

Dütsch, Matthias; Struck, Olaf

Article

Atypische Beschäftigungen und berufliche Qualifikationsrisiken im Erwerbsverlauf

Industrielle Beziehungen

Provided in Cooperation with:

Verlag Barbara Budrich

Suggested Citation: Dütsch, Matthias; Struck, Olaf (2014) : Atypische Beschäftigungen und berufliche Qualifikationsrisiken im Erwerbsverlauf, Industrielle Beziehungen, ISSN 1862-0035, Rainer Hampp Verlag, Mering, Vol. 21, Iss. 1, pp. 58-77,
<https://doi.org/10.1688/IndB-2014-01-Duetsch> ,
<https://www.budrich-journals.de/index.php/indbez/article/view/27121>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/195996>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/de/>

Matthias Dütsch, Olaf Struck*

Atypische Beschäftigungen und berufliche Qualifikationsrisiken im Erwerbsverlauf**

Zusammenfassung – Atypische Beschäftigungsformen haben seit Beginn der 1990er Jahre auf dem deutschen Arbeitsmarkt stark an Bedeutung gewonnen. Infolge dieser Entwicklung werden eine Destabilisierung von Erwerbsverläufen sowie negative Folgewirkungen für atypisch Erwerbstätige konstatiert. Vor diesem Hintergrund geht der vorliegende Beitrag der Frage nach, ob und inwieweit atypisch Beschäftigte berufliche Qualifikationen in ihren Tätigkeiten anwenden und erhalten können, da eine eingeschränkte Verwertbarkeit der Bildungsprozess erworbenen Qualifikationen mit Risiken für die Beschäftigungsfähigkeit der jeweiligen Arbeitskräfte verbunden ist. Anhand des Datensatzes „Arbeiten und Lernen im Wandel“ (ALWA) werden zunächst die Determinanten atypischer Beschäftigungen untersucht, wobei ein spezielles Augenmerk auf die vorherigen Arbeitsmarktstatus gelegt wird. Danach werden die durch die atypischen Beschäftigungen hervorgerufenen Gefahren für den Erhalt beruflicher Qualifikationen betrachtet. Die Ergebnisse der empirischen Analysen machen deutlich, dass atypische Arbeitsformen Einsparereffekte zur Folge haben und somit Schließungsprozesse am Arbeitsmarkt bewirken. Gleichzeitig konnte festgestellt werden, dass berufliche Qualifikationen in atypischen Beschäftigungen erodieren.

Atypical employment and the risks for preservation of occupational skills

Abstract – In recent years the use of atypical employment forms has significantly increased in the German labour market. It is argued that this development is leading to a destabilisation of employment careers as well as to negative consequences for atypical workers. Against this background, this study addresses the question whether and to what extent occupational skills can be utilised in atypical forms of employment. Limited opportunities for using the skills acquired in the education process would lead to employability risks for those workers. Using the data set “Working and Learning in a Changing World” (ALWA) first the determinants of atypical employment are explored, with particular attention to previous labour market status. Thereafter, the risks of atypical forms of employment for the preservation of occupational skills are considered. The empirical results indicate that atypical workers often continue to remain in atypical employment due to the lack of possibilities to pass into regular employment. Furthermore, a significant risk of losing occupational skills in atypical employment is ascertained.

Key words: **atypical employment, labour market flexibility, occupational skills, occupational mobility, employment career**
(JEL: A14, J21, J24, J42, J62, J81)

* Matthias Dütsch, Jg. 1982, ist wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg, Professur für Arbeitswissenschaft, Feldkirchenstraße 21, D – 96052 Bamberg. E-Mail: matthias.duetsch@uni-bamberg.de.

Olaf Struck, Jg. 1964, ist Professor an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg, Professur für Arbeitswissenschaft, Feldkirchenstraße 21, D – 96052 Bamberg.
E-Mail: olaf.struck@uni-bamberg.de

** Artikel eingegangen: 19.6.2013

revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 16.1.2014.

1. Einleitung

In den letzten Jahren sind aufgrund von wirtschafts- und sozialstrukturellen Wandlungsprozessen sowie arbeitsmarktpolitischen Deregulierungen die arbeitnehmer- und arbeitgeberseitigen Anpassungs- und Flexibilisierungsbedarfe gestiegen, welche vorwiegend durch Arbeitsverhältnisse „jenseits“ des Normalarbeitsverhältnisses gedeckt wurden (Keller/Seifert 2011). Damit veränderten sich auch die Nutzungszusammenhänge verschiedener Beschäftigungsarrangements sowie die Funktionsvoraussetzungen interner Arbeitsmärkte (Keller/Seifert 2007; Sesselmeier 2007; Struck/Dütsch 2012).

In diesem Zusammenhang werden eine Destabilisierung von Erwerbsbiographien sowie negative individuelle und sozialpolitische Folgewirkungen unstetiger beruflicher Verläufe konstatiert (Brehmer/Seifert 2008; Keller/Seifert 2011; Struck 2006). Aufgezeigt werden Probleme, berufliche Qualifikationen zu erlangen oder zu erhalten (Blossfeld et al. 2006; Struck/Dütsch 2012). Zudem mündet der in diesen Gruppen überproportional häufige Verlust des Arbeitsplatzes überdurchschnittlich oft in vergleichbar unsichere Beschäftigung oder Arbeitslosigkeit (Brehmer/Seifert 2008; Gensicke et al. 2010). Vor allem längerfristige Beschäftigungen in atypischen Arbeitsverhältnissen erhöhen die Gefahr eines Verlustes des akkumulierten Humankapitals (Struck/Dütsch 2012) und vermitteln zudem negative Signale hinsichtlich der Produktivität und Leistungsfähigkeit dieser Beschäftigten (Spence 1973; Struck 2006).

Vor diesem Hintergrund geht der vorliegende Beitrag der Frage nach, ob und inwieweit in den atypischen Beschäftigungsformen – unbefristete Teilzeitarbeit, kurzfristige Teil- und Vollzeitarbeit, befristete Beschäftigung, Zeitarbeit und Saisonarbeit sowie freie Mitarbeit – tatsächlich eine eingeschränkte Verwertbarkeit bzw. ein Verlust der im Bildungsprozess erworbenen beruflichen Qualifikationen beobachtbar ist und folglich dauerhafte Beschäftigungs- und Verdienstrisiken für die jeweiligen Arbeitskräfte bestehen.

Die entsprechenden empirischen Analysen erfolgen anhand des Datensatzes „Arbeiten und Lernen im Wandel“ (ALWA). In einem ersten Analyseschritt werden mittels multinomialer Logit-Schätzungen im Vergleich zum sogenannten Normalbeschäftigungsverhältnis die individuellen sowie lebenslaufspezifischen Merkmale von Arbeitskräften, die in den oben genannten atypischen Beschäftigungen tätig sind, sowie strukturelle Faktoren betrachtet, um chancen- und risikofördernde Muster der jeweiligen Beschäftigungsformen aufdecken zu können. Danach werden in einem zweiten Analyseschritt die mit den unterschiedlichen Beschäftigungen einhergehenden Gefahren für den Erhalt beruflicher Qualifikationen anhand von Competing-Risk Analysen auf Basis von semiparametrischen Cox Partial-Likelihood-Modellen untersucht. Dazu werden horizontale und vertikale berufliche Mobilitätsprozesse unter Verwendung einer neuen Berufsklassifikation von Matthes et al. (2008) differenziert.

2. Theoretische Grundlagen und Forschungsstand

2.1 Folgen atypischer Beschäftigung für berufliche Qualifikationen

In der Berufs- und Arbeitsmarktforschung werden berufliche Qualifikationen als bedeutsam für die Bewerksstellung eines kontinuierlichen Erwerbsverlaufs erachtet

(Bosch 2010; Mayer et al. 2010) und die Beruflichkeit gar als deutsche Variante von Flexicurity bezeichnet (Bosch 2010). Der Beruf wird dabei als soziale Institution aufgefasst, welche prägend auf Erwerbsverläufe wirkt (Kocka/Offe 2000) und den Schelsky (1965: 238) als „eine der großen sozialen Sicherheiten, die der Mensch in der modernen Gesellschaft (...) noch besitzt“, bezeichnet. Allerdings existiert bereits seit den 80er Jahren eine Kontroverse darüber, wie kontinuierlich berufliche Verläufe tatsächlich sind (Baethge/Baethge-Kinsky 1998; Mayer 2000). Zugespitzt und aktuell wird mit Blick auf die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses und den gleichzeitigen Bedeutungsgewinn atypischer Beschäftigungen die Frage gestellt, welche Folgewirkungen diese Entwicklung für den Erhalt beruflicher Qualifikationen hat (Struck/Dütsch 2012). Es wird konstatiert, dass in atypischen Beschäftigungsverhältnissen kein betriebs- oder berufsspezifisches Humankapital aufgebaut bzw. erhalten werden könne, atypisch Beschäftigte oftmals von betrieblichen Weiterbildungen ausgeschlossen seien und selbst berufsfachlich ausgebildete Personen in Anlern Tätigkeiten eingesetzt würden (Blossfeld et al. 2006; Brehmer/Seifert 2008; Struck/Dütsch 2012).

Vor dem Hintergrund der zunehmenden Flexibilisierung der betrieblichen Beschäftigung durch Rückgriffe auf den externen Arbeitsmarkt verweisen neuere arbeitsmarktsoziologische und personalökonomische Ansätze darauf, dass die betriebliche Entscheidung über das Ausmaß der Öffnung oder Schließung des Beschäftigungssystems im Rahmen spezifischer Problemfelder fällt, die den personalpolitischen Handlungsspielraum von Betrieben determinieren, aber aufgrund der jeweiligen Arbeitsmarkt- und Mobilitätschancen sowie der Qualifikationsanforderungen auch relevant für die Arbeitnehmer sind (Alewell/Hansen 2012; Nienhüser 2007; Struck/Dütsch 2012). Neben dem Bezugsproblem „Herstellung von Leistungsbereitschaft“ ist vor allem das der „Verfügbarkeit von Qualifikationen“ zu nennen. Demnach muss im Falle einer zunehmenden Öffnung des Beschäftigungssystems auf dem externen Markt anforderungsgerechtes spezifisches Humankapital zur Verfügung stehen, um die betriebliche Leistungsfähigkeit sicherstellen zu können. Nur so ist es möglich, Arbeitskräftebedarfe sowohl in qualitativer als auch in quantitativer Hinsicht zeitnah abzudecken (ebd.).

