

Studie im Auftrag
der Aufsichtskommission
für den Ausgleichsfonds
der Arbeitslosenversicherung

Eine empirische Analyse der Arbeit auf Abruf in der Schweiz

Determinanten und
ökonomische Bewertung
dieser Beschäftigungsform

**Forschungsinstitut für Arbeit und
Arbeitsrecht (FAA),
Universität St. Gallen**

Fred Henneberger
Alfonso Sousa-Poza
Alexandre Ziegler

Studie im Auftrag
der Aufsichtskommission
für den Ausgleichsfonds
der Arbeitslosenversicherung
mit französischer Zusammenfassung

Eine empirische Analyse der Arbeit auf Abruf in der Schweiz

Determinanten und ökonomische Bewertung dieser Beschäftigungsform

**Forschungsinstitut für Arbeit und
Arbeitsrecht (FAA),
Universität St. Gallen**

Fred Henneberger
Alfonso Sousa-Poza
Alexandre Ziegler



Eine empirische Analyse der Arbeit auf Abruf in der Schweiz:
Determinanten und ökonomische Bewertung dieser Beschäftigungsform

Fred Henneberger, Alfonso Sousa-Poza und Alexandre Ziegler

Vorwort

Die vorliegende Studie entstand im Rahmen des Forschungsprogramms (FP) 2000-2005/06 des Staatssekretariats für Wirtschaft (seco) zur Weiterführung der angewandten Arbeitsmarktforschung nach Artikel 73 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIG). Sie wurde im Zeitraum zwischen Winter 2002/03 und Winter 2003/04 erstellt. Wir danken der Aufsichtskommission für den Ausgleichsfonds der Arbeitslosenversicherung für die Genehmigung und finanzielle Förderung sowie der Direktion für Wirtschaftspolitik, Ressort „Arbeitsmarktanalyse und Sozialpolitik“, für die Beantragung und Betreuung der Untersuchung.

Die Arbeit wäre ohne die Mithilfe verschiedenster Personen in dieser Form nicht möglich gewesen. Unser Dank gilt zunächst Herrn Thomas Ragni. Er hat sich von Anfang an als Projektleiter seitens des seco engagiert für dieses Forschungsprojekt eingesetzt und die Entstehung der Arbeit kritisch und konstruktiv begleitet. Unser Dank gilt ferner Frau Dr. Brigitte Buhmann vom Bundesamt für Statistik (BFS), Sektion Erwerbsleben und Arbeitsmarkt, für einige Hinweise zur Methodik und Datenbasis sowie für die Erlaubnis, mehrere Wellen der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) als empirische Grundlage für unsere Analysen zu verwenden. Bedanken möchten wir uns auch bei Herrn Michel Kolly, der uns jederzeit als kompetenter Ansprechpartner in Fragen der Auswertung und Interpretation verschiedener Variablen der SAKE zur Verfügung stand.

Bereits in der Entstehungsphase hatten wir mehrfach die Gelegenheit, die Ergebnisse unserer Studie mit den Mitgliedern der Begleitgruppe lebhaft zu diskutieren. Hierfür sei Frau Susanne Blank von Travail.Suisse, den Herren Dr. Werner Aeberhardt, René Seewer, Ueli Fankhauser und Jonathan Bernasconi vom seco, Herrn Peter Lüscher von der Aargauischen Industrie- und Handelskammer sowie Herrn Enrico Moresi vom BFS herzlichst gedankt.

Danken möchten wir nicht zuletzt unseren Kollegen am Forschungsinstitut für Arbeit und Arbeitsrecht an der Universität St. Gallen (FAA-HSG), insbesondere Herrn Prof. Dr. Thomas Geiser, Herrn Dr. Christoph Senti und Frau Sarah Sudjana, mit denen wir einige, durchaus auch unter Juristen strittige Fragen zur vorliegenden Thematik erörtern konnten.

St. Gallen, im Winter 2003/04

Fred Henneberger, Alfonso Sousa-Poza und Alexandre Ziegler

Inhaltsverzeichnis

TABELLENVERZEICHNIS.....	V
ABBILDUNGSVERZEICHNIS.....	VIII
KURZZUSAMMENFASSUNG.....	1
RÉSUMÉ.....	5
1	EINLEITUNG UND PROBLEMSTELLUNG..... 10
1.1	Merkmale von Arbeit auf Abruf 10
1.2	Unterschiedliche Beurteilung von Arbeit auf Abruf..... 12
1.3	Ziele der Studie 13
2	THEORETISCHE VORÜBERLEGUNGEN..... 16
2.1	Humankapitaltheorie 16
2.2	Suchtheorie 17
2.3	Sortiermodelle 19
2.4	Segmentationstheorien..... 20
2.5	Determinanten für Arbeit auf Abruf und Auswirkung auf die Lohnhöhe: Einige zentrale Hypothesen..... 22
3	DATENBASIS UND VARIABLENDEFINITION..... 25
3.1	Datenbasis: Die Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE) 25
3.2	Verwendete Variablen..... 26
4	EMPIRISCHE ANALYSE..... 28
4.1	Empirisch-deskriptive Analyse 28
4.1.1	<i>Genereller Überblick</i> 28
4.1.2	<i>Arbeit auf Abruf in einzelnen Branchen und Berufen</i> 31
4.2	Die Hauptdeterminanten des Ableistens von Arbeit auf Abruf 36
4.2.1	<i>Querschnittsanalyse</i> 36
4.2.2	<i>Panel-Analyse</i> 45
4.3	Die Hauptdeterminanten für ein garantiertes Minimum an Arbeitsstunden 53
4.4	Arbeit auf Abruf und Löhne 60
4.4.1	<i>Querschnittsanalyse</i> 60
4.4.2	<i>Panelanalyse</i> 65

IV

4.5	Cluster Analyse	71
4.6	Arbeit auf Abruf und Arbeitszufriedenheit	75
4.7	Arbeit auf Abruf und Stellenwechsel.....	79
4.7.1	<i>Determinanten der Fluktuation: Einige zentrale Hypothesen</i>	79
4.7.2	<i>Definition und Determinanten der Fluktuation: Empirische Ergebnisse für alle Wechselfälle</i>	82
4.7.3	<i>Determinanten der Fluktuation: Empirische Ergebnisse für Arbeitgeberwechsel.....</i>	84
4.7.4	<i>Determinanten der Fluktuation: Empirische Ergebnisse für Wechsel zu den Nichterwerbspersonen.....</i>	86
4.7.5	<i>„Survival“-Funktionen</i>	88
4.7.6	<i>Potentielle Stellenwechsel.....</i>	91
4.8	Analyse der tatsächlichen und gewünschten Arbeitszeit	95
4.9	Arbeit auf Abruf als Nebenerwerbstätigkeit	101
4.9.1	<i>Genereller Überblick</i>	101
4.9.2	<i>Determinanten der Aufnahme einer Nebenerwerbstätigkeit und ihrer Vertragsform.....</i>	105
5	SCHLUSSFOLGERUNGEN.....	108
	LITERATURHINWEISE.....	118
	ANHANG A: PROBIT-KOEFFIZIENTEN FÜR DIE MARKTPARTIZIPATIONSENTSCHEIDUNG DER FRAUEN.....	126

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Definition verwendeter Erklärungsvariablen.....	27
Tabelle 2: Deskriptive Statistiken.....	29
Tabelle 3: Hochrechnung der Anzahl Arbeit auf Abruf-Leistender und der übrigen Arbeitnehmer nach Branche.....	33
Tabelle 4: Hochrechnung der Anzahl Arbeit auf Abruf-Leistender und der übrigen Arbeitnehmer nach Beruf.....	35
Tabelle 5: Determinanten für das Ableisten von Arbeit auf Abruf – Probit-Modell (Angaben in %; Standardabweichung in Klammern).....	37
Tabelle 6: Determinanten für das Ableisten von Arbeit auf Abruf unter Berücksich- tigung der Firmengröße und der Branchen – Probit-Modell (Angaben in %; Standardabweichung in Klammern).....	41
Tabelle 7: Determinanten für das Ableisten von Arbeit auf Abruf unter Berücksich- tigung der Firmengröße und der Berufe – Probit-Modell (Angaben in %; Standardabweichung in Klammern).....	43
Tabelle 8: Arbeitslosigkeit und Arbeit auf Abruf – Probit-Modell (Angaben in %; Standardabweichung in Klammern).....	45
Tabelle 9: Arbeit auf Abruf in beiden Beobachtungszeitpunkten (2001 und 2002).....	46
Tabelle 10: Status in den Jahren 2001 und 2002 und Mobilität (aufgegliedert nach den in der SAKE erfassten Status-Kategorien Erwerbsfähiger).....	48
Tabelle 11: Durchschnittliche Situation der Personen im Jahre 2002 in Abhängigkeit von ihrem Status auf dem Arbeitsmarkt.....	50
Tabelle 12: Arbeitsbereitschaft von Nichterwerbspersonen (Angaben in %)......	51
Tabelle 13: Einfluss von Arbeit auf Abruf und Arbeitslosigkeit in der Vorperiode auf die Wahrscheinlichkeit des Ableistens von Arbeit auf Abruf in der Ge- genwartsperiode – Probit-Modell (Angaben in %; Standardabweichung in Klammern).....	52
Tabelle 14: Determinanten für ein garantiertes Minimum an Arbeitsstunden bei Arbeit auf Abruf – Probit-Modell (Angaben in %; Standardabweichung in Klammern).....	54

Tabelle 15: Determinanten für ein garantiertes Minimum an Arbeitsstunden bei Arbeit auf Abruf unter Berücksichtigung der Branchenzugehörigkeit – Probit-Modell (Angaben in %; Standardabweichung in Klammern).....	55
Tabelle 16: Determinanten für ein garantiertes Minimum an Arbeitsstunden bei Arbeit auf Abruf unter Berücksichtigung der Berufsgruppenzugehörigkeit – Probit-Modell (Angaben in %; Standardabweichung in Klammern)	57
Tabelle 17: Arbeitslosigkeit und Arbeit auf Abruf mit einem garantierten Minimum an Arbeitsstunden – Probit-Modell (Angaben in %; Standardabweichung in Klammern)	59
Tabelle 18: Schätzung von geschlechtsspezifischen Lohnfunktionen (Querschnittsanalyse) (Standardabweichung in Klammern)	64
Tabelle 19: Stundenlohn und Änderungen in der Beschäftigungsform.....	66
Tabelle 20: Jahreslohn und Änderungen in der Beschäftigungsform.....	67
Tabelle 21: Arbeitszeit und Änderungen in der Beschäftigungsform.....	68
Tabelle 22: Schätzung von Lohnfunktionen mit Differenzen (Standardabweichung in Klammern)	70
Tabelle 23: Ergebnisse der Cluster-Analyse (Durchschnittswerte)	72
Tabelle 24: Determinanten für Arbeitszufriedenheit – Probit-Modell (Angaben in %; Standardabweichung in Klammern)	78
Tabelle 25: Determinanten für Fluktuationen – Probit-Modell (Angaben in %; Standardabweichung in Klammern)	83
Tabelle 26: Determinanten für Arbeitgeberwechsel (job-to-job mobility) – Probit-Modell (Angaben in %; Standardabweichung in Klammern)	85
Tabelle 27: Determinanten für Wechsel von der Erwerbstätigkeit zu den Nichterwerbspersonen – Probit-Modell (Angaben in %; Standardabweichung in Klammern)	87
Tabelle 28: Determinanten eines potentiellen Stellenwechsels (job-to-job mobility) für alle Kategorien von Gründen – Probit-Modell (Angaben in %; Standardabweichung in Klammern)	93
Tabelle 29: Ausmaß und Gründe für potentielle Stellenwechsel (job-to-job mobility).....	95
Tabelle 30: Stundenrestriktionen bei Teilzeitbeschäftigten.....	97

VII

Tabelle 31: Deskriptive Statistiken – Nebenerwerbstätigkeit	102
Tabelle 32: Hochrechnung nach Branchen – Nebenerwerbstätigkeit	103
Tabelle 33: Hochrechnung nach Berufen – Nebenerwerbstätigkeit	104
Tabelle 34: Arbeit auf Abruf in Haupt- und Nebenerwerbstätigkeit	104
Tabelle 35: Determinanten für die Aufnahme einer Nebenerwerbstätigkeit sowie für die Beschäftigungsform der Nebenerwerbstätigkeit – Probit-Modell (An- gaben in %; Standardabweichung in Klammern)	106
Tabelle 36: Stundenlohn bei Haupt- und Nebenerwerbstätigkeit in Abhängigkeit von der Vertragsform	107
Tabelle 37: Zusammenstellung der Indizien für und gegen Prekarität von Arbeit auf Abruf	113

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Arbeit auf Abruf und Lebensalter	39
Abbildung 2: Arbeit auf Abruf in beiden Beobachtungszeitpunkten (2001 und 2002).....	47
Abbildung 3: Verteilung des Stundenlohns für Arbeit auf Abruf-Leistende und andere Arbeitnehmer (Dichtefunktion)	60
Abbildung 4: Verteilung des Stundenlohns in den zwei Gruppen von Arbeit auf Abruf-Leistenden (Dichtefunktion)	74
Abbildung 5: Verteilung des Stundenlohns in den zwei Gruppen von Personen, die keine Arbeit auf Abruf leisten (Dichtefunktion)	75
Abbildung 6: Survival-Funktionen: Sämtliche Fluktuationen.....	89
Abbildung 7: Survival-Funktionen: Zwischenbetriebliche Fluktuationen.....	90
Abbildung 8: Survival-Funktionen: Fluktuationen zu den Nichterwerbspersonen.....	91
Abbildung 9: Tatsächliche und gewünschte Arbeitszeit bei Arbeit auf Abruf- Leistenden und anderen Arbeitnehmern	100

Kurzzusammenfassung

- In der Schweiz leisteten im Jahr 2002 *über 196 000 Personen* Arbeit auf Abruf im Rahmen einer *Haupterwerbstätigkeit* (was ca. 5.4% aller Arbeitnehmenden entspricht) und immerhin *knapp 35 000 Personen* im Rahmen einer *Nebenerwerbstätigkeit* (was ca. 20.5% aller Nebenerwerbstätigen entspricht). Es gibt Hinweise darauf, dass dieser Beschäftigungsform in Zukunft eine wachsende Bedeutung zukommt.
- Arbeit auf Abruf kommt in zahlreichen Erscheinungsformen vor und wird in Lehre und Rechtsprechung nicht immer einheitlich verstanden und umschrieben. Aus juristischer Perspektive wird Arbeit auf Abruf häufig definiert als *Teilzeitarbeit*, bei welcher Zeitpunkt und Dauer der einzelnen Arbeitseinsätze unbestimmt sind und jeweils entweder einseitig vom Arbeitgeber oder durch Parteivereinbarung festgelegt werden. Praktisch gesehen unterscheidet sich Arbeit auf Abruf vom gewöhnlichen Vollzeitarbeitsvertrag im Wesentlichen dadurch, dass die *Arbeitnehmer* einen *Teil des unternehmerischen Risikos* übernehmen und über Beschäftigungs- und Einkommenschwankungen *tragen*. Besteht eine garantierte Mindestarbeitszeit, reduziert sich dieses Risiko, da der Arbeitgeber verpflichtet ist, den vollen Lohn auch für nicht in Anspruch genommene Stunden zu entrichten.
- Arbeit auf Abruf ist in der Schweiz *bislang nicht gesetzlich geregelt*. Es ist derzeit eine *parlamentarische Initiative* *hängig*, welche verlangt, Arbeit auf Abruf gewissen Mindeststandards zu unterwerfen. Danach sollen eine Abrufverpflichtung, eine Ankündigungsfrist und ein Mindestpensum an Arbeitsstunden eingeführt werden. Für die Zeit, während der sich der Arbeitnehmer auf Abruf bereit halten muss, soll ein fixer Teil des vereinbarten Lohnes garantiert werden.
- Verschiedene *Arbeitsmarkttheorien* bewerten flexible Beschäftigungsformen wie Arbeit auf Abruf unterschiedlich. Während die Theorien neoklassischer Provenienz dazu tendieren, diesen einen positiven Beitrag zum Funktionieren der Arbeitsmärkte zuzuschreiben, betrachten institutionalistisch orientierte Ansätze, wie die Segmentationstheorien, jene häufig als prekär. Dementsprechend wird Arbeit auf Abruf in der wissenschaftlichen wie politischen Diskussion entweder als Brücke in die reguläre Beschäftigung aufgefasst, welche zudem die Matching-Qualität am Arbeitsmarkt erhöht, oder aber als Falle, in der Personen keine Chance auf Übertritt in den primären Arbeitsmarkt erhalten und sich lediglich zwischen Arbeitslosigkeit, dem Status als Nichterwerbspersonen und Arbeit auf Abruf bewegen.

- Trotz dieser Kontroverse liegen repräsentative *empirische Analysen* zur Arbeit auf Abruf für die Schweiz bislang nicht vor. Daraus leitet sich die primäre Motivation für diese Studie ab. Untersucht werden einerseits die *Determinanten* für das Ableisten von Arbeit auf Abruf. Andererseits wird eine *ökonomische Beurteilung* dieser Beschäftigungsform vorgenommen.
- Die Daten für die empirische Untersuchung stammen aus der *Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE)* der Jahre 2001 und 2002. Die SAKE stellt eine für die gesamtschweizerische Bevölkerung repräsentative Befragung dar. Die Stichprobengröße beläuft sich im Jahre 2001 auf knapp 19 000 und im Jahr 2002 auf immerhin rund 40 000 Personen. Für die Schweiz wurden erstmals im Jahr 2001 repräsentative Daten zur Arbeit auf Abruf erhoben. Die Analyse beschränkt sich auf Individuen im Alter zwischen 20 und 70 Jahren. Insgesamt arbeiten knapp 1 200 der befragten Personen in ihrer Haupterwerbstätigkeit und nochmals knapp 230 in ihrer Nebenerwerbstätigkeit auf Abruf.
- Bestimmte Personengruppen leisten *überproportional* häufig Arbeit auf Abruf. Hierbei handelt es sich um verheiratete Frauen mit Kindern, um Personen mit einem niedrigen Ausbildungsniveau sowie um Personen, die sich auf Stellensuche befinden. Außerdem ist diese Beschäftigungsform bei jüngeren und älteren Arbeitskräften öfter anzutreffen als in den mittleren Alterskategorien.
- Arbeit auf Abruf ist in *Branchen* verbreiteter, die einer schwankenden Nachfrage gegenüberstehen, sowie bei *Berufen* und Tätigkeiten, die eher homogener Natur und damit leicht(er) zu substituieren sind. Dementsprechend finden sich diese Beschäftigungsverhältnisse vor allem im Gesundheitswesen, im Detailhandel sowie im Gastgewerbe. Interessant ist, dass viele (ca. 30%) der Arbeit auf Abruf-Tätigkeiten im öffentlichen Sektor oder in Branchen anzutreffen sind, die sehr stark mit der öffentlichen Hand verbunden sind (Gesundheitswesen sowie ehemalige Bundesbetriebe wie die Post oder die Bahnen). Viele Arbeit auf Abruf-Leistende sind als Verkäufer bzw. Detailhandelsangestellte, als kaufmännische bzw. Büroangestellte, als Hauswarte bzw. Reinigungskräfte, als Servicepersonal sowie als Krankenschwestern/-pfleger tätig. Insgesamt ist Arbeit auf Abruf vor allem in Branchen und Berufen des *Dienstleistungssektors* vorzufinden.
- Mehr als die Hälfte aller Arbeit auf Abruf-Leistenden verfügen über *kein garantiertes Minimum an Arbeitsstunden*. Arbeitsverträge mit einer vom Arbeitgeber garantierten wöchentlichen Mindestarbeitszeit sind näher am Normalarbeitsverhältnis anzusiedeln. Dementsprechend liegt eine solche Garantie bei jüngeren und älteren Beschäftigten sowie bei Frauen mit Kindern seltener vor als bei Beschäftigten der mittleren Altersklassen und bei Männern.

- Arbeit auf Abruf kann einerseits den Übergang in die reguläre Beschäftigung erleichtern. Andererseits ist nicht auszuschließen, dass Personen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen gefangen bleiben und lediglich zwischen Arbeitslosigkeit und prekären Beschäftigungsverhältnissen wechseln (sog. Drehtüreffekt der prekären Arbeitsverhältnisse). Tatsache ist, dass in der Schweiz knapp drei Viertel aller Arbeit auf Abruf-Leistenden innerhalb eines Jahres ihren Abrufzustand verlassen. Es besteht also eine *erhebliche Mobilität zwischen Arbeit auf Abruf- und nicht Arbeit auf Abruf-Verhältnissen* in *beide* Richtungen. Insgesamt deuten somit die Daten für den schweizerischen Arbeitsmarkt darauf hin, dass Arbeit auf Abruf eine Brückenfunktion zum Normalarbeitsverhältnis zukommt.
- Personen, die den Zustand eines Arbeit auf Abruf-Verhältnisses verlassen, werden nur *selten arbeitslos*. Umgekehrt trifft es aber auch zu, dass Personen, die Arbeit auf Abruf-Verhältnisse aufnehmen, nicht vorwiegend aus dem Arbeitslosenpool stammen. Arbeit auf Abruf-Leistende weisen schließlich auch keine höhere Zahl an Registrierungen bei einem Arbeitsamt in den letzten 10 Jahren auf.
- Der *Stundenlohn* von Beschäftigten, die Arbeit auf Abruf leisten, ist deutlich niedriger als derjenige anderer Arbeitnehmer (ca. 20% Unterschied). Diese negative Lohndifferenz ist aber *nicht* durch die Vertragsform bedingt. Mit anderen Worten: Würden diese Arbeitnehmer über einen „normalen“ Arbeitsvertrag verfügen, wäre ihr Stundenlohn nicht höher als dies bei Arbeit auf Abruf der Fall ist. Allerdings hat die Beschäftigungsform „Arbeit auf Abruf“ einen Einfluss auf den *Jahreslohn*. Dieser ist jedoch nicht auf Unterschiede beim Stundenlohn, sondern auf Differenzen in der *Anzahl gearbeiteter Stunden* zurückzuführen.
- Im Pool der Arbeit auf Abruf-Leistenden können (mittels einer Cluster-Analyse) *zwei Segmente* identifiziert werden, die sich systematisch in einer Reihe von Charakteristika voneinander unterscheiden. Die eine Gruppe hat einen relativ hohen Frauenanteil (76.5%); die andere, eher kleinere Gruppe weist eine fast gleich starke Besetzung mit Männern und Frauen auf. In der frauendominierten Gruppe verfügt ein höherer Anteil an Personen über Kinder im Haushalt, die wöchentlichen Arbeitszeiten sind im Durchschnitt kürzer und die Personen eher besser ausgebildet. Zudem ist das Durchschnittsalter geringer und dementsprechend fallen auch die durchschnittliche Dauer der Betriebszugehörigkeit wie ebenfalls die Anzahl an Jahren Berufserfahrung kleiner aus. In diesem Segment sind deshalb die Stundenlöhne wesentlich geringer. Da zwei ähnliche Gruppen aber auch auf dem regulären Arbeitsmarkt (*ohne* Arbeit auf Abruf-Verhältnisse) beobachtet werden können, gibt es erneut keine Hinweise darauf, dass die Vertragsform die Segmentierung der Arbeitsmärkte bestimmt. Arbeit

auf Abruf ist somit *nicht* für das Entstehen dieser unterschiedlichen Arbeitsmarktsegmente verantwortlich zu machen.

- Eine Analyse der *Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen* zeigt, dass Arbeit auf Abruf-Leistende mit ihren Arbeitsstellen genauso zufrieden sind wie andere Arbeitnehmer. Bemerkenswert ist die Tatsache, dass das Fehlen einer Arbeitszeitgarantie keinen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit hat. Eine Analyse der Beziehung des Verhältnisses zwischen *gewünschter und tatsächlicher Arbeitszeit* zeigt, dass Arbeit auf Abruf-Leistende häufiger unterbeschäftigt sind: Sie würden lieber länger arbeiten und dementsprechend mehr verdienen. Dies hängt aber nicht in erster Linie mit der Vertragsform „Arbeit auf Abruf“, sondern vielmehr mit dem Beschäftigungsgrad zusammen. Personen mit einer geringen Wochenarbeitszeit sind generell eher unterbeschäftigt: Die detaillierte Analyse signalisiert, dass es keine ausgeprägten Unterschiede mehr zwischen der Gruppe der Arbeit auf Abruf-Leistenden und den anderen Arbeitnehmern gibt, sobald für den Beschäftigungsgrad kontrolliert wird.
- Die Wahrscheinlichkeit eines *Stellenwechsels* ist bei Arbeit auf Abruf-Leistenden größer als bei den anderen Arbeitnehmern. Dennoch kann festgehalten werden, dass die durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer von Personen, die Arbeit auf Abruf leisten, mit immerhin acht Jahren keineswegs auf eine markante Instabilität oder Prekarität dieser Vertragsform hindeutet. Außerdem sind die Motive für Fluktuationen aufschlussreich: Diese unterscheiden sich kaum von denen der anderen Arbeitnehmer. Insbesondere im Hinblick auf den Grad der Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen kann kein signifikanter Unterschied zwischen beiden Vertragsformen eruiert werden. Zu beachten ist ferner, dass ein großer Teil der Mobilität der Arbeit auf Abruf-Leistenden vom Status der Erwerbstätigkeit in Richtung Nichterwerbstätigkeit (außerhalb der Arbeitslosigkeit) stattfindet. Anhand der SAKE-Daten, welche die Arbeitsbereitschaft dieser Nichterwerbspersonen dokumentieren, kann gezeigt werden, dass die überwiegende Mehrheit der Bewegungen in die Nichterwerbstätigkeit auf freiwilliger Basis erfolgen. Dieses Ergebnis widerspricht der Hypothese, dass Fluktuationen in die Nichterwerbstätigkeit eine Art versteckte Arbeitslosigkeit darstellen. Interessant ist auch, dass die meisten *Bewegungen* zwischen Arbeit auf Abruf- und nicht Arbeit auf Abruf-Stellen *innerhalb des selben Betriebs* erfolgen.
- Die Ergebnisse dieser Studie liefern somit *keine Anhaltspunkte für eine Prekarität* von Arbeit auf Abruf. Die Ergebnisse deuten vielmehr darauf hin, dass Arbeit auf Abruf eine flexible Vertragsform darstellt, welche länger andauernder Beschäftigungslosigkeit vorbeugt sowie den Spielraum für Teilzeitpensen erhöht.

Résumé

- En 2002, en Suisse, *plus de 196 000 personnes* (soit env. 5,4 % des travailleurs) ont pratiqué le travail sur appel dans le cadre de leur *activité principale* et *quelque 35 000 personnes* dans celui d'une *activité accessoire* (soit env. 20,5 % de la population active exerçant une activité accessoire). Certains signes tendent à indiquer que cette forme d'emploi prendra toujours plus d'importance.
- Pouvant prendre diverses formes, le travail sur appel n'est pas toujours compris et défini de manière uniforme dans la doctrine ni dans la jurisprudence. Du point de vue juridique, il est souvent défini comme un travail à *temps partiel* dont la survenue et la durée, indéterminées, sont soit fixées unilatéralement par l'employeur, soit convenues par contrat de droit privé. En pratique, ce qui distingue essentiellement le travail sur appel des rapports usuels de travail à plein temps, c'est que *les travailleurs sur appel* assument une *part du risque d'entreprise* et qu'ils doivent supporter les conséquences des fluctuations de l'emploi et du revenu. Lorsqu'un temps minimum de travail est garanti, ce risque est réduit étant donné que l'employeur est tenu de payer l'intégralité du salaire, y compris pour les heures durant lesquelles l'employé n'a pas effectué de travail.
- En Suisse, le travail sur appel n'a pas encore fait l'objet d'une *réglementation légale*. À l'heure actuelle, une *initiative parlementaire* demande qu'il soit soumis à un certain nombre de critères normatifs (valeurs-seuils). Il s'agirait d'instaurer une obligation en matière d'appel, un délai de notification des horaires et un minimum d'heures de travail ; en outre, une part fixe du salaire convenu doit être garantie pour le temps durant lequel le travailleur doit se tenir prêt à répondre à un appel.
- Selon qu'on se réfère à une *théorie* ou à une autre en ce qui concerne le *marché du travail*, on a une appréciation très différente des formes d'emploi flexibles, comme le travail sur appel. Si les théories (néo-)classiques mettent plutôt en évidence leur contribution au bon fonctionnement des marchés du travail, les approches de type institutionnel, telles que les théories de la segmentation, les considèrent souvent comme des facteurs de précarisation. Aussi, dans le débat tant politique que scientifique, le travail sur appel est-il conçu tantôt comme une passerelle vers un emploi régulier – améliorant d'ailleurs la qualité du *matching* sur le marché du travail – tantôt comme un piège ôtant aux intéressés toute chance de

rejoindre le marché primaire de l'emploi et ne leur laissant le choix qu'entre le chômage, le statut de sans-emploi et le travail sur appel.

