ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of
ZBW
Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Bachmann, Ronald et al.

Research Report

Risiken atypischer Beschäftigungsformen für die berufliche Entwicklung und Erwerbseinkommen im Lebensverlauf: Endbericht

RWI Projektberichte

Provided in Cooperation with:
RWI – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung, Essen

Suggested Citation: Bachmann, Ronald et al. (2015) : Risiken atypischer Beschäftigungsformen für die berufliche Entwicklung und Erwerbseinkommen im Lebensverlauf: Endbericht, RWI Projektberichte, Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung (RWI), Essen

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/236525

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.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Projektbericht

Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung

Risiken atypischer Beschäftigungsformen für die berufliche Entwicklung und Erwerbseinkommen im Lebensverlauf

Endbericht

Forschungsvorhaben im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS)

Impressum

Vorstand des RWI

Prof. Dr. Christoph M. Schmidt (Präsident)

Prof. Dr. Thomas K. Bauer (Vizepräsident)

Prof. Dr. Wim Kösters

Verwaltungsrat

Prof. Dr. Reinhard F. Hüttl (Vorsitzender);

Manfred Breuer; Prof. Dr. Claudia Buch; Reinhold Schulte (Stellv. Vorsitzende)

Hans Jürgen Kerkhoff; Dr. Thomas A. Lange; Dr.-Ing. Herbert Lütkestratkötter; Hans Martz; Andreas Meyer-Lauber; Dr. Stefan Profit; Hermann Rappen; Prof. Regina T. Riphahn, Ph.D.; Dr. Michael H. Wappelhorst; Josef Zipfel

Forschungsbeirat

Prof. Regina T. Riphahn, Ph.D. (Vorsitzende); Prof. Dr. Stefan Felder (Stellv. Vorsitzender)

Prof. Dr. Monika Bütler; Prof. Dr. Lars P. Feld; Prof. Dr. Alexia Fürnkranz-Prskawetz; Prof. Timo Goeschl, Ph.D.; Prof. Timothy W. Guinnane, Ph.D.; Prof. Dr. Kai Konrad; Prof. Dr. Wolfgang Leininger; Prof. Dr. Nadine Riedel; Prof. Dr. Kerstin Schneider; Prof. Dr. Conny Wunsch

Ehrenmitglieder des RWI

Heinrich Frommknecht; Dr. Eberhard Heinke; Prof. Dr. Paul Klemmer †; Dr. Dietmar Kuhnt

RWI Projektbericht

Herausgeber:

Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung
Hohenzollernstraße 1/3, 45128 Essen, Germany
Phone +49 201–81 49-0, Fax +49 201–81 49-200, e-mail: rwi@rwi-essen.de

Alle Rechte vorbehalten. Essen 2015

Schriftleitung: Prof. Dr. Christoph M. Schmidt

Risiken atypischer Beschäftigungsformen für die berufliche Entwicklung und Erwerbseinkommen im Lebensverlauf

Endbericht

Forschungsvorhaben im Auftrag des Bundesministeriums
für Arbeit und Soziales (BMAS)

4. Dezember 2015

Projektbericht

Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung

Risiken atypischer Beschäftigungsformen für die berufliche Entwicklung und Erwerbseinkommen im Lebensverlauf

Endbericht

Forschungsvorhaben im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS)

4. Dezember 2015

rwi

Projektbericht

Projektteam

Dr. Ronald Bachmann, Dr. Peggy Bechara, Rahel Felder, Sylvi Rzepka, Dr. Sandra Schaffner und Dr. Marcus Tamm (Projektleiter)

Das Projektteam dankt Karim Diebold, Anastasia Dobasis, Anica Kramer, Anja Rösner, Claudia Schmiedchen und Paula Schneider für die Unterstützung bei der Arbeit.

Executive Summary

Wer ist von atypischer Beschäftigung betroffen? Wie wirkt atypische Beschäftigung auf den Erwerbsverlauf dieser Personen? Mit der Zunahme atypischer Beschäftigung in den letzten Dekaden wächst das öffentliche und politische Interesse an diesen Fragen, dennoch fehlt bisher ein umfassender Überblick zu Ausmaß und Wirkung der verschiedenen Formen atypischer Beschäftigung. Diese Aspekte untersucht daher der vorliegende Bericht des RWI in Vorbereitung auf den 5. Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung.

Daten und Methoden

Sämtliche Analysen des Berichts beruhen auf Befragungsdaten des Nationalen Bildungspanels (NEPS), die um administrative Informationen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) ergänzt wurden. Sie umfassen die bisherige Bildungs- und Erwerbshistorie einer repräsentativen Stichprobe an Personen der Geburtsjahrgänge 1944 bis 1986. Mithilfe dieser Datengrundlage werden als Formen atypischer Beschäftigung Befristungen, Teilzeit, geringfügige Beschäftigung, Arbeitnehmerüberlassung und freie Mitarbeit abgegrenzt. Ein Normalbeschäftigungsverhältnis ist dagegen als abhängiges und unbefristetes Lohnarbeitsverhältnis mit einem Umfang von mindestens 31 Stunden pro Woche definiert, das nicht in einem Betrieb der Zeitarbeitsbranche besteht. Die meisten der Analysen zu Ausmaß und Wirkung von atypischer Beschäftigung betrachten die Zeitspanne von 1992 bis 2012, einige der Analysen untersuchen jedoch auch die gesamte bisherige Arbeitsmarkthistorie der Befragungsteilnehmer.

Um die kausale Wirkung atypischer Beschäftigung auf das Erwerbsleben der atypisch Beschäftigten zu bestimmen, wird auf ein Matching-Verfahren zurückgegriffen, bei dem jedem atypisch Beschäftigten ein „statistischer Zwilling“ zugeordnet wird, der sich zum Zeitpunkt eines Eintritts oder Übergangs in Erwerbstätigkeit ausschließlich darin vom atypisch Beschäftigten unterscheiden soll, dass er/sie in Normalbeschäftigung ist. Für diese einander zugeordneten Zwillingspaare wird anschließend verglichen, wie sich ihr weiteres Erwerbsleben entwickelt. Sich dabei ergebende Unterschiede zeigen die kausale Wirkung atypischer Beschäftigung auf.

Wer ist von atypischer Beschäftigung betroffen?

Im Zeitverlauf hat die Wahrscheinlichkeit deutlich zugenommen, nach einem Eintritt/Übergang in Erwerbstätigkeit atypisch beschäftigt zu sein. Es zeigt sich insbesondere, dass jüngere Geburtskohorten, das heißt die zwischen 1974 und 1986 Geborenen, häufiger in atypischer Beschäftigung sind als ältere Geburtskohorten, insbesondere zu Beginn ihres Erwerbslebens. Die stärkere Betroffenheit von atypischer Beschäftigung ist sowohl bei Männern als auch bei Frauen festzustellen. Die überwiegende Mehrzahl der Männer ist im mittleren Lebensalter jedoch weiterhin in Normalbeschäftigung, ähnlich wie dies auf ältere Kohorten zugetroffen hat. Bei Frauen ist der Anteil der Erwerbstätigen in Normalbeschäftigung stärker gesunken als bei Männern, was vor allem an der insgesamt zu verzeichnenden Zunahme der Erwerbsbeteiligung von Frauen liegt, die insbesondere in Westdeutschland überproportional über atypische Formen erfolgt, beispielsweise in Teilzeitarbeit. Geringqualifizierte sind insgesamt seltener erwerbstätig als Personen mit mittlerer oder hoher Bildung und wenn, dann öfter in atypischer Beschäftigung. Personen mit höherem Bildungshintergrund sind in jungen Jahren zunächst häufiger in atypischer Beschäftigung als Personen mit mittlerem Bildungshintergrund, im späteren Erwerbsleben jedoch seltener. Insgesamt dient Bildung als Schutz vor atypischer Beschäftigung.

Außerdem bestehen erhebliche Unterschiede im Ausmaß atypischer Beschäftigung zwischen Branchen und Berufsgruppen.

Atypische Beschäftigung weist über Beschäftigungsverhältnisse hinweg eine deutliche Persistenz auf. Dies bedeutet, dass Personen, die vor einem Beschäftigungswechsel in einer atypischen Beschäftigung sind, nach dem Wechsel deutlich öfter erneut in atypischer Beschäftigung sind als Personen, die zuvor normalbeschäftigt sind. Der Arbeitsmarkt ist jedoch keinesfalls vollständig segmentiert. Stattdessen ist die große Mehrheit der Erwerbstätigen mindestens einmal in ihrem Erwerbsleben von atypischer Beschäftigung betroffen. Für viele stellt dies eine temporäre Übergangsphase dar, auf die ein Wechsel in eine Normalbeschäftigung folgt. Andere sind jedoch längerfristig von atypischer Beschäftigung betroffen, beispielsweise Mütter, die in Teilzeit in den Arbeitsmarkt zurückkehren, und ein Teil der Akademiker, die nach dem ersten Erwerbseinstieg beispielsweise mehrmals hintereinander befristet beschäftigt sind. Im späteren Erwachsenenalter verschiebt sich die Betroffenheit von atypischer Beschäftigung zunehmend hin zu Müttern, die nach der Geburt eine längere Zeit vollständig außerhalb des Arbeitsmarktes sind und vergleichsweise spät wieder erwerbstätig werden.

Wie wirkt atypische Beschäftigung?

Alle Formen der atypischen Beschäftigung führen in der kurzen und mittleren Frist von 3 bis 4 Jahren nach dem Eintritt/Übergang in atypische Beschäftigung zu einer deutlich geringeren Erwerbstätigenquote. In der langen Frist, d.h. zwischen 5 und 10 Jahren nach dem Eintritt/Übergang, unterscheidet sich die Erwerbstätigenquote von (zunächst) atypisch Beschäftigten meist jedoch nicht mehr von jener von (zunächst) Normalbeschäftigten. Die Wirkung atypischer Beschäftigung unterscheidet sich in diesem Befund sowohl teils deutlich nach dem Zeitpunkt des Eintritts bzw. Übergangs in atypische Beschäftigung als auch nach der Form der atypischen Beschäftigung. Atypische Beschäftigung geht beispielsweise nach einem Übergang aus Arbeitslosigkeit kurz- und mittelfristig vor allem mit einer höheren Arbeitslosigkeitswahrscheinlichkeit einher, beim ersten Erwerbseintritt führt atypische Beschäftigung hingegen vermehrt zu Nichterwerbstätigkeit, insbesondere um eine (weitere) Ausbildung oder ein Studium zu beginnen. Im Weiteren werden die Wirkungen der unterschiedlichen Formen atypischer Beschäftigung separat zusammengefasst.

Befristete Beschäftigung geht mit einigen Risiken und Einschnitten für das Erwerbsleben einher. So wirkt sich Befristung nach einem Übergang aus Nichterwerbstätigkeit oder aus Arbeitslosigkeit mittel- bzw. teils auch langfristig negativ auf die Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit und Nichterwerbstätigkeit aus. Zum Beispiel haben Personen, die aus der Arbeitslosigkeit in eine befristete Beschäftigung wechseln, zum Zeitpunkt fünf Jahre nach dem Übergang eine um 5 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit, arbeitslos zu sein, als Personen, die zunächst in Normalbeschäftigung übergehen. Ferner gehen Befristungen bei Übergängen aus Nichterwerbstätigkeit kurz- und beim ersten Erwerbseintritt auch mittelfristig mit signifikanten Nachteilen im Erwerbseinkommen, das anhand des Brutto-Tagesentgeltes gemessen wird, einher, nicht jedoch bei Übergängen aus Arbeitslosigkeit. Beispielsweise verdienen Personen, die ihr Erwerbsleben mit einer befristeten Beschäftigung beginnen, direkt nach dem Erwerbseintritt etwa 8% weniger als anderweitig vergleichbare Normalbeschäftigte. Des Weiteren geht befristete Beschäftigung mit signifikant negativen Effekten auf die Arbeitszufriedenheit und teilweise auch auf die Zufriedenheit mit dem Lebensstandard einher.

Andererseits ist befristete Beschäftigung im Vergleich zu den anderen Formen atypischer Beschäftigung kurzlebiger und fungiert eher als eine „Brücke in reguläre Beschäftigung“, da die Mehrheit der derart Beschäftigten einen Wechsel in Normalbeschäftigung schafft. Fünf Jahre

nach einem ersten Erwerbseintritt sind beispielsweise 63% der zunächst befristet Beschäftigten in Normalbeschäftigung gewechselt. Dies gilt jedoch nicht für alle befristet Beschäftigten, da einem gewissen Anteil auch langfristig kein Wechsel in Normalbeschäftigung gelingt. Selbst zehn Jahre nach einem ersten Erwerbseintritt in befristeter Beschäftigung ist der Anteil der Normalbeschäftigten um 10 Prozentpunkte geringer als bei Personen mit erstem Erwerbseintritt in Normalbeschäftigung. Positiv ist zu erwähnen, dass befristet Beschäftigte in Berufen mit höherem Prestige tätig sind als Normalbeschäftigte.

Arbeit in Teilzeit/geringfügiger Beschäftigung ist ebenso mit einer Reihe an unvorteilhaften Auswirkungen auf den weiteren Erwerbsverlauf verbunden. Insbesondere ist hervorzuheben, dass ein beträchtlicher Anteil der in Teilzeit/geringfügiger Beschäftigung tätigen Personen auch auf lange Sicht nicht in Normalbeschäftigung übergeht. Dies wird häufig als „Einsperreffekt“ bezeichnet, auch wenn nicht ausgeschlossen werden kann, dass der dauerhafte Verbleib in diesen Formen der atypischen Beschäftigung teils freiwillig erfolgt. So haben Personen drei Jahre nach einem Übergang aus Arbeitslosigkeit in Teilzeit/geringfügige Beschäftigung eine um 76 Prozentpunkte geringere Wahrscheinlichkeit, normalbeschäftigt zu sein, als anderweitig vergleichbare Personen, die von Anfang an in Normalbeschäftigung übergehen. Des Weiteren gehen von Teilzeit/geringfügiger Beschäftigung im Vergleich zu den anderen Formen atypischer Beschäftigung die stärksten Einbußen im Tagesentgelt aus, was aber vornehmlich auf den niedrigeren Stundenumfang zurückzuführen ist. Das Prestige des ausgeübten Berufs ist bei Teilzeit/geringfügiger Beschäftigung außerdem geringer als bei Normalbeschäftigung.

Positiv hervorzuheben ist, dass Personen nach einem Eintritt/Übergang in Teilzeit/geringfügige Beschäftigung nicht unzufriedener mit der Arbeit, mit dem Lebensstandard oder mit dem Leben sind als (zunächst) Normalbeschäftigte. Auch deuten die Ergebnisse darauf hin, dass Teilzeit/geringfügige Beschäftigung in der langen Frist teilweise die Wahrscheinlichkeit positiv beeinflusst, erwerbstätig zu sein. Dies kann als Brückeneffekt gesehen werden.

Die Betroffenheit von freier Mitarbeit ist wie Teilzeit/geringfügige Beschäftigung sehr langlebig. Auch bei diesem „Einsperreffekt“ muss jedoch angemerkt werden, dass freie Mitarbeit teilweise freiwillig von Erwerbtätigen angestrebt wird. Auf der anderen Seite zeigt sich, dass freie Mitarbeit keine signifikanten Effekte auf die Zufriedenheit mit Arbeit, Lebensstandard oder Leben aufweist. Personen die zunächst in freier Mitarbeit arbeiten, sind demzufolge nicht unzufriedener mit den genannten Aspekten als Normalbeschäftigte. Außerdem üben sie Berufe mit höherem Prestige aus als anderweitig vergleichbare Personen in Normalbeschäftigung.

In Bezug auf Arbeitnehmerüberlassung kann der Bericht aufgrund geringer Fallzahlen nur wenige klare Auswirkungen identifizieren. Bemerkenswert ist allerdings, dass die Einkommensnachteile, die mit einer Betroffenheit von Arbeitnehmerüberlassung einhergehen, insgesamt größer ausfallen und langlebiger sind als bei Befristungen. Kurz- und mittelfristig, d.h. bis etwa 5 Jahre nach dem Erwerbseintritt, ist die Wahrscheinlichkeit in Normalbeschäftigung überzugehen außerdem geringer als bei befristeten Tätigkeiten.

Des Weiteren deuten die Ergebnisse für atypische Beschäftigung in ihrer Gesamtheit auf nur wenig systematische Nachteile in Bezug auf die Weiterentwicklung von Qualifikation und Kompetenzen hin. Einerseits wechseln atypisch Beschäftigte häufiger die Erwerbstätigkeit und den Beruf als Personen, die nach einem Erwerbseintritt/Übergang in Normalbeschäftigung sind. Diese Wechsel können positive Effekte hervorrufen, falls damit besserer Zukunftsperspektive verbunden sind. Gleichzeitig gehen mit derartigen Wechseln auch betriebs- oder berufsspezifisches Wissen und Kompetenzen verloren. Andererseits unterscheidet sich die Teilnahme an Kursen, Seminaren oder Lehrgängen nicht signifikant zwischen atypisch und Normalbeschäftig-

ten. Ferner kann kein signifikanter Einfluss von atypischer Beschäftigung auf die Kompetenzen der Betroffenen festgestellt werden.

Weiterer Forschungsbedarf

In den Daten liegen Informationen für einige Ergebnisgrößen nur für vereinzelte Zeitpunkte vor, andere Ergebnisgrößen wiederum sind nur eingeschränkt aussagekräftig. So gibt es beispielweise für die Teilnahme an Weiterbildungen und zur Zufriedenheit nur vereinzelt Angaben, die keine Differenzierung zwischen kurz-, mittel- und langfristigen Effekten erlauben. Für das Erwerbseinkommen wiederum fehlen Angaben für freie Mitarbeiter und das Fehlen von detaillierten Informationen zum Stundenumfang verhindert, dass neben dem gesamten Erwerbseinkommen auch Stundenlöhne betrachtet werden können. Letzteres wäre insbesondere für die Bewertung von Teilzeit oder geringfügiger Beschäftigung wichtig. Auch die vorliegende Untersuchung kann daher nicht alle Lücken schließen, wie dies für eine umfassende Bewertung atypischer Beschäftigung wünschenswert wäre. Eine weitere Einschränkung besteht darin, dass der Vergleich von atypisch Beschäftigten mit ihren „statistischen Zwillingen“ in Normalbeschäftigung keine Aussage darüber erlaubt, welche Effekte von einer stärkeren Reglementierung oder gar Abschaffung atypischer Beschäftigung ausgehen würden, da derartige Reformen auch Einflüsse auf die gesamtwirtschaftliche Arbeitsnachfrage und das Arbeitsangebot haben können.

Inhaltsverzeichnis

Executive Summary 1

1. Einleitung 13

2. Datengrundlage, Abgrenzungen und Hintergründe 14
2.1 Datenbasis 14
2.2 Abgrenzung atypischer Beschäftigung 16
2.3 Motive für atypische Beschäftigung 17
2.4 Bisherige Erkenntnisse der Literatur 19

3. Alterserwerbsprofile und Erwerbstypen 22
3.1 Alterserwerbsprofile 22
3.2 Erwerbstypen 43

4. Atypische Beschäftigung nach Erwerbseintritten und Beschäftigungswechseln 55
4.1 Deskriptive Darstellung der Übergänge 55
4.2 Einfluss soziodemografischer Merkmale 60

5. Effekte atypischer Beschäftigung 70
5.1 Erwerbsbeteiligung, Arbeitslosigkeit und Nichterwerbstätigkeit 76
Zwischenfazit 97
5.2 Berufliche Stabilität und Qualität der Beschäftigung 98
Zwischenfazit 112
5.3 Einkommen 112
Zwischenfazit 118
5.4 Qualifikationsentwicklung und Kompetenzen 120
Zwischenfazit 125
5.5 Zufriedenheit 126
5.6 Heterogenitäten zwischen Gruppen 128
5.7 Langfristeffekte von temporärer atypischer Beschäftigung 133
Zwischenfazit 134

6. Zusammenfassung 134

Literaturverzeichnis 139

Anhang 143
A.1 Verknüpfung von Befragungs- und administrativen Daten 143
A.2 Abgrenzung atypischer Beschäftigung in den Daten 146
A.3 Selektivität der Datenverknüpfung 149
B.1 Ergänzende Schaubilder 150
B.2 Ergänzende Tabellen 174

Verzeichnis der Tabellen

Tabelle 2.1 Anreize für atypische Beschäftigung aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmersicht ... 18
Tabelle 3.1 Soziodemographische Struktur der Erwerbstypen (Jhg. 1974-1986) ... 48
Tabelle 3.2 Soziodemographische Struktur der Erwerbstypen (Jhg. 1964-1973) ... 54
Tabelle 5.1a Effekt von atypischer Beschäftigung auf die Anzahl der Monate in Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit, Nichterwerbstätigkeit (erster Erwerbseintritt) ... 88
Tabelle 5.1b Effekt von atypischer Beschäftigung auf die Anzahl der Monate in Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit, Nichterwerbstätigkeit (Übergang aus Arbeitslosigkeit) ... 89
Tabelle 5.1c Effekt von atypischer Beschäftigung auf die Anzahl der Monate in Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit, Nichterwerbstätigkeit (Übergang aus Nichterwerbstätigkeit) ... 90
Tabelle 5.2 Effekt von atypischer Beschäftigung auf die Anzahl der Arbeitgeberwechsel ... 101
Tabelle 5.3a Effekt von atypischer Beschäftigung auf Weiterbildungsteilnahme und Kompetenzen (erster Erwerbseintritt) ... 122
Tabelle 5.3b Effekt von atypischer Beschäftigung auf Weiterbildungsteilnahme und Kompetenzen (Übergang aus Arbeitslosigkeit) ... 123
Tabelle 5.3c Effekt von atypischer Beschäftigung auf Weiterbildungsteilnahme und Kompetenzen (Übergang aus Nichterwerbstätigkeit) ... 124
Tabelle 5.4 Effekt von atypischer Beschäftigung auf die Zufriedenheit ... 127
Tabelle B.1 Zuordnung von Lebensalter zu Kalenderjahren für Geburtskohorten ... 174
Tabelle B.2a Normal- und atypische Beschäftigung nach Untergruppen (erster Erwerbseintritt) ... 175
Tabelle B.2b Normal- und atypische Beschäftigung nach Untergruppen (Übergang aus Arbeitslosigkeit) ... 176
Tabelle B.2c Normal- und atypische Beschäftigung nach Untergruppen (Übergang aus Nichterwerbstätigkeit) ... 177
Tabelle B.2d Normal- und atypische Beschäftigung nach Untergruppen (Beschäftigungswechsel) ... 178
Tabelle B.3a Soziodemografische Struktur von atypisch und Normalbeschäftigten beim ersten Erwerbseintritt ... 179
Tabelle B.3b Soziodemografische Struktur von atypisch und Normalbeschäftigten nach Übergang aus Arbeitslosigkeit ... 180
Tabelle B.3c Soziodemografische Struktur von atypisch und Normalbeschäftigten nach Übergang aus Nichterwerbstätigkeit ... 181
Tabelle B.3d Soziodemografische Struktur von atypisch und Normalbeschäftigten nach Beschäftigungswechsel ... 182
Tabelle B.4 Parameter und Gütemaße des Propensity Score Matching ... 183
Tabelle B.5a Unterschiede im Erwerbsverhalten zwischen atypisch und Normalbeschäftigten beim ersten Erwerbseintritt ... 184
Tabelle B.5b Unterschiede im Erwerbsverhalten zwischen atypisch und Normalbeschäftigten nach Übergang aus Arbeitslosigkeit ... 185
Tabelle B.5c Unterschiede im Erwerbsverhalten zwischen atypisch und Normalbeschäftigten nach Übergang aus Nichterwerbstätigkeit ... 186
Tabelle B.5d Unterschiede im Erwerbsverhalten zwischen atypisch und Normalbeschäftigten nach Beschäftigungswechsel ... 187

Tabelle B.6a Unterschiede im Erwerbsverhalten nach Art der atypischen Beschäftigung beim ersten Erwerbseintritt ... 188
Tabelle B.6b Unterschiede im Erwerbsverhalten nach Art der atypischen Beschäftigung nach Übergang aus Arbeitslosigkeit ... 189
Tabelle B.6c Unterschiede im Erwerbsverhalten nach Art der atypischen Beschäftigung nach Übergang aus Nichterwerbstätigkeit ... 190
Tabelle B.6d Unterschiede im Erwerbsverhalten nach Art der atypischen Beschäftigung nach Beschäftigungswechsel ... 191
Tabelle B.7 Unterschiede in der Art der Beschäftigung zwischen atypisch und Normalbeschäftigten ... 192
Tabelle B.8 Unterschiede in der Art der Beschäftigung nach Art der atypischen Beschäftigung ... 193
Tabelle B.9a Unterschiede in der beruflichen Stabilität und Beschäftigungsqualität zwischen atypisch und Normalbeschäftigten beim ersten Erwerbseintritt ... 194
Tabelle B.9b Unterschiede in der beruflichen Stabilität und Beschäftigungsqualität zwischen atypisch und Normalbeschäftigten nach Übergang aus Arbeitslosigkeit ... 195
Tabelle B.9c Unterschiede in der beruflichen Stabilität und Beschäftigungsqualität zwischen atypisch und Normalbeschäftigten nach Übergang aus Nichterwerbstätigkeit ... 196
Tabelle B.9d Unterschiede in der beruflichen Stabilität und Beschäftigungsqualität zwischen atypisch und Normalbeschäftigten nach Beschäftigungswechsel ... 197
Tabelle B.10a Unterschiede in der beruflichen Stabilität und Beschäftigungsqualität nach Art der atypischen Beschäftigung beim ersten Erwerbseintritt ... 198
Tabelle B.10b Unterschiede in der beruflichen Stabilität und Beschäftigungsqualität nach Art der atypischen Beschäftigung nach Übergang aus Arbeitslosigkeit ... 199
Tabelle B.10c Unterschiede in der beruflichen Stabilität und Beschäftigungsqualität nach Art der atypischen Beschäftigung nach Übergang aus Nichterwerbstätigkeit ... 200
Tabelle B.10d Unterschiede in der beruflichen Stabilität und Beschäftigungsqualität nach Art der atypischen Beschäftigung nach Beschäftigungswechsel ... 201
Tabelle B.11 Unterschiede im Erwerbseinkommen zwischen atypisch und Normalbeschäftigten ... 202
Tabelle B.12 Unterschiede im Erwerbseinkommen nach Art der atypischen Beschäftigung ... 203
Tabelle B.13a Unterschiede in der Weiterbildungsteilnahme und bei Kompetenzen zwischen atypisch und Normalbeschäftigten beim ersten Erwerbseintritt ... 204
Tabelle B.13b Unterschiede in der Weiterbildungsteilnahme und bei Kompetenzen zwischen atypisch und Normalbeschäftigten nach Übergang aus Arbeitslosigkeit ... 204
Tabelle B.13c Unterschiede in der Weiterbildungsteilnahme und bei Kompetenzen zwischen atypisch und Normalbeschäftigten nach Übergang aus Nichterwerbstätigkeit ... 205
Tabelle B.13d Unterschiede in der Weiterbildungsteilnahme und bei Kompetenzen zwischen atypisch und Normalbeschäftigten nach Beschäftigungswechsel ... 205
Tabelle B.14a Unterschiede in der Weiterbildungsteilnahme und bei Kompetenzen nach Art der atypischen Beschäftigung beim ersten Erwerbseintritt ... 206

Tabelle B.14b Unterschiede in der Weiterbildungsteilnahme und bei Kompetenzen nach Art der atypischen Beschäftigung nach Übergang aus Arbeitslosigkeit ... 206
Tabelle B.14c Unterschiede in der Weiterbildungsteilnahme und bei Kompetenzen nach Art der atypischen Beschäftigung nach Übergang aus Nichterwerbstätigkeit ... 207
Tabelle B.14d Unterschiede in der Weiterbildungsteilnahme und bei Kompetenzen nach Art der atypischen Beschäftigung nach Beschäftigungswechsel ... 207
Tabelle B.15 Unterschiede in der Zufriedenheit zwischen atypisch und Normalbeschäftigten ... 208
Tabelle B.16 Unterschiede in der Zufriedenheit nach Art der atypischen Beschäftigung .. 209
Tabelle B.17 Effekte atypischer Beschäftigung auf die Kompetenzen nach Geschlecht 209
Tabelle B.18 Effekt von atypischer Beschäftigung auf die Zufriedenheit nach Geschlecht ... 210
Tabelle B.19 Effekte atypischer Beschäftigung beim ersten Erwerbseintritt auf die Anzahl der Monate in Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit, Nichterwerbstätigkeit nach Bildungshintergrund ... 211
Tabelle B.20a Unterschiede in Ergebnisgrößen zwischen Normalbeschäftigten und temporär atypisch Beschäftigten beim ersten Erwerbseintritt ... 212
Tabelle B.20b Unterschiede in Ergebnisgrößen zwischen Normalbeschäftigten und temporär atypisch Beschäftigten nach Übergang aus Arbeitslosigkeit ... 213
Tabelle B.20c Unterschiede in Ergebnisgrößen zwischen Normalbeschäftigten und temporär atypisch Beschäftigten nach Übergang aus Nichterwerbstätigkeit ... 214
Tabelle B.20d Unterschiede in Ergebnisgrößen zwischen Normalbeschäftigten und temporär atypisch Beschäftigten nach Beschäftigungswechsel ... 215

Verzeichnis der Schaubilder

Schaubild 3.1 Quote der Personen in Ausbildung nach Alter, Geburtsjahrgängen und Geschlecht ... 24
Schaubild 3.2 Erwerbstätigenquoten nach Alter, Geburtsjahrgängen und Geschlecht ... 25
Schaubild 3.3 Anteil der Normal-, atypisch und sonstigen Beschäftigten nach Alter und Kohorten (Männer) ... 26
Schaubild 3.4 Anteil der Normal-, atypisch und sonstigen Beschäftigten nach Alter und Kohorten (Frauen) ... 27
Schaubild 3.5a Art der atypischen Beschäftigung nach Alter und Kohorten (Männer) ... 30
Schaubild 3.5b Art der atypischen Beschäftigung nach Alter und Kohorten (Männer) ... 31
Schaubild 3.6a Art der atypischen Beschäftigung nach Alter und Kohorten (Frauen) ... 32
Schaubild 3.6b Art der atypischen Beschäftigung nach Alter und Kohorten (Frauen) ... 33
Schaubild 3.7 Erwerbstätigenquoten nach Alter, Region und Geschlecht ... 35
Schaubild 3.8 Anteil der Normal-, atypisch und sonstigen Beschäftigten nach Alter, Region und Geschlecht ... 36
Schaubild 3.9a Art der atypischen Beschäftigung nach Alter und Region (Männer) ... 38
Schaubild 3.9b Art der atypischen Beschäftigung nach Alter und Region (Frauen) ... 39
Schaubild 3.10 Erwerbstätigen- und Arbeitslosigkeitsquoten nach Alter und Bildungshintergrund ... 40
Schaubild 3.11 Anteil der Normal- und atypisch Beschäftigten nach Alter und Bildungshintergrund ... 41
Schaubild 3.12 Art der atypischen Beschäftigung nach Alter und Bildungshintergrund ... 42

Schaubild 3.13 Durchschnittliche Dauer der Erwerbsstatus nach Erwerbstypen (Jhg. 1974-1986) ... 45
Schaubild 3.14 Dominanter Erwerbsstatus nach Lebensalter und Erwerbstypen (Jhg. 1974-1986) ... 46
Schaubild 3.15 Anteil der Erwerbstypen an der Bevölkerung und Betroffenheit von atypischer Beschäftigung (Jhg. 1974-1986) ... 47
Schaubild 3.16 Durchschnittliche Dauer der Erwerbsstatus nach Erwerbstypen (Jhg. 1964-1973) ... 52
Schaubild 3.17 Durchschnittliche Dauer der Erwerbsstatus nach Erwerbstypen (Jhg. 1964-1973) ... 53
Schaubild 3.18 Anteil der Erwerbstypen an der Bevölkerung und Betroffenheit von atypischer Beschäftigung (Jhg. 1964-1973) ... 54
Schaubild 4.1 Normal- und atypische Beschäftigung nach Erwerbseintritten und Beschäftigungswechseln ... 56
Schaubild 4.2 Normal- und atypische Beschäftigung nach Beschäftigungswechseln (nach Art der vorherigen Tätigkeit) ... 58
Schaubild 4.3 Art der atypischen Beschäftigung nach Erwerbseintritten und Beschäftigungswechseln ... 59
Schaubild 4.4a Multivariate Ergebnisse für atypische Beschäftigung bei erstem Erwerbseintritt ... 62
Schaubild 4.4b Multivariate Ergebnisse für atypische Beschäftigung bei Übergang aus Arbeitslosigkeit ... 63
Schaubild 4.4c Multivariate Ergebnisse für atypische Beschäftigung bei Übergang aus Nichterwerbstätigkeit ... 64
Schaubild 4.4d Multivariate Ergebnisse für atypische Beschäftigung bei Beschäftigungswechseln ... 65
Schaubild 4.5 Unterschiede zwischen Berufsgruppen ... 68
Schaubild 4.6 Unterschiede zwischen Branchen ... 69
Schaubild 4.7 Unterschiede nach Betriebsgröße ... 70
Schaubild 5.1 Effekt von atypischer Beschäftigung auf die Erwerbstätigkeit ... 78
Schaubild 5.2 Effekt auf die Erwerbstätigkeit nach Art der atypischen Beschäftigung ... 79
Schaubild 5.3 Effekt von atypischer Beschäftigung auf die Arbeitslosigkeit ... 80
Schaubild 5.4 Effekt auf die Arbeitslosigkeit nach Art der atypischen Beschäftigung ... 81
Schaubild 5.5 Effekt von atypischer Beschäftigung auf die Nichterwerbstätigkeit ... 83
Schaubild 5.6 Effekt auf die Nichterwerbstätigkeit nach Art der atypischen Beschäftigung ... 84
Schaubild 5.7 Effekt von atypischer Beschäftigung auf die Teilnahme an Ausbildung/Studium ... 85
Schaubild 5.8 Effekt auf die Teilnahme an Ausbildung/Studium nach Art der atypischen Beschäftigung ... 86
Schaubild 5.9 Effekt von atypischer Beschäftigung auf die Wahrscheinlichkeit in Normalbeschäftigung zu sein ... 92
Schaubild 5.10 Effekt auf die Wahrscheinlichkeit in Normalbeschäftigung zu sein nach Art der atypischen Beschäftigung ... 93
Schaubild 5.11 Effekt von atypischer Beschäftigung auf die Wahrscheinlichkeit unbefristet beschäftigt zu sein ... 94
Schaubild 5.12 Effekt auf die Wahrscheinlichkeit unbefristet beschäftigt zu sein nach Art der atypischen Beschäftigung ... 95
Schaubild 5.13 Effekt von atypischer Beschäftigung auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit ... 102

Schaubild 5.14 Effekt auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit nach Art der atypischen Beschäftigung ... 103
Schaubild 5.15 Effekt von atypischer Beschäftigung auf die Anzahl der Berufswechsel ... 104
Schaubild 5.16 Effekt auf die Anzahl der Berufswechsel nach Art der atypischen Beschäftigung ... 105
Schaubild 5.17 Effekt von atypischer Beschäftigung auf die Anzahl der gleichzeitig ausgeübten Erwerbsverhältnisse ... 106
Schaubild 5.18 Effekt auf die Anzahl der gleichzeitig ausgeübten Erwerbsverhältnisse nach Art der atypischen Beschäftigung ... 107
Schaubild 5.19 Effekt von atypischer Beschäftigung auf die Wahrscheinlichkeit eine (hoch) komplexe Tätigkeit auszuüben ... 108
Schaubild 5.20 Effekt auf die Wahrscheinlichkeit eine (hoch) komplexe Tätigkeit auszuüben nach Art der atypischen Beschäftigung ... 109
Schaubild 5.21 Effekt von atypischer Beschäftigung auf das Prestige des ausgeübten Berufs ... 110
Schaubild 5.22 Effekt auf das Prestige des ausgeübten Berufs nach Art der atypischen Beschäftigung ... 111
Schaubild 5.23 Effekt von atypischer Beschäftigung auf das Einkommen ... 114
Schaubild 5.24 Effekt auf das Einkommen nach Art der atypischen Beschäftigung ... 115
Schaubild 5.25 Effekt von atypischer Beschäftigung auf die Lohnquantile ... 118
Schaubild 5.26 Effekt auf die Lohnquantile nach Art der atypischen Beschäftigung ... 119
Schaubild B.1 Arbeitslosigkeitsquoten nach Alter, Geburtsjahrgängen und Geschlecht ... 150
Schaubild B.2 Quote der sonstigen Nichterwerbstätigen nach Alter, Geburtsjahrgängen und Geschlecht ... 151
Schaubild B.3 Anteil der Normal- und atypisch Beschäftigten an Gesamtbevölkerung nach Alter (Männer) ... 152
Schaubild B.4 Anteil der Normal- und atypisch Beschäftigten an Gesamtbevölkerung nach Alter (Frauen) ... 153
Schaubild B.5 Ausbildungs- und Erwerbstätigenquoten nach Alter und Geburtsjahrgängen ... 154
Schaubild B.6 Anteil der Normal- und atypisch Beschäftigten nach Alter und Kohorten ... 155
Schaubild B.7a Art der atypischen Beschäftigung nach Alter und Kohorten ... 156
Schaubild B.7b Art der atypischen Beschäftigung nach Alter und Kohorten ... 157
Schaubild B.8 Quote der sonstigen Nichterwerbstätigen nach Alter, Region und Geschlecht ... 158
Schaubild B.9 Erwerbs- und Arbeitslosigkeitsquoten nach Alter und Bildungshintergrund ... 159
Schaubild B.10 Art der atypischen Beschäftigung nach Beschäftigungswechseln (nach Art der vorherigen Tätigkeit) ... 160
Schaubild B.11 Familiensituation und atypische Beschäftigung nach Geschlecht und Region ... 161
Schaubild B.12 Effekt von atypischer Beschäftigung auf die Erwerbstätigkeit nach Geschlecht ... 162
Schaubild B.13 Effekt von atypischer Beschäftigung auf die Nichterwerbstätigkeit nach Geschlecht ... 163
Schaubild B.14 Effekt von atypischer Beschäftigung auf die Wahrscheinlichkeit in Normalbeschäftigung zu sein nach Geschlecht ... 163
Schaubild B.15 Effekt von atypischer Beschäftigung auf die Wahrscheinlichkeit unbefristet beschäftigt zu sein nach Geschlecht ... 164
Schaubild B.16 Effekt von atypischer Beschäftigung auf das Tagesentgelt nach Geschlecht ... 164

Schaubild B.17 Effekt von atypischer Beschäftigung auf die Erwerbstätigkeit nach Bildungshintergrund 165
Schaubild B.18 Effekt von befristeter Beschäftigung auf die Erwerbstätigkeit nach Bildungshintergrund 165
Schaubild B.19 Effekt von befristeter Beschäftigung auf die Nichterwerbstätigkeit nach Bildungshintergrund 166
Schaubild B.20 Effekt von befristeter Beschäftigung auf die Wahrscheinlichkeit in Normalbeschäftigung zu sein nach Bildungshintergrund 166
Schaubild B.21 Effekt von befristeter Beschäftigung auf das Prestige des ausgeübten Berufs nach Bildungshintergrund 167
Schaubild B.22 Effekt von atypischer Beschäftigung auf das Tagesentgelt nach Bildungshintergrund 167
Schaubild B.23 Effekt von befristeter Beschäftigung auf das Tagesentgelt nach Bildungshintergrund 168
Schaubild B.24 Effekt von befristeter Beschäftigung auf die Erwerbstätigkeit nach Alter..... 168
Schaubild B.25 Effekt von befristeter Beschäftigung auf die Arbeitslosigkeit nach Alter 169
Schaubild B.26 Effekt von atypischer Beschäftigung auf die Wahrscheinlichkeit normalbeschäftigt zu sein nach Alter 169
Schaubild B.27 Effekt von atypischer Beschäftigung auf die Wahrscheinlichkeit unbefristet beschäftigt zu sein nach Alter 170
Schaubild B.28 Effekt von befristeter Beschäftigung auf die Erwerbstätigkeit für Ost und West 170
Schaubild B.29 Effekt von befristeter Beschäftigung auf die Arbeitslosigkeit für Ost und West 171
Schaubild B.30 Effekt von befristeter Beschäftigung auf die Wahrscheinlichkeit in Normalbeschäftigung zu sein für Ost und West..... 171
Schaubild B.31 Effekt von befristeter Beschäftigung auf das Tagesentgelt für Ost und West 172
Schaubild B.32 Effekt von befristeter Beschäftigung auf die Wahrscheinlichkeit in Normalbeschäftigung zu sein im Zeitablauf 172
Schaubild B.33 Effekt von befristeter Beschäftigung auf die Wahrscheinlichkeit unbefristet beschäftigt zu sein im Zeitablauf 173

1. Einleitung

Die Mehrheit der abhängig Beschäftigten in Deutschland ist in einem Normalarbeitsverhältnis angestellt. In den letzten Jahrzehnten hat jedoch das Ausmaß der Beschäftigten in atypischen Beschäftigungsformen, z.B. Minijobs und Arbeitnehmerüberlassung, zugenommen (SVR 2012). Die Chancen und Risiken, die mit derartigen Beschäftigungsformen einhergehen, sind bisher nur zum Teil erforscht. In Vorbereitung des 5. Armuts- und Reichtumsberichts der Bundesregierung soll dieses Forschungsdefizit behoben werden. Zu diesem Zweck hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) ein Forschungsprojekt ausgeschrieben. Ziel des Forschungsprojektes ist es, für verschiedene atypische Beschäftigungsformen (z.B. Teilzeitarbeit, geringfügige Beschäftigung/Minijob, befristete Beschäftigung und Arbeitnehmerüberlassung) zu untersuchen, ob mit ihnen Risiken verbunden sind, vor allem in Bezug auf Aspekte der Qualifikations- und Kompetenzentwicklung, der beruflichen Stabilität, des Einkommens und der Zufriedenheit. Dabei soll der gesamte Lebenslauf betrachtet werden.

Im vorliegenden Endbericht werden die Untersuchungsergebnisse zusammengefasst. Kapitel 2 erläutert die den Analysen zugrundeliegende Datenbasis NEPS-SC6-ADIAB. Hierbei handelt es sich um Befragungsdaten des Nationalen Bildungspanels, die mit administrativen Angaben der Bundesagentur für Arbeit (BA) verknüpft wurden. Des Weiteren wird darauf eingegangen, welche Anreize Arbeitgeber haben, atypisch Beschäftigte einzustellen, bzw. welche Anreize Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben, in atypischer Beschäftigung zu arbeiten. Außerdem wird ein Überblick über bisherige Erkenntnisse der Literatur zu den Effekten von atypischer Beschäftigung auf die Erwerbstätigkeit, die berufliche Stabilität, das Einkommen und die Qualifikationsentwicklung gegeben. Die Kapitel 3 bis 5 umfassen anschließend die eigenen empirischen Auswertungen mit NEPS-SC6-ADIAB. Kapitel 3 betrachtet zunächst das durchschnittliche Ausmaß der Betroffenheit von atypischer Beschäftigung über den Lebenslauf und zeigt Unterschiede zwischen Bevölkerungsgruppen und über Kohorten hinweg auf. Anschließend werden typische Muster in Erwerbsverläufen aufgedeckt und deren jeweilige Betroffenheit von atypischer Beschäftigung untersucht. Kapitel 4 betrachtet, wie häufig Personen bei einem Erwerbseintritt bzw. Wiedereintritt sowie nach einem Beschäftigungswechsel von atypischer Beschäftigung betroffen sind. Hierbei werden unterschiedliche Szenarien, wie der erste Erwerbseintritt, Übergänge aus Arbeitslosigkeit in Erwerbstätigkeit, Übergänge aus Nichterwerbstätigkeit in Erwerbstätigkeit und Übergänge aus einem Arbeitsverhältnis in ein anderes Arbeitsverhältnis differenziert und dargestellt, welche Merkmale der Erwerbstätigen oder der Arbeitgeber einen Einfluss darauf haben, von atypischer Beschäftigung betroffen zu sein. Kapitel 5 betrachtet, welchen Einfluss atypische Beschäftigung im Vergleich zu einer Normalbeschäftigung auf die spätere Erwerbstätigkeit, die berufliche Stabilität, das Einkommen, die Qualifikationsentwicklung, die Kompetenzen und die Zufriedenheit hat. Kapitel 6 fasst die Erkenntnisse zusammen.

Die vorliegende Untersuchung erweitert den bisherigen Stand der Forschung an mehreren Punkten. Zum einen umfasst sie eine Vielzahl an Indikatoren, um unterschiedlichste Aspekte der Qualifikations- und Kompetenzentwicklung, der beruflichen Stabilität, des Einkommens und der Zufriedenheit zu beleuchten. Hierbei werden nicht nur kurz- und mittelfristige Effekte aufgezeigt, sondern auch Auswirkungen, die bis zu 10 Jahre nach einem Erwerbseintritt/Übergang in atypische Beschäftigung zu verzeichnen sind, wobei sowohl deskriptive als auch kausalanalytische Methoden zum Einsatz kommen. Zum anderen ist die Untersuchung nicht lediglich auf die Betrachtung einer einzigen Form atypischer Beschäftigung beschränkt, sondern betrachtet atypische Beschäftigung sowohl in ihrer Gesamtheit als auch für die verschiedenen Formen der

atypischen Beschäftigung (Teilzeit, befristete Beschäftigung etc.). Hierdurch wird insbesondere die Vergleichbarkeit von Ergebnissen für die verschiedenen Arten der atypischen Beschäftigung verbessert. Darüber hinaus werden die Ergebnisse durch deskriptive Untersuchungen zum Ausmaß der Betroffenheit von atypischer Beschäftigung und zu deren Auslösern ergänzt, wobei der gesamte Lebenslauf in den Blick genommen wird.

2. Datengrundlage, Abgrenzungen und Hintergründe

2.1 Datenbasis

Sämtliche Analysen basieren auf dem Datensatz NEPS-SC6-ADIAB.[1] Es handelt sich hierbei um die Befragung der Startkohorte 6 „Erwachsene“ des Nationalen Bildungspanel (NEPS), das in Version 5.0.0 genutzt wurde (doi:10.5157/NEPS:SC6:5.0.0).[2] Die Befragung richtet sich an Personen der Geburtsjahrgänge 1944 bis 1986 und umfasst unter anderem eine Vielzahl an Informationen zu den aktuellen Lebensumständen dieser Personen sowie ihre gesamte Erwerbs- und Bildungshistorie (Blossfeld et al. 2011). Die gegenwärtig jüngste der fünf Befragungswellen wurde im Jahr 2012/2013 erhoben. Diese Befragungsdaten wurden um administrative Informationen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) ergänzt, soweit die Befragten einer Verknüpfung zugestimmt haben und sie in den administrativen Daten der BA identifiziert werden konnten (Antoni und Eberle 2015).

Die verknüpften administrativen Daten der BA stammen aus der schwach anonymisierten Stichprobe der Integrierten Erwerbsbiographien des IAB (Version 1975 – 2012)[3] und umfassen unter anderem Informationen über sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (in Westdeutschland ab 1975 erfasst, in Ostdeutschland ab 1991), geringfügige Beschäftigung (erfasst ab 1999) und den Bezug von Leistungen nach dem Rechtskreis SGB III (in Westdeutschland ab 1975 erfasst, in Ostdeutschland ab 1991) oder SGB II (ab 2005 erfasst). Die administrativen Daten erfassen einen Zeitraum bis maximal zum 31.12.2012.

An der Befragung NEPS-SC6 nahmen bis Welle 5 insgesamt 17 137 Personen teil. Für 12 718 dieser Personen liegen administrative Daten der BA zur Nutzung vor. Dies bedeutet, dass für 74% der Befragten administrative Angaben zu ihrer Arbeitsmarkthistorie vorhanden sind. Gründe für das Fehlen entsprechender Angaben sind:

- Das fehlende Einverständnis mit einer Verknüpfung. Dies trifft auf 7% der Befragten zu.

---

[1] *Die Daten des NEPS wurden von 2008 bis 2013 als Teil des Rahmenprogramms zur Förderung der empirischen Bildungsforschung erhoben, welches vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) finanziert wurde. Seit 2014 wird NEPS vom Leibniz-Institut für Bildungsverläufe e.V. (LIfBi) an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg in Kooperation mit einem deutschlandweiten Netzwerk weitergeführt.*

[2] *Seit dem 03.08.2015 liegt NEPS-SC6-ADIAB auch in Version 5.1.0 vor. Es wurde darauf verzichtet, sämtliche Analysen mit dieser neuen Datenversion zu erstellen, da das Projekt zu diesem Zeitpunkt bereits zu weit fortgeschritten und eine fristgerechte Fertigstellung sonst nicht gewährleistet gewesen wäre. Außerdem betreffen die Verbesserungen in Version 5.1.0 im Vergleich zur Version 5.0.0 fast ausschließlich Punkte, die für die vorliegenden Analysen ohne Relevanz sind, da in den Analysen vor allem die Erwerbshistorien im Vordergrund stehen und nicht die Erwerbszustände zu den Interviewzeitpunkten betrachtet werden.*

[3] *Der Datenzugang erfolgt über einen Gastaufenthalt am Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (FDZ) und anschließend mittels kontrollierter Datenfernverarbeitung beim FDZ.*

- Fehlende Eindeutigkeit und Präzision der für die Verknüpfung herangezogenen personenidentifizierenden Informationen (Vor- und Nachname, Geburtsdatum, Geschlecht und Wohnadresse).
- Nichterfassung einer Person in den administrativen Daten der BA.[4]

Für die inhaltlichen Analysen werden die Befragungs- und administrativen Daten kombiniert. Dies ist zum einen notwendig, da eine Reihe an zu untersuchenden Ergebnisgrößen ausschließlich in der einen oder der anderen Datenquelle erfasst sind (beispielsweise enthalten nur die Befragungsdaten Informationen über individuelle Weiterbildungsteilnahme oder zur Zufriedenheit und nur die administrativen Daten erfassen Erwerbseinkommen auch für Zeitpunkte vor dem ersten Befragungszeitpunkt des NEPS). Zum anderen sind Informationen über die Ausgestaltung der Erwerbsepisoden, die zur Abgrenzung von atypischer Beschäftigung bzw. von Normalarbeitsverhältnissen notwendig sind, jeweils nur unvollständig in den einzelnen Datenquellen erfasst. Erst durch die Kombination der Informationen aus Befragungs- und administrativen Daten kann eine Erwerbsepisode genauer als atypische Beschäftigung bzw. Normalarbeitsverhältnis abgegrenzt werden (zur konkreten Abgrenzung siehe Abschnitt 2.2 und Abschnitt A.2 im Anhang). Unter Erwerbsepisoden verstehen wir im Folgenden durchgehende Beschäftigungsverhältnisse beim gleichen Arbeitgeber bzw. durchgehende Tätigkeiten in Selbstständigkeit. In der wissenschaftlichen Literatur wird hierfür häufig auch der Begriff Erwerbsspell genutzt.

Die Verknüpfung der Befragungs- mit den administrativen Daten erfolgt in NEPS-SC6-ADIAB ausschließlich auf Ebene von Personen. Eine Verknüpfung auf Ebene von Erwerbsepisoden wurde durch das IAB nicht vorgenommen. Diese ist jedoch notwendig, um eine Erwerbsepisode als atypische Beschäftigung bzw. Normalarbeitsverhältnis abzugrenzen. Das Ausloten möglicher Verknüpfungen auf Ebene von Erwerbsepisoden war dementsprechend Teil des Analyseauftrags durch das BMAS. Nach eingehender Prüfung (siehe Anhang A.1) wurde ein Verfahren gewählt, das die Befragungsdaten priorisiert und durch einzelne administrative Informationen (insbesondere über die Geringfügigkeit des Beschäftigungsumfangs, den Wirtschaftszweig des Betriebs und das Erwerbseinkommen) ergänzt. Die Ergänzung zur Geringfügigkeit des Beschäftigungsumfangs und zum Wirtschaftszweig erfolgt jeweils auf Ebene von Erwerbsepisoden. Hierzu werden den Erwerbsepisoden der Befragungsdaten zunächst weitestgehend „identische“ Erwerbsepisoden aus den administrativen Daten zugeordnet.[5] Erwerbsepisoden der Befragungsdaten, denen kein derartiges identisches Gegenstück zugeordnet werden kann, werden anschließend auf Basis des Kalendermonats Informationen aus den administrativen Daten zugespielt (vgl. Anhang A.1).[6] Das Erwerbseinkommen wiederum wird ausschließlich den admi-

---

[4] Nach unseren Auswertungen der Erwerbs- und Arbeitslosigkeitshistorie aus den Befragungsdaten trifft auf 3% aller Befragten zu, dass sie einer Verknüpfung zwar zugestimmt haben, dass sie aber immer selbstständig oder als Beamte tätig waren oder dass sämtliche sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse oder Episoden in Arbeitslosigkeit vor 1975 (bzw. in Ostdeutschland vor 1991) beendet wurden, so dass für sie kein Grund für eine administrative Meldung bei der BA existiert und gleichzeitig de facto auch keine Meldung vorliegt.

[5] Hierbei werden Erwerbsepisoden in den Datenquellen als identisch bewertet, wenn sie den gleichen Start- und Endmonat (mit einer Fehlertoleranz von jeweils einem Monat) aufweisen. Bei Erwerbsepisoden mit einer Gesamtdauer von mindestens 12 Monaten wird eine etwas großzügigere Fehlertoleranz von bis zu drei Monaten bei Start- und Endmonat zugelassen.

[6] Auf diese Weise können etwa 72% aller Erwerbsepisoden aus den Befragungsdaten (ohne Beamten- und selbstständige Tätigkeiten und bezogen auf Personen, für die eine Verknüpfung erfolgte) entspre-

nistrativen Daten entnommen und den Befragungsdaten auf Ebene von Kalendermonaten zugespielt.

Um repräsentative Ergebnisse ausweisen zu können, werden in NEPS-SC6 Gewichtungsfaktoren für die einzelnen Befragungswellen zur Verfügung gestellt, nicht jedoch Gewichtungsfaktoren, die eine Hochrechnung auf die Grundgesamtheit für alle Personen ermöglichen, die mindestens einmal an der Befragung teilgenommen haben. Derartige Gewichtungsfaktoren, die notwendig sind, um Bildungs- und Erwerbshistorien aller Befragungsteilnehmer unabhängig vom Zeitpunkt ihrer ersten Befragung betrachten zu können, wurden für diesen Bericht anhand des Mikrozensus erstellt.[7]

2.2 Abgrenzung atypischer Beschäftigung

In den Analysen werden folgende Formen der atypischen Beschäftigung betrachtet:

- Befristete Beschäftigungsverhältnisse – Sie beruhen auf einem Arbeitsvertrag, der auf bestimmte Dauer geschlossen ist (§ 3 Abs. 1 TzBfG). Dieser liegt vor, wenn die Dauer kalendermäßig bestimmt ist oder sich aus Art, Zweck oder Beschaffenheit der Arbeitsleistung ergibt. Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung mit Zeitablauf oder Zweckerreichung.
- Teilzeitbeschäftigung – Soweit möglich wird diese nach Stundenumfang differenziert und zwischen „kleiner Teilzeit“ mit weniger als 21 Stunden pro Woche und „großer Teilzeit“ mit 21 und bis unter 31 Stunden pro Woche unterschieden.
- Geringfügige Beschäftigung – Hierbei handelt es sich um eine nicht sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (§ 8 Abs. 1 SGB IV). Sie umfasst sowohl geringfügig entlohnte Beschäftigung, bei der ein regelmäßiges monatliches Entgelt von maximal 450 Euro erzielt wird,[8] als auch kurzfristige Beschäftigung, bei der ein max. Arbeitsvolumen von zwei Monaten oder 50 Tagen innerhalb eines Kalenderjahres vorliegt.
- Arbeitnehmerüberlassung – Gesetzliche Grundlage ist das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz. Synonyme für Arbeitnehmerüberlassung sind Leiharbeit und Zeitarbeit. Arbeitnehmerüberlassung kennzeichnet sich durch ein Dreiecksverhältnis zwischen Leiharbeitnehmer und Verleiher sowie Entleiher.
- Freie Mitarbeit – Als freie Mitarbeit werden Tätigkeiten bezeichnet, die i.d.R. persönlich von (Solo-)Selbstständigen für andere Unternehmen ausgeübt werden, ohne dabei in das Unternehmen eingegliedert zu sein. Diese Art der Tätigkeit bzw. die Bezeichnung derartiger Tätigkeitsverhältnisse als freie Mitarbeit findet insbesondere in einzelnen Berufen oder Branchen Anwendung: Laut den Befragungsdaten des NEPS kommt freie Mitarbeit vor allem in den Bereichen Medien (Rundfunk, Verlagswesen), Werbung und Marktforschung, Lehre sowie bei kreativen und künstlerischen Tätigkeiten, bei der Er-

chende administrative Informationen zugeordnet werden. Für Erwerbsepisoden, die seit Januar 1992 begonnen haben, liegt die entsprechende Quote bei 87%.

[7] Die Gewichtungsfaktoren wurden anhand der Merkmale Geschlecht, Geburtsjahrgang, Region (Ost/West) und Bildungshintergrund bestimmt. Im Speziellen wurde dazu der aus den Daten rekonstruierte höchste bis zum Jahr 2010 erworbene Bildungsabschluss der Befragten sowie deren Wohnort im Jahr 2010 herangezogen. Als Referenz wurde die Randverteilung dieser Merkmale im Mikrozensus des Jahres 2010 genutzt (Statistisches Bundesamt 2015a).

[8] Die Entgeltgrenze von 450 Euro gilt seit 1. Januar 2013. Zwischen 1. April 2003 und 1. Januar 2013 lag sie bei 400 Euro und zwischen 1. April 1999 und 1. April 2003 bei 325 Euro.

bringung von Dienstleistungen des Sports und der Unterhaltung sowie bei Reiseveranstaltungen vor.

Demgegenüber werden Normalarbeitsverhältnisse als Beschäftigungsverhältnisse definiert, die ein abhängiges und unbefristetes Lohnarbeitsverhältnis (in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung oder im Beamtenverhältnis) auf Vollzeit- oder vollzeitnaher Basis (d.h. mindestens 31 Stunden pro Woche) sind. Eine Beschäftigung in Arbeitnehmerüberlassung und selbstständige Tätigkeiten gehören nicht zu den Normalarbeitsverhältnissen.

Neben den genannten Formen der atypischen Beschäftigung und dem Normalarbeitsverhältnis ergeben sich als Restgröße die „sonstigen" Erwerbsepisoden. Diese umfassen vor allem selbstständige Tätigkeiten (außer selbstständige Tätigkeiten, die als freie Mitarbeit abgegrenzt sind) sowie abhängige Beschäftigungsverhältnisse bei denen das Fehlen einzelner Angaben in den Daten keine genaue Zuordnung ermöglicht.

Für die Operationalisierung der Abgrenzung anhand der Daten ist insbesondere darauf hinzuweisen, dass geringfügige Beschäftigungsverhältnisse erst ab dem Jahr 1999 abgrenzbar sind (und vorher in den meisten Fällen den Teilzeitbeschäftigungen zugeordnet werden dürften) und Arbeitnehmerüberlassung, wie in der bisherigen wissenschaftlichen Literatur für Deutschland, anhand des Wirtschaftszweiges des Betriebs abgegrenzt wird. Da Veränderungen des Stundenumfangs gar nicht und Veränderungen der Geringfügigkeit nicht hinreichend präzise messbar sind, wird für die Analysen angenommen, dass sich diese Eigenschaften während des Andauerns einer Erwerbsepisode nicht verändern. Letzteres führt dazu, dass Mobilität aus Vollzeit in Teilzeit und aus Teilzeit in Vollzeit insgesamt etwas unterschätzt wird. Für weitere Informationen zur Abgrenzung siehe Abschnitt A.2 im Anhang.

2.3 Motive für atypische Beschäftigung

Die Motive für atypische Beschäftigung unterscheiden sich deutlich zwischen den unterschiedlichen Formen der atypischen Beschäftigung. Atypische Beschäftigung kann sowohl auf Wunsch des Arbeitsgebers als auch auf Wunsch des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin ausgeübt werden. In Tabelle 2.1 werden die unterschiedlichen möglichen Anreize aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmersicht erläutert. Im Folgenden wird kurz diskutiert, ob die jeweiligen Formen der atypischen Beschäftigung eher auf Wunsch der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer/innen oder beider zustande kommen.

Bei Befristungen sind die Motive der Arbeitnehmer/innen, eine derartige Beschäftigung anzustreben, eher gering ausgeprägt und die Anreize der Arbeitgeber dürften i.d.R. ausschlaggebend dafür sein, dass Arbeitsverhältnisse befristet werden. In ähnlicher Weise gilt dies für Arbeitnehmerüberlassung. Auch hierbei ist eher davon auszugehen, dass Arbeitnehmer/innen lieber eine Normalbeschäftigung ausüben würden, eine Beschäftigung in Arbeitnehmerüberlassung aber einer Phase in Arbeitslosigkeit vorziehen und daher auf diese Vertragsausgestaltung eingehen. Bei Teilzeit und geringfügigen Beschäftigungen gibt es hingegen sowohl auf Arbeitgeber- als auch auf Arbeitnehmerseite je nach individueller Situation klare Anreize, derartige Beschäftigungsverhältnisse gegenüber einer Normalbeschäftigung zu bevorzugen. Hier kann der Wunsch nach Teilzeit bzw. Geringfügigkeit folglich von beiden Seiten ausgehen und bei einem nicht unerheblichen Teil der Teilzeitbeschäftigungen ist davon auszugehen, dass diese primär auf Wunsch der Arbeitnehmer/innen zustande gekommen sind. Bei freier Mitarbeit kann es je nach individueller Situation ebenfalls klare Anreize für Arbeitnehmer geben, sich für eine weitestgehend frei gestaltbare Tätigkeit zu entscheiden bzw. für Arbeitgeber, auf eine sehr

Tabelle 2.1
Anreize für atypische Beschäftigung aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmersicht

Art der atypischen Beschäftigung	Anreize für Arbeitgeber	Anreize für Arbeitnehmer/innen	Primäres Interesse
Befristung	– Stellt eine Lockerung des Kündigungsschutzes dar. Zum Befristungsende ist eine Trennung vom Arbeitnehmer kostengünstiger und schneller möglich. – Ermöglicht bessere Reaktion auf kurzfristige Nachfragefluktuation – Screening Hypothese: Durch befristete Verträge kann die Probezeit verlängert werden, um gute Mitarbeit besser zu identifizieren	– Kann als Teil der Karriere verstanden werden, um Erfahrung bei vielen Arbeitgebern zu sammeln – Laut neoklassische Theorie sollten als Kompensation für höhere Unsicherheit höhere Löhne gezahlt werden, so dass Arbeitnehmer mit entsprechender Präferenz für höhere Löhne eine befristete Tätigkeit bevorzugen. (Empirisch trifft i.d.R. jedoch nicht zu, dass Löhne bei Befristungen höher sind.) – Befristete Beschäftigungen können als Übergangslösung zur Suche nach einer unbefristeten Tätigkeit dienen, da der Lohn höher als in Arbeitslosigkeit/ Nichterwerbstätigkeit ist	Eher Arbeitgeber
Teilzeit	– Ermöglicht eine flexible Gestaltung von betrieblichen Arbeitsabläufen und der Arbeitsorganisation, um z.B. auf Schwankung der Produktnachfrage im Tagesablauf reagieren zu können – Durch kürzere Arbeitszeit tritt bei Arbeitnehmern eine geringere Ermüdung ein, so dass ggf. die Produktivität höher ist – Teilzeitkräfte sind weniger mobil und weisen eine geringere Lohnelastizität auf, da aufgrund kürzerer Arbeitszeiten und geringeren Monatslohns i.d.R. lange Arbeitswege vermieden werden. Arbeitgeber können dann niedrigere Stundenlöhne durchsetzen. – Ermöglicht das Halten von Humankapital von Mitarbeitern, die die Arbeitszeit reduzieren wollen	– Ermöglicht die persönlichen und familiären Verpflichtungen ggf. besser mit Berufstätigkeit zu vereinbaren – Kann als Brücke zum (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt gesehen werden, um Kenntnisse zu erlangen und sich für Vollzeittätigkeit zu qualifizieren	Beide Seiten, teils eher Arbeitnehmer
Geringfügige Beschäftigung	– Ermöglicht eine flexible Gestaltung von betrieblichen Arbeitsabläufen, um z.B. auf Schwankung der Produktnachfrage im Tagesablauf reagieren zu können – Screening Hypothese: Durch eine Einstellung als geringfügig Beschäftigte können gute Mitarbeit identifiziert werden – Geringe, z.T. steuerlich absetzbare Abgaben – Weniger Bürokratie	– Ermöglicht die persönlichen und familiären Verpflichtungen ggf. besser mit Berufstätigkeit zu vereinbaren – Befreiung von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen erhöht den Nettostundenlohn – Kann als Brücke zum (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt gesehen werden, um Kenntnisse zu erlangen und sich für Vollzeittätigkeit zu qualifizieren	Beide Seiten

Fortsetzung Tabelle 2.1

Arbeitnehmerüberlassung	– Geringere Lohnkosten (da nicht an Tarifverträge der Stammbelegschaft gebunden) – Ermöglicht flexible, temporäre und kurzfristige Einsätze – Keine Personalabteilung oder eigene Rekrutierung nötig	– Möglichkeit um Erfahrung bei vielen Arbeitgebern zu sammeln – Arbeitnehmerüberlassung kann als Übergangslösung zur Suche nach einer unbefristeten Tätigkeit dienen, da der Lohn höher als in Arbeitslosigkeit/Nichterwerbstätigkeit ist und die Arbeitnehmer sich Arbeitgebern präsentieren können	Eher Arbeitgeber
Freie Mitarbeit	– Es fallen keine Sozialabgaben an (freie Mitarbeiter stellen eine Rechnung) und es gibt keinen Urlaubsanspruch – Es besteht kein Kündigungsschutz – Flexibler Einsatz für einzelne Veranstaltungen, Projekte oder temporäre Mehrarbeit sind möglich – Freie Mitarbeiter sind oft hochqualifiziert und Spezialisten auf einem bestimmten Gebiet	– Arbeit kann frei eingeteilt und Arbeitsplatz frei gewählt werden – Erwerbstätiger ist nicht weisungsgebunden – Es besteht die Möglichkeit, für mehrere Arbeitgeber gleichzeitig zu arbeiten – Ggf. höherer Stundenlohn (allerdings muss für Sozialversicherung u.ä. selbst aufgekommen werden) – Honorar kann verhandelt werden. Vor allem bei hochqualifizierten Berufen kann freie Mitarbeit profitabel sein.	Beide Seiten (in einigen Branchen eher Arbeitsgeber)

Quellen: Ermisch und Wright (1993), Konrad Adenauer Stiftung (2013), Mertens und McGinnity (2005), RWI (2013), Wolf (2010). Darstellung des RWI.

flexible Form der Leistungserbringung zurückzugreifen. Von welcher Seite die Anreize überwiegen, dürfte sich stark zwischen einzelnen Berufsfeldern und Branchen unterscheiden. In einer Reihe von Branchen ist zu vermuten, dass ein beträchtlicher Anteil der dort in freier Mitarbeit tätigen lieber eine Normalbeschäftigung anstreben würde.

2.4 Bisherige Erkenntnisse der Literatur

Aufgrund der Zunahme des Ausmaßes an atypischer Beschäftigung in Deutschland (vgl. SVR 2012) wurde diese Form der Beschäftigung in den letzten Jahren in einer Reihe von empirischen Studien erforscht. Der Anstieg von atypischen Beschäftigungsverhältnissen in Deutschland wurde durch eine Ausweitung des Dienstleistungssektors, aber auch durch eine Lockerung der institutionellen Rahmenbedingungen bezüglich atypischer Tätigkeiten in den letzten zwei Jahrzenten begünstigt (Eichhorst und Tobsch 2015).

In den meisten empirischen Studien zu atypischer Beschäftigung wird zwei Fragen nachgegangen: Welche Auswirkungen hat atypische Beschäftigung auf Arbeitsmarktgrößen wie Arbeitslosigkeit, berufliche Stabilität und Einkommen? Und was für einen Einfluss haben Perioden in atypischer Beschäftigung auf den zukünftigen Erwerbsstatus? In der ökonomischen Theorie werden zwei konkurrierende Hypothesen diskutiert, die diese Fragen ganz unterschiedlich beantworten. In der ersten wird atypischer Beschäftigung ein Einsperreffekt zugeschrieben. Demzufolge werden durch atypische Beschäftigung Jobs in einem abgegrenzten, sekundären Arbeitsmarkt geschaffen. Dies ist mit dem Risiko verbunden, dass Beschäftigten in diesem sekundären Arbeitsmarkt der Übergang in den ersten Arbeitsmarkt, der durch unbefristeten Normalbeschäftigungen charakterisiert ist, schwer fällt und gleichzeitig die allgemeinen Arbeitsmarktbedingungen im sekundären Arbeitsmarkt schlechter sind. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind demnach zweifach benachteiligt. Erstens sind sie in ihrem aktuellen Status schlechter gestellt als normalbeschäftigte Arbeitnehmer/innen und zweitens sind ihre Chancen kleiner, zukünftig in ein Normalarbeitsverhältnis zu gelangen. Die zweite Theorie unterstellt eine Brückenfunktion. Die Brückenhypothese interpretiert atypische Beschäftigung als Über-

gangszustand zwischen Arbeitslosigkeit und einem Normalarbeitsverhältnis. Atypische Beschäftigung stellt demnach eine temporäre Phase dar, in der Personen vorübergehend benachteiligt sein können. Gleichzeitig erhöht sich aufgrund der Qualifizierung während der atypischen Beschäftigung jedoch die Wahrscheinlichkeit, zukünftig in ein Normalbeschäftigungsverhältnis zu wechseln. Atypische Beschäftigung kann demzufolge als Brücke zwischen Arbeitslosigkeit und dem klassischen Arbeitsmarkt angesehen werden.

Im Folgenden werden die Erkenntnisse aus aktuellen empirischen Studien zur atypischen Beschäftigung generell und zu deren unterschiedlichen Formen wie Befristung, geringfügige Beschäftigung (Minijob), Teilzeit und Arbeitnehmerüberlassung anhand der Ergebnisgrößen Arbeitslosigkeit, berufliche Stabilität, Einkommen, Qualifikationsentwicklung und Zufriedenheit dargestellt. Zu bedenken ist, dass der Grad der Freiwilligkeit bei der Wahl einzelner Formen der atypischen Beschäftigung eine wichtige Rolle bei der Bewertung der Ergebnisse spielen muss. Wie Giesecke (2009) feststellt, sind Menschen in verschiedenen atypischen Beschäftigungen keine homogene Gruppe. Beispielweise wählen Personen aus Gründen der beruflichen Orientierung und Qualifizierung ein befristetes Beschäftigungsverhältnis oder entscheiden sich aus privaten oder familiären Gründen für eine Teilzeitbeschäftigung. Dies kann ganz unterschiedliche Implikationen für die Arbeitsmarktsituation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben.

Von Arbeitslosigkeit und beruflicher Instabilität sind atypisch Beschäftigte im Vergleich zu Personen in Normalarbeitsverhältnissen überproportional stark betroffen. Dies zeigen unter anderem Studien von Brehmer und Seifert (2008) und Gensicke et al. (2010). Im Speziellen erhöht nach Erkenntnissen von Giesecke und Groß (2002) eine befristete Beschäftigung das Risiko, nach Beendigung der Beschäftigung wieder eine solche zu erhalten oder arbeitslos zu werden. In der langen Frist, d.h. nach fünf Jahren, beobachten McGinnity et al. (2004) eine Konvergenz zwischen unbefristet und befristet Beschäftigten in Bezug auf die berufliche Stabilität. Der Arbeitnehmerüberlassung kommt eine wichtige Arbeitsmarktzugangsfunktion aus Arbeitslosigkeit zu. Zwei Drittel der Einsteiger in Arbeitnehmerüberlassung waren zuvor nicht beschäftigt (Bundesagentur für Arbeit 2013). Der Übergang in ein Normalarbeitsverhältnis scheint jedoch schwierig zu sein. Für Personen, die in Arbeitnehmerüberlassung beschäftigt sind, ist laut RWI (2012) eine anschließende Arbeit außerhalb der Arbeitnehmerüberlassung eher unwahrscheinlich. Für geringfügige Beschäftigung enthält BMFSFJ (2012) deskriptive Evidenz, dass diese mit erheblichen Einsperreffekten verbunden ist und nur wenige Frauen im Minijob einen Übergang in reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse bewerkstelligen.

Demgegenüber zeigen Brehmer und Seifert (2008) auf Basis von Auswertungen des deutschen sozioökonomischen Panels, dass Teilzeit und geringfügige Beschäftigungen mit höherer beruflicher Stabilität verbunden sind als Normalarbeitsverhältnisse. Dies kann dadurch erklärt werden, dass sich Teilzeit und geringfügige Beschäftigung hinsichtlich zweier unterschiedlicher Aspekte von den anderen Formen atypischer Beschäftigung unterscheiden. Teilzeitbeschäftigung wird mehrheitlich von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern selbst gewählt. Die Gruppe der geringfügig Beschäftigten ist im Vergleich zu anderen Arten atypischer Beschäftigung sehr heterogen bezüglich individueller Charakteristika, ihres Haushaltskontextes und ihrer weiteren Erwerbsziele (Bäcker und Neuffer 2012, RWI 2013). Caliendo et al. (2012) finden ebenfalls Evidenz dafür, dass Personen, die parallel zur Suche nach einem regulären Job eine geringfügige Beschäftigung ausüben, später in stabileren Beschäftigungsverhältnissen sind.

Atypische Beschäftigung verringert signifikant den Lohn relativ zu vergleichbarer Beschäftigung in einem Normalarbeitsverhältnis. Besonders negativ betroffen sind geringfügig Beschäftigte (Minijobende) und Zeitarbeitnehmer/innen (u.a. Brehmer und Seifert 2008, Kvasnicka und

Werwatz 2002). Das Ergebnis, dass atypisch Beschäftigte Lohnnachteile erfahren, ist insofern kritisch, da sie gleichzeitig im Durchschnitt einer höheren Berufsunsicherheit ausgesetzt sind. Burda und Kvasnicka (2006) zeigen mit Hilfe der SIAB Daten, dass der Lohnnachteil von Arbeitnehmerüberlassung relativ zur Gesamtheit der vollzeiterwerbstätigen Beschäftigten im Zeitverlauf sogar zunimmt. Bei Aufnahme einer befristeten Beschäftigung ist laut Gebel (2010) ein Lohnnachteil von fast 19% im Vergleich zur unbefristeten Beschäftigung zu beobachten, der jedoch nach fünf Jahren verschwindet. Diese Konvergenz der Löhne verhält sich unterschiedlich für Bildungsgruppen und Geschlechter. Für Frauen ist der Lohnnachteil von befristeter Beschäftigung geringer als für Männer. Für den Bildungsgrad gibt es zweideutige Ergebnisse. Mit den Daten des deutschen sozioökonomischen Panels zeigt Gebel (2010) einen Nachteil in der Angleichung der Gehälter für höher Qualifizierte auf. Hagen (2004) findet in den Daten des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) das Gegenteil. Für Personen mit geringer Bildung ist dort der Lohnnachteil größer.

Die Weiterbildungsteilnahme ist laut Bellmann et al. (2013) bei atypisch Beschäftigten geringer, sogar geringer als bei Arbeitslosen. Zudem ist es für Personen in atypischer Beschäftigung gemäß Struck und Dütsch (2012) schwierig, ihre Qualifikationen zu halten. Die damit einhergehende Erosion beruflicher Qualifikation kann laut Fitzenberger und Spitz-Oener (2004) und Mayer et al. (2010) langfristige Beschäftigungs- und Verdienstrisiken haben. Reinowski und Sauermann (2008) zeigen, dass die negativen Effekte insbesondere bei Teilzeit und geringfügiger Beschäftigung stark sind. Für befristete Beschäftigung und Arbeitnehmerüberlassung deuten die Ergebnisse in die andere Richtung. Dütsch (2011) zeigt, nachdem sie für personen- und arbeitsplatzspezifische Merkmale kontrolliert, dass Arbeitnehmerüberlassung nicht der Grund für schlechtere Qualifizierungsmöglichkeiten gegenüber Normalbeschäftigten ist. Mertens und McGinnity (2005) finden zudem, dass befristet Beschäftigte in den ersten drei Jahren mehr Teilnahmen an Weiterbildungsmaßnahmen aufweisen als unbefristet Beschäftigte.

Die Zufriedenheit atypisch beschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit ihrer Arbeitssituation wurde bisher wenig untersucht. Eine Studie zu Auswirkungen von befristeter Beschäftigung von Hagen (2004) zeigt, dass befristet Beschäftigte ihre Situation negativ einschätzen. Sie beurteilen ihre subjektive Arbeitsplatzsicherheit und Karrieremöglichkeiten schlechter als unbefristet Beschäftigte.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Mehrheit der Analysen in der kurzen Frist und für einen Großteil der atypischen Beschäftigungsformen negative Effekte auf Einkommen und berufliche Stabilität findet, die i.d.R. in der langen Frist kleiner werden. Die existierenden Studien ziehen jedoch keine einheitlichen Schlüsse, welche Form der atypischen Beschäftigung insgesamt mit schwerwiegenderen Folgen auf Arbeitslosigkeit, berufliche Stabilität und Einkommen verbunden ist. Es ist zu vermuten, dass dies an der Heterogenität in Bezug auf die Motivation der Arbeitnehmer/innen, die spezifischen Arten atypischer Beschäftigung aufzunehmen, und den Motiven der Arbeitgeber, solche Arbeit nachzufragen, liegt. Die Frage, ob die Zunahme an atypischer Beschäftigung einen sekundären Arbeitsmarkt schafft, der sich primär durch Einsperreffekte auszeichnet, oder ob sich mit ihr die Chancen auf ein Normalarbeitsverhältnis erhöhen, ist durch die bisherige Literatur nicht eindeutig zu beantworten. Für befristete Beschäftigung und Arbeitnehmerüberlassung gibt es Evidenz, dass sie eine Brücke in Normalbeschäftigung darstellen kann. Diese Brückenfunktion ist laut der bisherigen Literatur bei Teilzeit und geringfügiger Beschäftigung (Minijobs) eher nicht zu beobachten. Letzteres muss jedoch nicht durch die institutionellen Rahmenbedingungen per se begründet sein, sondern kann auch an den unterschiedlichen Zielen liegen, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der Aufnahme der verschiedenen Formen atypischer Beschäftigung verfolgen.

3. Alterserwerbsprofile und Erwerbstypen

Um das Phänomen atypische Beschäftigung zu untersuchen, stellen wir in diesem Kapitel zunächst deskriptiv dar, wann innerhalb eines Erwerbslebens Personen häufig von atypischer Beschäftigung betroffen sind, wann eher selten und welche Art der atypischen Beschäftigung wann gehäuft auftritt. Gleichzeitig zeigen wir, wie sich das Ausmaß der Betroffenheit von atypischer Beschäftigung über Geburtskohorten hinweg verändert hat.

Anschließend werden die befragten Personen anhand ihrer bisherigen Lebensverläufe typisiert. Dies dient dazu, Heterogenität in den Ausbildungs- und Erwerbsverläufen zu berücksichtigen und typische Muster in Erwerbsverläufen aufzudecken. Damit kann gezeigt werden, welche Erwerbstypen besonders häufig und welche eher selten von atypischer Beschäftigung betroffen sind.

3.1 Alterserwerbsprofile

Da in NEPS die Bildungs- und Erwerbshistorien der Befragten erhoben werden, lässt sich das gesamte bisherige Erwerbsleben einer Person rekonstruieren. In den folgenden Schaubildern wird dieses für unterschiedliche Personengruppen jeweils ab dem Alter 16 bis zum aktuellen Lebensalter der Personen (bzw. maximal bis zum Alter von 64 Jahren) dargestellt. Dabei differenzieren wir zunächst zwischen den Zuständen „Erwerbstätigkeit“, „Arbeitslosigkeit“, „Ausbildung“ und „sonstige Nichterwerbstätigkeit“.[9] Der Zustand „Erwerbstätigkeit“ wird anschließend in die drei Arten „Normalbeschäftigung“, „atypische Beschäftigung“ und „sonstige Tätigkeit“ untergliedert. Atypische Beschäftigungen werden weiter differenziert in „befristete Beschäftigung“, „große Teilzeit“, „kleine Teilzeit“, „geringfügige Beschäftigung“, „Arbeitnehmerüberlassung“ und „freie Mitarbeit“.[10]

---

[9] *Überlappen sich innerhalb eines Monats zwei oder mehrere dieser Zustände, wird der Person ein dominanter Status zugewiesen. Als Dominanzregel wird folgende Hierarchie genutzt: a) Ausbildung, b) Erwerbstätigkeit, c) Arbeitslosigkeit, d) sonstige Nichterwerbstätigkeit. Ein Schüler/Auszubildender oder eine Studentin, die beispielsweise parallel zur Ausbildung eine Erwerbstätigkeit ausüben, werden dementsprechend dem Zustand „Ausbildung“ zugeordnet und nicht dem Zustand „Erwerbstätigkeit“, da wir unterstellen, dass die Ausbildung den größeren Zeitumfang beansprucht und die Erwerbstätigkeit eher einen gering(fügig)en Umfang aufweist.*

[10] *Soweit einzelne Beschäftigungsverhältnisse mehreren der atypischen Beschäftigungsformen zurechenbar sind, beispielsweise ein befristetes Teilzeitarbeitsverhältnis vorliegt, werden die Beschäftigungsformen nach einer Dominanzregel jeweils einer der atypischen Beschäftigungsformen zugeordnet. Hierfür wird folgende Hierarchie genutzt: a) Tätigkeit in freier Mitarbeit, b) Minijob/geringfügige Beschäftigung, c) Arbeitnehmerüberlassung, d) Teilzeitarbeit, e) befristete Beschäftigung. Ein befristetes Teilzeitarbeitsverhältnis würde demzufolge der Teilzeitarbeit zugeordnet werden, nicht der befristeten Beschäftigung.*

Werden mehrere Beschäftigungsverhältnisse gleichzeitig ausgeübt, wird ein dominantes Beschäftigungsverhältnis anhand folgender Dominanzregel bestimmt: a) Normalbeschäftigung, b) selbstständige Tätigkeit in Vollzeit oder großer Teilzeit, c) befristete Beschäftigung in Vollzeit, d) unbefristete Beschäftigung in Teilzeit, e) befristete Beschäftigung in Teilzeit, f) Arbeitnehmerüberlassung, g) freie Mitarbeit oder selbstständige Tätigkeit in kleiner Teilzeit, h) geringfügige Tätigkeit. Übt eine Person beispielsweise parallel zu einem Normalarbeitsverhältnis einen Minijob aus, wird diese dem Zustand „Normalbeschäftigung“ zugeordnet.

Unterschiede zwischen Kohorten (Westdeutschland)

Zunächst stellen wir in den Schaubildern 3.1 bis 3.6b Ergebnisse ausschließlich für Personen in Westdeutschland[11] dar, um parallel zur Betrachtung der Alterserwerbsprofile auch längerfristige Veränderungen aufzuzeigen. (Bei Personen in Ostdeutschland würde dies aufgrund einer Vermischung von Erwerbstätigkeit vor und nach der deutschen Wiedervereinigung wenig aussagekräftig sein.) Die Altersprofile werden getrennt für vier Kohorten dargestellt: die Geburtsjahrgänge 1944-1953, 1954-1963, 1964-1973 und 1974-1986. Personen des ältesten Geburtsjahrgangs haben zum Zeitpunkt der letzten Befragung im Jahr 2012 das Alter von 64 Jahren teilweise bereits überschritten, Personen des jüngsten Geburtsjahrgangs sind höchstens 38 Jahre alt.[12] Unterschiede zwischen den Geburtsjahrgängen können ein Indiz für strukturelle Änderungen sein, beispielsweise in der Funktionsweise des Arbeitsmarkts, sie können jedoch auch auf grundlegenden Unterschieden zwischen Kohorten beruhen, beispielsweise im Bildungserwerb, wie im nächsten Abschnitt dokumentiert.

Schaubild 3.1 zeigt getrennt für westdeutsche Männer und Frauen den Anteil der Personen, die in einem konkreten Lebensalter in Ausbildung sind. Für beide Geschlechter sind die Auswirkungen der Bildungsexpansion der 1960er und 70er Jahre deutlich zu erkennen. Jüngere Kohorten erwerben erheblich mehr und länger (formale) Bildung und sind daher im Gegensatz zu älteren Kohorten auch mit Mitte 20 noch deutlich häufiger in Ausbildung. Bei Frauen ist der Trend zu mehr Bildung insgesamt etwas stärker ausgeprägt als bei Männern. Die unterschiedliche Dauer des Bildungserwerbs der Geburtskohorten schlägt sich in unterschiedlichen Bildungsabschlüssen nieder. Beispielsweise steigt der Anteil der Westdeutschen mit hohem Bildungsabschluss (d.h. ISCED-Kategorien 5 und 6) über die Kohorten hinweg von 21%, auf 25%, 28% und 34%. Der Anteil der Personen mit geringer Bildung (d.h. ISCED-Kategorien 1 und 2) sinkt hingegen von 21% auf 17%, 12% und 15% - wobei in der jüngsten Kohorte einige Personen zum letzten Befragungszeitpunkt noch in Ausbildung sind, so dass der Anteil derjenigen mit geringer Bildung noch weiter sinken kann. Diese Unterschiede im Bildungserwerb sind ein Beispiel für mögliche grundlegende Unterschiede zwischen Kohorten, die auch Auswirkungen auf die im Folgenden zu betrachtenden Lebenserwerbsprofile haben können.

Der unterschiedliche Bildungserwerb der Kohorten spiegelt sich im späteren Erwerbseinstieg der jüngeren Kohorten wider (Schaubild 3.2). So fällt beispielsweise die Quote der erwerbstätigen Männer im Alter von 25 Jahren mit 51% in der Geburtskohorte 1974-1986 deutlich geringer aus als bei den Geburtskohorten davor (66%, 69% und 75% bei den Kohorten 1964-1973, 1954-1963 und 1944-1953). Bei den Männern sind ab dem Alter von etwa 30 Jahren kaum Unterschiede zwischen den Geburtskohorten 1944-1953, 1954-1963 und 1964-1973 in der Erwerbstätigenquote festzustellen. Lediglich die jüngste Geburtskohorte weist auch mit über 30 Jahren eine geringere Erwerbstätigenquote auf. Grund hierfür ist neben einer weiterhin höheren Quote an Personen in Ausbildung, dass die jüngste Kohorte stärker von Arbeitslosigkeit betroffen ist als frühere Kohorten (vgl. Schaubild B.1 im Anhang). Eine stärkere Betroffenheit von Nichterwerbstätigkeit, die nicht ausbildungsbedingt ist, liegt hingegen nicht vor (vgl. Schaubild B.2 im Anhang).

---

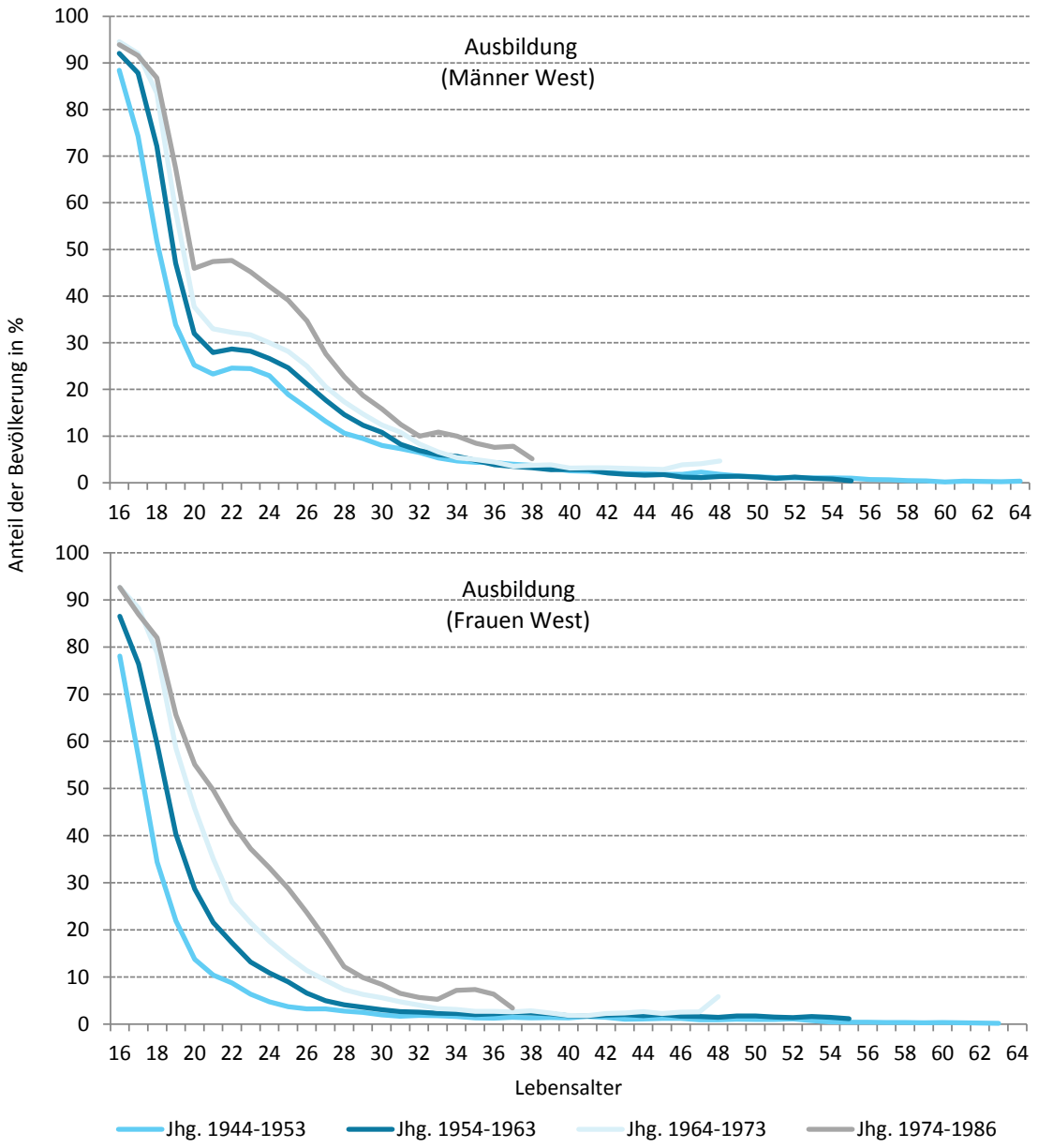
[11] *Für die Lebenslaufanalysen wird die Zuordnung zu Ost- und Westdeutschland über das gesamte Leben hinweg als konstant angenommen. Hierzu wird der Wohnort im Januar 1989 herangezogen.*

[12] *Eine Zuordnung von Lebensalter und Kalenderjahren getrennt für die Geburtskohorten kann Tabelle B.1 im Anhang entnommen werden.*

Schaubild 3.1

Quote der Personen in Ausbildung nach Alter, Geburtsjahrgängen und Geschlecht

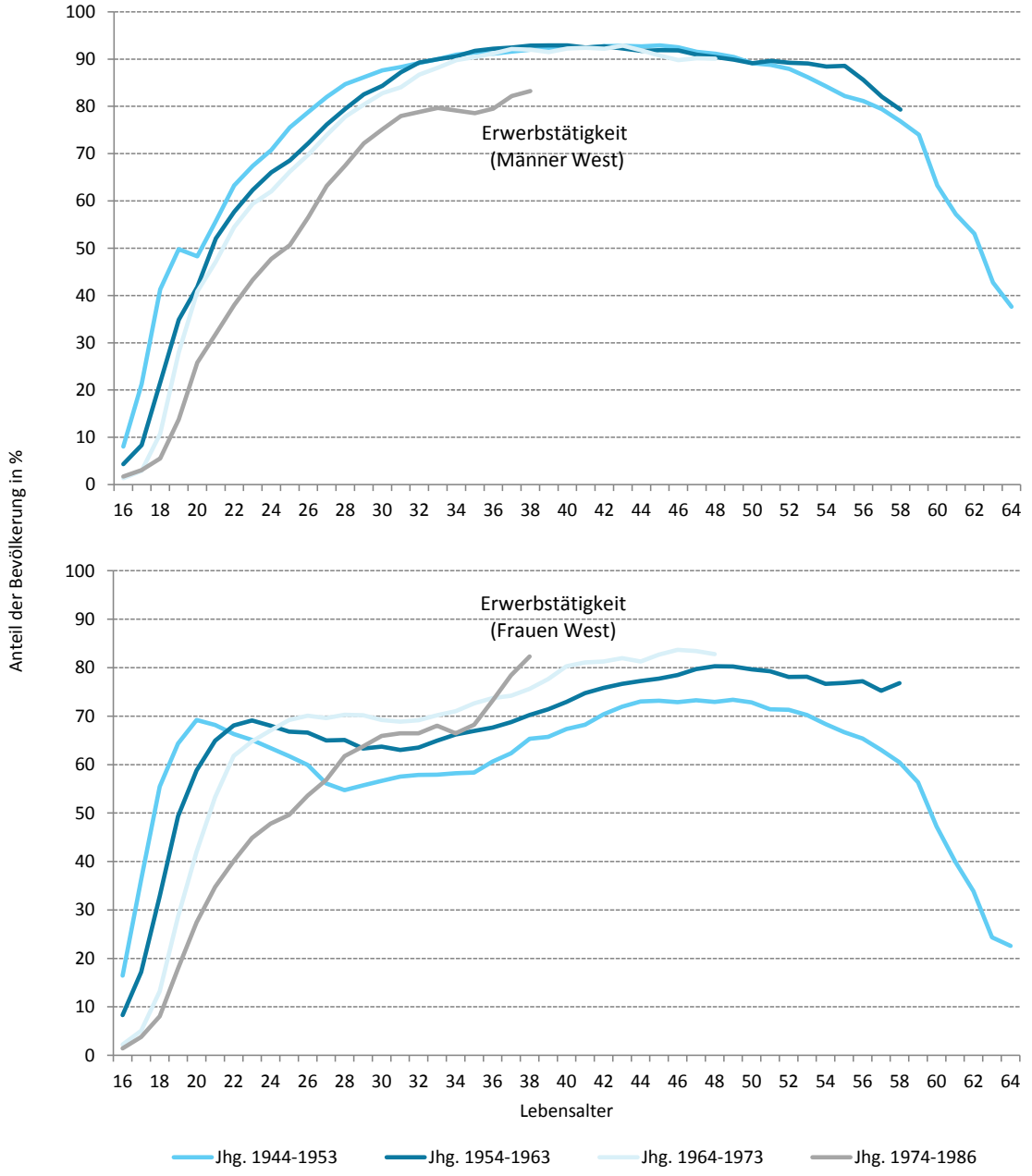
für Personen in Westdeutschland



Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.

Erläuterung/Interpretationsbeispiel: Abgebildet ist für jedes Lebensalter und unterschiedliche Geburtsjahrgänge der Anteil derjenigen, die in diesem Lebensalter in Ausbildung waren. Im Alter von 22 Jahren waren beispielweise 48% der westdeutschen Männer der Kohorte 1974-1986 in Ausbildung und 32% der westdeutschen Männer der Kohorte 1964-1973.

Schaubild 3.2
Erwerbstätigenquoten nach Alter, Geburtsjahrgängen und Geschlecht
für Personen in Westdeutschland, Angaben in %



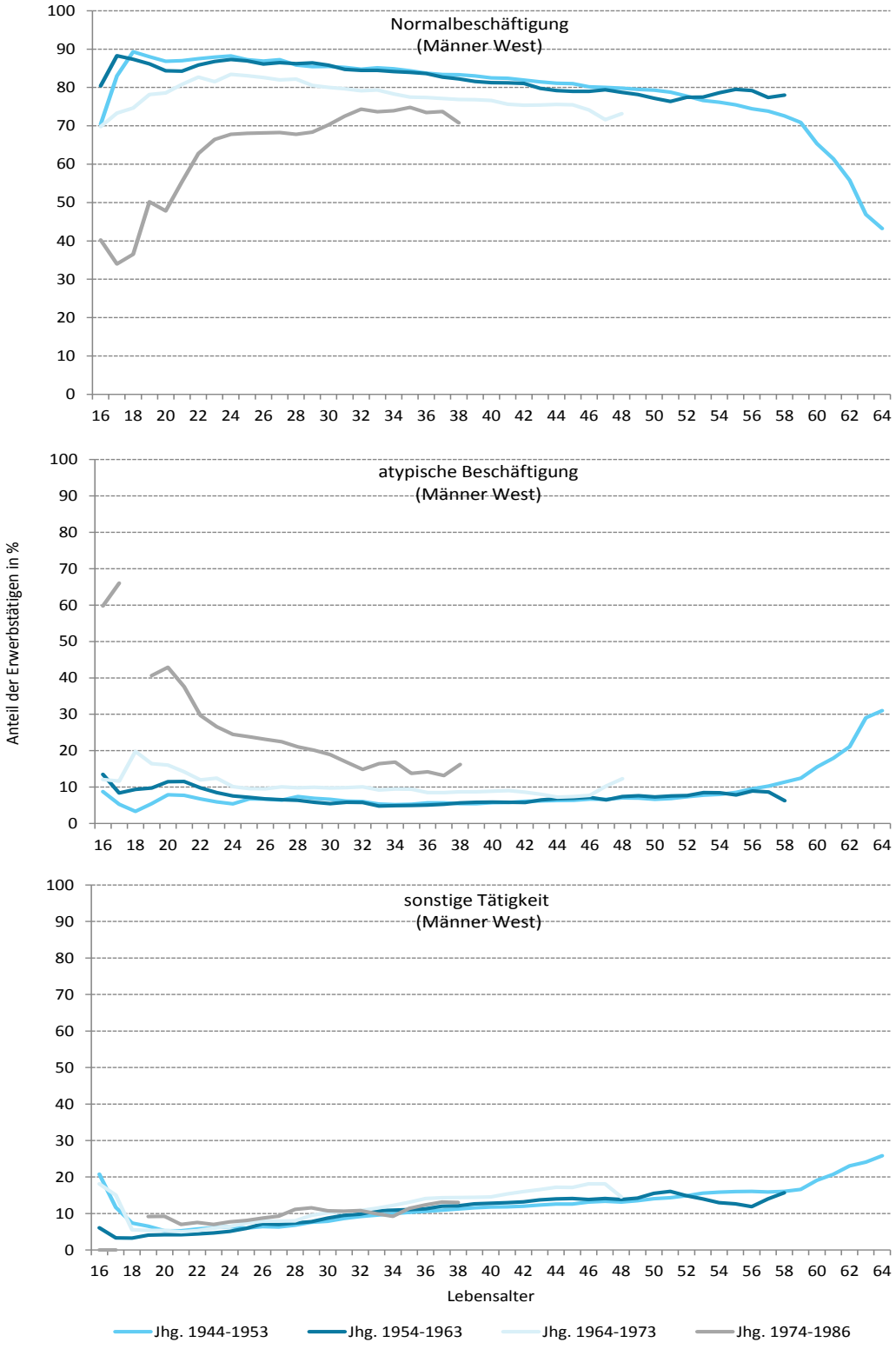
Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.

Bei Frauen ist neben dem bei jüngeren Kohorten später erfolgenden Erwerbseinstieg vor allem auffällig, dass (von der Geburtskohorte 1974-1986 abgesehen) die Erwerbstätigenquoten der jüngeren Kohorten ab dem Alter von 30 Jahren kontinuierlich über jenen der älteren Kohorten liegen. Für die Geburtskohorte 1974-1986 deutet sich eine derartige Entwicklung ebenfalls an. Insgesamt zeigt sich hier, dass Frauen jüngerer Geburtskohorten deutlich öfter erwerbstätig sind als frühere Geburtskohorten. Eine „traditionelle Hausfrauenrolle“, bei der die Frau sich ausschließlich um Haushalt und Kinder kümmert, ohne einer Erwerbsarbeit nachzugehen, wird

Schaubild 3.3

Anteil der Normal-, atypisch und sonstigen Beschäftigten nach Alter und Kohorten (Männer)

für Personen in Westdeutschland, Angaben in % bezogen auf alle Erwerbstätigen



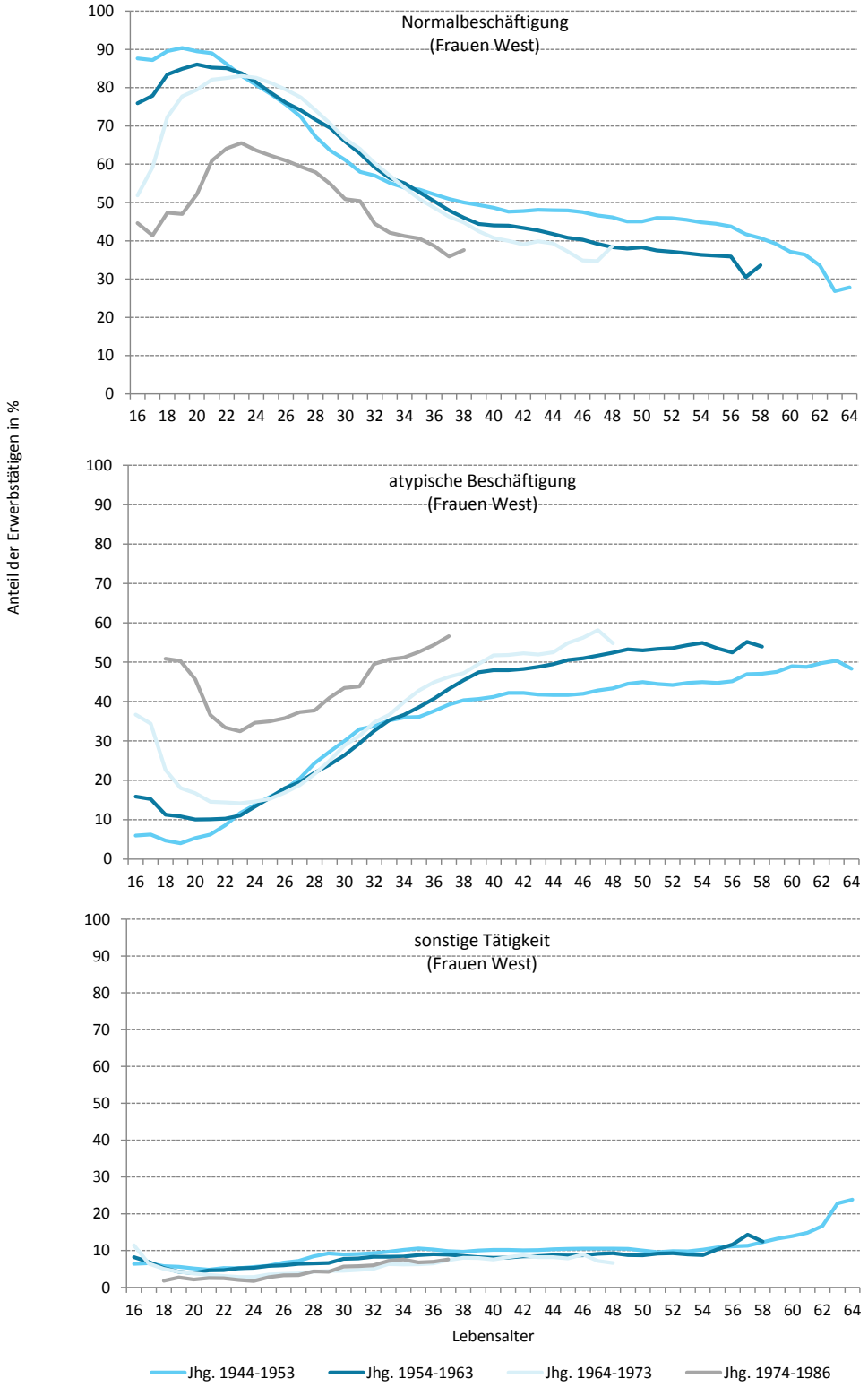
Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.

Anmerkung: Aufgrund geringer Fallzahlen sind einzelne Angaben anonymisiert. Die Datenreihen sind an diesen Stellen unterbrochen.

Schaubild 3.4

Anteil der Normal-, atypisch und sonstigen Beschäftigten nach Alter und Kohorten (Frauen)

für Personen in Westdeutschland, Angaben in % bezogen auf alle Erwerbstätigen



Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.

Anmerkung: Aufgrund geringer Fallzahlen sind einzelne Angaben anonymisiert. Die Datenreihen sind an diesen Stellen unterbrochen.

von jungen Frauen zunehmend seltener verfolgt. Insgesamt sind Frauen jedoch deutlich seltener erwerbstätig als Männer, vor allem in den Lebensjahren zwischen Mitte 20 und Mitte 30, also jenem Lebensalter der Frauen, auf das die meisten Geburten entfallen.

Die Schaubilder 3.3 und 3.4 stellen die Quoten der Normalbeschäftigten, der atypisch Beschäftigten und der Personen in sonstigen Tätigkeiten dar. Bezugsgröße für die Quoten sind jeweils die Erwerbstätigen. Bei Männern und Frauen der jüngsten Kohorte (Jahrgänge 1974-1986) zeigt sich gleichermaßen, dass diese insbesondere in jungen Jahren deutlich seltener in Normalbeschäftigung und entsprechend häufiger in atypischer Beschäftigung sind als Personen der älteren Geburtskohorten. Waren beispielsweise 87% der männlichen Erwerbstätigen der Jahrgänge 1944-1953 und 1954-1963 im Alter von 25 Jahren in Normalbeschäftigung, trifft dies nur auf 68% der männlichen Erwerbstätigen der Jahrgänge 1974-1986 zu. Bei jungen Erwerbstätigen ist eine Normalbeschäftigung in den letzten Jahren keineswegs mehr der „Standard“, eine atypische Beschäftigung nicht mehr nur die „Ausnahme“.

