

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)

I Einleitung: Die Theorie der Kompensierenden Lohndifferentiale mit eingeschränkter Erklärungskraft in der Empirie

„On the conceptual level it [the theory of compensating wage differentials, Anmerkung des Verfassers] can make legitimate claim to be the fundamental (long-run) market equilibrium construct in labor economics.“

SHERWIN ROSEN (1986: 641)

“While the model of competitive labor market predicts wage premiums in unpleasant (or unsafe) jobs so that marginal workers are induced to work in those workplaces, previous empirical studies of compensating wage differentials have not provided a consistent confirmation of the theory.“

DONGHUN CHO (2009: 198)

1 Uneinheitliche Lohndifferentiale für Arbeitsplatzmerkmale

Die Hedonische Theorie

Wirtschaften ist die Verwendung knapper Güter zur Befriedigung menschlicher Bedürfnisse (LIPSEY/STEINER 1978: 6). Die Verwendung der Güter kann über Mechanismen wie Diktatur, Lotterie, Gewalt oder das Windhundprinzip geregelt werden. In der Marktwirtschaft ist die Verwendung knapper Güter das Ergebnis Millionen unabhängiger Entscheidungen von Produzenten und Konsumenten, die Verfügungsrechte an Gütern haben und diese über Märkte austauschen (LIPSEY/STEINER 1978: 40; MAS-COLELL/WHINSTON/GREEN 1995: 307; FRITSCH/WEIN/EWERS 2003: 8ff.). Ein Markt ist ein Ort, an dem Nachfrager und Anbieter Austauschprozesse vornehmen (vgl. FRITSCH/WEIN/EWERS 2003: 6). Wie werden Entscheidungen in Abwesenheit der Koordination eines zentralen Entscheidungsträgers wie dem Staat getroffen? In der Marktwirtschaft über das Preissystem (LIPSEY/STEINER 1978: 44). Preise nehmen in der Marktwirtschaft damit eine zentrale Funktion ein.

In wirtschaftswissenschaftlichen Grundlagentexten wird häufig nur die Quantität von Gütern als entscheidend für die Befriedigung menschlicher Bedürfnisse betrachtet. Der Alltagserfahrung entsprechend trägt die Qualität von Gütern ebenfalls zur Befriedigung menschlicher Bedürfnisse bei; in wirtschaftswissenschaftlichen Grundlagentexten wird die Qualität von Gütern jedoch häufig ignoriert oder Güter werden als unterschiedlich behandelt (HOUTHAKKER 1952: 155; LANCASTER 1966: 132f.).

Im Gegensatz hierzu wird in der Hedonischen Theorie die Qualität von Gütern berücksichtigt. Die erste bekannte Verwendung der Hedonischen Theorie findet sich bei WAUGH (1928) zur Ermittlung von Preisen für Eigenschaften von Gemüse auf dem Markt von Boston. Bekanntheit erlangt hat der Ansatz mit der Arbeit von GRILICHES (1961) zur Verwendung für Güterpreisindizes, die z.B. für die Messung der Inflation verwendet werden. Die Hedonische Theorie ist eine neoklassische Theorie: Unternehmen maximieren ihren Gewinn, Konsumenten maximieren ihren Nutzen, und der Gütermarkt gleicht Nachfrage und Angebot aus. Güter bestehen aus

einem Bündel von Merkmalen.¹ Der Nutzen von Gütern ergibt sich nicht (nur) direkt aus den Gütern, sondern (auch) aus ihren Merkmalen (LANCASTER 1966: 133).² Für Unternehmen ist die Produktion von Gütern mit Nutzen erhöhenden Merkmalen mit zusätzlichen Kosten verbunden.³ Konsumenten sind bereit, einen höheren Preis für Güter mit Nutzen erhöhenden Merkmalen zu bezahlen. Auf dem Gütermarkt ergibt sich ein höherer Preis für Güter mit positiven Merkmalen, weil Unternehmen die zusätzlichen Produktionskosten nur tragen, wenn sie einen höheren Preis erzielen können, während Konsumenten bereit sind, diesen Preis zu entrichten. Die Preise für Gütermerkmale werden als „implizite Preise“ bezeichnet (ROSEN 1974: 34), weil nur der Preis für das Gut direkt beobachtet wird, wogegen sich die Preise für Gütermerkmale aus dem Vergleich von Gütern mit unterschiedlichen Merkmalen ergeben. Eine weitere Bezeichnung ist „ausgleichende Differenzen“ (ROSEN 1974: 35), weil sie den Nutzen aus monetären und nichtmonetären Merkmalen ausgleichen. Die Ausprägung der Preise für Gütermerkmale hängt von den Kostenfunktionen der Unternehmen und den Nutzenfunktionen der Konsumenten ab.

Die Theorie der Kompensierenden Lohndifferentiale

Ein Spezialmarkt ist der Arbeitsmarkt als ein Ort, an dem Unternehmen oder Arbeitgeber Arbeitskraft nachfragen und Personen oder „Arbeitspersonen“ Arbeitskraft anbieten. Der Austausch von Arbeitsentgelt gegen Arbeitsleistung kann auf zwei Arten betrachtet werden: ökonomisch oder rechtlich. Ökonomisch wird die Bezeichnung „Arbeitsverhältnis“⁴ für alle Arten des Austausches von Arbeitsentgelt gegen Arbeitsleistung verwendet, unabhängig von der genauen Ausgestaltung des Austausches (vgl. SIMON 1951: 293; vgl. JENSEN/MECKLING 1976: 308; vgl. PARSONS 1986: 796).⁵ Ökonomisch wird die Bezeichnung „Arbeitnehmer“ für alle Personen verwendet, die in einem Arbeitsverhältnis stehen. Rechtliche Aussagen beziehen sich in der vorliegenden Arbeit auf das deutsche Recht, außer anders angegeben. Rechtlich umfasst die Bezeichnung „Dienstverhältnis“ alle Arten des Austausches von Arbeitsentgelt gegen Arbeitsleistung. Jedoch stellt nicht jedes Dienstverhältnis gleichzeitig ein Arbeitsverhältnis dar, Beispiele sind das Beamten- (RICHARDI 2005: XIII; WERRES/BOEWE 2007: 25), das Richter- (RICHARDI 2005: XIII), das Wehrdienst- (RICHARDI 2005: XIII; WALZ/EICHEN/SOHN 2010: 84) und das

¹ Synonym verwenden wir die Bezeichnungen „Attribute“, „Charakteristika“ und „Eigenschaften“.

² Laut Duden bedeutet die Bezeichnung „hedonisch“ (von altgriechisch „hedone“) „Lust“, „Vergnügen“. Der Hedonismus steht für eine philosophische Lehre, die Lustgewinn als höchstes Prinzip ausgibt. Jedes Gut trägt nach dem Hedonischen Gedanken zum Lustgewinn bei (COURT 1939: 107), wobei sich der hedonische Gehalt eines Gutes aus seinen Merkmalen ableitet (vgl. COURT 1939: 108). Eine weniger wertgeladene Bezeichnung ist „Characteristics Approach“ (GRILICHES 1971: 4).

³ Diese Betrachtungsweise ist in der Literatur üblich und entspricht dem ökonomischen Gedanken, nach dem Güter knapp sind (z.B. ROSEN 1974: 37). In Abschnitt III.1 gehen wir auf abweichende Fälle ein.

⁴ Synonym verwenden wir die Bezeichnungen „Arbeitsplatz“ und „Job“.

⁵ Wichtig ist hingegen, dass Arbeitsleistung und kein Ergebnis der Arbeitsleistung ausgetauscht wird.

Zivildienstverhältnis (BUNDESAMT FÜR DEN ZIVILDIENTST 2010: 4), die alle öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse darstellen, weiter das öffentlich-rechtliche Amtsverhältnis von Mitgliedern der Bundes- oder einer Landesregierung nach § 1 Bundesministergesetz (BminG)^{6 7} sowie das Dienstverhältnis von Personen in Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung auf Grundlage einer Eingliederungsvereinbarung oder eines Verwaltungsaktes (vgl. BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT 2011: 8). Rechtlich sind damit nicht alle Personen, die auf dem Arbeitsmarkt ihre Arbeitskraft anbieten, Arbeitnehmer. Keine Arbeitnehmer sind Beamte, Richter, Soldaten, Mitglieder einer Bundes- oder Landesregierung, Wehrpflichtige und Zivildienstleistende sowie Personen in Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung. Die vorliegende Arbeit ist eine ökonomische, daher verwenden wir die Bezeichnung „Arbeitsverhältnis“ für alle Arten des Austausches von Arbeitsentgelt gegen Arbeitsleistung, außer in den rechtlichen Ausführungen, und die Bezeichnung „Arbeitnehmer“⁸ für alle Personen, die auf dem Arbeitsmarkt ihre Arbeitskraft anbieten, außer in den rechtlichen Ausführungen. Personen, die auf dem Arbeitsmarkt Arbeitskraft anbieten, aber kein Arbeitsverhältnis haben, bezeichnen wir als „Arbeitslose“. Der Preis für Arbeitskraft ist das Arbeitsentgelt.⁹ Preise nehmen damit auch auf dem Arbeitsmarkt eine zentrale Funktion ein.

Analog zu Gütern unterscheiden sich Arbeitsplätze in ihrer Qualität. Arbeitsplätze bestehen aus einem Bündel von Arbeitsplatzmerkmalen. In Grundlagentexten über den Arbeitsmarkt wird im Gegensatz zu Gütern die Qualität der Arbeitsplätze behandelt. So steht in einem der bekanntesten Lehrbücher der Mikroökonomik die Qualität der Arbeit sogar vor der Quantität: „The economy, after all, is a method for organizing society whose purpose is to serve people both as consumers and as workers. It is for that reason that we worry about the quality and quantity of jobs [...]“ (SAMUELSON/NORDHAUS 1998: 225). Die Theorie der Kompensierenden

⁶ Wir geben bei allen Gesetzen bei der ersten Verwendung in der vorliegenden Arbeit das Datum der letzten Änderung der von uns verwendeten Ausfertigung an.

