

Unterschiede in den Arbeitsmarktchancen von atypisch Beschäftigten: Effekte von Beschäftigungsformen oder Erwerbsprferenzen?

Differential Employment Prospects among Atypical Employees: Effects of Type of Contract or of Worker Preferences?

Jan Brulle*

Goethe-Universität Frankfurt, Fachbereich 03 – Gesellschaftswissenschaften, Grunenburgplatz 1, 60323 Frankfurt a.M., Germany
bruelle@soz.uni-frankfurt.de

Zusammenfassung: Atypische Beschäftigungsverhältnisse sind keine homogene Kategorie und erfüllen sehr unterschiedliche Funktionen für Arbeitgeber. Der Aufsatz legt dar, dass diese Beschäftigungsformen Folgen für die Opportunitätsstrukturen und Beschäftigungschancen von Arbeitnehmern haben, die sich auf deren spezifische Position im Arbeitsmarkt zururckfuhren lassen und nicht durch persönliche Ressourcen und Selbstselektion erklärt werden können. Anhand von Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) wird gezeigt, dass befristete Beschäftigte mit höherer Wahrscheinlichkeit in reguläre Beschäftigung wechseln als Teilzeitbeschäftigte und Leiharbeiter. Die geringsten Übergangschancen haben geringfügig Beschäftigte. Dieser Befund gilt auch unter Kontrolle der Eigenschaften der Arbeitnehmer und ihrer Arbeitszeitpräferenzen und belegt einen eigenständigen strukturellen Einfluss der Erwerbsform auf den weiteren Erwerbsverlauf. Darüber hinaus werden heterogene Effekte für betriebliche Kontexte und Qualifikationsniveaus untersucht.

Schlagworte: Arbeitsmarkt; Atypische Beschäftigung; Befristete Beschäftigung; Teilzeitbeschäftigung; Leiharbeit; Geringfügige Beschäftigung; Karrieremobilität; Flexibilität; Arbeitsorganisation; SOEP.

Summary: Non-standard employment relationships are not a homogeneous category and fulfill diverging functions for employers. On these grounds the present contribution argues that different types of contract offer their own specific opportunity structures and thus career prospects for employees. This is an outcome of the structural location of different employment relationships in the labor market rather than personal qualities or self-selection. Using data from the German Socio-Economic Panel (GSOEP) this investigation finds a higher probability of atypical employees entering regular employment if they are fixed-term employees rather than part-timers or temporary agency workers; marginal employment yields the lowest chances for upward mobility. These results cannot be fully explained either by differences in observed characteristics or by preferences of part-time employees for shorter working-hours, albeit a strong effect of the latter for employment transitions is visible. These findings document an independent structural influence of the type of contract on careers. Furthermore, heterogeneous effects on qualification levels and workplace context are examined.

Keywords: Labor Market; Non-Standard Employment; Fixed-Term Employment; Part-Time Employment; Temporary Agency Work; Marginal Employment; Job Mobility; Flexibility; Work Organization; GSOEP.

1. Einleitung

Die Verbreitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse wie Teilzeit- und befristete Beschäftigung ist in Deutschland in den letzten Jahrzehnten gestiegen

* Ich danke Hans-Jürgen Andre, Markus Gangl, Marco Gieelmann, Katharina Lutz, Fabian Ochsenfeld, Elisa Szulganik und Evelyn Sthamer für die Hilfe bei der Entstehung dieses Artikels, sowie den Herausgebern der Zeitschrift für Soziologie und zwei anonymen Gutachtern. Verbliebene Mängel gehen ausschließlich zu Lasten des Autors. Die in dieser Studie verwendeten Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) wurden vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) bereitgestellt.

(Oschmiansky & Oschmiansky 2003; Keller & Seifert 2007; Andre & Seeck 2007; Wingerter 2009; Wagner 2010). Diese Entwicklung ist kein spezifisch deutsches Phänomen, sondern findet sich auch in zahlreichen anderen Industrienationen (Kalleberg 2000; Barbieri 2009). Deutschland stellt jedoch ein besonders interessantes Beispiel dar, weil die steigende Zahl atypischer Beschäftigungsverhältnisse einem stark regulierten Kernarbeitsmarkt gegenübersteht. Ob verschiedene Formen der atypischen Beschäftigung zu einer weiteren Polarisierung zwischen Kern- und Randgebieten des Arbeitsmarktes führen oder ob sie ein Sprungbrett für Beschäftigte auf dem Weg in reguläre Beschäftigung

sein können (Barbieri 2009), ist unter diesen Voraussetzungen eine Fragestellung von besonderer Relevanz.

Die Kontroverse hinsichtlich dieses Problems bildet den Hintergrund der Untersuchung von Übergängen aus atypischer in reguläre Beschäftigung. Dieser Artikel konzentriert sich auf die Frage, welche Faktoren einen Übergang in den Kernarbeitsmarkt erschweren oder begünstigen und welche Rolle dabei die Form der atypischen Beschäftigung spielt. Ein Blick auf den Forschungsstand macht deutlich, dass die Häufigkeit von Übergängen in reguläre Beschäftigung sich stark zwischen den atypischen Erwerbsformen unterscheidet. Aufstiege aus geringfügiger Beschäftigung in den Kernarbeitsmarkt sind beispielsweise eher die Ausnahme, während solche Wechsel bei befristet Beschäftigten häufig zu beobachten sind (Lengfeld & Kleiner 2009). Dieser Befund wurde aber bisher weder theoretisch noch empirisch einer systematischen Untersuchung unterzogen. Dabei gilt es unter anderem zu klären, ob es einen eigenständigen Effekt der Beschäftigungsform gibt oder die Befunde durch die Selektivität der Gruppen erklärt werden: Beschäftigte in verschiedenen Arten von Beschäftigungsverhältnissen haben unterschiedliche Präferenzen und Eigenschaften, die auch die Wahrscheinlichkeit eines Wechsels in eine reguläre Beschäftigung beeinflussen. Beispielsweise sind geringfügig Beschäftigte im Durchschnitt weniger gut ausgebildet als befristet Beschäftigte (Fromm & Bartelheimer 2012) und haben seltener den Wunsch nach einem Normalarbeitsverhältnis (Hakim 1997).

Die theoretische Basis zur Begründung eines eigenständigen Effekts der Beschäftigungsform auf die Arbeitsmarktchancen wird aus der soziologischen Mobilitätsforschung bezogen. Neben den individuellen Ressourcen und Präferenzen sowie den makrostrukturellen Bedingungen wird der organisationale Kontext von Beschäftigung als Erklärungsfaktor für Erwerbsverläufe hervorgehoben (Baron & Bielby 1980; Rosenfeld 1992). Im vorliegenden Artikel wird die Art des Beschäftigungsverhältnisses als Eigenschaft der Position eines Arbeitnehmers in einem Unternehmen gesehen, die seine Aufstiegschancen durch spezifische Opportunitätsstrukturen beeinflusst. Inwieweit Übergänge in reguläre Beschäftigung ermöglicht oder erschwert werden, hängt aus dieser Perspektive von der Funktion ab, die verschiedene Beschäftigungsformen für den Arbeitgeber erfüllen: Vor allem die befristete Beschäftigung wird zum Beispiel häufig als verlängerte Probezeit betrachtet und weniger als Mittel zur Anpassung des Arbeitskraftbedarfs eines Unter-

nehmens. Die Ergebnisse zeigen, dass die Präferenzen und Eigenschaften der Beschäftigten die Unterschiede zwischen den Beschäftigungsformen nur teilweise erklären. Vor allem die besonders guten Chancen von befristet Beschäftigten und die besonders geringen Übergangswahrscheinlichkeiten von geringfügig Beschäftigten müssen demnach auf die Art des Einsatzes dieser Beschäftigungsformen durch die Unternehmen zurückgeführt werden.

Mit der Zusammenführung soziologischer Forschungen zur Karrieremobilität und zu den Funktionen atypischer Beschäftigungsformen strebt die vorliegende Untersuchung einen wichtigen Beitrag zur theoretischen Debatte um atypische Beschäftigung an. Der empirische Teil stellt außerdem erstmals einen systematischen Vergleich der Übergangschancen aus verschiedenen Beschäftigungsformen in reguläre Beschäftigung vor, bei dem gleichzeitig für unterschiedliche Arbeitszeitpräferenzen kontrolliert wird. Gerade weil damit der Fokus auf die strukturellen Folgen der Beschäftigung in verschiedenen nichtregulären Beschäftigungsformen gelegt wird, sind die Ergebnisse auch für die sozialpolitische Diskussion relevant.

Im nachfolgenden Abschnitt wird nach der Definition von regulärer und atypischer Beschäftigung zunächst die bisherige Forschung zu Konsequenzen atypischer Beschäftigung kurz rezipiert und es werden Forschungslücken aufgezeigt. Danach wird der theoretische Rahmen der vorliegenden Arbeit vorgestellt. Ausgehend von der Bedeutung des organisationalen Kontextes für die Erwerbsverläufe von Beschäftigten werden Überlegungen zu den Konsequenzen verschiedener Beschäftigungsformen angestellt. Im empirischen Teil werden die im theoretischen Teil entwickelten Hypothesen durch ein diskretes Ereignisdatenmodell überprüft. Abschließend werden die Ergebnisse reflektiert und Schlussfolgerungen für die Debatte um atypische Beschäftigung und die weitere Forschung gezogen.

2. Atypische Beschäftigung und Karrieremobilität

Der Begriff des Normalarbeitsverhältnisses bzw. der regulären Beschäftigung bezeichnet sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse mit vollem Stundenumfang und einem unbefristeten Arbeitsvertrag. Dabei sind Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis identisch, d. h. der Arbeitnehmer arbeitet bei demselben Unternehmen, bei dem er seinen Arbeitsvertrag abgeschlossen hat (Mückenberger 1985; Keller & Seifert 2007). Davon lassen

sich als wichtigste Formen der atypischen (abhängigen) Beschäftigung die befristete Beschäftigung, Teilzeitbeschäftigung, geringfügige Beschäftigung und Leiharbeit abgrenzen. Die Kategorie der atypischen Beschäftigung umfasst somit unterschiedliche Beschäftigungsformen, die sich auch hinsichtlich der typischen Eigenschaften der Beschäftigten erheblich unterscheiden (Fromm & Bartelheimer 2012).

2.1 Erwerbchancen atypisch Beschäftigter: Stand der Forschung

Die zunehmende Bedeutung der atypischen Beschäftigungsformen in Deutschland und in anderen Ländern hat viele Untersuchungen zu den Folgen dieser Entwicklung veranlasst. Einige Autoren untersuchen, wie sich der Arbeitsmarkt durch die Pluralisierung der Beschäftigungsformen verändert (Polavieja 2003, 2006; DiPrete et al. 2006). Die meisten Studien konzentrieren sich jedoch auf die individuellen Folgen bestimmter Erwerbsformen für die Betroffenen (für einen Überblick für Deutschland siehe Lengfeld & Kleiner 2009). Dabei werden entweder atypisch Beschäftigte mit Personen in Normalarbeitsverhältnissen verglichen oder Arbeitslose, die eine atypische Beschäftigung aufnehmen mit Personen, die in Arbeitslosigkeit verbleiben. Die vorliegende Studie nimmt dagegen eine dritte Perspektive ein und vergleicht gezielt atypische Beschäftigungsverhältnisse untereinander.

Im Vergleich zu regulär angestellten Personen sind atypisch Beschäftigte in verschiedenen Dimensionen wie dem Stundenlohn und der Arbeitsplatzsicherheit benachteiligt. Als Erklärung dafür werden Theorien der Arbeitsmarktsegmentation herangezogen (McGinnity et al. 2005; Giesecke 2006; Leschke 2009). Atypische Beschäftigungsverhältnisse werden dabei unisono einem externen oder sekundären Segment des Arbeitsmarktes zugerechnet, reguläre Beschäftigungsverhältnisse hingegen dem internen oder primären Arbeitsmarkt. Diese einfache Klassifikation lässt allerdings wenig Spielraum für die Heterogenität der verschiedenen Formen atypischer Beschäftigung. In den wenigen Studien, die sich systematisch mit Unterschieden zwischen atypischen Erwerbsformen befassen, wurde deshalb zusätzlich auf die Differenzierung zwischen interner und externer Flexibilität zurückgegriffen (Brehmer & Seifert 2008; Leschke 2009; Giesecke 2009): Leiharbeit und Formen befristeter Beschäftigung, die Unternehmen die Personalanpassung über den externen Arbeitsmarkt erleichtern (externe Flexibilität), sind demnach mit einem hö-

heren Arbeitslosigkeitsrisiko verknüpft als Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse, die eine Anpassung des Arbeitsumfangs für die gegenwärtige Belegschaft ermöglichen (interne Flexibilität). Giesecke (2009: 629) schließt daraus: „forms of external flexibility (fixed-term contracts and agency work) have more severe socio-economic consequences than part-time employment (which is a form of internal flexibility).“ Dem widerspricht die einzige bislang hierzu existierende Studie, indem sie bessere Chancen für Personen in Leiharbeit oder befristeter Beschäftigung für einen Wechsel in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis nachweist (Gensicke et al. 2010). Ihre Ergebnisse lassen allerdings völlig offen, ob sie unterschiedliche Opportunitätsstrukturen der Beschäftigten widerspiegeln oder auf Unterschiede in den Präferenzen der Beschäftigten zurückzuführen sind.