Dabei ist zu bedenken, dass sich Humankapitalinvestitionen vorwiegend in längeren Arbeitsbeziehungen amortisieren. Eine solche Voraussetzung ist in geschlossenen bzw. internen Arbeitsmärkten gegeben. In offenen Beschäftigungssystemen, die aus betrieblicher Sicht der externen Flexibilität dienen, sind einfache Routinetätigkeiten angesiedelt, die zudem in stärkerem Maße nachfragebedingten Schwankungen unterliegen. Deshalb sind zum einen in diesen Tätigkeiten generell die Anforderungen an fachliche und betriebsspezifische Qualifikationen vergleichsweise niedrig (Baethge 2004). Zum anderen besteht seitens der Arbeitgeber nur wenig Interesse daran, Investitionen in das Humankapital dieser Beschäftigten in Form von Aus- und Weiterbildungen zu tätigen, da bei Beendigung der kurzfristigen Arbeitsbeziehungen „sunk costs“ entstehen. Aus diesen Gründen wird konstatiert, dass insbesondere in den offenen, durch externe Flexibilität gekennzeichneten Beschäftigungssystemen betriebspezifisches Humankapital an Bedeutung verliert und eine Erosion bereits erworbener beruflicher Qualifikationen stattfindet (Sesselmeier 2007; Struck/Dütsch 2012).

Darüber hinaus ist gemäß humankapitaltheoretischen Überlegungen (Becker 1993) zu berücksichtigen, dass Qualifikationen umso nachhaltiger erodieren, je länger sie nicht in den Arbeitsprozess eingebracht werden können. Solche Risiken bestehen insbesondere in atypischen Beschäftigungen, die häufig in offenen Beschäftigungssystemen angesiedelt sind (Struck/Dütsch 2012). In diesem Kontext verweisen Dietz/Walwei (2007) darauf, dass atypische Beschäftigungen eine Brückenfunktion in ein Normalarbeitsverhältnis sowie von Erwerbstätigkeit in Arbeitslosigkeit haben. Es sind aber auch Drehtüreffekte zwischen atypischen Beschäftigungsformen und Arbeitslosigkeit sowie Einsperreffekte zu beobachten, die sich in einem dauerhaften Verbleib in atypischen Beschäftigungen äußern (ebd.). Im Falle von Drehtür- und Einsperreffekten in atypischen Beschäftigungen besteht folglich die Gefahr eines nachhaltigen Verlustes beruflicher Qualifikationen. Da zudem im Bereich der offenen Beschäftigungssysteme keine hinreichenden Signale (Spence 1973) in Form von Arbeitszeugnissen, Arbeitsergebnissen oder Reputation aufgebaut werden können, werden Schließungsprozesse verstärkt und Übergänge in geschlossene Bereiche des Beschäftigungssystems zusätzlich erschwert (Alewell/Hansen 2012; Struck/Dütsch 2012).

Generell dürften allerdings die Möglichkeiten des Erhalts von beruflichen Qualifikationen je nach Ausgestaltung, Art und betrieblicher Einsatzlogik der atypischen Beschäftigungsformen unterschiedlich stark ausfallen, wobei Einsperreffekte, die zu kumulierenden Risiken führen können, zusätzlich zu beachten sind.

2.2 Vergleich atypischer Beschäftigungsformen und Stand der Forschung

Im Folgenden werden die atypischen Beschäftigungsformen unbefristete Teilzeitarbeit (inkl. geringfügige Teilzeitarbeit)¹, befristete Beschäftigung, Zeitarbeit, Saisonarbeit sowie freie Mitarbeit und die in Anlehnung an Struck et al. (2007) definierte kurzfristige, d.h. innerhalb eines Jahres beendete Voll- bzw. Teilzeitbeschäftigung mit Blick auf die Chancen und Risiken des Erhalts beruflicher Qualifikationen näher untersucht.²

Unbefristete Teilzeitarbeit dient aufgrund der verkürzten Arbeitszeit vornehmlich der internen Flexibilisierung (Dütsch/Struck 2011). Allerdings nehmen insbesondere weibliche Beschäftigte aufgrund der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie im Falle der Pflege älterer Angehöriger eine Teilzeittätigkeit auf (Runde et al. 2009; Wanger 2011). In diesem Zuge wechseln sie häufig ihren Beruf (Hall 2011) und haben schließlich geringe Rückkehrmöglichkeiten in ein Normalarbeitsverhältnis (Wanger 2011). Vor diesem Hintergrund sollten mit der Teilzeitarbeit durchaus Dequalifizierungsrisiken einhergehen.

¹ Eine Differenzierung von unbefristeter und geringfügiger Teilzeitarbeit ist in diesem Beitrag aufgrund der zu geringen Fallzahl geringfügig Beschäftigter nicht möglich.

² Atypische Beschäftigungsformen werden durch eine negative Abgrenzung von dem so genannten Normalarbeitsverhältnis bestimmt (Brehmer/Seifert 2008; Dütsch 2011). Gemäß Hoffmann/Walwei (2000) sind für das Normalarbeitsverhältnis ein dauerhafter Arbeitsvertrag, ein an Vollzeitbeschäftigung orientiertes Arbeitszeitmuster, eine obligatorische soziale Sicherung sowie die persönliche Abhängigkeit und Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber konstitutiv.

Der befristeten Beschäftigung werden in der empirischen Arbeitsmarktforschung zwei zu differenzierende Funktionen zugeschrieben (Bellmann et al. 2009; Dütsch/Struck 2011; Giesecke/Groß 2007). Zum einen werden Befristungen von Betrieben genutzt, um die Produktivität von Arbeitnehmern auszutesten. Zum anderen soll die externe Flexibilität bei Nachfrageschwankungen erhöht werden. Gemäß Gensicke et al. (2010) schaffen befristete Arbeitskräfte nach einem Arbeitsstellenwechsel seltener den Übergang in ein Normalarbeitsverhältnis. Zudem ist das Risiko erhöht, wieder einer Befristung zu unterliegen (Boockmann/Hagen 2006; Giesecke/Groß 2007) oder gar arbeitslos zu werden (Giesecke/Groß 2007). Damit sollten ähnlich wie bei den Teilzeitbeschäftigten vor allem bei diejenigen befristeten Arbeitskräften Risiken für den Erhalt der beruflichen Qualifikationen eintreten, die den Übergang in ein Normalarbeitsverhältnis nicht bewerkstelligen können und damit instabil beschäftigt sind.

Zeitarbeit stellt ein Instrument der externen Flexibilität dar, um schnell auf Nachfrage- und Produktionsschwankungen reagieren zu können (Brehmer/Seifert 2008; Dütsch 2011). Zeitarbeitnehmer befanden sich vor der Aufnahme ihrer Tätigkeit vergleichsweise häufiger in Arbeitslosigkeit (Crimmann et al. 2009) und führen zumeist Routinetätigkeiten aus (Dütsch/Struck 2011). Zudem sind diese Arbeitskräfte mit hoher Wahrscheinlichkeit im Anschluss an ihre Beschäftigung wiederum in der Zeitarbeit tätig (Gensicke et al. 2010) oder arbeitslos (Crimmann et al. 2009; Dütsch 2011). Aufgrund der geringen Qualifikationsanforderungen und der instabilen Beschäftigungssituation dürften im Vergleich zur Teilzeitarbeit und zur befristeten Beschäftigung große Dequalifizierungsrisiken von der Zeitarbeit ausgehen.

Saisonarbeit wird zumeist aufgrund zyklischer Schwankungen in der Produktnachfrage bzw. Dienstleistungserbringung in Zeiten von Arbeitsspitzen eingesetzt (Brinkmann et al. 1985). Sie ist deshalb durch eine geringe Beschäftigungsstabilität gekennzeichnet und dient der externen Flexibilität. In diesem Kontext konnten Brinkmann et al. (1985) aufzeigen, dass Saisonarbeitsbetriebe vornehmlich dieselben Arbeitskräfte wiederbeschäftigen. Folglich sind wegen der geringen Qualifikationsanforderungen in diesen Tätigkeiten und der existierenden Einsperreffekte vergleichsweise starke qualifikatorische Erosionsprozesse zu erwarten.

Freie Mitarbeiter führen im Rahmen von Dienst- oder Werkverträgen Aufträge für Betriebe aus, ohne in diese eingegliedert zu sein. Diese Art der Beschäftigung dient vor allem der externen Flexibilität (Krause 2011) und beruht gemäß neueren Studien auf der fachlichen Spezialisierung von in der Regel höher qualifizierten Arbeitskräften (ebd.; Hagen/Boockmann 2002), die in ihren Tätigkeiten Qualifikationssignale in Form von Arbeitsergebnissen, Schriften und Projekten etc. aufbauen (Struck/Dütsch 2012). Damit bestehen für freie Mitarbeiter zwar geringe Aussichten auf eine Übernahme in ein geschlossenes Beschäftigungssystem, allerdings sollten sie ihre beruflichen Qualifikationen im Vergleich zu Arbeitskräften in anderen atypischen Tätigkeiten mit höherer Wahrscheinlichkeit erhalten können.