Aus Schaubild 3.3 ist außerdem ersichtlich, dass nicht nur die jüngste Kohorte der westdeutschen Männer seltener in Normalbeschäftigung und entsprechend häufiger in atypischer Beschäftigung ist als frühere Kohorten. Bereits die Kohorte der Geburtsjahrgänge 1964-1973 weist über alle Altersjahre hinweg eine um durchschnittlich fünf bis sechs Prozentpunkte niedrigere Quote an Normal- und eine um drei Prozentpunkte höhere Quote an atypisch Beschäftigten auf als die Geburtsjahrgänge 1944-1953 und 1954-1963. Atypische Beschäftigung ist bei Männern nicht mehr ausschließlich auf die ersten Jahre nach dem Erwerbseinstieg konzentriert, sondern nimmt auch im mittleren Lebensalter zu. Weiterhin ist jedoch die große Mehrheit der Männer im mittleren Lebensalter in einer Normalbeschäftigung und nicht in atypischer Beschäftigung tätig. Schaubild 3.3 zeigt für Männer der Geburtsjahrgänge 1944-1953 außerdem, dass der Anteil der atypisch Beschäftigten gegen Ende des Erwerbslebens deutlich ansteigt.

Bei Frauen ist über die Kohorten hinweg ebenfalls ein Sinken des Anteils der Normalbeschäftigten und ein Anstieg des Anteils der atypisch Beschäftigten festzustellen (Schaubild 3.4). Das Sinken der Quote der Normalbeschäftigten über die Kohorten scheint bei den Frauen auf den ersten Blick größer zu sein bei Männern. Wie in Schaubild 3.2 ersichtlich, hat die Erwerbstätigenquote bei Frauen in den letzten Jahren jedoch zugenommen, so dass zu vermuten wäre, dass zumindest ein Teil dieser Einwicklung auf den verstärkten Arbeitsmarkteintritt von Müttern nach der Geburt zurückzuführen ist, der häufig in Teilzeit erfolgt, während Mütter früherer Geburtsjahrgänge dem Arbeitsmarkt längerfristig oder dauerhaft ferngeblieben sind. Im Schaubild B.4 im Anhang wird daher als Bezugsgröße für die Bestimmung der Quoten der Normal- und der atypisch Beschäftigten nicht die Anzahl der Erwerbstätigen herangezogen, sondern die Gesamtbevölkerung der westdeutschen Frauen. Bezogen auf die Gesamtheit der Frauen ist in den mittleren Altersjahren ein deutlich geringeres Absinken der Quote der Normalbeschäftigten, teils sogar ein Anstieg über die Geburtskohorten hinweg, feststellbar. Deutlich zugenommen hat über alle Kohorten hinweg der Anteil der atypisch Beschäftigten an der Gesamtbevölkerung.

Um detaillierter Aufschluss über die Art der ausgeübten atypischen Beschäftigung zu erhalten, untergliedern die Schaubilder 3.5a, 3.5b, 3.6a und 3.6b die Quote der atypisch Beschäftigten nach deren Form. Bezugsgröße für die Berechnung der Prozentwerte ist erneut die Gesamtheit der Erwerbstätigen.[13] Für Männer und Frauen zeigt sich deutlich, dass befristete Beschäftigun-

[13] *Aufgrund zu geringer Fallzahlen können einzelne Arten der atypischen Beschäftigung für einzelne Altersjahre nicht ausgewiesen werden. In diesen Fällen werden die entsprechenden Arten der atypischen*

gen vor allem in jungen Lebensjahren ausgeübt werden und der Anteil der befristet Beschäftigten mit zunehmendem Alter kontinuierlich sinkt. Tätigkeiten in freier Mitarbeit werden ebenfalls vor allem am Anfang eines Erwerbslebens, aber (von Männern) in besonderem Maße auch in den letzten Jahren vor einem Renteneintritt ausgeübt. Demgegenüber sind bei Tätigkeiten in Arbeitnehmerüberlassung keine ausgeprägten Unterschiede über das Lebensalter hinweg festzustellen, wobei der Anteil der Erwerbstätigen in Arbeitnehmerüberlassung insgesamt in den Daten eher gering ausfällt.[14] Deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern sind beim Anteil der Teilzeit- oder geringfügig Beschäftigten festzustellen. Bei Männern nimmt der Anteil der Teilzeit- oder geringfügig Beschäftigten mit steigendem Alter nur unwesentlich zu, bei Frauen hingegen ist ab dem Alter von Mitte 20 ein kontinuierlicher Anstieg im Anteil der Teilzeit- oder geringfügig Beschäftigten festzustellen.

Vom insgesamt zu verzeichnenden Anstieg der atypischen Beschäftigung bei jüngeren Kohorten abgesehen, fallen über die Kohorten hinweg keine Veränderungen in der Art der atypischen Beschäftigung ins Auge. So sind beispielweise bei Männern der Geburtsjahrgänge 1974-1986 alle Formen der atypischen Beschäftigung häufiger vertreten als noch in der Kohorte 1964-1973. Dass bei älteren Kohorten geringfügige Beschäftigungen erst im späteren Lebensalter verzeichnet sind, bei jüngeren Kohorten jedoch auch im jungen Lebensalter ist zum Teil ein statistisches Artefakt, da geringfügige Beschäftigungen in den Daten erst ab dem Jahr 1999 abgrenzbar sind und in den Jahren davor aller Wahrscheinlichkeit nach der kleinen Teilzeit zugeordnet werden (vgl. Anhang A.2).

Ein Vergleich der Verteilung der Arten atypischer Beschäftigung zwischen Männern und Frauen zeigt deutlich, dass die höhere Betroffenheit von atypischer Beschäftigung bei Frauen auf den dort deutlich größeren Anteil an Teilzeit- und geringfügig Beschäftigten zurückzuführen ist. Bei Frauen ist außerdem teilweise der Anteil der freien Mitarbeiter etwas höher als bei Männern, der Anteil der Beschäftigten in Arbeitnehmerüberlassung hingegen im Durchschnitt geringer (vgl. Fußnote 14). Des Weiteren scheint der Anteil der Befristeten bei Frauen etwas geringer zu sein als bei Männern, was jedoch (zumindest teilweise) darauf zurückzuführen ist, dass befristete Tätigkeiten in Teilzeit den entsprechenden Teilzeitkategorien zugeordnet werden und nicht der Kategorie befristete Beschäftigung (vgl. Fußnote 10).

Im Anhang B stellen die Schaubilder B.5 bis B.7b einzelne der oben getrennt für Männer und Frauen aufgezeigten Zusammenhänge für die Gesamtheit der westdeutschen Bevölkerung dar.

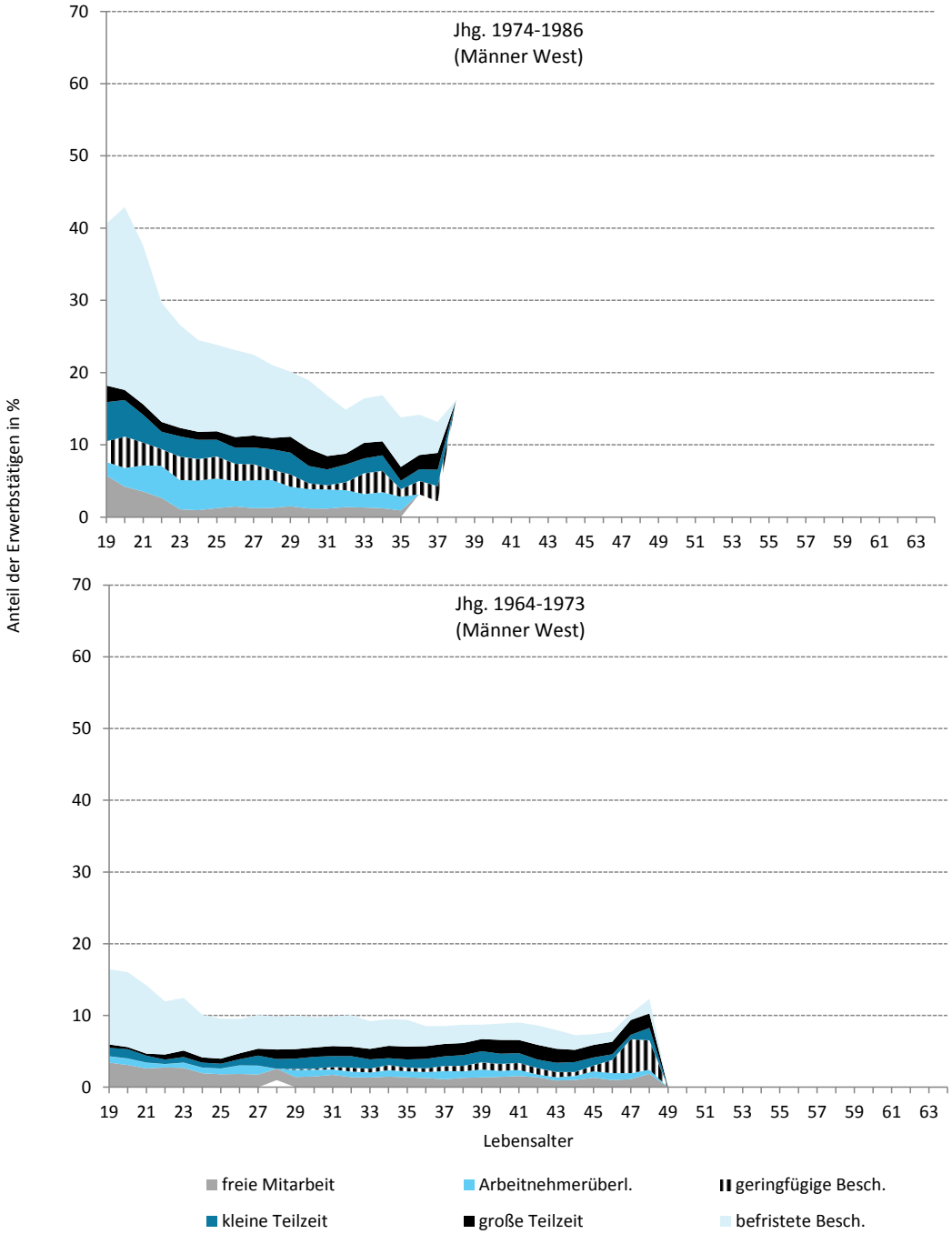
Beschäftigung zusammengefasst und die Differenz zur Gesamtquote der atypisch Beschäftigten ausgewiesen (weiße Fläche am jeweiligen unteren Ende des Schaubilds). Aufgrund zu vieler derartiger Anonymisierungen in jungen Altersjahren werden die Schaubilder 3.5a, 3.5b, 3.6a und 3.6b auf die Lebensjahre ab dem Alter 19 begrenzt.

[14] *Bei Männern der Kohorte 1974-1986 beträgt der Anteil der Zeitarbeitnehmer zwischen zwei und vier Prozent, bei älteren Kohorten durchweg weniger als zwei Prozent. Bei Frauen der Kohorte 1974-1986 beträgt der Anteil der Zeitarbeitnehmerinnen zwischen einem und drei Prozent, bei älteren Kohorten durchweg weniger als ein Prozent.*

Schaubild 3.5a

Art der atypischen Beschäftigung nach Alter und Kohorten (Männer)

für Personen in Westdeutschland, Angaben in %, bezogen auf alle Erwerbstätigen



Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.

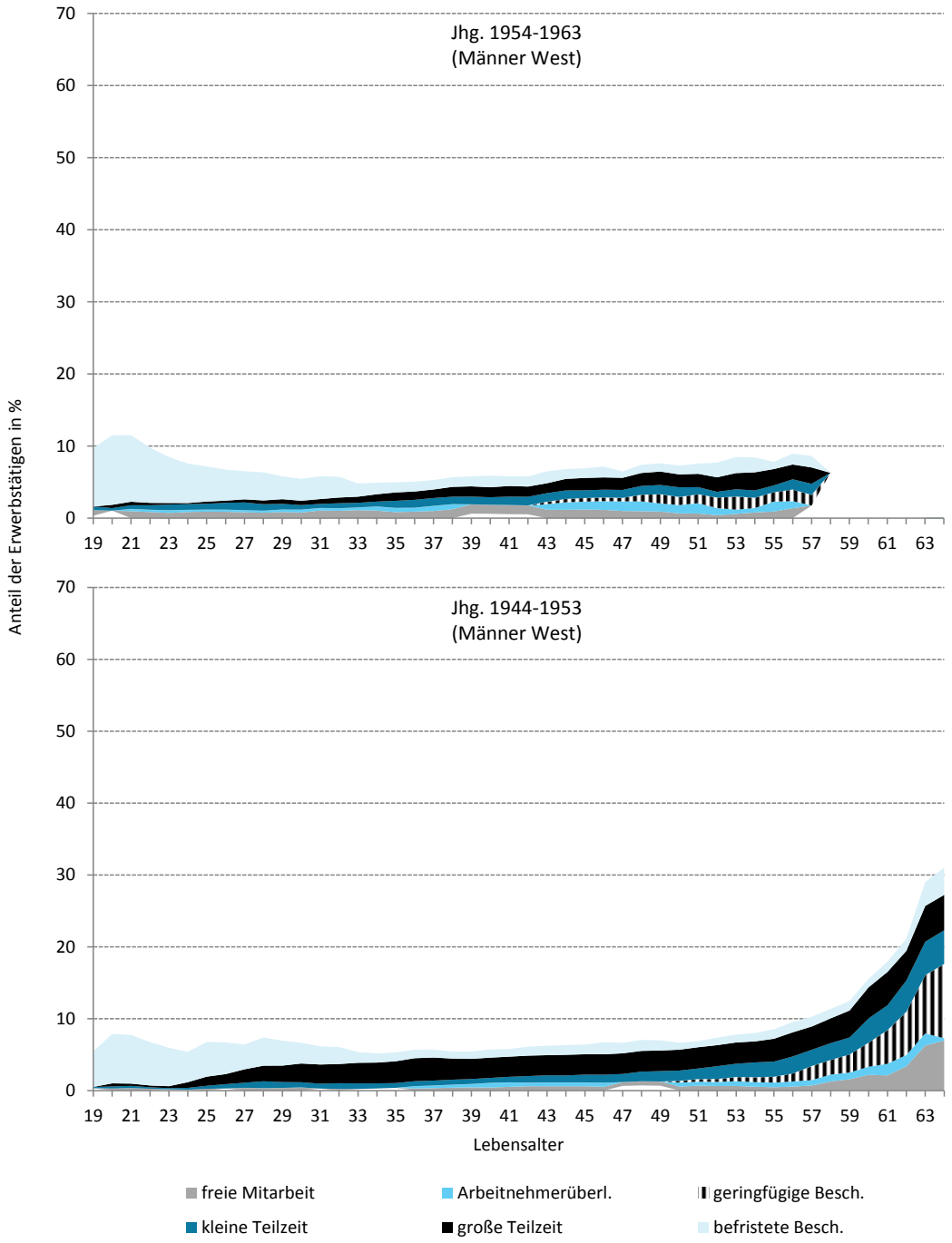
Anmerkung: Aufgrund geringer Fallzahlen sind einzelne Angaben anonymisiert. Die weiße Fläche am unteren Ende des Schaubilds gibt die Summe der jeweils anonymisierten Werte wieder.

Erläuterung/Interpretationsbeispiel: Abgebildet ist für jedes Lebensalter der Anteil an Personen in unterschiedlichen Formen atypischer Beschäftigung. Im Alter von 25 Jahren waren beispielweise insgesamt 24% der erwerbstätigen westdeutschen Männer der Kohorte 1974-1986 in atypischer Beschäftigung, darunter 12% in befristeter Beschäftigung, 1% in großer Teilzeit, 3% in kleiner Teilzeit, 3% in geringfügiger Beschäftigung, 4% in Arbeitnehmerüberlassung und 1% in freier Mitarbeit.

Schaubild 3.5b

Art der atypischen Beschäftigung nach Alter und Kohorten (Männer)

für Personen in Westdeutschland, Angaben in %, bezogen auf alle Erwerbstätigen



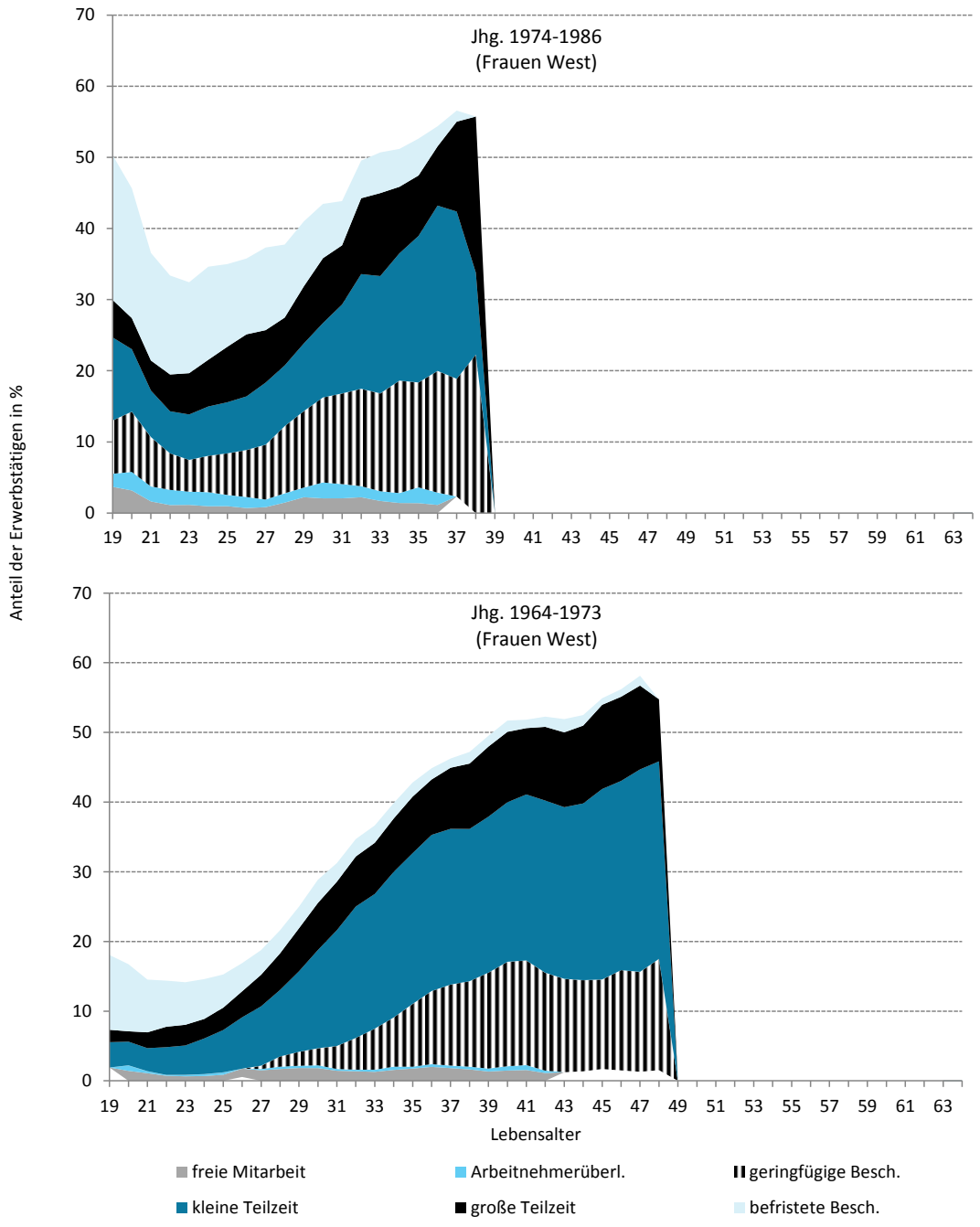
Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.

Anmerkung: Aufgrund geringer Fallzahlen sind einzelne Angaben anonymisiert. Die weiße Fläche am unteren Ende des Schaubilds gibt die Summe der jeweils anonymisierten Werte wieder.

Schaubild 3.6a

Art der atypischen Beschäftigung nach Alter und Kohorten (Frauen)

für Personen in Westdeutschland, Angaben in %, bezogen auf alle Erwerbstätigen



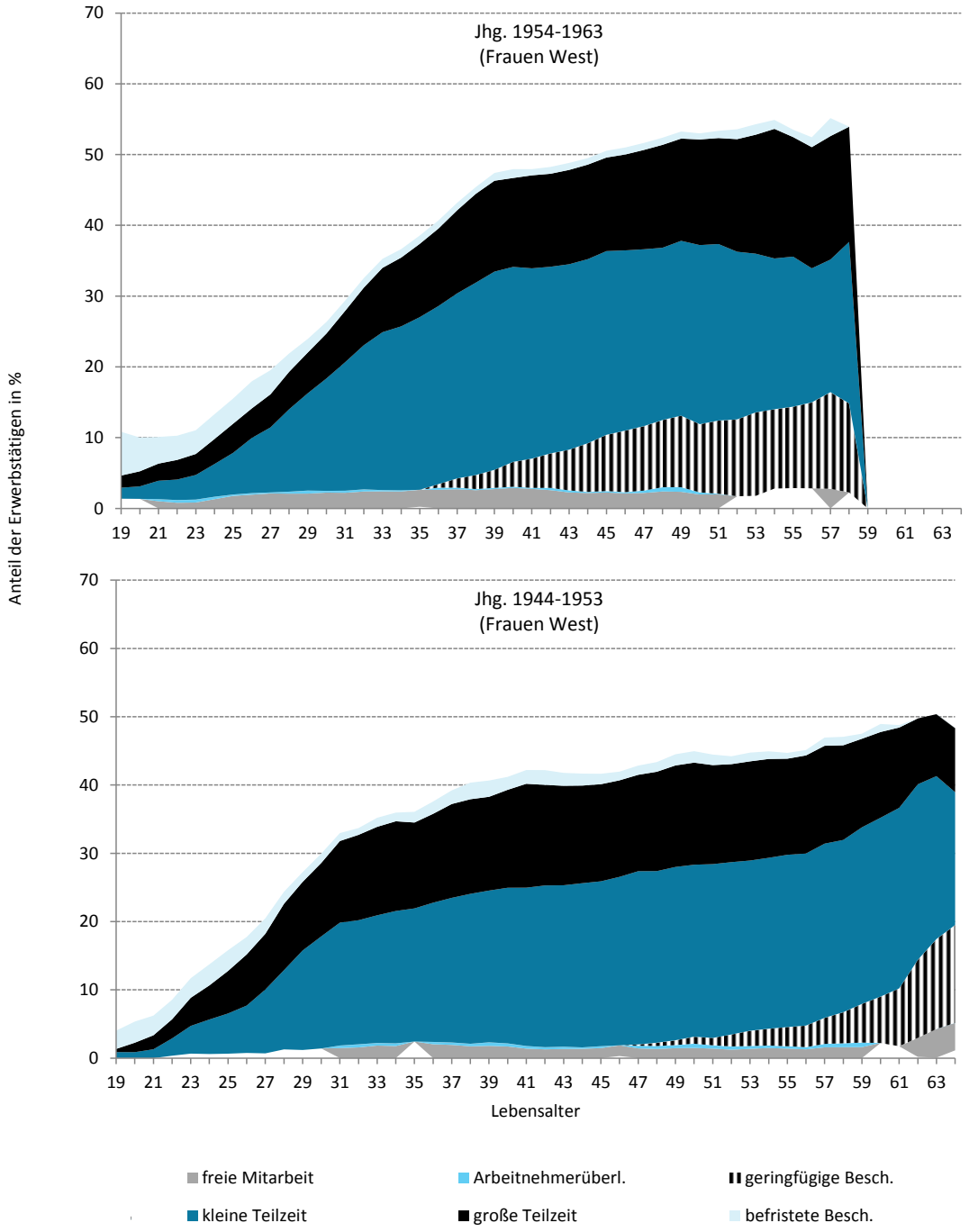
Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.

Anmerkung: Aufgrund geringer Fallzahlen sind einzelne Angaben anonymisiert. Die weiße Fläche am unteren Ende des Schaubilds gibt die Summe der jeweils anonymisierten Werte wieder.

Schaubild 3.6b

Art der atypischen Beschäftigung nach Alter und Kohorten (Frauen)

für Personen in Westdeutschland, Angaben in %, bezogen auf alle Erwerbstätigen



Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.

Anmerkung: Aufgrund geringer Fallzahlen sind einzelne Angaben anonymisiert. Die weiße Fläche am unteren Ende des Schaubilds gibt die Summe der jeweils anonymisierten Werte wieder.

Unterschiede zwischen Ost und West und nach Bildung

In den Schaubildern 3.7 bis 3.12 sind Ergebnisse ausschließlich für Personen der Geburtsjahrgänge 1974-1986 dargestellt. Diese haben ihre gesamte Erwerbshistorie sowohl in Ost- und Westdeutschland nach der Wiedervereinigung erlebt. Für sie kann dementsprechend ein Vergleich zwischen den Landesteilen gezogen werden. Des Weiteren betrachten wir für diese Kohorte Unterschiede getrennt nach dem Bildungshintergrund. Für die Betrachtung werden drei Bildungsgruppen differenziert. Hier und in den meisten weiteren Analysen werden die Bildungsgruppen nach dem ISCED differenziert. „Geringe Bildung“ umfasst die ISCED-Kategorien 1 und 2 (kein Berufsabschluss und keine Fach-/Hochschulreife), „mittlere Bildung“ umfasst die ISCED-Kategorien 3 und 4 (mit Berufsabschluss und/oder Fach-/Hochschulreife) und „hohe Bildung“ umfasst die ISCED-Kategorien 5 und 6 (Fach-/Hochschulstudium, Fach- und Berufsakademischer Abschluss, Verwaltungsfachhochschule, Fachschule des Gesundheitswesens mit mindestens zwei Jahren, Meister/Techniker, anderer Fachschulabschluss, Beamte gehobener Dienst).[15]

Beim Anteil der erwerbstätigen Männer bestehen insgesamt nur geringe Unterschiede zwischen Ost und West. In einigen Altersjahren liegt die Erwerbstätigenquote der Männer im Westen höher als im Osten, in anderen Altersjahren liegt sie im Osten höher (Schaubild 3.7). Bei Frauen hingegen liegt die Erwerbstätigenquote im Osten in der Altersspanne von Mitte 20 bis Mitte 30 durchgehend über jener im Westen (im Durchschnitt um 5,4 Prozentpunkte).[16] Im Alter von Anfang bis Mitte 30 sind etwa 78% der Männer in Ost und West, 72% der Frauen im Osten und 67% der Frauen im Westen erwerbstätig. Westdeutsche Frauen sind hingegen deutlich häufiger in Nichterwerbstätigkeit als alle anderen Gruppen (vgl. Schaubild B.8 im Anhang).

Schaubild 3.8 untergliedert die Erwerbstätigenquote in Normalbeschäftigung, atypische Beschäftigung und sonstige Tätigkeit. Bei Männern sind erneut kaum Unterschiede zwischen Ost und West zu erkennen. Im Osten liegt der Anteil der Normalbeschäftigten bei Männern teilweise geringfügig über jenem im Westen. Prinzipiell kann sich dieser höhere Anteil an Normalbeschäftigten entweder in einem geringeren Anteil an atypisch Beschäftigten widerspiegeln oder in einem geringeren Anteil an sonstigen Erwerbstätigen. Schaubild 3.8 zeigt, dass die bei ostdeutschen Männern höhere Quote an Normalbeschäftigten nicht mit einer geringeren Quote an atypisch Beschäftigten einher geht, sondern mit einem geringeren Anteil an Selbstständigen, da im Westen insbesondere in der Altersspanne von 25 bis 30 Jahren mehr Personen den sonstigen Erwerbstätigen, primär also den Selbstständigen, angehören. Bei Frauen gibt es keine einheitlichen Ost-West-Unterschiede. Erneut zeigt sich jedoch, dass sie seltener in Normalbeschäftigung und deutlich häufiger in atypischer Beschäftigung sind als Männer.

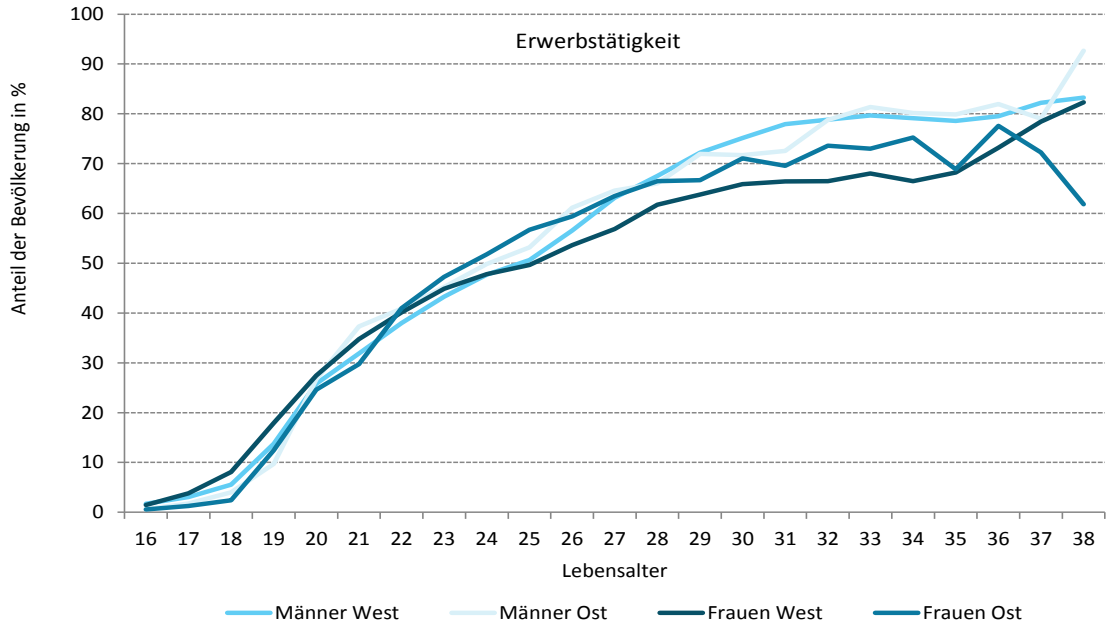
Die Schaubilder 3.9a und 3.9b untergliedern die atypisch Beschäftigten nach der Art der atypischen Beschäftigung. Basis für die Berechnung der Prozentwerte ist die Gesamtheit der Er-

---

[15] *Für die Zuordnung zu den ISCED-Kategorien wird bei den Lebenslaufanalysen jeweils der höchste jemals erreichte Bildungsabschluss herangezogen, nicht der im jeweiligen Lebensalter erreichte Bildungsabschluss.*

[16] *In der untersuchten Geburtskohorte sind im Beobachtungszeitraum nur wenige Befragte bereits im Alter von über 35 Jahren. Daher sind die Erwerbstätigenquoten im Alter ab 35 Jahren in Schaubild 3.7 mit vergleichsweise geringer Präzision geschätzt. Die beispielsweise bei ostdeutschen Frauen beobachtbaren Schwankungen ab dem Alter von 35 Jahren geben folglich keine systematischen Schwankungen wieder, sondern sind ausschließlich auf statistische Unsicherheit zurückzuführen.*

Schaubild 3.7
Erwerbstätigenquoten nach Alter, Region und Geschlecht
für Geburtsjahrgänge 1974-1986, Angaben in %



Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.

werbstätigen.[17] Bei Frauen zeigen sich deutliche Unterscheide zwischen Ost und West nach dem Zeitumfang der Beschäftigung. Im Osten sind deutlich mehr Frauen in großer Teilzeit, d.h. mit 21 bis unter 31 Stunden pro Woche beschäftigt, im Westen deutlich mehr Frauen in kleiner Teilzeit, d.h. mit unter 21 Stunden pro Woche oder in einem Minijob/geringfügiger Beschäftigung. Westdeutsche Frauen sind im Durchschnitt also nicht nur seltener erwerbstätig als ostdeutsche Frauen, sondern wenn sie erwerbstätig sind auch öfter mit nur geringem Stundenumfang.

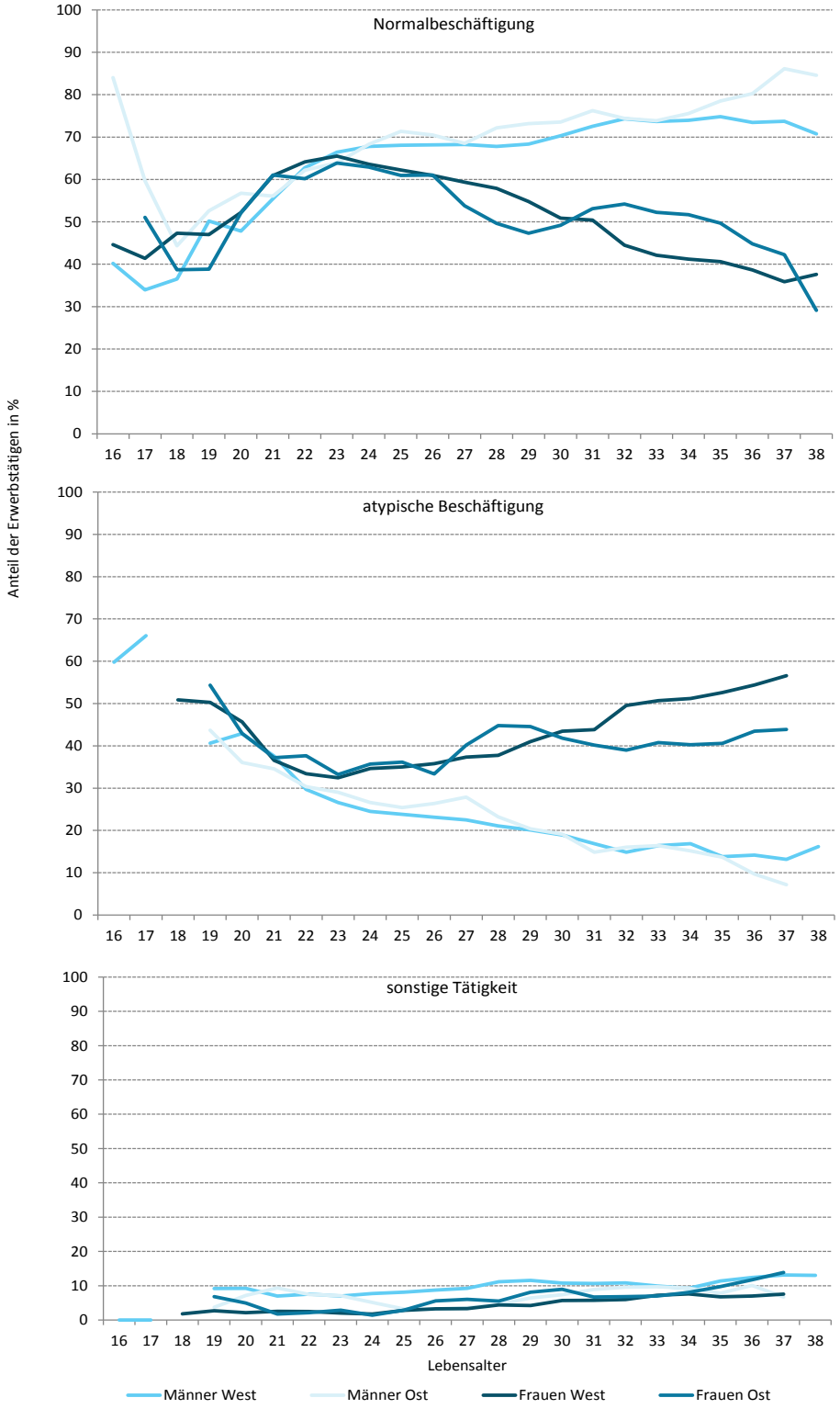
Schaubild 3.10 zeigt, dass Personen mit höherem Bildungshintergrund erst später erwerbstätig werden als Personen mit mittlerem Bildungsabschluss. So sind aus dem Geburtsjahrgang 1974-1986 im Alter von 25 Jahren 64% der Personen mit mittlerem Bildungsabschluss erwerbstätig, jedoch nur 37% derjenigen mit hohem Bildungsabschluss. Erst ab einem Alter von etwa 32 Jahren besteht kein Unterschied mehr in den Erwerbstätigenquoten von Personen mit mittlerem und hohem Bildungshintergrund.[18] Deutlich geringere Erwerbstätigenquoten weisen hin-

[17] *Aufgrund zu geringer Fallzahlen können einzelne Arten der atypischen Beschäftigung für einzelne Altersjahre nicht ausgewiesen werden. In diesen Fällen wurden die entsprechenden Arten der atypischen Beschäftigung zusammengefasst und die Differenz zur Gesamtquote der atypisch Beschäftigten ausgewiesen (weiße Fläche am jeweiligen unteren Ende des Schaubilds). Bei Männern im Osten musste beispielsweise im Alter 22 die Angabe zu geringfügiger Beschäftigung und ergänzend zur Arbeitnehmerüberlassung anonymisiert werden. Die Summe des Anteils der geringfügig und in Arbeitnehmerüberlassung Beschäftigten wird durch die weiße Fläche wiedergegeben.*

[18] *Bei früheren Geburtsjahrgängen liegt die Quote der Erwerbstätigen bei Personen mit höherem Bildungshintergrund ab dem Alter von Mitte 30 durchgängig über jener von Personen mit mittlerem Bildungshintergrund (vgl. Schaubild B.9 im Anhang für den Geburtsjahrgang 1964-1973).*

Schaubild 3.8

Anteil der Normal-, atypisch und sonstigen Beschäftigten nach Alter, Region und Geschlecht
für Geburtsjahrgänge 1974-1986, Angaben in %, bezogen auf alle Erwerbstätigen



Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.
Anmerkung: Aufgrund geringer Fallzahlen sind einzelne Angaben anonymisiert. Die Datenreihen sind an diesen Stellen unterbrochen.

gegen Geringqualifizierte auf, d.h. Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung (und ohne Hochschulzugangsberechtigung). Geringqualifizierte der Geburtsjahrgänge 1974-1986 weisen selten eine Erwerbstätigenquote von 45% oder mehr auf, gleichzeitig liegt der Anteil der Arbeitslosen jeweils deutlich höher als in den anderen Bildungsgruppen (im Alter zwischen 25 und 35 Jahren i.d.R. zwischen 30% und 40% gegenüber weniger als 7% bei Personen mit mittlerer Qualifikation und weniger als 3% bei Personen mit hoher Qualifikation). Diese ausgeprägte Betroffenheit von Arbeitslosigkeit bei Geringqualifizierten scheint jedoch vor allem ein Phänomen der jüngeren Geburtsjahrgänge zu sein. Bei älteren Geburtskohorten fällt der Anteil der Arbeitslosen unter den Geringqualifizierten zwar ebenfalls deutlich höher aus als bei Personen mit mittlerem und hohem Bildungsabschluss. Die Quote der Arbeitslosen an der Grundgesamtheit ist jedoch immer deutlich geringer als in der jüngsten Alterskohorte und die Erwerbstätigenquote ist jeweils deutlich höher, so dass bei älteren Kohorten die Unterschiede nach dem Bildungshintergrund deutlich weniger stark ausfallen (siehe Schaubild B.9 im Anhang für den Geburtsjahrgang 1964-1973 in Westdeutschland). Dies zeigt sich in gleicher Weise, wenn ausschließlich Ergebnisse für unterschiedliche westdeutsche Geburtsjahrgänge verglichen werden. Ein Erklärungsansatz für diese Entwicklung könnte technologischer Wandel sein, der zu einer Verschiebung der Arbeitsnachfrage von Geringqualifizierten hin zu Fachkräften führt. Geht diese Verschiebung der Arbeitsnachfrage mit bindenden Lohnuntergrenzen einher, die beispielsweise aufgrund von tarifvertraglichen Vereinbarungen oder aufgrund von Mindestlohnregelungen verhindern, dass der Lohn für einzelne Beschäftigtengruppen aufgrund der zurückgegangenen Arbeitsnachfrage sinkt, kann dies dazu führen, dass Personen mit geringer Qualifikation seltener Arbeit finden als in früheren Jahrzehnten, insbesondere wenn sie dem Arbeitsmarkt erstmalig zur Verfügung stehen.

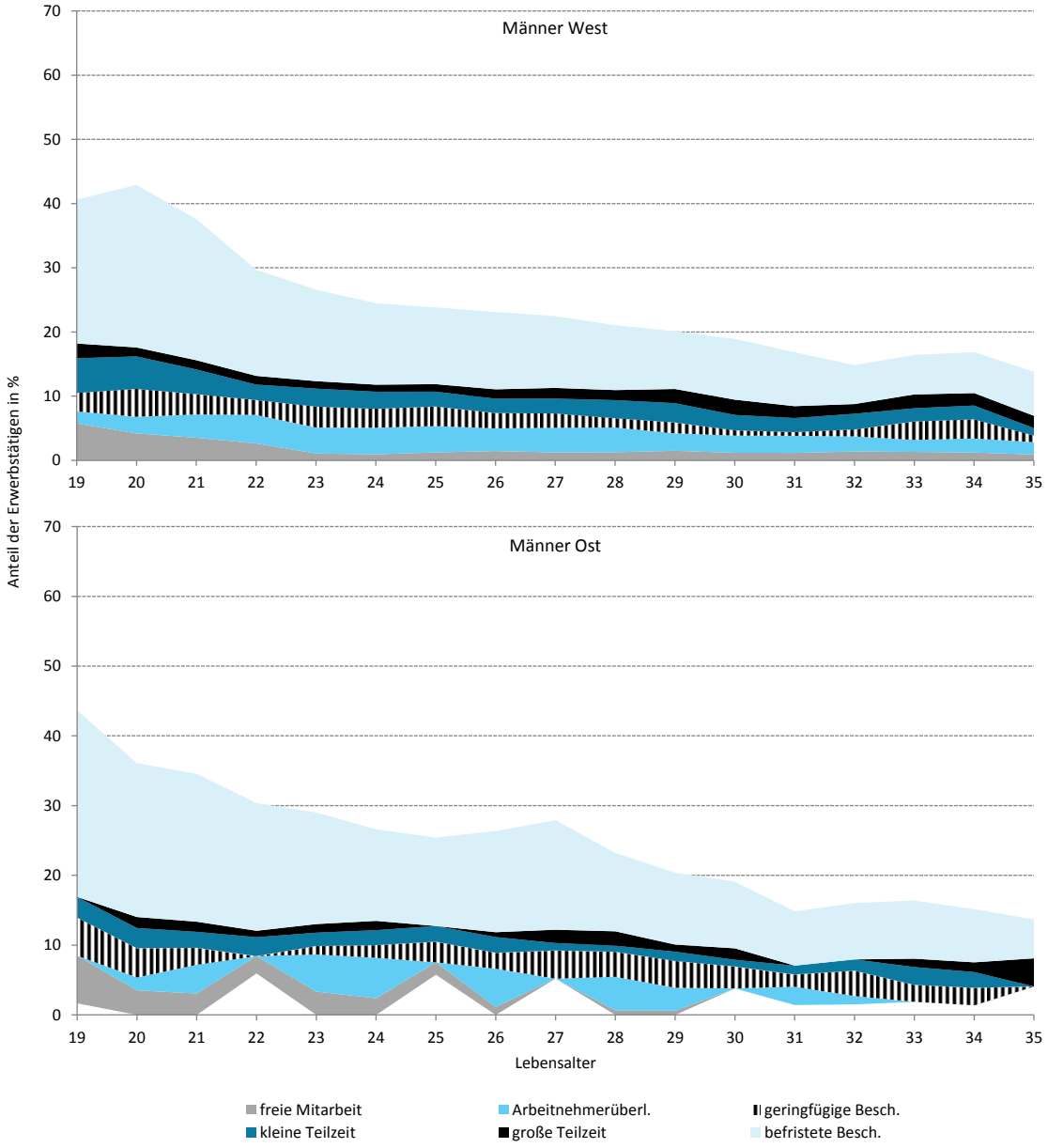
Geringqualifizierte sind nicht nur seltener überhaupt erwerbstätig als Personen mit mittlerer oder hoher Bildung, sondern wenn sie erwerbstätig sind, auch öfter in atypischer Beschäftigung (vgl. Schaubild 3.11). Personen mit höherem Bildungshintergrund sind in jungen Jahren zunächst seltener in Normalbeschäftigung als Personen mit mittlerem Bildungshintergrund. Diese Differenz verschwindet jedoch ab einem Alter von Mitte 30 und lässt sich aller Wahrscheinlichkeit nach mit dem späteren Erwerbseinstieg erklären und damit, dass (zumindest von Männern) vor allem in den ersten Jahren nach einem Erwerbseinstieg atypische Beschäftigungen ausgeübt werden.

Schaubild 3.12 stellt schließlich die atypischen Beschäftigungen untergliedert nach der Art der atypischen Beschäftigung dar. Hierbei fällt vor allem auf, dass Beschäftigung in Arbeitnehmerüberlassung mit steigendem Bildungshintergrund seltener anzutreffen ist und dass Personen (insbesondere Frauen) mit höherem Bildungsabschluss relativ häufiger eine große Teilzeit ausüben und seltener eine kleine Teilzeit oder geringfügige Beschäftigung als Personen (insbesondere Frauen) mit mittlerem oder geringem Bildungsabschluss.

Schaubild 3.9a

Art der atypischen Beschäftigung nach Alter und Region (Männer)

für Geburtsjahrgänge 1974-1986, Angaben in %, bezogen auf alle Erwerbstätigen



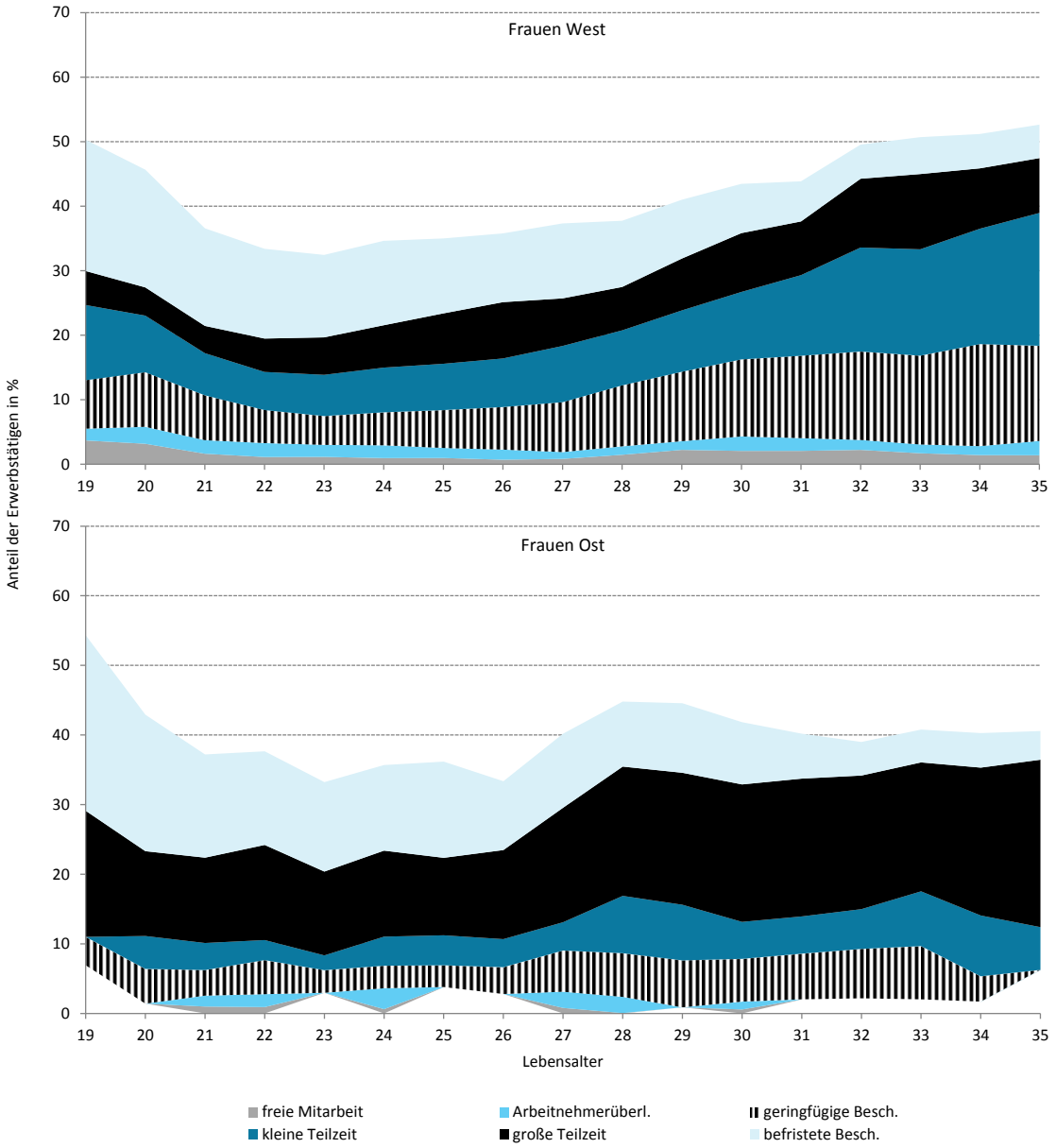
Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.

Anmerkung: Aufgrund geringer Fallzahlen sind einzelne Angaben anonymisiert. Die weiße Fläche am unteren Ende des Schaubilds gibt die Summe der jeweils anonymisierten Werte wieder.

Schaubild 3.9b

Art der atypischen Beschäftigung nach Alter und Region (Frauen)

für Geburtsjahrgänge 1974-1986, Angaben in %, bezogen auf alle Erwerbstätigen



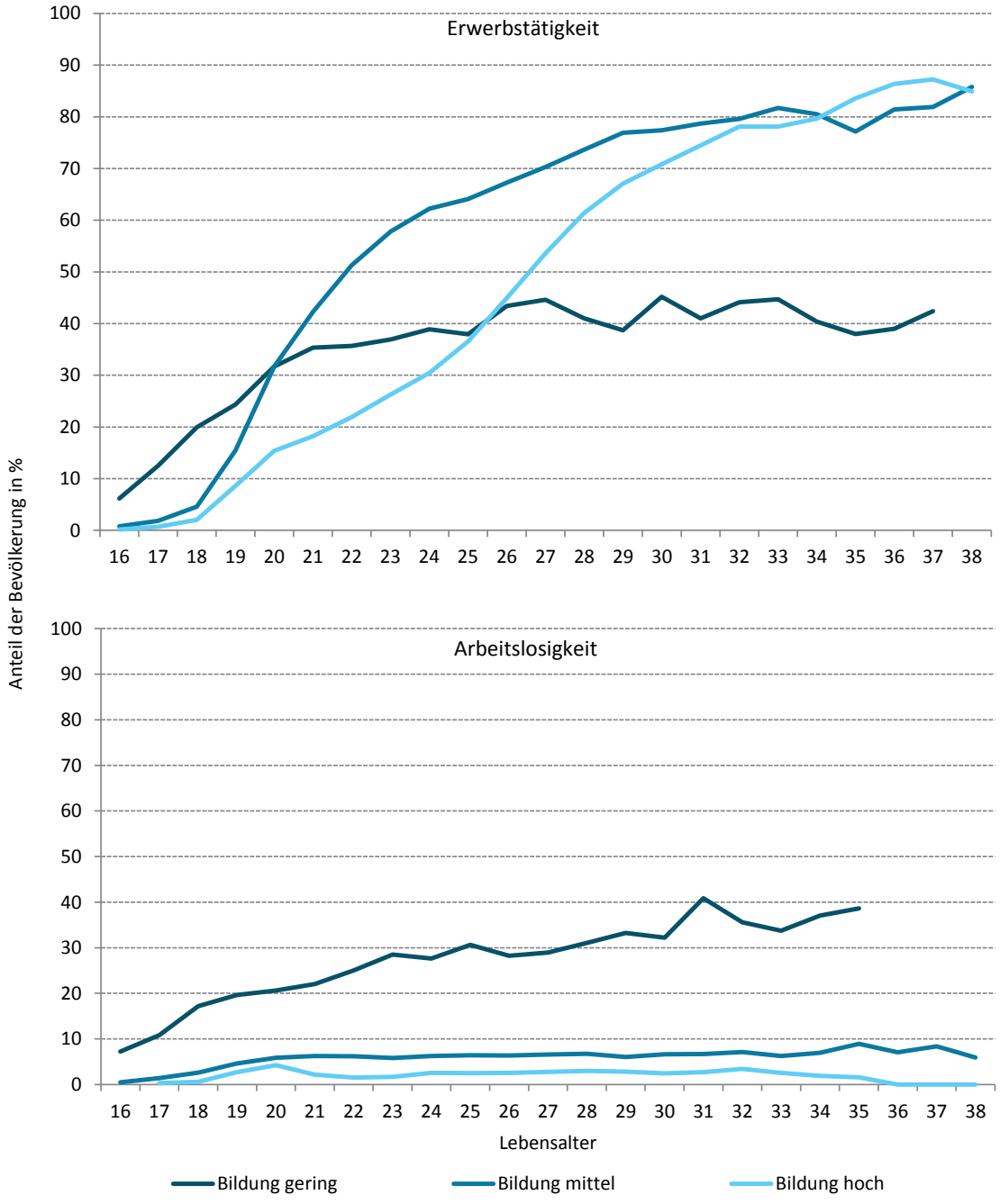
Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.

Anmerkung: Aufgrund geringer Fallzahlen sind einzelne Angaben anonymisiert. Die weiße Fläche am unteren Ende des Schaubilds gibt die Summe der jeweils anonymisierten Werte wieder.

Schaubild 3.10

Erwerbstätigen- und Arbeitslosigkeitsquoten nach Alter und Bildungshintergrund

für Geburtsjahrgänge 1974-1986, Männer und Frauen gemeinsam, Angaben in %



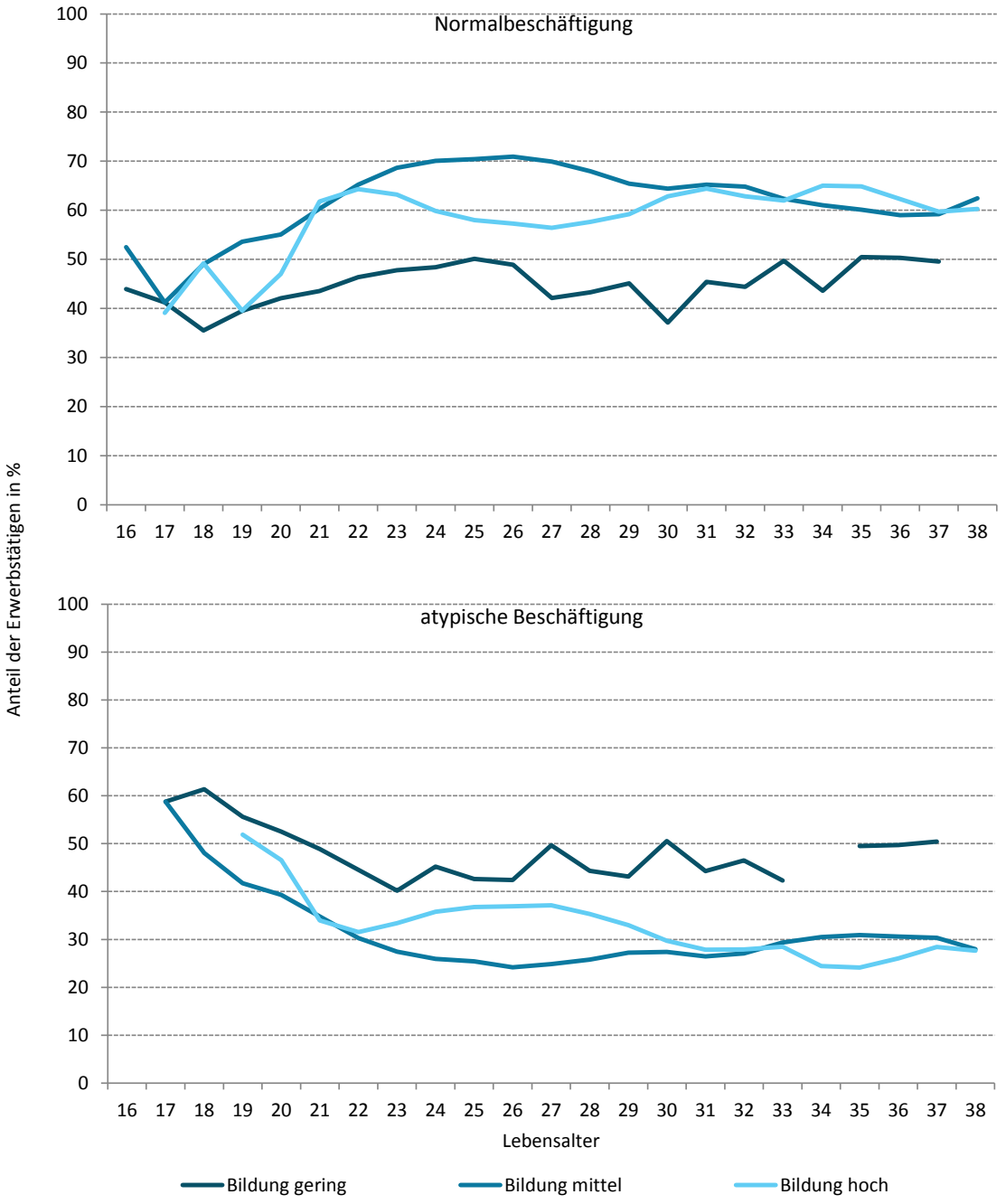
Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.

Anmerkung: „Geringe Bildung“ umfasst die ISCED-Kategorien 1 und 2, „mittlere Bildung“ die ISCED-Kategorien 3 und 4 und „hohe Bildung“ die ISCED-Kategorien 5 und 6. Aufgrund geringer Fallzahlen sind einzelne Angaben anonymisiert. Die Datenreihen sind an diesen Stellen unterbrochen.

Schaubild 3.11

Anteil der Normal- und atypisch Beschäftigten nach Alter und Bildungshintergrund

für Geburtsjahrgänge 1974-1986, Männer und Frauen gemeinsam, Angaben in % bezogen auf alle Erwerbstätigen



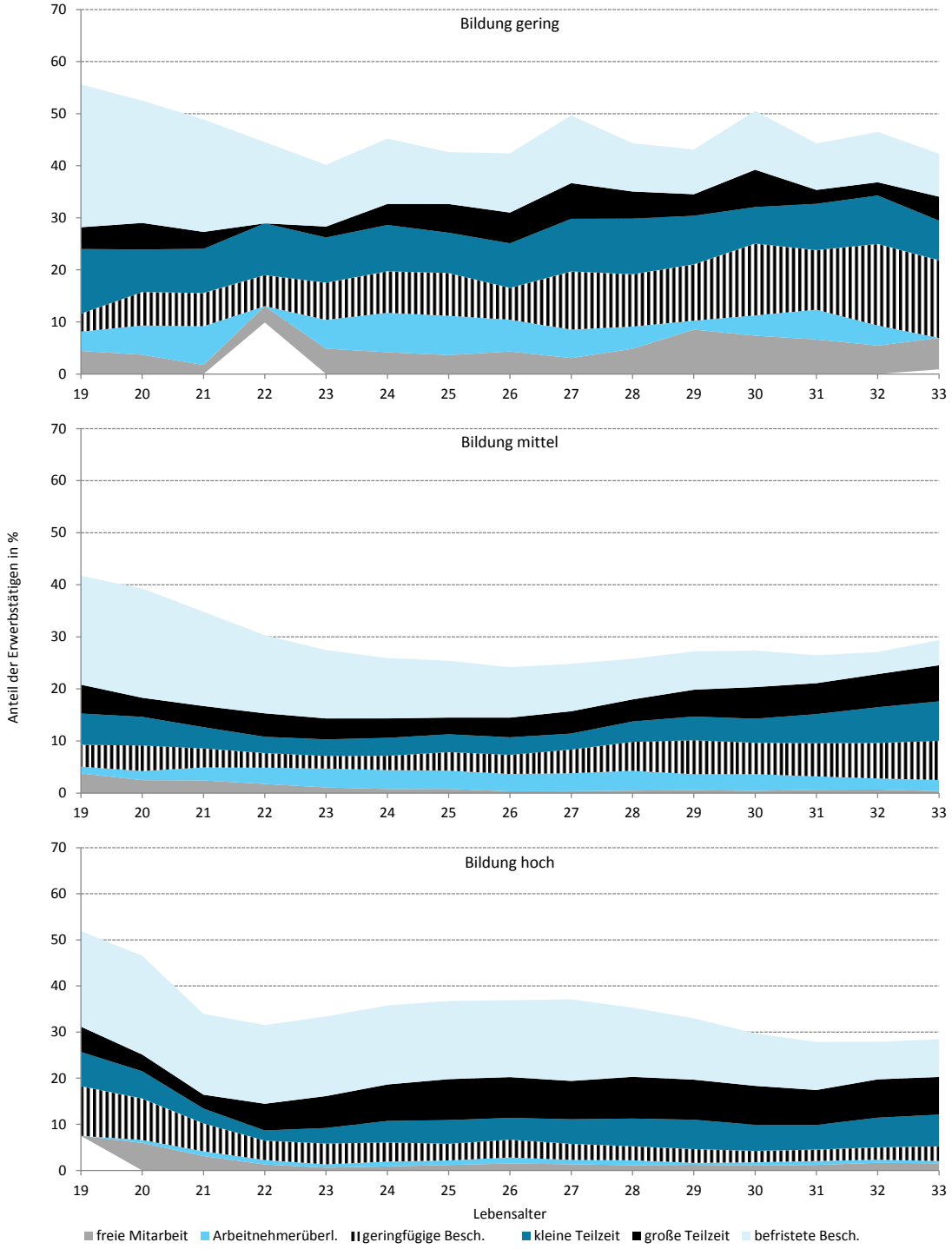
Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.

Anmerkung: „Geringe Bildung“ umfasst die ISCED-Kategorien 1 und 2, „mittlere Bildung“ die ISCED-Kategorien 3 und 4 und „hohe Bildung“ die ISCED-Kategorien 5 und 6. Aufgrund geringer Fallzahlen sind einzelne Angaben anonymisiert. Die Datenreihen sind an diesen Stellen unterbrochen.

Schaubild 3.12

Art der atypischen Beschäftigung nach Alter und Bildungshintergrund

für Geburtsjahrgänge 1974-1986, Männer und Frauen gemeinsam, Angaben in % bezogen auf alle Erwerbstätigen



Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.

Anmerkung: „Geringe Bildung“ umfasst die ISCED-Kategorien 1 und 2, „mittlere Bildung“ die ISCED-Kategorien 3 und 4 und „hohe Bildung“ die ISCED-Kategorien 5 und 6. Aufgrund geringer Fallzahlen sind einzelne Angaben anonymisiert. Die weiße Fläche am unteren Ende des Schaubilds gibt die Summe der jeweils anonymisierten Werte wieder.

3.2 Erwerbstypen

Bei der bisherigen Betrachtung der Alterserwerbsprofile stand im Vordergrund, das durchschnittliche Verhalten der Bevölkerung oder einzelner Untergruppen über den Lebenslauf hinweg aufzuzeigen. Ausbildungs- und Erwerbsverläufe können jedoch stark von diesem Durchschnitt abweichen und sich hinsichtlich ihres sequenziellen Ablaufs sehr heterogen gestalten. Ziel der folgenden Analysen ist es, diese Heterogenität deskriptiv aufzuzeigen. Dazu wird erneut der gesamte Erwerbsverlauf von Personen ab dem 16. Lebensjahr analysiert. Es wird betrachtet, in welchem Lebensalter und für wie lange eine Person Phasen der Ausbildung, atypischen Beschäftigung, Normalbeschäftigung, sonstigen Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit oder Nichterwerbstätigkeit aufweist. Aus der Vielzahl an möglichen Abfolgen derartiger Phasen (Sequenzen), die sich für einzelne Personen ergeben, werden mit dem Verfahren der Sequenzanalyse ähnliche Muster in Erwerbsverläufen identifiziert. Daraus werden Typen mit ähnlichen Erwerbsverläufen abgeleitet und diese anschließend anhand ihrer soziodemographischen Merkmale beschrieben. Ein besonderes Augenmerk liegt darauf, die Häufigkeit der einzelnen Typen an Lebensverläufen zu bestimmen und deren jeweilige Betroffenheit von atypischer Beschäftigung aufzuzeigen.

Methodik der Sequenzanalyse

Um Personengruppen mit ähnlichen Erwerbsverläufen zu identifizieren, wird auf die Methode der Sequenzanalyse zurückgegriffen. Dabei werden die individuellen Erwerbssequenzen durch das Verfahren des Optimal Matchings miteinander verglichen. Dafür wird zunächst ab dem 16. Lebensjahr jedem Altersjahr einer der sechs oben aufgeführten (Erwerbs-)Status zugeordnet.[19] Im Anschluss werden die Distanzen zwischen allen individuellen Erwerbsverläufen bestimmt (sog. Levenshtein distance). Eine Distanz zwischen zwei Sequenzen ist umso größer, je unterschiedlicher die (Erwerbs-)Zustände über den gesamten Lebensverlauf verteilt sind. Bildlich ausgedrückt werden dabei zwei Sequenzen nebeneinandergelegt und Zustandselemente ausgetauscht oder gelöscht, um die Sequenzen identisch zu machen. Je weniger Anpassungen nötig sind, umso ähnlicher sind sich die Sequenzen und umso geringer ist ihre Distanz. Aufgrund der Tatsache, dass es eine Vielzahl von Vergleichsmöglichkeiten gibt, wird anschließend die Anordnung von Sequenzen mittels Needleman-Wunsch Algorithmus so gewählt, dass die Distanzen zwischen allen Sequenzen minimiert sind (vgl. Brzinsky-Fay et al. 2006). Die daraus berechneten Distanzen werden mittels Clusteranalyse in verschiedene Gruppen aufgeteilt. Um ähnliche Sequenzen zu gruppieren, wird in Anlehnung an WZB (2009) und RWI (2014) ein hierarchisch-agglomeratives Clusterverfahren – der Algorithmus von Ward – angewandt.[20]

---

[19] *In Lebensjahren, in denen eine Person mehrere (Erwerbs-)Zustände innehat, wird ein dominanter Zustand festgelegt. Zuerst gilt das Kriterium der maximalen Zustandsdauer in einem Lebensjahr. Ist eine Person innerhalb eines Lebensjahres beispielsweise acht Monate in Ausbildung und vier Monate erwerbstätig, z.B. in atypischer Beschäftigung, so wird dieser Person für dieses Lebensjahr der Zustand Ausbildung zugeordnet. Falls mehrere Status pro Lebensjahr die gleiche Dauer aufweisen, wird eine ähnliche Dominanzregel wie in Abschnitt 3.1 genutzt (vgl. Fußnote 9): Ausbildung dominiert alle anderen Zustände, gefolgt von Normalbeschäftigung, atypischer Beschäftigung, sonstiger Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit und schließlich Nichterwerbstätigkeit. Ist eine Person innerhalb eines Lebensjahres beispielsweise sechs Monate in atypischer und sechs Monate in Normalbeschäftigung, wird dieser Person für dieses Lebensjahr der Zustand Normalbeschäftigung zugewiesen.*

[20] *In Everitt et al. (2011) ist eine ausführliche Beschreibung und Diskussion der Methodik der Clusteranalyse zu finden.*

Ergebnisse für das jüngere Erwachsenenalter

Die Darstellung fokussiert wie schon in Teilen von Abschnitt 3.1 auf die Geburtsjahrgänge 1974 bis 1986. So können die Lebensverläufe von 1 660 Frauen und 1 746 Männern aus Ost- und Westdeutschland im Alter zwischen 16 und maximal 38 Jahren betrachtet werden. Es wird folglich primär das jüngere Erwachsenenalter in den Blick genommen.

Die Clustergruppen werden anhand verschiedener Darstellungen und Indikatoren beschrieben. Zum einen präsentiert das Schaubild 3.13 für jede Clustergruppe die durchschnittliche Anzahl an Jahren pro (Erwerbs-)Status. Da die Reihenfolge der Darstellung der Durchschnittsdauern nicht den tatsächlich realisierten Abfolgen entsprechen muss, wird in Schaubild 3.14 für jede Clustergruppe der in jedem Lebensalter am häufigsten vorherrschende (Erwerbs-)Status dargestellt. Dieser wird mit Hilfe des Modalwerts bestimmt. Diese zweite Darstellung ermöglicht es auch, Unterschiede in den typischen Abfolgen zu veranschaulichen. In Tabelle 3.1 sind schließlich Angaben zur soziodemographischen Zusammensetzungen der Clustergruppen wiedergegeben. Sie enthält Informationen zum Anteil der Frauen, der regionalen Verteilung und zum Bildungshintergrund.[21] Schaubild 3.15 zeigt die Anteile jeder Clustergruppe in der Geburtskohorte und den Anteil der gruppenspezifischen atypischen Beschäftigungsdauer als Prozent aller atypischen Beschäftigungsdauern, ein Maß für die Gesamtlast der Betroffenheit von atypischer Beschäftigung.

Für die Geburtsjahrgänge 1974-1986 werden insgesamt 9 Clustergruppen unterschieden.[22] Die ersten beiden Typen weisen jeweils lange Phasen in Normalbeschäftigung auf, sie unterscheiden sich vor allem in ihrem durchschnittlichen Bildungserwerb, dem bisher erreichten Lebensalter und der Geschlechterverteilung. Clustergruppe 1 wird als „Männliche Fachkräfte mit reibungslosem Erwerbseinstieg“ und Clustergruppe 2 als „Junge Fachkräfte mit reibungslosem Erwerbseinstieg“ bezeichnet.[23] Vertreter der Clustergruppe 3 verbringen ebenfalls eine lange Phase in Normalbeschäftigung, waren jedoch im Schnitt deutlich länger in Ausbildung. Die Clustergruppe 3 wird daher „Akademiker mit reibungslosem Erwerbseinstieg“ genannt. Eine gleichermaßen lange Phase in Ausbildung ist für die Clustergruppe 4 zu beobachten. Da sie anschließend jedoch eine lange Phase in atypischer Beschäftigung aufweist, wird sie als „Akademiker mit schwierigem Erwerbseinstieg“ bezeichnet. In den Clustergruppen 5 und 6 befinden sich vor

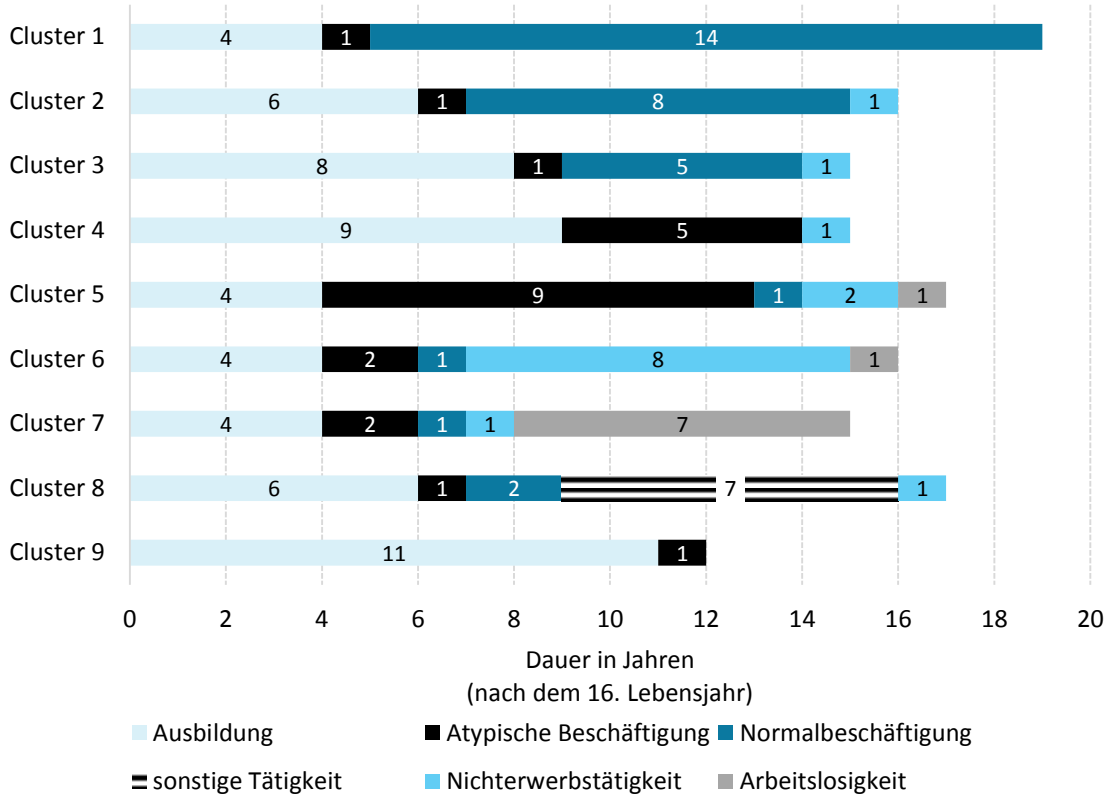
---

[21] Wegen teilweise kleiner Fallzahlen in den Clustergruppen können aus Gründen der Anonymisierung nur zwei Bildungsgruppen differenziert werden. Geringe bis mittlere Bildung umfasst die ISCED-Kategorien 1 bis 4. Hohe Bildung umfasst die ISCED-Kategorien 5 und 6 (Fach-/Hochschulstudium, Fach- und Berufsakademischer Abschluss, Verwaltungsfachhochschule, Fachschule des Gesundheitswesens mit mindestens zwei Jahren, Meister/Techniker, anderer Fachschulabschluss, Beamte gehobener Dienst).

[22] Die gemäß der Calinski/Harabasz Pseudo-F-Teststatistik optimale Clusteranzahl liegt bei 4 Clustergruppen. Auch die Duda-Hart-T-squared-Teststatistik empfiehlt mit 3 Clustergruppen eine kleine Anzahl an Clustern. Bei derartig kleinen Anzahlen an Clustergruppen gehen jedoch interessante Verlaufsmuster verloren, so dass im Bericht Ergebnisse für eine größere Anzahl an Clustergruppen dargestellt werden.

[23] Ausgehend von den Erwerbsprofilen sowie den soziodemografischen Merkmalen werden möglichst passende Bezeichnungen für die Charakterisierung der Clustergruppen gewählt. Werden hierzu geschlechts- oder ausbildungsspezifische Merkmale genutzt, soll dies nicht implizieren, dass sämtliche der Gruppe zugeordneten Personen dem entsprechenden Geschlecht oder der Bildungsgruppe angehören, sondern lediglich dass die entsprechenden Gruppen vergleichsweise häufig vertreten sind. Die Gruppe der „Männlichen Fachkräfte mit reibungslosem Erwerbseinstieg“ umfasst beispielsweise nicht nur Männer, sondern besteht zu 37% auch aus Frauen. Die Bezeichnung „Männliche …“ wurde jedoch gewählt, da der Männeranteil vergleichsweise hoch ist.

Schaubild 3.13
Durchschnittliche Dauer der Erwerbsstatus nach Erwerbstypen (Jhg. 1974-1986)
für Geburtsjahrgänge 1974-1986, Männer und Frauen gemeinsam, Angaben in Jahren

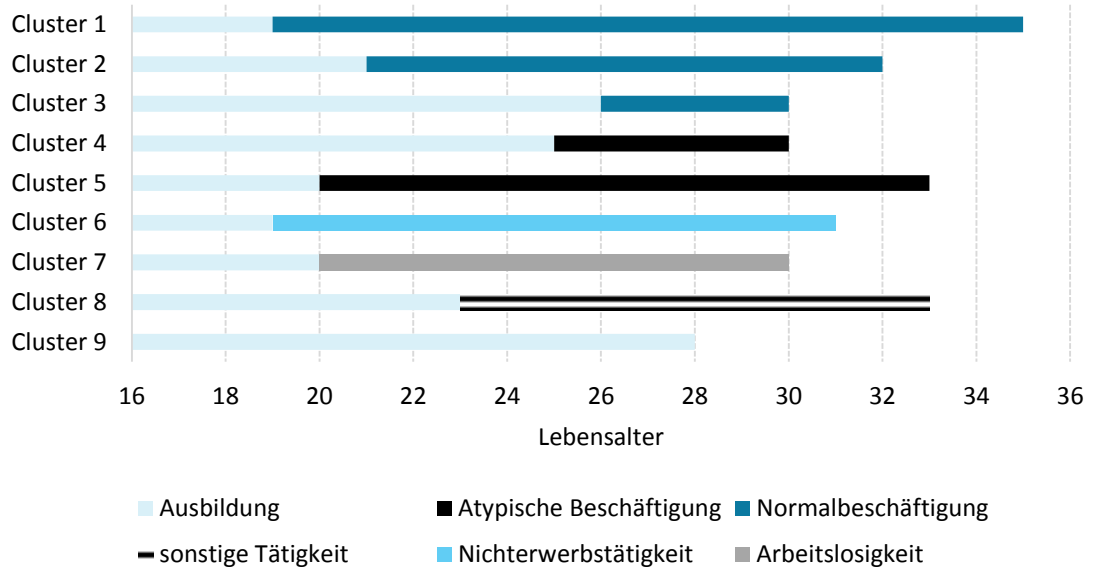


Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.
Bezeichnung der Cluster: 1 „Männliche Fachkräfte mit reibungslosem Erwerbseinstieg“, 2 „Junge Fachkräfte mit reibungslosem Erwerbseinstieg“, 3 „Akademiker mit reibungslosem Erwerbseinstieg“, 4 „Akademiker mit schwierigem Erwerbseinstieg“, 5 „Teilzeitarbeitende mittlerer Qualifikation“, 6 „Traditionelle Hausfrauen“, 7 „Abgehängte Geringqualifizierte“, 8 „Selbstständige“, 9 „Junge Akademiker“.

allem Frauen. Vertreter der Clustergruppe 5 verweilen nur kurz in Nichterwerbstätigkeit, weisen jedoch eine lange Phase in atypischer Beschäftigung auf. Hingegen sind für Clustergruppe 6 eine lange Phase in Nichterwerbstätigkeit und nur kurze Phasen in Erwerbstätigkeit zu sehen. Diese beiden Clustergruppen werden dementsprechend „Teilzeitarbeitende mittlerer Qualifikation“ bzw. „Traditionelle Hausfrauen“ genannt. Die Clustergruppe 7 sticht wegen einer langen Phase in Arbeitslosigkeit und einer relativ kurzen Ausbildungsphase hervor, sie wird als „Abgehängte Geringqualifizierte“ bezeichnet. Clustergruppe 8 umfasst Personen mit einer langen Phase in sonstiger Erwerbstätigkeit, schließt also primär „Selbstständige“ ein und Clustergruppe 9 umfasst Personen, die fast ihr gesamtes bisheriges Leben in Ausbildung verbracht haben und die (auch aufgrund ihres im Durchschnitt noch geringen Alters bisher) kaum am Arbeitsmarkt tätig waren. Die Clustergruppe 9 beinhaltet folglich vor allem „Junge Akademiker“. Details zu den einzelnen Clustergruppen bzw. Typen an Erwerbsmustern werden im Folgenden diskutiert.

Die Clustergruppe 1, die „männlichen Fachkräfte mit reibungslosem Erwerbseinstieg“ gehen nach einer vergleichsweise kurzen Ausbildungsphase (im Durchschnitt 4 Jahre nach Vollendung

Schaubild 3.14
Dominanter Erwerbsstatus nach Lebensalter und Erwerbstypen (Jhg. 1974-1986)
für Geburtsjahrgänge 1974-1986, Männer und Frauen gemeinsam

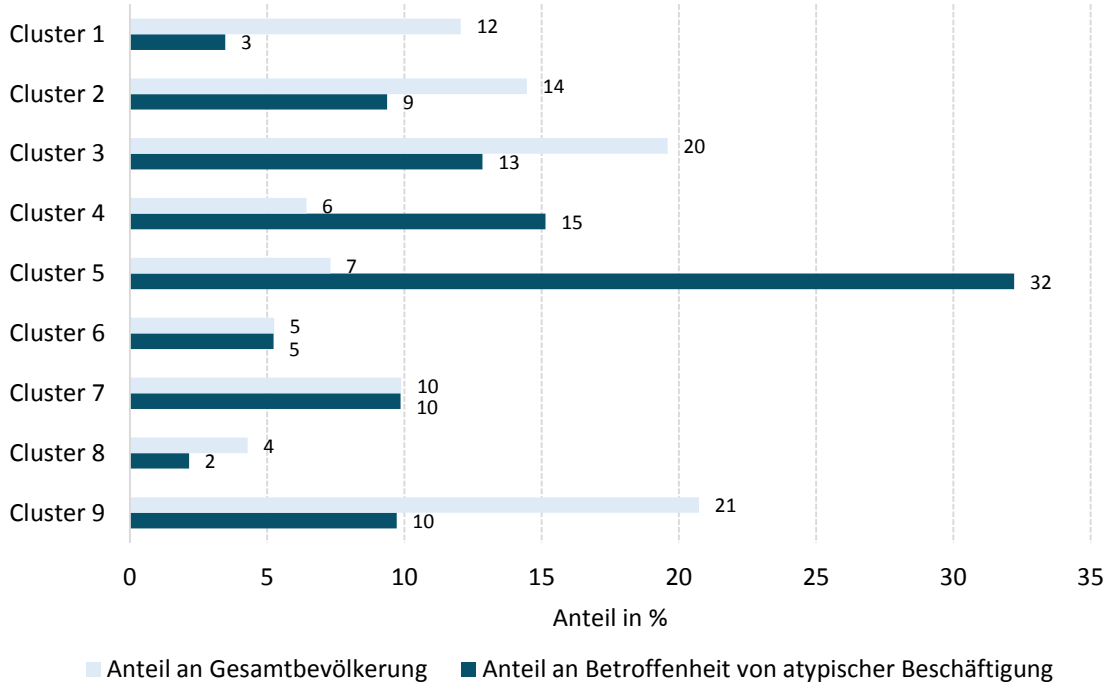


Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.
Bezeichnung der Cluster: 1 „Männliche Fachkräfte mit reibungslosem Erwerbseinstieg“, 2 „Junge Fachkräfte mit reibungslosem Erwerbseinstieg“, 3 „Akademiker mit reibungslosem Erwerbseinstieg“, 4 „Akademiker mit schwierigem Erwerbseinstieg“, 5 „Teilzeitarbeitende mittlerer Qualifikation“, 6 „Traditionelle Hausfrauen“, 7 „Abgehängte Geringqualifizierte“, 8 „Selbstständige“, 9 „Junge Akademiker“.

des 16. Lebensjahrs) i.d.R. in eine Normalerwerbstätigkeit über (im Durchschnitt 14 Jahre im jüngeren Erwachsenenalter). Sie sind im Durchschnitt nur ein Jahr in atypischer Beschäftigung und weniger als ein Jahr in Arbeitslosigkeit oder Nichterwerbstätigkeit (vgl. Schaubild 3.13). Dieses Erwerbsmuster ist vor allem bei Männern mit mittlerem Bildungsabschluss anzutreffen. Der Frauenanteil in dieser Clustergruppe beträgt nur 37%, 87% haben einen mittleren oder geringen Bildungsstatus, 68% leben in Westdeutschland (vgl. Tabelle 3.1). Insgesamt gehören 12% der Personen der Geburtsjahrgänge 1974-1986 dieser Clustergruppe an. Diese Gruppe übt 3% der für alle Gruppen insgesamt beobachteten atypischen Beschäftigungsverhältnisse aus, d.h. auf sie entfallen nur etwa 3% der Gesamtlast der Betroffenheit von atypischer Beschäftigung (vgl. Schaubild 3.15).

Einen ähnlichen Erwerbsverlauf weist Clustergruppe 2 auf, die „jungen Fachkräfte mit reibungslosem Erwerbseinstieg“. Auf durchschnittlich 6 Jahre in Ausbildung (nach Vollendung des 16. Lebensjahrs) folgen im jüngeren Erwachsenenalter 8 Jahre in Normalbeschäftigung. Die Vertreter der Gruppe verbringen im jüngeren Erwachsenenalter im Durchschnitt jeweils nur ein Jahr in atypischer Beschäftigung und Nichterwerbstätigkeit. Dieser Clustergruppe gehören prozentual ähnlich viele Frauen wie Männer an (Frauenanteil 51%) und die Personen besitzen größtenteils ein mittleres oder geringes Bildungsniveau (76%). 67% leben in Westdeutschland. Die Gruppe repräsentiert 14% der Geburtskohorte. Im Vergleich zu anderen Clustergruppen sind wenige Personen dieser Gruppe von atypischer Beschäftigung betroffen, allerdings etwas mehr als in Clustergruppe 1. Die Gesamtlast der Betroffenheit von atypischer Beschäftigung beläuft sich im jüngeren Erwachsenenalter auf 9%.

Schaubild 3.15
Anteil der Erwerbstypen an der Bevölkerung und Betroffenheit von atypischer Beschäftigung (Jhg. 1974-1986)
für Geburtsjahrgänge 1974-1986, Männer und Frauen gemeinsam, Angaben in %



Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.
Bezeichnung der Cluster: 1 „Männliche Fachkräfte mit reibungslosem Erwerbseinstieg“, 2 „Junge Fachkräfte mit reibungslosem Erwerbseinstieg“, 3 „Akademiker mit reibungslosem Erwerbseinstieg“, 4 „Akademiker mit schwierigem Erwerbseinstieg“, 5 „Teilzeitarbeitende mittlerer Qualifikation“, 6 „Traditionelle Hausfrauen“, 7 „Abgehängte Geringqualifizierte“, 8 „Selbstständige“, 9 „Junge Akademiker“.

Ein einfacher Erwerbseinstieg gelingt auch den „Akademikern mit reibungslosem Erwerbseinstieg“ aus Clustergruppe 3. Nach einer ausgedehnten Periode in Ausbildung, die sich nach Vollendung des 16. Lebensjahrs im Durchschnitt über 8 Jahre erstreckt, finden sich die Personen vor allem in Normalbeschäftigung (im Durchschnitt 5 Jahre im jüngeren Erwachsenenalter) wieder. Auch hier haben die Status Nichterwerbstätigkeit und atypische Beschäftigung jeweils nur eine durchschnittliche Dauer von einem Jahr. Die Vertreter der Gruppe sind, wie die lange Ausbildungszeit vermuten lässt, hochqualifiziert. 52% haben einen Bildungsabschluss nach ISCED 5 oder 6, d.h. sie haben ein Hochschulstudium, eine Meisterprüfung oder ähnliches absolviert. Sie leben überwiegend in Westdeutschland (70%) und der Frauenanteil der Gruppe liegt bei 41%. Der Anteil der „Akademiker mit reibungslosem Erwerbseinstieg“ entspricht 20% der Geburtskohorte. Die Betroffenheit von atypischer Beschäftigung im jüngeren Erwachsenenalter ist eher gering (13% der Gesamtlast).

„Akademiker mit schwierigem Erwerbseinstieg“ sind in Clustergruppe 4 zusammengefasst. Die Dauer ihrer Ausbildungsperiode liegt durchschnittlich bei 9 Jahren (nach Vollendung des 16. Lebensjahrs). Im Anschluss an diese Periode ist zu beobachten, dass die Personen Schwierigkeiten haben, in Normalbeschäftigung zu gelangen. Der dominante (Erwerbs-)Status ist für die

Tabelle 3.1
Soziodemographische Struktur der Erwerbstypen (Jhg. 1974-1986)

	Cluster 1 Männliche Fachkräfte mit reibungslosem Erwerbseinstieg	Cluster 2 Junge Fachkräfte mit reibungslosem	Cluster 3 Akademiker mit reibungslosem Erwerbseinstieg	Cluster 4 Akademiker mit schwierigem Erwerbseinstieg	Cluster 5 Teilzeitarbei-tende mittlerer Qualifikation	Cluster 6 Traditionelle Hausfrauen	Cluster 7 Abgehängte Geringqualifiziert e	Cluster 8 Selbstständige	Cluster 9 Junge Akademiker
Frauen (Anteil in %)	37	51	41	63	69	82	46	34	45
West (Anteil in %)	68	67	70	68	71	79	62	76	74
Bildungshintergrund gering bis mittel (Anteil in %)	87	76	48	40	90	92	95	65	50
Bildungshintergrund hoch (Anteil in %)	13	24	52	60	10	8	5	35	50

Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.
Anmerkung: Für Geburtsjahrgänge 1974-1986.

folgenden 5 Jahre die atypische Beschäftigung. Sie erfahren im Durchschnitt ein Jahr an Nichterwerbstätigkeit. Insgesamt haben 60% der Personen dieser Gruppe einen Bildungsabschluss nach ISCED 5 oder 6, der Frauenanteil ist vergleichsweise hoch (63%) und 68% leben in Westdeutschland. Diese Clustergruppe repräsentiert einen vergleichsweise kleinen Teil der Geburtskohorte (6%). Die Betroffenheit von atypischer Beschäftigung hingegen ist überproportional hoch; 15% aller atypischen Beschäftigungszustände im jüngeren Erwachsenenalter entfallen auf „Akademiker mit schwierigem Erwerbseinstieg“.

Die „Teilzeitarbeitenden mittlerer Qualifikation“ in Clustergruppe 5 kennzeichnet eine kurze Ausbildungsperiode von durchschnittlich 4 Jahren (nach Vollendung des 16. Lebensjahrs), auf die im jüngeren Erwachsenenalter eine lange Zeit von im Durchschnitt 9 Jahren der atypischen Beschäftigung folgt. Die Schaubilder 3.13 und 3.14 differenzieren zwar nicht nach der Art der atypischen Beschäftigung, vertiefende Analysen zeigen jedoch, dass fast die Hälfte aller Erwerbstätigkeiten in dieser Gruppe in Teilzeit erfolgt. Zudem ist in dieser Clustergruppe die Betroffenheit von Teilzeitarbeit unter allen Gruppen die höchste. Neben der atypischer Beschäftigung sind auch 1 bis 2 Jahren der Arbeitslosigkeit, Nichterwerbstätigkeit und Normalbeschäftigung in den Erwerbsverläufen von Clustergruppe 5 zu finden. Diese sind indes in keinem Lebensalter dominante Status (vgl. Schaubild 3.14). Der Anteil an Frauen in dieser Clustergruppe ist sehr hoch. Insgesamt sind 69% aller Personen der Gruppe weiblich. Das Bildungsniveau bewegt sich im mittleren bis geringem Bereich (90% mit Bildungsabschluss nach ISCED 1 bis 4). Die Zahl der in Westdeutschland lebenden Personen, die dieser Gruppe angehören, ist vergleichsweise hoch (71%). In Anbetracht des geringen Anteils von 7% an der Gesamtbevölkerung, der auf die Clustergruppe 5 entfällt, ist der Anteil der Gesamtlast von atypischer Beschäftigung im jüngeren Erwachsenenalter mit 32% außergewöhnlich hoch.

Clustergruppe 6, die „Traditionellen Hausfrauen“ erfahren nach einer kurzen Ausbildungsphase, die nach Vollendung des 16. Lebensjahrs im Durchschnitt 4 Jahre (also vergleichsweise kurz) andauert, eine lange Phase der Nichterwerbstätigkeit (durchschnittliche Dauer im jüngeren Erwachsenenalter von 9 Jahren). Zudem sind kurze Phasen von im Durchschnitt 1 bis 2 Jahren in atypischer Beschäftigung, Nichterwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit zu beobachten. Auch hier ist der Frauenanteil überdurchschnittlich hoch. Er ist mit 82% der höchste unter den Clustergruppen. Die Personen dieser Gruppe leben zum größten Teil in Westdeutschland (79%). Außerdem weist diese Gruppe nur einen äußerst geringen Anteil an Personen mit hoher Ausbildung auf (8%). Insgesamt verfolgen 5% der Geburtskohorte das Erwerbsmuster der „Traditionellen Hausfrauen“. Von atypischer Beschäftigung sind sie im jüngeren Erwachsenenalter (noch) nicht überproportional häufig betroffen; nur 5% der atypischen Beschäftigung im jüngeren Erwachsenenalter entfällt auf die „Traditionellen Hausfrauen“.

„Abgehängte Geringqualifizierte“ befinden sich in Clustergruppe 7. Sie weisen eine vergleichsweise kurze Ausbildungsphase auf. Anstatt Nichterwerbstätigkeit wie bei der vorherigen Gruppe, dominiert nach der Ausbildung eine lange Phase der Arbeitslosigkeit (für durchschnittlich 7 Jahre im jüngeren Erwachsenenalter). Der Anteil an Personen mit geringer oder mittlerer Bildung fällt in dieser Gruppe mit 95% am höchsten aus. Detaillierte Auswertungen zeigen, dass in der Gruppe überproportional häufig Geringqualifizierte ohne Berufsabschluss anzutreffen sind. Männer sind in dieser Gruppe etwas häufiger vertreten als Frauen (der Frauenanteil beträgt 46%). Der Anteil der Ostdeutschen fällt in dieser Clustergruppe mit 38% am höchsten aus.

Clustergruppe 8 repräsentiert die „Selbstständigen“. Sie zeichnet eine langandauernde Zeit in sonstiger Tätigkeit, die primär selbstständige Tätigkeiten umfasst, aus. Der im jüngeren Erwachsenenalter im Durchschnitt 7-jährigen Phase der Selbstständigkeit geht eine mittellange Ausbildungsphase voran (6 Jahre nach Vollendung des 16. Lebensjahrs). Im Durchschnitt sind

die Personen zwischenzeitlich jeweils 1 bis 2 Jahre atypisch und normalbeschäftigt sowie in Nichterwerbstätigkeit. Die Gruppe weist den geringsten Frauenanteil auf (34%). Etwa ein Drittel hat einen hohen Bildungsabschluss (35%) und 76% leben in Westdeutschland. Insgesamt gehören 4% der Geburtskohorte der Clustergruppe 8 an. Diese Clustergruppe ist relativ selten von atypischer Beschäftigung betroffen, da nur 2% der atypischen Beschäftigung im jüngeren Erwachsenenalter auf sie entfällt.

Die „Jungen Akademiker", die in Clustergruppe 9 vertreten sind, weisen bisher nur die Ausbildung als dominanten Status auf. Ihre Ausbildungsphase hat nach Vollendung des 16. Lebensjahrs eine durchschnittliche Dauer von 11 Jahren. Aufgrund des im Durchschnitt noch geringen Alters steht bei dieser Clustergruppe noch aus, ob sie im späteren Leben den Erwerbsverlauf von beispielsweise Clustergruppe 3, 4 oder 5 einschlagen, d.h. ob sie einen schwierigen oder reibungslosen Erwerbseinstieg erfahren oder nach der Geburt eines Kindes eine längere Teilzeitphase beginnen. Personen in dieser Clustergruppe sind vorwiegend hoch qualifiziert (50%). Der Gruppe gehören etwas mehr Männer als Frauen an (55% vs. 45%). Ein vergleichsweise hoher Anteil lebt im Westen (74%). Insgesamt gehören dieser Clustergruppe 21% der Geburtskohorte an. Da sie im Durchschnitt (bis zum bisher erzielten Lebensalter) nur etwa ein Jahr in atypischer Beschäftigung verbringen, fällt ihre Betroffenheit von atypischer Beschäftigung mit 10% eher gering aus.

Die Analyse individueller Erwerbsverläufe zeigt, dass alle Gruppen an Erwerbstypen zumindest temporär von atypischer Beschäftigung betroffen sind.[24] Im jüngeren Erwachsenenalter sind vor allem „Teilzeitarbeitende mittlerer Qualifikation" und „Akademiker mit schwierigem Erwerbseinstieg" überproportional häufig atypisch beschäftigt. Zusammen entfallen auf sie 47% der Betroffenheit von atypischer Beschäftigung, obwohl sie nur etwa 13% der Bevölkerung in den Geburtskohorten 1974-1986 ausmachen. Es ist zu vermuten, dass sich die Motive, eine Erwerbstätigkeit in atypischer Beschäftigung aufzunehmen, zwischen beiden Gruppen deutlich unterscheiden. Während die „Teilzeitarbeitenden mittlerer Qualifikation" vermutlich versuchen, Beruf und Familie zu vereinbaren, liegt es bei den „Akademikern mit schwierigem Erwerbseinstieg" nahe, dass diese, nachdem sie ihren Erwerbseinstieg in atypischer Beschäftigung hatten, häufig unfreiwillig in diesem Beschäftigungszustand verbleiben.

Weitere Gruppen die öfter von atypischer Beschäftigung betroffen sind, sind „Traditionelle Hausfrauen" und „Abgehängte Geringqualifizierte". Ihr Anteil an der Gesamtlast der Betroffenheit von atypischer Beschäftigung im jüngeren Erwachsenenalter entspricht in etwa dem Anteil der Gruppen an der Bevölkerung.

Eine vergleichsweise geringe Betroffenheit von atypischer Beschäftigung weisen die anteilsmäßig großen Gruppen „Männliche Fachkräfte mit reibungslosem Erwerbseinstieg", „Junge Fachkräfte mit reibungslosem Erwerbseinstieg", „Akademiker mit reibungslosem Erwerbseinstieg", „Selbstständige" und „Junge Akademiker" auf. Sie umfassen etwa 70% der Personen der Geburtskohorten 1974-1986 und erfahren im jüngeren Erwachsenenalter (zwischen 16 und maximal 38 Jahren) i.d.R. nur kurze Phasen atypischer Beschäftigung. Diese atypischen Beschäftigungsphasen sind zwar in keinem Lebensalter innerhalb der Gruppen dominant, wahrscheinlich aufgrund ihrer insgesamt kurzen Dauer, so dass nicht konkret bestimmt werden kann, zu

[24] *Böhnke et al. (2015) zeigen anhand von Daten des Sozio-ökonomischen Panels ebenfalls, dass in der Erwerbseinstiegsphase ein Großteil aller Erwerbsverlaufsmuster (temporäre) Phasen in atypischer Beschäftigung beinhalten und dass ein beträchtlicher Teil von zunächst atypisch Beschäftigten später in Normalbeschäftigung wechseln. Der Anteil der konstant atypisch Beschäftigten ist in der Erwerbseinstiegsphase, ähnlich wie in den im vorliegenden Bericht gezeigten Ergebnissen, gering.*

welchem Zeitpunkt innerhalb des Lebensverlaufs diese Gruppen von atypischer Beschäftigung betroffen sind. Es ist jedoch zu vermuten, dass die atypische Beschäftigung als Übergangsphase zwischen Ausbildung und Normalbeschäftigung ausgeübt wird und es sich daher für diese Gruppen um eine Überbrückungsphase handelt, die keinen negativen Einfluss auf den späteren Erwerbsverlauf hat.

Vergleich zu älteren Kohorten

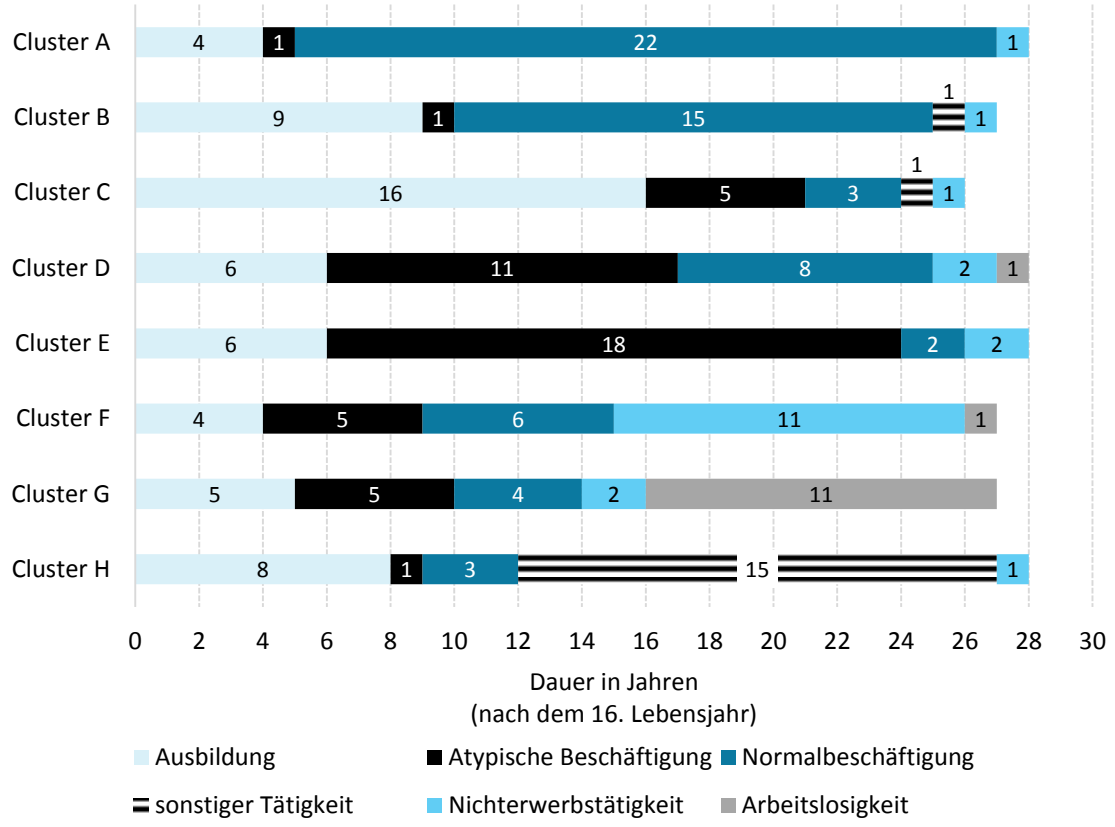
Da sich bereits in Abschnitt 3.1 gezeigt hat, dass sich die Geburtskohorten in ihrem Erwerbsverhalten und ihrer Betroffenheit von atypischer Beschäftigung teils deutlich unterscheiden, wurde als Vergleich für die Ergebnisse der Geburtskohorten 1974-1986 (aus Ost und West) eine ähnliche Analyse für ältere Kohorten durchgeführt. Wie in Abschnitt 3.1 wurde hierbei aufgrund der geringen Aussagekraft ostdeutscher Vorwendeerfahrungen für den gegenwärtigen gesamtdeutschen Arbeitsmarkt auf Westdeutschland fokussiert. Zunächst wurde eine gemeinsame Analyse für sämtliche älteren Geburtskohorten (1944 bis 1973) durchgeführt. In dieser spiegelte die Zuordnung zu Gruppen jedoch sehr stark die jeweiligen Altersunterschiede wider, so dass inhaltliche Aussagen kaum möglich sind. Diese Ergebnisse werden daher hier nicht aufgeführt. In einem zweiten Ansatz wurde die Analyse ausschließlich für die nächstältere Kohorte durchgeführt, d.h. die westdeutschen Geburtsjahrgänge 1964 bis 1973. Für diese zeigen sich insgesamt ähnliche inhaltliche Typen von Erwerbsmustern wie für die jüngeren Geburtsjahrgänge. Ein Vergleich mit der jüngsten Kohorte ist jedoch auch hierbei nur eingeschränkt möglich und sollte sehr vorsichtig erfolgen.[25]

Für die westdeutschen Geburtsjahrgänge 1964 bis 1973 werden insgesamt 8 Clustergruppen unterschieden. Schaubild 3.16 weist die durchschnittliche Dauer der (Erwerbs-)Status je Clustergruppe aus, Schaubild 3.17 den in jedem Lebensalter dominanten Status und Schaubild 3.18 die Anteile der Clustergruppen an der Bevölkerung der entsprechenden Geburtsjahrgänge. Tabelle 3.2 gibt die soziodemographische Struktur wieder. Man erkennt in Schaubild 3.16 in den Clustergruppen A und B deutlich einige Erwerbsmuster, die dauerhafte Normalbeschäftigung umfassen. Clustergruppe A bezeichnen wir als „Fachkräfte in dauerhafter Normalbeschäftigung“; sie entspricht den Clustergruppen 1 und 2 der jüngeren Kohorte. Clustergruppe B bezeichnen wir als „Akademiker mit reibungslosem Erwerbseinstieg“; sie entspricht Clustergruppe 3 der jüngeren Kohorte. Bei gut ausgebildeten Personen sind erneut Erwerbsmuster erkennbar, die für eine kleine Gruppe auf einen schwierigen Erwerbseinstieg hindeuten (Clustergruppe C, die „Akademiker mit schwierigem Erwerbseinstieg“). Bei den westdeutschen Geburtsjahrgängen 1964-1973 scheint deren Anteil mit 4% vergleichsweise gering (vgl. Schaubild 3.18).

