

## **Flexible Beschäftigungsverhältnisse und Einkommensungleichheit**

Martin Groß

(Humboldt-Universität zu Berlin)

Vortrag auf der 2. Nutzerkonferenz "Forschung mit dem Mikrozensus: Analysen zur Sozialstruktur und zum Arbeitsmarkt" 12 - 13. Oktober 2000, Mannheim

Martin Groß  
Institut für Sozialwissenschaften  
Humboldt-Universität  
Unter den Linden 6  
10099 Berlin  
Tel: 030/ 2093 4420  
email: [martin.gross@rz.hu-berlin.de](mailto:martin.gross@rz.hu-berlin.de)

## 1. Einleitung

Die jüngere arbeitsmarktpolitische Diskussion zentriert sich stark um das Thema der "Flexibilisierung" des Arbeitsmarktes. Auf der einen Seite wird von der Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen die Lösung wichtiger Arbeitsmarktprobleme erwartet: Da die Flexibilisierung der Arbeit die Effizienz der Produktion erhöhe, könne die Deregulierung von Arbeitsbeziehungen das Wirtschaftswachstum beschleunigen, was zum Abbau der Arbeitslosigkeit beitrage. Insbesondere sei die Flexibilisierung ein geeignetes Mittel, um Problemgruppen wie Minderqualifizierte in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Darüber hinaus könnten flexible Arbeitsverhältnisse nicht nur als Lösung dieser ökonomischen Probleme betrachtet werden, sie seien auch noch geeignet, die Lebensqualität der Arbeitnehmer zu steigern, da diese zumindest in einigen Formen flexibler Beschäftigung ihren Einfluss auf die Arbeitsorganisation ausweiten könnten. Insbesondere erhöhten manche Formen der Flexibilisierung die "Zeitsouveränität" der Arbeitnehmer (vgl. Matthies et al. 1994).

Auf der anderen Seite aber sind zunehmend auch kritische Stimmen zu hören. Vor allem die Gewerkschaften wenden ein, dass die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes wichtige Arbeitnehmerrechte aushöhle. In der Folge verschiebe sich das Kräftegleichgewicht am Arbeitsmarkt zugunsten der Arbeitgeber, was sich in schlechteren Arbeitsbedingungen, vor allem aber auch in geringeren Einkommen niederschlage. Die Einkommensungleichheit steige aber nicht nur aufgrund dieser Umverteilung der Produktionsgewinne zugunsten der Unternehmen, sondern auch innerhalb der Arbeitnehmerschaft, da Arbeitnehmer in flexibler Beschäftigung gegenüber den Arbeitnehmer in "Normalarbeitsverhältnissen" (Osterland 1990) benachteiligt seien.

Die Konsequenzen der Flexibilisierung für die Einkommensungleichheit soll in diesem Beitrag näher untersucht werden. Ist es tatsächlich so, dass die Struktur sozialer Ungleichheit durch die Verbreitung flexibler Beschäftigung verändert wird? Dies involviert vor allem die Frage: Unterscheidet sich der Mechanismus der Einkommensdetermination in flexibler Beschäftigung von dem in "Normalarbeitsverhältnissen"?

Im theoretischen Teil wird dabei die Frage diskutiert, inwieweit die Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen wirkliche eine *strukturelle* Verschiebung der Einkommensdetermination beinhalten kann. Wenn die Flexibilisierung nur deshalb Einkommenseffekte nach sich zieht, weil bessere oder schlechtere Arbeitsbedingungen durch mehr oder weniger Lohn kompensiert werden, kann man von der Deregulierung des Arbeitsmarktes kaum eine tiefgreifende Änderung des Ungleichheitssystems erwarten. Anders sieht es aber aus, wenn die Befürchtungen der Kritiker zutreffen und das Entfallen von institutionalisierten Schutzmechanismen eine Einkommensbenachteiligung flexibler Beschäftigung nach sich zieht.

Im Folgenden wird argumentiert, dass unterschiedliche Typen der Flexibilisierung mit unterschiedlichen Einkommenseffekten verbunden sind. Während Formen der "internen" Flexibilisierung lediglich Kompensationseffekte beinhalten, führen Formen der "externen" Flexibilisierung zu einer strukturellen Verschiebung des Einkommensdeterminationsmechanismus. Diese Hypothese wird auf der Basis des Mikrozensus anhand der Einkommenseffekte zweier Formen flexibler Beschäftigung geprüft: der Befristung von Arbeitsverhältnissen, die als eine "reine" Form externer Flexibilisierung betrachtet werden kann, und anhand der Teilzeitarbeit, die als typisches Beispiel interner Flexibilisierung gilt.

## 2. Kompensation oder struktureller Wandel?

Arbeitsmarkttheorien haben sich bislang noch kaum mit den Flexibilisierungsfolgen befasst. Nur indirekt lassen sich Hypothesen über Einkommenseffekte flexibler Arbeitsformen ablei-

ten, wobei neoklassische Arbeitsmarkttheorien und strukturalistische Ansätze völlig unterschiedliche Annahmen treffen.

## **2.1 Einkommenseffekte flexibler Beschäftigung I: Kompensation**

Eine der zentralen Annahmen der (neo-) klassischen Arbeitsmarkttheorie (vgl. Lang und Dickens 1994) besagt, dass das Einkommen von Arbeitnehmern stets deren Produktivität entspricht. Die Produktivität von Arbeitnehmern wiederum ist eine Funktion ihrer Motivation, ihrer Qualifikation und vor allem ihres Arbeitseinsatzes, den sie auf ihren Arbeitsstellen leisten.

Das basale Theorem der neoklassischen Arbeitsmarkttheorie lässt Effekte flexibler Beschäftigung auf die Arbeitseinkommen im Sinne eines Kompensationsmechanismus vermuten. Flexible Beschäftigung erhöht, wie eingangs bemerkt, die Produktivität des Arbeitseinsatzes, vor allem durch die Verlängerung von Maschinenlaufzeiten und durch Vermeidung von "Arbeitspausen" bei geringer Nachfrage. Darauf gründet der Wunsch der Arbeitgeber, den Arbeitsmarkt zunehmend zu flexibilisieren. Zumindest teilweise können diese Produktivitätsgewinne an die Arbeitnehmer weitergegeben werden, vor allem dann, wenn flexible Arbeitsbedingungen unangenehme Arbeitsbedingungen definieren. Schichtarbeit, Arbeit an Wochenenden oder Nachtarbeit zum Beispiel werden als äußerst unangenehm empfunden; Arbeitnehmer, so kann man annehmen, lassen sich auf solche Arbeitsbedingungen nur dann ein, wenn sie einen zu vergleichbaren Arbeitsstellen mit angenehmeren Arbeitszeiten höheren Lohn erhalten.<sup>1</sup> In diesem Sinne könnte man von einem mit flexibler Beschäftigung verbundenen Kompensationsmechanismus sprechen.

Allerdings definieren nicht alle Formen flexibler Beschäftigung unangenehme Arbeitsbedingungen. Teilzeitarbeit zum Beispiel dürfte für die Mehrheit der Arbeitnehmer eher als angenehm empfunden werden, da sie über mehr Freizeit verfügen und sie ihren Lebensablauf souveräner gestalten können. In diesem Falle könnte man negative Kompensationseffekte erwarten: Arbeitnehmer geben sich mit einem vergleichsweise geringeren Lohn zufrieden, um mehr Gestaltungsoptionen zu erhalten.

Der Kompensationsmechanismus impliziert in gewisser Weise ein Nullsummenspiel: Vorteilhaft oder nachteilige Arbeitsbedingungen werden mit entsprechenden Lohndifferenzen ausgeglichen. Insoweit berührt dieser Mechanismus nicht die Struktur sozialer Ungleichheit. Dies verhält sich anders mit dem zweiten Mechanismus, vermittels dessen die Flexibilisierung sich auf die Einkommensungleichheit auswirken kann und der im folgenden näher diskutiert wird.

## **2.2 Einkommenseffekte flexibler Beschäftigung II: Struktureller Wandel**

In vielen Anmerkungen zu den Ungleichheitsfolgen flexibler Beschäftigung klingt an, dass die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes weitergehende Konsequenzen hat als die beschriebenen Kompensationseffekte. Sie sehen in der Flexibilisierung des Arbeitsmarktes einen tiefgreifenden Wandel der Struktur sozialer Ungleichheit, der sich vor allem im Abbau von Arbeitnehmerrechten manifestiert. Zentral für diese Position ist die Annahme, dass die Einkommenshöhe von Arbeitnehmern nicht nur durch das neoklassische Produktivitätstheorem bestimmt wird, sondern auch Machtverhältnisse auf dem Arbeitsmarkt eine bedeutende Rolle spielen: Arbeitnehmereinkommen sind auch als Resultat langwieriger und langfristiger Konflikte zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern zu sehen. Die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes habe nun eine Schwächung der Position der Arbeitnehmer gegenüber den Arbeitge-

---

<sup>1</sup> Dazu müssen solche vergleichbaren Stellen allerdings erhältlich sein. Es ist anzunehmen, dass solche Kompensationseffekte in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit eher gering ausfallen.

bern zu Folge, was zu Einkommensdefiziten der Arbeitnehmer und damit auch zu einer Zunahme sozialer Ungleichheit führe.

Dabei kommt der *Beschäftigungssicherheit* eine besondere Bedeutung zu. Denn erst die Sicherheit der Beschäftigung, so die Annahme, gestattet es den Arbeitnehmern, ihren Anteil am Produktionsergebnis mit Nachdruck einzufordern. Argumente, die diese Position unterstützen, finden sich sowohl in ökonomischen als auch in soziologischen Theorien des Arbeitsmarktes. Zwei wichtige Ansätze sollen im folgenden vorgestellt werden. Im Anschluss wird dann versucht, aus diesen Arbeitsmarktansätzen spezifischere Hypothesen über die Auswirkung verschiedener Formen flexibler Beschäftigung auf die Einkommen der Arbeitnehmer abzuleiten.

### 2.2.1 Einkommensdetermination in Betrieben: Insider vs. Outsider

Lindbeck und Snower (1988) liefern mit ihrer Unterscheidung zwischen "Insidern" und "Outsidern" einen ökonomischen Ansatz zur Erklärung struktureller Arbeitslosigkeit, wobei dem Lohndeterminationsmechanismus allerdings eine bedeutende Rolle zukommt. "Insiders are experienced incumbent employees whose positions are protected by various job-preserving measures that make it costly for firms to fire them and hire someone else in their place. The outsiders have no such protection; they are either unemployed or work at jobs in the "informal sector," which offer little, if any, job security" (Lindbeck und Snower 1988:1). Die Kosten, die Firmen entstehen, wenn sie Insider durch einen Outsider ersetzen wollen ("Turnover-Kosten"), führen dazu, dass Firmen Mitarbeiter auch dann nicht durch einen Outsider ersetzen, wenn diese für einen - unter Umständen erheblich - geringeren Lohnsatz arbeiten als die Insider. Das Ersetzen eines Mitarbeiters lohnt sich nämlich erst dann, wenn die Lohndifferenz größer (oder zumindest gleich) ist als die Produktivitätsdifferenz zwischen einzustellendem Mitarbeiter und dem bislang beschäftigten Insider plus die entstehenden Turnover-Kosten.

Die Turnover-Kosten setzen sich aus zwei Komponenten zusammen. Zum einen verursacht der Outsider "produktionsbezogene (production-related)" Turnover-Kosten, worunter vor allem Einstellungskosten (Anzeigen aufgeben, Eignung testen) und Trainingsinvestitionen gehören. Zweitens involviert die Ersetzung eines Mitarbeiters aber auch nicht-produktionsbezogene Turnover-Kosten, die ebenfalls durch einen geringeren Lohn des einzustellenden Mitarbeiters kompensiert werden müssen.

