

Andreas Tiltag

Kompensierende Lohndifferentiale auf Segmentierten Arbeitsmärkten

Eine Erklärung für das Rätsel der Lohnabschläge
für befristete Arbeitsverträge

OPTIMUS

Bibliografische Information der Deutschen Bibliothek

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie;
detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

Tiltag, Andreas:

Kompensierende Lohndifferentiale auf Segmentierten Arbeitsmärkten - Eine Erklärung für das Rätsel der
Lohnabschläge für befristete Arbeitsverträge

ISBN 978-3-86376-126-4

Zugl.: Trier, Univ., Diss. 2014

Alle Rechte vorbehalten

1. Auflage 2014

© Optimus Verlag, Göttingen

© Coverfoto: VLADGRIN – istockphoto.com

URL: www.optimus-verlag.de

Printed in Germany

Papier ist FSC zertifiziert (holzfrei, chlorfrei und säurefrei,
sowie alterungsbeständig nach ANSI 3948 und ISO 9706)

Das Werk, einschließlich aller seiner Teile, ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes in Deutschland ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Für meine Büropflanze

Vorwort

Der Ursprung der Arbeit kann auf eine mir vorgegebene Aufgabe – die Untersuchung von atypischen Arbeitsverträgen – zurückgeführt werden. Wie ich bald feststellen musste, stieß das Thema bei Gesprächspartnern außerhalb der Arbeitsmarktforschung auf wenig Interesse. In der folgenden Zeit begab ich mich in die Bibliothek, um wirtschaftswissenschaftliche Literatur zu sichten. Zu meinem Erstaunen stellte ich fest, dass aus der Presse bekannte Lohnabschläge für befristete Arbeitsverträge bisher nicht erklärt werden konnten. Viele Erklärungsansätze wurden mir vorgestellt, empirisch belegen konnte jedoch niemand seine Meinung. Später zeigte sich, dass sich die Aussagen keineswegs auf befristete Arbeitsverträge beschränken, sondern auf Arbeitsplatzmerkmale insgesamt zutreffen.

Die Lösung musste also in einem größeren Rahmen liegen und so verwandelte sich mein ursprüngliches Ziel in ein ambitionierteres Unterfangen. Das neoklassische Paradigma als Gründerzeitgebäude der modernen Wirtschaftswissenschaften bietet zahlreiche Vorteile, die in der Arbeit erläutert werden. Heutzutage werden allzu oft Forderungen nach einem Abriss des Gebäudes gestellt, weil man in modernen Zweckgebäuden wie der Verhaltensökonomik auch wohnen könne. Die Tatsache gründet zu einem erheblichen Teil in der Gestaltung wirtschaftswissenschaftlicher Lehrpläne, die sich kaum mit der Frage nach guter Wissenschaft beschäftigen. Die Arbeit geht daher auf Grundlagen der Wissenschaftstheorie ein. Im Gegensatz zu rein exkursiven Abhandlungen hat die Wissenschaftstheorie in der vorliegenden Arbeit konkrete Auswirkungen auf die zentralen Ergebnisse – die Auswahl zwischen Theorien, die in der Arbeit als Modelle formuliert und empirisch überprüft werden.

In der bisherigen Ausgestaltung des Gründerzeitgebäudes der Wirtschaftswissenschaften verwenden nahezu alle empirischen Studien zu Arbeitsplatzmerkmalen das theoretische Modell von Adam Smith, Milton Friedman und Sherwin Rosen sowie die empirische Methode von Mincer. Auch angebliche Innovationen wie Propensity-Score-Matching-Schätzer sind nichts anderes als eine Manifestation der Mincer-Methode. Folglich können Lohnabschläge für nachteilige Arbeitsplatzmerkmale nicht erklärt werden. Der Schlüssel zur Lösung liegt darin, den Arbeitsmarkt nicht als vollkommenen Arbeitsmarkt zu betrachten, der aus einem großen Raum besteht, sondern als unvollkommenen Arbeitsmarkt, der sich aus zahlreichen kleinen Räumen zusammensetzt. Damit wird das Gründerzeitgebäude erhalten, aber die Innenarchitektur komplett neu gestaltet. Nach der Präsentation detaillierter Grundrisse in Form von theoretischen Modellen und empirischen Methoden waren Gesprächspartner sowohl innerhalb als auch außerhalb der Arbeitsmarktforschung jetzt brennend am Thema interessiert.

Zusammengefasst entwickelt die Arbeit eine neue Arbeitsmarkttheorie und richtet sich damit an alle Personen, die ein Interesse an den Zusammenhängen des Arbeitsmarktes haben. Weiter gedacht kann der Grundgedanke übertragen werden auf andere Märkte und fachfremden Ereignisse wie die Nutzung von Zeit, Familie, Gesundheit, Diskriminierung, Kriminalität oder Kunst.

Der Umfang ist mit der Aufgabe des Werkes zu erklären. Viele andere Dissertationen behandeln entweder eine bisher unbearbeitete Forschungsfrage und arbeiten entweder nur modelltheoretisch oder nur methodisch-ökonomisch. Dagegen stellt die vorliegende Arbeit eine Forschungsfrage, die von zahlreichen anderen Forschern untersucht aber nicht gelöst wurde, und arbeitet sowohl modelltheoretisch als auch methodisch-ökonomisch. Dabei ist die Arbeit klar auf Lohndifferentiale für Arbeitsplatzmerkmale, insbesondere befristete Arbeitsverträge fokussiert. Alle Inhalte haben einen starken Bezug zur Forschungsfrage.