- Malgré la controverse que suscite le travail sur appel, aucune *analyse empirique* représentative n'a encore été effectuée en Suisse à ce sujet. D'où l'intérêt de cette étude, qui vise un double objectif : examiner les *déterminants* qui sont à l'origine du travail sur appel et livrer une *analyse économique* de cette forme d'emploi.
- Les données utilisées pour l'analyse empirique sont tirées de l'*Enquête suisse sur la population active (ESPA)* de 2001 et de 2002. L'ESPA est une enquête représentative de la population suisse. Si cette enquête n'a été effectuée qu'auprès de quelque 19 000 personnes en 2001, elle en a touché en 2002 environ 40 000. C'est en 2001 que, pour la première fois, des données représentatives concernant le travail sur appel ont été recensées en Suisse. L'analyse se limite à la tranche d'âge située entre 20 et 70 ans. Le travail sur appel concerne, en activité principale, 1200 des personnes interrogées et, en activité accessoire, pas plus de 230 personnes.
- Les catégories de population active pour lesquelles le travail sur appel est une forme d'emploi *particulièrement* fréquente sont les femmes mariées ayant des enfants, les personnes ayant un faible niveau de formation et les demandeurs d'emploi. Par ailleurs, cette forme d'emploi est plus fréquente chez les travailleurs jeunes et âgés que dans la génération d'âge moyen.
- Le travail sur appel est répandu dans les *branches* qui sont exposées à une demande fluctuante, ainsi que dans les *métiers* et activités qui, du fait de leur caractère assez homogène, peuvent (plus) facilement se substituer l'un à l'autre. Il se pratique par conséquent surtout dans les professions de la santé, le commerce de détail, l'hôtellerie et la restauration. Il est intéressant de noter qu'une part importante (env. 30 %) du travail sur appel est le fait du secteur public ou de branches qui lui sont fortement liées, comme le secteur de la santé et les ex-régies fédérales (p. ex. la Poste et les CFF). Parmi les personnes qui travaillent sur appel, un grand nombre sont vendeurs ou vendeuses, employés du commerce de détail, concierges, techniciens de surface, femmes de ménage, sommeliers, aides-soignants ou infirmières. Dans l'ensemble, le travail sur appel se pratique surtout dans les branches et professions du *secteur des services*.
- Plus de la moitié des personnes travaillant sur appel ne disposent pas de la *garantie d'un minimum d'heures de travail*. Les contrats stipulant un nombre d'heures de travail

hebdomadaires garanti par l'employeur sont presque assimilables au contrat de travail normal. Il est par conséquent plus rare que les travailleurs jeunes et âgés et les femmes ayant des enfants puissent compter sur un minimum garanti que les personnes d'âge moyen et les hommes.

- Le travail sur appel peut certes faciliter le passage à une activité régulière. Il n'est toutefois pas exclu que certaines personnes restent captives de conditions de travail atypiques et n'aient plus le choix qu'entre le chômage et la précarité de l'emploi (cercle vicieux des rapports de travail précaires). Il reste qu'en Suisse plus des trois quarts des personnes travaillant sur appel quittent ce statut dans le délai d'un an, ce qui dénote une *importante mobilité* – dans les deux sens – *entre le travail sur appel et les autres emplois*. Dans l'ensemble, les données concernant le marché suisse du travail indiquent que le travail sur appel joue le rôle de passerelle vers des rapports de travail normaux.
- Les personnes qui quittent le statut de travailleur sur appel deviennent *rarement des sans-emploi*. Il est vrai, en revanche, que celles qui contractent des rapports de travail sur appel ne sont pas majoritairement issues de la catégorie des sans-emploi. Quant au nombre des personnes travaillant sur appel enregistrées auprès des offices du travail, il n'a pas augmenté durant les dix dernières années.
- Le *salaire horaire* des personnes travaillant sur appel est nettement inférieur (d'environ 20 %) à celui des autres salariés. Cette différence n'est toutefois *pas due* à la forme de leur contrat de travail. Autrement dit, si ces travailleurs disposaient d'un contrat de travail « normal », leur salaire horaire ne serait pas plus élevé pour autant. La forme d'emploi dite « travail sur appel » a pourtant une influence sur le *salaire annuel*, laquelle ne tient toutefois pas à des différences de salaire horaire, mais à des différences quant au *nombre d'heures travaillées*.
- Dans la catégorie des personnes travaillant sur appel, une analyse par cluster permet d'identifier *deux segments* se distinguant systématiquement l'un de l'autre par une série de caractéristiques. L'un compte une proportion relativement forte de femmes (76,5 %); dans l'autre, un peu moins important, les hommes et les femmes sont presque en proportion égale. Dans le segment où prédominent les femmes, on observe que la part des personnes avec enfants est plus importante, que les horaires de travail hebdomadaires sont en moyenne plus courts et que le niveau de formation est généralement plus élevé. En outre, l'âge moyen y est inférieur, ce qui signifie également que le degré moyen d'ancienneté dans l'entreprise et le

nombre d'années d'expérience professionnelle y sont plus faibles. Dans ce segment, les salaires horaires sont par conséquent inférieurs. Toutefois, étant donné que l'on peut identifier deux segments similaires dans le marché de l'emploi régulier (où le travail sur appel n'est pas pratiqué), rien n'indique, là non plus, que la segmentation des marchés de l'emploi soit déterminée par la forme de contrat de travail. Cette segmentation ne saurait donc être imputable au phénomène du travail sur appel.

- L'analyse de la *satisfaction au travail* montre que les travailleurs sur appel sont aussi satisfaits de leur emploi que les autres salariés. Fait à noter, l'absence de garantie d'un minimum d'heures de travail n'influence en rien le sentiment de satisfaction. Une analyse du rapport entre *durée du travail souhaitée et durée effective* indique que les personnes travaillant sur appel sont assez souvent sous-employées : elles travailleraient volontiers plus longtemps pour gagner davantage. Mais cela tient moins à la forme contractuelle propre au travail sur appel qu'au degré d'occupation. Les personnes qui ont un horaire hebdomadaire restreint sont assez généralement sous-employées : le détail de l'analyse ne révèle pas de différence substantielle entre le groupe des personnes travaillant sur appel et les autres salariés, pour autant que le degré d'occupation soit contrôlé.
- La probabilité d'un *changement de travail* est plus forte pour les personnes travaillant sur appel que pour les autres travailleurs. Néanmoins, le degré moyen d'ancienneté des travailleurs sur appel – qui est tout de même de huit ans – n'atteste en rien d'une instabilité marquante ou d'une précarité découlant de ce type de contrat de travail. De plus, les motifs de fluctuations indiqués par les travailleurs sur appel sont révélateurs, car ils ne diffèrent guère de ceux des autres salariés. On ne peut mettre en évidence aucune différence significative entre les deux formes de contrat de travail, notamment en ce qui concerne le degré de satisfaction au travail. Il faut noter en outre que la mobilité des travailleurs sur appel se traduit davantage par le passage du statut d'actif à celui de non-actif (c.-à-d. de sans-emploi non chômeur) que l'inverse. Les données de l'ESPA, qui documentent la disposition de ces personnes à prendre un emploi, permettent de constater que la grande majorité des actifs passant au statut de non-actif le font volontairement, ce qui réfute l'hypothèse selon laquelle les passages à la non-activité constitueraient une sorte de chômage qui ne dit pas son nom. Intéressant également le fait que la plupart des *mouvements* entre les emplois avec travail sur appel et ceux dans lesquels cette forme d'engagement n'est pas pratiquée ont lieu *dans le cadre de l'entreprise elle-même*.

- Les résultats de cette étude n'apportent donc *aucun élément* amenant à conclure au *caractère précarisant* du travail sur appel. Ils indiquent plutôt que le travail sur appel constitue une forme de contrat de travail souple, qui prévient le chômage de longue durée et augmente les possibilités d'emploi à temps partiel.

1 Einleitung und Problemstellung

In der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) des Jahres 2001 wurden erstmals genauere Daten über den Umfang der *Arbeit auf Abruf* in der Schweiz erhoben. In den Jahren 2002 (2001) verfügten immerhin 5.4% (4.0%) aller Arbeitnehmenden im Lebensalter zwischen 20 und 70 Jahren bzw. – hochgerechnet auf die gesamte erwerbsfähige Bevölkerung – über 196 000 (147 000) Personen über einen solchen Arbeitsvertrag. Besonders häufig ist Arbeit auf Abruf im Gastgewerbe und in anderen saisonabhängigen Branchen zu finden (vgl. Birchmeier 2002: 11). Zudem sind vor allem Frauen von dieser Beschäftigungsform betroffen (vgl. Bundesamt für Statistik 2001: 7).¹

1.1 Merkmale von Arbeit auf Abruf

Arbeit auf Abruf ist in der Schweiz bislang nicht gesetzlich geregelt.² Sie kommt in zahlreichen Erscheinungsformen vor, weshalb sie in Lehre und Rechtsprechung auch nicht immer einheitlich verstanden und umschrieben wird. Aus juristischer Perspektive wird Arbeit auf Abruf häufig definiert als Teilzeitarbeit, die im Rahmen eines unbefristeten Arbeitsvertrages geleistet wird und bei welcher Zeitpunkt und Dauer der einzelnen Arbeitseinsätze unbestimmt sind und jeweils entweder einseitig vom Arbeitgeber oder durch Parteivereinbarung festgelegt werden (vgl. Roncoroni 1998: 1411, mit Verweis auf Aubert 1995, Brühwiler 1996: Art. 319 N 12, Streiff/von Kaenel 1992: Art. 319 N 18, u.a.). Andere Autoren bezeichnen jene Arbeitsverhältnisse als

¹ Der deutliche Anstieg von Arbeit auf Abruf um mehr als ein Drittel zwischen den Jahren 2001 und 2002 wirft die Frage auf, ob fragebogentechnische Änderungen dafür verantwortlich sein könnten. Abklärungen beim Bundesamt für Statistik (BFS) haben aber ergeben, dass dies nicht der Fall ist. Die Erhebung des Jahres 2002 weicht in diesem Bereich bezüglich der Fragenformulierung nicht gegenüber derjenigen des Jahres 2001 ab. Geändert hat sich lediglich das Stichprobendesign mit der Erhöhung der Zahl insgesamt befragter Personen sowie der stärkeren Regionalisierung der Stichprobe durch zahlenmäßige Aufstockung der Großregion Tessin. Daher ist davon auszugehen, dass die beobachtete Zunahme der Häufigkeit von Arbeit auf Abruf real auch erfolgt ist. Möglich ist, dass eine Reihe ehemals selbständiger Informatiker neuerdings auf Abruf arbeitet. Denkbar ist auch, dass sich Erst- und Wiederbefragte anders verhalten. Allerdings untermauert eine provisorische Auswertung der SAKE des Jahres 2003 durch das BFS, dass die Inanspruchnahme der Beschäftigungsform „Arbeit auf Abruf“ seit 2001 im Trend gestiegen ist, wobei das Niveau im Jahre 2003 etwas tiefer als im Jahre 2002 liegen dürfte.

² Es ist derzeit eine parlamentarische Initiative hängig, welche verlangt, Arbeit auf Abruf gesetzlich (minimal) zu regeln (02.417 - Parlamentarische Initiative Dormann vom 22.03.2002). Danach sollen eine Abrufverpflichtung, eine Ankündigungsfrist zwischen Abruf und Arbeitsbeginn („verhältnismäßige“ Wartezeit) und ein Mindestpensum an Arbeitsstunden als Pflichten seitens des Arbeitgebers eingeführt werden. Für die Zeit, während der sich der Arbeitnehmer auf Abruf bereit halten muss, soll ein fixer Teil des vereinbarten Lohnes garantiert werden (Abrufverpflichtung). Gelegentliche Aushilfen, auf die in der Regel zurückgegriffen wird, wenn Arbeitsspitzen anfallen, sollen von dieser Regelung aber nicht betroffen sein (vgl. Neue Zürcher Zeitung (NZZ) Online 2003). Deren a priori befristeten Arbeitsverträge bleiben unverändert bestehen. Interessanterweise enthält die Initiative keine Warte-/Verfügbarkeitsverpflichtung seitens des Arbeitnehmers.

Arbeit auf Abruf, bei welchen entweder die Lage der Arbeitszeit, deren Dauer oder Lage und Dauer variabel, d.h. unbestimmt sind (vgl. Geiser 1998: 85, Rehbinder 1987: 40, Helbling 1997: 3, Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit (BIGA) 1994: 90-91, Häberli 1998: 24).

In der Praxis haben sich verschiedene Formen der Arbeit auf Abruf herausgebildet.³ Diese unterscheiden sich in Bezug auf zwei Aspekte:

1. Ist der Arbeitnehmer vertraglich verpflichtet, die vom Arbeitgeber angebotenen Arbeitseinsätze anzunehmen?
 - Besteht diese Verfügbarkeitsverpflichtung nicht, so kann der Arbeitnehmer das Einsatzangebot *ohne Angabe von Gründen* ablehnen; jeder Einsatz erfolgt aufgrund einer gegenseitigen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Es handelt sich dabei jeweils um einen a priori befristeten Arbeitsvertrag,⁴ bei dem beide Seiten über ein hohes Maß an Flexibilität verfügen.
 - Besteht diese Verfügbarkeitsverpflichtung, so kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer einseitig zu einem Arbeitseinsatz aufbieten. Somit besitzt der Arbeitgeber die volle Flexibilität. In den Fällen, in denen der Arbeitnehmer zuhause bleiben muss, um auf einen möglichen Einsatz zu warten („Rufbereitschaft“), stellt sich das Problem der Entschädigung der außerhalb des Betriebs geleisteten Wartezeit. In einem Entscheid hat das Bundesgericht dazu festgehalten, dass diese Wartezeit grundsätzlich zu entschädigen ist, weil die Arbeitsbereitschaft des Arbeitnehmers im Interesse des Arbeitgebers erfolgt und als Arbeitsleistung zu qualifizieren ist (vgl. Bundesgericht in BGE 124 III 249 Erw. 3).⁵

³ Die Autoren bedanken sich bei René Seewer (Leistungsbereich „Arbeitsbedingungen“ des seco) für eine Aufstellung üblicher Arbeit auf Abruf-Verhältnisse, die als Grundlage für die folgenden Ausführungen dient.

⁴ Da nach jedem Einsatz das Arbeitsverhältnis wieder erlischt, sind folglich auch keine Kündigungsfristen einzuhalten.

⁵ Das für die Rufbereitschaft geschuldete Entgelt kann aber wegen der geringeren Bedeutung dieser Art von Arbeit für den Arbeitgeber einerseits und der verminderten Belastung des Arbeitnehmers andererseits *unter* dem Lohn für die Haupttätigkeit liegen. Das Bundesgericht hat keine Aussage über die Höhe des zulässigen Lohnabschlags getroffen.

Das Arbeitsgericht Interlaken-Oberhasli hat 1998 in einem Urteil gegen die Denner AG eine Entschädigung der Rufbereitschaft mit 25% des vereinbarten Lohns für Recht befunden. Das Urteil ist nicht veröffentlicht. Es enthält auch keine Begründung, da dies nach Berner Dekret nur bei einer Appellation notwendig wird.

Einige Autoren und ebenfalls das Bundesgericht sprechen von *uneigentlicher Teilzeitarbeit* für den Fall, dass der Einsatz des Arbeitnehmers des gegenseitigen Einverständnisses beider Vertragsparteien bedarf. Für Arbeiten hingegen, die dem Arbeitgeber erlauben, den Arbeitnehmer einseitig abzubrufen, wird von *kapazitätsorientierter variabler Arbeitszeit* (KAPO-VAZ) gesprochen (vgl. Wiegand 1998: 579, Portmann 2000, Bundesgericht in BGE 124 III 249, Erw. 2a mit Verweisen).

2. Wird dem Arbeitnehmer eine gewisse Anzahl Mindeststunden garantiert?

- Besteht ein garantiertes Minimum an Arbeitsstunden, das allerdings vom Arbeitgeber nicht eingehalten wird, so ist der Arbeitgeber dennoch verpflichtet, den vollen Lohn zu bezahlen, der dieser Mindestzahl an Arbeitsstunden entspricht. Der Arbeitgeber verzichtet somit auf einen Teil der Flexibilität von Arbeit auf Abruf.
- Besteht keine solche Garantie, so erfolgt der Einsatz des Arbeitnehmers dann, wenn der Arbeitgeber ihn aufbietet. Der Arbeitgeber behält die volle Flexibilität. Der Arbeitnehmer befindet sich aber im Ungewissen, ob es zu Einsätzen kommen wird und wie lange diese jeweils dauern werden. Damit weiß er auch nicht, wieviel Lohn ihm am Monatsende ausbezahlt wird, d.h. er, der Arbeitnehmer, – und nicht der Arbeitgeber – trägt das volle Lohn- und Beschäftigungsrisiko.

In der Schweiz wird der überwiegenden Mehrheit der Arbeit auf Abruf-Leistenden (über 54% in 2002 und mehr als 57% in 2001) kein bestimmtes Minimum an Arbeitsstunden garantiert.

1.2 Unterschiedliche Beurteilung von Arbeit auf Abruf

Praktisch gesehen unterscheidet sich Arbeit auf Abruf vom gewöhnlichen Vollzeitarbeitsvertrag somit im Wesentlichen dadurch, dass eine andere Risikoaufteilung zwischen beiden Parteien vorgenommen wird: Die Arbeitnehmer übernehmen einen Teil oder sogar das gesamte Risiko von Beschäftigungs- und Einkommenschwankungen. In Bezug auf den gesamtgesellschaftlichen Wert und die individuelle Wünschbarkeit derartiger Beschäftigungsformen herrscht Uneinigkeit:

1. Nicht selten wird davon ausgegangen, dass Arbeit auf Abruf primär auf eine verstärkte Anpassung der Ressource Arbeitskraft an die betriebliche Auslastung bzw. die *betrieblichen Be-*

dürfnisse zielt und eine Art unregelmäßiger Teilzeitarbeit darstellt (vgl. Birchmeier 2002: 8). Da auch die Sozialversicherungen weitgehend auf das Modell des „normalen“ unbefristeten (Vollzeit-)Arbeitsverhältnisses ausgerichtet sind (vgl. Caritas Schweiz 2001), haftet den Arbeit auf Abruf-Beschäftigungen häufig der Ruf der Unfreiwilligkeit an, weshalb diese a priori als prekär oder gar irregulär, zumindest aber problematisch (vgl. Weber-Gobet 2003) angenommen werden.

2. Andererseits kann Arbeit auf Abruf durchaus im einzelwirtschaftlichen Interesse von Arbeitgeber *und* Arbeitnehmer liegen, also ihren Präferenzen entsprechen. Aus dieser Perspektive sind die Beschäftigten nicht passive Opfer, sondern Akteure am Arbeitsmarkt. Wegen ihrer höheren Flexibilität kann Arbeit auf Abruf nämlich sowohl im Interesse des Arbeitgebers als auch des Arbeitnehmers liegen und muss keinerlei Prekarität beinhalten. Die steigende Zahl hoch qualifizierter „Miet-Wissenschaftler“ (vgl. Birchmeier 2002: 13) mag ein Indiz hierfür sein. Für Frauen in der Kindererziehungsphase kann die Flexibilität dieser Arbeitsverhältnisse ebenfalls hilfreich sein, um Anschluss an die berufliche Entwicklung zu halten.

1.3 Ziele der Studie

Trotz dieser Kontroverse über Wert und Wünschbarkeit von Arbeit auf Abruf liegen repräsentative empirische Analysen zu dieser Beschäftigungsform für die Schweiz bislang nicht vor. Daraus leitet sich die primäre Motivation für diese Studie ab. Ein erster zu untersuchender Fragenkomplex bezieht sich auf die *Determinanten* für das Ableisten von Arbeit auf Abruf. Hierbei können Einflussfaktoren auf der Arbeitnehmer- wie auf der Unternehmensseite eine Rolle spielen.

1. Bei den Arbeitnehmern stehen sozio-demographische und ökonomische Faktoren im Vordergrund. Ein Ziel der nachfolgenden Analyse ist es, diejenigen Faktoren zu identifizieren, welche die Wahrscheinlichkeit beeinflussen, Arbeit auf Abruf leisten zu müssen oder anbieten zu wollen.
2. Aus Sicht der Arbeitgeber können Branchenzugehörigkeit und der vom individuellen Arbeitnehmer ausübende Beruf unterschiedliche Flexibilitätserfordernisse haben und Arbeit auf Abruf deshalb als mehr oder weniger attraktiv erscheinen lassen. Es gilt also zu untersuchen, in welchen Branchen und Berufen bevorzugt Arbeit auf Abruf nachgefragt wird. Von besonderer Bedeutung ist in diesem Zusammenhang die Frage, ob die Tertiarisierung der Wirtschaft der Verbreitung dieser Beschäftigungsform Vorschub leistet.

3. Es stellt sich die Frage, ob bei der Gruppe der Arbeit auf Abruf-Leistenden qualitativ unterschiedlich zu bewertende Segmente identifiziert werden können. So ist a priori denkbar, dass gewisse Arbeit auf Abruf-Stellen bessere Eigenschaften aufweisen und deshalb privilegierter sind als andere (z.B. Ärzte versus Kassiererinnen). Damit gilt es zu überprüfen, ob Arbeit auf Abruf-Stellen mit tendenziell guten und solche mit eher schlechten Charakteristika existieren, und inwieweit sich diese Unterschiede nur in Arbeit auf Abruf-Verhältnissen oder auch in normalen Arbeitsverhältnissen wiederfinden lassen.

Ein weiterer zu beantwortender Fragenkomplex betrifft die *ökonomische Bewertung bzw. Beurteilung* von Arbeit auf Abruf. Handelt es sich bei diesen Beschäftigungsverhältnissen um seitens der Arbeitnehmer gemäß ihren Präferenzen freiwillig gewählte *oder* um primär durch die Arbeitgeber bestimmte, atypische Formen der Erwerbstätigkeit, die von den Arbeitnehmern mangels entsprechender Alternativen akzeptiert werden müssen? Im Einzelnen sollen folgende Subfragen untersucht werden:

1. Ist Arbeit auf Abruf als prekäres Arbeitsverhältnis zu betrachten oder trägt dieses zur Verbesserung der Situation der Beschäftigten auf dem Arbeitsmarkt und zum Ausgleich von Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt bei?
2. Welchen Einfluss hat das Ableisten von Arbeit auf Abruf auf den Lohn? Werden in diesen Bereichen aufgrund der schwächeren Verhandlungsposition der dort beschäftigten Arbeitnehmer eher unterdurchschnittliche Löhne bezahlt? Inwiefern wird aufgrund der Tatsache, dass der Arbeitnehmer einen Teil oder das gesamte Lohn- und Beschäftigungsrisiko trägt und damit unternehmerisches Risiko übernimmt, eine Lohnprämie ausgerichtet, welche diese höhere Unsicherheit kompensiert?
3. Hat das Ableisten von Arbeit auf Abruf einen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit eines Stellenwechsels? Mit anderen Worten, erhöht Arbeit auf Abruf u.a. die zwischenbetriebliche Mobilität der Arbeitnehmer?
4. Wie sieht die Arbeitszufriedenheit der Personen aus, die Arbeit auf Abruf leisten? Erhöht das Vorliegen einer Arbeitszeitgarantie als nicht- bzw. quasi-monetäre Prämie die Arbeitszufriedenheit der Arbeit auf Abruf-Leistenden?
5. Divergiert die tatsächlich geleistete von der gewünschten Arbeitszeit stärker bei Personen, die auf Abruf tätig sind als bei Beschäftigten, die „normale“ Arbeitsverträge innehaben?

Die vorliegende Studie hat zum Zweck, diese Fragen für den schweizerischen Arbeitsmarkt zu beantworten. Kapitel 2 fasst die Erkenntnisse einiger wichtiger Arbeitsmarkttheorien neoklassischer wie institutionalistischer Provenienz zusammen, welche zur Erklärung und Bewertung des Phänomens Arbeit auf Abruf herangezogen werden können. Kapitel 3 präsentiert die der Untersuchung zugrunde liegende Datenbasis und die verwendeten Variablen. Kapitel 4 nimmt eine ausführliche empirisch-deskriptive und ökonometrische Analyse der obigen Fragen vor. Kapitel 5 fasst die Hauptideen der Studie zusammen und gibt einen Ausblick auf die zukünftige Entwicklung.

2 Theoretische Vorüberlegungen

Die herkömmlichen Arbeitsmarkttheorien befassen sich nicht explizit mit der Thematik von Arbeit auf Abruf (vgl. als Überblick Henneberger/Keller 1996). Indessen haben sie Implikationen sowohl für die Entstehungsgründe als auch für die Beurteilung dieser speziellen Beschäftigungsform, weshalb relevante Ansätze hier kurz vorgestellt werden.

2.1 Humankapitaltheorie

Die Humankapitaltheorie (vgl. grundlegend Becker 1993, Mincer 1974, Schultz 1961) geht davon aus, dass das individuelle Arbeitsvermögen die Produktivität und somit den Lohn der Beschäftigten determiniert. Lohnunterschiede zwischen Personen werden auf unterschiedliche Ausstattungen mit Humankapital zurückgeführt. Als Humankapital gelten vor allem das durch die allgemeine Schul- und Berufsausbildung erworbene Wissen sowie die im Verlaufe des Erwerbslebens gewonnene Berufserfahrung. Letztere wird häufig in Form betriebspezifischer und aufgabenbezogener Kenntnisse über die Betriebszugehörigkeitsdauer angesammelt.

Dementsprechend wird in der Humankapitaltheorie zwischen *allgemeinem* und *betriebspezifischem* Humankapital unterschieden. Während allgemeines Humankapital für verschiedene Betriebe gleichermaßen von Nutzen ist und problemlos zwischen diesen transferiert werden kann, erhöht betriebspezifisches Humankapital die Produktivität der Arbeitskräfte hauptsächlich in dem Betrieb, in dem es erworben wird. Der Arbeitgeber beteiligt sich in aller Regel nicht (direkt) an der Finanzierung von Investitionen in allgemeines Humankapital. Die Kosten werden vielmehr vom Arbeitnehmer (und faktisch nicht selten von der Steuern zahlenden Allgemeinheit) getragen. Hingegen teilen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowohl die Kosten als auch die Erträge aus betriebspezifischem Humankapital nach einem bestimmten Algorithmus (vgl. zur sog. Teilungsregel Becker 1962).

Die Existenz von betriebspezifischem Humankapital macht Arbeitskraft aber zu einem quasi-fixen, begrenzt substituierbaren Produktionsfaktor (vgl. Oi 1962). Absatzschwankungen müssen deshalb entweder durch interne oder durch externe Flexibilität aufgefangen werden. Die *interne* Arbeitsflexibilität kann über eine numerische (z.B. über Kurzarbeit und Überstunden, also eine Variation der Arbeitszeit, über den Einsatz flexibler Beschäftigungsverhältnisse wie Arbeit auf Abruf sowie über die Variation der Arbeitsintensität) oder eine funktionale Anpassung vonstaten gehen (z.B. über betriebsinterne Mobilität bei variablem Einsatz polyvalenter Qualifikationen). Analog kann auch die *externe* Arbeitsflexibilität numerisch (z.B. über Entlassungen und

befristete Einstellungen sowie durch Arbeit auf Abruf, also eine Variation der Beschäftigtenzahl) oder funktional (z.B. über Werkverträge, Outsourcing, Zukauf, Produktionsverlagerungen, Zeitarbeit, Subkontrakte oder eben auch Arbeit auf Abruf) erfolgen.

Bei einem Ausscheiden von Arbeitnehmern aus dem Betrieb gehen die Erträge aus Investitionen in betriebspezifisches Humankapital verloren. Die Humankapitaltheorie impliziert, dass Kosten der Personalfluktuationsrate um so höher ausfallen, je höher die Investitionen sind, die in betriebspezifische Qualifizierung getätigt wurden. Diese Aussage gilt selbst dann, wenn sich die Investitionen in betriebspezifisches Humankapital bereits vollständig amortisiert haben. Somit macht die Existenz von firmenspezifischem Humankapital eine Betriebsbindung der Arbeitnehmer notwendig, und es ist von einem inversen Zusammenhang zwischen der Betriebszugehörigkeitsdauer, als Indikator für erworbenes firmenspezifisches Humankapital, und der Fluktuationsrate bzw. -wahrscheinlichkeit auszugehen.

Personen, die bei einem Unternehmen längerfristig *Arbeit auf Abruf* leisten, werden nach einer gewissen Zeit ebenfalls über betriebspezifische Anteile in ihrem Humankapital verfügen. Somit werden die Unternehmen diese Arbeitskräfte entweder in die interne (Stamm-)Belegschaft mit aufnehmen und ihnen ein reguläres Beschäftigungsverhältnis anbieten oder sie via Lohnaufschläge bei gleichbleibendem Beschäftigungsstatus weiterhin an das Unternehmen binden. Betriebe werden im Falle vakanter Positionen erstere und bei stagnierendem Beschäftigtenstand und kurzfristig schwankendem Arbeitsanfall letztere Strategie wählen.

Somit prognostiziert die Humankapitaltheorie, dass Arbeit auf Abruf vor allem in denjenigen Sektoren, Berufen und Tätigkeiten eingesetzt wird, in denen *wenig spezifisches Humankapital* benötigt wird. In dem Ausmaß, in dem firmenspezifisches Humankapital mit der Zeit gebildet wird, müssten sich solche Verträge zudem zu stabilen Arbeitsverhältnissen entwickeln oder zu Lohnsteigerungen führen. In jedem Fall ist in der Tendenz von einem negativen Zusammenhang zwischen der Betriebszugehörigkeitsdauer und der Verbreitung von Arbeit auf Abruf auszugehen.