Diese nicht-produktionsbezogene Turnover-Kosten entstehen vor allem dadurch, dass auch die Entlassung des zu ersetzenden Mitarbeiters Kosten verursacht. Abfindungen, eventuelle Prozesskosten, Kosten für gesetzlich oder sozial akzeptierte Entlassungsprozeduren (Sozialpläne, vorgezogener Ruhestand) müssen in Betracht gezogen werden. Aber auch der eventuelle "bad will" der verbliebenen Mitarbeiter kann eine entscheidende Rolle spielen. Denn die Produktivität der neu eingestellten Mitarbeiter ("entrants") hängt entscheidend von der Zusammenarbeit mit den vorhandenen Insidern ab: Nur wenn diese mit den "Neuen" kooperieren, können jene ihre Produktivität entfalten; umgekehrt kann "harassment" der Insider zu erheblichen Einbußen für Arbeitgeber wie für die "entrants" führen. Schließlich sind auch Motivationseffekte von hohen Turnover-Raten zu bedenken: Eine hohe Entlassungswahrscheinlichkeit kann zwar anspornend wirken, aber auch demotivieren, was zu Produktivitätseinbrüchen führen kann.

Die nicht-produktionsbezogenen Turnover-Kosten sind von zentraler Bedeutung. Denn gerade diese Kosten verhindern das Unterbieten überhöhter Insider-Löhne. Outsider sind nach der Auffassung von Lindbeck und Snower zwar bereit, die produktionsbezogenen Turnover-Kosten durch geringere Löhne zu kompensieren. Produktivitätsunterschiede aufgrund geringerer Berufserfahrung und mangelnder betriebsspezifischer Kenntnisse können als gute Gründe für geringere Löhne akzeptiert werden. "...there may be outsiders who are willing to work for a wage that would make them more profitable than the insiders, if only they faced identi-

cal remuneration for identical labor services." (Lindbeck und Snower 1988:70). Aber die nicht-produktionsbezogenen Turnover-Kosten vergrößern den aus der Sicht der Arbeitgeber für eine Ersetzung nötigen Lohnabstand um eine Differenz, die es für den Outsider nicht mehr profitabel erscheinen lässt, eine Arbeit überhaupt aufzunehmen und die zudem nicht mehr durch den Verweis auf Produktivitätsdifferenziale legitimiert werden kann. Insofern generieren nicht-produktionsbezogenen Turnover-Kosten "Renten". Tatsächlich nennen Lindbeck und Snower die nicht-produktionsbezogenen Turnover-Kosten "rentenbezogene (rent-related)" Turnover-Kosten.

Lindbeck und Snower zeigen auch auf, wie es zu solchen Renten kommen kann: Einerseits durch "rent-creating activities" der Arbeitnehmer. Neben Kooperationsverweigerung beziehungsweise "harassment" sind hier auch Aktivitäten wie Streiks und Arbeit nach Vorschrift zu nennen - alles Drohungen, die Turnover-Kosten in die Höhe treiben. Andererseits aber spielen auch gesellschaftliche Institutionen eine nicht zu unterschätzende Rolle. Gewerkschaften können die Effizienz solcher "rent-creating activities" erheblich steigern, Kündigungsschutzregeln und gesetzlich verankerte Kündigungsprozeduren ebenso.

Die Unterscheidung zwischen Insidern und Outsidern macht damit deutlich, wie Handlungen der Arbeitnehmer einerseits, soziale Institutionen andererseits zu einer erhöhten Arbeitsplatzsicherheit führen: Die Erhöhung der Turnover-Kosten auch jenseits direkter Kündigungsschutzregeln führt zu einer erhöhten Stabilität der Beschäftigung. Die Sicherheit des Arbeitsplatzes wiederum ist eine wichtige Determinante des Einkommens: Nur die Sicherheit des Arbeitsplatzes garantiert mit dem Arbeitsplatz verbundene "Renten". Einen ganz ähnlichen Gedanken finden wir in Sørensens Theorie der "geschlossenen" Positionen, die eine eher soziologische Betrachtungsweise dieses Themas liefert.

### 2.2.2 Einkommensdetermination in Betrieben: offene vs. geschlossene Positionen

Ebenso wie die Segmentationsansätze des Arbeitsmarktes versucht Sørensens "Theorie der geschlossenen Positionen" (Sørensen und Kalleberg 1981, Sørensen 1983) die Existenz verschiedener Entlohnungsmechanismen im Arbeitsmarkt zu erklären. Zentral für ihn ist die Unterscheidung zwischen Systemen "offener" und "geschlossener" Positionen.

Geschlossen sind Positionen nach Sørensen dann, wenn sie nur verfügbar sind, wenn der frühere Positionsinhaber die Position geräumt hat: "Positions will be referred to as closed when they are available only when vacated by the previous incumbent. ... In contrast, incumbents of positions in open position systems can be replaced at any moment in time... ." (Sørensen 1983:206). Offene Berufspositionen können je nach Bedarf des Betriebes geschaffen oder durch Entlassen des Arbeitnehmers wieder abgeschafft werden. Geschlossene Position hingegen können nach ihrer Etablierung nicht ohne weiteres wieder entfernt werden. Geschlossene Positionen weisen damit eine zeitliche Stabilität auf, die offene Positionen nicht kennen. Es ist diese zeitliche Permanenz, die geschlossenen Positionen eine *personenunabhängige Existenz* ermöglichen.

Während in Systemen offener Positionen ein Entlohnungsmechanismus vorherrscht, der den Annahmen der (neo-) klassischen Arbeitsmarkttheorie zumindest nahe kommt, wird die Entlohnung in Systemen geschlossener Positionen eher durch die Regeln interner Arbeitsmärkte bestimmt (vgl. Doeringer und Piore 1985). Das hat zwei wichtige Konsequenzen.

Zum einen sind die Löhne nicht direkt an die Leistung der Arbeitnehmer gekoppelt, *sondern an die Stelle selbst*. In langfristigen Verträgen wird festgelegt, wie viel der Arbeitnehmer zukünftig verdienen wird, und je länger der Vertrag läuft, desto weniger ist es möglich, Leistungskomponenten in Verträge mit aufzunehmen. Gleichzeitig können Arbeitnehmer auch bei Minderleistung nicht entlassen werden, da in Systemen geschlossener Positionen die Arbeitnehmer selbst entscheiden können, wann sie die Position wieder verlassen. Die Kopplung

von Löhnen an berufliche Positionen einerseits und die weitgehende Kontrolle der Arbeitnehmer über die Besetzung dieser Positionen andererseits führt dazu, dass Entlohnung und Produktivität auseinander treten können (vgl. Sørensen 1991, 1996).

Zum anderen spielen "*askriptive*" Merkmale der Arbeitnehmer für die Lohndeterminationen eine wesentlich größere Rolle als in Systemen offener Positionen. In Systemen geschlossener Positionen sind Arbeitgeber daran interessiert, schon beim Einstellungszeitpunkt die zukünftige Produktivität von Arbeitnehmern möglichst genau abschätzen zu können. Denn Arbeitnehmer, die hinter den Erwartungen zurückbleiben, verursachen aufgrund der Inflexibilität der Löhne ökonomische Verluste: Sie erhalten den langfristig vereinbarten Lohn, ohne das korrespondierende Produktivitätsniveau zu erreichen. Daher ist die Abschätzung der zukünftigen Produktivität ein entscheidendes Problem bei der Besetzung geschlossener Positionen und Merkmale von Arbeitnehmern, die diese zukünftige Produktivität möglichst genau und zeitlich stabil indizieren, werden für die Einstellungsentscheidung besonders relevant. Neben Geschlecht und ethnischer Zugehörigkeit zählen Bildungstitel hier zu den wichtigsten Indikatoren zur Abschätzung der zukünftigen Produktivität. Da einerseits solche Merkmale wichtig sind für die Besetzung geschlossener Positionen, andererseits die Löhne unmittelbar an diese Positionen gekoppelt sind, ist in Systemen geschlossener Positionen auch eine enge Kopplung zwischen askriptiven Merkmalen und Einkommen zu erwarten.<sup>2</sup>

### 2.2.3 Strukturelle Einkommenseffekte

Lindbeck und Snower analysieren die Einkommenssituation von "Insidern" aus einer ökonomischen Perspektive, Sørensen untersucht die Einkommensmechanismen in unterschiedlichen Regionen des Arbeitsmarktes aus einer eher soziologischen Perspektive. Die beiden Theorien entsprechen sich zwar nicht völlig, scheinen jedoch in hohem Maße kompatibel miteinander zu sein: "Insider" scheinen in erster Linie Inhaber geschlossener Positionen zu sein. Allerdings ziehen Lindbeck und Snower die unsicheren, "offenen" Positionen des externen Arbeitsmarktes nicht recht in Betracht, und Sørensen beschäftigt sich nicht mit dem Problem der Arbeitslosigkeit - insofern ergänzen sich die beiden Theorieansätze nicht nur durch ihren unterschiedlichen Blickwinkel, sondern auch durch die Betonung unterschiedlicher inhaltlicher Schwerpunkte. Was folgt nun aus den beiden Ansätzen für die zu erwartenden Effekte flexibler Beschäftigung auf die Arbeitseinkommen?

In erster Linie verdeutlichen die beiden Ansätze die Einkommenseffekte, die sich ergeben, insoweit die Flexibilisierung von Beschäftigungsverhältnissen die Beschäftigungssicherheit bedroht. In beiden Ansätzen ist die Sicherheit der Beschäftigung eine wichtige Basis der Einkommensdetermination - der Insiderstatus wie die geschlossene Position zeichnen sich in erster Linie durch eine hohe Beschäftigungssicherheit aus. Eine Verringerung der Beschäftigungssicherheit lässt demnach auch eine Veränderung der Einkommensdetermination erwarten. Diese Veränderung kann sich in dreierlei Weise manifestieren.

Erstens ist zu erwarten, dass die Streuung der Einkommen - *ceteris paribus* - in flexibler Beschäftigung zunimmt. Dieser Punkt folgt aus Sørensens Feststellung, dass in Systemen geschlossener Positionen die Einkommen an die Position gekoppelt sind, nicht an die Performanz der Individuen in diesen Positionen. In offenen Positionen hingegen sollte die individuelle Leistung eine deutlich größere Rolle für die Arbeitseinkommen spielen.

---

<sup>2</sup> In Systemen offener Positionen hingegen sollten solche Merkmale keine Rolle spielen. Hier zählen nur im Arbeitsablauf bewiesene Leistungsbereitschaft und erworbene Qualifikationen. Insbesondere können auch formal weniger gebildete Arbeiter über innerbetriebliche Mobilitätsprozesse in höhere Positionen gelangen. Solange Positionen offen sind, können Einstellungen auf Probe die Screeningfunktion übernehmen, die sonst Bildungstiteln zufallen, da Fehlbesetzungen relativ leicht korrigiert werden können.

Zweitens ist zu erwarten, dass die Einkommen in unsicheren Arbeitsverhältnissen durchschnittlich geringer sind als in sicheren Positionen. Diesen Punkt haben besonders Lindbeck und Snower herausgearbeitet, indem sie zeigten, dass die hohen, "rent-related" Turnover-Kosten der sicheren Beschäftigung ein Unterbieten vergleichsweise hoher Löhne erschwert.

Drittens ist schließlich mit Interaktionseffekten zu rechnen. Wenn es zutrifft, dass askriptive Merkmale in Systemen geschlossener Positionen eine bedeutende Rolle in der Einkommensdetermination spielen, dann sollten sich solche Merkmale in sicheren Beschäftigungsverhältnissen stärker auf die Einkommen auswirken als in unsicheren.

Vor allem letzter Punkt scheint von hohem Interesse zu sein. Denn Interaktionseffekte verdeutlichen die Bedeutung "struktureller" Einkommenseffekte. Mit diesem Begriff ist eben nicht nur gemeint, dass die Flexibilität eines Beschäftigungsverhältnisses ein Einkommensfaktor unter vielen ist, der (additiv) mit anderen zusammen die Einkommenshöhe bestimmt; vielmehr verändert sich der Einkommensmechanismus selbst, so dass auch die Wirkung von Einkommensdeterminanten wie Bildung, Berufserfahrung oder auch Geschlecht verändert wird.