⁷ Letzte Änderung: 23. Oktober 2008.

⁸ Synonym verwenden wir die Bezeichnung „Beschäftigte“.

⁹ Das Arbeitsentgelt ist die monetäre Kompensation, die ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer für seine Arbeitskraft bezahlt. Die Bezeichnungen „Arbeitsvergütung“ oder „Arbeitsverdienst“ können ebenfalls verwendet werden. Die Bezeichnung „Arbeitseinkommen“ ist nicht geeignet, weil der Bezeichnung „Einkommen“ z.B. in der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung und im Einkommenssteuerrecht eine andere Bedeutung zukommt. Das Arbeitsentgelt wird für Gruppen von Erwerbstätigen auch anders bezeichnet: als „Lohn“ für Arbeiter, als „Gehalt“ für Angestellte und Mitglieder einer Bundes- oder Landesregierung, als „Sold“ für Beamte, Richter, Soldaten, Wehrpflichtige und Zivildienstleistende, als „Mehraufwandsentschädigung“ für Personen in Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung. In der wirtschaftswissenschaftlichen Literatur werden die Bezeichnungen „Arbeitsentgelt“ und „Lohn“ häufig synonym verwendet (vgl. MCCONNELL/BRUE 1996: 279), so auch in der vorliegenden Arbeit.

Lohndifferentiale behandelt die Qualität von Arbeitsplätzen.¹⁰ Über 200 Jahre sind vergangen, seit Adam Smith in seinem Werk *The Wealth of Nations* die Grundlagen beschrieb. In seinen Worten liest sich der Mechanismus wie folgt:

„The whole of the advantages and disadvantages of the different employments of labour and stock must, in the same neighbourhood, be either perfectly equal or continually tending to equality. If in the same neighbourhood, there was any employment evidently either more or less advantageous than the rest, so many people would crowd into it in the one case, and so many would desert it in the other, that its advantages would soon return to the level of other employments.“ (SMITH, A. 1776: 121).¹¹

Wie bei der Hedonischen Theorie handelt es sich um eine neoklassische Theorie. Der Nutzen eines Arbeitsplatzes hängt nicht nur vom Lohn ab, sondern ergibt sich aus der Gesamtheit seiner Vor- und Nachteile. In einer Marktwirtschaft als einem Wirtschaftssystem, das den Menschen weitgehende Handlungsfreiheit ermöglicht, haben Arbeitnehmer die Wahl, welchen Arbeitsplatz von mehreren möglichen Arbeitsplätzen sie einnehmen möchten. Wenn nun ein Arbeitgeber einen Arbeitsplatz mit unvorteilhaften Merkmalen anbietet, muss er einen höheren Lohn zahlen als bei einem Arbeitsplatz ohne diese unvorteilhaften Merkmale, damit Arbeitnehmer sich bereit erklären, die unvorteilhaften Merkmale zu akzeptieren. Der Arbeitgeber kompensiert Arbeitnehmer mit einem höheren Lohn für die schlechteren Merkmale. Bei gleichem Lohn würden Arbeitnehmer nur Arbeitsplätze mit vorteilhaften Merkmalen annehmen, weil ihr Nutzen dort höher ist. Der Wettbewerb – die freie Wahl der Arbeitnehmer – führt zum Ausgleich zwischen Lohn und nichtmonetären Merkmalen. Wenn von einem weniger geboten wird, muss es gleichzeitig vom anderen mehr geben. Auf dem Gesamtmarkt entsteht durch das Verhalten vieler Arbeitnehmer ein positives Lohndifferential. Ein solches Lohndifferential, positiv oder negativ, bezeichnen wir als „Marktlohnprämie“ (vgl. ROSEN 1986: 646).

Die Theorie der Kompensierenden Lohndifferentiale findet Anwendung auf alle Arten differenzierter Arbeit. Auf Grund ihrer umfassenden Anwendbarkeit kann die Theorie der Kompensierenden Lohndifferentiale daher als „the fundamental (long-run) market equilibrium construct in labor economics“ (ROSEN 1986: 641) betrachtet werden. Arbeit kann sich in den Merkmalen der Arbeitnehmer, der Arbeitsplätze oder der Arbeitgeber unterscheiden. Adam Smith nennt fünf Bereiche von Arbeitsplatzmerkmalen:

„The five following are the principal circumstances, which, so far as I have been able to observe, make up for a small pecuniary gain in some employments, and counter-balance a great one in others : first, the agreeableness or disagreeableness of the employments themselves ; secondly, the easiness and cheapness, or the difficulty and expence [sic] of

¹⁰ Nach dem Duden bedeutet „kompensieren“ (von lat. „compensare“) „gegeneinander abwägen“, „ausbalancieren“, „ausgleichen“, „aufwiegen“, „entschädigen“, „ein Gegengewicht bilden“, „gutmachen“. „Differential“ leitet sich von „Differenz“ (von lat. „differentia“) ab und bedeutet „Unterschied“ oder „Verschiedenheit“. Für die Bezeichnung „Lohndifferential“ verwenden wir die Bezeichnungen „Lohnabstand“ und „Lohnunterschied“ synonym.

¹¹ Wir zitieren historische Werke teilweise mit dem bekannten Datum der Erstausgabe und nicht mit dem Datum der verwendeten Auflage. Im Literaturverzeichnis sind sowohl das Datum der Erstausgabe als auch das Datum der verwendeten Auflage angegeben.

learning them ; thirdly, the constancy or inconstancy of employment in them ; fourthly, the small or great trust which must be reposed in those who exercise them ; and, fifthly, the probability or improbability of success in them.“ (SMITH, A. 1776: 122).

Die fünf von Adam Smith erwähnten Gründe haben eher Aufzählungscharakter, als dass sie einer abgeleiteten Systematik folgen. Eine Alternative bietet ROSEN (1986: 641ff.), der die mit dem Arbeitsplatz verbundenen Merkmale entweder dem Konsum oder der Investition zuordnet. Üblich in der Literatur ist vor allem der erste Bereich, also Merkmale, die bei Annahme eines neuen Arbeitsplatzes gleichzeitig mit dem Arbeitsentgelt gewählt oder konsumiert werden. Dabei werden Merkmale untersucht, die mit dem Arbeitsplatz verknüpft sind, wie Risiken für Leben und Gesundheit, unangenehme Arbeitsbedingungen oder die Arbeitszeit. Daneben kann die Theorie aber auch weiter gefasst werden, wenn Investitionsentscheidungen der Arbeitnehmer ebenfalls von Arbeitgebern kompensiert werden müssen. Dies entspricht dem Gedanken von TINBERGEN (1957: 492f.), der Arbeitnehmer mit festen Attributen beschreibt. Die Veränderung von Attributen wie Bildung ist mit Kosten für Arbeitnehmer verbunden, stellt also ein negatives Merkmal dar. Damit Arbeitnehmer diese Attribute verändern, müssen sie kompensiert werden mit höheren Löhnen, die ausreichen, um die Kosten der Attributänderung zu decken. Zwischen den beiden Zweigen der Kompensierenden Lohndifferentiale bestehen Unterschiede in den theoretischen Ausführungen und den verwendeten Modellen. Im Mittelpunkt der Arbeit stehen Arbeitsplatzmerkmale, die mit Konsum verbunden sind. Um eine inhaltliche Geschlossenheit zu erzielen, werden Investitionsentscheidungen nicht ausführlich diskutiert: sie kommen nicht im Literaturteil vor und stehen nicht im Zentrum des Theorieteils. Auf Grund der weitreichenden Bedeutung von Investitionsentscheidungen kommt die Arbeit aber immer wieder mit Investitionsentscheidungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern in Berührung.

Kann die Theorie der Kompensierenden Lohndifferentiale für Arbeitsplatzmerkmale angewendet werden, um Lohndifferentiale für Arbeitsplatzmerkmale auf dem Arbeitsmarkt zu erklären? Nach dem dargestellten Mechanismus müssen Lohnzuschläge für Nutzen senkende Merkmale und Lohnabschläge für Nutzen erhöhende Merkmale beobachtet werden. Der Nutzen für Arbeitsplatzmerkmale hängt von den Präferenzen der Arbeitnehmer ab. Direkte Befragungen zu den Präferenzen für Arbeitsplatzmerkmale gibt es kaum, die von uns verwendeten Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) stellen keine Ausnahme dar. Ausnahmen finden sich in Fallstudien wie der von WELTZ (1974: 34), die aber nicht generalisierbar für den Arbeitsmarkt sind. Eine Marktlohnprämie erfordert eine Zahlungsbereitschaft für ein Arbeitsplatzmerkmal, die sich aus den Präferenzen ergibt. Hierzu gibt es vereinzelt Studien, die aber wiederum nur auf kleine Gruppen von Arbeitnehmern beschränkt sind. MCCUE/REED (1996) verwenden Angaben über den Reservationslohn jugendlicher Arbeitnehmer für die sechs Jobs Supermarktabfertigung, Parkarbeiter, Burgerrestaurant, Putzkraft, Tellerwäscher und Straßenreiniger. DUNN (1985) befragt Arbeiter in der Landwirtschaft mit Migrationshintergrund. Eine höhere Zahlungsbereitschaft existiert u.a. für körperlich leichte Tätigkeiten, angenehme Temperaturen, interessante sowie regelmäßige Tätigkeiten (DUNN 1985: 264). Bei der Interpretation der dargestellten

