Wandel. Teil I: Überblick über die Studie, FDZ-Methodenreport, Nr. 5, Nürnberg.

Arntz, Melanie (2007): The Geographic Mobility of Heterogeneous Labour in Germany, Dissertation, Technische Universität Darmstadt, Darmstadt.

Banscherus, Ulf; Dörre, Klaus; Neis, Matthias; Wolter, André (2009): Arbeitsplatz Hochschule. Zum Wandel von Arbeit und Beschäftigung in der „unternehmerischen Universität“, WiSo-Diskurs, Bonn, Friedrich-Ebert-Stiftung.

Becker, Gary S. (1964): *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, Chicago, University of Chicago Press.

Beicht, Ursula; Herget, Hermann; Walden, Günter (2004): Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung in Deutschland, Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 264, BiBB: Bonn.

Bellmann, Lutz; Fischer, Gabriele; Hohendanner, Christian (2009): Betriebliche Dynamik und Flexibilität auf dem deutschen Arbeitsmarkt. In: Möller, Joachim; Walwei, Ulrich (Hrsg.): *Handbuch Arbeitsmarkt 2009*, Bielefeld: Bertelsmann, IAB-Bibliothek, Nr. 314, S. 359–401.

Bender, Stefan; Dustmann, Christian; Margolis, David; Meghir, Costas (2002): Worker Displacement in France and Germany. In: P. J. Kuhn (Hrsg.): *Losing work, moving on: international perspectives on worker displacement*, Kalamanzoo, S. 375–470.

- Bernhard, Sarah; Hohmeyer, Katrin; Jozwiak, Eva; Koch, Susanne; Kruppe, Thomas; Stephan, Gesine; Wolff, Joachim (2009): Aktive Arbeitsmarktpolitik in Deutschland und ihre Wirkungen. In: Möller, Joachim; Walwei, Ulrich (Hrsg.): Handbuch Arbeitsmarkt 2009, Bielefeld: Bertelsmann, IAB-Bibliothek, Nr. 314, S. 149–201.
- BIBB (2011): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2011 (http://datenreport.bibb.de/Datenreport_2011.pdf), Bonn: BIBB.
- Bisping, Reinhard; Dorsch-Schweizer, Marlies; Kirsch, Johannes (2002): Tarifliche Ausbildungsförderung begrenzt erfolgreich – eine empirische Wirkungsanalyse. In: WSI-Mitteilungen, Heft 4/2011, S. 213–219.
- Blossfeld, Hans-Peter (1987): Entry into the Labor Market and Occupational Career in the Federal Republic: A Comparison with American Studies. In: International Journal of Sociology, 17. Jg., S. 86–115.
- BMBF (Hrsg.) (2007): Berufsbildungsbericht 2007, Bonn/Berlin.
- Bohulskyy, Yan; Erlinghagen, Marcel; Scheller, Friedrich (2011): Arbeitszufriedenheit in Deutschland sinkt langfristig, IAQ-Report 2011-03: Universität Duisburg-Essen.
- Boockmann, Bernhard; Hagen, Tobias (2006): Befristete Beschäftigungsverhältnisse. Brücken in den Arbeitsmarkt oder Instrumente der Segmentierung? Baden-Baden: Nomos.
- Bosch, Gerhard (1986): Hat das Normalarbeitsverhältnis eine Zukunft? In: WSI-Mitteilungen 86 (3), S. 163–176.
- Brück-Klingberg, Andrea; Burkert, Carola; Garloff, Alfred; Seibert, Holger; Wapler, Rüdiger (2011): Does higher education help immigrants find a job? A survival analysis, IAB-Discussion Paper, Nr. 6, Nürnberg.