Über die „klassischen“ atypischen Beschäftigungsformen hinaus wird in diesem Beitrag in Anlehnung an Struck et al. (2007) auch die kurzfristige Voll- bzw. Teilzeitarbeit untersucht, die zunächst unbefristet ist, jedoch höchstens für ein Jahr Bestand hat und damit nicht auf Dauer angelegt ist. Eine solche kurzfristige Beschäftigung

kann insbesondere während der ersten sechs Monate zur Erhöhung der externen Flexibilität genutzt werden. Struck et al. (2007) verdeutlichen, dass vorwiegend jüngere und geringer qualifizierte Arbeitskräfte kurzfristig beschäftigt sind. Zwar dient die kurzfristige Beschäftigung den Betrieben zur Erhöhung ihrer externen Flexibilität, allerdings ist empirisch nicht erforscht, ob und in welchem Umfang kurzfristig Beschäftigte den Übergang in ein geschlossenes Beschäftigungssystem bewerkstelligen können. Zudem gibt es bislang keine Studien zu den Auswirkungen auf die individuellen beruflichen Qualifikationen.

Zusammenfassend ist zu konstatieren, dass sich in der Literaturdurchsicht viele Veröffentlichungen finden, die jedoch überwiegend eine einzige atypische Arbeitsform untersuchen. Dementsprechend sind „Darstellungen, welche die Veränderungen des Beschäftigungssystems insgesamt und ihre Folgen deutlich machen, (...) weiterhin die Ausnahme“ (Keller/Seifert 2011). Zudem gehen nur wenige Forschungsarbeiten der Frage nach dem Beschäftigungsstatus im Anschluss an eine beendete atypische Beschäftigung nach, so dass Rückschlüsse auf mögliche Einsperreffekte nur vereinzelt gezogen werden können. Auch werden zwar die klassischen Prekaritätsrisiken mit Blick auf Lohndifferenzen, die Beschäftigungsstabilität und auf den Zugang zu beruflicher Weiterbildung betrachtet. Auswirkungen auf bereits erworbene berufliche Qualifikationen sind hingegen bislang unerforscht. *Aus diesem Grund ist in einem ersten Analyseschritt zu klären, welche individuellen, lebenslaufspezifischen sowie strukturellen Charakteristika dazu führen, dass Arbeitskräfte atypisch beschäftigt sind. Ein Hauptaugenmerk wird hierbei auf den vorherigen Arbeitsmarktstatus und damit auf beobachtbare Einsperreffekte gelegt. In einem zweiten Analyseschritt wird dann betrachtet, ob in atypischen Beschäftigungen bereits erworbene berufliche Qualifikationen eingesetzt werden können oder vorwiegend qualifikationsinadäquate Tätigkeiten aufgenommen werden. Auf Basis dieser beiden Analyseschritte können dann Aussagen über das Ausmaß von beruflichen Dequalifizierungsrisiken gemacht werden.*

3. Daten und Operationalisierung

Für unsere Analysen greifen wir auf den Datensatz „Arbeiten und Lernen im Wandel“ (ALWA) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zurück. Dieser wurde im Zeitraum von August 2007 bis April 2008 erhoben, wobei Personen der Wohnbevölkerung der Bundesrepublik Deutschland der Geburtsjahrgänge 1956 bis 1988 die Grundgesamtheit bildeten. Es konnten 10.404 Interviews realisiert und auf deren Basis ab der Geburt retrospektive Spelldaten generiert werden. Abgefragt wurden neben Angaben zu schulischen und beruflichen Ausbildungen unter anderem auch Partnerschafts- und Familienbildungsprozesse sowie die Erwerbshistorie und Informationen zu Weiterbildungsaktivitäten (Antoni et al. 2010). Um Verzerrungen aufgrund von Selektivitäten ausgleichen zu können, wurde basierend auf den Randverteilungen des Mikrozensus 2007 ein Gewichtungsfaktor für die realisierte ALWA-Stichprobe generiert. Dieser wird in den nachfolgenden empirischen Analysen berücksichtigt. Die ALWA-Daten werden für die Auswertungen auf in Westdeutschland geborene und dort erwerbstätige Personen eingeschränkt, die zwischen 1973 und 2002 ihre erste Beschäftigung aufgenommen haben. Zudem werden Erwerbstätigkeiten ausgeschlossen, die während der Ausbildungsphase ausgeübt wurden oder eine selbständige Tätigkeit umfassen. Nach diesen Bereinigungen verbleiben für die empiri-

schen Analysen 16.336 Erwerbsspells, die zwischen den Jahren 1973 und 2008 beobachtet werden können.

Die Abgrenzung der atypischen Beschäftigungsformen erfolgt trennscharf, so dass es keine Überschneidungen beispielsweise von Teilzeitarbeit und einer Befristung gibt. Eine Tätigkeit wird als unbefristete Vollzeitbeschäftigung bzw. als Normalbeschäftigungsverhältnis definiert, wenn die Arbeitszeit 35 und mehr Stunden pro Woche betrug, und als unbefristete Teilzeitbeschäftigung ausgewiesen, wenn weniger als 35 Stunden pro Woche gearbeitet wurden. Dementsprechend kann die unbefristete Teilzeitbeschäftigung auch geringfügige Teilzeitarbeit umfassen. Der Status kurzfristige Beschäftigung kennzeichnet sozialversicherungspflichtige und unbefristete Voll- sowie Teilzeittätigkeiten, die innerhalb eines Jahres wieder beendet wurden. Ein befristetes Beschäftigungsverhältnis ist durch einen befristeten Arbeitsvertrag in Vollzeit oder auch Teilzeit charakterisiert. Zeitarbeit, Saisonarbeit und freie Mitarbeit umfassen jeweils alle Tätigkeiten, die unabhängig von der Dauer der Arbeitszeit, in diesen Beschäftigungsformen ausgeübt wurden und keiner arbeitsvertraglichen Befristung unterlagen. Daraus resultieren 8.646 Erwerbsspells in unbefristeter Vollzeitbeschäftigung, 1.689 in unbefristeter Teilzeitbeschäftigung, 2.410 in kurzfristiger Voll- bzw. Teilzeitbeschäftigung, 2.476 in befristeter Beschäftigung, 227 in Zeitarbeit, 250 in Saisonarbeit sowie 638 in freier Mitarbeit. Es gilt jedoch zu bedenken, dass in der Realität Überschneidungen z.B. in Form einer befristeten Zeitarbeitstätigkeit vorkommen. Aufgrund der begrenzten Fallzahlen konnten jedoch nicht alle Kombinationsmöglichkeiten in den empirischen Analysen abgebildet werden. Inhaltlich bedeutet diese Informationsreduktion, dass mögliche Risiken für den Erhalt beruflicher Qualifikationen in dieser Studie tendenziell unterschätzt werden.

Die empirischen Analysen werden in zwei Schritten durchgeführt. Zunächst werden die individuellen Merkmale atypisch beschäftigter Personen, die vorherigen Erwerbsstatus sowie strukturelle Faktoren anhand von multivariaten Regressionsmodellen beschrieben, um insbesondere Zugangs- und Verbleibsrisiken in atypischen Beschäftigungen zu verdeutlichen. Dies bedeutet, dass Beschäftigte mit mehreren Betriebswechseln häufiger in die Analysen eingehen. Deshalb werden multinomiale Logit-Schätzungen mit cluster-robusten Standardfehlern durchgeführt (Wooldridge 2010), wobei mittels der abhängigen Variable die oben definierten Beschäftigungsformen in ihren Differenzen zum Normalbeschäftigungsverhältnis untersucht werden. Die Kovariaten schließen das Geschlecht, Altersangaben, die Haushaltszusammensetzung, Angaben zu zusätzlichen Aus- und Weiterbildungen, den vorherigen Erwerbsstatus, Informationen zu den Wirtschaftszweigen sowie Perioden- und Kohorteneffekte ein.

Der zweite Analyseschritt dient dazu, die Determinanten des Erhalts bzw. Verlustes beruflicher Qualifikationen in atypischen Beschäftigungsformen zu erforschen. In diesem Kontext ist es nötig, Berufswechsel angemessen zu operationalisieren, um empirisch mittels eines Vergleichs des erlernten Berufes bzw. der erworbenen beruflichen Qualifikationen mit dem Erwerbsberuf die Passgenauigkeit und Adäquanz der ausgeübten Tätigkeit nachvollziehen zu können. Dazu wurden bislang in der Regel

Berufskennziffernvergleiche durchgeführt (Hall 2010; Matthes et al. 2008).³ Allerdings wird dieses Vorgehen in der jüngeren Berufsforschung aufgrund der damit einhergehenden Messungenauigkeiten zunehmend kritisch gesehen. Es wird auf Validitätsprobleme von Analysen auf Basis dieser historisch gewachsenen Berufsklassifikationen hingewiesen (ebd.).⁴ So sind etwa die klassischen und männerdominierten Fertigungsberufe im Vergleich zu den moderneren Berufen des Dienstleistungssektors, die häufiger von Frauen ausgeübt werden, deutlich differenzierter repräsentiert. Dies hat neben einer Überschätzung von beruflichen Mobilitätsprozessen im Fertigungsbereich, sowie einer Unterschätzung derselben im Dienstleistungssektor zur Folge, dass geschlechtsspezifische Verzerrungen auftreten (Matthes et al. 2008). Aus diesen Gründen haben Matthes et al. (2008) eine neue Kategorisierung von Berufen nach sogenannten Berufssegmenten vorgenommen. Diese trägt dazu bei, „die Berufsfachlichkeit des Arbeitsmarktes besser abzubilden“, und bietet eine „größere Verlässlichkeit hinsichtlich der Analyse horizontaler beruflicher Mobilität“ (ebd.: 28). Wir nutzen diese neue Klassifizierung nach Berufssegmenten, um horizontale Mobilitätsprozesse abzubilden, wobei wir im Folgenden vereinfachend nicht die Begriffe „Berufssegment“ und „Berufssegmentwechsel“, sondern „Beruf“ und „Berufswechsel“ verwenden.