Dies aufzuklären ist ein zentrales Anliegen der vorliegenden Studie. In den folgenden theoretischen Überlegungen wird daher zunächst herausgestellt, wie individuelle Eigenschaften und Opportunitätsstrukturen Erwerbsverläufe beeinflussen. Daran knüpft eine Erörterung der unterschiedlichen Funktionen der atypischen Beschäftigungsformen für Arbeitgeber und der sich daraus ergebenden Opportunitätsstrukturen für die Beschäftigten an.

2.2 Die innerbetriebliche Organisation von Arbeit und Karrieremobilität

Die Untersuchung individueller Mobilität bildet einen wichtigen Baustein der soziologischen Ungleichheitsforschung (Sicherman & Galor 1990; Rosenfeld 1992; DiPrete et al. 1997; DiPrete 2002). Übergänge zwischen atypischen und regulären Arbeitsverhältnissen stellen eine Form der Karrieremobilität zwischen Arbeitsverhältnissen dar. Forschungsergebnisse zeigen, dass Erwerbsübergänge gleichzeitig von individuellen Ressourcen und Präferenzen, aber auch strukturellen Faktoren beeinflusst werden (Mills & Blossfeld 2005; Mills et al. 2006).

Weil Arbeit nicht auf einem idealtypischen Markt atomistischer Subjekte gehandelt wird, sondern immer in soziale und organisatorische Bezüge eingebettet ist (Hinz & Abraham 2008), ist die Berücksichtigung der Arbeitsorganisation im Unternehmen zentral für die Untersuchung von Erwerbsübergängen (Baron & Bielby 1980; Rosenfeld 1992). Sie beeinflusst die Opportunitätsstrukturen von Beschäftigten: Welche Positionen werden von Arbeitgebern angeboten, welche kann ein Arbeit-

nehmer erreichen und mit wem muss er konkurrieren? Besonders einflussreich ist das Konzept der internen Arbeitsmärkte (Doeringer & Piore 1985; Althausen 1989). Diese zeichnen sich durch strukturierte Mobilitätsketten oder *Vacancy-Chains* aus (Sørensen 1983). Die Opportunitäten eines Beschäftigten hängen demnach stark von seiner Position innerhalb oder außerhalb dieser Mobilitätsketten ab. Eng verknüpft mit der Positionierung im Betrieb ist zudem die Förderung der Beschäftigten durch Qualifizierungs- und Trainingsmaßnahmen, weshalb der Einfluss der Position auf den weiteren Erwerbsverlauf nicht auf Aufstiege innerhalb des Unternehmens beschränkt ist.

2.3 Die Bedeutung der Beschäftigungsform

Ob atypische Beschäftigung integriert oder polariert, ist demnach abhängig von ihrer betrieblichen Funktion, welche die Position der Beschäftigten im Unternehmen und damit ihre Opportunitätsstrukturen bestimmt. „The implications of the large and possibly growing number of workers in flexible staffing arrangements depend in large part on why employers use these arrangements“, so Houseman (2001: 167). Mit Rückgriff auf die Forschungsliteratur zur Nutzung von Beschäftigungsformen durch Unternehmen lässt sich ein differenziertes Bild der atypischen Beschäftigung zeichnen, das sich nicht auf ein einfaches Segmentationschema reduzieren lässt.

2.3.1 Befristete Beschäftigung und Leiharbeit

Befristete Beschäftigung kann die Rolle einer verlängerten Probezeit annehmen oder als Mittel der externen Flexibilität genutzt werden und der kurzfristigen Anpassung des Beschäftigungsumfangs eines Unternehmens an betriebliche Erfordernisse dienen (Kalleberg 2000; Houseman 2001; McGinnity et al. 2005; Hohendanner & Bellmann 2007; Hohendanner & Gerner 2010). Erfüllt sie die erste Funktion, so ist von einem besonders guten Zugang zum internen Arbeitsmarkt des Unternehmens auszugehen: Befristete Beschäftigungsverhältnisse können als „ports of entry“ für unternehmensinterne Mobilitätsketten fungieren. In diesem Fall wird von guten Übergangschancen in reguläre Beschäftigung für befristet Beschäftigte ausgegangen. Die befristete Beschäftigung dient deshalb in der weiteren Erörterung als Referenzkategorie.

Der Einsatz befristeter Beschäftigung als externer Flexibilitätspuffer bietet dagegen zunächst keine Perspektive auf die Übernahme in die Kernbeleg-

schaft eines Unternehmens. Im öffentlichen Dienst erfüllt die befristete Beschäftigung überwiegend diese Funktion und führt nur selten zu einer Integration in den stark abgeschirmten internen Arbeitsmarkt (Giesecke 2006; Hohendanner & Gerner 2010). Die spezifischen Strukturen im öffentlich finanzierten Arbeitsmarktsegment machen befristete Beschäftigungsverhältnisse vor allem als Instrument der Kostenkonsolidierung und des schrittweisen Personalabbaus für Arbeitgeber attraktiv.

H1: Die Arbeit im öffentlichen Sektor hat für befristet beschäftigte Arbeitnehmer einen negativen Effekt auf die Übergangswahrscheinlichkeit in reguläre Beschäftigungsverhältnisse.

Leiharbeit hat neben der flexiblen Anpassung an einen temporären Arbeitskräftebedarf eine weitere Funktion für Unternehmen: Diese können den Prozess der Suche und Auswahl von Mitarbeitern an Leiharbeitsfirmen delegieren und somit ihre Beschäftigungsfixkosten dauerhaft reduzieren (Kalleberg 2000). In Deutschland wird Leiharbeit von den Unternehmen vor allem im Bereich niedrigqualifizierter Arbeit in der Industrie eingesetzt und selten als Unterstützung bei der Suche und Auswahl nach potenziell langfristig beschäftigten Arbeitnehmern genutzt (Kalleberg 2000; Mitlacher 2007; Hohendanner & Gerner 2010). Leiharbeitnehmer bilden dabei in erster Linie einen Flexibilitätspuffer, der das Unternehmen davor schützt, im Falle unerwarteter Nachfrageschwankungen Teile der Kernbelegschaft entlassen zu müssen. Die Wahrscheinlichkeit, dass Leiharbeit eine Position auf innerbetrieblichen Mobilitätsketten darstellt, ist folglich geringer als bei befristeter Beschäftigung.

H2: Leiharbeitnehmer haben eine geringere Wahrscheinlichkeit in reguläre Beschäftigung zu wechseln als befristet Beschäftigte.

2.3.2 Teilzeitbeschäftigung und geringfügige Beschäftigung

Arbeitsverhältnisse mit reduziertem Stundenumfang dienen Unternehmen zum einen als Mittel, den Arbeitsumfang gezielt an den täglichen Bedarf anzupassen, vor allem wenn in einer Branche ungewöhnliche oder variierende Arbeitszeiten vorherrschen (etwa im Einzelhandel). Zum anderen stellen sie oftmals eine günstige Alternative zu regulärer Beschäftigung dar (Allaart & Bellmann 2007).¹ Re-

¹ Der Fokus liegt hier auf den Funktionen der Teilzeitbeschäftigung für Unternehmen. Diese Beschäftigungsform kann eine andere Rolle einnehmen, wenn sie auf Initiative des Beschäftigten zustande kommt; siehe dazu Abschnitt 2.4.

gelungen des Kündigungsschutzes gelten gleichermaßen für Teilzeitbeschäftigte wie für regulär Beschäftigte, somit bieten sich dem Arbeitgeber hier im Gegensatz zur befristeten Beschäftigung keine Anreize, diese Beschäftigungsverhältnisse als Screeninginstrument zu nutzen.

H3: Teilzeitbeschäftigte haben eine geringere Wahrscheinlichkeit in reguläre Beschäftigung zu wechseln als befristet Beschäftigte.

Als *geringfügig* wird ein Beschäftigungsverhältnis bezeichnet, für das aufgrund eines niedrigen Monateinkommens und typischerweise eines geringen Stundenumfanges besondere steuer- und sozialversicherungsrechtliche Bestimmungen gelten. Sie unterscheiden sich von *regulärer Teilzeitbeschäftigung* der Form nach fast ausschließlich in Organisation und Betrag der abzuführenden Lohnnebenkosten. In der Praxis zeigt sich jedoch, dass Arbeitgeber die geringfügige Beschäftigung nicht nur als Instrument zur internen bzw. temporalen Flexibilisierung nutzen, sondern auch als Mittel zur Kostensenkung und Umgehung institutioneller Regelungen wie dem Kündigungsschutz (Bäcker 2007). Aufgrund der niedrigeren Abgaben akzeptieren Arbeitnehmer in diesen Beschäftigungsverhältnissen niedrigere Bruttolöhne und schlechtere Arbeitsbedingungen. Dies wird dadurch verstärkt, dass geringfügig Beschäftigten ihre Rechte gegenüber Arbeitgebern weniger bekannt sind (Hohendanner & Bellmann 2007). Der geringe Umfang von meist unter 15 Stunden pro Woche bietet dem Arbeitgeber zudem kaum Anreize in das Humankapital der Beschäftigten zu investieren und ihnen Aufstiegswege zu eröffnen (Brehmer & Seifert 2008: 515). Die Distanz der geringfügigen Beschäftigung zum Kernarbeitsmarkt ist damit im Vergleich zu den anderen atypischen Beschäftigungsformen am größten, und den Stelleninhaber eröffnen sich wenige Möglichkeiten zur Steigerung ihres Humankapitals.

H4: Geringfügig Beschäftigte haben eine geringere Übergangswahrscheinlichkeit in ein Normalarbeitsverhältnis als befristet Beschäftigte, Leiharbeiter und regulär Teilzeitbeschäftigte.

In Tabelle 1 werden die dominanten Funktionen der Vertragsformen aus Sicht der Arbeitgeber noch einmal kurz zusammengefasst und die erwartete Rangfolge verdeutlicht: Für befristet Beschäftigte werden insgesamt die besten Übergangschancen erwartet und für geringfügig Beschäftigte die schlechtesten.

2.3.3 Die Wirkung von Qualifikationen auf den Effekt der Beschäftigungsform

Forschungsergebnisse zu einzelnen Formen atypischer Beschäftigung zeigen, dass nicht nur die Effekte je nach Beschäftigungsformen variieren, sondern auch einzelne Beschäftigungsformen verschiedene Konsequenzen für Gruppen von Beschäftigten haben (Gebel 2010). Auch die Literatur zur Bedeutung der betrieblichen Organisation von Arbeit weist auf Interaktionen zwischen individuellen Eigenschaften und Opportunitätsstrukturen hin: Qualifikationen wirken beispielsweise in internen Mobilitätsketten anders als auf dem offenen Arbeitsmarkt (Sørensen 1983: 222; Rosenfeld 1992: 57).

In der Forschung zu befristeter Beschäftigung wird darauf hingewiesen, dass die Unternehmen eine verlängerte Probezeit vor allem für diejenigen Positionen in der Arbeitsorganisation nutzen, die komplexe Tätigkeiten beinhalten, die eine Bewertung der Beschäftigten erschweren (Giesecke 2006; Dütsch & Struck 2011). Auch für die Leiharbeit ist zu erwarten, dass sie in Segmenten mit spezifischen Tätigkeiten und seltenen Qualifikationen häufiger als Instrument der Personalrekrutierung genutzt wird. Andere Forscher betonen, dass Personen mit hohen Qualifikationen auf dem externen Arbeitsmarkt bessere Chancen haben und damit weniger abhän-

Tabelle 1 Dominante Funktionen der Beschäftigungsformen und Auswirkungen auf die Übergangswahrscheinlichkeit in reguläre Beschäftigung

Beschäftigungsform	Funktion für den Arbeitgeber	Wechsel in reguläre Beschäftigung
Befristet	Probezeit für Beschäftigte, (<i>numerische Anpassung der Arbeitskraft im Unternehmen an aktuellen Bedarf</i>)	+
Leiharbeit	Numerische Anpassung der Arbeitskraft im Unternehmen an aktuellen Bedarf, (<i>Rekrutierung neuer Beschäftigter</i>)	0
Teilzeit	Anpassen der täglichen Arbeitszeit an Geschäftszeiten und variierende Nachfrage	0
Geringfügig	Günstige Arbeitskraft für unspezifische Aufgaben, (<i>Anpassen der täglichen Arbeitszeit an Geschäftszeiten und variierende Nachfrage</i>)	-

gig von der Position im Unternehmen sind (Kalleberg 2003). Personen mit geringen formalen Qualifikationen können zudem überproportional von einer verlängerten Probezeit profitieren: Der Arbeitgeber kann dann auch bildungsunabhängige Informationen über Personen für Einstellungs- und Beförderungsentscheidungen nutzen und so der Bedeutung von Bildungszertifikate für Aufstiege entgegenwirken (Stiglitz 1975; Felmlee 1982).