- Bruckmeier, Kerstin; Graf, Tobias; Rudolph, Helmut (2010): Working Poor: Arm oder bedürftig? Umfang und Dauer von Erwerbstätigkeit bei Leistungsbezug in der SGB-II-Grundsicherung. In: Wirtschafts- und Sozialstatistisches Archiv, AStA, Jg. 4, H. 3, S. 201–222.
- Buch, Tanja; Burkert, Carola; Hell, Stefan; Niebuhr, Annetkatrin (2010): Zeitarbeit als Erwerbseinstieg nach einer dualen Ausbildung. In: Zeitschrift für Soziologie, 39. Jg., Heft 6, S. 449–471.
- Buch, Tanja; Niebuhr, Annetkatrin (2008): Zeitarbeit in Hamburg. Aktuelle Entwicklungstendenzen und Strukturen, IAB-Regional Berichte und Analysen, IAB Nord 06/2008.
- Büchel, Felix; Mertens, Antje (2004): Overeducation, Undereducation, and the Theory of Career Mobility. In: Applied Economics, 36. Jg., Nr. 8, S. 803–816.
- Büchel, Felix; Weißhuhn, Gernot (1998): Ausbildungs-inadäquate Beschäftigung der Absolventen des Bildungssystems 2. Fortsetzung der Berichterstattung zu Struktur und Entwicklung unterwertiger Beschäftigung in West- und Ostdeutschland (1993–1995), Berlin: Duncker & Humblot.
- Büchel, Felix; Weißhuhn, Gernot (1997): Ausbildungs-inadäquate Beschäftigung der Absolventen des Bildungssystems. Berichterstattung zu Struktur und Entwicklung unterwertiger Beschäftigung in West- und Ostdeutschland, Berlin: Duncker & Humblot.
- Bundesagentur für Arbeit (2011): Frühindikatoren für den Arbeitsmarkt, Juli 2011. Online: http://www.pub.arbeitsagentur.de/hst/services/statistik/000200/html/analytik/fruehindikatoren-analytikreport_2011-07.pdf (12.09.2011).
- Bundesagentur für Arbeit (2010): Frühindikatoren für den Arbeitsmarkt, Mai 2010. Online: http://www.pub.arbeitsagentur.de/hst/services/statistik/000200/html/analytik/fruehindikatoren-analytikreport_2010-05.pdf (08.08.2011).
- Bundesagentur für Arbeit (2009): Beschäftigungsstatistik, Arbeitnehmerüberlassung, Berichtszeitraum 1. Halbjahr 2009. Online: <http://www.pub.arbeitsagentur.de/hst/services/statistik/200906/iiiia6/aeug/aeugd.pdf> (08.08.2011).
- Burda, Michael; Mertens, Antje (2001): Estimation wage losses of displaced workers in Germany. In: Labour Economics, 8, S. 15–41.
- Burkert, Carola; Seibert, Holger (2007): Labour Market Outcomes after Vocational Training in Germany – Equal Opportunities for Migrants and Natives, IAB-Discussion Paper, Nr. 31, Nürnberg.
- Crimmann, Andreas; Ziegler, Kerstin; Ellguth, Peter; Kohaut, Susanne; Lehmer, Florian (2009): Forschungsbericht zum Thema ‚Arbeitnehmerüberlassung‘ (Research Report on Temporary Agency Work), Nuremberg, Institute for Employment Research.
- Damelang, Andreas; Haas, Anette (2006): Arbeitsmarkteinstieg nach dualer Ausbildung – Migranten und Deutsche im Vergleich, IAB-Forschungsbericht, Nr. 17, Nürnberg.