Das lässt insbesondere in credentialistischen Ländern wie Deutschland erwarten, dass Bildungsreturns in sicheren Beschäftigungsverhältnissen höher ausfallen als in unsicheren. Denn in credentialistischen Ländern sind Bildungszertifikate nicht nur Signale für beruflich relevante Qualifikationen; vielmehr existieren eine Reihe von Allokationsmechanismen, die für eine enge Kopplung von Bildungstiteln und Berufspositionen jenseits der Signalfunktion sorgen. Insbesondere für die Allokation auf geschlossene Positionen erhalten sie eine überragende Bedeutung. Wenn aber Bildungszertifikate für die Erlangung von geschlossenen Positionen besonders bedeutsam sind, und wenn geschlossene Positionen wiederum eng mit fixen Löhnen gekoppelt sind, dann ist auch eine enge Kopplung zwischen Bildung und Einkommen zu erwarten.

Anders als der Kompensationsmechanismus beinhaltet der "strukturelle" Mechanismus aus der Sicht der Arbeitnehmer kein Nullsummenspiel. Die Bedrohung der Beschäftigungssicherheit bedeutet vielmehr eine Verschiebung des Kräfteverhältnisses von den Arbeitnehmern zu den Arbeitgebern, mit den beschriebenen Nachteilen für erstere. Allerdings müssen sich nicht für alle Arbeitnehmer solche Nachteile ergeben. Eine erhöhte Variation der Einkommen in flexibler Beschäftigung kann gerade für hochqualifizierte Arbeitskräfte, die stark nachgefragt werden, auch Vorteile mit sich bringen. Sie können vom verschärften Wettbewerb in "offenen Positionen" unter Umständen profitieren, da die starke Nachfrage ihren Marktwert erheblich steigern kann – insbesondere dann, wenn sie auf dem Arbeitsmarkt verfügbar sind und nicht durch Eingebundensein in interne Arbeitsmärkte von der Teilnahme am Wettbewerb ferngehalten werden (vgl. DiPrete, Goux und Maurin 1999).

### **3. Formen flexibler Beschäftigung: "Interne" vs. "Externe" Flexibilisierung**

Wie verhalten sich nun Struktur- und Kompensationseffekt zueinander? Verstärken sie sich gegenseitig, oder wirken sie gegeneinander, so dass sie sich sogar gegenseitig aufheben können?

Diese Frage lässt sich nicht generell beantworten. Zum einen ist zu bedenken, dass die zum Teil sehr unterschiedlichen Formen flexibler Beschäftigung in unterschiedlicher Weise mit Struktur- und Kompensationseffekten verknüpft sein können. Für manche Formen sind eher strukturelle, für andere eher Kompensationseffekte zu erwarten. Zudem ist die Richtung des Kompensationseffektes davon abhängig, ob flexible Arbeitsformen angenehme oder eher unerwünschte Arbeitsbedingungen darstellen. Daher muss man jede flexible Arbeitsform einzeln betrachten und untersuchen, ob und in welchem Ausmaß sie einerseits positive beziehungsweise negative Arbeitsbedingungen definiert und/ oder andererseits die Beschäftigungssicher-

heit herabsetzt – was eine wesentliche (wenn auch nicht ausschließliche) Bedingung des strukturellen Effektes ist.

So unterschiedlich die verschiedenen Formen flexibler Beschäftigung auch sein mögen, so scheint doch zumindest eine Form der Kategorisierung solcher Arbeitsformen hilfreich zu sein: die oft verwendete Unterscheidung zwischen interner Flexibilisierung und externer Flexibilisierung. "Mit 'interner Flexibilität' bezeichnen wir flexible, betriebliche Gestaltungsformen, die das zugrundeliegende Arbeitsverhältnis in seinem Bestand unangetastet lassen und lediglich dessen Modalitäten (also vor allem die Arbeitszeitgestaltung) beeinflussen. Wir unterscheiden sie von der 'externen Flexibilität', bei welcher der Bestand des Arbeitsverhältnisses selbst (etwa durch Befristung oder Wahl eines vom Arbeitsverhältnis abweichenden Rechtsverhältnisses) in Frage steht." (Matthies et al. 1994: 36) Unter interne Flexibilität fassen Matthies et al. Arbeitsformen wie Schichtarbeit, Nachtarbeit, Wochenendarbeit, Gleitzeit und Teilzeit, Überstunden und Sabbaticals; unter externer Flexibilität verstehen sie Arbeitsformen wie befristete Beschäftigung, Leiharbeit oder die Arbeit in Kleinbetrieben.

Insoweit Struktureffekte vor allem auf einer Änderung der institutionellen Grundlagen von Arbeitsverhältnissen und deren Auswirkung auf die Beschäftigungssicherheit beruhen, sind es vor allem die Formen der externen Flexibilisierung, die Struktureffekte nach sich ziehen sollten. Denn der Bestand des "Normalarbeitsverhältnisses" in Deutschland zeichnet sich vor allem durch beschäftigungsstabilisierende Regelungen aus; eine Bedrohung dieses Bestandes bedeutet damit in erster Linie eine Öffnung beruflicher Positionen beziehungsweise eine Verminderung der "rentenbezogenen" Turnover-Kosten, die den Sonderstatus der Insider begründen.

Das bedeutet nun nicht, dass Formen externer Flexibilisierung frei von Kompensationseffekten sind. So kann gerade die Beschäftigung in Kleinbetrieben, die aufgrund des fehlenden Kündigungsschutzes eine Form "externer" Flexibilisierung darstellen, mit besonderen Belastungen einhergehen, die entsprechend kompensiert werden sollten. Vor allem bedeutet es auch nicht, dass Formen interner Flexibilisierung frei von Struktureffekten sind. Dennoch können wir davon ausgehen, dass Kompensationseffekte in erster Linie bei Formen interner Flexibilisierung und Struktureffekte besonders bei Formen der externen Flexibilisierung zu finden sind. Vor allem sollten Struktureffekte auch dann zu finden sein, wenn flexible Arbeitsformen hinsichtlich der Schwere der Arbeitsbedingungen vollkommen neutral sind.

Im folgenden werden die hier betrachteten Formen flexibler Beschäftigung kurz diskutiert und Hypothesen über Struktur- und Kompensationseffekte, die mit diesen Formen verbunden sind, kurz vorgestellt.

#### **4. Einkommenseffekte von Befristung und Teilzeit**

Die nachfolgenden empirischen Analysen beschränken sich auf nur zwei Formen flexibler Beschäftigung, die beispielhaft die Effekte interner versus externer Flexibilisierung verdeutlichen sollen.

Die *Befristung* von Beschäftigungsverhältnissen ist eine "reine" Form externer Flexibilisierung. Die Befristung von Arbeitsverhältnissen sagt nichts über die Schwere von Arbeitsbedingungen aus: theoretisch definiert die Befristung kein erwünschtes oder unerwünschtes Arbeitsumfeld. Auch empirisch lassen sich keine Korrelationen zwischen Befristung und Arbeitsbedingungen feststellen: Sowohl sehr einfache als auch hochqualifizierte Berufspositionen können befristet sein (vgl. Groß 1999). Andererseits bedeutet die Befristung eine einschneidende Beeinträchtigung der Beschäftigungssicherheit. Es ist ja gerade das Ziel der Befristung von Arbeitsverträgen, eine dauerhafte Beschäftigung von Arbeitnehmern zu umgehen. Daher ist zu erwarten, dass die Befristung von Arbeitsverhältnissen eindeutig die skiz-



zierten Struktureffekte zeigt: Größere Streuung der Einkommen in befristeten Berufspositionen, geringere Durchschnittsverdienste, und negative Bildungsreturns.

Hinsichtlich der *Teilzeit* stellt sich die Sachlage wesentlich komplizierter dar. Denn erstens ist aus theoretischer Perspektive der Status der Teilzeitarbeit nicht eindeutig bestimmbar. Zwar wird Teilzeitarbeit meist als interne Form der Flexibilisierung betrachtet, da sie im wesentlichen den gleichen institutionellen Rahmenbedingungen unterliegt wie die Vollzeittätigkeit; im Kündigungsschutz und anderen wichtigen Bestimmungen wird nicht zwischen Voll- und Teilzeitarbeit unterschieden. Allerdings unterliegt Teilzeitarbeit faktisch deutlichen Restriktionen; so sind Karriereaussichten in der Regel schlechter und die Mitbestimmungsmöglichkeiten von Teilzeitarbeitenden in Betrieben sind eingeschränkt. Es scheint allerdings angebracht zu sein, zwischen "regulärer" und "marginaler" Teilzeit zu unterscheiden (Büchtemann und Quack 1989:20). Marginale Teilzeitstellen zeichnen sich durch eine sehr geringe wöchentliche Arbeitszeit und eine unstete Beschäftigungssituation aus; als Formen der geringfügigen Beschäftigung sind sie meist von der Versicherungspflicht ausgenommen. Solche Beschäftigungsformen dürften eher strukturell benachteiligt werden als die regulären Teilzeitstellen, die meist Halbtagsbeschäftigungen darstellen und in ihrem grundsätzlichen Charakter den Vollzeitstellen nahe kommen.

Zweitens ist es äußerst schwierig, eine strukturelle Benachteiligung (oder Bevorteilung) von Teilzeitstellen durch den Vergleich der Einkommenslage von Teilzeitbeschäftigten mit Vollzeitbeschäftigten nachzuzeichnen. Natürlich ist das monatliche Einkommen von Teilzeitbeschäftigten aufgrund der weniger geleisteten Arbeitsstunden geringer als das der Vollzeitbeschäftigten. Das kann aber völlig unproblematisch sein, wenn das Haushalteinkommen sich ohnehin schon auf hohem Niveau befindet und die Beschäftigung mehr aus dem Wunsch beruflicher Selbstverwirklichung als aus ökonomischer Notwendigkeit nachgesucht wird. Der dann unerhebliche Minderverdienst kann leicht in Kauf genommen und der geringere Arbeitsumfang als angenehmer Spielraum erhöhter Zeitsouveränität aufgefasst werden. Anders sieht es aus, wenn das Beschäftigungsverhältnis aufgrund ökonomischer Zwänge aufgenommen wird, und der Minderverdienst der Teilzeitbeschäftigung ein unerwünschtes Loch in die Haushaltskasse reißt. In diesem Fall kann Teilzeitbeschäftigung nicht einfach als begrüßenswerte Möglichkeit der Selbstverwirklichung individualisierter Arbeitnehmer betrachtet werden, vielmehr stellt sie dann eine problematische Form prekärer Beschäftigung dar. Allerdings muss man hier zwei mögliche Ursachen des unerwünschten Minderverdienstes unterscheiden. Erstens kann es sein, dass die Beschäftigten trotz unerwünschten Minderverdienstes keine Vollzeitbeschäftigung nachfragen können oder wollen, weil sie durch anderweitige Umstände wie zum Beispiel familiäre Verpflichtungen an einer Vollzeitbeschäftigung gehindert werden - die typische Situation vieler teilzeitbeschäftigter Frauen. In diesem Fall bildet Teilzeitbeschäftigung zwar ein sozialpolitisches, nicht aber ein arbeitsmarktpolitisches Problem. Zweitens ist es möglich, dass Teilzeitbeschäftigte zwar eine Vollzeitbeschäftigung suchen, aber aufgrund des mangelnden Angebots keine finden; in diesem Fall liegt ein "echtes" arbeitsmarktpolitisches Problem vor.

Gleichwohl kann man auch dann nicht unbedingt von einer strukturellen Benachteiligung der Teilzeitbeschäftigung sprechen. Denn die unangenehme Zwangslage ergibt sich aus dem mangelnden Arbeitsplatzangebot. Man hat also ein Problem des unzureichenden Beschäftigungsniveaus; die Zwangslage ergibt sich aber nicht notwendigerweise aus einer strukturellen Benachteiligung der flexiblen Beschäftigungsform Teilzeitarbeit. Diese ist erst dann gegeben, wenn Teilzeitarbeit bei sonst gleichen Bedingungen - d.h. gleichem Qualifikationsniveau, vergleichbaren Tätigkeiten, und vor allem: gleichem Arbeitsumfang - schlechter bezahlt wird als eine Vollzeittätigkeit.