Neben der horizontalen Dimension, in der Berufswechsel stattfinden können, muss auch die vertikale Struktur von Berufen beachtet werden (Konietzka 1999; Wiemer et al. 2011). Diese spiegelt das Anforderungsniveau bzw. die Komplexität der auszuübenden Tätigkeiten wider. In dieser Dimension können infolge von Aufstiegsqualifizierungen oder auch aufgrund von nicht adäquaten (z.B. unterkomplexen) Beschäftigungen Berufswechsel stattfinden, die sich nicht über die Kennziffern einer Berufsklassifikation abbilden lassen (Hall 2010). Deshalb greifen wir auf eine Typisierung von Anforderungsniveaus zurück, die im Rahmen der Klassifikation der Berufe 2010 entwickelt wurde. Dabei werden innerhalb einer berufsfachlich gegliederten Berufsgruppe vier Anforderungsniveaus ausgewiesen (Wiemer et al. 2011).⁵

Auf Basis dieser horizontalen und vertikalen Dimensionen, entlang derer Berufswechsel stattfinden können, ist es möglich, im Zuge von Mobilitätsanalysen Zielzustände zu untersuchen, die unterschiedliche Abstufungen des Erhalts sowie Verlustes von beruflichen Qualifikationen darstellen. Vertikale Aufwärtsmobilität, die eine mehr als anforderungsadäquate Positionierung widerspiegelt, wird im vorliegenden Beitrag nicht eigens betrachtet, da hiervon keine Gefahr für den Erhalt beruflicher Qualifikationen ausgeht. Sie wird aber mit unter die Untersuchungsdimension „keine vertikale berufliche Abwärtsmobilität“ subsummiert. Somit ergeben sich vier Zielzustände, die in Tabelle 1 abgebildet sind.

³ Lediglich in BIBB/IAB-Erhebungen wurde bislang versucht, dieses Problem durch subjektive Einschätzungen der Befragten zu einem Berufswechsel zu lösen.

⁴ Deshalb steht seit Kurzem auch die neu entwickelte Klassifikation der Berufe 2010 zur Verfügung, die bewusst nicht mehr auf die vorhergehenden Klassifikationen aufbaut (Wiemer et al. 2011).

⁵ Es handelt sich um Helfer- und Anlern Tätigkeiten, fachlich ausgerichtete Tätigkeiten, komplexe Spezialistentätigkeiten sowie hoch komplexe Tätigkeiten. Auch freie Mitarbeiter, selbständig Beschäftigte und Freiberufler werden klassifiziert.

Tab. 1: Untersuchungsdimensionen und Zielzustände bei beruflichen Mobilitätsprozessen

	keine horizontale berufliche Mobilität	horizontale berufliche Mobilität
keine vertikale berufliche Abwärtsmobilität	fachlich adäquate und anforderungsadäquate Mobilität	fachlich inadäquate Mobilität
vertikale berufliche Abwärtsmobilität	anforderungsadäquate Mobilität	fachlich inadäquate sowie anforderungsadäquate Mobilität

Arbeitskräfte, die ihren Arbeitsplatz wechseln und im Anschluss daran den erlernten Beruf in einer fachlich adäquaten sowie anforderungsadäquaten Position ausüben, sind weder mit Blick auf die horizontale noch auf die vertikale Dimension mobil. Sie können ihre erworbenen beruflichen Qualifikationen in den Arbeitsprozess einbringen (Blien 1986). Wenn Beschäftigte in der vertikalen Dimension anforderungsadäquat eingesetzt sind, aber in horizontaler Hinsicht eine andere berufliche Tätigkeit ausüben, dann liegt eine fachlich inadäquate Mobilität vor. In diesem Fall können die erlernten berufsspezifischen Qualifikationen nicht (vollständig) genutzt werden (Blien 1986). Anforderungsadäquate Mobilität, mit der zwar kein horizontaler, jedoch ein vertikaler Berufswechsel verbunden ist, geht mit einem Teilverlust des allgemeinen sowie des berufsspezifischen Humankapitals einher (Konietzka 1999). Schließlich können sowohl in der horizontalen sowie gleichzeitig in der vertikalen Dimension Berufswechsel stattfinden, wobei die Arbeitskräfte fachlich inadäquat und zugleich anforderungsadäquat mobil sind. Dieser Zielzustand bringt die geringsten Möglichkeiten mit sich, bereits erworbene Qualifikationen im Erwerbsberuf einsetzen zu können und birgt damit unmittelbare Beschäftigungs- und Verdienstrisiken (Fitzenberger/Spitz-Oener 2004; Mayer et al. 2010). Diese dürften deutlich anwachsen, je länger inadäquate Tätigkeiten ausgeführt werden, da die erlernten beruflichen Qualifikationen dann nachhaltig erodieren.

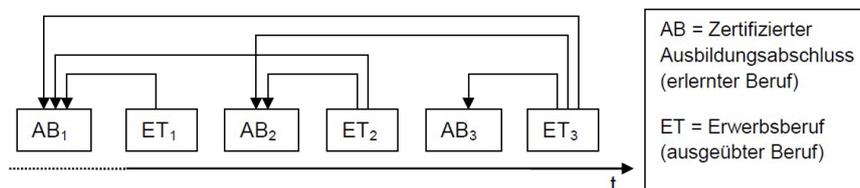
Zur Untersuchung der in Tabelle 1 dargestellten Zustände werden alle Erwerbsspiels herangezogen, die nach einem erfolgreichen Ausbildungsabschluss beobachtet werden können. Es erfolgt dann, wie in Abbildung 1 dargestellt ist, jeweils zum Beginn einer neuen Beschäftigung ein Vergleich des Erwerbsberufs mit allen vorherigen zertifizierten Aus- und Weiterbildungsabschlüssen hinsichtlich der Verwertungsmöglichkeit der beruflichen Qualifikationen (Fitzenberger/Spitz-Oener 2004).

Die vier Zielzustände werden mit Hilfe von semiparametrischen Cox Partial-Likelihood-Modellen geschätzt, wobei für jeden Zielzustand eine spezifische Hazard-Funktion und eigene Vektorparameter berechnet werden (Kalbfleisch/Prentice 2002). Das Übergangsratenmodell hat die Form

$$\lambda_{ij}^k(t) = \lambda_0^k(t) \exp \left[z_{ij}(t)' \theta^k \right].$$

Auch in diesen Schätzungen werden cluster-robuste Standardfehler verwendet. Die Prozesszeit in den Analysen beginnt, sobald für eine Person nach einem erfolgreichen Bildungsabschluss eine Erwerbstätigkeit beobachtbar ist.

Abb. 1: Vergleichsmöglichkeiten des ausgeübten Berufs mit den bisherigen Ausbildungsabschlüssen



4. Ergebnisse

Um einen Überblick darüber zu gewinnen, aus welchen Gründen atypische Beschäftigungsformen von Arbeitskräften genutzt bzw. von Arbeitgebern eingesetzt werden, werden zunächst die Determinanten atypischer Beschäftigungsformen untersucht. Ein besonderes Augenmerk wird auf die Frage gerichtet, inwiefern Einsperreffekte bestehen. Nachfolgend werden dann die Risiken für den Erhalt beruflicher Qualifikationen aufgezeigt.⁶

4.1 Determinanten atypischer Beschäftigungsformen

In Tabelle 2 sind die Ergebnisse der multinomialen Logit-Schätzung präsentiert. Die ausgewiesenen Relative-Risk Ratios drücken aus, um welchen Faktor sich das Risiko, atypisch beschäftigt zu sein, zwischen verschiedenen Gruppen wie z.B. Männern und Frauen unterscheidet. Die Relative-Risk Ratios nehmen Werte zwischen 0 und unendlich an, wobei ein Wert von 1 bedeutet, dass das Risiko zwischen den Gruppen nicht differiert.

In *unbefristeter Teilzeitarbeit* ist die Beschäftigung von Frauen um das 8,4-fache wahrscheinlicher. Insbesondere Alleinerziehende, Beschäftigte, die einen Partner sowie Kinder im Haushalt haben, und Arbeitskräfte mit gehobenen Bildungsabschlüssen arbeiten vergleichsweise öfter in Teilzeit.⁷ Auch Erwerbstätige, die direkt vorher nicht in einem Normalarbeitsverhältnis, sondern atypisch beschäftigt, in Ausbildung oder arbeitslos waren sowie den Status „Sonstiges“⁸ einnahmen, sind häufiger teilzeitbeschäftigt.

⁶ Deskriptive Statistiken zu den Kovariaten können auf Anfrage von den Autoren bezogen werden.

⁷ In der Kategorie der „mittleren Bildungsabschlüsse“ befinden sich Beschäftigte mit einem (Berufs-)Fachschulabschluss, Gesellen und Absolventen einer Laufbahnprüfung zum einfachen und mittleren Dienst. Meister, Techniker sowie Beschäftigte mit bestandener Laufbahnprüfung zum gehobenen Dienst bilden die „gehobene“ Qualifikationsgruppe. Die Kategorie „hohe Bildungsabschlüsse“ subsummiert Beschäftigte mit einem universitären Abschluss und Absolventen einer Laufbahnprüfung zum höheren Dienst.

⁸ Der Status „Sonstiges“ besteht aus Spells, die eine „Elternzeit“, „Wehr- bzw. Zivildienst u. ä.“ sowie „Lücke“ kennzeichnen.