Lohndifferentiale in Tabelle I.1 sind wir also größtenteils auf unsere persönliche Einschätzung angewiesen. Mit diesem Vorgehen befinden wir uns aber im Einklang mit der Literatur.¹² Wir erwarten positive Lohndifferentiale für die Arbeitsplatzmerkmale erhöhtes Unfallrisiko, belastende Umwelteinflüsse, körperlich schwere Tätigkeit, hohe nervliche Anspannung, strenge Leistungskontrolle, Wechselschicht und Konflikte mit Vorgesetzten und negative Lohndifferentiale für die Arbeitsplatzmerkmale Unabhängigkeit im Arbeitsablauf, Mitentscheidung, berufliches Dazulernen, abwechslungsreiche Tätigkeit, flexible Arbeitszeit und gute Zusammenarbeit. Eigene empirische Ergebnisse beziehen sich in der vorliegenden Arbeit auf Deutschland. Tabelle I.1 gibt einfache Vergleiche der Mittelwerte für das Arbeitsentgelt mit und ohne Arbeitsplatzmerkmal an.¹³ Obwohl die Theorie der Kompensierenden Lohndifferentiale eine ebenso einfache wie bestechende Erklärung für den mit Arbeitsplatzmerkmalen verbundenen Lohn bietet, sind die empirischen Befunde keineswegs eindeutig. Für die Merkmale hohe nervliche Anspannung und Konflikte mit Vorgesetzten entsprechen die Vorzeichen der Lohndifferentiale den Vermutungen. Für die Mehrzahl der Merkmale, also erhöhtes Unfallrisiko, körperlich schwere Tätigkeit, belastende Umwelteinflüsse, strenge Leistungskontrolle, Unabhängigkeit im Arbeitsablauf, Mitentscheidung, berufliches Dazulernen, abwechslungsreiche Tätigkeit, flexible Arbeitszeit, Wechselschicht und gute Zusammenarbeit ist zumindest zweifelhaft, ob die Vorzeichen den Vermutungen entsprechen. Einen Literaturüberblick über Lohndifferentiale für Arbeitsplatzmerkmale geben wir in Abschnitt II.1.

¹² Wer sich einige der in Abschnitt II.1 und Abschnitt II.2 aufgeführten Studien zu Hand nimmt, wird im Text selten Begründungen für das erwartete Vorzeichen der Lohndifferentiale finden.

¹³ Die Abgrenzung der Grundgesamtheiten sowie der Stichproben und die Definition der Variablen erfolgen in Abschnitt IV.2.

Tabelle I.1. Bruttoarbeitsentgelt nach Arbeitsplatzmerkmal

Variable	Erhöhtes Unfallrisiko		
	Nein	Ja	Insgesamt
	Mittelwert in Euro		
Bruttoarbeitsentgelt pro Monat	2449,913	2218,582	2363,738
Bruttoarbeitsentgelt pro Stunde	14,531	12,348	13,718
Belastende Umwelteinflüsse			
Bruttoarbeitsentgelt pro Monat	2515,312	2173,826	2363,738
Bruttoarbeitsentgelt pro Stunde	14,814	12,345	13,718
Körperlich schwere Tätigkeit			
Bruttoarbeitsentgelt pro Monat	2682,925	2032,617	2363,738
Bruttoarbeitsentgelt pro Stunde	15,620	11,745	13,718
Hohe nervliche Anspannung			
Bruttoarbeitsentgelt pro Monat	1751,385	2542,772	2363,738
Bruttoarbeitsentgelt pro Stunde	11,711	14,305	13,718
Strenge Leistungskontrolle			
Bruttoarbeitsentgelt pro Monat	2544,276	2222,263	2363,738
Bruttoarbeitsentgelt pro Stunde	15,040	12,682	13,718
Unabhängigkeit Arbeitsablauf			
Bruttoarbeitsentgelt pro Monat	1815,604	2479,052	2363,738
Bruttoarbeitsentgelt pro Stunde	11,240	14,239	13,718
Mitentscheidung			
Bruttoarbeitsentgelt pro Monat	2067,035	3562,203	2363,738
Bruttoarbeitsentgelt pro Stunde	12,521	18,554	13,718
Berufliches Dazulernen			
Bruttoarbeitsentgelt pro Monat	1692,717	2531,856	2363,738
Bruttoarbeitsentgelt pro Stunde	11,022	14,394	13,718
Abwechslungsreiche Tätigkeit			
Bruttoarbeitsentgelt pro Monat	1565,914	2425,349	2363,738
Bruttoarbeitsentgelt pro Stunde	11,146	13,917	13,718
Flexible Arbeitszeit			
Bruttoarbeitsentgelt pro Monat	2107,682	2509,629	2363,738
Bruttoarbeitsentgelt pro Stunde	13,002	14,126	13,718
Wechselschicht			
Bruttoarbeitsentgelt pro Monat	2428,757	2124,088	2363,738
Bruttoarbeitsentgelt pro Stunde	14,078	12,391	13,718
Konflikte mit Vorgesetzten			
Bruttoarbeitsentgelt pro Monat	2323,479	2491,919	2363,738
Bruttoarbeitsentgelt pro Stunde	13,660	13,902	13,718
Gute Zusammenarbeit			
Bruttoarbeitsentgelt pro Monat	1894,393	2379,785	2363,738
Bruttoarbeitsentgelt pro Stunde	12,031	13,776	13,718

Anmerkungen: Stichprobe deskriptive Statistik. 58658 Beobachtungen. Hochgerechnet mit Querschnittsfaktoren.

Bruttoarbeitsentgelt pro Monat und Bruttoarbeitsentgelt pro Stunde in Euro, deflationiert mit dem Verbraucherpreisindex des Statistischen Bundesamtes, Basisjahr 2005.

Quelle: SOEP (1995, 2001), eigene Berechnungen.

2 Ein Arbeitsplatzmerkmal im Fokus: Das Rätsel der Lohnabschläge für befristete Arbeitsverträge

Die Theorie der Kompensierenden Lohndifferentiale angewendet auf das Arbeitsplatzmerkmal befristeter Arbeitsvertrag

Wir fokussieren uns in der Arbeit auf ein Arbeitsplatzmerkmal: die Befristung des Arbeitsvertrages. Eine genaue Definition ist erforderlich. Der Austausch von Arbeitsentgelt gegen Arbeitsleistung kann auf zwei Arten betrachtet werden: ökonomisch oder rechtlich. Ökonomisch basiert ein Arbeitsverhältnis auf einem Arbeitsvertrag, unabhängig von der genauen Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses (vgl. SIMON 1951: 293; vgl. JENSEN/MECKLING 1976: 308; vgl. PARSONS 1986: 796). Im Englischen wird teilweise die Bezeichnung „Employment Contract“ (SIMON 1951; PARSONS 1986), teilweise die Bezeichnung „Labor Contract“ (CAHUC/ZYLBERBERG 2004: Kapitel 6) verwendet. Rechtlich basiert nicht jedes Dienstverhältnis auf einem Vertrag; beispielsweise wird das Dienstverhältnis von Beamten nach § 10 Abs. 2 Bundesbeamtengesetz (BBG)¹⁴, Richtern gemäß § 17 Deutsches Richtergesetz (DRiG)¹⁵, Soldaten entsprechend § 41 Abs. 1 Soldatengesetz (SG)¹⁶ und Mitgliedern einer Bundes- oder Landesregierung laut § 2 BminG durch Ernennung begründet, Wehrpflichtige nach § 21 Abs. 1 Wehrpflichtgesetz (WPfG)¹⁷ und Zivildienstleistende gemäß § 25 Zivildienstgesetz (ZDG)¹⁸ werden einberufen, während Personen in Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung das Dienstverhältnis durch Eingliederungsvereinbarung oder Verwaltungsakt entsprechend § 15 Abs. 1 Sozialgesetzbuch Zweites Buch (SGB II)¹⁹ zugewiesen wird (vgl. BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT 2011: 8). Wenn ein Dienstverhältnis auf einem Vertrag basiert, handelt es sich um einen Dienstvertrag. Jedoch stellt nicht jeder Dienstvertrag gleichzeitig einen Arbeitsvertrag dar. Die vorliegende Arbeit ist eine ökonomische, daher verwenden wir für die Grundlage aller Arbeitsverhältnisse die Bezeichnungen „Vertrag“, „Dienstvertrag“ und „Arbeitsvertrag“ synonym, außer in den rechtlichen Ausführungen.

Ein Arbeitsverhältnis kann neben der Befristung des Arbeitsvertrages weitere Dimensionen aufweisen, z.B. Vertragsparteien, Vertragsdauer oder Arbeitszeit. Eine Abgrenzung befristeter Arbeitsverhältnisse von anderen Arbeitsverhältnissen ist notwendig, um Verwechslungen zu vermeiden. Ein Normalarbeitsverhältnis ist ein dauerhaftes Vollzeitarbeitsverhältnis. Je nach Quelle kommen weitere Merkmale hinzu wie Arbeitszeit tagsüber von Montag bis Freitag, Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers, Arbeitsentgelt nach Tarifvertrag, Sozialversicherungspflicht und Arbeitsort beim Arbeitgeber (BIELENSKI 1993: 375; HOFFMANN/WALWEI 1998: 410; KELLER/SEIFERT 2006b: 235; BREHMER/SEIFERT 2008: 503). Ein

¹⁴ Letzte Änderung: 28. April 2011.

¹⁵ Letzte Änderung: 5. Februar 2009.

¹⁶ Letzte Änderung: 28. April 2011.

¹⁷ Letzte Änderung: 28. April 2011.

¹⁸ Letzte Änderung: 20. Juni 2011.

¹⁹ Letzte Änderung: 20. Juni 2011.