2.2 Suchtheorie

Aufgrund unvollkommener Information und der Heterogenität der Arbeitskräfte und Arbeitsplätze sowie sich permanent ändernder Bedingungen ist die Allokation von Arbeitskräften zu Arbeitsstellen in der Praxis schwierig. Insbesondere externe Fluktuation dient dazu, diese Allokation zu verbessern (vgl. grundlegend Stigler 1961 und 1962, Lippman/McCall 1976). Die Suchtheorie fasst den Prozess der Arbeitsstellen- und Arbeitnehmersuche durch die Arbeitskräfte

respektive Unternehmen als Investition in Information auf (vgl. Stigler 1962: 103) und macht eine eindeutige Aussage: Suchprozesse seitens des Arbeitnehmers (Arbeitgebers) finden immer dann und genau solange statt, wie die abdiskontierten zukünftig zu erwartenden zusätzlichen Erträge in Form höherer (niedrigerer) Lohnzahlungen für eine bestimmte angebotene (nachgefragte) Qualifikation gerade noch größer sind als die jetzt aufzuwendenden zusätzlichen Kosten der Suche, in Form direkter Informationskosten und entgangenem Einkommen (Lohnzahlung in Höhe des Wertgrenzproduktes für die Arbeitskraft bzw. entgangener Gewinn für das Unternehmen) während der Suche.

In diesen Ansätzen führt eine Reduktion der Suchkosten bei gleichbleibender Informationsqualität prinzipiell zu einer Verlängerung der Suchzeit und zu einer verbesserten Allokation von Arbeitskräften zu Arbeitsplätzen. Die Leistungen der Arbeitslosenversicherung dienen in diesem Falle dazu, den arbeitslos Gewordenen genügend Zeit zur Suche einer ihrer Qualifikation adäquaten Stelle zu ermöglichen. Diese sind nicht gezwungen, gleich das erste Stellenangebot anzunehmen. Analog führt eine Verringerung der Suchkosten für die Arbeitgeber dazu, dass sie sich aus dem größer gewordenen Bewerberpool mehr Kandidaten anschauen, so dass auch aus dieser Perspektive der Allokationsprozess auf dem Arbeitsmarkt verbessert wird.

Arbeit auf Abruf reduziert zwar die direkten Suchkosten nicht zwingend, die indirekten – also das während der Zeit der Suche entgangene (zusätzliche) Einkommen – hingegen schon. Die Reduktion der indirekten Suchkosten kann sowohl den Arbeitgeber als auch den Arbeitnehmer betreffen, in Abhängigkeit davon, welche Seite beim Abrufvertrag über eine entsprechende Flexibilität verfügt: Besteht keine garantierte Mindestarbeitszeit, so sinken für die *Arbeitgeber* die Kosten, einen Arbeitnehmer versuchsweise anzustellen. Analog reduzieren sich beim Fehlen einer Verpflichtung, Einsätze anzunehmen, die Kosten für den Arbeitnehmer, eine neue Arbeitsstelle auszuprobieren. Dies bedeutet auf der einen Seite, dass zwar schneller eingestellt wird. Auf der anderen Seite kann eine schnelle Anstellung zur Folge haben, dass die optimale Allokation nicht gleich beim ersten Kontakt realisiert wird. Damit kann die durchschnittliche Suchzeit bis zur erfolgreichen, dauerhaften Besetzung einer Stelle insgesamt sogar länger ausfallen.

Aus dem Blickwinkel der Suchtheorie erscheint *Arbeit auf Abruf* somit wegen ihrer höheren Flexibilität als Mittel sowohl für die Arbeitgeber als auch für die Arbeitnehmer, die Kosten einer fehlerhaften Anstellung zu reduzieren. Diese wichtige Funktion kommt ebenfalls in der nun zu besprechenden Sortiertheorie zum Ausdruck.

2.3 Sortiermodelle

Im Rahmen der Matchingtheorie (vgl. Jovanovic 1979) wie auch der Shopping-Modelle (vgl. Johnson 1978, Viscusi 1980) wird versucht, das Zustandekommen und die Aufhebung von Arbeitsverträgen *unter Unsicherheit* zu erklären. Arbeitnehmer bemühen sich um diejenigen Stellen, die ihren Fähigkeiten am besten entsprechen, womit eine entsprechende Entlohnung korreliert. Arbeitgeber intendieren Arbeitsplätze so zu besetzen, dass sie ihren Gewinn maximieren (vgl. Mortensen 1988).

Die Güte eines Matches offenbart sich aber erst im Verlaufe des Beschäftigungsverhältnisses. Hierbei ist die Unterscheidung zwischen Erfahrungs- und Inspektionsgütern zentral (vgl. Nelson 1970). Während bei letzteren die Qualität alleine durch Betrachtung erkennbar ist, muss bei ersteren ein mehr oder minder langer Lernprozess durchlaufen werden. Arbeitsplätze werden als Erfahrungsgüter betrachtet. Gerade junge Menschen werden deshalb zu Beginn ihres Erwerbslebens eine *Experimentierphase* lancieren, in der sie Erfahrungen vor allem über die nicht-pekuniäre Eigenschaften ihres Arbeitsplatzes sammeln und ihr Informationsdefizit verringern. Arbeitsplatzwechsel werden als Mechanismus zur Korrektur von Matchingfehlern verstanden (vgl. Borjas 1996: 305), weshalb diese als effizient zu qualifizieren sind (vgl. McLaughlin 1991).

Arbeit auf Abruf ermöglicht Arbeitgebern wie Arbeitnehmern die Qualität des Match on-the-job zu evaluieren, ohne allzu feste Bindungen im Arbeitsverhältnis eingehen zu müssen. Arbeitgeber können dadurch zu relativ niedrigen Kosten Informationen über potentielle Arbeitskräfte einholen. Arbeitnehmer können diese flexible Vertragsform ebenfalls nutzen, um parallel bei verschiedenen Arbeitgebern Eigenschaften der jeweiligen Beschäftigungsoptionen zu eruieren. Je länger aber eine Person Arbeit auf Abruf leistet und je öfter bzw. länger die selbe Person bei einem Unternehmen angestellt ist, desto geringer wird die vormals vorhandene Informationsasymmetrie. Dies impliziert, dass es für den Arbeitnehmer wie den Arbeitgeber gleichermaßen vorteilhaft werden kann, den (präferierten) Beschäftigungsstatus zu stabilisieren. Da zudem vor allem die nicht-pekuniären Eigenschaften der Arbeitskräfte (Arbeitsplätze) erst on-the-job überprüft werden können, diese aber vermutlich recht schnell im konkreten Arbeitseinsatz einzuschätzen sind, ist bei wiederholten oder längeren Beschäftigungskontakten mit zunehmenden Übergängen in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis zu rechnen. Hierbei ist zu erwarten, dass diese Statuswechsel relativ zügig erfolgen.

2.4 Segmentierungstheorien

Die Segmentierungstheorien liefern einen Ansatz zur Erklärung der *Strukturierung* des Arbeitsmarktes. Sie geben die Annahme flexibler Arbeitsmärkte auf und postulieren die Aufspaltung des in den neoklassischen Theorien als homogen betrachteten, tatsächlich aber heterogenen Gesamtmarktes in einigermaßen homogene, gegeneinander mehr oder weniger *abgeschottete Teilarbeitsmärkte* mit durchaus unterschiedlichen Funktionsweisen und Anpassungsformen (vgl. Doeringer/Piore 1971). Weitgehend starre Arbeitsmarktstrukturen bedingen, dass der Übergang zwischen den Segmenten durch *Mobilitätsbarrieren* erschwert ist, was unterschiedliche Einkommens- und Beschäftigungschancen für verschiedene Beschäftigtengruppen nach sich zieht (vgl. Sengenberger 1978: 16 und 1987: 52).

Segmentierung ist definiert als die relativ dauerhafte Aufgliederung des Gesamtmarktes in durch ganz bestimmte, spezifische Merkmale und Charakteristika von Arbeitskräften oder -plätzen (Struktur, Umfang und Wirkungsweisen), mehr oder weniger voneinander abgegrenzte und unterschiedlich strukturierte und funktionierende Teilarbeitsmärkte, „innerhalb derer die Allokation, Gratifizierung und Qualifizierung der Arbeitskräfte einer besonderen, mehr oder weniger stark institutionalisierten Regelung unterliegt“ (Sengenberger 1979: 15).

Die Eigenschaften der Arbeitsplätze und nicht der Arbeitskräfte, wie in der Neoklassik unterstellt, determinieren die tatsächliche Produktivität. Diese und damit auch die Entlohnung der Arbeitskraft ist primär eine Folgewirkung des *Innehabens eines bestimmten Arbeitsplatzes* (Arbeitsplatzkonzept). Aus institutionalistischer Sicht sind Arbeitsmärkte Systeme von rechtlich verbindlichen Regeln (vgl. Sörensen/Kalleberg 1981). Die Segmentierung wird als historischer Prozess des Zusammenwirkens von ökonomischen, sozialen, institutionellen, kulturellen, rechtlichen und politischen Faktoren begriffen, welche die individuellen Handlungen dauerhaft beschränken. Segmentierung hat deshalb weder rein zufälligen noch vorübergehenden Charakter (vgl. Biehler/Brandes 1981: 17).

Doeringer/Piore (1971) konstatieren die Existenz zweier Teilarbeitsmärkte. Die Aufteilung in ein internes und ein externes Segment erfolgt nach dem Kriterium der *unterschiedlichen Allokation und Entlohnung der Arbeit*. Während im externen Arbeitsmarkt im Idealfall neoklassische Verhältnisse mit vollständiger Konkurrenz vorherrschen, werden diese im internen Markt durch administrative und institutionalisierte Regelungen weitgehend außer Kraft gesetzt. Veränderungen auf dem externen Markt bleiben daher für den internen Markt nahezu folgenlos. Nur auf der untersten Hierarchiestufe (ports of entry) existiert eine Zutrittsoption für externe Bewerber: Die Arbeitskräfte, meistens Berufseinsteiger, werden eingearbeitet und erwerben sich in einem training-on-the-job firmenspezifische Fertigkeiten, die ihnen ein sukzessives Aufsteigen in der Hie-

rarchie ermöglichen (vgl. Blau/Ferber 1992: 215). Dadurch werden einerseits die Arbeitskräfte an das Unternehmen gebunden, andererseits steigt der Wert der Arbeitskräfte für den Betrieb. Stabile und dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse sind für die Unternehmen und die Arbeitskräfte gleichermaßen von Vorteil. Die vertikale Mobilität der Arbeitskräfte (über job ladders) schlägt sich auch in *höheren als den Marktlöhnen* für allgemeine Qualifikationen nieder. Das Lohnsystem ist so ausgestaltet, dass es primär die Betriebszugehörigkeitsdauer und die erreichte Position honoriert. Nur beim Einstieg ins Unternehmen werden die marktüblichen Löhne gezahlt. Die internen Arbeitsplätze sind sicherer, die Aufstiegschancen und Arbeitsbedingungen besser und die Entlohnung höher als im externen Arbeitsmarkt. Dadurch entsteht ein Anreiz für Arbeitnehmer, im Betrieb zu bleiben, was den Unternehmen ermöglicht, ihre Investitionen in das Humankapital dieser Arbeitskräfte zu amortisieren. Als Ursachen für die Herausbildung interner und externer Arbeitsmärkte werden genannt (vgl. Doeringer/Piore 1971: 13 ff.):

- betriebspezifische Qualifikationen, die aufgrund ihres Sunkkostencharakters ein gleichgerichtetes Interesse von Arbeitgeber und Arbeitnehmer an langfristigen Beschäftigungsverhältnissen erzeugen;
- Gewohnheitsrechte bzw. ein betriebspezifischer Verhaltenskodex, der auf einer langjährigen Erfahrungspraxis oder auf Präzedenzfällen beruht;
- Mess- und Bewertungsprobleme von In- und Output-Komponenten (vgl. Brandes/Buttler 1988: 108).

Als Nachteil dieses Systems betriebsinterner Arbeitsmärkte ist die *mangelnde Flexibilität* in Bezug auf sich ändernde Marktgegebenheiten anzusehen. Die Arbeitnehmer im internen Arbeitsmarkt sind vor direkter Konkurrenz von außen geschützt. Bei konjunkturellen oder branchenspezifischen Veränderungen können die Unternehmen über die Arbeitskräfte des internen Arbeitsmarktes nicht mehr frei disponieren. Der Nachteil relativ inflexibler Löhne und des eher starren Arbeitsvolumens eines Teils der Belegschaft wird *durch die Arbeitskräfte im externen Arbeitsmarkt* ausgeglichen. Mit diesen werden Arbeitsplätze mit geringen Qualifikationsanforderungen und bescheidenen Aufstiegschancen besetzt. Die Löhne für diese Arbeitsplätze sind in der Regel unterdurchschnittlich und unterliegen dem Lohnwettbewerb. Die Einkommens- und Beschäftigungsstabilität der Stammbesellschaft mit hoher und dauerhafter wechselseitiger Bindung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist die positive Kehrseite des Einkommens- und Beschäftigungsrisikos der Flexibilitätsreserve für kurzfristige Anpassungen in Form der Randbelegschaft (vgl. Sengenberger 1979: 23 und 1987: 269). Aufgrund der geringen Durchlässigkeit

der internen Arbeitsmärkte entsteht auf den externen Arbeitsmärkten ein Überfüllungseffekt im Sinne eines Überangebots an nur allgemein qualifizierten Arbeitskräften, welches den Arbeitsnachfragern erlaubt, die Löhne nach unten zu drücken (vgl. z.B. den overcrowding-Effekt im Falle des Vorliegens geschlechtsspezifischer Arbeitsmärkte bei Bergmann 1971 und 1973).

Rückkopplungseffekte und die Kumulation von Nachteilen bei einzelnen Beschäftigtengruppen tragen zur Verfestigung der Zugehörigkeit zur Randbelegschaft bei: Die Unternehmen bieten Angehörigen bestimmter Problemgruppen am Arbeitsmarkt vornehmlich niedrig qualifizierte und unsichere Arbeitsplätze an, nicht zuletzt deshalb, weil bei diesen Personen Unzuverlässigkeit im Arbeitsverhalten und eine hohe Fluktuationsrate erwartet werden können. Sie werden damit auf Dauer in den externen Arbeitsmarkt gedrängt, was wiederum ein instabiles Arbeitsmarktverhalten bei diesen Gruppen begünstigt.

Die Abgrenzung zwischen den Segmenten ist zwar in Phasen ökonomischer Prosperität ebenfalls vorhanden; Segmentation gewinnt jedoch in Zeiten rationierter Arbeitsplätze an Bedeutung (vgl. z.B. für Deutschland Lutz 1987, Sengenberger 1987, Henneberger 1997). Die internen Arbeitsmärkte erfahren eine weitgehende soziale Schließung, d.h. Arbeitslose und Randgruppen werden zunehmend ausgegrenzt. Mit der Internalisierung der Vorteile stabiler Arbeitsverträge korrespondiert die Externalisierung der Nachteile durch Ausweitung der instabilen Beschäftigungsverhältnisse, die sich schließlich in Wachstumsphasen nur wenig und allenfalls sehr langsam zurückbilden.

Aus der Perspektive der Segmentationstheorie erscheint *Arbeit auf Abruf* also als prekäres Beschäftigungsverhältnis, aus dem die Arbeitgeber die Randbelegschaftsmitglieder rekrutieren. Arbeitskräfte in diesem Segment wechseln regelmäßig zwischen dem Zustand der Arbeitslosigkeit, evtl. gepaart mit dem Bezug von Sozialer Fürsorge, und der Beschäftigung als „temporär“ Eingesetzte. Sie sind selten in der Lage, sich aus dieser dem sog. Drehtüreffekt ähnlichen Dynamik zu befreien.

2.5 Determinanten für Arbeit auf Abruf und Auswirkung auf die Lohnhöhe: Einige zentrale Hypothesen

Aus der vorangegangenen theoretischen Diskussion ist ersichtlich, dass die verschiedenen Arbeitsmarkttheorien durchaus unterschiedliche Prognosen bezüglich des Einflusses bestimmter soziodemographischer Variablen auf die *Wahrscheinlichkeit, Arbeit auf Abruf* zu leisten, liefern. Dies ist insbesondere bei der Determinante *Lebensalter* festzustellen: Während die Segmentationstheorie davon ausgeht, dass das Ableisten von Arbeit auf Abruf unabhängig vom Alter er-

folgt, legt die Sortiertheorie nahe, dass insbesondere jüngere, am Anfang ihres Erwerbslebens stehende Personen Arbeit auf Abruf-Stellen annehmen, bis ein passender Arbeitsplatz gefunden wird. Sowohl die Suchtheorie als auch die Sortiertheorie implizieren zudem einen positiven Zusammenhang zwischen der *Suche einer (neuen) Stelle* und der Aufnahme einer Tätigkeit in Form von Arbeit auf Abruf, da das Matching aufgrund geringerer indirekter Suchkosten und geringerer Folgekosten einer rückgängig zu machenden Einstellung erleichtert wird.

Während aufgrund der Sortier- und Suchmodelle keine *geschlechtsspezifischen* Effekte zu beobachten sein sollten, geht bereits die Humankapitaltheorie davon aus, dass Frauen eher Arbeit auf Abruf leisten werden als das bei Männern der Fall ist. Dies liegt daran, dass Frauen eher Erwerbsunterbrechungen zwecks Kindererziehung vornehmen, weshalb sie weniger betriebspezifisches Humankapital akkumulieren können bzw. sich eine solche Investition aufgrund eines kürzeren erwarteten Erwerbs- und somit Amortisationszeitraums nicht lohnt. Aus diesem Grunde sollten Frauen mit Kindern eine noch größere Wahrscheinlichkeit haben, Arbeit auf Abruf zu leisten. Aus der Perspektive der Segmentierungstheorie antizipieren Arbeitgeber dieses (instabile) Erwerbsverhalten und werden Frauen eher in die Randbelegschaft einteilen. Eine ähnliche Begründung für die Zugehörigkeit zur Randbelegschaft lässt sich für *ausländische* Arbeitskräfte aufgrund der höheren Wahrscheinlichkeit einer Migration zurück in ihre Heimatländer und der Unsicherheit von Arbeitsbewilligungsverlängerungen finden.

Das *Ausbildungsniveau* müsste ebenfalls einen Einfluss auf das Ableisten von Arbeit auf Abruf haben. Im Falle der Humankapitaltheorie und der Segmentierungstheorie ist davon auszugehen, dass Arbeit auf Abruf insbesondere von Individuen geleistet wird, die nur über eine geringe allgemeine Qualifikation verfügen. Deren Austausch verursacht nur geringe Transaktionskosten. Im Rahmen der Suchtheorie und der Sortiertheorie wäre hingegen aufgrund der höheren Heterogenität zwischen Personen mit einer hohen Ausbildung und Stellen mit einer hohen Aufgabendifferenzierung bei diesen qualifizierten Arbeitskräften eine hohe Suchintensität durchaus möglich. Dass sich dies in der Beschäftigungsform Arbeit auf Abruf widerspiegelt, ist hingegen nicht sehr wahrscheinlich. Einerseits verfügen besser ausgebildete Arbeitnehmer über Anbietermacht. Andererseits erkennen sie die Qualität eines Arbeitsplatzes mit größerer Wahrscheinlichkeit, ohne ihn faktisch einnehmen zu müssen.

Alle oben erwähnten Theorien kommen zum Schluss, dass ein negativer Zusammenhang zwischen der *Betriebszugehörigkeitsdauer* und der Wahrscheinlichkeit besteht, Arbeit auf Abruf zu leisten. Bei der Humankapitaltheorie erfolgt die Betriebsbindung über das Ansammeln von betriebspezifischem Humankapital. Im Rahmen der Sortiertheorie ist bei Vorliegen einer längeren Betriebszugehörigkeitsdauer davon auszugehen, dass eine möglichst passgenaue Allokation statt-

gefunden hat. Im Kontext der Suchtheorie nehmen mit der Betriebszugehörigkeitsdauer das Lohnniveau zu und folglich die Suchintensität ab, vor allem weil die Opportunitätskosten der Suche steigen. Im Falle der Segmentationstheorie bedeutet eine längere Betriebszugehörigkeitsdauer, dass die Personen Teil der Stammebelegschaft (geworden) sind und somit keine Arbeit auf Abruf (mehr) leisten.

Mit Ausnahme der Segmentationstheorie prognostizieren sämtliche oben erwähnten Arbeitsmarkttheorien, dass Arbeit auf Abruf einen Übergang von der Arbeitslosigkeit in ein stabiles Beschäftigungsverhältnis ermöglicht. In der Segmentationstheorie gibt es hingegen eine aus den gleichen Personen bestehende Randbelegschaft, so dass *Arbeit auf Abruf in der Vorperiode* und die *Zugehörigkeit zum Arbeitslosenpool* mit Arbeit auf Abruf in der gegenwärtigen (und allen zukünftigen) Periode(n) positiv korreliert sind.

In Bezug auf den *Einfluss von Arbeit auf Abruf auf die Lohnhöhe* machen die verschiedenen Theorien ebenfalls unterschiedliche Aussagen. Aus der Sicht der Segmentationstheorie müssten Arbeit auf Abruf-Leistende aufgrund ihrer marginalen Anbieterposition dauerhaft geringere Löhne verdienen als Inhaber eines normalen Arbeitsverhältnisses. Gemäß der Humankapitaltheorie hingegen ist der Lohn einzig durch die Ausstattung mit Humankapital determiniert und sollte deshalb von der Beschäftigungsform unabhängig sein. Bei der Sortier- und bei der Suchtheorie würde Arbeit auf Abruf per se nicht mit Lohnunterschieden verbunden sein; ein allfällig niedrigerer Lohn bei den Arbeit auf Abruf-Leistenden wäre ausschließlich auf die unterschiedliche Betriebszugehörigkeitsdauer zurückzuführen.

Ziel der nachfolgenden empirischen Analyse ist es, abzuklären, inwieweit die theoretisch prognostizierten Zusammenhänge faktisch auch beobachtet werden können.

3 Datenbasis und Variablendefinition

3.1 Datenbasis: Die Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE)

Die Daten für die empirische Untersuchung stammen aus der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) der Jahre 2001 und 2002. Die seit 1991 jährlich vom BFS jeweils im Frühjahr durchgeführte Erhebung stellt eine für die gesamtschweizerische Bevölkerung *repräsentative*, weil zufällig ausgewählte telephonische Befragung von Arbeitnehmerhaushalten zu ihrem Erwerbsverhalten und ihrer Erwerbsstruktur dar (vgl. Bundesamt für Statistik 1996). Die Auswahl der zu befragenden Zielpersonen erfolgt in zwei Schritten. In einem ersten Schritt werden die Haushalte mittels eines geschichteten Stichprobenplans aus dem Telefonregister der Swisscom gezogen. Somit ist jede Schicht bzw. Gruppe proportional zu ihrem Anteil an der ständigen Wohnbevölkerung der Schweiz in der Stichprobe vertreten. Anschließend werden die Haushalte telefonisch kontaktiert und ein sog. Haushaltsinventar aller unter dieser Telefonnummer erreichbaren Personen erstellt. In einem zweiten Schritt wird aus dieser Gruppe ein Individuum zufällig ausgewählt. Dieses ist die eigentliche Zielperson der SAKE, die dann im Detail telephonisch interviewt wird. Schließlich wird der Haushalt und die Zielperson anhand der Statistik des jährlichen Bevölkerungsstandes (ESPOP), welche auf der Volkszählung von 1990 und dem zentralen Ausländerregister basiert, gewichtet. Mit diesem (Auswahl-)Verfahren wird gewährleistet, dass es sich bei der SAKE um ein *repräsentatives Abbild* der ständigen Wohnbevölkerung in der Schweiz handelt.

Mit der SAKE erfasst werden eine ganze Reihe von sozio-demographischen und sozio-ökonomischen Variablen. Als erwerbstätig gelten alle Individuen (inklusive Ausländer), die im Durchschnitt mindestens eine Stunde pro Woche arbeiten. Neben den erwerbstätigen Personen werden in der SAKE auch Arbeitslose und Nichterwerbspersonen befragt.⁶ Die Stichprobengröße beläuft sich im Jahre 2001 auf knapp 19 000 und im Jahr 2002 auf immerhin rund 40 000 Personen. Ein weiterer Vorteil der SAKE ist es, dass der größte Teil der Personen über mehrere Jahre hinweg befragt wird.⁷ Schließlich verfügt der SAKE-Datensatz über zahlreiche Variablen, vor allem hinsichtlich Arbeit auf Abruf. Diese Daten erlauben eine detaillierte Analyse von Arbeit auf Abruf

⁶ Arbeitslose und Nichterwerbspersonen bilden zusammen die Gruppe der Nichterwerbstätigen.

⁷ Es handelt sich bei der SAKE um ein sog. rotierendes Panel, das in 5-Jahres-Abschnitten komplett ausgewechselt wird. Somit wird jährlich 20% der Stichprobe ersetzt.

in der Schweiz. Die nachfolgende Analyse beschränkt sich auf Individuen im Alter zwischen 20 und 70 Jahren.

3.2 Verwendete Variablen

Unsere empirische Analyse basiert auf den in der SAKE über Arbeit auf Abruf verfügbaren Daten. Die SAKE enthält hierzu folgende Fragen: „*Leisten Sie sog. Arbeit auf Abruf, d.h. gehen Sie nur zur Arbeit, wenn Sie von Ihrem Arbeitgeber dazu aufgefordert werden?*“ und „*Falls ja, wird eine gewisse Anzahl Stunden pro Woche garantiert?*“ Somit sind für jede Person zwei sog. Dummy-Variablen⁸ über Arbeit auf Abruf verfügbar: (1) die Variable „Arbeit auf Abruf“, welche den Wert 1 annimmt, falls die befragte Person Arbeit auf Abruf leistet, und sonst 0; und (2) die Variable „Garantierte Mindestarbeitszeit“, welche den Wert 1 annimmt, falls die befragte Person über ein garantiertes Minimum an Stunden pro Woche verfügt, und sonst 0.

Neben den Variablen über Arbeit auf Abruf werden in der nachfolgenden Analyse andere, aufgrund der theoretischen Überlegungen ausgewählte (Erklärungs-)Variablen verwendet, die in Tabelle 1 definiert sind. Es handelt sich dabei um sozio-demographische Informationen über die befragte Person, um die klassischen Humankapitalvariablen Ausbildung, Berufserfahrung und Betriebszugehörigkeitsdauer, um den gegenwärtigen und vergangenen Status der Person auf dem Arbeitsmarkt, um Eigenschaften der Firma, in der die betreffende Person arbeitet (einschließlich der Branchenzugehörigkeit), und um ihren Beruf. Zudem wird die Variable Arbeit auf Abruf als Erklärungsvariable bei der Analyse des Einflusses der Beschäftigungsform auf den Lohn eingesetzt. Damit liegen in der SAKE die wichtigsten für die Analyse sowohl der Determinanten von Arbeit auf Abruf als auch der Löhne benötigten Variablen vor.

⁸ Eine Dummy-Variable kann nur zwei mögliche Ausprägungen aufweisen, 1 und 0. Sie nimmt den Wert 1 an, falls ein gewisses Merkmal bei einer bestimmten Person vorliegt, ansonsten den Wert 0.

Tabelle 1: Definition verwendeter Erklärungsvariablen

<i>Name</i>	<i>Bezeichnung</i>
Männlich	Wert gleich 1, falls die befragte Person ein Mann ist; sonst 0
Alter	Lebensalter der befragten Person in Jahren
Alter ²	Lebensalter quadriert
Berufserfahrung	Berufserfahrung in Jahren
Berufserfahrung ²	Berufserfahrung quadriert
Betriebszugehörigkeitsdauer	Betriebszugehörigkeitsdauer in Jahren
Betriebszugehörigkeitsdauer ²	Betriebszugehörigkeitsdauer quadriert
Ausländer	Wert gleich 1, falls die befragte Person ein Ausländer ist; sonst 0
Niedrige Ausbildung	Wert gleich 1, falls die befragte Person einen niedrigen oder keinen Ausbildungsabschluss aufweist (noch in obligatorischer Schulausbildung, obligatorischer Schulabschluss, Anlehre, Haushaltslehrjahr absolviert); sonst 0
Hohe Ausbildung	Wert gleich 1, falls die befragte Person einen hohen Ausbildungsabschluss aufweist (Höhere Fachschule oder Universität); sonst 0
Deutschs Schweiz	Wert gleich 1, falls die befragte Person aus der Deutschschweiz kommt; sonst 0
Verheiratet	Wert gleich 1, falls die befragte Person verheiratet ist; sonst 0
Kind im Haushalt	Wert gleich 1, falls ein Kind im Haushalt der befragten Person lebt; sonst 0
Suche einer (neuen) Stelle	Wert gleich 1, falls die befragte Person eine (neue) Stelle sucht; sonst 0
Arbeitslos	Wert gleich 1, falls die befragte Person arbeitslos ist; sonst 0
Registrierung beim Arbeitsamt	Anzahl Registrierungen bei einem Arbeitsamt in den letzten 10 Jahren
Arbeit auf Abruf	Wert gleich 1, falls die befragte Person Arbeit auf Abruf leistet; sonst 0
Männlich × Arbeit auf Abruf	Interaktionsterm zwischen den Variablen „Männlich“ und „Arbeit auf Abruf“
Firmengröße	Dummy-Variablen für die Firmengröße. Die Referenzgruppe bilden Firmen mit 100 oder mehr Mitarbeitern. Dummy-Variablen werden für die drei Gruppen der Unternehmen mit weniger als 11 Mitarbeitern, der Unternehmen mit zwischen 11 und 19 Mitarbeitern, und der Unternehmen mit zwischen 50 und 99 Mitarbeitern definiert.
Beruf	Dummy-Variablen für den Beruf gemäß ISCO-Klassifizierung. Die Referenzberufsgruppe sind Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe. Dummy-Variablen werden für folgende acht Gruppen definiert: Leitende Verwaltungsbedienstete und Führungskräfte in der Privatwirtschaft, Wissenschaftler, Bürokräfte und kaufmännische Angestellte, Dienstleistungsberufe und Verkäufer in Geschäften und auf Märkten, Fachkräfte in der Landwirtschaft, Handwerks- und verwandte Berufe, Anlagen- und Maschinenbediener sowie Montierer, und Hilfsarbeitskräfte.
Branchenzugehörigkeit	Dummy-Variablen für Branchenzugehörigkeit. Als Referenzbranche dient die Öffentliche Verwaltung. Dummy-Variablen werden für folgende zwölf Branchen definiert: Land- und Forstwirtschaft, Verarbeitendes Gewerbe bzw. Industrie, Energie- und Wasserversorgung, Baugewerbe, Handel und Reparaturgewerbe, Gastgewerbe, Verkehr und Nachrichtenwesen, Kredit- und Versicherungsgewerbe, Immobilienwesen sowie Vermietung und Informatik, Unterrichtswesen, Gesundheits- und Sozialwesen, und sonstige Dienstleistungen.