Insofern bieten sich zur Eruierung der strukturellen Benachteiligung der Teilzeitarbeit die Untersuchung der Effekte marginaler resp. regulärer Teilzeitbeschäftigung auf die *Stunden-*

*löhne* an, und zwar unter Kontrolle sowohl der Humankapitalausstattung der Individuen wie auch Merkmale der Arbeitsnachfrage. In einem solchen Model ist dann leicht zu sehen, ob das mittlere Einkommensniveau einerseits und die Bildungsrenditen andererseits sich von der Vollzeitbeschäftigung unterscheiden, wie es bei einer strukturellen Benachteiligung zu erwarten wäre.

Allerdings wirft diese Vorgehensweise gerade für den im Folgenden als Datenbasis verwendeten Mikrozensus ein nicht unerhebliches Problem auf, da hier leider nur die Nettoeinkommen der Beschäftigten erfragt werden. Gerade für die Betrachtung von Teilzeiteffekten führt dies zu erheblichen Verzerrungen. Denn einerseits ist zu erwarten, dass aufgrund der Steuerprogression die Abzüge von den Löhnen der Vollzeitbeschäftigten überproportional größer ausfallen im Vergleich zu den Teilzeitbeschäftigten, deren monatlichen Nettolöhne notwendigerweise kleiner sind. Dann können sich aber selbst bei kleineren Bruttostundenlöhnen der Teilzeitbeschäftigung höhere Nettostundenlöhne ergeben. Weiterhin gehen in die Bestimmung der Nettolöhne auch andere Einkommen als der Arbeitslohn wie private Unterstützungszahlungen oder öffentliche Transferleistungen ein. Solche "Extraeinkommen" sind aber gerade bei Teilzeitbeschäftigten mit nur geringem Verdienstumfang zu erwarten, so dass die Nettostundenlöhne für diese Gruppe systematisch nach oben hin verzerrt werden. Daher sind mittlere Unterschiede der Nettostundenlöhne zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten mit äußerster Vorsicht zu betrachten.<sup>3</sup>

Um einen möglichst differenzierten Überblick über die Einkommenssituation flexibel beschäftigter Arbeitnehmer geben zu können, werden daher im Folgenden unterschiedliche Einkommensmaße verwendet. Die Effekte der flexiblen Beschäftigung auf die Nettostundenlöhne sollen vor allem Aufschluss über die strukturelle Bevor- oder Benachteiligung flexibler Beschäftigung geben, wobei aber gerade für die Teilzeitarbeit mittlere Unterschiede nur mit Vorsicht zu betrachten sind. Andererseits sind aber ebenfalls für die Teilzeitarbeit besonders auch die monatlichen Nettoeinkommen von Interesse, weil selbst bei höheren Stundenlöhnen der geringere Gesamtverdienst eine nicht unerhebliche Beeinträchtigung der Lebenssituation bedeuten kann. Da aber ein Teilzeitverdienst je nach Haushaltszusammensetzung (hauptsächlich/mitverdienender Ehepartner, Kinderzahl) sehr unterschiedliche Bedeutung haben kann, wird nicht das persönliche monatliche Nettoeinkommen, sondern das bedarfsgewichtete Pro-Kopf-Einkommen ("Äquivalenzeinkommen") als abhängige Variable verwendet.

## 5. Daten und Variablen

### 5.1 Daten

Die folgenden Analysen beruhen auf dem "Mikrozensus" aus dem Jahre 1996. Der Mikrozensus ist eine repräsentative 1%-Stichprobe der deutschen Wohnbevölkerung und enthält Informationen über zahlreiche arbeitsmarktrelevante Merkmale. Die vorliegende Studie bezieht sich nur auf den westdeutschen Teil dieser Stichprobe. Weitere Einschränkungen ergeben sich daraus, dass es Ziel der Untersuchung ist, die Konsequenzen der flexiblen Beschäftigung für die *Arbeitnehmer* zu eruieren, deren Lebensführung *wesentlich* durch die Arbeitsmarktpartizipation geprägt ist. Daher wurden folgende Gruppen von der Analyse ausgeschlossen: Selbständige und Mithelfende, Auszubildende und Praktikanten, Zivildienstleistende und Wehrdienstpflichtige. Soldaten konnten aus technischen Gründen ebenfalls nicht berücksichtigt werden. Um die Effekte der flexiblen Beschäftigung nicht mit Diskriminierungseffekten zu vermengen, wurden auch keine Gastarbeiter in die Analysen eingeschlossen. Schließlich wurden nur Personen zwischen 15 und 65 Jahren berücksichtigt, die in Privathaushalten am

---

<sup>3</sup> Unterschiede in den Bildungsrenditen hingegen dürften für solche Einflüsse weniger anfällig sein.

Hauptwohnsitz befragt wurden. Weitere Ausfälle ergeben sich aufgrund von fehlenden Angaben auf der Bildungsvariable. Schließlich wurden auch alle Personen, die angeben, mehr als 60 Stunden in der Woche zu arbeiten, von den Berechnungen ausgeschlossen, um allzu große Verzerrungen bei der Berechnung der Stundenlöhne zu vermeiden.

## 5.2 Variablen

Als abhängige Variable dient der *Nettostundenlohn* der Befragten. Leider liegt das monatliche Nettoeinkommen nur in kategorisierter Form vor. Zur Berechnung der Stundenlöhne werden die Kategorienmittelwerte verwendet, wobei für die höchste Kategorie ("7500 DM und mehr") der Wert 10000 verwendet wurde. Die transformierte Einkommensvariable wurde dann durch die vierfachen in der Berichtswoche normalerweise geleisteten wöchentlichen Arbeitsstunden (gegebenenfalls die Summe der Arbeitsstunden aus erster und zweiter Tätigkeit) geteilt. Für die multivariaten Regressionen wird der Nettostundenlohn logarithmiert, um die Rechtsschiefe des Einkommens auszugleichen; dadurch können die Regressionskoeffizienten näherungsweise als prozentuale Einkommensunterschiede pro Anstieg der betreffenden unabhängigen Variable um eine Einheit interpretiert werden. Weiterhin wird wie bereits erwähnt auch das monatliche bedarfsgewichtete Pro-Kopf-Einkommen der Befragten betrachtet.<sup>4</sup> Schließlich kontrolliert eine Dummyvariable, ob neben dem Erwerbslohn auf weitere Einkommensquellen (Rente, Pension, Wohngeld, Sozialhilfe, Arbeitslosengeld/ Hilfe, Stipendien, Bafög, Pflegegeld, Vermögenseinkommen, Mieteinnahmen oder sonstige öffentliche Transferleistungen oder private Unterstützungen) zurückgegriffen werden kann.

Als Formen flexibler Beschäftigung werden die Befristung des Arbeitsvertrages und die Teilzeitarbeit untersucht. Befristung wird durch eine Dummyvariable (0: unbefristete Stelle), Teilzeit durch zwei Dummyvariablen erfasst, die "marginale" Teilzeit (Teilzeitarbeit und gleichzeitig "geringfügige Beschäftigung als einzige oder hauptsächliche Tätigkeit") und "reguläre" Teilzeit (Teilzeit, aber nicht hauptsächlich geringfügig beschäftigt) von Vollzeitbeschäftigung (Referenzkategorie) unterscheiden. Alle Variablen beruhen auf selbstberichteten Angaben der Befragten.<sup>5</sup>

Die Untersuchung der Effekte der beiden "Flexibilisierungs- Variablen auf den Nettostundenlohn steht im Zentrum der vorliegenden Studie. Gleichwohl werden diese Effekte für eine Reihe von Kovariaten kontrolliert.

Dazu gehören zum einen berufsrelevante Variablen: Die üblicherweise in Humankapitalmodellen verwendeten Variablen Bildung in Jahren<sup>6</sup>, Alter und quadriertes Alter als Näherung für die Berufserfahrung. Darüber hinaus wurde nach der Branche, in der der Befragte arbeitet, kontrolliert (Industrie, Bau, Land- und Forstwirtschaft, Bergbau, Energie und Wasser, private Dienstleistungen und öffentlicher Dienst). Zudem wurde berücksichtigt, ob der/ die Befragte im letzten Jahr einen Berufswechsel oder einen Betriebswechsel vorgenommen hat.

---

<sup>4</sup> Die Gewichte richten sich nach der "alten" OECD-Skala, die jedem weiteren Erwachsenen im Haushalt ein Gewicht von 0.7, jedem Kind ein Gewicht von 0.5 zuordnet. Diese Gewichtung kommt der Gewichtung nach dem Bundessozialhilfegesetz, die die pauschale Übernahme der Mietkosten berücksichtigt, ziemlich nahe (vgl. Wolfgang Strengmann-Kuhn 1999:383).

<sup>5</sup> Soweit nötig werden Personen, die keine Angaben hinsichtlich der hier verwendeten kategorialen Variablen gemacht haben, durch entsprechende Dummy-Variablen erfasst, um nicht mehr Fälle als nötig ausschließen zu müssen. Da die Koeffizienten solcher Kontrollvariablen uninteressant sind, werden sie der Übersichtlichkeit halber nicht berichtet.

<sup>6</sup> Zur Erstellung dieser Variablen mussten den vorliegenden allgemeinen und beruflichen Ausbildungsabschlüssen die (geschätzte) zur Erlangung dieser Abschlüsse nötige Ausbildungszeit zugeordnet werden.

Darüber hinaus wurde die familiäre Situation in die Analysen einbezogen: Verwitwete und geschiedene wurden von ledigen und Verheirateten (die die Referenzkategorie der entsprechenden Dummy-Variablen bilden) unterschieden. Aufgrund staatlicher Transferleistungen spielt auch die Zahl der Kinder im Haushalt unter 18 Jahren eine bedeutende Rolle für die Einkommensdeterminierung.

## 6. Ergebnisse

### 6.1 Befristung

Für die nachfolgend dargestellten Berechnungen werden die Teilzeitbeschäftigten aus dem Sample ausgeschlossen, um eine Konfundierung der Befristungseffekte mit denen der Teilzeiteffekte zu vermeiden. Es verbleiben dann noch 102467 Beschäftigte, von denen sich 4366 (4.26%) in befristeten Arbeitsverhältnissen befinden. Frauen sind überproportional in befristeter Beschäftigung anzutreffen: Von den 67928 Männern sind 2521, also 3.71% in befristeter angestellt, während der Anteil der Frauen in befristeten Arbeitsverhältnissen 5.34% beträgt (1845 von 32694).

Tabelle 1 gibt einen Überblick über Nettostundenlöhne und Pro-Kopf-Einkommen der befristet Beschäftigten versus den unbefristet Beschäftigten, wobei nach Geschlecht und dem Vorhandensein zusätzlicher Einkommensquellen unterschieden wird.

Tabelle 1: Die Einkommenssituation befristet Beschäftigter

		zusätzliches Einkommen					
		nicht vorhanden			vorhanden		
		unbefristet	befristet	gesamt	unbefristet	befristet	gesamt
Männer	N	55757	2116	57873	7626	322	7984
	Stundenlohn	20.98	16.45	20.81	26.61	21.82	26.41
	Variationskoeff.	0.42	0.52	0.42	0.45	0.68	0.46
	Äquivalenzeinkommen	2371.71	2254.76	2367.41	2645.01	2483.92	2638.49
Frauen	N	27582	1537	29155	3907	230	4137
	Stundenlohn	15.24	12.86	15.11	14.67	14.30	14.65
	Variationskoeff.	0.39	0.41	0.39	0.69	0.60	0.69
	Äquivalenzeinkommen	2654.67	2326.14	2636.99	2550.92	2164.65	2529.38
Gesamt	N	83.339	3689	87028	11533	552	12085
	Stundenlohn	19.08	14.92	18.90	22.56	18.68	22.39
	Variationskoeff.	0.44	0.51	0.44	0.57	0.70	0.57
	Äquivalenzeinkommen	2465.52	2285.09	2457.85	2613.17	2350.65	2601.18

Für die Männer ergibt sich ein klares Bild. Sowohl die Stundenlöhne als auch das Pro-Kopf-Einkommen sind in befristeter Beschäftigung deutlich kleiner als in unbefristeter Beschäftigung. Das gilt auch dann, wenn neben dem Erwerbslohn eine andere Einkommensquelle zur Verfügung steht. Darüber hinaus ist die Variation des Einkommens, gemessen durch den Variationskoeffizienten, in befristeter Beschäftigung größer als in unbefristeter.