Das erste Argument bezieht sich somit auf Eigenschaften der Tätigkeit: Die Spezifität und Höhe der Qualifikationsanforderungen sowie die Schwierigkeit der Kontrolle der Arbeitnehmer durch den Vorgesetzten. Da auf der Basis der hier verwendeten Daten keine direkte Messung dieser Eigenschaften möglich ist, wird auf das EGP-Klassenschema nach Erikson, Goldthorpe und Portocarero zurückgegriffen, das auf der beruflichen Stellung basiert (Erikson et al. 1979; Erikson & Goldthorpe 1992; Polavieja 2005). Die Spezifität der Qualifikationen sowie die Kontrollmöglichkeiten des Arbeitgebers spielen in neueren theoretischen Begründungen des Klassenschemas eine wichtige Rolle (Goldthorpe 2000: 213). Empirisch zeigt sich allerdings nur eine schwache Korrelation mit der Spezifität des Humankapitals und stattdessen ein starker Zusammenhang mit den beruflichen Qualifikationsanforderungen einer Stelle (Tählin 2007a, 2007b).

H5: In höheren EGP-Klassen verbessern sich die Übergangswahrscheinlichkeiten von befristet Beschäftigten und Leiharbeitern im Vergleich zu Personen in Teilzeit und geringfügiger Beschäftigung gegenüber niedrigeren EGP-Klassen.

Das zweite Argument bezieht sich auf den formalen Bildungsabschluss von Personen, der ihnen bei der Stellensuche auf dem externen Arbeitsmarkt als Ressource dient und sie unabhängiger von ihrer Position im Unternehmen macht.

H6: Die Unterschiede in den Übergangswahrscheinlichkeiten in reguläre Beschäftigungsverhältnisse nehmen zwischen den atypischen Beschäftigungsformen mit höherem formalen Bildungsabschluss der Beschäftigten ab.

2.4 Präferenzen und Beschäftigungsformen

Die bisherige Argumentation behandelt die Beschäftigungsform als Faktor, der sich durch die Position der Arbeitsverhältnisse im Unternehmen auf die Erwerbchancen der Beschäftigten auswirkt. Um den in der theoretischen Argumentation vermuteten Effekt von dem Einfluss unterschiedlicher Präferenzen der Beschäftigten unterscheiden zu kön-

nen, muss berücksichtigt werden, dass atypische Beschäftigungsverhältnisse auch den Interessen von Arbeitnehmern dienen können.

Befristete oder Leiharbeitsverhältnisse werden von Beschäftigten selten einem regulären Arbeitsvertrag vorgezogen (Giesecke 2009; Gensicke et al. 2010; Grau 2010; Hohendanner & Gerner 2010). Im Gegensatz dazu ist ein großer Teil der Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse freiwilliger Natur (Tilly 1992; Allaart & Bellmann 2007; Pfeifer 2007), weil diese Beschäftigungsverhältnisse die Anpassung der täglichen Arbeitszeit an die persönlichen Bedürfnisse der Beschäftigten erlauben. Dekker (2007) zeigt dementsprechend, dass Personen in Teilzeitbeschäftigung mit dem Wunsch nach einer längeren Arbeitszeit auch häufiger in Vollzeitbeschäftigung wechseln als andere. Dass vor allem Frauen in diesen Beschäftigungsverhältnissen zu finden sind, wird durch eine geringere Arbeitsmarktorientierung und eine häufigere Verpflichtung von Frauen erklärt, Haushaltsführung und familiäre Pflichten mit Erwerbsarbeit zu vereinbaren. Dies lässt sich auf persistente geschlechtsspezifische Rollenbilder zurückführen (Hakim 1997). Zusätzlich zu den Präferenzen können auch aufgrund der Haushaltsstruktur und der Kinderzahl vor allem für Frauen zeitliche Restriktionen entstehen, die sich nicht zwangsläufig in der Angabe der persönlichen Arbeitszeitwünsche äußern. Beide Faktoren – Teilzeitpräferenzen und familiäre Restriktionen – sind in Beschäftigungsverhältnissen mit reduzierter Arbeitszeit häufiger von Bedeutung und konfundieren den strukturellen Effekt der Beschäftigungsform, wenn sie in der Analyse nicht kontrolliert werden.

H7: Die Kontrolle von Arbeitszeitpräferenzen, Haushaltsstruktur und Kinderzahl verringert den negativen Effekt von Teilzeitbeschäftigung und geringfügiger Beschäftigung gegenüber befristeter Beschäftigung und Leiharbeit auf die Übergangswahrscheinlichkeit in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis.

3. Daten und Methode

3.1 Methode

Um Übergänge aus atypischer in reguläre Beschäftigung abzubilden wird die Hazardfunktion ($h_t = \Pr(T=t|T \geq t-1)$) als zeitdiskretes Übergangsratenmodell geschätzt (Allison 1982). Datenbasis ist das Sozio-oekonomische Panel (SOEP) (Wagner et al. 2007), eine jährlich wiederholte Befragung, die Erwerbsverläufe von Personen über einen längeren Zeitraum nachzuvollziehen erlaubt. Aufgrund des

Formats der Daten kann festgestellt werden, ob ein Jobwechsel zwischen zwei Befragungen stattgefunden hat – der genaue Zeitpunkt ist jedoch unbekannt. Der Prozess kann so nur für einjährige Intervalle untersucht werden. Um Verzerrungen durch Linkszensur zu vermeiden werden nur Beschäftigungsverhältnisse untersucht, deren Beginn innerhalb des Beobachtungszeitraums liegt (Rabe-Hesketh & Skrondal 2008).

Für die Identifikation des Beginns einer atypischen Beschäftigung wurden zwei verschiedene Varianten verwendet. Bei der ersten Variante wird der Beginn einer atypischen Beschäftigung durch einen Wechsel der Beschäftigungsform (z. B. aus Vollzeitbeschäftigung in Teilzeitbeschäftigung) oder durch einen vom Befragten berichteten Beschäftigungsbeginn definiert. Bei der zweiten Variante wird lediglich das zweite Kriterium verwendet, d. h. nur wenn der Befragte angibt, den Arbeitsplatz gewechselt oder neu besetzt zu haben, wird dies als Beginn einer neuen Beschäftigung gewertet. Dadurch werden bestimmte atypisch Beschäftigte (z. B. Personen, die ihre Arbeitszeit reduzieren, ohne den Job zu wechseln) ausgeschlossen. Weil Wechsel zwischen Beschäftigungsformen ohne einen berichteten Stellenwechsel ein Hinweis auf falsche Angaben des Befragten sein können, ist bei der zweiten Variante das Risiko einer falschen Zuweisung zu einer Beschäftigungsform geringer, welches vor allem bei der Leiharbeit gegeben ist (Schäfer 2012).² Im Folgenden werden deshalb die Ergebnisse der zweiten Variante dargestellt, was zu einer geringeren Stichprobengröße führt.³ Auf abweichende Ergebnisse zwischen den beiden Methoden wird hingewiesen. Zudem finden sich die Ergebnisse der alternativen Methode in einem Online-Anhang.

Im Analysesample befinden sich ausschließlich Personen, die der Risikogruppe der atypisch Beschäftigten angehören. Die Daten werden in Form eines Personen-Jahre-Datensatzes strukturiert. Da ein Beschäftigungsverhältnis mehrere Jahre andauern kann, kann es mehrere Personen-Jahre umfassen. Die abhängige Variable bildet eine Dummy-Variablen, die anzeigt, ob der Befragte im Folgejahr regulär beschäftigt ist. Darüber hinaus können Beschäfti-

gungsverhältnisse durch einen Wechsel in Arbeitslosigkeit oder Erwerbslosigkeit oder einen durch den Befragten berichteten Jobwechsel beendet werden. Diese Fälle werden in der Analyse – ebenso wie Fälle bei denen im folgenden Jahr keine Befragung durchgeführt wurde – als rechtszensiert betrachtet. In diesem Format kann die diskrete Hazardfunktion durch ein logistisches Regressionsmodell mittels Maximum-Likelihood geschätzt werden (Allison 1982).

Die Formen atypischer Beschäftigung unterscheiden sich stark hinsichtlich der typischen Verweildauer in einem Beschäftigungsverhältnis. Gleichzeitig kann die Dauer eines Beschäftigungsverhältnisses ebenfalls die Übergangschancen in reguläre Beschäftigung beeinflussen. Durch die Berücksichtigung der Verweildauer wird für diese Unterschiede kontrolliert. Interaktionseffekte mit der Beschäftigungsform bilden ab, inwiefern sich der Einfluss der Dauer der Beschäftigung auch zwischen den Vertragsformen unterscheidet. Weil für Personen mehrere atypische Arbeitsverhältnisse möglich sind und damit die statistische Unabhängigkeit zwischen Beobachtungen nicht gewährleistet ist, wird ein für jedes Individuum spezifischer Fehlerterm einbezogen (Steele 2005). Das Modell wird als Random Effects- bzw. Random Intercept-Modell geschätzt. Dabei wird der personenspezifische Effekt als normalverteilte Zufallsvariable berücksichtigt (Rabe-Hesketh & Skrondal 2008; Cameron & Trivedi 2010).

3.2 Variablen und Datensatz⁴

Der Datensatz wird auf Befragte im Alter von 16 bis 65 Jahren beschränkt und es werden Personen ausgeschlossen, die dem Arbeitsmarkt nicht uneingeschränkt zur Verfügung stehen (z. B. Personen in Ausbildung). Da die Erwerbsform der Leiharbeit erst ab 2001 eindeutig zugewiesen werden kann, können die untersuchten Beschäftigungsverhältnisse frühestens in diesem Jahr beginnen. Das letzte Jahr, in dem ein Übergang beobachtet werden kann, ist das Jahr 2009.

Es werden fünf exklusive Ausprägungen der *Beschäftigungsform* unterschieden. Als befristet beschäftigt werden Personen erfasst, die angeben, einen befristeten Arbeitsvertrag zu haben. Als teilzeitbeschäftigt werden Personen mit einer Arbeitszeit von weniger als 35 Stunden pro Woche bezeich-

² Für die Zuordnung der Leiharbeit wird in der Frageformulierung der Begriff „Zeitarbeit“ verwendet, der auch als befristet beschäftigt oder teilzeitbeschäftigt missverstanden werden kann.

³ Dabei sind Wechsel atypischer Erwerbsformen innerhalb eines Beschäftigungsverhältnisses möglich. Ein Ausschluss der Personen, bei denen die Erwerbsform ohne Jobwechsel variiert, verändert die dargestellten Ergebnisse nicht.

⁴ Ein Überblick über die Kodierung der verwendeten Variablen findet sich im Anhang (Tabelle A2).

net (Schupp 1991; Quack 1993; Giesecke 2009). Die Merkmale der Befristung und Teilzeitbeschäftigung können sich überschneiden, so dass einzelne Kategorien für die Kombinationen „vollzeit-befristet“, „teilzeit-unbefristet“ und „teilzeit-befristet“ gebildet werden. Dadurch können eigenständige Effekte der Kombinationen atypischer Beschäftigungsmerkmale identifiziert werden. Geringfügige Beschäftigung und Leiharbeit werden wie die befristete Beschäftigung im Fragebogen direkt erhoben. Personen, die gleichzeitig geringfügig beschäftigt und in Leiharbeit sind, werden als Leiharbeitnehmer kodiert. Die *Dauer* der aktuellen Beschäftigung wird durch eine Zählvariable berücksichtigt, die anzeigt, im wievielten Jahr eine Person sich in einem Beschäftigungsverhältnis befindet. Diese Variable wird logarithmiert, um die beobachtete Form der Zeitabhängigkeit adäquat im Modell zu berücksichtigen. Zur Modellierung unterschiedlicher Formen der Zeitabhängigkeit werden zudem Interaktionseffekte mit der Beschäftigungsform gebildet. Die *Arbeitszeitpräferenz* der Befragten wird im SOEP durch die Frage erhoben, wie viele Stunden die Befragten am liebsten arbeiten würden, wenn sie ihre Arbeitszeit selbst wählen dürften und dabei auch die Veränderung des Einkommens berücksichtigen. Personen, die angeben weniger als 35 Stunden arbeiten zu wollen, haben demnach keine Präferenz für Vollzeitbeschäftigung. Als Indikatoren für die *Haushaltsstruktur* werden der Familienstand und eventuelle Kinder im Haushalt verwendet. Dabei wird durch die Bildung von Interaktionstermen berücksichtigt, dass die Haushaltsbedingungen unterschiedliche Auswirkungen für Männer und Frauen haben.

Die *formalen Qualifikationen* werden in Form von Bildungsjahren berücksichtigt. Dabei werden nicht die tatsächlich im Bildungssystem verbrachten Jahre erfasst. Stattdessen ergibt sich die Variable aus der typischen Dauer des höchsten schulischen und beruflichen Bildungsabschlusses der Personen. Damit stellt sie eine intervallskalierte Abbildung der erreichten Bildungszertifikate dar.