Tab. 2: Multinomiale Logit-Schätzung zu den Determinanten atypischer Beschäftigungsformen

Merkmal	Basis: unbefristete Vollzeitbeschäftigung (Normalarbeitsverhältnis)					
	unbefristete Teilzeit	kurzfristige Beschäftigung	befristete Beschäftigung	Zeitarbeit	Saisonarbeit	freie Mitarbeit
Geschlecht (1=weiblich)	8.398***	1.116**	1.350***	0.964	1.321	1.614***
Altersgruppen – Ref.: jünger als 25 Jahre alt						
zwischen 25 und 34 Jahre alt	2.073***	0.717***	1.093	0.670	2.147**	1.508***
zwischen 35 und 44 Jahre alt	2.099***	0.679***	1.365***	0.555	5.219***	2.252***
45 Jahre alt und älter	1.933***	1.001	2.220***	1.087	1.831	2.740***
Haushaltszusammensetzung – Ref.: Alleinstehend ohne Kind						
Alleinerziehend	4.805***	1.091	2.176***	1.393	1.070	3.368***
Partner im Haushalt ohne Kind	1.325***	0.931	0.890*	0.856	0.811	0.968
Partner im Haushalt mit Kind	5.381***	1.057	1.446***	0.852	0.653	2.696***
höchster Bildungsabschluss – Ref.: mittlerer Bildungsabschluss						
kein Ausbildungsabschluss	0.475	0.246***	0.539	1.453**	0.688	1.211
gehobener Bildungsabschluss	1.806***	1.117	0.697***	0.602	0.586	1.327
hoher Bildungsabschluss	0.822	1.019	0.992	0.761	0.173***	1.235
zusätzlicher Hochschul-/Ausbildungsabschluss	0.867	0.967	1.063	1.042	0.395**	1.407***
Anzahl an Weiterbildungen	0.989***	0.944**	0.963***	0.852***	0.963	0.982***
Anzahl an Beschäftigungswechsel	0.894***	1.247***	0.573***	1.071	0.453***	0.489***
vorheriger Arbeitsmarktstatus – Ref.: unbefristete Vollzeitbeschäftigung						
unbefristete	12.622***	2.923***	8.642***	9.950***	1.919	7.601***
Teilzeitbeschäftigung						
kurzfristige Beschäftigung	2.298***	1.641***	3.740***	3.457***	2.676**	2.442***
befristete Beschäftigung	2.950***	1.602***	5.523***	3.635***	2.016	2.491***
Zeitarbeit	3.807***	1.178	8.339***	27.053***	9.295***	5.155***
Saisonarbeit	4.762***	1.774	4.598***	15.680***	19.807***	1.137
freie Mitarbeit	2.972***	2.639***	4.062***	9.885***	0.000***	4.603***
Ausbildung	1.536***	2.463***	2.771***	1.791	1.568	2.992***
Arbeitslosigkeit	3.443***	2.388***	5.364***	9.462***	11.548***	3.956***
Sonstiges	6.415***	3.153***	4.805***	5.564***	5.827***	8.490***
vorheriges Beschäftigungsverhältnis gekündigt (1=ja)	1.045	1.040	1.347***	1.548**	2.292**	3.599***
Branche – Ref.: Land- und Forstwirtschaft, Fischerei, Bergbau						
Produzierendes Gewerbe	0.578	0.514**	2.134**	9.306***	0.210***	0.297***
Baugewerbe	0.748	0.798	1.572	7.412***	1.613	0.750
Dienstleistungen	1.149	0.752	2.946***	6.902***	0.579	0.762
Öffentlicher Dienst	0.489*	0.321***	4.337***	8.435***	0.334*	0.192***
Arbeitslosenquote (Periodeneffekt)	1.066**	0.959**	1.062***	1.178**	1.018	1.115***
Größe des tertiären Sektors (Periodeneffekt)	1.068***	1.013*	1.088***	1.165***	0.995	1.021
Arbeitslosenquote (Kohorteneffekt)	0.934***	1.030*	0.972	0.989	0.871*	0.937**
Beobachtungen			16336			
Pseudo R ²			0.188			
AIC			147.415			
BIC			212.932			
Log-Likelihood (final value)			-98.277			

Die Auswertungen basieren auf allen Erwerbsspielen von in Westdeutschland geborenen und dort erwerbstätigen Personen, die zwischen 1973 und 2002 ihre erste Beschäftigung aufgenommen haben. Der Beobachtungszeitraum erstreckt sich auf die Jahre 1973 bis 2008.

***/**/* bezeichnet die statistische Signifikanz am 0,01/0,05/0,1 Niveau

Angabe von Relative-Risk Ratios, Cluster-robuste Standardfehler

Quelle: ALWA, eigene Berechnungen

Hervorzuheben ist, dass insbesondere Arbeitskräfte (wiederum) in Teilzeit arbeiten, die bereits vorher unbefristet in Teilzeit tätig waren oder sich im Zustand „Sonstiges“ – dieser schließt Phasen in Elternzeit ein – befanden. Gemäß Tabelle 4 im Anhang wechselten 26% aus einem atypischen Beschäftigungsverhältnis, 20% aus Arbeitslosigkeit und 39% aus einem sonstigen Arbeitsmarktstatus in eine Teilzeitarbeit.

Kurzfristige Voll- bzw. Teilzeitbeschäftigung, die nicht länger als ein Jahr andauert, wird etwas häufiger von Frauen, jüngeren Beschäftigten sowie von Arbeitskräften mit einem mittleren, gehobenen oder hohen Ausbildungsabschluss ausgeübt. Personen, die vorher in unbefristeter Teilzeitarbeit, kurzfristig, befristet oder in freier Mitarbeit beschäftigt waren bzw. sich in Ausbildung, Arbeitslosigkeit oder in einem „sonstigen“ Arbeitsmarktstatus befanden, führen mit höherer Wahrscheinlichkeit eine kurzfristige Beschäftigung aus. Diesbezüglich verdeutlichen die Prozentzahlen in Tabelle 4, dass die meisten Übergänge mit 32% aus einer Ausbildung, 21% aus Arbeitslosigkeit und 16% aus dem Zustand „Sonstiges“ vollzogen wurden.

Eine *befristete Beschäftigung* wird vergleichsweise häufiger von Frauen ausgeführt. Dabei ist das Risiko einer Befristung bei den 35-Jährigen und älteren Arbeitskräften sowie bei Alleinerziehenden und bei Personen, die in einem Paarhaushalt mit Kind leben, erhöht. Befindet sich nur ein Partner im Haushalt, dann verringert sich hingegen diese Wahrscheinlichkeit. Beschäftigte, die einen gehobenen Bildungsabschluss erlangt oder auch Weiterbildungen absolviert haben, werden seltener befristet eingestellt. Bezüglich des vorherigen Arbeitsmarktstatus, steigern unter den atypischen Beschäftigungsformen, die allesamt einen positiven Einfluss besitzen, vor allem Zeitarbeit oder eine befristete Beschäftigung das Risiko einer (weiteren) Befristung. Hier werden Einsparereffekte erkennbar. Zudem erhöhen eine vorherige Arbeitslosigkeitsphase und eine vorherige Kündigung die Befristungswahrscheinlichkeit. Gemäß den Werten in Tabelle 4 erfolgten ein Viertel der Übergänge aus einer atypischen Beschäftigung und ein weiteres Viertel aus Arbeitslosigkeit. Diese Arbeitsform wird vorwiegend im öffentlichen Dienst, im Dienstleistungsbereich sowie im produzierenden Gewerbe genutzt.

In *Zeitarbeit* befinden sich mit größerer Wahrscheinlichkeit Beschäftigte, die keinen Ausbildungsabschluss besitzen. Mit einer zunehmenden Anzahl an absolvierten Weiterbildungen sinkt das Risiko, in Zeitarbeit tätig zu sein. Der Blick auf den vorherigen Arbeitsmarktstatus zeigt, dass vor allem eine vorhergehende Beschäftigung in der Zeitarbeit, aber auch in Saison- oder in Teilzeitarbeit sowie eine vorherige Arbeitslosigkeitsphase die Wahrscheinlichkeit einer (weiteren) Zeitarbeitstätigkeit erhöhen. Tatsächlich verdeutlicht Tabelle 4, dass 25% der Wechsel aus einer atypischen Beschäftigung – dabei zu 11% allein aus Zeitarbeit – sowie 45% aus Arbeitslosigkeit vollzogen wurden. Auch steigt das Risiko einer Beschäftigung in Zeitarbeit, wenn die vorherige Tätigkeit gekündigt wurde.

Saisonarbeit wird vergleichsweise öfter von Arbeitskräften im Alter zwischen 25 und 45 Jahren ausgeübt. Ein hoher Abschluss sowie zusätzliche Bildungsabschlüsse verringern diese Wahrscheinlichkeit. Insbesondere eine vorhergehende Tätigkeit in Saisonarbeit, Zeitarbeit oder auch in einer kurzfristigen Beschäftigung steigert jeweils das Risiko, (wiederum) eine Saisonarbeit auszuführen. Ein positiver Zusammenhang besteht zudem zwischen einer vorherigen Arbeitslosigkeitsepisode und einer solchen

Beschäftigung. Allerdings verdeutlichen die Prozentwerte in Tabelle 4, dass nur 11% der Saisonarbeiter zuvor eine atypische Beschäftigung verrichteten, während 53% arbeitslos waren. Zudem führt eine vorherige Kündigung mit größerer Wahrscheinlichkeit dazu, saisonal beschäftigt zu sein.

In *freier Mitarbeit* arbeiten häufiger Frauen und ältere Arbeitskräfte. Darüber hinaus ist diese Beschäftigungsform stärker von Alleinerziehenden und Beschäftigten geprägt, die gemeinsam mit einem Partner sowie einem Kind im Haushalt leben. Ein zusätzlicher Hochschul- bzw. Ausbildungsabschluss, aber auch direkt vorher ausgeübte atypische Beschäftigungen – mit Ausnahme der Saisonarbeit –, erhöhen die Wahrscheinlichkeit, in freier Mitarbeit tätig zu sein. Die größten Effekte gehen von einer vorhergehenden Teilzeitbeschäftigung, von Zeitarbeit und vor allem der freien Mitarbeit selbst aus. Auch eine vorherige Arbeitslosigkeit sowie eine vorherige Beschäftigungskündigung steigern die Wahrscheinlichkeit einer Tätigkeit in freier Mitarbeit. Gemäß Tabelle 4 fanden 22% der Übergänge in freie Mitarbeit aus atypischen Beschäftigungen sowie 21% aus Arbeitslosigkeit statt.