Normalarbeitsverhältnis gilt in der Literatur als typisch.²⁰ Daneben umfassen die atypischen Arbeitsverhältnisse Formen der Erwerbstätigkeit, die vom dauerhaften Vollzeitarbeitsverhältnis abweichen (KELLER/SEIFERT 2006a: 234). Atypische Arbeitsverhältnisse umfassen temporäre Arbeitsverhältnisse, unter die nach der OECD (2002: 170f.) wiederum mehrere Unterkategorien fallen. Leiharbeitsverhältnisse sind durch ein Dreiecksverhältnis zwischen Arbeitgeber, bei dem der Arbeitnehmer arbeitet, Verleihagentur, mit der der Arbeitnehmer einen Arbeitsvertrag abgeschlossen hat und von der er das Arbeitsentgelt erhält, und Arbeitnehmer gekennzeichnet (BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT 2007: 8). Ein befristetes Arbeitsverhältnis basiert auf einem befristeten Arbeitsvertrag, der durch die Dauer oder den Zweck befristet ist. Eine Legaldefinition findet sich in § 3 Abs. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)²¹: „Befristet beschäftigt ist ein Arbeitnehmer mit einem auf bestimmte Zeit geschlossenen Arbeitsvertrag. Ein auf bestimmte Zeit geschlossener Arbeitsvertrag (befristeter Arbeitsvertrag) liegt vor, wenn seine Dauer kalendermäßig bestimmt ist (kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag) oder sich aus Art, Zweck oder Beschaffenheit der Arbeitsleistung ergibt (zweckbefristeter Arbeitsvertrag).“ In der Systematik von Adam Smith fällt die Befristung von Arbeitsverhältnissen unter Grund drei: die Konstanz der Erwerbstätigkeit. Befristete Ausbildungsverhältnisse, saisonale oder Aushilfsarbeitsverhältnisse und Arbeitsverhältnisse für einen Tag sind Formen befristeter Arbeitsverhältnisse. Außerdem gehören Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen zu temporären Arbeitsverhältnissen. Atypische Arbeitsverhältnisse umfassen neben temporären Arbeitsverhältnissen geringfügige und Teilzeitarbeitsverhältnisse, die eine Arbeitszeit geringer als Vollzeit haben. Arbeit auf Abruf, nach § 12 TzBfG Arbeitszeit gemäß Arbeitsanfall, ist eine Form der Teilzeitarbeit. Daneben werden gelegentlich verschiedene Formen der Selbstständigkeit ebenfalls den atypischen Arbeitsverhältnissen zugerechnet. Gegenstand der Arbeit sind befristete Arbeitsverhältnisse, damit sind aber andere atypische Dimensionen des Arbeitsverhältnisses nicht ausgeschlossen, ein Leiharbeitsverhältnis kann z.B. dauerhaft oder befristet sein.

Der Nutzen aus einem Arbeitsverhältnis ergibt sich aus dem Arbeitsentgelt und eventuell vorhandenen Arbeitsplatzmerkmalen. Das Vorzeichen der Lohnabstände hängt davon ab, ob ein befristeter Arbeitsvertrag einen Vorteil oder einen Nachteil für Arbeitnehmer darstellt. Der zentrale Unterschied zwischen dauerhaften und befristeten Arbeitsverträgen ist die erwartete Dauer der Beschäftigung zum Zeitpunkt der Vertragswahl. Zu diesem Zeitpunkt wägen Arbeitnehmer Vor- und Nachteile aus den Vertragsarten gegeneinander ab. Die Dauer des Arbeitsverhältnisses ist zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses unbekannt; grundsätzlich kann das Arbeitsverhältnis von beiden Vertragsparteien fortgesetzt oder von mindestens einer Vertragspartei beendet, gekündigt, werden. Bei Entscheidungen unter Unsicherheit ist der Eintritt von Umweltzuständen nicht mit Sicherheit bekannt (LAUX/GILLENKIRCH/SCHENK-

²⁰ Historisch betrachtet stellt ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis die Ausnahme und nicht die Regel dar, siehe Anhang A.I.1.

²¹ Letzte Änderung: 19. April 2007.

MATHES 2012: 81). Die Vertragswahl ist damit eine Entscheidung unter Unsicherheit. Entscheidungen unter Risiko sind Entscheidungen unter Unsicherheit, bei denen die Eintrittswahrscheinlichkeit von Umweltzuständen subjektiv oder objektiv bekannt sind (LAUX 2012: 82). Wir gehen bei der Vertragswahl von einer Entscheidung unter Risiko aus, weil Arbeitnehmer über subjektive oder objektive Informationen über die erwartete Vertragsdauer verfügen.

Die erwartete Dauer des Dienstverhältnisses wird wesentlich vom Recht beeinflusst. Zusammengefasst gelten je nach Dienstverhältnis unterschiedlich hohe Beendigungsanforderungen für dauerhafte Dienstverhältnisse, während befristete Dienstverhältnisse zum einen unter den gleichen Voraussetzungen beendet werden können wie dauerhafte Dienstverhältnisse und zum anderen u.a. nach § 620 Abs. 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)²² und § 15 Abs. 1 TzBfG zusätzlich mit Ablauf der vereinbarten Zeit oder gemäß § 15 Abs. 2 TzBfG mit Erreichen des vereinbarten Zwecks.²³ Dauerhafte Dienstverhältnisse können vom Arbeitgeber u.a. auf Grund eines höheren Kündigungsschutzes schwerer beendet werden als befristete Dienstverhältnisse, während Arbeitnehmer dauerhafte und befristete Dienstverhältnisse i.d.R. genauso leicht beenden können.²⁴ Eine Ausnahme betrifft die ordentliche Kündigung befristeter Arbeitsverträge, die laut § 15 Abs. 3 TzBfG ohne tarif- oder einzelvertragliche Vereinbarung nicht möglich ist, wobei die ordentliche Kündigung bei befristeten Verträgen anscheinend häufig vereinbart wird. So findet ZIMMERMANN (1997: 70) Evidenz dafür, dass nach Tarifvertrag bereits für knapp die Hälfte der befristeten Arbeitsverträge eine ordentliche Kündigung vorgesehen ist mit einer gleich langen oder kürzeren Kündigungsfrist im Vergleich zu dauerhaften Arbeitsverträgen. Über einzelvertragliche Vereinbarung liegen uns keine Studien vor. Selbst ohne die Möglichkeit der ordentlichen Kündigung kann die Beendigung eines befristeten Arbeitsvertrages seitens des Arbeitgebers schneller möglich sein als für einen dauerhaften Arbeitsvertrag. Erstens besteht bei ordentlicher Kündigung die Möglichkeit einer Arbeitnehmerklage: das Arbeitsverhältnis besteht weiter, wenn die Kündigung unwirksam ist (RUGE 2010: 77). Zweitens muss bei der ordentlichen Kündigung von dauerhaften Verträgen eine Kündigungsfrist entsprechend § 622 BGB eingehalten werden, bei der Beendigung eines befristeten Vertrages mit Zeitablauf nicht. Arbeitnehmer werden bei befristeten Arbeitsverhältnissen also einem höheren Beendigungsrisiko ausgesetzt sein, weil Arbeitgeber ein Arbeitsverhältnis mit befristetem Arbeitsvertrag einfacher und schneller beenden können als ein Arbeitsverhältnis mit dauerhaftem Arbeitsvertrag.

²² Letzte Änderung: 29. Juni 2011.

²³ Auf Nachfrage steht ein Anhang über Dienstverhältnisse und ihre rechtlichen Grundlagen zur Verfügung. Dort finden sich die Beendigungsanforderungen von dauerhaften im Vergleich zu befristeten Dienstverhältnissen.

²⁴ Außerdem können Dienstverhältnisse per Aufhebungsvertrag beendet werden, auf den wir nicht näher eingehen, weil die Beendigung des Einvernehmens der Vertragsparteien bedarf und daher kein Risiko für den Arbeitnehmer darstellt. Den Aufhebungsvertrag behandeln z.B. MÜLLER/RIELAND (2006: 236ff.).

Neben dem Recht gibt es andere Einflüsse für die erwartete Dauer des Dienstverhältnisses. Denkbar ist, dass Arbeitgeber mit der Bezeichnung „dauerhaft“ eine geringere Beendigungswahrscheinlichkeit signalisieren. Auf den ersten Blick ist die Bezeichnung für Arbeitnehmer bedeutungslos, weil es sich nicht um einen rechtlich durchsetzbaren Anspruch handelt. Glaubwürdig wird die Bezeichnung jedoch bei Arbeitgebern, die in der Vergangenheit dauerhafte Dienstverhältnisse seltener beendet haben als befristete (BAILY 1974: 40; AZARIADIS 1975: 1184f.). Der Einfluss der Bezeichnung von Dienstverhältnissen als „dauerhaft“ wirkt in die gleiche Richtung wie das Recht: Arbeitnehmer gehen bei befristeten Dienstverhältnissen ein höheres Beendigungsrisiko ein, weil Arbeitgeber ein befristetes Dienstverhältnis eher kündigen werden als ein dauerhaftes.

Die Frage ist nun, ob sich das höhere vermutete Beendigungsrisiko auch in messbaren Größen findet. Tabelle I.2 gibt Auskunft über das subjektive Risiko der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Arbeitnehmer mit befristetem Vertrag machen sich mehr Sorgen um die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes als Arbeitnehmer mit dauerhaftem Vertrag. Die gleiche Beobachtung machen auch für Deutschland HAGEN (2004: 136ff.), für die Niederlande HESSELINK/VAN VUUREN (1999: 279) und für die Schweiz HENNEBERGER/SOUSA-POZA/ZIEGLER (2004: 247f.).