- DGB (2010): DGB-Index Gute Arbeit – Der Report 2010. Wie die Beschäftigten die Arbeitswelt in Deutschland beurteilen, Berlin, Herausgeber: DGB-Index Gute Arbeit GmbH.
- Dietrich, Hans (2008): Institutional Effects of Apprenticeship Training on Employment Success in Germany. http://www.stanford.edu/group/scspi/pdfs/rc28/conference_2008/p271.pdf.
- Dietrich, Hans; Abraham, Martin (2005): Eintritt in den Arbeitsmarkt. In: Abraham, Martin; Hinz, Thomas (Hrsg.): Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 69–98.
- Dietz, Martin; Müller, Gerrit; Trappmann, Mark (2009): Bedarfsgemeinschaften im SGB II: Warum Aufstocker trotz Arbeit bedürftig bleiben, IAB-Kurzbericht, Nr. 2, Nürnberg.
- Dütsch, Matthias (2011): Wie prekär ist Zeitarbeit? Eine Analyse mit dem Matching-Ansatz. In: Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung 43 (4), S. 299–318.
- European Commission (2008): Measuring the quality of employment in the EU. In: European Commission (Ed.): Employment in Europe 2008 (pp. 147–173), Luxemburg: European Communities.
- Fitzenberger, Bernd; Spitz, Alexandra (2004): Die Anatomie des Berufswechsels: Eine empirische Bestandsaufnahme auf Basis der BIBB/IAB-Daten 1998/1999. In: Franz, Wolfgang; Ramser, Hans Jürgen; Stadler, Manfred: Bildung (Wirtschaftswissenschaftliches Seminar Otto-beuren, Bd. 33). Tübingen: Mohr Siebeck, S. 29–55.
- Fitzenberger, Bernd; Wilke, Ralf A. (2009): Unemployment Durations in West Germany Before and After the Reform of the Unemployment Compensation System during the 1980s, German Economic Review, 11, S. 336–366.
- Fuchs, Tatjana (2006): Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen. Konzeption und Auswertung einer repräsentativen Untersuchung, Initiative Neue Qualität der Arbeit, INQUA-Bericht, 19, Dortmund, 2. Aufl.
- Gash, Vanessa; McGinnity, Frances (2007): Fixed-term contracts – the new European inequality? Comparing men and women in West Germany and France. In: Socio-Economic Review 5 (3), S. 467–496.
- Gebel, Michael (2009): Fixed-term contracts at labour market entry in West Germany. Implications for job search and first job quality. In: European Sociological Review 25 (6), S. 661–675.
- Giesecke, Johannes (2009): Socio-economic Risks of Atypical Employment Relationships: Evidence from the German Labour Market. In: European Sociological Review 25 (6), S. 629–646.
- Giesecke, Johannes; Wotschack, Philip (2009): Flexibilisierung in Zeiten der Krise: Verlierer sind junge und gering qualifizierte Beschäftigte, WZB-Brief Arbeit 1, S. 1–7.
- Gundert, Stefanie; Hohendanner, Christian (2011): Leiharbeit und befristete Beschäftigung: Soziale Teilhabe ist eine Frage von stabilen Jobs, IAB-Kurzbericht, Nr. 4, Nürnberg.
- Haas, Anette (2002): Arbeitsplatzmobilität nach Abschluss einer dualen Berufsausbildung. Befunde aus der IAB-Historikdatei 1992 bis 1997, IAB-Werkstattbericht, Nr. 3, Nürnberg.
- Hartog, Joop (2000): Over-education and Earnings: Where Are We, Where Should We Go? In: Economics of Education Review, 19. Jg., S. 131–147.
- Hillmert, Steffen (2001): Ausbildungssysteme und Arbeitsmarkt. Lebensverläufe in Großbritannien und Deutschland im Kohortenvergleich, Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Hoffmann, Edeltraut; Walwei, Ulrich (1998): Normalarbeitsverhältnis: ein Auslaufmodell? In: Mitteilungen zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 31 (3), S. 409–425.
- Hohendanner, Christian (2010): Befristete Arbeitsverträge zwischen Auf- und Abschwung: Unsichere Zeiten, unsichere Verträge?, IAB-Kurzbericht, Nr. 14, Nürnberg.
- Holman, David; McClelland, Charlotte (2011): Job Quality in Growing and Declining Economic Sectors of the EU. In: European Commission (Ed.): walqing working paper 2011.3.
- IAB (2011): Jeder fünfte Geringqualifizierte ist arbeitslos, IAB-aktuell vom 10.02.2011, Nürnberg.
- Jacob, Marita (2004): Mehrfachausbildung in Deutschland: Karriere, Collage, Kompensation?, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