Stilistisch folgt die Arbeit den Anforderungen von McCloskey. Auf Grund des stellenweise komplexen Inhaltes steht die präzise Darstellung aller wichtigen Informationen über dem aus der Schule bekannten Prinzip sprachlicher Variation. Anführungszeichen werden neben dem üblichen Gebrauch auch für erstmalige Bezeichnungen verwendet. Eine Bezeichnung kann aus mehreren Wörtern bestehen, wobei Anführungszeichen verdeutlichen, welche Wörter zur Bezeichnung gehören.

Mein Dank gebührt zunächst Prof. Dr. Dr. h.c. Dieter Sadowski. Ein Argument für Mindestlöhne ist die Verdrängung schlechter, mittlerer und guter Geschäftsmodelle auf Grund höherer Kosten für Arbeit. In diesem Sinn hat mein Doktorvater dafür gesorgt, dass eine sehr gute Forschungsfrage entstanden ist und dabei großen Wert auf die Dominanz wirtschaftswissenschaftlicher gegenüber fachfremden Argumenten gelegt. Für rechtliche Ausführungen konnte ich auf das gut vermittelte Wissen aus den Seminaren bei Prof. Dr. Dres. h.c. Rolf Birk zurückgreifen.

Der Austausch mit befreundeten Forschern ist für eine gelungene Arbeit unverzichtbar. Vor der Dissertation habe ich gemeinsam mit Dr. Tim Montag und Dr. Peter Schneider einen angeregten fachlichen Dialog führen können. Mit ihrem auflockernden Humor hat sich die von mir eingeladene Gastforscherin Sigrun Feng-Cheng hervor getan und für amüsante Stunden gesorgt. Darüber hinaus erinnere ich mich gerne an die fachlichen Abendveranstaltungen am IAAEU in Trier, aber auch an die gemeinsamen Feste. Für wertvolle Unterstützung beim Abschluss der Arbeit möchte ich mich bei Denise Ellwein bedanken.

Für einen in allen Lebenslagen gelungenen Auftritt haben die Himmelfahrtsrunde, die Sofaexperten und die Hockeymannschaft des PST Trier gesorgt. Ganz besonderen Dank an meine Familie für ihre immer dagewesene Unterstützung, insbesondere an Dr. Joachim Tiltag, Beate Tiltag, Thomas Tiltag und Antje Schwermer.

Trier, im August 2013

Andreas Tiltag

Zusammenfassung

Warum verdienen Arbeitnehmer mit nachteiligen Arbeitsbedingungen weniger und nicht mehr? Die Forschungsfrage klingt simpel, ist aber ein unerklärtes Rätsel der Wirtschaftswissenschaften. Zum einen behandelt sie mit dem Lohn als Preis für Arbeitskraft eines der klassischen Hauptthemen der gesamten Wirtschaftswissenschaften. Zum anderen haben zahlreiche Forscher erfolglos versucht, sie zu lösen. Darunter befinden sich Nobelpreisträger wie Milton Friedman und James Heckman.

Zur Beantwortung der Forschungsfrage verwenden wir zwei neoklassische Theorien. Verbunden mit den beiden Theorien sind zwei Betrachtungsweisen des Arbeitsmarktes, die wir mit der Metapher der virtuellen Räume illustrieren. Die erste Theorie ist die bekannte Theorie der Kompensierenden Lohndifferentiale. Alle Arbeitgeber und alle Arbeitnehmer haben die freie Wahl zwischen Arbeitsplätzen mit und ohne nachteilige Arbeitsplatzmerkmale. Der Marktmechanismus führt auf dem gesamten Arbeitsmarkt, der als ein großer virtueller Raum betrachtet werden kann, zu einem einheitlichen Lohndifferential für ein Arbeitsplatzmerkmal. Die zweite Theorie ist die neue Theorie der Kompensierenden Lohndifferentiale auf Segmentierten Arbeitsmärkten. Abweichungen von den Annahmen des vollkommenen Arbeitsmarktes führen zu Arbeitsmarktsegmenten, zwischen denen die Mobilität von Arbeitgebern oder Arbeitnehmern eingeschränkt oder verhindert ist. Der Arbeitsmarkt gliedert sich dann in Teilarbeitsmärkte und kann als Verbund mehrerer kleiner virtueller Räume aufgefasst werden. Die Marktmechanismen können sich zwischen Arbeitsmarktsegmenten unterscheiden und damit entgegen der bisherigen Auffassung zu unterschiedlichen Lohndifferentialen für ein Arbeitsplatzmerkmal führen.

Der ersten Theorie entspricht die Schätzung der Abhängigkeit des Arbeitsentgeltes von den Arbeitsplatzmerkmalen mit Schätzern des Mincer-Typs. Die zweite Theorie erfordert für den gleichen Zweck Interaktionsterme zwischen Arbeitsmarktsegmenten und Arbeitsplatzmerkmalen. Unter Verwendung von Mikrodaten für Deutschland bestätigen wir mit Schätzern des Mincer-Typs die Ergebnisse der Literatur: die anfänglichen Lohnabschläge für befristete Arbeitsverträge sinken zwar bei Berücksichtigung von Arbeitnehmer-, anderen Arbeitsplatz-, Arbeitgeber- und Marktumfeldmerkmalen, bleiben aber bestehen. Schätzer mit Interaktionstermen liefern Unterstützung für die neue Theorie: die Lohndifferentiale unterscheiden sich über Arbeitsmarktsegmente hinweg. Zum ersten Mal in der Literatur werden Lohnzuschläge für befristete Arbeitsverträge gefunden. Tatsächlich sind die Ergebnisse noch weitreichender. Die Lohndifferentiale für die nachteilige Arbeitsbedingung befristeter Arbeitsvertrag werden umso positiver, je mehr wir uns den Annahmen des vollkommenen Arbeitsmarktes annähern.