Mit Blick auf die Übergangsmuster ist *zusammenfassend* zu konstatieren, dass gekündigte Beschäftigte insbesondere mittels Befristungen, Zeitarbeit, Saisonarbeit oder der freien Mitarbeit in Erwerbsarbeit verbleiben können. Des Weiteren ist auf Einsparereffekte in atypischen Beschäftigungen zu verweisen. Diese sind in der kurzfristigen Voll- bzw. Teilzeitarbeit eher gering. Bedeutsam sind sie jedoch in der befristeten Beschäftigung, der Zeitarbeit sowie der Saisonarbeit. *Vor diesem Hintergrund wird nun der Frage nachgegangen, ob neben den Einsparereffekten in atypischen Beschäftigungen zusätzlich Risiken für den Erhalt beruflicher Qualifikationen bestehen. Solch eine Risikokumulation würde die Gefahr einer nachhaltigen Dequalifizierung bergen.*

4.2 Die Bedeutung atypischer Beschäftigungsformen für berufliche Qualifikationen

In Tabelle 3 stellen Competing-Risk-Schätzungen dar, inwiefern durch atypische Beschäftigungen die Möglichkeiten des Erhalts beruflicher Qualifikationen beeinflusst werden.⁹ Hier fungieren die in Tabelle 1 beschriebenen Untersuchungsdimensionen als abhängige Variablen. Die erklärenden Variablen lassen Aussagen zu den aktuellen Beschäftigungsformen zu. Darüber hinaus werden in diese Modelle sämtliche Indikatoren als Kontrollvariablen aufgenommen, die auch in den multinomialen Logit-Schätzungen zu den Determinanten atypischer Beschäftigungsformen (Tab. 2) enthalten waren. Ausgewiesen sind die Hazard Ratios, wobei ein Wert von 1 bedeutet, dass es keinen Unterschied zwischen zwei Gruppen gibt. Werte unter eins verweisen auf

⁹ Wie von Kalbfleisch/Prentice (2002) vorgeschlagen, wurde die Proportionalitätsannahme, welche den Cox-Regressionsmodellen zugrunde liegt, sowohl grafisch als auch durch die Einführung periodenspezifischer Hazard-Ratios überprüft. Hierbei zeigten sich zum einen geschlechtstypische und zum anderen kohortenspezifische Unterschiede im Mobilitätsverhalten. Deshalb wurde das Analysesample nach dem Geschlecht sowie für drei Arbeitsmarkteintrittskohorten (1973-1982, 1983-1992, 1993-2002) stratifiziert (Kalbfleisch/Prentice 2002). Dabei wurde eine gesonderte Konstante für Männer und Frauen sowie für die Arbeitsmarkteintrittskohorten geschätzt und somit der unbeobachteten Heterogenität Rechnung getragen.

eine geringere und Werte über eins auf eine erhöhte Wahrscheinlichkeit für die jeweilige berufliche Mobilität.

Tab. 3: Cox-Schätzungen zur horizontalen und vertikalen beruflichen Mobilität

Merkmal	weder horizontale Mobilität noch vertikale Abwärtsmobilität	keine horizontale Mobilität, aber vertikale Abwärtsmobilität	horizontale Mobilität und keine vertikale Abwärtsmobilität	horizontale Mobilität und vertikale Abwärtsmobilität
aktuelle Beschäftigungsform – Ref.: unbefristete Vollzeitbeschäftigung				
unbefristete Teilzeitbeschäftigung	0.806***	1.000	1.137	2.066***
kurzfristige Beschäftigung	1.065**	1.390**	0.945	1.879**
befristete Beschäftigung	0.902***	0.865	1.273***	3.126***
Zeitarbeit	1.036	2.414**	1.044	3.251***
Saisonarbeit	0.540**	0.129*	1.427**	4.241***
freie Mitarbeit	0.680***	0.636	2.000***	2.310***
Beobachtungen	15461	15461	15461	15461
Pseudo R ²	0.050	0.096	0.083	0.122
Log-Likelihood (final value)	-333.049	-58.248	-109.196	-110.470

Die Auswertungen basieren auf allen Erwerbsspielen von in Westdeutschland geborenen und dort erwerbstätigen Personen, die zwischen 1973 und 2002 ihre erste Beschäftigung aufgenommen haben. Der Beobachtungszeitraum erstreckt sich auf die Jahre 1973 bis 2008.

Die Modelle kontrollieren für Altersgruppen, Lebensformen, den Bildungsverlauf, die Anzahl der Beschäftigungswechsel, den vorherigen Arbeitsmarktstatus und Mobilitätsgrund, Branchen sowie Perioden- und Kohorteneffekte.

***/**/* bezeichnet die statistische Signifikanz am 0,01/0,05/0,1 Niveau

Angabe von Hazard-Ratios, Cluster-robuste Standardfehler

Quelle: ALWA, eigene Berechnungen

Der Blick auf Tabelle 3 verdeutlicht, dass eine *unbefristete Teilzeitbeschäftigung* die Wahrscheinlichkeit einer angemessenen beruflichen Mobilität verringert und zudem häufiger mit einer fachlich inadäquaten und zugleich statusinadäquaten Positionierung verbunden ist. *Kurzfristige Beschäftigungen* ermöglichen einerseits adäquate Mobilitätsprozesse, gehen aber andererseits ebenfalls mit statusinadäquaten oder gar fachlich inadäquaten und gleichzeitig statusinadäquaten Positionierungen einher. *Befristete Beschäftigungen* erhöhen die Wahrscheinlichkeit für eine insbesondere horizontale oder auch horizontale und zugleich vertikale berufliche Mobilität. *Zeitarbeit* führt vor allem zu vertikaler Abwärtsmobilität, die zusätzlich mit horizontaler Mobilität verknüpft sein kann. *Saisonarbeit* verringert einerseits die Wahrscheinlichkeit, horizontal adäquat positioniert zu sein und steigert andererseits das Risiko horizontaler sowie horizontaler und zugleich vertikaler Mobilitätsprozesse. Auch in *freier Mitarbeit* ist die Wahrscheinlichkeit geringer, sich in einer adäquaten Positionierung zu befinden, während die Risiken horizontaler sowie horizontaler und gleichzeitig vertikaler Mobilität erhöht sind.

5. Diskussion der Ergebnisse und Fazit

Der vorliegende Beitrag nahm die Diskussion um die Auswirkungen des zunehmenden Bedeutungsgewinns atypischer Beschäftigungsformen (Keller/Seifert 2011) sowie um die damit verbundenen Folgen für die Beschäftigungsfähigkeit dieser Arbeitskräfte zum Ausgangspunkt (Brehmer/Seifert 2008; Blossfeld et al. 2006; Gensicke et al. 2010). Dabei wurde im Gegensatz zu bisherigen Studien aus der Arbeitsmarktforschung der Blick auf berufliche Qualifikationen gerichtet. Es wurde die Frage gestellt, ob und inwieweit diese im Rahmen atypischer Beschäftigungen in den Arbeitsprozess eingebracht werden können, da eine nicht erfolgreiche Verwertbarkeit bereits erworbener beruflicher Qualifikationen Beschäftigungs- und Verdienstrisiken hervorrufen kann (Fitzenberger/Spitz-Oener 2004; Mayer et al. 2010).

Ein spezielles Augenmerk wurde auf die vorherigen Arbeitsmarktstatus gelegt, um mögliche beschäftigungsdynamische Einsperreffekte in atypischen Beschäftigungen aufzudecken. Danach wurden die mit den unterschiedlichen Beschäftigungsformen einhergehenden Gefahren für den Erhalt beruflicher Qualifikationen analysiert. Infolge dieser beiden Analyseschritte kann nun eine Einschätzung darüber getroffen werden, inwiefern in atypischen Beschäftigungen nachhaltige Dequalifizierungsrisiken bestehen.

Die Ergebnisse der empirischen Analysen verdeutlichen zunächst, dass es gekündigten Arbeitskräften insbesondere mittels Befristungen, Zeitarbeit, Saisonarbeit und der freien Mitarbeit gelingt, in Erwerbsarbeit zu verbleiben. Es existieren aber auch Einsperreffekte in atypischen Beschäftigungen. Dies ist ein Hinweis darauf, dass im offenen Bereich des Beschäftigungssystems – wie von Alewell/Hansen (2012), Gensicke et al. (2010) sowie Struck/Dütsch (2012) konstatiert – Erwerbsverlaufsmuster zu beobachten sind, die auf Schließungsprozesse am Arbeitsmarkt zurückgeführt werden können. Allerdings unterscheiden sich diese Einsperreffekte ebenso wie die individuellen, erwerbsbiografischen sowie strukturellen Determinanten und die Risiken für den Erhalt von beruflichen Qualifikationen je nach Beschäftigungsform.

Kurzfristige Voll- und Teilzeitbeschäftigungen weisen lediglich geringe Anzeichen für Einsperreffekte in atypischen Tätigkeiten auf. In dieser Beschäftigungsform befinden sich insbesondere jüngere Arbeitskräfte (vgl. Struck et al. 2007) mit Bildungsabschluss. Dabei stellt die kurzfristige Voll- und Teilzeitbeschäftigung die einzige atypische Arbeitsform dar, welche neben den Risiken, nicht statusadäquat eingesetzt zu sein, durchaus auch Chancen auf fachlich adäquate sowie zugleich statusadäquate Positionierungen mit sich bringt.