Dieses Ergebnis gilt auch für die Frauen, mit einer Ausnahme: Die Stundenlöhne der Frauen in befristeter Beschäftigung, die auf zusätzliche Einkommen zurückgreifen können, unterscheiden sich kaum von den Stundenlöhnen der Frauen in unbefristeter Beschäftigung, die Streuung der Stundenlöhne ist auch etwas kleiner als die der Frauen in unbefristeter Beschäftigung mit zusätzlichem Einkommen. Offensichtlich aber bestehen die zusätzlichen Einkommen im wesentlichen aus Kindergeld beziehungsweise aus öffentlichen Transferleistungen für Bedürftige: Selbst Frauen in Dauerstellen mit Zusatzeinkommen verdienen pro Stunde (und

auch monatlich pro Kopf) sogar weniger als Frauen ohne Zusatzeinkommen, und das Pro-Kopf-Einkommen der Frauen in befristeter Beschäftigung mit Zusatzeinkommen ist das niedrigste aller Gruppen.

Die deskriptiven Ergebnisse bestätigen damit die Hypothesen bezüglich der Einkommenseffekte befristeter Beschäftigung: Die Einkommen sind im Schnitt niedriger als in unbefristeter Beschäftigung, und die Variation der Einkommen ist größer. Es scheint in der Tat so zu sein, dass der "Insiderstatus" in "geschlossenen" Positionen zu Einkommensvorteilen führt. Doch lassen sich diese Schlussfolgerungen auch halten, wenn nach Qualifikation und anderen Individuenmerkmalen kontrolliert wird? Und lassen sich auch die vermuteten geringeren Bildungserträge in befristeter Beschäftigung nachweisen?

Zur Beantwortung dieser Frage wurden eine Reihe von multivariaten Regressionen mit den logarithmierten Stundenlöhnen als abhängiger Variable berechnet. Die Ergebnisse für die Männer sind in Tabelle 2 aufgeführt. Sieben Modelle werden betrachtet: Modell 1 beinhaltet lediglich den Haupteffekt der Befristung. Modell 2 nimmt die "Extraeinkommens"-Variable auf, um etwaige Verzerrungen der Stundenlöhne zu kontrollieren. Modell 3 und 4 fügen die berufsrelevanten Variablen (die "Humankapitalvariablen" Bildung und Alter, Branchendummies, und Mobilitätserfahrung im letzten Jahr) sukzessive hinzu. Modell 5 schließt den Haushaltskontext ein. Modell 6 und 7 sind je eigenständige Erweiterungen des fünften Modells: Im sechsten werden Interaktionen der Befristung mit den Branchendummies betrachtet, Modell 7 schließlich enthält die Interaktion der Befristung mit der Bildungsvariable.

Tabelle 2: Effekte der Befristung auf logarithmierte Stundenlöhne  
Männer

Modell	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Befristung	-0.2906 (33.86)**	-0.2878 (31.68)**	-0.2446 (31.85)**	-0.2139 (27.49)**	-0.1919 (25.69)**	-0.1104 (7.96)**	0.0897 (3.12)**
zus. Einkommen		0.2105 (42.02)**	0.1157 (27.42)**	0.1162 (27.90)**	0.0830 (20.62)**	0.0827 (20.56)**	0.0822 (20.43)**
zus. Eink.* Befristung		-0.0400 (1.60)	-0.0757 (3.62)**	-0.0780 (3.78)**	-0.0833 (4.21)**	-0.0743 (3.74)**	-0.0674 (3.40)**
Bildung			0.0661 (125.29)**	0.0668 (123.39)**	0.0670 (128.79)**	0.0671 (129.05)**	0.0682 (127.81)**
Alter			0.0608 (63.53)**	0.0587 (62.03)**	0.0315 (31.76)**	0.0318 (32.04)**	0.0319 (32.14)**
Alter <sup>2</sup>			-0.0006 (52.19)**	-0.0006 (50.99)**	-0.0003 (23.62)**	-0.0003 (23.94)**	-0.0003 (24.02)**
Baugewerbe <sup>a</sup>				-0.0955 (21.19)**	-0.0954 (22.06)**	-0.0936 (21.36)**	-0.0952 (22.03)**
Land- u. Forstw.				-0.2956 (20.51)**	-0.2723 (19.69)**	-0.2700 (18.83)**	-0.2752 (19.91)**
Bergbau, Energie, Wasser				0.0197 (2.11)*	0.0105 (1.17)	0.0110 (1.22)	0.0110 (1.22)
priv. Dienstleistung				-0.1115 (33.91)**	-0.1001 (31.72)**	-0.0989 (30.88)**	-0.1002 (31.76)**
öff. Dienst				-0.0634 (16.67)**	-0.0635 (17.39)**	-0.0561 (15.08)**	-0.0629 (17.24)**
Betriebswechsel				-0.0433 (6.82)**	-0.0378 (6.22)**	-0.0398 (6.54)**	-0.0393 (6.45)**
Berufswechsel				-0.0547 (6.40)**	-0.0529 (6.46)**	-0.0526 (6.42)**	-0.0562 (6.85)**
ledig					-0.1652 (42.71)**	-0.1650 (42.67)**	-0.1651 (42.71)**
verwitwet/ geschieden					-0.1190 (20.55)**	-0.1191 (20.57)**	-0.1195 (20.64)**
Zahl Kinder < 18J.					0.0547 (32.68)**	0.0544 (32.52)**	0.0542 (32.41)**

Interaktion der Befristung mit							
Baugewerbe							
						-0.0661	
						(2.47)*	
Land- u. Forstw.							
						-0.0826	
						(1.52)	
Bergbau, Energie, Wasser							
						0.0328	
						(0.43)	
priv. Dienstleistung							
						-0.0597	
						(3.27)**	
öff. Dienst							
						-0.1668	
						(9.42)**	
Bildung							
						-0.0212	
						(10.12)**	
Konstante	2.9920	2.9666	0.7533	0.8538	1.4419	1.4338	1.4202
	(1811.51)**	(1707.70)**	(39.05)**	(44.15)**	(70.20)**	(69.77)**	(68.82)**
N	65821	65821	65821	65821	65821	65821	65821
adj. R <sup>2</sup>	0.02	0.04	0.33	0.35	0.40	0.40	0.40

a Referenzkategorie: Industrie

Modell 1 zeigt, dass Männer in befristeten Stellen durchschnittlich mehr als 20% weniger verdienen als in Dauerstellen. Modell 2 macht deutlich, dass dieser Unterschied vom Bezug zusätzlicher Einkommen nahezu unabhängig ist. Offensichtlich ist aber ein Teil des Einkommensunterschieds zwischen befristeten und unbefristeten Stellen auf eine Assoziation der Befristung mit Bildung, Branchen, Familienstand etc zurückzuführen, wie das Absinken des Effektes in Modell 3 und 4 zeigt.<sup>7</sup> Gleichwohl ist festzuhalten, dass auch nach Kontrolle einer umfangreichen Liste von Kovariaten das Einkommensdefizit gegenüber den Dauerstellen immer noch ca. 20% beträgt und damit als recht robust eingestuft werden muss; auch unter Berücksichtigung von Unterschieden in der Humankapitalausstattung der Befragten, von Branchendifferenzen, der familiären Situation usw. bleibt ein beträchtlicher Nachteil der befristeten Stellen.

Modell 5 untersucht, ob sich die Befristungsnachteile zwischen den verschiedenen Branchen unterscheiden. Das ist in der Tat der Fall: Der Befristungsnachteil beträgt im industriellen Sektor (Referenzkategorie) etwa 10% und ist in allen anderen Branchen (außer Bergbau/Energie und Wasser) noch größer, wie die negativen Vorzeichen der Interaktionseffekte zeigen. Vor allem sticht ins Auge, dass der Befristungsnachteil im öffentlichen Dienst besonders stark ausgeprägt ist. Dieses Ergebnis geht in hohem Maße konform mit der Annahme, dass "geschlossene Positionen" bevorteilt sind. Denn besonders die Stellen im öffentlichen Dienst sind ja in hohem Maße geschützt; in gewisser Weise kann der öffentliche Dienst als ein "Hort" geschlossener Positionen betrachtet werden. Eine Öffnung von Positionen durch Befristung erhält gerade in diesem Bereich ein besonderes Gewicht.

Modell 6 schließlich macht deutlich, dass in der Tat wie vermutet die Bildungserträge in offenen Positionen geringer ausfallen als in geschlossenen: Der Einkommensanstieg pro Bildungsjahr fällt in flexibler Beschäftigung um fast 2% geringer aus als in unbefristeten Stellen.

Die Ergebnisse der Frauen (Tabelle 3) entsprechenden denen der Männer in hohem Masse. Relevante Unterschiede bestehen nur darin, dass die Differenzen der Bildungsrenditen noch größer sind als bei den Männern, und dass Befristungsunterschiede nicht nur im öffentlichen Dienst, sondern auch im privaten Dienstleistungssektor besonders stark ausfallen, während befristete Stellen im industriellen Bereich kaum noch zu Einkommenseinbußen führen.

<sup>7</sup> Frühere Studien zeigten, dass sowohl Personen ohne Berufsausbildung als auch Personen mit Hochschulabschluß überproportional in befristeten Stellen zu finden sind. Auch Branchenunterschiede und weitere berufliche Merkmale wie auch die familiäre Situation wirkt sich auf die Wahrscheinlichkeit, eine befristete Stelle zu erhalten, aus. Vgl. Groß (1999).

Tabelle 3: Effekte der Befristung auf logarithmierte Stundenlöhne  
Frauen

Modell	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Befristung	-0.1499 (12.01)**	-0.1831 (13.90)**	-0.1840 (15.13)**	-0.1953 (15.65)**	-0.1901 (15.78)**	-0.0341 (1.13)	0.2222 (4.54)**
zus. Einkommen		-0.2673 (30.77)**	-0.3080 (38.79)**	-0.3090 (39.05)**	-0.2414 (30.46)**	-0.2414 (30.49)**	-0.2414 (30.50)**
zus. Eink.* Befristung Bildung		0.2678 (7.26)**	0.2490 (7.39)**	0.2576 (7.68)**	0.2422 (7.49)**	0.2444 (7.55)**	0.2420 (7.49)**
Alter			0.0661 (63.85)**	0.0636 (59.13)**	0.0617 (59.12)**	0.0618 (59.26)**	0.0643 (59.31)**
Alter <sup>2</sup>			0.0336 (19.32)**	0.0324 (18.62)**	0.0555 (31.32)**	0.0556 (31.35)**	0.0561 (31.63)**
Baugewerbe <sup>a</sup>				0.0097 (0.55)	0.0160 (0.94)	0.0231 (1.35)	0.0160 (0.94)
Land- u. Forstw.				-0.2473 (7.57)**	-0.2460 (7.81)**	-0.2530 (7.88)**	-0.2458 (7.81)**
Bergbau, Energie, Wasser				0.0392 (1.09)	0.0247 (0.71)	0.0154 (0.43)	0.0232 (0.67)
priv. Dienstleistung				-0.0535 (7.89)**	-0.0620 (9.48)**	-0.0563 (8.45)**	-0.0626 (9.58)**
öff. Dienst				0.0246 (3.21)**	0.0236 (3.19)**	0.0327 (4.33)**	0.0230 (3.12)**
Betriebswechsel				0.0479 (4.34)**	0.0385 (3.62)**	0.0391 (3.67)**	0.0375 (3.53)**
Berufswechsel				-0.0784 (4.87)**	-0.0805 (5.18)**	-0.0842 (5.42)**	-0.0837 (5.40)**
ledig					0.1463 (23.07)**	0.1463 (23.08)**	0.1463 (23.10)**
verwitwet/ geschieden					0.1938 (24.18)**	0.1940 (24.22)**	0.1928 (24.08)**
Zahl Kinder < 18J.					-0.1275 (30.17)**	-0.1279 (30.28)**	-0.1287 (30.49)**
Interaktion der Befristung mit Baugewerbe						-0.2476 (2.00)*	
Land- u. Forstw.						0.1659 (1.02)	
Bergbau, Energie, Wasser						0.0343 (0.26)	
priv. Dienstleistung						-0.1626 (4.76)**	
öff. Dienst						-0.2015 (5.97)**	
Bildung							-0.0307 (8.69)**
Konstante	2.6104 (898.97)**	2.6436 (864.05)**	0.9974 (30.02)**	1.0781 (31.90)**	0.6251 (17.83)**	0.6182 (17.63)**	0.5848 (16.55)**
N	33292	33292	33292	33292	33292	33292	33292
adj. R <sup>2</sup>	0.00	0.03	0.19	0.20	0.26	0.26	0.26

a Referenzkategorie: Industrie

Die Ergebnisse zur Befristung scheinen die Annahme zu bestätigen, dass mit externer Flexibilisierung eine strukturelle Benachteiligung von Arbeitnehmerpositionen einhergeht: Die Befristung von Stellen - eine weitgehende Maßnahme zur Öffnung von vor Konkurrenz geschützten "geschlossenen Positionen" beziehungsweise eine Maßnahme zur Schwächung des "Insider"-Status - führt zu durchschnittlichen Einkommensverlusten, höheren Einkommensstreuungen und geringeren Bildungsrenditen. Auch die Tatsache, dass Einkommenseinbußen durch Befristung gerade im öffentlichen Dienst zu beobachten sind, bestätigt die Annahme, dass die dort besonders geschützten Dauerstellen als privilegiert zu betrachten sind.