Tabelle I.2. Sorgen Sicherheit des Arbeitsplatzes nach befristetem Arbeitsvertrag

Sorgen Sicherheit des Arbeitsplatzes	Befristeter Arbeitsvertrag		
	Nein	Ja	Insgesamt
	Prozent		
Große Sorgen	15,2	30,5	16,0
Einige Sorgen	44,3	44,5	44,3
Keine Sorgen	40,5	25,0	39,7
Insgesamt	100,0	100,0	100,0

Anmerkungen: Stichprobe deskriptive Statistik. 58658 Beobachtungen. Hochgerechnet mit Querschnittsfaktoren.

Quelle: SOEP (1995–2007), eigene Berechnungen.

Arbeitnehmer mit befristetem Vertrag tragen ebenfalls ein höheres objektives Risiko der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Aus Tabelle I.3 geht eine höhere Beendigungswahrscheinlichkeit seitens des Arbeitgebers für Arbeitnehmer mit befristetem Arbeitsvertrag hervor.

Tabelle I.3. Ende Arbeitsverhältnis nach befristetem Arbeitsvertrag

Art Erwerbstätigkeit beendet	Befristeter Arbeitsvertrag		
	Nein	Ja	Insgesamt
	Prozent		
Erwerbstätigkeit nicht beendet	89,6	71,4	88,8
Beendigung Arbeitgeber	3,1	15,6	3,7
Beendigung Arbeitnehmer	3,3	8,4	3,5
Beendigung Sonstige	4,0	4,6	4,0
Insgesamt	100,0	100,0	100,0

Anmerkungen: Stichprobe deskriptive Statistik zeitlicher Verläufe. 42048 Beobachtungen. Hochgerechnet mit Längsschnittfaktoren.

Quelle: SOEP (1995–2007), eigene Berechnungen.

Die Folgen einer kürzeren Dauer des Arbeitsverhältnisses sind zunächst ein kürzerer Erhalt des Arbeitsentgeltes und eventuell vorhandener Arbeitsplatzmerkmale. Wenn der Arbeitnehmer sofort eine neue Arbeit findet, erhält er in einem neuen Job Arbeitsentgelt und eventuell positive Arbeitsplatzmerkmale. Die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses ist mit Kosten verbunden, die wir als „Mobilitätskosten“ bezeichnen. In theoretischen Modellen werden Mobilitätskosten häufig verwendet (BAILY 1974: 39; JOVANOVIĆ/MOFFITT 1990: 834). Darunter kann eine Reihe von Kosten fallen, z.B. Umzugskosten oder Suchkosten (FRANZ 2006: 222). Auch psychologische Kosten sind zu nennen, die aus der Situation des Arbeitsplatzverlustes resultieren können (SMITH, A. 1776: 126; TOPEL 1984: 501; FRANZ 2006: 222)²⁵ oder aus der Anpassung an einen neuen Wohnort im Zuge eines räumlichen Umzuges (WERTH 1974: 182ff.; LOVERIDGE/MOK 1979: 53). Wenn der Arbeitnehmer nicht sofort eine neue Arbeit findet, erhält er in der Zeit ohne Arbeit weder Arbeitsentgelt noch positive Arbeitsplatzmerkmale (JOVANOVIĆ 1979: 976). Aus Tabelle I.4 geht hervor, dass nicht alle Arbeitnehmer nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses sofort einen neuen Job finden. Besonders eine Beendigung seitens des Arbeitgebers ist mit einer höheren Wahrscheinlichkeit verbunden, kein neues Arbeitsverhältnis zu finden.

Tabelle I.4. Folgen Ende Arbeitsverhältnis – Erwerbsstatus, Arbeitsvertrag

Art Erwerbstätigkeit beendet	Erwerbsstatus, Arbeitsvertrag – Jahr (<i>t</i> + 1)						
	Nichterwerbspersonen	Erwerbslose	Selbstständige	Abhängig Erwerbstätige Sondergruppen	Abhängig Erwerbstätige dauerhafter Arbeitsvertrag	Abhängig Erwerbstätige befristeter Arbeitsvertrag	Insgesamt
	Prozent						
Erwerbstätigkeit nicht beendet	0,3	0,1	0,3	0,2	96,8	2,3	100,0
Beendigung Arbeitgeber	23,5	40,5	2,4	2,1	23,0	8,5	100,0
Beendigung Arbeitnehmer	12,7	7,6	3,3	1,3	61,3	13,9	100,0
Beendigung Sonstige	35,7	16,4	1,2	19,4	21,8	5,6	100,0
Insgesamt	3,0	2,5	0,6	1,0	89,8	3,1	100,0

Anmerkungen: Stichprobe deskriptive Statistik zeitlicher Verläufe. 42048 Beobachtungen. Hochgerechnet mit Längsschnittfaktoren.

Quelle: SOEP (1995–2007), eigene Berechnungen.

²⁵ Obwohl eine neue Arbeit vielleicht das gleiche Arbeitsentgelt und die gleichen Arbeitsplatzmerkmale aufweist wie die alte, schätzen Arbeitnehmer sie als weniger wünschenswert ein, weil Menschen das in ihrem Besitz Befindliche nicht aufgeben wollen. Das ist der Besitzumseffekt (Endowment Effect) (THALER 1991: 7).

Eine höhere Wahrscheinlichkeit von Arbeitnehmern mit einem befristeten Arbeitsvertrag, im Folgejahr arbeitslos zu sein, zeigen auch für Deutschland GIESECKE/GROß (2006: 252) und BREHMER/SEIFERT (2008: 526ff.), für Schweden HOLMLUND/STORRIE (2002: F252ff.) und für die Schweiz HENNEBERGER/SOUSA-POZA/ZIEGLER (2004: 246), wogegen BOOTH/FRANCESCONI/FRANK (2002a: F202) für Großbritannien kein höheres Arbeitslosigkeitsrisiko ausmachen können.

Der Nutzen von Personen wird in der Literatur häufig als Zufriedenheit gemessen (FREY/STUTZER 2002: 403ff.). Tabelle I.5 gibt Auskunft über die Lebenszufriedenheit nach dem Beendigungsgrund. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist mit einer geringeren Lebenszufriedenheit verbunden, besonders, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis beendet hat.

Tabelle I.5. Folgen Ende Arbeitsverhältnis – Lebenszufriedenheit

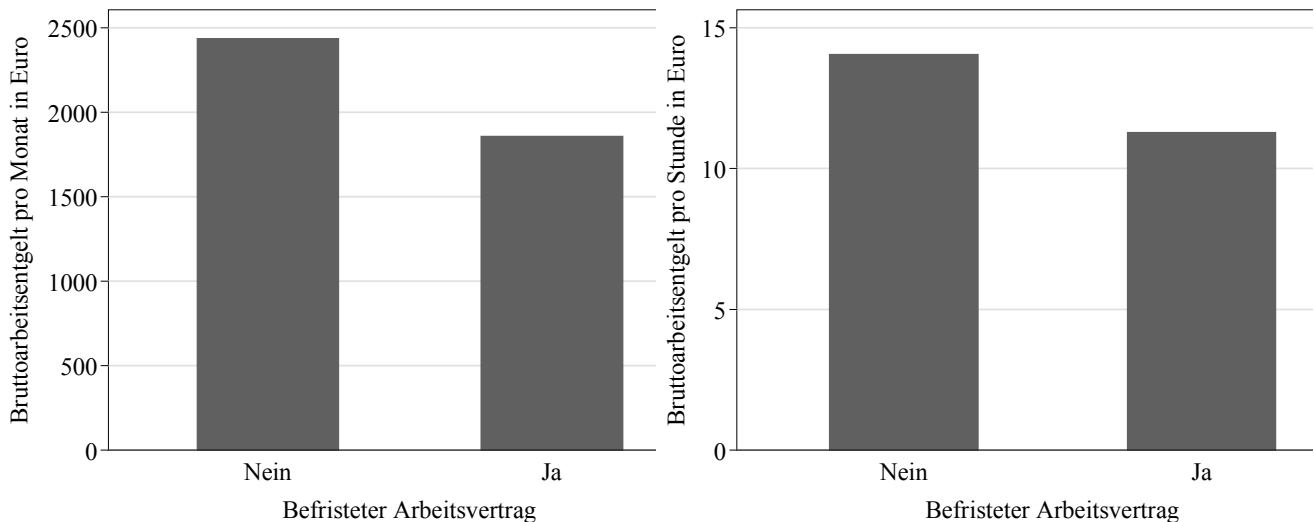
Art Erwerbstätigkeit beendet	Lebenszufriedenheit											Insgesamt
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
	Prozent											
Erwerbstätigkeit nicht beendet	0,1	0,2	1,0	2,1	3,3	11,0	12,6	26,0	31,9	9,1	2,7	100,0
Beendigung Arbeitgeber	1,2	1,3	3,3	5,4	6,5	18,5	14,4	22,0	19,8	5,9	1,7	100,0
Beendigung Arbeitnehmer	0,0	0,5	0,7	1,7	2,4	9,3	9,9	25,6	39,8	7,9	2,1	100,0
Beendigung Sonstige	0,6	0,7	3,6	3,7	5,7	13,6	9,1	24,1	26,2	8,9	3,8	100,0
Insgesamt	0,2	0,2	1,2	2,3	3,5	11,3	12,4	25,8	31,5	8,9	2,7	100,0

Anmerkungen: Stichprobe deskriptive Statistik zeitlicher Verläufe. 42048 Beobachtungen. Hochgerechnet mit Längsschnittfaktoren. Lebenszufriedenheit auf Skala 0: ganz und gar unzufrieden bis 10: ganz und gar zufrieden.

Quelle: SOEP (1995–2007), eigene Berechnungen.