Die *Eigenschaften der beruflichen Position* können im vorliegenden Datensatz nicht direkt beobachtet werden. Stattdessen wird das auf der beruflichen Stellung basierende EGP-Klassenschema verwendet (Erikson et al. 1979; Erikson & Goldthorpe 1992; Goldthorpe 2000), welches einen engen Bezug zu Qualifikationsanforderungen des Jobs aufweist (Tählin 2007a, 2007b). Aufgrund der Größe und Zusammensetzung des Samples müssen einige Klassen zusammengefasst werden, so dass in der vorlie-

genden Analyse fünf Gruppen unterschieden werden (in Klammern sind die ursprünglichen Klassen des EGP-Schemas angeführt): Professionalisierte Fachleute und leitende Angestellte (I + II), höher-rangige Angestellte mit Routinetätigkeiten (IIIa), niedrigrangige Angestellte mit Routinetätigkeiten (Verkauf und Dienstleistungsbereich) (IIIb), Facharbeiter (V + VI), un- und angelernte Arbeiter sowie Arbeiter in der Landwirtschaft (VIIa + VIIb).

Um die Selektivität von Eigenschaften der Arbeitnehmer in verschiedenen Formen atypischer Beschäftigung zu kontrollieren, werden weitere Determinanten der Übergangswahrscheinlichkeit als Kontrollvariablen berücksichtigt. Als *persönliche Ressourcen* des Beschäftigten werden das Alter, die Arbeitsmarkterfahrung, Arbeitslosigkeit vor der derzeitigen Beschäftigung und der Gesundheitszustand miteinbezogen (Muffels & Luijckx 2008).⁵ Als askriptive Merkmale fließen zudem das Geschlecht und ein eventueller Migrationshintergrund ein. Die *Lage und Funktionsweise des Arbeitsmarktes* unterscheidet sich in Deutschland nach wie vor deutlich zwischen den alten und neuen Bundesländern (Uunk et al. 2005) und sie beeinflusst auch die Übergangschancen von atypisch Beschäftigten. Durch die Berücksichtigung der Region (Ost- und Westdeutschland) und des Beginns des Beschäftigungsverhältnisses (2001–2009) wird zumindest grob für die aktuelle Situation auf dem Arbeitsmarkt kontrolliert.

Auf *betrieblicher Ebene* ist die Unternehmensgröße ein wichtiger Prädiktor, da ein Zusammenhang zwischen der Größe einer Organisation und der Bedeutung interner Arbeitsmärkte erwartet wird (Blossfeld & Mayer 1988). Außerdem wird erfasst, ob die Beschäftigung im öffentlichen oder privaten Sektor angesiedelt ist.

In Tabelle A1 (im Anhang) ist die Verteilung der abhängigen und unabhängigen Variablen dargestellt. Diese bezieht sich auf die Stichprobe der zum Befragungszeitpunkt atypisch beschäftigten Personen, die auch den multivariaten Analysen zugrunde liegen. Nach Berücksichtigung fehlender Werte stehen für die Analyse 6332 Beobachtungen (Personen-Jahre) zur Verfügung. Diese lassen sich 2695 Personen zuordnen.

⁵ Um Multikollinearität mit der Dauer der Beschäftigung zu vermeiden, werden die Variablen Alter und Arbeitsmarkterfahrung auf dem Wert zu Beginn des Arbeitsverhältnisses konstant gehalten.

Tabelle 2 Durchschnittliche Marginaleffekte der Beschäftigungsform für den Übergang in reguläre Beschäftigung (Modelle 0–4)

	Modell 0	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
<i>Referenz: Befristete Beschäftigung (Vorhergesagte Wahrscheinlichkeit)</i>	0,39	0,39	0,31	0,29	0,30
Teilzeitbeschäftigung	-0,30	-0,18	-0,12	-0,10	-0,11
Leiharbeit	-0,22	-0,20	-0,17	-0,15	-0,15
Teilzeit und befristet	-0,32	-0,25	-0,19	-0,17	-0,18
Geringfügige Beschäftigung	-0,35	-0,31	-0,23	-0,20	-0,21
Beobachtungen (Personen)	6332 (2695)	6332 (2695)	6332 (2695)	6332 (2695)	6332 (2695)
Log Likelihood	-2164,4	-2098,2	-2072,0	-2049,7	-2026,0
AIC	4350,8	4228,5	4185,9	4153,4	4139,9
BIC	4403,9	4305,7	4287,3	4283,7	4352,3
Intraklassen Korrelation (ρ)	0,03	0,00	0,09	0,11	0,08

Effekte für das erste Jahr eines Beschäftigungsverhältnisses bei einer Präferenz für Vollzeitwerbstätigkeit.

Berücksichtigte Variablen:

Modell 0: Dauer (logarithmiert) der Beschäftigung mit Interaktionseffekten;

Modell 1: + Arbeitszeitpräferenz (mit Interaktionen mit der Beschäftigungsform);

Modell 2: + Geschlecht, Kinder im Haushalt, verheiratet (jeweils mit Interaktionen für Geschlecht);

Modell 3: + Bildungsjahre (zentriert) Arbeitsmarkterfahrung, Arbeitslosigkeit vor Beginn der Stelle, subjektiver Gesundheitszustand, Migrationshintergrund und Alter;

Modell 4: + Jahr zu Beginn der aktuellen Stelle, Betriebsgröße, EGP-Klassen, öffentlicher Dienst und Region (Ost/West).

Daten: SOEP 2001–2009, eigene Berechnungen, ungewichtete Analyse

4. Empirische Analyse

4.1 Effekte der Beschäftigungsform

Welche Rolle spielt die Beschäftigungsform für die Erklärung von Übergängen in reguläre Beschäftigung, und wie wirken sich Arbeitszeitpräferenzen und Heterogenität unter den Beschäftigten aus?

Tabelle 2 zeigt, wie sich der Einfluss der Beschäftigungsform unter Berücksichtigung verschiedener Variablen verändert. Die befristete Beschäftigung bildet die Referenzkategorie, weil für diese Form der atypischen Beschäftigung die höchsten Übergangswahrscheinlichkeiten erwartet werden. Um die Vergleichbarkeit der Koeffizienten zwischen Modellen und eine intuitive Interpretation zu gewährleisten, werden hier statt der logarithmierten Chancenverhältnisse durchschnittliche Marginaleffekte (Wooldridge 2008)⁶ für Personen im ersten

Jahr einer Beschäftigung mit einer Präferenz für Vollzeitbeschäftigung (ab Modell 1) gezeigt.⁷ Dieses Modell wird gegenüber dem Modell ohne weitere Prädiktoren in vier Schritten erweitert: Zunächst werden die Arbeitszeitpräferenz und ihre Interaktion mit der Beschäftigungsform berücksichtigt (Modell 1). Danach werden nacheinander die Variablen zur Haushaltssituation (Modell 2), Merkmale der Person (Modell 3) und im letzten Schritt Informationen zur Position, dem Unternehmen und zur Arbeitsmarktsituation (Modell 4) hinzugefügt.

Wird nur die Dauer der Beschäftigung berücksichtigt (Modell 0), zeigt sich ein durchschnittlicher negativer Effekt von 30 Prozentpunkten für Teilzeitbeschäftigte auf die Übergangswahrscheinlichkeit in reguläre Beschäftigung im Vergleich zu befristet Beschäftigten. Für die befristete Teilzeitbeschäftigung ergibt sich ein Effekt von 32 Prozentpunkten und für die geringfügige Beschäftigung ein Effekt von 35 Prozentpunkten. Schwächer ist der Effekt

verändern würde, wenn sie in einer bestimmten Form beschäftigt wären.

⁷ Das bedeutet, dass es sich um eine eher konservative Schätzung des Effekts handelt, da die Unterschiede zwischen den Beschäftigungsformen für spätere Intervalle einer Beschäftigung oder Personen mit einer Teilzeitpräferenz deutlich höher wären.

⁶ Aufgrund der Nichtlinearität und Multiplikativität der Effekte in logistischen Regressionsmodellen unterscheiden sich die genauen Effekte auf die Wahrscheinlichkeit zwischen Befragten mit unterschiedlichen Eigenschaften. Durchschnittliche Marginaleffekte (auch Average Marginal Effects [AME] oder Average Partial Effects) zeigen, wie stark sich die geschätzte Wahrscheinlichkeit, in ein reguläres Arbeitsverhältnis zu wechseln, für die Befragten gegenüber der befristeten Beschäftigung durchschnittlich

der Leiharbeit mit 22 Prozentpunkten. Unterschiedliche Arbeitszeitpräferenzen spielen offenbar eine Rolle für die Erklärung der Unterschiede zwischen den Beschäftigungsformen (Modell 1): Die durchschnittlichen Marginaleffekte sind in Modell 1 für alle Erwerbsformen weniger stark; am deutlichsten reduziert sich der Effekt der Teilzeitbeschäftigung. Die Berücksichtigung der Haushaltssituation und ihrer geschlechtsspezifischen Wirkung (Modell 2) führt zu einer weiteren deutlichen Reduktion der Effektstärken vor allem für die Beschäftigungsformen, in denen Frauen überrepräsentiert sind (Teilzeitbeschäftigung, geringfügige Beschäftigung und die Kombination aus Teilzeit und befristeter Beschäftigung). Die Kontrolle der individuellen Ressourcen und Eigenschaften (Modell 3) sowie von Faktoren auf der Ebene der Organisation und des Arbeitsmarktes (Modell 4) führt kaum zu einer Veränderung der Effekte. Im vollständigen Modell 4 beträgt der durchschnittliche Effekt der Teilzeitbeschäftigung auf die Übergangswahrscheinlichkeit noch 11 Prozentpunkte. Der marginale Effekt der Leiharbeit beträgt 15, derjenige der befristeten Teilzeitbeschäftigung 18 Prozentpunkte. Etwas stärker ist der Effekt der geringfügigen Beschäftigung (21 Prozentpunkte). Gegenüber der geschätzten durchschnittlichen Übergangswahrscheinlichkeit für die befristete Beschäftigung von 30 Prozent, schätzt das Modell also eine Reduzierung der Wahrscheinlichkeit um ein bis zwei Drittel, im nächsten Jahr regulär beschäftigt zu sein.

Es wird somit deutlich, dass ein Teil der zunächst beobachteten Ungleichheit zwischen den Beschäftigungsformen auf die Unterschiede zwischen Personen zurückzuführen ist. Dabei erscheinen individuelle Ressourcen, betriebliche und konjunkturelle Faktoren wenig ausschlaggebend, während die unterschiedlichen Präferenzen der Beschäftigten und die Kombination von Geschlecht und Haushaltssituation eine große Rolle spielen. In Übereinstimmung mit Hypothese 7 verringert sich vor allem der Effekt der regulären und geringfügigen Teilzeitbeschäftigung.

Tabelle 3 zeigt das vollständige ereignisanalytische Modell und die untransformierten Koeffizienten der logistischen Regression.⁸ Auch im vollständigen Modell sind die Effekte der Beschäftigungsform statistisch signifikant (Modell 4). Die Unterschiede zwischen den Koeffizienten der geringfügigen Beschäftigung und der Teilzeitbeschäftigung sind ebenfalls hochsignifikant ($X^2=8,57$; $p=0,00$). Hypothe-

Tabelle 3 Diskretes Ereignisdatenmodell für den Übergang in reguläre Beschäftigung (Modell 4)

	Logit-Koeffizient	SE
Beschäftigungsform (Referenz: befristet)		
<i>Teilzeit</i>	-0,68***	(0,18)
<i>Leiharbeit</i>	-1,01***	(0,27)
<i>Teilzeit (befristet)</i>	-1,24***	(0,29)
<i>Geringfügig</i>	-1,63***	(0,16)
Bisherige Dauer der Stelle (logarithmiert)		
<i>Haupteffekt</i>	0,22	(0,20)
<i>Teilzeit*Dauer</i>	-0,27	(0,21)
<i>Leiharbeit*Dauer</i>	-0,01	(0,28)
<i>Teilzeit (befristet)*Dauer</i>	-0,31	(0,51)
<i>Geringfügig*Dauer</i>	-1,05*	(0,49)
Präferenz für Teilzeitbeschäftigung		
<i>Haupteffekt</i>	0,02	(0,19)
<i>Präferenz*Teilzeit</i>	-1,30***	(0,26)
<i>Präferenz*Leiharbeit</i>	-0,61	(0,40)
<i>Präferenz*Teilzeit (befristet)</i>	-1,57***	(0,47)
<i>Präferenz*Geringfügig</i>	-1,18**	(0,42)
Individuelle Ressourcen und Eigenschaften		
Bildungsjahre (zentriert)	0,03	(0,02)
Erfahrung in Vollzeitbeschäftigung	0,04***	(0,01)
Arbeitslosigkeit vor Beginn der aktuellen Stelle	-0,49***	(0,12)
Subjektiver Gesundheitszustand: schlecht	-0,35*	(0,18)
Migrationshintergrund	-0,02	(0,12)
Alter	-0,04***	(0,01)
Geschlecht: weiblich	-0,15	(0,14)
Haushaltsstruktur		
Kinder im Haushalt	0,17	(0,15)
Verheiratet	0,00	(0,16)
Weiblich*Kinder	-0,58***	(0,20)
Weiblich*Verheiratet	-0,29	(0,20)
Makrostrukturelle Faktoren		
Region: Ostdeutschland	-0,20	(0,10)
Jahr bei Beginn der Stelle (Referenz: 2009)		
2001	0,35	(0,21)
2002	0,01	(0,21)
2003	0,24	(0,21)
2004	0,58***	(0,21)
2005	0,36	(0,21)
2006	0,30	(0,21)
2007	0,09	(0,21)
2008	0,15	(0,21)