Abstract

Why do workers with undesirable working conditions earn less and not more? The research question sounds simple; however it is an unexplained puzzle in economics. On the one hand, with the wage as price for work it considers one of the classical core subjects in the whole of economics. On the other hand, many researchers tried to solve the research question, but did not succeed. Among them are Nobel laureates such as Milton Friedman and James Heckman.

To answer the research question, we use two neoclassical theories. The two theories go hand in hand with two views on the labor market, which we illustrate using the metaphor of virtual rooms. The first theory is the well-known theory of compensating wage differentials. All firms and all workers have the free choice between jobs with and without undesirable working conditions. The market mechanism leads on the whole labor market, which can be imagined as one large virtual room, to one unique wage differential for one job characteristic. The second theory is the new theory of compensating wage differentials on segmented labor markets. Departures from the assumptions of the perfect labor market lead to labor market segments with restricted or prevented mobility of firms or workers between the labor market segments. The labor market comprises labor sub-markets and can be imagined as virtual village of several small virtual rooms. Contrary to the established view, the market mechanisms can differ between labor market segments and lead to different wage differentials for one job characteristic.

The first theory corresponds to estimating the dependency of wage from job characteristics with Mincer-type estimators. The second theory requires for the same purpose interaction terms between labor market segments and job characteristics. Using German micro data, with Mincer-type estimator we confirm the results in the literature: the initial wage penalties for fixed-term contracts decrease after consideration of worker, other job, firm and market characteristics, but remain present. Estimators with interaction terms support the new theory: the wage differentials vary across labor market segments. For the first time, wage premiums for fixed-term contracts are found. Essentially, the results are more far-reaching. The wage differentials for the undesirable working condition fixed-term contract the more increase, the more we approach the assumptions of the perfect labor market.

Ergebnisse

- Eine neoklassische Theorie kann verwendet werden, um Lohndifferentiale für Arbeitsplatzmerkmale zu untersuchen.
- Lohndifferentiale für Arbeitsplatzmerkmale können nicht erfolgreich mit der bisherigen Theorie der Kompensierenden Lohndifferentiale untersucht werden. Wir bieten mit der neu entwickelten Theorie der Kompensierenden Lohndifferentiale auf Segmentierten Arbeitsmärkten eine Alternative an, die bisherige Erklärungsansätze in einem Rahmen vereint.
- Der theoretische Erklärungsrahmen umfasst sechs Modelle, bei denen es sich entsprechend dem State-of-the-Art in den Wirtschaftswissenschaften um mathematische Modelle handelt. Die gemeinsame Neuigkeit aller Modelle ist die Verbindung umfangreicher Literatur über Marktunvollkommenheiten mit einer Theorie der Lohndifferentiale für Arbeitsplatzmerkmale.
- Der empirische Erklärungsrahmen vereint die bisher zersplitterten Erklärungsansätze und macht sie empirisch überprüfbar. Der Rahmen bietet eine geschlossene Formalisierung für eine Vielzahl von Schätzern und ermöglicht im Gegensatz zu anderen Dissertationen eine begründete und testbasierte Auswahl von Schätzern. Es kann gezeigt werden, warum die bisherigen Methoden nicht in der Lage sind, Lohndifferentiale für Arbeitsplatzmerkmale zu erklären. Dabei kommt segmentübergreifenden Lohndifferentialen eine entscheidende Bedeutung zu.
- Das Treatment-Effects-Rahmenwerk wird mit dem Average Treatment Effect in the Labor Market Segments um einen eigenen Parameter erweitert. Er steht für die Summe der Marktlohnprämien aus allen Arbeitsmarktsegmenten, in denen sich ein Arbeitnehmer befindet. Seine Bedeutung liegt darin, dass er die Schätzung von segmentübergreifenden Lohndifferentialen ermöglicht.
- Das Rätsel der Lohnabschläge für befristete Arbeitsverträge wird gelöst. Das ist in über 20 Studien, darunter die Dissertation von TOBIAS HAGEN (2004), nicht gelungen. Entgegen der bisherigen Auffassung gibt es nicht ein Lohndifferential auf dem gesamten Arbeitsmarkt, sondern unterschiedliche Lohndifferentiale über Arbeitsmarktsegmente hinweg. Es finden sich sowohl Arbeitsmarktsegmente mit Lohnabschlägen als auch solche mit Lohnzuschlägen. Arbeitsmarktsegmente mit Lohnabschlägen sind zahlreicher, daher werden auf dem gesamten Arbeitsmarkt Lohnabschläge beobachtet.
- Je mehr man sich den Annahmen des nahezu vollkommenen Arbeitsmarktes annähert, desto eher werden positive Lohndifferentiale für befristete Arbeitsverträge gefunden.
- Wirtschaftspolitische Handlungsempfehlungen werden nicht nur diskursiv erörtert, sondern aus der Theorie des Marktversagens abgeleitet. Konkret sollten befristete Arbeitsverträge nicht eingeschränkt oder verboten werden, weil auf diese Art der Nutzen von Arbeitnehmern nicht erhöht wird. Stattdessen sollten Marktunvollkommenheiten beseitigt werden, um die arbeitsplatzbezogenen Handlungsoptionen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu stärken.