Befristete Arbeitsverträge sind gemäß der präsentierten Evidenz mit geringeren erwarteten Einnahmen und höheren erwarteten Ausgaben verbunden. Ein Ausgleich in nichtmonetärer Form ist nicht zu erkennen. Eine Befragung von Arbeitnehmern müsste entsprechend Präferenzen für dauerhafte Verträge zeigen unter sonst gleichen Bedingungen. In der Tat offenbaren sich in Deutschland klare Präferenzen von Arbeitnehmern für dauerhafte Arbeitsverträge: BIELENSKI (1993: 383) kommt auf Basis einer Umfrage unter Arbeitnehmern zu dem Schluss, dass Arbeitnehmer unbefristete Verträge vorziehen. Im Detail gibt HAGEN (2001: 4) den Anteil der Arbeitnehmer mit befristetem Arbeitsvertrag, der keinen dauerhaften wünscht, mit lediglich fünf Prozent an. Einen vergleichbaren Wert bieten HOFFMANN/WALWEI (2000: 3f.) mit Werten zwischen drei und sechs Prozent. Den kleinsten Wert findet AMUEDO-DORANTES (2000: 314) mit 0,4 Prozent für Spanien.

Wir folgen der präsentierten Evidenz und sehen befristete Verträge als nachteilhaft für Arbeitnehmer an. Gemäß der Theorie der Kompensierenden Lohndifferentiale müssten Arbeitnehmer für die Befristung des Arbeitsvertrages, die damit ein nachteiliges Merkmal repräsentiert, einen höheren Lohn erhalten. Dieser kann als Risikoprämie interpretiert werden. Die Betrachtung des tatsächlichen Arbeitsentgeltes in Abbildung I.1 und Tabelle I.6 zeigt jedoch genau das Gegenteil: Arbeitnehmer mit einem befristeten Vertrag verdienen weniger, deutlich weniger, als Arbeitnehmer mit einem dauerhaften Vertrag.

Abbildung I.1. Bruttoarbeitsentgelt nach befristetem Arbeitsvertrag

Anmerkungen: Stichprobe deskriptive Statistik. 58658 Beobachtungen. Hochgerechnet mit Querschnittsfaktoren. Bruttoarbeitsentgelt pro Monat und Bruttoarbeitsentgelt pro Stunde in Euro, deflationiert mit dem Verbraucherpreisindex des Statistischen Bundesamtes, Basisjahr 2005.

Quelle: SOEP (1995–2007), eigene Berechnungen.

Tabelle I.6. Bruttoarbeitsentgelt nach befristetem Arbeitsvertrag

Variable	Befristeter Arbeitsvertrag		
	Nein	Ja	Insgesamt
	Mittelwert in Euro		
Bruttoarbeitsentgelt pro Monat	2436,995	1857,109	2406,242
Bruttoarbeitsentgelt pro Stunde	14,049	11,292	13,903

Anmerkungen: Stichprobe deskriptive Statistik. 58658 Beobachtungen. Hochgerechnet mit Querschnittsfaktoren. Bruttoarbeitsentgelt pro Monat und Bruttoarbeitsentgelt pro Stunde in Euro, deflationiert mit dem Verbraucherpreisindex des Statistischen Bundesamtes, Basisjahr 2005.

Quelle: SOEP (1995–2007), eigene Berechnungen.

Forschungsfrage: Lohndifferentiale für Arbeitsplatzmerkmale, insbesondere für befristete Arbeitsverträge

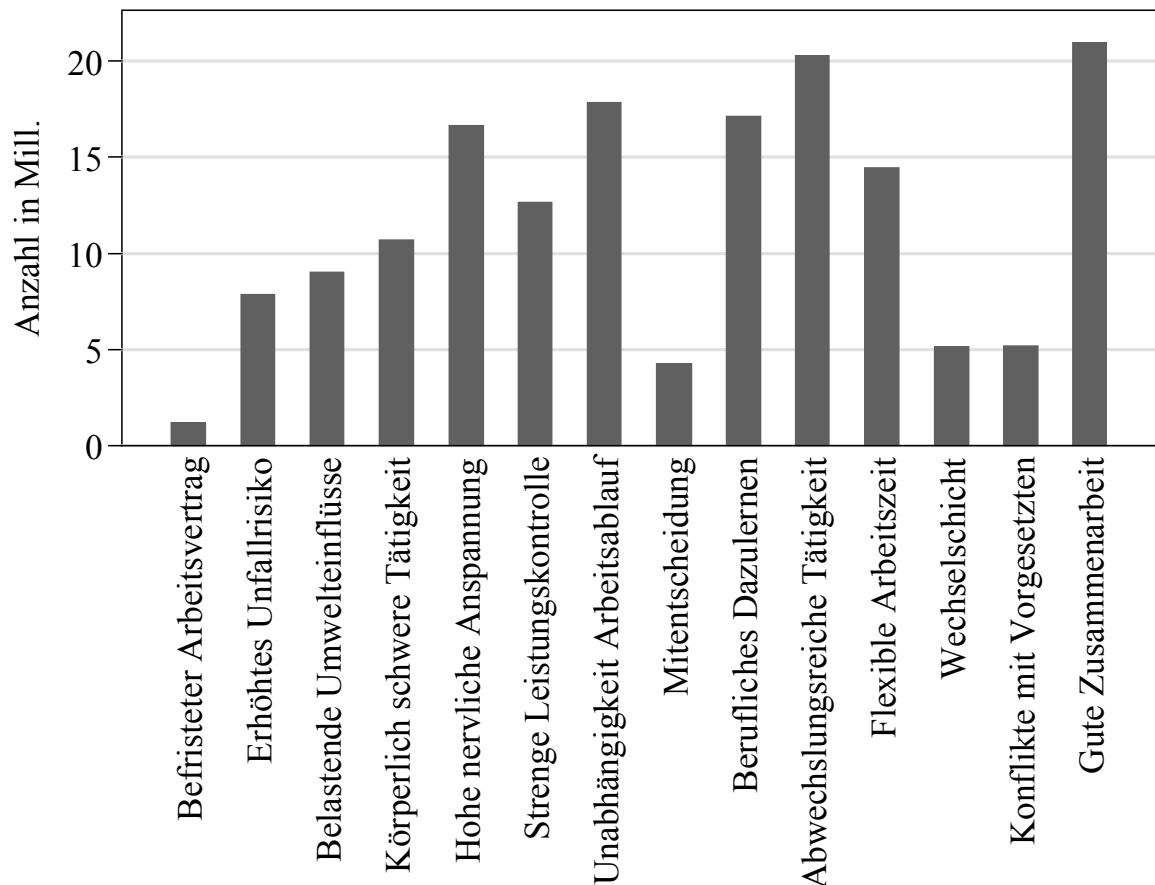
Die Forschungsfrage der Arbeit ist die Abhängigkeit des Arbeitsentgeltes von den Arbeitsplatzmerkmalen, insbesondere für befristete Arbeitsverträge. Daraus leitet sich die Frage nach der Erklärung des Widerspruches zwischen der Theorie der Kompensierenden Lohndifferentiale und der Empirie der Kompensierenden Lohndifferentiale ab. Während die Theorie der Kompensierenden Lohndifferentiale Lohnzuschläge für befristete Arbeitsverträge erwarten lässt, zeigt die Empirie genau das Gegenteil: befristete Arbeitsverträge sind mit erheblichen Lohnabschlägen verbunden. Dieser Befund kann als „das Rätsel der Lohnabschläge für befristete Arbeitsverträge“ bezeichnet werden. Das Rätsel soll in der vorliegenden Arbeit gelöst werden.

3 Relevanz der Forschungsfrage

3.1 Relevanz für die Wirtschaftstheorie: Grundlagen der neoklassischen Theorie

Es stellt sich die Frage, ob Arbeitsbedingungen überhaupt eine nennenswerte Verbreitung aufweisen oder ob man sich mit einem Randphänomen beschäftigt. Die weite Verbreitung von Arbeitsbedingungen verdeutlichen Abbildung I.2 und Tabelle I.7.

Abbildung I.2. Verbreitung von Arbeitsplatzmerkmalen



Anmerkungen: Stichprobe deskriptive Statistik. 5651 Beobachtungen. Hochgerechnet mit Querschnittsfaktoren.
Quelle: SOEP (2001), eigene Berechnungen.

Die neoklassische Theorie umfasst die Theorie der Kompensierenden Lohndifferentiale als eine Teiltheorie. Mit dem Arbeitsentgeltes als Preis für Arbeitskraft behandelt die Teiltheorie eines der klassischen Hauptthemen der gesamten Wirtschaftswissenschaften. Wenn eine so bedeutende Theorie wie die der Kompensierenden Lohndifferentiale nicht mit den empirischen Ergebnissen vereinbar ist, steht indirekt das neoklassische Weltbild der gewinnmaximierenden Unternehmen und der nutzenmaximierenden Menschen zur Debatte. Das neoklassische Weltbild bietet für die Wirtschaftstheorie bedeutende Vorteile, die wir in Abschnitt II.4 diskutieren. In den Worten von REDER (1962: 276) liest sich der Widerspruch

zwischen Theorie und Empirie wie folgt: „If a theory is inconsistent with the implications of price theory it is a cause for concern, and that an explanation is in order.“

Tabelle I.7. Verbreitung von Arbeitsplatzmerkmalen

Arbeitsplatzmerkmal	Anzahl in Mill.	Prozent
Befristeter Arbeitsvertrag	1,211	5,6
Erhöhtes Unfallrisiko	7,883	36,3
Belastende Umwelteinflüsse	9,032	41,6
Körperlich schwere Tätigkeit	10,724	49,4
Hohe nervliche Anspannung	16,636	76,6
Strenge Leistungskontrolle	12,653	58,2
Unabhängigkeit Arbeitsablauf	17,850	82,2
Mitentscheidung	4,288	19,7
Berufliches Dazulernen	17,128	78,8
Abwechslungsreiche Tätigkeit	20,278	93,3
Flexible Arbeitszeit	14,469	66,6
Wechselschicht	5,149	23,7
Konflikte mit Vorgesetzten	5,195	23,9
Gute Zusammenarbeit	20,965	96,5

Anmerkungen: Stichprobe deskriptive Statistik. 5651 Beobachtungen. Hochgerechnet mit Querschnittsfaktoren.
Quelle: SOEP (2001), eigene Berechnungen.