4 Empirische Analyse

4.1 Empirisch-deskriptive Analyse

4.1.1 Genereller Überblick

Tabelle 2 enthält die durchschnittlichen Merkmale der verwendeten Stichprobe. Diese setzt sich aus den Erwerbstätigen und den Arbeitslosen im Alter zwischen 20 und 70 Jahren zusammen. Von den 24 701 in der Stichprobe verfügbaren Personen leisteten 1 198, oder 4.9%, im Rahmen ihrer Haupterwerbstätigkeit⁹ im Jahre 2002 Arbeit auf Abruf (infolge der Gewichtung unterscheidet sich dieser Anteil leicht vom hochgerechneten Wert). Die deskriptiven Statistiken zeigen, dass Arbeit auf Abruf häufiger bei Frauen als bei Männern, bei verheirateten als bei ledigen Personen und bei Personen mit einer niedrigen Ausbildung anzutreffen ist: Von den Arbeit auf Abruf-Leistenden verfügen z.B. nur 17.9% über eine hohe Ausbildung, versus 25.8% bei den anderen Arbeitnehmern. Individuen, die auf Abruf arbeiten, sind mit einem Durchschnittsalter von 43.2 Jahren leicht älter als Beschäftigte mit einem „normalen“ Arbeitsvertrag, deren Durchschnittsalter 42.8 Jahre beträgt.¹⁰ Arbeit auf Abruf ist verbreiteter bei Personen mit Kindern und in der Deutschschweiz – 80% der Arbeit auf Abruf-Leistenden sind aus der Deutschschweiz, versus 65.9% der anderen Arbeitnehmer.

Personen, die auf Abruf arbeiten, haben im Durchschnitt ein geringeres Haushaltseinkommen, wobei der Unterschied lediglich 3.2% beträgt.¹¹ Beim persönlichen Einkommen sind die Differenzen zwischen Arbeit auf Abruf und dem „normalen“ Arbeitsvertrag hingegen viel ausgeprägter, wobei das Jahreseinkommen der nicht auf Abruf-Beschäftigten fast zweimal so hoch ist wie derjenige der Arbeit auf Abruf Leistenden. Interessant ist zudem, dass der Stundenlohn bei Arbeit auf Abruf um nahezu 20% geringer ausfällt als dies beim Innehaben eines Normalarbeitsverhältnisses der Fall ist.

⁹ Arbeit auf Abruf wird häufig im Rahmen einer Nebenerwerbstätigkeit geleistet (vgl. hierzu ausführlich die Analyse in Kapitel 4.9).

¹⁰ Indessen ist der Zusammenhang zwischen Arbeit auf Abruf und dem Lebensalter nicht monoton (vgl. dazu im Einzelnen Kapitel 4.2).

¹¹ Aufgrund der telefonischen Befragung existieren bei dieser Frage viele Antwortausfälle, weshalb dieses Ergebnis vorsichtig zu interpretieren ist. Geht man jedoch davon aus, dass die Antwortbereitschaft bei Einkommens- und Vermögensdaten in hohem Maße zufällig innerhalb der zugrunde liegenden Grundgesamtheit verteilt ist (vgl. hierzu Sousa-Poza/Henneberger 2000a), dann würde dieses Ergebnis darauf hindeuten, dass das Ableisten von Arbeit auf Abruf nicht zwingend aus einer finanziellen Not heraus erfolgt (vgl. auch die Analyse in Kapitel 4.92).

Die wöchentliche – tatsächliche wie auch gewünschte – Arbeitszeit der Arbeit auf Abruf-Leistenden ist ebenfalls deutlich geringer. Die Abweichung zwischen gewünschter und tatsächlicher Arbeitszeit ist bei Personen, die Arbeit auf Abruf leisten, wesentlich kleiner als bei denjenigen, die keine Arbeit auf Abruf leisten (17% versus 31%) (vgl. hierzu ausführlicher Kapitel 4.8). Wie weiter oben geschildert, sollten – aufgrund der Humankapitaltheorie – Personen, die Abrufarbeit verrichten, eine kürzere Betriebszugehörigkeitsdauer aufweisen. Dies ist der Fall. Dennoch kann auch bei Personen, die auf Abruf beschäftigt sind, eine *relativ lange durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer* von immerhin fast acht Jahren dokumentiert werden. Dies deutet darauf hin, dass ein Teil der Arbeit auf Abruf-Leistenden dauerhaft im selben Betrieb erwerbstätig ist, was die Aussagen der Segmentationstheorie unterstützen würde. Ebenso ist zwar ihre durchschnittliche Berufserfahrung geringer als die von Personen, welche ein Normalarbeitsverhältnis aufweisen. Mit über 14.5 Jahren ist sie aber wiederum sehr hoch. Arbeit auf Abruf ist häufig mit Schicht- und Wochenendarbeit verbunden und diese Anstellungen erfolgen des Öfteren (zunächst) nur befristet.

Tabelle 2: Deskriptive Statistiken

	<i>Arbeit auf Abruf</i>		<i>keine Arbeit auf Abruf</i>		<i>t</i> -Statistik
	<i>N</i>	Mittelwert	<i>N</i>	Mittelwert	
<i>Anzahl Personen</i>	1198		23503		
<i>(Hochrechnung)</i>	(196485)		(3528390)		
<i>Garantierte Mindestarbeitszeit</i>	531				
<i>(Hochrechnung)</i>	(90549)				
<i>Personen- und familienbezogene Charakteristika</i>					
Männlich ^a	1198	0.335	23503	0.522	-9.177
Alter	1198	43.195	23503	42.791	3.917
Verheiratet ^a	1198	0.654	23503	0.566	4.302
Niedrige Ausbildung ^a	1198	0.195	23503	0.141	2.906
Hohe Ausbildung ^a	1198	0.179	23503	0.258	-4.295
Ausländer ^a	1198	0.179	23503	0.200	-1.144
Kind im Haushalt ^a	1198	0.533	23503	0.443	4.302
Deutschschweizer ^a	1198	0.800	23503	0.659	7.493
Jahreshaushaltseinkommen	427	134237	10193	138579	-119.019

<hr/>					
Beruf					
Angehörige gesetzgebender Körperschaften, leitende Verwaltungsbedienstete und Führungskräfte in der Privatwirtschaft ^a	1198	0.029	23503	0.075	-3.738
Wissenschaftler ^a	1198	0.096	23503	0.18	-5.184
Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe ^a	1198	0.189	23503	0.219	-1.618
Bürokräfte, kaufmännische Angestellte ^a	1198	0.131	23503	0.147	-0.928
Dienstleistungsberufe, Verkäufer in Geschäften und auf Märkten ^a	1198	0.264	23503	0.124	7.162
Fachkräfte in der Landwirtschaft ^a	1198	0.023	23503	0.037	-1.220
Handwerks- und verwandte Berufe ^a	1198	0.127	23503	0.126	0.059
Anlagen- und Maschinenbediener sowie Montierer ^a	1198	0.054	23503	0.043	0.782
Hilfsarbeitskräfte ^a	1198	0.085	23503	0.046	2.508
<i>Arbeitsplatzbezogene Charakteristika</i>					
Jahreslohn	989	38033.45	19665	70482.256	-5375.481
Stundenlohn	948	35.458	19350	42.763	-35.362
Wöchentliche Normalarbeitszeit	1163	22.403	23045	36.222	-118.711
Gewünschte wöchentliche Arbeitszeit	753	18.353	9922	24.756	-51.339
Betriebszugehörigkeitsdauer in Jahren	1198	7.966	23503	10.432	-27.388
Berufserfahrung in Jahren	1152	14.509	22838	18.446	-35.922
Nachtarbeit ^a	1163	0.444	23045	0.451	-0.330
Schichtarbeit ^a	1163	0.198	18228	0.129	3.634
Wochenendarbeit ^a	1163	0.520	23045	0.471	2.306
Befristete Anstellung ^a	1186	0.097	18650	0.055	2.596
<i>Firmen- und Branchen-Charakteristika</i>					
Firmengröße zwischen 1 und 10 MA ^a	1198	0.313	23503	0.345	-1.585
Firmengröße zwischen 11 und 49 MA ^a	1198	0.230	23503	0.228	0.104
Firmengröße zwischen 50 und 99 MA ^a	1198	0.076	23503	0.096	-1.308
<i>Branchen</i>					
Land- und Forstwirtschaft ^a	1198	0.014	23503	0.036	-2.133
Verarbeitendes Gewerbe, Industrie ^a	1198	0.119	23503	0.153	-2.011

Energie- und Wasserversorgung ^a	1198	0.006	23503	0.008	-0.244
Baugewerbe ^a	1198	0.044	23503	0.057	-0.964
Handel, Reparaturgewerbe ^a	1198	0.163	23503	0.148	0.834
Gastgewerbe ^a	1198	0.072	23503	0.030	2.815
Verkehr, Nachrichten ^a	1198	0.071	23503	0.062	0.600
Kredit- und Versicherungsgewerbe ^a	1198	0.029	23503	0.065	-2.933
Immobilien, Vermietung, Informatik ^a	1198	0.101	23503	0.111	-0.615
Öffentliche Verwaltung ^a	1198	0.058	23503	0.056	0.140
Unterrichtswesen ^a	1198	0.050	23503	0.077	-1.942
Gesundheits- und Sozialwesen ^a	1198	0.159	23503	0.120	2.185
Sonstige Dienstleistungen ^a	1198	0.106	23503	0.071	2.138
<i>Andere Charakteristika</i>					
Arbeitslos ^a	1198	0.029	23503	0.020	0.745
Anzahl Registrierungen bei einem Arbeitsamt	1198	0.229	23503	0.252	-1.013
Stellensuche ^a	1162	0.121	22999	0.079	2.457

^a Dummy - Variablen

Arbeit auf Abruf kommt in den verschiedenen Branchen unterschiedlich häufig vor. Sie ist vor allem im Gastgewerbe und im Gesundheits- und Sozialwesen anzutreffen. Nicht überraschend ist diese Beschäftigungsform deshalb insbesondere in Dienstleistungsberufen bzw. bei Verkäufern in Geschäften und auf Märkten sowie bei Hilfsarbeitskräften zu beobachten. Hingegen kommt Arbeit auf Abruf in der Land- und Forstwirtschaft, im Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie Unterrichtswesen nur selten vor.

Schließlich fällt auf, dass Personen, die Arbeit auf Abruf leisten, öfter auf Stellensuche sind als andere. Hingegen sind Arbeit auf Abruf-Leistende nicht häufiger arbeitslos als andere Arbeitnehmergruppen.

4.1.2 Arbeit auf Abruf in einzelnen Branchen und Berufen

Wie in Kapitel 1 bereits erwähnt, leisten gesamtwirtschaftlich betrachtet etwa 5.4% der Arbeitnehmer Arbeit auf Abruf. Aus Tabelle 2 war ersichtlich, dass diese Beschäftigungsform in den verschiedenen Branchen und Berufen unterschiedlich häufig vorkommt. Um deren Verbreitung und praktische Bedeutung in den einzelnen Branchen und Berufen beurteilen zu können, em-

pfiehlt es sich, mittels einer Hochrechnung die relative Häufigkeit in einer Branche bzw. in einem Beruf abzuschätzen. Die Tabellen 3 und 4 fassen die Ergebnisse dieser Hochrechnungen zusammen.

Aus Tabelle 3, in der die Anzahl der Arbeit auf Abruf-Leistenden einerseits und der regulär Beschäftigten andererseits nach Branchen ausgewiesen werden, ist zunächst abzulesen, dass Arbeit auf Abruf in einer ganzen Reihe von Branchen vorkommt: In der Summe erfassen die 29 aufgelisteten Branchen rund 48% aller Arbeit auf Abruf-Stellen. Trotzdem kann eine gewisse Konzentration der Arbeit auf Abruf-Stellen im Gesundheitswesen (Krankenhäuser, Wohnheime, Gesundheitswesen a.n.g. (anderweitig nicht genannt), Institutionen des Sozialwesens ohne Beherbergung) festgestellt werden, welches gesamthaft etwa 10% der Arbeit auf Abruf-Leistenden beschäftigt. Insgesamt sind schätzungsweise 30% aller Arbeit auf Abruf-Tätigkeiten im öffentlichen Sektor oder in einer Branche vorzufinden, die sehr stark mit der öffentlichen Hand verbunden ist (Gesundheitswesen sowie ehemalige Bundesbetriebe wie die Post oder die Bahnen). Es kann festgestellt werden, dass sich die Arbeit auf Abruf-Quote (Anzahl der Arbeit auf Abruf-Leistenden in Relation zu allen Beschäftigten) je nach Branche stark unterscheidet. Sie ist z.B. im Gesundheitswesen sowie in den Hotels, Restaurants und Tea-Rooms mit Werten um die 10% relativ hoch, bei den Kreditinstituten und im Ausbildungswesen hingegen mit Werten von ca. 2 bis 3% relativ gering. Noch viel höher – mit einem Wert von beinahe 20% – ist die Quote der Arbeit auf Abruf-Leistenden in der Branche „Private Haushalte“. Am höchsten ist sie in der Branche „Detektivbüros und Überwachung“, mit einem Wert von 28%. Auffällig ist, dass die in Tabelle 3 aufgelisteten Hauptnachfrager von Arbeit auf Abruf ausschließlich dem tertiären Sektor angehören.

Tabelle 3: Hochrechnung der Anzahl Arbeit auf Abruf-Leistender und der übrigen Arbeitnehmer nach Branche

Branche	Arbeit auf Abruf	Keine Arbeit auf Abruf	Quote Arbeit auf Abruf
Krankenhäuser	8900	108200	0.076
Restaurants, Tea-Rooms	7700	58700	0.116
Private Haushalte	7200	29700	0.195
Wohnheime	6200	108000	0.054
Gesundheitswesen a.n.g.	5400	44500	0.108
Detailhandel mit Waren verschiedener Art, Hauptrichtung Nahrungsmittel	4500	61300	0.068
Hotels mit Restaurant	4200	36500	0.103
Institutionen des Sozialwesens ohne Beherbergung	4000	48800	0.076
Allgemeine öffentliche Verwaltung	3700	57600	0.060
Fachdetailhandel a.n.g. (in Verkaufsräumen)	3700	38600	0.087
Kreditinstitute (ohne Spezialkreditinstitute)	3000	109700	0.027
Religiöse Vereinigungen	3000	28000	0.097
Nationale Postdienste	2600	50600	0.049
Architektur- und Ingenieurbüros	2500	72600	0.033
Allgemeiner Hoch- und Tiefbau	2500	51200	0.047
Interessenvertretungen a.n.g.	2300	18900	0.108
Detailhandel mit Bekleidung	2200	18900	0.104
Detektivbüros und Überwachung	2100	5400	0.280
Eisenbahnverkehr	2100	34400	0.058
Polizei	1900	21000	0.083
Kindergärten, Vor- und Grundschulen	1900	88400	0.021
Personenbeförderung im Linienverkehr zu Land	1900	11700	0.140
Verwaltung von Immobilien	1700	20400	0.077
Allgemeinbildende weiterführende Schulen	1600	46000	0.034
Detailhandel mit Brot, Back- und Süßwaren	1600	16700	0.087
Erwachsenenbildung und Unterricht a.n.g.	1500	29000	0.049
Unternehmensberatung	1500	29500	0.048
Detailhandel mit Büchern, Zeitungen, Schreib- und Papeteriewaren	1400	15300	0.084
Personal- und Stellenvermittlung	1300	10800	0.107

Anmerkung: Alle Hochrechnungen basieren auf mehr als 10 Beobachtungen. Die hier aufgelisteten Branchen umfassen 48% aller Personen, die Arbeit auf Abruf leisten. Die Branchen entsprechen der NOGA -Klassifizierung.

Tabelle 4 zeigt die Ergebnisse einer entsprechenden Hochrechnung aufgeschlüsselt nach Berufen. Wiederum kann eine relativ große Dispersion zwischen den Berufen festgestellt werden: Insgesamt umfassen die 25 dargestellten Berufe etwa 47% aller Arbeit auf Abruf-Stellen. Viele Arbeit auf Abruf-Leistende sind als Verkäufer bzw. Detailhandelsangestellte, als kaufmännische bzw. Büroangestellte sowie als Hauswarte bzw. Reinigungskräfte tätig. Bei der erstgenannten Berufsgruppe ist die Arbeit auf Abruf-Quote mit über 8% relativ hoch, bei der zweitgenannten Gruppe der kaufmännischen Angestellten mit 3.4% hingegen eher niedrig. Beim Servicepersonal arbeiten etwa 7 000 Personen auf Abruf, was einer Quote von 12.4% entspricht. Arbeit auf Abruf ist vor allem auch bei Hauswirtschaftlichen Angestellten, Tankwarten, anderen Berufen des Gastgewerbes sowie bei Wächtern und Aufsehern überproportional häufig anzutreffen. Aus der Tabelle wird wiederum deutlich, dass Arbeit auf Abruf vor allem bei Dienstleistungsberufen vorzufinden ist: Von den 25 dargestellten Hauptberufen gehören lediglich zwei dem primären (Landwirte) bzw. dem sekundären Sektor (Elektromonteur) an.

Tabelle 4: Hochrechnung der Anzahl Arbeit auf Abruf-Leistender und der übrigen Arbeitnehmer nach Beruf

Beruf	Arbeit auf Abruf	keine Arbeit auf Abruf	Quote Arbeit auf Abruf
Verkäufer/innen, Detailhandelsangestellte	14900	162500	0.084
Kaufmännische Angestellte sowie Büroberufe, wna	11400	321800	0.034
Hauswarte/-wartinnen, Raum- und Gebäudereiniger/innen	9300	103200	0.083
Servicepersonal	7000	49300	0.124
Krankenschwestern/-pfleger	5900	60300	0.089
Hauswirtschaftliche Angestellte	4200	24500	0.146
Küchenpersonal	3900	43800	0.082
Berufe der Fürsorge und Erziehung	2900	26900	0.097
Magaziner/innen, Lageristen/Lageristinnen	2900	40400	0.067
Tankwarte/-wartinnen, Autoserviceleute, wna	2700	7100	0.276
Polizei	2600	17100	0.132
Erzieher/innen	2200	25800	0.079
Andere Berufe des Gastgewerbes	2000	6800	0.227
Lastwagenchauffeure/-chauffeusen	2000	23700	0.078
Primarlehrer/innen	1900	48500	0.038
Landwirte/Landwirtinnen, Bauern/Bäuerinnen	1900	105100	0.018
Berufe des Personentransports und verwandte Berufe	1900	16900	0.101
Elektromonteur/-monteurinnen und -installateur/-installateurinnen	1800	38900	0.044
Sonstige Krankenpflegeberufe	1800	12000	0.130
Spitalgehilfen/-gehilfinnen, Hilfsschwestern/-pfleger	1700	26700	0.060
Wächter/innen, Aufseher/innen	1700	8700	0.163
Heim- und Krippenleiter/innen	1700	11500	0.129
Berufe des Bankwesens, wna	1600	64500	0.024
Hebammen	1400	6300	0.182
Medizinische Praxisassistenten/-assistentinnen, Arztgehilfen/-gehilfinnen	1100	16000	0.064

Anmerkung: Alle Hochrechnungen basieren auf mehr als zehn Beobachtungen. Die hier aufgelisteten Berufe umfassen 47% aller Personen, die Arbeit auf Abruf leisten.

4.2 Die Hauptdeterminanten des Ableistens von Arbeit auf Abruf

4.2.1 Querschnittsanalyse

Die empirisch-deskriptive Analyse hat erste Einblicke in Ausmaß und Charakteristika von Arbeit auf Abruf auf dem schweizerischen Arbeitsmarkt geliefert. Um jedoch größere Gewissheit über die Determinanten von Arbeit auf Abruf zu erreichen, bieten sich multivariate Regressionsanalysen¹² mit den SAKE-Daten an, in denen nicht zuletzt für Branchenunterschiede bzw. Unterschiede zwischen Berufsgruppen kontrolliert werden kann. Damit ist es möglich, signifikante Unterschiede in der Neigung einzelner Beschäftigtengruppen zu identifizieren, Arbeit auf Abruf zu leisten, sowie Richtung und Stärke des Einflusses einer ganzen Reihe von erklärenden Variablen zu ermitteln.

Da die abhängige Variable dichotom ist (Arbeit auf Abruf ja oder nein), kommt ein sog. *Probit-Modell* zum Einsatz.¹³ Die empirische Spezifikation des Modells sieht folgendermaßen aus:

$$Y_i = \mathbf{a} + \mathbf{b}\mathbf{X}_i + \mathbf{e}_i,$$

wobei Y die zu erklärende Variable ist, die für jedes Individuum i nur zwei Werte annehmen kann: 1, falls die befragte Person auf Abruf arbeitet und 0 sonst. \mathbf{a} stellt die Konstante bzw. das Absolutglied dar, \mathbf{b} ist ein Vektor von Koeffizienten, die den Einfluss der erklärenden Variablen wiedergeben und geschätzt werden müssen, und \mathbf{e} ist – wie üblich – der stochastische Fehlerterm. \mathbf{X} ist ein Vektor von unabhängigen Variablen, welche die Neigung beeinflussen (können), Arbeit auf Abruf zu leisten. Die Regressionen werden getrennt für Männer und Frauen durchgeführt, da nicht auszuschließen ist, dass sich die Neigung, Arbeit auf Abruf zu leisten, sowie die Determinanten, die diese Entscheidung beeinflussen, zwischen den Geschlechtern unterscheiden. Die Ergebnisse werden für das Jahr 2002 dokumentiert.

Ausgewiesen werden im Folgenden die sog. *Marginal-effekte*.¹⁴ Sie zeigen den Einfluss, den eine erklärende Variable auf die Wahrscheinlichkeit hat, dass Arbeit auf Abruf vorkommt. Damit

¹² Multivariate Regressionen sind statistische Verfahren, welche den Zusammenhang zwischen einer sog. Abhängigen Variable (der Variable, welche erklärt werden soll; hier: das Vorliegen von Arbeit auf Abruf) und einer Reihe von Erklärungsvariablen (hier: den Eigenschaften des einzelnen Arbeitnehmers und seines Arbeitsplatzes) messen.

¹³ Ein Probit-Modell zeigt den Zusammenhang zwischen der Wahrscheinlichkeit des Vorhandenseins eines bestimmten Merkmals (hier: Arbeit auf Abruf) und dem Wert der Erklärungsvariablen.

¹⁴ Die Marginal-effekte (berechnet in Referenz zu den Stichprobenmittelwerten \mathbf{X}) sind wie folgt definiert: $\partial E[Y|\mathbf{X}]/\partial \mathbf{X} = \mathbf{f}(\mathbf{b}'\mathbf{X}) \times \mathbf{b}$, wobei \mathbf{f} die standardnormalverteilte Wahrscheinlichkeitsdichtefunktion ist (vgl. Greene 1997: 876-880).

kann auch die Wichtigkeit einer Determinante festgestellt werden.¹⁵ Je größer (kleiner) der Marginaleffekt ist, desto stärker (schwächer) ist der Wirkungsgehalt respektive Einfluss dieser Variable auf die zu erklärende Variable.

Tabelle 5: Determinanten für das Ableisten von Arbeit auf Abruf – Probit-Modell (Angaben in %; Standardabweichung in Klammern)

	<i>Alle</i>	<i>Frauen</i>	<i>Männer</i>
Konstante	-5.178** (1.634)	-14.081** (2.896)	-0.840 (1.753)
Männlich ^a	-3.179** (0.251)		
Alter	-0.608** (0.077)	-0.552** (0.139)	-0.624** (0.082)
Alter ²	0.007** (0.001)	0.007** (0.002)	0.007** (0.001)
Ausländer ^a	-0.356 (0.337)	-1.063 (0.583)	0.202 (0.378)
Niedrige Ausbildung ^a	0.774* (0.351)	0.520 (0.562)	1.113* (0.446)
Hohe Ausbildung ^a	-1.154** (0.320)	-1.515** (0.562)	-0.698* (0.351)
Deutschschweiz ^a	3.018** (0.293)	4.313** (0.499)	1.824** (0.335)
Verheiratet ^a	1.445** (0.303)	3.346** (0.500)	-0.303 (0.363)
Kinder im Haushalt ^a	1.648** (0.296)	3.564** (0.502)	0.146 (0.343)
Stellensuche ^a	2.521** (0.408)	3.221** (0.708)	2.028** (0.449)
Mittelwert der abhängigen Variable	0.048	0.066	0.031
Anzahl Beobachtungen	24161	11738	12423
log likelihood	-4428.255	-2715.413	-1659.669
pseudo R^2	0.050 ^b	0.049 ^b	0.037 ^b

Anmerkungen: Die abhängige Variable kann 2 Werte annehmen: 1 – falls Arbeit auf Abruf geleistet wurde, 0 sonst.

^a Dummy - Variablen

^b Pseudo R^2 von McFadden (1973)

*/** auf dem 5%/1% Signifikanzniveau

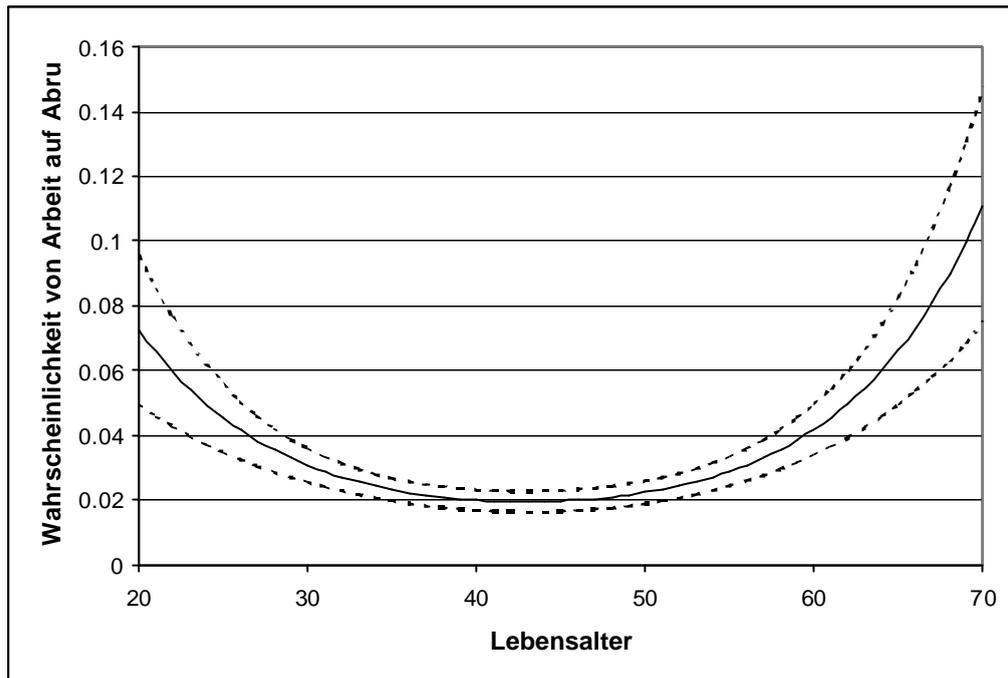
Tabelle 5 untersucht die sozio-demographischen Eigenschaften der Arbeitnehmer, welche das Ableisten von Arbeit auf Abruf begünstigen. Es fällt auf, dass Arbeit auf Abruf bei Frauen ver-

¹⁵ Ein geschätzter Koeffizient kann zwar signifikant, seine Bedeutung jedoch gering sein.

breiteter ist als bei Männern: Männer haben bei sonst gleichen Merkmalen eine um 3.179% geringere Wahrscheinlichkeit, Arbeit auf Abruf zu leisten. Dieses Ergebnis ist auf dem 1%-Niveau signifikant, was bedeutet, dass das Geschlecht mit einer Wahrscheinlichkeit von mindestens 99% einen Einfluss auf das Ableisten von Arbeit auf Abruf in der durch das Vorzeichen angegebenen Wirkungsrichtung hat.