Unbefristete Teilzeitarbeit, die im vorliegenden Beitrag auch geringfügige Teilzeitarbeit einschließt, wird – wie bereits von Runde et al. (2009) und Wanger (2011) ermittelt – überwiegend von Frauen ausgeübt, die zum einen aufgrund der Kindererziehung keine Vollzeittätigkeit ausführen können oder zum anderen die Pflege von Angehörigen übernehmen. Dies zeigt sich ferner darin, dass diese Beschäftigten vorher häufig in Erziehungszeit waren oder aber eine vorhergehende unbefristete Teilzeitbeschäftigung kontinuierlich fortsetzten. In unbefristeter Teilzeitarbeit ist die Wahrscheinlichkeit verringert, fachlich adäquate und statusadäquate Tätigkeiten auszuüben, während das Risiko von sowohl fachlich inadäquaten sowie zugleich statusinadäquaten Positio-

nierungen erhöht ist. Vor diesem Hintergrund existieren Dequalifizierungsrisiken, da Einsperreffekte in zumeist ausbildungsinadäquaten Tätigkeiten vorliegen. Dies ist vor allem für diejenigen – insbesondere weiblichen – Beschäftigten problematisch, die eine Teilzeitbeschäftigung ursprünglich nur vorübergehend ausüben möchten, dann aber aufgrund der geringen Übergangsmöglichkeiten den Wechsel in ein Normalarbeitsverhältnis nicht mehr bewerkstelligen können (Wanger 2011).

In *freier Mitarbeit* sind tendenziell ältere und vorwiegend weibliche Arbeitskräfte tätig, die gemeinsam mit einem Kind im Haushalt leben und zusätzliche Ausbildungsabschlüsse erworben haben. Dabei können freie Mitarbeiter seltener den erlernten Beruf ausüben, während das Risiko fachlich inadäquater oder zugleich fachlich- und statusinadäquater Positionierungen vergrößert ist. Freie Mitarbeit wird von Betrieben häufig als Flexibilitätspuffer eingesetzt, um bei konjunkturellen Schwankungen das Personal flexibel über den externen Arbeitsmarkt anpassen zu können (Krause 2011). Mit Blick auf diese Beschäftigungsform sind Einsperreffekte aufgrund von vorherigen atypischen Beschäftigungen erkennbar und somit durchaus Dequalifizierungsrisiken gegeben.

Wie im Fall der unbefristeten Teilzeitarbeit sind *befristete Beschäftigungen* vergleichsweise häufiger bei Frauen, die Kinder haben und bereits vorher in Teilzeit tätig waren, beobachtbar (vgl. Hohendanner 2010). Zudem finden sich Befristungen oftmals im Wissenschaftsbereich, der dem öffentlichen Dienst angehört (ebd. Bellmann et al. 2009). Ferner zeigen sich Einsperreffekte, da vorherige atypische Erwerbsphasen häufig in Befristungen münden. Darin dürfte allerdings auch die Screeningfunktion dieser Arbeitsform begründet sein. Sie wird unter anderem dazu genutzt, Erwerbstätige, denen negative Arbeitsmarktsignale anhaften, auf ihre Produktivität zu testen (Dütsch/Struck 2011; Giesecke/Groß 2007). Befristet Beschäftigte sind mit höherer Wahrscheinlichkeit fachlich inadäquat eingesetzt. Überdies ist das Risiko fachlich inadäquater sowie zugleich fachlich- und statusinadäquater Positionierungen erhöht. Somit besteht insbesondere für befristet Beschäftigte, welche die Screeningphase nicht erfolgreich abschließen können, ein großes Risiko darin, dass sich Einsperreffekte – wie auch von Gensicke et al. (2010), Boockmann/Hagen (2006) sowie Giesecke/Groß (2007) konstatiert – verfestigen und berufliche Qualifikationen nachhaltig erodieren.

In der *Zeitarbeit* sind vorwiegend Arbeitskräfte tätig, die keinen Ausbildungsabschluss erwerben konnten. Außerdem werden über die in anderen Studien beschriebene hohe Beschäftigungsinstabilität hinaus (Brehmer/Seifert 2008; Crimmann et al. 2009; Dütsch 2011) in den vorliegenden Analysen Einsperreffekte deutlich, die durch vorherige atypische Beschäftigungen hervorgerufen werden. Diesbezüglich verweisen auch Gensicke et al. (2010) auf eine Verstetigung der Beschäftigung in Zeitarbeit. Gleichzeitig zeigen die vorliegenden Analysen, dass Zeitarbeit oftmals mit statusinadäquaten oder fachlich- und zugleich statusinadäquaten Positionierungen einhergeht. Damit sind für unqualifizierte Arbeitskräfte, die sich überdurchschnittlich häufig in Zeitarbeit befinden, aber auch für qualifizierte Beschäftigte, welche aufgrund der starken Einsperreffekte einen nachhaltigen Verlust ihrer beruflichen Qualifikationen fürchten müssen, große Beschäftigungs- und Verdienstrisiken gegeben.

Saisonarbeit wird insbesondere von Arbeitskräften ausgeübt, die sich in der Kern-erwerbsphase befinden und seltener einen hohen sowie zusätzliche Bildungsabschlüs-

se besitzen. Mit dieser Beschäftigungsform gehen starke Einsperreffekte in saisonalen Tätigkeiten einher, die wiederum durch zwischenzeitliche Arbeitslosigkeitsphasen geprägt sind (vgl. Brinkmann et al. 1985). Zudem treten Einsperreffekte aufgrund von vorherigen Zeitarbeitsphasen sowie kurzfristigen Beschäftigungen zu Tage. Dabei gehen von der Saisonarbeit die größten Risiken für den Erhalt von beruflichen Qualifikationen aus, da selten fachlich adäquate und gleichzeitig statusadäquate Arbeiten ausgeübt werden können. Hingegen ist die Mobilität in statusinadäquate sowie fachlich- und zugleich statusinadäquate Tätigkeiten erhöht. Aufgrund der Drehtür- und Einsperreffekte existieren in dieser Beschäftigungsform große Risiken einer nachhaltigen Erosion beruflicher Qualifikationen.

Als Fazit lässt sich festhalten: Mit Blick auf die atypischen Beschäftigungsformen bestehen aufgrund der Risikokumulationen insbesondere in der befristeten Beschäftigung, der Zeitarbeit sowie der Saisonarbeit die größten Gefahren, dass sich Diskontinuitäten im Erwerbsverlauf und damit im Einkommensbezug herausbilden und verfestigen. Strukturell hat die Expansion der atypischen Arbeitsformen zu einer stärkeren Öffnung des Beschäftigungssystems beigetragen, während im Gegenzug geschlossene Bereiche an Bedeutung verloren haben (Struck et al. 2007; Struck/Dütsch 2012). Gleichzeitig gibt es Anzeichen dafür, dass diese Entwicklung neue Schließungsprozesse im Arbeitsmarkt hervorgebracht und Übergangsbarrieren für atypisch Beschäftigte geschaffen hat. Um Produktivitätspotentiale besser ausschöpfen zu können, stehen Arbeitsmarktakteure vor der Herausforderung, die in atypischen Beschäftigungen kumulierenden Risiken zu verringern. Hierbei ist es erforderlich, die bestehenden angebots- und nachfrageseitigen Mobilitätsbarrieren, die atypisch Beschäftigten den Übergang in ein Normalarbeitsverhältnis versperren, zu identifizieren und abzubauen. Zudem ist es nötig, der Erosion von beruflichen Qualifikationen durch zertifizierte Weiterqualifizierungsmöglichkeiten auch im Rahmen atypischer Tätigkeiten entgegenzuwirken.

Literatur

- Alewell, D./Hansen, N. (2012): Human resource management systems – A structured review of research contributions and open questions. In: *Industrielle Beziehungen*, 19(2): 90-123, DOI: 10.1688/1862-0035_IndB_2012_02_Alewell.
- Antoni, M./Drasch, K./Kleinert, C./Matthes, B./Ruland, M./Trahms, A. (2010): *Arbeiten und Lernen im Wandel. Teil I: Überblick über die Studie. FDZ Methodenreport 5.*
- Baethge, M./Baethge-Kinsky, V. (1998): Jenseits von Beruf und Beruflichkeit? Neue Formen von Arbeitsorganisation und Beschäftigung und ihre Bedeutung für eine zentrale Kategorie gesellschaftlicher Integration. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 31: 461-472.
- Baethge, M. (2004): Ordnung der Arbeit – Ordnung des Wissens: Wandel und Widersprüche im betrieblichen Umgang mit Humanressourcen. In: *SOFI-Mitteilungen*, 32: 7-22.
- Becker, G. (1993): *Human capital. A theoretical and empirical analysis, with special reference to education.* Chicago.
- Bellmann, L./Fischer, G./Hohendanner, C. (2009): Betriebliche Dynamik und Flexibilität auf dem deutschen Arbeitsmarkt. In: Möller, J./Walwei, U. (Hg.): *Handbuch Arbeitsmarkt 2009.* Bielefeld: 359-401.
- Blien, U. (1986): Unternehmensverhalten und Arbeitsmarktstruktur. Eine Systematik und Kritik wichtiger Beiträge zur Arbeitsmarkttheorie. In: *Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 103. Nürnberg.