3.2 Relevanz für die Wirtschaftspolitik: Diskussion über nachteilige Arbeitsplatzmerkmale

Im Jahr 2001 besaßen 1,2 Millionen abhängig Erwerbstätige – ausgenommen Sondergruppen von Arbeitnehmern wie solchen in Mutterschutz, in Altersteilzeit mit Arbeitszeit null, in der Wehrpflicht oder im Zivildienst sowie Arbeitnehmern im öffentlichen Dienst, Auszubildende und Arbeitnehmer in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen – einen befristeten Arbeitsvertrag. Nach GIESECKE/GROß (2006: 249) und BREHMER/SEIFERT (2008: 509) bewegt sich der Anteil der Arbeitnehmer mit befristetem Arbeitsvertrag in Deutschland in den Jahren von 1995 bis 2004 zwischen fünf und acht Prozent. Im europäischen Vergleich sind befristete Arbeitsverträge in einigen Ländern kaum anzutreffen und in anderen Ländern weiter verbreitet. Wenig verbreitet sind sie u.a. in Großbritannien und Irland, während sie u.a. in Spanien und Portugal in großem Umfang anzutreffen sind (BIELENSKI 1993: 381f.; BENTOLILA/DOLADO 1994: 57ff.; DOLADO/GARCÍA-SERRANO/JIMENO 2002: F270). Befristete Arbeitsverträge sind damit nicht so stark verbreitet wie andere Arbeitsbedingungen. Betrachtet man statt der Bestandsgrößen den Anteil der befristeten Arbeitsverträge an den Neueinstellungen, ergibt sich ein anderes Bild. In Deutschland schätzen BOOCKMANN/HAGEN (2002: 394) den Anteil auf 27 Prozent und später auf 33 bis 45 Prozent (BOOCKMANN/HAGEN 2005: 307), HOHENDANNER (2010: 2) kommt zwischen den Jahren 2001 und 2009 auf einen Anstieg von 32 auf 47 Prozent, während ABOWD/CORBEL/KRAMARZ (1999: 181) sowie GOUX/MAURIN/PAUCHET (2001: 534) für Frankreich und DOLADO/GARCÍA-

SERRANO/JIMENO (2002: F270) für Spanien zu dem Ergebnis kommen, dass sogar die meisten Neueinstellungen befristet werden.

Ein Vorteil der neoklassischen Theorie ist ein klarer Grundsatz für wirtschaftspolitisches Handeln. Die Theorie des Marktversagens dient als normative Grundlage (FRITSCH/WEIN/EWERS 2003: 1). Ein Zustand ist pareto-optimal, wenn es nicht möglich ist, ein Individuum besser zu stellen, ohne ein anderes Individuum schlechter zu stellen (LIPSEY/STEINER 1978: 286; MAS-COLELL/WHINSTON/GREEN 1995: 307; SAMUELSON/NORDHAUS 1998: 266; FRITSCH/WEIN/EWERS 2003: 25f.). Als „ökonomisch effizienten Zustand“ bezeichnen wir einen pareto-optimalen Zustand oder einen Zustand ohne Möglichkeit einer Pareto-Verbesserung (LIPSEY/STEINER 1978: 286; MAS-COLELL/WHINSTON/GREEN 1995: 307; SAMUELSON/NORDHAUS 1998: 148). Das erste Wohlfahrtstheorem besagt: unter den Annahmen der Neoklassik von nutzenmaximierenden Menschen, gewinnmaximierenden Unternehmen und dem Austausch von Gütern auf vollkommenen Märkten ist jedes Marktergebnis pareto-optimal (MAS-COLELL/WHINSTON/GREEN 1995: 308; vgl. FRITSCH/WEIN/EWERS 2003: 44).²⁶ Wirtschaftspolitik auf Basis der Theorie des Marktversagens bedeutet Unterlassen von Eingriffen in den Marktmechanismus, wenn die Annahmen des ersten Wohlfahrtstheorems erfüllt sind (FRITSCH/WEIN/EWERS 2003: 26). Wenn mindestens eine Annahme des ersten Wohlfahrtstheorems nicht erfüllt ist, sind Eingriffe in den Marktmechanismus erlaubt, wenn sie die Effizienz erhöhen (MAS-COLELL/WHINSTON/GREEN 1995: 308; FRITSCH/WEIN/EWERS 2003: 1,82ff.). Die Einschränkung oder das Verbot von Arbeitsplatzmerkmalen stellt einen Eingriff in den Mechanismus des Arbeitsmarktes dar. Zu begründen ist also nicht die Existenz befristeter Arbeitsverträge, sondern die Einschränkung oder das Verbot. Das zweite Wohlfahrtstheorem besagt: unter den Annahmen der Neoklassik, dem Austausch von Gütern auf vollkommenen Märkten und zusätzlichen Konvexitätsbedingungen kann jedes pareto-optimale Marktergebnis erreicht werden, indem vor dem Marktmechanismus Güter umverteilt werden (MAS-COLELL/WHINSTON/GREEN 1995: 308). Mit einer Wirtschaftspolitik auf Basis der Theorie des Marktversagens sind Umverteilungen vereinbar, wenn die Annahmen des zweiten Wohlfahrtstheorems erfüllt sind und wenn die Umverteilungen ohne Eingriff in den Marktmechanismus vorgenommen werden.

Die zunehmende Verbreitung befristeter Arbeitsverträge hat zu einer Diskussion über die Vor- und Nachteile dieser Art von Arbeitsverhältnissen geführt. Die Diskussion wird in den seltensten Fällen erkennbar auf dem Fundament der Theorie des Marktversagens geführt und bleibt Stückwerk. Befürworter befristeter Arbeitsverträge streichen den Vorteil für Unternehmen heraus, die Größe der Belegschaft schneller an Schwankungen der Nachfrage anpassen zu können (RUDOLPH 1987: 288; HOFFMANN/WALWEI 1998: 424; BOOCKMANN/HAGEN 2005: 320; GIESECKE/GROß 2006: 247; KELLER/SEIFERT 2006b: 235ff.; WAAS 2007: 110f.; HOHENDANNER 2010: 1). Eine höhere Anpassungsgeschwindigkeit der

²⁶ Eine Definition des vollkommenen Arbeitsmarktes findet sich in Abschnitt II.4.

Belegschaftsgröße auf Grund befristeter Arbeitsverträge findet HAGEN (2001: 1f.) bei direkter Beobachtung von Betrieben. Eine erhöhende Wirkung von Gesetzesänderungen auf die Anpassungsgeschwindigkeit von Betrieben insgesamt finden BENTOLILA/SAINT-PAUL (1992: 1030ff.) während ABRAHAM/HOUSEMAN (1993: 13) und HUNT (2000: 187ff.) keine höhere Anpassungsgeschwindigkeit entdecken können. Mit befristeten Verträgen können Unternehmen auch die Qualität der Belegschaft anpassen: BOOCKMANN/HAGEN (2002: 392f.) finden einen erhöhten Austausch von Arbeitskräften bei gleich bleibender Unternehmensgröße. Die Leistung des einzelnen Arbeitnehmers kann durch befristete Verträge erhöht werden, sie führen zu mehr unbezahlten Überstunden, wogegen sich die Abwesenheitstage zwischen den Vertragsarten kaum unterscheiden (ENGELLANDT/RIPHAHN 2003: 8ff.). Laut Befürwortern bieten befristete Verträge eine Sprungbrettfunktion für Arbeitnehmer aus der Arbeitslosigkeit in die Erwerbstätigkeit (RUDOLPH 1987: 288; BOOCKMANN/HAGEN 2005: 320; HOHENDANNER 2010: 1). Übergänge aus Erwerbslosigkeit in Erwerbstätigkeit finden häufiger über befristete Arbeitsverträge statt (BENTOLILA/DOLADO 1994: 66; AMUEDO-DORANTES 2000: 315ff.; HOLMLUND/STORRIE 2002: F252ff.; HAGEN 2003: 33ff.; HENNEBERGER/SOUSA-POZA/ZIEGLER 2004: 246f.), wobei auch die Chancen von Arbeitnehmern mit einer schwachen Stellung am Arbeitsmarkt, wie Frauen und älteren Personen, verbessert werden (HAGEN 2003: 38ff.). Befristete Arbeitsverträge verkürzen die Dauer der Arbeitslosigkeit (BLANCHARD/LANDIER 2002: F232), wobei dieser Effekt nur für Arbeitslose mit kurzer Arbeitslosigkeitsdauer gilt. Langzeitarbeitslose haben eine längere Verweildauer in ihrem Zustand (GÜELL 2003: 16ff.). Viele Arbeitnehmer schaffen den Übergang aus einem befristeten in einen dauerhaften Arbeitsvertrag (HAGEN 2003: 36f.; HENNEBERGER/SOUSA-POZA/ZIEGLER 2004: 246f.), in Spanien ist dieser Effekt allerdings weniger stark ausgeprägt (AMUEDO-DORANTES 2000: 315; GÜELL/PETROLONGO 2007: 162). Für die Volkswirtschaft werden positive Effekte auf die Erwerbstätigkeit angeführt (BOOCKMANN/HAGEN 2005: 308; KELLER/SEIFERT 2006b: 235). BENTOLILA/SAINT-PAUL (1992: 1029f.) argumentieren, dass der Beschäftigungsanstieg in Spanien in den achtziger Jahren mit einem wesentlich stärkeren Anstieg befristeter als dauerhafter Verträge einherging.