## 6.2 Teilzeit

In Tabelle 5 wird die Verteilung der Teilzeitbeschäftigten (ohne Beschäftigte in befristeten Stellen), getrennt nach Geschlecht, angegeben. Der Anteil der Männer in Teilzeitbeschäftigung ist verschwindend gering: Nur 1,7% der Männer arbeiten in regulärer Teilzeit, nicht

einmal 1% in marginaler Teilzeitbeschäftigung. Dagegen arbeitet etwa ein Drittel der Frauen in regulärer Teilzeit; über 8% sind in marginaler Teilzeitbeschäftigung zu finden. Immer noch ist Teilzeitarbeit eine Frauendomäne.

Tabelle 5: Partizipation in Teilzeitarbeit

	Vollzeit	reguläre Teilzeit	marginale Teilzeit	gesamt
Frauen	32834	16891	4491	54216
	60.56 <sup>a</sup>	31.16	8.28	100
	33.38 <sup>b</sup>	93.63	87.39	44.60
Männer	65535	1149	648	67332
	97.33	1.71	0.96	100
	66.62	6.37	12.61	55.40
Gesamt	98369	18040	5139	121548
	80.93	14.84	4.23	100
	100	100	100	100

a Zeilenprozent b Spaltenprozent

Tabelle 6 gibt eine deskriptive Übersicht über die Einkommenssituation Teilzeitbeschäftigter. Wie schon erwähnt, ist die Einkommenssituation Teilzeitbeschäftigter nicht leicht zu beurteilen. Betrachtet man sich die Netto-*Stundenlöhne* der teilzeitbeschäftigten Frauen, so ist festzustellen, dass diese in regulärer Teilzeitbeschäftigung - die durchschnittlich etwa 20 Wochenstunden umfasst, also der typischen Halbtagsarbeit entspricht - sogar leicht höher liegen als in Vollzeitbeschäftigung. Hier kommt vermutlich die steuerliche Begünstigung der unteren Einkommensgruppen zum Ausdruck. Allerdings ist auch zu bedenken, dass die Variation der Stundenlöhne in regulärer und erst recht in marginaler Teilzeit erheblich größer sind als in Vollzeitbeschäftigung. Dies deutet darauf hin, dass in Teilzeitbeschäftigung sowohl vergleichsweise günstige wie auch eher ungünstige Einkommensbedingungen vorzufinden sind.

Tabelle 6: Die Einkommenssituation Teilzeitbeschäftigter

		zusätzliches Einkommen					
		nicht vorhanden			vorhanden		
		Vollzeit	reguläre Teilzeit	marginale Teilzeit	Vollzeit	reguläre Teilzeit	marginale Teilzeit
Frauen	N	27687	13712	3326	3934	2631	1056
	normale wöch. Arbeitszeit	38.82	21.14	10.90	39.11	21.06	10.11
	Stundenlohn	15.23	16.27	15.08	14.63	24.28	42.28
	Variationskoeff.	0.39	0.74	1.15	0.69	1.03	1.08
	monatl. Einkommen	2359.72	1321.41	550.93	2294.22	1837.43	1267.68
	Äquivalenzeinkommen	2656.40	2246.40	1886.54	2547.05	2256.47	1831.77
Männer	N	55863	811	213	7639	305	419
	normale wöch. Arbeitszeit	39.81	22.73	11.94	40.73	20.52	10.34
	Stundenlohn	20.98	28.07	26.05	26.59	41.89	57.44
	Variationskoeff.	0.42	0.96	1.19	0.45	1.08	1.01
	monatl. Einkommen	3329.85	2204.47	964.78	4337.53	2827.95	1825.36
	Äquivalenzeinkommen	2371.81	2057.27	1817.72	2644.37	2213.43	1668.94
Gesamt	N	83550	14523	3539	11573	2936	1475
	normale wöch. Arbeitszeit	39.48	21.23	10.96	40.18	21.00	10.17
	Stundenlohn	19.07	16.93	15.74	22.53	26.11	46.58
	Variationskoeff.	0.44	0.80	1.18	0.57	1.09	1.07
	monatl. Einkommen	3008.36	1370.72	575.84	3642.95	1940.33	1426.10
	Äquivalenzeinkommen	2466.27	2235.83	1882.36	2611.33	2252.02	1785.58



Nicht überraschend erhöhen sich die Abstände beträchtlich, wenn zusätzliche Einkommensquellen in die Nettostundenlöhne eingehen. Dieser Umstand weist darauf hin, dass auf dem Mikrozensus basierende Einkommensmodelle mit äußerster Vorsicht zu betrachten sind. Bei den Männern fällt auf, dass die Stundenlohn-Differenzen zwischen den verschiedenen Arbeitszeitkategorien das gleiche Muster aufweisen wie bei den Frauen, aber deutlich größer sind.

Auf der Basis der Stundenlöhne lässt sich damit kaum behaupten, dass Teilzeitarbeit in irgendeiner Weise benachteiligt sei. Das Bild sieht anders aus, wenn man die *monatlichen* Einkommen betrachtet. Sowohl bei Männern als auch bei Frauen führt Teilzeitbeschäftigung zu erheblichen Einkommenseinbußen. Zusätzliche Einkommensquellen verringern zwar die Abstände zwischen den Monateinkommen, können die Lücken aber keineswegs schließen.

Einen etwas anderen Eindruck bekommt man allerdings, wenn man die *Äquivalenzeinkommen* betrachtet. Als Referenzpunkt kann man das durchschnittliche Äquivalenzeinkommen von Personen, die in Haushalten mit nur einem Einkommensbezieher (ohne zusätzliche Einkommen) leben, heranziehen; dieses beträgt in dem hier untersuchten Sample 2285.09 DM. Dieses Einkommen repräsentiert näherungsweise das traditionelle "Ein-Ernährer-Modell", in dem der Mann alleine für den Unterhalt der Familie aufkommt. In Tabelle 6 ist zu sehen, dass das Äquivalenzeinkommen von Männern in Vollzeitbeschäftigung (nur) leicht höher ist, da hier auch Personen in Haushalten mit mehreren Einkommensbezieheren erfasst werden. Das Äquivalenzeinkommen von Frauen in Vollzeitbeschäftigung ist deutlich höher, was auf einen Selektionsfehler zurückzuführen sein dürfte: Da in dieser Tabelle nur erwerbstätige Personen erfasst werden, geht das Äquivalenzeinkommen der "Nurhausfrauen", das niedriger ist als das der beschäftigten Frauen, nicht in die Berechnung des Mittelwertes ein. Bei den Männern fällt der gleiche Selektionsfehler weniger ins Gewicht, da ihre Erwerbsquote deutlich über der der Frauen liegt.

Interessant ist nun die Tatsache, dass das Äquivalenzeinkommen von *Frauen in regulärer Teilzeit* kaum unter dem "Ein-Ernährer-" Äquivalenzeinkommen liegt. Diese Form der Beschäftigung scheint vor allem gewählt zu werden, um ein zu niedriges Pro-Kopf-Haushaltseinkommen auszugleichen. Auch wenn ein Extra-Einkommen vorliegt, ist das durchschnittliche Äquivalenzeinkommen kaum höher: Zwar ist das monatliche Nettoeinkommen deutlich höher, dafür ist aber der Umfang der Teilzeitbeschäftigung geringer. Benachteiligt sind aber die Frauen in *marginaler* Teilzeitbeschäftigung: Sie verfügen über ein deutlich geringeres Pro-Kopf-Einkommen als Personen in "Ein-Ernährer-Haushalten", eine Differenz, die auch durch zusätzliche Einkommen nicht ausgeglichen werden kann. Im Gegenteil: Die Äquivalenzeinkommen der marginal beschäftigten Frauen mit Zusatzeinkommen sind im Schnitt sogar geringer als die der Frauen ohne eine solche Zusatzquelle, was darauf hindeutet, dass es sich bei diesen Zusatzeinkommen im wesentlichen um Transferleistungen für Bedürftige handelt.

Das Muster der *Männer* ist dem der Frauen sehr ähnlich. Allerdings ist das Äquivalenzeinkommen der Männer - wohl auch aufgrund des erwähnten Selektionsfehlers - in allen Arbeitsformen geringer als das der Frauen. Zudem führt auch die Beschäftigung in regulärer Teilzeit bei den Männern zu deutlichen Einkommenseinbußen.

Tabelle 7 differenziert die Einkommenslage Teilzeitbeschäftigter nach den *Gründen* für die Teilzeittätigkeit. Interessant scheint, dass vor allem die Frauen, die zwar gerne Vollzeit arbeiten würden, aber keine Vollzeitstelle finden, sowohl stundenlohnmäßig als auch nach dem verfügbaren Pro-Kopf-Einkommen schlechter gestellt sind (beziehungsweise gilt umgekehrt: Frauen mit vergleichsweise geringen Einkommen in Teilzeitarbeit suchen vermehrt Vollzeitstellen). Frauen, die aus familiären Gründen Teilzeit arbeiten, liegen mit ihrem Pro-Kopf-Einkommen nur wenig unter dem Referenzeinkommen; Frauen, die aus "sonstigen Gründen"

keine Vollzeitstelle wünschen, verfügen über eine vergleichsweise günstige Einkommenssituation. Auch hier gilt wieder, dass das Muster der Männer dem der Frauen ähnlich ist, stundenlohnmäßig auf einem höheren, nach dem Pro-Kopf-Einkommen auf einem niedrigeren Niveau.

Tabelle 7: Gründe der Teilzeittätigkeit

	Männer	Frauen
Vollzeittätigkeit nicht zu finden	215 18.81 28.32 1727.97	1186 19.83 17.50 1822.52
Aus- und Fortbildung	452 13.61 26.31 1687.17	522 14.06 25.64 1667.49
Krankheit, Unfallfolgen	144 17.81 41.52 1878.84	418 19.32 23.35 2128.88
Persönliche oder familiäre Verpflichtungen	284 21.58 30.58 1993.42	13410 18.88 17.76 2133.28
Vollzeittätigkeit aus anderen Gründen nicht gewünscht	520 20.08 45.16 2121.72	4813 19.41 18.86 2390.58
Ohne Angabe	133 17.20 67.85 2667.47	376 18.48 24.04 2408.33

Alles in allem lassen die deskriptiven Beschreibungen nicht den Schluss zu, dass Teilzeitarbeit gegenüber der Vollzeitbeschäftigung strukturell benachteiligt wird. Dies gilt allenfalls für die marginale Teilzeitbeschäftigung, die gegenüber der regulären Teilzeitbeschäftigung mit einer deutlichen Verringerung des monatlichen Einkommens, auch des Äquivalenzeinkommens, verbunden ist. Im Großen und Ganzen aber dürften die geringeren monatlichen Einkommen - jedenfalls in regulärer Teilzeitarbeit - als "Kompensationsverluste" zu werten sein: dem geringeren Einkommen steht schließlich der Gewinn an "Zeitsouveränität" gegenüber, der mit der Teilzeitarbeit einhergeht. Die nachfolgenden multivariaten Analysen versuchen, dieses Bild der Einkommenssituation Teilzeitbeschäftigter weiter zu differenzieren.