Erwerbsmuster mit längeren Phasen in atypischer Beschäftigung, die (wie zusätzliche Analysen ergeben) größtenteils der Teilzeit zugeordnet werden können, und die vor allem von Frauen verfolgt werden, sind bei den Geburtsjahrgängen 1964-1973 für die Clustergruppen D und E erkennbar. Gemeinsam ist den beiden Gruppen, dass atypische Beschäftigung die längste andauernde Beschäftigungsform ist. Die Gruppen unterscheiden sich hinsichtlich der dominanten Beschäftigungsform in den ersten Jahren des Berufslebens. Personen in Clustergruppe D gelingt nach der Ausbildung zunächst ein rascher Einstieg in die Normalbeschäftigung. Ab etwa dem 30. Lebensjahr ist jedoch die atypische Beschäftigung, im Speziellen die Teilzeitarbeit/gering-

[25] *Zum einen umfasst die jüngste Kohorte Personen aus Ost- und Westdeutschland, die Kohorte der Geburtsjahrgänge 1964-1973 jedoch nur Personen aus Westdeutschland. Zum anderen ist die Zuordnung einzelner Sequenzen zu den Clustergruppen nicht einheitlich über die Kohorten hinweg.*

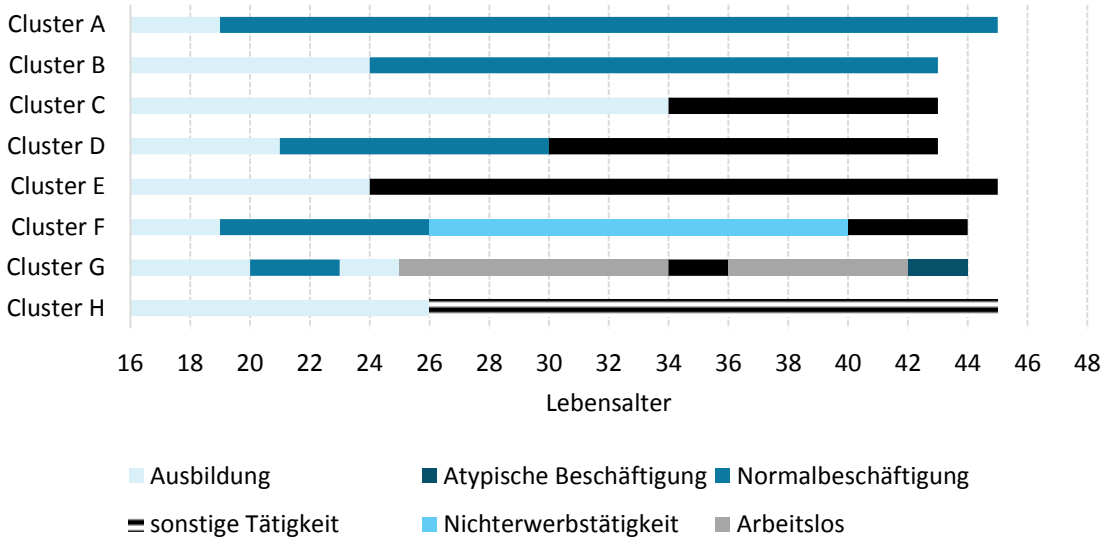
Schaubild 3.16
Durchschnittliche Dauer der Erwerbsstatus nach Erwerbstypen (Jhg. 1964-1973)
für Geburtsjahrgänge 1964-1973, nur Westdeutschland, Männer und Frauen gemeinsam, Angaben in Jahren



Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.
Bezeichnung der Cluster: A „Fachkräfte in dauerhafter Normalbeschäftigung“, B „Akademiker mit reibungslosem Erwerbseinstieg“, C „Akademiker mit schwierigem Erwerbseinstieg“, D „Teilzeitarbeitende mit Kind“, E „Fachkräfte mit schwierigem Erwerbseinstieg und kindbedingter Teilzeit“, F „Traditionelle Hausfrauen“, G „Abgehängte Geringqualifizierte“, H „Selbstständige“.

fügige Beschäftigung dominant, was vermutlich auf eine kinderbetreuungsbedingte Reduzierung des Stundenumfangs zurückzuführen ist. Personen in Clustergruppe E sind hingegen von Anfang an in atypischer Beschäftigung und schaffen den Übergang in Normalbeschäftigung nicht, bevor auch sie kinderbetreuungsbedingt in Teilzeit/geringfügiger Beschäftigung tätig sind. Sie werden daher als „Teilzeitarbeitende mit Kind“ und „Fachkräfte mit schwierigem Erwerbseinstieg und kindbedingter Teilzeit“ bezeichnet. Zusammengenommen ist ihr Anteil an der Bevölkerung mit 9% und 7% deutlich höher als unter den noch jüngeren Geburtskohorten, bei denen die fertile Phase im Beobachtungszeitraum noch nicht beendet ist. Der Anteil der „Traditionellen Hausfrauen“ (Clustergruppe F bei den Geburtsjahrgängen 1964-1973 bzw. Clustergruppe 6 bei den jüngeren Kohorten) scheint bei den älteren westdeutschen Jahrgängen ebenfalls höher als in der jüngeren gesamtdeutschen Kohorte (12% vs. 5%, vgl. Schaubilder 3.18 und 3.15). Außerdem sind erneut Erwerbsmuster von „Selbstständigen“ (Clustergruppe H) sowie von „abgehängten Geringqualifizierten“ (Clustergruppe G) ausmachbar.

Schaubild 3.17
Durchschnittliche Dauer der Erwerbsstatus nach Erwerbstypen (Jhg. 1964-1973)
für Geburtsjahrgänge 1964-1973, nur Westdeutschland, Männer und Frauen gemeinsam



Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.
Bezeichnung der Cluster: A „Fachkräfte in dauerhafter Normalbeschäftigung", B „Akademiker mit reibungslosem Erwerbseinstieg", C „Akademiker mit schwierigem Erwerbseinstieg", D „Teilzeitarbeitende mit Kind", E „Fachkräfte mit schwierigem Erwerbseinstieg und kindbedingter Teilzeit", F „Traditionelle Hausfrauen", G „Abgehängte Geringqualifizierte", H „Selbstständige".

Beim Vergleich der Kohorten fällt auf, dass der Anteil der „abgehängten Geringqualifizierten", die lange Phasen in Arbeitslosigkeit, unterbrochen von kurzen atypischen Beschäftigungsepisoden, aufweisen, unter den jüngeren gesamtdeutschen Geburtskohorten deutlich größer ist (10% bei den Geburtsjahrgängen 1974-1986 vs. 4% bei den westdeutschen Geburtsjahrgängen 1964-1973).[26] Bei den westdeutschen Geburtsjahrgängen 1964-1973 entfällt außerdem ein größerer Anteil der Gesamtlast von atypischer Beschäftigung auf die „Teilzeitarbeitenden mit Kind"/"Fachkräfte mit schwierigem Erwerbseinstieg und kindbedingter Teilzeit" sowie (in geringerem Umfang) auf die „Traditionellen Hausfrauen".[27] Diese Verschiebungen in der Gesamtlast sind zumindest zum Teil auf die Verteilung der atypischen Beschäftigungsphasen über das Lebensalter hinweg und die zwischen den Kohorten differierenden Altersspannen erklärbar. Wird nur das jüngere Erwachsenenalter betrachtet, hat beispielsweise ein schwieriger Erwerbseinstieg mehr Bedeutung, als wenn auch das mittlere Erwachsenenalter betrachtet wird.

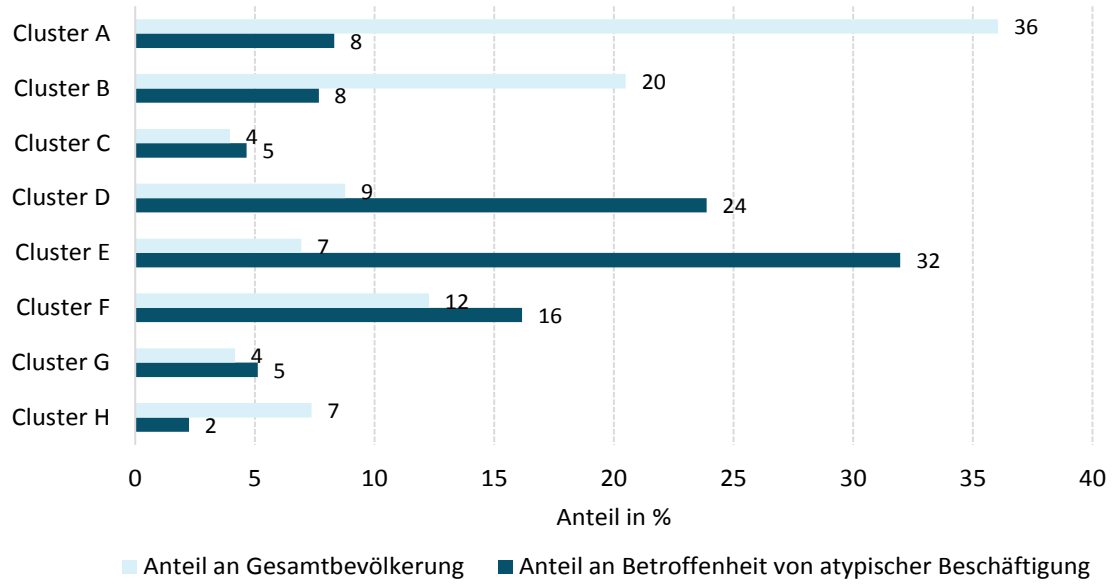
[26] *Wird eine ähnliche Sequenzanalyse für die Geburtsjahrgänge 1974-1986 ausschließlich für Westdeutschland durchgeführt, zeigt sich, dass dort der Anteil der „abgehängten Geringqualifizierten" mit 6% etwas geringer ausfällt als im Gesamtdeutschen Sample der entsprechenden Geburtsjahrgänge. Demgegenüber fällt der Anteil der „Traditionellen Hausfrauen" im westdeutschen Sample der Geburtsjahrgänge 1974-1986 mit 6% etwas größer aus als im gesamtdeutschen Sample.*

[27] *Böhnke et al. (2015) finden in ähnlicher Weise, dass in der Haupterwerbsphase ein größerer Anteil an lang andauernden atypischen Beschäftigungsphasen feststellbar ist als in der Erwerbseinstiegsphase. Die lang andauernden atypischen Beschäftigungsphasen sind dort ebenfalls vor allem bei Frauen anzutreffen und primär auf Teilzeitbeschäftigung zurückzuführen.*

Schaubild 3.18

Anteil der Erwerbstypen an der Bevölkerung und Betroffenheit von atypischer Beschäftigung (Jhg. 1964-1973)

für Geburtsjahrgänge 1964-1973, nur Westdeutschland, Männer und Frauen gemeinsam, Angaben in %



Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.
Bezeichnung der Cluster: A „Fachkräfte in dauerhafter Normalbeschäftigung“, B „Akademiker mit reibungslosem Erwerbseinstieg“, C „Akademiker mit schwierigem Erwerbseinstieg“, D „Teilzeitarbeitende mit Kind“, E „Fachkräfte mit schwierigem Erwerbseinstieg und kindbedingter Teilzeit“, F „Traditionelle Hausfrauen“, G „Abgehängte Geringqualifizierte“, H „Selbstständige“.

Tabelle 3.2

Soziodemographische Struktur der Erwerbstypen (Jhg. 1964-1973)

für Geburtsjahrgänge 1964-1973, nur Westdeutschland

	Cluster A Fachkräfte in dauerhafter Normalbeschäftigung	Cluster B Akademiker mit reibungslosem Erwerbseinstieg	Cluster C Akademiker mit schwierigem Erwerbseinstieg	Cluster D Teilzeitarbeitende mit Kind	Cluster E Fachkr. mit schwierigem Erwerbseinstieg und kindbedingter Teilzeit	Cluster F Traditionelle Hausfrauen	Cluster G Abgehängte Geringqualifizierte	Cluster H Selbstständige
Frauen (Anteil in %)	35	33	42	84	79	93	68	29
Bildungshintergrund gering bis mittel (Anteil in %)	83	50	20	78	72	89	92	58
Bildungshintergrund hoch (Anteil in %)	17	50	80	22	28	11	8	42

Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.

4. Atypische Beschäftigung nach Erwerbseintritten und Beschäftigungswechseln

Steht in Kapitel 3 der gesamte bisherige Lebensverlauf von Personen im Vordergrund der Analysen, werden in diesem Kapitel einzelne Ereignisse innerhalb eines Erwerbslebens untersucht. Konkret wird betrachtet, wie häufig Personen bei einem Erwerbseintritt bzw. Wiedereintritt sowie nach einem Beschäftigungswechsel von atypischer Beschäftigung betroffen sind. Dabei werden insbesondere vier Szenarien untersucht: 1.) der erste Erwerbseintritt einer Person, 2.) Übergänge aus Arbeitslosigkeit in Erwerbstätigkeit, 3.) Übergänge aus Nichterwerbstätigkeit in Erwerbstätigkeit und 4.) Beschäftigungswechsel, d.h. Übergänge aus einem Arbeitsverhältnis in ein anderes Arbeitsverhältnis. Bei der Abgrenzung der ersten Erwerbstätigkeit wurden, soweit möglich, Erwerbsepisoden ausgeschlossen, bei denen es sich um Ferienjobs, befristete Praktika oder sonstige Nebentätigkeiten parallel zu einer Ausbildung/einem Studium handelt.[28] Bei der Abgrenzung der Übergänge aus Arbeitslosigkeit, Nichterwerbstätigkeit oder vorheriger Erwerbstätigkeit wurden jeweils nur Übergänge berücksichtigt, die nicht gleichzeitig der erste Erwerbseintritt sind und die zeitlich nicht vor dem ersten Erwerbseintritt erfolgen.

Die Fokussierung auf derartige Übergänge ist zum einen sinnvoll, da mit ihnen eine Einigung von Arbeitnehmer und Arbeitgeber auf ein bestimmtes Arbeitsverhältnis einhergeht, in deren Rahmen jeweils neu bestimmt wird, ob es sich um eine atypische oder um eine Normalbeschäftigung handelt. Innerhalb von bestehenden Beschäftigungsverhältnissen finden derartige Verhandlungen über den Arbeitsvertrag vermutlich seltener und eher anlassbezogen statt und umfassen nur ausgewählte Stellschrauben (insbesondere den Zeitumfang oder die Umwandlung einer befristeten in eine unbefristete Tätigkeit). Zum anderen ermöglichen die zugrundeliegenden Daten eine zweifelsfreie Abgrenzung von Erwerbsepisoden als atypische oder Normalbeschäftigung nur zu deren Beginn, nicht jedoch während ihres Andauerns (vgl. Anhang A.2).

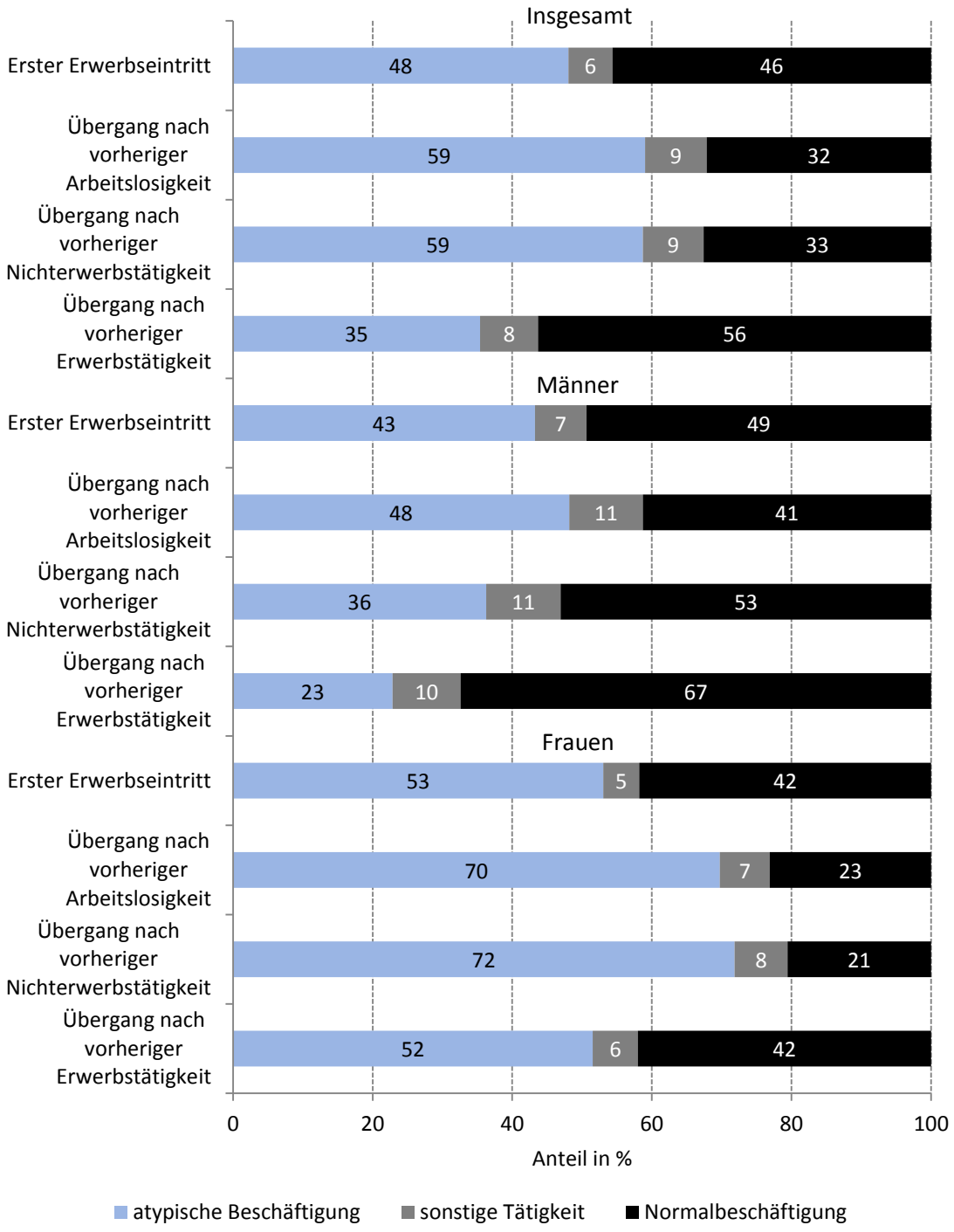
Im Folgenden stellen wir für die vier Szenarien jeweils dar, wie häufig ein Erwerbseintritt/Übergang mit atypischer Beschäftigung verbunden ist und mit welcher Form der atypischen Beschäftigung. Des Weiteren werden Unterschiede zwischen Personengruppen aufgezeigt und untersucht, welche Merkmale der Erwerbstätigen oder der Arbeitgeber einen Einfluss darauf haben, von atypischer Beschäftigung betroffen zu sein. Sämtliche Analysen werden dabei auf den Zeitraum ab dem Jahr 1992 beschränkt.

4.1 Deskriptive Darstellung der Übergänge

Schaubild 4.1 zeigt für jedes der Szenarien die Wahrscheinlichkeit, dass eine Person in atypische Beschäftigung, Normalbeschäftigung oder sonstige Erwerbstätigkeit übergeht. Knapp die Hälfte (48%) aller ersten Erwerbseintritte erfolgen in atypische Beschäftigung, 46% in Normalbeschäftigung und etwa 6% in sonstige Erwerbstätigkeit (primär also in Selbstständigkeit). Übergänge aus Arbeitslosigkeit und Nichterwerbstätigkeit erfolgen hingegen im Durchschnitt häufiger in atypische Beschäftigung (jeweils etwa zu 59%), Übergänge aus vorheriger Beschäftigung seltener (35%). Hierbei sind jedoch deutliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen festzustellen (vgl. Schaubild 4.1). Bei Männern ist die Wahrscheinlichkeit eines Übergangs in

[28] *Hierzu wurden insbesondere gezählt: Erwerbsepisoden, die in einem Monat beginnen, in dem parallel eine Ausbildung/ein Studium stattfindet, sowie Erwerbsepisoden, bei denen im Monat des Beginns zwar keine Ausbildung und kein Studium stattfindet, bei denen aber innerhalb von neun Monaten nach dem Beginn mindestens drei Monate in Ausbildung/Studium verbracht werden.*

Schaubild 4.1
Normal- und atypische Beschäftigung nach Erwerbseintritten und Beschäftigungswechseln
für Jahre 1992-2012, Angaben in %



Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.

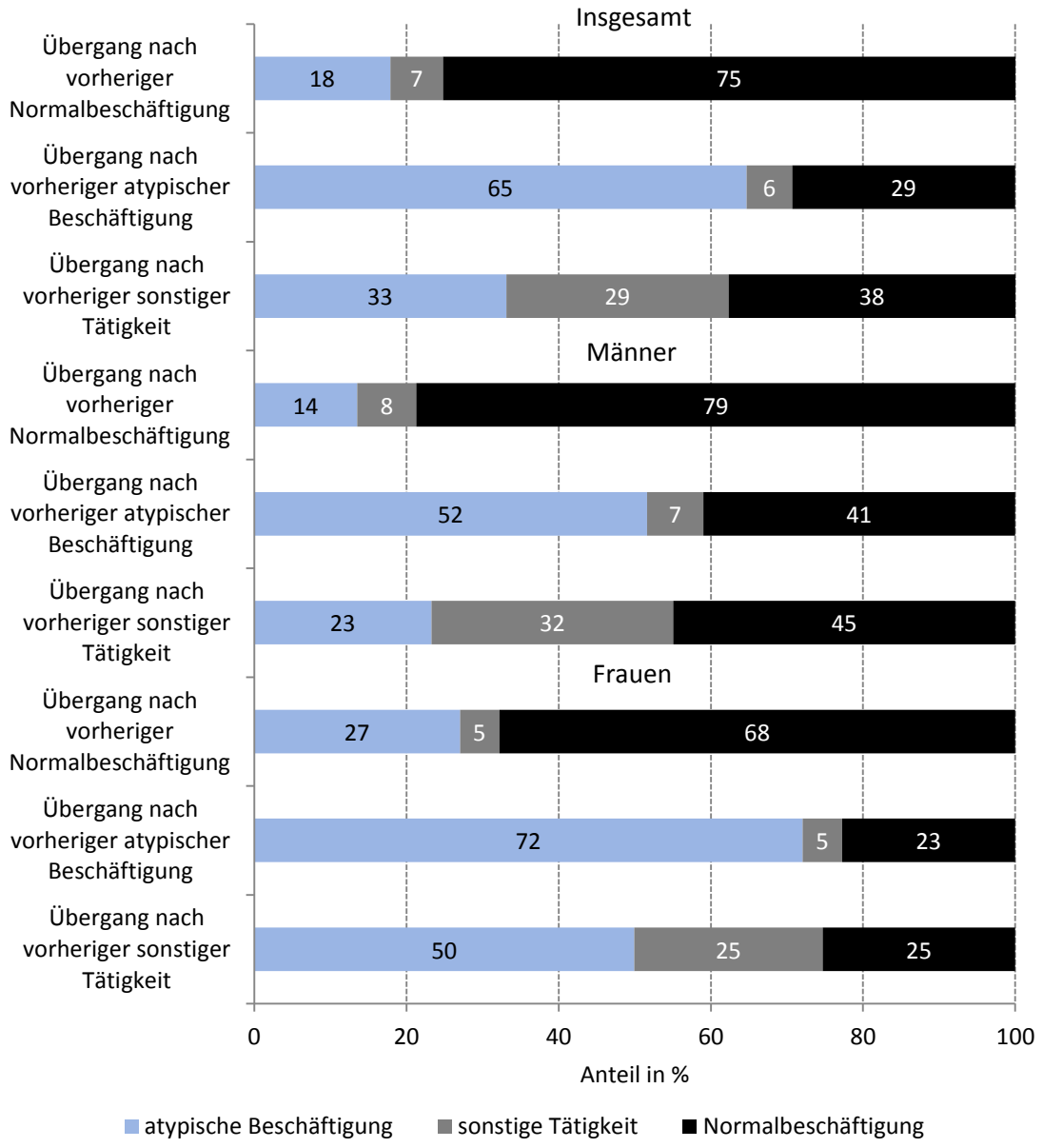
atypische Beschäftigung insgesamt geringer als bei Frauen, sie unterscheidet sich außerdem nicht so ausgeprägt zwischen dem ersten Erwerbseintritt und späteren Übergängen aus Arbeitslosigkeit oder Nichterwerbstätigkeit. Bei Frauen erfolgt ein Wiedereinstieg in Erwerbstätigkeit nach Arbeitslosigkeit oder Nichterwerbstätigkeit deutlich häufiger in atypischer Beschäftigung als beim ersten Erwerbseintritt (jeweils zu etwa 70% vs. 53%). Bei Männern hingegen erfolgt ein Wiedereinstieg nach Nichterwerbstätigkeit im Durchschnitt sogar seltener in atypischer Beschäftigung als beim ersten Erwerbseintritt (36% vs. 43%). Schaubild 4.3 legt nahe, dass diese Unterschiede zwischen Männer und Frauen sowie zwischen den einzelnen Übergangsszenarien bei Frauen auf einen insgesamt höheren Anteil an Teilzeitbeschäftigungen bei Frauen zurückzuführen sind. Derartige Teilzeitbeschäftigungen sind bei Frauen bereits beim ersten Erwerbseintritt deutlich häufiger anzutreffen als bei Männern und nehmen bei Erwerbseintritten nach vorheriger Arbeitslosigkeit oder Nichterwerbstätigkeit nochmals zu. Diese Unterschiede dürften sich durch die jeweils unterschiedliche familiäre Situation im Umfeld der entsprechenden Erwerbseintritte/Übergänge erklären.

Ein Eintritt in sonstige Erwerbstätigkeit (d.h. in Selbstständigkeit, die jedoch keine freie Mitarbeit umfasst) kommt beim ersten Erwerbseintritt insgesamt seltener vor als bei später im Erwerbsleben stattfindenden Erwerbsübergängen (vgl. Schaubild 4.1).

Bei Beschäftigungswechseln ist entscheidend, ob die vorherige Tätigkeit eine atypische Beschäftigung, Normalbeschäftigung oder sonstige Erwerbstätigkeit war. Schaubild 4.2 betrachtet für Beschäftigungswechsel die unterschiedlichen Wahrscheinlichkeiten für einen Übergang in atypische Beschäftigung differenziert nach der Art der vorherigen Tätigkeit. Es sind deutliche Persistenzen festzustellen. Personen, die vor dem Beschäftigungswechsel in einer atypischen Beschäftigung waren, sind nach dem Wechsel deutlich öfter atypisch beschäftigt als Personen, die vor dem Beschäftigungswechsel in einer Normalbeschäftigung (oder auch einer sonstigen Tätigkeit) waren. Umgekehrt zeigt sich, dass drei Viertel der Personen, die vorher in einer Normalbeschäftigung waren, nach einem Beschäftigungswechsel erneut in Normalbeschäftigung sind. Ein Übergang in Normalbeschäftigung erfolgt hingegen nur bei 29% der Personen, die vor dem Beschäftigungswechsel in atypischer Beschäftigung waren. Die höchste Wahrscheinlichkeit für einen Übergang in eine sonstige Tätigkeit (d.h. primär Selbstständigkeit) weisen jene Personen auf, die vor dem Beschäftigungswechsel bereits schon eine sonstige Tätigkeit ausgeübt haben.

Diese ausgeprägte Persistenz der Betroffenheit von atypischer Beschäftigung über Beschäftigungsverhältnisse hinweg kann unterschiedliche Ursachen haben: Zum einen haben soziodemographische Merkmale einen Einfluss auf die Betroffenheit von atypischer Beschäftigung, beispielsweise die familiäre Situation oder der erlernte bzw. ausgeübte Beruf (siehe dazu weiter unten) und diese soziodemographischen Merkmale weisen über den Lebensverlauf einer Person hinweg ebenfalls eine hohe Persistenz auf. Zum anderen wird in der wissenschaftlichen Literatur diskutiert, dass sich die Verhandlungsmacht zwischen vorher Normalbeschäftigten und vorher atypisch Beschäftigten unterscheidet (vgl. Berton et al. 2011). Personen mit vorheriger Normalbeschäftigung könnten demzufolge beispielsweise bei Bewerbungsgesprächen eher erfolgreich einfordern, zukünftig (weiterhin) unbefristet beschäftigt zu werden, als bisher atypisch Beschäftigte, falls Arbeitgeber in der zurückliegenden Normalbeschäftigung ein positives Signal über die Produktivität eines Arbeitnehmers/einer Arbeitnehmerin sehen. Des Weiteren ist bedeutsam, dass Beschäftigungswechsel auch freiwillig vom Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin angestrebt werden können und in diesen Fällen davon auszugehen ist, dass ein Beschäftigungswechsel schlichtweg unterlassen wird, wenn die neue Tätigkeit eine schlechtere

Schaubild 4.2
Normal- und atypische Beschäftigung nach Beschäftigungswechseln (nach Art der vorherigen Tätigkeit)
für Jahre 1992-2012, Angaben in %



Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.

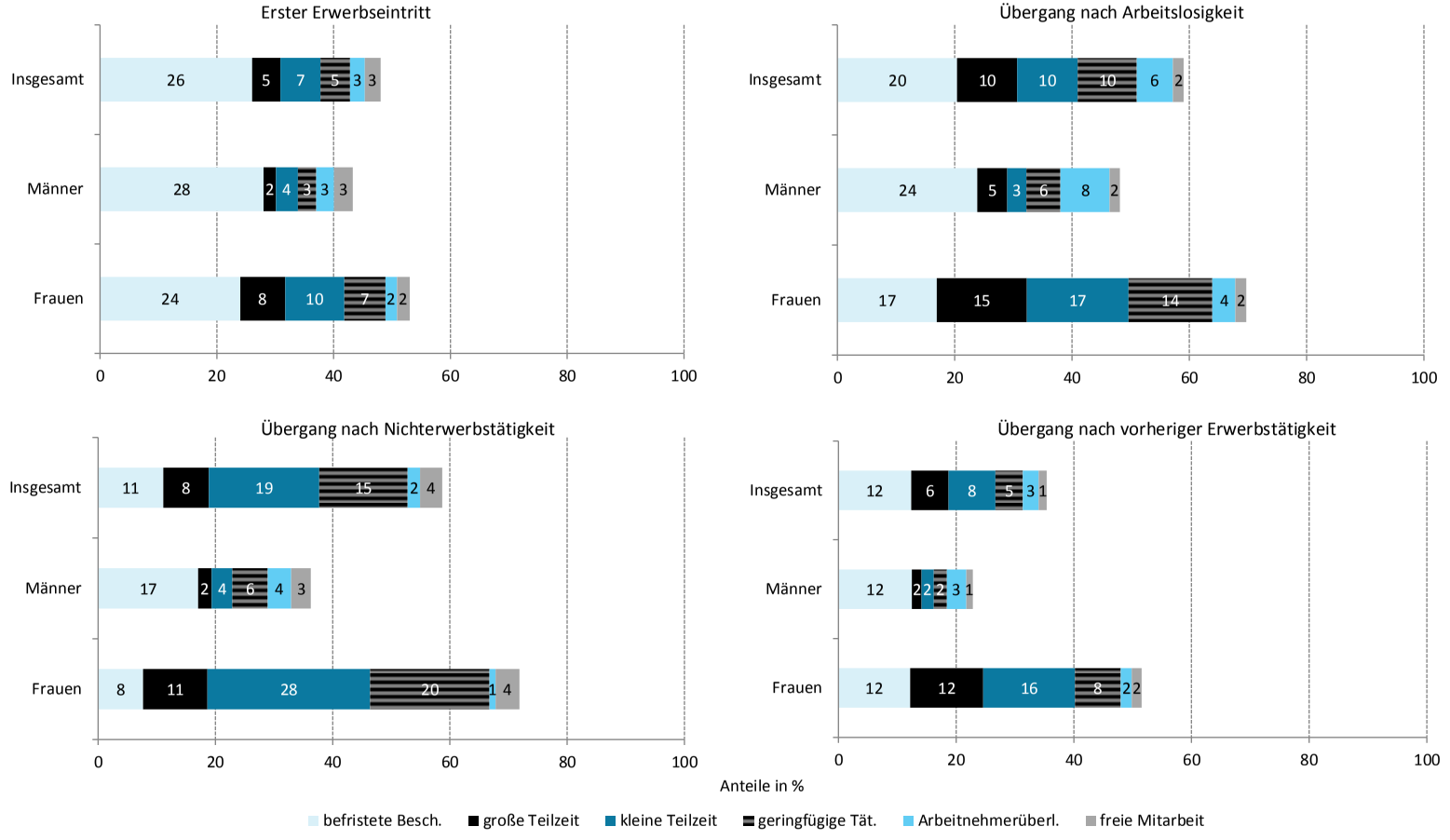
Perspektive bietet als die bisherige Tätigkeit. Eine unbefristet beschäftigte Person ist daher gegebenenfalls seltener bereit, die Beschäftigung zu wechseln und eine befristete Tätigkeit zu beginnen, als eine ohnehin noch befristet beschäftigte Person. Insofern unterscheidet sich aller Wahrscheinlichkeit nach die Selektivität der Beschäftigungswechsler nach der Art der vorherigen Tätigkeit.

Gleichzeitig ist anzumerken, dass die Persistenz der Betroffenheit von atypischer Beschäftigung über Beschäftigungsverhältnisse hinweg zwar erheblich ist, jedoch keinesfalls von einem vollständig segmentierten Arbeitsmarkt gesprochen werden kann. Dass 29% derjenigen mit

Schaubild 4.3

Art der atypischen Beschäftigung nach Erwerbseintritten und Beschäftigungswechseln

für Jahre 1992-2012, Angaben in %



Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.

vorheriger atypischer Beschäftigung nach einem Beschäftigungswechsel in Normalbeschäftigung sind, ist kein geringer Anteil, zumal davon auszugehen ist, dass ein beträchtlicher Anteil der atypischen Beschäftigungsverhältnisse von den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen gewünscht sind, insbesondere in Bezug auf Teilzeit. Darauf deuten auch die Unterschiede zwischen Männer und Frauen hin (41% der Männer mit vorheriger atypischer Beschäftigung sind nach einem Beschäftigungswechsel in Normalbeschäftigung, verglichen mit 23% der Frauen).

Schaubild 4.3 untergliedert den Anteil der atypisch beschäftigten Personen nach der Art der atypischen Beschäftigung und differenziert dabei erneut nach den Übergangsszenarien.[29] Beim ersten Erwerbseintritt sind vor allem Befristungen die Ursache dafür, dass eine Beschäftigung den atypischen Beschäftigungen zugeordnet wird. Ein nicht unerheblicher Teil der ersten Erwerbseintritte erfolgt jedoch auch in Teilzeit oder geringfügiger Beschäftigung, selbst bei Männern. Der Anteil der beim ersten Erwerbseintritt Teilzeit- oder geringfügig Beschäftigten beträgt bei Männern 9% und bei Frauen 25%.[30]

Beschäftigungen in Arbeitnehmerüberlassung werden vergleichsweise häufig nach einem Übergang aus Arbeitslosigkeit oder bei Beschäftigungswechseln aus vorheriger atypischer Beschäftigung ausgeübt (vgl. Schaubild 4.3 und Schaubild B.10 im Anhang). Außerdem zeigt sich, dass Männer insgesamt öfter in Arbeitnehmerüberlassung beschäftigt sind als Frauen. Eintritte in freier Mitarbeit sind ähnlich wie Arbeitnehmerüberlassung ein eher seltenes Phänomen. Am vergleichsweise häufigsten kommen Eintritte in freie Mitarbeit nach Phasen der Nichterwerbstätigkeit vor. Etwa 3% der Männer und 4% der Frauen gehen nach Nichterwerbstätigkeit in eine freie Mitarbeit über.

4.2 Einfluss soziodemografischer Merkmale

In den Schaubildern 4.4 bis 4.8 wird anhand von Ergebnissen multivariater Regressionen[31] aufgezeigt, welche Merkmale der Erwerbstätigen oder der Arbeitgeber einen Einfluss darauf haben, dass ein Erwerbseintritt/Übergang in atypische Beschäftigung erfolgt. (Für deskriptive Unterschiede zwischen Personengruppen und über die Zeit hinweg siehe die Tabellen B.2a bis

---

[29] *Soweit einzelne Beschäftigungsverhältnisse mehreren der atypischen Beschäftigungsformen zurechenbar sind, beispielsweise ein befristetes Teilzeitarbeitsverhältnis vorliegt, werden die Beschäftigungsformen analog zu Abschnitt 3.1 nach einer Dominanzregel jeweils einer der atypischen Beschäftigungsformen zugeordnet (vgl. Fußnote 10). Hierfür wird folgende Hierarchie genutzt: a) Tätigkeit in freier Mitarbeit, b) Minijob/geringfügige Beschäftigung, c) Arbeitnehmerüberlassung, d) Teilzeitarbeit, e) befristete Beschäftigung. Ein befristetes Teilzeitarbeitsverhältnis würde demzufolge der Teilzeitarbeit zugeordnet werden, nicht der befristeten Beschäftigung.*

[30] *Daten des Mikrozensus stützen die Angaben zu den Teilzeitquoten (Statistisches Bundesamt 2015b). Dort wird zwar nicht nach dem ersten Erwerbseintritt differenziert, ein Rückgriff auf die Altersgruppe der 20- bis 25-Jährigen sollte jedoch eine in etwa vergleichbare Situation erfassen. In dieser Altersgruppe lag der Anteil der Teilzeitbeschäftigten unter den erwerbstätigen Männern im Jahr 2012 bei 15%. Werden Personen herausgerechnet, die nur aufgrund einer parallelen Ausbildung in Teilzeit tätig sind, beträgt die Quote der teilzeitbeschäftigten Männer immerhin noch 6%. Bei Frauen belaufen sich die entsprechenden Teilzeitquoten auf 26% (insgesamt) bzw. 14% (nach Herausrechnung von Teilzeitbeschäftigten aufgrund paralleler Ausbildung).*

[31] *Methodisch wird hierfür auf lineare Wahrscheinlichkeitsmodelle zurückgegriffen. Die zu erklärende Ergebnisgröße wird in diesen Modellen als binäre Variable berücksichtigt, die den Wert 1 annimmt, wenn ein Erwerbseintritt/Übergang in atypische Beschäftigung erfolgt und 0 sonst. Als erklärende Variablen werden unterschiedliche Informationen u.a. über soziodemografische Merkmale berücksichtigt. Alternative Regressionsverfahren (z.B. logistische Regressionen) führen zu weitestgehend identischen Ergebnissen.*

B.2d im Anhang.) Es wird erneut zwischen den Szenarien 1.) erster Erwerbseintritt, 2.) Übergänge aus Arbeitslosigkeit in Erwerbstätigkeit, 3.) Übergänge aus Nichterwerbstätigkeit in Erwerbstätigkeit und 4.) Beschäftigungswechsel unterschieden. In einer ersten Darstellung werden personenspezifische Merkmale diskutiert. Hierzu wird in den multivariaten Regressionsmodellen zunächst für die Merkmale Geschlecht, Region, Bildungshintergrund, Familiensituation, Alter, Migrationshintergrund und amtlich anerkannte Behinderung kontrolliert sowie zusätzlich für Zeiteffekte, Konjunkturphasen[32] und bei Beschäftigungswechseln für die Art der vorherigen Tätigkeit. Die entsprechenden Koeffizienten sind in den Schaubildern 4.4a bis 4.4d dargestellt. Die Höhe der Balken gibt den marginalen Effekt eines Merkmals in Prozentpunkten an. Statistisch signifikante Effekte sind durch eine dunkle Umrahmung der Balken sowie durch Sternchen gekennzeichnet (** 5%- und *** 1%-Signifikanzniveau). In einer Erweiterung der Regressionsmodelle wird als zusätzlicher Faktor der erlernte Beruf (bzw. Studienabschluss) respektive der zuletzt ausgeübte Beruf berücksichtigt.[33] Hierfür werden die Berufe in 21 Berufssegmente untergliedert (siehe Matthes et al. 2008 für die Zuordnung einzelner Berufsgruppen zu den Berufssegmenten). Die entsprechenden Effekte der Berufe sind im Schaubild 4.5 dargestellt. Um den Einfluss der Merkmale von Arbeitgebern aufzugreifen, werden in einer dritten Variante des Regressionsmodells die Merkmale Betriebsgröße und Wirtschaftszweig sowie Zeiteffekte und Konjunkturphasen berücksichtigt. Die sich daraus ergebenden Effekte der Wirtschaftszweige sind im Schaubild 4.6 dargestellt, die Effekte der Betriebsgröße in Schaubild 4.7.

Die deskriptiven Unterschiede zwischen Männer und Frauen, die bereits in Schaubild 4.1 dargestellt wurden, erweisen sich auch bei multivariaten Analysen als statistisch signifikant (siehe Schaubilder 4.4a bis 4.4d). Diese verdeutlichen außerdem, dass westdeutsche Frauen in der Regel öfter in atypische Beschäftigung übergehen als ostdeutsche Frauen, insbesondere nach einem Übergang aus Nichterwerbstätigkeit. Bei Männern bestehen hingegen keine signifikanten Unterschiede zwischen Ost und West.

Personen mit geringer Bildung weisen im Vergleich zu Personen mit mittlerer Bildung deutlich geringere Übergangsquoten in Normalbeschäftigung und entsprechend höhere Übergangsquoten in atypische Beschäftigung auf (vgl. Tabellen B.2a bis B.2d im Anhang). Diese Unterschiede erweisen sich auch nach Kontrolle für weitere individuelle Merkmale als bedeutend und sind i.d.R. statistisch signifikant (siehe Schaubilder 4.4a bis 4.4d). In ähnlicher Weise weisen Personen mit hoher Bildung in den meisten Fällen eine geringere Wahrscheinlichkeit für einen Übergang in atypische Beschäftigung auf als Personen mittlerer Bildung. Bildung erhöht somit die Wahrscheinlichkeit in Normalbeschäftigung einzutreten und dient als Schutz vor atypischer Beschäftigung. Ausnahme hiervon ist, dass Personen mit hoher Bildung beim ersten Erwerbseintritt etwas öfter atypisch beschäftigt sind als Personen mittlerer Bildung. Dies könnte auf die beispielsweise im Rahmen einer dualen Ausbildung erworbene Berufserfahrung zurückzuführen sein, die bei Personen mit mittlerer Bildung beim ersten Erwerbseintritt i.d.R. öfter vorliegt als bei Personen mit hoher Bildung.

---

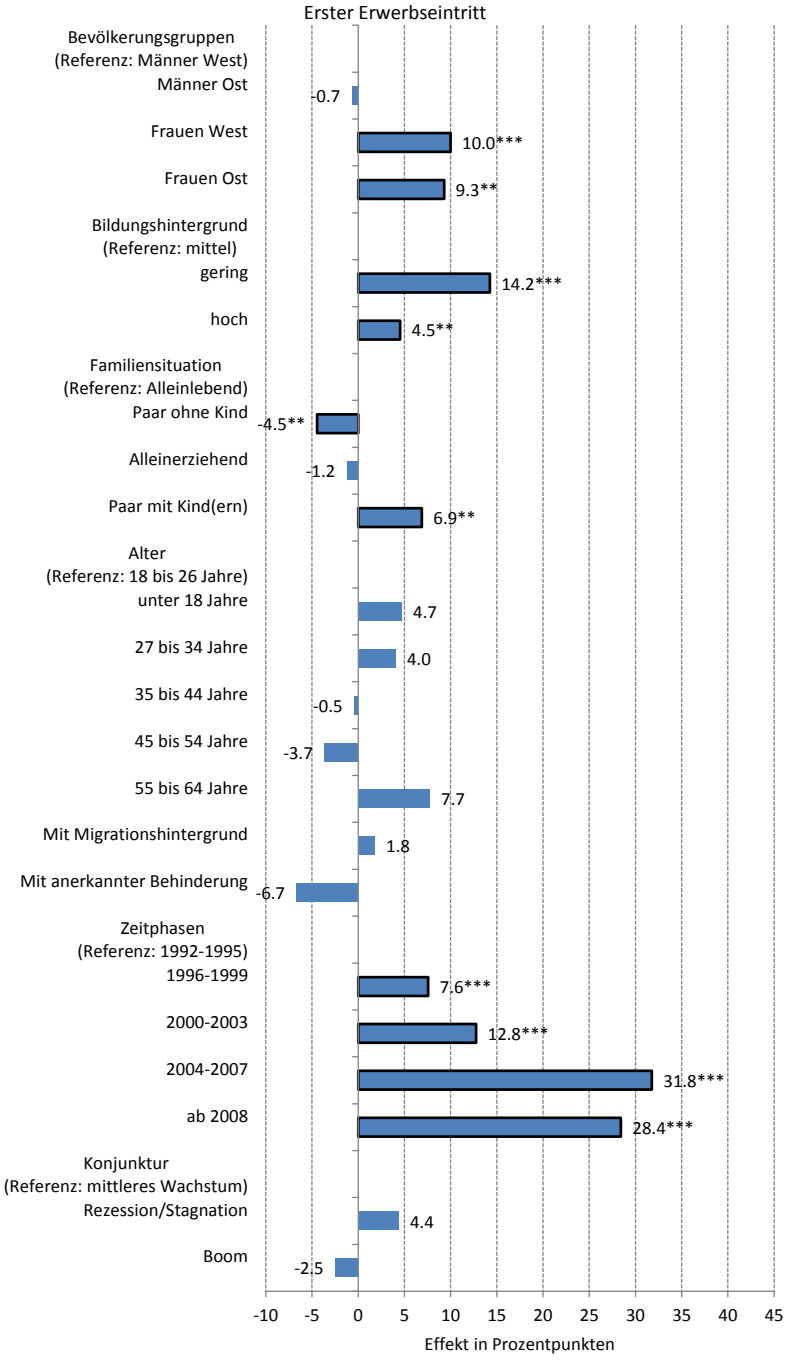
[32] *Die Konjunkturphasen untergliedern die Kalenderjahre anhand des Wirtschaftswachstums in Rezessionen/Stagnationen (d.h. das BIP sinkt oder bleibt unverändert), Phasen mittleren Wachstums und Booms (Wachstum von 3% oder mehr). Im Beobachtungszeitraum von 1992 bis 2012 sind die Jahre 1993, 2002, 2003 und 2009 Rezessionsphasen und die Jahre 2000, 2006, 2007, 2010 und 2011 Boomphasen.*

[33] *Teilweise wurde außerdem für die in den vorangegangenen beiden Jahren gemachte Erwerbserfahrung und Dauer der Arbeitslosigkeit kontrolliert.*

Schaubild 4.4a

Multivariate Ergebnisse für atypische Beschäftigung bei erstem Erwerbseintritt

für Jahre 1992-2012, Männer und Frauen gemeinsam, Angaben in Prozentpunkten



Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.

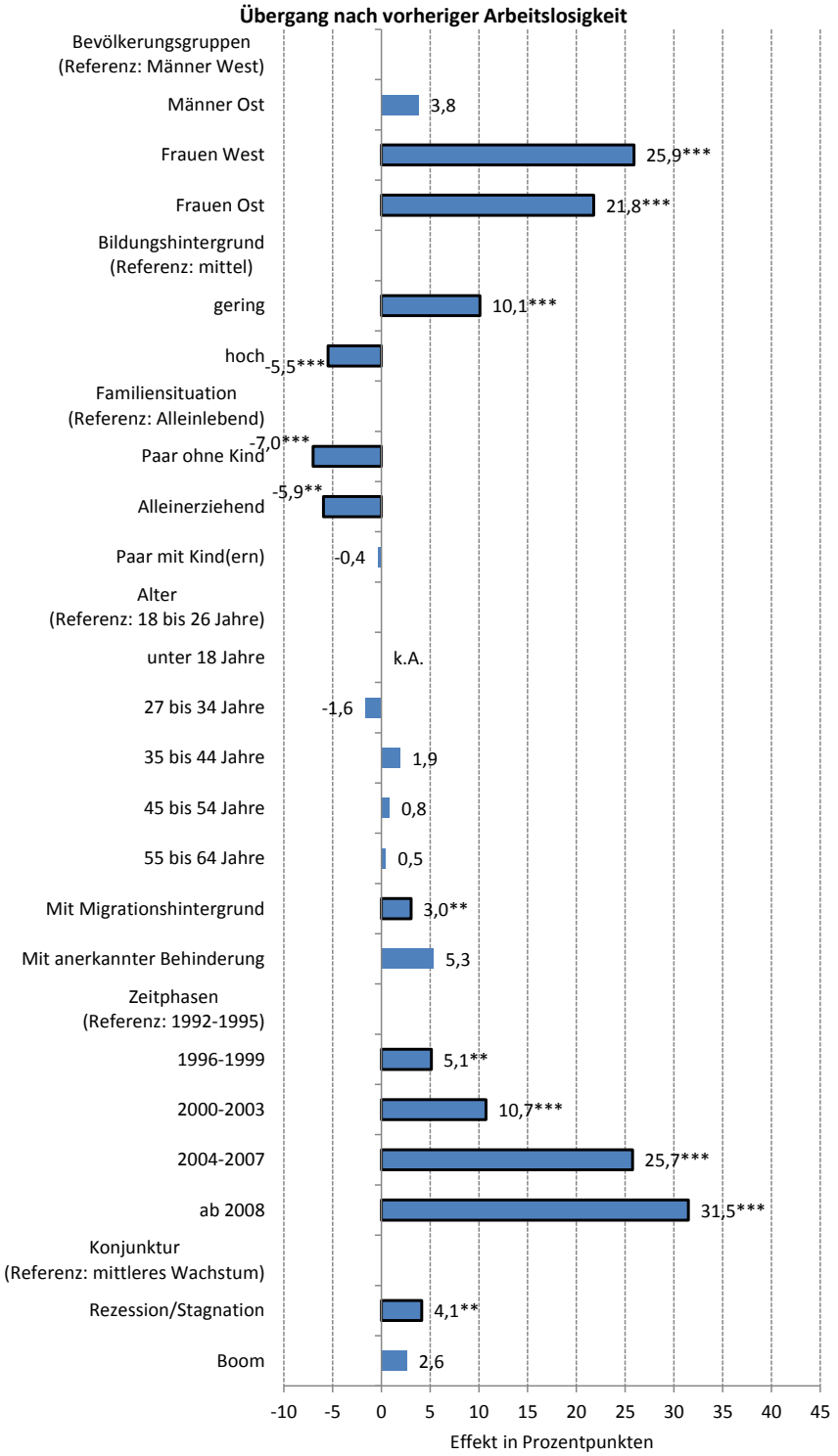
*Anmerkung: Ergebnisse multivariater Regressionen eines linearen Wahrscheinlichkeitsmodells. Balken geben die marginalen Effekte der jeweiligen Merkmale auf die Wahrscheinlichkeit wieder, in atypische Beschäftigung einzutreten. Schwarz umrandete Balken sind statistisch signifikant (** auf dem 5%- und *** auf dem 1%-Signifikanzniveau).*

Interpretationsbeispiel: Frauen in Westdeutschland weisen eine um 10 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit auf, beim ersten Erwerbseintritt atypisch Beschäftigt zu sein, als in individuellen Merkmale ansonsten vergleichbare Männer in Westdeutschland. Dieser Unterschied ist statistisch hoch signifikant.

Schaubild 4.4b

Multivariate Ergebnisse für atypische Beschäftigung bei Übergang aus Arbeitslosigkeit

für Jahre 1992-2012, Männer und Frauen gemeinsam, Angaben in Prozentpunkten



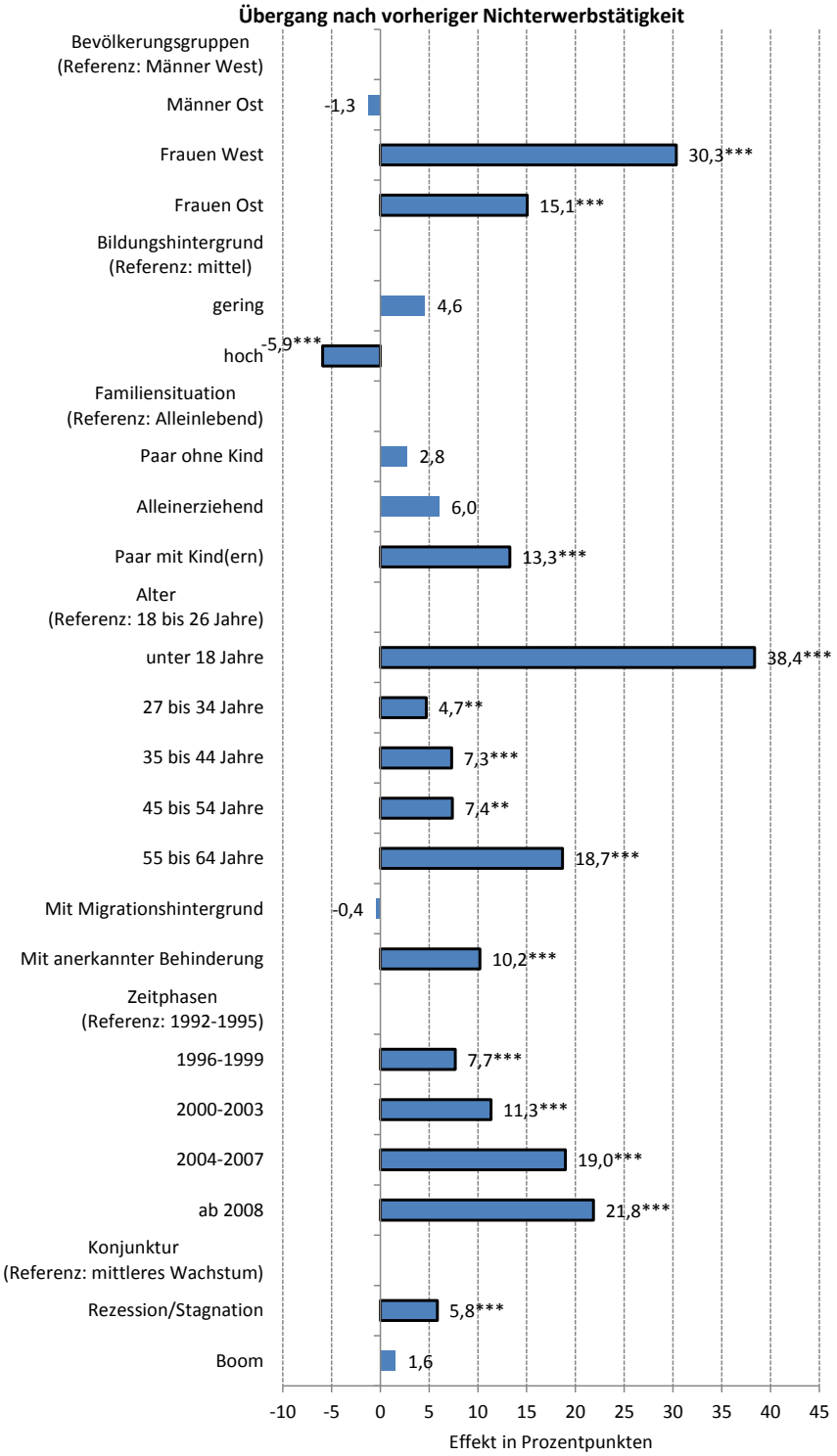
Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.

*Anmerkung: Ergebnisse multivariater Regressionen eines linearen Wahrscheinlichkeitsmodells. Balken geben die marginalen Effekte der jeweiligen Merkmale auf die Wahrscheinlichkeit wieder, in atypische Beschäftigung einzutreten. Schwarz umrandete Balken sind statistisch signifikant (** auf dem 5%- und *** auf dem 1%-Signifikanzniveau).*

Schaubild 4.4c

Multivariate Ergebnisse für atypische Beschäftigung bei Übergang aus Nichterwerbstätigkeit

für Jahre 1992-2012, Männer und Frauen gemeinsam, Angaben in Prozentpunkten



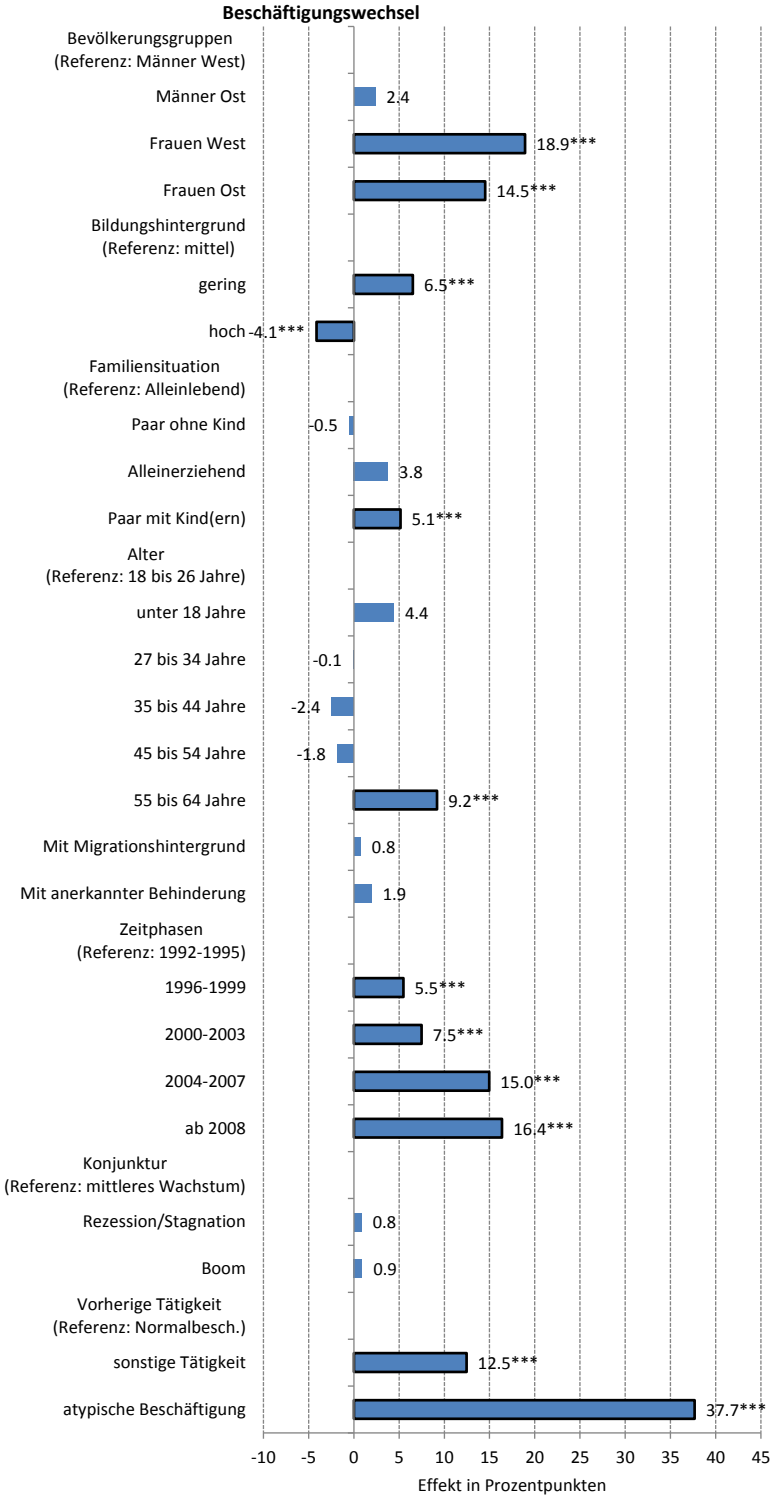
Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.

*Anmerkung: Ergebnisse multivariater Regressionen eines linearen Wahrscheinlichkeitsmodells. Balken geben die marginalen Effekte der jeweiligen Merkmale auf die Wahrscheinlichkeit wieder, in atypische Beschäftigung einzutreten. Schwarz umrandete Balken sind statistisch signifikant (** auf dem 5%- und *** auf dem 1%-Signifikanzniveau).*

Schaubild 4.4d

Multivariate Ergebnisse für atypische Beschäftigung bei Beschäftigungswechseln

für Jahre 1992-2012, Männer und Frauen gemeinsam, Angaben in Prozentpunkten



Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.

*Anmerkung: Ergebnisse multivariater Regressionen eines linearen Wahrscheinlichkeitsmodells. Balken geben die marginalen Effekte der jeweiligen Merkmale auf die Wahrscheinlichkeit wieder, in atypische Beschäftigung einzutreten. Schwarz umrandete Balken sind statistisch signifikant (** auf dem 5%- und *** auf dem 1%-Signifikanzniveau).*

Die deskriptiven Unterschiede nach dem Alter, die sich beim ersten Erwerbseintritt und bei Übergängen aus Arbeitslosigkeit in den Tabellen B.2a und B.2d zeigen, erweisen sich nach Berücksichtigung weiterer Merkmale als statistisch nicht signifikant (vgl. Schaubilder 4.4a und 4.4b). Bei Übergängen aus Nichterwerbstätigkeit fallen die Unterschiede nach dem Alter demgegenüber deutlich größer aus und sind außerdem signifikant. Nach vorheriger Nichterwerbstätigkeit steigt die Wahrscheinlichkeit für atypische Beschäftigung über die Altersgruppen hinweg an. Personen im Alter über 55 Jahren weisen demzufolge eine um etwa 19 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit auf, in atypische Beschäftigung überzugehen, als Personen im Alter von 18 bis 26 Jahren, die ansonsten die gleichen personenspezifischen Merkmale aufweisen (vgl. Schaubild 4.4c). Bei Beschäftigungswechseln weisen Personen im Alter über 55 Jahren ebenfalls eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit für einen Übergang in atypische Beschäftigung auf als Personen der meisten anderen Altersgruppen.

Der Haushaltskontext, in dem Personen leben, d.h. das Zusammenleben mit einem Partner oder einer Partnerin und mit Kindern, weist über die vier Erwerbseintrittsszenarien hinweg kein einheitliches Muster auf. Die deskriptiven Darstellungen in den Tabellen B.2a und B.2d zeigen zwar beispielsweise, dass Alleinerziehende durchweg öfter in atypische Beschäftigung übergehen als kinderlose Personen mit oder ohne Partner/in und gleichzeitig jeweils überdurchschnittlich oft in sonstige Tätigkeit (Selbstständigkeit) eintreten. Nach Kontrolle für sonstige soziodemographische und Zeiteffekte erweisen sich diese Unterschiede jedoch als statistisch nicht signifikant oder kehren sich teilweise sogar ins Negative. Demzufolge haben beispielsweise Alleinerziehende eine signifikant geringere Wahrscheinlichkeit nach vorheriger Arbeitslosigkeit in atypische Beschäftigung überzugehen als alleinstehende Personen mit ansonsten vergleichbaren Merkmalen.

Dieses uneinheitliche Muster für die Gesamtheit der Bevölkerung scheint darauf zurückzuführen zu sein, dass der Zusammenhang zwischen der Art der Beschäftigung und dem Haushaltskontext stark zwischen Männern und Frauen sowie teils zwischen Ost und West differiert. Daher werden in Schaubild B.11 im Anhang entsprechende Ergebnisse zum Haushaltskontext ausgewiesen, die getrennt für Männer im Osten, Männer im Westen, Frauen im Osten und Frauen im Westen ermittelt wurden. Am deutlichsten treten hierbei Zusammenhänge für westdeutsche Frauen zutage. Sie gehen in der Regel signifikant öfter in atypische Beschäftigung über, wenn sie alleinerziehend sind und insbesondere wenn sie mit Kind(ern) und einem Partner zusammenleben. Letzteres spiegelt die klassische in Westdeutschland vorherrschende Rollenteilung wider, dass Väter die Haupternährer der Familie sind und Mütter, wenn überhaupt, in der Regel in Teilzeit oder geringfügigem Umfang erwerbstätig sind. Bei ostdeutschen Frauen sind derartige Zusammenhänge zwischen der Familiensituation und der Erwerbstätigkeit nur vereinzelt bei Übergängen aus Nichterwerbstätigkeit festzustellen, nicht jedoch beim ersten Erwerbseintritt oder bei Übergängen aus Arbeitslosigkeit. Bei Männern ist weder im Osten noch im Westen festzustellen, dass Kinder die Wahrscheinlichkeit für einen Eintritt/Übergang in atypische Beschäftigung erhöhen. Bei Männern weisen im Gegenteil vor allem Alleinlebende ein höheres Risiko atypischer Beschäftigung auf als beispielsweise Männer mit Kind(ern) oder Männer mit Partnerin.

Personen mit einem Migrationshintergrund weisen nach Berücksichtigung der sonstigen personenspezifischen Merkmale keine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit auf, beim ersten Erwerbseintritt, bei einem Übergang aus Nichterwerbstätigkeit oder bei einem Beschäftigungswechsel atypisch beschäftigt zu sein. Lediglich nach einem Übergang aus Arbeitslosigkeit ist die Wahrscheinlichkeit um (statistisch signifikante) drei Prozentpunkte höher.

Personen mit anerkannter Behinderung haben nach einem Übergang aus Nichterwerbstätigkeit eine um 10 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit, atypisch beschäftigt zu sein. Beim ersten Erwerbseintritt, nach einem Übergang aus Arbeitslosigkeit und nach einem Beschäftigungswechsel unterscheiden sich die Wahrscheinlichkeiten jedoch nicht von jenen für Personen ohne Behinderung; die statistisch nicht signifikanten Punktschätzer weisen sogar teilweise auf eine geringere Wahrscheinlichkeit für atypische Beschäftigung hin.

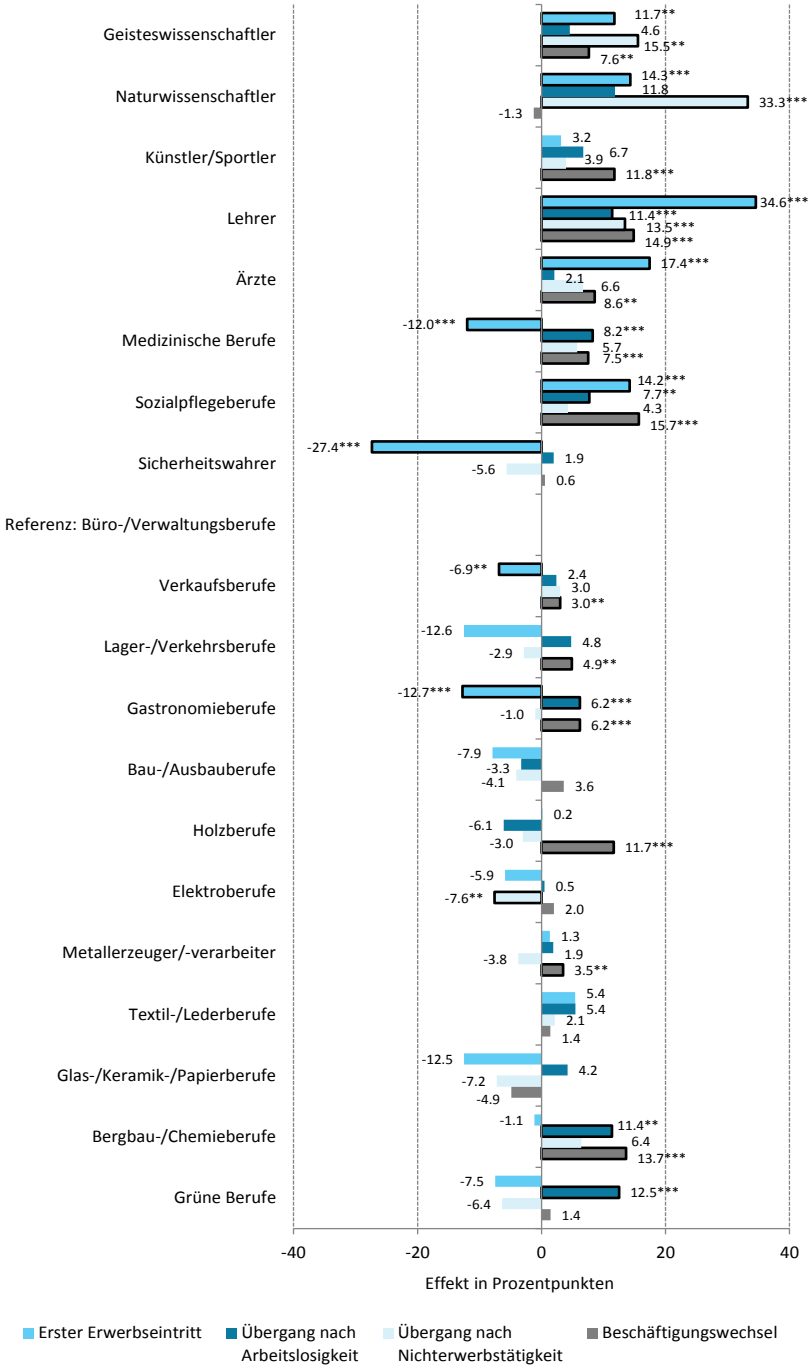
Über die Jahre hinweg ist ein deutlicher Anstieg des Ausmaßes von atypischer Beschäftigung festzustellen. Verglichen mit dem Zeitraum 1992-1995 ist beispielsweise im Zeitraum 2008-2012 die Wahrscheinlichkeit von atypischen Beschäftigungen beim ersten Erwerbseintritt um 28 Prozentpunkte, bei Übergängen aus Arbeitslosigkeit um 32 Prozentpunkte, bei Übergängen aus Nichterwerbstätigkeit um 22 Prozentpunkte und bei Beschäftigungswechseln um 16 Prozentpunkte höher (vgl. Schaubilder 4.4a bis 4.4d).

Die gesamtwirtschaftliche konjunkturelle Lage spielt verglichen mit diesen zeitlichen Trends eine eher untergeordnete Rolle. Die multivariaten Regressionen zeigen jedoch klar, dass in konjunkturell schlechten Phasen, d.h. in Zeiten der Stagnation oder Rezession, mehr Erwerbseintritte in atypischer Form erfolgen als in Zeiten normalen Wachstums. In konjunkturell schlechten Phasen fällt die Wahrscheinlichkeit von atypischen Beschäftigungen um einen bis sechs Prozentpunkte höher aus. Beim ersten Erwerbseintritt und bei Beschäftigungswechseln ist dieser Effekt jedoch statistisch jeweils nicht signifikant. Zeiten hohen Wachtsums, in denen die Wirtschaft boomt, unterscheiden sich demgegenüber nicht von Zeiten normalen Wachstums.

Die Wahrscheinlichkeit, dass ein Erwerbseintritt/Übergang in atypische Beschäftigung erfolgt, unterscheidet sich deutlich zwischen Berufsgruppen. Als Referenz dienen in Schaubild 4.5 Büro- und Verwaltungsberufe. Im Vergleich zu Büro- und Verwaltungsberufen sind Geisteswissenschaftler, Naturwissenschaftler, Lehrer und Sozialpflegeberufe einer deutlich größeren Wahrscheinlichkeit ausgesetzt, atypisch beschäftigt zu sein. Beim ersten Erwerbseintritt weisen beispielsweise Lehrer eine um fast 35 Prozentpunkte, Geisteswissenschaftler eine um 12 Prozentpunkte und Sozialpflegeberufe eine um 14 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit für atypische Beschäftigung auf als Büro- und Verwaltungsberufe. Einige weitere Berufssegmente sind nur bei einzelnen der Übergangsszenarien signifikant öfter atypisch beschäftigt als Büro- und Verwaltungsberufe (z.B. Gastronomieberufe nach vorheriger Arbeitslosigkeit oder bei einem Beschäftigungswechsel sowie Ärzte beim ersten Erwerbseintritt oder bei einem Beschäftigungswechsel). Seltener von atypischer Beschäftigung betroffen als Büro- und Verwaltungsberufe sind insbesondere Elektroberufe, Verkaufsberufe und Sicherheitswahrer (oft jedoch nur bei einzelnen der Übergangsszenarien).

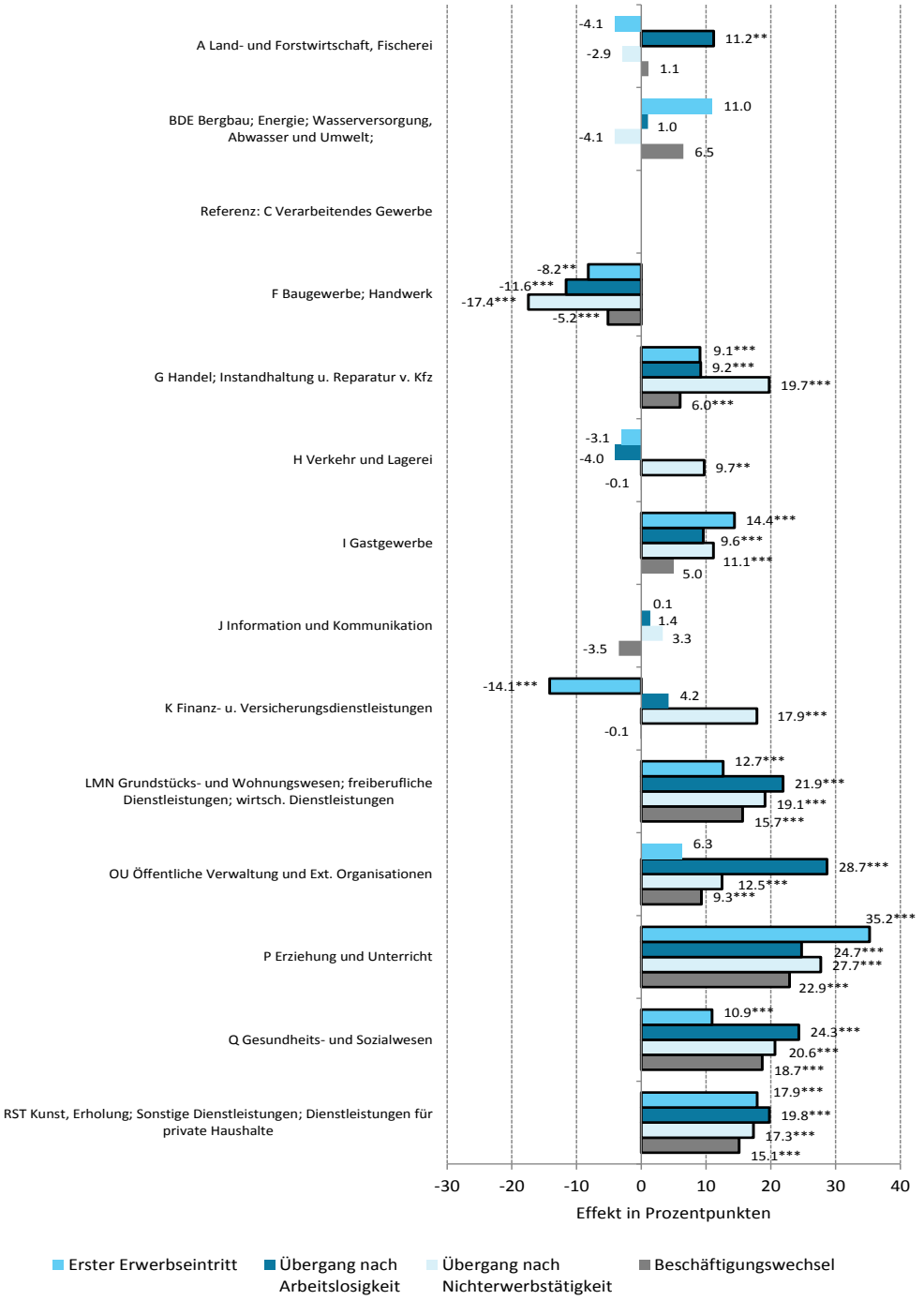
Die teils deutlichen Unterschiede zwischen Berufsgruppen spiegeln sich in ähnlicher Weise bei einer Betrachtung der Unterschiede zwischen Wirtschaftszweigen wider. Als Vergleichsgruppe dient in Schaubild 4.6 das verarbeitende Gewerbe. Deutlich öfter als das verarbeitende Gewerbe nutzen unter anderem die öffentliche Verwaltung sowie Unternehmen der Branchen Erziehung und Unterricht sowie Gesundheits- und Sozialwesen atypische Beschäftigung. In diesen Wirtschaftszweigen sind beispielsweise häufig die Berufsgruppen Lehrer oder Sozialpflegeberufe anzutreffen. Weitere Wirtschaftszweige mit vergleichsweise vielen atypisch Beschäftigten sind die Bereiche „Kunst, Erholung, sonstige Dienstleistungen, Dienstleistungen für private Haushalte (RST)“, „Grundstücks- und Wohnungswesen, freiberufliche Dienstleistungen, wirtschaftliche Dienstleistungen (LMN)“, „Gastgewerbe“ sowie „Handel und Instandhaltung/Reparatur von Kfz“. Seltener als das verarbeitende Gewerbe nutzen nur Betriebe des Baugewerbes und Handwerks atypische Beschäftigung.

Schaubild 4.5
Unterschiede zwischen Berufsgruppen
für Jahre 1992-2012, Männer und Frauen gemeinsam, Angaben in Prozentpunkten



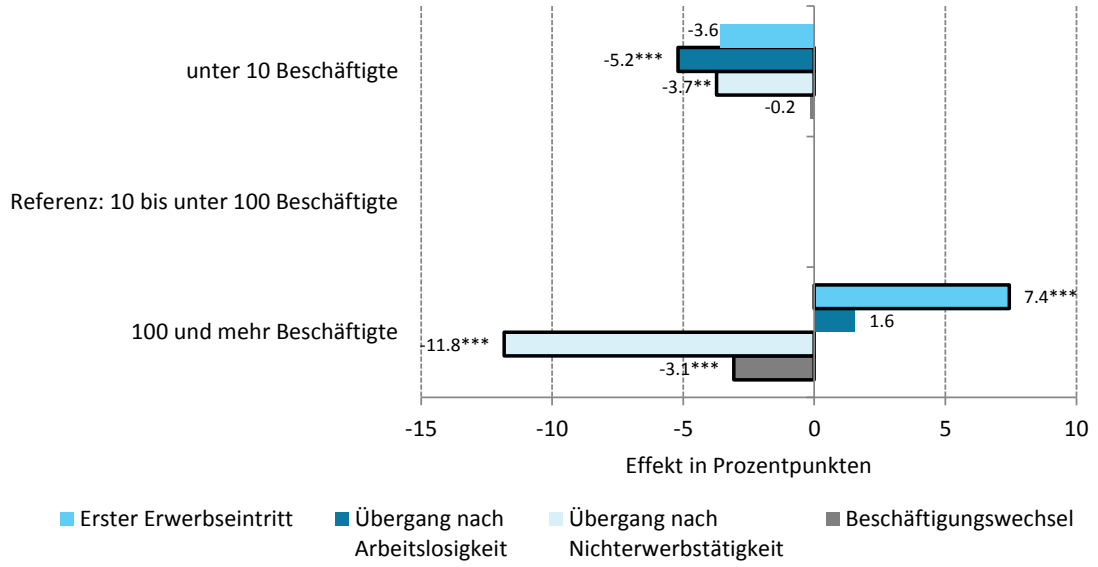
Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.
*Anmerkung: Ergebnisse multivariater Regressionen eines linearen Wahrscheinlichkeitsmodells. Balken geben die marginalen Effekte der jeweiligen Merkmale auf die Wahrscheinlichkeit wieder, in atypische Beschäftigung einzutreten. Schwarz umrandete Balken sind statistisch signifikant (** auf dem 5%- und *** auf dem 1%-Signifikanzniveau).*

Schaubild 4.6
Unterschiede zwischen Branchen
für Jahre 1992-2012, Männer und Frauen gemeinsam, Angaben in Prozentpunkten



Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.
*Anmerkung: Ergebnisse multivariater Regressionen von linearen Wahrscheinlichkeitsmodellen. Neben der Branche (des neuen Arbeitgebers) wird u.a. für die Betriebsgröße sowie Zeit- und Konjunkturphasen kontrolliert. Balken geben die Unterschiede zwischen den jeweiligen Branchen und dem verarbeitenden Gewerbe auf die Wahrscheinlichkeit wieder, in atypische Beschäftigung einzutreten. Schwarz umrandete Balken sind statistisch signifikant (** auf dem 5%- und *** auf dem 1%-Signifikanzniveau).*

Schaubild 4.7
Unterschiede nach Betriebsgröße
für Jahre 1992-2012, Männer und Frauen gemeinsam, Angaben in Prozentpunkten



Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.
*Anmerkung: Ergebnisse multivariater Regressionen von linearen Wahrscheinlichkeitsmodellen. Neben der Betriebsgröße (des neuen Arbeitgebers) wird u.a. für die Branche sowie Zeit- und Konjunkturphasen kontrolliert. Balken geben die Unterschiede zwischen den jeweiligen Größenklassen und Betrieben mit 10 bis unter 100 Beschäftigten auf die Wahrscheinlichkeit wieder, in atypische Beschäftigung einzutreten. Schwarz umrandete Balken sind statistisch signifikant (** auf dem 5%- und *** auf dem 1%-Signifikanzniveau).*

Kleine Betriebe mit unter 10 Beschäftigten nutzen atypische Beschäftigung signifikant seltener als Betriebe mit 10 bis unter 100 Beschäftigten (vgl. Schaubild 4.7). Dies liegt jedoch nicht an einem höheren Anteil an Normalbeschäftigten in Betrieben mit unter 10 Beschäftigten, sondern an mehr sonstigen Erwerbstätigen, d.h. Selbstständigen (vgl. Tabellen B.2a bis B.2d im Anhang). Größere Betriebe mit 100 Beschäftigten und mehr nutzen atypische Beschäftigungen vor allem beim ersten Erwerbseintritt deutlich öfter, bei Übergängen aus Nichterwerbstätigkeit und bei Beschäftigungswechseln hingegen seltener als Betriebe mit 10 bis 100 Beschäftigten.

Die sich aus den verschiedenen Einflussfaktoren ergebenden Wahrscheinlichkeiten für einen Erwerbseintritt/Übergang in atypische Beschäftigung führen dazu, dass sich die soziodemografische Struktur des durchschnittlichen Normalbeschäftigten von der eines durchschnittlichen atypischen Beschäftigten teils deutlich unterscheidet. Wie aus den Tabellen B.3a bis B.3d im Anhang ersichtlich ist, sind Personen, die nach einem Erwerbseintritt/Übergang atypisch beschäftigt sind, deutlich öfter weiblich, gering qualifiziert und älter als Personen, die nach einem Erwerbseintritt/Übergang in Normalbeschäftigung sind.

5. Effekte atypischer Beschäftigung

Um die Chancen und Risiken, die mit atypischer Beschäftigung einhergehen, umfassend zu untersuchen, wird auf eine Vielzahl an Ergebnisgrößen eingegangen. Es wird beispielsweise untersucht, welcher Einfluss auf die spätere Erwerbstätigkeit, die berufliche Stabilität, das Einkom-

men, die Qualifikationsentwicklung, die Kompetenzen und die Zufriedenheit bestehen. Soweit möglich, werden jeweils kurz-, mittel- und langfristige Effekte aufgezeigt, die bis zu 10 Jahre nach dem Beginn einer atypischen Beschäftigung festzustellen sind.[34]

Um die Chancen und Risiken von atypischer Beschäftigung quantifizieren zu können, werden jeweils Vergleiche mit Personen in Normalbeschäftigung herangezogen. Im Speziellen wird auf die bereits in Kapitel 4 diskutierten Ausgangsszenarien zurückgegriffen und verglichen, wie sich die Ergebnisgrößen von Personen, die bei einem derartigen Erwerbseintritt/Übergang in atypischer Beschäftigung sind, zu jenen von Personen verhalten, die beim entsprechenden Erwerbseintritt/Übergang in Normalbeschäftigung sind. Diese Vergleiche werden zunächst deskriptiv dargestellt, d.h. es werden die Ergebnisgrößen eines durchschnittlichen atypisch Beschäftigten mit den Ergebnisgrößen eines durchschnittlichen Normalbeschäftigten verglichen. Hierbei wird auch auf Unterschiede in Ergebnisgrößen nach der Form der atypischen Beschäftigung eingegangen.

Die auftretenden deskriptiven Unterschiede sind nicht nur auf das Vorliegen der atypischen Beschäftigung zurückzuführen, sondern auch auf andere Unterschiede zwischen den jeweiligen Personengruppen. So zeigt Kapitel 4, dass es teils große Unterschiede in soziodemografischen Merkmalen zwischen Personen in atypischer Beschäftigung bzw. Normalbeschäftigung gibt (vgl. Tabellen B.3a bis B.3d im Anhang), die zu Unterschieden in Ergebnisgrößen führen können. Aus diesem Grund wird ein Matching-Verfahren genutzt, um eine relevante und vergleichbare Personengruppe zu identifizieren und so die Ergebnisgrößen gegenüberstellen zu können. In einem ersten Schritt wird für jeden atypisch Beschäftigten mittels Matching ein von seinen Merkmalen her möglichst identischer „statistischer Zwilling“ aus der Gruppe der Normalbeschäftigten gesucht, der sich im Idealfall zum Zeitpunkt des Erwerbseintritts/Übergangs ausschließlich darin vom atypisch Beschäftigten unterscheidet, dass er nicht von atypischer Beschäftigung betroffen ist, sondern eine Normalbeschäftigung aufnimmt. Für die Szenarien 1.) erster Erwerbseintritt, 2.) Übergänge aus Arbeitslosigkeit in Erwerbstätigkeit und 3.) Übergänge aus Nichterwerbstätigkeit in Erwerbstätigkeit gelingt es hinreichend gut, entsprechende statistische Zwillinge zu bestimmen (vgl. nächster Unterabschnitt), da NEPS-SC6-ADIAB eine umfängliche Anzahl von Hintergrundinformationen über die Befragten umfasst, so dass entsprechende Vergleiche durchgeführt werden. Für Beschäftigungswechsel hingegen liegen aufgrund der vergleichsweise höheren Selbstselektion (und da u.a. auch nicht zwischen freiwilligen und unfreiwilligen Arbeitgeberwechseln unterschieden werden kann) zu wenige Hintergrundinformationen vor, so dass für sie darauf verzichtet wird, ein Matching durchzuführen. Für Beschäftigungswechsel werden lediglich deskriptive Unterschiede aufgezeigt. In einem zweiten Schritt wird für die drei erstgenannten Szenarien der kausale Effekt von atypischer Beschäftigung aus der Differenz der Ergebnisgrößen der einander zugeordneten „statistischen Zwillinge“ berechnet. Damit beantwortet das Matching die Frage: „Wie hätten (im Vergleich zu den tatsächlich realisierten Ergebnissen) die Ergebnisgrößen von atypisch Beschäftigten ausgesehen, wenn sie beim Erwerbseintritt nicht in atypischer, sondern in Normalbeschäftigung gewesen wären?“. Diese Effekte werden auch als durchschnittliche Teilnahmeeffekte auf die Teilnehmenden („Average Effect of Treatment on the Treated“, kurz ATT) bezeichnet, wobei unter „Teilnahme“ bzw. „Treatment“ die Betroffenheit von atypischer Beschäftigung und unter „Teilnehmenden“ die Personen verstanden werden, die beim betrachteten Erwerbseintritt/Übergang (zunächst)

[34] *Im Folgenden beziehen sich die kurz-, mittel- und langfristige Perspektive im Allgemeinen auf die Zeiträume „bis zu etwa 2 Jahren“, „zwischen etwa 2 und 5 Jahren“ und „zwischen etwa 5 und 10 Jahren“ nach dem Beginn einer atypischen Beschäftigung.*

atypisch beschäftigt sind. Normalbeschäftigte werden in diesem Sinne analog als Nichtteilnehmende bezeichnet.

Ein Ziel der Analyse besteht darin zu untersuchen, ob atypische Beschäftigung eine „Brückenfunktion“ hat, die zu einer erfolgreichen Integration in den Arbeitsmarkt und zu einer Normalbeschäftigung führt, oder ob von atypischer Beschäftigung ein „Einsperreffekt“ ausgeht, der zu einem längerfristigen und dauerhaften Verbleib in atypischer Beschäftigung führt. Zur Beantwortung dieser Frage trägt bei, dass soweit möglich kurz-, mittel- und langfristige Effekte betrachtet werden. Über die Nutzung der unterschiedlichen Zeithorizonte kann aufgezeigt werden, ob eventuelle Nachteile ggf. nur temporärer Natur sind oder dauerhaft bestehen und ob sie sich langfristig eher verringern oder ggf. sogar verstärken.

Für ausgewählte Ergebnisgrößen wird in Abschnitt 5.7 ergänzend deskriptiv geprüft, ob eventuelle Nachteile von atypischer Beschäftigung auch nach einem erfolgreichen Übergang in Normalbeschäftigung weiterbestehen oder langfristig verschwinden. Hierzu werden Personen betrachtet, deren Erwerbseintritt/Übergang in atypischer Beschäftigung erfolgt und die es schaffen, innerhalb von 5 Jahren nach dem Erwerbseintritt/Übergang mindestens 2 Jahre in Normalbeschäftigung zu sein. Für sie werden Ergebnisgrößen betrachtet, die für lange Zeithorizonte vorliegen, beispielsweise die Erwerbstätigenquote zu den Zeitpunkten 7,5 und 10 Jahre nach dem Erwerbseintritt/Übergang. Diese werden mit denen von Personen verglichen, die beim Erwerbseintritt/Übergang normalbeschäftigt sind und die innerhalb von 5 Jahren nach dem Erwerbseintritt/Übergang ebenfalls mindestens 2 Jahre in Normalbeschäftigung aufweisen.

Analog zu Kapitel 4 werden ausschließlich Erwerbseintritte/Übergange betrachtet, die im Zeitraum ab dem Jahr 1992 stattgefunden haben. Außerdem wird nicht nur der Einfluss von atypischer Beschäftigung in seiner Gesamtheit betrachtet, sondern auch differenziert nach der Art der atypischen Beschäftigung. Daher werden als „Treatments“ neben atypischer Beschäftigung in ihrer Gesamtheit folgende Formen separat untersucht:

- befristete Beschäftigung,
- Teilzeit und geringfügige Beschäftigung,
- Arbeitnehmerüberlassung,
- freie Mitarbeit.

Bei Beschäftigungen in Teilzeit wird keine Differenzierung nach dem Stundenumfang vorgenommen. Außerdem werden geringfügige Beschäftigungen zusammen mit sozialversicherungspflichten Teilzeitbeschäftigungen untersucht, da die Daten vor dem Jahr 1999 keine Abgrenzung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse ermöglichen und geringfügige Beschäftigungsverhältnisse aus der Zeit vor 1999 aller Wahrscheinlichkeit nach ohnehin den Teilzeitbeschäftigungen zugeordnet werden (vgl. Anhang A.2). Analog zu den Kapiteln 3.1 und 4.1 wird jedes atypische Beschäftigungsverhältnis einer der Arten zugeordnet (vgl. Fußnoten 9 und 29). Dies bedeutet unter anderem, dass Personen in Teilzeit/geringfügiger Beschäftigung zum Teil gleichzeitig befristete Verträge aufweisen. Andererseits gibt der Effekt von „befristeter Beschäftigung“ ausschließlich die Wirkung von Befristungen für Vollzeitbeschäftigte wieder, da Personen in befristeter Teilzeitbeschäftigung nicht dem Treatment „befristete Beschäftigung“, sondern dem Treatment „Teilzeit und geringfügige Beschäftigung“ zugeordnet werden.[35]

[35] *Tätigkeiten in Arbeitnehmerüberlassung werden mehrheitlich in Vollzeit ausgeübt (92%) und nur zu geringen Teilen in Teilzeit. Demgegenüber werden Tätigkeiten in freier Mitarbeit überwiegend in Teilzeit*

Methodik des Matching

Die Grundidee des Matching besteht, wie bereits erläutert, darin, jeder/jedem Teilnehmenden einen statistischen Zwilling aus der Gruppe der Nichtteilnehmenden zuzuordnen, der sich zum Zeitpunkt des Erwerbseintritts/Übergangs ausschließlich dadurch von der/dem Teilnehmenden unterscheidet, dass sie/er nicht von atypischer Beschäftigung betroffen ist, sondern eine Normalbeschäftigung aufnimmt (sogenannte „Conditional Independence Assumption", kurz CIA). Dies bedeutet insbesondere, dass zwischen der/dem Teilnehmenden und der/dem zugeordnete/n Nichtteilnehmenden keine Unterschiede in Merkmalen bestehen sollen, die zum einen die zu untersuchenden Ergebnisgrößen beeinflussen und gleichzeitig dazu führen, dass die Wahrscheinlichkeit der Teilnahme, d.h. der Betroffenheit von atypischer Beschäftigung, höher oder geringer ausfällt. Im Idealfall sollten sämtliche relevanten Merkmale, die die Teilnahme beeinflussen, berücksichtigt werden. Ist die Anzahl der Merkmale, die die Teilnahme beeinflussen, groß, ist es unwahrscheinlich für jeden atypisch Beschäftigten einen normalbeschäftigten Zwilling mit exakt gleichen Merkmalen zu finden.

Rosenbaum und Rubin (1985) schlagen daher vor, die Zuordnung von Teilnehmenden und Nichtteilnehmenden auf Basis des sogenannten Propensity Score vorzunehmen. Der Propensity Score gibt die individuell geschätzte Wahrscheinlichkeit für die Teilnahme an, d.h. für die Betroffenheit von atypischer Beschäftigung. Für die Berechnung des Propensity Score sollten alle beobachtbaren Merkmale berücksichtigt werden, die sowohl die Teilnahme als auch die Ergebnisgrößen beeinflussen. Neben diesen beobachtbaren individuellen Merkmalen beeinflusst jedoch auch der Zufall, ob eine Person von atypischer Beschäftigung betroffen ist oder nicht. Beim Propsensity Score Matching werden nur Personen verglichen, die eine möglichst ähnliche vorhergesagte Wahrscheinlichkeit aufweisen, atypisch beschäftigt zu sein, bei denen der Zufall jedoch dazu geführt hat, dass einige der Personen tatsächlich atypisch beschäftigt sind, andere Personen hingegen tatsächlich in Normalbeschäftigung. So werden beispielsweise atypisch beschäftigten Personen mit hoher vorhergesagter Wahrscheinlichkeit für atypische Beschäftigung jene Normalbeschäftigten als Vergleichsgruppe zugeordnet, die ebenfalls eine hohe vorhergesagte Wahrscheinlichkeit für atypische Beschäftigung aufweisen, obwohl sie tatsächlich in Normalbeschäftigung sind. Atypisch beschäftigten Personen mit geringer vorhergesagter Wahrscheinlichkeit für atypische Beschäftigung werden diejenigen Normalbeschäftigten als Vergleichsgruppe zugeordnet, die eine geringe vorhergesagte Wahrscheinlichkeit für atypische Beschäftigung aufweisen. Für die derart einander zugeordneten Personen wird angenommen, dass sich die Ergebnisgrößen dieser Personen im Durchschnitt nicht unterscheiden würden, wenn sie jeweils alle in Normalbeschäftigung wären. Gleichzeitig wird angenommen, dass Unterschiede, die sich de facto zwischen den statistischen Zwillingen ergeben, ausschließlich auf die Art der Beschäftigung zurückzuführen sind und nicht auf sonstige Unterschiede beispielsweise in den individuellen soziodemografischen Merkmalen oder in nicht beobachtbaren Merkmalen.

Für die Bestimmung des Propensity Score kann in NEPS-SC6-ADIAB auf eine große Anzahl an Merkmalen zurückgegriffen werden, die angebotsseitige Erwerbspräferenzen und nachfrageseitig erwartete Produktivitätsunterschiede widerspiegeln. Für den Propensity Score im Szenario „erster Erwerbseintritt" werden im Rahmen eines Probit-Modells unter anderem die folgenden Merkmale berücksichtigt:

---

ausgeübt, insbesondere in großer Teilzeit (38% in Vollzeit, 54% in großer Teilzeit und 8% in kleiner Teilzeit). Etwa 37% der in Teilzeit oder mit geringem Umfang ausgeübten Beschäftigungsverhältnisse sind befristet.

- Geschlecht
- Alter
- Familiensituation
- Migrationshintergrund
- Region (Ost/West)
- Bildungshintergrund (d.h. höchster bisher erreichter Abschluss nach detaillierter ISCED-Klassifikation)
- Informationen über das Sitzenbleiben in der Schulzeit (als zusätzlicher Indikator für das Kompetenzniveau)
- Berufssegment des erlernten Berufs/Studiums
- Persönlichkeitsmerkmale (Big Five)[36]
- Zeit- und Konjunktureffekte

Für den Propensity Score in den Szenarien „Übergang aus Arbeitslosigkeit in Erwerbstätigkeit“ und „Übergang aus Nichterwerbstätigkeit in Erwerbstätigkeit“ wird anstelle des Berufssegments des erlernten Berufs/Studiums das Berufssegment des zuletzt ausgeübten Berufs berücksichtigt und zusätzlich zu den oben genannten Merkmalen auf Informationen über die zurückliegende Erwerbshistorie zurückgegriffen. Insbesondere werden Informationen dazu berücksichtigt, ob in den vergangenen 2 bzw. 5 Jahren eine Erwerbstätigkeit ausgeübt wurde und ob es sich um eine atypische oder um eine Normalbeschäftigung handelte. Entsprechend wird für die Anzahl der Monate in Erwerbstätigkeit, in Arbeitslosigkeit oder in Normalbeschäftigung kontrolliert. Des Weiteren wird der zuletzt erzielte Lohn berücksichtigt. Teilweise werden einige der Merkmale auch in quadratischer oder kubischer Form (z.B. das Alter oder der zuletzt erzielte Lohn) sowie Interaktionsterme zwischen einzelnen der Merkmale (z.B. zwischen dem Geschlecht und der Familiensituation oder dem Geschlecht und der Region) berücksichtigt. Da es keine expliziten Maße über die Motivation oder die in der Vergangenheit in der Berufshistorie erworbenen Qualifikations- und Kompetenzniveaus gibt, wird unterstellt, dass die Merkmale der individuellen Erwerbshistorie ein hinreichend gutes Maß für die Motivation und das Kompetenzniveau zum Zeitpunkt des Übergangs in das atypische bzw. Normalarbeitsverhältnis sind.

Für die konkrete Zuordnung von Normalbeschäftigten zu atypisch Beschäftigten anhand des Propensity Score können verschiedene Verfahren herangezogen werden, die sich darin unterscheiden, ob jeder/jedem Teilnehmenden jeweils ein oder mehrere vergleichbare Nichtteilnehmende zugeordnet werden und wie groß die Unterschiede im Propensity Score zwischen Teilnehmenden und zugeordneten Nichtteilnehmenden maximal ausfallen dürfen. Tests zur Güte der unterschiedlichen Verfahren sprechen bei den durchgeführten Analysen dafür, ein Radius-Matching zu wählen. Beim Radius-Matching können jedem Teilnehmenden mehrere vergleichbare Nichtteilnehmende zugeordnet werden, wobei die Anzahl der zugeordneten Nichtteilnehmenden bei denjenigen Teilnehmenden höher ausfällt, bei denen der Propensity Score von vergleichsweise vielen Nichtteilnehmenden nah am Propensity Score der/des Teilnehmenden liegt. Hierdurch lassen sich die Teilnahmeeffekte präziser messen als wenn jedem

[36] *Die Big Five sind ein Konzept der Persönlichkeitspsychologie, das Personen anhand von fünf Faktoren einordnet: Neurotizismus, Extraversion, Offenheit für Erfahrungen, Gewissenhaftigkeit und Verträglichkeit (vgl. McCrae und Costa 1999).*

Teilnehmenden nur ein Nichtteilnehmender zugeordnet wird. Als alternative Verfahren wurden 1-1-Matching, Caliper-Matching und Kernel-Matching untersucht. Um die Güte der Verfahren zu prüfen, wurde das Balancing der in den Propensity Score einfließenden Variablen getestet und der Mean Bias betrachtet. Unter Balancing wird verstanden, dass es nach erfolgtem Matching bei all jenen Variablen, die in den Propensity Score einfließen, keine statistisch signifikanten Unterschiede zwischen Teilnehmenden und zugeordneten Nichtteilnehmenden mehr geben soll. Der Mean Bias ist eine standardisierte Differenz, die angibt, wie sehr sich die Merkmale im Durchschnitt zwischen Teilnehmenden und Nichtteilnehmenden vor und nach dem Matching unterscheiden.[37]

Beim Radius-Matching muss festgelegt werden, wie groß der maximal zulässige Abstand im Propensity Score zwischen Teilnehmenden und zugeordneten Nichtteilnehmenden maximal ausfallen darf. Hier wurde für jedes Übergangsszenario und jedes Treatment separat derjenige Abstand (Radius) gewählt, der den geringsten Mean Bias aufweist. Tabelle B.4 im Anhang gibt einen Überblick über die wesentlichen Übergangsszenarien und Treatments und die jeweils gewählten Abstände. Die Tabelle weist zusätzlich noch den Median Bias als weiteres Gütekriterium aus und gibt an, ob ein Balancing erzielt wurde. Teilnehmende außerhalb des Common Support, also des Bereichs der Verteilung des Propensity Score von Teilnehmenden und Nichtteilnehmenden, der sich überschneidet, wurden jeweils aus der Analyse ausgeschlossen.

Insgesamt gilt für die Merkmale, die für den Propensity Score zur Verfügung stehen, dass sie relativ gut diejenigen Faktoren abdecken, über die ein potenzieller Arbeitgeber bei der Entscheidung über eine Einstellung und über die Art des Arbeitsvertrags verfügt, da sie beispielsweise aus einem Lebenslauf hervorgehen oder im Rahmen eines Vorstellungsgesprächs ersichtlich werden. Persönliche Präferenzen der (zukünftigen) Arbeitnehmer/innen bezüglich der Art der Beschäftigung sind durch diese Informationen hingegen weniger gut messbar, insbesondere wenn es sich um Präferenzen handelt, die sich situationsbedingt im Lebensverlauf ändern. Dies hat zur Folge, dass Eintritte in jene Formen der atypischen Beschäftigung, die eher vom Arbeitgeber initiiert sind, besser durch die Merkmale erklärbar sind als jene Formen der atypischen Beschäftigung, die von der Arbeitnehmerin oder vom Arbeitnehmer initiiert sind. Dies spiegelt sich auch in der unterschiedlichen Güte des Matching nach der Art der atypischen Beschäftigung wider. Bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen wird i.d.R. ein gutes Balancing erzielt. Bei Teilzeitbeschäftigungen hingegen wird teils nicht für alle Merkmale ein Balancing erreicht.

Um zu beurteilen, ob Unterschiede, die sich zwischen Teilnehmenden und den ihnen zugeordneten Nichtteilnehmenden ergeben, systematischer Natur oder lediglich aufgrund fehlender statistischer Präzision von null verschieden sind, werden im Folgenden jeweils Standardfehler bzw. in Schaubildern Konfidenzintervalle berichtet. Ist der ermittelte ATT im Verhältnis zum Standardfehler (t-Statistik) größer als ein kritischer Wert oder überlappt das Konfidenzintervall nicht die Null, handelt es sich um statistisch signifikante Ergebnisse. Als Referenz dient jeweils das 5%-Signifikanzniveau. Zur Bestimmung der Signifikanz wurden beim Matching analytische Standardfehler bestimmt.[38]

---

[37] *In der Literatur werden für ein gutes Balancing unterschiedliche Maximalwerte für den Mean Bias empfohlen. Die Spanne des maximal empfohlenen Mean Bias reicht von nah bei 0% bis hin zu 5% (Caliendo und Kopeinig 2008, Schmidl 2014).*

[38] *Die Literatur diskutiert, anstelle von analytischen Standardfehler auf Bootstrapping zurückzugreifen (Caliendo und Kopeinig 2008, Garrido et al. 2014). Diese Methode scheint allerdings für das Radius Matching nicht geeignet (Abadie und Imbens 2008). Dessen ungeachtet wurde für einzelne Ergebnisgrößen*

Wie zu Beginn von Kapitel 5 erläutert, geben die ermittelten ATT den durchschnittlichen Teilnahmeeffekt auf die Teilnehmenden wieder. Sie stellen also die kontrafaktische Situation dessen dar, wenn ein durchschnittlicher atypisch Beschäftigter anstelle von einem Erwerbseintritt/Übergang in atypische Beschäftigung einen Erwerbseintritt/Übergang in Normalbeschäftigung erfahren hätte. Dieser Effekt ist nicht mit einem Effekt zu verwechseln, der sich ergeben würde, wenn atypische Beschäftigung in ihrer Gesamtheit oder einzelne Formen der atypischen Beschäftigung abgeschafft bzw. durch gesetzliche Regelungen untersagt würden. Bei einer derartigen Abschaffung müsste aufgrund der Bedeutung von atypischer Beschäftigung für den gesamten Arbeitsmarkt davon ausgegangen werden, dass sogenannte allgemeine Gleichgewichtseffekte eintreten.[39] Derartige allgemeinen Gleichgewichtseffekte zu beurteilen, ist nicht Teil des Untersuchungsauftrags des Forschungsprojekts und kann im Rahmen der hier durchgeführten Untersuchungen nicht betrachtet werden.

5.1 Erwerbsbeteiligung, Arbeitslosigkeit und Nichterwerbstätigkeit

Zunächst werden Erwerbsbeteiligung, Arbeitslosigkeit und Nichterwerbstätigkeit[40] als Ergebnisgröße betrachtet sowie die Art der Erwerbsbeteiligung. In den Tabellen B.5a bis B.5d im Anhang sind deskriptive Gegenüberstellungen der Mittelwerte der Ergebnisgrößen von atypisch Beschäftigten und von Normalbeschäftigten enthalten. Die Tabellen B.6a bis B.6d im Anhang zeigen die Mittelwerte differenziert nach der Art der atypischen Beschäftigung. Es zeigt sich, dass durchschnittliche atypisch Beschäftigte nach allen vier Übergangsszenarien kurz-, mittel- und langfristig seltener erwerbstätig sind als durchschnittliche Normalbeschäftigte. Am deutlichsten ist dies beim ersten Erwerbseintritt: 12 Monate nach dem Erwerbseintritt sind noch etwa 91% der beim Erwerbseintritt Normalbeschäftigten erwerbstätig, jedoch nur etwa 79% der beim Erwerbseintritt atypisch Beschäftigten. Insgesamt nähern sich die Erwerbstätigenquoten von atypisch Beschäftigten und Normalbeschäftigten im Zeitablauf jedoch an: 60 Monate nach dem Erwerbseintritt sind 83% der beim ersten Erwerbseintritt Normalbeschäftigten erwerbstätig und 75% der beim ersten Erwerbseintritt atypisch Beschäftigten. Eine derartige sich in der langen Frist ergebende Verringerung der deskriptiven Unterschiede in den Erwerbstätigenquoten ist für alle Übergangsszenarien feststellbar.

---

geprüft, wie stark sich die analytisch bestimmten Standardfehler von mittels Bootstrapping bestimmten Standardfehlern unterscheiden. Es zeigte sich, dass die mittels Bootstrapping bestimmten Standardfehler in geringem Maße größer ausfallen als die analytischen Standardfehler. Dies hatte bei den betrachteten Ergebnisgrößen jedoch keinen Einfluss auf die statistische Signifikanz und somit keinen Einfluss auf die Schlussfolgerungen.

[39] Beispiele für allgemeine Gleichgewichtseffekte sind, dass eine Abschaffung oder beträchtliche Einschränkung von Befristungsmöglichkeiten vermutlich die von Arbeitgebern nachgefragte Zahl an Arbeitskräften beeinflusst oder eine Abschaffung oder Einschränkung von Beschäftigungsmöglichkeiten in Teilzeit unter anderem das Arbeitsangebot von Seiten der Arbeitnehmer/innen verändern dürfte.