- Jaehrling, Karen (2010): Alte Routinen, neue Stützen. Zur Stabilisierung von Geschlechterasymmetrien im SGB II. In: Jaehrling, Karen; Rudolph, Clarissa (Hrsg.): Grundsicherung und Geschlecht. Gleichstellungspolitische Befunde zu den Wirkungen von „Hartz IV“, Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 39–56.
- Jahn, Elke J. (2011): Entlohnung in der Zeitarbeit: Auch auf die Mischung kommt es an. In: IAB-Forum, Nr. 1, S. 40–49.
- Jahn, Elke J. (2010): Reassessing the pay gap for temps in Germany. In: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik 230 (2), S. 208–233.
- Jahn, Elke J.; Pozzoli, Dario (2011): Does the sector experience affect the pay gap for temporary agency workers?, IZA Discussion Paper 5837, Bonn.
- Kalina, Thorsten; Weinkopf, Claudia (2009): Niedriglohnbeschäftigung 2007 weiter gestiegen – zunehmende Bedeutung von Niedrigstlöhnen, IAQ-Report 2009-05: Universität Duisburg-Essen.
- Keller, Berndt; Seifert, Hartmut (2007): Atypische Beschäftigungsverhältnisse. Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität. In: B. Keller & H. Seifert (Hrsg.): Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken, Berlin: edition sigma, S. 11–26.
- Kettunen, Juha (1997): Education and unemployment duration. In: Economics of Education Review, Volume 16, Issue 2, S. 163–170.
- KldB (2011): Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010). Band 1 und 2, Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit (<http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Grundlagen/Klassifikation-der-Berufe/KldB2010>).
- Koch, Susanne; Stephan, Gesine; Walwei, Ulrich (2005): Workfare: Möglichkeiten und Grenzen. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, Jg. 38, H. 2/3, S.419–440.
- Körner, Thomas; Puch, Katharina; Wingerter, Christian (2010): Qualität der Arbeit – ein international vereinbarter Indikatorenrahmen. In: Statistisches Bundesamt (Ed.): Wirtschaft und Statistik 9/2010 (S. 827–845), Wiesbaden.
- Koller, Lena (2011a): Hartz IV und der Niedriglohnsektor – Für viele bleibt das Stück vom Kuchen gleich. In: IAB-Forum, Nr. 1, S. 34–39.
- Koller, Lena (2011b): Lohnmobilität alleinstehender SGB-II-Leistungsempfänger, IAB-Discussion Paper, Nr. 5, Nürnberg.
- Koller, Lena; Rudolph, Helmut (2011): Arbeitsaufnahmen von SGB-II-Leistungsempfängern: Viele Jobs von kurzer Dauer, IAB-Kurzbericht, Nr. 14, Nürnberg.
- Konietzka, Dirk (1999): Die Verberuflichung von Marktchancen. Die Bedeutung des Ausbildungsberufs für die Platzierung im Arbeitsmarkt, Zeitschrift für Soziologie, 28. Jg., Heft 5, S. 379–400.
- Konietzka, Dirk (2002): Die soziale Differenzierung der Übergangsmuster in den Beruf. Die zweite Schwelle im Vergleich der Berufseinstiegskohorten 1976–1995. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 54. Jg., S. 645–673.
- Kraemer, Klaus (2008): Prekarität – was ist das? In: Arbeit, 17. Jg., S. 77–90.
- Lauterbach, Wolfgang; Sacher, Matthias (2001): Erwerbseinstieg und erste Erwerbsjahre. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 53. Jg., Heft 2, S. 258–282.
- Lehmer, Florian; Ziegler, Kerstin (2010): Brückenfunktion der Leiharbeit. Zumindest ein schmaler Steg, IAB-Kurzbericht, Nr. 13, Nürnberg.
- Lengfeld, Holger; Kleiner, Tuuli-Marja (2009): Flexible Beschäftigung und soziale Ungleichheit – eine Synthese des Stands der Forschung. In: Arbeit, 18. Jg., S. 46–62.
- Liebig, Stefan; Hense, Andrea (2007): Die zeitweise Verlagerung von Arbeitskräften in die Arbeitslosigkeit: Eine „neue“ personalpolitische Flexibilisierungsstrategie? In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 4 (40), S. 399–417.
- Meßmann, Susanne; Bender, Stefan; Rudolph, Helmut; Hirsland, Andreas; Bruckmeier, Kerstin; Wübbecke, Christina; Dundler, Agnes; Städele, Daniela; Schels, Brigitte (2008): Lebenssituation und Soziale Sicherung 2005 (LSS 2005). IAB-Querschnittsbefragung SGB II, FDZ-Datenreport, Nr. 4, Nürnberg.
- Mückenberger, Ulrich (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses – hat das Arbeitsrecht noch Zukunft? In: Zeitschrift für Sozialreform 31 (7), S. 415–475.
- OECD (2008): Growing Unequal? Income Distribution and Poverty in OECD Countries. Retrieved from doi: <http://www.oecd.org/dataoecd/45/25/41525346.pdf>.
- Olsen, Karen M.; Kalleberg, Arne L.; Nesheim, Torstein (2010): Perceived job quality in the United States, Great Britain, Norway and West Germany, 1989–2005. In: European Journal of Industrial Relations, 16. Jg., Heft 3, S. 221–240.

