

*Einkommensmobilität befristet
Beschäftigter im deutsch-britischen
Vergleich*

**Johannes Giesecke
und
Martin Groß**

Institut für Sozialwissenschaften
Lehrbereich Empirische Sozialforschung
Humboldt Universität zu Berlin



Fragestellung

Welche Effekte haben befristete Beschäftigungsverhältnisse auf die individuelle Karriereentwicklung ?

Karriereentwicklung hier gemessen am:

1. Arbeitseinkommen

Gliederung

1. Theoretische Überlegungen
2. Hypothesen
3. Daten und Methoden
4. Ergebnisse
5. Diskussion/Ausblick

Theorie

- Karrierefolgen in erster Linie abhängig von konkreter *Funktion* der Befristung
 - verschiedene Funktionen der Befristung:
 - verlängerte Erprobung
 - Kostensenkung
 - bei Projektstätigkeit
- ➔ Effektheterogenität zu erwarten

Theorie

- Befristung als verlängerte Probezeit (Screening)
 - erfolgreiche Übernahme: keine nachteiligen Folgen; überdurchschnittliche Lohnentwicklung
 - nicht erfolgreiche Übernahme: problematisch für weitere Karriere

Theorie

- Befristung als Kostenersparnis
 - a) Personalanpassung bei veränderter/
schwieriger Marktsituation
 - b) Senkung des Arbeitslohns
- in beiden Fällen: befristet Beschäftigte bilden Peripherie im Unternehmen
- somit nachteilige Karriereeffekte zu erwarten

Theorie

- Befristung bei Projektstätigkeiten
 - insbesondere bei hochqualifizierten Personen zu finden
 - keine nachteiligen Karrierefolgen zu erwarten; sogar positive Effekte möglich

Theorie

- Befristungsfunktionen und -effekte kontextabhängig:
 - Bildungsniveau der ArbeitnehmerInnen
 - Unterschiede insbesondere zwischen Hochgebildeten und mittel bzw. niedrig Gebildeten
 - institutionelle Rahmenbedingungen
 - Grad der Beschäftigungssicherheit
 - Bildungssystem
 - Ländervergleich Deutschland-Großbritannien

Theorie

- Bildungsniveau und Befristungseffekte
 - für höhere Bildung: hauptsächlich verlängerte Erprobung oder Projektstätigkeit; keine negativen Effekte zu erwarten
 - für mittlere und niedrige Bildung: Kostenersparnis; klare nachteiligen Effekte zu erwarten

Theorie

- Institutionelle Rahmenbedingungen
 - Grad der Beschäftigungssicherheit
 - Restriktionen gegenüber Kündigungen machen Befristungen überhaupt erst notwendig
 - je geringer Beschäftigungssicherheit regulärer Stellen, desto schwächer sind Befristungseffekte
 - Bildungssystem
 - bei deutsch-britischem Vergleich: Unterschied insbesondere bei beruflichen Ausbildungstiteln

Hypothesen

		Zeitpunkt t_2	
		Befristet	Unbefristet
Zeitpunkt t_1	Befristet	Befristungskarriere <u>hohe Bildung</u> Projektstätigkeit; keine/positive Effekte <u>niedrige/mittlere Bildung</u> Kostensparnis, aber keine Integration; deutlich negative Effekte	Stabilisierung <u>hohe Bildung</u> Erprobung; keine negativen Folgen, Nachholeffekte <u>niedrige/mittlere Bildung</u> Kostensparnis, aber geglückte Integration; eher negative Folgen
	Unbefristet	Destabilisierung generell eher Abstieg mit entsprechend negativen Folgen	Normalkarriere Vergleichsgruppe

Hypothesen

Einfluss institutioneller Faktoren

Beschäftigungssicherheit

Effekte in Großbritannien
insgesamt schwächer als
in Deutschland

Bildungssystem

Effektunterschiede fallen
für berufliche Bildungstitel
besonders stark aus

Daten und Methoden

- Sozio-ökonomisches Panel (SOEP) 1995-2001 sowie British Household Panel Study (BHPS) 1991-2001
- Selbständige, Auszubildende und Studierende ausgeschlossen
- nur Personen zwischen 16 und 65 Jahren
- für SOEP: nur Westdeutsche
- Zeitabstand: vier Jahre
- Modelle nach Geschlecht getrennt berechnet