[40] Im Gegensatz zu Kapitel 3 (siehe Fußnote 9) wird in Kapitel 5 eine Person auch dann als erwerbstätig definiert, wenn diese Erwerbstätigkeit parallel zu einer Ausbildung erfolgt. Es findet also anders als in Kapitel 3 keine Priorisierung von Ausbildung gegenüber Erwerbstätigkeit statt. Des Weiteren gehören den Nichterwerbstätigen in Kapitel 5 sämtliche Personen an, die weder erwerbstätig noch arbeitslos sind. Diese Abgrenzung unterscheidet sich zum einen von jener der Internationale Arbeitsorganisation (ILO), die Nichterwerbstätige als Personen definiert, die weder erwerbstätig sind, noch eine Tätigkeit suchen. Sie unterscheidet sich auch von der Abgrenzung der „sonstigen Nichterwerbstätigkeit“ in Kapitel 3, da sie auch Personen einschließt, die in Ausbildung sind und die parallel keine Erwerbstätigkeit ausüben. Die Ergebnisgröße „in Ausbildung“ wiederum umfasst sämtliche Personen, die eine Ausbildung/ein Studium machen, unabhängig davon, ob parallel eine Erwerbstätigkeit ausgeübt wird. Personen in Ausbildung sind dementsprechend nicht lediglich eine Untergruppe der Nichterwerbstätigen.

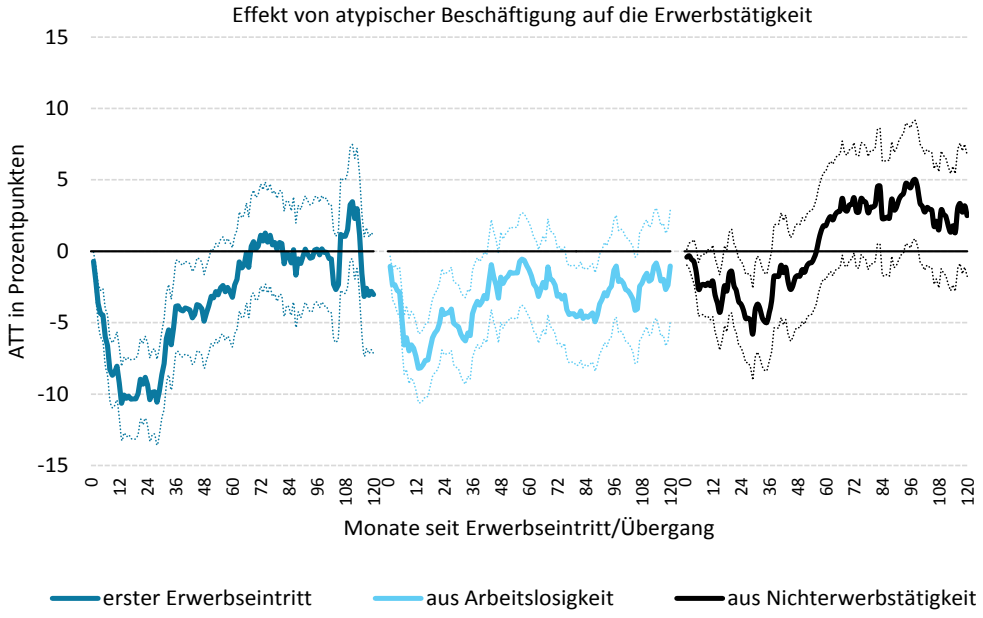
Die Betroffenheit von Arbeitslosigkeit und von Nichterwerbstätigkeit ist bei atypisch Beschäftigten im Durchschnitt größer als bei Normalbeschäftigten. So fällt beispielsweise der Anteil der Arbeitslosen 12 Monate nach dem Erwerbseintritt/Übergang bei atypisch Beschäftigten gegenüber Normalbeschäftigten beim ersten Erwerbseintritt um durchschnittlich 3,6 Prozentpunkte höher aus, nach Übergang aus Arbeitslosigkeit um durchschnittlich 9,9 Prozentpunkte, nach Übergang aus Nichterwerbstätigkeit um durchschnittlich 1,7 Prozentpunkte und nach einem Beschäftigungswechsel um durchschnittlich 3,3 Prozentpunkte. Auch bei der Betroffenheit von Arbeitslosigkeit und von Nichterwerbstätigkeit nähern sich auf mittlere und lange Frist die durchschnittlichen Ergebnisse von atypisch Beschäftigten und Normalbeschäftigten an. Tabelle B.5a zeigt für den ersten Erwerbseintritt außerdem, dass die höhere Betroffenheit von Nichterwerbstätigkeit und damit die geringere Erwerbstätigenquote von nach dem ersten Erwerbseintritt atypisch Beschäftigten unter anderem auf eine höhere durchschnittliche Wahrscheinlichkeit zurückzuführen sein könnte, (erneut) in Ausbildung zu sein. Dieses deskriptive Bild wird im Großen und Ganzen durch die kausalanalytischen Untersuchungen bestätigt.

Erwerbstätigkeit

Die Ergebnisse des Propensity Score Matching sind in den Schaubildern 5.1 bis 5.8 dargestellt. Sie geben jeweils den für jeden einzelnen Monat bestimmten ATT für den Zeitraum vom 1. bis zum 120. Monat nach dem Erwerbseintritt/Übergang sowie die dazugehörigen Konfidenzintervalle (gestrichelte Linie) an. In der kurzen und mittleren Frist weisen Personen, die nach einem Erwerbseintritt/Übergang (zunächst) atypisch beschäftigt sind, eine teils deutlich geringere Erwerbstätigenquote auf als (zunächst) Normalbeschäftigte. Am deutlichsten sind die Unterschiede zwischen atypisch und Normalbeschäftigten beim ersten Erwerbseintritt (siehe Schaubild 5.1). Hier betragen die Unterschiede im Anteil der Erwerbstätigen teils bis zu 10 Prozentpunkte. Dies bedeutet, dass etwa ein Jahr nach dem ersten Erwerbseintritt die Erwerbstätigenquote bei zunächst atypisch Beschäftigten um 10 Prozentpunkte geringer ausfällt als bei zunächst Normalbeschäftigten. Etwa 3 bis 4 Jahre nach dem Erwerbseintritt/Übergang hat sich der Unterschied i.d.R. jedoch so weit verringert, dass er statistisch nicht mehr signifikant ist. In der langen Frist deuten bei Übergängen aus Arbeitslosigkeit noch einzelne Ergebnisse auf signifikant negative Effekte auf die Wahrscheinlichkeit, erwerbstätig zu sein, hin. Bei Übergängen aus Nichterwerbstätigkeit sind hingegen einzelne Zeitpunkte auszumachen, die auf signifikant positive Effekte auf die Erwerbstätigenquote hindeuten. Beim ersten Erwerbseintritt sind die Punktschätzer für die langfristigen Effekte nahe bei null.

Eine differenzierte Betrachtung nach der Art der atypischen Beschäftigung zeigt, dass es beim ersten Erwerbseintritt kaum Unterschiede zwischen befristeter Beschäftigung und Teilzeit gibt (Schaubild 5.2). Im Zeitraum von ein bis zwei Jahren nach dem ersten Erwerbseintritt haben (zunächst) atypisch Beschäftigte eine um etwa 10 Prozentpunkte geringere Wahrscheinlichkeit, erwerbstätig zu sein, als (zunächst) Normalbeschäftigte. Im Zeitraum von drei bis fünf Jahren nach dem ersten Erwerbseintritt verringert sich die Differenz auf unter 5 Prozentpunkte und im Zeitraum ab 5 Jahren nach dem ersten Erwerbseintritt schwankt die Differenz um null. Arbeitnehmerüberlassung scheint mit etwas stärkeren negativen Effekten auf die Erwerbswahrscheinlichkeit verbunden zu sein, freie Mitarbeit mit weniger ausgeprägten Effekten. Aufgrund der eher geringen Präzision der Ergebnisse für Arbeitnehmerüberlassung und freie Mitarbeit kann jedoch nicht von signifikanten Unterschieden im Vergleich zu befristeter Beschäftigung und Teilzeit gesprochen werden.

Schaubild 5.1
Effekt von atypischer Beschäftigung auf die Erwerbstätigkeit
für Erwerbseintritte/Übergänge der Jahre 1992-2012, Treatment-Effekte in Prozentpunkten



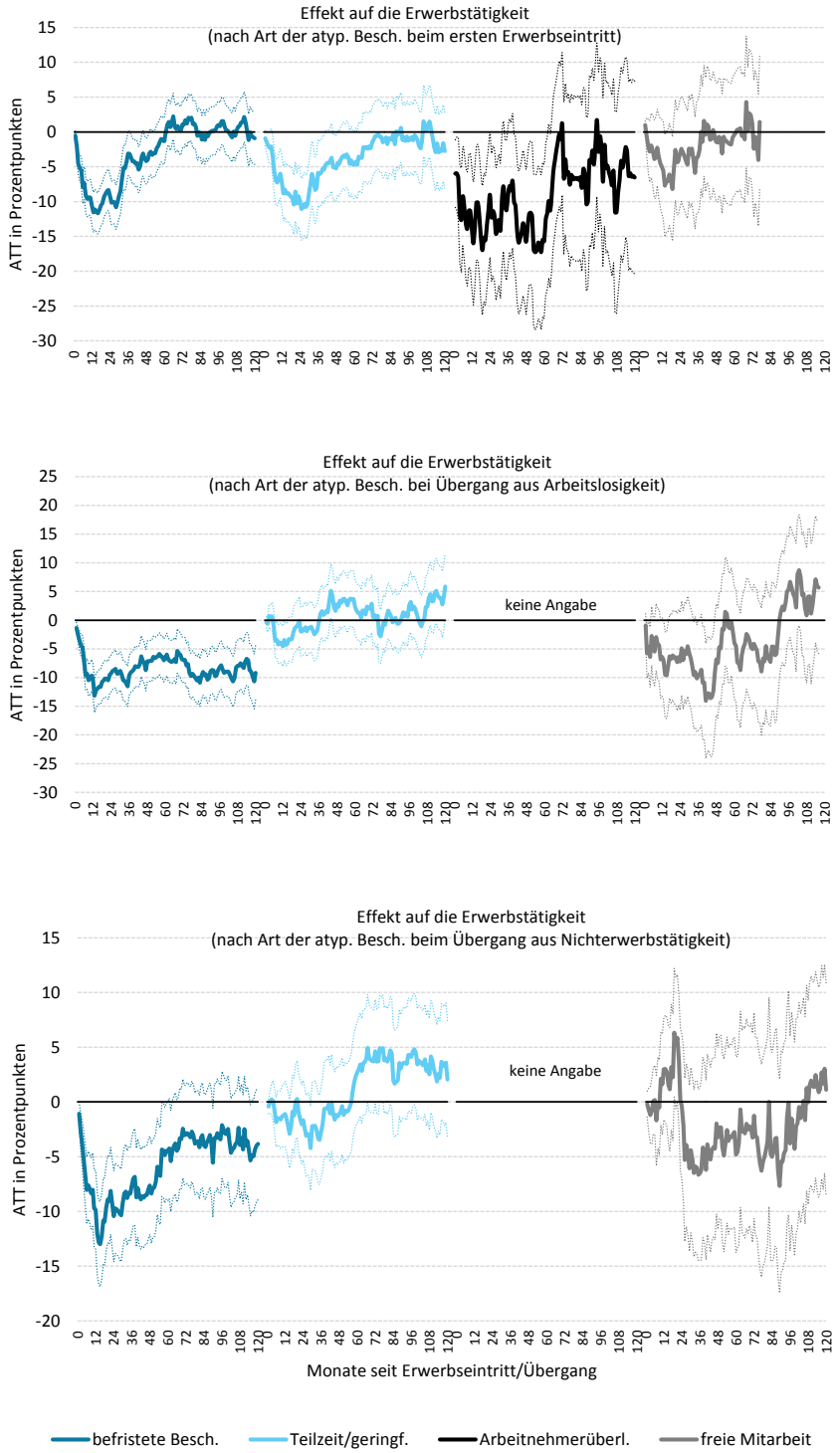
Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.
Anmerkung: ATT gibt den durchschnittlichen Teilnahmeeffekt auf die Teilnehmenden an, der mittels Propensity Score Matching ermittelt wurde. Ergebnis ist statistisch signifikant, wenn das 95%-Konfidenzintervall (gestrichelte Linie) nicht die Null umfasst.
Erläuterung/Interpretationsbeispiel: Abgebildet ist für jeden Monat nach dem Erwerbseintritt/ Übergang der Effekt atypischer Beschäftigung auf die Erwerbstätigkeit. Bei einem Übergang aus Arbeitslosigkeit fällt die Erwerbstätigenquote von atypisch Beschäftigten beispielsweise 12 Monate nach dem Übergang um 7 Prozentpunkte geringer aus als bei den ihnen mittels Matching zugeordneten „statistischen Zwillingen". Dieser Effekt ist hoch signifikant, da das Konfidenzintervall die Null nicht umfasst. 60 Monate nach dem Übergang fällt die Erwerbstätigenquote von atypisch Beschäftigten hingegen nur um 1 Prozentpunkt geringer aus als bei den ihnen zugeordneten „statistischen Zwillingen". Hier ist der Unterschied statistisch nicht signifikant.

Bei Übergängen aus Arbeitslosigkeit weisen (zunächst) befristet Beschäftigte im Vergleich zu Normalbeschäftigten nicht nur kurz- und mittelfristig, sondern auch langfristig eine geringere Erwerbswahrscheinlichkeit auf. Die Differenz in der Erwerbswahrscheinlichkeit variiert hierbei zwischen 5 und 13 Prozentpunkten. Demgegenüber weisen bei Übergängen aus Arbeitslosigkeit (zunächst) Teilzeit- oder geringfügig Beschäftigte im Vergleich zu Normalbeschäftigten kaum Unterschiede in der Erwerbswahrscheinlichkeit auf. (Lediglich im Zeitraum von 6 bis 15 Monaten nach dem Übergang sind einzelne der Differenzen signifikant negativ.) Ein ähnliches Bild zeigt sich bei Übergängen aus Nichterwerbstätigkeit: Die Effekte von befristeter Beschäftigung sind deutlich stärker ausgeprägt als jene von Teilzeit. Befristete Beschäftigung geht nach Übergängen aus Nichterwerbstätigkeit kurz- und mittelfristig mit einer signifikant geringeren Erwerbswahrscheinlichkeit einher als Normalbeschäftigung. (Die Unterschiede in der langen Frist sind nicht mehr statistisch signifikant.) Teilzeit hingegen geht nicht mit einer negativen Erwerbswahrscheinlichkeit einher; langfristig scheint die Erwerbswahrscheinlichkeit von (zunächst) Teilzeit- oder geringfügig Beschäftigten im Vergleich zu (zunächst) Normalbeschäftigten sogar teils höher zu sein.

Schaubild 5.2

Effekt auf die Erwerbstätigkeit nach Art der atypischen Beschäftigung

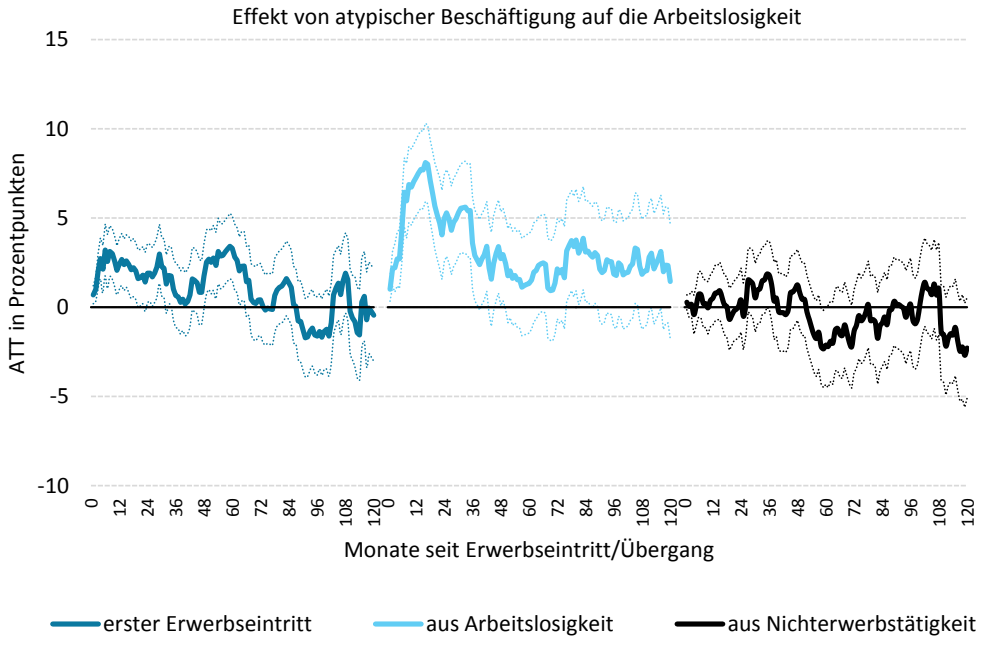
für Erwerbseintritte/Übergänge der Jahre 1992-2012, Treatment-Effekte in Prozentpunkten



Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.

Anmerkung: ATT gibt den durchschnittlichen Teilnahmeeffekt auf die Teilnehmenden an, der mittels Propensity Score Matching ermittelt wurde. Ergebnis ist statistisch signifikant, wenn das 95%-Konfidenzintervall (gestrichelte Linie) nicht die Null umfasst. Einzelne Angaben sind aufgrund zu geringer Fallzahlen oder fehlender Konvergenz des Matching nicht ausgewiesen.

Schaubild 5.3
Effekt von atypischer Beschäftigung auf die Arbeitslosigkeit
für Erwerbseintritte/Übergänge der Jahre 1992-2012, Treatment-Effekte in Prozentpunkten



Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.
Anmerkung: ATT gibt den durchschnittlichen Teilnahmeeffekt auf die Teilnehmenden an, der mittels Propensity Score Matching ermittelt wurde. Ergebnis ist statistisch signifikant, wenn das 95%-Konfidenzintervall (gestrichelte Linie) nicht die Null umfasst.

Wie aus den Schaubildern 5.3 und 5.5 ersichtlich wird, spiegeln sich die auf kurze und mittlere Frist geringeren Erwerbswahrscheinlichkeiten von (zunächst) atypisch Beschäftigten beim ersten Erwerbseintritt und bei Übergängen aus Arbeitslosigkeit sehr unterschiedlich in Arbeitslosigkeit und Nichterwerbstätigkeit wider. Atypische Beschäftigung nach einem Übergang aus Arbeitslosigkeit geht kurz- und mittelfristig vor allem mit einer höheren Wahrscheinlichkeit einher, erneut arbeitslos zu sein; atypische Beschäftigung beim ersten Erwerbseintritt und nach einem Übergang aus Nichterwerbstätigkeit geht kurz- und mittelfristig vor allem mit einer höheren Wahrscheinlichkeit einher, nichterwerbstätig zu sein. Dabei ist die beim ersten Erwerbseintritt mit atypischer Beschäftigung verbundene höhere Wahrscheinlichkeit, nichterwerbstätig zu sein, vor allem auf eine im Vergleich zu (zunächst) Normalbeschäftigten höhere Wahrscheinlichkeit zurückzuführen, eine (weitere) Ausbildung zu machen (siehe Schaubild 5.7).

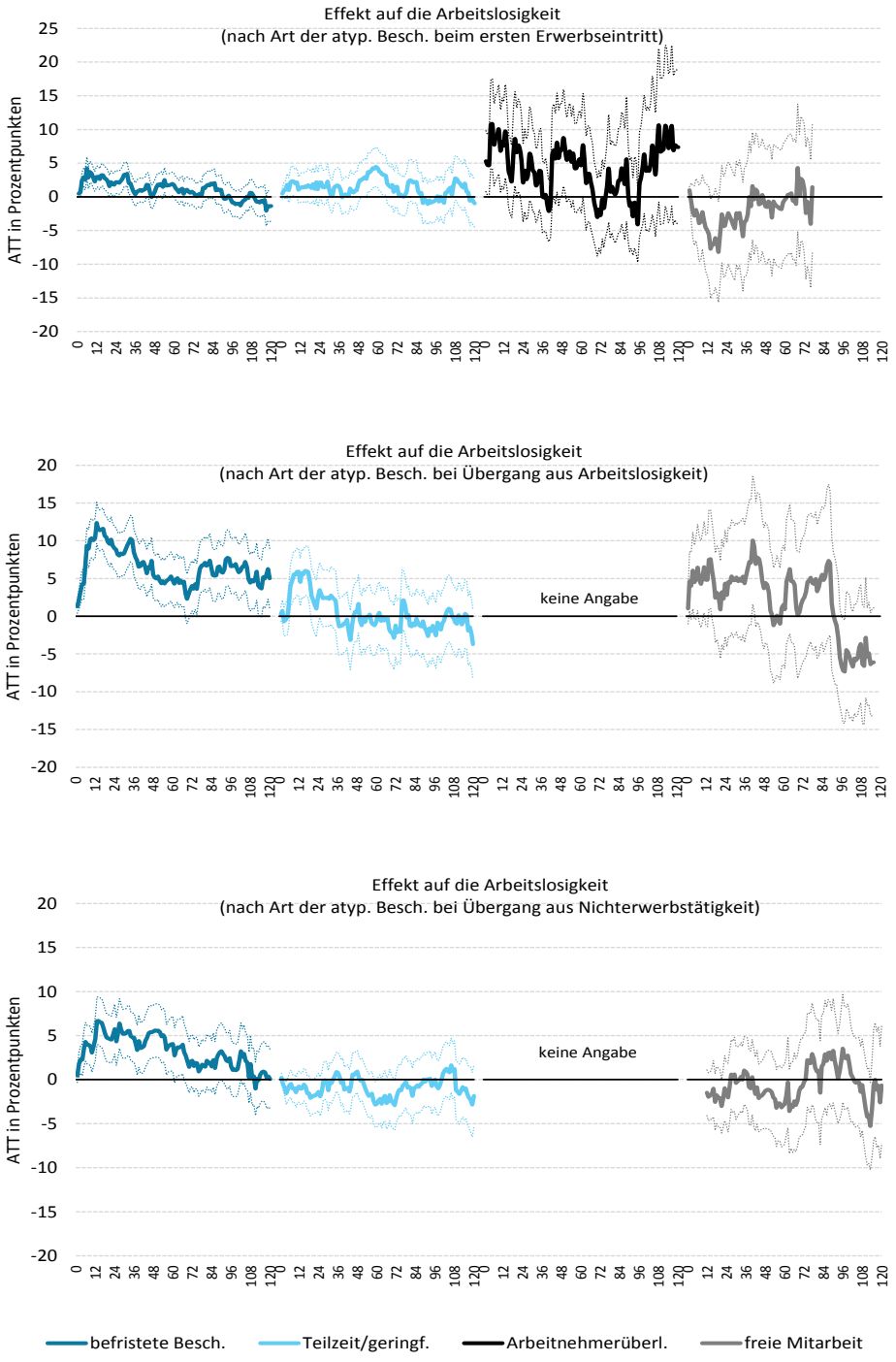
Arbeitslosigkeit

Personen, die beim ersten Erwerbseintritt (zunächst) atypisch beschäftigt sind, weisen kurz- und mittelfristig eine um bis zu 3 Prozentpunkte höhere Arbeitslosigkeitswahrscheinlichkeit auf als Personen, die beim ersten Erwerbseintritt (zunächst) in Normalbeschäftigung sind. Ab einem Zeitpunkt etwa 6,5 Jahre nach dem Erwerbseintritt sind die Unterschiede dann dauerhaft insignifikant und schwanken um die Null (Schaubild 5.3). Erneut ist das Muster bei befristeten Beschäftigungen und Teilzeit beim ersten Erwerbseintritt sehr ähnlich (Schaubild 5.4). Arbeitnehmerüberlassung scheint tendenziell stärker mit Arbeitslosigkeit einherzugehen – ist insge-

Schaubild 5.4

Effekt auf die Arbeitslosigkeit nach Art der atypischen Beschäftigung

für Erwerbseintritte/Übergänge der Jahre 1992-2012, Treatment-Effekte in Prozentpunkten



Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.

Anmerkung: ATT gibt den durchschnittlichen Teilnahmeeffekt auf die Teilnehmenden an, der mittels Propensity Score Matching ermittelt wurde. Ergebnis ist statistisch signifikant, wenn das 95%-Konfidenzintervall (gestrichelte Linie) nicht die Null umfasst. Einzelne Angaben sind aufgrund zu geringer Fallzahlen oder fehlender Konvergenz des Matching nicht ausgewiesen.

samt jedoch wenig präzise gemessen. Freie Mitarbeit scheint tendenziell weniger mit Arbeitslosigkeit einherzugehen. Bei freien Mitarbeitern ist für einzelne Zeitpunkte nach dem Erwerbseintritt sogar eine signifikant geringere Arbeitslosigkeitswahrscheinlichkeit festzustellen als bei (zunächst) Normalbeschäftigten.

Bei einem Übergang aus Arbeitslosigkeit ist atypische Beschäftigung insgesamt mit einem deutlich höheren Arbeitslosigkeitsrisiko verbunden. Hier haben (zunächst) atypisch Beschäftigte in der kurzen und mittleren Frist eine zwischen 4 und 8 Prozentpunkten höhere Wahrscheinlichkeit, (erneut) arbeitslos zu werden, als Personen, die beim Übergang aus Arbeitslosigkeit in Normalbeschäftigung übergehen. Während nach einem Übergang aus Arbeitslosigkeit in Teilzeit oder geringfügige Beschäftigung nur eher kurzfristig ein höheres Arbeitslosigkeitsrisiko festzustellen ist, fällt dieses bei befristeten Beschäftigungen dauerhaft signifikant höher aus als bei Normalbeschäftigungen.

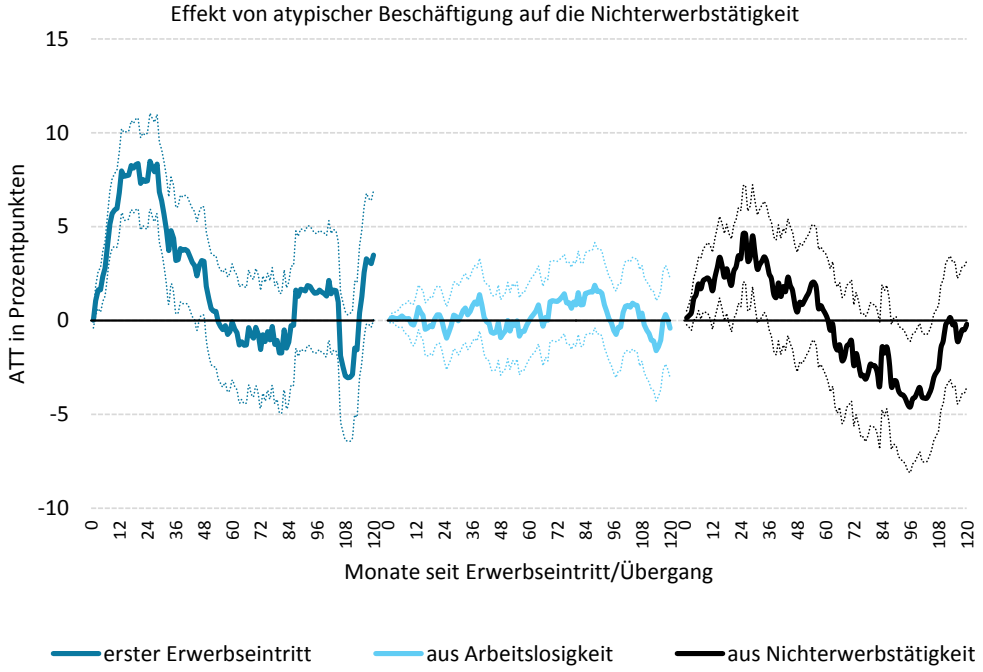
Nach einem Übergang aus Nichterwerbstätigkeit führt atypische Beschäftigung insgesamt nicht zu einem höheren Arbeitslosigkeitsrisiko als Normalbeschäftigung, einzelne Formen der atypischen Beschäftigung jedoch schon. Hierbei ist das Bild ähnlich wie bei Übergängen aus Arbeitslosigkeit: Befristete Beschäftigung geht nach Übergängen aus Nichterwerbstätigkeit kurz- und mittelfristig mit einer signifikant höheren Arbeitslosigkeitswahrscheinlichkeit einher als Normalbeschäftigung. (Die Unterschiede in der langen Frist sind nicht mehr statistisch signifikant.) Teilzeit/geringfügige Beschäftigung hingegen geht nicht mit einem höheren Arbeitslosigkeitsrisiko einher.

Nichterwerbstätigkeit

Personen, die beim ersten Erwerbseintritt (zunächst) atypisch beschäftigt sind, weisen kurz- und mittelfristig eine um 3 bis 8 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit auf, nichterwerbstätig zu sein, als Personen, die beim ersten Erwerbseintritt (zunächst) in Normalbeschäftigung sind (Schaubild 5.5). Nach einem Übergang aus Arbeitslosigkeit ist atypische Beschäftigung hingegen nicht mit einer höheren Wahrscheinlichkeit verbunden, nichterwerbstätig zu sein. Und bei einem Übergang aus Nichterwerbstätigkeit ist atypische Beschäftigung kurz- und mittelfristig mit einer teils signifikant höheren Wahrscheinlichkeit verbunden, nichterwerbstätig zu sein (von maximal +4 Prozentpunkten), langfristig hingegen mit einer teils signifikant geringeren Wahrscheinlichkeit, nichterwerbstätig zu sein (von maximal -5 Prozentpunkten).

Die nach Arten der atypischen Beschäftigung differenzierte Betrachtung in Schaubild 5.6 offenbart, dass beim ersten Erwerbseintritt kaum Unterschiede zwischen befristeter Beschäftigung und Teilzeit/geringfügiger Beschäftigung bestehen, Arbeitnehmerüberlassung am ehesten auch langfristig zu einer erhöhten Wahrscheinlichkeit führt, nichterwerbstätig zu sein, und freie Mitarbeit demgegenüber sogar mit einer teils signifikant geringeren Wahrscheinlichkeit einhergeht, nichterwerbstätig zu sein. Nach einem Übergang aus Arbeitslosigkeit ist Teilzeit mit einer teilweise signifikant geringeren Wahrscheinlichkeit verbunden, nichterwerbstätig zu sein; befristete Beschäftigung führt hingegen langfristig zu einem signifikant höheren Risiko, nichterwerbstätig zu sein. Dieser langfristige Effekt steht ggf. im Zusammenhang damit, dass befristete Beschäftigung nach einem Übergang aus Arbeitslosigkeit kurz- und mittelfristig zunächst mit höherer Arbeitslosigkeit einhergeht als Normalbeschäftigung und sich ein Teil der zunächst befristet Beschäftigten nach einer längeren Phase der Arbeitslosigkeit in die Nichterwerbstätigkeit zurückzieht. Nach einem Übergang aus Nichterwerbstätigkeit ist sowohl für befristete Beschäftigung als auch für Teilzeit eine zunächst signifikant höhere Wahrscheinlichkeit festzustellen, nichterwerbstätig zu sein. Bei befristeter Beschäftigung geht der Unterschied langfristig

Schaubild 5.5
Effekt von atypischer Beschäftigung auf die Nichterwerbstätigkeit
für Erwerbseintritte/Übergänge der Jahre 1992-2012, Treatment-Effekte in Prozentpunkten



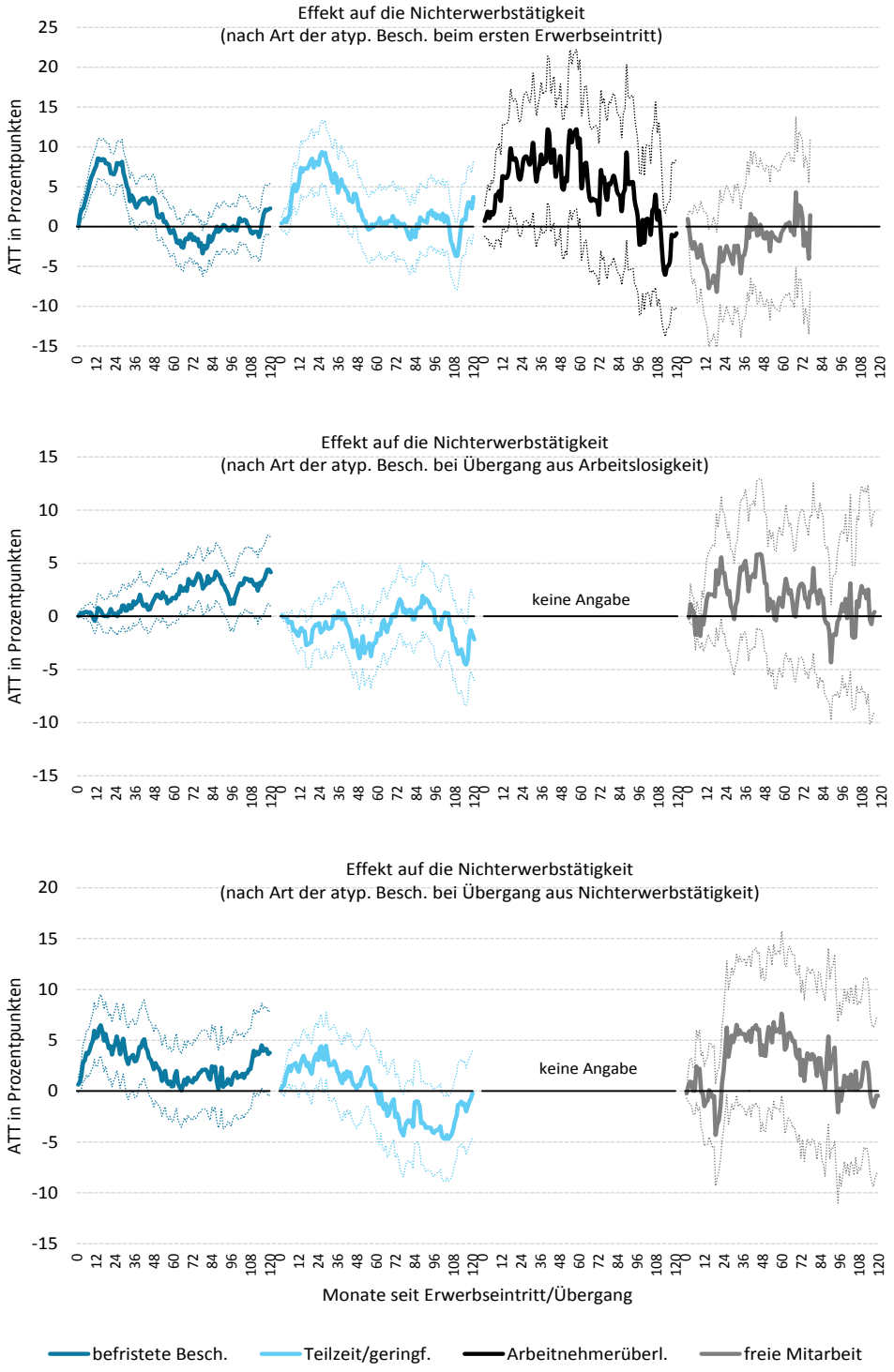
Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.
Anmerkung: ATT gibt den durchschnittlichen Teilnahmeeffekt auf die Teilnehmenden an, der mittels Propensity Score Matching ermittelt wurde. Ergebnis ist statistisch signifikant, wenn das 95%-Konfidenzintervall (gestrichelte Linie) nicht die Null umfasst.

gegen null und wird insignifikant, bei Teilzeit/geringfügiger Beschäftigung wird der Effekt langfristig sogar negativ. Personen die nach einem Übergang aus Nichterwerbstätigkeit (zunächst) in Teilzeit/geringfügiger Beschäftigung sind, weisen demzufolge langfristig eine signifikant geringere Wahrscheinlichkeit auf, nichterwerbstätig zu sein, als Personen, die (zunächst) in Normalbeschäftigung sind.

Schaubild 5.6

Effekt auf die Nichterwerbstätigkeit nach Art der atypischen Beschäftigung

für Erwerbseintritte/Übergänge der Jahre 1992-2012, Treatment-Effekte in Prozentpunkten



Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.

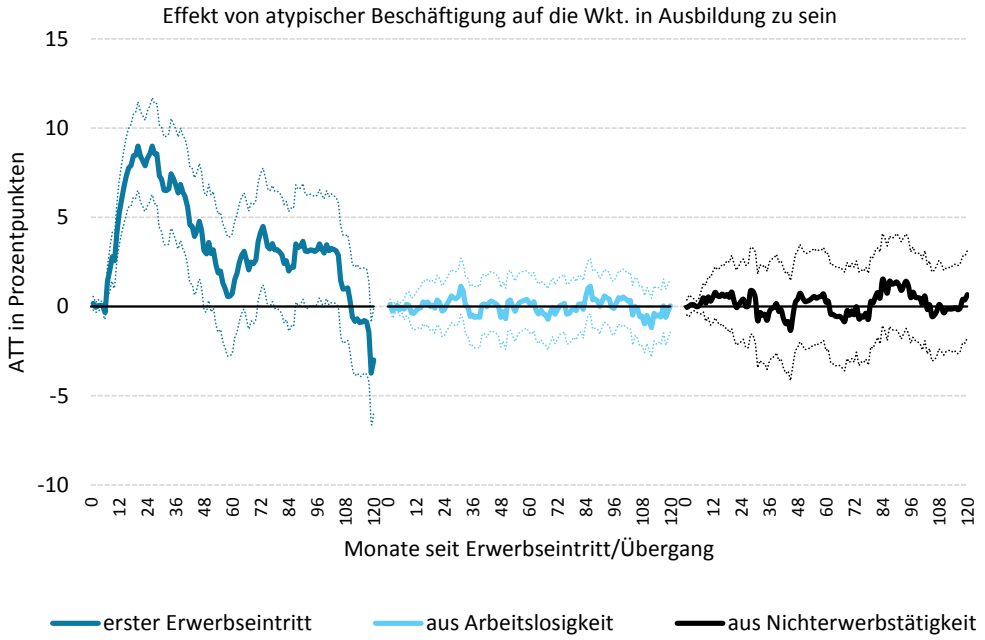
Anmerkung: ATT gibt den durchschnittlichen Teilnahmeeffekt auf die Teilnehmenden an, der mittels Propensity Score Matching ermittelt wurde. Ergebnis ist statistisch signifikant, wenn das 95%-Konfidenzintervall (gestrichelte Linie) nicht die Null umfasst. Einzelne Angaben sind aufgrund zu geringer Fallzahlen oder fehlender Konvergenz des Matching nicht ausgewiesen.

Teilnahme an Ausbildung/Studium

Die Effekte atypischer Beschäftigung auf die Teilnahme an einer Ausbildung oder einem Studium haben einen erheblichen Anteil daran, weshalb die Wahrscheinlichkeit, nichterwerbstätig zu sein, nach einem ersten Erwerbseintritt bei (zunächst) atypisch Beschäftigten höher ausfällt als bei (zunächst) Normalbeschäftigten. Daher werden die Ergebnisse zur Ausbildungsteilnahme bereits an dieser Stelle diskutiert. Auf weitere Ergebnisse zur Qualifikationsentwicklung und zur Teilhabe an Bildung wird in Abschnitt 5.4 eingegangen.

Beim ersten Erwerbseintritt ist atypische Beschäftigung kurz- und mittelfristig mit einer deutlich höheren Ausbildungs- oder Studierwahrscheinlichkeit verbunden als Normalbeschäftigung (siehe Schaubild 5.7). Etwa 2 Jahre nach dem ersten Erwerbseintritt deuten die Ergebnisse des Propensity Score Matching darauf hin, dass der Treatment-Effekt für die Wahrscheinlichkeit, in Ausbildung zu sein, bis zu +9 Prozentpunkte beträgt. Erst etwa 4 Jahre nach dem ersten Erwerbseintritt haben sich die geschätzten Treatment-Effekte der Null so weit genähert, dass die Effekte teilweise nicht mehr signifikant sind. Bis etwa 8,5 Jahre nach dem ersten Erwerbseintritt schwanken die gemessenen Effekte jedoch weiterhin zwischen +2 und +4 Prozentpunkten und sind vereinzelt statistisch signifikant. Diese Effekte beim ersten Erwerbseintritt unterscheiden sich insgesamt nur geringfügig zwischen den Arten der atypischen Beschäftigung (Schaubild 5.8).

Schaubild 5.7
Effekt von atypischer Beschäftigung auf die Teilnahme an Ausbildung/Studium
für Erwerbseintritte/Übergänge der Jahre 1992-2012, Treatment-Effekte in Prozentpunkten

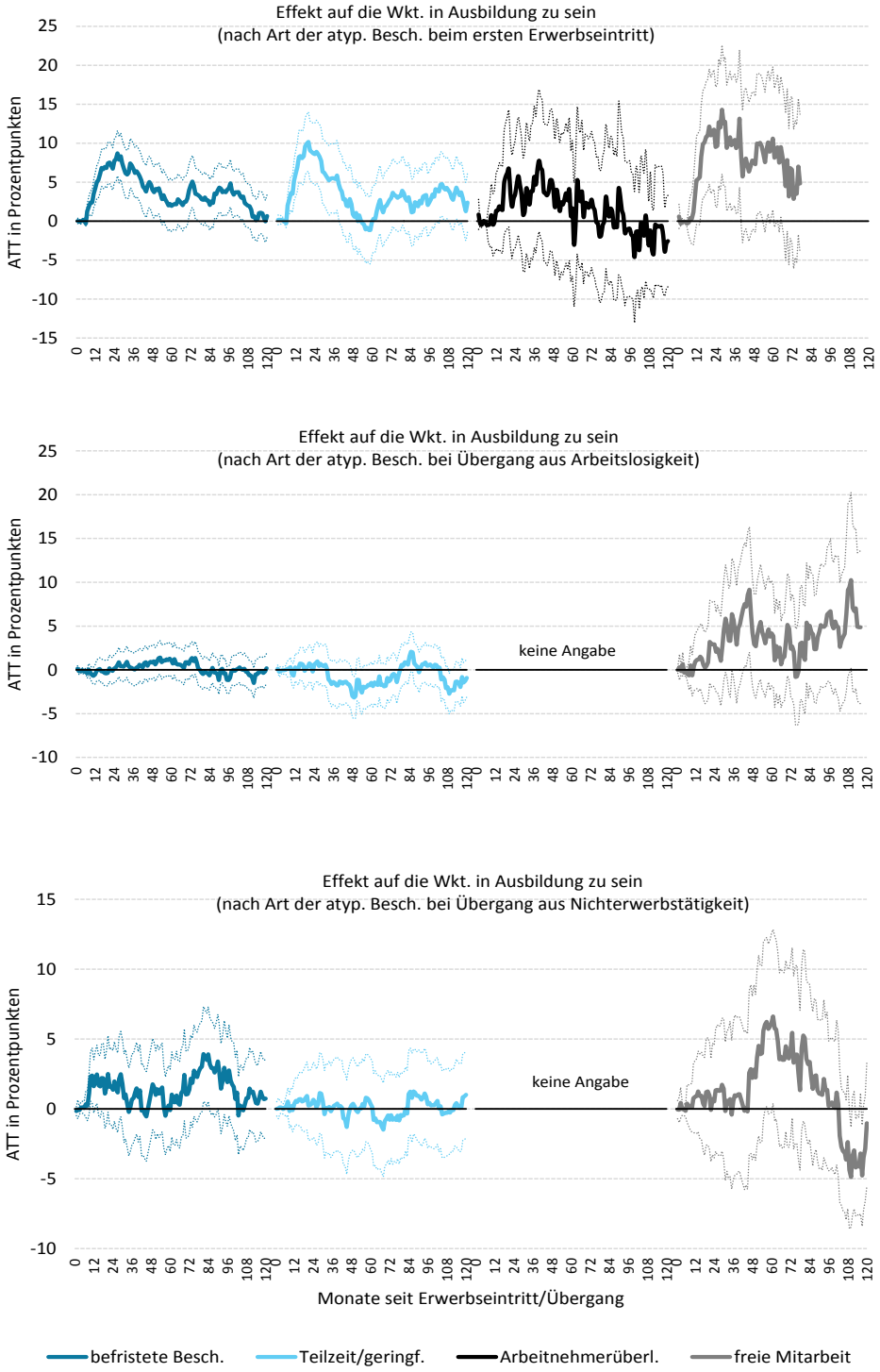


Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.
Anmerkung: ATT gibt den durchschnittlichen Teilnahmeeffekt auf die Teilnehmenden an, der mittels Propensity Score Matching ermittelt wurde. Ergebnis ist statistisch signifikant, wenn das 95%-Konfidenzintervall (gestrichelte Linie) nicht die Null umfasst.

Schaubild 5.8

Effekt auf die Teilnahme an Ausbildung/Studium nach Art der atypischen Beschäftigung

für Erwerbseintritte/Übergänge der Jahre 1992-2012, Treatment-Effekte in Prozentpunkten



Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.

Anmerkung: ATT gibt den durchschnittlichen Teilnahmeeffekt auf die Teilnehmenden an, der mittels Propensity Score Matching ermittelt wurde. Ergebnis ist statistisch signifikant, wenn das 95%-Konfidenzintervall (gestrichelte Linie) nicht die Null umfasst. Einzelne Angaben sind aufgrund zu geringer Fallzahlen oder fehlender Konvergenz des Matching nicht ausgewiesen.

Dass atypische Beschäftigung beim ersten Erwerbseintritt mit einer derart stark ausgeprägten höheren Wahrscheinlichkeit einhergeht, in den folgenden ein bis vier Jahren eine (weitere) Ausbildung zu machen, wirft die Frage auf, ob diejenigen Erwerbstätigkeiten, die als erster Erwerbseintritt abgegrenzt sind, nicht gegebenenfalls eine Reihe an Erwerbstätigkeiten umfassen, die von vornherein als temporäre Phasen geplant waren, an die sich eine weitere Ausbildung anschließen soll. Leider erlauben die in NEPS-SC6-ADIAB enthaltenen Angaben jedoch keine entsprechende Klärung. Es wurde zwar bei der Abgrenzung von ersten Erwerbseintritten darauf geachtet, möglichst keine Tätigkeiten zu erfassen, die parallel zu Ausbildungsphasen liegen oder die offensichtlich nur temporär vor einer Ausbildungsphase stattfinden (vgl. Fußnote 28), ohne dabei zu stark auf zukünftige Ergebnisgrößen zu bedingen. Sollten diese trotzdem den ersten Erwerbseintritten zugeordnet worden sein, spiegelt dieses Ergebnis der erhöhten späteren Teilnahme an Ausbildung/Studium und die damit einhergehende geringere Erwerbswahrscheinlichkeit nicht die Wirkung von atypischer Beschäftigung wider, sondern kann vielmehr sogar eine Ursache dafür sein, dass der erste Erwerbseintritt in atypischer Beschäftigung erfolgte.

Im Gegensatz zu den Ergebnissen beim ersten Erwerbseintritt ist für die Übergänge aus Arbeitslosigkeit oder aus Nichterwerbstätigkeit in Erwerbstätigkeit nicht festzustellen, dass die Wahrscheinlichkeit, in Ausbildung zu sein, zwischen (zunächst) atypisch Beschäftigten und (zunächst) Normalbeschäftigten signifikant unterschiedlich ausfällt (vgl. Schaubild 5.7). Diese für die Gesamtheit der atypischen Beschäftigungen gemessenen Null-Effekte bei einem Übergang aus Arbeitslosigkeit und bei einem Übergang aus Nichterwerbstätigkeit sind weitestgehend auch bei einer Differenzierung nach der Art der atypischen Beschäftigung festzustellen (vgl. Schaubild 5.8). Nur selten sind für einige der atypischen Beschäftigungsformen und für einzelne der Zeitpunkte nach dem Übergang signifikant positive Effekte feststellbar (beispielsweise für befristete Beschäftigung etwa ein sowie sieben Jahre nach einem Übergang aus Nichterwerbstätigkeit).

Monate in Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit und Nichterwerbstätigkeit

In Ergänzung zur auf Monatsebene gemessenen Erwerbsbeteiligung werden im Folgenden kurz weitere Ergebnisgrößen betrachtet, die die Einbindung in den Arbeitsmarkt bzw. die Betroffenheit von Arbeitslosigkeit oder Nichterwerbstätigkeit über einen längeren Zeitraum kumulativ betrachten. Zum einen wird untersucht, ob eine Person jemals innerhalb eines gewissen Zeitraums nach dem Erwerbseintritt/Übergang von Arbeitslosigkeit oder Nichterwerbstätigkeit betroffen ist. Zum anderen wird untersucht, wie viele Monate innerhalb eines gewissen Zeitraums eine Person erwerbstätig, arbeitslos oder nichterwerbstätig ist. Die entsprechenden deskriptiven Unterschiede sind den Tabellen B.5a bis B.5d im Anhang zu entnehmen, die nach der Art der atypischen Beschäftigung differenzierten Auswertungen den Tabellen B.6a bis B.6d.

Die Treatment-Effekte sind in den Tabellen 5.1a bis 5.1c dargestellt. Sie bestätigen weitestgehend die bisher gewonnenen Erkenntnisse: Kurz- und mittelfristig sind atypisch Beschäftigte weniger Monate erwerbstätig und dafür mehr Monate arbeitslos und nichterwerbstätig als Personen, die nach einem Erwerbseintritt/Übergang (zunächst) in Normalbeschäftigung sind. Diese Effekte sind für Arbeitnehmerüberlassung (beim ersten Erwerbseintritt) und Befristungen (beim Übergang aus Arbeitslosigkeit bzw. aus Nichterwerbstätigkeit) i.d.R. stärker ausgeprägt als die Effekte von Teilzeit/geringfügiger Beschäftigung. Teilzeit/geringfügige Beschäftigung unterscheidet sich teilweise auch in der kurzen und mittleren Frist nicht signifikant von Normalbeschäftigung. Langfristig gehen die meisten Unterschiede zwischen (zunächst) atypisch

Tabelle 5.1a

Effekt von atypischer Beschäftigung auf die Anzahl der Monate in Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit, Nichterwerbstätigkeit (erster Erwerbseintritt)

	Erster Erwerbseintritt: Effekt von Erwerbseintritt/Übergang in…											
	atypische Beschäft.			befristete Beschäft.			Teilzeit/geringf. Beschäft.			Arbeitnehmer-überlassung			freie Mitarbeit	
	ATT	SE		ATT	SE		ATT	SE		ATT	SE		ATT	SE
Anzahl Monate erwerbstätig														
… innerhalb von 2 Jahren	-1.867	0.216	***	-2.059	0.235	***	-1.559	0.322	***	-2.809	0.709	***	-0.927	0.577
… innerhalb von 5 Jahren	-4.030	0.676	***	-3.980	0.678	***	-4.028	0.951	***	-7.828	2.197	***	-1.195	1.728
… innerhalb von 10 Jahren	-3.952	1.617	**	-3.906	1.484	***	-3.464	2.145		-10.043	5.902		k.A.	
… zwischen 2. und 5. Jahr	-1.932	0.512	***	-1.696	0.503	***	-2.249	0.716	***	-4.727	1.618	***	-0.360	1.271
… zwischen 5. und 10. Jahr	-0.487	1.022		0.269	0.904		-1.069	1.365		-3.426	3.448		k.A.	
Anzahl Monate arbeitslos														
… innerhalb von 2 Jahren	0.521	0.112	***	0.615	0.121	***	0.370	0.169	**	1.679	0.444	***	-0.237	0.193
… innerhalb von 5 Jahren	1.139	0.323	***	1.180	0.322	***	1.029	0.491	**	2.435	1.163	**	-0.409	0.753
… innerhalb von 10 Jahren	1.783	0.830	**	1.699	0.750	**	1.259	1.201		5.145	3.400		k.A.	
… zwischen 2. und 5. Jahr	0.621	0.247	**	0.532	0.240	**	0.650	0.386		1.007	0.895		-0.117	0.649
… zwischen 5. und 10. Jahr	0.725	0.538		0.226	0.476		0.589	0.783		2.179	2.052		k.A.	
Anzahl Monate nichterwerbstätig														
… innerhalb von 2 Jahren	1.346	0.183	***	1.443	0.203	***	1.189	0.274	***	1.130	0.532	**	1.164	0.517 **
… innerhalb von 5 Jahren	2.890	0.586	***	2.800	0.596	***	2.999	0.825	***	5.393	1.811	***	1.604	1.545
… innerhalb von 10 Jahren	2.169	1.353		2.207	1.263		2.205	1.788		4.898	4.435		k.A.	
… zwischen 2. und 5. Jahr	1.311	0.449	***	1.164	0.447	***	1.599	0.622	**	3.720	1.382	***	0.477	1.107
… zwischen 5. und 10. Jahr	-0.238	0.851		-0.495	0.759		0.480	1.127		1.248	2.744		k.A.	
Jemals arbeitslos														
… innerhalb von 2 Jahren (in %)	9.96	1.41	***	11.63	1.53	***	6.41	2.06	***	21.62	5.08	***	2.49	3.52
… innerhalb von 5 Jahren (in %)	11.09	1.97	***	12.47	1.96	***	8.64	2.67	***	23.00	6.00	***	4.96	4.87
… innerhalb von 10 Jahren (in %)	11.10	2.76	***	13.37	2.58	***	7.87	3.50	**	26.48	8.58	***	k.A.	
Jemals nichterwerbstätig														
… innerhalb von 2 Jahren (in %)	11.22	1.54	***	11.13	1.63	***	11.59	2.32	***	10.68	4.60	**	10.94	4.30 **
… innerhalb von 5 Jahren (in %)	13.44	2.15	***	12.22	2.10	***	12.72	2.90	***	22.84	6.10	***	10.04	5.42
… innerhalb von 10 Jahren (in %)	11.41	2.93	***	11.10	2.68	***	9.93	3.67	***	15.10	8.67		k.A.	

Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.

*Anmerkung: ATT gibt den durchschnittlichen Teilnahmeeffekt auf die Teilnehmenden und SE den dazugehörigen Standardfehler an, die mittels Propensity Score Matching ermittelt wurden. Signifikanzniveaus: ** 5%-Niveau, *** 1%-Niveau. Einzelne Angaben sind aufgrund zu geringer Fallzahlen oder fehlender Konvergenz des Matching nicht ausgewiesen.*

Tabelle 5.1b

Effekt von atypischer Beschäftigung auf die Anzahl der Monate in Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit, Nichterwerbstätigkeit (Übergang aus Arbeitslosigkeit)

	Übergang aus Arbeitslosigkeit: Effekt von Erwerbseintritt/Übergang in…									
	atypische Beschäft.		befristete Beschäft.		Teilzeit/geringf. Beschäft.		Arbeitnehmer-überlassung		freie Mitarbeit	
	ATT	SE	ATT	SE	ATT	SE	ATT	SE	ATT	SE
Anzahl Monate erwerbstätig										
… innerhalb von 2 Jahren	-1.251	0.205 ***	-2.090	0.235 ***	-0.493	0.309	k.A.		-1.213	0.636
… innerhalb von 5 Jahren	-2.975	0.622 ***	-5.912	0.737 ***	-0.510	0.901	k.A.		-4.386	2.098 **
… innerhalb von 10 Jahren	-4.578	1.490 ***	-11.156	1.860 ***	2.401	2.135	k.A.		0.347	5.703
… zwischen 2. und 5. Jahr	-1.539	0.470 ***	-3.454	0.553 ***	0.159	0.683	k.A.		-3.097	1.540 **
… zwischen 5. und 10. Jahr	-1.635	0.935	-5.212	1.155 ***	1.413	1.358	k.A.		1.183	3.026
Anzahl Monate arbeitslos										
… innerhalb von 2 Jahren	1.298	0.175 ***	2.031	0.207 ***	0.860	0.263 ***	k.A.		0.974	0.526
… innerhalb von 5 Jahren	2.800	0.503 ***	5.205	0.618 ***	1.255	0.725	k.A.		3.204	1.746
… innerhalb von 10 Jahren	4.694	1.182 ***	8.472	1.552 ***	-0.441	1.648	k.A.		-1.427	3.902
… zwischen 2. und 5. Jahr	1.440	0.374 ***	2.890	0.456 ***	0.458	0.540	k.A.		2.118	1.241
… zwischen 5. und 10. Jahr	1.994	0.742 ***	3.567	0.952 ***	-0.189	1.054	k.A.		-1.448	2.183
Anzahl Monate nichterwerbstätig										
… innerhalb von 2 Jahren	-0.047	0.100	0.059	0.110	-0.367	0.150 **	k.A.		0.239	0.319
… innerhalb von 5 Jahren	0.175	0.357	0.707	0.404	-0.745	0.518	k.A.		1.182	1.207
… innerhalb von 10 Jahren	-0.117	0.883	2.684	1.069 **	-1.960	1.312	k.A.		1.080	3.222
… zwischen 2. und 5. Jahr	0.099	0.294	0.564	0.335	-0.617	0.427	k.A.		0.979	0.980
… zwischen 5. und 10. Jahr	-0.358	0.599	1.644	0.739 **	-1.224	0.888	k.A.		0.265	1.920
Jemals arbeitslos										
… innerhalb von 2 Jahren (in %)	13.29	1.70 ***	23.00	1.90 ***	7.81	2.57 ***	k.A.		6.96	4.77
… innerhalb von 5 Jahren (in %)	14.18	2.06 ***	23.67	2.21 ***	8.10	3.03 ***	k.A.		7.90	5.92
… innerhalb von 10 Jahren (in %)	9.35	2.45 ***	15.41	2.68 ***	0.83	3.69	k.A.		-9.37	9.07
Jemals nichterwerbstätig										
… innerhalb von 2 Jahren (in %)	-0.09	1.04	0.60	1.14	-1.63	1.58	k.A.		2.82	3.40
… innerhalb von 5 Jahren (in %)	1.66	1.56	3.97	1.75 **	-2.72	2.28	k.A.		1.40	4.79
… innerhalb von 10 Jahren (in %)	0.59	2.20	6.27	2.56 **	-5.19	3.26	k.A.		8.72	8.65

Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.
*Anmerkung: ATT gibt den durchschnittlichen Teilnahmeeffekt auf die Teilnehmenden und SE den dazugehörigen Standardfehler an, die mittels Propensity Score Matching ermittelt wurden. Signifikanzniveaus: ** 5%-Niveau, *** 1%-Niveau. Einzelne Angaben sind aufgrund zu geringer Fallzahlen oder fehlender Konvergenz des Matching nicht ausgewiesen.*

Tabelle 5.1c

Effekt von atypischer Beschäftigung auf die Anzahl der Monate in Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit, Nichterwerbstätigkeit (Übergang aus Nichterwerbstätigkeit)

	Übergang aus Nichterwerbstätigkeit: Effekt von Erwerbseintritt/Übergang in…									
	atypische Beschäft.		befristete Beschäft.		Teilzeit/geringf. Beschäft.		Arbeitnehmer-überlassung		freie Mitarbeit	
	ATT	SE	ATT	SE	ATT	SE	ATT	SE	ATT	SE
Anzahl Monate erwerbstätig										
… innerhalb von 2 Jahren	-0.527	0.222 **	-2.091	0.326 ***	-0.203	0.266	k.A.		0.293	0.443
… innerhalb von 5 Jahren	-1.318	0.711	-5.017	0.935 ***	-0.767	0.864	k.A.		-1.567	1.543
… innerhalb von 10 Jahren	1.178	1.646	-6.352	2.052 ***	1.392	2.078	k.A.		-5.454	4.070
… zwischen 2. und 5. Jahr	-0.739	0.548	-2.856	0.680 ***	-0.414	0.668	k.A.		-1.984	1.259
… zwischen 5. und 10. Jahr	1.947	1.067	-1.938	1.258	2.040	1.349	k.A.		-3.585	2.826
Anzahl Monate arbeitslos										
… innerhalb von 2 Jahren	0.049	0.121	1.081	0.205 ***	-0.280	0.142 **	k.A.		-0.333	0.239
… innerhalb von 5 Jahren	-0.200	0.369	2.415	0.548 ***	-0.589	0.441	k.A.		-0.943	0.790
… innerhalb von 10 Jahren	-1.347	0.874	3.128	1.204 ***	-1.330	1.090	k.A.		-0.902	1.773
… zwischen 2. und 5. Jahr	-0.165	0.280	1.477	0.404 ***	-0.341	0.337	k.A.		-0.466	0.595
… zwischen 5. und 10. Jahr	-0.651	0.584	1.044	0.725	-0.556	0.730	k.A.		0.609	1.376
Anzahl Monate nichterwerbstätig										
… innerhalb von 2 Jahren	0.478	0.188 **	1.009	0.265 ***	0.482	0.227 **	k.A.		0.040	0.382
… innerhalb von 5 Jahren	1.518	0.605 **	2.602	0.796 ***	1.356	0.736	k.A.		2.510	1.368
… innerhalb von 10 Jahren	0.170	1.379	3.224	1.701	-0.062	1.741	k.A.		6.356	3.799
… zwischen 2. und 5. Jahr	0.904	0.475	1.379	0.577 **	0.755	0.579	k.A.		2.450	1.155 **
… zwischen 5. und 10. Jahr	-1.296	0.906	0.895	1.051	-1.484	1.148	k.A.		2.976	2.547
Jemals arbeitslos										
… innerhalb von 2 Jahren (in %)	2.23	1.40	14.62	2.14 ***	-1.09	1.64	k.A.		-3.39	2.49
… innerhalb von 5 Jahren (in %)	1.36	2.13	14.98	2.74 ***	-1.55	2.57	k.A.		-4.01	4.28
… innerhalb von 10 Jahren (in %)	-1.66	2.82	13.11	3.36 ***	-2.72	3.55	k.A.		-2.39	5.92
Jemals nichterwerbstätig										
… innerhalb von 2 Jahren (in %)	5.04	1.56 ***	8.22	2.05 ***	4.53	1.88 **	k.A.		3.12	3.42
… innerhalb von 5 Jahren (in %)	6.37	2.31 ***	7.11	2.66 ***	6.42	2.81 **	k.A.		18.85	5.39 ***
… innerhalb von 10 Jahren (in %)	1.37	2.90	8.58	3.32 ***	0.82	3.68	k.A.		16.09	6.49 **

Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.

*Anmerkung: ATT gibt den durchschnittlichen Teilnahmeeffekt auf die Teilnehmenden und SE den dazugehörigen Standardfehler an, die mittels Propensity Score Matching ermittelt wurden. Signifikanzniveaus: ** 5%-Niveau, *** 1%-Niveau. Einzelne Angaben sind aufgrund zu geringer Fallzahlen oder fehlender Konvergenz des Matching nicht ausgewiesen.*

Beschäftigten und (zunächst) Normalbeschäftigten gegen null und werden insignifikant. Dies wird insbesondere daran sichtbar, dass die Treatment-Effekte für die Anzahl der Monate in Erwerbstätigkeit/Arbeitslosigkeit/Nichterwerbstätigkeit zwischen dem 5. und 10. Jahr nach dem Erwerbseintritt/Übergang fast alle insignifikant sind.

Art der ausgeübten Tätigkeit

Nachdem in den vorangegangenen Absätzen zunächst betrachtet wurde, wie atypische Beschäftigung die Erwerbsbeteiligung insgesamt beeinflusst, wird nun darauf eingegangen, ob und gegebenenfalls wie schnell atypisch Beschäftigten ein Wechsel aus atypischer Beschäftigung in Normalbeschäftigung gelingt oder ob sie in atypischer Beschäftigung verharren („Einsperreffekt"). Hierzu werden zwei Ergebnisgrößen untersucht: Zum einen wird für alle Erwerbstätigen die Wahrscheinlichkeit betrachtet, dass die ausgeübte Erwerbstätigkeit eine Normalbeschäftigung ist. Zum anderen wird für alle abhängig Beschäftigten die Wahrscheinlichkeit betrachtet, dass das Beschäftigungsverhältnis, in dem sie sich befinden, unbefristet ist. Die Abgrenzung der beiden Ergebnisgrößen bietet jeweils Vor- und Nachteile. Vorteil der Wahrscheinlichkeit, in Normalbeschäftigung zu sein, ist, dass im Prinzip jede Form der Abweichung von der Normalbeschäftigung und damit jede Form der atypischen Beschäftigung berücksichtigt wird. Nachteil ist jedoch, dass wie im Anhang A.2 dargestellt der Stundenumfang und damit der Teilzeitstatus sowie die Geringfügigkeit von Beschäftigungsepisoden nur jeweils zu deren Beginn feststellbar ist. Veränderungen im Stundenumfang und in der Geringfügigkeit, die sich innerhalb einer bestehenden Beschäftigung ereignen, können daher in den Daten nicht hinreichend gut gemessen und in den Analysen berücksichtigt werden.[41] Die Wahrscheinlichkeit, in Normalbeschäftigung zu sein, ist daher im Zeitablauf nur fehlerhaft messbar. Die Wahrscheinlichkeit, in unbefristeter Beschäftigung zu sein, kann demgegenüber aufgrund von Informationen über den Zeitpunkt einer eventuellen Entfristung auch im Zeitablauf korrekt gemessen werden. Sie betrachtet jedoch nur ein Element von atypischer Beschäftigung und ist nur für abhängige Beschäftigungsverhältnisse sinnvoll abgrenzbar, nicht hingegen für selbstständige Tätigkeiten und damit beispielsweise auch nicht für Tätigkeiten in freier Mitarbeit.

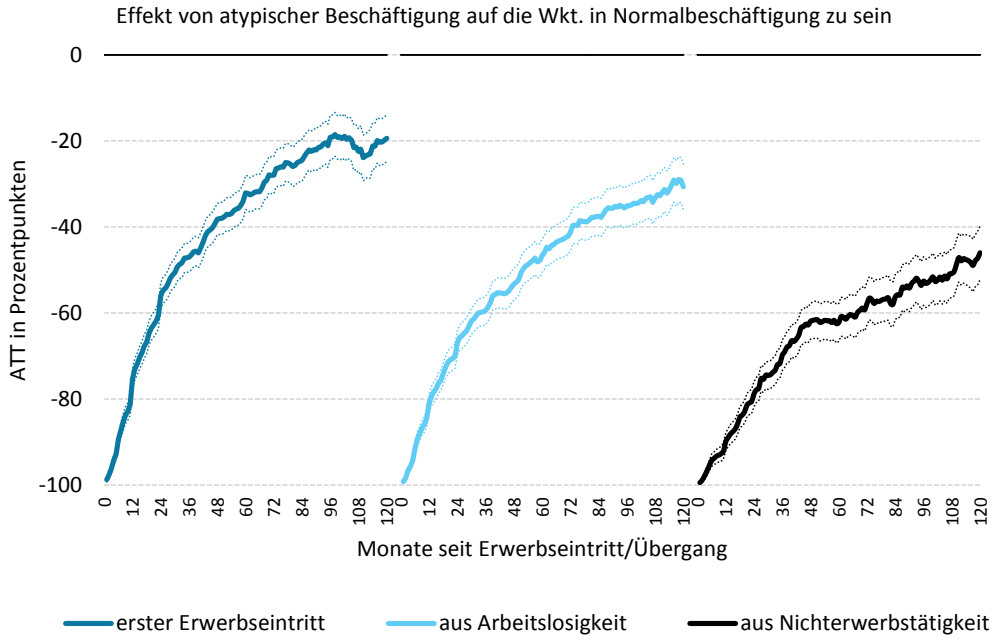
Die deskriptiven Unterschiede zwischen den durchschnittlichen atypisch Beschäftigten und den durchschnittlichen Normalbeschäftigten in Tabelle B.7 im Anhang zeigen, dass sich im Zeitablauf jeweils eine deutliche Annäherung beider Gruppen vollzieht. (Für deskriptive Unterschiede nach der Art der atypischen Beschäftigung siehe Tabelle B.8 im Anhang.) 12 Monate nach dem ersten Erwerbseintritt ist jeder Fünfte der dann Erwerbstätigen und (zunächst) atypisch Beschäftigten in einer Normalbeschäftigung, 24 Monate nach dem ersten Erwerbseintritt sind es etwa ein Drittel und 60 Monate nach dem ersten Erwerbseintritt knapp die Hälfte. Gleichzeitig ist ein Teil der Personen, die (zunächst) in Normalbeschäftigung waren, in eine atypische Beschäftigung gewechselt. Im Vergleich der vier Übergangsszenarien wird ersichtlich, dass der Wechsel in Normalbeschäftigung von (zunächst) atypisch Beschäftigten beim ersten Erwerbseintritt am schnellsten erfolgt. Bei Übergängen aus Arbeitslosigkeit und bei Beschäftigungswechseln finden Wechsel in Normalbeschäftigung nicht so schnell statt. Etwa 5 Jahre nach dem Übergang aus Arbeitslosigkeit oder dem Beschäftigungswechsel sind jeweils etwa ein

[41] *Dies betrifft sowohl Verringerungen des Stundenumfangs, wenn beispielsweise eine Normalbeschäftigung aufgrund einer Reduzierung der Stundenzahl zu einer Teilzeitbeschäftigung wird, als auch Ausweitungen des Stundenumfangs, wenn beispielsweise eine Teilzeitbeschäftigung zu einer Normalbeschäftigung wird.*

Schaubild 5.9

Effekt von atypischer Beschäftigung auf die Wahrscheinlichkeit in Normalbeschäftigung zu sein

für Erwerbseintritte/Übergänge der Jahre 1992-2012, Treatment-Effekte in Prozentpunkten



Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.
Anmerkung: Die Ergebnisgröße betrachtet für alle, die zum entsprechenden Zeitpunkt erwerbstätig sind, ob sie in Normalbeschäftigung sind. ATT gibt den durchschnittlichen Teilnahmeeffekt auf die Teilnehmenden an, der mittels Propensity Score Matching ermittelt wurde. Ergebnis ist statistisch signifikant, wenn das 95%-Konfidenzintervall (gestrichelte Linie) nicht die Null umfasst.

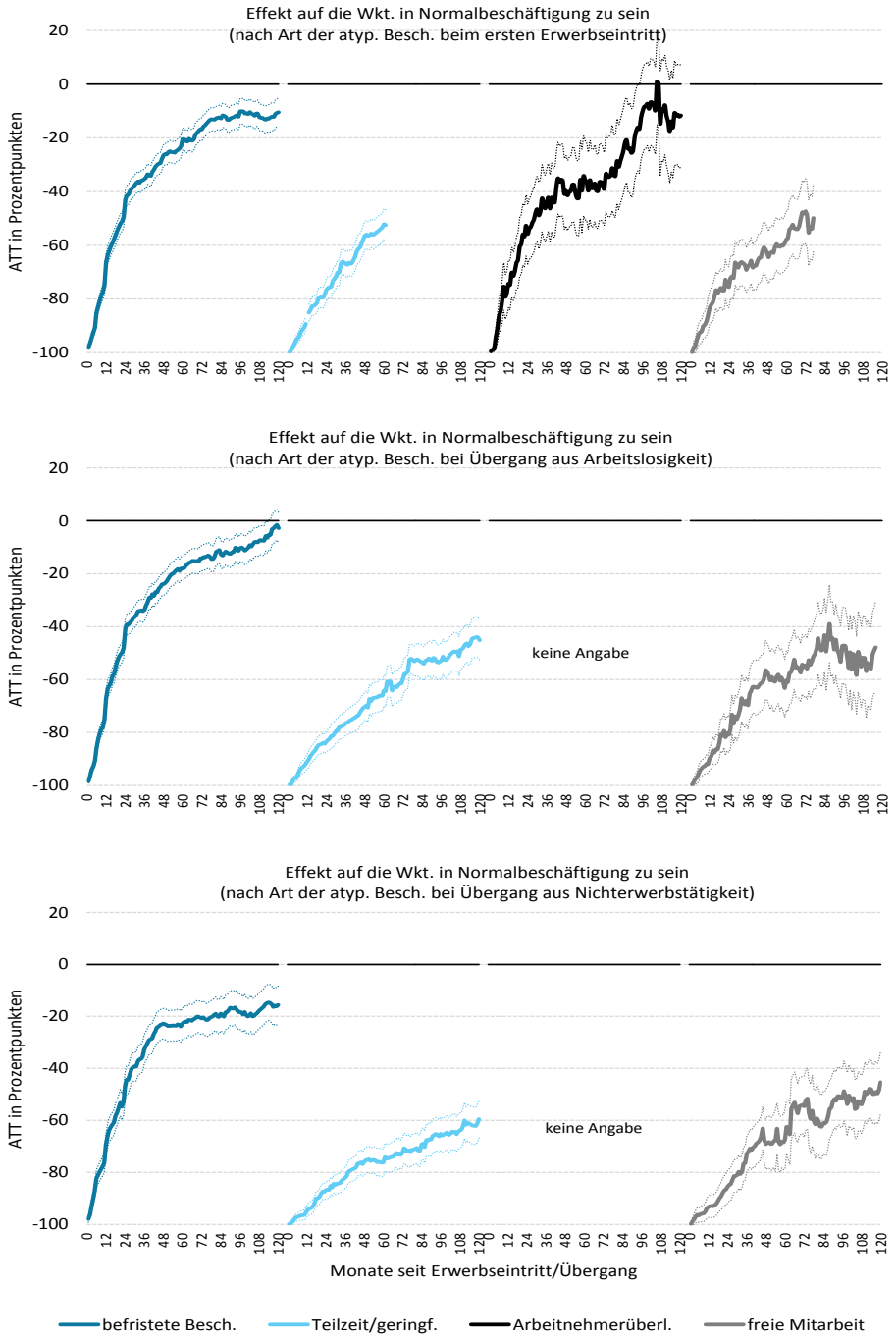
Drittel der (zunächst) atypisch Beschäftigten und zu diesem Zeitpunkt Erwerbstätigen in einer Normalbeschäftigung. Nochmals deutlich langsamer vollzieht sich ein Wechsel aus atypischer Beschäftigung in Normalbeschäftigung nach einem Übergang aus Nichterwerbstätigkeit. Hier ist 5 Jahre nach dem Übergang weniger als ein Fünftel der (zunächst) atypisch Beschäftigten und zu diesem Zeitpunkt Erwerbstätigen in einer Normalbeschäftigung.

In den Schaubildern 5.9 bis 5.12 werden die Treatment-Effekte des Propensity Score Matching dargestellt, die sich aus dem Vergleich der „statistischen Zwillinge“ ergeben. Direkt nach dem Erwerbseintritt/Übergang beträgt der Treatment-Effekt von atypischer Beschäftigung für die Wahrscheinlichkeit, in Normalbeschäftigung zu sein, per Definition -100 Prozentpunkte und nimmt anschließend rasch ab. 2 Jahre nach dem Erwerbseintritt/Übergang beträgt der entsprechende Treatment-Effekt von atypischer Beschäftigung beim ersten Erwerbseintritt -56 Prozentpunkte, beim Übergang aus Arbeitslosigkeit -67 Prozentpunkte und beim Übergang aus Nichterwerbstätigkeit -79 Prozentpunkte. 5 Jahre nach dem Erwerbseintritt/Übergang betragen die Treatment-Effekte -32, -47 und -62 Prozentpunkte und 10 Jahre nach dem Erwerbseintritt/Übergang -19, -31 und -46 Prozentpunkte. Sämtliche dieser Ergebnisse sind statistisch signifikant (vgl. Schaubild 5.9).

Schaubild 5.10

Effekt auf die Wahrscheinlichkeit in Normalbeschäftigung zu sein nach Art der atypischen Beschäftigung

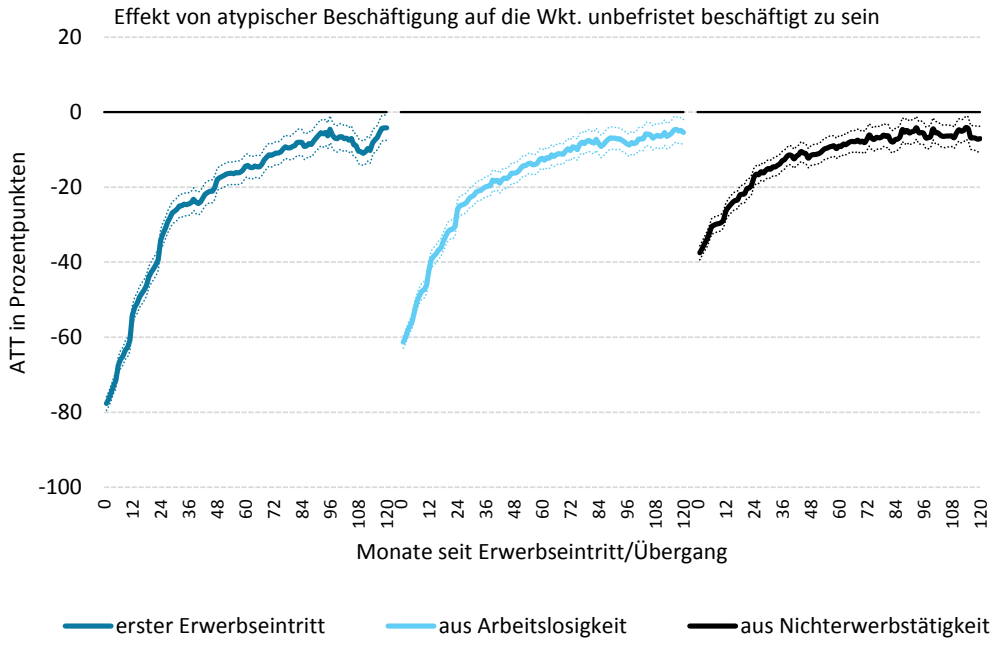
für Erwerbseintritte/Übergänge der Jahre 1992-2012, Treatment-Effekte in Prozentpunkten



Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.

Anmerkung: Die Ergebnisgröße betrachtet für alle, die zum entsprechenden Zeitpunkt erwerbstätig sind, ob sie in Normalbeschäftigung sind. ATT gibt den durchschnittlichen Teilnahmeeffekt auf die Teilnehmenden an, der mittels Propensity Score Matching ermittelt wurde. Ergebnis ist statistisch signifikant, wenn das 95%-Konfidenzintervall (gestrichelte Linie) nicht die Null umfasst. Einzelne Angaben sind aufgrund zu geringer Fallzahlen oder fehlender Konvergenz des Matching nicht ausgewiesen.

Schaubild 5.11
Effekt von atypischer Beschäftigung auf die Wahrscheinlichkeit unbefristet beschäftigt zu sein
für Erwerbseintritte/Übergänge der Jahre 1992-2012, Treatment-Effekte in Prozentpunkten



Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.
Anmerkung: Die Ergebnisgröße betrachtet für alle, die zum entsprechenden Zeitpunkt abhängig beschäftigt sind, ob sie unbefristet sind. ATT gibt den durchschnittlichen Teilnahmeeffekt auf die Teilnehmenden an, der mittels Propensity Score Matching ermittelt wurde. Ergebnis ist statistisch signifikant, wenn das 95%-Konfidenzintervall (gestrichelte Linie) nicht die Null umfasst.

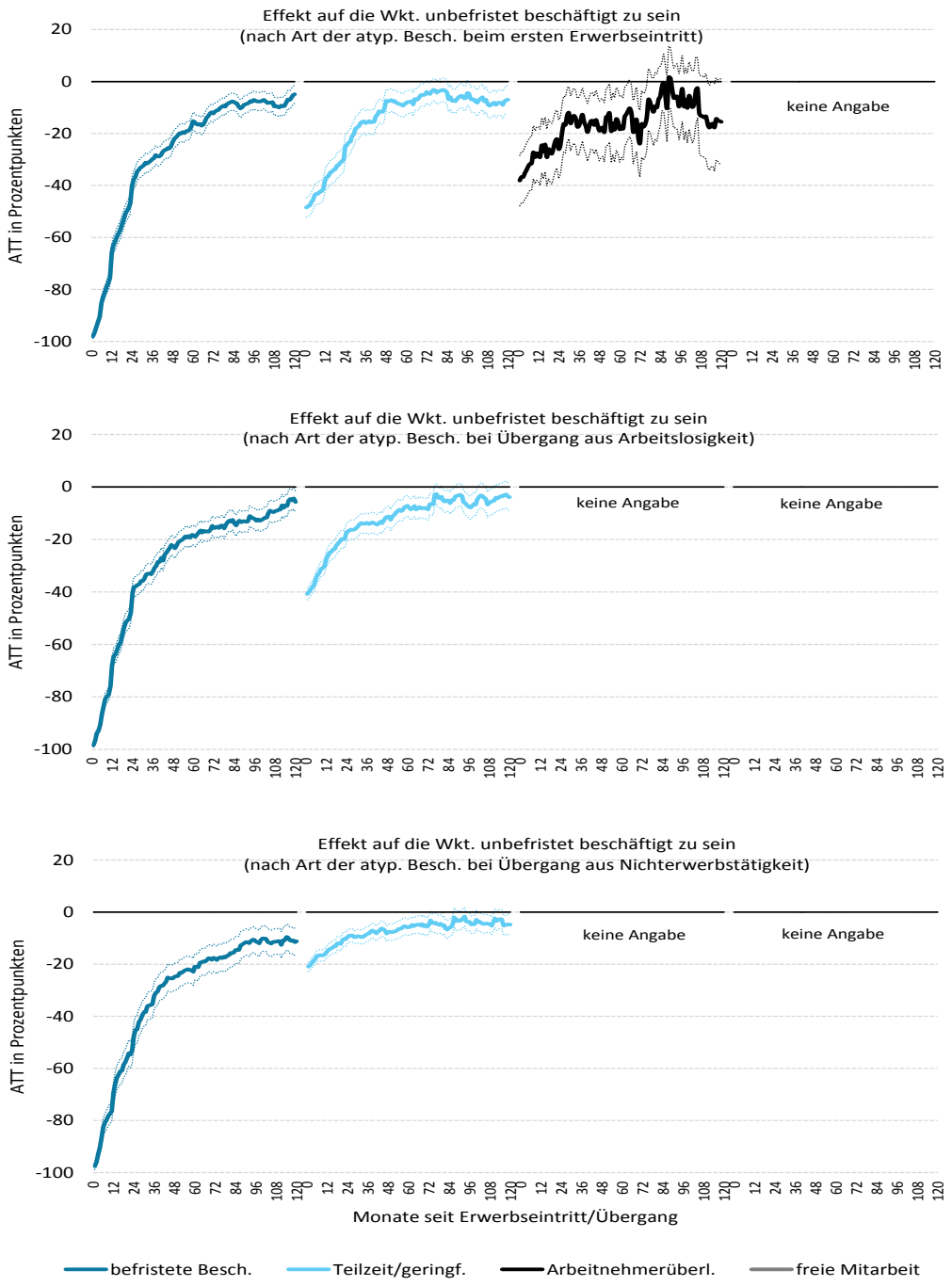
Zwischen den einzelnen Arten der atypischen Beschäftigung gibt es deutliche Unterschiede, wobei hier eher geringe Differenzen zwischen den Übergangsszenarien bestehen (Schaubild 5.10). Dass sich der Effekt von atypischer Beschäftigung in seiner Gesamtheit zwischen den Übergangsszenarien unterscheidet, scheint dementsprechend vor allem auf die sich zwischen den Übergangsszenarien unterschiedlich ausgestaltete Aufteilung auf die Arten der atypischen Beschäftigung zurückzuführen sein (vgl. Schaubild 4.3 im Abschnitt 4.1).

Befristete Beschäftigung hat jeweils einen deutlich geringer ausgeprägten negativen Effekt auf die Wahrscheinlichkeit, in Normalbeschäftigung zu sein, als Teilzeit/geringfügige Beschäftigung. Dies bedeutet, dass (zunächst) befristet Beschäftigte schneller und häufiger in Normalbeschäftigung wechseln als (zunächst) Teilzeitbeschäftigte. Etwa 5 Jahre nach dem Erwerbseintritt/Übergang beträgt der Treatment-Effekt von befristeter Beschäftigung für die Wahrscheinlichkeit, in Normalbeschäftigung zu sein, je nach Übergangsszenario zwischen -18 und -23 Prozentpunkten. Der Treatment-Effekt von Teilzeit/geringfügiger Beschäftigung beträgt hingegen je nach Übergangsszenario zwischen -52 und -76 Prozentpunkten. Dieser Unterschied zwischen befristeter Beschäftigung und Teilzeit/geringfügiger Beschäftigung dürfte zu einem kleinen Teil auf die bei dieser Ergebnisgröße bereits diskutierte Problematik zurückzuführen sein, dass Veränderungen des Stundenumfangs in bestehenden Beschäftigungsverhältnissen nicht beobachtet werden können und dies bei Teilzeit/geringfügiger Beschäftigung von größerer Relevanz sein dürfte. Zugleich ist davon auszugehen, dass von Teilzeit/geringfügiger Beschäftigung ein

Schaubild 5.12

Effekt auf die Wahrscheinlichkeit unbefristet beschäftigt zu sein nach Art der atypischen Beschäftigung

für Erwerbseintritte/Übergänge der Jahre 1992-2012, Treatment-Effekte in Prozentpunkten



Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.

Anmerkung: Die Ergebnisgröße betrachtet für alle, die zum entsprechenden Zeitpunkt abhängig beschäftigt sind, ob sie unbefristet sind. ATT gibt den durchschnittlichen Teilnahmeeffekt auf die Teilnehmenden an, der mittels Propensity Score Matching ermittelt wurde. Ergebnis ist statistisch signifikant, wenn das 95%-Konfidenzintervall (gestrichelte Linie) nicht die Null umfasst. Einzelne Angaben sind aufgrund zu geringer Fallzahlen oder fehlender Konvergenz des Matching nicht ausgewiesen.

größeres Risiko ausgeht, dauerhaft in atypischer Beschäftigung zu verbleiben („Einsperreffekt"). Ein derartiger Einsperreffekt kann sowohl unfreiwilliger Natur („Teilzeitfalle") aber auch aktiv vom Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin gewünscht sein, da er/sie beispielsweise aufgrund von familiären Verpflichtungen nicht nur kurz-, sondern auch langfristig eine Tätigkeit mit reduziertem Stundenumfang anstrebt und daher gar keinen Wechsel in eine Normalbeschäftigung mit Vollzeit wünscht.

Die Treatment-Effekte von freier Mitarbeit ähneln eher jenen von Teilzeit, ein Übergang in eine Normalbeschäftigung findet also eher langsam bzw. selten statt. Der Treatment-Effekt von Arbeitnehmerüberlassung beim ersten Erwerbseintritt ist weniger stark als bei Teilzeit/geringfügiger Beschäftigung, jedoch etwas größer als bei befristeter Beschäftigung. Etwa 5 Jahre nach dem ersten Erwerbseintritt, beträgt der Treatment-Effekt von Arbeitnehmerüberlassung um die -35 Prozentpunkte, der von befristeter Beschäftigung hingegen -20 Prozentpunkte. Mittelfristig gehen befristet Beschäftigte also schneller in Normalbeschäftigung über als Zeitarbeitnehmer/innen. Langfristig nähern sich die Treatment-Effekte von Arbeitnehmerüberlassung und befristeter Beschäftigung dann zwar an, sind für Arbeitnehmerüberlassung jedoch aufgrund kleiner Fallzahlen nur sehr unpräzise gemessen.[42]

Auch etwa 10 Jahre nach dem Erwerbseintritt/Übergang bestehen für alle Formen der atypischen Beschäftigung signifikante Unterschiede zwischen Personen, die beim Erwerbseintritt/Übergang (zunächst) atypisch beschäftigt sind, und Personen, die (zunächst) in Normalbeschäftigung sind. Selbst bei befristeten Beschäftigungen, also jener atypischen Beschäftigungsform, die den geringsten Einsperreffekt aufweist, ist 10 Jahre nach dem ersten Erwerbseintritt der Anteil der in Normalbeschäftigung beschäftigten Erwerbstätigen um 10 Prozentpunkte geringer als bei Personen, bei denen der erste Erwerbseintritt von Anfang an in Normalbeschäftigung erfolgt. Bei Übergängen aus Arbeitslosigkeit beträgt der Treatment-Effekt von befristeter Beschäftigung 10 Jahre nach dem Übergang -3 Prozentpunkte (und ist nicht signifikant von null verschieden) und bei Übergängen aus Nichterwerbstätigkeit beträgt der Treatment-Effekt von befristeter Beschäftigung 10 Jahre nach dem Übergang -16 Prozentpunkte.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass bei denjenigen atypischen Beschäftigungsformen, die zum Teil von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen selbst gewünscht sind (z.B. Teilzeit/geringfügige Beschäftigung sowie freie Mitarbeit), ein beträchtlicher Anteil der erwerbstätigen Personen auch auf lange Sicht nicht in Normalbeschäftigung übergeht. Bei den i.d.R. nicht von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen angestrebten atypischen Beschäftigungsformen (z.B. befristet Beschäftigung und Arbeitnehmerüberlassung) schafft demgegenüber die Mehrheit der Erwerbstätigen einen Wechsel in Normalbeschäftigung. Dies gilt jedoch nicht für alle befristet Beschäftigten oder Zeitarbeitnehmer/innen. Einem gewissen Anteil der nach dem Erwerbseintritt/Übergang atypisch Beschäftigten gelingt auch langfristig kein Wechsel in Normalbeschäftigung.

---

[42] *Bei einer Gegenüberstellung der hier für Arbeitnehmerüberlassung aufgezeigten Brücken- bzw. Einsperreffekte mit Ergebnissen anderer Studien (z.B. Kvasnicka 2009, Lehmer 2012 und RWI 2012) muss berücksichtigt werden, dass in den meisten anderen Studien eher kurzfristige Effekte, beispielsweise etwa ein oder zwei Jahre nach einem Erwerbsübergang in Arbeitnehmerüberlassung betrachtet werden, der Fokus vor allem auf Übergängen aus vorheriger Arbeitslosigkeit liegt und als Vergleichsgruppe teils auch Personen gewählt werden, die zunächst noch weiterhin arbeitslos sind. Die im vorliegenden Bericht untersuchten Effekte von Arbeitnehmerüberlassung berücksichtigten auch lange Zeithorizonte, beziehen sich ausschließlich auf den ersten Erwerbseintritt und nutzen als Vergleichsgruppe ausschließlich Personen mit einem Übergang in Normalbeschäftigung.*

Für die zweite Ergebnisgröße, die Wahrscheinlichkeit, dass ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis unbefristet ist, sind die Treatment-Effekte in den Schaubildern 5.11 und 5.12 dargestellt. Hierbei wird ersichtlich, dass die Treatment-Effekte vor allem kurz nach dem Erwerbseintritt/Übergang erheblich zwischen den Arten der atypischen Beschäftigung und in der Folge auch zwischen den Übergangsszenarien differieren. Dies spiegelt wider, dass befristete Beschäftigungen per Definition zum Zeitpunkt des Erwerbseintritts/Übergangs zu 0% unbefristet sind, Normalbeschäftigungen hingegen zu 100%, so dass sich ein Treatment-Effekt von -100 Prozentpunkten ergibt, während nur ein Teil der Beschäftigungsverhältnisse in Teilzeit/mit geringfügigem Umfang befristet ist, so dass dort der Treatment-Effekt weniger stark ausgeprägt ist als bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen.

Insgesamt verringert sich der Treatment-Effekt im Zeitablauf stetig und vor allem anfangs sehr schnell. 2 Jahre nach dem Erwerbseintritt/Übergang ist der Treatment-Effekt von befristeter Beschäftigung beim ersten Erwerbseintritt und beim Übergang aus Arbeitslosigkeit jeweils auf -40 Prozentpunkte zurückgegangen und beim Übergang aus Nichterwerbstätigkeit auf -48 Prozentpunkte. Auch hier zeigt sich jedoch, dass selbst langfristig nicht jede zunächst atypisch beschäftigte Person unbefristet in abhängiger Beschäftigung ist.

Zwischenfazit

In der kurzen und mittleren Frist, d.h. bis etwa 3 bis 4 Jahre nach dem Erwerbseintritt/Übergang, weisen (zunächst) atypisch Beschäftigte eine teils deutlich geringere Erwerbstätigenquote auf als (zunächst) Normalbeschäftigte. Danach sind meist keine statistisch signifikanten Unterschiede mehr in der Erwerbswahrscheinlichkeit auszumachen.

Die auf kurze und mittlere Frist geringere Erwerbswahrscheinlichkeit von (zunächst) atypisch Beschäftigten beim ersten Erwerbseintritt und bei Übergängen aus Arbeitslosigkeit spiegelt sich sehr unterschiedlich in Arbeitslosigkeit und Nichterwerbstätigkeit wider. Atypische Beschäftigung nach einem Übergang aus Arbeitslosigkeit geht kurz- und mittelfristig vor allem mit einer höheren Wahrscheinlichkeit einher, erneut arbeitslos zu sein; atypische Beschäftigung beim ersten Erwerbseintritt geht kurz- und mittelfristig vor allem mit einer höheren Wahrscheinlichkeit einher, nichterwerbstätig zu sein. Dabei ist die beim ersten Erwerbseintritt mit atypischer Beschäftigung verbundene höhere Wahrscheinlichkeit, nichterwerbstätig zu sein, vor allem auf eine im Vergleich zu (zunächst) Normalbeschäftigten höhere Wahrscheinlichkeit zurückzuführen, eine (weitere) Ausbildung zu machen.

Während es beim ersten Erwerbseintritt zwischen befristeter Beschäftigung und Teilzeit/geringfügiger Beschäftigung kaum Unterschiede in den Effekten auf Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit und Nichterwerbstätigkeit gibt, ist eine befristete Beschäftigung nach einem Übergang aus Arbeitslosigkeit oder aus Nichterwerbstätigkeit stärker mit negativen Effekten verbunden als Teilzeit/geringfügige Beschäftigung. Personen mit Übergang in Teilzeit/geringfügige Beschäftigung unterscheiden sich deutlich seltener von Personen mit Übergang in Normalbeschäftigung als Personen mit Übergang in befristete Beschäftigung. Teilweise geht Teilzeit/geringfügige Beschäftigung sogar mit positiven Effekten einher (die Wahrscheinlichkeit, erwerbstätig zu sein, ist teilweise signifikant höher und die Wahrscheinlichkeit, nichterwerbstätig zu sein, ist teilweise signifikant geringer). Die wenig präzise geschätzten Effekte für Arbeitnehmerüberlassung deuten darauf hin, dass Arbeitnehmerüberlassung mit stärker negativen Effekten einhergeht als befristete Beschäftigung oder Teilzeit/geringfügige Beschäftigung. Für freie Mitarbeit sind insgesamt wenige der (im Allgemeinen eher unpräzise geschätzten) Ergebnisse signifikant, d.h. für freie Mitarbeit können für Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit und Nichterwerbstätigkeit i.d.R. weder signifikant positive noch signifikant negative Effekte festgehalten werden.

Betrachtet man neben der Erwerbsbeteiligung insgesamt auch die Art der Beschäftigung ist festzustellen, dass bei denjenigen atypischen Beschäftigungsformen, die zum Teil von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen selbst gewünscht sind (z.B. Teilzeit/geringfügige Beschäftigung sowie freie Mitarbeit), ein beträchtlicher Anteil der erwerbstätigen Personen auch auf lange Sicht nicht in Normalbeschäftigung übergeht („Einsperreffekt"), wobei zu vermuten ist, dass es sich hierbei (zumindest teilweise) um eine freiwillige Entscheidung seitens der Arbeitnehmer/innen handelt. Bei den i.d.R. nicht von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen angestrebten atypischen Beschäftigungsformen (z.B. befristete Beschäftigung und Arbeitnehmerüberlassung) schafft demgegenüber die Mehrheit der Erwerbstätigen einen Wechsel in Normalbeschäftigung – die atypische Beschäftigung stellt für diese Personengruppen quasi eine Brücke in eine Normalbeschäftigung dar. Dies gilt jedoch nicht für alle befristet Beschäftigten oder Zeitarbeitnehmer/innen. Einem gewissen Anteil der nach dem Erwerbseintritt/Übergang befristet oder in Arbeitnehmerüberlassung Beschäftigten gelingt auch langfristig kein Wechsel in Normalbeschäftigung oder in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis. Sie verbleiben dauerhaft in atypischer Beschäftigung („Einsperreffekt").

5.2 Berufliche Stabilität und Qualität der Beschäftigung

Um die berufliche Stabilität zu untersuchen, wird betrachtet, wie häufig ein Wechsel der Erwerbsverhältnisse erfolgt, wie sich die Dauer der bisherigen Betriebszugehörigkeit entwickelt, wie häufig der ausgeübte Beruf gewechselt wird und wie vielen parallelen Erwerbsverhältnissen Personen nachgehen. Wechsel des ausgeübten Berufs werden dafür anhand der bereits diskutierten Berufssegmente abgegrenzt.[43] Da Matthes et al. (2008) für die Definition der Berufssegmente Informationen über Beschäftigungs- und Besetzungsalternativen eines Berufs nutzen, geben derart definierte Berufswechsel „horizontale" berufliche Mobilität wieder. Ist eine Person beispielsweise zunächst als Bürofachkraft und später als Makler/in tätig, so zählt dies als Berufswechsel, da Bürofachkräfte dem Segment Büro-/Verwaltungsberufe und Makler dem Segment Verkaufsberufe angehören. Ist eine Person hingegen zunächst als Bürofachkraft mit einfachen Aushilfstätigkeiten beschäftigt und später als Bürofachkraft mit mehr fachlich ausgerichteten Tätigkeiten, gilt dies nicht als Berufswechsel, da beide Tätigkeiten dem Segment Büro-/Verwaltungsberufe zugeordnet werden. Ebenfalls nicht als Berufswechsel gilt nach dieser Systematik, wenn eine Person zunächst als Dachdecker/in und später als Maurer/in tätig ist, da Dachdecker und Maurer beide dem Segment Bau-/Ausbauberufe zugeordnet werden.

Um die Qualität der Beschäftigung zu beurteilen, wird betrachtet, ob es sich um eine anspruchsvolle/qualifizierte Tätigkeit handelt und wie hoch das Prestige des ausgeübten Berufs ist. Entsprechende Informationen werden aus dem Anforderungsniveau des Berufs nach der Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010) abgeleitet. Die KldB 2010 bestimmt auf der fünfstelligen Gliederungsebene das Anforderungsniveau eines Berufs anhand von vier Komplexitätsgraden der auszuübenden Tätigkeiten (Helfer-/Anlerntätigkeiten, fachlich ausgerichtete Tätigkeiten, komplexe Spezialistentätigkeiten, hoch komplexe Tätigkeiten). Für die Analysen betrachten wir, ob es sich beim ausgeübten Beruf mindestens um eine komplexe Spezialistentä-

[43] *Eine alternative Definition von Berufswechseln anhand des 2- oder 3-Stellers (Berufsgruppe bzw. -ordnung) der Klassifikation der Berufe 1988 ist aufgrund der unterschiedlichen Ausdifferenzierung der Berufe problematisch, da beispielsweise Fertigungsberufe deutlich stärker differenziert sind als Dienstleistungsberufe (vgl. Matthes et al. 2008).*

tigkeit handelt.[44] Das Prestige des Berufs kann anhand unterschiedlicher Indizes gemessen werden. Wir betrachten SIOPS („Standard Index of Occupational Prestige Scale“ nach Treiman 1977) und ISEI („International Socio-Economic Index of Occupational Status“ nach Ganzeboom et al. 1992). Die Skala des SIOPS reicht von 13 bis 78 und die des ISEI variiert zwischen 16 und 90, wobei höhere Skalenwerte jeweils höheres Prestige widerspiegeln. Im Vergleich zum SIOPS misst der ISEI auch den sozio-ökonomischen Status, der normalerweise mit einem Beruf einhergeht, da die Skala auf der Grundlage von Informationen über das Einkommen, die Bildung und den Beruf entwickelt wurde.

Die deskriptiven Unterschiede zwischen den durchschnittlichen atypisch Beschäftigten und den durchschnittlichen Normalbeschäftigten, die in den Tabellen B.9a bis B.9d im Anhang dargestellt sind, legen nahe, dass atypisch Beschäftigte öfter den Arbeitgeber bzw. das Erwerbsverhältnis wechseln, dementsprechend mittel- und langfristig im Durchschnitt eine geringere Dauer der Betriebszugehörigkeit aufweisen, öfter den ausgeübten Beruf wechseln und mehr parallele Beschäftigungsverhältnisse aufweisen. Dies gilt sowohl für den ersten Erwerbseintritt, für Übergänge aus Arbeitslosigkeit oder Nichterwerbstätigkeit in Erwerbstätigkeit als auch für Beschäftigungswechsel. Außerdem scheint das Anspruchsniveau und das Prestige des ausgeübten Berufs bei der durchschnittlichen atypischen Beschäftigung beim ersten Erwerbseintritt höher als bei der durchschnittlichen Normalbeschäftigung zu sein – wobei sich in den Kausalanalysen nur der positive Effekt auf das Berufsprestige bestätigt, nicht jener auf das Anspruchsniveau – , während das Anspruchsniveau und das Prestige des ausgeübten Berufs bei den anderen Übergängen bei atypischer Beschäftigung im Durchschnitt geringer ist als bei Normalbeschäftigung. (Für deskriptive Unterschiede nach der Art der atypischen Beschäftigung siehe die Tabellen B.10a bis B.10d im Anhang.)

Arbeitgeber- und Berufswechsel

Die kausalanalytischen Ergebnisse zu den genannten Ergebnisgrößen sind in Tabelle 5.2 und in den Schaubildern 5.13 bis 5.22 dargestellt. Im Gegensatz zu den Analysen in Abschnitt 5.1 werden die ATT nicht für sämtliche Monate im Zeitraum vom 1. bis zum 120. Monat nach dem Erwerbseintritt/Übergang dargestellt, sondern nur für ausgewählte Monate (insbesondere die Monate 6, 12, 18, 24, 36, 48 etc. bis 120). Der deskriptive Befund, dass atypisch Beschäftigte häufiger den Arbeitgeber bzw. das Erwerbsverhältnis wechseln, bestätigt sich durch das Propensity Score Matching. Im Zeitraum bis zu 2 Jahre nach dem Erwerbseintritt/Übergang weisen Personen, die zunächst atypisch beschäftigt sind, zwischen 0,13 und 0,25 mehr Arbeitgeberwechsel auf als Personen, die zunächst in Normalbeschäftigung sind (siehe Tabelle 5.2). Teilzeit/geringfügige Beschäftigung geht hierbei mit etwas schwächer ausgeprägten Effekten einher, befristete Beschäftigung und insbesondere Arbeitnehmerüberlassung mit stärker ausgeprägten Effekten. Freie Mitarbeit ist nach einem Übergang aus Arbeitslosigkeit und aus Nichterwerbstätigkeit eher mit geringeren Effekten verbunden, beim ersten Erwerbseintritt jedoch mit stärkeren Effekten.

Diese insgesamt höhere Frequenz an Arbeitgeberwechseln, die mit atypischer Beschäftigung verbunden ist, kann auf der einen Seite als positiv betrachtet werden. So ist beispielsweise ein Wechsel aus Arbeitnehmerüberlassung oder freier Mitarbeit in eine Normalbeschäftigung nur

---

[44] *Konkret wird anhand der KldB 2010 bestimmt, ob der ausgeübte Beruf den komplexen Spezialistentätigkeiten oder hoch komplexen Tätigkeiten zugeordnet ist. Die zu untersuchende binäre Ergebnisvariable nimmt in diesem Fall den Wert 1 an. Die Ergebnisvariable nimmt hingegen den Wert 0 an, wenn der ausgeübte Beruf den Helfer-/Anlerntätigkeiten oder fachlich ausgerichteten Tätigkeiten zugeordnet ist.*

dann möglich, wenn das Erwerbsverhältnis oder der Arbeitgeber gewechselt wird. Auch ein Wiedereinstieg in Erwerbstätigkeit nach zwischenzeitlicher Arbeitslosigkeit ist nur durch einen Arbeitgeberwechsel möglich.[45] Zudem kann in Betriebswechseln, insbesondere kurz nach einem Arbeitsmarkteinstieg, ein sinnvoller Suchprozess gesehen werden, sowohl hinsichtlich der beruflichen Orientierung als auch hinsichtlich eines passenden Arbeitgebers. Auf der anderen Seite geht mit jedem Arbeitgeberwechsel die Dauer der bisherigen Betriebszugehörigkeit auf null zurück. Dementsprechend ist die Dauer der bisherigen Betriebszugehörigkeit bei atypisch Beschäftigten schon kurz nach dem Erwerbseintritt/Übergang signifikant geringer als bei Normalbeschäftigten (siehe Schaubilder 5.13 und 5.14). Die Dauer der Betriebszugehörigkeit wird in der ökonomischen Literatur oft als Indikator für betriebsspezifisches Humankapital gesehen. Je länger eine Person in einem Betrieb arbeitet, desto besser weiß sie über die betriebsspezifischen Prozesse Bescheid und sollte dementsprechend produktiver einsetzbar sein. Insofern kann in einem Wechsel des Erwerbsverhältnisses bzw. des Arbeitgebers auch ein negativer Effekt gesehen werden.

Die in Schaubild 5.15 dargestellten Ergebnisse zeigen, dass atypisch Beschäftigte signifikant öfter den Beruf wechseln. Etwa bis zu 5 Jahre nach dem Erwerbseintritt/Übergang steigt der Treatment-Effekt für die Anzahl der Berufswechsel kontinuierlich an und bleibt dann weitestgehend konstant. Personen, die beim ersten Erwerbseintritt atypisch beschäftigt sind, haben beispielweise in den 5 Jahren nach dem Erwerbseintritt 0,25 mehr Berufswechsel als Personen, die beim ersten Erwerbseintritt in Normalbeschäftigung sind. Für Arbeitnehmerüberlassung und für freie Mitarbeit scheinen die Effekte teils stärker ausgeprägt zu sein als für die anderen Arten der atypischen Beschäftigung (Schaubild 5.16). Ähnlich wie bei Arbeitgeberwechseln kann die höhere Zahl der Berufswechsel, die mit atypischer Beschäftigung einhergeht, sowohl positive als auch negative Effekte implizieren. Ein positiver Effekt eines Berufswechsels bestünde beispielsweise dann, wenn eine Person aus einem Beruf mit geringen Zukunftschancen in einen Beruf bzw. ein Berufssegment mit besserer Perspektive wechselt. Ein negativer Effekt von Berufswechseln besteht darin, dass durch den Wechsel in ein anderes Berufssegment berufsspezifische Fähigkeiten und Kompetenzen verloren gehen und dadurch das berufsspezifische Humankapital verringert wird.