Gegner befristeter Arbeitsverträge stützen ihre Argumentation vor allem auf die Arbeitnehmerseite. Befristete Arbeitsverträge bedeuten ein auf Dauer erhöhtes Risiko des Arbeitsplatzverlustes bei schlechteren Arbeitsplatzmerkmalen und einem geringeren Lohn (RUDOLPH 1987: 288; KELLER/SEIFERT 2002: 102f.; GIESECKE/GROß 2006: 247ff.; WAAS 2007: 111; HOHENDANNER 2010: 1f.). Viele Arbeitnehmer mit befristetem Arbeitsvertrag haben als Folgevertrag wieder einen befristeten Vertrag, allerdings besitzen die meisten nach drei Jahren einen dauerhaften Vertrag (HAGEN 2003: 36f.; GIESECKE/GROß 2006: 251). Die Sprungbrettfunktion hat auch eine Kehrseite, weil wie in Tabelle I.4 angegeben das Risiko der Erwerbslosigkeit steigt. Ob befristet Beschäftigte seltener an Weiterbildung teilnehmen, wird unterschiedlich beantwortet. Während einige Autoren eine geringere Wahrscheinlichkeit ermitteln (ARULAMPALAM/BOOTH 1998: 524ff.; BOOTH/FRANCESCONI/FRANK 2002a: F196; WILKENS/LEBER 2003: 335; SAUERMANN 2006: 22ff.; VAN OMMEREN/HAZANS 2008:

119), kommen andere zu dem Schluss, dass keine Unterschiede zwischen den Vertragsarten vorliegen (HENNEBERGER/SOUSA-POZA/ZIEGLER 2004: 256f.; REINOWSKI/SAUERMAN 2007: 88). Wenn Arbeitnehmer an Weiterbildung teilnehmen, entspricht die Dauer der Weiterbildung für befristet Beschäftigte der Dauer der Weiterbildung für dauerhaft Beschäftigte (BOOTH/FRANCESCONI/FRANK 2002a: F196). Allgemein schlechtere Arbeitsbedingungen in Verbindung mit befristeten Arbeitsverträgen finden AMUEDO-DORANTES (2002: 271) und GARCÍA-SERRANO (2004: 296ff.). In empirischen Studien wurde sowohl eine höhere (GUADALUPE 2003: 342ff.) als auch eine geringere Unfallwahrscheinlichkeit gefunden (AMUEDO-DORANTES 2002: 273). Auswirkungen auf die Gesundheit sind ebenfalls nicht klar erkennbar (HESSELINK/VAN VUUREN 1999: 279; SILLA/GRACIA/PEIRÓ 2005: 92ff.). Für die Volkswirtschaft haben befristete Arbeitsverträge laut Gegnern kaum positive Wirkungen bei gleichzeitiger Veränderung des bisherigen Ordnungsrahmens (RUDOLPH 1987: 288; GIESECKE/GROß 2006: 247; KELLER/SEIFERT 2006a: 234; KELLER/SEIFERT 2006b: 235ff.; WAAS 2007: 111). Theoretisch ist der Effekt einer Einführung von befristeten Arbeitsverträgen auf die Erwerbstätigkeit nicht festgelegt, da mit der Senkung der Entlassungskosten sowohl die Einstellungen als auch die Entlassungen von Unternehmen erhöht werden. CAHUC/POSTEL-VINAY (2002) geben einen Überblick der theoretischen Literatur. Empirisch zeigt sich, dass befristete Verträge die Mobilität zwischen Erwerbszuständen und die Schwankungen in der aggregierten Erwerbstätigkeit erhöhen, wobei die aggregierte Erwerbstätigkeit im Aufschwung höher und in der Rezession geringer ausfällt als ohne befristete Verträge (BENTOLILA/SAINT-PAUL 1992: 1030ff.; BLANCHARD/LANDIER 2002: F234ff.; DOLADO/GARCÍA-SERRANO/JIMENO 2002: F282). Das Problem der Arbeitslosigkeit ist trotz befristeter Arbeitsverträge nicht gelöst (BENTOLILA/DOLADO 1994: 57; BLANCHARD/LANDIER 2002: F234ff.). DOLADO/GARCÍA-SERRANO/JIMENO (2002: F282f.) finden Evidenz für eine geringere Kurzzeit- und eine höhere Langzeitarbeitslosigkeit. Untersuchungen über den Lohn für befristete Arbeitsverträge finden sich in Abschnitt II.1 und Abschnitt II.2.

Zusammengefasst stellt sich die Diskussion über befristete Arbeitsverträge wie folgt dar: Befürworter befristeter Arbeitsverträge betonen die zusätzlichen Handlungsoptionen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die aggregiert zu einer höheren Erwerbstätigkeit und einer besseren Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarktes führen. Gegner sehen in erster Linie eine Benachteiligung schwächerer Erwerbspersonen, die sich in unsteter Erwerbstätigkeit und schlechteren Arbeitsplatzmerkmalen bemerkbar macht. Das zentrale Argument der Gegner sind die bisher nicht erklärten Lohnabschläge für befristete Arbeitsverträge (GIESECKE/GROß 2006: 254; BREHMER/SEIFERT 2008: 502,516) trotz nachteiliger Arbeitsplatzmerkmale, wobei die Lohnabschläge für befristete Verträge zudem zu einer steigenden Einkommensungleichheit führen. Insgesamt werden die Lasten der Arbeitsmarktflexibilisierung damit überproportional von einigen Arbeitnehmern getragen, während trotz einer Erosion des bisherigen Ordnungsrahmens die Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarktes kaum verbessert wird.

Der Erklärung der Lohnabschläge für befristete Arbeitsverträge kommt somit in der Diskussion eine entscheidende Rolle zu. Wenn die Lohnabschläge Teil eines effizienten Marktergebnisses sind, würde das stärkste Argument der Gegner entkräftet. Zum einen sollten befristete Arbeitsverträge zugelassen werden und zum anderen sollten politisch erwünschte Umverteilungen ohne Eingriff in den Marktmechanismus vorgenommen werden. Wenn die Lohnabschläge Teil eines ineffizienten Marktergebnisses sind, würde die Sichtweise der Gegner als Instrument der Benachteiligung unterstützt. Effizienzsteigernde Eingriffe in den Marktmechanismus wie die Einschränkung oder das Verbot befristeter Arbeitsverträge können dann möglich sein.

4 Aufbau der Arbeit

Die vorliegende Arbeit ist wie folgt aufgebaut. Abschnitt II.1 beginnt mit einem Literaturüberblick der Lohndifferentiale für Arbeitsplatzmerkmale und fährt fort mit einem Literaturüberblick der Erklärungsansätze für nicht beobachtete kompensierende Lohndifferentiale. Abschnitt II.2 entspricht dem vorhergehenden Abschnitt für das Arbeitsplatzmerkmal befristeter Arbeitsvertrag. Abschnitt II.3 verdeutlicht die Forschungslücke. In Abschnitt II.4 erläutern wir den wissenschaftlichen Standpunkt der vorliegenden Arbeit und den eigenen Ansatz zur Beantwortung der Forschungsfrage.

Abschnitt III.1 beschreibt die Theorie der Kompensierenden Lohndifferentiale und arbeitet sie als Grundmodell für das Arbeitsplatzmerkmal befristeter Arbeitsvertrag aus. Aus dem Grundmodell leiten wir eine Erklärung für das Vorzeichen der Lohndifferentiale ab. Abschnitt III.2 entwickelt die Theorie der Kompensierenden Lohndifferentiale auf Segmentierten Arbeitsmärkten und formuliert das erweiterte Modell für das Arbeitsplatzmerkmal befristeter Arbeitsvertrag. Aus dem erweiterten Modell leiten wir Erklärungen für den Vergleich der Größen und der Vorzeichen der Lohndifferentiale über Arbeitsmarktsegmente hinweg ab.

In Abschnitt IV.1 stellen wir Methoden für die Schätzung der Lohndifferentiale vor. In Abschnitt IV.2 folgt die Beschreibung der Daten, die Abgrenzung der Grundgesamtheit sowie der Stichprobe und die Definition der Variablen.

Abschnitt V.1 enthält deskriptive Ergebnisse für die Erklärungsursachen befristeter Arbeitsvertrag, Arbeitnehmer-, andere Arbeitsplatz- und Arbeitgebermerkmale. Abschnitt V.2 beinhaltet in jedem Arbeitsmarktsegment deskriptive Ergebnisse für die Erklärungsursachen befristeter Arbeitsvertrag und entweder einige Bestandteile der Erklärungsursache Umwelt oder ersatzweise einige Bestandteile der indirekten Umwelt oder andere Wirkungen.

Abschnitt VI.1 präsentiert als analytische Ergebnisse die Schätzung der Lohndifferentiale für befristete Arbeitsverträge ohne und mit Berücksichtigung von Arbeitnehmer-, anderen Arbeitsplatz-, Arbeitgeber- und Marktumfeldmerkmalen. Mit den deskriptiven und analytischen Ergebnissen wird die Erklärung für das Vorzeichen der Lohndifferentiale überprüft. Abschnitt VI.2 unterbreitet die Schätzung der Lohndifferentiale für befristete Arbeitsverträge zusätzlich mit Berücksichtigung von Arbeitsmarktsegmenten. Mit den deskriptiven und analytischen Ergebnissen werden die Erklärungen für den Vergleich der Größen und der Vorzeichen der Lohndifferentiale über Arbeitsmarktsegmente hinweg überprüft.

Abschnitt VII.1 fasst die Arbeit zusammen und diskutiert die Ergebnisse und deren Neuigkeit. Abschnitt VII.2 zieht Schlussfolgerungen für Wirtschaftstheorie und -politik. In Abschnitt VII.3 erfolgt ein Ausblick auf weiteren Forschungsbedarf.