Infolge der Tatsache, dass die Koeffizienten für Alter und Alter quadriert unterschiedliche Vorzeichen haben, ist die Beziehung zwischen dem Alter und der Wahrscheinlichkeit von Arbeit auf Abruf nicht monoton, sondern in unserem Fall U-förmig: Die Wahrscheinlichkeit von Arbeit auf Abruf sinkt zunächst mit dem Alter, steigt dann aber wieder an. Dementsprechend ist Arbeit auf Abruf bei jungen und alten Beschäftigten mit einer größeren Wahrscheinlichkeit anzutreffen als bei Personen im mittleren Alter. Diese Aussage gilt für beide Geschlechter gleichermaßen. Abbildung 1 zeigt diesen U-förmigen Verlauf der Beziehung zwischen dem Alter und der Wahrscheinlichkeit von Arbeit auf Abruf für alle Arbeitnehmer. Dabei stellen die durchgezogene Linie die geschätzte Wahrscheinlichkeit von Arbeit auf Abruf als Funktion des Alters und die gestrichelten Linien die 95%-Konfidenzintervalle dieser Schätzung dar. Es wird deutlich, dass Individuen im Alter von ca. 40 Jahren die geringste Wahrscheinlichkeit haben, Arbeit auf Abruf zu leisten. Diese beläuft sich bei diesen Personen auf lediglich 2%. Bei sehr jungen und den älteren Beschäftigten erreicht sie hingegen knapp 8 bzw. über 10%. Eine mögliche Erklärung für dieses Phänomen liegt darin, dass jüngere und ältere Beschäftigte aufgrund geringerer familiärer Verpflichtungen vielfach noch nicht bzw. nicht mehr die finanzielle Sicherheit im Vergleich zu Personen der mittleren Altersgruppe benötigen. Bei einer solchen Interpretation würde die relative Häufigkeit von Arbeit auf Abruf bei diesen Personen lediglich ihre Präferenzen widerspiegeln. Eine zweite Erklärung ergibt sich aus humankapitaltheoretischen Überlegungen heraus. Humankapital muss zunächst erworben werden, wertet sich dann aber im Zeitverlauf sukzessive ab. Dies hat zur Folge, dass bei jüngeren und älteren Beschäftigten vielfach weniger Humankapital vorhanden ist, so dass die Firmen diesen noch keine bzw. keine langfristigen Verträge mehr anbieten.

Abbildung 1: Arbeit auf Abruf und Lebensalter



Anmerkung: Die gestrichelten Linien reflektieren das 95%-Konfidenzintervall (berechnet anhand der Delta-Methode; vgl. Greene 1997: 278-280).

Aus Tabelle 5 ist zudem ersichtlich, dass Männer und Frauen mit einer hohen Ausbildung weniger von Arbeit auf Abruf betroffen sind als Personen mit einem niedrigen Ausbildungsniveau: Beim Vorliegen einer hohen Ausbildung sinkt die Wahrscheinlichkeit von Abrufarbeit bei den Frauen um 1.515%, bei den Männern um 0.698%. Arbeit auf Abruf ist auch verbreiteter in der Deutschschweiz und bei Personen, die zur Zeit auf Stellensuche sind: Frauen (Männer), die sich auf Stellensuche befinden, haben eine um 3.221% (2.028%) höhere Wahrscheinlichkeit, Arbeit auf Abruf zu leisten. Der Verheiratenstatus und die Existenz von Kindern im Haushalt erhöhen ebenfalls die Wahrscheinlichkeit, dass Arbeit auf Abruf geleistet wird, dies allerdings nur für die Gruppe der Frauen. Dies lässt sich dadurch erklären, dass diese nach wie vor den überwiegenden Teil der Hausarbeit leisten. Diese Ergebnisse stehen im Einklang mit humankapital- und segmentationstheoretischen Überlegungen.

Die Tatsache, dass Arbeit auf Abruf-Leistende häufig gleichzeitig auch auf Stellensuche sind, muss differenziert betrachtet werden: Einerseits kann sich dahinter Unzufriedenheit mit dem gegenwärtigen Beschäftigungsstatus verbergen; andererseits ist nicht ausgeschlossen, dass diese Form der Beschäftigung durchaus einen Kontakt zu potentiellen Arbeitgebern herstellt und das Finden eines normalen Arbeitsverhältnisses erleichtert. Dieser Frage soll im Rahmen der Analyse der Arbeitszufriedenheit und der Stellenwechsel noch genauer nachgegangen werden (vgl. Kapitel 4.6 und 4.7).

Neben den persönlichen Eigenschaften der Arbeitnehmer spielt auch der Bedarf der Arbeitgeber an flexibel einsetzbaren Arbeitskräften für die Verbreitung von Arbeit auf Abruf eine Rolle. Aus diesem Grunde werden in den Tabellen 6 und 7 als Regressoren zusätzlich die Firmengröße sowie die Branchen- bzw. die Berufsgruppenzugehörigkeit der einzelnen Arbeitnehmer aufgenommen. Aus Tabelle 6 ist zunächst ersichtlich, dass Richtung und Stärke des Einflusses der persönlichen Eigenschaften weitestgehend robust bleiben. Ferner wird offensichtlich, dass kleine und Kleinstunternehmen weniger wahrscheinlich Arbeitskräfte auf Abruf einsetzen, als dies bei der Referenzgruppe der Unternehmen mit 100 oder mehr Beschäftigten der Fall ist. Gerade große Unternehmen und Bürokratien praktizieren eine Personalpolitik der knapp kalkulierten unteren Linie und fangen Nachfrageschwankungen am Gütermarkt nicht zuletzt durch eine flexibel einsetzbare Personalreserve auf (vgl. Henneberger 1997: 232-234).

Sieht man sich die Verbreitung von Arbeit auf Abruf in den verschiedenen Branchen an, so stellt man fest, dass diese Beschäftigungsform in den Branchen Land- und Forstwirtschaft, im Verarbeitenden Gewerbe, im Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie im Unterrichtswesen weniger wahrscheinlich ist als in der Referenzbranche Öffentliche Verwaltung. Im Gastgewerbe ist Arbeit auf Abruf hingegen häufiger anzutreffen. Allerdings ist diese Beobachtung nur für die Gruppe der Frauen signifikant. Hierin spiegeln sich die unterschiedlichen Flexibilitätsbedürfnisse der einzelnen Branchen wider. Während die Arbeitsnachfrage z.B. im Kredit- und Versicherungsgewerbe relativ problemlos einige Zeit im Voraus geplant werden kann, ist diese z.B. im Gastgewerbe schwieriger zu prognostizieren.

Tabelle 6: Determinanten für das Ableisten von Arbeit auf Abruf unter Berücksichtigung der Firmengröße und der Branchen – Probit-Modell (Angaben in %; Standardabweichung in Klammern)

	<i>Alle</i>	<i>Frauen</i>	<i>Männer</i>
Konstante	-3.060 (1.678)	-12.409** (2.947)	2.062 (1.747)
Männlich ^a	-2.858** (0.265)		
Alter	-0.616** (0.075)	-0.544** (0.134)	-0.633** (0.079)
Alter ²	0.007** (0.001)	0.007** (0.002)	0.007** (0.001)
Ausländer ^a	-0.611 (0.331)	-1.572** (0.565)	0.157 (0.363)
Niedrige Ausbildung ^a	0.678* (0.344)	0.350 (0.546)	1.113** (0.424)
Hohe Ausbildung ^a	-0.916** (0.330)	-0.729 (0.577)	-0.767* (0.354)
Deuschschweiz ^a	2.965** (0.287)	4.130** (0.482)	1.838** (0.319)
Verheiratet ^a	1.510** (0.295)	3.516** (0.481)	-0.307 (0.345)
Kinder im Haushalt ^a	1.660** (0.289)	3.500** (0.485)	0.211 (0.326)
Stellensuche ^a	2.306** (0.397)	2.833** (0.683)	1.915** (0.424)
Firmengröße zwischen 1 und 10 MA ^a	-1.487** (0.310)	-2.199** (0.513)	-1.258** (0.363)
Firmengröße zwischen 11 und 49 MA ^a	-0.759* (0.329)	-1.212* (0.564)	-0.423 (0.357)
Firmengröße zwischen 50 und 99 MA ^a	-1.372** (0.464)	-2.217** (0.809)	-0.708 (0.492)
Land- und Forstwirtschaft ^a	-4.337** (0.991)	-6.229** (1.874)	-3.100** (0.969)
Verarbeitendes Gewerbe, Industrie ^a	-1.631** (0.580)	-0.944 (1.126)	-1.959** (0.548)
Energie- und Wasserversorgung ^a	-1.102 (1.534)	-5.568 (4.681)	-0.528 (1.218)
Baugewerbe ^a	-0.913 (0.730)	-5.944** (2.244)	-0.930 (0.622)
Handel, Reparaturgewerbe ^a	-0.534 (0.564)	1.769 (1.003)	-2.877** (0.632)
Gastgewerbe ^a	2.256** (0.725)	5.093** (1.197)	-1.107 (0.976)
Verkehr, Nachrichten ^a	0.195 (0.657)	1.722 (1.263)	-0.858 (0.625)

Kredit - und Versicherungsgewerbe ^a	-3.261** (0.765)	-3.111* (1.389)	-2.947** (0.781)
Immobilien, Vermietung, Informatik ^a	-0.731 (0.605)	0.747 (1.106)	-1.585** (0.609)
Öffentliche Verwaltung		<i>Referenzbranche</i>	
Unterrichtswesen ^a	-2.246** (0.700)	-2.267 (1.185)	-1.847* (0.816)
Gesundheits- und Sozialwesen ^a	-0.236 (0.571)	0.776 (0.986)	-1.060 (0.740)
sonstige Dienstleistungen ^a	0.367 (0.620)	0.901 (1.081)	0.299 (0.679)
Mittelwert der abhängigen Variable	0.048	0.066	0.031
Anzahl Beobachtungen	24161	11738	12423
log likelihood	-4364.287	-2652.021	-1626.424
pseudo R^2	0.063	0.071	0.056

Anmerkungen: Die abhängige Variable kann 2 Werte annehmen: 1 – falls Arbeit auf Abruf geleistet wurde, 0 sonst. Als Referenzbranche wurde die öffentliche Verwaltung gewählt.

^a Dummy - Variablen

^b Pseudo R^2 von McFadden (1973)

*/** auf dem 5%/1% Signifikanzniveau

In Tabelle 7 werden anstelle der Branchen die Berufe als Einflussfaktoren verwendet. Hierbei zeigen sich grosso modo ähnliche Ergebnisse wie bei der Analyse in Tabelle 6. Dies verwundert nicht, da de facto eine hohe Korrelation zwischen Berufs- und Branchenzugehörigkeit existiert. Weil einerseits die Nachfrage nach Leitenden Verwaltungsbediensteten und Führungskräften in der Privatwirtschaft relativ stabil ist und deren Substitution andererseits wegen der Spezifität des Humankapitals nur schwer möglich ist, weisen diese Beschäftigtengruppen eine geringere Wahrscheinlichkeit auf, in Form von Arbeit auf Abruf tätig zu sein. Genau umgekehrt verhält es sich für Dienstleistungsberufe bzw. Verkäufer in Geschäften und auf Märkten sowie für Hilfsarbeitskräfte. Diese Arbeitnehmergruppen sind wegen der leichteren Substituierbarkeit weit häufiger auf Abruf beschäftigt.

Tabelle 7: Determinanten für das Ableisten von Arbeit auf Abruf unter Berücksichtigung der Firmengröße und der Berufe – Probit-Modell (Angaben in %; Standardabweichung in Klammern)

	<i>Alle</i>	<i>Frauen</i>	<i>Männer</i>
Konstante	-5.029** (1.608)	-12.963** (2.814)	-0.533 (1.719)
Männlich ^a	-2.948** (0.271)		
Alter	-0.566** (0.074)	-0.502** (0.133)	-0.598** (0.079)
Alter ²	0.007** (0.001)	0.006** (0.002)	0.007** (0.001)
Ausländer ^a	-0.835* (0.326)	-1.762** (0.565)	-0.135 (0.359)
Niedrige Ausbildung ^a	0.104 (0.348)	-0.556 (0.561)	0.891* (0.429)
Hohe Ausbildung ^a	0.044 (0.350)	-0.534 (0.599)	0.496 (0.390)
Deutscheschweiz ^a	2.818** (0.282)	3.898** (0.480)	1.699** (0.317)
Verheiratet ^a	1.390** (0.291)	3.195** (0.480)	-0.316 (0.344)
Kinder im Haushalt ^a	1.499** (0.285)	3.228** (0.483)	0.163 (0.325)
Stellensuche ^a	2.301** (0.391)	2.897** (0.675)	1.862** (0.424)
Firmengröße zwischen 1 und 10 MA ^a	-1.469** (0.297)	-2.022** (0.496)	-1.311** (0.351)
Firmengröße zwischen 11 und 49 MA ^a	-0.774* (0.319)	-1.138* (0.550)	-0.520 (0.351)
Firmengröße zwischen 50 und 99 MA ^a	-1.391** (0.456)	-2.186** (0.801)	-0.724 (0.488)
Leitende Verwaltungsbedienstete und Führungskräfte in der Privatwirtschaft ^{ab}	-1.920** (0.646)	-6.333** (1.664)	-0.335 (0.577)
Wissenschaftler ^a	-1.146* (0.452)	-0.552 (0.777)	-1.420** (0.505)
Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe		<i>Referenzberufsgruppe</i>	
Bürokräfte, kaufmännische Angestellte ^a	-0.485 (0.418)	-0.976 (0.631)	-0.389 (0.628)
Dienstleistungsberufe, Verkäufer in Geschäften und auf Märkten ^a	3.144** (0.382)	3.890** (0.589)	2.193** (0.532)
Fachkräfte in der Landwirtschaft ^a	-1.096 (0.781)	-1.904 (1.373)	-0.636 (0.845)
Handwerks- und verwandte Berufe ^a	1.639** (0.449)	3.080** (0.986)	1.055* (0.437)

Anlagen- und Maschinenbediener sowie Montierer ^a	2.390** (0.609)	3.266* (1.527)	1.753** (0.546)
Hilfsarbeitskräfte ^a	2.283** (0.541)	2.406** (0.847)	1.700* (0.712)
Mittelwert der abhängigen Variable	0.048	0.066	0.031
Anzahl Beobachtungen	24161	11738	12423
log likelihood	-4331.684	-2645.869	-1622.728
pseudo R^2	0.070	0.073	0.058

Anmerkungen: Die abhängige Variable kann 2 Werte annehmen: 1 – falls Arbeit auf Abruf geleistet wurde, 0 sonst. Als Referenzbranche wurde die öffentliche Verwaltung gewählt.

^a Dummy - Variablen

^b inkl. Angehörige gesetzgebender Körperschaften

^c Pseudo R^2 von McFadden (1973)

*/** auf dem 5%/1% Signifikanzniveau

Aus Tabelle 5 ist ersichtlich gewesen, dass eine Stellensuche die Wahrscheinlichkeit erhöht, dass bestimmte Personen Arbeit auf Abruf leisten. Die Frage, die in diesem Kontext unmittelbar auftaucht, ist, ob gegenwärtige Arbeitslosigkeit oder die wiederholte Betroffenheit von Arbeitslosigkeit in der Vergangenheit ebenfalls einen Einfluss auf die Aufnahme eines solchen Beschäftigungsverhältnisses hat, wie das z.B. aufgrund der Segmentationstheorie zu erwarten wäre. Tabelle 8 zeigt, dass die Anzahl Registrierungen bei einem Arbeitsamt in den letzten 10 Jahren einen signifikant positiven Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit des Ableistens von Arbeit auf Abruf ausübt, aber nur für die Gruppe der Männer. Die Variable „gegenwärtige Arbeitslosigkeit“ – die den Zustand erfasst, dass eine Person in der letzten Woche nicht mindestens eine Stunde gearbeitet hat – ist hingegen lediglich für die gesamte Stichprobe auf dem 5%-Niveau signifikant: Die Signifikanz verschwindet, wenn die Schätzung für Frauen und Männer getrennt vorgenommen wird.¹⁶ Zusammenfassend scheinen die beiden hier untersuchten Arbeitslosigkeitsvariablen einen schwachen (positiven) Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit zu haben, dass eine bestimmte Person Arbeit auf Abruf leistet. Inwiefern diese Ergebnisse darauf hinweisen, dass Abrufarbeit als prekäres Beschäftigungsverhältnis zu betrachten ist, soll nun genauer untersucht werden.

¹⁶ Hinter der Variable „gegenwärtige Arbeitslosigkeit“ können sich Personen verbergen, die sich im Zwischenverdienst gemäß „Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIG)“ befinden. Die SAKE lässt aber eine eindeutige Identifikation dieser Personengruppe nicht zu.

Tabelle 8: Arbeitslosigkeit und Arbeit auf Abruf – Probit-Modell (Angaben in %; Standardabweichung in Klammern)

	<i>Alle</i>	<i>Frauen</i>	<i>Männer</i>
Konstante	-5.688** (1.642)	-14.070** (2.882)	-1.458 (1.769)
Männlich ^a	-3.164** (0.252)		
Alter	-0.587** (0.078)	-0.529** (0.138)	-0.606** (0.083)
Alter ²	0.007** (0.001)	0.007** (0.002)	0.007** (0.001)
Ausländer ^a	-0.288 (0.337)	-0.757 (0.577)	0.126 (0.379)
Niedrige Ausbildung ^a	0.939** (0.350)	0.721 (0.558)	1.192** (0.444)
Hohe Ausbildung ^a	-1.048** (0.321)	-1.320* (0.560)	-0.670 (0.353)
Deutscheschweiz ^a	3.012** (0.295)	4.108** (0.499)	1.916** (0.336)
Verheiratet ^a	1.258** (0.304)	2.952** (0.499)	-0.361 (0.364)
Kinder im Haushalt ^a	1.750** (0.298)	3.678** (0.503)	0.216 (0.344)
<i>Gegenwärtig Arbeitslos^a</i>	<i>1.796*</i> <i>(0.803)</i>	<i>1.766</i> <i>(1.356)</i>	<i>1.305</i> <i>(0.909)</i>
<i>Anzahl Registrierungen bei einem Arbeitsamt in den letzten 10 Jahren</i>	<i>-0.248</i> <i>(0.229)</i>	<i>-0.653</i> <i>(0.441)</i>	<i>0.728**</i> <i>(0.223)</i>
Mittelwert der abhängigen Variable	0.049	0.066	0.032
Anzahl Beobachtungen	24701	12035	12666
Log likelihood	-4579.574	-2802.932	-1717.846
Pseudo R^2	0.045	0.045	0.034

Anmerkungen: Die abhängige Variable kann 2 Werte annehmen: 1 – falls Arbeit auf Abruf geleistet wurde, 0 sonst.

^a Dummy - Variablen

^b Pseudo R^2 von McFadden (1973)

*/** auf dem 5%/1% Signifikanzniveau

4.2.2 Panel-Analyse

Wie bereits die theoretische Diskussion nahegelegt hat, stehen sich in der Literatur bezüglich der Chancen und Probleme befristeter Beschäftigung im Allgemeinen und Arbeit auf Abruf im Besonderen zwei Thesen diametral gegenüber (vgl. z.B. Walwei 1995: 18-20). Einerseits kann Arbeit auf Abruf als Brücke in die reguläre Beschäftigung gesehen werden (vgl. Schmid 2000) und die Matching-Qualität am Arbeitsmarkt erhöhen. Andererseits ist aber nicht auszuschließen,

dass Personen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen gefangen bleiben und lediglich zwischen Arbeitslosigkeit und prekären Beschäftigungsverhältnissen wechseln (sog. Drehtüreffekt der prekären Arbeitsverhältnisse). Um zwischen diesen beiden Hypothesen zu diskriminieren, kann das Panel der SAKE genutzt werden. Es wird untersucht, ob Personen, die im Jahr 2001 Arbeit auf Abruf geleistet haben, dies auch im Jahr 2002 noch tun.¹⁷

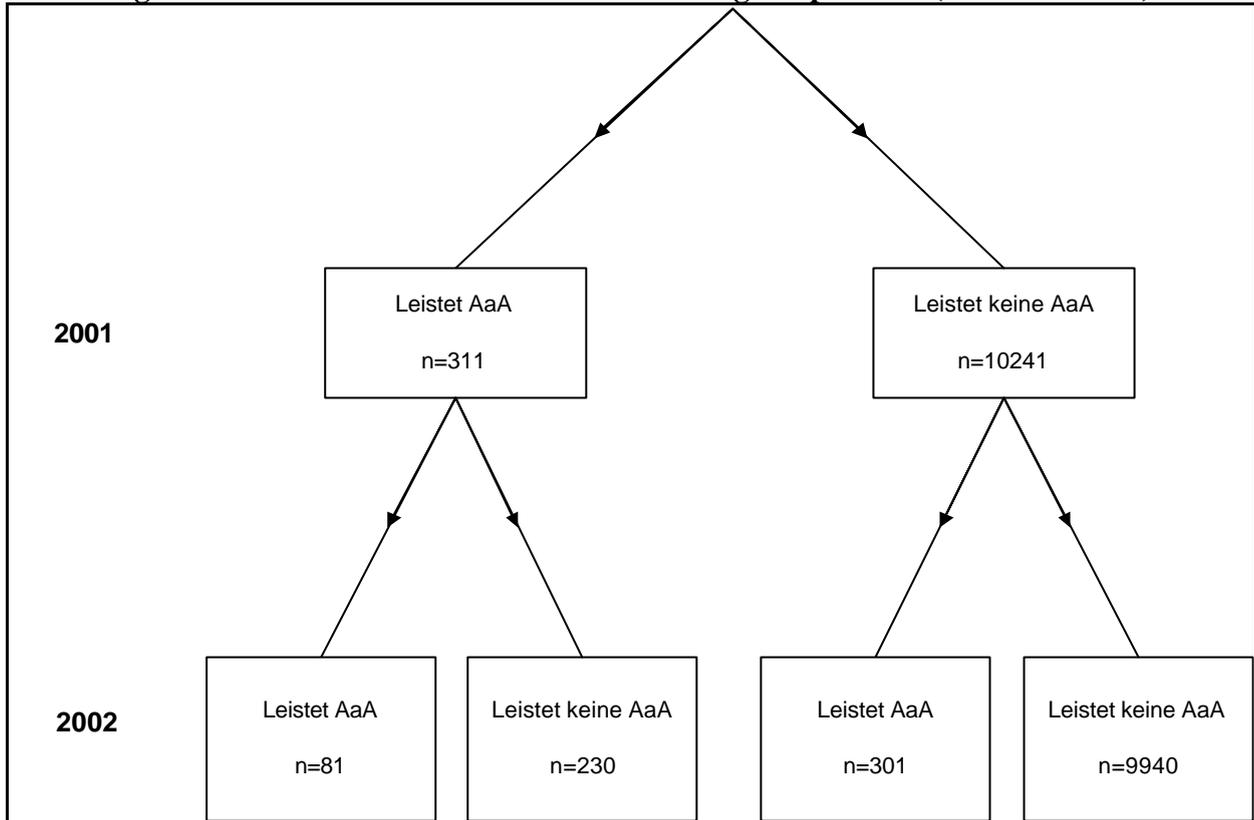
Tabelle 9 setzt die Arbeitsvertragsform in den beiden Jahren 2001 und 2002 miteinander in Beziehung. Zur besseren Illustration werden diese Ergebnisse auch in ein Baumdiagramm übersetzt (vgl. Abbildung 2). Hierbei wird deutlich, dass von den 311 Personen, die im Jahr 2001 einen Vertrag in Form von Arbeit auf Abruf innehatten, im Jahr 2002 bereits 230 – d.h. knapp drei Viertel – diesen Zustand verlassen haben. Ebenfalls interessant ist die Feststellung, dass von den 382 Personen, die 2002 Arbeit auf Abruf leisten, 301 – d.h. fast vier Fünftel – dies 2001 nicht taten. Auf dem schweizerischen Arbeitsmarkt scheint also eine *erhebliche Mobilität* zwischen Arbeit auf Abruf- und nicht Arbeit auf Abruf-Verhältnissen *in beide Richtungen* zu bestehen.

Tabelle 9: Arbeit auf Abruf in beiden Beobachtungszeitpunkten (2001 und 2002)

		Arbeit auf Abruf in 2002		Total
		Ja	Nein	
Arbeit auf Abruf in 2001	Ja	81	230	311
	Nein	301	9940	10241
Total		382	10170	10552

¹⁷ Da Arbeit auf Abruf-Daten lediglich für die Jahre 2001 und 2002 vorliegen, muss sich unsere Analyse auf diese beiden Jahre beschränken. Dementsprechend können die erzielten Resultate nicht auf einen gesamten Konjunkturzyklus übertragen werden. Da sich aber die Lage auf dem Arbeitsmarkt zwischen 2001 und 2002 verschlechtert hat, ist zu vermuten, dass die in diesem Kapitel dokumentierte Brückenfunktion von Arbeit auf Abruf in der Hochkonjunktur noch deutlicher zum Tragen kommen würde.

Abbildung 2: Arbeit auf Abruf in beiden Beobachtungszeitpunkten (2001 und 2002)



Die Frage, die sich in diesem Zusammenhang unmittelbar aufdrängt, ist, ob die Bewegung der 230 Personen, die 2001 Arbeit auf Abruf leisteten, 2002 aber nicht mehr, darauf hindeutet, dass Arbeit auf Abruf eine Brückenfunktion hin zum „normalen“ Arbeitsverhältnis erfüllt. Um darauf eine Antwort zu finden, empfiehlt es sich, den *neuen* Status dieser Personen im Jahre 2002 genauer zu untersuchen. Tabelle 10 zeigt den Status aller erwerbsfähigen Personen in den Jahren 2001 und 2002, gegliedert nach den sechs möglichen Kategorien:

- Arbeitslose, die Arbeit auf Abruf leisten (AL AaA) (u.a. im Zwischenverdienst oder in Beschäftigungsprogrammen);
- Arbeitslose, die keine Arbeit auf Abruf leisten (AL nAaA);
- Erwerbstätige, die Arbeit auf Abruf leisten (ET AaA);
- Erwerbstätige, die keine Arbeit auf Abruf leisten (ET nAaA);
- Lehrlinge; und
- Nichterwerbspersonen (NEP).

Tabelle 10: Status in den Jahren 2001 und 2002 und Mobilität (aufgegliedert nach den in der SAKE erfassten Status-Kategorien Erwerbsfähiger)

		Status im Jahr 2002						Total
		AL AaA	AL nAaA	ET AaA	ET nAaA	Lehrling	NEP	
Status im Jahr 2001	AL AaA	0	1	2	1	0	2	6
	AL nAaA	1	23	8	61	0	28	121
	ET AaA	0	3	79	176	1	46	305
	ET nAaA	4	77	241	7094	12	390	7818
	Lehrling	0	2	1	62	44	5	114
	NEP	0	23	46	300	4	1815	2188
	Total	5	129	377	7694	61	2286	10552

Die Entwicklung der 311 Personen, die 2001 Arbeit auf Abruf leisteten, kann aus den beiden grau markierten *Zeilen* abgelesen werden. Von diesen 311 Personen waren 230 im Jahre 2002 nicht mehr auf Abruf tätig. 177 dieser 230 Personen wiederum waren weiterhin erwerbstätig, aber nicht mehr im Abruf-Verhältnis. Vier vormals auf Abruf Arbeitende wurden arbeitslos, eine Person wechselte in den Lehrlingsstatus und 48 ehemals auf Abruf Beschäftigte sind zu Nichterwerbspersonen geworden. Somit werden Personen, die den Zustand eines Arbeit auf Abruf-Verhältnisses verlassen, nur selten arbeitslos. Umgekehrt trifft es aber auch zu, dass Personen, die in Arbeit auf Abruf-Verhältnisse übergehen, nicht vorwiegend aus dem Arbeitslosenpool stammen: Aus den beiden in Tabelle 10 grau markierten *Spalten* geht nämlich hervor, dass von den 382 Personen, die 2002 Arbeit auf Abruf leisteten, im Vorjahr nur 11 arbeitslos waren; 241 Personen waren 2001 nicht auf Abruf erwerbstätig, 79 auf Abruf erwerbstätig und 46 Nichterwerbspersonen.

Es ist ebenfalls interessant, den Status im Jahr 2002 der 311 Personen, die 2001 Arbeit auf Abruf geleistet haben, mit demjenigen der 121 Personen zu vergleichen, die 2001 arbeitslos waren und keine Arbeit auf Abruf leisteten. Von letzteren sind 2002 die Hälfte (61) nicht auf Abruf tätig, 8 arbeiten auf Abruf, rund ein Sechstel (23) sind immer noch arbeitslos, und fast ein Viertel (28) sind Nichterwerbspersonen. Somit erscheint die Entwicklung der Arbeit auf Abruf-Leistenden deutlich günstiger zu verlaufen als diejenige der Arbeitslosen.

Interessant ist ferner die Beobachtung, dass von den 346 Nichterwerbspersonen im Jahre 2001, welche 2002 eine Erwerbstätigkeit aufgenommen haben, 46 oder 13.3% dies in der Form von Arbeit auf Abruf erreicht haben. Dieser Anteil ist bei den Arbeitslosen mit 10 von 72 Personen oder 13.9% etwa gleich hoch. Er liegt deutlich höher als der Anteil der 2001 nicht auf Abruf-

Erwerbstätigen, die 2002 auf Abruf arbeiteten – eine solche Entwicklung erfuhren lediglich 241 von $7\,094 + 241 = 7\,335$ Personen, d.h. 3.3%. Somit kann festgehalten werden, dass ein relativ großer Anteil der Arbeitslosen oder Nichterwerbspersonen, welche eine Erwerbstätigkeit *aufnehmen*, dies in Form von Arbeit auf Abruf durchführen. Dieses Ergebnis erklärt im Übrigen, weshalb in Tabelle 8 festgestellt wurde, dass Arbeitslosigkeit die Wahrscheinlichkeit von Arbeit auf Abruf erhöht. Hingegen stellen Arbeitslose, die Arbeit auf Abruf leisten, nur eine kleine Minderheit von weniger als 2% aller Arbeit auf Abruf-Leistenden dar (6 von 311 im Jahr 2002).