[45] *Eine Rückkehr zu einem früheren Arbeitgeber kann in den Daten nicht hinreichend gut abgegrenzt werden, so dass diese ebenfalls immer als „Arbeitgeberwechsel“ gezählt wird.*

Tabelle 5.2
Effekt von atypischer Beschäftigung auf die Anzahl der Arbeitgeberwechsel

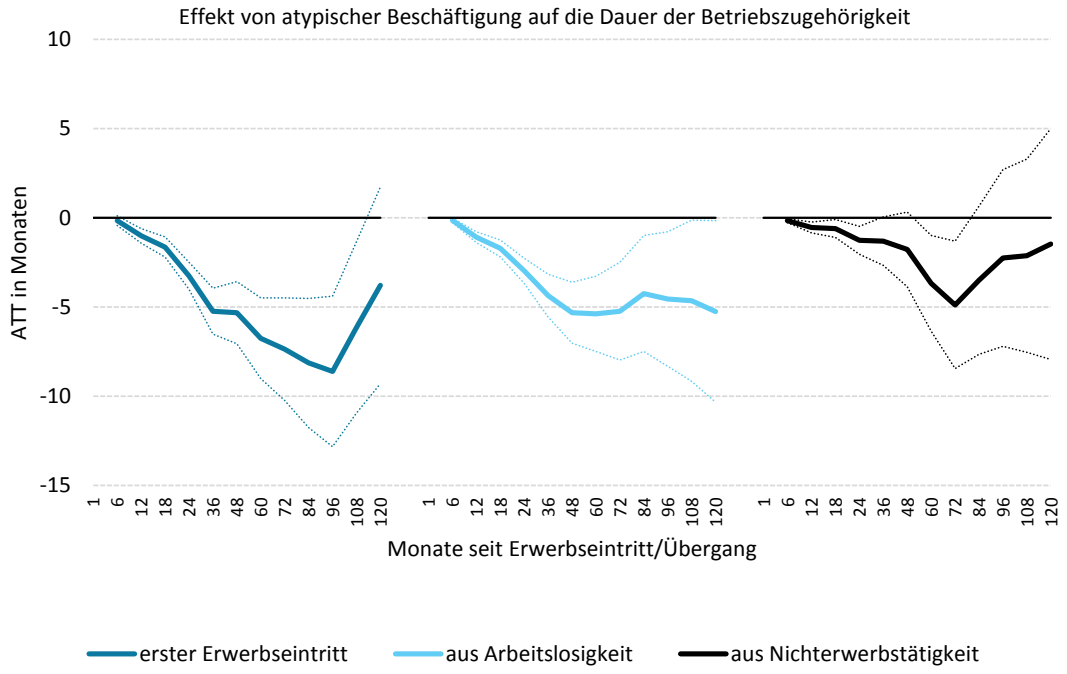
	Effekt von Erwerbseintritt/Übergang in…									
	atypische Beschäft.		befristete Beschäft.		Teilzeit/geringf. Beschäft.		Arbeitnehmer-überlassung		freie Mitarbeit	
	ATT	SE	ATT	SE	ATT	SE	ATT	SE	ATT	SE
Erster Erwerbseintritt										
Anzahl Arbeitgeberwechsel										
… innerhalb von 2 Jahren	0.23	0.03 ***	0.23	0.03 ***	0.17	0.04 ***	0.40	0.09 ***	0.27	0.07 ***
… innerhalb von 5 Jahren	0.40	0.04 ***	0.43	0.05 ***	0.27	0.06 ***	0.52	0.13 ***	0.53	0.12 ***
… innerhalb von 10 Jahren	0.44	0.07 ***	0.46	0.07 ***	0.26	0.09 ***	0.69	0.18 ***	k.A.	
Übergang aus Arbeitslosigkeit										
Anzahl Arbeitgeberwechsel										
… innerhalb von 2 Jahren	0.25	0.02 ***	0.28	0.03 ***	0.20	0.04 ***	k.A.		0.18	0.06 ***
… innerhalb von 5 Jahren	0.38	0.04 ***	0.42	0.05 ***	0.29	0.06 ***	k.A.		0.25	0.10 ***
… innerhalb von 10 Jahren	0.38	0.06 ***	0.47	0.07 ***	0.26	0.09 ***	k.A.		0.32	0.13 **
Übergang aus Nichterwerbstätigkeit										
Anzahl Arbeitgeberwechsel										
… innerhalb von 2 Jahren	0.13	0.03 ***	0.29	0.04 ***	0.08	0.03 **	k.A.		0.15	0.06 ***
… innerhalb von 5 Jahren	0.20	0.05 ***	0.44	0.06 ***	0.15	0.06 ***	k.A.		0.19	0.09 **
… innerhalb von 10 Jahren	0.24	0.07 ***	0.51	0.11 ***	0.18	0.08 **	k.A.		0.22	0.12

Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.
*Anmerkung: ATT gibt den durchschnittlichen Teilnahmeeffekt auf die Teilnehmenden und SE den dazugehörigen Standardfehler an, die mittels Propensity Score Matching ermittelt wurden. Signifikanzniveaus: ** 5%-Niveau, *** 1%-Niveau. Einzelne Angaben sind aufgrund zu geringer Fallzahlen oder fehlender Konvergenz des Matching nicht ausgewiesen.*

Schaubild 5.13

Effekt von atypischer Beschäftigung auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit

für Erwerbseintritte/Übergänge der Jahre 1992-2012, Treatment-Effekte in Monaten

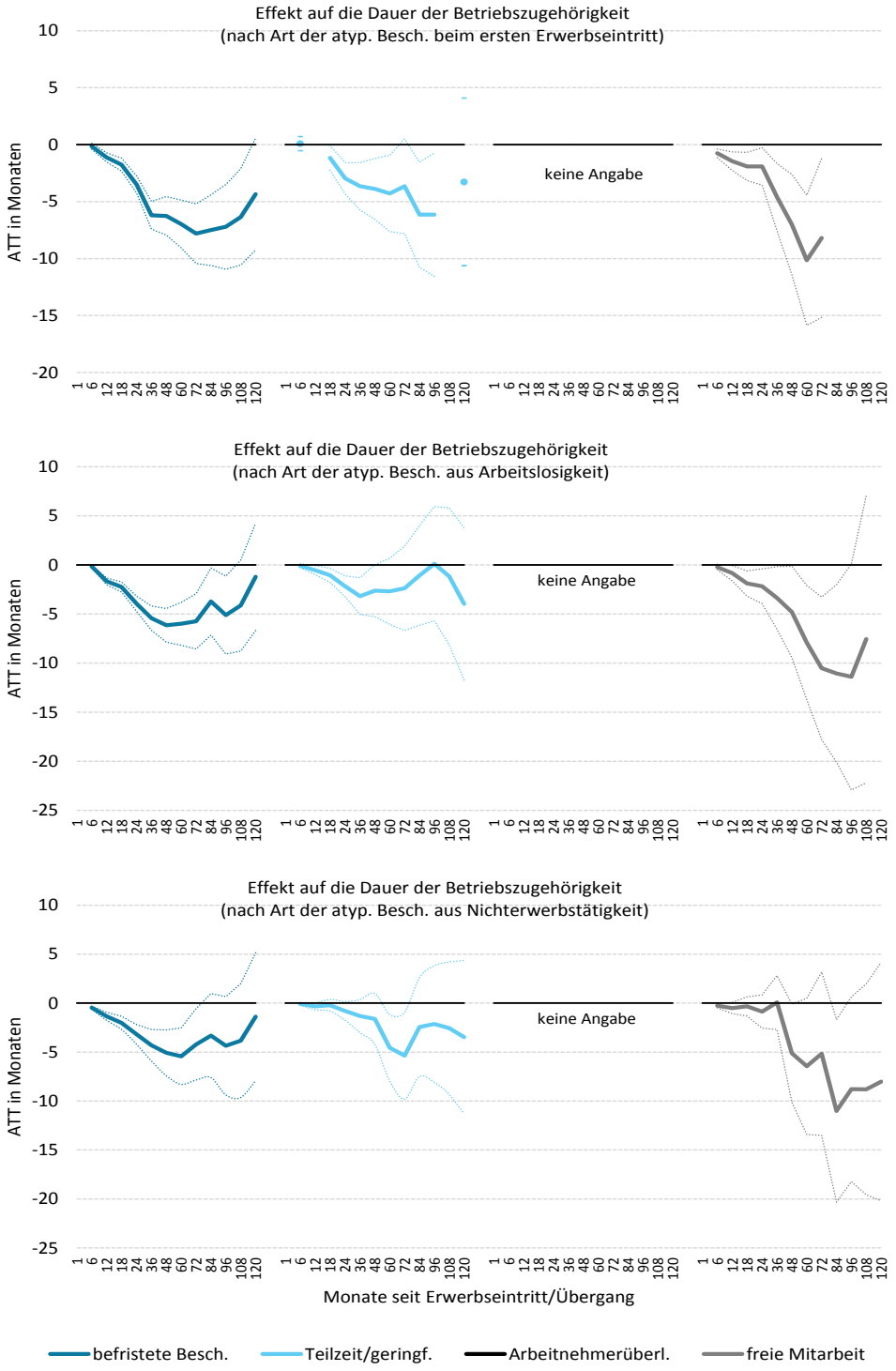


Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.

Anmerkung: ATT gibt den durchschnittlichen Teilnahmeeffekt auf die Teilnehmenden an, der mittels Propensity Score Matching ermittelt wurde. Ergebnis ist statistisch signifikant, wenn das 95%-Konfidenzintervall (gestrichelte Linie) nicht die Null umfasst.

Schaubild 5.14

Effekt auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit nach Art der atypischen Beschäftigung
für Erwerbseintritte/Übergänge der Jahre 1992-2012, Treatment-Effekte in Monaten

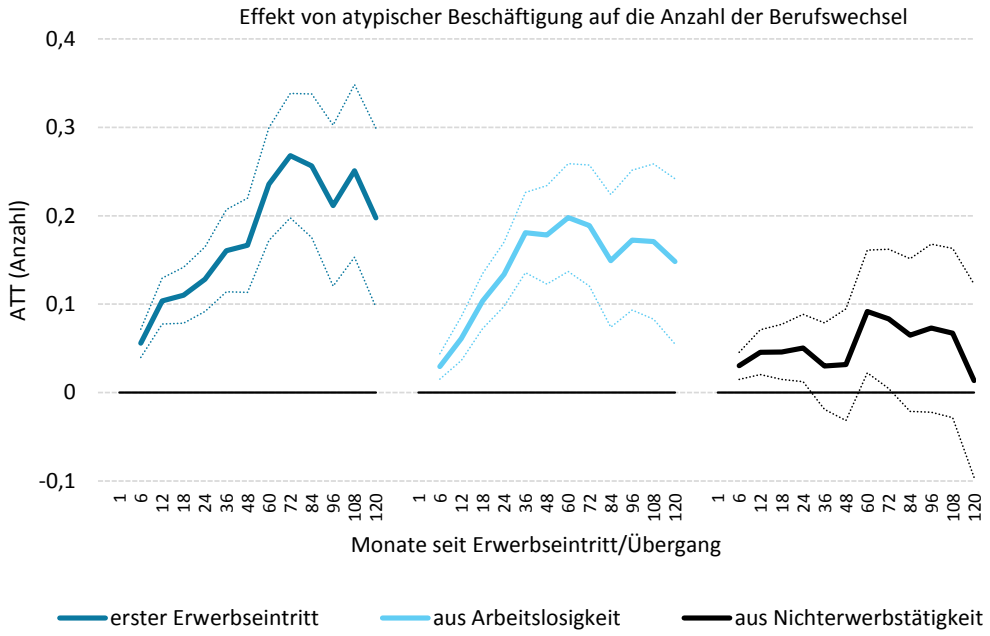


Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.
Anmerkung: ATT gibt den durchschnittlichen Teilnahmeeffekt auf die Teilnehmenden an, der mittels Propensity Score Matching ermittelt wurde. Ergebnis ist statistisch signifikant, wenn das 95%-Konfidenzintervall (gestrichelte Linie) nicht die Null umfasst. Einzelne Angaben sind aufgrund zu geringer Fallzahlen oder fehlender Konvergenz des Matching nicht ausgewiesen.

Schaubild 5.15

Effekt von atypischer Beschäftigung auf die Anzahl der Berufswechsel

für Erwerbseintritte/Übergänge der Jahre 1992-2012, Treatment-Effekt als Anzahl der Wechsel

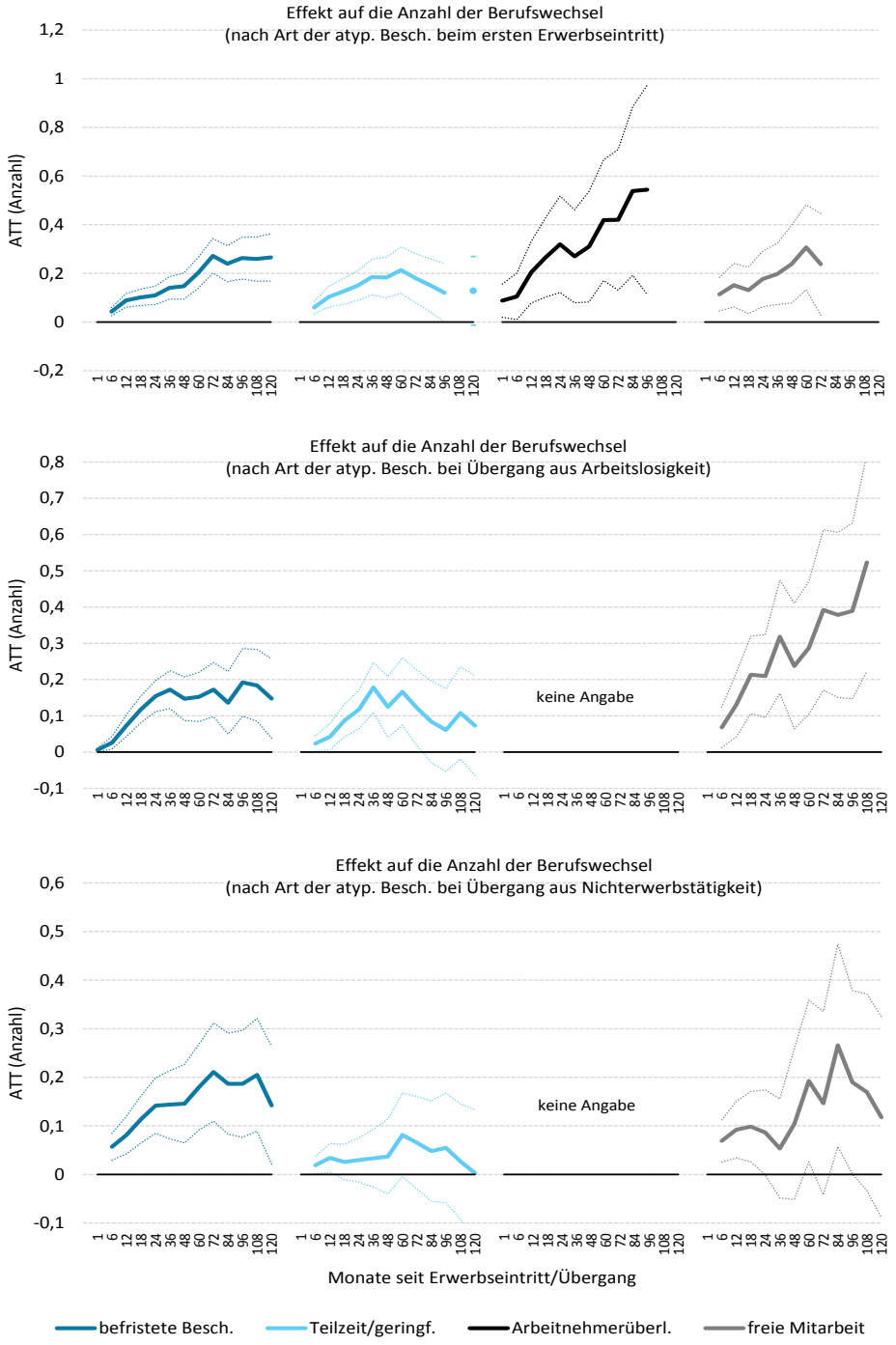


Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.
Anmerkung: Berufswechsel werden anhand von Wechseln zwischen Berufssegmenten abgegrenzt (vgl. Matthes et al. 2008). ATT gibt den durchschnittlichen Teilnahmeeffekt auf die Teilnehmenden an, der mittels Propensity Score Matching ermittelt wurde. Ergebnis ist statistisch signifikant, wenn das 95%-Konfidenzintervall (gestrichelte Linie) nicht die Null umfasst.

Schaubild 5.16

Effekt auf die Anzahl der Berufswechsel nach Art der atypischen Beschäftigung

für Erwerbseintritte/Übergänge der Jahre 1992-2012, Treatment-Effekt als Anzahl der Wechsel



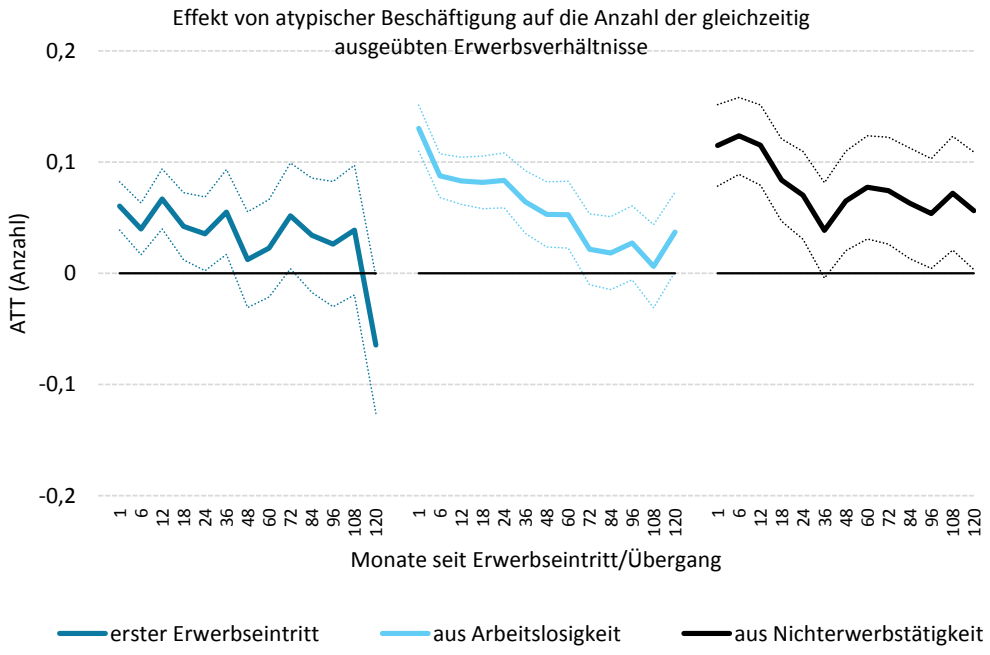
Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.

Anmerkung: Berufswechsel werden anhand von Wechseln zwischen Berufssegmenten abgegrenzt (vgl. Matthes et al. 2008). ATT gibt den durchschnittlichen Teilnahmeeffekt auf die Teilnehmenden an, der mittels Propensity Score Matching ermittelt wurde. Ergebnis ist statistisch signifikant, wenn das 95%-Konfidenzintervall (gestrichelte Linie) nicht die Null umfasst. Einzelne Angaben sind aufgrund zu geringer Fallzahlen oder fehlender Konvergenz des Matching nicht ausgewiesen.

Schaubild 5.17

Effekt von atypischer Beschäftigung auf die Anzahl der gleichzeitig ausgeübten Erwerbsverhältnisse

für Erwerbseintritte/Übergänge der Jahre 1992-2012, Treatment-Effekt als Anzahl der zu einem Zeitpunkt ausgeübten Erwerbsverhältnisse



Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.
Anmerkung: ATT gibt den durchschnittlichen Teilnahmeeffekt auf die Teilnehmenden an, der mittels Propensity Score Matching ermittelt wurde. Ergebnis ist statistisch signifikant, wenn das 95%-Konfidenzintervall (gestrichelte Linie) nicht die Null umfasst.

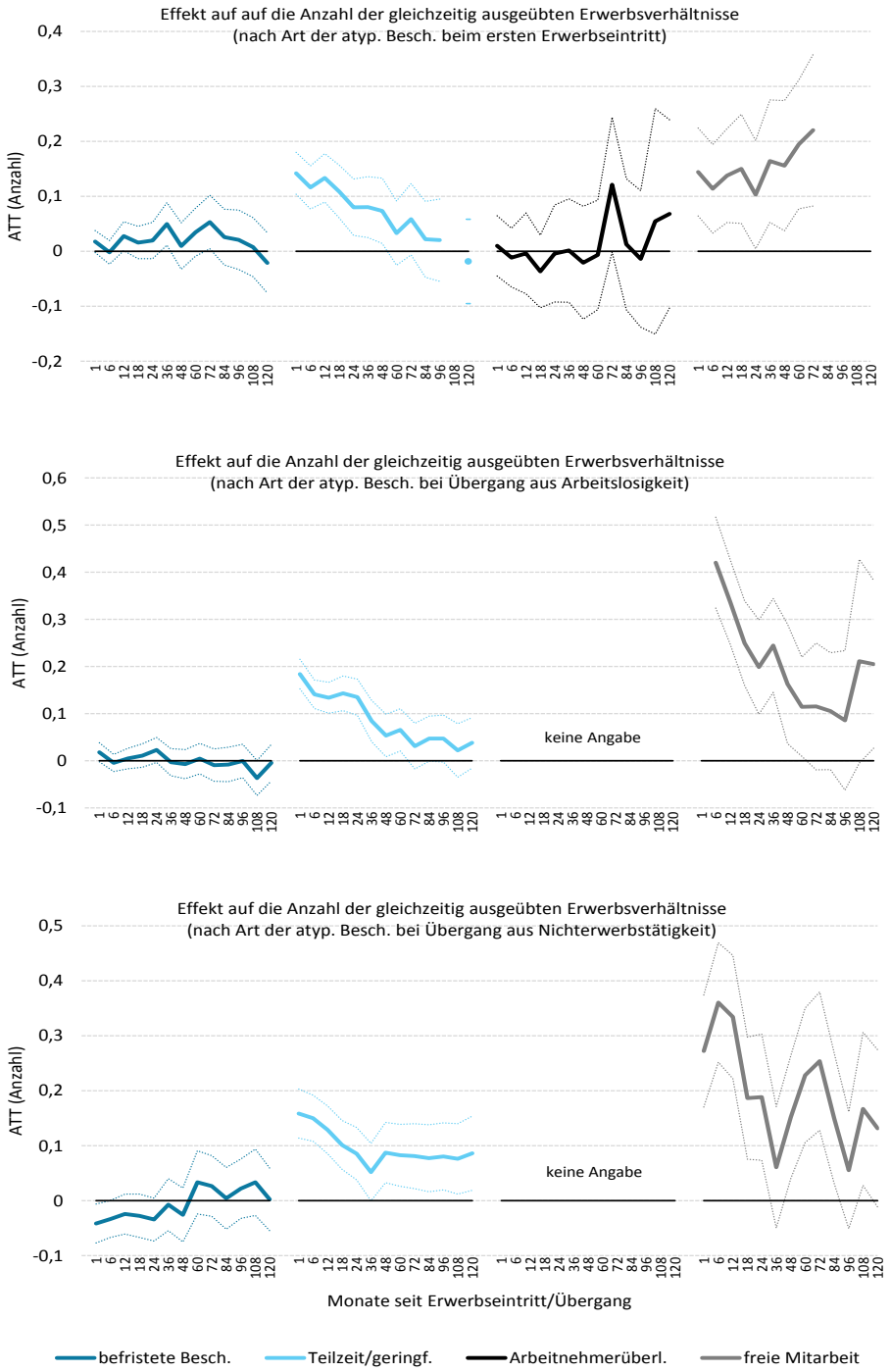
Anzahl der parallel ausgeübten Erwerbsverhältnisse

Aus den Schaubildern 5.17 und 5.18 wird ersichtlich, dass Teilzeit/geringfügig Beschäftigte und freie Mitarbeiter signifikant mehr Erwerbsverhältnissen gleichzeitig bzw. parallel nachgehen als Personen, die nach einem Erwerbseintritt/Übergang in Normalbeschäftigung sind. So gehen beispielsweise Teilzeitbeschäftigte direkt nach dem ersten Erwerbseintritt etwa 0,14 mehr Tätigkeiten bzw. Beschäftigungen parallel nach als Personen in Normalbeschäftigung. In der Regel sinkt der für Teilzeit/geringfügige Beschäftigung und freie Mitarbeit gemessene Treatment-Effekt im Zeitablauf kontinuierlich und nähert sich der Null. Insbesondere nach einem Übergang aus Nichterwerbstätigkeit sowie bei freier Mitarbeit beim ersten Erwerbseintritt bleiben die Effekte jedoch auch langfristig signifikant größer als null. Im Gegensatz zu Teilzeit/geringfügiger Beschäftigung und freier Mitarbeit haben befristete Beschäftigung und Arbeitnehmerüberlassung keinen signifikanten Einfluss auf die Anzahl der parallel ausgeübten Erwerbsverhältnisse.

Schaubild 5.18

Effekt auf die Anzahl der gleichzeitig ausgeübten Erwerbsverhältnisse nach Art der atypischen Beschäftigung

für Erwerbseintritte/Übergänge der Jahre 1992-2012, Treatment-Effekt als Anzahl der zu einem Zeitpunkt ausgeübten Erwerbsverhältnisse



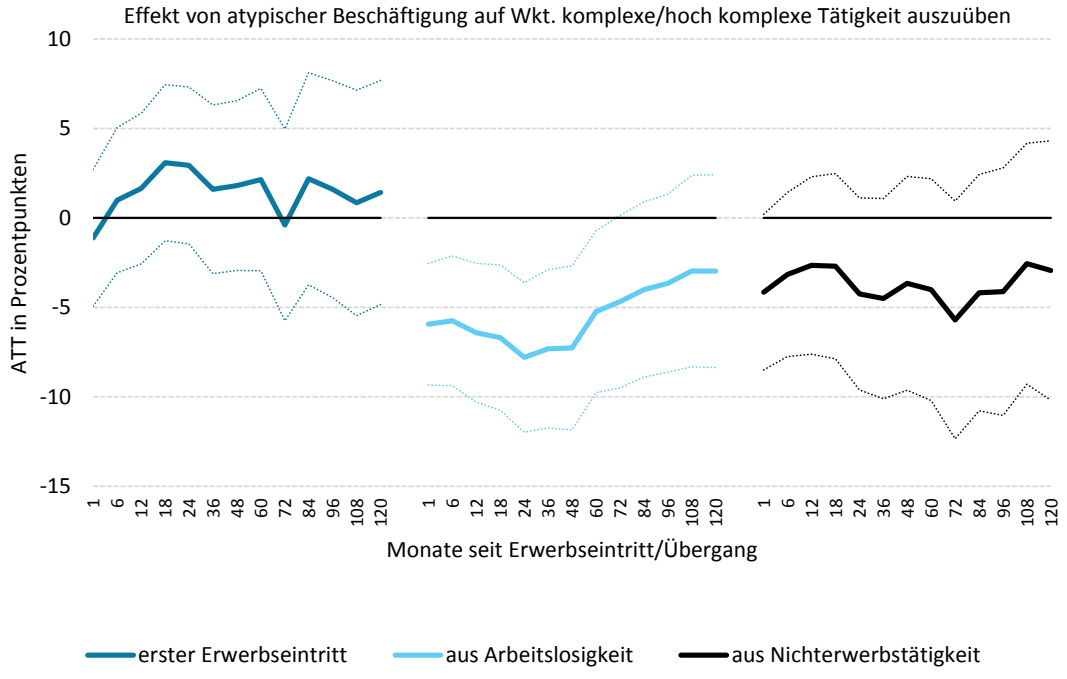
Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.

Anmerkung: ATT gibt den durchschnittlichen Teilnahmeeffekt auf die Teilnehmenden an, der mittels Propensity Score Matching ermittelt wurde. Ergebnis ist statistisch signifikant, wenn das 95%-Konfidenzintervall (gestrichelte Linie) nicht die Null umfasst. Einzelne Angaben sind aufgrund zu geringer Fallzahlen oder fehlender Konvergenz des Matching nicht ausgewiesen.

Schaubild 5.19

Effekt von atypischer Beschäftigung auf die Wahrscheinlichkeit eine (hoch) komplexe Tätigkeit auszuüben

für Erwerbseintritte/Übergänge der Jahre 1992-2012, Treatment-Effekte in Prozentpunkten



Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.
Anmerkung: ATT gibt den durchschnittlichen Teilnahmeeffekt auf die Teilnehmenden an, der mittels Propensity Score Matching ermittelt wurde. Ergebnis ist statistisch signifikant, wenn das 95%-Konfidenzintervall (gestrichelte Linie) nicht die Null umfasst.

Anspruchsniveau und Prestige des Berufs

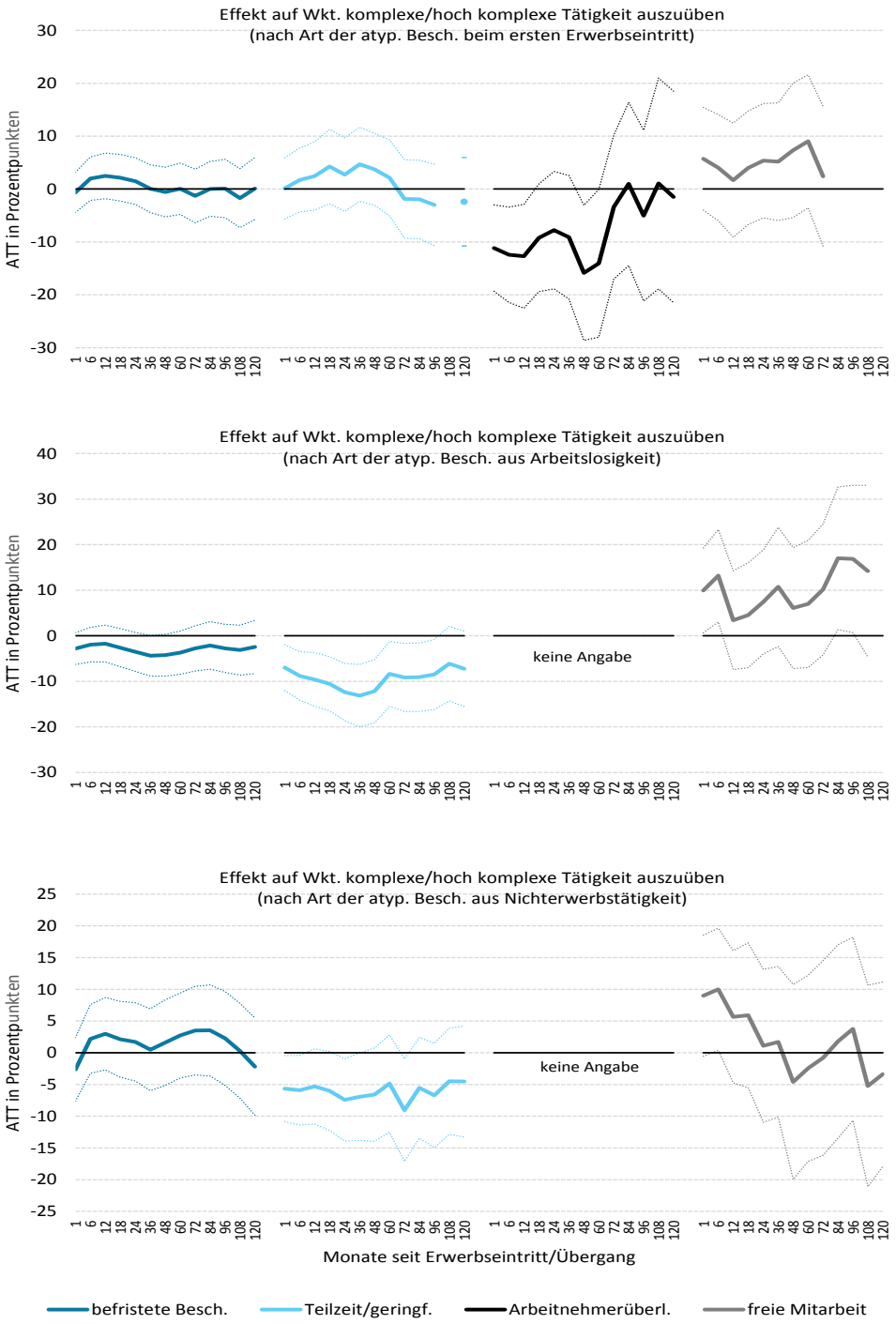
Beim Effekt atypischer Beschäftigung auf das Anspruchsniveau und das Prestige des Berufs sind deutliche Unterschiede nach den Arten der atypischen Beschäftigung festzustellen. Insgesamt sind Teilzeit/geringfügige Beschäftigung und Arbeitnehmerüberlassung mit geringerem Anspruchsniveau und geringerem Prestige verbunden als Normalbeschäftigung, freie Mitarbeit und befristete Beschäftigung (zumindest teilweise) mit höheren Anspruchsniveau und höherem Prestige. Diese Heterogenität der Effekte nach den Arten der atypischen Beschäftigung führen dazu, dass sich atypische Beschäftigung in ihrer Gesamtheit bei Anspruchsniveau und Prestige nicht von Normalbeschäftigung unterscheidet.

Schaubild 5.19 zeigt beispielsweise, dass sich die deskriptiven Befunde, dass die Wahrscheinlichkeit, eine anspruchsvolle bzw. komplexe Tätigkeit auszuüben, beim ersten Erwerbseintritt bei atypisch Beschäftigten höher ist als bei Normalbeschäftigten, beim Vergleich von „statistischen Zwillingen“ im Matching-Verfahren nicht bestätigen. Die geschätzten Treatment-Effekte sind zwar i.d.R. positiv, jedoch nicht signifikant. Der signifikante Unterschied beim deskriptiven Vergleich, der nicht durch die kausalanalytischen Treatment-Effekte bestätigt wird, ist demzufolge nicht auf die Art der Beschäftigung zurückzuführen, sondern auf den Bildungshintergrund oder andere soziodemografische Merkmale, die sich zwischen den beim ersten Erwerbseintritt atypisch Beschäftigten und Normalbeschäftigten unterscheiden.

Schaubild 5.20

Effekt auf die Wahrscheinlichkeit eine (hoch) komplexe Tätigkeit auszuüben nach Art der atypischen Beschäftigung

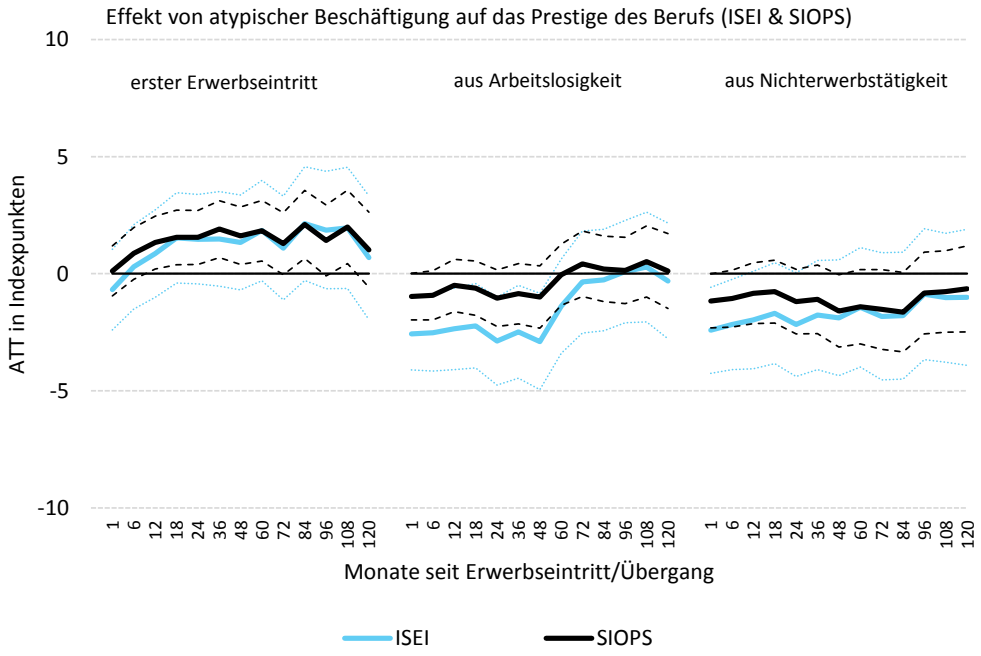
für Erwerbseintritte/Übergänge der Jahre 1992-2012, Treatment-Effekte in Prozentpunkten



Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.

Anmerkung: ATT gibt den durchschnittlichen Teilnahmeeffekt auf die Teilnehmenden an, der mittels Propensity Score Matching ermittelt wurde. Ergebnis ist statistisch signifikant, wenn das 95%-Konfidenzintervall (gestrichelte Linie) nicht die Null umfasst. Einzelne Angaben sind aufgrund zu geringer Fallzahlen oder fehlender Konvergenz des Matching nicht ausgewiesen.

Schaubild 5.21
Effekt von atypischer Beschäftigung auf das Prestige des ausgeübten Berufs
für Erwerbseintritte/Übergänge der Jahre 1992-2012, Treatment-Effekte in Indexpunkten



Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.
Anmerkung: ATT gibt den durchschnittlichen Teilnahmeeffekt auf die Teilnehmenden an, der mittels Propensity Score Matching ermittelt wurde. Ergebnis ist statistisch signifikant, wenn das 95%-Konfidenzintervall (gestrichelte Linie) nicht die Null umfasst.

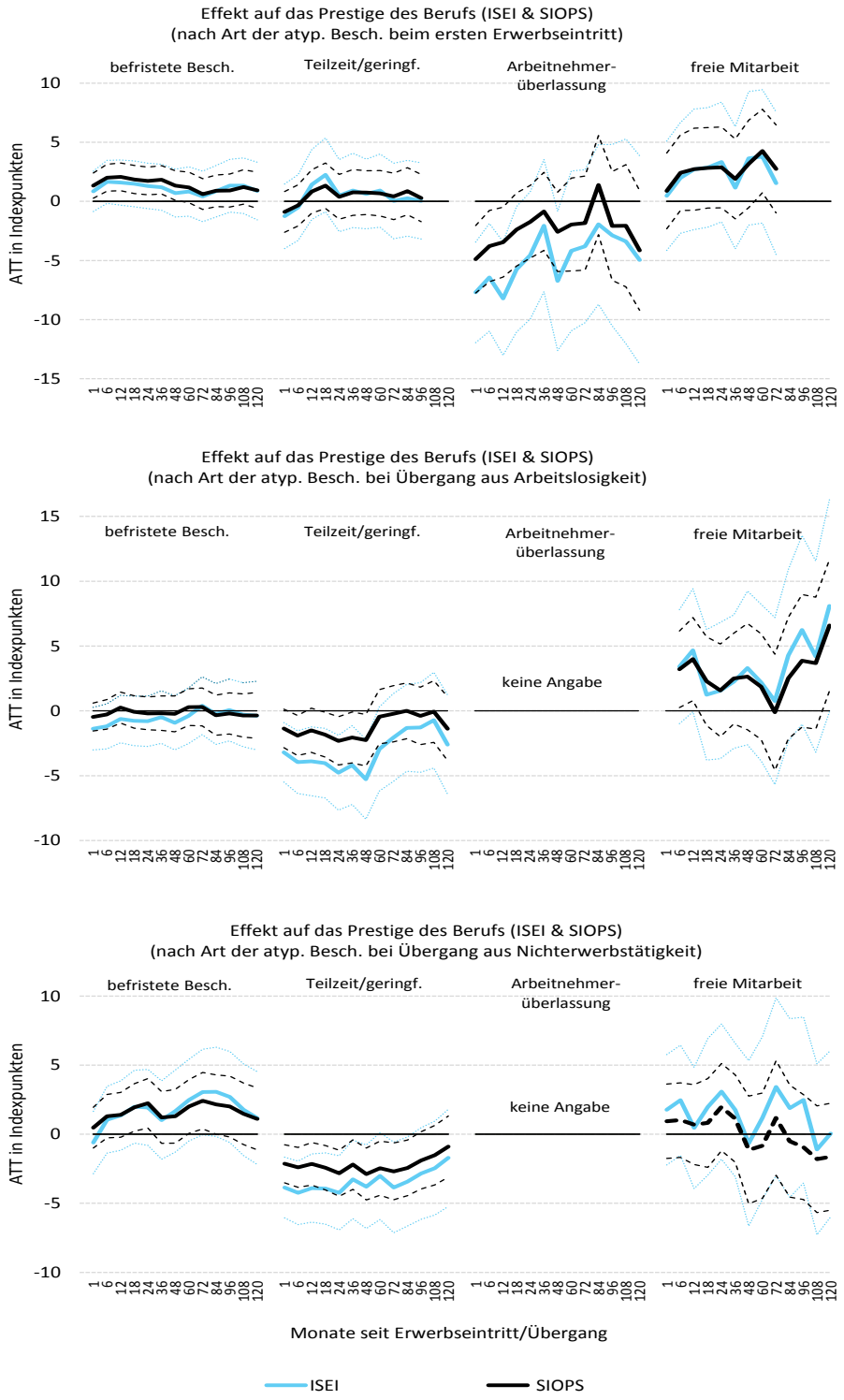
Ein Übergang aus Nichterwerbstätigkeit in atypische Beschäftigung anstelle von Normalbeschäftigung hat ebenfalls keinen Einfluss auf das Anspruchsniveau der ausgeübten Tätigkeit, wobei hier die insignifikanten Treatment-Effekte kein positives Vorzeichen haben (vgl. Schaubild 5.19). Bei Übergängen aus Arbeitslosigkeit in atypische Beschäftigung hingegen fällt die Wahrscheinlichkeit, eine anspruchsvolle bzw. komplexe Tätigkeit auszuüben, kurz- und mittelfristig signifikant geringer aus als bei einem Übergang aus Arbeitslosigkeit in Normalbeschäftigung. Die in Schaubild 5.20 dargestellten Treatment-Effekte für die einzelnen Arten der atypischen Beschäftigung zeigen, dass die negativen Effekte auf das Anspruchsniveau der ausgeübten Tätigkeit ausschließlich von Teilzeit/geringfügiger Beschäftigung ausgehen. Diese negativen Effekte von Teilzeit/geringfügiger Beschäftigung bleiben im Zeitablauf weitestgehend konstant und gehen meist nur unwesentlich zurück. Außerdem ist Arbeitnehmerüberlassung beim ersten Erwerbseintritt kurz- und mittelfristig mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit verbunden, eine anspruchsvolle bzw. komplexe Tätigkeit auszuüben.

Die Schaubilder 5.21 und 5.22 fassen die Treatment-Effekte atypischer Beschäftigung auf das Prestige des ausgeübten Berufs zusammen. Insgesamt ähneln sich die Ergebnisse für die beiden Prestigeindizes SIOPS und ISEI stark, teilweise sind jedoch nur die Ergebnisse für einen der beiden Indizes signifikant. Beim ersten Erwerbseintritt führt atypische Beschäftigung mittelfristig dazu, einen Beruf mit höherem Prestige auszuüben. Dies ist insbesondere auf einen positiven Effekt von befristeter Beschäftigung und freier Mitarbeit zurückzuführen, wobei die Effekte von freier Mitarbeit aufgrund ihrer geringen Präzision nicht signifikant sind. Arbeitnehmerüberlas-

Schaubild 5.22

Effekt auf das Prestige des ausgeübten Berufs nach Art der atypischen Beschäftigung

für Erwerbseintritte/Übergänge der Jahre 1992-2012, Treatment-Effekte in Indexpunkten



Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.

Anmerkung: ATT gibt den durchschnittlichen Teilnahmeeffekt auf die Teilnehmenden an, der mittels Propensity Score Matching ermittelt wurde. Ergebnis ist statistisch signifikant, wenn das 95%-Konfidenzintervall (gestrichelte Linie) nicht die Null umfasst. Einzelne Angaben sind aufgrund zu geringer Fallzahlen oder fehlender Konvergenz des Matching nicht ausgewiesen.

sung hingegen geht beim ersten Erwerbseintritt zumindest kurzfristig mit einem geringeren Prestige einher. Eine mögliche Erklärung für den positiven Effekt von befristeter Beschäftigung auf das Berufsprestige ist, dass Befristungen beim ersten Erwerbseintritt überproportional häufig in den Wirtschaftszweigen „Öffentliche Verwaltung“ und „Erziehung und Unterricht“ genutzt werden (vgl. Schaubild 4.6 für atypische Beschäftigung insgesamt) und die in diesen Branchen ausgeübten Berufe ein vergleichsweise hohes Prestige haben.

Bei Übergängen aus Arbeitslosigkeit und in abgeschwächter Form bei Übergängen aus Nichterwerbstätigkeit geht atypische Beschäftigung kurz- und mittelfristig mit einem geringeren Prestige einher. Dies ist vor allem auf einen negativen Treatment-Effekt von Teilzeit/geringfügiger Beschäftigung zurückzuführen. Befristete Beschäftigung und freie Mitarbeit haben auch nach einem Übergang aus Arbeitslosigkeit oder aus Nichterwerbstätigkeit keinen negativen Effekt auf das Prestige des Berufs, sondern gehen eher mit höherem Prestige einher.

Zwischenfazit

Atypisch Beschäftigte wechseln häufiger den Arbeitgeber bzw. die Erwerbstätigkeit und auch häufiger den ausgeübten Beruf als Personen, die nach einem Erwerbseintritt/Übergang in Normalbeschäftigung sind. Von derartigen Wechseln kann auf der einen Seite ein positiver Effekt ausgehen, falls sie mit einem Wechsel in eine Beschäftigung oder einen Beruf mit besserer Zukunftsperspektive verbunden sind. Gleichzeitig gehen mit derartigen Wechseln auch betriebs- oder berufsspezifisches Wissen und Kompetenzen verloren, was ein Risiko für den weiteren beruflichen Weg nach sich ziehen kann, etwa im Hinblick auf die Entlohnung.

Personen in Teilzeit/geringfügiger Beschäftigung und freie Mitarbeiter gehen signifikant mehr Erwerbsverhältnissen gleichzeitig nach als Personen, die nach einem Erwerbseintritt/Übergang in Normalbeschäftigung sind. Das Prestige des ausgeübten Berufs ist bei Teilzeit/geringfügiger Beschäftigung in der Regel kurz- und mittelfristig geringer als bei Personen in Normalbeschäftigung. Befristet Beschäftigte und freie Mitarbeiter sind demgegenüber eher in Berufen mit höherem Prestige tätig als Normalbeschäftigte. Ähnliches gilt für den Komplexitätsgrad bzw. das Anspruchsniveau der ausgeübten Tätigkeit.

5.3 Einkommen

Um den Einfluss von atypischer Beschäftigung auf das Einkommen zu messen, greifen wir auf die in den administrativen Daten enthaltenen Angaben zum Bruttoerwerbseinkommen zurück. Dieses ist in den Daten als Tagesentgelt erfasst, also als durchschnittlicher täglicher Bruttolohn in Euro.[46] Vorteil dieser Einkommensinformationen ist, dass es sich hierbei im Vergleich zu selbst gemachten Einkommensangaben, die sich häufig auf das Nettoeinkommen beziehen, um hoch verlässliche Informationen handelt, da sie nicht von Erinnerungsfehlern betroffen sind. Gleichzeitig ist das Tagesentgelt auch nicht von steuerrechtlichen Entscheidungen der Beschäftigten (z.B. von der Wahl der Steuerklasse) abhängig. Einschränkend ist jedoch anzumerken, dass aus dem Tagesentgelt keine Stundenlöhne abgeleitet werden können und dass derartige Tagesentgelte ausschließlich für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und ab dem Jahr 1999

[46] *Das Tagesentgelt bestimmt sich aus dem gesamten Bruttoeinkommen innerhalb einer Erwerbsepisode und eines Jahres geteilt durch die Dauer der Erwerbsepisode, wobei die Dauer in Kalendertagen nicht in Arbeitstagen gemessen ist. Das Tagesentgelt wurde für die Analyse anhand der Veränderungsrate der Bruttolöhne und -gehälter je Arbeitnehmer aus der VGR preisbereinigt (Statistisches Bundesamt 2015c). Werden parallel mehrere Beschäftigungsverhältnisse ausgeübt, wird für die Analysen auf die Summe aller Tagesentgelte zurückgegriffen.*

auch für Beschäftigte in Minijobs vorliegen. Die Einkommen von Selbstständigen und damit auch von freien Mitarbeitern sowie von Beamten sind in den administrativen Daten nicht erfasst. Das Tagesentgelt liegt außerdem nur für jene Personen vor, für die die Verknüpfung mit den administrativen Daten erlaubt und erfolgreich realisiert wurde (etwa 74% aller Befragungsteilnehmer, vgl. Kapitel 2.1).

Zusätzlich zu den durchschnittlichen Tagesentgelten von atypisch Beschäftigten wird auch untersucht, welche individuelle Position diese in der Einkommensverteilung erreichen. Dies ist interessant, da beispielsweise Mertens und McGinnity (2005) zeigen, dass atypische Beschäftigung verschiedene Bereiche der Einkommensverteilung unterschiedlich beeinflussen kann. Theoretisch könnte beispielsweise ein negativer Effekt auf die durchschnittlichen Löhne sehr unterschiedliche Effekte auf einzelne Teile der Lohnverteilung überdecken. Ein negativer Durchschnittseffekt könnte beispielsweise auftreten, wenn ausschließlich Personen in atypischer Beschäftigung einen Lohnnachteil erfahren, die in einer Normalbeschäftigung eigentlich ein besonders hohes Einkommen erzielen würden, nicht hingegen Personen, die auch in Normalbeschäftigung ein geringes Einkommen erzielen. Umgekehrt wäre ebenfalls denkbar, dass durch atypische Beschäftigung lediglich die Löhne von Personen am unteren Ende der Lohnverteilung sinken, die am oberen Ende der Lohnverteilung hingegen konstant bleiben oder sogar steigen, also eine Art von Polarisierung stattfindet. Natürlich kann ein negativer Effekt bei den durchschnittlichen Löhnen auch widerspiegelt, dass sich die gesamte Einkommensverteilung annähernd gleichförmig verschiebt, also alle atypisch Beschäftigten einen geringeren Lohn erhalten. Um derartige unterschiedlichen Effekte über die Einkommensverteilung hinweg zu untersuchen, wird das Ausmaß des Bezugs geringen bzw. überdurchschnittlich hohen Einkommens analysiert und dazu betrachtet, ob eine Person jeweils mindestens das 25%-Quantil, den Median (50%-Quantil) oder das 75%-Quantil der im jeweiligen Jahr vorherrschenden Einkommensverteilung erzielt.[47,48]

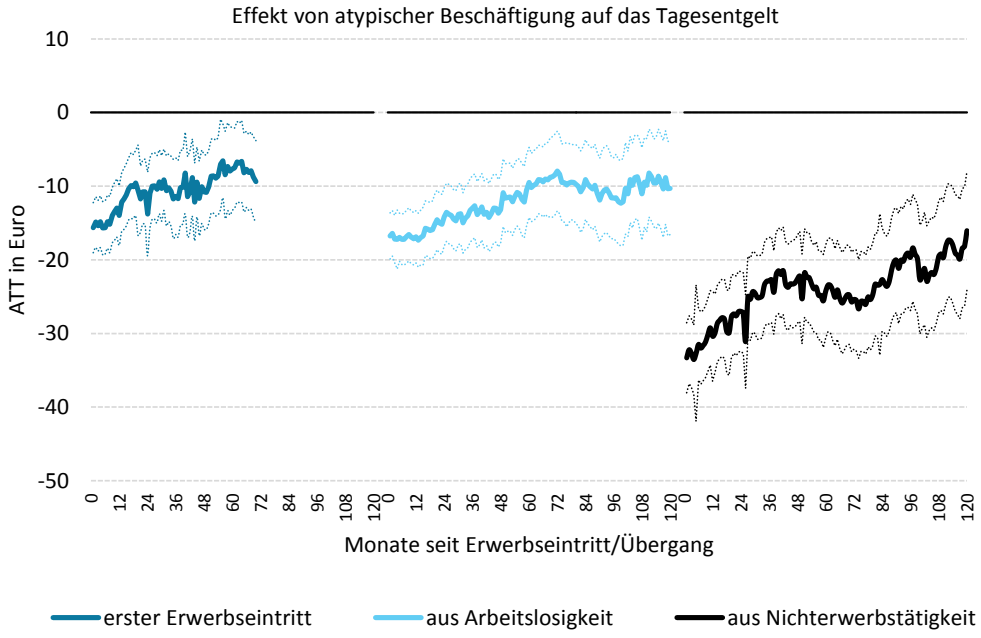
Neben dem Durchschnittseinkommen und der Position in der Einkommensverteilung wäre es außerdem interessant, Stundenlöhne zu untersuchen, insbesondere um die Situation von Teilzeit- oder geringfügig Beschäftigten adäquat beurteilen und Aspekt des Niedriglohnbezugs besser erfassen zu können. Hierauf muss jedoch verzichtet werden, da NEPS-SC6-ADIAB den Stundenumfang der Erwerbsepisoden nicht hinreichend häufig erfasst. Für Erwerbsepisoden, die vor der ersten Befragung begonnen und beendet wurden, liegt beispielsweise nur der Stundenumfang zum Beginn und zum Ende vor, jedoch keine Informationen zu eventuellen zwischenzeitlichen Veränderungen des Stundenumfangs oder über den Zeitpunkt von Verände-

---

[47] *Neben dem Fakt, dass durch Betrachtung einzelner Quantile ein besonderer Fokus auf Niedriglohnbezug gelegt werden kann, hat dies außerdem den Vorteil, dass diese Maße anders als der Mittelwert nicht davon beeinflusst werden, dass Einkommen in den administrativen Daten bei der Beitragsbemessungsgrenze abgeschnitten sind.*

[48] *Informationen über die Quantile der Einkommensverteilung wurden auf Grundlage des in der Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien (SIAB) enthaltenen Tagesentgeltes auf Jahresbasis ermittelt. Für die Bestimmung der Einkommensquantile wurde die Stichprobe der SIAB auf sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit begrenzt, die zwischen 16 und 64 Jahre alt sind. Außerdem wurden Auszubildende und arbeitende Studenten ausgenommen. Die SIAB umfasst Informationen von deutlich mehr Beschäftigten als NEPS-SC6-ADIAB und erlaubt damit eine höhere Präzision bei der Messung der Quantile. Da die SIAB jedoch bisher nur Informationen bis einschließlich des Jahres 2010 enthält, umfassen die Analysen zur Einkommensverteilung lediglich die Jahre 1992 bis 2010. Im Jahr 2010 betrug das Median-Tagesentgelt etwa 89 Euro, das 25%-Quantil lag bei 62 Euro und das 75%-Quantil bei 122 Euro.*

Schaubild 5.23
Effekt von atypischer Beschäftigung auf das Einkommen
für Erwerbseintritte/Übergänge der Jahre 1992-2012, Treatment-Effekte in Euro



Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.
Anmerkung: Einkommen ist anhand des Tagesentgelts gemessen. ATT gibt den durchschnittlichen Teilnahmeeffekt auf die Teilnehmenden an, der mittels Propensity Score Matching ermittelt wurde. Ergebnis ist statistisch signifikant, wenn das 95%-Konfidenzintervall (gestrichelte Linie) nicht die Null umfasst.

rungen. Die administrativen Daten enthalten ebenfalls keine Informationen zum Stundenumfang, anhand derer Stundenlöhne hinreichend präzise zu ermitteln wären. Es wurde ebenfalls darauf verzichtet, das (äquivalenzgewichtete) Haushaltseinkommen zu untersuchen. Dieses liegt in NEPS lediglich für die Zeitpunkte der Interviews vor, nicht jedoch über einen längeren Zeithorizont wie im Fall der administrativ erfassten Tagesentgelte.

Deskriptiv zeigt sich, dass atypisch Beschäftigte kurz-, mittel- und langfristig ein signifikant geringeres Tagesentgelt erzielen als Normalbeschäftigte (siehe Tabelle B.11 im Anhang; für deskriptive Auswertungen nach der Art der atypischen Beschäftigung siehe Tabelle B.12). Dies gilt für alle Übergänge, insbesondere aber für den Übergang aus Nichterwerbstätigkeit und bei einem Berufswechsel. Für den ersten Erwerbseinstieg in atypische Beschäftigung liegt das mittlere Tagesentgelt nach 2 Jahren bei ungefähr 63 Euro, bei einem Einstieg in Normalbeschäftigung dagegen bei circa 78 Euro. Der Unterschied zwischen beiden Gruppen sinkt in der langen Frist auf etwa 8 Euro. Beim Übergang aus Arbeitslosigkeit in atypische Beschäftigung liegt der Unterschied zu Personen, die in Normalbeschäftigung wechseln, kurz- und mittelfristig bei 22 und 20 Euro und geht bis 10 Jahre danach auf 16,50 Euro zurück. Beim Übergang aus Nichterwerbstätigkeit und bei einem Berufswechsel in atypische Beschäftigung fällt der Unterschied im Tagesentgelt im Vergleich zu einem Übergang in Normalbeschäftigung besonders stark aus. Hier beträgt der Unterschied mittelfristig 39 beziehungsweise 37 Euro, langfristig 35 beziehungsweise 30 Euro. Als Konsequenz daraus haben atypisch Beschäftigte jeweils eine geringere

Schaubild 5.24

Effekt auf das Einkommen nach Art der atypischen Beschäftigung

für Erwerbseintritte/Übergänge der Jahre 1992-2012, Treatment-Effekte in Euro

Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.

Anmerkung: Einkommen ist anhand des Tagesentgelts gemessen. ATT gibt den durchschnittlichen Teilnahmeeffekt auf die Teilnehmenden an, der mittels Propensity Score Matching ermittelt wurde. Ergebnis ist statistisch signifikant, wenn das 95%-Konfidenzintervall (gestrichelte Linie) nicht die Null umfasst. Einzelne Angaben sind aufgrund zu geringer Fallzahlen oder fehlender Konvergenz des Matching nicht ausgewiesen.

Wahrscheinlichkeit als Normalbeschäftigte, ein Tagesentgelt über dem Median zu erzielen. Die kausalanalytischen Ergebnisse bestätigen diese Muster, die absoluten Differenzen fallen jedoch geringer aus.

Tagesentgelt

Schaubild 5.23 zeigt für alle Übergänge signifikant negative Effekte einer Betroffenheit von atypischer Beschäftigung auf den Lohn und dies besonders stark für den Übergang aus Nichterwerbstätigkeit. Beim ersten Erwerbseinstieg und nach Übergängen aus Arbeitslosigkeit nimmt der Unterschied im Laufe von fünf Jahren von anfänglich -15 Euro auf etwa -7 bzw. -10 Euro ab. Nach einem Übergang aus Nichterwerbstätigkeit beträgt der Lohnnachteil zunächst -33 Euro und sinkt innerhalb von 5 Jahren auf -24 Euro.

Die Effekte atypischer Beschäftigung auf das Tagesentgelt unterscheiden sich erheblich zwischen den Arten der atypischen Beschäftigung. Der übergeordnete Trend von atypischer Beschäftigung insgesamt wird dabei vor allem durch Personen, die in Teilzeit oder geringfügiger Beschäftigung arbeiten, getrieben. Beim Vergleich der Treatment-Effekte nach den Arten der atypischen Beschäftigung zeigt sich, dass Teilzeit/geringfügige Beschäftigung jeweils mit dem größten Lohnnachteil einhergeht (vgl. Schaubild 5.24). Dies ist insgesamt wenig überraschend, da Teilzeit/geringfügige Beschäftigung auch mit dem geringsten Stundenumfang einhergeht und lediglich das gesamte Tagesentgelt, nicht der Stundenlohn betrachtet werden kann.

Befristete Beschäftigung geht beim ersten Erwerbseinstieg anfangs mit einem Lohnnachteil von -6 Euro pro Tag einher. Bezogen auf das Tagesentgelt, das ein Normalbeschäftigter im Durchschnitt ein Jahr nach dem ersten Erwerbseinstieg erzielt (72 Euro, vgl. Tabelle B.11 im Anhang) entspricht dies einem Abschlag von etwa 8%. Dieser Lohnnachteil sinkt im Zeitablauf kontinuierlich und nähert sich der Null. Ab etwa 4,5 Jahren nach dem ersten Erwerbseinstieg unterscheiden sich die Tagesentgelt von (zunächst) befristet Beschäftigten und (zunächst) Normalbeschäftigten nicht mehr in statistisch signifikanter Weise. Bei Übergängen aus Nichterwerbstätigkeit geht befristete Beschäftigung anfangs zunächst ebenfalls mit einem signifikant negativen Lohneffekt einher, der hier jedoch bereits etwa ein Jahr nach dem Übergang insignifikant ist, und bei Übergängen aus Arbeitslosigkeit bestehen zu keinem Zeitpunkt signifikante Lohneffekte.

Arbeitnehmerüberlassung ist beim ersten Erwerbseintritt mit insgesamt stärkeren negativen Lohneffekten verbunden als befristete Beschäftigung. Bei Arbeitnehmerüberlassung beträgt der Treatment-Effekt anfangs etwa -16 Euro pro Tag und verringert sich in den ersten etwa 6 Jahren nach dem ersten Erwerbseintritt nur langsam. Erst danach verringert sich der Lohnnachteil und geht langsam gegen null. Bezogen auf das durchschnittliche Tagesentgelt, das ein Normalbeschäftigter ein Jahr nach dem ersten Erwerbseinstieg erzielt entsprechen 16 Euro Lohndifferenz einem Nachteil von über 20%.

Das Tagesentgelt von Personen in Teilzeit/geringfügiger Beschäftigung liegt beim ersten Erwerbseintritt zunächst 36 Euro, bei einem Übergang aus Arbeitslosigkeit 27 Euro und bei einem Übergang aus Nichterwerbstätigkeit 41 Euro unter jenem einer Person in Normalbeschäftigung. In Relation zum jeweiligen Tagesentgelt gesetzt, das ein Normalbeschäftigter ca. 1 Jahr nach dem jeweiligen Übergang erzielen würde, betragen die Lohnnachteile 50%, 39% bzw. 52%. Auf mittlere und lange Sicht verringert sich der Lohnnachteil, bleibt aber noch weit von der Null entfernt. Da nur ein kleiner Teil der (zunächst) Teilzeit/geringfügig Beschäftigten mittel- und langfristig in eine Normalbeschäftigung in Vollzeit wechselt (vgl. Abschnitt 5.1, Schaubild 5.10), ist dies jedoch nicht überraschend, da sich die geringere Arbeitszeit direkt auf das Tagesentgelt

auswirkt. Etwa 4 bis 5 Jahre nach dem Erwerbseintritt/Übergang betragen die Lohnnachteile von (zunächst) in Teilzeit/geringfügiger Beschäftigung tätigen Personen gegenüber Personen mit Übergang in Normalbeschäftigung 23 Euro, 18 Euro bzw. 29 Euro. In Relation zum durchschnittlichen Tagesentgelt eines Normalbeschäftigten etwa 60 Monate nach dem Erwerbseintritt/Übergang entspricht dies etwa 27%, 24% bzw. 34%.

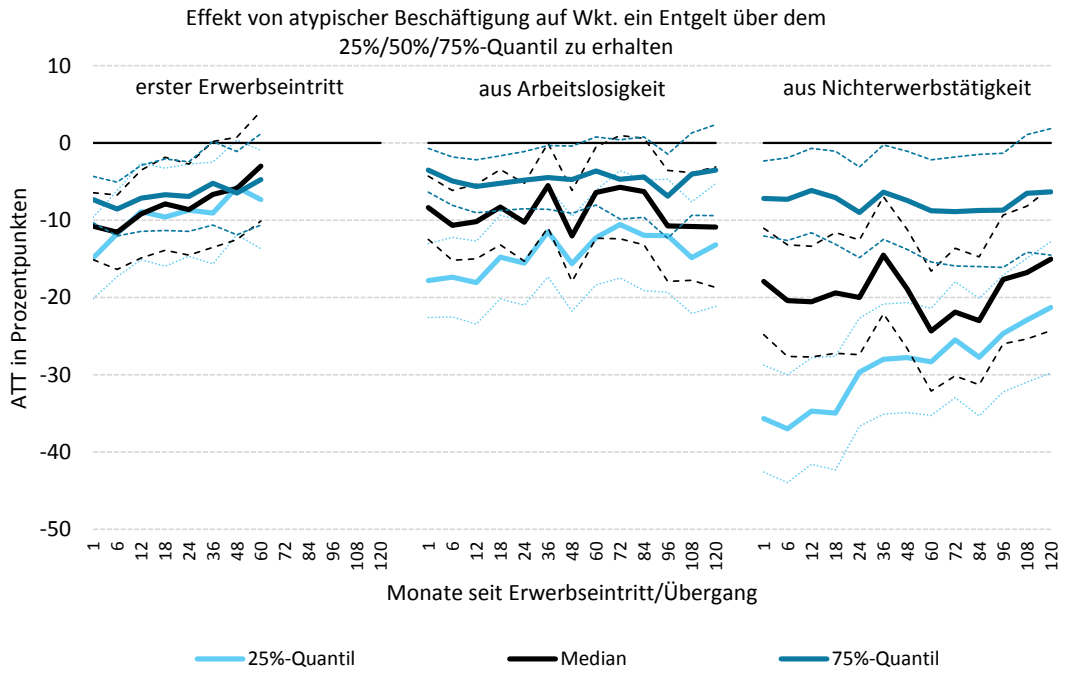
Lohnquantile

Die Ergebnisse des Propensity Score Matching zeigen, dass atypische Beschäftigung sämtliche Bereiche der Einkommensverteilung negativ beeinflusst (Schaubild 5.25). Dies bedeutet, dass atypisch Beschäftigte sowohl am oberen Ende der Einkommensverteilung einen geringeren Lohn haben und daher die Wahrscheinlichkeit, mindestens so viel wie das 75%-Quantil zu verdienen, geringer ausfällt als bei (zunächst) Normalbeschäftigten und dass gleichzeitig auch Personen am unteren Ende der Einkommensverteilung einen geringeren Lohn haben und daher die Wahrscheinlichkeit, mindestens so viel wie das 25%-Quantil zu verdienen, geringer ausfällt. Wie schon beim Tagesentgelt unterscheiden sich die Effekte deutlich zwischen den Arten der atypischen Beschäftigung.

Bei Befristungen sind die Effekte insgesamt am kleinsten (Schaubild 5.26). Beim ersten Erwerbseintritt scheinen Befristungen nur den mittleren und oberen Bereich der Einkommensverteilung zu betreffen, wobei beide Effekte auf längere Frist gegen null gehen. Die Wahrscheinlichkeit, mindestens so viel wie das 25%-Quantil zu verdienen, unterscheidet sich zu keinem Zeitpunkt nach dem Erwerbseintritt signifikant zwischen (zunächst) befristet Beschäftigten und (zunächst) Normalbeschäftigten. Die Wahrscheinlichkeit, mindestens so viel wie den Median oder mindestens so viel wie das 75%-Quantil zu verdienen, fällt hingegen direkt nach dem Erwerbseintritt um 6 bis 7 Prozentpunkte geringer aus als bei Normalbeschäftigten. Bei Übergängen aus Arbeitslosigkeit oder aus Nichterwerbstätigkeit in befristete Beschäftigung sind die Effekte auf die unterschiedlichen Einkommensquantile jeweils ähnlich, d.h. hier wirken die Lohneffekte auf die gesamte Einkommensverteilung, wobei sie bei Übergängen aus Arbeitslosigkeit jeweils null sind.

Bei Teilzeit/geringfügiger Beschäftigung und in ähnlicher Weise bei Arbeitnehmerüberlassung sind die Effekte für das 25%-Quantil i.d.R. größer als jene für den Median und die Effekte für den Median sind i.d.R. größer als jene für das 75%-Quantil. Dies zeigt an, dass Teilzeit/geringfügige Beschäftigung und Arbeitnehmerüberlassung jeweils zu einer deutlichen Verschiebung der Einkommen in die untersten Einkommensquantile führt. Beim ersten Erwerbseintritt sind Teilzeit/geringfügige Beschäftigung und Arbeitnehmerüberlassung kurz nach dem Erwerbseintritt jeweils mit einer um 38 bzw. 27 Prozentpunkte geringeren Wahrscheinlichkeit verbunden als Normalbeschäftigung, mindestens so viel wie das 25%-Quantil zu verdienen. Auf längere Frist nimmt die Konzentration im untersten Einkommensbereich jedoch sowohl für Teilzeit/geringfügige Beschäftigung als auch für Arbeitnehmerüberlassung ab. Die Einkommen scheinen sich im Vergleich zu Normalbeschäftigten vor allem aus dem Bereich unterhalb des 25%-Quantil in den Bereich zwischen 25%-Quantil und Median zu verschieben – dies lässt sich daraus ableiten, dass der Treatment-Effekt auf den Median im Zeitablauf weniger stark zurückgeht als der Treatment-Effekt auf das 25%-Quantil bzw. dass der Treatment-Effekt auf den Median teils sogar eher konstant bleibt – und deutet auf einen Aufholprozesse von (zunächst) atypisch Beschäftigten gegenüber Normalbeschäftigten hin, der insbesondere bei Beschäftigten mit zunächst stark unterdurchschnittlichem Einkommen vonstatten zu gehen scheint. Eine

Schaubild 5.25
Effekt von atypischer Beschäftigung auf die Lohnquantile
für Erwerbseintritte/Übergänge der Jahre 1992-2012, Treatment-Effekte in Prozentpunkten



Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.
Anmerkung: Einkommen ist anhand des Tagesentgelts gemessen. Die Referenzwerte der Einkommensquantile sind aus dem SIAB abgeleitet und beziehen sich auf die Einkommen von Vollzeitbeschäftigten (vgl. Fußnote 48). ATT gibt den durchschnittlichen Teilnahmeeffekt auf die Teilnehmenden an, der mittels Propensity Score Matching ermittelt wurde. Ergebnis ist statistisch signifikant, wenn das 95%-Konfidenzintervall (gestrichelte Linie) nicht die Null umfasst.

ähnliche Entwicklung ist für Teilzeit/geringfügige Beschäftigung nach einem Übergang aus Nichterwerbstätigkeit festzustellen. Bei Übergängen aus Arbeitslosigkeit verändern sich die Treatment-Effekte von Teilzeit/geringfügiger Beschäftigung hingegen kaum.

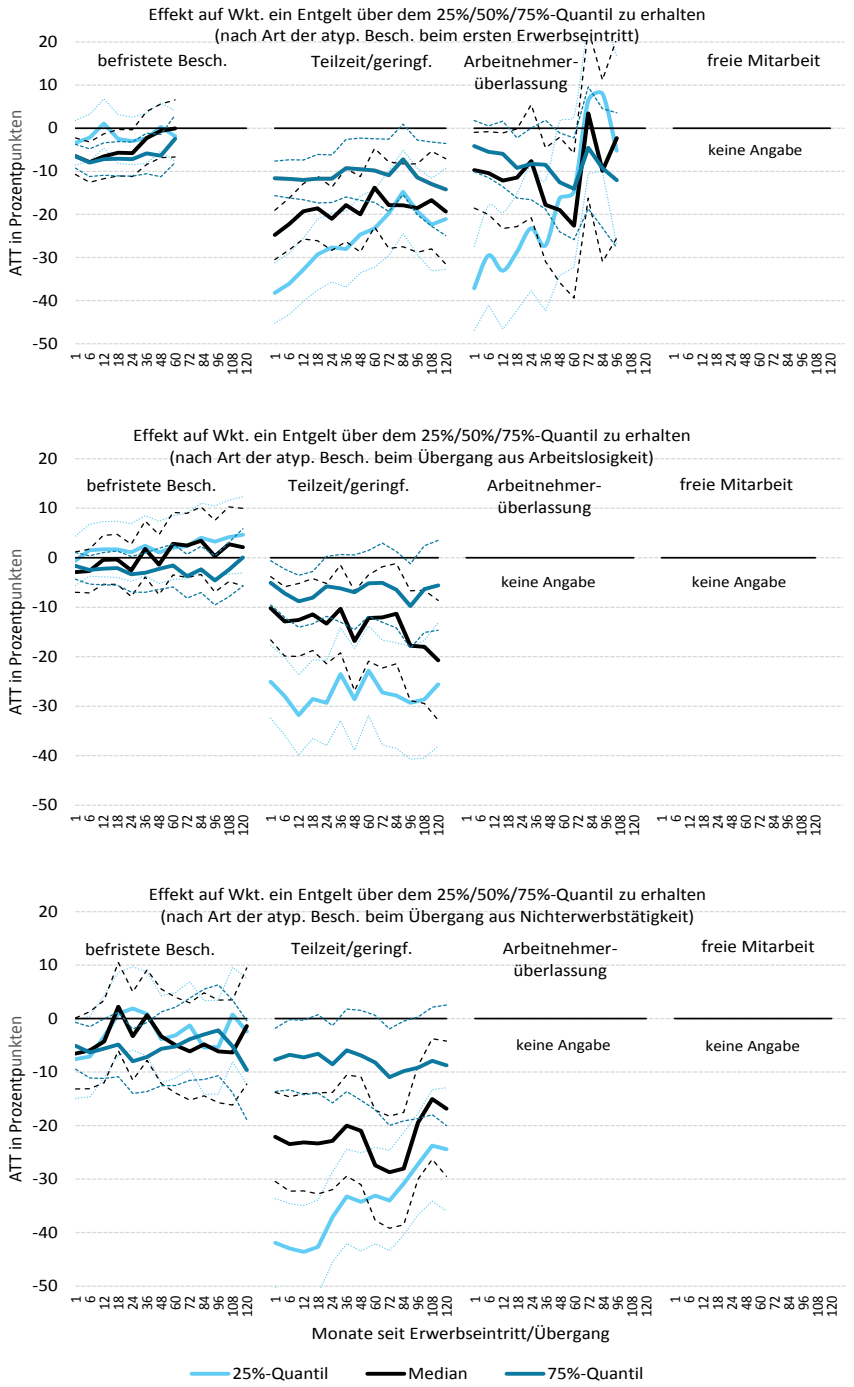
Zwischenfazit

Die Effekte atypischer Beschäftigung auf das Erwerbseinkommen unterscheiden sich erheblich zwischen den Arten der atypischen Beschäftigung. Teilzeit/geringfügige Beschäftigung geht mit dem größten Lohnnachteil einher, was aufgrund des geringen Stundenumfangs wenig überraschend ist. Beim ersten Erwerbseinstieg ist befristete Beschäftigung gegenüber einer Normalbeschäftigung anfangs mit einem Lohnnachteil von etwa 8% verbunden, der langfristig gegen null geht. Bei Übergängen aus Nichterwerbstätigkeit ist befristete Beschäftigung hingegen nur kurzfristig mit Lohnnachteilen verbunden, bei Übergängen aus Arbeitslosigkeit gar nicht. Es zeigt sich auch, dass von befristeter Beschäftigung beim ersten Erwerbseintritt primär der obere und mittlere Teil der Einkommensverteilung beeinflusst wird. Teilzeit/geringfügige Beschäftigung und Arbeitnehmerüberlassung sind mit deutlich stärkeren Lohneffekten verbunden und beide Formen der atypischen Beschäftigung führen insbesondere zu einer deutlichen Verschiebung der Einkommen in die untersten Einkommensquantile.

Schaubild 5.26

Effekt auf die Lohnquantile nach Art der atypischen Beschäftigung

für Erwerbseintritte/Übergänge der Jahre 1992-2012, Treatment-Effekte in Prozentpunkten



Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.

Anmerkung: Einkommen ist anhand des Tagesentgelts gemessen. Die Referenzwerte der Einkommensquantile sind aus dem SIAB abgeleitet und beziehen sich auf die Einkommen von Vollzeitbeschäftigten (vgl. Fußnote 48). ATT gibt den durchschnittlichen Teilnahmeeffekt auf die Teilnehmenden an, der mittels Propensity Score Matching ermittelt wurde. Ergebnis ist statistisch signifikant, wenn das 95%-Konfidenzintervall (gestrichelte Linie) nicht die Null umfasst. Einzelne Angaben sind aufgrund zu geringer Fallzahlen oder fehlender Konvergenz des Matching nicht ausgewiesen.

5.4 Qualifikationsentwicklung und Kompetenzen

Bereits in Abschnitt 5.1 wurde dargestellt, wie sich die Beteiligung an einer Ausbildung (d.h. an einer schulischen oder beruflichen Ausbildung bzw. einem Studium) zwischen atypischen und Normalbeschäftigten unterscheidet. Es zeigte sich, dass atypisch Beschäftigte beim ersten Erwerbseintritt deutlich öfter eine (weitere) Ausbildung machen als Personen, die beim ersten Erwerbseintritt direkt in eine Normalbeschäftigung eintreten. Abschnitt 5.2 zeigte demgegenüber, dass atypische Beschäftigung mit mehr Wechseln der Erwerbsverhältnisse und des Berufs einhergehen. Beides lässt einen impliziten Verlust von betriebs- und berufsspezifischem Wissen und Kompetenzen vermuten. In Abschnitt 5.4 werden diese Erkenntnisse zur Qualifikationsentwicklung und zu Kompetenzen um weitere Ergebnisgrößen ergänzt. Als weiteres implizites Maß für die Entwicklung von Qualifikationen und Kompetenzen bzw. gleichzeitig als Maß für die Teilhabe an Bildung wird untersucht, ob es Unterschiede bei formellen und informellen Lernaktivitäten gibt. Konkret kann hierfür auf Informationen aus den Befragungswellen von NEPS zurückgegriffen werden, die erfassen, ob eine Person in den letzten 12 Monaten vor der Befragung an a) Weiterbildungskursen/Lehrgängen/Seminaren teilgenommen oder b) Fachvorträge besucht
oder c) an Kongressen/Fachmessen teilgenommen hat. Des Weiteren wird das d) Lesen von Fachbüchern/-zeitschriften und e) die Nutzung von Lernprogrammen, beispielsweise am Computer, betrachtet.

Angaben zu diesen formellen und informellen Lernaktivitäten werden unabhängig davon erhoben, welchen (Erwerbs-)Status eine Person zum Zeitpunkt der Befragung innehat. Sie umfassen folglich sowohl Lernaktivitäten, die im Rahmen einer Erwerbstätigkeit vollzogen werden als auch Lernaktivitäten von Arbeitslosen oder nichterwerbstätigen Personen. Die Erhebung ist ebenfalls unabhängig davon, wie die Kosten der Lernaktivitäten getragen werden. Dies bedeutet, dass sowohl arbeitgeberfinanzierte Lernaktivitäten als auch Aktivitäten, die die Arbeitsagentur oder die Person selbst finanzieren, berücksichtigt werden. Da derartige Informationen nicht über den gesamten bisherigen Lebensverlauf der Befragten erhoben werden, sondern nur über die Zeit vor dem Interview, kann für diese Ergebnisgrößen keine Differenzierung von kurz-, mittel- und langfristigen Effekten vorgenommen werden. Es wird vielmehr ein Gesamteffekt bestimmt. Bei einigen Personen gibt dieser einen Effekt kurz nach Eintritt in eine atypische bzw. Normalbeschäftigung wieder, bei anderen Personen einen Effekt mehrere Jahre nach dem Erwerbseintritt/Übergang. Für die Analysen zur Teilnahme an formellen und informellen Lernaktivitäten wird jeweils auf die Angaben derjenigen Befragungswelle zurückgegriffen, die als erste auf den untersuchten Erwerbseintritt/Übergang folgt.

Des Weiteren beinhaltet die NEPS-Befragung explizite Tests, um Kompetenzen zu messen. Diese standardisierten Tests wurden für die Bereiche deutsche Sprache, Mathematik, Naturwissenschaften und moderne Informationstechnologien erhoben. Diese Tests messen grundlegende Kompetenzen in ihrer Anwendung in Alltagssituationen (Weinert et al. 2011). Im Rahmen der Tests zu Mathematikkompetenz wird beispielsweise das Verständnis von Häufigkeiten, anhand von Angaben zu Nebenwirkungen auf einem Beipackzettel abgefragt (Schnittjer und Duchhardt 2015).[49] Sämtliche Kompetenztest wurden bisher in NEPS nur einmalig mit den Be-

[49] *Für die Analysen wird auf die in NEPS zur Verfügung gestellten WLE-Kompetenzwerte („weighted maximum likelihood estimates“) zurückgegriffen. Diese sind die Punktschätzer des wahrscheinlichsten Wertes des Kompetenzmaßes einer Person, der für jeden Kompetenzbereich unter Berücksichtigung aller beantworteten Fragen geschätzt wird (Pohl and Carstensen 2012). Im Vergleich zur einfachen Summe der richtigen Antworten haben die WLE-Werte den Vorteil, dass sie fehlende Werte einbeziehen und bereits*

fragten durchgeführt, so dass für diese Ergebnisgrößen ebenfalls nur ein Gesamteffekt bestimmt werden kann und nicht zwischen kurz-, mittel- und langfristigen Effekten unterschieden wird.

Da die Kompetenzmaße vergleichsweise grundlegende Kompetenzen zum Zeitpunkt der Interviews messen, muss außerdem angemerkt werden, dass bei diesen Ergebnisindikatoren nicht eindeutig klar ist, ob das Matching tatsächlich die Auswirkungen von atypischer Beschäftigung identifiziert oder nicht vielmehr Ursachen für einen Erwerbseintritt/Übergang in atypische Beschäftigung aufzeigt. In Anlehnung an Green und Riddell (2013) kann davon ausgegangen werden, dass Kompetenzen im gesamten Lebensverlauf aufgebaut oder auch wieder verlernt werden können. Das Kompetenzniveau zum Zeitpunkt des Verlassens des Bildungssystems wird unter anderem beeinflusst von einer angeborenen Grundausstattung an Kompetenzen, Anregungen und Förderungen durch Eltern, Schule und Lebensumfeld sowie deren Interaktionen. So kann beispielsweise die Wahl eines konkreten Bildungswegs und damit der weiteren Kompetenzentwicklung vom bis zum Zeitpunkt der Entscheidung über den weiteren Bildungsweg erworbenen Kompetenzniveau abhängen (vgl. die Literatur zu „skills beget skills“, z.B. Cunha et al. 2006). Nach Verlassen des Bildungssystems beeinflussen unter anderem Faktoren, wie der erworbene Bildungsabschluss und das bis dahin erworbene Kompetenzniveau, welche Art an Beschäftigungsverhältnis eingegangen wird. Beispielsweise könnte das bis dahin individuell erworbene Kompetenzniveau (soweit es für Arbeitgeber beobachtbar ist) das Angebot an Normalarbeitsverhältnissen beeinflussen und ein ceteris paribus geringeres Kompetenzniveau die individuelle Wahrscheinlichkeit für einen Eintritt in atypische Beschäftigung erhöhen. In diesem Fall wären Unterschiede im Kompetenzniveau eine Ursache für atypische Beschäftigung. Im weiteren Lebensverlauf können Kompetenzen beispielsweise durch die Teilnahme an Weiterbildung oder durch das Sammeln beruflicher Erfahrung erworben werden oder gehen durch Nichtnutzung gegebenenfalls verloren. Unterscheiden sich diese Prozesse bzw. die Häufigkeit von Weiterbildung nach der Art der Beschäftigung, kann wiederum atypische Beschäftigung ein Auslöser von Unterschieden im Kompetenzniveau sein. Zwischen diesen beiden Wirkrichtungen könnte erst dann klar differenziert werden, wenn die NEPS-Befragung entsprechende Kompetenztests zu unterschiedlichen Zeitpunkten erheben würde, einmal vor dem Erwerbseintritt/Übergang in atypische oder Normalbeschäftigung und einmal nach dem Erwerbseintritt/Übergang in atypische oder Normalbeschäftigung. Die Kompetenzniveaus zum Zeitpunkt vor dem Erwerbseintritt/Übergang wären dann Merkmale, die im Propensity Score berücksichtigt würden und die Kompetenzniveaus zum Zeitpunkt nach dem Erwerbseintritt/Übergang könnten als Ergebnisgrößen dienen. Solange die Kompetenzniveaus jedoch nur einmalig vorliegen, sind die Ergebnisse der Matching-Analysen nur eingeschränkt und nicht kausal interpretierbar.

Die deskriptiven Unterschiede zwischen durchschnittlichen atypisch Beschäftigten und durchschnittlichen Normalbeschäftigten sind sehr heterogen (vgl. Tabellen B.13a bis B.13d im Anhang und differenziert nach Art der atypischen Beschäftigung die Tabellen B.14a bis B.14d). Personen, die beim ersten Erwerbseintritt atypisch beschäftigt sind, haben im Durchschnitt teils höhere Kompetenzwerte als Normalbeschäftigte, während Personen, die bei einem Übergang aus Arbeitslosigkeit oder Nichterwerbstätigkeit sowie bei einem Beschäftigungswechsel atypisch beschäftigt sind, teils geringere Kompetenzwerte als Normalbeschäftigte aufweisen. Die

auf einen Mittelwert von null normiert sind. Liegt der WLE-Wert über null, bedeutet dies, dass eine Person eine überdurchschnittliche Kompetenz aufweist. Außerdem sind die WLE-Kompetenzmaße über die unterschiedlichen Befragungswellen hinweg vergleichbar.

Tabelle 5.3a

Effekt von atypischer Beschäftigung auf Weiterbildungsteilnahme und Kompetenzen (erster Erwerbseintritt)

	Erster Erwerbseintritt: Effekt von Erwerbseintritt/Übergang in…									
	atypische Beschäft.		befristete Beschäft.		Teilzeit/geringf. Beschäft.		Arbeitnehmer-überlassung		freie Mitarbeit	
	ATT	SE	ATT	SE	ATT	SE	ATT	SE	ATT	SE
Teilnahme an Weiterbildung durch Kurse/Seminare/Lehrgänge (in %)	-0.53	2.06	-2.63	2.04	1.49	3.03	-3.67	5.30	1.09	4.97
Anzahl der Kurse/Seminare/ Lehrgänge	-0.04	0.06	-0.06	0.06	-0.04	0.08	0.04	0.16	-0.06	0.12
Teilnahme an Kongress/Messe (in %)	-2.55	1.76	-0.33	1.75	-6.29	2.52 **	-7.49	3.66 **	1.15	4.38
Teilnahme an Fachvortrag (in %)	-0.24	1.79	0.62	1.78	-1.32	2.63	-8.76	3.66 **	4.23	4.52
Weiterbildung durch Lesen von Fachliteratur (in %)	3.36	1.93	4.09	1.88 **	1.52	2.85	0.83	5.29	9.81	4.31 **
Weiterbildung durch Nutzung von Lernmedien (in %)	2.07	1.69	1.81	1.67	1.16	2.45	4.84	4.67	5.75	4.26
Kompetenz deutsche Sprache	0.095	0.092	0.149	0.084	-0.201	0.114	0.019	0.208	k.A.	
Mathematische Kompetenz	0.035	0.136	0.079	0.117	-0.181	0.190	0.172	0.327	0.182	0.338
Kompetenz Informations- und Kommunikationstechnik (IKT)	0.127	0.089	0.123	0.082	0.021	0.123	0.065	0.315	k.A.	
Naturwissenschaftskompetenz	0.000	0.090	0.021	0.086	-0.080	0.118	-0.179	0.245	k.A.	

Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.

*Anmerkung: ATT gibt den durchschnittlichen Teilnahmeeffekt auf die Teilnehmenden und SE den dazugehörigen Standardfehler an, die mittels Propensity Score Matching ermittelt wurden. Signifikanzniveaus: ** 5%-Niveau, *** 1%-Niveau. Einzelne Angaben sind aufgrund zu geringer Fallzahlen oder fehlender Konvergenz des Matching nicht ausgewiesen.*

Tabelle 5.3b

Effekt von atypischer Beschäftigung auf Weiterbildungsteilnahme und Kompetenzen (Übergang aus Arbeitslosigkeit)

	Übergang aus Arbeitslosigkeit: Effekt von Erwerbseintritt/Übergang in…									
	atypische Beschäft.		befristete Beschäft.		Teilzeit/geringf. Beschäft.		Arbeitnehmer-überlassung		freie Mitarbeit	
	ATT	SE	ATT	SE	ATT	SE	ATT	SE	ATT	SE
Teilnahme an Weiterbildung durch Kurse/Seminare/Lehrgänge (in %)	0.31	1.81	1.43	1.88	-0.69	2.69	k.A.		-0.95	4.69
Anzahl der Kurse/Seminare/ Lehrgänge	0.03	0.04	0.02	0.05	0.05	0.07	k.A.		0.11	0.14
Teilnahme an Kongress/Messe (in %)	-3.64	1.41 ***	-2.78	1.42 **	-5.25	2.09 **	k.A.		5.25	4.01
Teilnahme an Fachvortrag (in %)	-2.76	1.36 **	-0.05	1.41	-3.93	2.01	k.A.		2.43	3.94
Weiterbildung durch Lesen von Fachliteratur (in %)	-0.46	1.89	0.24	1.95	1.31	2.80	k.A.		6.81	4.73
Weiterbildung durch Nutzung von Lernmedien (in %)	-0.70	1.48	0.75	1.55	-2.25	2.20	k.A.		-2.27	3.90
Kompetenz deutsche Sprache	-0.103	0.076	-0.081	0.077	-0.051	0.109	k.A.		0.398	0.248
Mathematische Kompetenz	-0.128	0.103	-0.074	0.103	-0.115	0.139	k.A.		-0.191	0.297
Kompetenz Informations- und Kommunikationstechnik (IKT)	-0.014	0.082	-0.066	0.079	0.000	0.122	k.A.		0.220	0.243
Naturwissenschaftskompetenz	-0.023	0.075	-0.036	0.073	-0.058	0.110	k.A.		k.A.	

Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.

*Anmerkung: ATT gibt den durchschnittlichen Teilnahmeeffekt auf die Teilnehmenden und SE den dazugehörigen Standardfehler an, die mittels Propensity Score Matching ermittelt wurden. Signifikanzniveaus: ** 5%-Niveau, *** 1%-Niveau. Einzelne Angaben sind aufgrund zu geringer Fallzahlen oder fehlender Konvergenz des Matching nicht ausgewiesen.*

Tabelle 5.3c

Effekt von atypischer Beschäftigung auf Weiterbildungsteilnahme und Kompetenzen (Übergang aus Nichterwerbstätigkeit)

	Übergang aus Nichterwerbstätigkeit: Effekt von Erwerbseintritt/Übergang in…									
	atypische Beschäft.		befristete Beschäft.		Teilzeit/geringf. Beschäft.		Arbeitnehmer-überlassung		freie Mitarbeit	
	ATT	SE	ATT	SE	ATT	SE	ATT	SE	ATT	SE
Teilnahme an Weiterbildung durch Kurse/Seminare/Lehrgänge (in %)	0.49	2.33	4.82	2.69	0.84	2.81	k.A.		-7.85	4.79
Anzahl der Kurse/Seminare/ Lehrgänge	0.00	0.06	0.08	0.07	-0.01	0.08	k.A.		-0.19	0.12
Teilnahme an Kongress/Messe (in %)	0.34	1.90	3.43	2.22	1.02	2.28	k.A.		-1.02	3.87
Teilnahme an Fachvortrag (in %)	-3.00	1.97	2.09	2.30	-4.69	2.36 **	k.A.		-1.59	4.27
Weiterbildung durch Lesen von Fachliteratur (in %)	-2.20	2.23	-0.73	2.58	-2.97	2.70	k.A.		2.90	4.42
Weiterbildung durch Nutzung von Lernmedien (in %)	0.27	1.93	-0.57	2.17	0.65	2.32	k.A.		9.33	4.20 **
Kompetenz deutsche Sprache	0.084	0.091	-0.116	0.123	0.114	0.108	k.A.		0.082	0.184
Mathematische Kompetenz	0.095	0.133	0.056	0.148	0.023	0.162	k.A.		0.629	0.288 **
Kompetenz Informations- und Kommunikationstechnik (IKT)	-0.065	0.093	-0.122	0.124	0.059	0.111	k.A.		-0.195	0.169
Naturwissenschaftskompetenz	-0.044	0.081	-0.106	0.105	0.005	0.099	k.A.		0.042	0.161

Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.

*Anmerkung: ATT gibt den durchschnittlichen Teilnahmeeffekt auf die Teilnehmenden und SE den dazugehörigen Standardfehler an, die mittels Propensity Score Matching ermittelt wurden. Signifikanzniveaus: ** 5%-Niveau, *** 1%-Niveau. Einzelne Angaben sind aufgrund zu geringer Fallzahlen oder fehlender Konvergenz des Matching nicht ausgewiesen.*

Weiterbildungsteilnahme unterscheidet sich beim ersten Erwerbseintritt nicht zwischen atypisch und Normalbeschäftigten. Nach einem Übergang aus Arbeitslosigkeit oder Nichterwerbstätigkeit sowie nach einem Beschäftigungswechsel profitieren durchschnittliche atypisch Beschäftigte teilweise seltener von einzelnen Formen der Weiterbildung als durchschnittliche Normalbeschäftigte. Die Matching-Ergebnisse zeigen, dass die meisten der Unterschiede nicht kausaler Natur sind.

Teilnahme an Weiterbildung

Die kausalen Effekte zur Weiterbildungsteilnahme sind in den Tabellen 5.3a bis 5.3c dargestellt. Es sind nur wenige signifikante Unterschiede zwischen atypisch Beschäftigten und vergleichbaren Normalbeschäftigten festzustellen. Atypische Beschäftigung in ihrer Gesamtheit ist beispielsweise nach einem Übergang aus Arbeitslosigkeit mit geringerer Teilnahme an Kongressen/Messen verbunden. Hier haben befristet Beschäftigte eine um 2,8 Prozentpunkte und Teilzeit- und geringfügig Beschäftigte eine um 5,3 Prozentpunkte geringere Teilnahmequote als Normalbeschäftigte. Nach einem Übergang aus Arbeitslosigkeit nehmen atypisch Beschäftigte außerdem weniger häufig an Fachvorträgen teil als Personen, die in Normalbeschäftigung wechseln (die Quote ist um 2,8 Prozentpunkte geringer). Eine geringere Teilnahmequote an Fachvorträgen ist außerdem für Teilzeit- und geringfügig Beschäftigte nach einem Übergang aus Nichterwerbstätigkeit und für Zeitarbeitnehmer beim ersten Erwerbseintritt festzuhalten (die Quote ist um 4,7 bzw. 8,8 Prozentpunkte geringer). Vereinzelt sind weitere Treatment-Effekte signifikant. So scheinen Personen, die beim ersten Erwerbseintritt als freie Mitarbeiter oder befristet Beschäftigte tätig sind, sich öfter durch das Lesen von Fachliteratur weiterzubilden.

Im Großen und Ganzen sind jedoch wenige Hinweise auf systematische kausale Unterschiede zwischen atypisch Beschäftigten und Normalbeschäftigten festzustellen, insbesondere nicht bei der Teilnahme an Kursen/Seminaren/Lehrgängen, welches in der Literatur die am häufigsten untersuchte Form der Weiterbildungsakquise ist.

Kompetenzen

Die kausalen Effekte zu den Kompetenzen sind zusammen mit den Ergebnissen zur Weiterbildungsteilnahme in den Tabellen 5.3a bis 5.3c dargestellt. Hier zeigt sich für keinen der Vergleiche, dass atypische Beschäftigung mit signifikant positiven oder negativen Effekten einhergeht. Einige der Punktschätzer für die Treatment-Effekte sind positiv, andere negativ; sie sind jedoch immer insignifikant und vergleichsweise nahe bei null.

Zwischenfazit

Im Gegensatz zu den Ergebnisgrößen zur Erwerbstätigkeit, zur beruflichen Stabilität und zur Qualität der Beschäftigung liegen in den Daten nur eingeschränkt Informationen zur Teilhabe an Weiterbildung und zu Kompetenzen vor, so dass nicht zwischen kurz-, mittel- und langfristigen Effekten von atypischer Beschäftigung unterschieden werden kann. Da zu vermuten ist, dass sich der Einfluss atypischer Beschäftigung auf die Ergebnisgrößen im Zeitablauf verändert (unter anderem, weil, wie Abschnitt 5.1 zeigt, ein Großteil der zunächst atypisch Beschäftigten später in eine Normalbeschäftigung wechselt) sind die Ergebnisse daher eher vorsichtig zu interpretieren. Die Ergebnisse deuten auf nur wenig systematische Nachteile von atypischer Beschäftigung hin. Teilzeit/geringfügige Beschäftigung und Arbeitnehmerüberlassung scheinen mit einer geringeren Teilnahme an Kongressen/Messen und an Fachvorträgen einherzugehen. Die in der Literatur am häufigsten untersuchte Form der Weiterbildungsakquise, nämlich die Teilnahme an Kursen/Seminaren/Lehrgängen, unterscheidet sich jedoch nicht zwischen aty-

pisch und Normalbeschäftigten. Atypische Beschäftigung scheint auch keinen messbaren Einfluss auf die Kompetenzen der Betroffenen zu haben.

5.5 Zufriedenheit

Als umfassendes Bewertungsmaß für die gesamte Einkommens- und berufliche Situation, das auch das subjektive Empfinden der Betroffenen berücksichtigt, werden abschließend Indikatoren zur Zufriedenheit mit der Arbeit, zur Zufriedenheit mit dem Lebensstandard (Geld, Einkommen und Dinge, die man besitzt) und zur Zufriedenheit mit dem Leben insgesamt untersucht. Informationen hierzu werden in den jeweiligen Wellen der NEPS-Befragung erhoben und beziehen sich auf den Zeitpunkt der Befragungen. Ähnlich zu den Ergebnisgrößen zur Weiterbildungsteilnahme kann für die Zufriedenheit keine Differenzierung von kurz-, mittel- und langfristigen Effekten vorgenommen werden. Es wird vielmehr ein Gesamteffekt bestimmt. Bei einigen Personen gibt dieser einen Effekt kurz nach dem Erwerbseintritt/Übergang in eine atypische bzw. Normalbeschäftigung wieder, bei anderen einen Effekt mehrere Jahre nach dem Erwerbseintritt/Übergang. Für die Analysen zur Zufriedenheit wird jeweils auf die Angaben derjenigen Befragungswelle zurückgegriffen, die als erste auf den untersuchten Erwerbseintritt/Übergang folgt. Die konkreten Fragen lauten: „Nun möchte ich Ihnen einige Fragen zu Ihrer gegenwärtigen Zufriedenheit mit unterschiedlichen Aspekten Ihres Lebens stellen. Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig, alles in allem, mit Ihrem Leben?“, „Wie zufrieden sind Sie mit dem, was Sie haben? Denken Sie dabei an Geld, Einkommen und Dinge, die Sie besitzen.“ und „Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Arbeit?“. Antworten werden auf einer Skala von 0 „ganz und gar unzufrieden“ bis 10 „ganz und gar zufrieden“ gegeben. Mit den Zahlen von 1 bis 9 kann das Urteil abgestuft werden.

Die in Tabelle B.15 im Anhang dargestellten deskriptiven Unterschiede zeigen, dass die meisten Personen vergleichsweise zufrieden sind. Für die durchschnittlichen Zufriedenheitsniveaus nach der Art der atypischen Beschäftigung siehe Tabelle B.16 im Anhang. Für alle drei Aspekte liegen die Mittelwerte der Zufriedenheit bei etwa 7. Die Lebenszufriedenheit fällt dabei im Allgemeinen leicht höher aus als die Zufriedenheit mit der Arbeit und die Zufriedenheit mit dem Lebensstandard. Außerdem fällt gleichermaßen für alle drei Aspekte auf, dass die Zufriedenheitsniveaus nach einem Übergang aus Arbeitslosigkeit geringer ausfallen als beim ersten Erwerbseintritt, nach einem Übergang aus Nichterwerbstätigkeit oder einem Beschäftigungswechsel. Im Vergleich mit Normalbeschäftigten weisen atypisch Beschäftigte im Durchschnitt etwas geringere Zufriedenheitswerte auf, wobei die Unterschiede nach einem Übergang aus Arbeitslosigkeit am größten Ausfallen. Beim ersten Erwerbseintritt und bei Übergängen aus Nichterwerbstätigkeit sind bereits die deskriptiven Unterschiede insignifikant. Dies bestätigt sich auch in den kausalanalytischen Ergebnissen.

Die Ergebnisse des Propensity Score Matching sind in Tabelle 5.4 dargestellt. Für atypische Beschäftigung insgesamt sind die meisten Unterschiede zwischen atypisch Beschäftigten und Normalbeschäftigten nicht signifikant. Lediglich bei Übergängen aus Arbeitslosigkeit ist ein signifikant negativer Effekt auf die Zufriedenheit mit dem Lebensstandard festzustellen. Hier haben atypisch Beschäftigte eine (auf der Skala von 0 bis 10) um 0,16 Einheiten geringere Zufriedenheit als anderweitig vergleichbare Personen, die nach einem Übergang aus Arbeitslosigkeit in Normalbeschäftigung eintreten.

Tabelle 5.4
Effekt von atypischer Beschäftigung auf die Zufriedenheit

	Effekt von Erwerbseintritt/Übergang in…									
	atypische Beschäft.		befristete Beschäft.		Teilzeit/geringf. Beschäft.		Arbeitnehmer-überlassung		freie Mitarbeit	
	ATT	SE	ATT	SE	ATT	SE	ATT	SE	ATT	SE
Erster Erwerbseintritt										
Zufriedenheit mit der Arbeit	-0.15	0.09	-0.18	0.09 **	-0.02	0.13	-0.30	0.26	0.06	0.18
Zufriedenheit mit dem Lebens-standard	-0.09	0.07	-0.09	0.07	-0.10	0.11	-0.55	0.20 ***	0.14	0.17
Zufriedenheit mit dem Leben	0.08	0.06	0.07	0.06	0.07	0.09	-0.27	0.17	0.08	0.13
Übergang aus Arbeitslosigkeit										
Zufriedenheit mit der Arbeit	-0.11	0.10	-0.21	0.11 **	0.19	0.15	k.A.		-0.24	0.28
Zufriedenheit mit dem Lebens-standard	-0.16	0.08 **	-0.27	0.08 ***	-0.03	0.11	k.A.		-0.18	0.20
Zufriedenheit mit dem Leben	-0.04	0.07	-0.08	0.07	0.04	0.10	k.A.		-0.05	0.18
Übergang aus Nichterwerbstätigkeit										
Zufriedenheit mit der Arbeit	0.01	0.11	-0.35	0.12 ***	0.16	0.13	k.A.		0.00	0.22
Zufriedenheit mit dem Lebens-standard	0.07	0.09	-0.17	0.10	0.18	0.10	k.A.		-0.01	0.19
Zufriedenheit mit dem Leben	0.06	0.08	-0.09	0.09	0.14	0.10	k.A.		0.11	0.16

Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.
*Anmerkung: Ergebnisgrößen (Zufriedenheit) sind auf einer Skala von 0 bis 10 gemessen. ATT gibt den durchschnittlichen Teilnahmeeffekt auf die Teilnehmenden und SE den dazugehörigen Standardfehler an, die mittels Propensity Score Matching ermittelt wurden. Signifikanzniveaus: ** 5%-Niveau, *** 1%-Niveau. Einzelne Angaben sind aufgrund zu geringer Fallzahlen oder fehlender Konvergenz des Matching nicht ausgewiesen.*

Dieses für die Gesamtheit aller atypischen Beschäftigungen festgestellte Muster überdeckt jedoch deutliche Unterschiede nach der Art der atypischen Beschäftigung. Bei einer differenzierten Betrachtung zeigt sich deutlich, dass Teilzeit/geringfügige Beschäftigung sowie freie Mitarbeit in keinem der Übergangsszenarien und bei keinem der Zufriedenheitsindikatoren mit negativen Effekten zusammenhängt; einige der Punktschätzer sind sogar (insignifikant) positiv. Dies bedeutet, dass Teilzeitbeschäftigte und freie Mitarbeiter mindestens genauso zufrieden sind wie anderweitig vergleichbare Normalbeschäftigte. Befristete Beschäftigung geht demgegenüber mit signifikant negativen Effekten bei der Arbeitszufriedenheit und teilweise auch bei der Zufriedenheit mit dem Lebensstandard einher. Die Treatment-Effekte von befristeter Beschäftigung auf die Arbeitszufriedenheit betragen hierbei zwischen -0,18 Einheiten beim ersten Erwerbseintritt und -0,35 Einheiten bei Übergängen aus Nichterwerbstätigkeit. Der Treatment-Effekt von befristeter Beschäftigung auf die Zufriedenheit mit dem Lebensstandard beträgt bei Übergängen aus Arbeitslosigkeit -0,27 Einheiten auf einer Skala von 0 bis 10. Des Weiteren zeigt sich, dass Arbeitnehmerüberlassung beim ersten Erwerbseintritt mit einer signifikant geringeren Zufriedenheit mit dem Lebensstandard einhergeht (Treatment-Effekt von -0,55 Einheiten). In diesem Effekt von Arbeitnehmerüberlassung spiegelt sich vielleicht wider, dass der Effekt von Arbeitnehmerüberlassung auf den Lohn besonders ausgeprägt ist (zumindest wenn berücksichtigt wird, dass Arbeitnehmerüberlassung i.d.R. in Vollzeit ausgeübt wird, Teilzeit/geringfügige Beschäftigung hingegen per Definition nicht, vgl. Abschnitt 5.3). Die Lebenszufriedenheit wird durch keine der atypischen Beschäftigungsformen negativ beeinflusst.