Daten und Methoden

- abhängige Variablen: Bruttostundenlohn
- unabhängige Variablen:
 - Humankapital: *Alter und Alter² als Proxy für Berufserfahrung, Bildung, Anzahl vorheriger Arbeitslosigkeitsphasen*
 - weitere individuelle Variablen: *Familienstand, Anzahl Kinder im HH, Nationalität*
 - Arbeitsplatzmerkmale: *Teilzeit (regulär und marginal), Branche, Betriebsgröße, (frühere) Befristung, Stellenwechsel im letzten Jahr*
- Modelle auch nach Bildungskategorien getrennt berechnet (Kategorien angelehnt an CASMIN)
 - niedriges Ausbildungslevel
 - mittleres berufliches Ausbildungslevel
 - mittleres allgemeines Ausbildungslevel
 - hohes Ausbildungslevel

Daten und Methoden

- zwei multivariate Modelle:

1. statisch
$$y_{it} = UB\mathbf{b}_{UB} + BU\mathbf{b}_{BU} + BB\mathbf{b}_{BB} + \mathbf{x}_{it}\boldsymbol{\beta} + u_{it}$$

Vergleich des durchschnittlichen aktuellen Niveaus der einzelnen Übergangstypen

zwei verschiedenen Prozesse: unterschiedliche Startpositionen und/oder unterschiedliches Wachstum

2. dynamisch
$$y_{it} = UB\mathbf{b}_{UB} + BU\mathbf{b}_{BU} + BB\mathbf{b}_{BB} + \mathbf{x}_{it}\boldsymbol{\beta} + \mathbf{g}y_{it-1} + u_{it}$$

Vergleich des durchschnittlichen aktuellen Niveaus der einzelnen Übergangstypen bei vergleichbarer Startposition