Bemerkenswert ist die Tatsache, dass ein Statuswechsel – von Arbeit auf Abruf in ein normales Arbeitsverhältnis oder umgekehrt – nur selten mit einem Arbeitgeberwechsel verbunden ist: Von den 177 Personen, die 2001 auf Abruf arbeiteten, 2002 aber einen „normalen“ Arbeitsvertrag innehatten, wechselten nur 24 – d.h. 13.6% – den Arbeitgeber; 153 waren weiterhin beim selben Arbeitgeber tätig. Umgekehrt waren von den 241 Personen, welche zwischen 2001 und 2002 ihren „normalen“ Arbeitsvertrag zugunsten eines Arbeit auf Abruf-Verhältnisses aufgegeben haben, 219 weiterhin beim selben Arbeitgeber beschäftigt. Lediglich 22 – oder 9.2% – haben einen Arbeitsplatz bei einem anderen Arbeitgeber im Abrufverhältnis angenommen. Dies erklärt, weshalb die durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer von Arbeit auf Abruf-Leistenden trotz häufiger Wechsel der Arbeitsvertragsform immerhin etwa acht Jahre beträgt. Diese Tatsache spricht gleichzeitig für eine hohe Stabilität der Arbeit auf Abruf-Verhältnisse und gegen deren Prekarität.

Wie aus Tabelle 11 ersichtlich ist, haben die 177 Personen, die 2002 nicht mehr auf Abruf arbeiten, aber erwerbstätig sind, einen durchschnittlichen Beschäftigungsgrad von 63% und arbeiten etwa 27 Stunden pro Woche.¹⁸ Knapp 9% dieser Personen sind auf Stellensuche, und weniger als 8% sind befristet angestellt. Tabelle 11 zeigt zum Vergleich ebenfalls die Werte für diejenigen Arbeitnehmer, die beide Jahre nicht auf Abruf erwerbstätig waren (7 094), sowie für die Personen, welche in beiden Jahren auf Abruf arbeiteten (81). Mit Ausnahme des Beschäftigungsgrads und des Anteils an Selbständigerwerbenden bestehen zwischen den drei Gruppen keine erheblichen Unterschiede.

¹⁸ Die Daten zeigen auch, dass die gewünschte und tatsächliche Arbeitszeit dieser Personen relativ nahe beieinander liegen: Die betreffenden Personen wollen durchschnittlich 0.612 Stunden pro Woche mehr arbeiten.

Tabelle 11: Durchschnittliche Situation der Personen im Jahre 2002 in Abhängigkeit von ihrem Status auf dem Arbeitsmarkt

Gruppe	Arbeit auf Abruf in beiden Jahren	Arbeit auf Abruf in 2001 und nicht in 2002	Keine Arbeit auf Abruf in beiden Jahren
Anzahl Personen	81	177	7094
Anteil Teilzeitbeschäftigte	91.14%	60.23%	31.16%
Beschäftigungsgrad	36.24%	63.38%	84.55%
Wöchentliche Arbeitszeit	14.970	26.781	36.884
Befristete Anstellung	6.17%	7.84%	4.27%
Anteil Selbständigerwerbende	0.00%	6.78%	13.26%
Anteil Stellensuchende	8.64%	8.57%	7.49%

Obwohl die Ergebnisse aus Tabelle 10 deutlich machen, dass viele Arbeit auf Abruf-Leistenden nach einem Jahr ein „normales“ Arbeitsverhältnis einnehmen, fällt auf, dass der Anteil der Nichterwerbspersonen bei den 311 Personen, die 2001 auf Abruf arbeiteten, im Jahr 2002 fast ein Sechstel (48 Personen) beträgt und damit relativ hoch ist. Dies wirft die Frage auf, inwieweit sich hinter diesen nicht mehr Erwerbstätigen Arbeitslose verstecken können. Deshalb empfiehlt es sich, für die Nichterwerbspersonen zu untersuchen, inwieweit sie erwerbstätig sein wollen. Hierzu liefert die SAKE entsprechende Informationen. Gefragt wird, ob die betreffende Person trotzdem gerne berufstätig wäre, obwohl sie formell keine Stelle sucht. Die drei möglichen Antworten lauten: (1) *„ja, zweifellos“*, (2) *„ja, wenn die Umstände anders wären“*, und (3) *„nein, ich habe daheim schon genügend Arbeit“*.

Tabelle 12 fasst die Arbeitsbereitschaft der Personen zusammen, die 2002 nicht erwerbstätig sind. Daraus ist ersichtlich, dass sich die jeweiligen Antwortanteile zwischen den Personen, die 2001 ein „normales“ Arbeitsverhältnis innehatten (390) und denjenigen, die 2001 auf Abruf arbeiteten (48) (vgl. Tabelle 10), kaum unterscheiden. Von den Nichterwerbspersonen möchten deutlich über 60% weiterhin nicht erwerbstätig sein, und zwar unabhängig davon, ob sie 2001 Arbeit auf Abruf geleistet haben oder ein „normales“ Arbeitsverhältnis innehatten. Somit gibt es Hinweise darauf, dass die „verdeckte“ Arbeitslosigkeit bei vormalig auf Abruf Arbeitenden nicht höher ist als dies bei ehemals Normalbeschäftigten der Fall ist.

Tabelle 12: Arbeitsbereitschaft von Nichterwerbspersonen (Angaben in %)

	<i>andere Erwerbstätige in 2001; Nichterwerbsperson in 2002</i>	<i>Arbeit auf Abruf in 2001; Nichterwerbsperson in 2002</i>	<i>p</i>
ja, zweifellos	12.8	12.5	0.944
ja, wenn andere Umstände	18.0	25.0	0.210
nein	69.2	62.5	0.321

Insgesamt deuten somit die Ergebnisse in den Tabellen 9 bis 12 sehr stark darauf hin, dass Arbeit auf Abruf eine *Brückenfunktion* hin zum Normalarbeitsverhältnis darstellt: Personen, die eine Erwerbstätigkeit aufnehmen, tun dies überproportional oft in der Form von Arbeit auf Abruf, und ein Großteil der Arbeit auf Abruf-Leistenden verlässt diesen Zustand innerhalb eines Jahres.¹⁹ Dennoch zeigt Tabelle 9, dass 81 Personen oder rund ein Viertel der 2001 Arbeit auf Abruf-Leistenden im Jahre 2002 immer noch auf Abruf tätig sind. Dieser Anteil liegt erheblich *über* demjenigen der Arbeit auf Abruf-Leistenden an der gesamten erwerbsfähigen Bevölkerung von rund 5% und signalisiert eine gewisse *Persistenz* von Arbeit auf Abruf. Ein Pearson χ^2 -Test verwirft die Nullhypothese der Unabhängigkeit der Vertragsform zwischen beiden Perioden mit einem Wert von 458.812 sichtbar.

Inwiefern sich hinter dieser Persistenz von Arbeit auf Abruf auch eine Stigmatisierung eines *Teils* der Arbeit auf Abruf-Leistenden verbirgt, lässt sich aber anhand der bisherigen Ergebnisse nicht belegen: Aus der Tatsache, dass bestimmte Personen in beiden Jahren Arbeit auf Abruf leisten, folgt nicht zwangsläufig, dass diese Personen keine Arbeit auf Abruf leisten *wollen*. Nicht auszuschließen ist, dass bestimmte Personengruppen z.B. aufgrund bestimmter situativer Umstände wie Kindererziehungspflichten *in beiden Jahren* Arbeit auf Abruf einer Vollzeitbeschäftigung vorziehen. Um diese Faktoren zu berücksichtigen empfiehlt es sich, für diese besonderen Umstände zu kontrollieren.

Aus Tabelle 13 erkennt man, dass neben den bereits in Tabelle 5 verwendeten sozio-demographischen Variablen Arbeit auf Abruf *in der Vorperiode* einen starken positiven Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit von Arbeit auf Abruf in der gegenwärtigen Periode ausübt. Die Zunahme der

¹⁹ Es wäre interessant, die *selbe* Person über drei Jahre hinweg zu analysieren, um bestimmen zu können, in welchem Ausmass die durch die zwei analysierten SAKE-Wellen dokumentierte Entwicklung zwischen (1) Status als Nichterwerbsperson, (2) Arbeit auf Abruf, (3) Erwerbstätigkeit mit „normalem“ Arbeitsvertrag tatsächlich stabil ist. Die SAKE des Jahres 2003 liegt aber derzeit noch nicht zur Auswertung vor.

Wahrscheinlichkeit beträgt für beide Geschlechter zusammen genommen 9.471% und ist für Frauen mit 11.624% höher als für Männer, bei denen diese 4.568% beträgt.

Tabelle 13: Einfluss von Arbeit auf Abruf und Arbeitslosigkeit in der Vorperiode auf die Wahrscheinlichkeit des Ableistens von Arbeit auf Abruf in der Gegenwartsperiode – Probit-Modell (Angaben in %; Standardabweichung in Klammern)

	<i>Alle</i>	<i>Frauen</i>	<i>Männer</i>
Konstante	-7.899** (2.679)	-14.877** (4.448)	-12.714** (1.617)
Männlich ^a	-2.026** (0.410)		
Alter	-0.437** (0.125)	-0.349 (0.209)	0.122 (0.065)
Alter ²	0.005** (0.001)	0.005 (0.002)	-0.015* (0.001)
Ausländer ^a	-0.540 (0.586)	-0.515 (0.941)	-0.062 (0.499)
Niedrige Ausbildung ^a	1.105 (0.568)	0.678 (0.842)	0.559 (0.507)
Hohe Ausbildung ^a	-1.380** (0.527)	-2.204* (0.874)	-0.465 (0.444)
Deutschs Schweiz ^a	2.576** (0.509)	3.605** (0.823)	1.140** (0.429)
Verheiratet ^a	0.720 (0.513)	2.040** (0.790)	-0.533 (0.465)
Kinder im Haushalt ^a	2.002** (0.503)	3.508** (0.794)	0.392 (0.451)
<i>Arbeitslos (t)</i> ^a	-1.496 (1.698)	-7.025 (3.952)	0.714 (1.291)
<i>Anzahl Registrierungen bei einem Arbeitsamt in den letzten 10 Jahren</i>	-0.045 (0.399)	-0.991 (0.760)	0.546 (0.304)
<i>Arbeitslos (t-1)</i> ^a	4.632** (1.450)	4.491 (2.302)	2.572 (1.340)
<i>Arbeit auf Abruf (t-1)</i> ^a	9.471** (0.763)	11.624** (1.120)	4.568** (0.797)
Mittelwert der abhängigen Variable	0.047	0.063	0.024
Anzahl Beobachtungen	8215	4044	6046
log likelihood	-1390.389	-816.698	-649.713
Pseudo R ²	0.104	0.137	0.050

Anmerkungen: Die abhängige Variable kann 2 Werte annehmen: 1 – falls Arbeit auf Abruf geleistet wurde, 0 sonst.

^a Dummy - Variablen

^b Pseudo R² von McFadden (1973)

*/** auf dem 5%/1% Signifikanzniveau

Außerdem erhöht Arbeitslosigkeit in der Vorperiode für die gesamte Stichprobe die Wahrscheinlichkeit auf Abruf tätig zu sein ebenfalls, und zwar um 4.632%. Beide Ergebnisse können auf zweierlei Weise interpretiert werden. Es ist möglich, dass Arbeit auf Abruf tatsächlich eine gewisse Stigmatisierung aufweist. Ebenfalls wäre aber denkbar, dass die Wahrscheinlichkeit des Ableistens von Arbeit auf Abruf durch (unbeobachtbare) Faktoren beeinflusst wird, welche durch die vorliegenden Erklärungsvariablen nicht erfasst werden. Da der Erklärungsgehalt der Regressionen relativ gering ist, deutet angesichts der vielen darin verwendeten Variablen Einiges darauf hin, dass individuelle (unbeobachtbare) Faktoren einen entscheidenden Einfluss auf die Aufnahme von Arbeit auf Abruf haben.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass bestimmte Gruppen – verheiratete Frauen mit Kindern und Personen mit niedriger Ausbildung – stärker von Arbeit auf Abruf betroffen sind als andere. Häufiger vorzufinden ist Arbeit auf Abruf ebenfalls in Berufen und Branchen, in denen spezifisches Humankapital eine untergeordnete Rolle spielt und in denen Arbeit deshalb als relativ homogenes, leicht substituierbares Gut betrachtet werden kann. Schließlich gibt es Evidenz für eine gewisse Persistenz von Arbeit auf Abruf, und zwar selbst dann, wenn für den Effekt der sozio-demographischen Faktoren kontrolliert wird, welche die Wahrscheinlichkeit beeinflussen, Arbeit auf Abruf zu leisten. Immerhin verlassen aber etwa drei Viertel der auf Abruf Beschäftigten innerhalb eines Jahres diesen Zustand. Das deutet darauf hin, dass Arbeit auf Abruf durchaus eine Brückenfunktion in ein Normalarbeitsverhältnis zukommt, wie dies aufgrund der Aussagen der Humankapital-, der Such- und der Sortiertheorien zu erwarten gewesen ist.

4.3 Die Hauptdeterminanten für ein garantiertes Minimum an Arbeitsstunden

Wie in Kapitel 1 bereits kurz erwähnt, verfügten im Jahr 2002 mehr als die Hälfte aller Arbeit auf Abruf-Leistenden (gut 54%) über kein garantiertes Minimum an Arbeitsstunden. Aus diesem Grunde interessiert, welche unterschiedlichen Eigenschaften Personen aufweisen, die ein garantiertes Minimum an Arbeitsstunden erhalten, und welche Unternehmen dies anbieten.

Um die Bestimmungsgründe für solche Beschäftigungsverhältnisse feststellen zu können, werden ebenfalls Probit-Modelle geschätzt, bei denen die abhängige Variable einen Wert gleich eins aufweist, falls die befragte Person eine Arbeitszeitgarantie besitzt, sonst null. Die Stichprobe enthält nur Individuen, welche Arbeit auf Abruf leisten.

Die Ergebnisse in Tabelle 14 legen nahe, dass Arbeitsverträge mit einer garantierten Arbeitszeit offenbar zwischen den Beschäftigungsverhältnissen einer Arbeit auf Abruf *ohne* garantierte Mindestarbeitszeit und den Normalarbeitsverhältnissen anzusiedeln sind. Dies zeigt sich u.a. daran, dass Männer viel eher garantierte minimale Arbeitszeiten haben als Frauen und junge sowie ältere Arbeitskräfte mit geringerer Wahrscheinlichkeit in den Genuss solcher Verträge kommen als Arbeitskräfte der mittleren Altersgruppe.

Tabelle 14: Determinanten für ein garantiertes Minimum an Arbeitsstunden bei Arbeit auf Abruf – Probit-Modell (Angaben in %; Standardabweichung in Klammern)

	<i>Alle</i>	<i>Frauen</i>	<i>Männer</i>
Konstante	-76.451** (19.751)	57.671* (26.172)	-81.303** (30.096)
Männlich ^a	10.536** (3.252)		
Alter	3.840** (0.925)	2.961* (1.234)	5.006** (1.429)
Alter ²	-0.050** (0.010)	-0.041** (0.014)	-0.064** (0.016)
Ausländer ^a	9.497* (4.063)	6.905 (5.104)	10.727 (6.942)
Niedrige Ausbildung ^a	2.145 (4.002)	1.432 (4.758)	5.405 (7.791)
Hohe Ausbildung ^a	-7.224 (4.175)	-0.446 (5.253)	-18.571** (6.994)
Deutscheschweiz ^a	8.256* (3.935)	14.388** (4.894)	-2.636 (6.789)
Verheiratet ^a	-1.585 (3.895)	-4.979 (4.804)	5.895 (6.873)
Kinder im Haushalt ^a	-7.512* (3.799)	-11.789* (4.781)	-1.164 (6.416)
Stellensuche ^a	-6.476 (4.681)	-3.534 (5.912)	-15.970* (7.778)
Mittelwert der abhängigen Variable	0.442	0.410	0.504
Anzahl Beobachtungen	1162	775	387
log likelihood	-761.769	-505.531	-244.805
pseudo R^2	0.045	0.036	0.087

Anmerkungen: Die abhängige Variable kann 2 Werte annehmen: 1 – falls Arbeit auf Abruf mit garantierter Arbeitszeit vorliegt, 0 sonst.

^a Dummy - Variablen

^b Pseudo R^2 von McFadden (1973)

*/** auf dem 5%/1% Signifikanzniveau

Außerdem wird deutlich, dass Männer mit einer hohen Ausbildung und solche, die sich auf Stellensuche befinden, weniger wahrscheinlich diese Vertragsform erhalten. Ebenso wird Frauen mit Kindern im Haushalt eher kein garantiertes Arbeitszeitminimum offeriert. Nicht auszuschließen ist, dass sich Frauen mit Kindererziehungspflichten dieses gar nicht wünschen.

Da das Vorhandensein einer Arbeitszeitgarantie bei Arbeit auf Abruf in verschiedenen Branchen und Berufen unterschiedlich stark ausgeprägt sein kann, soll im Folgenden wiederum der Branchen- und Berufsgruppeneinfluss auf das Vorhandensein einer festgelegten Mindestarbeitszeit untersucht werden.

Aus Tabelle 15 ist zunächst ersichtlich, dass der Einbezug der Branchenzugehörigkeit die in Tabelle 14 enthaltenen Resultate kaum verändert. Einzig die Variable „Stellensuche“ ist nun auch für die Gruppe der Männer nicht mehr signifikant. Im Allgemeinen lassen sich keine systematischen Unterschiede zwischen den Branchen eruieren. Lediglich im Verarbeitenden Gewerbe und in den Branchen „Immobilienwesen, Vermietung, Informatik“ sowie „sonstige Dienstleistungen“ ist festzustellen, dass eine garantierte Mindestarbeitszeit seltener als in der Referenzbranche angeboten wird. Dieser Einfluss ist aber nur für die Gruppe der Männer signifikant.

Tabelle 15: Determinanten für ein garantiertes Minimum an Arbeitsstunden bei Arbeit auf Abruf unter Berücksichtigung der Branchenzugehörigkeit – Probit-Modell (Angaben in %; Standardabweichung in Klammern)

	<i>Alle</i>	<i>Frauen</i>	<i>Männer</i>
Konstante	-64.205** (20.817)	-56.302* (27.802)	-68.482* (32.070)
Männlich ^a	12.866** (3.654)		
Alter	3.510** (0.937)	2.781* (1.256)	4.982** (1.482)
Alter ²	-0.046** (0.011)	-0.040** (0.014)	-0.064** (0.017)
Ausländer ^a	11.164** (4.148)	8.881 (5.212)	13.541 (7.186)
Niedrige Ausbildung ^a	3.432 (4.074)	3.951 (4.877)	5.459 (8.017)
Hohe Ausbildung ^a	-8.255 (4.392)	-2.439 (5.471)	-16.556* (7.703)
Deutschs Schweiz ^a	8.589* (4.012)	14.622** (4.958)	-1.848 (7.141)
Verheiratet ^a	-0.828 (3.954)	-4.356 (4.877)	7.043 (7.170)
Kinder im Haushalt ^a	-7.736* (3.856)	-12.307* (4.862)	-2.349 (6.662)

Stellensuche ^a	-4.617 (4.759)	-1.166 (6.040)	-15.318 (8.168)
Firmengröße zwischen 1 und 10 MA ^a	-3.704 (3.838)	1.668 (4.669)	-10.773 (7.222)
Firmengröße zwischen 11 und 49 MA ^a	-0.595 (4.056)	-0.200 (5.101)	-2.112 (6.951)
Firmengröße zwischen 50 und 99 MA ^a	9.321 (5.945)	8.987 (7.574)	9.876 (9.952)
Land- und Forstwirtschaft ^a	-16.652 (13.989)	-36.033 (23.445)	5.370 (20.004)
Verarbeitendes Gewerbe, Industrie ^a	-20.908** (7.415)	-16.140 (10.690)	-23.389* (10.793)
Energie- und Wasserversorgung ^a	1.687 (20.737)	--	7.469 (24.205)
Baugewerbe ^a	-2.484 (9.419)	-19.348 (26.634)	-6.536 (11.889)
Handel, Reparaturgewerbe ^a	-1.753 (7.000)	4.228 (9.088)	2.583 (13.004)
Gastgewerbe ^a	-14.841 (8.410)	-7.860 (10.333)	-16.179 (18.326)
Verkehr, Nachrichten ^a	16.552 (8.054)	14.588 (11.336)	-10.001 (11.842)
Kredit- und Versicherungsgewerbe ^a	-9.127 (10.335)	5.652 (13.683)	-19.430 (16.584)
Immobilien, Vermietung, Informatik ^a	-18.930* (7.688)	-10.271 (10.307)	-25.390* (12.128)
Öffentliche Verwaltung		<i>Referenzbranche</i>	
Unterrichtswesen ^a	2.186 (9.118)	7.167 (11.267)	4.489 (17.399)
Gesundheits- und Sozialwesen ^a	1.939 (7.122)	12.436 (9.122)	-15.370 (14.959)
Sonstige Dienstleistungen ^a	-10.578 (7.593)	2.250 (9.883)	-26.827* (12.738)
Mittelwert der abhängigen Variable	0.441	0.410	0.504
Anzahl Beobachtungen	1162	775	387
log likelihood	-745.818	-491.463	-236.315
Pseudo R^2	0.065	0.063	0.119

Anmerkungen: Die abhängige Variable kann 2 Werte annehmen: 1 – falls Arbeit auf Abruf mit garantierter Arbeitszeit vorliegt, 0 sonst. Als Referenzbranche wurde die öffentliche Verwaltung gewählt.

^a Dummy-Variablen

^b Pseudo R^2 von McFadden (1973)

**/* auf dem 5%/1% Signifikanzniveau

Tabelle 16 nimmt eine entsprechende Analyse für die Berufsgruppen vor. Die Ergebnisse zeigen, dass eine garantierte Mindestarbeitszeit bei Frauen, die als Bürokräfte oder kaufmännische Angestellte sowie in Handwerks- und verwandten Berufen tätig sind, weniger wahrscheinlich anzutreffen ist als dies bei anderen Berufen der Fall ist. Bei der Gruppe der Männer ist es bei beiden Berufsgruppen genau umgekehrt. Zudem verfügen Männer, die als Anlagen- und Maschinenbediener sowie Montierer oder als Hilfsarbeitskräfte tätig sind, häufiger über eine gesicherte Mindestarbeitszeit. Bei der Berufsgruppe „Dienstleistungsberufe, Verkäufer in Geschäften und auf Märkten“ wird Frauen weniger oft eine Arbeitszeitgarantie gewährt als in anderen Berufsgruppen.

Tabelle 16: Determinanten für ein garantiertes Minimum an Arbeitsstunden bei Arbeit auf Abruf unter Berücksichtigung der Berufsgruppenzugehörigkeit – Probit-Modell (Angaben in %; Standardabweichung in Klammern)

	<i>Alle</i>	<i>Frauen</i>	<i>Männer</i>
Konstante	-71.049** (20.087)	-54.465* (26.466)	-101.124** (32.623)
Männlich ^a	10.330** (3.638)		
Alter	3.803** (0.930)	3.267** (1.247)	5.455** (1.486)
Alter ²	-0.050** (0.010)	-0.045** (0.014)	-0.071** (0.017)
Ausländer ^a	9.077* (4.095)	6.983 (5.218)	7.030 (7.234)
Niedrige Ausbildung ^a	1.022 (4.156)	3.162 (5.070)	-0.303 (8.269)
Hohe Ausbildung ^a	-5.554 (4.667)	-3.897 (5.778)	-2.983 (8.282)
Deutschschweiz ^a	8.667* (3.950)	16.542** (4.964)	-2.125 (6.960)
Verheiratet ^a	-1.511 (3.906)	-5.154 (4.867)	6.139 (7.048)
Kinder im Haushalt ^a	-8.009* (3.825)	-13.032** (4.893)	-0.179 (6.588)
Stellensuche ^a	-6.335 (4.700)	-3.274 (5.994)	-20.267* (7.983)
Firmengröße zwischen 1 und 10 MA ^a	-3.294 (3.682)	2.203 (4.465)	-8.944 (7.178)
Firmengröße zwischen 11 und 49 MA ^a	0.941 (3.966)	0.427 (4.956)	-2.444 (7.027)
Firmengröße zwischen 50 und 99 MA ^a	11.665* (5.874)	10.252 (7.514)	10.177 (10.228)

Leitende Verwaltungsbedienstete und Führungskräfte in der Privatwirtschaft ^{ab}	-12.559 (9.407)	22.200 (20.111)	-8.649 (12.189)
Wissenschaftler ^a	-11.298 (6.193)	-8.772 (7.575)	-9.023 (11.254)
Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe		<i>Referenzberufsgruppe</i>	
Bürokräfte, kaufmännische Angestellte ^a	-6.345 (5.426)	-14.293* (6.070)	27.450* (13.332)
Dienstleistungsberufe, Verkäufer in Geschäften und auf Märkten ^a	-6.690 (4.556)	-12.150* (5.199)	10.093 (10.114)
Fachkräfte in der Landwirtschaft ^a	-13.655 (10.634)	-25.990 (13.724)	13.648 (17.601)
Handwerks- und verwandte Berufe ^a	-6.434 (5.772)	-45.723** (9.888)	24.742** (8.922)
Anlagen- und Maschinenbediener sowie Montierer ^a	6.729 (7.582)	-5.042 (12.724)	27.493* (10.820)
Hilfsarbeitskräfte ^a	1.573 (6.417)	-4.198 (7.313)	29.280* (13.973)
Mittelwert der abhängigen Variable	0.441	0.410	0.504
Anzahl Beobachtungen	1162	775	387
log likelihood	-756.444	-490.005	-234.873
pseudo R^2	0.051 ^c	0.066 ^c	0.124 ^c

Anmerkungen: Die abhängige Variable kann 2 Werte annehmen: 1 – falls Arbeit auf Abruf mit garantierter Arbeitszeit vorliegt, 0 sonst. Als Referenzberufsgruppe wurden Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe gewählt.

^a Dummy - Variablen

^b inkl. Angehörige gesetzgebender Körperschaften

^c Pseudo R^2 von McFadden (1973)

*/** auf dem 5%/1% Signifikanzniveau

Verschiedene Studien zeigen, dass (die Dauer der) Arbeitslosigkeit als negatives Signal für die potentielle Produktivität der Bewerber seitens der Unternehmen verstanden werden könnte (vgl. Franz 1993: 112-113, 2003: 215; zum Screening- bzw. Signalling-Ansatz grundlegend Stiglitz 1975 und Spence 1973, zum Konzept der statistischen Diskriminierung Phelps 1972).²⁰ Deshalb ist es denkbar, dass Arbeitgeber viel weniger geneigt sind, ehemaligen Arbeitslosen eine Mindestarbeitszeit zu garantieren. Ebenso könnte deren Verhandlungsposition soweit geschwächt sein, dass diese bereit sind, sich auch ohne eine Mindestarbeitszeit auf Abruf beschäftigen zu lassen.²¹ Um diese These zu überprüfen, wurden in die Regression zusätzlich zu den in Tabelle

²⁰ „Arbeitslosigkeit ist „Anti-Ausbildung““ (Schmid/von Dosky/Braumann 1996: 76).

²¹ Eine frühere Studie für die Schweiz zeigt, dass bei 43% der Zwischenverdienste keine Mindeststundenzahl pro Woche seitens der Arbeitgeber garantiert wird (vgl. Bauer/Baumann/Künzi 1999: 129).

13 verwendeten Variablen die gegenwärtige Arbeitslosigkeit sowie die Anzahl Registrierungen bei einem Arbeitsamt in den letzten 10 Jahren aufgenommen. Hierbei zeigt sich aber (vgl. Tabelle 17), dass beide Einflussfaktoren nicht signifikant sind. Dies impliziert, dass es keine Hinweise für eine Ausnutzung der geschwächten Position der Arbeitslosen seitens der Arbeitgeber gibt.

Tabelle 17: Arbeitslosigkeit und Arbeit auf Abruf mit einem garantierten Minimum an Arbeitsstunden – Probit-Modell (Angaben in %; Standardabweichung in Klammern)

	<i>Alle</i>	<i>Frauen</i>	<i>Männer</i>
Konstante	-74.250** (19.223)	-49.019 (25.375)	-84.150** (29173)
Männlich ^a	10.131** (3.205)		
Alter	3.602** (0.908)	2.422* (1.213)	4.957** (1.387)
Alter ²	-0.047** (0.010)	-0.035** (0.014)	-0.063** (0.016)
Ausländer ^a	9.718* (3.958)	6.646 (4.960)	10.600 (6-771)
Niedrige Ausbildung ^a	0.731 (3.917)	1.253 (4.651)	-0.367 (7.488)
Hohe Ausbildung ^a	-6.969 (4.095)	0.624 (5.150)	-20.950** (6.873)
Deutscheschweiz ^a	8.598* (3.848)	14.718** (4.808)	-1.635 (6.586)
Verheiratet ^a	0.669 (3.781)	-2.120 (4.650)	8.310 (6.693)
Kinder im Haushalt ^a	-7.736* (3.747)	-11.618* (4.474)	-2.292 (6.262)
<i>Gegenwärtig Arbeitslos^a</i>	<i>3.279 (9.126)</i>	<i>10.829 (11.668)</i>	<i>-6.843 (15.083)</i>
<i>Anzahl Registrierungen bei einem Arbeitsamt in den letzten 10 Jahren</i>	<i>2.318 (2.706)</i>	<i>4.619 (4.006)</i>	<i>-0.121 (3.769)</i>
Mittelwert der abhängigen Variable	0.443	0.413	0.504
Anzahl Beobachtungen	1198	797	401
log likelihood	-790.039	-521.233	-256.958
pseudo R^2	0.040 ^b	0.035 ^b	0.075 ^b

Anmerkungen: Die abhängige Variable kann 2 Werte annehmen: 1 – falls Arbeit auf Abruf mit garantierter Arbeitszeit vorliegt, 0 sonst.