- Blossfeld, H.-P./Mills, M./Bernardi, F. (2006): Globalization, uncertainty and men's careers in international comparison. Cheltenham.
- Bosch, G. (2010): Zur Zukunft der dualen Berufsausbildung in Deutschland. In: Bosch, G./Krone, S./Langer, D. (Hg.): Das Berufsbildungssystem in Deutschland: aktuelle Entwicklungen und Standpunkte. Wiesbaden: 37-61.
- Boockmann, B./Hagen, T. (2006): Befristete Beschäftigungsverhältnisse. Brücken in den Arbeitsmarkt oder Instrumente der Segmentierung? Baden-Baden.
- Brehmer, W./Seifert, H. (2008): Sind atypische Beschäftigungsverhältnisse prekär? Eine empirische Analyse sozialer Risiken. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, 41: 501-531.
- Brinkmann, C./Karr, W./Spitznagel, E. (1985): Saisonale Schwankungen von Beschäftigung und Arbeitslosigkeit. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 18: 416-438.
- Crimmann, A./Ziegler, K./Ellguth, P./Kohaut, S./Lehmer, F. (2009): Forschungsbericht zum Thema „Arbeitnehmerüberlassung“. Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Forschungsbericht Arbeitsmarkt 397.
- Dietz, M./Walwei, U. (2007): Beschäftigungswirkungen des Wandels der Erwerbsformen. In: Keller, B./Seifert, H. (Hg.): Atypische Beschäftigung. Flexibilisierung und soziale Risiken. Berlin: 165-184.
- Dütsch, M. (2011): Wie prekär ist Zeitarbeit? Eine Analyse mit dem Matching-Ansatz. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, 43: 299-318.
- Dütsch, M./Struck, O. (2011): Muster interner und externer Personalanpassungsformen. Eine Analyse anhand des IAB-Betriebspanels 2007. In: Voss-Dahm, D./Mühge, G./Schmierl, K./Struck, O. (Hg.): Qualifizierte Facharbeit im Spannungsfeld von Flexibilität und Stabilität. Wiesbaden: 249-289.
- Fitzenberger, B./Spitz-Öner, A. (2004): Die Anatomie des Berufswechsels: Eine empirische Bestandsaufnahme auf Basis der BIBB/IAB-Daten 1998/1999. In: Franz, W./Ramser, H./Stadler, M. (Hg.): Bildung. Tübingen/ Ottobeuren: 29-54.
- Gensicke, M./Herzog-Stein, A./Seifert, H./Tschersich, N. (2010): Einmal atypisch, immer atypisch beschäftigt? Mobilitätsprozesse atypischer und normaler Arbeitsverhältnisse im Vergleich. In: WSI-Mitteilungen, 63: 179-187.
- Giesecke, J./Groß, M. (2007): Flexibilisierung durch Befristung. Empirische Analysen zu den Folgen befristeter Beschäftigung. In: Keller, B./Seifert, H. (Hg.): Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken. Berlin: 83-106.
- Hagen, T./Bookmann, B. (2002): Determinanten der Nachfrage nach befristeten Verträgen, Leiharbeit und freier Mitarbeit: Empirische Analysen auf Basis des IAB-Betriebspanels. In: Bellmann, L./Kölling, A. (Hg.): Betrieblicher Wandel und Fachkräftebedarf. Nürnberg: 199–231.
- Hall, A. (2011): Gleiche Chancen für Frauen und Männer mit Berufsausbildung? Berufswechsel, unterwertige Erwerbstätigkeit und Niedriglohn in Deutschland. Bielefeld.
- Hall, A. (2010): Wechsel des erlernten Berufs: Theoretische Relevanz, Messprobleme und Einkommenseffekte. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 24: 157-173.
- Hohendanner, C. (2010): Unsichere Zeiten, unsichere Verträge? In: IAB-Kurzbericht, 14.
- Hoffmann, E./Walwei, U. (2000): Strukturwandel der Erwerbsarbeit. Was ist eigentlich noch „normal“? In: IAB-Kurzbericht, 14.
- Kalbfleisch, J./Prentice R. (2002): The statistical analysis of failure time data. 2. Aufl. New Jersey.
- Keller, B./Seifert, H. (2007): Atypische Beschäftigungsverhältnisse. In: Keller, B./Seifert, H. (Hg.): Atypische Beschäftigung - Flexibilisierung und soziale Risiken. Berlin: 11-26.
- Keller, B./ Seifert, H. (2011): Atypische Beschäftigungsverhältnisse. Stand und Lücken der aktuellen Diskussion. In: WSI Mitteilungen, 64: 138-145.
- Kocka, J./Offe, C. (2000): Einleitung. In: Geschichte und Zukunft der Arbeit. In: Kocka, J./Offe, C. (Hg.): Geschichte und Zukunft der Arbeit. Frankfurt a. M.: 19-22.
- Konietzka, D. (1999): Die Verberuflichung von Marktchancen. Die Bedeutung des Ausbildungsberufes für die Platzierung im Arbeitsmarkt. In: Zeitschrift für Soziologie, 28: 379-400.

- Krause, I. (2011): Neue Prozesse sozialer Schließung am deutschen Arbeitsmarkt? Betriebliche Nutzungszusammenhänge der Beschäftigungsformen „Leiharbeit“ und „freie Mitarbeit“. In: Voss-Dahm, D./Mühge, G./Schmierl, K./Struck, O. (Hg.): *Qualifizierte Facharbeit im Spannungsfeld von Flexibilität und Stabilität*. Wiesbaden: 303-328.
- Matthes, B./Burkert, C./Biersack, W. (2008): *Berufssegmente. Eine empirisch fundierte Neu-abgrenzung vergleichbarer beruflicher Einheiten*. Nürnberg.
- Mayer, K.-U. (2000): *Arbeit und Wissen: Die Zukunft von Bildung und Beruf*. In: Kocka, J./Offe, C. (Hg.): *Geschichte und Zukunft der Arbeit*. Frankfurt a. M.: 383-409.
- Mayer, K.-U./Grunow, D./Nitsche, N. (2010): *Mythos Flexibilisierung? Wie instabil sind Berufsbiografien wirklich und als wie instabil werden sie wahrgenommen?* In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 62: 369-402.
- Nienhüser, W. (2007): *Betriebliche Beschäftigungsstrategien und atypische Arbeitsverhältnisse. Eine Erklärungsskizze aus Sicht einer politischen Personalökonomik*. In: Keller, S./Seifert, H. (Hg.): *Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken*. Berlin: 45-66.
- Runde, P./Giese, R./Kaphengst, C./Hess, J. (2009): *AOK-Trendbericht Pflege II – Entwicklungen in der häuslichen Pflege seit Einführung der Pflegeversicherung*. Hamburg.
- Schelsky, H. (1965): *Die Bedeutung des Berufs in der modernen Gesellschaft*. In: Schelsky, H. (Hg.): *Auf der Suche nach der Wirklichkeit. Gesammelte Aufsätze*. Düsseldorf: 238-249.
- Sesselmeier, W. (2007): *(De)Stabilisierung der Arbeitsmarktsegmentation?* In: Keller, B./Seifert, H. (Hg.): *Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken*. Berlin: 67-80.
- Spence, M. (1973): *Job market signaling*. In: *Quarterly Journal of Economics*, 87: 355-374.
- Struck, O. (2006): *Flexibilität und Sicherheit. Empirische Befunde, theoretische Konzepte und institutionelle Gestaltung von Beschäftigungsstabilität*. Wiesbaden.
- Struck, O./Grotheer, M./Schröder, T./Köhler, C. (2007): *Instabile Beschäftigung. Neue Ergebnisse zu einer alten Kontroverse*. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 59: 294-317.
- Struck, O./Dütsch, M. (2012): *Gesicherte Mobilität: Zur Bedeutung berufsfachlicher Qualifikationen in geschlossenen und offenen Beschäftigungssystemen*. In: *Industrielle Beziehungen*, 19(2): 154-186, DOI: 10.1688/1862-0035_IndB_2012_02_Struck.
- Wanger, S. (2011): *Ungenutzte Potenziale in der Teilzeit. Viele Frauen würden gerne länger arbeiten*. In: *IAB Kurzbericht*, 9.
- Wiemer, S./Reimer, K./Lewerenz, J. (2011): *Einführung der Klassifikation der Berufe 2010 in die Arbeitsmarktstatistik*. Nürnberg.
- Wooldridge, J. M. (2010): *Econometric analysis of cross section and panel data*. Cambridge.

Anhang

Tab. 4: Deskription zu den Arbeitsmarktstatus vor dem „aktuellen Erwerbsstatus“ (Angaben in Prozent)

„aktueller“ Erwerbsstatus	vorheriger Arbeitsmarktstatus											
	unbefristete Teilzeitbeschäftigung	kurzfristige Voll- und Teilzeitarbeit	befristete Beschäftigung	Zeitarbeit	Saisonarbeit	freie Mitarbeit	Atypische Beschäftigung gesamt	Normalarbeitsverhältnis	Selbstständigkeit	Ausbildung	Arbeitslosigkeit	Sonstiges
Normalarbeitsverhältnis	28.45	0.86	8.34	4.62	0.64	0.37	14.83	0.55	0.9	28.91	15.47	10.88
unbefristete Teilzeitarbeit	11.85	4.49	6.13	0.73	0.41	2.1	25.71	8.63	1.56	05.74	19.63	38.74
kurzfristige Voll- und Teilzeitarbeit	1.15	9.40	3.19	0.47	0.24	0.71	15.16	14.07	1.2	32.41	20.83	16.33
befristete Beschäftigung	2.43	6.82	11.02	1.43	0.72	2.17	24.59	9.08	1.37	22.78	25.51	16.66
Zeitarbeit	2.49	6.46	3.56	10.68	1.54	0.47	25.2	7.23	3.09	06.97	45.06	12.46
Saisonarbeit	0.33	3.71	2.39	1.51	2.88	0.13	10.95	5.14	0	10.86	53.02	20.03
freie Mitarbeit	2.61	3.36	4.8	0.74	0.12	9.89	21.52	5.81	1.51	16.61	20.53	34.02

Die Auswertungen basieren auf allen Erwerbsspiels von in Westdeutschland geborenen und dort erwerbstätigen Personen, die zwischen 1973 und 2002 ihre erste Beschäftigung aufgenommen haben. Der Beobachtungszeitraum erstreckt sich auf die Jahre 1973 bis 2008.
Quelle: ALWA, eigene Berechnungen