Inhaltsübersicht

Vorwort.....	vii
Zusammenfassung	ix
Abstract.....	x
Ergebnisse.....	xi
Inhaltsübersicht.....	xiii
Inhaltsverzeichnis	xiv
Abbildungsverzeichnis	xviii
Tabellenverzeichnis.....	xix
Abkürzungsverzeichnis	xxiv
I Einleitung: Die Theorie der Kompensierenden Lohndifferentiale mit eingeschränkter Erklärungskraft in der Empirie.....	1
II Stand der Forschung: Ein Sammelsurium von Erklärungsansätzen	22
III Die Theorie der Kompensierenden Lohndifferentiale auf Segmentierten Arbeitsmärkten.....	73
IV Die Empirie der Kompensierenden Lohndifferentiale auf Segmentierten Arbeitsmärkten.....	214
V Deskriptive Ergebnisse: Andere Ursachen von Lohndifferentialen werden beobachtet	313
VI Analytische Ergebnisse: Lohndifferentiale steigen mit der Annäherung an nahezu vollkommene Arbeitsmärkte.....	339
VII Fazit: Die Theorie der Kompensierenden Lohndifferentiale auf Segmentierten Arbeitsmärkten mit starker Erklärungskraft in der Empirie.....	412
Literaturverzeichnis.....	425
A.I Anhang I.....	455
A.IV Anhang IV	458
A.V Anhang V	461

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	vii
Zusammenfassung	ix
Abstract	x
Ergebnisse	xi
Inhaltsübersicht	xiii
Inhaltsverzeichnis	xiv
Abbildungsverzeichnis	xviii
Tabellenverzeichnis	xix
Abkürzungsverzeichnis	xxiv
I Einleitung: Die Theorie der Kompensierenden Lohndifferentiale mit eingeschränkter Erklärungskraft in der Empirie	1
1 Uneinheitliche Lohndifferentiale für Arbeitsplatzmerkmale	1
2 Ein Arbeitsplatzmerkmal im Fokus: Das Rätsel der Lohnabschläge für befristete Arbeitsverträge	8
3 Relevanz der Forschungsfrage	15
3.1 Relevanz für die Wirtschaftstheorie: Grundlagen der neoklassischen Theorie	15
3.2 Relevanz für die Wirtschaftspolitik: Diskussion über nachteilige Arbeitsplatzmerkmale	16
4 Aufbau der Arbeit	21
II Stand der Forschung: Ein Sammelsurium von Erklärungsansätzen	22
1 Der weite Rahmen: Lohndifferentiale für Arbeitsplatzmerkmale	22
1.1 Empirische Befunde: Uneinheitliche Lohndifferentiale für Arbeitsplatzmerkmale	22
1.2 Ansätze zur Erklärung nicht beobachteter Kompensierender Lohndifferentiale	36
2 Der enge Rahmen: Lohndifferentiale für das Arbeitsplatzmerkmal befristeter Arbeitsvertrag	46
2.1 Empirische Befunde: Lohnabschläge für befristete Arbeitsverträge	46
2.2 Ansätze zur Erklärung von Lohnabschlägen für befristete Arbeitsverträge	49

3	Zusammenfassung Stand der Forschung: Fehlen eines theoretischen und empirischen Erklärungsrahmens	53
4	Wissenschaftlicher Standpunkt und eigener Ansatz: Kritischer Rationalismus, naiver Falsifikationismus, Neoklassik und Kompensierende Lohndifferentiale auf Segmentierten Arbeitsmärkten.....	55
III	Die Theorie der Kompensierenden Lohndifferentiale auf Segmentierten Arbeitsmärkten.....	73
1	Das Grundmodell: Lohndifferentiale auf nahezu vollkommenen Arbeitsmärkten.....	73
2	Das erweiterte Modell: Lohndifferentiale auf Segmentierten Arbeitsmärkten.....	109
2.1	Fehlende Informationen über die Qualität von Arbeitnehmern	128
2.2	Tätigkeitsspezifisches Humankapital	142
2.3	Arbeitgeberspezifisches Humankapital	160
2.4	Fehlende Informationen über die Anstrengung von Arbeitnehmern	176
2.5	Generelles Humankapital.....	198
IV	Die Empirie der Kompensierenden Lohndifferentiale auf Segmentierten Arbeitsmärkten.....	214
1	Methode: Schätzer für Lohndifferentiale.....	214
1.1	Das empirische Grundmodell: Schätzer für Lohndifferentiale auf nahezu vollkommenen Arbeitsmärkten.....	214
1.1.1	Das empirische Grundmodell.....	214
1.1.2	Unsystematische anderen Ursachen	225
1.1.3	Beobachtete andere Ursachen	228
1.1.4	Unbeobachtete andere Ursachen	235
1.2	Das empirische erweiterte Modell: Schätzer für Lohndifferentiale auf Segmentierten Arbeitsmärkten	249
1.2.1	Das empirische erweiterte Modell.....	249
1.2.2	Beobachtete Arbeitsmarktsegmente	254
1.2.3	Unbeobachtete Arbeitsmarktsegmente.....	265
2	Daten: Das Sozio-oekonomische Panel (SOEP).....	282
2.1	Grundgesamtheit und Stichprobe	282

2.2	Empirische Definition der Variablen.....	290
V	Deskriptive Ergebnisse: Andere Ursachen von Lohndifferentialen werden beobachtet.....	313
1	Das Grundmodell: Andere Ursachen Arbeitnehmer-, andere Arbeitsplatz- und Arbeitgebermerkmale	313
2	Das erweiterte Modell: Andere Ursachen Arbeitsmarktsegmente	318
2.1	Fehlende Informationen über die Qualität von Arbeitnehmern	320
2.2	Tätigkeitsspezifisches Humankapital	325
2.3	Arbeitgeberspezifisches Humankapital	329
2.4	Fehlende Informationen über die Anstrengung von Arbeitnehmern	332
2.5	Generelles Humankapital.....	337
VI	Analytische Ergebnisse: Lohndifferentiale steigen mit der Annäherung an nahezu vollkommene Arbeitsmärkte	339
1	Das Grundmodell: Negative Lohndifferentiale mit Berücksichtigung der anderen Ursachen Arbeitnehmer-, andere Arbeitsplatz-, Arbeitgeber- und Marktumfeldmerkmale	339
2	Das erweiterte Modell: Unterschiedliche Lohndifferentiale mit Berücksichtigung der anderen Ursachen Arbeitsmarktsegmente	366
2.1	Fehlende Informationen über die Qualität von Arbeitnehmern	369
2.2	Tätigkeitsspezifisches Humankapital	390
2.3	Arbeitgeberspezifisches Humankapital	396
2.4	Fehlende Informationen über die Anstrengung von Arbeitnehmern	399
2.5	Generelles Humankapital.....	409
VII	Fazit: Die Theorie der Kompensierenden Lohndifferentiale auf Segmentierten Arbeitsmärkten mit starker Erklärungskraft in der Empirie.....	412
1	Zusammenfassung, Diskussion und Neuigkeit der Arbeit	412
2	Schlussfolgerungen	417
2.1	Schlussfolgerungen für die Wirtschaftstheorie: Die neoklassische Theorie nicht aufgeben	417