Ergebnisse

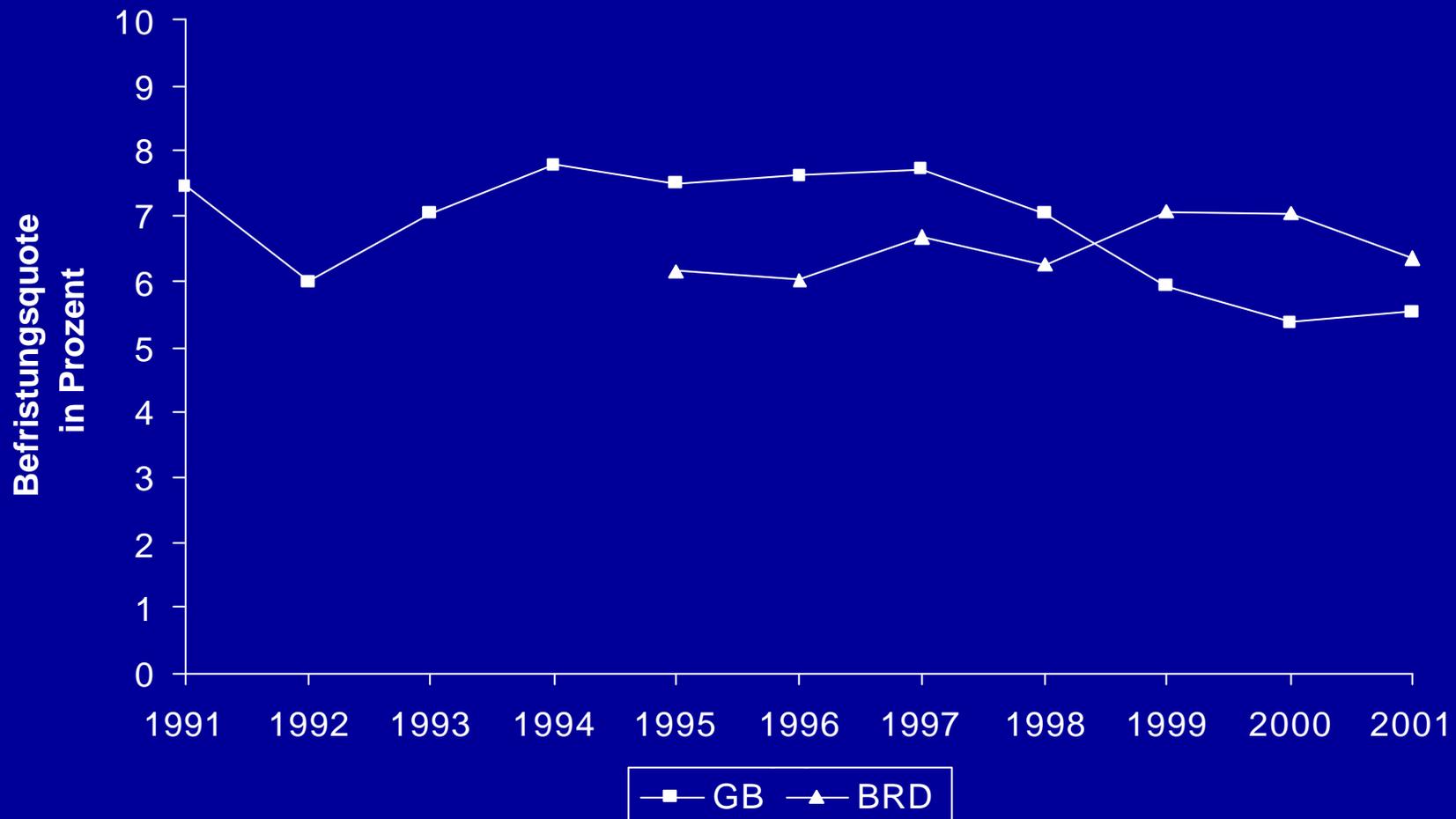


Abbildung 1 Befristungsquoten für Deutschland und Großbritannien, Erwerbstätige zwischen 16 und 65 Jahren, ohne Selbständige, Auszubildende und Studenten, Quelle: SOEP und BHPS, querschnittsgewichtet, eigene Berechnung

Ergebnisse

Tabelle 1 Einkommenseffekte Männer

		Männer BRD		Männer GB			
absolut	relativ (%)	statisch	dynamisch	statisch	dynamisch	absolut	relativ (%)
Gesamt, alle Bildungsgruppen							
UB 96	2.17	-0.13** (3.25)	-0.11** (4.31)	-0.14** (3.47)	-0.17** (4.34)	UB 207	2.09
BU 153	3.46	-0.12** (5.10)	-0.05* (2.31)	-0.07** (3.27)	-0.01 (0.73)	BU 396	3.94
BB 30	0.68	-0.18** (4.52)	-0.09** (2.68)	0.14 (1.85)	0.13 (1.94)	BB 49	0.49
R ²		0.42	0.67	0.27	0.58		
N		4424	4424	10039	10039		

OLS-Schätzung mit robusten Standardfehlern, absolute t-Werte in Klammern, * p<0.05; ** p<0.01, Modelle kontrollieren nach verschiedenen Individual- und Arbeitsplatzmerkmalen;
Quelle: SOEP, eigene Berechnung

Ergebnisse

Tabelle 1 Einkommenseffekte Männer

		Männer BRD		Männer GB			
absolut	relativ (%)	statisch	dynamisch	statisch	dynamisch	absolut	relativ (%)
Mittlere Bildung: berufliche Abschlüsse							
UB 70	2.39	-0.10** (2.70)	-0.09** (3.08)	-0.05 (0.62)	-0.12 (1.39)	UB 38	2.76
BU 85	2.90	-0.08** (3.07)	-0.05* (2.12)	-0.06 (1.09)	-0.04 (0.86)	BU 53	3.85
BB 18	0.61	-0.22** (3.84)	-0.07 (1.34)	0.14 (1.03)	0.11 (1.43)	BB 9	0.65
R ²		0.21	0.56	0.17	0.46		
N		2933	2933	1375	1375		

OLS-Schätzung mit robusten Standardfehlern, absolute t-Werte in Klammern, * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$, Modelle kontrollieren nach verschiedenen Individual- und Arbeitsplatzmerkmalen;
Quelle: SOEP, eigene Berechnung

Ergebnisse

Tabelle 1 Einkommenseffekte Männer

		Männer BRD		Männer GB					
absolut	relativ (%)	statisch	dynamisch	statisch	dynamisch	absolut	relativ (%)		
Hohe Bildung									
UB	7	0.90	-0.48*	-0.18	-0.16*	-0.19**	UB	105	2.09
			(2.14)	(1.35)	(2.47)	(2.98)			
BU	35	4.52	-0.20**	-0.07	-0.07*	-0.00	BU	223	4.44
			(3.20)	(1.46)	(2.05)	(0.15)			
BB	7	0.90	-0.14**	-0.18**	0.30**	0.30**	BB	28	0.56
			(2.91)	(3.03)	(3.25)	(3.43)			
R ²		0.17	0.60	0.18	0.55				
N		775	775	5019	5019				