⁸ Die vollständige Regressionstabelle mit allen Modellen befindet sich im Anhang (Tabelle A3)

Tabelle 3 (Fortsetzung)

	Logit-Koeffizient	SE
Betriebliche Faktoren		
Betriebsgröße (Referenz: unter 20 Beschäftigte)		
20–199 Beschäftigte	0,02	(0,11)
200–1999 Beschäftigte	–0,22	(0,13)
Über 2000 Beschäftigte	–0,21	(0,14)
Öffentlicher Dienst	–0,42***	(0,12)
EGP-Klassen (Referenz: un- und angelernte Arbeiter (EGP 5))		
<i>Professionelle und leitende Angestellte (EGP 1)</i>	0,09	(0,14)
<i>Höhere Angestellte mit Routinetätigkeiten (EGP 2)</i>	0,32	(0,17)
<i>Niedrigere Angestellte mit Routinetätigkeiten (EGP 3)</i>	–0,12	(0,15)
<i>Facharbeiter(EGP 4)</i>	–0,14	(0,14)
Konstante	–0,43	(0,23)
Beobachtungen (Personen)	6332 (2695)	
Log Likelihood	–2026,0	
AIC	4139,9	
BIC	4352,3	
Intraklassen Korrelation (p)	0,08	

Daten: SOEP 2001–2009, eigene Berechnungen, ungewichtete Analyse. *: $p < 0,05$; **: $p < 0,01$; ***: $p < 0,001$.

sen 2, 3 und 4 werden damit durch die Ergebnisse gestützt. Der Effekt der Leiharbeit ist dagegen nicht signifikant unterschiedlich vom Effekt der Teilzeitbeschäftigung ($X^2=2,24$; $p=0,13$), und die Übergangschancen der Leiharbeitnehmer sind nicht signifikant besser als die Chancen der geringfügig Beschäftigten ($X^2=3,73$; $p=0,05$). Im letzten Fall wird das 5 %-Signifikanzniveau jedoch nur knapp verfehlt. Mit dieser Einschränkung spiegeln die Ergebnisse die oben in Tabelle 1 dargestellte Rangfolge wider.

Auf Basis des erweiterten Samples ist der Effekt der Leiharbeit deutlich weniger stark (Tabelle im Online-Anhang unter www.zfs-online.org). Dies spricht für die Vermutung, dass durch die Berücksichtigung von Episoden, die nicht mit einem Jobwechsel beginnen, Personen systematisch als Leiharbeiter gewertet werden, die tatsächlich befristet beschäftigt sind (Schäfer 2012). Somit wird der negative Effekt dieser Beschäftigungsform gegenüber der befristeten Beschäftigung im erweiterten Sample unterschätzt.

Tabelle 3 zeigt die Effekte weiterer Prädiktoren und Kontrollvariablen. Insgesamt bestätigt sich, dass zur Erklärung von Erwerbsverläufen individuelle Faktoren ebenso wie betriebliche und überbetriebliche Rahmenbedingungen gleichermaßen berücksichtigt werden müssen (DiPrete et al. 1997; Mills et al. 2006; Muffels & Luijkx 2008). Vor allem die bisherige Arbeitsmarktkarriere spielt eine wichtige Rolle: Eine vormalige Vollzeitbeschäftigung hat einen positiven Einfluss auf die Übergangswahrscheinlichkeit in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis, während sich Arbeitslosigkeit vor dem Antritt der aktuellen Stelle negativ auswirkt. Höheres Alter und eine als schlecht empfundene Gesundheit reduzieren ebenfalls die Chancen auf reguläre Beschäftigung.

Einige Faktoren werden im Folgenden näher betrachtet. Abschnitt 4.2 behandelt die Effekte von Arbeitszeitpräferenzen und Haushaltsstrukturen, die einen wichtigen Beitrag zur Erklärung der Unterschiede zwischen atypischen Erwerbsformen leisten. In Abschnitt 4.3 werden die Hypothesen 1, 5 und 6 überprüft, die einen differenziellen Einfluss der Beschäftigungsform für verschiedene Kontexte vorhersagen.

4.2 Präferenzen und Haushaltsstruktur

Die Arbeitszeitpräferenzen beeinflussen den Übergang in reguläre Beschäftigung deutlich (Tabelle 3). In den Beschäftigungsformen Teilzeit, Teilzeitbefristet und geringfügige Beschäftigung reduziert sich die Übergangswahrscheinlichkeit, wenn die Befragten keine Vollzeitbeschäftigung wünschen. Für befristet Beschäftigte und Leiharbeiter ist dies nicht der Fall. Die Tatsache, dass Kinder im Haushalt leben, verringert zusätzlich die Übergangswahrscheinlichkeit für Frauen. Die Auswirkung der Haushaltszusammensetzung auf die Erwerbsverläufe von Frauen ist gut dokumentiert (Buchholz & Grunow 2006). Die Beobachtung, dass Kinder im Haushalt auch unter Berücksichtigung der Arbeitszeitpräferenzen einen deutlichen Effekt auf die Übergangswahrscheinlichkeit in reguläre Beschäftigung haben, ist dennoch bemerkenswert. Das Ergebnis macht darauf aufmerksam, dass vom beobachteten Erwerbsverhalten von Frauen in verschiedenen Haushaltskontexten nicht unmittelbar auf ihre persönlichen Präferenzen geschlossen werden kann.

4.3 Öffentlicher Dienst, formale Qualifikation und Berufsklassen

Tabelle 3 zeigt für das Modell ohne Interaktionseffekte einen negativen Effekt einer Beschäftigung im öffentlichen Dienst auf die Übergangswahrscheinlichkeit in reguläre Beschäftigungsverhältnisse. Die Effekte der Bildungsjahre und der EGP-Klassen zeigen in der Tendenz, dass höhere formale Qualifikationen und höhere berufliche Positionen die Chancen auf reguläre Beschäftigung verbessern, allerdings sind die Effekte nicht signifikant.

Bisher wurden die Effekte der Beschäftigungsform als konstant über verschiedene Kontexte betrachtet. Hypothesen 1, 5 und 6 lassen jedoch eine unterschiedliche Wirkung von Beschäftigungsformen unter verschiedenen Bedingungen erwarten. Deshalb wurde Modell 4 um Interaktionseffekte der Beschäftigungsform mit der Variable öffentlicher Dienst, den Bildungsjahren und den EGP-Klassen ergänzt. Die Interaktionseffekte sind in Tabelle 4 in Form von Logit-Koeffizienten dargestellt. Gerade bei Interaktionseffekten können diese Parameter zu Fehlinterpretationen führen, wenn Rückschlüsse auf die Wahrscheinlichkeit eines Ereignisses gezogen werden sollen (Mood 2010; Auspurg & Hinz 2011). Im Folgenden werden deshalb auch die konditionalen Marginal Effekte der Beschäftigungsform dargestellt (Abbildung 1). Dabei wird der marginale Effekt der Beschäftigungsform konditional für

Werte einer anderer Variablen geschätzt, d. h. unter der Annahme, dass alle Befragten die gleiche Ausprägung auf dieser Variable haben.

Der Haupteffekt der Variable „öffentlicher Dienst“ zeigt, dass Personen in befristeten Beschäftigungsverhältnissen signifikant schlechtere Chancen auf ein reguläres Beschäftigungsverhältnis haben, wenn sie im öffentlichen Dienst angestellt sind (Hypothese 1). Dies gilt für die anderen Beschäftigungsformen nicht – mit Ausnahme der gleichzeitig in Teilzeit und befristet Angestellten. Abbildung 1 verdeutlicht, dass die Unterschiede zwischen den Beschäftigungsformen dadurch im öffentlichen Dienst nahezu verschwinden.

Darüber hinaus sollten die Differenzen zwischen den Beschäftigungsformen bei Personen mit hohem Bildungsabschluss an Bedeutung verlieren, weil diese Beschäftigten autonomer gegenüber ihrem Arbeitgeber sind und ihre Erwerbchancen weniger stark durch die Position im Unternehmen beeinflusst werden (Hypothese 6). In Abbildung 1 sind die durchschnittlichen marginalen Effekte der Beschäftigungsform für Personen mit niedriger (9 Jahre = Hauptschulabschluss ohne Ausbildung) und hoher formaler Bildung (18 Jahre = akademischer Abschluss) dargestellt. Für die Gültigkeit von Hypothese 6 würde eine Verringerung der Effekte bei höherer Bildung sprechen. Dies ist teilweise für die Teilzeitbeschäftigung und die geringfügige Beschäftigung der Fall.

Tabelle 4 Interaktionseffekte zwischen Beschäftigungsform und Bildung, EGP Klassen, öffentlicher Dienst für den Übergang in reguläre Beschäftigung (Logit-Koeffizienten, Modell 5)

	Haupteffekt	Öffentlicher Dienst	Bildung	EGP 1 ^a	EGP 2 ^a	EGP 3 ^a	EGP 4 ^a
Haupteffekt	–	–0,85***	0,02	0,03	0,37	–0,06	–0,21
	–	(0,16)	(0,03)	(0,19)	(0,25)	(0,22)	(0,18)
* Teilzeit	–0,87**	1,00***	0,07	–0,04	–0,28	–0,21	0,01
	(0,29)	(0,26)	(0,05)	(0,35)	(0,39)	(0,38)	(0,46)
* Leiharbeit	–1,20***	0,70*	0,00	0,33	–0,08	–0,05	0,04
	(0,27)	(0,36)	(0,06)	(0,41)	(0,63)	(0,46)	(0,35)
* Teilzeit (befristet)	–1,20*	0,23	0,01	0,03	–0,12	–0,58	0,47
	(0,47)	(0,47)	(0,09)	(0,66)	(0,65)	(0,71)	(0,93)
* Geringfügig	–2,27***	2,17***	0,09	0,12	–0,29	0,74	1,20
	(0,43)	(0,52)	(0,10)	(0,73)	(0,76)	(0,49)	(0,62)
Beobachtungen (Personen)			6332 (2695)				
Log Likelihood			–2004,0				
AIC			4144,0				
BIC			4472,2				
Intraklassen Korrelation (p)			0,05				

Weitere Variablen wie in Modell 4. ^a Referenzkategorie: EGP 5.

Daten: SOEP 2001–2009, eigene Berechnungen, ungewichtete Analyse. *: p < 0,05; **: p < 0,01; ***: p < 0,001. Standardfehler in Klammern

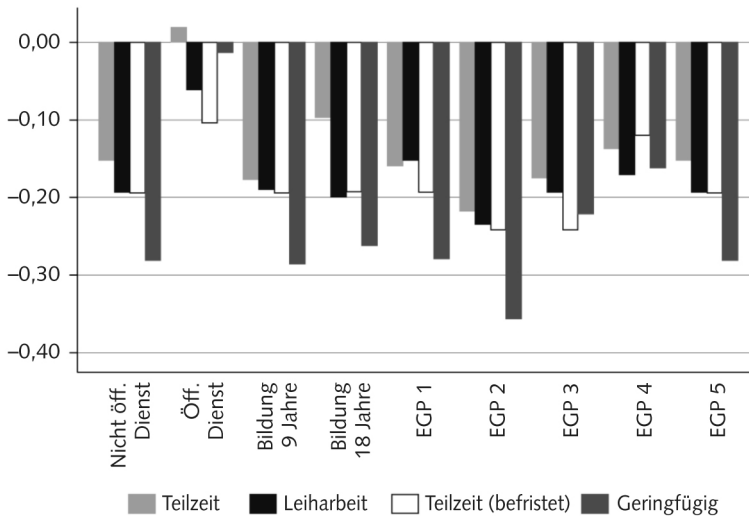


Abb. 1 Konditionale durchschnittliche Marginaleffekte der Beschäftigungsform für den Übergang in reguläre Beschäftigung (Modell 5)

Die Werte für die übrigen Interaktionseffekte werden jeweils konstant gehalten für eine Beschäftigung außerhalb des öffentlichen Dienst bei mittlerer Bildung in der EGP-Klasse der un- und angelernten Arbeiter; weitere kontrollierte Variablen wie in Modell 4. Referenz: Befristete Beschäftigung.