2.2	Schlussfolgerungen für die Wirtschaftspolitik: Nachteilige Arbeitsplatzmerkmale sind Bestandteil des Arbeitsmarktes	420
3	Weiterer Forschungsbedarf	424
Literaturverzeichnis		425
A.I	Anhang I	455
1	Rechtsgeschichte der Dienstverhältnisse	455
2	Sorgen Sicherheit und Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Art Arbeitsvertrag	457
A.IV	Anhang IV	458
1	Grundgesamtheit und Stichprobe	458
A.V	Anhang V	461
1	Definition Arbeitslose	461

Abbildungsverzeichnis

Abbildung I.1.	Bruttoarbeitsentgelt nach befristetem Arbeitsvertrag	14
Abbildung I.2.	Verbreitung von Arbeitsplatzmerkmalen	15
Abbildung III.1.	Wahl der Arbeitgeber zwischen dauerhaften und befristeten Arbeitsverträgen.....	86
Abbildung III.2.	Dichtefunktion der Technologien	88
Abbildung III.3.	Wahl der Arbeitnehmer zwischen dauerhaften und befristeten Arbeitsverträgen.....	91
Abbildung III.4.	Dichtefunktion der Präferenzen	93
Abbildung III.5.	Marktgleichgewicht	95
Abbildung III.6.	Verteilung Bruttoarbeitsentgelt pro Stunde	111
Abbildung VI.1.	Propensity-Score-Matching – Nearest-Neighbor. Größe und Verteilung des geschätzten Propensity-Scores	353
Abbildung VI.2.	Zusammenhang zwischen den Lohndifferentialen für befristete Arbeitsverträge und der anderen Wirkung Arbeitslosigkeit: Segmentgrund tätigkeitsspezifisches Humankapital, Arbeitsmarkterfahrung 0 Jahre	394
Abbildung VI.3.	Zusammenhang zwischen den Lohndifferentialen für befristete Arbeitsverträge und der anderen Wirkung Arbeitslosigkeit: Segmentgrund tätigkeitsspezifisches Humankapital, Arbeitsmarkterfahrung 15 Jahre	395
Abbildung VI.4.	Zusammenhang zwischen den Lohndifferentialen für befristete Arbeitsverträge und der Erklärungsursache Menge fehlender Informationen über die Anstrengung von Arbeitnehmern: Segmentgrund fehlende Informationen über die Anstrengung von Arbeitnehmern, White-Collar	405
Abbildung VI.5.	Zusammenhang zwischen den Lohndifferentialen für befristete Arbeitsverträge und der Erklärungsursache Menge fehlender Informationen über die Anstrengung von Arbeitnehmern: Segmentgrund fehlende Informationen über die Anstrengung von Arbeitnehmern, Unternehmensgröße	407
Abbildung VI.6.	Zusammenhang zwischen den Lohndifferentialen für befristete Arbeitsverträge und der Erklärungsursache Menge fehlender Informationen über die Anstrengung von Arbeitnehmern: Segmentgrund fehlende Informationen über die Anstrengung von Arbeitnehmern, Branche	408

Tabellenverzeichnis

Tabelle I.1.	Bruttoarbeitsentgelt nach Arbeitsplatzmerkmal	7
Tabelle I.2.	Sorgen Sicherheit des Arbeitsplatzes nach befristetem Arbeitsvertrag	11
Tabelle I.3.	Ende Arbeitsverhältnis nach befristetem Arbeitsvertrag.....	11
Tabelle I.4.	Folgen Ende Arbeitsverhältnis – Erwerbsstatus, Arbeitsvertrag	12
Tabelle I.5.	Folgen Ende Arbeitsverhältnis – Lebenszufriedenheit.....	13
Tabelle I.6.	Bruttoarbeitsentgelt nach befristetem Arbeitsvertrag.....	14
Tabelle I.7.	Verbreitung von Arbeitsplatzmerkmalen	16
Tabelle II.1.	Stand der Forschung: Lohndifferentiale für Arbeitsplatzmerkmale körperlich	26
Tabelle II.2.	Stand der Forschung: Lohndifferentiale für Arbeitsplatzmerkmale geistig	29
Tabelle II.3.	Stand der Forschung: Lohndifferentiale für Arbeitsplatzmerkmale Arbeitszeit	32
Tabelle II.4.	Stand der Forschung: Lohndifferentiale für Arbeitsplatzmerkmale Arbeitsbeziehungen.....	33
Tabelle II.5.	Stand der Forschung: Lohndifferentiale für Arbeitsplatzmerkmale Inkonstanz des Arbeitsentgeltes und der Erwerbstätigkeit.....	35
Tabelle II.6.	Stand der Forschung: Lohndifferentiale für das Arbeitsplatzmerkmal befristeter Arbeitsvertrag	47
Tabelle IV.1.	Grenzen für den $TS^{pct}[1E(a), 2l, \dots, Rl]$ mit dem Fixed- Effects-Unobserved-Slopes-Schätzer mit Interaktionstermen	279
Tabelle IV.2.	Grundgesamtheit nach Jahr.....	285
Tabelle IV.3.	Stichprobe nach Jahr	288
Tabelle IV.4.	Empirische Definition der Variablen.....	291
Tabelle IV.5.	Übersichtsstatistiken Stichprobe analytische Statistik	310
Tabelle V.1.	Beobachtete andere Ursachen nach befristetem Arbeitsvertrag	315
Tabelle V.2.	Beobachtete andere Ursachen nach befristetem Arbeitsvertrag – beobachtete andere Arbeitsplatzmerkmale.....	316
Tabelle V.3.	Mobilitätskostenmultiplikator nach befristetem Arbeitsvertrag	317