5.6 Heterogenitäten zwischen Gruppen

Bisher wurde die Wirkung von atypischer Beschäftigung auf alle Erwerbstätigen ausgewertet. In diesem Abschnitt wird geprüft, inwiefern sich atypische Beschäftigung für einzelne soziodemografische Gruppen unterschiedlich auswirkt. Konkret werden Unterschiede zwischen Männern und Frauen, zwischen Ost und West, nach Bildungshintergrund, nach Alter und über den Zeitverlauf untersucht. Für diese Heterogenitätsanalysen wurden die Treatment-Effekte, die die Wirkung von atypischer Beschäftigung messen, jeweils getrennt für die Untergruppen bestimmt. Um derartige getrennte Analysen durchführen zu können, müssen ausreichend Fallzahlen in jeder Untergruppe vorliegen. Aus diesem Grund wurde beispielsweise darauf verzichtet, eine feingliedrige Differenzierung zu wählen, um Veränderungen im Zeitablauf zu untersuchen, sondern es wurde lediglich zwischen Erwerbseintritten/Übergängen differenziert, die vor oder ab 2004 stattfanden. Gleichzeitig musste darauf verzichtet werden, beim Bildungshintergrund für drei Bildungsgruppen zu differenzieren. Stattdessen wurden die Effekte für Personen mittlerer Bildung und für Personen hoher Bildung getrennt ermittelt, nicht jedoch für Personen mit geringer Bildung. Bei freier Mitarbeit und Arbeitnehmerüberlassung lassen die Fallzahlen ebenfalls keine getrennten Analysen nach Subgruppen zu. Aufgrund der eher schlechten Match-Qualität bei Teilzeit wurden hier nur Heterogenitäten nach Geschlecht geprüft. Der Großteil der Heterogenitätsanalysen bezieht sich daher auf atypische Beschäftigungsverhältnisse insgesamt und auf befristete Beschäftigungen. Ferner wurde untersucht, ob sich die Effekte unterscheiden, wenn ein Erwerbseinstieg/Übergang in einer Rezession, einer Phase normalen Wachstums oder einem Boom stattfindet. Allerdings sind diese Effekte aufgrund der geringen Fallzahlen in Rezessions- und Boomphasen sehr unpräzise gemessen und nie statistisch signifikant. Daher wird hier auf deren Darstellung verzichtet. Im Folgenden heben wir signifikante Unterschiede in den Ergebnisgrößen verschiedener Gruppen hervor; dies bedeutet, dass Gemeinsamkeiten weitestgehend unerwähnt bleiben. Ähnlich wie im Abschnitt 5.2 stellen die Schaubilder B.12 bis B.34 im Anhang die Treatment-Effekte jeweils nur für ausgewählte Zeitpunkte nach dem Er-

werbseintritt/Übergang dar und nicht für sämtliche Monate im Zeitraum vom 1. bis zum 120. Monat nach dem Erwerbseintritt/Übergang.

Heterogenitäten zwischen Männern und Frauen

Zunächst betrachten wir, inwiefern sich atypische Beschäftigung unterschiedlich auf das Erwerbsleben von Frauen und Männern auswirkt. Die Analyse legt nahe, dass Teilzeit/geringfügige Beschäftigung für Männer mit stärker ausgeprägten Risiken und Einschnitten auf dem Arbeitsmarkt verbunden sein könnte als für Frauen. Vermutlich sind die Treatment-Effekte für Männer jedoch verzerrt gemessen, das heißt die Treatment-Effekte greifen nicht nur die Wirkung von Teilzeit/geringfügiger Beschäftigung auf, sondern spiegeln auch eine negative Selektion von Männern in Teilzeit/geringfügige Beschäftigung wider. Dies wäre beispielsweise der Fall, wenn sich die durchschnittliche Frau in Teilzeit in ihren Fähigkeiten und sonstigen Merkmalen nur geringfügig von Frauen in Normalbeschäftigung unterscheidet bzw. wenn die bestehenden Unterschiede durch das Matching berücksichtigt werden können, bei Männern jedoch ein größerer Unterschied zwischen Teilzeitbeschäftigten und Normalbeschäftigten besteht, der nicht ausreichend durch das Matching berücksichtigt werden kann. Dies könnte sowohl bei in den Daten unbeobachtbaren Merkmalen der Fall sein (z.B. Karrierebewusstsein) als auch bei im Prinzip messbaren Faktoren (z.B. den Fähigkeiten). Evidenz für derartige Unterschiede in der Selektion ist, dass Männer, die aus Arbeitslosigkeit in Teilzeit wechseln, in den Kompetenztests schlechter abschneiden als Männer, die nach Arbeitslosigkeit in Normalbeschäftigung sind (siehe Tabelle B.17). Wie in Abschnitt 5.4 diskutiert, können die Kompetenzniveaus auch als ein Auslöser atypischer Beschäftigung betrachtet werden, statt als Ergebnisgröße. Dies bedeutet, dass Männern in Teilzeit keine passenden statistischen Zwillinge in Normalbeschäftigung zugeordnet werden können und daher die durchschnittlichen Treatment-Effekte verzerrt und nicht exakt gemessen sind. Für Frauen kann das Propensity Score Matching dagegen sinnvolle statistische Zwillinge identifizieren. Aus diesem Grund sind Vergleiche zwischen Männern und Frauen in Bezug auf Teilzeit nicht uneingeschränkt kausal interpretierbar und werden in diesem Abschnitt daher nicht gesondert präsentiert. Für andere Formen der atypischen Beschäftigung, zum Beispiel für Befristungen, gibt es demgegenüber keine Anzeichen von Verzerrungen in den Treatment-Effekten, so dass der Vergleich zwischen Männern und Frauen valide sein sollte. Allerdings bestehen für die Betroffenheit von Befristung in der Regel kein Unterschiede zwischen den Ergebnisgrößen von Männern und Frauen.

Wird die Wirkung von atypischer Beschäftigung in ihrer Gesamtheit betrachtet, zeigt die Heterogenitätsanalyse jedoch, dass sich aufgrund der unterschiedlichen Betroffenheit von den verschiedenen Formen der atypischen Beschäftigung auch die Effekte zwischen Männern und Frauen unterscheiden.

Einerseits wirkt atypische Beschäftigung insgesamt sich kurzfristig stärker auf die Erwerbswahrscheinlichkeit von Männern aus als von Frauen. So ist der negative Beschäftigungseffekt für Männer, die beim ersten Erwerbseintritt oder beim Übergang aus Arbeitslosigkeit von atypischer Beschäftigung betroffen sind, anfänglich größer als für Frauen. Wie Schaubild B.12 zeigt, weisen Männer beim ersten Erwerbseintritt einen um bis zu 8 Prozentpunkte größeren Treatment-Effekt auf, d.h. ihre Wahrscheinlichkeit, erwerbstätig zu sein, ist durch atypische Beschäftigung deutlich stärker verringert als bei Frauen. Einhergehend mit diesem stärker negativen Effekt auf die Erwerbstätigkeitsquote sind Männer, welche in atypischer Beschäftigung ihr Erwerbsleben beginnen beziehungsweise nach Arbeitslosigkeit oder Nichterwerbstätigkeit in atypische Beschäftigung wechseln, punktuell stärker von Nichterwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit betroffen als entsprechende Frauen. So zeigt beispielsweise Schaubild B.13, dass

Männer in den ersten 12 Monaten nach dem Erwerbseintritt/Übergang eine um bis zu 6 Prozentpunkte stärker ausgeprägten Effekt auf die (erhöhte) Wahrscheinlichkeit haben, nichterwerbstätig zu sein, als Frauen. Insbesondere weisen Männer nach dem ersten Erwerbseintritt eine höhere Wahrscheinlichkeit auf, nochmals in Ausbildung zu wechseln.

Andererseits sind die Einsperreffekte atypischer Beschäftigung bei Frauen langlebiger als bei Männern, denn Männer gehen schneller in Normalbeschäftigung über als Frauen (Schaubild B.14). Da der Einsperreffekt von befristeter Beschäftigung sich zwischen Männern und Frauen nicht unterscheidet, ist dieser Effekt von atypischer Beschäftigung insgesamt vor allem auf die bei Frauen höhere Betroffenheit von Teilzeit/geringfügiger Beschäftigung zurückzuführen. Bereits Abschnitt 5.1 hat gezeigt, dass Teilzeit/geringfügige Beschäftigung mit stärkeren Einsperreffekten verbunden ist als andere Formen atypischer Beschäftigung. Schaubild 5.15 zeigt, dass für den ersten Erwerbseintritt und für Übergänge aus Arbeitslosigkeit und aus Nichterwerbsstätigkeit für Frauen die Wahrscheinlichkeit, in Normalbeschäftigung überzugehen, langfristig stärker negativ ist. Männer sind dagegen in der Regel nach Übergängen in atypische Beschäftigung öfter und dauerhafter als Frauen befristet beschäftigt (vgl. Schaubild B.15).

Des Weiteren beeinflusst atypische Beschäftigung das Tagesentgelt von Männern und Frauen auf verschiedene Weise, was vor allem durch die geringere Stundenzahl von Teilzeitbeschäftigten bedingt ist. Nach einem Übergang aus Arbeitslosigkeit oder aus Nichterwerbstätigkeit ist der negative Lohneffekt von atypischer Beschäftigung für Frauen größer als für Männer, was größtenteils auf die bei Frauen stärkere Bedeutung von Teilzeit zurückzuführen ist (vgl. Schaubild B.16). Die Wirkung von Befristung auf das Tagesentgelt ist nicht zwischen Männern und Frauen verschieden.

Atypische Beschäftigung wirkt unterschiedlich auf die Zufriedenheit von Frauen und Männern. Während Männer in atypischer Beschäftigung punktuell unzufriedener mit ihrer Arbeit und ihrem Lebensstandard sind als Normalbeschäftigte (siehe Tabelle B.18), sind Frauen in atypischer Beschäftigung tendenziell zufriedener mit ihrem Leben als Frauen in Normalbeschäftigung. Für den ersten Erwerbseinstieg ist dieser Unterschied für alle Zufriedenheitsmaße statistisch signifikant. Bei Übergängen aus Arbeitslosigkeit und Nichterwerbstätigkeit unterscheiden sich Männer und Frauen statistisch nur in Bezug auf die Zufriedenheit mit Arbeit und Lebensstandard. Für Befristung als eine Form der atypischen Beschäftigung bestätigt sich dieses Muster, denn Männer sind statistisch signifikant weniger zufrieden mit Arbeit und Leben wenn der erste Erwerbseintritt in Befristung erfolgt anstatt in Normalbeschäftigung. Auch die Zufriedenheit mit der Arbeit ist bei einem Übergang aus Arbeitslosigkeit in Befristung geringer. Im Unterschied zu atypischer Beschäftigung allgemein, sind Frauen bei einem Wechsel aus Nichterwerbstätigkeit in befristete Beschäftigung unzufriedener mit ihrem Leben als Frauen, die in Normalbeschäftigung wechseln. Darin unterscheiden sie sich signifikant von Männern, bei denen hier kein signifikant negativer Effekt auf die Lebenszufriedenheit besteht. Für andere Übergänge in befristete Beschäftigung ist die Zufriedenheit von Männern jedoch erneut stärker negativ betroffen als von Frauen.

Zusammenfassend zeigen die Heterogenitätsanalysen dass Männer und Frauen aufgrund von Unterschieden in der Häufigkeit der verschiedenen Formen atypischer Beschäftigung auch unterschiedlich von deren Wirkung betroffen sind. Während Männer länger als Frauen befristet bleiben, verweilen Frauen länger in Teilzeit/geringfügiger Beschäftigung. Für Frauen ist atypische Beschäftigung somit insgesamt ein langlebigeres Phänomen. Ebenso erfahren Frauen, die von atypischer Beschäftigung betroffen sind, aufgrund der höheren Teilzeitquote, einen ausgeprägteren Nachteil beim Tagesentgelt. Allerdings wirkt sich bei Frauen im Gegensatz zu Männern atypische Beschäftigung in der Regel nicht negativ auf die Zufriedenheit aus. Die Effekte

atypischer Beschäftigung unterscheiden sich in Bezug auf die Komplexität des Berufs, das Prestige oder die Weiterbildungsteilnahme nicht zwischen Männern und Frauen. Außerdem bestehen in der Regel keine Unterschiede in der Wirkung von befristeter Beschäftigung.

Heterogenitäten zwischen Personen mit mittlerem und hohem Bildungshintergrund

Personen mit mittlerer Qualifikation verzeichnen kurz nach einem ersten Erwerbseintritt in atypische Beschäftigung einen größeren negativen Effekt auf die Erwerbstätigkeit als die höher Qualifizierten. So zeigt Schaubild B.17, dass Personen, die ihren ersten Erwerbseintritt in atypischer Beschäftigung haben, kurzfristig eine um bis zu 12 Prozentpunkte geringere Erwerbstätigenquote aufweisen als Personen, die in Normalbeschäftigung arbeiten. Dies ist vor allem auf einen negativen Effekt von Befristungen zurückzuführen. So verringert sich für die mittlere Bildungsgruppe, die von Befristung betroffen war, die Wahrscheinlichkeit, erwerbstätig zu sein, kurzfristig um bis zu 16 Prozentpunkte, für die höhere Bildungsgruppe dagegen nur um bis zu 8 Prozentpunkte (vgl. Schaubild B.18).

Analog wechseln Personen mittlerer Qualifikation, welche beim ersten Erwerbseintritt in befristeter Beschäftigung sind, häufiger in Nichterwerbstätigkeit (Schaubild B.19). Dieses Muster der kurzfristig stärkeren Betroffenheit der mittleren Bildungsgruppe bestätigen ebenso die Effekte für die Anzahl der Monate in Arbeitslosigkeit beziehungsweise Nichterwerbstätigkeit. So sind Personen mittlerer Qualifikation in den zwei Jahren nach einem ersten Erwerbseintritt in befristeter Beschäftigung 0,9 Monate mehr in Arbeitslosigkeit als Personen, die ihren ersten Erwerbseintritt in Normalbeschäftigung haben. Personen höherer Qualifikation verbringen dagegen beim ersten Erwerbseintritt nur 0,3 Monate mehr in Arbeitslosigkeit als Personen, die nicht von Befristung betroffen sind (vgl. Tabelle B.19). Bei Übergängen aus Arbeitslosigkeit oder Nichterwerbstätigkeit in atypische Beschäftigung zeigen sich keine heterogenen Effekte nach dem Bildungshintergrund.

Personen mit einem höheren Bildungsabschluss sind dagegen langfristiger von atypischer Beschäftigung betroffen, insbesondere von befristeter Beschäftigung. So haben sie einen um bis zu 21 Prozentpunkte stärker ausgeprägten negativen Treatment-Effekt auf die Wahrscheinlichkeit, in den ersten zwei Jahren aus Befristung in Normalbeschäftigung zu wechseln (siehe Schaubild B.20). Außerdem haben sie eine geringere Wahrscheinlichkeit, innerhalb von zwei bis drei Jahren unbefristet zu sein.

Für höher Qualifizierte geht atypische Beschäftigung beim ersten Erwerbseinstieg mit einem stärker positiven Effekt auf den Prestige des Berufes einher, dies gilt insbesondere bei Erwerbseintritten in befristete Beschäftigung. Mindestens bis zu zehn Jahre nach dem Erwerbseintritt ist der Effekt der Befristung auf das Jobprestige positiv und damit signifikant von der mittleren Bildungsgruppe verschieden (vgl. Schaubild B.21). Der Treatment-Effekt auf den ISEI spiegelt dies auf die kurze Frist ebenfalls wider.

Beim ersten Erwerbseintritt hat die höhere Bildungsgruppe stärkere Einbußen beim Tagesentgelt durch atypische Beschäftigung zu verzeichnen als die mittlere Bildungsgruppe, insbesondere wenn es sich bei der Tätigkeit um eine befristete Beschäftigung handelt (vgl. Schaubilder B.22 und B.23). Hochqualifizierte, die in befristeter Beschäftigung ihr Erwerbsleben beginnen, erzielen in den ersten anderthalb Jahren im Durchschnitt ein um 13 Euro geringeres Tagesentgelt als Normalbeschäftigte mit hoher Qualifikation, während bei Personen mittlerer Qualifikation fast keine Unterschiede zwischen befristet Beschäftigten und Normalbeschäftigten bestehen. Der negative Lohneffekt atypischer Beschäftigung wird bei Hochqualifizierten im Zeitablauf geringer und der Effekt befristeter Beschäftigung ist bei Hochqualifizierten ab etwa

6 Jahre nach dem Übergang nicht mehr signifikant. Eine Ursache für die zunächst stärkeren Lohnnachteile von Hochqualifizierten könnte sein, dass Löhne dort (zumindest bei Normalbeschäftigten) eher nach oben von tariflich vorgegebenen Lohnuntergrenzen abweichen als bei Personen mittlerer Qualifikation. Dementsprechend wäre es bei Hochqualifizierten möglich, den Lohn zu senken (beispielsweise auf den tariflich vorgegebenen Lohn), während bei Personen mittlerer Qualifikation kein Lohnabschlag durchgesetzt werden könnte, da dort der Lohn bereits bei Normalbeschäftigten dem bindenden Tariflohn entspräche.

Zusammengefasst lässt sich sagen, dass sich die Auswirkungen atypischer Beschäftigung nur beim ersten Erwerbseintritt nicht aber bei anderen Übergängen nach dem Bildungshintergrund unterscheiden. Während die von atypischer Beschäftigung betroffene mittlere Bildungsgruppe stärkere kurzfristige Einschnitte in Bezug auf Erwerbswahrscheinlichkeit, Arbeitslosigkeit und Nichterwerbstätigkeit verzeichnet, weist die Gruppe der höher Qualifizierten einerseits höhere Lohneinbußen und einen ausgeprägteren Einsperreffekt auf, andererseits üben sie sowohl kurz- als auch langfristig einen prestigeträchtigeren Beruf aus.

Heterogenitäten nach dem Alter

Um Heterogenitäten nach dem Alter zu prüfen, werden Personen danach differenziert, ob sie zum Zeitpunkt des Erwerbseintritts/Übergangs unter 35 Jahre alt sind oder älter. Da die meisten Personen beim ersten Erwerbseintritt unter 35 Jahre alt sind (vgl. Tabelle B.3a), wurden die Heterogenitäten insbesondere für Übergänge aus Arbeitslosigkeit oder Nichterwerbstätigkeit untersucht. Es zeigt sich, dass atypische Beschäftigung nur punktuell signifikant unterschiedliche Einflüsse auf Personen unterschiedlichen Alters hat. Personen ab 35 Jahren, die aus Arbeitslosigkeit in befristete Beschäftigung wechseln, haben einen stärker ausgeprägten Treatment-Effekt auf die langfristige Erwerbswahrscheinlichkeit, haben also eine stärker verringerte Wahrscheinlichkeit, erwerbstätig zu sein, als Personen unter 35 Jahren (siehe Schaubild B.24). Vier Jahre nach dem Übergang sind Personen ab 35 etwa 12 Prozentpunkte weniger häufig erwerbstätig als jüngere. Damit einhergehend haben sie einen stärker ausgeprägten Effekt auf die Wahrscheinlichkeit, arbeitslos zu sein (vgl. Schaubild B.25), und einen ausgeprägteren Einsperreffekt, bleiben also länger in atypischer Beschäftigung oder in Befristung als Personen unter 35 Jahren. Bei Übergängen aus Nichterwerbstätigkeit sind die Einsperreffekte bei Personen ab 35 Jahren ebenfalls stärker ausgeprägt, denn die Wahrscheinlichkeit in Normalbeschäftigung überzugehen ist bis zu 24 Prozentpunkte geringer als bei Personen unter 35 (Schaubild B.26). Jüngere Erwerbstätige dagegen sind vor allem kurz nach dem Übergang aus Nichterwerbstätigkeit stärker von Befristungen betroffen als Personen über 35 Jahren (Schaubild B.27). Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass sich atypische Beschäftigung in jungem Erwerbsalter vereinzelt weniger nachteilig auf das weitere Erwerbsleben auswirkt als in mittlerem oder höherem Erwerbsalter.

Heterogenitäten zwischen Ost und West

Atypische Beschäftigung hat in der Regel in den neuen Bundesländern einen stärker prägenden Einfluss auf das Erwerbsleben, insbesondere bei Übergängen aus Arbeitslosigkeit oder aus Nichterwerbstätigkeit. So sind Personen, die aus Arbeitslosigkeit in befristete Beschäftigung wechseln, in den neuen Bundesländern langfristig um bis zu 17 Prozentpunkte weniger erwerbstätig und damit einhergehend vermehrt nichterwerbstätig oder arbeitslos als in den alten Bundesländern. Diese Unterschiede sind langfristig signifikant und wie die Schaubilder B.28 und B.29 verdeutlichen vor allem auf heterogene Effekte bei befristeter Beschäftigung zurückzuführen.

Bei Übergängen aus Nichterwerbstätigkeit sind dagegen Personen in den alten Bundesländern häufiger und länger atypisch beschäftigt als Personen in den neuen Bundesländern (vgl. Schaubild B.30). Da der Unterschied für befristete Beschäftigung nicht signifikant ist, kann dies von der hohen Teilzeitquote unter Frauen in den alten Bundesländern verursacht sein. Diese Vermutung bestätigt sich auch mit Blick auf die Auswirkung atypischer Beschäftigung auf den Lohn: Bei Übergängen aus Arbeitslosigkeit und Nichterwerbstätigkeit in atypische Beschäftigung sind die negativen Lohneffekte in den alten Bundesländern stärker (vgl. Schaubild B.31). Bei Übergängen in Befristung gibt es allerdings keine Unterschiede zwischen neuen und alten Bundesländern. Da das Tagesentgelt und nicht der Stundenlohn betrachtet wird, ist dies möglicherweise auf eine größere Teilzeitquote in Westdeutschland zurückzuführen (vgl. Abschnitte 3.1 und 4).

Heterogenitäten im Zeitablauf

Um zu prüfen, ob sich die Wirkung von atypischer Beschäftigung über die Jahre hinweg verändert hat, werden die Treatment-Effekte differenziert nach dem Zeitpunkt des Erwerbseintritts/Übergangs betrachtet. Hierzu werden die Effekte von Erwerbseintritten/Übergängen vor dem Jahr 2004 und ab dem Jahr 2004 getrennt geschätzt. Es sind nur vereinzelt Unterschiede in der Wirkung von atypischer Beschäftigung festzustellen, die in der Regel darauf hindeuten, dass atypische Beschäftigung ab dem Jahr 2004 stärker negative Effekte hervorruft als in den Jahren von 1992 bis 2003. Personen, die seit 2004 aus Arbeitslosigkeit oder Nichterwerbstätigkeit in atypische Beschäftigung wechseln, sind von stärkeren Einsperreffekten betroffen und verbleiben damit tendenziell länger in atypischer Beschäftigung. Wie Schaubild 5.32 zeigt, trifft dies besonders deutlich auf Personen zu, die aus Nichterwerbstätigkeit in atypische Beschäftigung wechseln. Zumindest teilweise ist dieser stärkere Einsperreffekt darauf zurückzuführen, dass der Anteil der Personen in Teilzeit und insbesondere in geringfügiger Beschäftigung unter den nach Arbeitslosigkeit oder Nichterwerbstätigkeit atypisch Beschäftigten in den Jahren seit 2004 deutlich größer ist als in den Jahren davor und dass gleichzeitig Teilzeit/geringfügige Beschäftigung mit stärkeren (und teils freiwilligen) Einsperreffekten verbunden ist als beispielsweise befristete Beschäftigung (vgl. Abschnitt 5.1 und Schaubild 5.10). Ferner sind Personen, die den ersten Erwerbseintritt seit 2004 hatten, öfter befristet beschäftigt als Personen, deren Erwerbseintritt/Übergang vor 2004 stattfand (vgl. Schaubild B.33). Bei anderen Ergebnisgrößen sind jedoch keine Unterschiede in den Treatment-Effekten festzustellen.

5.7 Langfristeffekte von temporärer atypischer Beschäftigung

In den zurückliegenden Abschnitten 5.1 bis 5.6 wurde soweit möglich jeweils zwischen kurz-, mittel- und langfristigen Effekten atypischer Beschäftigung unterschieden. Häufig zeigt sich, dass die langfristigen Effekte gegen null tendieren. Dieser auf lange Frist feststellbare Rückgang der Effekte ließe sich dadurch erklären, dass atypische Beschäftigung für viele Personen eine Brückenfunktion in Normalbeschäftigung hat (vgl. Schaubild 5.9 in Abschnitt 5.1) und dass zurückliegende Betroffenheit von atypischer Beschäftigung keine negativen Auswirkungen mehr hat, sobald ein Wechsel in Normalbeschäftigung erreicht wird. Dies soll im Folgenden für ausgewählte Ergebnisgrößen deskriptiv geprüft werden. Hierzu werden Personen betrachtet, deren Erwerbseintritt/Übergang in atypischer Beschäftigung erfolgt und die es schaffen, innerhalb von 5 Jahren nach dem Erwerbseintritt/Übergang mindestens 2 Jahre in Normalbeschäftigung zu sein. Für sie werden Ergebnisgrößen betrachtet, die für lange Zeithorizonte vorliegen, beispielsweise die Erwerbstätigenquote zu den Zeitpunkten 5 und 10 Jahre nach dem Erwerbseintritt/Übergang. Diese werden mit den Ergebnisgrößen von Personen verglichen, die beim Erwerbseintritt/Übergang normalbeschäftigt sind und die innerhalb von 5 Jahren nach dem Er-

werbseintritt/Übergang ebenfalls mindestens 2 Jahre in Normalbeschäftigung aufweisen. Ein Matching wird hierbei nicht durchgeführt, sondern ausschließlich ein Vergleich von Durchschnittswerten.

In den Tabellen B.20a bis B.20d im Anhang sind jeweils Mittelwerte für die Ergebnisgrößen Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit, Nichterwerbstätigkeit und Ausbildungsteilnahme zu den Zeitpunkten 90 und 120 Monate nach dem Erwerbseintritt/Übergang angegeben, die Anzahl der Monate, die zwischen fünftem und zehntem Jahr nach dem Erwerbseintritt/Übergang in Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit oder Nichterwerbstätigkeit verbracht wurden, der Anteil der Erwerbstätigen in Normalbeschäftigung, der Anteil der abhängig Beschäftigten mit unbefristetem Arbeitsvertrag, die Anzahl der gleichzeitig ausgeübten Erwerbsverhältnisse, die Prestigeindizes sowie das Tagesentgelt, die ebenfalls zu den Zeitpunkten 90 und 120 Monate nach dem Erwerbseintritt/Übergang gemessen sind.

Beim ersten Erwerbseintritt und bei Übergängen aus Nichterwerbstätigkeit sind zwischen temporär atypisch Beschäftigen und von Beginn an Normalbeschäftigten fast keine signifikanten Unterschiede feststellbar, insbesondere keine negativen (vgl. Tabellen B.17a und B.17c). Es scheint vielmehr so, dass Personen, die beim ersten Erwerbseintritt temporär atypisch beschäftig sind, 10 Jahre später im Durchschnitt einen etwas höheren Lohn erzielen als die durchschnittliche Person, die beim ersten Erwerbseintritt zunächst normalbeschäftigt ist. Bei Personen, die bei einem Übergang aus Nichterwerbstätigkeit temporär atypisch beschäftig sind, fällt außerdem 10 Jahre später das Arbeitslosigkeitsrisiko geringer aus als bei der durchschnittlichen Person, die bei einem Übergang aus Nichterwerbstätigkeit zunächst normalbeschäftigt ist.

Bei Übergängen aus Arbeitslosigkeit bestehen mehr signifikante Unterschiede zwischen temporär atypisch Beschäftigen und von Beginn an Normalbeschäftigten, die jedoch in den meisten Fällen ebenfalls zugunsten der atypisch Beschäftigten ausfallen (vgl. Tabellen B.17b). So sind beispielsweise bei temporär atypisch Beschäftigen die Erwerbstätigenquoten höher und die Quoten der Arbeitslosen an der Grundgesamtheit geringer. Auch scheint von den zunächst temporär atypisch Beschäftigen langfristig ein höherer Anteil in Normalbeschäftigung zu sein als von den zunächst Normalbeschäftigten. Langfristig negative Unterschiede sind im Großen und Ganzen nur für Personen, die bei Beschäftigungswechseln zunächst temporär atypisch beschäftigt sind, und Personen festzustellen, die dort zunächst in Normalbeschäftigung sind (vgl. Tabellen B.17d). Hier sind das Prestige des ausgeübten Berufs und das Einkommen von temporär atypisch Beschäftigten auch langfristig im Durchschnitt geringer.

Zwischenfazit

Alles in allem gibt es nur wenig deskriptive Evidenz, dass Nachteile von atypischer Beschäftigung auch nach einem erfolgreichen Übergang in Normalbeschäftigung weiterbestehen. Vielmehr zeigt sich, dass Personen, die bei einem Erwerbseintritt/Übergang zunächst temporär atypisch beschäftigt sind, in einigen Ergebnisgrößen besser abschneiden als der Durchschnitt der Personen, die direkt in Normalbeschäftigung einsteigen. Diese deskriptiven Unterschiede könnten jedoch auf unterschiedlicher Selektion in atypische Beschäftigung beruhen, da diese Gegenüberstellung für keinerlei individueller Charakteristika kontrolliert.

6. Zusammenfassung

Die auf NEPS-SC6-ADIAB zurückgreifenden empirischen Analysen bestätigen viele der bisher in der Literatur gezeigten Ergebnisse, bringen jedoch auch neue Einsichten zutage. Die deskripti-

ven Analysen zur Frage, welche Personen wann im Lebenslauf von atypischer Beschäftigung betroffen sind, führen zu den folgenden Erkenntnissen:

- Bei Männern und Frauen der Geburtsjahre 1974 bis 1986 zeigt sich gleichermaßen, dass diese insbesondere in jungen Jahren deutlich seltener in Normalbeschäftigung und entsprechend häufiger in atypischer Beschäftigung sind als Personen älterer Geburtskohorten. Bei jungen Erwerbstätigen ist eine Normalbeschäftigung in den letzten Jahren keineswegs mehr der „Standard“, eine atypische Beschäftigung nicht mehr nur die „Ausnahme“.
- Die große Mehrheit der Männer im mittleren Lebensalter ist in einer Normalbeschäftigung und nicht in atypischer Beschäftigung tätig. Atypische Beschäftigung ist bei Männern jedoch nicht mehr ausschließlich auf die ersten Jahre nach dem Erwerbseinstieg beschränkt, sondern nimmt auch im mittleren Lebensalter zu. Außerdem steigt gegen Ende des Erwerbslebens der Anteil der atypisch Beschäftigten deutlich an, insbesondere der Anteil der geringfügig Beschäftigten und der freien Mitarbeiter.
- Das Sinken der Quote der Normalbeschäftigten über die Kohorten hinweg scheint bei Frauen auf den ersten Blick größer zu sein als bei Männern, solange die Anzahl der Erwerbstätigen die Bezugsgröße ist. Bezogen auf die Gesamtheit der Frauen ist in den mittleren Altersjahren demgegenüber ein deutlich geringeres Absinken der Quote der Normalbeschäftigten feststellbar als bei Männern, teils ist sogar ein Anstieg über die Geburtskohorten hinweg zu verzeichnen. Dies liegt daran, dass Frauen der jüngeren Kohorten ab dem Alter von 30 Jahren deutlich häufiger erwerbstätig sind als Frauen älterer Kohorten. Eine „traditionelle Hausfrauenrolle“, bei der die Frau sich ausschließlich um Haushalt und Kinder kümmert, ohne einer Erwerbsarbeit nachzugehen, wird von jungen Frauen zunehmend seltener verfolgt. Der Anstieg der Frauenerwerbstätigkeit ist dabei zwar insbesondere bei atypischer Beschäftigung zu verzeichnen, jedoch nicht ausschließlich.
- Beim Anteil der erwerbstätigen Männer bestehen insgesamt nur geringe Unterschiede zwischen Ost und West. Bei Frauen hingegen liegt die Erwerbstätigenquote im Osten über jener im Westen. Westdeutsche Frauen sind im Durchschnitt nicht nur seltener erwerbstätig als ostdeutsche Frauen, sondern wenn sie erwerbstätig sind auch öfter mit nur geringem Stundenumfang.
- Geringqualifizierte der Geburtsjahrgänge 1974 bis 1986 weisen im jüngeren Erwachsenenalter (bis zum Alter von etwa 35 Jahren) selten eine Erwerbstätigenquote von 45% oder mehr auf, gleichzeitig liegt der Anteil der Arbeitslosen jeweils deutlich höher als in den anderen Bildungsgruppen. Diese ausgeprägte Betroffenheit von Arbeitslosigkeit bei Geringqualifizierten scheint vor allem ein Phänomen der jüngeren Geburtsjahrgänge zu sein. Bei älteren Geburtskohorten fällt der Anteil der Arbeitslosen unter den Geringqualifizierten zwar ebenfalls deutlich höher aus als bei Personen mit mittlerem und hohem Bildungsabschluss. Die Quote der Arbeitslosen an der Grundgesamtheit ist jedoch immer deutlich geringer als in der jüngsten Alterskohorte (auch wenn entsprechend ähnliche Altersspannen verglichen werden) und die Erwerbstätigenquote ist jeweils deutlich höher, so dass bei älteren Kohorten die Unterschiede nach dem Bildungshintergrund deutlich weniger stark ausfallen. Geringqualifizierte sind nicht nur seltener überhaupt erwerbstätig, sondern wenn sie erwerbstätig sind, auch öfter in atypischer Beschäftigung als Personen mit mittlerer oder hoher Bildung.

- Personen mit höherem Bildungshintergrund sind in jungen Jahren zunächst seltener in Normalbeschäftigung als Personen mit mittlerem Bildungshintergrund. Insgesamt dient Bildung jedoch als Schutz vor atypischer Beschäftigung.
- Nicht nur über Geburtskohorten hinweg ist ein deutlicher Anstieg der Betroffenheit von atypischer Beschäftigung festzustellen, sondern auch über die Zeit. Unabhängig vom Alter oder Geburtsjahr hat im Zeitablauf die Wahrscheinlichkeit zugenommen, nach einem Erwerbseintritt/Übergang in Erwerbstätigkeit atypisch und nicht normalbeschäftigt zu sein.
- Die Wahrscheinlichkeit, atypisch beschäftigt zu sein, unterscheidet sich stark nach Geschlecht, Bildungshintergrund und erlerntem/zuletzt ausgeübtem Beruf sowie nach der Branche des Arbeitgebers.
- Bei Beschäftigungswechseln sind deutliche Persistenzen festzustellen. Personen, die vor dem Beschäftigungswechsel in einer atypischen Beschäftigung waren, sind nach dem Wechsel deutlich öfter in atypischer Beschäftigung als Personen, die vor dem Beschäftigungswechsel in einer Normalbeschäftigung (oder auch einer sonstigen Tätigkeit) waren. Das Ausmaß der Persistenz ist jedoch nicht so hoch, dass von einem vollständig segmentierten Arbeitsmarkt gesprochen werden kann.
- Ausbildungs- und Erwerbsverläufe können sehr heterogen verlaufen. Werden ähnliche Muster in Erwerbsverläufen identifiziert und verglichen, zeigt sich, dass alle Erwerbstypen zumindest temporär von atypischer Beschäftigung betroffen sind. Ein Großteil der jüngeren Kohorten ist jedoch nur kurzfristig atypisch beschäftigt – für sie stellt atypische Beschäftigung eine Übergangsphase zwischen Ausbildung und Normalbeschäftigung dar. Demgegenüber sind Mütter, die in Teilzeit in den Arbeitsmarkt zurückkehren, und ein Teil der Akademiker, die nach dem ersten Erwerbseinstieg beispielsweise mehrmals hintereinander befristet sind, im jüngeren Erwachsenenalter überproportional häufig atypisch beschäftigt. Im späteren Erwachsenenalter verschiebt sich die Betroffenheit von atypischer Beschäftigung zunehmend hin zu Müttern, die nach der Geburt eine längere Zeit außerhalb des Arbeitsmarktes waren und vergleichsweise spät wieder erwerbstätig werden.

Die im zweiten Hauptteil der Analysen durchgeführten Untersuchungen beschäftigen sich mit den Chancen und Risiken atypischer Beschäftigung. Um die kausalen Effekte von atypischer Beschäftigung auf die spätere Erwerbstätigkeit, die berufliche Stabilität, das Einkommen, die Qualifikationsentwicklung, die Kompetenzen und die Zufriedenheit zu ermitteln, wurde jeder Person, die beim ersten Erwerbseintritt, bei einem Übergang aus Arbeitslosigkeit oder aus Nichterwerbstätigkeit von atypischer Beschäftigung betroffen ist, ein „statistischer Zwilling“ zugeordnet, der normalbeschäftigt ist, ansonsten aber ähnliche Charakteristika aufweist. Der Vergleich dieser statistischen Zwillinge im Rahmen eines Matching-Ansatzes führt zu den folgenden Erkenntnissen:

- In der kurzen und mittleren Frist, d.h. etwa 3 bis 4 Jahre nach dem Erwerbseintritt/Übergang, weisen (zunächst) atypisch Beschäftigte eine teils deutlich geringere Erwerbstätigenquote auf als (zunächst) Normalbeschäftigte. Danach sind meist keine statistisch signifikanten Unterschiede mehr in der Erwerbswahrscheinlichkeit auszumachen. Die auf kurze und mittlere Frist geringere Erwerbswahrscheinlichkeit von (zunächst) atypisch Beschäftigten beim ersten Erwerbseintritt und bei Übergängen aus Arbeitslosigkeit spiegelt sich sehr unterschiedlich in Arbeitslosigkeit und Nichterwerbstätigkeit wider. Atypische Beschäftigung nach einem Übergang aus Arbeitslosigkeit geht kurz- und mittelfristig vor allem mit einer höheren Wahrscheinlichkeit einher, erneut

arbeitslos zu sein; atypische Beschäftigung beim ersten Erwerbseintritt geht kurz- und mittelfristig vor allem mit einer höheren Wahrscheinlichkeit einher, nichterwerbstätig zu sein. Dabei ist die beim ersten Erwerbseintritt mit atypischer Beschäftigung verbundene höhere Wahrscheinlichkeit, nichterwerbstätig zu sein, vor allem auf eine im Vergleich zu (zunächst) Normalbeschäftigten höhere Wahrscheinlichkeit zurückzuführen, eine (weitere) Ausbildung zu machen.

- Während es beim ersten Erwerbseintritt zwischen befristeter Beschäftigung und Teilzeit/geringfügiger Beschäftigung kaum Unterschiede in den Effekten auf Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit und Nichterwerbstätigkeit gibt, ist eine befristete Beschäftigung nach einem Übergang aus Arbeitslosigkeit oder aus Nichterwerbstätigkeit stärker mit negativen Effekten verbunden als Teilzeit/geringfügige Beschäftigung. Personen mit Übergang in Teilzeit/geringfügige Beschäftigung unterscheiden sich deutlich seltener von Personen mit Übergang in Normalbeschäftigung als Personen mit Übergang in befristete Beschäftigung. Teilweise geht Teilzeit/geringfügige Beschäftigung sogar mit positiven Effekten einher (die Wahrscheinlichkeit, erwerbstätig zu sein, ist teilweise signifikant höher und die Wahrscheinlichkeit, nichterwerbstätig zu sein, ist teilweise signifikant geringer). Die wenig präzise geschätzten Effekte für Arbeitnehmerüberlassung deuten darauf hin, dass Arbeitnehmerüberlassung mit stärker negativen Effekten einhergeht als befristete Beschäftigung oder Teilzeit/geringfügige Beschäftigung. Für freie Mitarbeit sind insgesamt wenige der (im Allgemeinen eher unpräzise geschätzten) Ergebnisse signifikant, d.h. für freie Mitarbeit können für Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit und Nichterwerbstätigkeit i.d.R. weder signifikant positive noch signifikant negative Effekte festgehalten werden.
- Bei denjenigen atypischen Beschäftigungsformen, die zum Teil von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen selbst gewünscht sind (z.B. Teilzeit/geringfügige Beschäftigung sowie freie Mitarbeit), ist festzustellen, dass ein beträchtlicher Anteil der erwerbstätigen Personen auch auf lange Sicht nicht in Normalbeschäftigung übergeht („Einsperreffekt“), wobei zu vermuten ist, dass es sich hierbei (zumindest teilweise) um eine freiwillige Entscheidung seitens der Arbeitnehmer/innen handelt. Bei den i.d.R. nicht von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen angestrebten atypischen Beschäftigungsformen, insbesondere bei befristeter Beschäftigung, schafft demgegenüber die Mehrheit der Erwerbstätigen einen Wechsel in Normalbeschäftigung („Brückeneffekt“). Dies gilt jedoch nicht für alle befristet Beschäftigten. Einem gewissen Anteil der nach dem Erwerbseintritt/Übergang befristet Beschäftigten gelingt auch langfristig kein Wechsel in Normalbeschäftigung oder auch nicht in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis.
- Atypisch Beschäftigte wechseln häufiger den Arbeitgeber bzw. die Erwerbstätigkeit und auch häufiger den ausgeübten Beruf als Personen, die nach einem Erwerbseintritt/Übergang in Normalbeschäftigung sind. Von derartigen Wechseln kann auf der einen Seite ein positiver Effekt ausgehen, falls sie mit einem Wechsel in eine Beschäftigung oder einen Beruf mit besserer Zukunftsperspektive verbunden sind. Gleichzeitig gehen mit derartigen Wechseln auch betriebs- oder berufsspezifisches Wissen und Kompetenzen verloren, was ein Risiko für den weiteren beruflichen Weg nach sich ziehen kann, etwa im Hinblick auf die Entlohnung.
- Personen in Teilzeit/geringfügiger Beschäftigung und freie Mitarbeiter gehen signifikant mehr Erwerbsverhältnissen gleichzeitig nach als Personen, die nach einem Erwerbseintritt/Übergang in Normalbeschäftigung sind. Das Prestige des ausgeübten Berufs ist bei Teilzeit/geringfügiger Beschäftigung in der Regel kurz- und mittelfristig geringer als bei

Personen in Normalbeschäftigung. Befristet Beschäftigte und freie Mitarbeiter sind demgegenüber eher in Berufen mit höherem Prestige tätig als Normalbeschäftigte. Ähnliches gilt für den Komplexitätsgrad bzw. das Anspruchsniveau der ausgeübten Tätigkeit.

- Die Effekte atypischer Beschäftigung auf das Erwerbseinkommen unterscheiden sich erheblich zwischen den Arten der atypischen Beschäftigung. Teilzeit/geringfügige Beschäftigung geht mit dem größten Lohnnachteil einher, was aufgrund des geringen Stundenumfangs wenig überraschend ist. Beim ersten Erwerbseinstieg ist befristete Beschäftigung gegenüber Normalbeschäftigung anfangs mit einem Lohnnachteil von etwa 8% verbunden, der langfristig gegen null geht. Bei Übergängen aus Nichterwerbstätigkeit ist befristete Beschäftigung hingegen nur kurzfristig mit Lohnnachteilen verbunden, bei Übergängen aus Arbeitslosigkeit gar nicht. Es zeigt sich auch, dass von befristeter Beschäftigung beim ersten Erwerbseintritt primär der obere und mittlere Teil der Einkommensverteilung beeinflusst wird. Teilzeit/geringfügige Beschäftigung und Arbeitnehmerüberlassung sind mit deutlich stärkeren Lohneffekten verbunden und beide Formen der atypischen Beschäftigung führen insbesondere zu einer deutlichen Verschiebung der Einkommen in die untersten Einkommensquantile.
- Im Gegensatz zu den Ergebnisgrößen zur Erwerbstätigkeit, zur beruflichen Stabilität und zur Qualität der Beschäftigung liegen in den Daten nur eingeschränkt Informationen zur Teilhabe an Weiterbildung und zu Kompetenzen vor, so dass nicht zwischen kurz-, mittel- und langfristigen Effekten von atypischer Beschäftigung unterschieden werden kann. Da zu vermuten ist, dass sich der Einfluss atypischer Beschäftigung auf die Ergebnisgrößen im Zeitablauf verändert (unter anderem, weil ein Großteil der zunächst atypisch Beschäftigten später in eine Normalbeschäftigung wechselt) sind die Ergebnisse daher eher vorsichtig zu interpretieren. Die Ergebnisse deuten auf nur wenig systematische Nachteile von atypischer Beschäftigung hin. Teilzeit/geringfügige Beschäftigung und Arbeitnehmerüberlassung scheinen mit einer geringeren Teilnahme an Kongressen/Messen und an Fachvorträgen einherzugehen. Die in der Literatur am häufigsten untersuchte Form der Weiterbildungsakquise, nämlich die Teilnahme an Kursen/Seminaren/Lehrgängen, unterscheidet sich jedoch nicht zwischen atypisch und Normalbeschäftigten. Atypische Beschäftigung scheint auch keinen messbaren Einfluss auf die Kompetenzen der Betroffenen zu haben.
- Teilzeit/geringfügige Beschäftigung sowie freie Mitarbeit haben keine negativen Effekte auf die Zufriedenheit mit dem Leben, mit der Arbeit oder mit dem Lebensstandard; einige der Punktschätzer sind sogar positiv, jedoch nicht signifikant. Befristete Beschäftigung geht demgegenüber mit signifikant negativen Effekten bei der Arbeitszufriedenheit und teilweise auch bei der Zufriedenheit mit dem Lebensstandard einher. Des Weiteren zeigt sich, dass Arbeitnehmerüberlassung beim ersten Erwerbseintritt mit einer signifikant geringeren Zufriedenheit mit dem Lebensstandard einhergeht. Die Lebenszufriedenheit wird durch keine der atypischen Beschäftigungsformen negativ beeinflusst.
- Alles in allem gibt es nur wenig deskriptive Evidenz, dass Nachteile von atypischer Beschäftigung auch nach einem erfolgreichen Übergang in Normalbeschäftigung weiterbestehen. Vielmehr zeigt sich, dass Personen, die bei einem Erwerbseintritt/Übergang zunächst temporär atypisch beschäftigt sind, in einigen Ergebnisgrößen besser abschneiden als der Durchschnitt der Personen, die direkt in Normalbeschäftigung einsteigen.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass die einzelnen Formen der atypischen Beschäftigung sehr unterschiedlich auf die betrachteten Ergebnisgrößen wirken. Teils gehen negative Effekte von atypischer Beschäftigung aus, teils sind keine Unterschiede zu Normalbeschäftigungsverhältnissen festzustellen, in einzelnen Fällen gehen auch positive Effekte von atypischer Beschäftigung aus. Insgesamt kann jedoch geschlussfolgert werden, dass atypisch Beschäftigte zumindest kurz- und mittelfristig im Allgemeinen schlechter dastehen als ansonsten vergleichbare Personen in Normalbeschäftigung.

Um ein Urteil darüber zu fällen, welche Formen der atypischen Beschäftigung mit mehr bzw. stärker negativen Effekten behaftet sind, ist es notwendig, die betrachteten Ergebnisgrößen nach ihrer Bedeutung zu gewichten. Geht man davon aus, dass die Frage, ob eine Person überhaupt erwerbstätig und nicht arbeitslos oder in Nichterwerbstätigkeit ist, größere Bedeutung hat, als die Frage, ob eine Erwerbstätigkeit in atypischer oder Normalbeschäftigung ausgeübt wird, kann geschlussfolgert werden, dass befristete Beschäftigung und insbesondere Arbeitnehmerüberlassung mit schwerwiegenderen Nachteilen verbunden sind als Teilzeit/geringfügige Beschäftigung und freie Mitarbeit. Dies spiegelt sich auch in stärkeren Effekten auf die (verminderte) Zufriedenheit mit der Arbeit oder mit dem Lebensstandard wider. Sowohl Teilzeit/geringfügige Beschäftigung als auch freie Mitarbeit sind hingegen mit stärkeren Einsperreffekten verbunden als befristete Beschäftigung und Arbeitnehmerüberlassung. Dabei kann jedoch nicht ausgeschlossen werden, dass die ausgeprägten Einsperreffekte von Teilzeit/geringfügiger Beschäftigung und freier Mitarbeit teilweise von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gewünscht sind, da sie keine Vollzeitstelle bzw. abhängige Beschäftigung anstreben. Weitere bedeutende Ergebnisgrößen, beispielsweise das Erwerbseinkommen, können in den Vergleich der atypischen Beschäftigungsformen leider nicht sinnvoll einfließen, da ein Vergleich von Tagesentgelten anstelle von Stundenlöhnen bei Teilzeit/geringfügiger Beschäftigung wenig aussagekräftig ist bzw. die Einkommen von freien Mitarbeitern insgesamt nicht umfassend genug erfasst sind. Auffällig ist jedoch, dass Tätigkeiten in Teilzeit/geringfügiger Beschäftigung deutlich weniger anspruchsvolle Aufgaben umfassen und in weniger prestigeträchtigen Berufen angesiedelt sind als Tätigkeiten in Normalbeschäftigung aber auch als Tätigkeiten in anderen Formen der atypischen Beschäftigung.

Beim Ableiten politischer Konsequenzen aus den aufgezeigten Ergebnissen sollte jeweils bedacht werden, dass die hier gezogenen Vergleiche zwischen atypischer Beschäftigung und Normalbeschäftigung keine Rückschlüsse darüber erlauben, wie atypisch beschäftigte Personen dastehen würden, falls es die entsprechende Form der atypischen Beschäftigung nicht gäbe, beispielsweise weil sie stärker reglementiert oder gar gesetzlich untersagt wäre. Die gezeigten kausalen Effekte geben stattdessen wieder, wie die Ergebnisgrößen von atypisch Beschäftigten im Vergleich zu den tatsächlich realisierten Ergebnissen ausgesehen hätten, wenn sie beim Erwerbseintritt nicht in atypischer, sondern in Normalbeschäftigung gewesen wären. Bei einer stärkeren Reglementierung atypischer Beschäftigung wäre demgegenüber zu vermuten, dass sie je nach Ausgestaltung die aggregierte Arbeitsnachfrage von Arbeitgebern als auch gegebenenfalls das Arbeitsangebot von Erwerbstätigen beeinflusst.

Literaturverzeichnis

Abadie, A. und G. Imbens (2008), On the Failure of the Bootstrap for Matching Estimators. Econometrica 76(6), 1537-1557.

Antoni, M. und J. Eberle (2015), Kurzdokumentation NEPS-SC6-ADIAB. Nürnberg, IAB.

Bäcker, G. und S. Neuffer (2012), Von der Sonderregelung zur Beschäftigungsnorm: Minijobs im

deutschen Sozialstaat. WSI Mitteilungen 1, 13-21.

Bellmann, L., P. Grunau, U. Leber und M. Noack (2013), Weiterbildung atypisch Beschäftigter. Studie im Auftrag der Bertelsmann Stiftung. Gütersloh, Bertelsmann Stiftung.

Berton, F., F. Devicienti und L. Pacelli (2011), Are temporary jobs a port of entry into permanent employment? Evidence from matched employer-employee. International Journal of Manpower 32(8), 879-899.

Blossfeld, H.-P., H.-G. Roßbach und J. von Maurice (Hrsg.) (2011), Education as a lifelong process: The German National Educational Panel Study (NEPS). Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, Sonderheft 14.

BMFSFJ (2012), Frauen im Minijob – Motive und (Fehl-)Anreize für die Aufnahme geringfügiger Beschäftigung im Lebenslauf. Berlin, BMFSFJ.

Böhnke, P., J. Zeh und S. Link (2015), Atypische Beschäftigung im Erwerbsverlauf: Verlaufstypen als Ausdruck sozialer Spaltung. Zeitschrift für Soziologie 44(4), 234-252.

Brehmer, W. und H. Seifert (2008), Sind atypische Beschäftigungsverhältnisse prekär? Eine empirische Analyse sozialer Risiken. Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 4(2008), 1-31.

Brzinsky-Fay, C., U. Kohler und M. Luniak (2006), Sequence analysis with Stata. The Stata Journal 6 (4), 435-460.

Bundesagentur für Arbeit (2013), Arbeitsmarktberichterstattung: Der Arbeitsmarkt in Deutschland, Zeitarbeit in Deutschland – Aktuelle Entwicklungen. Nürnberg, Bundesagentur für Arbeit.

Burda, M. C. und M. Kvasnicka (2006), Zeitarbeit in Deutschland: Trends und Perspektiven. Perspektiven der Wirtschaftspolitik 7(2), 195-225.

Caliendo, M. und S. Kopeinig (2008), Some Practical Guidance for the Implementation of propensity Score Matching. Journal of Economic Surveys 22(1), 31-72.

Caliendo, M., S. Künn und A. Uhlendorff (2012), Marginal Employment, Unemployment Duration and Job Match Quality. IZA Discussion Paper 6499.

Dütsch, M. (2011), Wie prekär ist Zeitarbeit? Eine Analyse mit dem Matching-Ansatz. Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 43(4), 299-318.

Eichhorst, W. und V. Tobsch (2015), Not so standard anymore? Employment duality in Germany. Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 48(2), 81-95.

Ermisch, J. und R. Wright (1993), Wage offers and full-time and part-time employment by British women. Journal of Human Resources 28(1), 111-133.

Everitt, B. (2011), Cluster Analysis. 5. Auflage. Chichester, West Sussex, U.K., Wiley.

Fertig, M. und K. Görlitz (2013), Missing Wages: How to Test for Biased Estimates in Wage Functions? Economics Letters 118(2), 269-271.

Fitzenberger, B. und A. Spitz-Oener (2004), Die Anatomie des Berufswechsels: Eine empirische Bestandsaufnahme auf Basis der BIBB/IAB-Daten 1998/1999. In: Franz, W., H. Ramser und M. Stadler (Hrsg.), Bildung. Wirtschaftswissenschaftliches Seminar in Ottobeuren, Bd. 33. Tübingen, Mohr Siebeck, 29-54.

Ganzeboom, H., P. De Graaf und D. Treiman (1992), A Standard International Socio-Economic Index of Occupational Status. Social Science Research 21 (1), 1-56.

Garrido, M., A. Kelley, J. Paris, K. Roza, D. Meier, R. Morrison und M. Aldridge (2014). Methods for constructing and assessing propensity scores. Health services research, 49(5), 1701-1720.

Gebel, M. (2010), Early career consequences of temporary employment in Germany and the UK. Work, Employment & Society 24(4), 641-660.

Gensicke, M., A. Herzog-Stein, H. Seifert und N. Tschersich (2010), Einmal atypisch, immer atypisch beschäftigt? Mobilitätsprozesse atypischer und normaler Arbeitsverhältnisse im Vergleich. WSI

Mitteilungen 63, 179–187.

Giesecke, J. (2009), Socio-economic risks of atypical employment relationships: Evidence from the German labour market. European Sociological Review 25(6), 629-646.

Giesecke, J. und M. Groß (2002), Befristete Beschäftigung: Chance oder Risiko? Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 54(1), 85-108.

Green, D. und C. Riddell (2013), Aging and literacy skills: Evidence from Canada, Norway and the United States. Labour Economics 22, 16-29.

Hagen, T. (2004), Labour Market Effects of Fixed-Term Employment Contracts – Microeconometric Analyses for West Germany. Hochschulschrift. Frankfurt am Main.

Hethey, T. und J. Schmieder (2010), Using Worker Flows in the Analysis of Establishment Turnover – Evidence from German Administrative Data, FDZ-Methodenreport 06/2010. Nürnberg, IAB.

Konrad Adenauer Stiftung (2013), Neue Beschäftigungsverhältnisse – Daten, Fakten, Argumente. Download unter: http://www.kas.de/wf/doc/kas_35916-544-1-30.pdf?131212105433.

Kvasnicka, M. (2009), Does Temporary Help Work Provide a Stepping Stone to Regular Employment? In: Autor, D. (Hrsg.), Studies of Labor Market Intermediation. Chicago, The University of Chicago Press, 335-372.

Kvasnicka, M. und A. Werwatz (2002), Lohneffekte der Zeitarbeit. DIW Wochenbericht 69(49), 847-854.

Lehmer, F. (2012), Dient die Arbeitnehmerüberlassung für Langzeitarbeitslose als Brücke in nachhaltige Beschäftigung? Sozialer Fortschritt 8/2012, 190-197.

Matthes, B., C. Burkert und W. Biersack (2008), Berufssegmente – Eine empirisch fundierte Neuabgrenzung vergleichbarer beruflicher Einheiten. IAB Discussion Paper 35/2008.

Mayer, K.-U., D. Grunow und N. Nitsche (2010), Mythos Flexibilisierung? Wie instabil sind Berufsbiografien wirklich und als wie instabil werden sie wahrgenommen? Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 62, 369-402.

McCrae, R. und P. Costa (1999), A Five-Factor Theory of Personality. In: Pervin, L. et al. (Hrsg.), Handbook of Personality – Theory and Research, 139-153.

McGinnity, F., A. Mertens, und S. Gundert (2005), A bad start? Fixed-term contracts and the transition from education to work in West Germany. European Sociological Review 21(4), 359-374.

Mertens, A. und F. McGinnity (2005), A “Two-Tier” Labour Market for Fixed-Term Jobs? Evaluating Evidence from West Germany Using Quantile Regression. Schmollers Jahrbuch 125 (1), 75-85.

Pohl, S. und C. Carstensen (2012), NEPS Technical Report – Scaling the Data of the Competence Tests. NEPS Working Paper No. 14. Bamberg, NEPS.

Reinowski, E. und J. Sauermann (2008), Hat die Befristung von Arbeitsverträgen einen Einfluss auf die Weiterbildung von geringqualifiziert beschäftigten Personen? Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 4(2008), 489-499.

RWI (2012), Durchlässiger Arbeitsmarkt durch Zeitarbeit? Studie im Auftrag der Bertelsmann Stiftung. Gütersloh, Bertelsmann Stiftung.

RWI (2013), Studie zur Analyse der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse. Endbericht zum Forschungsvorhaben des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen. Essen, RWI.

RWI (2014), Personen, die nicht am Erwerbsleben teilnehmen – Analyse sozio-ökonomischer Merkmale unter besonderer Berücksichtigung des Haushaltskontextes und Bestimmung des Arbeitskräftepotenzials. Endbericht zum Forschungsvorhaben des BMAS. Essen, RWI.

Schmidl, R. (2014): Empirical Essays on Job Search Behavior, Active Labor Market Policies, and Propensity Score Balancing Methods. Dissertation. Online verfügbar unter: http://opus.kobv.de/ubp/volltexte/2014/7114/

Schnittjer, I. und C. Duchhardt (2015): Mathematical Competence: Framework and Exemplary Test Items. Online verfügbar unter: https://www.neps-data.de/Portals/0/NEPS/Datenzentrum/Forschungsdaten/Kompetenzen/com_ma_2015.pdf

Skopek, J. (2013), Data Manual – Starting Cohort 6, Adult Education and Lifelong Learning, Release 3.0.1. Bamberg, NEPS.

Statistisches Bundesamt (2015a), Bevölkerung am Hauptwohnsitz der Geburtsjahrgänge 1944 bis 1986 nach Bildung, Geburtsjahrgängen, Regionen und Geschlecht – Ergebnisse des Mikrozensus 2010. Sonderauswertung s15108. Wiesbaden, Statistisches Bundesamt.

Statistisches Bundesamt (2015b), Mikrozensus 2012 – Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Fachserie 1 Reihe 4.1.1. Wiesbaden, Statistisches Bundesamt.

Statistisches Bundesamt (2015c), Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen – Inlandsproduktsberechnung, Lange Reihen ab 1970, Fachserie 18 Reihe 1.5, 2014. Wiesbaden, Statistisches Bundesamt.

Struck, O. und M. Dütsch (2012), Gesicherte Mobilität am Arbeitsmarkt: Zur Bedeutung berufsfachlicher Qualifikationen in geschlossenen und offenen Beschäftigungssystemen. Industrielle Beziehungen/The German Journal of Industrial Relations, 154-186.

SVR (2012), Stabile Architektur für Europa – Handlungsbedarf im Inland. Jahresgutachten 2012/2013. Wiesbaden, Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung.

Treiman, D. (1977), Occupational Prestige in Comparative Perspective. New York, Academic Press.

Weinert, S., C. Artelt, M. Prenzel, M. Senkbeil, und C. Carstensen (2011), Development of competencies across the life span. Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, 14(2), 67-86.

Wolf, E. (2010), Lohndifferenziale zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten in Ost- und Westdeutschland. WSI-Diskussionspapier #174.

WZB (2009), Erwerbsverläufe und Weiterbildungsbeteiligung von Wiedereinsteigerinnen. Forschungsprojekt für das BMFSFJ. Berlin, WZB.

Anhang

A.1 Verknüpfung von Befragungs- und administrativen Daten

Die Verknüpfung der Befragungs- mit den administrativen Daten erfolgt in NEPS-SC6-ADIAB ausschließlich auf Ebene von Personen. Eine Verknüpfung auf Ebene von Erwerbsepisoden wurde durch das IAB nicht vorgenommen. Diese ist jedoch notwendig, um eine Erwerbsepisode als atypische Beschäftigung bzw. Normalarbeitsverhältnis abzugrenzen. Das Ausloten möglicher Verknüpfungen auf Ebene von Erwerbsepisoden war dementsprechend Teil des Analyseauftrags durch das BMAS. Prinzipiell stehen unserer Auffassung nach drei Varianten an Kombinationen der Informationen zur Verfügung, die sich darin unterscheiden, welche der Datenquellen sie auf Ebene der Erwerbsepisoden priorisieren: (i) Priorisierung der administrativen Informationen und Ergänzung durch Befragungsdaten, (ii) Priorisierung der Befragungsdaten und Ergänzung durch administrative Informationen, (iii) weitestgehend gleichrangige Handhabung der Daten und gegenseitige Korrektur widersprüchlicher Angaben.

Basierend auf Vorabinformationen über die Art der Erfassung und den Umfang der Informationen spricht für Variante (i), dass in den administrativen Daten kein Recall-Bias vorliegen sollte, dass die Angaben also nicht wegen Erinnerungslücken verzerrt sind. Dies liegt darin begründet, dass die administrativen Daten immer zeitnah erhoben werden und ihre Erhebung auf gesetzliche Berichtspflichten zurückzuführen ist. Folglich haben die administrativen Informationen zu Start- und Enddaten von Erwerbsepisoden (und der Höhe des Einkommens) aller Wahrscheinlichkeit nach eine höhere Präzision und sind, soweit es sich um eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung handelt, vollständiger als die retrospektiv erhobenen Befragungsdaten. Für Variante (ii) spricht, dass die Befragungsdaten deutlich mehr Formen der Beschäftigung umfassen (beispielsweise auch Selbstständigkeit, Tätigkeiten im Beamtenverhältnis oder geringfügige Beschäftigungsverhältnisse vor dem Jahr 1999), dass zu den einzelnen Erwerbsepisoden mehr Informationen vorliegen (z.B. zur Befristung oder zur Arbeitszeit) und dass Erwerbsepisoden und andere Episoden, wie Zeiten der Ausbildung, Arbeitslosigkeit oder Nichterwerbstätigkeit, im Rahmen eines in die Befragung eingebauten Prüfmoduls auf gegenseitige Inkonsistenzen hin geprüft, diese zusammen mit den Befragten gegebenenfalls geklärt und die Episoden insgesamt harmonisiert wurden (Skopek 2013). Variante (iii) würde die Vorteile beider Datenquellen nutzen, beispielsweise indem unterstellt wird, dass die Start- und Enddaten von Erwerbsepisoden in den administrativen Daten genauer sind. Eventuell abweichende Start- und Enddaten in den Befragungsinformationen könnten korrigiert werden. Darüber hinaus kann aber die Vielfalt der Informationen in den Befragungsdaten genutzt werden.

Ein Abwägen der Vor- und Nachteile spricht aus unserer Sicht insgesamt für die Varianten (ii) und (iii). Variante (iii) wäre allerdings nur realistisch, wenn von vornherein eine relativ gute Verknüpfung auf Ebene der Erwerbsepisoden möglich wäre. Eine Entscheidung für eine konkrete Variante sollte jedoch auch die mit den Varianten einhergehenden Probleme und Fallstricke bei der Aufbereitung berücksichtigen, welche wir im Folgenden genauer betrachten.

Dazu wurden sämtliche Erwerbsepisoden aus den Befragungs- und den administrativen Daten aufbereitet. In den Befragungsdaten sind Erwerbsepisoden bereits dergestalt erfragt worden, dass sie durchgehende Beschäftigungsverhältnisse beim gleichen Arbeitgeber erfassen (sollten). Für die 12 718 befragten Personen mit erfolgreicher Datenverknüpfung gibt es laut Befra-

gung insgesamt etwa 58 000 Erwerbsepisoden.[50] In den administrativen Daten müssen derartige durchgehende Beschäftigungsverhältnisse beim gleichen Arbeitsgeber zunächst aus den einzelnen Beschäftigungsmeldungen konstruiert werden. Hierzu wurde angenommen, dass sämtliche Beschäftigungsmeldungen mit der gleichen Personenkennziffer und der gleichen Betriebskennziffer zu einer Erwerbsepisode gehören, wenn das Enddatum der vorangehenden Beschäftigungsmeldung maximal 30 Tage vor dem Beginn der darauffolgenden Beschäftigungsmeldung liegt. Insgesamt können so für die 12 718 befragten Personen mit erfolgreicher Datenverknüpfung etwa 85 000 Erwerbsepisoden konstruiert werden. Bei einem Abgleich der derart aufbereiteten Erwerbsepisoden beider Datenquellen konnte etwa 11 400 Erwerbsepisoden aus den Befragungsdaten eine „identische" Erwerbsepisode aus den administrativen Daten zugeordnet werden. Hierbei wurden Erwerbsepisoden in den Datenquellen als identisch bewertet, wenn sie den gleichen Start- und Endmonat (mit einer Fehlertoleranz von jeweils einem Monat) aufwiesen.[51] Eine etwas großzügigere Fehlertoleranz von bis zu drei Monaten bei Start- und Endmonat, soweit die Gesamtdauer der Erwerbsepisode mindestens 12 Monate umfasst, erhöht die Anzahl der identischen Gegenstücke auf etwa 13 400. Dies bedeutet, dass lediglich für ein Fünftel der erfragten Erwerbsepisoden ein identisches Gegenstück in den administrativen Daten auftaucht.[52] Diese vergleichsweise geringe Quote spricht deutlich dagegen, die oben erläuterte Variante (iii) zu wählen.

Gleichzeitig wird bei einem Abgleich augenfällig, dass die Anzahl der Erwerbsepisoden in den administrativen Daten deutlich größer ist als in den Befragungsdaten, obwohl eigentlich die Anzahl in den Befragungsdaten größer ausfallen müsste (da hier auch Erwerbsepisoden von Beamten und Selbstständigen erfasst sind sowie Erwerbsepisoden in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung vor 1975 in West- bzw. vor 1991 in Ostdeutschland, vgl. Fußnote 50). Gründe für die höhere Anzahl an (konstruierten) Erwerbsepisoden in den administrativen Daten können unter anderem sein:

- dass die Betriebskennziffer von Betrieben wechselt (vgl. Hethey und Schmieder 2010), z.B. weil sich Name oder Rechtsform der Betriebe ändern, ohne dass die Beschäftigten dies als Arbeitgeberwechsel empfinden,
- dass Personen zwar den Betrieb, nicht aber das Unternehmen wechseln und dies in der Befragung als durchgehende Beschäftigung beim gleichen Arbeitgeber berichten,

---

[50] *Bei etwa 12 000 der 58 000 Erwerbsepisoden in den Befragungsdaten handelt es sich um Erwerbsepisoden von Beamten und Selbstständigen oder um Erwerbsepisoden in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung, die bereits vor Start der administrativen Aufzeichnungen beendet wurden, d.h. vor 1975 in West- bzw. vor 1991 in Ostdeutschland. Diese Erwerbsepisoden dürften eigentlich nicht in den administrativen Daten auftauchen.*

[51] *Die Zuordnung wurde zunächst anhand eines Nearest Neighbor Matching auf das Startdatum und das Enddatum vorgenommen. Dabei wurde jeder Erwerbsepisode in den Befragungsdaten das am besten passende Gegenstück einer Person aus den Erwerbsepisoden der administrativen Daten zugeordnet. Innerhalb dieser Zuordnungen wurden dann identische Gegenstücke anhand der genauen Übereinstimmung von Start- und Endmonat (mit einer Fehlertoleranz von jeweils einem Monat) identifiziert.*

[52] *Lässt man Erwerbsepisoden in den Befragungsdaten unberücksichtigt, die per Definition nicht in den administrativen Daten auftauchen dürften (vgl. Fußnote 50), so erhöht sich die Quote der erfragten Erwerbsepisoden mit identischem Gegenstück auf knapp ein Viertel, bei großzügigerer Fehlertolerant auf etwa 35% der Episoden, die ab 1992 beginnen und nicht von Beamten oder Selbstständigen sind.*

- dass Personen in der Befragung Tätigkeiten beim gleichen Arbeitgeber als durchgehend empfinden/berichten, auch wenn die Tätigkeiten Unterbrechungen von mehr als 30 Tagen aufweisen (z.B. Winterarbeitslosigkeit in Bauberufen),
- dass der Umfang einer Beschäftigung beim gleichen Arbeitgeber temporär nur geringfügig war und daher vor 1999 derjenige Zeitraum der geringfügigen Tätigkeit nicht in den administrativen Daten auftaucht, die Phase davor und die Phase danach jedoch als zwei nicht-durchgehende Erwerbsepisoden beim gleichen Arbeitgeber oder
- dass Personen einzelne Erwerbsepisoden schlechtweg vergessen (Recall-Bias) oder aus anderen Gründen nicht in der Befragung erwähnen.

Eine Rekonstruktion der tatsächlichen Gründe für die Unterschiede und eine Entscheidungsfindung, ob die administrativen Daten oder die Befragungsdaten die tatsächliche Erwerbshistorie und Untergliederung in Erwerbsepisoden widerspiegeln, ist für die Gesamtheit aller individuellen Fälle nur schwer objektiv möglich. Eine fallweise Beurteilung „per Hand“ wäre zwar prinzipiell denkbar, kommt aus unserer Sicht jedoch nicht für die durchzuführenden Analysen in Frage. Zum einen wären diese Rekonstruktionen stark vom subjektiven Empfinden des Forschers abhängig und machen daher im Prinzip sämtliche Ergebnisse angreifbar. Zum anderen überschreiten sie deutlich den Rahmen, der zeitlich für diesen Teil des Projekts vorgesehen ist.

Als weitere Vorgehensmöglichkeit für eine kombinierte Nutzung von administrativen Informationen und Befragungsinformationen wurde geprüft, ob anstelle einer Verknüpfung auf Ebene der Erwerbsepisoden eine Verknüpfung auf Ebene von Kalendermonaten möglich ist, die dann ggf. den einzelnen Erwerbsepisoden wieder zugeordnet werden. Hierzu wurde beispielhaft geprüft, wie gut Angaben zum Erwerbsstatus aus beiden Datenquellen für den Zeitraum Januar 1992 bis Dezember 2009 übereinstimmen. Definiert man für jeden der Monate in diesem Zeitraum, ob eine Person laut Angaben in den Befragungsdaten erwerbstätig ist, trifft dies im Durchschnitt auf 136 Monate pro Person zu (wobei für den Vergleichszweck Tätigkeiten im Beamtenverhältnis oder in Selbstständigkeit nicht berücksichtigt wurden). Wird analog für jeden Monat die Erwerbstätigkeit auf Basis der administrativen Daten definiert, zeigt sich, dass jede Person im Durchschnitt 134 Monate erwerbstätig ist. Stellt man die derart definierten Erwerbszustände für jeden einzelnen Monat gegenüber, so gleichen sich die Angaben in etwa 86% aller Fälle. Dies zeigt, dass eine Verknüpfung auf Monatsebene ebenfalls ein mögliches Vorgehen ist. Außerdem wird deutlich ersichtlich, dass in den Befragungsdaten Erwerbstätigkeit im Vergleich zu den administrativen Daten nicht systematisch untererfasst ist. Lediglich die Zuordnung zu Erwerbsepisoden und die zeitliche Zuordnung scheinen zwischen beiden Datenquellen etwas zu differieren.

Insgesamt halten wir jedoch ein Vorgehen, das sowohl den Ansatz der Verknüpfung auf Ebene der Erwerbsepisoden nutzt als auch den Ansatz der Verknüpfung auf Ebene von Kalendermonaten, für am besten geeignet, um die beiden Datenquellen in Kombination zu verwenden. Konkret empfehlen wir für die Datenaufbereitung und Analysen die Befragungsdaten zu priorisieren und durch einzelne administrative Informationen (insbesondere über die Geringfügigkeit des Beschäftigungsumfangs, den Wirtschaftszweig des Betriebs und das Erwerbseinkommen) zu ergänzen (Variante ii). Die Ergänzung zur Geringfügigkeit des Beschäftigungsumfangs und zum Wirtschaftszweig erfolgt bei all jenen Erwerbsepisoden, die ein „identisches“ Gegenstück haben, auf Ebene der einander zugeordneten Erwerbsepisoden. In allen anderen Fällen werden den Erwerbsepisoden der Befragungsdaten die entsprechenden Informationen aus den admi-

nistrativen Daten auf Ebene von Kalendermonaten zugeordnet.[53,54] Das Erwerbseinkommen wiederum wird ausschließlich den administrativen Daten entnommen und den Befragungsdaten auf Ebene von Kalendermonaten zugespielt.[55]

Eine erste Überprüfung zeigt, dass auf diese Weise etwa 72% aller Erwerbsepisoden aus den Befragungsdaten (ohne Beamten- und selbstständigen Tätigkeiten) entsprechende administrative Informationen zugeordnet werden können. Für Erwerbsepisoden, die seit Januar 1992 begonnen haben, liegt die entsprechende Quote sogar bei 87%.

A.2 Abgrenzung atypischer Beschäftigung in den Daten

Um die in Abschnitt 2.2 genannten Formen der atypischen Beschäftigung in den Daten abzugrenzen, wird auf folgende Angaben zu den Erwerbsepisoden zurückgegriffen:

- Teilzeitbeschäftigung: In der Befragung wird der Stundenumfang (zu Beginn der Erwerbsepisode) erhoben. Erwerbsepisoden mit unter 31 Stunden pro Woche werden als Teilzeitbeschäftigung abgegrenzt. Da für sämtliche vor der ersten Befragung abgeschlossenen Erwerbsepisoden keine sich im Verlauf der Erwerbstätigkeit ergebenen Veränderungen des Stundenumfangs erfragt wurden, werden für die Analysen mögliche Veränderungen des Stundenumfangs innerhalb einer Erwerbsepisode und damit des Teilzeitstatus nicht berücksichtigt.[56]

---

[53] *Wie in Abschnitt A.2 genauer dargestellt ist, ist für die Abgrenzung von atypischer Beschäftigung vor allem die Beschaffenheit einer Erwerbsepisode zu deren Beginn entscheidend (bzw. ist in vielen Fällen eine Abgrenzung anders nicht umsetzbar). Daher erfolgt die Zuordnung von Informationen auf Ebene der Kalendermonate dergestalt, dass Informationen zur Geringfügigkeit des Beschäftigungsumfangs und zum Wirtschaftszweig für den Startmonat der aus den Befragungsdaten abgeleiteten Erwerbsepisode übertragen werden. Übt die Person laut den administrativen Daten im Startmonat ebenfalls eine Beschäftigung aus, so werden die Angaben aus dem entsprechenden Kalendermonat übertragen. Übt die Person laut den administrativen Daten im Startmonat keine Beschäftigung aus, werden Angaben aus dem darauffolgenden Monat übertragen. Übt die Person laut den administrativen Daten auch im Monat, der auf den Startmonat folgt, keine Beschäftigung aus, wird sukzessiv der jeweils nächste Monat betrachtet, bis in den administrativen Daten Angaben zu einer Beschäftigung vorliegen. Allerdings wird das Verfahren, sukzessiv immer weiter entfernte Monate zu berücksichtigen, derart begrenzt, dass eine Übertragung aus Monaten, die nach dem Startmonat liegen, nur erfolgt, wenn die aus den Befragungsdaten abgeleitete Erwerbsepisode zu diesem Zeitpunkt noch andauert und wenn der Abstand zwischen dem Startmonat aus den Befragungsdaten und dem entsprechenden Kalendermonat in den administrativen Daten nicht mehr als ein Jahr beträgt.*

[54] *Das Vorgehen impliziert unter anderem, dass Start- und Enddatum von aus den Befragungsdaten abgeleiteten Erwerbsepisoden nicht korrigiert werden, dass Erwerbsepisoden, die laut Befragungsdaten selbstständige Tätigkeiten wiedergeben, die gleichzeitig aber in identischer Weise in den administrativen Daten erfasst sind, trotzdem als selbstständige Tätigkeiten behandelt werden und dass Zeiträume, in denen nach Angaben der administrativen Daten eine Beschäftigung vorlag, nicht aber nach Angaben der Befragungsdaten, nicht als Erwerbsepisode behandelt werden.*

[55] *Aus Gründen der inhaltlichen Konsistenz werden nur dann Einkommensangaben übernommen, wenn laut Befragungsdaten im entsprechenden Kalendermonat eine abhängige Beschäftigung besteht.*

[56] *Der Füllgrad der Angaben zum Zeitumfang kann als sehr gut bezeichnet werden. Für weniger als 1% der Erwerbsepisoden von abhängig Beschäftigten fehlen die Angaben zum Zeitumfang. Die im Projektangebot angedachte Idee, über die Zeit hinweg variierenden Zeitumfang aus Angaben der administrativen Daten zu rekonstruieren, wird verworfen. Zum einen erfassen die administrativen Daten keine Informationen zum expliziten Stundenumfang, sondern ermöglichen nur eine Unterteilung in Vollzeit und Teilzeit, wobei die Zuordnung von letzterer sich nicht an einem konkreten Stundenumfang festmacht, sondern am*

- Geringfügige Beschäftigung: In den administrativen Daten wird erfasst, welchen Erwerbsstatus eine Person hat. Der Erwerbsstatus weist beitrags- oder leistungsrechtliche Besonderheiten des Beschäftigungsverhältnisses aus und ermöglicht die Abgrenzung von geringfügig Beschäftigten. Meldungen über geringfügige Beschäftigungsverhältnisse sind in den administrativen Daten jedoch erst ab dem Jahr 1999 erfasst. Für Beschäftigungsverhältnisse, die sich vor dem Jahr 1999 ereignen, ist dementsprechend keine Abgrenzung von Geringfügigkeit möglich. Es ist vielmehr davon auszugehen, dass ein Großteil der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse vor dem Jahr 1999 den Teilzeitbeschäftigungen zugeordnet werden, da zu vermuten ist, dass diese jeweils einen geringen Stundenumfang (d.h. unter 31 Stunden pro Woche) aufweisen.[57] Die Angaben zur Geringfügigkeit können sich prinzipiell im Verlauf eines Beschäftigungsverhältnisses ändern.[58] Da für einen Großteil der aus den Befragungsdaten abgeleiteten Erwerbsepisoden in abhängiger Beschäftigung jedoch kein identisches Gegenstück in den administrativen Daten vorhanden ist und in diesen Fällen die administrativen Informationen auf Ebene der Kalendermonate zugeordnet werden (teils mit zeitlich verschobener Zuordnung von bis zu 12 Monaten, vgl. Abschnitt A.1, Fußnote 53), halten wir es für zu fehleranfällig, Angaben zur Geringfügigkeit innerhalb von Erwerbsepisoden variieren zu lassen.
- Befristete Beschäftigungsverhältnisse: In der Befragung wird erfasst, ob die Stelle zu Beginn der Erwerbsepisode befristet war und falls ja, ob später eine Entfristung erfolgte sowie der entsprechende Entfristungszeitpunkt. Anhand dieser Angaben werden befristete Beschäftigungsverhältnisse abgegrenzt, wobei Veränderungen des Befristungsstatus innerhalb einer Erwerbsepisode berücksichtigt werden. Eine Unterscheidung

---

„normalen" Zeitumfang im jeweiligen Betrieb. Zum anderen handelt es sich bei den Meldungen zu Voll-/Teilzeit um keine für den Betrieb wichtigen Angaben, so dass diese mit größerer Ungenauigkeit behaftet sind, als beispielsweise Angaben zum Lohn.

Um den Grad des Informationsverlusts abzuschätzen, der mit einem Konstanthalten des Stundenumfangs über die Gesamtdauer einer Erwerbsepisode einhergeht, wurde anhand der administrativen Daten geprüft, wie häufig im Laufe einer Erwerbsepisode Wechsel zwischen Voll- und Teilzeit vorkommen. Für insgesamt etwa 7% aller Erwerbsepisoden, die nach 1999 begonnen haben, sind in den administrativen Daten Wechsel des Zeitumfangs festzustellen. Etwas häufiger findet ein derartiger Wechsel statt, wenn die Tätigkeit zu Beginn der Erwerbsepisode in Vollzeit ausgeübt wurde (8%), als wenn die Tätigkeit zu Beginn in Teilzeit ausgeübt wurde (5%).

[57] *Zwischen 1. Juli 1977 und 1. April 2003 war u.a. der zeitliche Umfang von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen gesetzlich auf 15 Wochenstunden begrenzt.*

Für Erwerbsepisoden, die in der Befragung und den administrativen Daten identisch vorliegen, die nach 1999 begonnen haben und die laut administrativen Daten eine geringfügige Beschäftigung umfassen, wurde geprüft, wie Zeitumfang und Befristung ausgestaltet sind. Bei 78% dieser geringfügigen Erwerbsepisoden handelt es sich gleichzeitig um Erwerbsepisoden in Teilzeit und weitere 8% werden zwar laut Befragungsangaben in Vollzeit ausgeübt, sind aber befristet.

[58] *Dass eine Person, die zu Beginn einer Erwerbsepisode mehr als geringfügig beschäftigt war, zu einem späteren Zeitpunkt während des Andauerns der Erwerbsepisode beim gleichen Arbeitgeber in Geringfügigkeit wechselt, kommt nach unseren Auswertungen der administrativen Daten relativ selten vor (bei etwa 2% aller seit 1999 begonnen Erwerbsepisoden, die zu Beginn nicht geringfügig waren). Deutlich häufiger ist in den administrativen Daten festzustellen, dass eine Erwerbsepisode zu Beginn einen geringfügigen Umfang hat und zu einem späteren Zeitpunkt während des Andauerns der Erwerbsepisode beim gleichen Arbeitgeber einen mehr als geringfügigen Umfang aufweist (bei etwa 11% aller seit 1999 begonnen Erwerbsepisoden, die zu Beginn geringfügig waren).*

nach der Form der Befristung (kalendermäßig befristete und zweckbefristete Arbeitsverhältnisse) erfolgt nicht.

- Arbeitnehmerüberlassung: In der bisherigen wissenschaftlichen Literatur für Deutschland wird Arbeitnehmerüberlassung traditionell über den Wirtschaftszweig des Betriebs abgegrenzt (vgl. Kvasnicka 2009). Angaben zum Wirtschaftszweig sind sowohl in den administrativen Daten als auch in den Befragungsdaten enthalten. Die Befragungsdaten verfügen außerdem über eine direkte Frage dazu, ob eine Person „als Zeitarbeiter/in oder Leiharbeiter/in beschäftigt [ist/war]". Angaben hierzu liegen aufgrund des Erhebungsdesigns jedoch nur für etwa 59% aller Erwerbsepisoden von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten vor. Aufgrund der lückenhaften Füllung der direkten Frage zur Arbeitnehmerüberlassung und um sich gleichzeitig möglichst nah an der bisherigen Literatur anzulehnen, grenzen wir Arbeitnehmerüberlassung über Angaben zum Wirtschaftszweig ab. Hierbei werden primär Angaben aus den administrativen Daten genutzt, da die administrativen Angaben zum Wirtschaftszweig aller Wahrscheinlichkeit nach eine höhere Präzision aufweisen. Liegen diese nicht vor, wird auf Wirtschaftszweigangaben aus der Befragung zurückgegriffen. Eine Erwerbsepisode ist demnach als Arbeitnehmerüberlassung abgegrenzt, wenn der Betrieb zum Zeitpunkt des Starts der Erwerbsepisode nach der Klassifikation WZ 2008 dem 3-Steller (WZ-Gruppe) „782 Befristete Überlassung von Arbeitskräften" bzw., falls dieser fehlt, dem 2-Steller (WZ-Abteilung) „78 Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften" angehört.[59] Ändert der Betrieb im Verlauf der Erwerbsepisode den Wirtschaftszweig, wird dies für die Analysen nicht berücksichtigt.[60]
- Freie Mitarbeit: In der Befragung wird erfragt, ob eine Tätigkeit in „freier Mitarbeit" ausgeübt wird. Angaben hierzu sind über einzelne Erwerbsepisoden hinweg nicht veränderlich.

Als Normalarbeitsverhältnis werden alle Beschäftigungsverhältnisse definiert, die ein abhängiges und unbefristetes Lohnarbeitsverhältnis (in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung oder im Beamtenverhältnis) auf Vollzeit- oder vollzeitnaher Basis (d.h. mindestens 31 Stunden pro Woche) sind, das nicht in einem Betrieb der Zeitarbeitsbranche besteht.

Neben den genannten Formen der atypischen Beschäftigung und dem Normalarbeitsverhältnis ergeben sich als Restgröße die „sonstigen" Erwerbsepisoden. Diese umfassen vor allem selbstständige Tätigkeiten (außer selbstständige Tätigkeiten, die als freie Mitarbeit abgegrenzt sind) sowie abhängige Beschäftigungsverhältnisse bei denen Angaben zum Zeitumfang und zur Befristung fehlen.[61]

---

[59] *Für die Jahre vor 2008 wurden die Wirtschaftszweige in den administrativen Daten nach WZ 1973, WZ 1993 bzw. WZ 2003 erfasst. In diesen Jahren werden Personen aus Betrieben der WZ-Gruppe 745 (nach WZ 2003 und WZ 1993) bzw. 865 (nach WZ 1973) als Zeitarbeitnehmer abgegrenzt.*

[60] *In den administrativen Daten sind derartige Wechsel des Betriebs in die WZ-Gruppe „782 Befristete Überlassung von Arbeitskräften" hinein oder aus der WZ-Gruppe „782 Befristete Überlassung von Arbeitskräften" heraus relativ selten festzustellen und daher aus unserer Sicht vernachlässigbar, zumal nicht davon auszugehen ist, dass mit einer Änderung der Zuordnung des Betriebs zu einem Wirtschaftszweig für die betroffenen Personen tatsächliche Veränderungen im Beschäftigungsstatus einhergehen.*

[61] *Auch Tätigkeiten, die zu keiner der genannten atypischen Tätigkeiten gehören, bei denen die Befragten aber angeben, dass es sich um eine ABM-Stelle oder einen Ein-Euro-Job handelt, werden den „sonstigen" Erwerbsepisoden zugeordnet.*

A.3 Selektivität der Datenverknüpfung

An der Befragung NEPS-SC6 nahmen bis Welle 5 insgesamt 17 137 Personen teil. Für 12 718 dieser Personen liegen administrative Daten der BA zur Nutzung vor. Dies bedeutet, dass für 74% der Befragten eine Erlaubnis zur Datenverknüpfung erteilt und gleichzeitig administrative Angaben zu ihrer Arbeitsmarkthistorie zugeordnet werden konnten.

Deskriptive Analysen zeigen, dass die Wahrscheinlichkeit dafür, dass administrative Daten der BA für die Nutzung vorliegen, mit dem Geburtsjahr der/des Befragten und der Region korrelieren. Jüngere Geburtsjahrgänge und Personen aus Ostdeutschland weisen jeweils eine höhere Verknüpfungswahrscheinlichkeit auf. Individuelle Merkmale der/des Befragten wie das Geschlecht, ein Migrationshintergrund und das Vorhandensein von Kindern haben keinen signifikanten Einfluss. Nicht überraschend hat der Erwerbstatus der Befragten zum Zeitpunkt des ersten Interviews einen Einfluss darauf, dass administrative Daten vorliegen. So weisen beispielsweise Selbstständige und Personen außerhalb des Arbeitsmarktes eine geringere Wahrscheinlichkeit auf als Erwerbstätige, Arbeitslose eine etwas höhere. Zwischen Personen in atypischer Beschäftigung und Normalbeschäftigten bestehen hingegen keine statistisch signifikanten Unterscheide.[62]

Diese Selektivität der Verknüpfung nach dem Erwerbsstatus zum Zeitpunkt der Befragung spricht dagegen, die Analysen lediglich für jene Befragten durchzuführen, für die eine Verknüpfung erfolgte[63] und ist ein weiteres Argument dafür, dass den Befragungsdaten eine größere Priorität zugeordnet wird (vgl. Abschnitt A.1). Stattdessen werden, soweit möglich, alle Analysen jeweils für die Gesamtheit der Befragten durchgeführt. Hiervon ausgenommen sind beispielsweise die Analysen zum Einfluss atypischer Beschäftigung auf den Lohn, da dieser lediglich für Personen mit verknüpften administrativen Daten vorliegt.

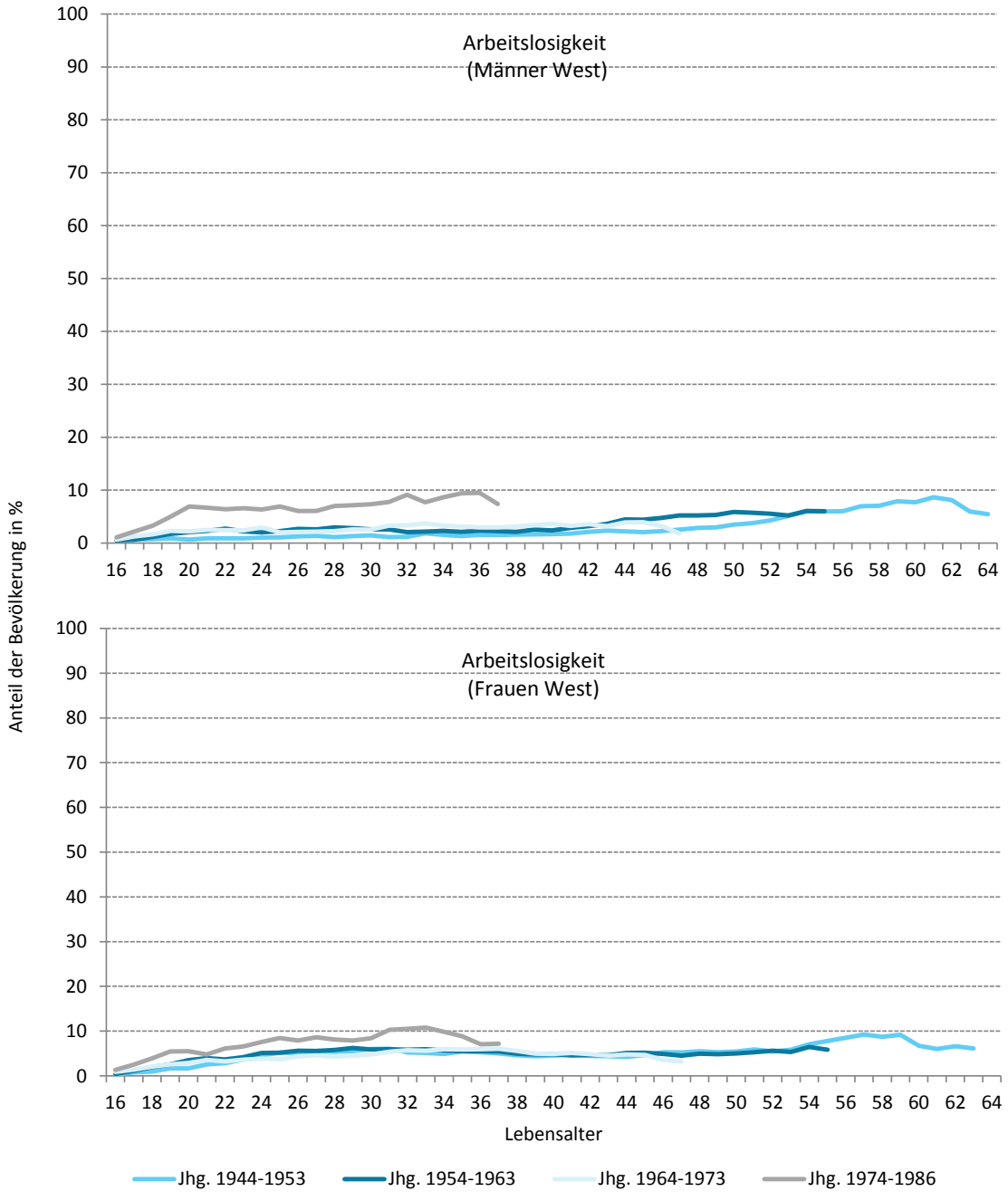
---

[62] *Für diesen Analyseschritt wurden zur Abgrenzung von atypischer und Normalbeschäftigung anders als bei den sonstigen Untersuchungen ausschließlich auf Angaben aus den Befragungsdaten zurückgegriffen.*

[63] *Eine Selektionskorrektur wie sie beispielsweise von Fertig und Görlitz (2013) vorgeschlagen wird, kann mit NEPS-SC6-ADIAB nicht umgesetzt werden, da Informationen über das tagesgenaue Interviewdatum nicht für alle Befragten vorliegen und die von Fertig und Görlitz (2013) vorgeschlagenen Instrumente für die Selektionskorrektur daher nicht erstellt werden können.*

B.1 Ergänzende Schaubilder

Schaubild B.1
Arbeitslosigkeitsquoten nach Alter, Geburtsjahrgängen und Geschlecht
für Personen in Westdeutschland, Angaben in %

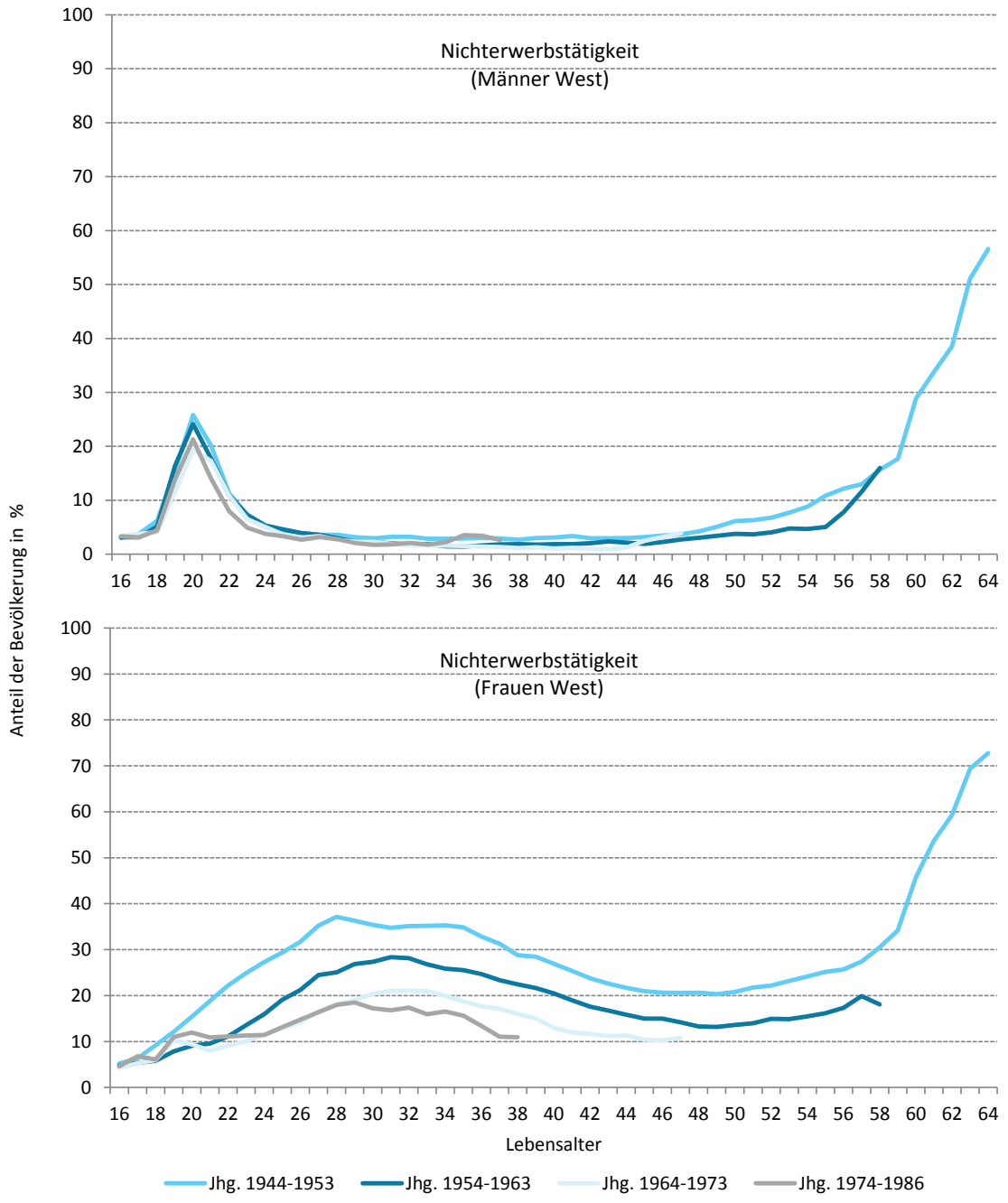


Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.

Schaubild B.2

Quote der sonstigen Nichterwerbstätigen nach Alter, Geburtsjahrgängen und Geschlecht

für Personen in Westdeutschland, Angaben in %



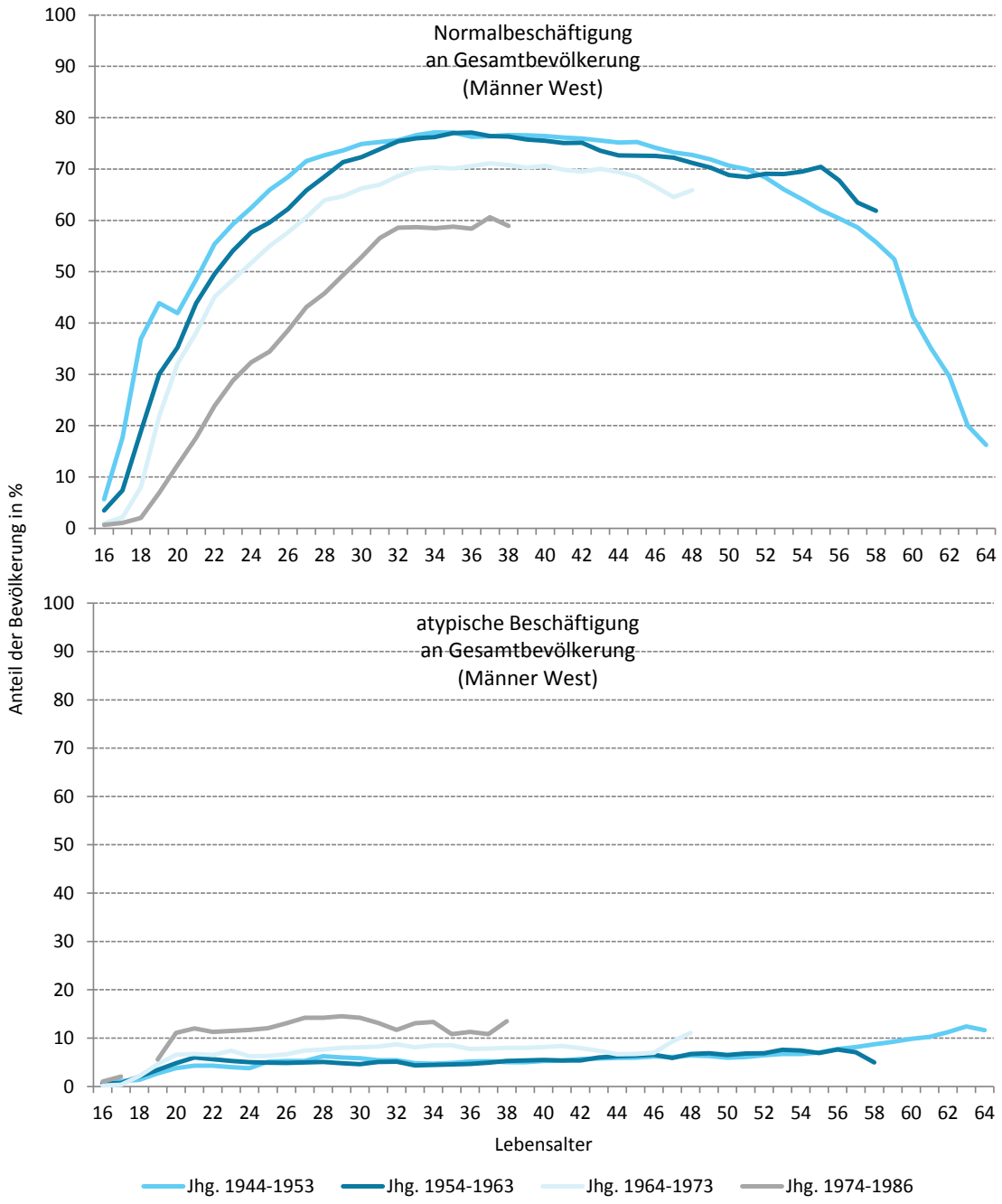
Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.

Anmerkung: Zu den „sonstigen Nichterwerbstätigen" werden Personen gezählt, die keiner Erwerbstätigkeit oder Ausbildung nachgehen und die nicht arbeitslos sind. Unter anderem umfasst sie Hausfrauen/-männer, Personen in Rente, Personen ohne konkrete Tätigkeitsangabe oder mit Datenlücken sowie Personen im Militär- oder Zivildienst.

Schaubild B.3

Anteil der Normal- und atypisch Beschäftigten an Gesamtbevölkerung nach Alter (Männer)

für Personen in Westdeutschland, Angaben in % bezogen auf Gesamtbevölkerung



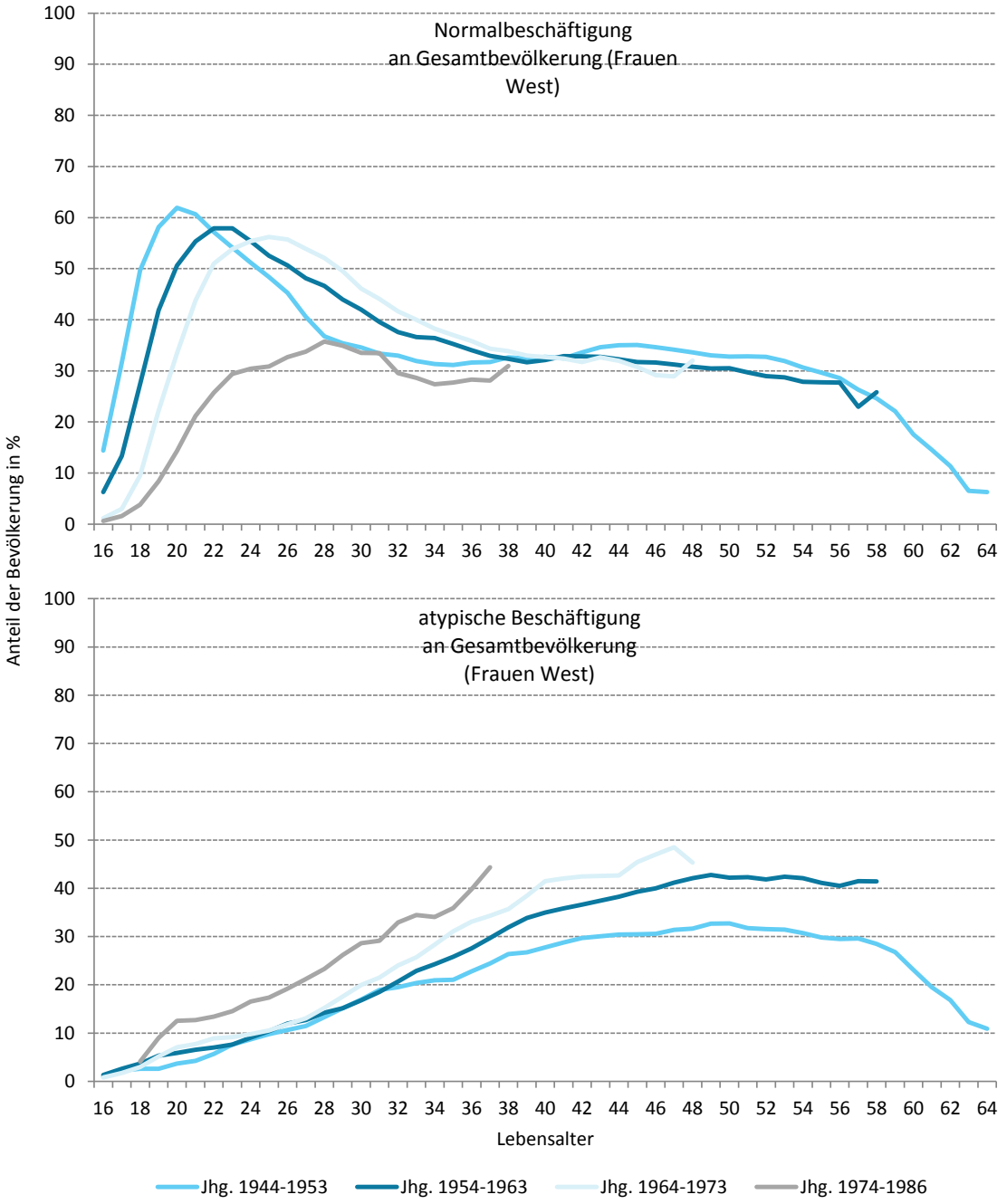
Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.

Anmerkung: Aufgrund geringer Fallzahlen sind einzelne Angaben anonymisiert. Die Datenreihen sind an diesen Stellen unterbrochen.