Tabelle 8: Die Effekte der Teilzeitarbeit auf die logarithmierten Nettostundenlöhne

Männer								
Modell	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
reguläre Teilzeit	0.1797 (14.03)**	0.1130 (7.67)**	0.0332 (2.49)*	0.0585 (4.71)**	0.0803 (6.54)**	0.1093 (9.17)**	0.1076 (9.10)**	0.2320 (5.00)**
marginale Teilzeit	0.4626 (27.28)**	-0.0581 (2.03)*	-0.1113 (4.30)**	0.0658 (2.73)**	0.0953 (3.99)**	0.1380 (5.97)**	0.1379 (6.01)**	0.8110 (9.78)**
zus. Einkommen		0.2100 (41.32)**	0.1589 (34.37)**	0.1146 (26.52)**	0.1150 (26.98)**	0.0952 (22.98)**	0.0822 (19.89)**	0.0819 (19.84)**
reg. Teilzeit * zus. Eink		0.1264 (4.45)**	0.2122 (8.23)**	0.2202 (9.18)**	0.2240 (9.47)**	0.2396 (10.45)**	0.2446 (10.75)**	0.2409 (10.57)**
marg. Teilzeit * zus. Eink.		0.6136 (17.32)**	0.7258 (22.61)**	0.6180 (20.68)**	0.6346 (21.51)**	0.6312 (22.09)**	0.6374 (22.48)**	0.5940 (20.61)**

Bildung			0.0700 (119.48)**	0.0671 (122.45)**	0.0677 (120.46)**	0.0680 (124.88)**	0.0677 (125.14)**	0.0683 (124.53)**
Alter				0.0572 (57.76)**	0.0549 (55.94)**	0.0345 (33.94)**	0.0278 (26.98)**	0.0280 (27.17)**
Alter <sup>2</sup>				-0.0006 (46.64)**	-0.0005 (45.20)**	-0.0003 (27.99)**	-0.0002 (18.97)**	-0.0002 (19.19)**
Baugewerbe <sup>a</sup>					-0.0929 (19.99)**	-0.0918 (20.38)**	-0.0928 (20.76)**	-0.0925 (20.70)**
Land- u. Forstw.					-0.2967 (19.94)**	-0.2734 (18.96)**	-0.2745 (19.19)**	-0.2758 (19.29)**
Bergbau, Ener- gie, Wasser					0.0200 (2.08)*	0.0103 (1.11)	0.0105 (1.13)	0.0107 (1.16)
priv. Dienstlei- stung					-0.1141 (33.78)**	-0.1050 (32.08)**	-0.1029 (31.66)**	-0.1030 (31.70)**
öff. Dienst					-0.0557 (14.14)**	-0.0544 (14.23)**	-0.0567 (14.96)**	-0.0568 (14.98)**
Betriebswechsel					-0.0509 (7.43)**	-0.0477 (7.19)**	-0.0467 (7.10)**	-0.0469 (7.13)**
Berufswechsel					-0.0457 (4.84)**	-0.0425 (4.64)**	-0.0441 (4.86)**	-0.0443 (4.88)**
ledig						-0.2217 (61.89)**	-0.1635 (40.88)**	-0.1632 (40.82)**
verwitwet/ geschieden						-0.1599 (27.31)**	-0.1211 (20.40)**	-0.1215 (20.48)**
Zahl Kinder < 18J.							0.0549 (31.75)**	0.0547 (31.67)**
Interaktion der Teilzeit mit Bildung								-0.0093 (2.78)**
reguläre Teilzeit								-0.0515 (8.45)**
marginale Teilzeit								
Konstante	2.9918 (1777.49)**	2.9665 (1683.22)**	2.1039 (284.54)**	0.8042 (40.09)**	0.9118 (45.28)**	1.4538 (67.49)**	1.4995 (69.99)**	1.4894 (69.40)**
N	65250	65250	65250	65250	65250	65250	65250	65250
Adj. R2	0.01	0.05	0.22	0.33	0.34	0.38	0.39	0.39

a Referenzkategorie: Industrie

Betrachten wir zunächst die Effekte der Teilzeitbeschäftigung auf die logarithmierten Nettostundenlöhne unter sukzessiver Kontrolle der Kovariaten für die Männer. Modell 1, das nur die Haupteffekte enthält und damit im wesentlichen die schon betrachteten deskriptiven Ergebnisse wiederholt, zeigt, dass Männer in regulärer wie marginaler Teilzeitbeschäftigung deutlich größere Nettostundenlöhne haben als in Vollzeitbeschäftigung. Die Differenzen vermindern sich etwas, wenn nach dem Vorhandensein zusätzlicher Einkommen kontrolliert wird (Modell 2). Der Effekt der regulären Teilzeitbeschäftigung sinkt deutlich, wenn nach der Bildung kontrolliert wird (Modell 3). Dies ist darauf zurückzuführen, dass eher höher gebildete (die besser verdienen) und jüngere Männer in Teilzeit zu finden sind. Letzteres führt auch dazu, dass nach Kontrolle des Alters der Effekt der regulären Teilzeit wieder etwas ansteigt (Modell 4): Da das Einkommen mit dem Alter steigt, wird der "eigentliche" Teilzeiteffekt durch die übermäßige Repräsentation von jüngeren Männern in dieser Gruppe reduziert. Nach Kontrolle der beruflichen Variablen, des Familienstandes und der Zahl der Kinder (Modelle 5-7) steigen die Effekte leicht an, ohne sich jedoch wesentlich zu ändern. Alles in allem lässt sich sagen, dass die multivariaten Analysen soweit die deskriptiven bestätigen: die mittleren Nettostundenlöhne der Männer sind in Teilzeitarbeit größer als in Vollzeitarbeit, und dieser Effekt ist recht stabil. Nun lässt sich daraus nicht unbedingt ableiten, dass Teilzeitarbeit privilegiert sei; im wesentlichen dürfte dieser Effekt auf steuerliche Begünstigungen zurückzuführen sein. Allerdings lässt sich keine strukturelle Benachteiligung nachweisen, soweit die mittleren Unterschiede des Nettoeinkommens der beiden Teilzeitformen im Vergleich zur Vollzeitarbeit betrachtet werden.

Der Interaktionseffekt der Teilzeitarbeit mit der Bildung weist allerdings doch in diese Richtung: die Bildungserträge fallen in regulärer Teilzeit etwas, in marginaler Teilzeitarbeit deutlich geringer aus als in Vollzeittätigkeit. Für Männer bestätigt sich damit die Annahme, dass

Teilzeittätigkeiten eher Karrierehemmnisse darstellen; sie können ihr Humankapital in dieser Arbeitsform nicht verwerten, insbesondere nicht in marginalen Teilzeitformen.

Tabelle 9: Die Effekte der Teilzeitarbeit auf die logarithmierten Nettostundenlöhne Frauen

Modell	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
reguläre Teilzeit	0.0944 (18.07)**	0.0108 (1.99)*	0.0458 (8.79)**	-0.0226 (4.29)**	-0.0191 (3.62)**	0.0604 (11.19)**	0.0789 (14.20)**	-0.1767 (7.54)**
marginale Teilzeit	0.1259 (14.41)**	-0.1174 (12.24)**	-0.0449 (4.89)**	-0.0932 (10.37)**	-0.0696 (7.72)**	0.0281 (3.12)**	0.0560 (6.07)**	0.3330 (7.71)**
zus. Einkommen		-0.2704 (30.35)**	-0.2849 (33.62)**	-0.3088 (37.36)**	-0.3096 (37.64)**	-0.3035 (37.47)**	-0.2866 (35.04)**	-0.2839 (34.75)**
reg. Teilzeit *		0.5804 (40.71)**	0.5775 (42.60)**	0.6033 (45.61)**	0.6065 (46.08)**	0.5095 (39.27)**	0.4992 (38.48)**	0.4928 (38.02)**
zus. Eink.		1.1406 (55.62)**	1.1392 (58.42)**	1.1703 (61.30)**	1.1700 (61.58)**	1.0518 (56.31)**	1.0296 (55.00)**	1.0335 (55.25)**
Bildung			0.0681 (74.44)**	0.0728 (80.61)**	0.0683 (73.00)**	0.0676 (73.52)**	0.0681 (74.17)**	0.0631 (56.41)**
Alter				0.0275 (18.35)**	0.0256 (17.14)**	0.0402 (25.99)**	0.0444 (28.16)**	0.0447 (28.44)**
Alter <sup>2</sup>				-0.0002 (11.37)**	-0.0002 (10.50)**	-0.0004 (19.20)**	-0.0004 (22.02)**	-0.0004 (22.36)**
Baugewerbe <sup>a</sup>					-0.0101 (0.70)	-0.0027 (0.19)	-0.0012 (0.09)	0.0005 (0.04)
Land- u. Forstw.					-0.2181 (8.27)**	-0.2248 (8.74)**	-0.2216 (8.63)**	-0.2234 (8.72)**
Bergbau, Energie, Wasser					0.0564 (1.74)	0.0505 (1.60)	0.0488 (1.55)	0.0494 (1.57)
priv. Dienstleistung					-0.0503 (8.59)**	-0.0588 (10.29)**	-0.0595 (10.44)**	-0.0575 (10.09)**
öff. Dienst					0.0594 (8.86)**	0.0506 (7.73)**	0.0534 (8.17)**	0.0517 (7.93)**
Betriebswechsel					0.0310 (3.11)**	0.0133 (1.36)	0.0134 (1.38)	0.0131 (1.35)
Berufswechsel					-0.0535 (3.74)**	-0.0562 (4.03)**	-0.0551 (3.95)**	-0.0528 (3.80)**
ledig						0.2098 (35.71)**	0.1852 (30.16)**	0.1851 (30.21)**
verwitwet/ geschieden						0.2981 (42.83)**	0.2923 (41.99)**	0.2915 (41.95)**
Zahl Kinder < 18J.							-0.0417 (13.53)**	-0.0444 (14.39)**
Interaktion der Teilzeit mit Bildung								0.0216 (11.29)**
reguläre Teilzeit								-0.0250 (6.70)**
marginale Teilzeit								
Konstante	2.6094 (855.93)**	2.6430 (841.02)**	1.8046 (154.88)**	1.0454 (35.06)**	1.1540 (38.09)**	0.7545 (23.46)**	0.7136 (22.13)**	0.7701 (23.32)**
N	52346	52346	52346	52346	52346	52346	52346	52346
Adj. R2	0.01	0.08	0.17	0.21	0.22	0.26	0.26	0.26

a Referenzkategorie: Industrie

Für Frauen (Tabelle 9) sind die stundenlohnbezogenen Vorteile der Teilzeittätigkeiten geringer und weniger stabil als für die Männer. Kontrolliert man nach dem Vorhandensein von Extraeinkommen (Modell 2), dann verringert sich das Plus der regulären Teilzeit auf magere 2%, die marginale Teilzeit zeigt sogar einen negativen Effekt. Allerdings ist dies wiederum zum Teil auf die Tatsache zurückzuführen, dass umgekehrt wie bei den Männern teilzeitarbeitende Frauen über etwas weniger Bildung verfügen und älter sind als vollzeitarbeitende Frauen: Nach Kontrolle der Bildung (Modell 3) steigen die Teilzeiteffekte wieder an, da der Vorteil der Vollzeittätigkeit auf die höhere Bildung zurückzuführen ist, wohingegen die Effekte nach Kontrolle des Alters (Modell 4) völlig verschwinden: Der Teilzeitmehrverdienst beruht im Wesentlichen auf der höheren Berufserfahrung der teilzeitarbeitenden Frauen. Das ändert sich auch nicht nach Kontrolle der berufsrelevanten Variablen (Modell 5). Allerdings lässt der Einbezug von Familienstand und Kindern (Modell 6-7) die Teilzeiteffekte wieder erscheinen: Da verheiratete Frauen und Frauen mit Kindern einerseits weniger verdienen als

ledige (insbesondere geschiedene oder verwitwete) und Kinderlose, diese Gruppe andererseits aber in der Teilzeitarbeit stark überrepräsentiert ist, zeigen die Teilzeitvariablen keine Effekte, wenn nicht nach der Familiensituation kontrolliert wird.