Daten: SOEP 2001–2009, eigene Berechnungen, ungewichtete Analyse

Für die regulär Teilzeitbeschäftigten verringert sich der durchschnittliche Effekt von 18 auf 10 Prozentpunkte. Berechnet man den Logiteffekt der Bildungsjahre für Teilzeit- und geringfügige Beschäftigung aus der Addition von Haupt- und Interaktionseffekt (Tabelle 4), zeigt sich ein deutlicher positiver Effekt auf die Übergangswahrscheinlichkeit, der allerdings nur für die regulär Teilzeitbeschäftigten signifikant ist. Auffällig ist dagegen die fehlende Bedeutung der Bildungsjahre für die befristet Beschäftigten.

Um den Effekt des Bildungsabschlusses von dem Einfluss der beruflichen Tätigkeit isolieren zu können, werden die EGP-Klassen betrachtet. Dabei sollten Leiharbeiter und befristet Beschäftigte besonders in den hohen Berufsklassen (EGP 1 und EGP 2) bessere Chancen aufweisen, d. h. die negativen Effekte der anderen Erwerbsformen sollten größer werden (Hypothese 5). Es zeigen sich jedoch keine deutlichen Unterschiede der marginalen Effekte zwischen verschiedenen Berufsklassen, und auch die Logitkoeffizienten sind nicht signifikant. Im erweiterten Sample finden sich dagegen bedeutsame Interaktionseffekte zwischen Leiharbeit und den Berufsklassen (Tabelle im Online-Anhang). Unter der Annahme, dass sich unzutreffend als Leiharbeiter kategorisierte Beschäftigte in den oberen Berufsklassen konzentrieren, stellt dieser Befund einen weiteren Hinweis auf die Gefahr von Fehlklassifikationen der Beschäftigungsform dar.

Die Ergebnisse zur Kontextabhängigkeit der Effekte des Arbeitsvertrags sind somit insgesamt gemischt. Im Allgemeinen bleibt die Reihenfolge der Beschäftigungsformen auch unter Berücksichtigung heterogener Effekte stabil. Eine Ausnahme bildet

der öffentliche Dienst, für den sich die Vorhersage von Hypothese 1 klar bestätigt. Damit wird ein Ergebnis aus der Forschung zur befristeten Beschäftigung repliziert (Giesecke 2006; Hohendanner & Gerner 2010) und gleichzeitig gezeigt, dass der Befund nicht auf andere Erwerbsformen übertragbar ist. Für die differenzielle Wirkung atypischer Beschäftigung stellt der öffentliche Dienst damit tatsächlich einen Spezialfall dar.

Dagegen konnten keine heterogenen Effekte für die Berufsklassen festgestellt werden. Sowohl in den niedrigen, als auch in den höheren Klassen bleiben die Unterschiede zwischen den Beschäftigungsformen überwiegend bestehen und die Art ihres Einsatzes scheint nicht systematisch von den Eigenschaften der beruflichen Tätigkeit abzuhängen. Der fehlende Einfluss der formalen Bildung für die befristet Beschäftigten stimmt dagegen mit der theoretischen Erwartung überein, dass der Bildungsabschluss in Screeningpositionen an Bedeutung verliert, wenn der Arbeitgeber die tatsächliche Arbeitsleistung als Kriterium für eine Stellenbesetzung nutzen kann. In der Literatur finden sich Hinweise auf einen nichtlinearen Effekt der Bildung für Übergänge aus befristeter in reguläre Beschäftigung (Muffels & Luijckx 2008; Gebel 2010). Eine nichtlineare Modellierung des Bildungseffekts führt allerdings in der vorliegenden Analyse nicht zu signifikanten Ergebnissen. Ebenso wenig kann der Befund durch die gleichzeitige differenzierte Berücksichtigung der EGP-Klassen erklärt werden: Auch in einer separaten Analyse, in der lediglich die Bildungsjahre berücksichtigt werden, zeigt sich kein Effekt der Bildung für die befristete Beschäftigung.

5. Fazit

Erwerbsverläufe werden von individuellen Eigenschaften und Präferenzen ebenso wie von betrieblichen und überbetrieblichen Faktoren beeinflusst, welche sich auf die Opportunitätsstrukturen der Beschäftigten auswirken. Dabei spielt auch die Beschäftigungsform als Eigenschaft der Position innerhalb der Arbeitsorganisation eines Unternehmens eine wichtige Rolle. Nur ein Teil der zunächst festgestellten Unterschiede zwischen den Beschäftigungsformen lässt sich auf die Arbeitszeitpräferenzen und auf geschlechtsspezifische Effekte der Haushaltszusammensetzung zurückführen. Eine Betrachtung der Übergangschancen darf somit weder die Arbeitsangebotsseite der Beschäftigten noch die Nachfrageseite der Arbeitgeber vernachlässigen. Vor allem für die Teilzeitbeschäftigung dominieren in der Forschung Erklärungen, die sich auf das Arbeitsangebot von Frauen beziehen (Lengfeld & Kleiner 2009; Vogel 2009). Die geringen Erwerbchancen von geringfügig und Teilzeitbeschäftigten lassen sich jedoch nicht ausschließlich auf die persönlichen Lebensentwürfe der Befragten zurückführen.

Auch unter Kontrolle aller anderen Faktoren zeigt sich, dass befristet Beschäftigte am häufigsten in ein Normalarbeitsverhältnis wechseln. Dies wird theoretisch aus der Funktion befristeter Beschäftigungsverhältnisse als verlängerte Probezeit abgeleitet, die impliziert, dass solche Beschäftigungsverhältnisse häufiger ein Element interner Mobilitätsketten sind, die strukturierte Aufstiegswege bieten. Leiharbeiter und Teilzeitbeschäftigte haben entsprechend den Erwartungen signifikant niedrigere Chancen. Die geringfügige Beschäftigung ist mit besonders geringen Übergangswahrscheinlichkeiten in ein Normalarbeitsverhältnis verbunden und unterscheidet sich damit auch von der sozialversicherungsrechtlichen Teilzeitbeschäftigung deutlich. Die Distanz zum Kernsegment des Arbeitsmarktes, in dem reguläre Arbeitsverhältnisse dominieren, ist für diese Beschäftigungsform am größten. Die Ergebnisse können somit durch die theoretischen Vorhersagen plausibel erklärt werden. Allerdings konnten die genauen Mechanismen der Wirkung atypischer Beschäftigung aufgrund der Datenstruktur nicht überprüft werden. Weitergehende Untersuchungen sind deshalb notwendig. Vor allem Datensätze, die Individual- mit Betriebsdaten verknüpfen, versprechen weitere Erkenntnisse.

Für die Gruppe der Teilzeitbeschäftigten mit einem befristeten Arbeitsvertrag wurde keine eigene Hypothese formuliert. Nach den Ergebnissen hat diese

Gruppe eine deutlich geringere Übergangswahrscheinlichkeit als regulär Teilzeitbeschäftigte. Ob dies auf eine Kumulation der Benachteiligungen durch Teilzeit und Befristung zurückzuführen ist oder ob die Kombination einen spezifischen Status jenseits der beiden anderen Beschäftigungsformen darstellt, bedarf weiterer Forschung.

Durch Interaktionseffekte wurde untersucht, ob die Auswirkungen der Beschäftigungsform sich zwischen Beschäftigten mit verschiedenen Qualifikationen und für verschiedene Kontexte unterscheiden. Im Bereich des öffentlichen Dienstes erfüllt die befristete Beschäftigung offenbar tatsächlich weniger die Funktion einer Probezeit als in der Privatwirtschaft und ist oftmals eine Folge fiskalischer Sparzwänge (Giesecke 2006; Hohendanner & Gerner 2010). Der differenziellen Wirkung der Bildungsjahre zwischen den Beschäftigungsformen sollte zudem weiter nachgegangen werden. Die Analyse gibt Hinweise darauf, dass gerade gering Qualifizierte stärker von der Beschäftigung in befristeter Beschäftigung profitieren als von einer Beschäftigung in geringfügiger oder Teilzeitbeschäftigung. Die Eigenschaften der beruflichen Position, die in dieser Untersuchung durch die EGP-Klassen operationalisiert wurden, beeinflussen die Rangfolge der Effekte atypischer Beschäftigungsformen dagegen nicht systematisch.

Ein wichtiges methodisches Ergebnis der Analyse unterstreicht mögliche Risiken einer Fehl kategorisierung von Beschäftigungsformen auf der Basis von Befragungsdaten. In den dargestellten Ergebnissen werden offenbar selektiv Personen ausgeschlossen, die sich als Zeitarbeiter bezeichnen und besonders gute Übergangschancen aufweisen. Dies lässt sich plausibel damit erklären, dass diese Personen tatsächlich oft befristet oder in Teilzeit beschäftigt sind (Schäfer 2012).

Für die arbeitsmarkt- und ungleichheitssoziologische Forschung ist die Heterogenität innerhalb und zwischen den Beschäftigungsformen gleichzeitig eine Herausforderung und eine Chance, weitere Erkenntnisse über das Zusammenwirken struktureller und individueller Faktoren in der Bestimmung von Erwerbchancen zu gewinnen. Wichtig ist dabei, noch stärker diejenigen Mechanismen aufzudecken, durch die Positionen in der Arbeitsorganisation die weiteren Erwerbchancen beeinflussen. Welche Rolle spielen beispielsweise die Investitionen in Humankapital durch die Beschäftigten und Arbeitgeber? Dabei könnte auch eine genauere Betrachtung der Übergänge zwischen verschiedenen Formen atypischer Beschäftigung vielversprechend sein, wenn

beispielsweise die geringfügige Beschäftigung oftmals über den Umweg einer Teilzeitbeschäftigung in reguläre Beschäftigungsverhältnisse führen sollte.

Auch aus sozialpolitischer Sicht sind die Ergebnisse hochgradig relevant, denn die Verbreitung atypischer Beschäftigung wird durch rechtliche Regulierungen gesteuert (Hoffmann & Walwei 1998; Oschmiansky & Oschmiansky 2003; McGinnity et al. 2005). Mit der Zulassung atypischer Beschäftigungsformen wird häufig die Erwartung eines erleichterten Einstiegs in den primären Arbeitsmarkt über diese Beschäftigungsverhältnisse verknüpft. Die Frage, ob atypische Beschäftigung eher integrie-

rend oder segmentierend für den Arbeitsmarkt wirkt, muss in sehr differenzierter Form und mit Blick auf die wichtige Zwischenebene der Betriebe beantwortet werden. Dabei muss durchgängig berücksichtigt werden, welche Funktionen die verschiedenen Arbeitsverträge für Unternehmen erfüllen können. Geringfügige Beschäftigung ist beispielsweise insofern wenig geeignet, Menschen in den Kernarbeitsmarkt zu integrieren, wie sie für Arbeitgeber die Aufgabe erfüllt, günstige und flexible Arbeitskräfte gerade für die Randbelegschaft zu rekrutieren.

Anhang

Tabelle A1 Verteilung der Variablen und fehlende Werte

		Mittelwert	%	SD	Min	Max	Schiefe	% fehlend
Ereignis		–	14,04	–	0,00	1,00	–	18,33
Aktuelle Dauer der Episode		1,99	–	1,56	1,00	9,00	2,00	0,00
Beschäftigungsform:	<i>Befristet</i>		23,30		0,00	1,00		0,00
	<i>Teilzeit</i>		34,21		0,00	1,00		0,00
	<i>Teilzeit (befristet)</i>		8,53		0,00	1,00		0,00
	<i>Geringfügig</i>		22,72		0,00	1,00		0,00
	<i>Leiharbeit</i>		11,24		0,00	1,00		0,00
keine Vollzeitpräferenz		–	56,69	–	0,00	1,00	–	1,70
Bildungsjahre		12,33	–	2,61	7,00	18,00	0,92	3,84
Arbeitsmarkterfahrung		7,68	–	7,94	0,00	44,20	1,46	0,90
Frau		–	75,10	–	0,00	1,00	–	0,00
Migrationshintergrund		–	19,33	–	0,00	1,00	–	0,19
Alter		37,13	–	9,99	16,00	65,00	0,19	0,00
Schlechte Gesundheit		–	9,12	–	0,00	1,00	–	0,04
Vorherige Arbeitslosigkeit:		–	18,06	–	0,00	1,00	–	8,33
Beginn der Beschäftigung:	2001	–	14,88	–	0,00	1,00	–	0,00
	2002		14,25	–	0,00	1,00	–	0,00
	2003	–	13,02	–	0,00	1,00	–	0,00
	2004	–	9,80	–	0,00	1,00	–	0,00
	2005	–	9,61	–	0,00	1,00	–	0,00
	2006	–	10,91	–	0,00	1,00	–	0,00
	2007	–	11,93	–	0,00	1,00	–	0,00
	2008	–	8,92	–	0,00	1,00	–	0,00
	2009	–	6,69	–	0,00	1,00	–	0,00
Region: Ostdeutschland		–	22,04	–	0,00	1,00	–	0,00
Betriebsgröße:	<20	–	34,28	–	0,00	1,00	–	4,34
	20–199	–	31,89	–	0,00	1,00	–	4,34
	200–1999	–	17,01	–	0,00	1,00	–	4,34
	>=2000	–	16,82	–	0,00	1,00	–	4,34
Beschäftigung im öffentlichen Dienst		–	24,98	–	0,00	1,00	–	3,30
EGP-Klasse:	I + II	–	28,62	–	0,00	1,00	–	2,74
	IIIa	–	13,46	–	0,00	1,00	–	2,74
	IIIb	–	20,27	–	0,00	1,00	–	2,74
	V+VI	–	11,05	–	0,00	1,00	–	2,74
	VIIa+b	–	26,60	–	0,00	1,00	–	2,74
Verheiratet		–	58,97	–	0,00	1,00	–	0,00
Kinder im Haushalt		–	54,50	–	0,00	1,00	–	0,00

Daten: SOEP 2001–2009, eigene Berechnungen, ungewichtete Analyse.