^a Dummy - Variablen

^b Pseudo R^2 von McFadden (1973)

*/** auf dem 5%/1% Signifikanzniveau

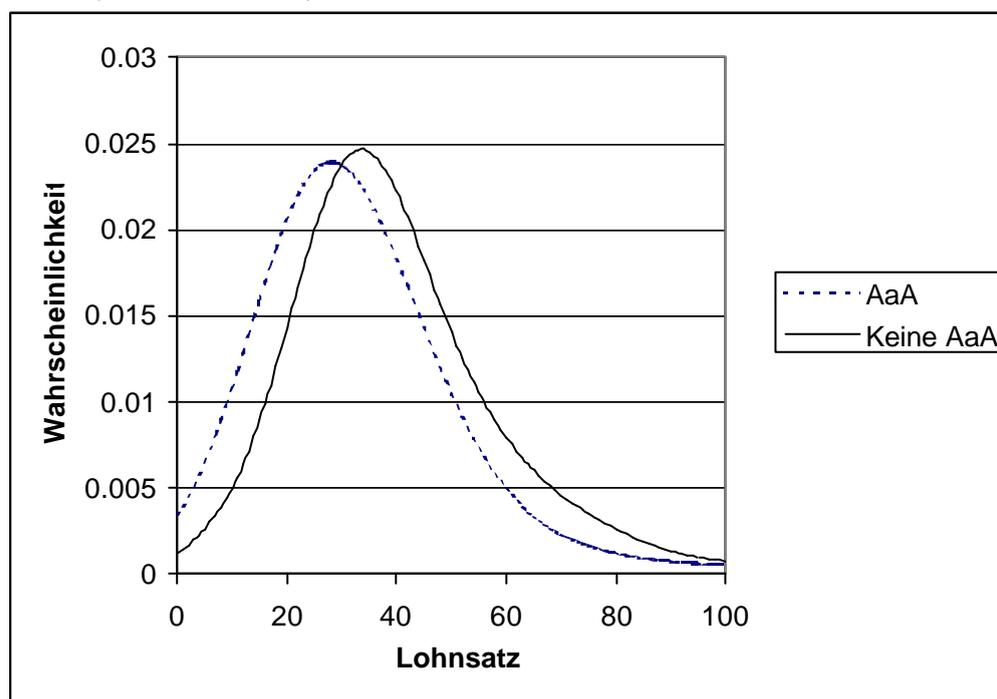
4.4 Arbeit auf Abruf und Löhne

4.4.1 Querschnittsanalyse

Prinzipiell kann Arbeit auf Abruf zwei Effekte auf den Lohn haben: Zum einen ist es möglich, dass Arbeit auf Abruf vor allem unter den Mitgliedern der Randbelegschaften weit verbreitet ist, so dass diesen marginalen Anbietergruppen nur unterdurchschnittliche Löhne bezahlt werden, wie dies z.B. von der Segmentationstheorie prognostiziert wird.²² Zum anderen tragen diese Arbeitnehmer sowohl ein Beschäftigungs- als auch ein Lohnrisiko, weshalb die Übernahme dieser Risiken mit der Auszahlung einer Prämie verbunden sein könnte (sog. „compensating wage differential“; vgl. bereits Smith 1976).

Abbildung 3 zeigt die Verteilung des Stundenlohns für Arbeit auf Abruf-Leistende und für andere Erwerbstätige im Jahre 2002. Es fällt auf, dass Arbeit auf Abruf-Leistende pro Stunde tendenziell deutlich weniger verdienen als andere Erwerbstätige.

Abbildung 3: Verteilung des Stundenlohns für Arbeit auf Abruf-Leistende und andere Arbeitnehmer (Dichtefunktion)



Anmerkung: Die Dichtefunktionen wurden nicht-parametrisch mit einem Gauß'schen Kernel geschätzt. Die Bandbreite h wurde mittels der Silverman'schen Regel bestimmt, $h = s \cdot (4/(3N))^{1/5}$, wobei s die Standardabweichung des Stundenlohns und N die Anzahl Beobachtungen bezeichnen.

²² In einer Reihe von Ländern sind Personen, die nur über *befristete* Arbeitsverträge verfügen, mit einer sichtbar negativen Lohnprämie konfrontiert (vgl. OECD 2002: 131 und 143-144). Eine neuere Studie für Westdeutschland bestätigt diese Beobachtung (vgl. Hagen 2002).

Damit ist aber noch nicht gesagt, dass Arbeit auf Abruf die Löhne beeinflusst. Wie in Kapitel 4.2 gezeigt wurde, ist Arbeit auf Abruf bei verschiedenen Beschäftigtengruppen – u.a. bei Personen mit einer geringen Ausbildung – verbreiteter als bei anderen. Deshalb erstaunt es nicht, dass Arbeit auf Abruf-Leistende niedrigere Löhne erhalten. Es stellt sich die Frage, ob sich in dieser Lohndifferenz lediglich unterschiedliche *Ausstattungen mit Humankapital* widerspiegeln, oder ob Arbeit auf Abruf-Leistende weniger verdienen als aufgrund ihrer Humankapitalausstattung zu erwarten wäre – also auf dem Arbeitsmarkt *diskriminiert* werden. Um zwischen beiden Thesen zu differenzieren, werden im Folgenden Lohnfunktionen geschätzt, bei welchen Arbeit auf Abruf als erklärende Variable berücksichtigt wird.

Den zentralen theoretischen Ausgangspunkt der *Schätzung von Lohnfunktionen* bildet die Verdienstofffunktion von Mincer (1974). Diese setzt den logarithmierten Stundenlohn zum Zeitpunkt t ($\ln(W_t)$) mit der Ausbildung und der Berufserfahrung in Beziehung. Da auch weitere Determinanten einen Einfluss auf den Lohn ausüben können, werden in der Regel sog. erweiterte Humankapital-Lohnfunktionen geschätzt, die neben der Berufserfahrung und der Bildung zusätzliche exogene Variablen berücksichtigen.

In der vorliegenden Studie werden Lohnfunktionen der Form

$$\ln(W_i) = \mathbf{a} + \mathbf{b}\mathbf{X}_i + \mathbf{e}_i$$

für die Individuen $i = 1, \dots, N$ geschätzt. Die abhängige Variable $\ln(W)$ ist der Logarithmus des Stundenlohns. Letzterer wird wie folgt definiert:

$$W = \frac{\text{Brutto-Jahreserwerbseinkommen}}{\text{wöchentliche Normalarbeitszeit} \times (52 - \text{jährliche Ferienwochen})}$$

Hierbei stellt \mathbf{a} wiederum das Absolutglied dar, \mathbf{b} ist ein Vektor von zu schätzenden Koeffizienten, und \mathbf{e} ist der stochastische Fehlerterm. \mathbf{X} ist ein Vektor von unabhängigen Variablen, der neben den herkömmlichen Lohndeterminanten auch die Variable „Arbeit auf Abruf“ enthält, dessen Koeffizient den Zusammenhang zwischen Arbeit auf Abruf und den Stundenlohn widerspiegelt. Die Regressionen werden mittels OLS geschätzt.

Da vor allem Frauen Arbeit auf Abruf leisten, ist es angezeigt, geschlechtsspezifische Lohnfunktionen zu schätzen, um die möglicherweise unterschiedlichen Auswirkungen auf beide Geschlechter zu analysieren. Aufgrund der Tatsache, dass ein großer Teil der erwerbsfähigen Frauen nicht erwerbstätig ist und die erwerbstätigen Frauen keine zufällige Auswahl aller erwerbsfähigen Frauen darstellen, ergibt sich bei dieser Gruppe ein sog. *Stichprobenauswahlfehler*. Die

Koeffizienten der Lohnfunktion wären bei einer einfachen OLS-Regression somit verzerrt. Gelingt es hingegen, die Wahrscheinlichkeit, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen, mittels eines Probit-Modells abzuschätzen, können auch die Koeffizienten der Lohnfunktion der Frauen konsistent ermittelt werden (vgl. Heckman 1979).

Das zu schätzende Probit-Modell, welches die individuelle *Marktpartizipationsentscheidung* der Frauen charakterisiert, wurde in unserem Fall wie folgt spezifiziert:

$$P_i = \mathbf{g} + \mathbf{dZ}_i + \mathbf{h}_i$$

Die abhängige Variable P hat einen Wert gleich eins, falls die befragte Frau erwerbstätig ist, sonst null. Die exogenen Variablen in \mathbf{Z} sind die folgenden: Ausländer, hohe Ausbildung, niedrige Ausbildung, Kinder im Haushalt, Verheiratet und Deutschschweiz (vgl. Tabelle 1 für die genaue Definition dieser Variablen). Anhand des Probit-Modells lassen sich die Determinanten der individuellen Erwerbsbeteiligung eruieren (vgl. Tabelle A1 im Anhang A). Die geschätzten Koeffizienten werden zur Berechnung von konsistenten Koeffizienten in der Lohngleichung der Frauen benötigt. Dabei wird der Einfluss der Partizipationsentscheidung durch die additive Aufnahme einer Selektionskorrekturvariablen (λ) in die Lohngleichung berücksichtigt (vgl. Greene 1997: 974-981).²³ Die Selektionskorrekturvariable entspricht der individuellen Wahrscheinlichkeit einer Nichterwerbstätigkeit (außerhalb der Arbeitslosigkeit). Je größer die Wahrscheinlichkeit einer Erwerbstätigkeit ist, desto näher liegt der Wert bei 0 und umgekehrt. Da die Erwerbsquote der Männer traditionell über 90% liegt, ist der Stichprobenauswahlfehler für diese Gruppe weniger von Bedeutung, weshalb die meisten Studien diese potentielle Verzerrung ignorieren (vgl. hierzu auch Henneberger/Sousa-Poza 1998). Somit spielt die Selektionskorrektur für sie nur eine geringe Rolle, weswegen $\mathbf{I} = 0$ gesetzt werden kann.²⁴

Ist die Selektionskorrekturvariable λ in der Lohngleichung signifikant, dann besteht eine Korrelation zwischen den Störtermen der Marktlohnfunktion und der Reservationslohnfunktion.²⁵ Bei einem negativen (positiven) Vorzeichen der Selektionskorrekturvariablen stellt der in der Stichprobe beobachtete Durchschnittslohn der Frauen eine Unterschätzung (Überschätzung) des tat-

²³ Bei $\mathbf{I}_i \equiv \mathbf{f}(\hat{\mathbf{g}} + \hat{\mathbf{dZ}}_i) / \Phi(\hat{\mathbf{g}} + \hat{\mathbf{dZ}}_i)$ handelt es sich um die Inverse des sog. Mill's Quotienten (Inverse Mill's Ratio) (vgl. Greene 1997: 978-981).

²⁴ Außerdem ist der geschätzte Koeffizient der Selektionskorrekturvariablen bei geringem Zensierungsniveau wenig zuverlässig und damit nicht aussagekräftig (vgl. z.B. Berk/Ray 1982: 386).

²⁵ Der Reservations- oder Akzeptanzlohn ist derjenige Lohn, den Individuen mindestens erzielen müssen, damit sie ihre Arbeitskraft am Arbeitsmarkt anbieten.

sächlich auf dem Markt realisierbaren Lohns dar (vgl. Kugler 1988: 26-30). Somit lassen sich mittels OLS selektivitätskorrigierte Lohnfunktionen schätzen.²⁶

Die Ergebnisse dieser Lohnfunktionen werden in Tabelle 18 wiedergegeben. Sie zeigen zunächst, dass die üblicherweise verwendeten Humankapitalvariablen – Berufserfahrung, Betriebszugehörigkeitsdauer und Ausbildung – den erwarteten Einfluss auf die Löhne aufweisen. Außerdem zahlen größere Unternehmen höhere Löhne als kleinere Firmen. Zudem erhalten Männer höhere Löhne als Frauen, Ausländer und Ausländerinnen niedrigere Löhne als Schweizer und Schweizerinnen.

In Bezug auf den Einfluss der Variable Arbeit auf Abruf fällt auf, dass bei der Gruppe der Frauen – *und nur bei dieser* – eine signifikant *negative Lohndifferenz* in Höhe von etwa 11% vorliegt. Dies signalisiert auch der positive Interaktionsterm „Männlich \times Arbeit auf Abruf“ in der Schätzung für alle Personen. Der relative Lohnabschlag für Frauen in Abrufarbeit unterstützt auf den ersten Blick die Hypothese des Vorliegens prekärer Beschäftigungsverhältnisse bzw. die These, dass diese eher Teil der Randbelegschaft sind.

²⁶ Es lässt sich zeigen, dass das hier dargestellte sog. Heckman'sche Verfahren zu heteroskedastischen Störtermen führt (vgl. Greene 1997: 980-981). In dieser Studie wird diesem Problem mittels einer „White-Korrektur“ der Varianz-Kovarianz-Matrix Rechnung getragen (vgl. White 1980).

Tabelle 18: Schätzung von geschlechtsspezifischen Lohnfunktionen (Querschnittsanalyse) (Standardabweichung in Klammern)

	<i>Alle</i>	<i>Frauen</i>	<i>Frauen mit Selektivitäts- korrektur</i>	<i>Männer</i>
Konstante	3.440** (0.014)	3.458** (0.021)	3.489** (0.026)	3.565** (0.020)
Männlich ^a	0.166** (0.006)			
Berufserfahrung in Jahren	0.014** (0.001)	0.014** (0.001)	0.014** (0.001)	0.016** (0.001)
Berufserfahrung ² x10 ⁻²	-0.022** (0.002)	-0.028** (0.003)	-0.028** (0.003)	-0.023** (0.002)
Betriebszugehörigkeitsdauer in Jahren	0.006** (0.001)	0.009** (0.001)	0.009** (0.001)	0.004** (0.001)
Betriebszugehörigkeitsdauer ² x10 ⁻²	-0.006* (0.003)	-0.011* (0.004)	-0.011* (0.004)	-0.003 (0.003)
Ausländer ^a	-0.056** (0.007)	-0.051** (0.011)	-0.052** (0.011)	-0.059** (0.010)
Niedrige Ausbildung ^a	-0.167** (0.009)	-0.183** (0.012)	-0.163** (0.016)	-0.140** (0.014)
Hohe Ausbildung ^a	0.271** (0.007)	0.223** (0.011)	0.217** (0.011)	0.309** (0.010)
Firmengröße zwischen 1 und 10 MA ^a	-0.136** (0.007)	-0.081** (0.011)	-0.080** (0.011)	-0.187** (0.010)
Firmengröße zwischen 11 und 49 MA ^a	-0.041** (0.008)	-0.022 (0.011)	-0.022 (0.011)	-0.056** (0.010)
Firmengröße zwischen 50 und 99 MA ^a	-0.028** (0.010)	-0.016 (0.015)	-0.016 (0.015)	-0.036** (0.014)
Inverse Mill's Ratio (IMR) ^b	-	-	-0.073 (0.038)	-
<i>Männlich ~ Arbeit auf Abruf^e</i>	0.067* (0.028)	-	-	-
<i>Arbeit auf Abruf^e</i>	-0.105** (0.017)	-0.110** (0.017)	-0.110** (0.017)	-0.033 (0.023)
Mittelwert der abhängigen Variable	3.629	3.509	3.509	3.736
Anzahl Beobachtungen	19697	9319	9319	10378
Adj. R ²	0.301	0.237	0.237	0.292

Anmerkungen: Die abhängige Variable ist der logarithmierte Stundenlohn. Überdies beinhalten die Regressionen zwölf Dummy-Variablen für die verschiedenen Branchen, die hier der Übersichtlichkeit wegen nicht aufgeführt werden. Als Referenzbranche wurde die Öffentliche Verwaltung gewählt.

^a Dummy - Variablen

^b Der IMR wurde mit einem Probit-Modell berechnet, das folgende Variablen beinhaltet: Ausländer, niedrige Ausbildung, hohe Ausbildung, Kinder in Haushalt, Verheiratet, Deutschschweiz (die Ergebnisse sind in Tabelle A1 im Anhang A zu finden)

*/** auf dem 5%/1% Signifikanzniveau

4.4.2 Panelanalyse

Bei der Schätzung von Lohnfunktionen können die Ergebnisse durch das Vorhandensein von unbeobachtbarer individueller Heterogenität verzerrt sein. Ein negativer Koeffizient der Variable Arbeit auf Abruf in der Schätzung kann zweierlei bedeuten: Entweder widerspiegelt er die Tatsache, dass Arbeit auf Abruf zu geringeren Löhnen führt. Genauso ist es aber möglich, dass gerade diejenigen Arbeitnehmer Arbeit auf Abruf leisten, welche auf dem Arbeitsmarkt *unabhängig von der Beschäftigungsform* einen niedrigen Lohn erzielen würden. Aufgrund der Lohnfunktion kann zwischen beiden Erklärungen nicht diskriminiert werden. Dies kann aber mittels einer Panelbetrachtung erfolgen.

Die Tabellen 19 und 20 verdeutlichen dies. Sie zeigen den durchschnittlichen Stunden- bzw. Jahreslohn von Arbeitnehmern in Abhängigkeit von ihrer Beschäftigungsform in den Jahren 2001 und 2002.²⁷ Es fällt auf, dass im Jahre 2001 der Lohn der Arbeitnehmer, die in beiden Jahren auf Abruf arbeiteten, deutlich geringer ist als der Lohn der Arbeitnehmer, welche dies nicht taten (27 900 versus 38 749 bzw. 21 657 versus 68 863 Fr.). Auf den ersten Blick ist man geneigt, Arbeit auf Abruf mit geringeren Löhnen in Verbindung zu bringen. Sieht man sich aber den Lohn derjenigen Arbeitnehmer im Jahr 2001 an, welche zwar 2001 *keine* Arbeit auf Abruf leisteten, 2002 hingegen schon, so stellt man fest, dass dieser ebenfalls *deutlich niedriger* liegt als der Lohn derjenigen Arbeitnehmer, welche in keinem der beiden Jahre auf Abruf arbeiteten (31 851 versus 38 749 bzw. 47 594 versus 68 863 Fr.). Dies legt die Vermutung nahe, dass *nicht* die Beschäftigungsform den Lohn bestimmt, sondern Personen mit *geringen* Löhnen mit einer höheren Wahrscheinlichkeit auf Abruf arbeiten.²⁸

Um diese These zu überprüfen, kann die Lohnentwicklung der Arbeitnehmer, die zwischen 2001 und 2002 von der Beschäftigung mit einem „normalen“ Arbeitsvertrag zur Arbeit auf Abruf wechselten, mit derjenigen der Arbeitnehmer verglichen werden, welche in beiden Jahren einen „normalen“ Arbeitsvertrag innehatten. Nur wenn der Unterschied in der Lohnentwicklung signifikant ist, hat die Beschäftigungsform einen Einfluss auf den Lohn. Für den *Stundenlohn* lautet die *t*-Statistik

²⁷ Dabei werden Ausreißer, bei denen sich der durchschnittliche Stundenlohn zwischen 2001 und 2002 um mehr als 30 Franken pro Stunde geändert hat, nicht berücksichtigt.

²⁸ Damit kann auch erklärt werden, warum bei 32% der Zwischenverdienste, die über das Regionale Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) Bern erfasst wurden, Bruttostundenlöhne unter 20 Franken gezahlt werden und diese vor allem im Gast- und Reinigungsgewerbe, in der Verarbeitenden Industrie und in der Landwirtschaft vorzufinden sind (vgl. Bauer/Baumann/Künzi 1999: 91, 130 und 135).

$$t = \frac{1.231 - 2.174}{\sqrt{\frac{7.437^2}{5412} + \frac{7.311^2}{174}}} = -1.674.$$

Diese legt nahe, dass die Beschäftigungsform *keinen* Einfluss auf den Stundenlohn hat. Nimmt man eine ähnliche Analyse für diejenigen Arbeitnehmer vor, die 2001 auf Abruf arbeiteten, in 2002 jedoch nicht mehr, so lautet die *t*-Statistik

$$t = \frac{0.847 - 1.164}{\sqrt{\frac{9.132^2}{123} + \frac{7.621^2}{52}}} = -0.237,$$

die wiederum nicht signifikant ist.

Tabelle 19: Stundenlohn und Änderungen in der Beschäftigungsform

		Beschäftigungsform im Jahr 2002	
		keine Arbeit auf Abruf	Arbeit auf Abruf
Beschäftigungsform im Jahr 2001	keine Arbeit auf Abruf	Durchschnittslohn (2001): 38.749	Durchschnittslohn (2001): 31.851
		Durchschnittslohn (2002): 40.923	Durchschnittslohn (2002): 33.082
		Durchschnittliche Differenz: 2.174	Durchschnittliche Differenz: 1.231
		Std.abweichung der Differenz: 7.437	Std.abweichung der Differenz: 7.311
		N: 5412	N: 174
	Arbeit auf Abruf	Durchschnittslohn (2001): 31.801	Durchschnittslohn (2001): 27.900
		Durchschnittslohn (2002): 32.965	Durchschnittslohn (2002): 28.747
		Durchschnittliche Differenz: 1.164	Durchschnittliche Differenz: 0.847
		Std.abweichung der Differenz: 9.132	Std.abweichung der Differenz: 7.621
		N: 123	N: 52

Außerdem signalisieren die Standardabweichungen der Lohndifferenz zwischen beiden Jahren, dass das Risiko von Schwankungen des Stundenlohns von der Beschäftigungsform unabhängig ist: Die Standardabweichung der Lohnentwicklung beträgt für Personen, die in beiden Jahren keine Arbeit auf Abruf leisteten 7.437 Franken, für Arbeit auf Abruf-Leistende beläuft sie sich auf 7.621 Franken pro Stunde. *Relativ* gesehen ist sie jedoch bei Arbeit auf Abruf-Leistenden mit 26.9% höher als bei anderen Arbeitnehmern, bei denen sie 18.7% beträgt.²⁹

²⁹ Unsere Analysen liefern Hinweise dafür, dass Personen, die eine geringere Arbeitsproduktivität aufweisen – und somit geringer entlohnt werden – mit einer höheren Wahrscheinlichkeit Arbeit auf Abruf leisten. Die Gründe für dieses Phänomen lassen sich jedoch mit der vorliegenden Datenbasis nicht eruieren. Möglich ist, dass es trotz der

Tabelle 20: Jahreslohn und Änderungen in der Beschäftigungsform

		Beschäftigungsform im Jahr 2002	
		Keine Arbeit auf Abruf	Arbeit auf Abruf
Beschäftigungsform im Jahr 2001	keine Arbeit auf Abruf	Durchschnittslohn (2001): 68'863	Durchschnittslohn (2001): 47'594
		Durchschnittslohn (2002): 72'038	Durchschnittslohn (2002): 47'365
		Durchschnittliche Differenz: 3'175	Durchschnittliche Differenz: -229
		Std.abweichung der Differenz: 13'631	Std.abweichung der Differenz: 12'535
		N: 5412	N: 174
	Arbeit auf Abruf	Durchschnittslohn (2001): 43'584	Durchschnittslohn (2001): 21'657
		Durchschnittslohn (2002): 45'328	Durchschnittslohn (2002): 21'533
		Durchschnittliche Differenz: 1'744	Durchschnittliche Differenz: -124
Std.abweichung der Differenz: 13'542		Std.abweichung der Differenz: 8'254	
	N: 123	N: 52	

Im Gegensatz zum Stundenlohn ist der Einfluss der Beschäftigungsform auf den *Jahreslohn* mit einem *t*-Wert von

$$t = \frac{-229 - 3175}{\sqrt{\frac{13631^2}{5412} + \frac{12535^2}{174}}} = -3.516$$

signifikant. Die Variabilität des Jahreslohns ist absolut betrachtet bei Arbeit auf Abruf-Leistenden mit 8 254 Franken deutlich niedriger als bei den anderen Arbeitnehmern, wo sie 13 631 Franken beträgt. Im Verhältnis zum durchschnittlichen Einkommen ist sie jedoch mit 38.2% versus 19.0% doppelt so hoch.

Es muss betont werden, dass der Einfluss der Beschäftigungsform auf den Jahreslohn auf die unterschiedliche Arbeitszeitentwicklung zurückzuführen ist. Tabelle 21 zeigt die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von Arbeitnehmern in Abhängigkeit von ihrer Beschäftigungsform in den Jahren 2001 und 2002. Es fällt auf, dass die Arbeitszeit von Arbeitnehmern, die 2001 nicht auf Abruf arbeiteten, dies aber 2002 taten, um durchschnittlich 1.789 Stunden abnahm, während die Arbeitszeit von Arbeitnehmern, die in keinem der beiden Jahre auf Abruf arbeiteten,

hohen Mobilität zwischen Arbeit auf Abruf- und anderen Arbeitsverhältnissen einigen Personen nicht gelingt, ihre schwache Anbieterposition im Verlaufe der Zeit zu verbessern. Analog ist es denkbar, dass Abrufarbeit eine „Türöffnerfunktion“ für die Arbeitgeber hat, auch Personen, die nicht auf Abruf arbeiten, einem Lohndruck auszusetzen. Mangels entsprechender Daten kann die Richtigkeit dieser in der politischen Diskussion anzutreffenden Thesen aber nicht untersucht werden.

um lediglich 0.305 Stunden gefallen ist. Die t -Statistik für eine unterschiedliche Entwicklung in beiden Gruppen beträgt

$$t = \frac{-1.789 + 0.305}{\sqrt{\frac{6.413^2}{5412} + \frac{8.525^2}{174}}} = -2.276,$$

was signifikant ist. Zusammenfassend kann also festgehalten werden, dass ein Wechsel der Beschäftigungsform von einem „normalen“ Arbeitsvertrag zu Arbeit auf Abruf tatsächlich mit einer Abnahme des Jahreslohns verbunden ist. Dieser Effekt ist aber nicht auf einen geringeren Stundenlohn, sondern auf die *Reduktion der durchschnittlich gearbeiteten Stunden* zurückzuführen.

Tabelle 21: Arbeitszeit und Änderungen in der Beschäftigungsform

		Beschäftigungsform im Jahr 2002	
		keine Arbeit auf Abruf	Arbeit auf Abruf
Beschäftigungsform im Jahr 2001	keine Arbeit auf Abruf	Durchschnittsstunden (2001): 37.468	Durchschnittsstunden (2001): 29.615
		Durchschnittsstunden (2002): 37.163	Durchschnittsstunden (2002): 27.826
		Durchschnittliche Differenz: -0.305	Durchschnittliche Differenz: -1.789
		Std.abweichung der Differenz: 6.413	Std.abweichung der Differenz: 8.525
		N: 5412	N: 174
	Arbeit auf Abruf	Durchschnittsstunden (2001): 26.870	Durchschnittsstunden (2001): 15.654
		Durchschnittsstunden (2002): 27.953	Durchschnittsstunden (2002): 14.877
		Durchschnittliche Differenz: 1.083	Durchschnittliche Differenz: -0.777
		Std.abweichung der Differenz: 7.565	Std.abweichung der Differenz: 6.736
		N: 123	N: 52

Gegen dieses vereinfachte Vorgehen zur Bestimmung des Einflusses der Beschäftigungsform auf den Lohn kann eingewendet werden, dass es den Effekt anderer Lohnbestimmungsfaktoren – vor allem der Humankapitalvariablen – nicht einfängt und somit zu verzerrten Ergebnissen führen kann. Mittels Regressionsanalysen lässt sich indessen die Auswirkung der Vertragsform von den individuellen Eigenschaften separieren (vgl. Wooldridge 2003: 438-444). Dazu wird angenommen, dass der Lohn eines Individuums i nicht nur von der Beschäftigungsform (die Dummy-Variable *Arbeit auf Abruf*) und den beobachtbaren Humankapitalvariablen \mathbf{X} , sondern auch von individuellen unbeobachtbaren Eigenschaften \mathbf{a}_i abhängt:

$$W_{it} = \mathbf{d}_0 d_{2002} + \mathbf{B}_1 \mathbf{X}_{it} + \mathbf{b}_2 AaA_{it} + \mathbf{a}_i + \mathbf{e}_{it},$$

wobei d_{2002} eine Jahresdummy für 2002 darstellt, welche das allgemeine Lohnwachstum zwischen 2001 und 2002 auffängt (diese Variable nimmt im Jahr 2002 somit den Wert 1 an, im Jahr 2001 den Wert 0). Mithin können die Löhne in den beiden betrachteten Perioden wie folgt bestimmt werden:

$$\begin{aligned} W_{i2} &= \mathbf{d}_0 + \mathbf{B}_1 \mathbf{X}_{i2} + \mathbf{b}_2 AaA_{i2} + \mathbf{a}_i + \mathbf{e}_{i2}, \\ W_{i1} &= \mathbf{B}_1 \mathbf{X}_{i1} + \mathbf{b}_2 AaA_{i1} + \mathbf{a}_i + \mathbf{e}_{i1}. \end{aligned}$$

Die Differenz der beiden Gleichungen führt zur „first-difference“-Gleichung:

$$W_{i2} - W_{i1} = \mathbf{d}_0 + \mathbf{B}_1 (\mathbf{X}_{i2} - \mathbf{X}_{i1}) + \mathbf{b}_2 (AaA_{i2} - AaA_{i1}) + (\mathbf{e}_{i2} - \mathbf{e}_{i1}),$$

aus der die unbeobachtbare individuelle Heterogenität \mathbf{a}_i verschwunden ist. Das Modell bringt nun die individuelle Lohnentwicklung $W_{i2} - W_{i1}$ mit der Veränderung der verschiedenen Humankapitalvariablen und der Beschäftigungsform in Verbindung. Der Koeffizient \mathbf{b}_2 zeigt, inwieweit eine Veränderung beim „Arbeit auf Abruf“-Status einen Einfluss auf die Veränderung des Lohns hat. Ein negativer Koeffizientenwert würde bedeuten, dass sich die Aufnahme einer „Arbeit auf Abruf“-Tätigkeit negativ auf die Lohnentwicklung auswirkt.³⁰

Tabelle 22 fasst die Ergebnisse der Schätzung der Lohnfunktionen mit Differenzen zusammen. Es zeigt sich, dass – abgesehen von der Konstanten \mathbf{d}_0 , welche die allgemeine Lohnentwicklung zwischen 2001 und 2002 widerspiegelt – nur wenige Variablen überhaupt statistisch signifikant sind: es handelt sich um die Firmengröße und bei den Männern um die Berufserfahrungsvariablen sowie die quadrierte Betriebszugehörigkeitsdauer.³¹ Veränderungen in den anderen Variablen – sowohl die klassischen Humankapitalvariablen als auch die *Beschäftigungsform*, welche in der Variablen Arbeit auf Abruf enthalten ist – üben in allen drei Regressionen keinen signifikanten Einfluss auf die Lohnentwicklung aus.³²

³⁰ In einem Zweiperiodenfall sind das hier verwendete „Difference in Differences“-Modell und ein herkömmliches Fixed Effects-Modell äquivalent, d.h. beide führen zu ähnlichen Schätzwerten. Der Difference in Differences-Schätzer hat aber den Vorteil, dass heteroskedastie-konsistente Standardfehler für die Koeffizienten leichter berechnet werden können (vgl. Wooldridge 2003: 467). Stehen nur zwei Perioden zur Verfügung, ist ein Random Effects-Schätzer nicht angebracht.