Tabelle V.4.	Verteilung Arbeitsmarkterfahrung, 1-Jahres-Gruppen.....	321
Tabelle V.5.	Verteilung Erwerbsberuf.....	322
Tabelle V.6.	Anteil befristeter Arbeitsvertrag nach Arbeitsmarkterfahrung, 1-Jahres-Gruppen.....	323
Tabelle V.7.	Anteil befristeter Arbeitsvertrag nach Erwerbsberuf.....	324
Tabelle V.8.	Erwerbslosenquote nach Arbeitsmarkterfahrung und Jahr.....	327
Tabelle V.9.	Arbeitslosenquote nach Erwerbsberuf und Jahr	328
Tabelle V.10.	Verteilung berufliches Dazulernen nach befristetem Arbeitsvertrag	329
Tabelle V.11.	Verteilung Betriebszugehörigkeit, 5-Jahres-Gruppen, nach befristetem Arbeitsvertrag.....	330
Tabelle V.12.	Anteil berufliches Dazulernen nach Betriebszugehörigkeit, 5-Jahres-Gruppen, und befristetem Arbeitsvertrag.	331
Tabelle V.13.	Anteil befristeter Arbeitsvertrag nach Betriebszugehörigkeit, 5-Jahres-Gruppen	331
Tabelle V.14.	Verteilung Unabhängigkeit Arbeitsablauf.....	332
Tabelle V.15.	Verteilung White-Collar	333
Tabelle V.16.	Anteil Unabhängigkeit Arbeitsablauf nach White-Collar	333
Tabelle V.17.	Verteilung Unternehmensgröße.....	333
Tabelle V.18.	Anteil Unabhängigkeit Arbeitsablauf nach Unternehmensgröße	334
Tabelle V.19.	Verteilung Branche	334
Tabelle V.20.	Anteil Unabhängigkeit Arbeitsablauf nach Branche	335
Tabelle V.21.	Anteil befristeter Arbeitsvertrag nach White-Collar	335
Tabelle V.22.	Anteil befristeter Arbeitsvertrag nach Unternehmensgröße	336
Tabelle V.23.	Anteil befristeter Arbeitsvertrag nach Branche	336
Tabelle VI.1.	Schätzung der Lohndifferentiale für befristete Arbeitsverträge mit Berücksichtigung unsystematischer anderer Ursachen	344
Tabelle VI.2.	Im empirischen Grundmodell verwendete Variablen.....	346
Tabelle VI.3.	Schätzung der Lohndifferentiale für befristete Arbeitsverträge mit Berücksichtigung unsystematischer anderer Ursachen und mit einzelner und gemeinsamer Berücksichtigung der beobachteten anderen Ursachen beobachtete Arbeitnehmer-, beobachtete andere	

	Arbeitsplatz-, beobachtete Arbeitgeber- und beobachtete Marktumfeldmerkmale	350
Tabelle VI.4.	Schätzung der Lohndifferentiale für befristete Arbeitsverträge mit Berücksichtigung unsystematischer anderer Ursachen und der beobachteten anderen Ursachen	352
Tabelle VI.5.	Schätzung der Lohndifferentiale für befristete Arbeitsverträge mit Berücksichtigung unsystematischer anderer Ursachen, der beobachteten anderen Ursachen und der unbeobachteten anderen Ursachen	362
Tabelle VI.6.	Im empirischen erweiterten Modell verwendete Variablen	371
Tabelle VI.7.	Schätzung der Lohndifferentiale für befristete Arbeitsverträge mit Berücksichtigung unsystematischer anderer Ursachen, der beobachteten anderen Ursachen, der unbeobachteten anderen Ursachen, der beobachteten Arbeitsmarktsegmente und der unbeobachteten Arbeitsmarktsegmente: Segmentgründe fehlende Informationen über die Qualität von Arbeitnehmern und tätigkeitsspezifisches Humankapital.....	376
Tabelle VI.8.	Absolute Unterschiede in den Größen und Vorzeichen der geschätzten Lohndifferentiale für befristete Arbeitsverträge in den Arbeitsmarktsegmenten. Segmentgründe fehlende Informationen über die Qualität von Arbeitnehmern und tätigkeitsspezifisches Humankapital, Arbeitsmarkterfahrung 0 Jahre	378
Tabelle VI.9.	Absolute Unterschiede in den Größen und Vorzeichen der geschätzten Steigerungen der Lohndifferentiale für befristete Arbeitsverträge in den Arbeitsmarktsegmenten. Segmentgrund fehlende Informationen über die Qualität von Arbeitnehmern, Arbeitsmarkterfahrung 15 Jahre im Vergleich zu Arbeitsmarkterfahrung 0 Jahre.....	379
Tabelle VI.10.	Schätzung der Lohndifferentiale für befristete Arbeitsverträge mit Berücksichtigung unsystematischer anderer Ursachen, der beobachteten anderen Ursachen, der unbeobachteten anderen Ursachen, der beobachteten Arbeitsmarktsegmente und der unbeobachteten Arbeitsmarktsegmente mit dem Fixed-Effects-Unobserved-Slopes-Schätzer mit Interaktionstermen: Übersichtsstatistiken der unbeobachteten Arbeitsmarktsegmente nach befristetem Arbeitsvertrag.	386
Tabelle VI.11.	Absolute Unterschiede in den Größen und Vorzeichen der geschätzten Lohndifferentiale für befristete Arbeitsverträge in den Arbeitsmarktsegmenten.	