Schaubild B.4

Anteil der Normal- und atypisch Beschäftigten an Gesamtbevölkerung nach Alter (Frauen)

für Personen in Westdeutschland, Angaben in % bezogen auf Gesamtbevölkerung



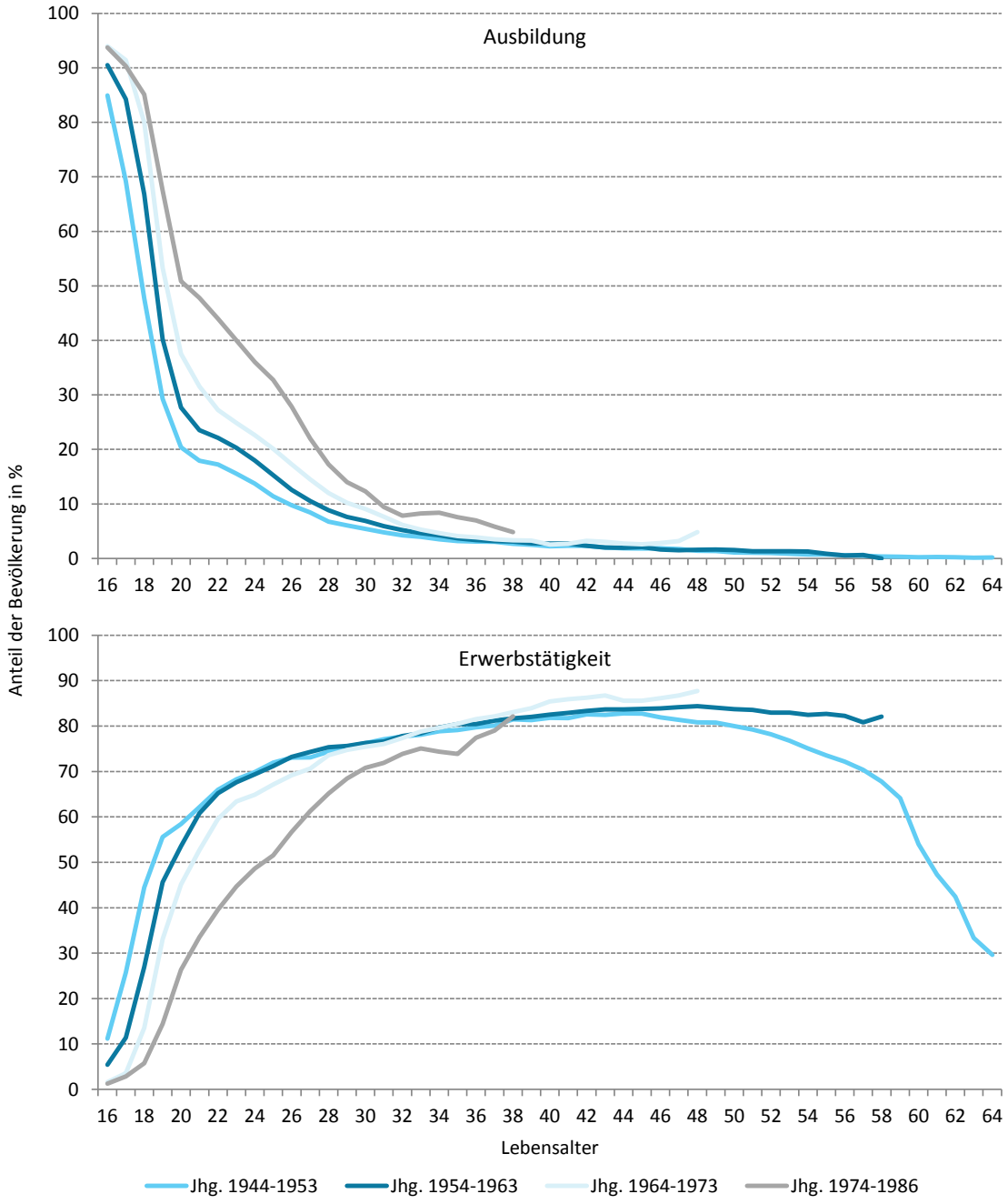
Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.

Anmerkung: Aufgrund geringer Fallzahlen sind einzelne Angaben anonymisiert. Die Datenreihen sind an diesen Stellen unterbrochen.

Schaubild B.5

Ausbildungs- und Erwerbstätigenquoten nach Alter und Geburtsjahrgängen

für Personen in Westdeutschland, Männer und Frauen gemeinsam, Angaben in %

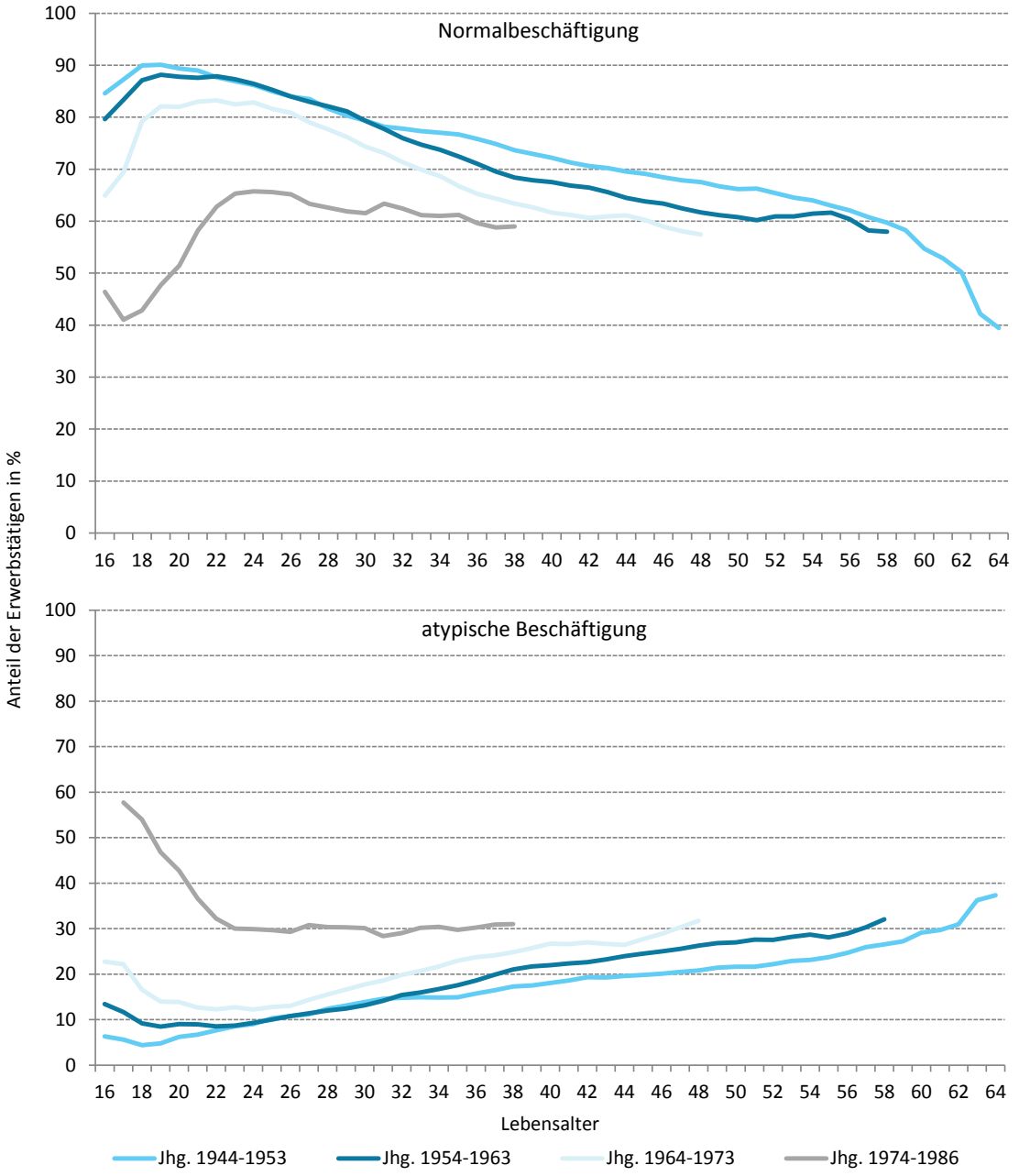


Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.

Schaubild B.6

Anteil der Normal- und atypisch Beschäftigten nach Alter und Kohorten

für Personen in Westdeutschland, Männer und Frauen gemeinsam, Angaben in % bezogen auf alle Erwerbstätigen



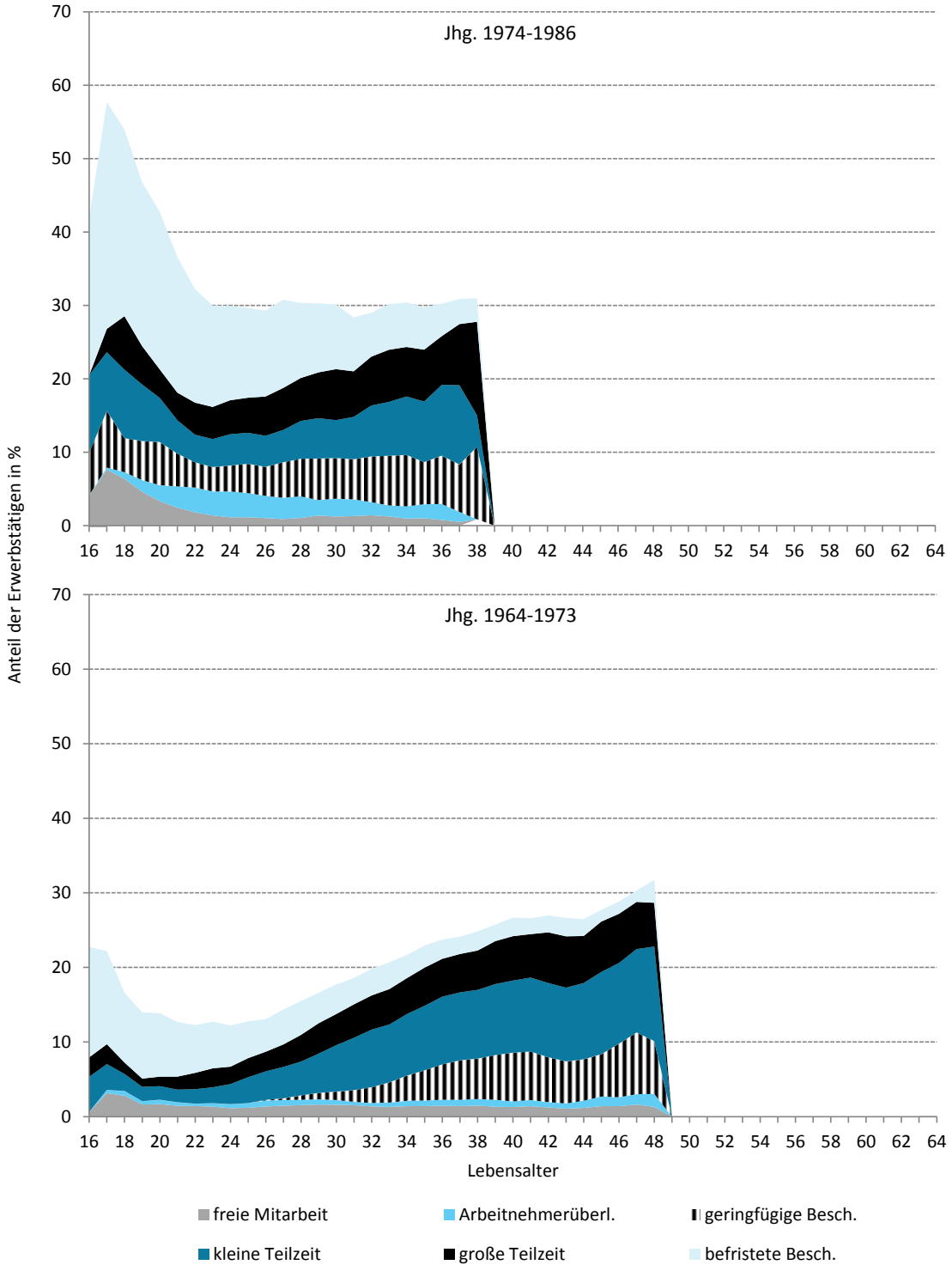
Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.

Anmerkung: Aufgrund geringer Fallzahlen sind einzelne Angaben anonymisiert. Die Datenreihen sind an diesen Stellen unterbrochen.

Schaubild B.7a

Art der atypischen Beschäftigung nach Alter und Kohorten

für Personen in Westdeutschland, Männer und Frauen gemeinsam, Angaben in % bezogen auf alle Erwerbstätigen



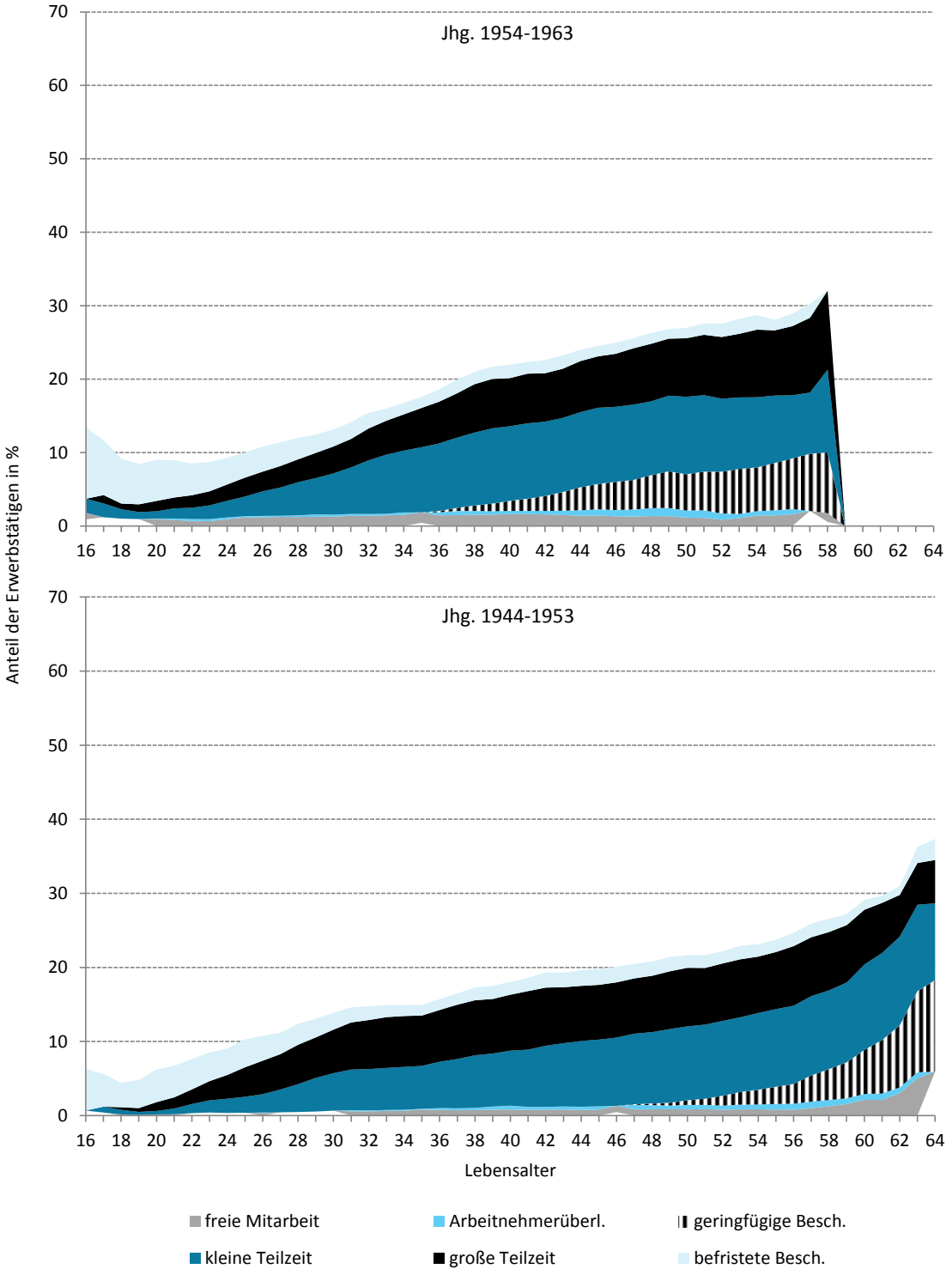
Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.

Anmerkung: Aufgrund geringer Fallzahlen sind einzelne Angaben anonymisiert. Die weiße Fläche am unteren Ende des Schaubilds gibt die Summe der jeweils anonymisierten Werte wieder.

Schaubild B.7b

Art der atypischen Beschäftigung nach Alter und Kohorten

für Personen in Westdeutschland, Männer und Frauen gemeinsam, Angaben in % bezogen auf alle Erwerbstätigen



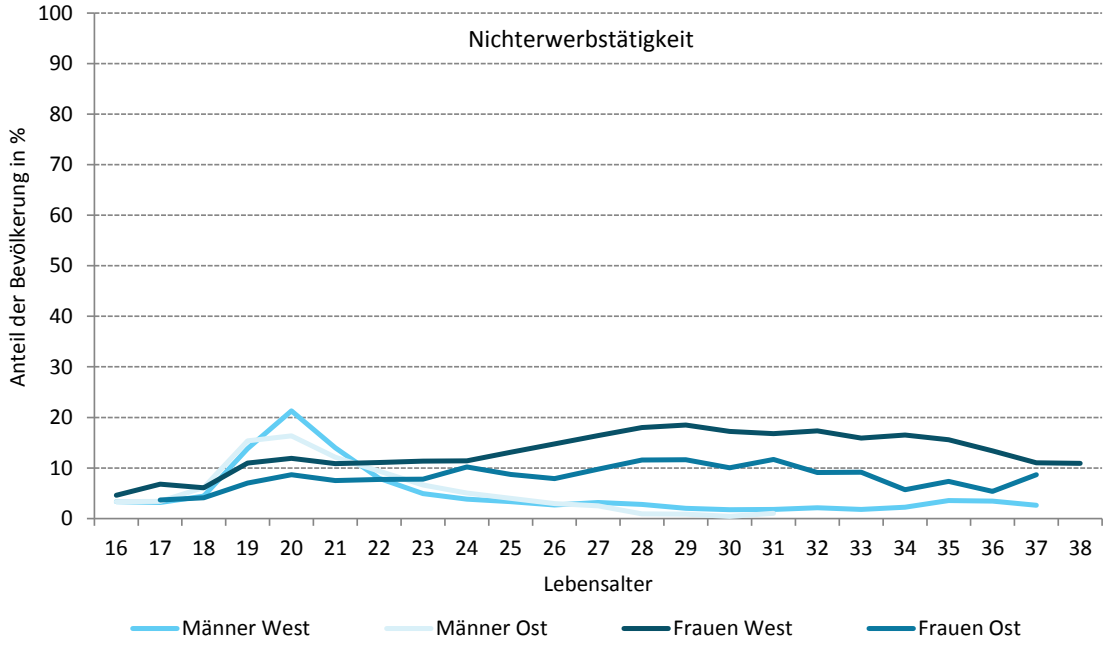
Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.

Anmerkung: Aufgrund geringer Fallzahlen sind einzelne Angaben anonymisiert. Die weiße Fläche am unteren Ende des Schaubilds gibt die Summe der jeweils anonymisierten Werte wieder.

Schaubild B.8

Quote der sonstigen Nichterwerbstätigen nach Alter, Region und Geschlecht

für Geburtsjahrgänge 1974-1986, Angaben in %



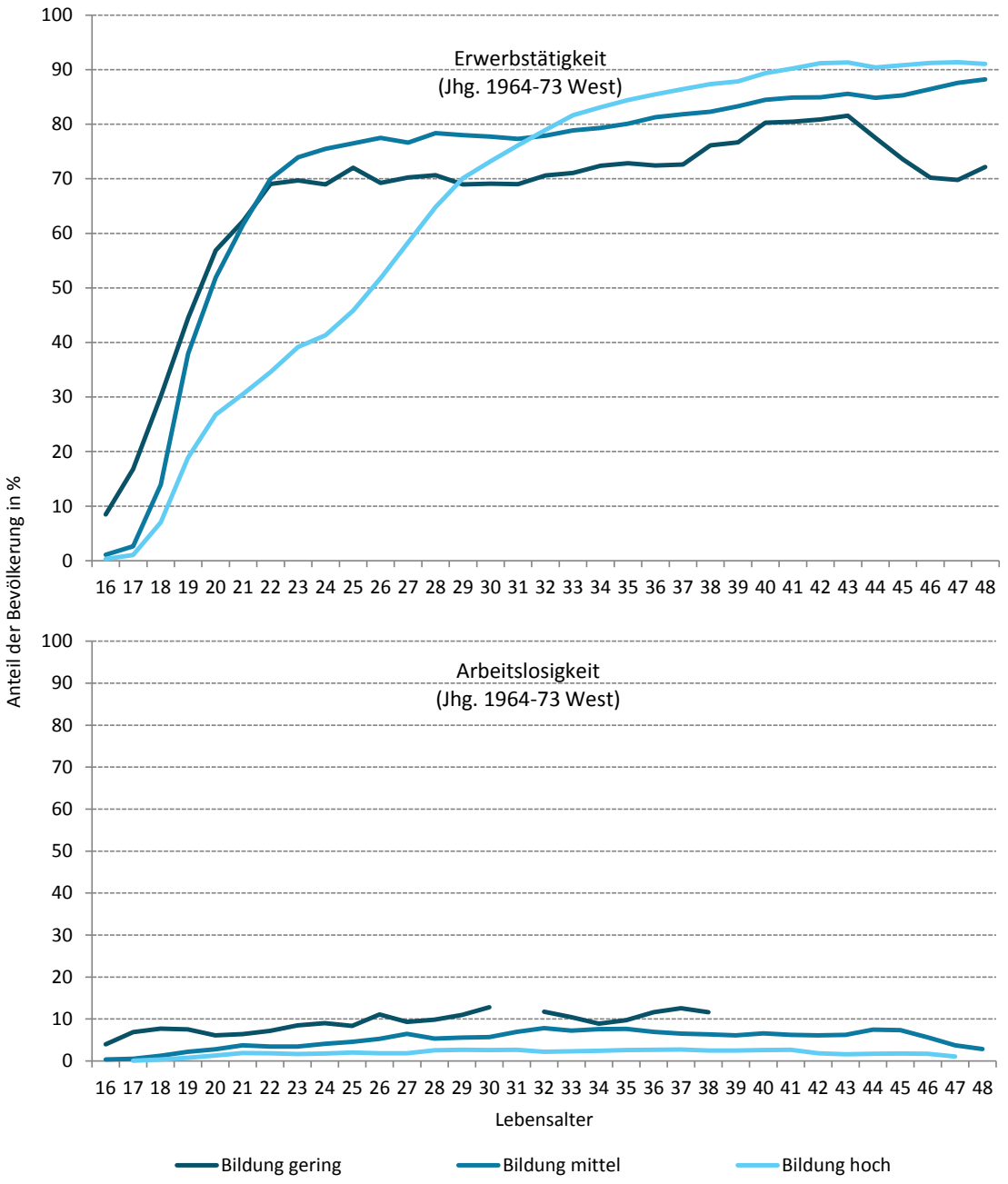
Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.

Anmerkung: Zu den „sonstigen Nichterwerbstätigen" werden Personen gezählt, die keiner Erwerbstätigkeit oder Ausbildung nachgehen und die nicht arbeitslos sind. Unter anderem umfasst sie Hausfrauen/-männer, Personen in Rente, Personen ohne konkrete Tätigkeitsangabe oder mit Datenlücken sowie Personen im Militär- oder Zivildienst. Aufgrund geringer Fallzahlen sind einzelne Angaben anonymisiert. Die Datenreihen sind an diesen Stellen unterbrochen.

Schaubild B.9

Erwerbs- und Arbeitslosigkeitsquoten nach Alter und Bildungshintergrund

für Geburtsjahrgänge 1964-1973, nur West, Männer und Frauen gemeinsam, Angaben in %



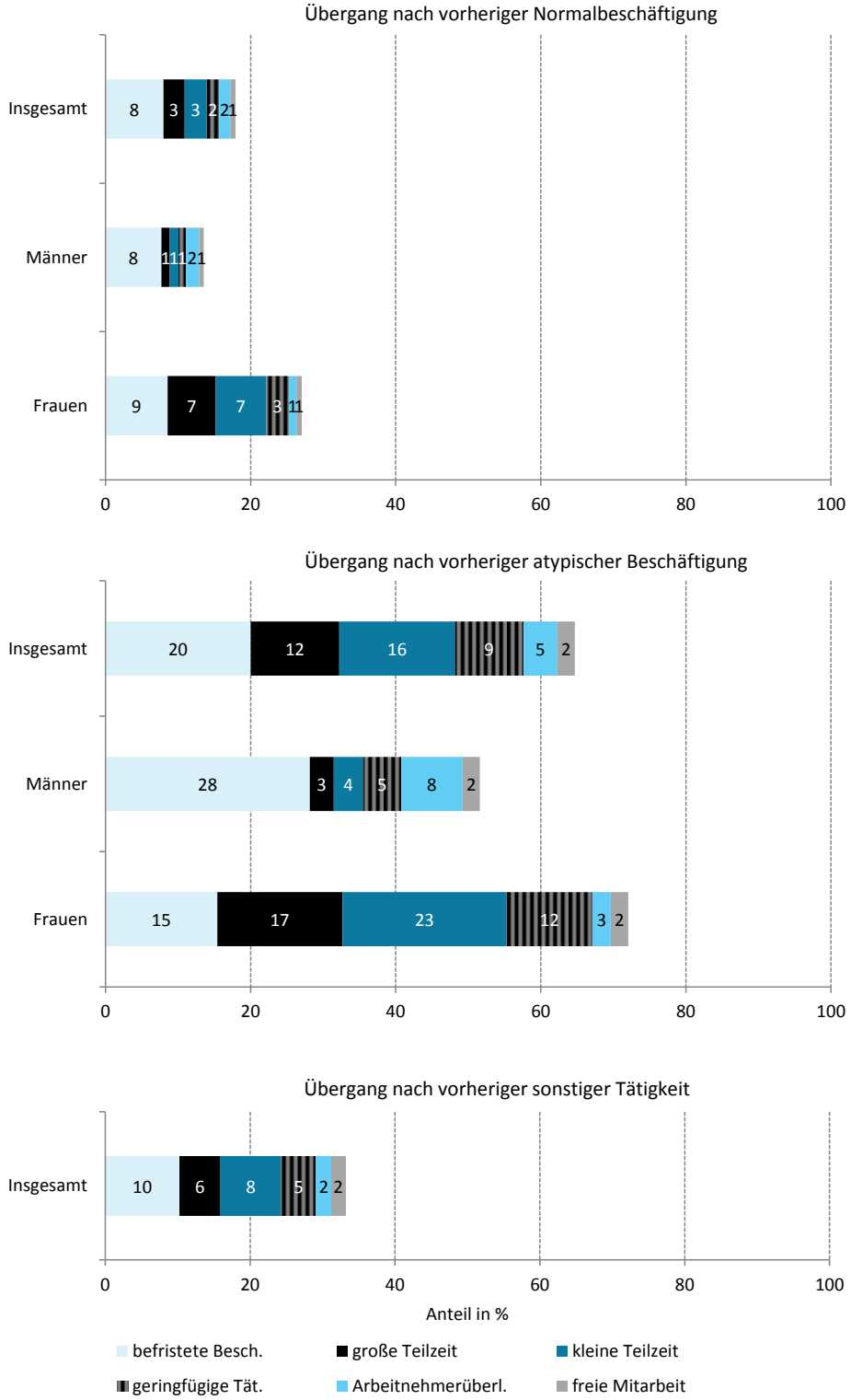
Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.

Anmerkung: „Geringe Bildung“ umfasst die ISCED-Kategorien 1 und 2, „mittlere Bildung“ die ISCED-Kategorien 3 und 4 und „hohe Bildung“ die ISCED-Kategorien 5 und 6. Aufgrund geringer Fallzahlen sind einzelne Angaben anonymisiert. Die Datenreihen sind an diesen Stellen unterbrochen.

Schaubild B.10

Art der atypischen Beschäftigung nach Beschäftigungswechseln (nach Art der vorherigen Tätigkeit)

für Jahre 1992-2012, Angaben in %



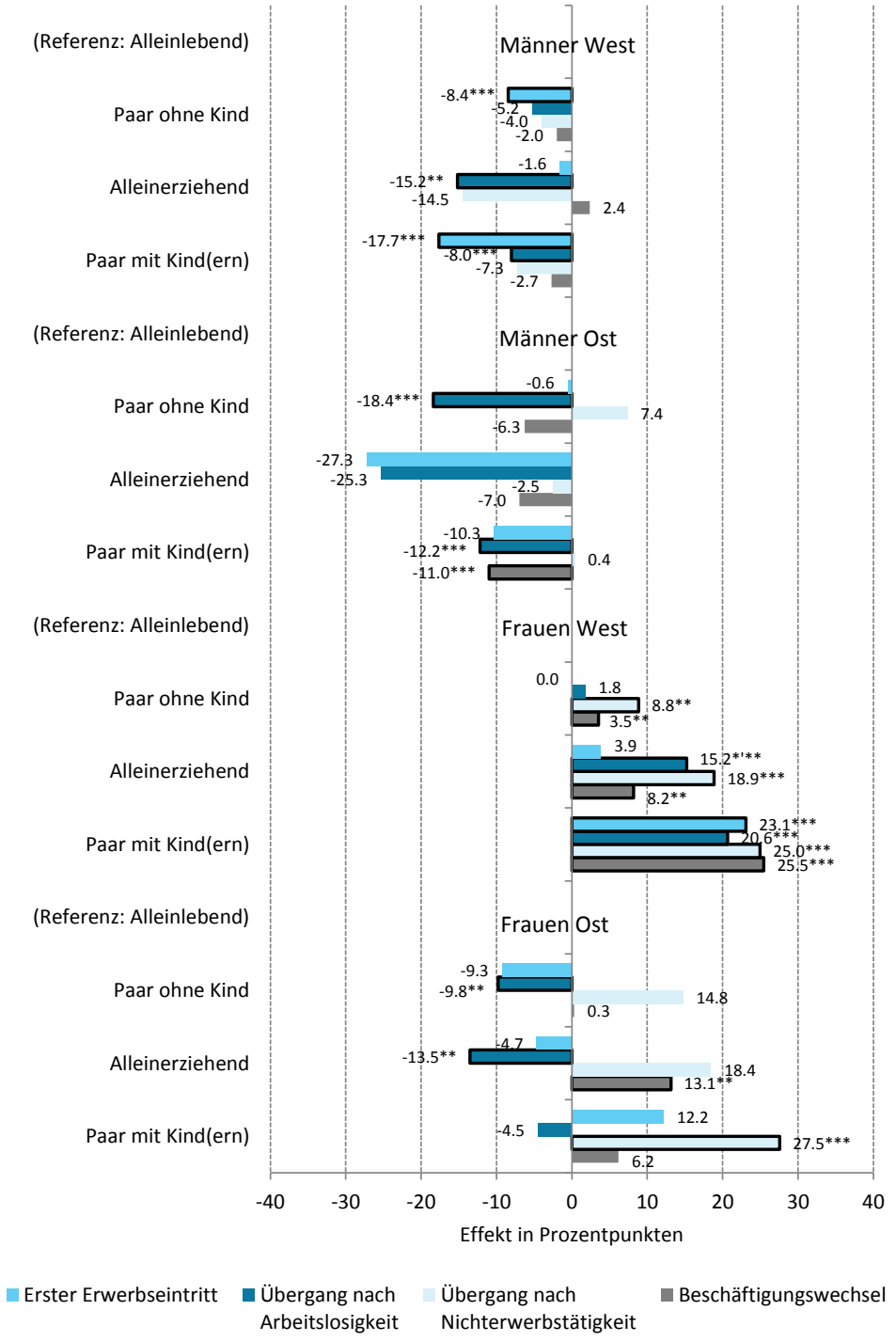
Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.

Anmerkung: Aufgrund geringer Fallzahlen werden Übergänge nach vorheriger sonstiger Tätigkeit nicht getrennt nach Geschlecht ausgewiesen.

Schaubild B.11

Familiensituation und atypische Beschäftigung nach Geschlecht und Region

für Jahre 1992-2012, Ergebnisse multivariater Regressionen, Angaben in Prozentpunkten



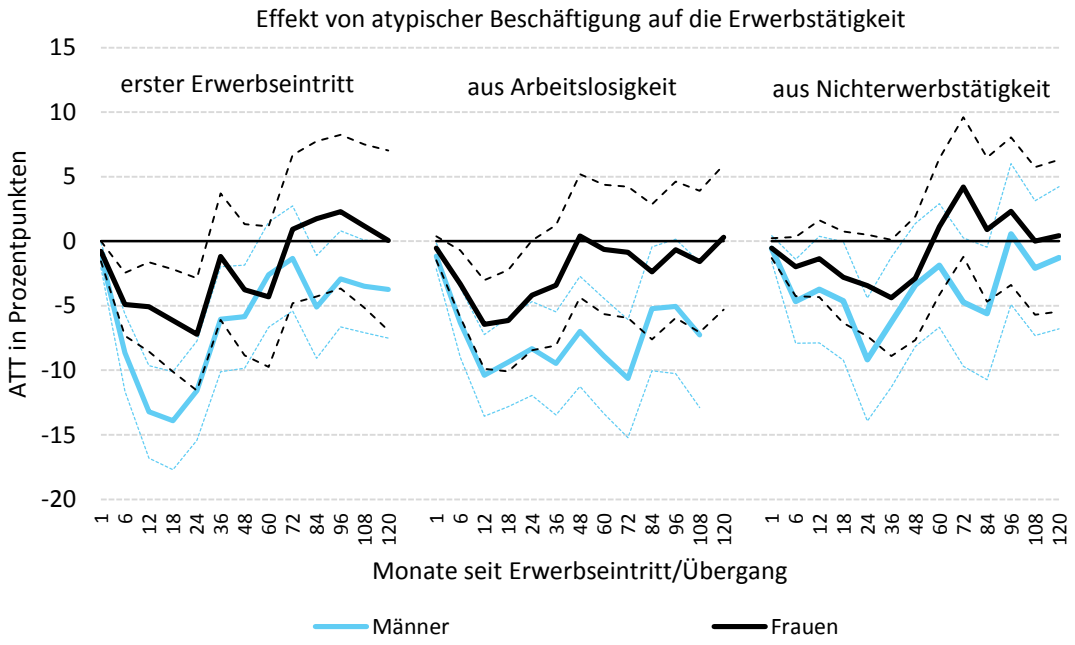
Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.

*Anmerkung: Ergebnisse multivariater Regressionen eines linearen Wahrscheinlichkeitsmodells, die getrennt nach Geschlecht und Region geschätzt wurden. Balken geben die marginalen Effekte der jeweiligen Merkmale auf die Wahrscheinlichkeit wieder, in atypische Beschäftigung einzutreten. Schwarz umrandete Balken sind statistisch signifikant (** auf dem 5%- und *** auf dem 1%-Signifikanzniveau).*

Schaubild B.12

Effekt von atypischer Beschäftigung auf die Erwerbstätigkeit nach Geschlecht

für Erwerbseintritte/Übergänge der Jahre 1992-2012, Treatment-Effekte in Prozentpunkten



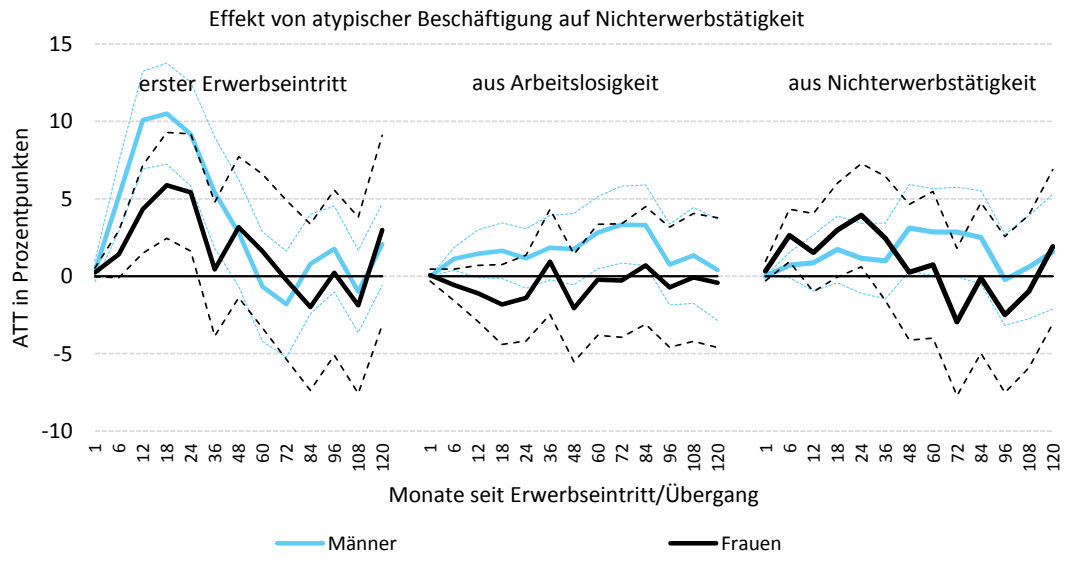
Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.

Anmerkung: ATT gibt den durchschnittlichen Teilnahmeeffekt auf die Teilnehmenden an, der mittels Propensity Score Matching ermittelt wurde. Ergebnis ist statistisch signifikant, wenn das 95%-Konfidenzintervall (gestrichelte Linie) nicht die Null umfasst. Einzelne Angaben sind aufgrund zu geringer Fallzahlen oder fehlender Konvergenz des Matching nicht ausgewiesen.

Schaubild B.13

Effekt von atypischer Beschäftigung auf die Nichterwerbstätigkeit nach Geschlecht

für Erwerbseintritte/Übergänge der Jahre 1992-2012, Treatment-Effekte in Prozentpunkten

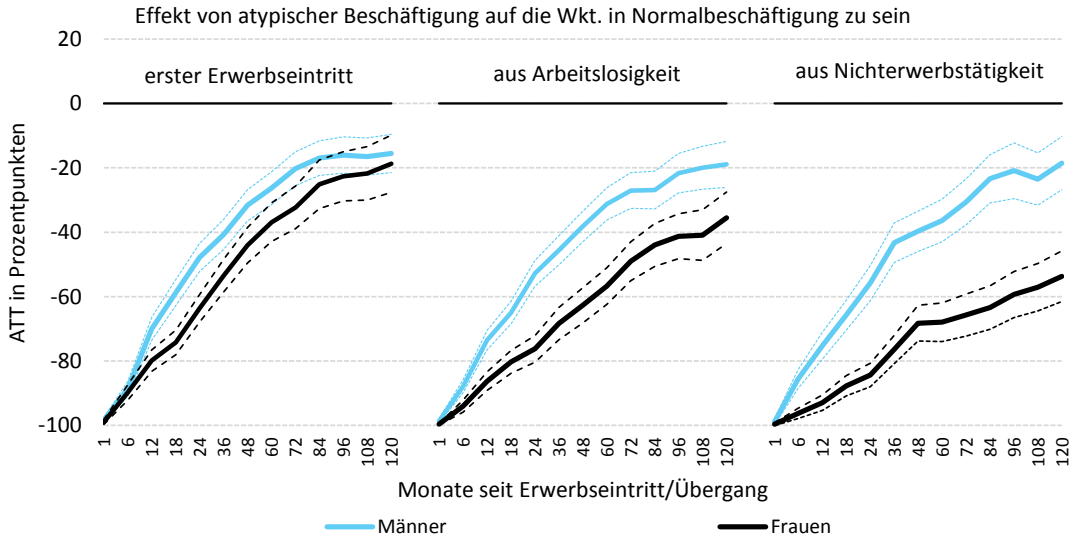


Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.
Anmerkung: ATT gibt den durchschnittlichen Teilnahmeeffekt auf die Teilnehmenden an, der mittels Propensity Score Matching ermittelt wurde. Ergebnis ist statistisch signifikant, wenn das 95%-Konfidenzintervall (gestrichelte Linie) nicht die Null umfasst.

Schaubild B.14

Effekt von atypischer Beschäftigung auf die Wahrscheinlichkeit in Normalbeschäftigung zu sein nach Geschlecht

für Erwerbseintritte/Übergänge der Jahre 1992-2012, Treatment-Effekte in Prozentpunkten

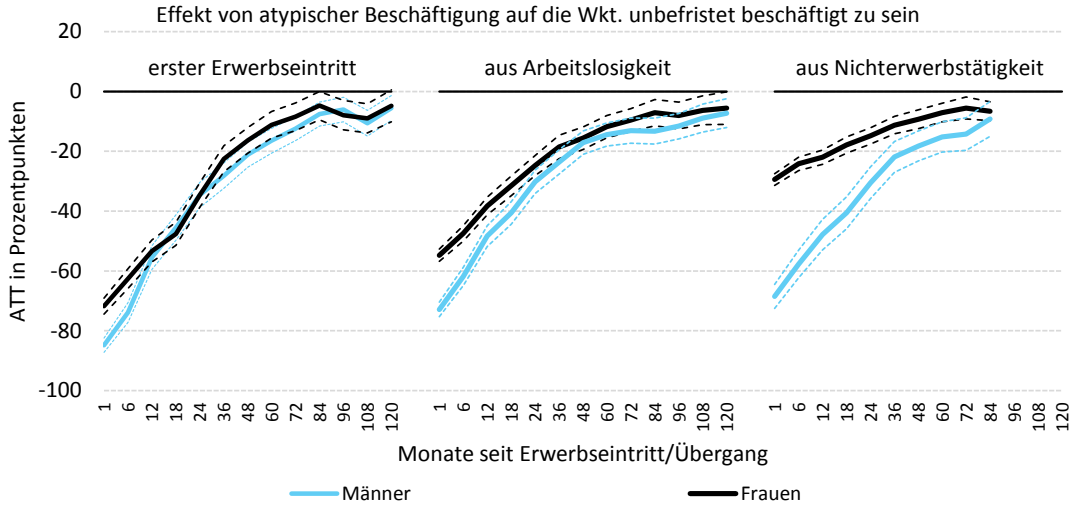


Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.
Anmerkung: ATT gibt den durchschnittlichen Teilnahmeeffekt auf die Teilnehmenden an, der mittels Propensity Score Matching ermittelt wurde. Ergebnis ist statistisch signifikant, wenn das 95%-Konfidenzintervall (gestrichelte Linie) nicht die Null umfasst.

Schaubild B.15

Effekt von atypischer Beschäftigung auf die Wahrscheinlichkeit unbefristet beschäftigt zu sein nach Geschlecht

für Erwerbseintritte/Übergänge der Jahre 1992-2012, Treatment-Effekte in Prozentpunkten

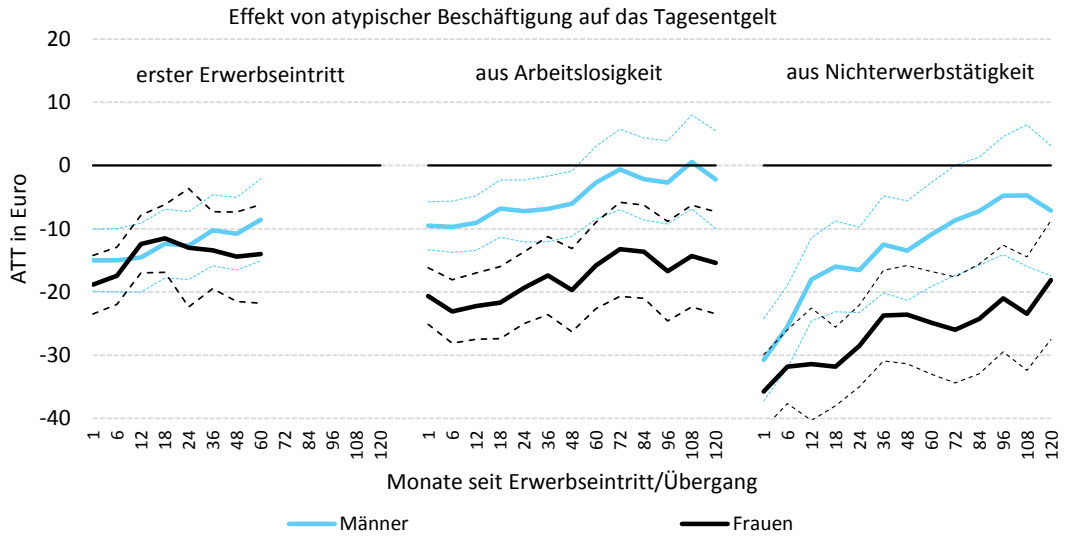


Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.
Anmerkung: ATT gibt den durchschnittlichen Teilnahmeeffekt auf die Teilnehmenden an, der mittels Propensity Score Matching ermittelt wurde. Ergebnis ist statistisch signifikant, wenn das 95%-Konfidenzintervall (gestrichelte Linie) nicht die Null umfasst. Einzelne Angaben sind aufgrund zu geringer Fallzahlen oder fehlender Konvergenz des Matching nicht ausgewiesen.

Schaubild B.16

Effekt von atypischer Beschäftigung auf das Tagesentgelt nach Geschlecht

für Erwerbseintritte/Übergänge der Jahre 1992-2012, Treatment-Effekte in Euro

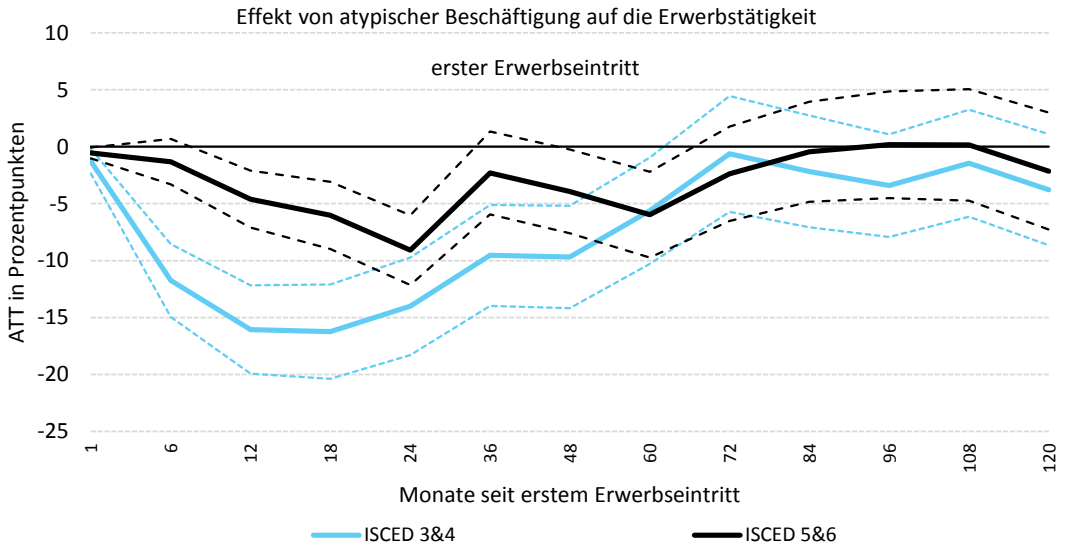


Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.
Anmerkung: ATT gibt den durchschnittlichen Teilnahmeeffekt auf die Teilnehmenden an, der mittels Propensity Score Matching ermittelt wurde. Ergebnis ist statistisch signifikant, wenn das 95%-Konfidenzintervall (gestrichelte Linie) nicht die Null umfasst. Einzelne Angaben sind aufgrund zu geringer Fallzahlen oder fehlender Konvergenz des Matching nicht ausgewiesen.

Schaubild B.17

Effekt von atypischer Beschäftigung auf die Erwerbstätigkeit nach Bildungshintergrund

für Erwerbseintritte/Übergänge der Jahre 1992-2012, Treatment-Effekte in Prozentpunkten

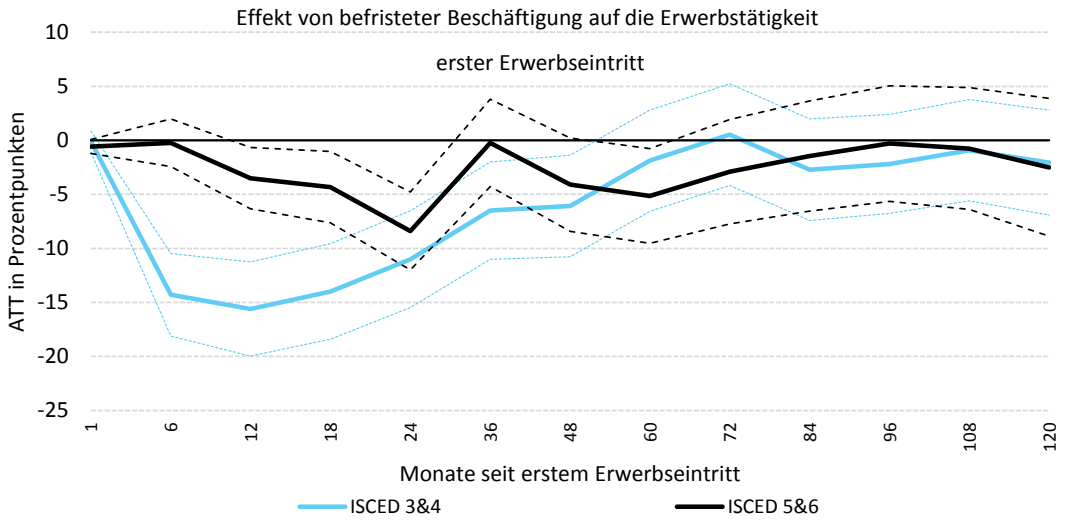


Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.
Anmerkung: ATT gibt den durchschnittlichen Teilnahmeeffekt auf die Teilnehmenden an, der mittels Propensity Score Matching ermittelt wurde. Ergebnis ist statistisch signifikant, wenn das 95%-Konfidenzintervall (gestrichelte Linie) nicht die Null umfasst.

Schaubild B.18

Effekt von befristeter Beschäftigung auf die Erwerbstätigkeit nach Bildungshintergrund

für Erwerbseintritte/Übergänge der Jahre 1992-2012, Treatment-Effekte in Euro

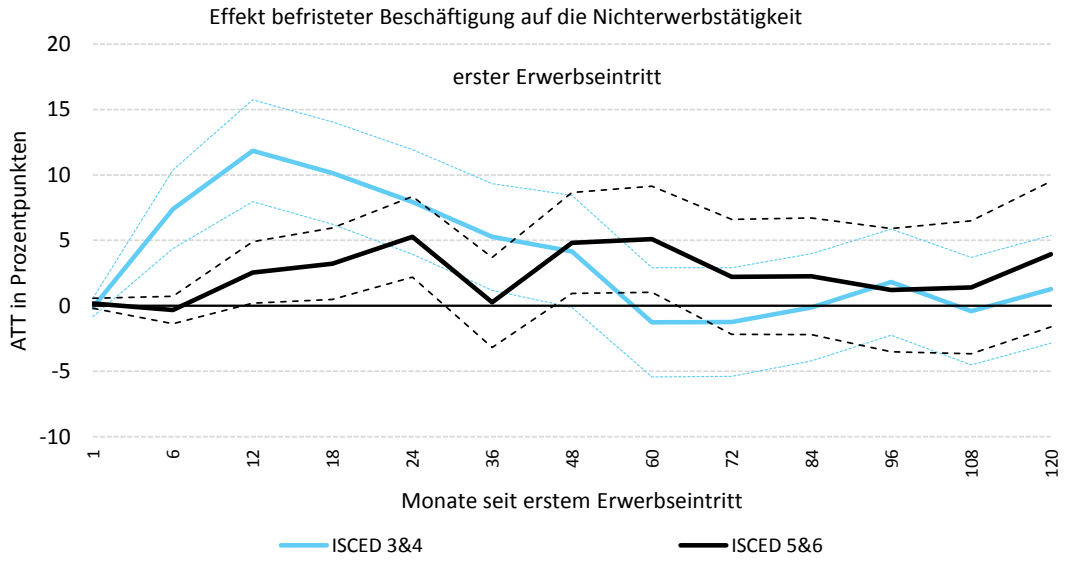


Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.
Anmerkung: ATT gibt den durchschnittlichen Teilnahmeeffekt auf die Teilnehmenden an, der mittels Propensity Score Matching ermittelt wurde. Ergebnis ist statistisch signifikant, wenn das 95%-Konfidenzintervall (gestrichelte Linie) nicht die Null umfasst.

Schaubild B.19

Effekt von befristeter Beschäftigung auf die Nichterwerbstätigkeit nach Bildungshintergrund

für Erwerbseintritte/Übergänge der Jahre 1992-2012, Treatment-Effekte in Prozentpunkten

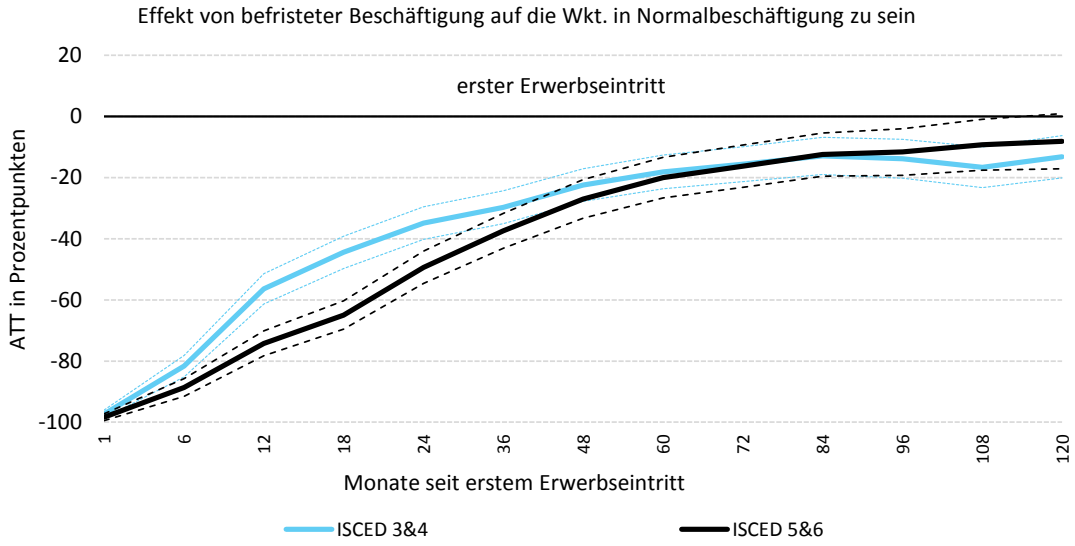


Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.
Anmerkung: ATT gibt den durchschnittlichen Teilnahmeeffekt auf die Teilnehmenden an, der mittels Propensity Score Matching ermittelt wurde. Ergebnis ist statistisch signifikant, wenn das 95%-Konfidenzintervall (gestrichelte Linie) nicht die Null umfasst.

Schaubild B.20

Effekt von befristeter Beschäftigung auf die Wahrscheinlichkeit in Normalbeschäftigung zu sein nach Bildungshintergrund

für Erwerbseintritte/Übergänge der Jahre 1992-2012, Treatment-Effekte in Prozentpunkten

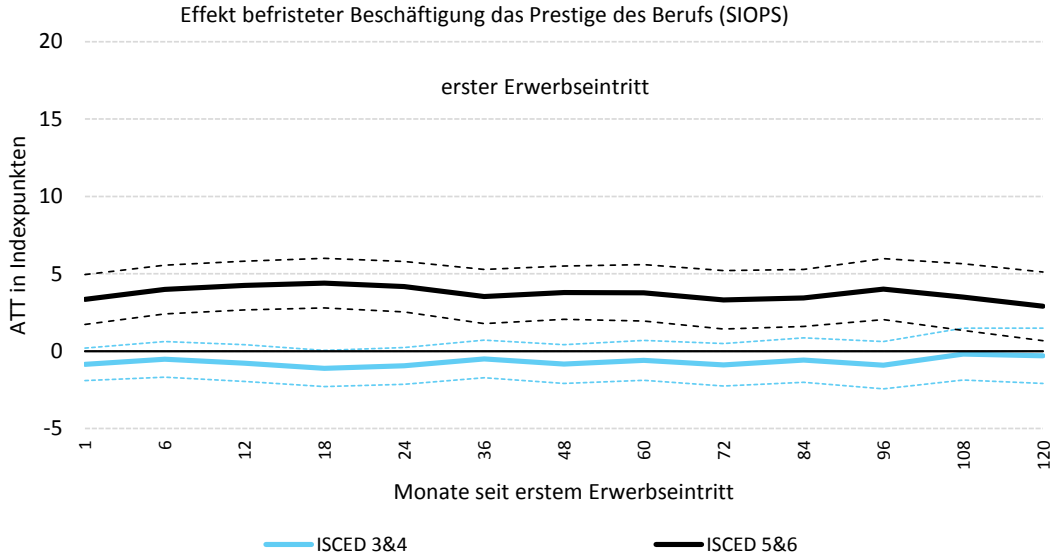


Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.
Anmerkung: ATT gibt den durchschnittlichen Teilnahmeeffekt auf die Teilnehmenden an, der mittels Propensity Score Matching ermittelt wurde. Ergebnis ist statistisch signifikant, wenn das 95%-Konfidenzintervall (gestrichelte Linie) nicht die Null umfasst.

Schaubild B.21

Effekt von befristeter Beschäftigung auf das Prestige des ausgeübten Berufs nach Bildungshintergrund

für Erwerbseintritte/Übergänge der Jahre 1992-2012, Treatment-Effekte in Indexpunkten

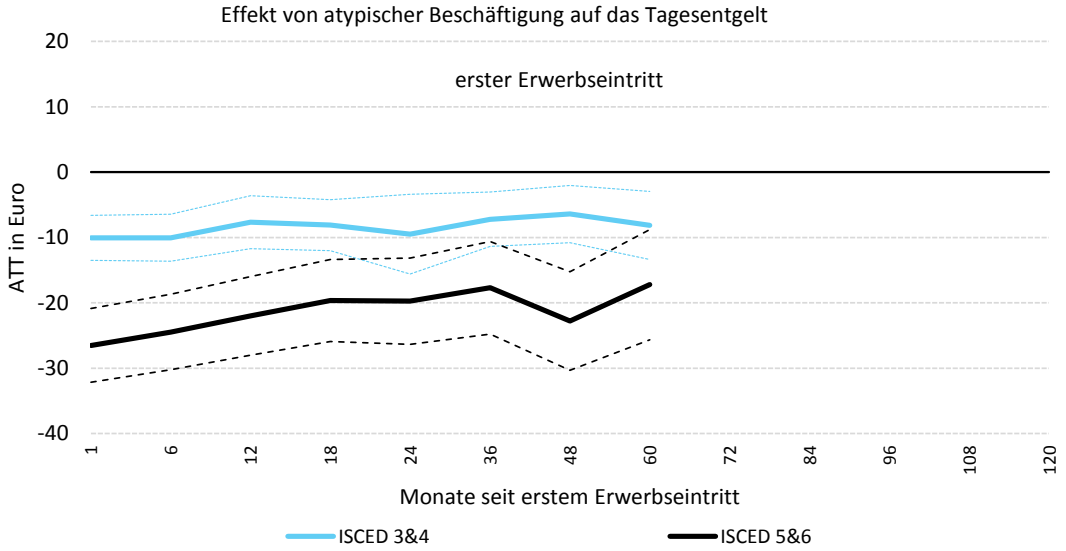


Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.
Anmerkung: ATT gibt den durchschnittlichen Teilnahmeeffekt auf die Teilnehmenden an, der mittels Propensity Score Matching ermittelt wurde. Ergebnis ist statistisch signifikant, wenn das 95%-Konfidenzintervall (gestrichelte Linie) nicht die Null umfasst.

Schaubild B.22

Effekt von atypischer Beschäftigung auf das Tagesentgelt nach Bildungshintergrund

für Erwerbseintritte/Übergänge der Jahre 1992-2012, Treatment-Effekte in Euro

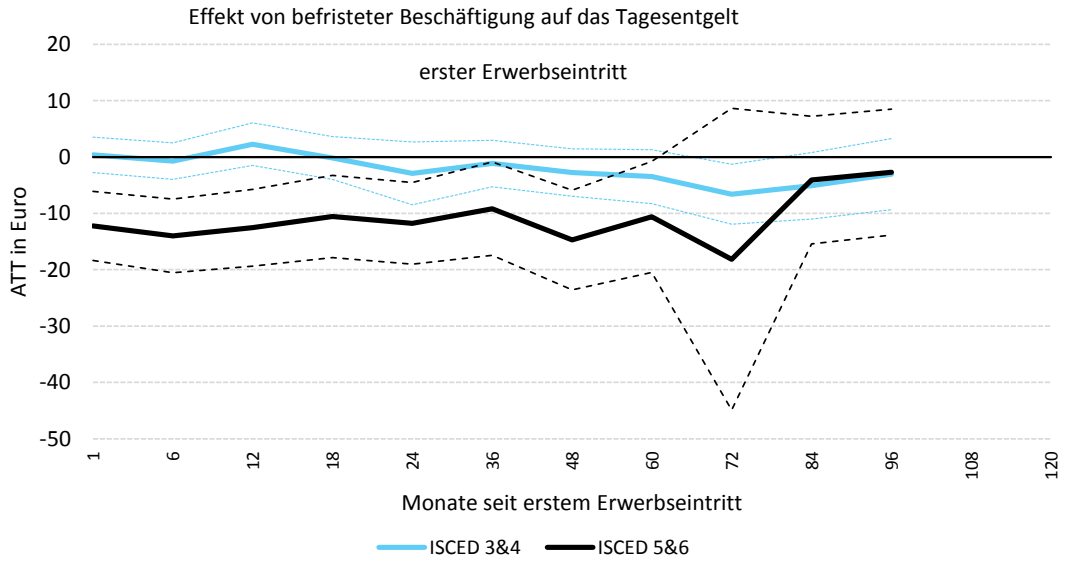


Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.
Anmerkung: ATT gibt den durchschnittlichen Teilnahmeeffekt auf die Teilnehmenden an, der mittels Propensity Score Matching ermittelt wurde. Ergebnis ist statistisch signifikant, wenn das 95%-Konfidenzintervall (gestrichelte Linie) nicht die Null umfasst. Einzelne Angaben sind aufgrund zu geringer Fallzahlen oder fehlender Konvergenz des Matching nicht ausgewiesen.

Schaubild B.23

Effekt von befristeter Beschäftigung auf das Tagesentgelt nach Bildungshintergrund

für Erwerbseintritte/Übergänge der Jahre 1992-2012, Treatment-Effekte in Euro

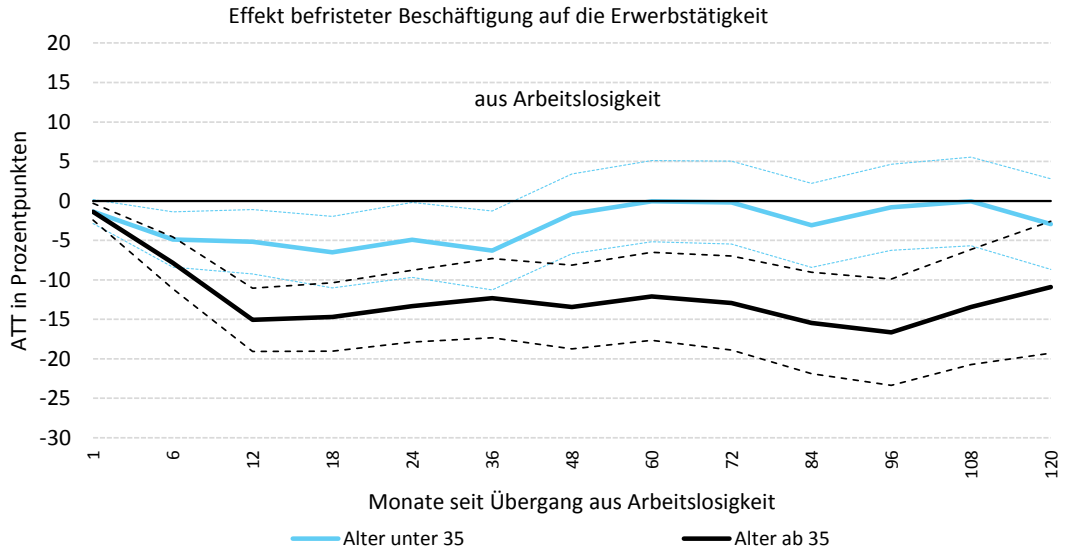


Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.
Anmerkung: ATT gibt den durchschnittlichen Teilnahmeeffekt auf die Teilnehmenden an, der mittels Propensity Score Matching ermittelt wurde. Ergebnis ist statistisch signifikant, wenn das 95%-Konfidenzintervall (gestrichelte Linie) nicht die Null umfasst. Einzelne Angaben sind aufgrund zu geringer Fallzahlen oder fehlender Konvergenz des Matching nicht ausgewiesen.

Schaubild B.24

Effekt von befristeter Beschäftigung auf die Erwerbstätigkeit nach Alter

für Erwerbseintritte/Übergänge der Jahre 1992-2012, Treatment-Effekte in Prozentpunkten

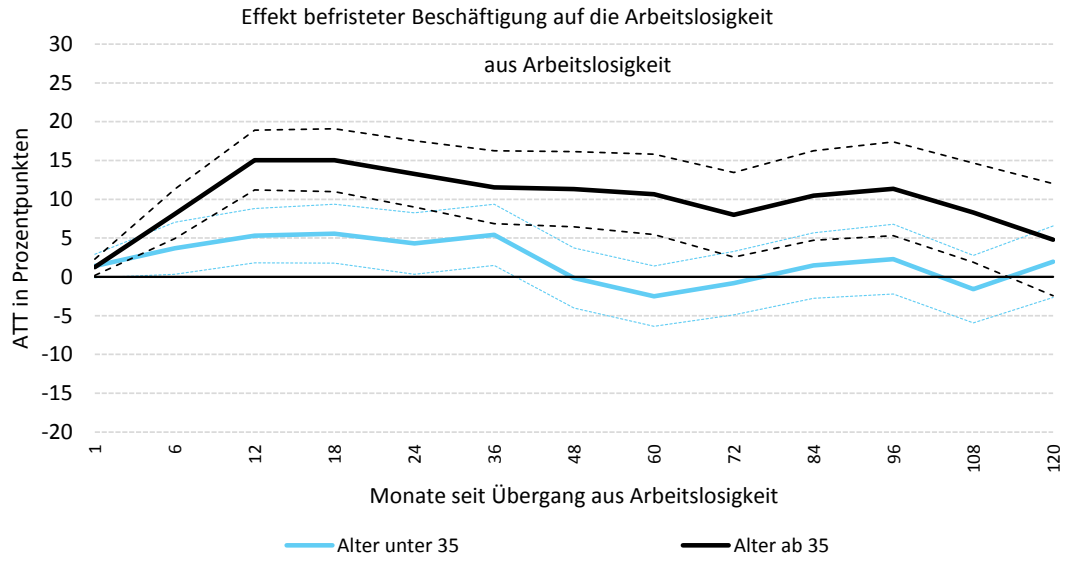


Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.
Anmerkung: ATT gibt den durchschnittlichen Teilnahmeeffekt auf die Teilnehmenden an, der mittels Propensity Score Matching ermittelt wurde. Ergebnis ist statistisch signifikant, wenn das 95%-Konfidenzintervall (gestrichelte Linie) nicht die Null umfasst.

Schaubild B.25

Effekt von befristeter Beschäftigung auf die Arbeitslosigkeit nach Alter

für Erwerbseintritte/Übergänge der Jahre 1992-2012, Treatment-Effekte in Prozentpunkten

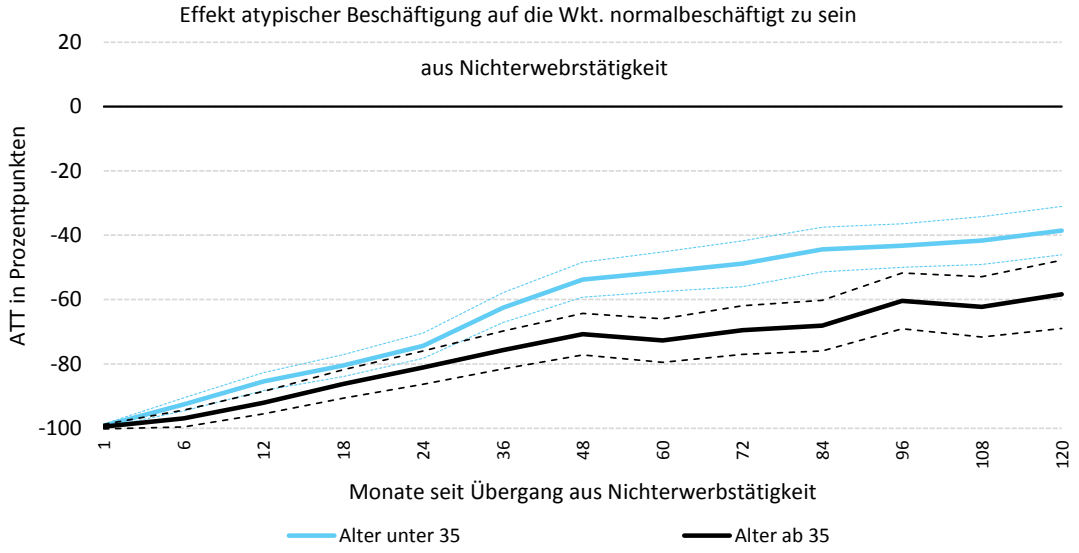


Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.
Anmerkung: ATT gibt den durchschnittlichen Teilnahmeeffekt auf die Teilnehmenden an, der mittels Propensity Score Matching ermittelt wurde. Ergebnis ist statistisch signifikant, wenn das 95%-Konfidenzintervall (gestrichelte Linie) nicht die Null umfasst.

Schaubild B.26

Effekt von atypischer Beschäftigung auf die Wahrscheinlichkeit normalbeschäftigt zu sein nach Alter

für Erwerbseintritte/Übergänge der Jahre 1992-2012, Treatment-Effekte in Prozentpunkten

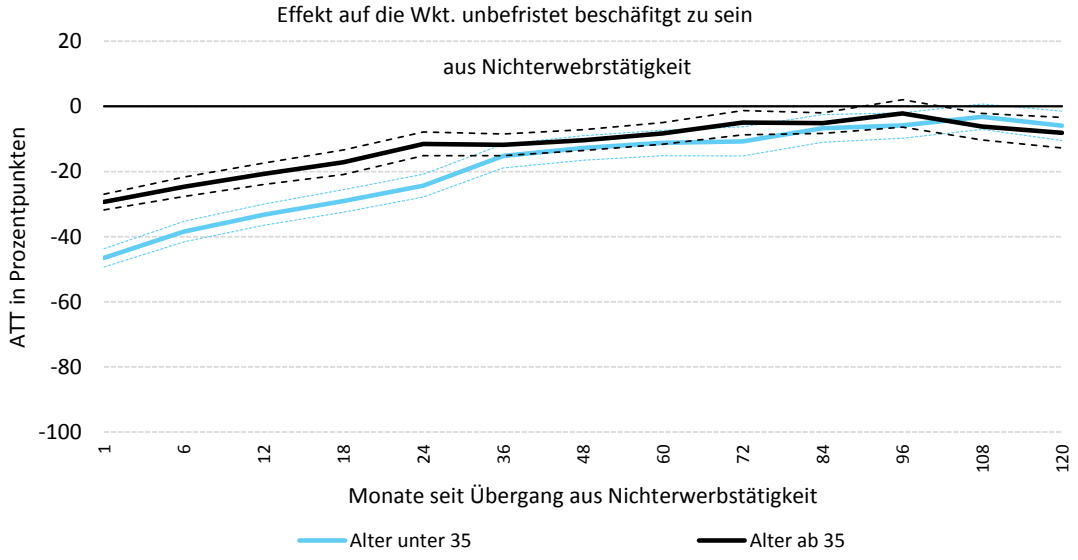


Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.
Anmerkung: ATT gibt den durchschnittlichen Teilnahmeeffekt auf die Teilnehmenden an, der mittels Propensity Score Matching ermittelt wurde. Ergebnis ist statistisch signifikant, wenn das 95%-Konfidenzintervall (gestrichelte Linie) nicht die Null umfasst.

Schaubild B.27

Effekt von atypischer Beschäftigung auf die Wahrscheinlichkeit unbefristet beschäftigt zu sein nach Alter

für Erwerbseintritte/Übergänge der Jahre 1992-2012, Treatment-Effekte in Prozentpunkten

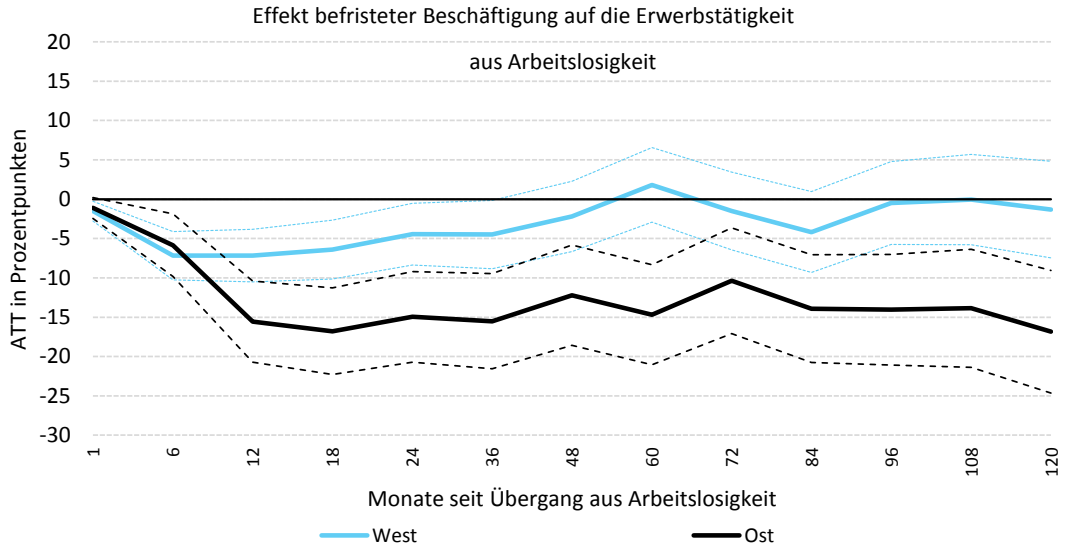


Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.
Anmerkung: ATT gibt den durchschnittlichen Teilnahmeeffekt auf die Teilnehmenden an, der mittels Propensity Score Matching ermittelt wurde. Ergebnis ist statistisch signifikant, wenn das 95%-Konfidenzintervall (gestrichelte Linie) nicht die Null umfasst.

Schaubild B.28

Effekt von befristeter Beschäftigung auf die Erwerbstätigkeit für Ost und West

für Erwerbseintritte/Übergänge der Jahre 1992-2012, Treatment-Effekte in Prozentpunkten

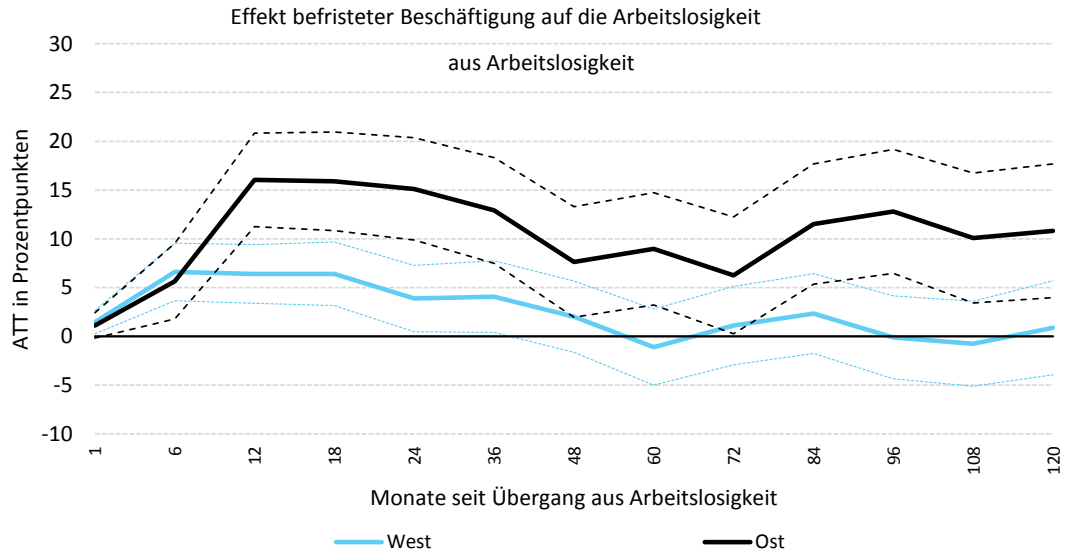


Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.
Anmerkung: ATT gibt den durchschnittlichen Teilnahmeeffekt auf die Teilnehmenden an, der mittels Propensity Score Matching ermittelt wurde. Ergebnis ist statistisch signifikant, wenn das 95%-Konfidenzintervall (gestrichelte Linie) nicht die Null umfasst.

Schaubild B.29

Effekt von befristeter Beschäftigung auf die Arbeitslosigkeit für Ost und West

für Erwerbseintritte/Übergänge der Jahre 1992-2012, Treatment-Effekte in Prozentpunkten

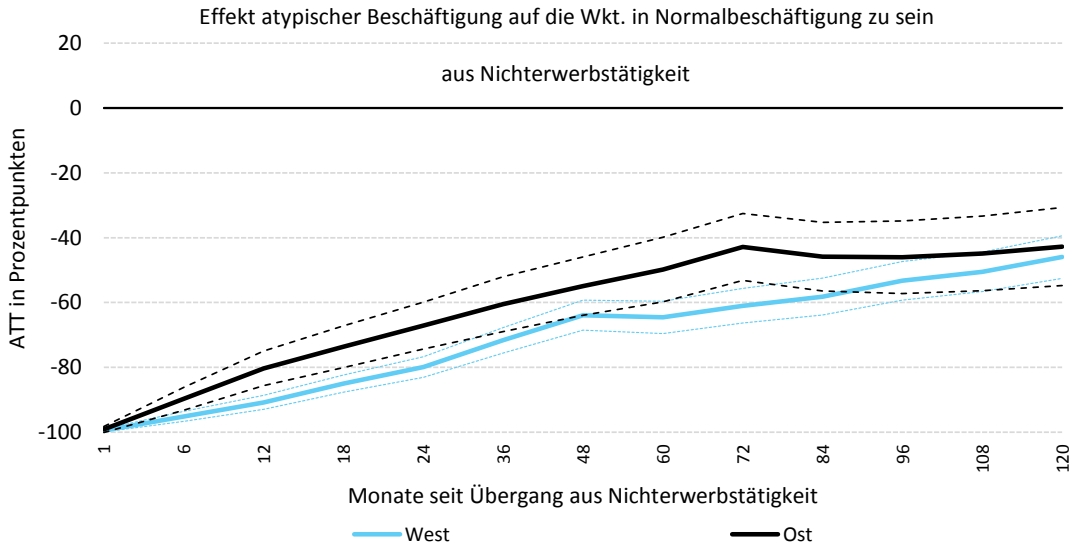


Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.
Anmerkung: ATT gibt den durchschnittlichen Teilnahmeeffekt auf die Teilnehmenden an, der mittels Propensity Score Matching ermittelt wurde. Ergebnis ist statistisch signifikant, wenn das 95%-Konfidenzintervall (gestrichelte Linie) nicht die Null umfasst.

Schaubild B.30

Effekt von befristeter Beschäftigung auf die Wahrscheinlichkeit in Normalbeschäftigung zu sein für Ost und West

für Erwerbseintritte/Übergänge der Jahre 1992-2012, Treatment-Effekte in Prozentpunkten

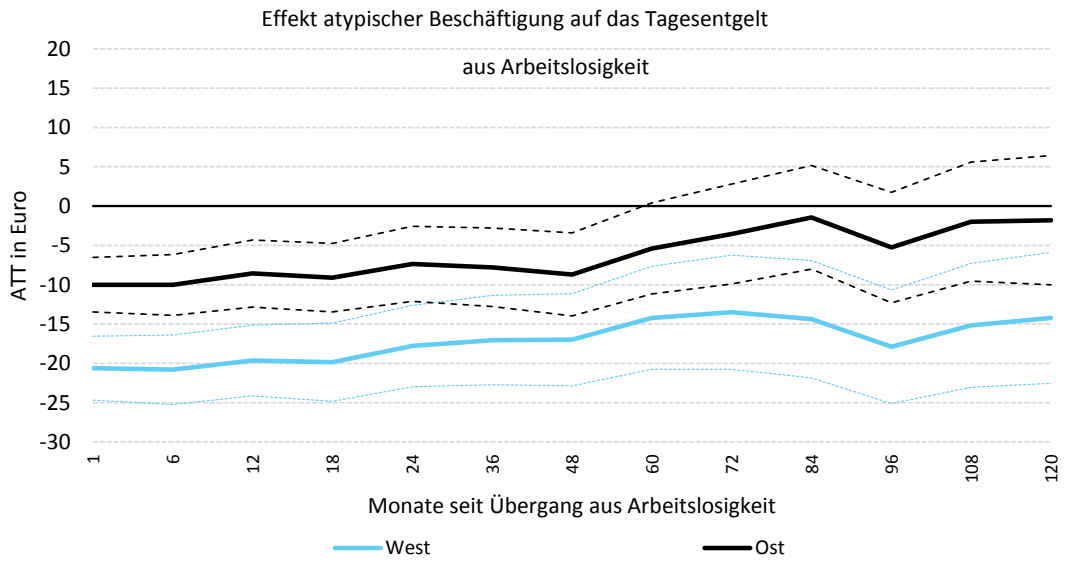


Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.
Anmerkung: ATT gibt den durchschnittlichen Teilnahmeeffekt auf die Teilnehmenden an, der mittels Propensity Score Matching ermittelt wurde. Ergebnis ist statistisch signifikant, wenn das 95%-Konfidenzintervall (gestrichelte Linie) nicht die Null umfasst.

Schaubild B.31

Effekt von befristeter Beschäftigung auf das Tagesentgelt für Ost und West

für Erwerbseintritte/Übergänge der Jahre 1992-2012, Treatment-Effekte in Euro

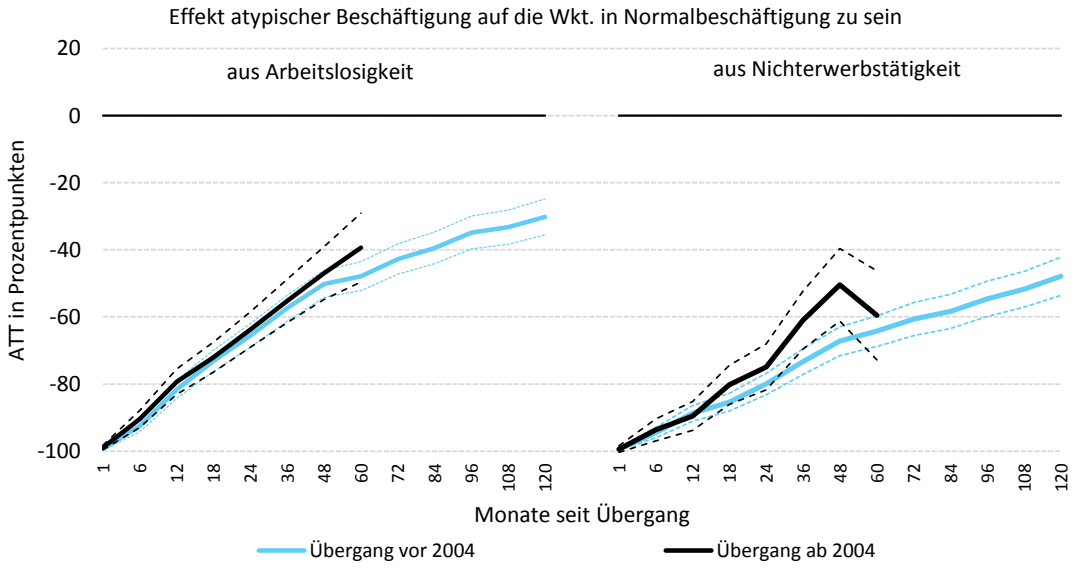


Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.
Anmerkung: ATT gibt den durchschnittlichen Teilnahmeeffekt auf die Teilnehmenden an, der mittels Propensity Score Matching ermittelt wurde. Ergebnis ist statistisch signifikant, wenn das 95%-Konfidenzintervall (gestrichelte Linie) nicht die Null umfasst.

Schaubild B.32

Effekt von befristeter Beschäftigung auf die Wahrscheinlichkeit in Normalbeschäftigung zu sein im Zeitablauf

für Erwerbseintritte/Übergänge der Jahre 1992-2012, Treatment-Effekte in Prozentpunkten

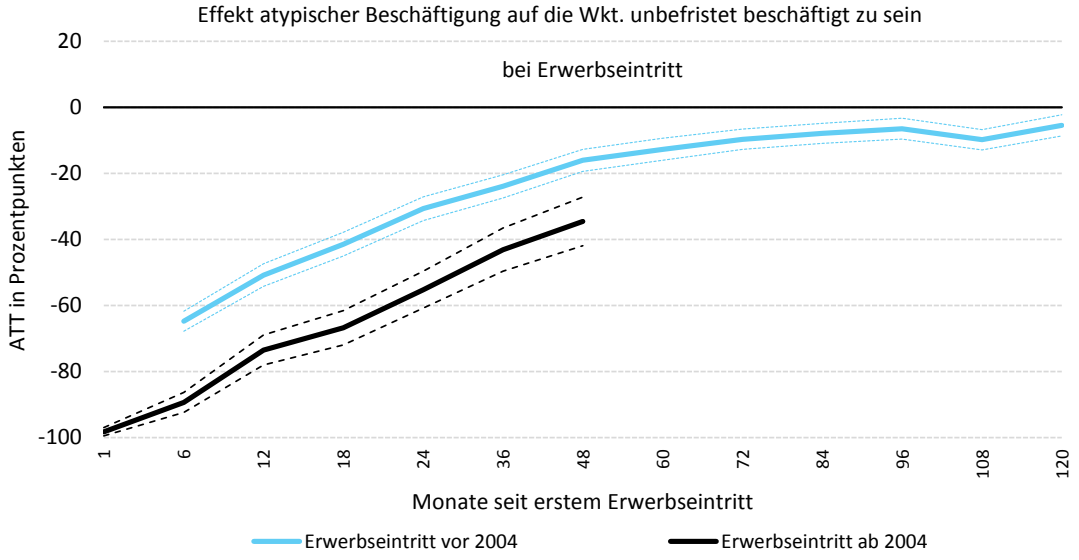


Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.
Anmerkung: ATT gibt den durchschnittlichen Teilnahmeeffekt auf die Teilnehmenden an, der mittels Propensity Score Matching ermittelt wurde. Ergebnis ist statistisch signifikant, wenn das 95%-Konfidenzintervall (gestrichelte Linie) nicht die Null umfasst. Einzelne Angaben sind aufgrund zu geringer Fallzahlen oder fehlender Konvergenz des Matching nicht ausgewiesen.

Schaubild B.33

Effekt von befristeter Beschäftigung auf die Wahrscheinlichkeit unbefristet beschäftigt zu sein im Zeitablauf

für Erwerbseintritte/Übergänge der Jahre 1992-2012, Treatment-Effekte in Prozentpunkten



Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.

Anmerkung: ATT gibt den durchschnittlichen Teilnahmeeffekt auf die Teilnehmenden an, der mittels Propensity Score Matching ermittelt wurde. Ergebnis ist statistisch signifikant, wenn das 95%-Konfidenzintervall (gestrichelte Linie) nicht die Null umfasst. Einzelne Angaben sind aufgrund zu geringer Fallzahlen oder fehlender Konvergenz des Matching nicht ausgewiesen.

B.2 Ergänzende Tabellen

Tabelle B.1
Zuordnung von Lebensalter zu Kalenderjahren für Geburtskohorten

Alter	Kohorte 1944-1953	Kohorte 1954-1963	Kohorte 1964-1973	Kohorte 1974-1986
16	1960-1970	1970-1980	1980-1990	1990-2003
25	1969-1979	1979-1989	1989-1999	1999-2012
30	1974-1984	1984-1994	1994-2004	ab 2004*
35	1979-1989	1989-1999	1999-2009	ab 2009*
40	1984-1994	1994-2004	ab 2004*	
45	1989-1999	1999-2009	ab 2009*	
50	1994-2004	ab 2004*		
55	1999-2009	ab 2009*		
60	ab 2004*			

Quelle: Berechnungen des RWI.
*Anmerkung: Tabelle gibt für die vier Geburtskohorten an, in welchen Kalenderjahren diese ausgewählte Altersstufen erlebt haben. Mit * gekennzeichnete Angaben zeigen an, dass bis zum Ende des Beobachtungszeitraums der Daten (Jahr 2012) noch nicht alle Vertreter der Geburtskohorte das entsprechende Alter erreicht haben.*

Tabelle B.2a
Normal- und atypische Beschäftigung nach Untergruppen (erster Erwerbseintritt)
für Jahre 1992-2012, Angaben in % bezogen auf die Erwerbstätigen

	Erster Erwerbseintritt Anteil in % in…		
	Normal-beschäftigung	sonstiger Beschäftigung	atypischer Beschäftigung
Insgesamt	45,7	6,3	48,0
Männer	49,4	7,4	43,3
Frauen	41,8	5,2	53,1
Männer West	49,7	6,9	43,4
Männer Ost	48,5	8,7	42,7
Frauen West	42,6	4,0	53,4
Frauen Ost	39,1	9,0	51,9
Nach Bildungshintergrund			
ISCED 1&2	31,3	8,7	60,0
ISCED 3&4	51,3	5,5	43,2
ISCED 5&6	40,6	6,7	52,7
Nach Alter			
Alter unter 18	40,0	3,7	56,3
Alter 18 bis 26	48,3	5,5	46,2
Alter 27 bis 34	36,8	8,6	54,6
Alter 35 bis 64	33,4	13,8	52,8
ohne Migrationshintergrund	47,2	6,3	46,5
mit Migrationshintergrund	40,9	6,4	52,7
ohne anerkannte Behinderung	45,7	6,2	48,2
mit anerkannter Behinderung	45,9	14,2	39,9
Nach Haushaltssituation			
Alleinstehend	47,4	5,4	47,2
Paar ohne Kind(er)	46,2	7,7	46,1
Alleinerziehend	33,2	13,0	53,8
Paar mit Kind(ern)	32,2	8,8	59,0
Nach Zeitphasen			
Zeitraum 1992-1995	60,3	5,8	33,9
Zeitraum 1996-1999	53,1	6,3	40,7
Zeitraum 2000-2003	45,0	6,8	48,2
Zeitraum 2004-2007	30,1	6,6	63,3
Zeitraum ab 2008	31,4	6,0	62,7
Nach Betriebsgröße			
Betriebsgröße unter 10	48,5	10,1	41,4
Betriebsgröße 10 bis unter 100	51,6	3,2	45,2
Betriebsgröße 100 und mehr	48,4	2,0	49,6

Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.
Anmerkung: Die Tabelle gibt separat für jede Untergruppe den Anteil der beim ersten Erwerbseintritt atypisch Beschäftigten, der Normalbeschäftigten sowie der Personen in sonstiger Tätigkeit an.

Tabelle B.2b
Normal- und atypische Beschäftigung nach Untergruppen (Übergang aus Arbeitslosigkeit)
für Jahre 1992-2012, Angaben in % bezogen auf die Erwerbstätigen

	Übergang nach vorheriger Arbeitslosigkeit Anteil in % in…		
	Normal-beschäftigung	sonstiger Beschäftigung	atypischer Beschäftigung
Insgesamt	32,1	8,9	59,0
Männer	41,3	10,5	48,2
Frauen	23,1	7,2	69,7
Männer West	40,8	11,1	48,1
Männer Ost	42,1	9,7	48,2
Frauen West	21,0	5,8	73,2
Frauen Ost	26,1	9,1	64,8
Nach Bildungshintergrund			
ISCED 1&2	23,6	6,6	69,8
ISCED 3&4	33,6	8,0	58,4
ISCED 5&6	34,6	13,7	51,7
Nach Alter			
Alter unter 18	k.A.	k.A.	k.A.
Alter 18 bis 34	37,5	7,6	54,9
Alter 35 bis 54	28,7	9,6	61,7
Alter 55 bis 64	20,2	12,2	67,6
ohne Migrationshintergrund	33,5	8,8	57,7
mit Migrationshintergrund	27,7	9,0	63,4
ohne anerkannte Behinderung	32,4	8,9	58,7
mit anerkannter Behinderung	27,8	7,4	64,8
Nach Haushaltssituation			
Alleinstehend	32,6	7,9	59,5
Paar ohne Kind(er)	32,8	8,5	58,7
Alleinerziehend	25,5	12,2	62,3
Paar mit Kind(ern)	32,5	9,5	58,0
Nach Zeitphasen			
Zeitraum 1992-1995	51,9	6,8	41,3
Zeitraum 1996-1999	46,6	9,2	44,2
Zeitraum 2000-2003	37,2	10,2	52,6
Zeitraum 2004-2007	23,2	10,2	66,6
Zeitraum ab 2008	19,1	7,7	73,2
Nach Betriebsgröße			
Betriebsgröße unter 10	34,1	10,2	55,7
Betriebsgröße 10 bis unter 100	36,2	3,3	60,5
Betriebsgröße 100 und mehr	36,0	2,8	61,3

Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.
Anmerkung: Die Tabelle gibt separat für jede Untergruppe den Anteil der beim Übergang aus Arbeitslosigkeit atypisch Beschäftigten, der Normalbeschäftigten sowie der Personen in sonstiger Tätigkeit an. Aufgrund geringer Fallzahlen sind einzelne Angaben anonymisiert.

Tabelle B.2c
Normal- und atypische Beschäftigung nach Untergruppen (Übergang aus Nichterwerbstätigkeit)
für Jahre 1992-2012, Angaben in % bezogen auf die Erwerbstätigen

	Übergang nach vorheriger Nichterwerbstätigkeit Anteil in % in…		
	Normal-beschäftigung	sonstiger Beschäftigung	atypischer Beschäftigung
Insgesamt	32,6	8,7	58,7
Männer	53,1	10,7	36,3
Frauen	20,6	7,6	71,9
Männer West	53,1	10,2	36,7
Männer Ost	53,0	11,8	35,2
Frauen West	17,5	7,6	75,0
Frauen Ost	35,0	7,5	57,5
Nach Bildungshintergrund			
ISCED 1&2	21,2	10,7	68,1
ISCED 3&4	33,0	7,8	59,2
ISCED 5&6	38,7	9,8	51,5
Nach Alter			
Alter unter 18	k.A.	k.A.	k.A.
Alter 18 bis 34	41,2	7,8	51,0
Alter 35 bis 54	22,7	9,6	67,7
Alter 55 bis 64	11,3	12,1	76,6
ohne Migrationshintergrund	32,9	8,5	58,6
mit Migrationshintergrund	31,4	9,6	59,0
ohne anerkannte Behinderung	33,1	8,8	58,1
mit anerkannter Behinderung	21,9	6,9	71,2
Nach Haushaltssituation			
Alleinstehend	50,1	9,1	40,8
Paar ohne Kind(er)	33,0	8,8	58,2
Alleinerziehend	27,7	11,2	61,1
Paar mit Kind(ern)	22,4	8,0	69,5
Nach Zeitphasen			
Zeitraum 1992-1995	48,3	8,8	42,9
Zeitraum 1996-1999	41,0	8,3	50,8
Zeitraum 2000-2003	30,3	9,8	59,8
Zeitraum 2004-2007	23,7	9,1	67,2
Zeitraum ab 2008	22,4	8,0	69,6
Nach Betriebsgröße			
Betriebsgröße unter 10	27,7	12,3	60,1
Betriebsgröße 10 bis unter 100	34,7	2,6	62,7
Betriebsgröße 100 und mehr	48,2	2,8	49,0

Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.
Anmerkung: Die Tabelle gibt separat für jede Untergruppe den Anteil der beim Übergang aus Nichterwerbstätigkeit atypisch Beschäftigten, der Normalbeschäftigten sowie der Personen in sonstiger Tätigkeit an. Aufgrund geringer Fallzahlen sind einzelne Angaben anonymisiert.

Tabelle B.2d
Normal- und atypische Beschäftigung nach Untergruppen (Beschäftigungswechsel)
für Jahre 1992-2012, Angaben in % bezogen auf die Erwerbstätigen

	Übergang nach vorheriger Erwerbstätigkeit Anteil in % in…		
	Normal-beschäftigung	sonstiger Beschäftigung	atypischer Beschäftigung
Insgesamt	56,3	8,3	35,4
Männer	67,4	9,8	22,9
Frauen	42,0	6,5	51,5
Männer West	67,6	9,9	22,5
Männer Ost	66,8	9,3	23,9
Frauen West	40,7	5,9	53,4
Frauen Ost	46,0	8,2	45,8
Nach Bildungshintergrund			
ISCED 1&2	42,0	9,9	48,1
ISCED 3&4	57,3	7,6	35,1
ISCED 5&6	59,9	9,3	30,9
Nach Alter			
Alter unter 18	k.A.	k.A.	k.A.
Alter 18 bis 34	k.A.	k.A.	k.A.
Alter 35 bis 54	k.A.	k.A.	k.A.
Alter 55 bis 64	k.A.	k.A.	k.A.
ohne Migrationshintergrund	57,3	8,2	34,5
mit Migrationshintergrund	52,7	8,7	38,6
ohne anerkannte Behinderung	56,4	8,3	35,3
mit anerkannter Behinderung	54,7	7,6	37,7
Nach Haushaltssituation			
Alleinstehend	57,8	7,8	34,4
Paar ohne Kind(er)	56,8	8,2	35,0
Alleinerziehend	44,4	8,8	46,8
Paar mit Kind(ern)	56,1	9,0	34,9
Nach Zeitphasen			
Zeitraum 1992-1995	70,6	9,0	20,4
Zeitraum 1996-1999	63,2	8,7	28,1
Zeitraum 2000-2003	58,1	9,1	32,8
Zeitraum 2004-2007	47,0	8,6	44,4
Zeitraum ab 2008	45,9	6,7	47,4
Nach Betriebsgröße			
Betriebsgröße unter 10	47,6	12,5	40,0
Betriebsgröße 10 bis unter 100	59,8	2,0	38,1
Betriebsgröße 100 und mehr	69,5	1,8	28,7

Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.
Anmerkung: Die Tabelle gibt separat für jede Untergruppe den Anteil der bei Beschäftigungswechseln atypisch Beschäftigten, der Normalbeschäftigten sowie der Personen in sonstiger Tätigkeit an. Aufgrund geringer Fallzahlen sind einzelne Angaben anonymisiert.

Tabelle B.3a
Soziodemografische Struktur von atypisch und Normalbeschäftigten beim ersten Erwerbseintritt
für Jahre 1992-2012

	Erwerbseintritt/Übergang in Normalarbeitsverhältnis	Erwerbseintritt/Übergang in atypische Beschäftigung	Unterschied Normalarbeitsverhältnis vs. atypische Beschäf.	
	Anteil in %	Anteil in %	Differenz	p-value
Männer West	40,9	34,1	-6,9	0,0000
Männer Ost	14,4	12,1	-2,3	0,0783
Frauen West	35,0	41,7	6,7	0,0000
Frauen Ost	9,7	12,2	2,5	0,0337
Bildungshintergrund				
ISCED 1&2	10,1	18,3	8,2	0,0000
ISCED 3&4	67,2	53,6	-13,6	0,0000
ISCED 5&6	22,7	28,1	5,3	0,0000
Alter				
Alter unter 18	2,3	3,1	0,8	0,2014
Alter 18 bis 26	82,2	74,8	-7,4	0,0000
Alter 27 bis 34	12,4	17,5	5,1	0,0000
Alter 35 bis 44	2,4	3,3	0,9	0,0878
Alter 45 bis 54	0,6	1,0	0,3	0,2685
Alter 55 bis 64	–	0,3	0,3	0,0260
Migrationshintergrund				
mit Migrationshintergrund	22,1	27,1	5,0	0,0008
Behinderung				
mit anerkannter Behinderung	1,7	1,4	-0,3	0,4982
Haushaltssituation				
Alleinstehend	71,6	67,7	-3,8	0,0131
Paar ohne Kind(er)	21,4	20,3	-1,1	0,4107
Alleinerziehend	1,5	2,3	0,8	0,0873
Paar mit Kind(ern)	5,5	9,6	4,1	0,0041

Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.
Anmerkung: Die Tabelle gibt getrennt für atypisch und Normalbeschäftigte die soziodemografische Verteilung sowie die jeweilige Differenz zwischen atypisch und Normalbeschäftigten wieder. Die Signifikanz der Differenz wird durch den p-value eines t-Tests dargestellt. Differenzen mit einem p-value kleiner als 0,0500 sind statistisch signifikant.

Tabelle B.3b
Soziodemografische Struktur von atypisch und Normalbeschäftigten nach Übergang aus Arbeitslosigkeit
für Jahre 1992-2012

	Erwerbseintritt/Übergang in Normalarbeitsverhältnis	Erwerbseintritt/Übergang in atypische Beschäftigung	Unterschied Normalarbeitsverhältnis vs. atypische Beschäf.	
	Anteil in %	Anteil in %	Differenz	p-value
Männer West	38,3	24,6	-13,7	0,0000
Männer Ost	25,5	15,9	-9,6	0,0000
Frauen West	19,3	36,6	17,3	0,0000
Frauen Ost	16,8	22,8	6,0	0,0000
Bildungshintergrund				
ISCED 1&2	11,9	19,2	7,3	0,0000
ISCED 3&4	68,1	64,5	-3,5	0,0119
ISCED 5&6	20,0	16,3	-3,7	0,0000
Alter				
Alter unter 18	–	–	–	–
Alter 18 bis 26	21,3	16,0	-5,4	0,0000
Alter 27 bis 34	30,9	25,7	-5,2	0,0002
Alter 35 bis 44	27,8	30,8	3,0	0,0245
Alter 45 bis 54	16,4	21,0	4,7	0,0000
Alter 55 bis 64	3,5	6,5	2,9	0,0000
Migrationshintergrund				
mit Migrationshintergrund	20,5	25,6	5,1	0,0001
Behinderung				
mit anerkannter Behinderung	4,6	6,0	1,4	0,0383
Haushaltssituation				
Alleinstehend	34,7	34,4	-0,3	0,8489
Paar ohne Kind(er)	32,8	32,0	-0,8	0,5776
Alleinerziehend	5,6	7,4	1,9	0,0200
Paar mit Kind(ern)	27,0	26,2	-0,8	0,5377

Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.
Anmerkung: Die Tabelle gibt getrennt für atypisch und Normalbeschäftigte die soziodemografische Verteilung sowie die jeweilige Differenz zwischen atypisch und Normalbeschäftigten wieder. Die Signifikanz der Differenz wird durch den p-value eines t-Tests dargestellt. Differenzen mit einem p-value kleiner als 0,0500 sind statistisch signifikant.

Tabelle B.3c
Soziodemografische Struktur von atypisch und Normalbeschäftigten nach Übergang aus Nichterwerbstätigkeit
für Jahre 1992-2012

	Erwerbseintritt/Übergang in Normalarbeitsverhältnis	Erwerbseintritt/Übergang in atypische Beschäftigung	Unterschied Normalarbeitsverhältnis vs. atypische Beschäf.	
	Anteil in %	Anteil in %	Differenz	p-value
Männer West	44,2	16,9	-27,3	0,0000
Männer Ost	16,0	5,9	-10,1	0,0000
Frauen West	27,8	66,2	38,4	0,0000
Frauen Ost	12,0	11,0	-1,1	0,3875
Bildungshintergrund				
ISCED 1&2	9,7	17,3	7,6	0,0000
ISCED 3&4	62,4	62,0	-0,3	0,8904
ISCED 5&6	28,0	20,7	-7,3	0,0000
Alter				
Alter unter 18	–	0,1	0,1	0,3172
Alter 18 bis 26	38,3	17,0	-21,4	0,0000
Alter 27 bis 34	33,3	32,3	-1,0	0,5534
Alter 35 bis 44	19,1	32,0	12,9	0,0000
Alter 45 bis 54	7,5	12,1	4,6	0,0000
Alter 55 bis 64	1,8	6,6	4,8	0,0000
Migrationshintergrund				
mit Migrationshintergrund	22,3	23,3	1,0	0,5186
Behinderung				
mit anerkannter Behinderung	2,8	5,3	2,5	0,0001
Haushaltssituation				
Alleinstehend	39,5	17,8	-21,7	0,0000
Paar ohne Kind(er)	25,6	25,0	-0,5	0,7125
Alleinerziehend	5,9	7,2	1,3	0,1440
Paar mit Kind(ern)	29,1	50,0	20,9	0,0000

Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.
Anmerkung: Die Tabelle gibt getrennt für atypisch und Normalbeschäftigte die soziodemografische Verteilung sowie die jeweilige Differenz zwischen atypisch und Normalbeschäftigten wieder. Die Signifikanz der Differenz wird durch den p-value eines t-Tests dargestellt. Differenzen mit einem p-value kleiner als 0,0500 sind statistisch signifikant.

Tabelle B.3d
Soziodemografische Struktur von atypisch und Normalbeschäftigten nach Beschäftigungswechsel
für Jahre 1992-2012

	Erwerbseintritt/Übergang in Normalarbeitsverhältnis	Erwerbseintritt/Übergang in atypische Beschäftigung	Unterschied Normalarbeitsverhältnis vs. atypische Beschäf.	
	Anteil in %	Anteil in %	Differenz	p-value
Männer West	50,8	27,0	-23,9	0,0000
Männer Ost	16,6	9,4	-7,1	0,0000
Frauen West	24,0	50,0	26,0	0,0000
Frauen Ost	8,6	13,6	5,0	0,0000
Bildungshintergrund				
ISCED 1&2	8,5	15,4	6,9	0,0000
ISCED 3&4	60,8	59,3	-1,4	0,1627
ISCED 5&6	30,8	25,2	-5,5	0,0000
Alter				
Alter unter 18	k.A.	k.A.	k.A.	0,5459
Alter 18 bis 26	k.A.	k.A.	k.A.	0,1521
Alter 27 bis 34	30,5	28,7	-1,8	0,0675
Alter 35 bis 44	30,7	29,5	-1,2	0,2285
Alter 45 bis 54	14,8	16,5	1,7	0,0243
Alter 55 bis 64	2,4	4,9	2,5	0,0000
Migrationshintergrund				
mit Migrationshintergrund	20,0	23,2	3,3	0,0003
Behinderung				
mit anerkannter Behinderung	3,2	3,5	0,3	0,4614
Haushaltssituation				
Alleinstehend	31,4	29,8	-1,6	0,1001
Paar ohne Kind(er)	35,0	34,3	-0,7	0,4896
Alleinerziehend	3,9	6,5	2,6	0,0000
Paar mit Kind(ern)	29,7	29,4	-0,3	0,7499

Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.
Anmerkung: Die Tabelle gibt getrennt für atypisch und Normalbeschäftigte die soziodemografische Verteilung sowie die jeweilige Differenz zwischen atypisch und Normalbeschäftigten wieder. Die Signifikanz der Differenz wird durch den p-value eines t-Tests dargestellt. Differenzen mit einem p-value kleiner als 0,0500 sind statistisch signifikant. Aufgrund geringer Fallzahlen sind einzelne Angaben anonymisiert.