Wie sieht es nun mit den Bildungserträgen der Frauen in Teilzeitstellen aus? Diese Frage wird in Modell 8 beantwortet und bringt ein ziemlich überraschendes Ergebnis: Zwar sind auch für die Frauen die Bildungserträge in marginaler Teilzeit geringer als in Vollzeitstellen. In regulärer Teilzeit aber sind die Bildungsrenditen sogar größer. Dieser Effekt lässt sich mit einem Blick in Tabelle 10 näher qualifizieren. Dort ist zu sehen, dass vor allem die 1191 Frauen mit Hochschulabschluss in regulärer Teilzeit überproportional hohe Stundenlöhne berichten. Weitere Berechnungen zeigen, dass 942 dieser Frauen, also gut 80%, im öffentlichen Dienst arbeiten und 735 von ihnen (63,96%) den Lehrerberuf ergriffen haben. Teilzeitarbeit scheint also vor allem für Frauen im öffentlichen Dienst, insbesondere in den Lehrberufen, eine hervorragende Möglichkeit der Humankapitalverwertung darzustellen; von einer strukturellen Benachteiligung kann zumindest für diese Gruppe nicht die Rede sein.

Tabelle 10: Nettostundenlöhne in Teilzeittätigkeit, differenziert nach beruflichen Bildungsabschlüssen

	Frauen			Männer		
	Vollzeit	reguläre zeit	Teil- marginale Teilzeit	Vollzeit	reguläre zeit	Teil- marginale Teilzeit
kein beruflicher Bildungsabschluss	3991 12.66	2840 14.96	1271 23.46	5149 16.59	257 23.88	262 31.19
Angelernt, Praktikum	902 13.98	530 16.23	155 20.24	1317 18.49	22 25.36	15 59.26
Lehre	20892 14.31	10679 16.14	2658 20.28	39233 19.45	458 28.90	273 57.81
Meisterausbildung	1334 16.40	527 19.06	85 22.40	6553 23.90	71 48.25	27 66.96
Fachschule der DDR	422 15.94	94 17.67	18 26.70	244 19.54	4 16.11	1 37.50
Fachhochschule	1546 19.53	524 24.33	74 23.16	5035 29.45	81 36.08	23 51.00
Hochschule	2534 23.04	1149 34.01	121 31.72	5971 32.23	223 41.24	31 56.56

Eine zusammenfassende Bewertung der Teilzeitarbeit fällt nicht leicht. Die durchschnittlichen *Stundenlöhne* lassen keine strukturelle Benachteiligung erkennen; im Gegenteil sind durchschnittliche Stundenlöhne der Teilzeitarbeit höher als der Vollzeitarbeit, der aber neben Messproblemen vor allem der steuerlichen Begünstigung geschuldet sein dürfte und damit auch keine Privilegierung bedeutet.

Allerdings sind für die Männer die Bildungsrenditen in Teilzeit kleiner als in Vollzeitarbeit, was doch auf eine strukturelle Benachteiligung der Teilzeitarbeit hindeutet. Dies gilt auch für Frauen in marginalen Teilzeitstellen, nicht aber für Frauen in regulären Teilzeitstellen; diese scheinen hier sehr gute Humankapitalverwertungsmöglichkeiten zu finden.

Hinsichtlich des *verfügbaren Einkommens* aber bedeutet Teilzeit auf alle Fälle ein Manko; dies gilt für Männer in noch größerem Ausmaß als für Frauen. Frauen in *regulärer* Teilzeit müssen kaum mit Einkommenseinbußen rechnen; hier gleichen anscheinend die Einkommen anderer Haushaltsmitglieder die Verluste, die mit der Teilzeitarbeit einhergehen, aus - oder umgekehrt: Frauen nehmen eine Teilzeitarbeit auf, um das Haushaltseinkommen bis zum Durchschnitt aufzubessern. Ansonsten können die Einkommensnachteile zumindest in der regulären Teilzeitbeschäftigung durchaus als "Kompensationsverluste" verstanden werden -

der Einkommensverlust wird durch den Gewinn an Freizeit aufgewogen. Insbesondere für hochgebildete Frauen im öffentlichen Dienst erweitert reguläre Teilzeitarbeit sehr wohl die Möglichkeit selbstbestimmter Arbeit. Gleichwohl kann sie Vollzeitarbeit nicht ersetzen; ein durchschnittliches Niveau verfügbaren Einkommens lässt sich nur mit Vollzeitverdienern im Haushalt erreichen. Für Männer wie für Frauen bedeutet *marginale* Teilzeitarbeit aber erhebliche Einkommenseinbußen und Karrierebeschränkungen; in dieser Hinsicht ist diese Form der Teilzeitarbeit als strukturell benachteiligt anzusehen.

## 7. Zusammenfassung

Führt nun die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes zu dem befürchteten Strukturwandel sozialer Ungleichheit? Unterscheidet sich der Einkommensdeterminationsprozess flexibler Beschäftigung von dem der "Normalarbeitsverhältnisse"?

Die Ergebnisse zeigen klar, dass zur Beantwortung dieser Frage zwischen verschiedenen Typen der Flexibilisierung unterschieden werden muss. Formen der internen Flexibilisierung sind eher nicht mit strukturellen Nachteilen verbunden, wie das Beispiel der Teilzeitarbeit zeigt. Zumindest Frauen in der "regulären" Teilzeitarbeit erfahren keine Nachteile hinsichtlich der Stundenlöhne. Zwar ist das monatliche Einkommen aufgrund des geringeren Arbeitsumfangs niedriger, aber erstens kann dieser Minderverdienst weitgehend als Kompensation für den geringeren Arbeitsumfang betrachtet werden. Zweitens unterscheidet sich das Äquivalenzeinkommen regulär teilzeitarbeitender Frauen kaum vom Äquivalenzeinkommen des "Ein-Ernährer-Modells". Drittens sind auch die Karriereaussichten für Frauen in Teilzeit nicht unbedingt als schlecht einzustufen; im Gegenteil scheint zumindest der öffentliche Dienst für hochgebildete Frauen durchaus angemessene Möglichkeiten zu Verwertung des Humankapitals bereitzustellen.

Allerdings bedeutet Teilzeitarbeit für Männer anscheinend noch einen Karriereknick; ihre Bildungserträge sind hier deutlich geringer als in Vollzeitarbeit. Das mag ein Grund dafür sein, dass Männer immer noch vergleichsweise selten in Teilzeitarbeit zu finden sind. Und marginale Teilzeitstellen mit nur geringem Umfang an wöchentlichen Arbeitsstunden markieren für beide Geschlechter eher ungünstige Einkommenssituationen; nicht nur zeigen sich negative Bildungsinteraktionen, auch sind die Äquivalenzeinkommen von Personen in marginalen Teilzeitstellen deutlich geringer als die der anderen Arbeitnehmer. Solche Arbeitsverhältnisse genügen in der Regel nicht, auch nicht bei Bezug anderweitiger (Transfer-) Einkommen, gegebene Einkommensdefizite auszugleichen.

Alles in allem folgt also zumindest die reguläre Teilzeit der Logik des Kompensationsmechanismus: Eher geringe Einkommensnachteile werden durch eine erhöhte Zeitsouveränität aufgewogen. Anders verhält es sich aber mit der Befristung. Nach den Einkommenseffekten befristeter Beschäftigung zu urteilen, ist diese Form externer Flexibilisierung eindeutig strukturell benachteiligt. Die durchschnittlichen Stundenlöhne wie die Äquivalenzeinkommen sind in befristeter Beschäftigung deutlich geringer als in unbefristeter; zudem sind die Bildungserträge in befristeter Beschäftigung kleiner. Diese Differenzen lassen sich nicht erklären durch Alter, Bildung oder andere produktivitätsrelevante Variablen. Vielmehr deutet alles darauf hin, dass die "Öffnung" der beruflichen Positionen, die mit der Befristung von Arbeitsstellen einhergeht, beziehungsweise die Untergrabung des "Insiderstatus" von Beschäftigten für diese Defizite verantwortlich sind. In diesem Sinne bedeutet die Befristung von Positionen einen Eingriff in die strukturelle Basis der Einkommensdetermination. Allerdings ist mit den vorhandenen Daten nicht zu entscheiden, ob befristete Arbeitsstellen nur eine vorübergehende (Anfangs-) Station der normalen beruflichen Karriere darstellt, oder ob Befristung als Merkmal eines sekundären Arbeitsmarktes mit unsteten Karrieren zu betrachten ist. Hier sind weitere Analysen mit Verlaufsdaten nötig, um Aufschluss über diese Frage zu erhalten.

Schließlich ist zu bedenken, dass die hier untersuchten Formen flexibler Beschäftigung nur Beispiele für flexibilisierte Arbeitsformen darstellen. Je nachdem, was als flexible Arbeitsform gewertet wird, befinden sich nach Daten des Mikrozensus schon gut 40% der Befragten in flexibler Beschäftigung (vgl. Groß 2000). Ob und in welcher Weise diese anderen Formen der Flexibilisierung den Einkommensdeterminationsprozess beeinflussen, ist ebenfalls noch zu eruieren.

## Literatur

- Büchtemann, C.F. / Quack, S., 1989: "Bridges" or "Traps"? Non-Standard Forms of Employment in the Federal Republic of Germany. The Case of Part-Time and Temporary Work. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin.
- Doeringer, P.B. / Piore, M.J., 1985 (1971): Internal Labor Markets and Manpower Analysis. London: M.E.Sharpe.
- Groß, M., 1999: Die Folgen prekärer Arbeitsverhältnisse für das Ausmaß sozialer Ungleichheit: Einkommensbenachteiligung befristeter Arbeitsverträge. S. 323-353 in: P. Lüttinger (Hrsg.), Sozialstrukturanalysen mit dem Mikrozensus. Mannheim: ZUMA.
- Groß, M., 2000: Flexible Employment and Income Inequality. Berlin: unveröffentlichtes Manuskript.
- Lang, K. / Dickens, W.T., 1994: Neoclassical and Sociological Perspectives on Segmented Labor Markets. S. 65-88 in: G. Farkas / P. England (Hrsg.), Industries, Firms and Jobs. New York: Aldine de Gruyter.
- Lindbeck, A. / Snower, D.J., 1988: The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment. Cambridge, MA; London: MIT Press.
- Matthies, H. / Mückenberger, U. / Offe, C. / Peter, E. / Raasch, S., 1994: Arbeit 2000. Anforderungen an eine Neugestaltung der Arbeitswelt. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Osterland, M., 1990: "Normalbiographie" und "Normalarbeitsverhältnis". S. 351-362 in: P.A. Berger / S. Hradil (Hrsg.), Lebenslagen, Lebensläufe, Lebensstile. Göttingen: Otto Schwartz & Co.
- Sörensen, A.B. / Kalleberg, A.L., 1981: An Outline of a Theory of the Matching of Persons to Jobs. S. 49-74 in: I. Berg (Hrsg.), Sociological Perspectives On Labor Markets. New York u.a.: Academic Press.
- Sörensen, A.B., 1991 a: Employment Relations and Class Structure. Unveröffentlichtes Manuskript.
- Sörensen, A.B., 1996: Does a Change in Class Structure Explain the Increase in Inequality? Boston, MA: unveröffentlichtes Manuskript.
- Sörensen, A.B., 1983: Processes of Allocation to Open and Closed Positions in Social Structure. Zeitschrift für Soziologie 12: 203-224.
- Strengmann-Kuhn, W., 1999: Armutsanalysen mit dem Mikrozensus?. S. 376-402 in: P. Lüttinger (Hrsg.), Sozialstrukturanalysen mit dem Mikrozensus. Mannheim: ZUMA.