	Segmentgrund tätigkeitsspezifisches Humankapital, Arbeitsmarkterfahrung 15 Jahre	391
Tabelle VI.12.	Schätzung des Zusammenhanges zwischen den Lohndifferentiale für befristete Arbeitsverträge und der anderen Wirkung Arbeitslosigkeit: Segmentgrund tätigkeitsspezifisches Humankapital.....	393
Tabelle VI.13.	Schätzung der Lohndifferentiale für befristete Arbeitsverträge mit Berücksichtigung unsystematischer anderer Ursachen, der beobachteten anderen Ursachen, der unbeobachteten anderen Ursachen, der beobachteten Arbeitsmarktsegmente und der unbeobachteten Arbeitsmarktsegmente: Segmentgrund arbeitgeberspezifisches Humankapital	397
Tabelle VI.14.	Absolute Unterschiede in den Größen und Vorzeichen der geschätzten Lohndifferentiale für befristete Arbeitsverträge in den Arbeitsmarktsegmenten. Segmentgrund arbeitgeberspezifisches Humankapital	398
Tabelle VI.15.	Schätzung der Lohndifferentiale für befristete Arbeitsverträge mit Berücksichtigung unsystematischer anderer Ursachen, der beobachteten anderen Ursachen, der unbeobachteten anderen Ursachen, der beobachteten Arbeitsmarktsegmente und der unbeobachteten Arbeitsmarktsegmente: Segmentgrund fehlende Informationen über die Anstrengung von Arbeitnehmern, White-Collar	399
Tabelle VI.16.	Absolute Unterschiede in den Größen und Vorzeichen der geschätzten Lohndifferentiale für befristete Arbeitsverträge in den Arbeitsmarktsegmenten. Segmentgrund fehlende Informationen über die Anstrengung von Arbeitnehmern, White-Collar	400
Tabelle VI.17.	Schätzung der Lohndifferentiale für befristete Arbeitsverträge mit Berücksichtigung unsystematischer anderer Ursachen, der beobachteten anderen Ursachen, der unbeobachteten anderen Ursachen, der beobachteten Arbeitsmarktsegmente und der unbeobachteten Arbeitsmarktsegmente: Segmentgrund fehlende Informationen über die Anstrengung von Arbeitnehmern, Unternehmensgröße	401
Tabelle VI.18.	Absolute Unterschiede in den Größen und Vorzeichen der geschätzten Lohndifferentiale für befristete Arbeitsverträge in den Arbeitsmarktsegmenten.	

	Segmentgrund fehlende Informationen über die Anstrengung von Arbeitnehmern, Unternehmensgröße.....	402
Tabelle VI.19.	Schätzung der Lohndifferentiale für befristete Arbeitsverträge mit Berücksichtigung unsystematischer anderer Ursachen, der beobachteten anderen Ursachen, der unbeobachteten anderen Ursachen, der beobachteten Arbeitsmarktsegmente und der unbeobachteten Arbeitsmarktsegmente: Segmentgrund fehlende Informationen über die Anstrengung von Arbeitnehmern, Branche	402
Tabelle VI.20.	Absolute Unterschiede in den Größen und Vorzeichen der geschätzten Lohndifferentiale für befristete Arbeitsverträge in den Arbeitsmarktsegmenten. Segmentgrund fehlende Informationen über die Anstrengung von Arbeitnehmern, Branche	403
Tabelle VI.21.	Schätzung des Zusammenhanges zwischen den Lohndifferentialen für befristete Arbeitsverträge und der Erklärungsursache Menge fehlender Informationen über die Anstrengung von Arbeitnehmern: Segmentgrund fehlende Informationen über die Anstrengung von Arbeitnehmern, White-Collar	405
Tabelle VI.22.	Schätzung des Zusammenhanges zwischen den Lohndifferentialen für befristete Arbeitsverträge und der Erklärungsursache Menge fehlender Informationen über die Anstrengung von Arbeitnehmern: Segmentgrund fehlende Informationen über die Anstrengung von Arbeitnehmern, Unternehmensgröße.....	406
Tabelle VI.23.	Schätzung des Zusammenhanges zwischen den Lohndifferentialen für befristete Arbeitsverträge und der Erklärungsursache Menge fehlender Informationen über die Anstrengung von Arbeitnehmern: Segmentgrund fehlende Informationen über die Anstrengung von Arbeitnehmern, Branche	408
Tabelle VII.1.	Arbeitszufriedenheit nach befristetem Arbeitsvertrag.....	423
Tabelle A.I.1.	Sorgen Sicherheit des Arbeitsplatzes nach Art Arbeitsvertrag	457
Tabelle A.I.2.	Ende Arbeitsverhältnis nach Art Arbeitsvertrag	457

Abkürzungsverzeichnis

Gesetze

BeschFG	Beschäftigungsförderungsgesetz
BBG	Bundesbeamtengesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BminG	Bundesministergesetz
DRiG	Deutsches Richtergesetz
MiArbG	Gesetz über die Festlegung von Mindestarbeitsbedingungen
NachwG	Nachweisgesetz
SGB II	Sozialgesetzbuch Zweites Buch
SGB III	Sozialgesetzbuch Drittes Buch
SGB XII	Sozialgesetzbuch Zwölftes Buch
SG	Soldatengesetz
StVollzG	Strafvollzugsgesetz
TVG	Tarifvertragsgesetz
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz
WPflG	Wehrpflichtgesetz
ZDG	Zivildienstgesetz