OLS-Schätzung mit robusten Standardfehlern, absolute t-Werte in Klammern, * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$, Modelle kontrollieren nach verschiedenen Individual- und Arbeitsplatzmerkmalen;
Quelle: SOEP, eigene Berechnung

Ergebnisse

Tabelle 2 Einkommenseffekte Frauen

		Frauen BRD		Frauen GB			
absolut	relativ (%)	statisch	dynamisch	statisch	dynamisch	absolut	relativ (%)
Gesamt, alle Bildungsgruppen							
UB 76	2.73	-0.11** (2.75)	-0.05 (1.33)	-0.01 (0.45)	-0.03 (1.09)	UB 328	3.16
BU 138	4.95	-0.02 (0.83)	0.02 (0.83)	-0.06** (3.26)	-0.01 (0.85)	BU 579	5.58
BB 23	0.82	-0.12 (1.93)	-0.02 (0.44)	0.01 (0.24)	-0.00 (0.11)	BB 127	1.22
R ²		0.30	0.55	0.31	0.59		
N		2788	2788	10375	10375		

OLS-Schätzung mit robusten Standardfehlern, absolute t-Werte in Klammern, * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$, Modelle kontrollieren nach verschiedenen Individual- und Arbeitsplatzmerkmalen;
Quelle: SOEP, eigene Berechnung

Ergebnisse

Tabelle 2 Einkommenseffekte Frauen

		Frauen BRD		Frauen GB			
absolut	relativ (%)	statisch	dynamisch	statisch	dynamisch	absolut	relativ (%)
Mittlere Bildung: berufliche Abschlüsse							
UB 45	2.39	-0.20** (3.38)	-0.08 (1.46)	0.02 (0.35)	0.06 (0.97)	UB 52	3.11
BU 88	4.69	-0.02 (0.67)	0.00 (0.02)	-0.00 (0.11)	0.02 (0.69)	BU 85	5.08
BB 17	0.90	-0.13 (1.82)	-0.06 (1.09)	-0.16** (2.72)	-0.13* (2.41)	BB 13	0.78
R ²		0.20	0.48	0.15	0.46		
N		1882	1882	1673	1673		

OLS-Schätzung mit robusten Standardfehlern, absolute t-Werte in Klammern, * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$, Modelle kontrollieren nach verschiedenen Individual- und Arbeitsplatzmerkmalen;
Quelle: SOEP, eigene Berechnung

Ergebnisse

Tabelle 2 Einkommenseffekte Frauen

		Frauen BRD		Frauen GB			
absolut	relativ (%)	statisch	dynamisch	statisch	dynamisch	absolut	relativ (%)
Hohe Bildung							
UB 8	2.75	0.19 (1.84)	0.07 (1.22)	0.01 (0.26)	-0.01 (0.36)	UB 159	3.75
BU 18	6.19	0.11 (1.65)	0.13* (1.96)	-0.04 (1.39)	0.00 (0.08)	BU 299	7.05
BB 4	1.37	-0.07 (0.62)	0.12 (0.76)	0.09 (1.36)	0.04 (0.73)	BB 84	1.98
R ²		0.26	0.62	0.15	0.56		
N		291	291	4239	4239		

OLS-Schätzung mit robusten Standardfehlern, absolute t-Werte in Klammern, * p<0.05; ** p<0.01, Modelle kontrollieren nach verschiedenen Individual- und Arbeitsplatzmerkmalen;
Quelle: SOEP, eigene Berechnung

Diskussion/Ausblick

- zentrales Ergebnis: Heterogenität von Befristungseffekten
- Effekte kontextabhängig
 1. Bildungsniveau der ArbeitnehmerInnen
 - nachteilige Effekte vor allem in niedrigen und mittleren Bildungsgruppen
 2. Länderspezifische Institutionen
 - Effekte insgesamt schwächer in GB
 - markantester Unterschied bei beruflichen Bildungstiteln
 3. Geschlecht
 - Befristungseffekte schwächer für Frauen (insbesondere in Deutschland)

Diskussion/Ausblick

- weitere Untersuchungen notwendig
 - Interaktion mit Geschlecht
 - langfristige Folgen befristeter Beschäftigung
 - Einbezug anderer Länder für Variation der institutionellen Rahmenbedingungen
 - Verzerrungen durch Selektionsprozesse
- Problem: wenig Datensätze und sehr geringe Fallzahlen



Spezialstudien zu atypischen Beschäftigungsverhältnissen