Tabelle B.4
Parameter und Gütemaße des Propensity Score Matching

Treatment	Radius	Mean Bias	Median Bias	Balancing
Atypische Beschäftigung				
Erster Erwerbseintritt	0,0250	1,25	0,86	ja
Übergang aus Arbeitslosigkeit	0,0500	1,72	1,43	nein, mehrere Merkmale mit signifikanten Unterschieden
Übergang aus Nichterwerbstätigkeit	0,0500	2,18	1,88	nein, mehrere Merkmale mit signifikanten Unterschieden
Befristete Beschäftigung				
Erster Erwerbseintritt	0,0750	0,94	0,85	ja
Übergang aus Arbeitslosigkeit	0,0500	1,01	0,84	ja
Übergang aus Nichterwerbstätigkeit	0,0500	1,44	1,16	ja
Teilzeit/geringfügige Beschäftigung				
Erster Erwerbseintritt	0,0750	2,36	1,71	ja
Übergang aus Arbeitslosigkeit	0,0500	3,47	3,09	nein, mehrere Merkmale mit signifikanten Unterschieden
Übergang aus Nichterwerbstätigkeit	0,0500	2,95	2,12	nein, einzelne Merkmale mit signifikanten Unterschieden
Arbeitnehmerüberlassung				
Erster Erwerbseintritt	0,0125	2,31	1,94	ja
Übergang aus Arbeitslosigkeit	zu geringe Fallzahlen			
Übergang aus Nichterwerbstätigkeit	zu geringe Fallzahlen			
Freie Mitarbeit				
Erster Erwerbseintritt	0,0125	2,46	1,93	ja
Übergang aus Arbeitslosigkeit	0,0125	3,14	2,78	ja
Übergang aus Nichterwerbstätigkeit	0,0500	3,47	2,67	ja

Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.
Anmerkung: Mean Bias und Median Bias geben an, wie sehr sich die Merkmale von Teilnehmenden und zugeordneten Nichtteilnehmenden gemessen an der durchschnittlichen Varianz beider Gruppen in % unterscheiden. Angaben für Mean Bias, Median Bias und Balancing wurden für die Ergebnisgröße „Erwerbstätigkeit im ersten Monat nach dem Erwerbseintritt/Übergang“ getestet.

Tabelle B.5a

Unterschiede im Erwerbsverhalten zwischen atypisch und Normalbeschäftigten beim ersten Erwerbseintritt

	Erwerbseintritt/Übergang in Normalarbeitsverhältnis		Erwerbseintritt/Übergang in atypische Beschäftigung		Unterschied Normalarbeitsverhältnis vs. atypische Beschäf.	
	Mittelwert	Std.abw.	Mittelwert	Std.abw.	Differenz	p-value
Erwerbstätig 12 Monate nachher (in %)	90,5	29,4	78,8	40,9	-11,7	0,0000
… 24 Monate nachher (in %)	86,4	34,3	73,9	43,9	-12,5	0,0000
… 60 Monate nachher (in %)	83,1	37,5	75,2	43,2	-7,9	0,0000
… 120 Monate nachher (in %)	84,8	35,9	79,4	40,5	-5,4	0,0030
Arbeitslos 12 Monate nachher (in %)	3,3	17,8	6,8	25,3	3,6	0,0000
… 24 Monate nachher (in %)	4,9	21,6	8,0	27,1	3,1	0,0012
… 60 Monate nachher (in %)	4,6	21,0	7,7	26,7	3,1	0,0021
… 120 Monate nachher (in %)	5,9	23,5	8,6	28,1	2,8	0,0351
Nicht erwerbstätig						
… 12 Monate nachher (in %)	6,3	24,2	14,4	35,1	8,1	0,0000
… 24 Monate nachher (in %)	8,7	28,2	18,1	38,5	9,4	0,0000
… 60 Monate nachher (in %)	12,3	32,9	17,1	37,6	4,8	0,0005
… 120 Monate nachher (in %)	9,3	29,1	12,0	32,5	2,6	0,0641
In Ausbildung 12 Monate nachher (in %)	3,7	18,8	9,3	29,0	5,6	0,0000
… 24 Monate nachher (in %)	8,1	27,4	17,7	38,2	9,6	0,0000
… 60 Monate nachher (in %)	12,8	33,4	16,8	37,4	4,0	0,0019
… 120 Monate nachher (in %)	5,9	23,5	7,9	27,0	2,0	0,0758
Jemals arbeitslos						
… innerhalb von 2 Jahren (in %)	12,6	33,2	24,0	42,7	11,4	0,0000
… innerhalb von 5 Jahren (in %)	22,5	41,8	36,1	48,0	13,6	0,0000
… innerhalb von 10 Jahren (in %)	31,0	46,3	45,5	49,8	14,5	0,0000
Jemals nicht erwerbstätig						
… innerhalb von 2 Jahren (in %)	13,6	34,3	27,1	44,5	13,5	0,0000
… innerhalb von 5 Jahren (in %)	27,2	44,5	44,4	49,7	17,2	0,0000
… innerhalb von 10 Jahren (in %)	38,8	48,7	52,2	50,0	13,4	0,0000
Anzahl Monate erwerbstätig						
… innerhalb von 2 Jahren	22,0	4,7	19,5	6,7	-2,4	0,0000
… innerhalb von 5 Jahren	52,4	13,6	45,8	17,4	-6,6	0,0000
… innerhalb von 10 Jahren	102,7	27,0	93,2	31,0	-9,4	0,0000
Anzahl Monate arbeitslos						
… innerhalb von 2 Jahren	0,8	2,7	1,6	3,9	0,8	0,0000
… innerhalb von 5 Jahren	2,5	7,4	4,4	9,6	1,8	0,0000
… innerhalb von 10 Jahren	5,4	15,2	9,3	19,8	3,9	0,0000
Anzahl Monate nicht erwerbstätig						
… innerhalb von 2 Jahren	1,3	3,7	2,9	5,7	1,6	0,0000
… innerhalb von 5 Jahren	5,1	11,1	9,8	15,1	4,7	0,0000
… innerhalb von 10 Jahren	11,9	21,4	17,4	25,3	5,5	0,0000

Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.

Anmerkung: Die Signifikanz der Differenz der Ergebnisgrößen von durchschnittlichen atypisch Beschäftigten und durchschnittlichen Normalbeschäftigten wird durch den p-value eines t-Tests dargestellt. Differenzen mit einem p-value kleiner als 0,0500 sind statistisch signifikant.

Tabelle B.5b

Unterschiede im Erwerbsverhalten zwischen atypisch und Normalbeschäftigten nach Übergang aus Arbeitslosigkeit

	Erwerbseintritt/Übergang in Normalarbeitsverhältnis		Erwerbseintritt/Übergang in atypische Beschäftigung		Unterschied Normalarbeitsverhältnis vs. atypische Beschäf.	
	Mittelwert	Std.abw.	Mittelwert	Std.abw.	Differenz	p-value
Erwerbstätig 12 Monate nachher (in %)	89,5	30,6	79,4	40,4	-10,1	0,0000
… 24 Monate nachher (in %)	83,9	36,7	75,1	43,2	-8,8	0,0000
… 60 Monate nachher (in %)	79,6	40,3	72,0	44,9	-7,6	0,0000
… 120 Monate nachher (in %)	77,3	41,9	71,9	45,0	-5,4	0,0063
Arbeitslos 12 Monate nachher (in %)	7,5	26,3	17,4	37,9	9,9	0,0000
… 24 Monate nachher (in %)	11,3	31,7	19,0	39,2	7,6	0,0000
… 60 Monate nachher (in %)	14,1	34,8	19,5	39,6	5,4	0,0001
… 120 Monate nachher (in %)	14,2	35,0	18,0	38,4	3,8	0,0290
Nicht erwerbstätig						
… 12 Monate nachher (in %)	3,0	17,0	3,2	17,6	0,2	0,6657
… 24 Monate nachher (in %)	4,7	21,2	5,9	23,6	1,2	0,0994
… 60 Monate nachher (in %)	6,3	24,3	8,5	28,0	2,3	0,0135
… 120 Monate nachher (in %)	8,5	27,9	10,1	30,2	1,7	0,1986
In Ausbildung 12 Monate nachher (in %)	2,3	15,0	1,8	13,2	-0,5	0,2565
… 24 Monate nachher (in %)	3,6	18,7	3,9	19,4	0,3	0,6333
… 60 Monate nachher (in %)	3,6	18,6	4,1	19,8	0,5	0,4027
… 120 Monate nachher (in %)	2,5	15,5	2,7	16,3	0,3	0,7216
Jemals arbeitslos						
… innerhalb von 2 Jahren (in %)	24,8	43,2	41,0	49,2	16,2	0,0000
… innerhalb von 5 Jahren (in %)	38,8	48,7	54,6	49,8	15,7	0,0000
… innerhalb von 10 Jahren (in %)	52,9	49,9	60,6	48,9	7,7	0,0003
Jemals nicht erwerbstätig						
… innerhalb von 2 Jahren (in %)	7,6	26,5	9,9	29,9	2,3	0,0107
… innerhalb von 5 Jahren (in %)	16,1	36,7	21,7	41,2	5,7	0,0000
… innerhalb von 10 Jahren (in %)	28,7	45,2	32,6	46,9	3,9	0,0602
Anzahl Monate erwerbstätig						
… innerhalb von 2 Jahren	21,5	5,1	19,6	6,4	-1,9	0,0000
… innerhalb von 5 Jahren	51,1	14,7	45,6	17,6	-5,5	0,0000
… innerhalb von 10 Jahren	97,4	30,7	88,8	35,6	-8,7	0,0000
Anzahl Monate arbeitslos						
… innerhalb von 2 Jahren	1,9	4,3	3,6	5,8	1,7	0,0000
… innerhalb von 5 Jahren	6,1	11,7	10,8	15,1	4,7	0,0000
… innerhalb von 10 Jahren	14,8	24,2	22,4	30,9	7,6	0,0000
Anzahl Monate nicht erwerbstätig						
… innerhalb von 2 Jahren	0,6	2,7	0,7	2,8	0,1	0,2165
… innerhalb von 5 Jahren	2,8	8,4	3,6	9,5	0,8	0,0123
… innerhalb von 10 Jahren	7,8	18,2	8,8	18,6	1,0	0,1889

Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.

Anmerkung: Die Signifikanz der Differenz der Ergebnisgrößen von durchschnittlichen atypisch Beschäftigten und durchschnittlichen Normalbeschäftigten wird durch den p-value eines t-Tests dargestellt. Differenzen mit einem p-value kleiner als 0,0500 sind statistisch signifikant.

Tabelle B.5c

Unterschiede im Erwerbsverhalten zwischen atypisch und Normalbeschäftigten nach Übergang aus Nichterwerbstätigkeit

	Erwerbseintritt/Übergang in Normalarbeitsverhältnis		Erwerbseintritt/Übergang in atypische Beschäftigung		Unterschied Normalarbeitsverhältnis vs. atypische Beschäf.	
	Mittelwert	Std.abw.	Mittelwert	Std.abw.	Differenz	p-value
Erwerbstätig 12 Monate nachher (in %)	92,8	25,9	87,5	33,0	-5,2	0,0000
… 24 Monate nachher (in %)	90,1	29,8	80,5	39,7	-9,7	0,0000
… 60 Monate nachher (in %)	85,5	35,2	80,9	39,3	-4,6	0,0033
… 120 Monate nachher (in %)	86,6	34,1	80,6	39,5	-6,0	0,0008
Arbeitslos 12 Monate nachher (in %)	3,0	17,0	4,6	21,1	1,7	0,0277
… 24 Monate nachher (in %)	3,6	18,5	6,9	25,3	3,3	0,0001
… 60 Monate nachher (in %)	5,5	22,9	5,7	23,3	0,2	0,8354
… 120 Monate nachher (in %)	6,0	23,7	7,8	26,8	1,8	0,1467
Nicht erwerbstätig						
… 12 Monate nachher (in %)	4,2	20,2	7,8	26,8	3,6	0,0000
… 24 Monate nachher (in %)	6,3	24,3	12,6	33,2	6,3	0,0000
… 60 Monate nachher (in %)	9,0	28,6	13,3	34,0	4,4	0,0007
… 120 Monate nachher (in %)	7,5	26,3	11,6	32,0	4,1	0,0031
In Ausbildung 12 Monate nachher (in %)	2,3	15,0	1,7	12,9	-0,6	0,2202
… 24 Monate nachher (in %)	5,4	22,6	3,5	18,3	-1,9	0,0097
… 60 Monate nachher (in %)	6,2	24,1	3,6	18,7	-2,6	0,0025
… 120 Monate nachher (in %)	3,8	19,1	3,6	18,6	-0,2	0,8516
Jemals arbeitslos						
… innerhalb von 2 Jahren (in %)	9,3	29,1	13,6	34,3	4,3	0,0005
… innerhalb von 5 Jahren (in %)	19,3	39,5	21,7	41,2	2,4	0,1592
… innerhalb von 10 Jahren (in %)	29,8	45,8	32,0	46,7	2,1	0,3331
Jemals nicht erwerbstätig						
… innerhalb von 2 Jahren (in %)	9,5	29,3	17,7	38,2	8,2	0,0000
… innerhalb von 5 Jahren (in %)	19,6	39,7	29,9	45,8	10,3	0,0000
… innerhalb von 10 Jahren (in %)	28,4	45,1	39,1	48,8	10,7	0,0000
Anzahl Monate erwerbstätig						
… innerhalb von 2 Jahren	22,4	4,4	21,2	5,7	-1,2	0,0000
… innerhalb von 5 Jahren	54,0	12,5	50,2	15,7	-3,8	0,0000
… innerhalb von 10 Jahren	105,3	26,3	98,8	30,8	-6,5	0,0000
Anzahl Monate arbeitslos						
… innerhalb von 2 Jahren	0,6	2,6	1,0	3,4	0,4	0,0020
… innerhalb von 5 Jahren	2,2	7,3	3,2	8,7	1,0	0,0046
… innerhalb von 10 Jahren	5,5	15,1	7,3	17,5	1,9	0,0274
Anzahl Monate nicht erwerbstätig						
… innerhalb von 2 Jahren	0,9	3,5	1,8	4,7	0,8	0,0000
… innerhalb von 5 Jahren	3,8	10,1	6,6	13,3	2,8	0,0000
… innerhalb von 10 Jahren	9,2	21,3	13,9	24,9	4,7	0,0000

Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.

Anmerkung: Die Signifikanz der Differenz der Ergebnisgrößen von durchschnittlichen atypisch Beschäftigten und durchschnittlichen Normalbeschäftigten wird durch den p-value eines t-Tests dargestellt. Differenzen mit einem p-value kleiner als 0,0500 sind statistisch signifikant.

Tabelle B.5d

Unterschiede im Erwerbsverhalten zwischen atypisch und Normalbeschäftigten nach Beschäftigungswechsel

	Erwerbseintritt/Übergang in Normalarbeitsverhältnis		Erwerbseintritt/Übergang in atypische Beschäftigung		Unterschied Normalarbeitsverhältnis vs. atypische Beschäf.	
	Mittelwert	Std.abw.	Mittelwert	Std.abw.	Differenz	p-value
Erwerbstätig 12 Monate nachher (in %)	96,3	18,9	90,6	29,2	-5,7	0,0000
… 24 Monate nachher (in %)	94,1	23,5	86,3	34,4	-7,8	0,0000
… 60 Monate nachher (in %)	90,9	28,8	82,6	37,9	-8,3	0,0000
… 120 Monate nachher (in %)	86,9	33,8	82,3	38,2	-4,6	0,0002
Arbeitslos 12 Monate nachher (in %)	2,4	15,4	5,7	23,2	3,3	0,0000
… 24 Monate nachher (in %)	2,9	16,9	7,4	26,2	4,5	0,0000
… 60 Monate nachher (in %)	4,0	19,5	7,5	26,4	3,6	0,0000
… 120 Monate nachher (in %)	5,9	23,6	7,8	26,8	1,8	0,0368
Nicht erwerbstätig						
… 12 Monate nachher (in %)	1,3	11,3	3,7	19,0	2,4	0,0000
… 24 Monate nachher (in %)	2,9	16,8	6,3	24,2	3,3	0,0000
… 60 Monate nachher (in %)	5,1	22,1	9,8	29,7	4,7	0,0000
… 120 Monate nachher (in %)	7,2	25,8	10,0	30,0	2,8	0,0048
In Ausbildung 12 Monate nachher (in %)	1,5	12,0	1,9	13,7	0,5	0,0992
… 24 Monate nachher (in %)	3,4	18,1	3,9	19,2	0,5	0,2722
… 60 Monate nachher (in %)	3,4	18,2	5,2	22,2	1,8	0,0007
… 120 Monate nachher (in %)	2,7	16,1	3,6	18,7	1,0	0,1029
Jemals arbeitslos						
… innerhalb von 2 Jahren (in %)	8,4	27,8	17,7	38,2	9,3	0,0000
… innerhalb von 5 Jahren (in %)	17,0	37,6	28,0	44,9	11,0	0,0000
… innerhalb von 10 Jahren (in %)	27,9	44,8	36,5	48,2	8,6	0,0000
Jemals nicht erwerbstätig						
… innerhalb von 2 Jahren (in %)	4,2	20,1	9,8	29,7	5,6	0,0000
… innerhalb von 5 Jahren (in %)	11,3	31,7	21,0	40,7	9,7	0,0000
… innerhalb von 10 Jahren (in %)	18,8	39,1	30,4	46,0	11,6	0,0000
Anzahl Monate erwerbstätig						
… innerhalb von 2 Jahren	23,2	3,0	21,9	4,7	-1,3	0,0000
… innerhalb von 5 Jahren	56,2	9,7	52,0	13,9	-4,2	0,0000
… innerhalb von 10 Jahren	109,8	21,5	101,8	28,7	-8,0	0,0000
Anzahl Monate arbeitslos						
… innerhalb von 2 Jahren	0,5	2,2	1,3	3,5	0,8	0,0000
… innerhalb von 5 Jahren	1,8	6,2	4,1	9,6	2,3	0,0000
… innerhalb von 10 Jahren	4,8	13,5	8,4	18,8	3,6	0,0000
Anzahl Monate nicht erwerbstätig						
… innerhalb von 2 Jahren	0,3	1,9	0,8	3,1	0,5	0,0000
… innerhalb von 5 Jahren	2,0	7,1	3,9	10,0	2,0	0,0000
… innerhalb von 10 Jahren	5,4	15,9	9,9	21,4	4,4	0,0000

Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.

Anmerkung: Die Signifikanz der Differenz der Ergebnisgrößen von durchschnittlichen atypisch Beschäftigten und durchschnittlichen Normalbeschäftigten wird durch den p-value eines t-Tests dargestellt. Differenzen mit einem p-value kleiner als 0,0500 sind statistisch signifikant.

Tabelle B.6a
Unterschiede im Erwerbsverhalten nach Art der atypischen Beschäftigung beim ersten Erwerbseintritt

	befristete Beschäftigung Mittelwert	Teilzeitarbeit/geringfügige Beschäftigung Mittelwert	Arbeitnehmerüberlassung Mittelwert	freie Mitarbeit Mittelwert
Erwerbstätig 12 Monate nachher (in %)	77,7	80,7	74,2	82,0
… 24 Monate nachher (in %)	75,5	70,5	75,9	76,2
… 60 Monate nachher (in %)	78,4	71,5	65,5	75,5
… 120 Monate nachher (in %)	82,6	73,4	75,3	84,0
Arbeitslos 12 Monate nachher (in %)	7,2	5,5	14,5	k.A.
… 24 Monate nachher (in %)	8,1	9,1	k.A.	k.A.
… 60 Monate nachher (in %)	6,3	10,0	10,2	k.A.
… 120 Monate nachher (in %)	7,2	10,2	15,7	k.A.
Nicht erwerbstätig 12 Monate nachher (in %)	15,1	13,8	11,3	14,2
… 24 Monate nachher (in %)	16,4	20,4	16,8	22,2
… 60 Monate nachher (in %)	15,3	18,5	24,3	18,8
… 120 Monate nachher (in %)	10,2	16,4	k.A.	k.A.
In Ausbildung 12 Monate nachher (in %)	8,8	10,5	k.A.	10,6
… 24 Monate nachher (in %)	16,7	18,9	11,5	26,0
… 60 Monate nachher (in %)	17,3	14,6	15,1	26,7
… 120 Monate nachher (in %)	7,9	8,9	k.A.	k.A.
Jemals arbeitslos				
… innerhalb von 2 Jahren (in %)	25,6	19,9	38,5	19,1
… innerhalb von 5 Jahren (in %)	36,4	33,7	51,7	33,8
… innerhalb von 10 Jahren (in %)	47,3	42,4	60,0	36,0
Jemals nicht erwerbstätig				
… innerhalb von 2 Jahren (in %)	26,3	27,7	26,6	31,8
… innerhalb von 5 Jahren (in %)	42,4	45,2	55,9	47,2
… innerhalb von 10 Jahren (in %)	51,0	53,8	56,2	51,2
Anzahl Monate erwerbstätig				
… innerhalb von 2 Jahren	19,4	19,8	18,7	20,0
… innerhalb von 5 Jahren	46,5	45,1	42,6	46,6
… innerhalb von 10 Jahren	95,0	90,5	88,1	94,7
Anzahl Monate arbeitslos				
… innerhalb von 2 Jahren	1,6	1,4	2,8	0,7
… innerhalb von 5 Jahren	4,3	4,5	6,3	2,6
… innerhalb von 10 Jahren	9,0	9,9	11,5	7,7
Anzahl Monate nicht erwerbstätig				
… innerhalb von 2 Jahren	2,9	2,8	2,5	3,3
… innerhalb von 5 Jahren	9,3	10,4	11,2	10,8
… innerhalb von 10 Jahren	16,0	19,6	20,5	17,6

Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.
Anmerkung: Aufgrund geringer Fallzahlen sind einzelne Angaben anonymisiert.

Tabelle B.6b
Unterschiede im Erwerbsverhalten nach Art der atypischen Beschäftigung nach Übergang aus Arbeitslosigkeit

	befristete Beschäftigung Mittelwert	Teilzeitarbeit/geringfügige Beschäftigung Mittelwert	Arbeitnehmerüberlassung Mittelwert	freie Mitarbeit Mittelwert
Erwerbstätig 12 Monate nachher (in %)	76,7	81,8	76,2	82,3
… 24 Monate nachher (in %)	71,0	77,8	76,0	77,6
… 60 Monate nachher (in %)	69,4	75,2	63,7	82,1
… 120 Monate nachher (in %)	65,0	79,8	61,2	89,2
Arbeitslos 12 Monate nachher (in %)	19,9	15,7	18,1	12,8
… 24 Monate nachher (in %)	22,9	17,0	16,6	12,9
… 60 Monate nachher (in %)	22,1	16,9	23,9	11,1
… 120 Monate nachher (in %)	22,9	12,3	26,6	k.A.
Nicht erwerbstätig 12 Monate nachher (in %)	3,4	2,5	k.A.	k.A.
… 24 Monate nachher (in %)	6,1	5,2	k.A.	k.A.
… 60 Monate nachher (in %)	8,5	7,9	12,5	k.A.
… 120 Monate nachher (in %)	12,0	7,9	12,3	k.A.
In Ausbildung 12 Monate nachher (in %)	1,7	1,7	k.A.	k.A.
… 24 Monate nachher (in %)	4,4	3,3	k.A.	k.A.
… 60 Monate nachher (in %)	4,9	3,1	k.A.	k.A.
… 120 Monate nachher (in %)	2,9	k.A.	k.A.	k.A.
Jemals arbeitslos				
… innerhalb von 2 Jahren (in %)	52,4	32,4	46,1	29,0
… innerhalb von 5 Jahren (in %)	66,4	43,7	65,0	39,6
… innerhalb von 10 Jahren (in %)	70,7	47,9	76,2	52,3
Jemals nicht erwerbstätig				
… innerhalb von 2 Jahren (in %)	10,5	8,0	15,3	15,6
… innerhalb von 5 Jahren (in %)	22,6	18,4	33,8	24,1
… innerhalb von 10 Jahren (in %)	35,8	25,3	54,3	38,1
Anzahl Monate erwerbstätig				
… innerhalb von 2 Jahren	18,8	20,4	19,0	20,5
… innerhalb von 5 Jahren	42,7	48,3	43,4	47,5
… innerhalb von 10 Jahren	81,9	97,4	77,2	98,2
Anzahl Monate arbeitslos				
… innerhalb von 2 Jahren	4,5	3,1	3,8	2,2
… innerhalb von 5 Jahren	13,3	8,8	11,3	8,8
… innerhalb von 10 Jahren	28,3	15,5	28,8	15,4
Anzahl Monate nicht erwerbstätig				
… innerhalb von 2 Jahren	0,8	0,6	1,2	1,3
… innerhalb von 5 Jahren	4,0	3,0	5,3	3,7
… innerhalb von 10 Jahren	9,8	7,1	14,0	6,4

Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.
Anmerkung: Aufgrund geringer Fallzahlen sind einzelne Angaben anonymisiert.

Tabelle B.6c
Unterschiede im Erwerbsverhalten nach Art der atypischen Beschäftigung nach Übergang aus Nichterwerbstätigkeit

	befristete Beschäftigung Mittelwert	Teilzeitarbeit/geringfügige Beschäftigung Mittelwert	Arbeitnehmerüberlassung Mittelwert	freie Mitarbeit Mittelwert
Erwerbstätig 12 Monate nachher (in %)	82,0	88,5	88,6	k.A.
… 24 Monate nachher (in %)	76,8	81,5	76,1	83,1
… 60 Monate nachher (in %)	80,2	81,3	86,1	75,2
… 120 Monate nachher (in %)	79,3	81,6	75,2	77,7
Arbeitslos 12 Monate nachher (in %)	8,5	3,8	k.A.	k.A.
… 24 Monate nachher (in %)	11,3	5,5	12,8	k.A.
… 60 Monate nachher (in %)	11,2	4,4	k.A.	k.A.
… 120 Monate nachher (in %)	10,3	5,9	21,6	11,8
Nicht erwerbstätig 12 Monate nachher (in %)	9,6	7,7	k.A.	k.A.
… 24 Monate nachher (in %)	11,9	13,0	11,2	11,6
… 60 Monate nachher (in %)	8,6	14,3	k.A.	22,3
… 120 Monate nachher (in %)	10,4	12,5	k.A.	10,4
In Ausbildung 12 Monate nachher (in %)	3,9	1,1	k.A.	k.A.
… 24 Monate nachher (in %)	7,4	2,4	k.A.	k.A.
… 60 Monate nachher (in %)	4,9	2,7	k.A.	k.A.
… 120 Monate nachher (in %)	4,0	3,7	k.A.	k.A.
Jemals arbeitslos				
… innerhalb von 2 Jahren (in %)	27,4	9,9	18,4	9,7
… innerhalb von 5 Jahren (in %)	38,4	16,9	30,7	16,6
… innerhalb von 10 Jahren (in %)	49,0	26,3	40,9	27,0
Jemals nicht erwerbstätig				
… innerhalb von 2 Jahren (in %)	19,4	17,5	17,9	15,2
… innerhalb von 5 Jahren (in %)	25,5	30,5	21,5	42,1
… innerhalb von 10 Jahren (in %)	40,2	37,8	38,4	50,8
Anzahl Monate erwerbstätig				
… innerhalb von 2 Jahren	20,0	21,4	21,5	22,1
… innerhalb von 5 Jahren	48,5	50,5	51,8	50,4
… innerhalb von 10 Jahren	95,6	100,0	100,6	95,2
Anzahl Monate arbeitslos				
… innerhalb von 2 Jahren	2,0	0,8	0,9	0,7
… innerhalb von 5 Jahren	5,5	2,6	2,9	2,6
… innerhalb von 10 Jahren	11,2	5,9	11,8	5,9
Anzahl Monate nicht erwerbstätig				
… innerhalb von 2 Jahren	2,0	1,8	1,5	1,2
… innerhalb von 5 Jahren	6,0	6,8	5,3	6,9
… innerhalb von 10 Jahren	13,2	14,0	7,6	18,9

Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.
Anmerkung: Aufgrund geringer Fallzahlen sind einzelne Angaben anonymisiert.

Tabelle B.6d
Unterschiede im Erwerbsverhalten nach Art der atypischen Beschäftigung nach Beschäftigungswechsel

	befristete Beschäftigung	Teilzeitarbeit/geringfügige Beschäftigung	Arbeitnehmerüberlassung	freie Mitarbeit
	Mittelwert	Mittelwert	Mittelwert	Mittelwert
Erwerbstätig 12 Monate nachher (in %)	89,2	91,0	90,5	k.A.
… 24 Monate nachher (in %)	85,6	86,4	86,6	k.A.
… 60 Monate nachher (in %)	81,2	84,2	76,8	87,0
… 120 Monate nachher (in %)	80,6	85,1	71,8	k.A.
Arbeitslos 12 Monate nachher (in %)	7,3	4,9	k.A.	k.A.
… 24 Monate nachher (in %)	8,5	6,7	9,6	k.A.
… 60 Monate nachher (in %)	8,2	6,6	13,6	k.A.
… 120 Monate nachher (in %)	8,2	6,6	k.A.	k.A.
Nicht erwerbstätig 12 Monate nachher (in %)	3,5	4,0	k.A.	k.A.
… 24 Monate nachher (in %)	5,9	7,0	k.A.	k.A.
… 60 Monate nachher (in %)	10,7	9,2	k.A.	k.A.
… 120 Monate nachher (in %)	11,2	8,3	k.A.	k.A.
In Ausbildung 12 Monate nachher (in %)	2,1	1,8	k.A.	k.A.
… 24 Monate nachher (in %)	4,8	3,2	k.A.	k.A.
… 60 Monate nachher (in %)	7,4	3,2	k.A.	k.A.
… 120 Monate nachher (in %)	5,2	2,6	k.A.	k.A.
Jemals arbeitslos				
… innerhalb von 2 Jahren (in %)	23,8	13,6	21,2	k.A.
… innerhalb von 5 Jahren (in %)	35,7	21,9	43,0	k.A.
… innerhalb von 10 Jahren (in %)	45,8	28,0	56,1	20,4
Jemals nicht erwerbstätig				
… innerhalb von 2 Jahren (in %)	9,8	9,7	9,5	10,7
… innerhalb von 5 Jahren (in %)	23,3	19,0	24,6	18,9
… innerhalb von 10 Jahren (in %)	33,7	27,2	35,7	29,1
Anzahl Monate erwerbstätig				
… innerhalb von 2 Jahren	21,7	22,0	22,0	22,9
… innerhalb von 5 Jahren	51,3	52,4	50,5	55,4
… innerhalb von 10 Jahren	100,0	103,7	96,3	103,6
Anzahl Monate arbeitslos				
… innerhalb von 2 Jahren	1,6	1,1	1,4	0,5
… innerhalb von 5 Jahren	4,8	3,5	6,2	1,1
… innerhalb von 10 Jahren	10,1	6,8	13,3	3,2
Anzahl Monate nicht erwerbstätig				
… innerhalb von 2 Jahren	0,8	0,9	0,6	0,6
… innerhalb von 5 Jahren	3,9	4,1	3,2	3,5
… innerhalb von 10 Jahren	9,9	9,5	10,5	13,2

Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.
Anmerkung: Aufgrund geringer Fallzahlen sind einzelne Angaben anonymisiert.

Tabelle B.7
Unterschiede in der Art der Beschäftigung zwischen atypisch und Normalbeschäftigten

	Erwerbseintritt/Übergang in Normalarbeitsverhältnis		Erwerbseintritt/Übergang in atypische Beschäftigung		Unterschied Normalarbeitsverhältnis vs. atypische Beschäf.	
	Mittelwert	Std.abw.	Mittelwert	Std.abw.	Differenz	p-value
Erster Erwerbseintritt						
In Normalbeschäftigung 12 Monate nachher (in % der Erwerbstätigen)	94,9	22,1	19,9	39,9	-75,0	0,0000
… 24 Monate nachher (in %)	91,5	27,8	34,0	47,4	-57,6	0,0000
… 60 Monate nachher (in %)	84,9	35,8	48,5	50,0	-36,4	0,0000
… 120 Monate nachher (in %)	77,7	41,7	51,3	50,0	-26,4	0,0000
Unbefristet beschäftigt 12 Monate nachher (in % der Beschäftigten)	97,2	16,5	46,3	49,9	-50,9	0,0000
… 24 Monate nachher (in %)	95,5	20,7	62,8	48,4	-32,8	0,0000
… 60 Monate nachher (in %)	93,8	24,1	79,3	40,5	-14,5	0,0000
… 120 Monate nachher (in %)	93,8	24,1	86,4	34,4	-7,4	0,0000
Übergang aus Arbeitslosigkeit						
In Normalbeschäftigung 12 Monate nachher (in % der Erwerbstätigen)	93,8	24,1	11,5	31,9	-82,4	0,0000
… 24 Monate nachher (in %)	89,8	30,3	20,8	40,6	-69,0	0,0000
… 60 Monate nachher (in %)	83,7	37,0	33,4	47,2	-50,3	0,0000
… 120 Monate nachher (in %)	71,5	45,1	38,6	48,7	-33,0	0,0000
Unbefristet beschäftigt 12 Monate nachher (in % der Beschäftigten)	96,5	18,4	53,8	49,9	-42,7	0,0000
… 24 Monate nachher (in %)	95,1	21,5	66,7	47,1	-28,4	0,0000
… 60 Monate nachher (in %)	95,0	21,8	81,1	39,2	-13,9	0,0000
… 120 Monate nachher (in %)	91,8	27,4	88,8	31,6	-3,0	0,0593
Übergang aus Nichterwerbstätigkeit						
In Normalbeschäftigung 12 Monate nachher (in % der Erwerbstätigen)	96,4	18,6	6,7	25,0	-89,7	0,0000
… 24 Monate nachher (in %)	92,9	25,7	12,3	32,9	-80,6	0,0000
… 60 Monate nachher (in %)	86,2	34,5	18,9	39,2	-67,3	0,0000
… 120 Monate nachher (in %)	77,2	42,0	20,9	40,7	-56,3	0,0000
Unbefristet beschäftigt 12 Monate nachher (in % der Beschäftigten)	98,5	12,1	72,9	44,5	-25,7	0,0000
… 24 Monate nachher (in %)	97,5	15,7	80,8	39,4	-16,7	0,0000
… 60 Monate nachher (in %)	96,7	17,8	87,9	32,7	-8,9	0,0000
… 120 Monate nachher (in %)	95,9	19,9	89,4	30,8	-6,5	0,0000
Beschäftigungswechsel						
In Normalbeschäftigung 12 Monate nachher (in % der Erwerbstätigen)	96,6	18,2	12,7	33,3	-83,9	0,0000
… 24 Monate nachher (in %)	93,6	24,5	23,0	42,1	-70,6	0,0000
… 60 Monate nachher (in %)	87,8	32,7	32,0	46,7	-55,8	0,0000
… 120 Monate nachher (in %)	79,9	40,1	37,3	48,4	-42,6	0,0000
Unbefristet beschäftigt 12 Monate nachher (in % der Beschäftigten)	98,4	12,7	61,1	48,8	-37,2	0,0000
… 24 Monate nachher (in %)	97,4	16,0	74,3	43,7	-23,1	0,0000
… 60 Monate nachher (in %)	96,8	17,7	84,7	36,0	-12,1	0,0000
… 120 Monate nachher (in %)	96,2	19,0	89,8	30,3	-6,4	0,0000

Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.
Anmerkung: Die Signifikanz der Differenz der Ergebnisgrößen von durchschnittlichen atypisch Beschäftigten und durchschnittlichen Normalbeschäftigten wird durch den p-value eines t-Tests dargestellt. Differenzen mit einem p-value kleiner als 0,0500 sind statistisch signifikant.

Tabelle B.8
Unterschiede in der Art der Beschäftigung nach Art der atypischen Beschäftigung

	befristete Beschäftigung	Teilzeitarbeit/geringfügige Beschäftigung	Arbeitnehmerüberlassung	freie Mitarbeit
	Mittelwert	Mittelwert	Mittelwert	Mittelwert
Erster Erwerbseintritt				
In Normalbeschäftigung 12 Monate nachher (in % der Erwerbstätigen)	30,3	6,6	k.A.	k.A.
… 24 Monate nachher (in %)	49,2	12,4	26,3	k.A.
… 60 Monate nachher (in %)	63,2	27,2	43,3	27,0
… 120 Monate nachher (in %)	62,8	29,0	k.A.	40,0
Unbefristet beschäftigt 12 Monate nachher (in % der Beschäftigten)	32,9	64,7	68,8	k.A.
… 24 Monate nachher (in %)	56,3	73,7	69,1	k.A.
… 60 Monate nachher (in %)	78,2	85,7	k.A.	54,6
… 120 Monate nachher (in %)	86,9	85,7	k.A.	k.A.
Übergang aus Arbeitslosigkeit				
In Normalbeschäftigung 12 Monate nachher (in % der Erwerbstätigen)	25,9	2,6	11,8	k.A.
… 24 Monate nachher (in %)	44,4	6,0	20,8	k.A.
… 60 Monate nachher (in %)	62,1	13,2	32,6	k.A.
… 120 Monate nachher (in %)	66,8	16,8	k.A.	k.A.
Unbefristet beschäftigt 12 Monate nachher (in % der Beschäftigten)	28,7	68,8	64,5	k.A.
… 24 Monate nachher (in %)	51,9	76,8	67,3	k.A.
… 60 Monate nachher (in %)	75,8	85,6	79,7	k.A.
… 120 Monate nachher (in %)	85,8	91,5	k.A.	k.A.
Übergang aus Nichterwerbstätigkeit				
In Normalbeschäftigung 12 Monate nachher (in % der Erwerbstätigen)	25,1	2,0	k.A.	k.A.
… 24 Monate nachher (in %)	44,1	4,2	k.A.	k.A.
… 60 Monate nachher (in %)	60,3	6,5	40,8	k.A.
… 120 Monate nachher (in %)	56,6	7,8	k.A.	k.A.
Unbefristet beschäftigt 12 Monate nachher (in % der Beschäftigten)	28,1	84,7	72,3	k.A.
… 24 Monate nachher (in %)	50,0	89,0	k.A.	k.A.
… 60 Monate nachher (in %)	74,5	92,1	k.A.	k.A.
… 120 Monate nachher (in %)	80,6	92,2	k.A.	k.A.
Beschäftigungswechsel				
In Normalbeschäftigung 12 Monate nachher (in % der Erwerbstätigen)	28,0	3,2	13,4	k.A.
… 24 Monate nachher (in %)	49,6	5,6	24,1	13,2
… 60 Monate nachher (in %)	62,7	11,7	38,2	20,3
… 120 Monate nachher (in %)	69,0	14,5	44,7	27,6
Unbefristet beschäftigt 12 Monate nachher (in % der Beschäftigten)	31,2	79,1	74,5	k.A.
… 24 Monate nachher (in %)	56,7	85,6	81,6	k.A.
… 60 Monate nachher (in %)	75,4	90,5	k.A.	k.A.
… 120 Monate nachher (in %)	84,1	94,0	k.A.	k.A.

Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.
Anmerkung: Aufgrund geringer Fallzahlen sind einzelne Angaben anonymisiert.

Tabelle B.9a

Unterschiede in der beruflichen Stabilität und Beschäftigungsqualität zwischen atypisch und Normalbeschäftigten beim ersten Erwerbseintritt

	Erwerbseintritt/Übergang in Normalarbeitsverhältnis		Erwerbseintritt/Übergang in atypische Beschäftigung		Unterschied Normalarbeitsverhältnis vs. atypische Beschäf.	
	Mittelwert	Std.abw.	Mittelwert	Std.abw.	Differenz	p-value
Anzahl Arbeitgeberwechsel						
... innerhalb von 2 Jahren	0,36	0,64	0,55	0,73	0,19	0,0000
... innerhalb von 5 Jahren	0,86	1,08	1,15	1,16	0,30	0,0000
... innerhalb von 10 Jahren	1,47	1,62	1,77	1,65	0,30	0,0000
Dauer der Betriebszugehörigkeit (in Monaten)						
... 24 Monate nachher	19,5	7,7	16,8	10,4	-2,7	0,0000
... 60 Monate nachher	39,5	22,0	32,3	22,8	-7,2	0,0000
... 120 Monate nachher	65,7	45,2	58,7	41,5	-6,9	0,0012
Anzahl Berufswechsel						
... innerhalb von 2 Jahren	0,13	0,36	0,26	0,51	0,13	0,0000
... innerhalb von 5 Jahren	0,29	0,58	0,53	0,75	0,24	0,0000
... innerhalb von 10 Jahren	0,50	0,77	0,81	0,93	0,30	0,0000
Anzahl Beschäftigungsverhältnisse						
... 24 Monate nachher	1,13	0,37	1,18	0,44	0,05	0,0005
... 60 Monate nachher	1,18	0,42	1,23	0,48	0,05	0,0023
... 120 Monate nachher	1,21	0,48	1,25	0,52	0,03	0,1133
Anforderungsniveau des Berufs "komplex/hoch komplex"						
... 24 Monate nachher (in %)	25,4	43,5	29,0	45,4	3,7	0,0205
... 60 Monate nachher (in %)	27,1	44,4	30,7	46,1	3,7	0,0340
... 120 Monate nachher (in %)	32,4	46,8	35,5	47,9	3,1	0,1541
Prestige ausgeübter Beruf (ISEI)						
... 24 Monate nachher	43,5	11,1	44,1	14,3	0,6	0,2625
... 60 Monate nachher	43,5	11,2	44,8	13,9	1,3	0,0144
... 120 Monate nachher	44,0	11,4	45,5	14,0	1,5	0,0175
Prestige ausgeübter Beruf (SIOPS)						
... 24 Monate nachher	45,0	18,8	46,0	22,0	1,1	0,1703
... 60 Monate nachher	45,1	18,8	46,9	21,4	1,8	0,0249
... 120 Monate nachher	46,4	19,1	48,7	21,6	2,3	0,0202

Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.
Anmerkung: Die Signifikanz der Differenz der Ergebnisgrößen von durchschnittlichen atypisch Beschäftigten und durchschnittlichen Normalbeschäftigten wird durch den p-value eines t-Tests dargestellt. Differenzen mit einem p-value kleiner als 0,0500 sind statistisch signifikant.

Tabelle B.9b

Unterschiede in der beruflichen Stabilität und Beschäftigungsqualität zwischen atypisch und Normalbeschäftigten nach Übergang aus Arbeitslosigkeit

	Erwerbseintritt/Übergang in Normalarbeitsverhältnis		Erwerbseintritt/Übergang in atypische Beschäftigung		Unterschied Normalarbeitsverhältnis vs. atypische Beschäf.	
	Mittelwert	Std.abw.	Mittelwert	Std.abw.	Differenz	p-value
Anzahl Arbeitgeberwechsel						
... innerhalb von 2 Jahren	0,35	0,61	0,56	0,81	0,21	0,0000
... innerhalb von 5 Jahren	0,80	1,06	1,07	1,37	0,27	0,0000
... innerhalb von 10 Jahren	1,36	1,58	1,46	1,84	0,10	0,0495
Dauer der Betriebszugehörigkeit (in Monaten)						
... 24 Monate nachher	19,4	7,8	16,9	9,3	-2,5	0,0000
... 60 Monate nachher	41,0	21,8	36,2	22,5	-4,7	0,0000
... 120 Monate nachher	66,1	45,0	64,9	45,4	-1,2	0,5917
Anzahl Berufswechsel						
... innerhalb von 2 Jahren	0,15	0,38	0,28	0,54	0,14	0,0000
... innerhalb von 5 Jahren	0,34	0,60	0,53	0,78	0,19	0,0000
... innerhalb von 10 Jahren	0,60	0,81	0,67	0,90	0,08	0,0794
Anzahl Beschäftigungsverhältnisse						
... 24 Monate nachher	1,07	0,27	1,17	0,43	0,09	0,0000
... 60 Monate nachher	1,10	0,34	1,17	0,42	0,07	0,0000
... 120 Monate nachher	1,11	0,33	1,16	0,41	0,05	0,0017
Anforderungsniveau des Berufs "komplex/hoch komplex"						
... 24 Monate nachher (in %)	25,1	43,3	16,5	37,2	-8,5	0,0000
... 60 Monate nachher (in %)	25,4	43,5	17,5	38,0	-7,9	0,0000
... 120 Monate nachher (in %)	26,1	43,9	18,8	39,1	-7,3	0,0001
Prestige ausgeübter Beruf (ISEI)						
... 24 Monate nachher	39,3	12,6	37,9	13,5	-1,4	0,0026
... 60 Monate nachher	39,4	12,6	38,6	13,4	-0,8	0,1036
... 120 Monate nachher	40,2	12,4	39,4	13,6	-0,8	0,2377
Prestige ausgeübter Beruf (SIOPS)						
... 24 Monate nachher	38,9	19,2	36,8	18,9	-2,1	0,0011
... 60 Monate nachher	39,4	19,1	37,7	19,0	-1,7	0,0134
... 120 Monate nachher	39,8	19,1	38,9	19,3	-0,9	0,3493

Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.

Anmerkung: Die Signifikanz der Differenz der Ergebnisgrößen von durchschnittlichen atypisch Beschäftigten und durchschnittlichen Normalbeschäftigten wird durch den p-value eines t-Tests dargestellt. Differenzen mit einem p-value kleiner als 0,0500 sind statistisch signifikant.

Tabelle B.9c

Unterschiede in der beruflichen Stabilität und Beschäftigungsqualität zwischen atypisch und Normalbeschäftigten nach Übergang aus Nichterwerbstätigkeit

	Erwerbseintritt/Übergang in Normalarbeitsverhältnis		Erwerbseintritt/Übergang in atypische Beschäftigung		Unterschied Normalarbeitsverhältnis vs. atypische Beschäf.	
	Mittelwert	Std.abw.	Mittelwert	Std.abw.	Differenz	p-value
Anzahl Arbeitgeberwechsel						
... innerhalb von 2 Jahren	0,29	0,61	0,33	0,64	0,04	0,0920
... innerhalb von 5 Jahren	0,68	1,04	0,69	1,02	0,00	0,9050
... innerhalb von 10 Jahren	1,18	1,50	1,06	1,64	-0,12	0,0349
Dauer der Betriebszugehörigkeit (in Monaten)						
... 24 Monate nachher	20,4	7,1	19,9	7,4	-0,5	0,0673
... 60 Monate nachher	42,5	21,4	40,9	22,1	-1,6	0,0971
... 120 Monate nachher	69,2	44,2	70,8	44,6	1,6	0,4750
Anzahl Berufswechsel						
... innerhalb von 2 Jahren	0,11	0,34	0,15	0,39	0,04	0,0085
... innerhalb von 5 Jahren	0,27	0,56	0,34	0,62	0,07	0,0066
... innerhalb von 10 Jahren	0,52	0,76	0,51	0,72	-0,01	0,7374
Anzahl Beschäftigungsverhältnisse						
... 24 Monate nachher	1,12	0,36	1,25	0,49	0,12	0,0000
... 60 Monate nachher	1,13	0,37	1,22	0,49	0,09	0,0000
... 120 Monate nachher	1,13	0,38	1,20	0,47	0,07	0,0001
Anforderungsniveau des Berufs "komplex/hoch komplex"						
... 24 Monate nachher (in %)	28,6	45,2	20,5	40,3	-8,1	0,0000
... 60 Monate nachher (in %)	31,8	46,6	21,7	41,2	-10,1	0,0000
... 120 Monate nachher (in %)	35,6	47,9	23,8	42,6	-11,8	0,0000
Prestige ausgeübter Beruf (ISEI)						
... 24 Monate nachher	42,2	11,7	40,3	14,0	-1,9	0,0001
... 60 Monate nachher	42,7	11,9	40,7	13,8	-2,0	0,0003
... 120 Monate nachher	42,9	12,4	41,2	13,9	-1,8	0,0081
Prestige ausgeübter Beruf (SIOPS)						
... 24 Monate nachher	42,5	18,9	40,8	19,8	-1,7	0,0206
... 60 Monate nachher	43,6	19,2	41,5	19,8	-2,1	0,0115
... 120 Monate nachher	44,7	19,5	42,5	20,2	-2,2	0,0274

Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.
Anmerkung: Die Signifikanz der Differenz der Ergebnisgrößen von durchschnittlichen atypisch Beschäftigten und durchschnittlichen Normalbeschäftigten wird durch den p-value eines t-Tests dargestellt. Differenzen mit einem p-value kleiner als 0,0500 sind statistisch signifikant.

Tabelle B.9d

Unterschiede in der beruflichen Stabilität und Beschäftigungsqualität zwischen atypisch und Normalbeschäftigten nach Beschäftigungswechsel

	Erwerbseintritt/Übergang in Normalarbeitsverhältnis		Erwerbseintritt/Übergang in atypische Beschäftigung		Unterschied Normalarbeitsverhältnis vs. atypische Beschäf.	
	Mittelwert	Std.abw.	Mittelwert	Std.abw.	Differenz	p-value
Anzahl Arbeitgeberwechsel						
... innerhalb von 2 Jahren	0,28	0,57	0,46	0,76	0,18	0,0000
... innerhalb von 5 Jahren	0,66	0,97	0,91	1,30	0,25	0,0000
... innerhalb von 10 Jahren	1,10	1,41	1,29	1,71	0,19	0,0000
Dauer der Betriebszugehörigkeit (in Monaten)						
... 24 Monate nachher	20,9	11,7	19,8	12,7	-1,1	0,0000
... 60 Monate nachher	42,8	23,7	40,4	25,0	-2,4	0,0003
... 120 Monate nachher	72,3	44,4	71,5	44,9	-0,8	0,5979
Anzahl Berufswechsel						
... innerhalb von 2 Jahren	0,10	0,33	0,20	0,47	0,10	0,0000
... innerhalb von 5 Jahren	0,26	0,52	0,38	0,67	0,12	0,0000
... innerhalb von 10 Jahren	0,45	0,70	0,49	0,77	0,04	0,0938
Anzahl Beschäftigungsverhältnisse						
... 24 Monate nachher	1,12	0,36	1,19	0,45	0,07	0,0000
... 60 Monate nachher	1,14	0,40	1,21	0,47	0,07	0,0000
... 120 Monate nachher	1,15	0,40	1,21	0,49	0,06	0,0000
Anforderungsniveau des Berufs "komplex/hoch komplex"						
... 24 Monate nachher (in %)	42,1	49,4	26,8	44,3	-15,3	0,0000
... 60 Monate nachher (in %)	42,6	49,4	29,1	45,4	-13,4	0,0000
... 120 Monate nachher (in %)	42,9	49,5	30,5	46,0	-12,4	0,0000
Prestige ausgeübter Beruf (ISEI)						
... 24 Monate nachher	44,3	12,5	42,7	14,0	-1,6	0,0000
... 60 Monate nachher	44,4	12,7	43,7	14,1	-0,7	0,0562
... 120 Monate nachher	44,5	12,7	44,2	14,0	-0,3	0,4689
Prestige ausgeübter Beruf (SIOPS)						
... 24 Monate nachher	47,6	20,2	43,9	20,7	-3,7	0,0000
... 60 Monate nachher	47,7	20,3	45,2	20,7	-2,4	0,0000
... 120 Monate nachher	47,9	20,2	45,7	21,1	-2,2	0,0020

Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.

Anmerkung: Die Signifikanz der Differenz der Ergebnisgrößen von durchschnittlichen atypisch Beschäftigten und durchschnittlichen Normalbeschäftigten wird durch den p-value eines t-Tests dargestellt. Differenzen mit einem p-value kleiner als 0,0500 sind statistisch signifikant.

Tabelle B.10a

Unterschiede in der beruflichen Stabilität und Beschäftigungsqualität nach Art der atypischen Beschäftigung beim ersten Erwerbseintritt

	befristete Beschäftigung	Teilzeitarbeit/geringfügige Beschäftigung	Arbeitnehmerüberlassung	freie Mitarbeit
	Mittelwert	Mittelwert	Mittelwert	Mittelwert
Anzahl Arbeitgeberwechsel				
... innerhalb von 2 Jahren	0,57	0,48	0,76	0,56
... innerhalb von 5 Jahren	1,21	0,99	1,45	1,35
... innerhalb von 10 Jahren	1,84	1,54	2,26	2,09
Dauer der Betriebszugehörigkeit (in Monaten)				
... 24 Monate nachher	16,2	17,8	14,6	18,7
... 60 Monate nachher	32,2	34,5	26,6	26,8
... 120 Monate nachher	59,1	60,5	52,8	49,1
Anzahl Berufswechsel				
... innerhalb von 2 Jahren	0,24	0,25	0,43	0,28
... innerhalb von 5 Jahren	0,51	0,51	0,69	0,71
... innerhalb von 10 Jahren	0,86	0,68	1,08	0,83
Anzahl Beschäftigungsverhältnisse				
... 24 Monate nachher	1,15	1,22	1,13	1,26
... 60 Monate nachher	1,21	1,24	1,18	1,33
... 120 Monate nachher	1,21	1,29	1,23	1,35
Anforderungsniveau des Berufs "komplex/ hoch komplex"				
... 24 Monate nachher (in %)	28,4	31,6	12,6	36,5
... 60 Monate nachher (in %)	30,0	33,0	12,4	37,6
... 120 Monate nachher (in %)	35,2	32,3	27,2	61,4
Prestige ausgeübter Beruf (ISEI)				
... 24 Monate nachher	47,0	45,8	36,1	47,0
... 60 Monate nachher	47,3	47,3	35,5	49,5
... 120 Monate nachher	48,9	48,0	39,6	57,0
Prestige ausgeübter Beruf (SIOPS)				
... 24 Monate nachher	45,2	43,0	38,6	44,3
... 60 Monate nachher	45,1	44,4	38,2	47,6
... 120 Monate nachher	45,7	44,8	38,4	50,9

Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.

Tabelle B.10b
Unterschiede in der beruflichen Stabilität und Beschäftigungsqualität nach Art der atypischen Beschäftigung nach Übergang aus Arbeitslosigkeit

	befristete Beschäftigung	Teilzeitarbeit/geringfügige Beschäftigung	Arbeitnehmerüberlassung	freie Mitarbeit
	Mittelwert	Mittelwert	Mittelwert	Mittelwert
Anzahl Arbeitgeberwechsel				
... innerhalb von 2 Jahren	0,66	0,44	0,82	0,45
... innerhalb von 5 Jahren	1,26	0,87	1,48	0,86
... innerhalb von 10 Jahren	1,77	1,19	1,84	1,21
Dauer der Betriebszugehörigkeit (in Monaten)				
... 24 Monate nachher	15,1	18,4	14,7	18,4
... 60 Monate nachher	34,0	39,5	28,0	34,0
... 120 Monate nachher	64,3	69,4	40,9	50,4
Anzahl Berufswechsel				
... innerhalb von 2 Jahren	0,33	0,23	0,38	0,36
... innerhalb von 5 Jahren	0,52	0,47	0,87	0,59
... innerhalb von 10 Jahren	0,76	0,50	1,29	0,94
Anzahl Beschäftigungsverhältnisse				
... 24 Monate nachher	1,11	1,22	1,09	1,33
... 60 Monate nachher	1,12	1,20	1,16	1,28
... 120 Monate nachher	1,13	1,17	1,15	1,38
Anforderungsniveau des Berufs "komplex/ hoch komplex"				
... 24 Monate nachher (in %)	21,0	12,7	11,9	46,2
... 60 Monate nachher (in %)	19,4	14,6	15,2	44,7
... 120 Monate nachher (in %)	18,5	17,2	19,6	45,6
Prestige ausgeübter Beruf (ISEI)				
... 24 Monate nachher	37,8	35,8	34,3	49,8
... 60 Monate nachher	37,6	37,6	34,3	48,0
... 120 Monate nachher	37,3	39,7	37,4	51,9
Prestige ausgeübter Beruf (SIOPS)				
... 24 Monate nachher	38,6	37,2	36,5	45,6
... 60 Monate nachher	38,6	38,7	36,2	44,1
... 120 Monate nachher	38,2	39,7	39,7	50,2

Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.

Tabelle B.10c

Unterschiede in der beruflichen Stabilität und Beschäftigungsqualität nach Art der atypischen Beschäftigung nach Übergang aus Nichterwerbstätigkeit

	befristete Beschäftigung	Teilzeitarbeit/geringfügige Beschäftigung	Arbeitnehmerüberlassung	freie Mitarbeit
	Mittelwert	Mittelwert	Mittelwert	Mittelwert
Anzahl Arbeitgeberwechsel				
... innerhalb von 2 Jahren	0,57	0,25	0,60	0,29
... innerhalb von 5 Jahren	1,10	0,56	1,31	0,56
... innerhalb von 10 Jahren	1,66	0,88	1,88	0,84
Dauer der Betriebszugehörigkeit (in Monaten)				
... 24 Monate nachher	17,1	20,7	17,3	20,6
... 60 Monate nachher	37,7	42,6	30,4	39,2
... 120 Monate nachher	65,7	73,5	58,3	65,4
Anzahl Berufswechsel				
... innerhalb von 2 Jahren	0,30	0,11	0,14	0,18
... innerhalb von 5 Jahren	0,52	0,27	0,61	0,45
... innerhalb von 10 Jahren	0,73	0,42	0,89	0,50
Anzahl Beschäftigungsverhältnisse				
... 24 Monate nachher	1,11	1,28	1,05	1,39
... 60 Monate nachher	1,15	1,24	1,07	1,31
... 120 Monate nachher	1,14	1,23	1,00	1,27
Anforderungsniveau des Berufs "komplex/ hoch komplex"				
... 24 Monate nachher (in %)	31,6	15,6	17,7	44,6
... 60 Monate nachher (in %)	32,2	17,9	14,3	39,0
... 120 Monate nachher (in %)	33,2	19,7	20,0	41,3
Prestige ausgeübter Beruf (ISEI)				
... 24 Monate nachher	44,7	39,0	38,4	51,2
... 60 Monate nachher	45,1	40,2	35,5	49,3
... 120 Monate nachher	45,8	41,1	37,7	50,9
Prestige ausgeübter Beruf (SIOPS)				
... 24 Monate nachher	43,6	39,0	38,7	45,9
... 60 Monate nachher	43,2	39,9	37,4	45,1
... 120 Monate nachher	43,6	40,3	37,9	45,4

Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.

Tabelle B.10d

Unterschiede in der beruflichen Stabilität und Beschäftigungsqualität nach Art der atypischen Beschäftigung nach Beschäftigungswechsel

	befristete Beschäftigung	Teilzeitarbeit/geringfügige Beschäftigung	Arbeitnehmerüberlassung	freie Mitarbeit
	Mittelwert	Mittelwert	Mittelwert	Mittelwert
Anzahl Arbeitgeberwechsel				
... innerhalb von 2 Jahren	0,56	0,36	0,68	0,44
... innerhalb von 5 Jahren	1,11	0,72	1,36	0,85
... innerhalb von 10 Jahren	1,55	1,04	1,85	1,24
Dauer der Betriebszugehörigkeit (in Monaten)				
... 24 Monate nachher	18,0	21,3	16,7	22,3
... 60 Monate nachher	36,8	43,6	31,6	44,7
... 120 Monate nachher	68,2	75,6	60,0	67,0
Anzahl Berufswechsel				
... innerhalb von 2 Jahren	0,24	0,16	0,28	0,18
... innerhalb von 5 Jahren	0,47	0,30	0,52	0,33
... innerhalb von 10 Jahren	0,62	0,38	0,70	0,38
Anzahl Beschäftigungsverhältnisse				
... 24 Monate nachher	1,14	1,23	1,13	1,29
... 60 Monate nachher	1,20	1,22	1,19	1,21
... 120 Monate nachher	1,21	1,21	1,17	1,16
Anforderungsniveau des Berufs "komplex/ hoch komplex"				
... 24 Monate nachher (in %)	32,2	22,6	17,0	53,4
... 60 Monate nachher (in %)	35,3	23,3	21,6	61,8
... 120 Monate nachher (in %)	34,2	25,3	k.A.	69,7
Prestige ausgeübter Beruf (ISEI)				
... 24 Monate nachher	46,0	43,0	36,8	50,7
... 60 Monate nachher	47,7	43,6	39,7	54,1
... 120 Monate nachher	46,3	44,6	43,0	57,9
Prestige ausgeübter Beruf (SIOPS)				
... 24 Monate nachher	44,2	42,0	38,8	46,7
... 60 Monate nachher	45,5	42,5	40,5	48,8
... 120 Monate nachher	44,8	43,2	42,5	52,4

Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.

Tabelle B.11
Unterschiede im Erwerbseinkommen zwischen atypisch und Normalbeschäftigten

	Erwerbseintritt/Übergang in Normalarbeitsverhältnis		Erwerbseintritt/Übergang in atypische Beschäftigung		Unterschied Normalarbeitsverhältnis vs. atypische Beschäf.	
	Mittelwert	Std.abw.	Mittelwert	Std.abw.	Differenz	p-value
Erster Erwerbseintritt						
Tagesentgelt 12 Monate nachher (in Euro)	72,1	31,8	58,9	33,5	-13,2	0,0000
… 24 Monate nachher (in Euro)	78,0	50,6	63,9	34,4	-14,0	0,0000
… 60 Monate nachher (in Euro)	84,3	38,5	70,0	40,5	-14,3	0,0000
… 120 Monate nachher (in Euro)	87,1	45,0	79,0	45,4	-8,1	0,0021
Entgelt über Median						
… 12 Monate nachher (in %)	22,5	41,7	14,9	35,6	-7,6	0,0000
… 24 Monate nachher (in %)	27,2	44,5	20,0	40,0	-7,2	0,0002
… 60 Monate nachher (in %)	37,8	48,5	26,8	44,3	-11,0	0,0000
… 120 Monate nachher (in %)	44,9	49,8	40,7	49,2	-4,2	0,2009
Übergang aus Arbeitslosigkeit						
Tagesentgelt 12 Monate nachher (in Euro)	68,8	30,6	46,2	29,8	-22,6	0,0000
… 24 Monate nachher (in Euro)	70,7	32,3	48,4	30,7	-22,3	0,0000
… 60 Monate nachher (in Euro)	73,7	34,9	53,7	33,4	-20,0	0,0000
… 120 Monate nachher (in Euro)	74,1	39,2	57,7	36,8	-16,5	0,0000
Entgelt über Median						
… 12 Monate nachher (in %)	21,1	40,8	8,6	28,1	-12,5	0,0000
… 24 Monate nachher (in %)	23,6	42,5	9,2	28,9	-14,4	0,0000
… 60 Monate nachher (in %)	27,9	44,9	15,8	36,5	-12,1	0,0000
… 120 Monate nachher (in %)	32,1	46,7	20,7	40,5	-11,4	0,0000
Übergang aus Nichterwerbstätigkeit						
Tagesentgelt 12 Monate nachher (in Euro)	78,2	43,3	38,2	31,1	-40,0	0,0000
… 24 Monate nachher (in Euro)	77,9	34,0	41,0	32,4	-36,9	0,0000
… 60 Monate nachher (in Euro)	85,1	38,0	46,0	36,2	-39,1	0,0000
… 120 Monate nachher (in Euro)	87,3	43,8	52,7	38,9	-34,7	0,0000
Entgelt über Median						
… 12 Monate nachher (in %)	32,1	46,7	8,2	27,4	-23,9	0,0000
… 24 Monate nachher (in %)	33,7	47,3	10,5	30,7	-23,2	0,0000
… 60 Monate nachher (in %)	43,8	49,6	13,1	33,8	-30,7	0,0000
… 120 Monate nachher (in %)	45,7	49,9	17,8	38,2	-28,0	0,0000
Beschäftigungswechsel						
Tagesentgelt 12 Monate nachher (in Euro)	97,7	42,9	57,9	35,8	-39,8	0,0000
… 24 Monate nachher (in Euro)	99,8	45,6	62,0	37,8	-37,8	0,0000
… 60 Monate nachher (in Euro)	101,7	44,9	64,9	40,0	-36,7	0,0000
… 120 Monate nachher (in Euro)	100,9	48,9	71,4	42,5	-29,6	0,0000
Entgelt über Median						
… 12 Monate nachher (in %)	51,6	50,0	18,2	38,6	-33,4	0,0000
… 24 Monate nachher (in %)	53,6	49,9	21,8	41,3	-31,8	0,0000
… 60 Monate nachher (in %)	55,6	49,7	24,9	43,3	-30,7	0,0000
… 120 Monate nachher (in %)	54,6	49,8	30,8	46,2	-23,8	0,0000

Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.
Anmerkung: Die Signifikanz der Differenz der Ergebnisgrößen von durchschnittlichen atypisch Beschäftigten und durchschnittlichen Normalbeschäftigten wird durch den p-value eines t-Tests dargestellt. Differenzen mit einem p-value kleiner als 0,0500 sind statistisch signifikant.

Tabelle B.12
Unterschiede im Erwerbseinkommen nach Art der atypischen Beschäftigung

	befristete Beschäftigung	Teilzeitarbeit/geringfügige Beschäftigung	Arbeitnehmerüberlassung	freie Mitarbeit
	Mittelwert	Mittelwert	Mittelwert	Mittelwert
Erster Erwerbseintritt				
Tagesentgelt 12 Monate nachher (in Euro)	71,6	40,7	54,3	k.A.
… 24 Monate nachher (in Euro)	72,0	50,4	58,9	k.A.
… 60 Monate nachher (in Euro)	78,5	55,6	66,2	k.A.
… 120 Monate nachher (in Euro)	86,0	61,8	88,0	k.A.
Entgelt über Median 12 Monate nachher (in %)	20,0	8,5	k.A.	k.A.
… 24 Monate nachher (in %)	22,9	14,2	k.A.	k.A.
… 60 Monate nachher (in %)	34,0	14,8	k.A.	k.A.
… 120 Monate nachher (in %)	46,7	25,8	k.A.	k.A.
Übergang aus Arbeitslosigkeit				
Tagesentgelt 12 Monate nachher (in Euro)	64,3	31,9	54,3	k.A.
… 24 Monate nachher (in Euro)	65,8	33,4	59,5	k.A.
… 60 Monate nachher (in Euro)	67,8	40,5	63,3	k.A.
… 120 Monate nachher (in Euro)	69,3	43,4	71,2	k.A.
Entgelt über Median 12 Monate nachher (in %)	16,9	3,4	k.A.	k.A.
… 24 Monate nachher (in %)	17,2	3,1	k.A.	k.A.
… 60 Monate nachher (in %)	26,7	5,9	k.A.	k.A.
… 120 Monate nachher (in %)	30,8	8,0	k.A.	k.A.
Übergang aus Nichterwerbstätigkeit				
Tagesentgelt 12 Monate nachher (in Euro)	71,3	28,0	58,6	k.A.
… 24 Monate nachher (in Euro)	76,4	30,6	62,9	k.A.
… 60 Monate nachher (in Euro)	81,8	34,0	70,1	k.A.
… 120 Monate nachher (in Euro)	80,8	41,6	90,7	k.A.
Entgelt über Median 12 Monate nachher (in %)	25,8	2,7	k.A.	k.A.
… 24 Monate nachher (in %)	34,4	3,9	k.A.	k.A.
… 60 Monate nachher (in %)	40,6	4,7	k.A.	k.A.
… 120 Monate nachher (in %)	42,7	9,0	k.A.	k.A.
Beschäftigungswechsel				
Tagesentgelt 12 Monate nachher (in Euro)	80,2	41,9	64,5	k.A.
… 24 Monate nachher (in Euro)	83,3	45,6	67,9	k.A.
… 60 Monate nachher (in Euro)	87,3	48,8	70,3	k.A.
… 120 Monate nachher (in Euro)	90,8	55,3	74,5	k.A.
Entgelt über Median 12 Monate nachher (in %)	36,4	6,0	17,1	k.A.
… 24 Monate nachher (in %)	41,4	8,1	19,7	k.A.
… 60 Monate nachher (in %)	45,3	10,3	24,3	k.A.
… 120 Monate nachher (in %)	49,3	14,4	k.A.	k.A.

Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.
Anmerkung: Das Tagesentgelt liegt nur für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und ab dem Jahr 1999 auch für geringfügig Beschäftigte vor. Aufgrund geringer Fallzahlen sind einzelne Angaben anonymisiert. Angaben für freie Mitarbeiter sind anonymisiert, da nur sehr selektiv in den Daten erfasst und daher nicht sinnvoll.

Tabelle B.13a

Unterschiede in der Weiterbildungsteilnahme und bei Kompetenzen zwischen atypisch und Normalbeschäftigten beim ersten Erwerbseintritt

	Erwerbseintritt/Übergang in Normalarbeitsverhältnis		Erwerbseintritt/Übergang in atypische Beschäftigung		Unterschied Normalarbeitsverhältnis vs. atypische Beschäf.	
	Mittelwert	Std.abw.	Mittelwert	Std.abw.	Differenz	p-value
Teilnahme an Weiterbildung durch Kurse/Seminare/Lehrgänge (in %)	43,6	49,6	41,1	49,2	-2,5	0,1280
Anzahl der Kurse/Seminare/Lehrgänge	0,90	1,30	0,83	1,26	-0,08	0,0667
Teilnahme an Kongress/Messe (in %)	21,1	40,8	19,1	39,3	-2,0	0,1147
Teilnahme an Fachvortrag (in %)	20,5	40,3	20,4	40,3	0,0	0,9745
Weiterbildung durch Lesen von Fachliteratur (in %)	60,7	48,9	63,0	48,3	2,3	0,1678
Weiterbildung durch Nutzung von Lernmedien (in %)	19,7	39,8	20,8	40,6	1,1	0,4017
Sprachkompetenz	-0,09	1,35	0,10	1,42	0,20	0,0036
Mathematische Kompetenz	0,20	1,45	0,15	1,45	-0,05	0,5935
Kompetenz Informations- und Kommunikationstechnik (IKT)	0,32	1,20	0,54	1,25	0,22	0,0024
Naturwissenschaftskompetenz	0,15	1,17	0,21	1,27	0,06	0,3826

Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.
Anmerkung: Die Signifikanz der Differenz der Ergebnisgrößen von durchschnittlichen atypisch Beschäftigten und durchschnittlichen Normalbeschäftigten wird durch den p-value eines t-Tests dargestellt. Differenzen mit einem p-value kleiner als 0,0500 sind statistisch signifikant.

Tabelle B.13b

Unterschiede in der Weiterbildungsteilnahme und bei Kompetenzen zwischen atypisch und Normalbeschäftigten nach Übergang aus Arbeitslosigkeit

	Erwerbseintritt/Übergang in Normalarbeitsverhältnis		Erwerbseintritt/Übergang in atypische Beschäftigung		Unterschied Normalarbeitsverhältnis vs. atypische Beschäf.	
	Mittelwert	Std.abw.	Mittelwert	Std.abw.	Differenz	p-value
Teilnahme an Weiterbildung durch Kurse/Seminare/Lehrgänge (in %)	31,1	46,3	30,7	46,1	-0,5	0,7176
Anzahl der Kurse/Seminare/Lehrgänge	0,56	1,05	0,54	1,03	-0,02	0,5347
Teilnahme an Kongress/Messe (in %)	14,9	35,6	9,5	29,3	-5,4	0,0000
Teilnahme an Fachvortrag (in %)	11,7	32,1	9,0	28,6	-2,7	0,0010
Weiterbildung durch Lesen von Fachliteratur (in %)	47,4	49,9	42,3	49,4	-5,1	0,0006
Weiterbildung durch Nutzung von Lernmedien (in %)	18,1	38,5	17,1	37,7	-1,0	0,3725
Sprachkompetenz	-0,64	1,27	-0,73	1,28	-0,08	0,1059
Mathematische Kompetenz	-0,26	1,35	-0,72	1,31	-0,46	0,0000
Kompetenz Informations- und Kommunikationstechnik (IKT)	-0,26	1,16	-0,35	1,15	-0,09	0,1253
Naturwissenschaftskompetenz	-0,34	1,16	-0,57	1,10	-0,23	0,0000

Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.
Anmerkung: Die Signifikanz der Differenz der Ergebnisgrößen von durchschnittlichen atypisch Beschäftigten und durchschnittlichen Normalbeschäftigten wird durch den p-value eines t-Tests dargestellt. Differenzen mit einem p-value kleiner als 0,0500 sind statistisch signifikant.

Tabelle B.13c

Unterschiede in der Weiterbildungsteilnahme und bei Kompetenzen zwischen atypisch und Normalbeschäftigten nach Übergang aus Nichterwerbstätigkeit

	Erwerbseintritt/Übergang in Normalarbeitsverhältnis		Erwerbseintritt/Übergang in atypische Beschäftigung		Unterschied Normalarbeitsverhältnis vs. atypische Beschäf.	
	Mittelwert	Std.abw.	Mittelwert	Std.abw.	Differenz	p-value
Teilnahme an Weiterbildung durch Kurse/Seminare/Lehrgänge (in %)	39,9	49,0	35,3	47,8	-4,5	0,0058
Anzahl der Kurse/Seminare/Lehrgänge	0,81	1,25	0,71	1,23	-0,10	0,0123
Teilnahme an Kongress/Messe (in %)	18,6	38,9	13,6	34,3	-5,0	0,0000
Teilnahme an Fachvortrag (in %)	19,1	39,3	17,4	37,9	-1,8	0,1611
Weiterbildung durch Lesen von Fachliteratur (in %)	60,9	48,8	51,1	50,0	-9,8	0,0000
Weiterbildung durch Nutzung von Lernmedien (in %)	21,5	41,1	18,9	39,2	-2,5	0,0680
Sprachkompetenz	-0,38	1,29	-0,31	1,34	0,07	0,3192
Mathematische Kompetenz	-0,02	1,36	-0,52	1,26	-0,50	0,0000
Kompetenz Informations- und Kommunikationstechnik (IKT)	0,02	1,21	-0,32	1,18	-0,33	0,0000
Naturwissenschaftskompetenz	-0,03	1,10	-0,40	1,08	-0,37	0,0000

Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.
Anmerkung: Die Signifikanz der Differenz der Ergebnisgrößen von durchschnittlichen atypisch Beschäftigten und durchschnittlichen Normalbeschäftigten wird durch den p-value eines t-Tests dargestellt. Differenzen mit einem p-value kleiner als 0,0500 sind statistisch signifikant.

Tabelle B.13d

Unterschiede in der Weiterbildungsteilnahme und bei Kompetenzen zwischen atypisch und Normalbeschäftigten nach Beschäftigungswechsel

	Erwerbseintritt/Übergang in Normalarbeitsverhältnis		Erwerbseintritt/Übergang in atypische Beschäftigung		Unterschied Normalarbeitsverhältnis vs. atypische Beschäf.	
	Mittelwert	Std.abw.	Mittelwert	Std.abw.	Differenz	p-value
Teilnahme an Weiterbildung durch Kurse/Seminare/Lehrgänge (in %)	43,3	49,5	39,2	48,8	-4,1	0,0001
Anzahl der Kurse/Seminare/Lehrgänge	0,88	1,29	0,83	1,32	-0,05	0,0376
Teilnahme an Kongress/Messe (in %)	22,6	41,8	15,5	36,2	-7,1	0,0000
Teilnahme an Fachvortrag (in %)	22,6	41,8	18,2	38,6	-4,4	0,0000
Weiterbildung durch Lesen von Fachliteratur (in %)	61,8	48,6	55,7	49,7	-6,1	0,0000
Weiterbildung durch Nutzung von Lernmedien (in %)	21,9	41,4	20,8	40,6	-1,2	0,1727
Sprachkompetenz	-0,30	1,35	-0,25	1,32	0,05	0,2341
Mathematische Kompetenz	0,05	1,39	-0,29	1,33	-0,33	0,0000
Kompetenz Informations- und Kommunikationstechnik (IKT)	0,04	1,21	-0,12	1,22	-0,16	0,0001
Naturwissenschaftskompetenz	0,05	1,13	-0,22	1,10	-0,28	0,0000

Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.
Anmerkung: Die Signifikanz der Differenz der Ergebnisgrößen von durchschnittlichen atypisch Beschäftigten und durchschnittlichen Normalbeschäftigten wird durch den p-value eines t-Tests dargestellt. Differenzen mit einem p-value kleiner als 0,0500 sind statistisch signifikant.

Tabelle B.14a

Unterschiede in der Weiterbildungsteilnahme und bei Kompetenzen nach Art der atypischen Beschäftigung beim ersten Erwerbseintritt

	befristete Beschäftigung	Teilzeitarbeit/geringfügige Beschäftigung	Arbeitnehmerüberlassung	freie Mitarbeit
	Mittelwert	Mittelwert	Mittelwert	Mittelwert
Teilnahme an Weiterbildung durch Kurse/ Seminare/Lehrgänge (in %)	41,6	41,7	35,7	38,4
Anzahl der Kurse/Seminare/Lehrgänge	0,85	0,81	0,76	0,72
Teilnahme an Kongress/Messe (in %)	21,4	16,0	11,9	22,3
Teilnahme an Fachvortrag (in %)	21,0	21,2	7,4	22,1
Weiterbildung durch Lesen von Fachliteratur (in %)	64,4	60,8	56,9	69,0
Weiterbildung durch Nutzung von Lernmedien (in %)	20,4	20,0	27,0	24,1
Sprachkompetenz	0,19	-0,03	-0,28	0,57
Mathematische Kompetenz	0,20	0,06	-0,16	0,63
Kompetenz Informations- und Kommunikationstechnik (IKT)	0,62	0,52	0,05	0,41
Naturwissenschaftskompetenz	0,25	0,21	-0,33	0,40

Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.

Tabelle B.14b

Unterschiede in der Weiterbildungsteilnahme und bei Kompetenzen nach Art der atypischen Beschäftigung nach Übergang aus Arbeitslosigkeit

	befristete Beschäftigung	Teilzeitarbeit/geringfügige Beschäftigung	Arbeitnehmerüberlassung	freie Mitarbeit
	Mittelwert	Mittelwert	Mittelwert	Mittelwert
Teilnahme an Weiterbildung durch Kurse/ Seminare/Lehrgänge (in %)	31,3	31,0	26,3	32,6
Anzahl der Kurse/Seminare/Lehrgänge	0,53	0,57	0,42	0,67
Teilnahme an Kongress/Messe (in %)	10,7	7,7	10,8	22,1
Teilnahme an Fachvortrag (in %)	10,6	8,0	6,4	17,8
Weiterbildung durch Lesen von Fachliteratur (in %)	45,7	40,8	34,0	56,8
Weiterbildung durch Nutzung von Lernmedien (in %)	19,0	15,9	15,8	19,9
Sprachkompetenz	-0,72	-0,74	-0,85	0,02
Mathematische Kompetenz	-0,65	-0,81	-0,60	-0,57
Kompetenz Informations- und Kommunikationstechnik (IKT)	-0,22	-0,41	-0,43	-0,44
Naturwissenschaftskompetenz	-0,45	-0,65	-0,57	-0,56

Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.

Tabelle B.14c

Unterschiede in der Weiterbildungsteilnahme und bei Kompetenzen nach Art der atypischen Beschäftigung nach Übergang aus Nichterwerbstätigkeit

	befristete Beschäftigung	Teilzeitarbeit/geringfügige Beschäftigung	Arbeitnehmerüberlassung	freie Mitarbeit
	Mittelwert	Mittelwert	Mittelwert	Mittelwert
Teilnahme an Weiterbildung durch Kurse/ Seminare/Lehrgänge (in %)	40,6	34,5	26,7	34,7
Anzahl der Kurse/Seminare/Lehrgänge	0,82	0,70	0,42	0,66
Teilnahme an Kongress/Messe (in %)	18,6	11,9	16,0	16,2
Teilnahme an Fachvortrag (in %)	20,3	15,9	14,9	26,2
Weiterbildung durch Lesen von Fachliteratur (in %)	55,6	49,0	47,5	63,9
Weiterbildung durch Nutzung von Lernmedien (in %)	19,1	17,9	22,0	27,4
Sprachkompetenz	-0,46	-0,26	-0,98	-0,11
Mathematische Kompetenz	-0,14	-0,62	-0,83	-0,31
Kompetenz Informations- und Kommunikationstechnik (IKT)	-0,06	-0,36	-0,48	-0,43
Naturwissenschaftskompetenz	-0,20	-0,43	-0,94	-0,30

Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.

Tabelle B.14d

Unterschiede in der Weiterbildungsteilnahme und bei Kompetenzen nach Art der atypischen Beschäftigung nach Beschäftigungswechsel

	befristete Beschäftigung	Teilzeitarbeit/geringfügige Beschäftigung	Arbeitnehmerüberlassung	freie Mitarbeit
	Mittelwert	Mittelwert	Mittelwert	Mittelwert
Teilnahme an Weiterbildung durch Kurse/ Seminare/Lehrgänge (in %)	40,5	39,3	31,1	42,3
Anzahl der Kurse/Seminare/Lehrgänge	0,85	0,85	0,63	0,75
Teilnahme an Kongress/Messe (in %)	18,2	14,1	9,7	23,1
Teilnahme an Fachvortrag (in %)	20,5	17,1	9,1	30,0
Weiterbildung durch Lesen von Fachliteratur (in %)	60,6	53,1	44,3	71,5
Weiterbildung durch Nutzung von Lernmedien (in %)	22,5	19,6	21,2	20,8
Sprachkompetenz	-0,23	-0,25	-0,57	0,30
Mathematische Kompetenz	-0,02	-0,47	-0,35	-0,11
Kompetenz Informations- und Kommunikationstechnik (IKT)	0,11	-0,27	-0,15	-0,11
Naturwissenschaftskompetenz	-0,06	-0,34	-0,33	0,05

Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.

Tabelle B.15
Unterschiede in der Zufriedenheit zwischen atypisch und Normalbeschäftigten

	Erwerbseintritt/Übergang in Normalarbeitsverhältnis		Erwerbseintritt/Übergang in atypische Beschäftigung		Unterschied Normalarbeitsverhältnis vs. atypische Beschäf.	
	Mittelwert	Std.abw.	Mittelwert	Std.abw.	Differenz	p-value
Erster Erwerbseintritt						
Zufriedenheit mit der Arbeit	7,2	2,1	7,1	2,2	-0,1	0,1753
Zufriedenheit mit dem Lebensstandard	7,2	1,9	7,1	2,0	-0,2	0,0296
Zufriedenheit mit dem Leben	7,6	1,6	7,6	1,6	0,0	0,7543
Übergang aus Arbeitslosigkeit						
Zufriedenheit mit der Arbeit	6,8	2,5	6,4	2,8	-0,3	0,0001
Zufriedenheit mit dem Lebensstandard	6,6	2,0	6,3	2,2	-0,4	0,0000
Zufriedenheit mit dem Leben	6,9	1,8	6,8	1,9	-0,2	0,0013
Übergang aus Nichterwerbstätigkeit						
Zufriedenheit mit der Arbeit	7,2	2,3	7,3	2,3	0,1	0,4190
Zufriedenheit mit dem Lebensstandard	7,2	1,9	7,2	2,0	0,0	0,8590
Zufriedenheit mit dem Leben	7,4	1,8	7,4	1,8	0,1	0,4119
Beschäftigungswechsel						
Zufriedenheit mit der Arbeit	7,2	2,1	7,1	2,3	-0,1	0,0228
Zufriedenheit mit dem Lebensstandard	7,3	1,8	7,0	2,0	-0,3	0,0000
Zufriedenheit mit dem Leben	7,5	1,6	7,3	1,7	-0,2	0,0000

Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.
Anmerkung: Die Signifikanz der Differenz der Ergebnisgrößen von durchschnittlichen atypisch Beschäftigten und durchschnittlichen Normalbeschäftigten wird durch den p-value eines t-Tests dargestellt. Differenzen mit einem p-value kleiner als 0,0500 sind statistisch signifikant.

Tabelle B.16
Unterschiede in der Zufriedenheit nach Art der atypischen Beschäftigung

	befristete Beschäftigung Mittelwert	Teilzeitarbeit/geringfügige Beschäftigung Mittelwert	Arbeitnehmerüberlassung Mittelwert	freie Mitarbeit Mittelwert
Erster Erwerbseintritt				
Zufriedenheit mit der Arbeit	7,1	7,2	7,0	7,4
Zufriedenheit mit dem Lebensstandard	7,2	7,0	6,7	7,2
Zufriedenheit mit dem Leben	7,7	7,5	7,3	7,5
Übergang aus Arbeitslosigkeit				
Zufriedenheit mit der Arbeit	6,3	6,6	6,1	6,6
Zufriedenheit mit dem Lebensstandard	6,2	6,3	5,9	6,5
Zufriedenheit mit dem Leben	6,8	6,7	6,6	6,9
Übergang aus Nichterwerbstätigkeit				
Zufriedenheit mit der Arbeit	6,9	7,4	6,0	7,6
Zufriedenheit mit dem Lebensstandard	6,9	7,3	6,1	7,3
Zufriedenheit mit dem Leben	7,2	7,4	7,2	7,6
Beschäftigungswechsel				
Zufriedenheit mit der Arbeit	7,0	7,3	6,4	7,1
Zufriedenheit mit dem Lebensstandard	6,9	7,2	6,3	6,8
Zufriedenheit mit dem Leben	7,3	7,4	6,9	7,1

Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.

Tabelle B.17
Effekte atypischer Beschäftigung auf die Kompetenzen nach Geschlecht

	Effekt von Übergang aus Arbeitslosigkeit in atypische Beschäftigung für				
	Männer			Frauen	
	ATT	SE		ATT	SE	
Kompetenz deutsche Sprache	-0,414	0,094	***	-0,093	0,081	
Mathematische Kompetenz	-0,496	0,151	***	-0,187	0,103	
Kompetenz Informations- und Kommunikationstechnik (IKT)	-0,118	0,111		-0,128	0,074	
Naturwissenschaftskompetenz	-0,338	0,096	***	-0,167	0,067	**

Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.

Tabelle B.18
Effekt von atypischer Beschäftigung auf die Zufriedenheit nach Geschlecht

	Effekt von Erwerbseintritt/Übergang in…							
	atypische Beschäftigung für				befristete Beschäftigung für			
	Männer		Frauen		Männer		Frauen	
	ATT	SE	ATT	SE	ATT	SE	ATT	SE
Erster Erwerbseintritt								
Zufriedenheit mit der Arbeit	-0,34	0,11 ***	-0,05	0,14	-0,39	0,11 ***	0,01	0,13
Zufriedenheit mit dem Lebensstandard	-0,22	0,09 **	0,01	0,12	-0,21	0,10 **	-0,02	0,11
Zufriedenheit mit dem Leben	-0,08	0,07	0,23	0,11 **	-0,04	0,08	0,16	0,10
Übergang aus Arbeitslosigkeit								
Zufriedenheit mit der Arbeit	-0,47	0,13 ***	0,14	0,15	-0,43	0,15 ***	0,10	0,16
Zufriedenheit mit dem Lebensstandard	-0,38	0,10 ***	-0,11	0,12	-0,31	0,11 ***	-0,25	0,12 **
Zufriedenheit mit dem Leben	-0,19	0,09 **	-0,03	0,10	-0,12	0,10	-0,09	0,11
Übergang aus Nichterwerbstätigkeit								
Zufriedenheit mit der Arbeit	-0,52	0,16 ***	0,10	0,13	-0,45	0,18 **	-0,27	0,18
Zufriedenheit mit dem Lebensstandard	-0,20	0,14	0,14	0,11	-0,13	0,14	-0,27	0,15
Zufriedenheit mit dem Leben	-0,03	0,13	0,05	0,10	0,06	0,13	-0,31	0,14 **

Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.
*Anmerkung: Ergebnisgrößen (Zufriedenheit) sind auf einer Skala von 0 bis 10 gemessen. ATT gibt den durchschnittlichen Teilnahmeeffekt auf die Teilnehmenden und SE den dazugehörigen Standardfehler an, die mittels Propensity Score Matching ermittelt wurden. Signifikanzniveaus: ** 5%-Niveau, *** 1%-Niveau.*

Tabelle B.19

Effekte atypischer Beschäftigung beim ersten Erwerbseintritt auf die Anzahl der Monate in Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit, Nichterwerbstätigkeit nach Bildungshintergrund

	Effekt von erstem Erwerbeintritt in befristete Beschäftigung für					
	ISCED 3&4			ISCED 5&6		
	ATT	SE		ATT	SE	
Anzahl Monate erwerbstätig						
... innerhalb von 2 Jahren	-2,955	0,361		-0,773	0,241	***
... innerhalb von 5 Jahren	-5,222	0,961	***	-2,809	0,854	***
... innerhalb von 10 Jahren	-6,422	1,957	***	-3,045	2,123	
... zwischen 2. und 5. Jahr	-2,126	0,699	***	-1,796	0,686	***
... zwischen 5. und 10. Jahr	-0,057	1,159		-0,512	1,439	
Anzahl Monate arbeitslos						
... innerhalb von 2 Jahren	0,883	0,180	***	0,259	0,121	**
... innerhalb von 5 Jahren	1,528	0,440	***	0,603	0,338	
... innerhalb von 10 Jahren	2,806	1,012	***	0,643	0,797	
... zwischen 2. und 5. Jahr	0,705	0,316	**	0,278	0,280	
... zwischen 5. und 10. Jahr	0,724	0,593		-0,072	0,565	
Anzahl Monate nichterwerbstätig						
... innerhalb von 2 Jahren	2,072	0,325	***	0,514	0,197	***
... innerhalb von 5 Jahren	3,695	0,875	***	2,207	0,754	***
... innerhalb von 10 Jahren	3,615	1,698	**	2,402	1,882	
... zwischen 2. und 5. Jahr	1,421	0,637	**	1,518	0,616	**
... zwischen 5. und 10. Jahr	-0,667	0,983		0,584	1,270	

Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.

Tabelle B.20a

Unterschiede in Ergebnisgrößen zwischen Normalbeschäftigten und temporär atypisch Beschäftigten beim ersten Erwerbseintritt

	Erwerbseintritt/Übergang in Normalarbeitsverhältnis		Erwerbseintritt/Übergang in atypische Beschäftigung		Unterschied Normalarbeitsverhältnis vs. atypische Beschäf.	
	Mittelwert	Std.abw.	Mittelwert	Std.abw.	Differenz	p-value
Erwerbstätig 90 Monate nachher (in %)	87,2	33,4	89,2	31,1	2,0	0,3277
… 120 Monate nachher (in %)	87,5	33,1	88,3	32,2	0,7	0,7460
Arbeitslos 90 Monate nachher (in %)	4,0	19,6	3,7	19,0	-0,3	0,8312
… 120 Monate nachher (in %)	4,1	19,7	4,6	21,1	0,6	0,7126
Nicht erwerbstätig 90 Monate nachher (in %)	8,8	28,4	7,1	25,7	-1,7	0,3004
… 120 Monate nachher (in %)	8,4	27,8	7,1	25,7	-1,3	0,4660
In Ausbildung 90 Monate nachher (in %)	7,9	27,0	8,0	27,2	0,1	0,9344
… 120 Monate nachher (in %)	5,6	22,9	4,6	21,0	-1,0	0,5049
Anzahl Monate erwerbstätig zwischen 5. und 10. Jahr	52,6	15,0	54,2	13,0	1,6	0,0923
Anzahl Monate arbeitslos zwischen 5. und 10. Jahr	2,1	7,3	2,1	6,4	0,1	0,8798
Anzahl Monate nicht erwerbstätig zwischen 5. und 10. Jahr	5,4	12,6	3,7	11,0	-1,7	0,0381
In Normalbeschäftigung 90 Monate nachher (in % der Erwerbstätigen)	87,4	33,2	84,7	36,1	-2,7	0,2755
… 120 Monate nachher (in %)	81,7	38,7	82,5	38,1	0,8	0,7796
Unbefristet beschäftigt 90 Monate nachher (in % der Beschäftigten)	97,2	16,6	k.A.	k.A.	k.A.	0,1223
… 120 Monate nachher (in %)	95,5	20,6	k.A.	k.A.	k.A.	0,9742
Anzahl Beschäftigungsverhältnisse … 90 Monate nachher	1,2	0,5	1,2	0,6	0,0	0,3174
… 120 Monate nachher	1,2	0,5	1,2	0,4	0,0	0,9001
Anforderungsniveau des Berufs "komplex/hoch komplex" … 90 Monate nachher (in %)	30,1	45,9	30,2	46,0	0,1	0,9831
… 120 Monate nachher (in %)	32,8	47,0	31,9	46,7	-0,9	0,7613
Prestige ausgeübter Beruf (ISEI) … 90 Monate nachher	46,3	18,3	47,7	19,8	1,5	0,2285
… 120 Monate nachher	46,7	18,7	47,9	20,1	1,3	0,3407
Prestige ausgeübter Beruf (SIOPS) … 90 Monate nachher	44,2	10,8	45,5	11,6	1,3	0,0734
… 120 Monate nachher	44,1	11,2	45,4	12,2	1,3	0,1158
Tagesentgelt 90 Monate nachher (in Euro)	88,5	42,7	91,7	45,8	3,3	0,3454
… 120 Monate nachher (in Euro)	88,5	44,7	96,1	44,6	7,6	0,0418
Entgelt über Median … 90 Monate nachher (in %)	44,4	49,7	50,0	50,1	5,6	0,1912
… 120 Monate nachher (in %)	46,0	49,9	54,5	49,9	8,5	0,0820

Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.

Anmerkung: Die Signifikanz der Differenz der Ergebnisgrößen von atypisch und Normalbeschäftigten wird durch den p-value eines t-Tests dargestellt. Differenzen mit einem p-value kleiner als 0,0500 sind statistisch signifikant.

Tabelle B.20b

Unterschiede in Ergebnisgrößen zwischen Normalbeschäftigten und temporär atypisch Beschäftigten nach Übergang aus Arbeitslosigkeit

	Erwerbseintritt/Übergang in Normalarbeitsverhältnis		Erwerbseintritt/Übergang in atypische Beschäftigung		Unterschied Normalarbeitsverhältnis vs. atypische Beschäf.	
	Mittelwert	Std.abw.	Mittelwert	Std.abw.	Differenz	p-value
Erwerbstätig 90 Monate nachher (in %)	84,4	36,3	89,8	30,3	5,4	0,0105
… 120 Monate nachher (in %)	81,6	38,8	88,2	32,3	6,6	0,0081
Arbeitslos 90 Monate nachher (in %)	10,5	30,6	5,7	23,3	-4,7	0,0060
… 120 Monate nachher (in %)	11,5	31,9	5,1	22,1	-6,3	0,0005
Nicht erwerbstätig 90 Monate nachher (in %)	5,1	22,1	4,5	20,7	-0,7	0,6094
… 120 Monate nachher (in %)	6,9	25,4	6,7	25,0	-0,3	0,8908
In Ausbildung 90 Monate nachher (in %)	2,9	16,9	1,2	10,8	-1,8	0,0167
… 120 Monate nachher (in %)	2,5	15,7	3,3	17,8	0,7	0,5556
Anzahl Monate erwerbstätig zwischen 5. und 10. Jahr	50,4	16,1	53,1	14,1	2,7	0,0117
Anzahl Monate arbeitslos zwischen 5. und 10. Jahr	6,1	12,6	3,7	9,2	-2,4	0,0021
Anzahl Monate nicht erwerbstätig zwischen 5. und 10. Jahr	3,5	10,7	3,2	10,4	-0,3	0,6750
In Normalbeschäftigung 90 Monate nachher (in % der Erwerbstätigen)	84,1	36,6	89,3	30,9	5,2	0,0182
… 120 Monate nachher (in %)	78,8	40,9	86,9	33,8	8,0	0,0028
Unbefristet beschäftigt 90 Monate nachher (in % der Beschäftigten)	94,7	22,5	94,1	23,7	-0,6	0,7133
… 120 Monate nachher (in %)	93,0	25,5	k.A.	k.A.	k.A.	0,0845
Anzahl Beschäftigungsverhältnisse … 90 Monate nachher	1,1	0,3	1,1	0,4	0,0	0,1508
… 120 Monate nachher	1,1	0,3	1,1	0,3	0,0	0,6460
Anforderungsniveau des Berufs "komplex/hoch komplex" … 90 Monate nachher (in %)	26,9	44,4	19,2	39,5	-7,7	0,0024
… 120 Monate nachher (in %)	26,8	44,3	18,2	38,6	-8,6	0,0021
Prestige ausgeübter Beruf (ISEI) … 90 Monate nachher	39,7	18,9	38,6	19,0	-1,2	0,3515
… 120 Monate nachher	40,0	19,1	39,1	18,5	-1,0	0,4942
Prestige ausgeübter Beruf (SIOPS) … 90 Monate nachher	39,9	12,2	38,4	12,5	-1,5	0,0769
… 120 Monate nachher	40,2	12,2	39,3	12,6	-0,9	0,3224
Tagesentgelt 90 Monate nachher (in Euro)	77,7	36,7	75,6	33,8	-2,1	0,4233
… 120 Monate nachher (in Euro)	78,0	38,7	76,4	36,7	-1,6	0,6053
Entgelt über Median … 90 Monate nachher (in %)	31,6	46,5	34,4	47,6	2,8	0,4679
… 120 Monate nachher (in %)	35,2	47,8	34,7	47,7	-0,5	0,9139

Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.

Anmerkung: Die Signifikanz der Differenz der Ergebnisgrößen von atypisch und Normalbeschäftigten wird durch den p-value eines t-Tests dargestellt. Differenzen mit einem p-value kleiner als 0,0500 sind statistisch signifikant.

Tabelle B.20c

Unterschiede in Ergebnisgrößen zwischen Normalbeschäftigten und temporär atypisch Beschäftigten nach Übergang aus Nichterwerbstätigkeit

	Erwerbseintritt/Übergang in Normalarbeitsverhältnis		Erwerbseintritt/Übergang in atypische Beschäftigung		Unterschied Normalarbeitsverhältnis vs. atypische Beschäf.	
	Mittelwert	Std.abw.	Mittelwert	Std.abw.	Differenz	p-value
Erwerbstätig 90 Monate nachher (in %)	88,6	31,8	89,7	30,5	1,1	0,7071
… 120 Monate nachher (in %)	88,7	31,6	91,6	27,8	2,9	0,2460
Arbeitslos 90 Monate nachher (in %)	3,4	18,3	4,8	21,4	1,3	0,4974
… 120 Monate nachher (in %)	4,9	21,5	1,7	12,8	-3,2	0,0184
Nicht erwerbstätig 90 Monate nachher (in %)	8,0	27,1	5,6	23,0	-2,4	0,2691
… 120 Monate nachher (in %)	6,4	24,5	6,7	25,1	0,3	0,8759
In Ausbildung 90 Monate nachher (in %)	5,2	22,2	4,7	21,2	-0,5	0,7957
… 120 Monate nachher (in %)	3,4	18,1	2,6	15,8	-0,8	0,5236
Anzahl Monate erwerbstätig zwischen 5. und 10. Jahr	53,4	14,8	54,8	11,9	1,4	0,2239
Anzahl Monate arbeitslos zwischen 5. und 10. Jahr	2,5	7,7	1,9	6,9	-0,5	0,4811
Anzahl Monate nicht erwerbstätig zwischen 5. und 10. Jahr	4,1	12,7	3,2	9,3	-0,9	0,3141
In Normalbeschäftigung 90 Monate nachher (in % der Erwerbstätigen)	85,4	35,3	88,6	31,8	3,2	0,2713
… 120 Monate nachher (in %)	81,1	39,1	78,6	41,1	-2,5	0,5195
Unbefristet beschäftigt 90 Monate nachher (in % der Beschäftigten)	96,6	18,2	k.A.	k.A.	k.A.	0,6756
… 120 Monate nachher (in %)	96,1	19,3	k.A.	k.A.	k.A.	0,7961
Anzahl Beschäftigungsverhältnisse … 90 Monate nachher	1,1	0,4	1,1	0,3	0,0	0,3616
… 120 Monate nachher	1,1	0,4	1,1	0,3	0,0	0,9788
Anforderungsniveau des Berufs "komplex/hoch komplex" … 90 Monate nachher (in %)	33,8	47,3	33,1	47,2	-0,7	0,8670
… 120 Monate nachher (in %)	35,9	48,0	29,6	45,8	-6,3	0,1214
Prestige ausgeübter Beruf (ISEI) … 90 Monate nachher	44,0	19,1	46,7	22,4	2,6	0,1791
… 120 Monate nachher	44,8	19,2	44,3	22,6	-0,4	0,8364
Prestige ausgeübter Beruf (SIOPS) … 90 Monate nachher	43,1	11,9	44,0	15,1	0,9	0,4976
… 120 Monate nachher	43,1	12,1	41,4	14,6	-1,7	0,2088
Tagesentgelt 90 Monate nachher (in Euro)	88,4	40,1	89,5	37,3	1,2	0,7525
… 120 Monate nachher (in Euro)	90,5	42,7	87,4	39,7	-3,0	0,4777
Entgelt über Median … 90 Monate nachher (in %)	48,5	50,0	51,0	50,2	2,5	0,6542
… 120 Monate nachher (in %)	48,4	50,0	49,4	50,2	1,0	0,8698

Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.

Anmerkung: Die Signifikanz der Differenz der Ergebnisgrößen von atypisch und Normalbeschäftigten wird durch den p-value eines t-Tests dargestellt. Differenzen mit einem p-value kleiner als 0,0500 sind statistisch signifikant.

Tabelle B.20d

Unterschiede in Ergebnisgrößen zwischen Normalbeschäftigten und temporär atypisch Beschäftigten nach Beschäftigungswechsel

	Erwerbseintritt/Übergang in Normalarbeitsverhältnis		Erwerbseintritt/Übergang in atypische Beschäftigung		Unterschied Normalarbeitsverhältnis vs. atypische Beschäf.	
	Mittelwert	Std.abw.	Mittelwert	Std.abw.	Differenz	p-value
Erwerbstätig 90 Monate nachher (in %)	90,6	29,2	92,3	26,7	1,7	0,2291
… 120 Monate nachher (in %)	88,3	32,1	87,6	32,9	-0,7	0,7094
Arbeitslos 90 Monate nachher (in %)	4,3	20,2	k.A.	k.A.	k.A.	0,0444
… 120 Monate nachher (in %)	5,1	22,1	6,6	24,8	1,4	0,3029
Nicht erwerbstätig 90 Monate nachher (in %)	5,2	22,1	5,1	22,1	0,0	0,9984
… 120 Monate nachher (in %)	6,5	24,7	5,8	23,4	-0,7	0,5937
In Ausbildung 90 Monate nachher (in %)	2,5	15,8	4,7	21,1	2,1	0,0368
… 120 Monate nachher (in %)	2,6	16,0	4,7	21,3	2,1	0,0743
Anzahl Monate erwerbstätig zwischen 5. und 10. Jahr	54,5	13,3	54,6	12,9	0,1	0,8853
Anzahl Monate arbeitslos zwischen 5. und 10. Jahr	2,5	8,1	2,2	6,9	-0,3	0,4982
Anzahl Monate nicht erwerbstätig zwischen 5. und 10. Jahr	3,0	10,3	3,1	10,2	0,2	0,7714
In Normalbeschäftigung 90 Monate nachher (in % der Erwerbstätigen)	86,9	33,7	87,3	33,4	0,3	0,8387
… 120 Monate nachher (in %)	83,2	37,4	85,6	35,1	2,4	0,2263
Unbefristet beschäftigt 90 Monate nachher (in % der Beschäftigten)	97,1	16,8	95,0	21,8	-2,1	0,0697
… 120 Monate nachher (in %)	96,5	18,4	k.A.	k.A.	k.A.	0,3230
Anzahl Beschäftigungsverhältnisse						
… 90 Monate nachher	1,2	0,4	1,2	0,5	0,0	0,0551
… 120 Monate nachher	1,1	0,4	1,2	0,5	0,0	0,0653
Anforderungsniveau des Berufs "komplex/hoch komplex"						
… 90 Monate nachher (in %)	43,1	49,5	29,4	45,6	-13,7	0,0000
… 120 Monate nachher (in %)	43,4	49,6	30,2	46,0	-13,1	0,0000
Prestige ausgeübter Beruf (ISEI)						
… 90 Monate nachher	48,1	20,1	44,3	20,4	-3,9	0,0002
… 120 Monate nachher	48,1	20,1	44,6	19,9	-3,5	0,0016
Prestige ausgeübter Beruf (SIOPS)						
… 90 Monate nachher	44,6	12,7	43,0	13,3	-1,6	0,0189
… 120 Monate nachher	44,5	12,7	43,4	13,0	-1,2	0,1210
Tagesentgelt 90 Monate nachher (in Euro)	103,7	46,7	91,5	40,6	-12,2	0,0000
… 120 Monate nachher (in Euro)	102,8	48,4	94,1	39,7	-8,8	0,0010
Entgelt über Median						
… 90 Monate nachher (in %)	56,5	49,6	48,0	50,0	-8,6	0,0092
… 120 Monate nachher (in %)	56,1	49,6	52,1	50,1	-4,1	0,2835

Quelle: NEPS-SC6-ADIAB. Berechnungen des RWI.

Anmerkung: Die Signifikanz der Differenz der Ergebnisgrößen von atypisch und Normalbeschäftigten wird durch den p-value eines t-Tests dargestellt. Differenzen mit einem p-value kleiner als 0,0500 sind statistisch signifikant.