Tabelle A2 Übersicht über die verwendeten Variablen

Variable	Kodierung	Anmerkungen
AV: Regulär Beschäftigt im nächsten Jahr	0 – nein; 1 – ja	–
Erwerbsform	Dummy-Variablenset Leiharbeitsverhältnis; Teilzeitbeschäftigung (unter 35 Stunden); befristete Teilzeitbeschäftigung; geringfügige Beschäftigung; (Referenz: Befristete Beschäftigung)	–
Bisherige Dauer der Stelle	Offen (logarithmiert)	–
Präferenz für Teilzeitbeschäftigung	0 – 35 Stunden und mehr; 1 – 0 bis unter 35 Stunden	Es wird die vereinbarte Arbeitszeit verwendet. Nur, wenn der Befragte angibt, keine vereinbarte Arbeitszeit zu haben, wird die berichtete tatsächliche Arbeitszeit genutzt.
Bildungsjahre	Offen (zentriert)	–
Erfahrung in Vollzeitbeschäftigung	Offen	Wird für den Wert bei Beginn der Beschäftigung konstant gehalten
Arbeitslos vor Beginn der aktuellen Stelle	0 – nein; 1 – ja	–
Subjektiver Gesundheitszustand: Schlecht	Sehr Gut/ Gut/ Zufriedenstellend=0; Weniger Gut/ Schlecht=1	–
Migrationshintergrund	0 – nein; 1 – ja	Migrationshintergrund ist entweder bei nicht-deutscher Nationalität gegeben oder wenn eine Befragte Person oder ihre Eltern nicht in Deutschland geboren sind.
Alter	Offen	Wird für den Wert bei Beginn der Beschäftigung konstant gehalten
Geschlecht	1 – weiblich; 0 – männlich	–
Kinder im Haushalt	0 – nein; 1 – ja	–
Verheiratet	0 – nein; 1 – ja	–
Region	0 – Westdeutschland; 1 – Ostdeutschland	–
Jahr zu Beginn der Stelle	Dummy-Variablenset 2001, 2002; 2003; 2004; 2005; 2006; 2007; 2008; (Referenz:2009)	–
Betriebsgröße	Dummy-Variablenset 20–199 Beschäftigte; 200–1999 Beschäftigte; über 2000 Beschäftigte; (Referenz: Unter 20 Beschäftigte)	–
Öffentlicher Dienst	0 – Beschäftigung außerhalb des öffentlichen Dienst; 1 – Beschäftigung im öffentlichen Dienst	–
EGP-Klassen	Dummy-Variablenset Professionelle und leitende Angestellte (EGP 1); Höhere Angestellte mit Routinetätigkeiten (EGP 2); Niedrige Angestellte mit Routinetätigkeiten (EGP 3); Facharbeiter (EGP 4); (Referenz: Un- und angelernte Arbeiter (EGP 5))	–

Tabelle A3 Diskrete Ereignisdatenmodelle für den Übergang in reguläre Beschäftigung (Modelle 0 – Modell 5)

	Modell 0	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5
Beschäftigungsform (Referenz: Befristet)						
Teilzeit	-1,94*** (0,15)	-0,89*** (0,17)	-0,69*** (0,18)	-0,65*** (0,18)	-0,68*** (0,18)	-0,87*** (0,29)
Leiharbeit	-1,13*** (0,14)	-0,98*** (0,15)	-1,06*** (0,16)	-1,21*** (0,27)	-1,01*** (0,27)	-1,20*** (0,27)
Teilzeit (befristet)	-2,21*** (0,22)	-1,39*** (0,25)	-1,26*** (0,26)	-1,59*** (0,29)	-1,24*** (0,29)	-1,20* (0,47)
Geringfügig	-2,86*** (0,22)	-1,91*** (0,28)	-1,75*** (0,29)	-1,03*** (0,16)	-1,63*** (0,16)	-2,27*** (0,43)
Bisherige Dauer der Stelle (logarithmiert)	0,06 (0,19)	0,02 (0,18)	0,22 (0,19)	0,25 (0,20)	0,22 (0,20)	0,26 (0,19)
Haupteffekt						
Teilzeit*Dauer	-0,29 (0,21)	-0,25 (0,20)	-0,34 (0,21)	-0,28 (0,22)	-0,27 (0,21)	-0,34 (0,21)
Leiharbeit*Dauer	-0,00 (0,27)	0,01 (0,26)	-0,09 (0,28)	-0,06 (0,28)	-0,01 (0,28)	-0,12 (0,29)
Teilzeit (befristet)*Dauer	-0,49 (0,49)	-0,34 (0,49)	-0,37 (0,51)	-0,37 (0,52)	-0,31 (0,51)	-0,35 (0,52)
Geringfügig*Dauer	-1,24** (0,48)	-0,96* (0,48)	-1,09* (0,49)	-1,03* (0,49)	-1,05* (0,49)	-1,07* (0,49)
Präferenz für Teilzeitbeschäftigung						
Haupteffekt		-0,30 (0,17)	-0,04 (0,19)	0,03 (0,19)	0,02 (0,19)	0,03 (0,19)
Präferenz*Teilzeit		-1,22*** (0,24)	-1,22*** (0,26)	-1,28*** (0,26)	-1,30*** (0,26)	-1,34*** (0,26)
Präferenz*Leiharbeit		-0,76* (0,38)	-0,59 (0,39)	-0,58 (0,40)	-0,61 (0,40)	-0,71 (0,40)
Präferenz*Teilzeit (befristet)		-1,58*** (0,45)	-1,60*** (0,47)	-1,57*** (0,47)	-1,57*** (0,47)	-1,57*** (0,47)
Präferenz*Geringfügig		-1,16** (0,40)	-1,05* (0,41)	-1,12** (0,42)	-1,18** (0,42)	-1,17** (0,42)
Individuelle Ressourcen und Eigenschaften						
Bildungsjahre (zentriert)				0,02 (0,02)	0,03 (0,02)	0,02 (0,03)
Bildung*Teilzeit						0,07 (0,05)
Bildung*Leiharbeit						0,00 (0,06)
Bildung*Teilzeit (befristet)						0,01 (0,09)
Bildung*Geringfügig						0,09 (0,10)
Erfahrung in Vollzeitbeschäftigung				0,04*** (0,01)	0,04*** (0,01)	0,04*** (0,01)
Arbeitslosigkeit vor Beginn der aktuellen Stelle				-0,47*** (0,12)	-0,49*** (0,12)	-0,49*** (0,12)
Subjektiver Gesundheitszustand: Schlecht				-0,33 (0,18)	-0,35* (0,18)	-0,32 (0,17)
Migrationshintergrund				0,08 (0,12)	-0,02 (0,12)	-0,04 (0,12)
Alter				-0,04*** (0,01)	-0,04*** (0,01)	-0,04*** (0,01)

Tabelle A3 (Fortsetzung)

	Modell 0	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5			
Geschlecht: Weiblich		-0,14	(0,13)	-0,12	(0,13)	-0,15	(0,14)	-0,13	(0,13)
Haushaltsstruktur									
Kinder im Haushalt		0,18	(0,14)	0,15	(0,15)	0,17	(0,15)	0,18	(0,15)
Verheiratet		0,03	(0,14)	0,05	(0,16)	0,00	(0,16)	-0,01	(0,16)
Weiblich*Kinder		-0,64**	(0,20)	-0,59**	(0,21)	-0,58**	(0,20)	-0,59**	(0,20)
Weiblich*Verheiratet		-0,40*	(0,19)	-0,34	(0,20)	-0,29	(0,20)	-0,26	(0,20)
Makrostrukturelle Faktoren									
Region: Ostdeutschland									
Jahr bei Beginn der Stelle (Referenz: 2009)									
2001				-0,20	(0,10)			-0,19	(0,10)
2002				0,35	(0,21)			0,36	(0,20)
2003				0,01	(0,21)			0,05	(0,21)
2004				0,24	(0,21)			0,24	(0,21)
2005				0,58**	(0,21)			0,59**	(0,21)
2006				0,36	(0,21)			0,38	(0,21)
2007				0,30	(0,21)			0,30	(0,21)
2008				0,09	(0,21)			0,07	(0,20)
				0,15	(0,21)			0,16	(0,21)
Betriebliche Faktoren									
Betriebsgröße (Referenz: Unter 20 Beschäftigte)									
20–199 Beschäftigte				0,02	(0,11)			-0,05	(0,12)
200–1999 Beschäftigte				-0,22	(0,13)			-0,24	(0,13)
Über 2000 Beschäftigte				-0,21	(0,14)			-0,21	(0,14)
Öffentlicher Dienst				-0,42***	(0,12)			-0,85***	(0,16)
Öffentlicher Dienst*Teilzeit								1,00***	(0,26)
Öffentlicher Dienst*Leiharbeit								0,70*	(0,36)
Öffentlicher Dienst*Teilzeit (befristet)								0,23	(0,47)
Öffentlicher Dienst*Geringfügig								2,17***	(0,52)

Tabelle A3 (Fortsetzung)

	Modell 0	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5
EGP-Klassen (Referenz: Un-/Angelernte Arbeiter (EGP 5))						
<i>Professionelle und leitende Angestellte (EGP 1)</i>						
EGP 1 * Teilzeit					0,09 (0,14)	0,03 (0,19)
EGP 1 * Leiharbeit						-0,04 (0,35)
EGP 1 * Teilzeit (befristet)						0,33 (0,41)
EGP 1 * Geringfügig						0,03 (0,66)
EGP 1 * Teilzeit (befristet)						0,12 (0,73)
Höhere Angestellte mit Routinetätigkeiten (EGP 2)						
EGP 2 * Teilzeit					0,32 (0,17)	0,37 (0,25)
EGP 2 * Leiharbeit						-0,28 (0,39)
EGP 2 * Teilzeit (befristet)						-0,08 (0,63)
EGP 2 * Geringfügig						-0,12 (0,65)
EGP 2 * Teilzeit (befristet)						-0,29 (0,76)
Niedrigere Angestellte mit Routinetätigkeiten (EGP 3)						
EGP 3 * Teilzeit					-0,12 (0,15)	-0,06 (0,22)
EGP 3 * Leiharbeit						-0,21 (0,38)
EGP 3 * Teilzeit (befristet)						-0,05 (0,46)
EGP 3 * Geringfügig						-0,58 (0,71)
Facharbeiter (EGP 4)						
EGP 4 * Teilzeit					-0,14 (0,14)	0,74 (0,49)
EGP 4 * Leiharbeit						-0,21 (0,18)
EGP 4 * Teilzeit (befristet)						0,01 (0,46)
EGP 4 * Geringfügig						0,04 (0,35)
EGP 4 * Teilzeit (befristet)						0,47 (0,93)
EGP 4 * Geringfügig						1,20 (0,62)
Konstante	-0,47*** (0,07)	-0,43*** (0,07)	-0,37*** (0,11)	-0,49*** (0,13)	-0,43 (0,23)	-0,30 (0,24)
Beobachtungen (Personen)	6332 (2695)	6332 (2695)	6332 (2695)	6332 (2695)	6332 (2695)	6332 (2695)
Log Likelihood	-2164,4	-2098,2	-2072,0	-2049,7	-2026,0	-2004,0
AIC	4350,8	4228,5	4185,9	4153,4	4139,9	4144,0
BIC	4403,9	4305,7	4287,3	4283,7	4352,3	4472,2
Intraclass Korrelation (p)	0,03	0,00	0,09	0,11	0,08	0,05

Daten: SOEP 2001–2009, eigene Berechnungen, ungewichtete Analyse. *: p < 0,05; **: p < 0,01; ***: p < 0,001; Standardfehler in Klammern