Methoden

2SLS	Zweistufige kleinste Quadrate (two Stage least Squares)
AO-Test	Arellano-Overidentification-Test
FD	First-Differences
FE	Fixed-Effects
FECF	Fixed-Effects-Control-Function
FE-IV	Fixed-Effects-Instrumentalvariablen
FE m. I.	Fixed-Effects mit Interaktionstermen
FEUS m. I.	Fixed-Effects-Unobserved-Slopes mit Interaktionstermen
FF-Test	F-Test erste Stufe der geschätzten Koeffizienten der Instrumentalvariablen
FI-Test	F-Test der geschätzten Koeffizienten der Interaktionsterme von Segmentvariablen und befristetem Arbeitsvertrag
HCT-Test	Hausman-Cameron/Trivedi-Test

IV	Instrumentalvariablen
IV-TS	Instrumentalvariablen – Two-Step
ML	Maximum Likelihood
NLS	Nichtlineare kleinste Quadrate (nonlinear least Squares)
OLS	Kleinste Quadrate (ordinary least Squares)
PSM-NN	Propensity-Score-Matching – Nearest Neighbor
QR	Quantilregression
RCF	Restricted-Control-Function
RCF m. I.	Restricted-Control-Function mit Interaktionstermen
RE	Random-Effects
Spell-FE	Spell-Fixed-Effects
UCF	Unrestricted-Control-Function
UCF m. I.	Unrestricted-Control-Function mit Interaktionstermen
WI-Test	Wald-Test der geschätzten Koeffizienten der Interaktionsterme von Segmentvariablen und befristetem Arbeitsvertrag
WL-Test	Wald-Test Gleichheit der geschätzten Koeffizienten des geschätzten inversen Mills-Verhältnisses
WO-Test	Wooldridge-Overidentification-Test
WLS	Gewichtete kleinste Quadrate (weighted least Squares)

Daten

APU	Swedish Establishment Survey
AVO	Terms of Employment Developments Database
AWIRS	Australian Workplace Industrial Relations Survey
BIBB/IAB	BIBB/IAB-Erhebung
BHPS	British Household Panel Survey
BSA	British Social Attitudes Survey
BU	Bremer Umfrage
CCDO	Canadian Classification and Dictionary of Occupations
CPCA	Comparative Project in Class Analysis
CPS	Current Population Survey
DOT	Dictionary of Occupational Titles
DWS	Displaced Worker Survey

EAP	Employment Assistance Programs
ECHP	European Community Household Panel
ECMOSS	Enquête sur le Coût de la Main d'Oeuvre et la Structure des Salaires
ECVM	Études des Conditions de Vie des Ménages
EE	Enquêtes Emploi
ESS	Encuesta de Estructura Salarial
GHS	General Household Survey
HUS	Household Market and Nonmarket Activities Survey
LNU	Swedish Level of Living Survey
NCS	National Compensation Survey
NLS	National Longitudinal Survey
NLSY	National Longitudinal Survey Young Men's Sample
NSCS	National Survey of Class Structure and Labour Process
NYSCPS	New York State Comparable Pay Study
OSA	Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek Panel
PSID	Panel Study of Income Dynamics
QES	Quality of Employment Survey
QWLS	Quality of Work Life Survey
SCELI	Social Change and Economic Life Initiative
SES	Survey of Earnings Structure
SHIW	Survey of Italian Households Income and Wealth
SJC	Survey of Job Characteristics
SOEP	Sozio-oekonomisches Panel
SHP	Schweizerisches Haushaltspanel
SWC	Survey of Working Conditions

Variablen

Ba	Bruttoarbeitsentgelt
J.	Jahr
M.	Monat
Na	Nettoarbeitsentgelt
Std.	Stunde
W.	Woche

Sonstige Abkürzungen

ABM	Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen
BEO	Bedingung erster Ordnung
BKF	Bedingung für kein Faulenzen
CMIA	Bedingte-Mittelwert-Unabhängigkeits-Annahme (conditional Mean Independence Assumption)
CP	Ausschluss oder Konstanthalten der anderen Ursachen Arbeitnehmer-, andere Arbeitsplatz-, Arbeitgeber- und Marktumfeldmerkmale und andere Arbeitsmarktsegmente
CS	Gemeinsame-Unterstützungs-Annahme (common Support Assumption)
CZMA	Bedingte-Null-Mittelwert-Annahme (conditional zero Mean Assumption)
EES	Gleiche-Fehlerterme-in-den-Arbeitsmarktsegmenten (equal Error Terms in the Labor Market Segments)
ILO	International Labour Organization
ISCO 88	International Standard Classification of Occupations 1988
ISIC Rev. 3.1	International Standard Industrial Classification Revision 3.1
KldB 1992	Klassifikation der Berufe 1992
KldB 1998	Klassifikation der Berufe 1998
MIA	Mittelwert-Unabhängigkeits-Annahme (Mean Independence Assumption)
NACE Rev. 1.1	Nomenclature des statistiques des Activités économiques de la Communauté Européenne Revision 1.1
PSU	Primäreinheiten (Primary Sampling Units)
RAG	Reichsarbeitsgericht
SAM	Strukturanpassungsmaßnahmen
SE	Strenge Exogenität“ (strict Exogeneity)
SSU	Sekundäreinheiten (Secondary Sampling Units)
WZ 2003	Klassifikation der Wirtschaftszweige 2003
ZMA	Null-Mittelwert-Annahme (zero Mean Assumption)