- Paulus, Wiebke; Schweitzer, Ruth; Wiemer, Silke (2010): *Klassifikation der Berufe 2010. Entwicklung und Ergebnis* (Methodenbericht der Statistik der BA), Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.
- Pollmann-Schult, Matthias; Büchel, Felix (2002): *Ausbildungsinadäquate Erwerbstätigkeit: eine berufliche Sackgasse? Eine Analyse für jüngere Nicht-Akademiker in Westdeutschland*. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 35. Jg., Heft 3, S. 371–384.
- RWI; ISG; IWH; GISA; Burda, Michael (2005): *Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission, Arbeitspaket 1, Modul 1f: Verbesserung der beschäftigungspolitischen Rahmenbedingungen und der Makrowirkungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik*.
- Schels, Brigitte (2009): *Job entry and the ways out of benefit receipt of young adults in Germany*, IAB-Discussion Paper, Nr. 16, Nürnberg.
- Schels, Brigitte (2012): *Arbeitslosengeld-II-Bezug im Übergang in das Erwerbsleben. Lebenslagen, Beschäftigungs- und Ausbildungsbeteiligung von jungen Erwachsenen am Existenzminimum*, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften (im Erscheinen).
- Schmillen, Achim; Möller, Joachim (2012): *Distribution and determinants of lifetime unemployment*. In: *Labour Economics*, Vol. 19, No. 1, S. 33–47.
- Seibert, Holger (2007a): *Berufswechsel in Deutschland: Wenn der Schuster nicht bei seinem Leisten bleibt*, IAB-Kurzbericht, Nr. 1, Nürnberg.
- Seibert, Holger (2007b): *Frühe Flexibilisierung? Regionale Mobilität nach der Lehrausbildung in Deutschland zwischen 1977 und 2004*, IAB-Discussion Paper, Nr. 9, Nürnberg.
- Seibert, Holger; Kleinert, Corinna (2009): *Duale Berufsausbildung: Ungelöste Probleme trotz Entspannung*, IAB-Kurzbericht, Nr. 10, Nürnberg.
- Solga, Heike; Konietzka, Dirk (1999): *Occupational Matching and Social Stratification: Theoretical Insights and Empirical Observations Taken from a German-German Comparison*. In: *European Sociological Review*, 15. Jg., S. 25–47.
- Solga, Heike; Konietzka, Dirk (2000): *Das Berufsprinzip des deutschen Arbeitsmarktes: Ein geschlechtsneutraler Allokationsmechanismus?* In: *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie*, 26. Jg., Heft 1, S. 111–147.
- Spence, Michael (1973): *Job market signaling*. In: *Quarterly Journal of Economics*, 87, 3, S. 355–374.
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2011): *Analytik-report der Statistik. Arbeitsmarkt in Deutschland. Zeitreihen bis 2010*, Nürnberg.
- Stevens, Margaret (1994): *An Investment Model for the Supply of Training by Employers*. In: *The Economic Journal*, 104. Jg., Heft 424, S. 556–570.
- Strandh, Mattias (2000): *Different exit routes from unemployment and their impact on mental well-being: the role of the economic situation and the predictability of the life course*. In: *Work, Employment and Society*, 14 (3), 459–479.
- Trappe, Heike (2006): *Berufliche Segregation im Kontext: Über einige Folgen geschlechtstypischer Berufsentscheidungen in Ost- und Westdeutschland*. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 58. Jg., Heft 1, S. 50–78.
- Trippel, Michaela; Otto, Anne (2009): *How to turn the fate of old industrial areas: a comparison of cluster-based renewal processes in Styria and the Saarland*. In: *Environment and Planning A*, Vol. 41, S. 1217–1233.
- Trischler, Falko; Holler, Markus (2011): *Die Befragung zum DGB-Index „Gute Arbeit“ als Datenbasis für die arbeitswissenschaftliche Forschung? Ein Vergleich mit der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/06*. In: *Arbeit*, 20 (2), S. 94–111.
- Vogel, Claudia (2009): *Teilzeitbeschäftigung: Ausmaß und Bestimmungsgründe der Erwerbsübergänge von Frauen*. In: *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung*, Jg. 42, H. 2, S. 170–181.
- Wachter, Till von; Bender, Stefan (2006): *In the Right Place at the Wrong Time: The Role of Firms and Luck in Young Workers' Careers*. In: *The American Economic Review*, Vol. 96, No. 5, S. 1679–1705.
- Wagner, Alexandra (2000): *Krise des „Normalarbeitsverhältnisses“? Über eine konfuse Debatte und ihre politische Instrumentalisierung*. In: C. Schäfer (Hrsg.): *Geringere Löhne – mehr Beschäftigung? Niedriglohnpolitik*, Hamburg: VSA, S. 200–246.
- Wingerter, Christian (2011): *Employment increase in 2010 largely due to temporary work*, Press Release (Vol. 270), Wiesbaden: Federal Statistical Office 2011-07-19.

Worthmann, Georg (2010): Erwerbsintegration von Frauen im SGB II. Kurzfristige Strategien statt Gleichstellung. In: Jaehrling, Karen; Rudolph, Clarissa (Hrsg.): Grundversicherung und Geschlecht. Gleichstellungspolitische Befunde zu den Wirkungen von „Hartz IV“, Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 102–116.

Ziefle, Andrea (2004): Die individuellen Kosten des Erziehungsurlaubs. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 56. Jg., Heft 2, S. 213–231.

Zwick, Thomas (2008): Earnings Losses After Non-employment Increases With Age. In: ZEW Discussion Paper, Nr. 41, Mannheim.