Literatur

- Allaart, P. & L. Bellmann, 2007: Reasons for Part-Time Work: an Empirical Analysis for Germany and the Netherlands. *International Journal of Manpower* 28: 557–570.
- Althausen, R.P., 1989: Internal Labor Markets. *Annual Review of Sociology* 15: 143–161.
- Andrefß, H.-J. & T. Seeck, 2007: Ist das Normalarbeitsverhältnis noch armutsvermeidend? *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 59: 459–492.
- Auspurg, K. & T. Hinz, 2011: Gruppenvergleiche bei Regressionen mit binären abhängigen Variablen – Probleme und Fehleinschätzungen am Beispiel von Bildungschancen im Kohortenverlauf. *Zeitschrift für Soziologie* 40: 62–73.
- Bäcker, G., 2007: Was heißt hier „geringfügig“? Minijobs als wachsendes Segment prekärer Beschäftigung. S. 107–126 in: B. Keller & H. Seifert (Hrsg.), *Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken*. Berlin: Edition Sigma.
- Barbieri, P., 2009: Flexible Employment and Inequality in Europe. *European Sociological Review* 25: 621–628.
- Baron, J.N. & W.T. Bielby, 1980: Bringing the Firms Back in: Stratification, Segmentation, and the Organization of Work. *American Sociological Review* 45: 737–765.
- Blossfeld, H.-P. & K.U. Mayer, 1988: Labor Market Segmentation in the Federal Republic of Germany: an Empirical Study of Segmentation Theories From a Life Course Perspective. *European Sociological Review* 4: 123.
- Boockmann, B. & T. Hagen, 2006. Befristete Beschäftigungsverhältnisse. Brücken in den Arbeitsmarkt oder Instrumente der Segmentierung? Baden-Baden: Nomos.
- Brehmer, W. & H. Seifert, 2008: Sind atypische Beschäftigungsverhältnisse prekär? Eine empirische Analyse sozialer Risiken. *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung* 4: 501–531.
- Buchholz, S. & D. Grunow, 2006: Women's Employment in West Germany. S. 61–83 in: H.-P. Blossfeld & H. Hofmeister (Hrsg.), *Globalization, Uncertainty and Women's Careers: an International Comparison*. Cheltenham: Elgar.
- Cameron, A.C. & P.K. Trivedi, 2010: *Microeconometrics Using Stata*. College Station: Stata Press.
- Dekker, R., 2007: Non-Standard Employment and Mobility in the Dutch, German and British Labour Market. *Ridderkerk: Ridderprint*.
- DiPrete, T.A., 2002: Life Course Risks, Mobility Regimes, and Mobility Consequences: A Comparison of Sweden, Germany, and the United States. *American Journal of Sociology* 108: 267–309.
- DiPrete, T.A., D. Goux, E. Maurin & A. Quesnel-Vallee, 2006: Work and Pay in Flexible and Regulated Labor Markets: A Generalized Perspective on Institutional Evolution and Inequality Trends in Europe and the U.S. *Research in Social Stratification and Mobility* 24: 311–332.
- DiPrete, T.A., P.M. De Graaf, R. Luijckx, M. Tählin & H.-P. Blossfeld, 1997: Collectivist versus Individualist Mobility Regimes? Structural Change and Job Mobility in Four Countries. *American Journal of Sociology* 103: 318–58.
- Doeringer, P.B. & M.J. Piore, 1985: *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. New York: Sharpe.
- Dütsch, M. & O. Struck, 2011: Muster interner und externer Personalanpassungsformen – Eine Analyse anhand des IAB-Betriebspanels 2007. S. 249–288 in: D. Voss-Dahm, G. Mühge, K. Schmierl & O. Struck (Hrsg.), *Qualifizierte Facharbeit im Spannungsfeld von Flexibilität und Stabilität*. Wiesbaden: VS.
- Erikson, R. & J.H. Goldthorpe, 1992: *The Constant Flux. A Study of Class Mobility in Industrial Societies*. Oxford: Clarendon.
- Erikson, R., J.H. Goldthorpe & L. Portocarero, 1979: Intergenerational Class Mobility in Three Western European Societies: England, France and Sweden. *British Journal of Sociology* 30: 415–441.
- Felmlee, D.H., 1982: Women's Job Mobility Processes Within and Between Employers. *American Sociological Review* 47: 142–151.
- Fromm, S. & P. Bartelheimer, 2012: Erwerbsteilhabe. S. 327–358 in: *Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung*, P. Bartelheimer, S. Fromm & J. Kädtler (Hrsg.), *Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland*. Wiesbaden: VS.
- Gebel, M., 2010: Early Career Consequences of Temporary Employment in Germany and the UK. *Work, Employment & Society* 24: 641–660.
- Gensicke, M., A. Herzog-Stein, H. Seifert & N. Tschersich, 2010: Einmal atypisch, immer atypisch beschäftigt? Mobilitätsprozesse atypischer und normaler Arbeitsverhältnisse im Vergleich. *WSI Mitteilungen* 2010: 179–187.
- Giesecke, J., 2006: *Arbeitsmarktflexibilisierung und soziale Ungleichheit*. Wiesbaden: VS.
- Giesecke, J., 2009: Socio-Economic Risks of Atypical Employment Relationships: Evidence from the German Labour Market. *European Sociological Review* 25: 629–646.
- Goldthorpe, J.H., 2000: *On Sociology. Numbers, Narratives, and the Integration of Research and Theory*. Oxford: Oxford University Press.
- Grau, A., 2010: Befristete Beschäftigung: Jeder elfte Vertrag hat ein Verfallsdatum. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Hakim, C., 1997: A Sociological Perspective on Part-Time Work. S. 23–70 in: H.-P. Blossfeld & C. Hakim (Hrsg.), *Between Equalization and Marginalization*. Oxford: Oxford University Press.
- Hinz, T. & M. Abraham, 2008: Theorien des Arbeitsmarktes: Ein Überblick. S. 17–68 in: M. Abraham & T. Hinz (Hrsg.), *Arbeitsmarktsoziologie*. Wiesbaden: VS.
- Hoffmann, E. & U. Walwei, 1998: Normalarbeitsverhältnis: ein Auslaufmodell. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 3: 409–425.
- Hohendanner, C. & L. Bellmann, 2007: Atypische Beschäftigung und betrieblicher Flexibilisierungsbedarf. S. 27–43 in: B. Keller & H. Seifert (Hrsg.), *Atypische*

- Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken. Berlin: Edition Sigma.
- Hohendanner, C. & H.-D. Gerner, 2010: Die Übernahme befristeter Beschäftigter im Kontext betrieblicher Personalpolitik. *Soziale Welt* 61: 27–50.
- Houseman, S.N., 2001: Why Employers Use Flexible Staffing Arrangements: Evidence from an Establishment Survey. *Industrial & Labor Relations Review* 55: 149–170.
- Kalleberg, A.L., 2000: Nonstandard Employment Relations: Part-Time, Temporary and Contract Work. *Annual Review of Sociology* 26: 341–365.
- Kalleberg, A.L., 2003: Flexible Firms and Labor Market Segmentation. *Work & Occupations* 30: 154–175.
- Keller, B. & H. Seifert, 2007: Atypische Beschäftigungsverhältnisse. Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekariät. S. 11–26 in: B. Keller & H. Seifert (Hrsg.), *Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken*. Berlin: Edition Sigma.
- Lengfeld, H. & T.-M. Kleiner, 2009: Flexible Beschäftigung und soziale Ungleichheit – Eine Synthese des Stands der Forschung. *Arbeit* 18: 46–62.
- Leschke, J., 2009: The Segmentation Potential of Non-Standard Employment. A Four-Country Comparison of Mobility Patterns. *International Journal of Manpower* 30: 692–715.
- McGinnity, F., A. Mertens & S. Gundert, 2005: A Bad Start? Fixed-Term Contracts and the Transition from Education to Work in West Germany. *European Sociological Review* 21: 359–374.
- Mills, M. & H.-P. Blossfeld, 2005: Globalization, Uncertainty and the Early Life Course. A Theoretical Framework. S. 1–24 in: H.-P. Blossfeld, E. Klijzing, M. Mills & K. Kurz (Hrsg.), *Globalization, Uncertainty and Youth in Society*. New York: Routledge.
- Mills, M., H.-P. Blossfeld & F. Bernardi, 2006: Globalization, Uncertainty and Men's Employment Careers. A Theoretical Framework. S. 3–37 in: H.-P. Blossfeld, M. Mills, F. Bernardi (Hrsg.), *Globalization, Uncertainty and Men's Careers: An International Comparison*. Cheltenham: Elgar.
- Mitlacher, L.W., 2007: The Role of Temporary Agency Work in Different Industrial Relations Systems. A Comparison between Germany and the USA. *British Journal of Industrial Relations* 45: 581–606.
- Mood, C., 2010: Logistic Regression: Why We Cannot Do What We Think We Can Do, and What We Can Do About It. *European Sociological Review* 26: 67–82.
- Mückenberger, U., 1985: Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. *Zeitschrift für Sozialreform* 31: 415–434.
- Muffels, R. & R. Luijckx, 2008: Male Labour Market Mobility and Income and Employment Security in Europe. S. 133–167 in: R. Muffels (Hrsg.), *Flexibility and Employment Security in Europe: Labour Markets in Transition*. Cheltenham: Elgar.
- Oschmiansky, H. & F. Oschmiansky, 2003: Erwerbsformen im Wandel: Integration oder Ausgrenzung durch atypische Beschäftigung? Berlin und die Bundesrepublik Deutschland im Vergleich. WZB Discussion Paper 106. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung
- Pfeifer, C. 2007: Eine Theoretische und Empirische Analyse der Betrieblichen Determinanten von Teilzeitarbeit, Mini- und Midi-Jobs. *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung* 40: 65–76.
- Polavieja, J.G., 2003: Temporary Contracts and Labour Market Segmentation in Spain. *European Sociological Review* 19: 501–517.
- Polavieja, J.G., 2005: Task Specificity and the Gender Wage Gap Theoretical Considerations and Empirical Analysis of the Spanish Survey on Wage Structure. *European Sociological Review* 21: 165–181.
- Polavieja, J.G., 2006: The Incidence of Temporary Employment in Advanced Economies: Why is Spain Different? *European Sociological Review* 22: 61–78.
- Quack, S., 1993: *Dynamik der Teilzeitarbeit*. Berlin: Edition Sigma.
- Rabe-Hesketh, S. & A. Skrondal, 2008: *Multilevel and Longitudinal Modeling Using Stata*. College Station: Stata Press.
- Rosenfeld, R.A., 1992: Job Mobility and Career Processes. *Annual Review of Sociology* 18: 39–61.
- Schäfer, H., 2012: *Temporary Agency Work in the SOEP: Coping with Data Quality Problems*. SOEPpapers 454. Berlin: DIW.
- Schupp, J., 1991: Teilzeitarbeit als Möglichkeit der beruflichen (Re-) Integration. Empirische Analysen auf der Basis aktueller Längsschnittdaten. S. 207–232 in: K.U. Mayer, J. Allmendinger & J. Huinink (Hrsg.), *Vom Regen in die Traufe: Frauen zwischen Beruf und Familie*. Frankfurt a.M.: Campus.
- Sicherman, N. & O. Galor, 1990: A Theory of Career Mobility. *Journal of Political Economy* 98: 169–192.
- Sørensen, A.B., 1983: Processes of Allocation to Open and Closed Positions in Social-Structure. *Zeitschrift für Soziologie* 12: 203–224.
- Steele, F., 2005: *Event History Analysis*. A National Center for Research Methods Briefing Paper, NCRM/004. University of Bristol.
- Stiglitz, J.E., 1975: The Theory of „Screening“, Education, and the Distribution of Income. *American Economic Review* 65: 283–300.
- Tählin, M., 2007: Class Clues. *European Sociological Review* 23: 557–572
- Tählin, M., 2007: Skills and Wages in European Labour Markets: Structure and Change. S. 35–76 in: D. Gallie (Hrsg.), *Employment Regimes and the Quality of Work*. Oxford: Oxford University Press.
- Tilly, C., 1992: Dualism in Part-Time Employment. *Industrial Relations* 31: 330–347.
- Uunk, W., B.W. Mach & K.U. Mayer, 2005: Job Mobility in the Former East and West Germany: The Effects of State-Socialism and Labor Market Composition. *European Sociological Review* 21: 393–408.
- Vogel, C., 2009: Teilzeitbeschäftigung. Ausmaß und Bestimmungsgründe der Erwerbsübergänge von Frauen. *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung* 42: 170–181.
- Wagner, A., 2010: *Atypische Beschäftigung*. Eine wissenschaftliche Bilanzierung. Düsseldorf: Böckler Stiftung.

Wagner, G.G., J.R. Frick & J. Schupp, 2007: The German Socio-Economic Panel Study (SOEP): Scope, Evolution and Enhancements. SOEPpapers 1.

Wingter, C., 2009: Der Wandel der Erwerbsformen und

seine Bedeutung für die Einkommenssituation Erwerbstätiger. *Wirtschaft und Statistik* 11: 1080–1098.

Wooldridge, J.M., 2008: *Introductory Econometrics*. Verlagsort? Cengage Learning Services.

Autorenvorstellung

Jan Brülle, geb. 1985 in Bad Schwalbach. Studium der Soziologie in Mannheim und Köln. Seit 2011 wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Goethe-Universität Frankfurt am Main.

Forschungsschwerpunkte: Arbeitsmarktsoziologie, Armuts- und Ungleichheitsforschung, Methoden der empirischen Sozialforschung.