³¹ Hinter diesen beiden Variablen verbirgt sich die mit steigender Berufserfahrung bzw. zunehmender Betriebszugehörigkeitsdauer (mit abnehmenden Zuwachsraten) steigende Senioritätsentlohnung (vgl. hierzu grundlegend Lazear 1979 und 1981).

³² Die Tatsache, dass die Regressionen keinen signifikanten Einfluss der Veränderung der meisten Humankapitalvariablen auf die Lohnentwicklung ermitteln, dürfte darauf zurückzuführen sein, dass bei diesen innerhalb eines

Tabelle 22: Schätzung von Lohnfunktionen mit Differenzen (Standardabweichung in Klammern)

	<i>Alle</i>	<i>Frauen</i>	<i>Männer</i>
Konstante	0.060** (0.005)	0.066** (0.007)	0.056** (0.006)
Berufserfahrung in Jahren	0.005 (0.003)	-0.000 (0.004)	0.010** (0.004)
Berufserfahrung ² x10 ⁻²	-0009 (0.006)	0.003 (0.009)	-0.023** (0.008)
Betriebszugehörigkeitsdauer in Jahren	0.003 (0.003)	-0.000 (0.005)	0.006 (0.004)
Betriebszugehörigkeitsdauer ² x10 ⁻²	-0.020 (0.010)	-0.012 (0.019)	-0.025* (0.012)
Ausländer ^a	-0.028 (0.045)	-0.022 (0.064)	-0.031 (0.064)
Niedrige Ausbildung ^a	-0.186 (0.127)	-0.274 (0.216)	-0.140 (0.159)
Hohe Ausbildung ^a	0.021 (0.070)	-0.011 (0.116)	0.036 (0.089)
Firmengröße zwischen 1 und 10 MA ^a	-0.071** (0.019)	-0.063* (0.027)	-0.078** (0.027)
Firmengröße zwischen 11 und 49 MA ^a	-0.012 (0.017)	-0.015 (0.026)	-0.010 (0.023)
Firmengröße zwischen 50 und 99 MA ^a	-0.023 (0.018)	-0.012 (0.029)	-0.034 (0.024)
<i>Arbeit auf Abruf^f</i>	<i>0.007</i> <i>(0.022)</i>	<i>-0.002</i> <i>(0.030)</i>	<i>0.018</i> <i>(0.032)</i>
Mittelwert der abhängigen Variable	0.060	0.065	0.056
Anzahl Beobachtungen	5930	2740	3190
Adj. R ²	0.003	0.000	0.005

Anmerkungen: Die abhängige Variable ist die Differenz des logarithmierten Stundenlohns.

^a Dummy - Variablen

*/** auf dem 5%/1% Signifikanzniveau

Jahres nur geringe Veränderungen erfolgen. Dies trifft aber in Bezug auf die Variable Arbeit auf Abruf *nicht* zu: Wie in Kapitel 4.2.2 aufgezeigt wurde, finden innerhalb eines Jahres sehr starke Bewegungen in Richtung Arbeit auf Abruf und aus dieser heraus statt. Deshalb sind die Ergebnisse in Tabelle 22 nicht als Widerlegung der Humankapitaltheorie zu interpretieren. Ebenso wenig kann aus der Nicht-Signifikanz der Humankapitalvariablen geschlossen werden, dass die Nicht-Signifikanz der Beschäftigungsform ein zweifelhaftes Resultat darstellt. Alternative Schätzungen ohne die Variablen Berufserfahrung einerseits und die Betriebszugehörigkeitsdauer andererseits bestätigen die Ergebnisse aus Tabelle 22 nochmals. Die Arbeit auf Abruf-Variable bleibt auch in diesen Fällen insignifikant.

4.5 Cluster Analyse

Mit der bisherigen ökonomischen Analyse war es nicht möglich gewesen, festzustellen, ob bzw. inwieweit sich Arbeit auf Abruf-Leistende in zwei sich unterscheidende Gruppen einteilen lassen: In der einen Gruppe könnten Personen überproportional vertreten sein, die ein hohes Ausbildungsniveau vorweisen, über gute Arbeitsbedingungen verfügen sowie einen hohen Lohn erhalten; in der anderen Gruppe könnten sich Personen befinden, die gering qualifiziert sind, prekäre Beschäftigungsverhältnisse innehaben und denen eher geringe Löhne gezahlt werden. Mit anderen Worten stellt sich die Frage, ob im Pool der Arbeit auf Abruf-Leistenden verschiedene Segmente identifiziert werden können, die sich systematisch in einer Reihe von Merkmalen voneinander unterscheiden. In der Arbeitsmarktsegmentationsforschung werden hierzu häufig sog. *Cluster-Analysen* durchgeführt (siehe z.B. Anderson/Butler/Sloan 1987, Cutcher-Gershenfeld 1991, Drago 1995). Eine Cluster-Analyse teilt Personen in verschiedene Gruppen ein, die möglichst ähnliche ex ante definierte Eigenschaften aufweisen.

In dieser Studie wird als Gruppierungsmethode ein sog. „*k*-means Algorithmus“ verwendet (vgl. hierzu Jobson 1992: 560), bei der die Personen in *k* verschiedene Clusters eingeteilt werden. Da vor allem interessiert, ob bzw. inwiefern von einer Zweiteilung der Arbeit auf Abruf-Beschäftigungen auszugehen ist, wurde in unserem Fall $k = 2$ gesetzt. Damit lässt sich eruieren, ob es einerseits einen Teilarbeitsmarkt für relativ gut qualifizierte Personen gibt, die relativ hohe Löhne und entsprechend gute Arbeitsbedingungen auf sich vereinigen, und andererseits ein Teilarbeitsmarkt für Arbeitnehmer mit den jeweils entgegengesetzten Charakteristika existiert.

Die Ergebnisse für verschiedene ex ante definierte Eigenschaften sind in Tabelle 23 enthalten. Sie fasst die durchschnittlichen Charakteristika der zwei Gruppen (Clusters) von Arbeit auf Abruf-Leistenden C1 und C2 für zwei verschiedene Modelle zusammen. In jedem Fall spiegelt Spalte „P“ die Wahrscheinlichkeit wider, dass zwischen beiden Gruppen in Bezug auf das betreffende Merkmal *kein* Unterschied besteht.³³

³³ Bei Cluster-Analysen sollte der F-Test nur für deskriptive Zwecke verwendet werden. Dies hängt damit zusammen, dass die Cluster mittels Maximierung der Differenzen zwischen den einzelnen Fällen der verschiedenen Cluster gebildet werden. Da hierfür aber bei den ausgewiesenen Signifikanzniveaus nicht korrigiert wird, dürfen diese auch nicht als Tests für die Hypothese der Gleichheit der Cluster-Mittelwerte angesehen werden.

Tabelle 23: Ergebnisse der Cluster-Analyse (Durchschnittswerte)

Modell	I			II		
	C1	C2	P	C1	C2	P
Alter	52.555	37.291	0.000	52.555	37.291	0.000
Männlich ^a	0.536	0.235	0.000	0.536	0.235	0.000
Verheiratet ^a	0.672	0.651	0.515	0.672	0.651	0.515
Kind im Haushalt ^a	0.360	0.652	0.000	0.360	0.652	0.000
Niedrige Ausbildung ^a	0.246	0.142	0.000	0.246	0.142	0.000
Mittlere Ausbildung ^a	0.609	0.662	0.109	0.609	0.662	0.109
Hohe Ausbildung ^a	0.139	0.196	0.029	0.139	0.196	0.029
Ausländer ^a	0.158	0.177	0.455	0.158	0.177	0.455
Betriebszugehörigkeitsdauer in Jahren	15.197	4.577	0.000	15.197	4.577	0.000
Berufserfahrung in Jahren	27.745	7.233	0.000	27.745	7.233	0.000
Garantierte Mindestarbeitszeit ^a	0.489	0.454	0.312	0.489	0.454	0.312
Befristete Anstellung ^a	0.082	0.089	0.736	0.082	0.089	0.736
Nachtarbeit ^a	0.423	0.459	0.292	0.423	0.459	0.292
Schichtarbeit ^a	0.174	0.222	0.081	0.174	0.222	0.081
Wochenendarbeit ^a	0.489	0.560	0.038	0.489	0.560	0.038
Wöchentliche Normalarbeitszeit	28.750	19.701	0.000	28.750	19.701	0.000
Stundenlohn (ln)	3.507	3.298	0.000	3.507	3.298	0.000
Land- und Forstwirtschaft ^a				0.016	0.011	0.562
Verarbeitendes Gewerbe, Industrie ^a				0.170	0.089	0.000
Energie- und Wasserversorgung ^a				0.006	0.003	0.493
Baugewerbe ^a				0.073	0.031	0.003
Handel, Reparaturgewerbe ^a				0.132	0.193	0.020
Gastgewerbe ^a				0.038	0.076	0.024
Verkehr, Nachrichten ^a				0.085	0.064	0.243
Kredit- und Versicherungsgewerbe ^a				0.025	0.032	0.553
Immobilien, Vermietung, Informatik ^a				0.101	0.110	0.688
Öffentliche Verwaltung ^a				0.095	0.043	0.002
Unterrichtswesen ^a				0.044	0.050	0.697
Gesundheits- und Sozialwesen ^a				0.132	0.188	0.031
Anzahl Beobachtungen	317	621		317	621	

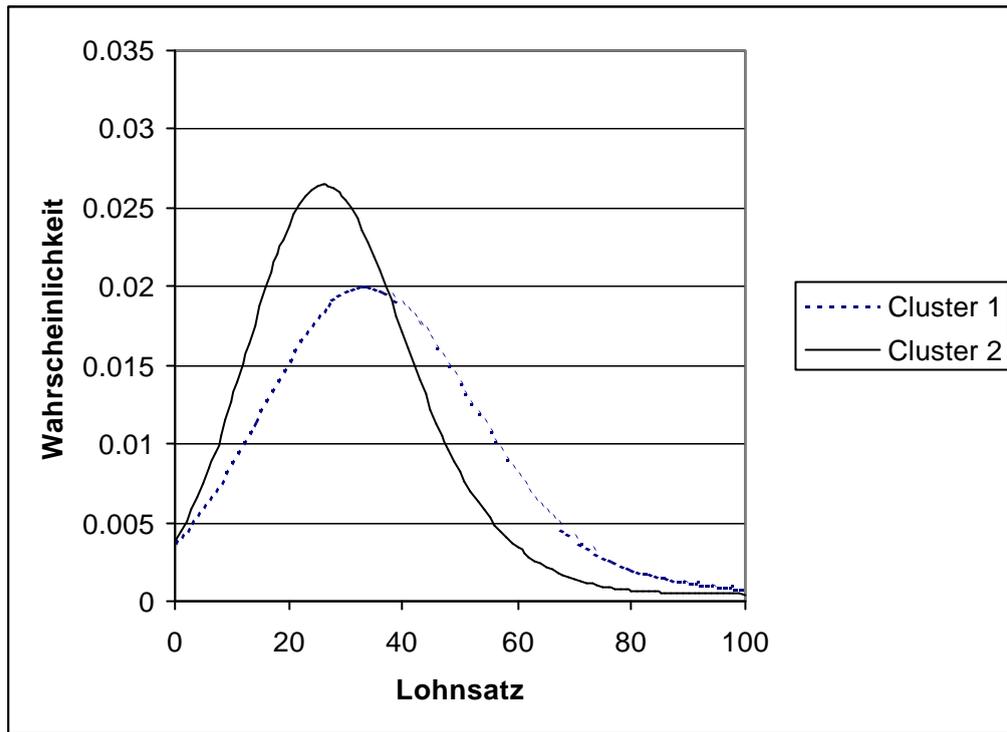
In Modell I werden als Gruppierungsmerkmale die sozio-demographischen Variablen sowie die Humankapitalvariablen verwendet. Daraus resultieren zwei Gruppen mit 317 und 621 Personen.³⁴ Die kleinere Gruppe (C1) hat eine fast gleich starke Vertretung von Männern und Frauen, umfasst Personen mit tendenziell schlechterer Ausbildung und einem relativ hohen Durchschnittsalter von gut 52 Jahren. Die größere Gruppe (C2) hat einen relativ hohen Frauenanteil (76.5%), weist einen höheren Anteil an Personen mit Kindern im Haushalt auf, verfügt im Durchschnitt über kürzere wöchentliche Arbeitszeiten und umfasst eher besser ausgebildete Personen. Das Durchschnittsalter in C2 ist mit 37 Jahren viel geringer als in C1. Dementsprechend sind auch die durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer und die Berufserfahrung kürzer. Insgesamt weisen die Personen in C2 deshalb trotz ihrer im Durchschnitt höheren Ausbildung einen niedrigeren Stundenlohn von 27 Franken (versus 33 Franken für Gruppe C1) auf.

Modell II berücksichtigt neben den soziodemographischen und den Humankapital-Variablen auch die Branchen. Es stellt sich heraus, dass die Branchen „Handel, Reparaturgewerbe“, „Gastgewerbe“ und „Gesundheits- und Sozialwesen“ in der zweiten Gruppe (C2) stärker vertreten sind als in C1. Die Personen in C1 stammen verhältnismäßig oft aus den Branchen „Verarbeitendes Gewerbe, Industrie“, „Baugewerbe“ und aus der öffentlichen Verwaltung.

Als Zwischenfazit kann festgehalten werden, dass die Cluster-Analyse zwei Gruppen mit zum Teil unterschiedlichen Merkmalen identifiziert. Abbildung 4 zeigt die Verteilung des Stundenlohns in beiden Gruppen. Es fällt auf, dass in Cluster 1 Personen mit einem relativ hohen Stundenlohn deutlich öfter zu finden sind als in Cluster 2. Somit scheint es bei den Arbeit auf Abruf-Leistenden tatsächlich zwei Gruppen zu geben, eine mit *relativ* geringen Löhnen und eine mit (noch) niedrigeren Löhnen. Indessen ist die Gruppe mit den tieferen Löhnen im Durchschnitt besser ausgebildet.

³⁴ Für die Cluster-Bildung müssen alle verwendeten Variablen für jede Person vorliegen, so dass von den 1 198 Arbeit auf Abruf-Leistenden 260 Beobachtungen wegfallen.

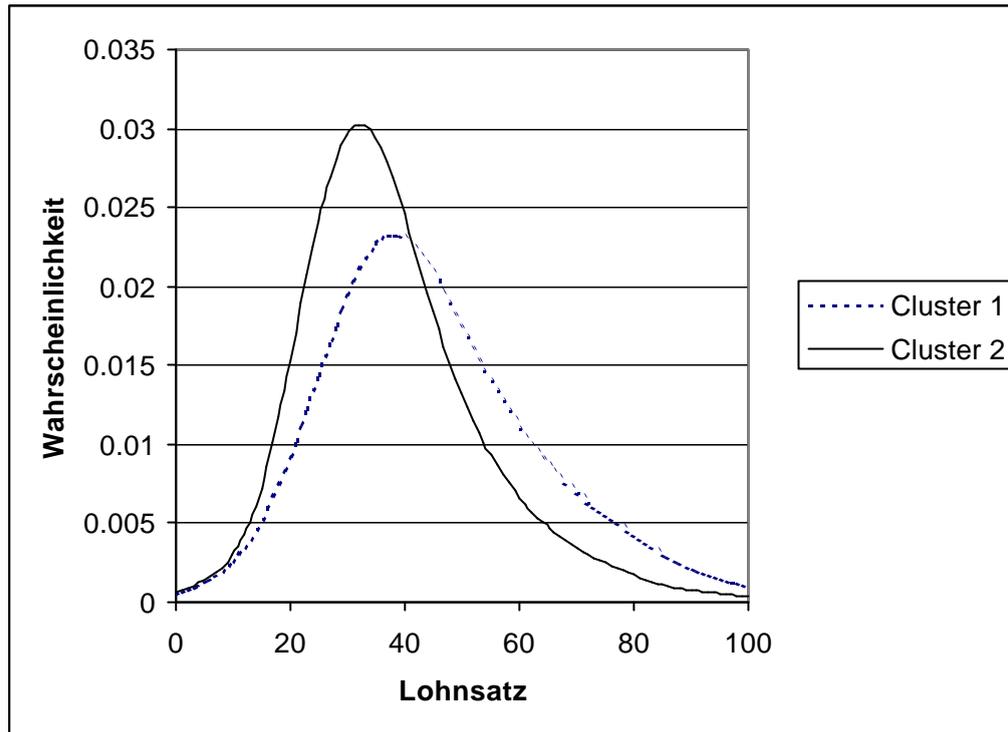
Abbildung 4: Verteilung des Stundenlohns in den zwei Gruppen von Arbeit auf Abruf-Leistenden (Dichtefunktion)



Anmerkung: Die Dichtefunktionen wurden nicht-parametrisch mit einem Gauß'schen Kernel geschätzt. Die Bandbreite h wurde mittels der Silverman'schen Regel bestimmt, $h = s \cdot (4/(3N))^{1/5}$, wobei s die Standardabweichung des Stundenlohns und N die Anzahl Beobachtungen bezeichnen.

Es stellt sich an dieser Stelle erneut die Frage, ob diese unterschiedlichen Lohnverteilungen mit Arbeit auf Abruf *ursächlich* in Verbindung stehen. Um diese Frage zu beantworten, wurde eine analoge Cluster-Analyse mit den identischen Merkmalen wie den in Tabelle 23 dargestellten für diejenigen Arbeitnehmer durchgeführt, welche *keine* Arbeit auf Abruf leisten. Anschließend wurde wiederum für beide Cluster die Lohnverteilung geschätzt. Die Ergebnisse, welche in Abbildung 5 wiedergegeben sind, machen deutlich, dass bei den Personen, welche nicht auf Abruf arbeiten, zwei vergleichbare Gruppen wie bei den Arbeit auf Abruf-Leistenden zu finden sind. Somit ist die Beschäftigungsform „Arbeit auf Abruf“ für das Entstehen dieser unterschiedlichen Gruppen offenbar *nicht* verantwortlich zu machen. Indessen kann festgehalten werden, dass die Lohnstreuung bei den auf Abruf Arbeitenden höher ist als bei den übrigen Arbeitnehmern. Es ist explizit darauf hinzuweisen, dass die Lohnstreuung über dem *Querschnitt* der Arbeit auf Abruf-Leistenden nicht mit einem Einkommensrisiko und damit *zeitlicher* Unsicherheit (vgl. auch Kapitel 5) verwechselt werden darf. Letzteres wurde bereits in Kapitel 4.4 untersucht.

Abbildung 5: Verteilung des Stundenlohns in den zwei Gruppen von Personen, die keine Arbeit auf Abruf leisten (Dichtefunktion)



Anmerkung: Die Dichtefunktionen wurden nicht-parametrisch mit einem Gauß'schen Kernel geschätzt. Die Bandbreite h wurde mittels der Silverman'schen Regel bestimmt, $h = s \cdot (4/(3N))^{1/5}$, wobei s die Standardabweichung des Stundenlohns und N die Anzahl Beobachtungen bezeichnen.

4.6 Arbeit auf Abruf und Arbeitszufriedenheit

Grundsätzlich kann davon ausgegangen werden, dass Arbeitskräfte, die mit ihrem derzeitigen Arbeitsvertrag bzw. mit ihrem gegenwärtigen Beschäftigungsverhältnis unzufrieden sind, eher geneigt sein werden, ihre Situation zu verändern und dies auch zu äußern als Arbeitnehmer, die mit ihrem jetzigen Arbeitsplatz zufrieden sind. Es besteht beim Einflussfaktor Arbeitszufriedenheit die Besonderheit, dass diese – ähnlich wie beim Lohn – als direkt ursächlich für den Verbleib auf der bisherigen Stelle bzw. den Wechsel des Arbeitsplatzes angesehen werden kann.

Die Analyse der Arbeitszufriedenheit beinhaltet eine stark subjektive Einschätzung und hat deshalb gerade in der psychologischen Forschung eine lange Tradition (vgl. Diener et al. 1999). Ökonomen hingegen beschäftigen sich erst in jüngerer Zeit mit dem Phänomen der Arbeitszufriedenheit. Dies liegt daran, dass sie lange Zeit generell die Bedeutung bzw. Validität der Aussagekraft solcher subjektiver Variablen und der in diesem Kontext erhobenen Daten in Frage gestellt haben. Die Kritik lautete vielmals, dass diese Daten lediglich Rauschen (noise) darstellen, d.h. sie widerspiegeln in erster Linie das Wohlbefinden zu einem ganz bestimmten Zeit-

punkt und nicht die Arbeitsbedingungen per se. Kurzfristig stark schwankende Gefühlslagen würden keine gesicherten Aussagen über längerfristige Entscheidungen zulassen. Neuere Studien haben jedoch belegt, dass der Informationsgehalt subjektiver Daten groß ist, da sie in hohem Maße mit dem zukünftigen Verhalten der Befragten korrelieren (vgl. Clark/Georgellis/Sanfey 1998 und Clark 2001). Es kann gezeigt werden, dass die gegenwärtige Arbeitszufriedenheit ein wichtiger Vorlaufindikator für zukünftige Stellenwechsel ist und dass die Variable „Arbeitszufriedenheit“ bessere Prognosen für freiwillige Kündigungen darstellt als traditionelle ökonomische Variablen wie beispielsweise der Lohn.

Da Arbeitszufriedenheit ein subjektives Maß ist, welches u.a. relative Gerechtigkeitsüberlegungen mit einschließt, muss dieses nicht zwingend auch aus einer objektiven Perspektive nachvollziehbar sein bzw. mit objektiv gegebenen Bedingungen korrelieren. So stellen einige Studien beispielsweise fest, dass Frauen vielfach zufriedener sind als Männer, obwohl sie objektiv betrachtet in aller Regel über schlechtere Arbeitsbedingungen verfügen (vgl. Sousa-Poza/Sousa-Poza 2000).

In jüngster Zeit wurden Daten, die subjektive Einschätzungen beinhalten, für die Evaluation von atypischen, insbesondere befristeten Beschäftigungsverhältnissen verwendet. In einer Reihe von Ländern scheinen Personen, die nur über befristete Arbeitsverträge verfügen, weniger zufrieden zu sein als unbefristet Beschäftigte. Die Unzufriedenheit bezieht sich vor allem auf die Lohnhöhe sowie die geringere Arbeitsplatzsicherheit. Zudem üben sie häufiger monotone Tätigkeiten aus, haben kaum eigene Dispositionsspielräume und arbeiten eher in der Nacht und am Wochenende (vgl. OECD 2002: 131 und 150-153). Eine Studie für Großbritannien bestätigt, dass Personen, die nur befristet angestellt sind, eher unzufrieden sind (vgl. Booth et al. 2001). Eine andere Untersuchung konnte hingegen in vier kontinentaleuropäischen Ländern keine signifikanten Unterschiede in der Arbeitszufriedenheit von auf Dauer oder lediglich auf Zeit beschäftigten Personen feststellen (vgl. de Witte/Näswall 2003).

Mit der SAKE des Jahres 2001 wurden erstmals auch Informationen zur Arbeitszufriedenheit erfasst. Die genaue Frage lautet: „*Entsprechen die momentanen Arbeitsbedingungen Ihren persönlichen Wünschen oder Vorstellungen?*“ Da die SAKE Arbeitszufriedenheit mit einer dichotomen Variable misst, kann das *Ausmaß* der Zufriedenheit nicht analysiert werden. Dennoch lässt sich mittels eines Probit-Modells feststellen, ob das Ableisten von Arbeit auf Abruf einen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit hat und sich somit ein Unterschied zu Beschäftigungsformen ergibt, die nicht auf Abruf angelegt sind.

Ein Blick auf die Regressionsergebnisse signalisiert (vgl. Tabelle 24), dass sich die geschätzten Koeffizienten bezüglich Vorzeichen und Einflussstärke weitgehend mit denen anderer empirischer Studien decken (vgl. z.B. Clark 1996, Clark/Oswald/Warr 1995, Sloane/Williams 2000). Einerseits ist die Arbeitszufriedenheit mit der Höhe des Stundenlohns und dem Verheiratenstatus positiv korreliert, zudem sind Männer in Kleinstbetrieben (unter zehn Beschäftigte) mit einer höheren Wahrscheinlichkeit mit ihrer Arbeit zufrieden als solche in größeren Betrieben. Letzteres Ergebnis könnte durch den höheren Grad an Autonomie in kleineren Unternehmen begründet sein. Daneben steigt bei der Gruppe der Frauen die Wahrscheinlichkeit, mit den Arbeitsbedingungen zufrieden zu sein, je geringer die Arbeitszeit ist. Dies hängt damit zusammen, dass Teilzeitbeschäftigung vor allem von Frauen präferiert und das Ableisten von Überstunden von ihnen eher vermieden wird. Andererseits ist bei der Gruppe der Männer die Wahrscheinlichkeit, zufrieden zu sein, für ausländische Arbeitnehmer geringer.

Darüber hinaus übt das Lebensalter einen U-förmigen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheitswahrscheinlichkeit aus: Die geringste Wahrscheinlichkeit, mit ihrem derzeitigen Arbeitsplatz zufrieden zu sein, ist bei Männern im Alter von rund 42 und bei Frauen im Alter von knapp 39 Jahren zu beobachten. In jüngeren und in älteren Jahren hingegen ist die Wahrscheinlichkeit, zufrieden zu sein, jeweils höher. Dieser parabolische Verlauf ist ein Standardergebnis in der Literatur und wird dadurch erklärt, dass sich junge Arbeitnehmer – wegen ihrer fehlenden Berufserfahrung – noch keine (realistischen) Erwartungen über ihre Arbeitsbedingungen gebildet haben. Mit zunehmender Berufserfahrung kristallisieren sich gewisse Erwartungen heraus, was einen negativen Effekt auf die Arbeitszufriedenheit haben kann. Ältere Arbeitnehmer haben sich hingegen mit ihrer Situation abgefunden und sind deswegen wieder eher zufriedener (sog. „Adaption“; vgl. ausführlich hierzu Clark et al. 1995).³⁵

³⁵ Adaptivem Verhalten liegt üblicherweise ein längerfristiger Prozess der Meinungsbildung zugrunde.

Tabelle 24: Determinanten für Arbeitszufriedenheit – Probit-Modell (Angaben in %; Standardabweichung in Klammern)

	<i>Alle</i>	<i>Frauen</i>	<i>Männer</i>
Konstante	29.082** (5.751)	32.420** (8.591)	28.458** (7.986)
Männlich ^a	0.574 (0.879)		
Alter	-1.104** (0.253)	-1.108** (0.375)	-1.266** (0.351)
Alter ² × 10 ⁻²	1.394** (0.293)	1.454** (0.443)	1.528** (0.401)
Ausländer ^a	-2.742** (0.945)	-1.442 (1.412)	-3.771** (1.290)
Niedrige Ausbildung ^a	-0.852 (1.127)	-2.066 (1.520)	0.631 (1.733)
Hohe Ausbildung ^a	-1.271 (0.938)	-1.801 (1.443)	-0.736 (1.244)
Deutscheschweiz ^a	1.581* (0.799)	1.224 (1.192)	1.741 (1.081)
Verheiratet ^a	3.777** (0.770)	3.770** (1.212)	3.524** (1.069)
Arbeitszeit	-0.143** (0.032)	-0.181** (0.045)	-0.091 (0.053)
Stundenlohn (ln)	4.490** (0.799)	3.772** (1.155)	5.445** (1.148)
Firmengröße zwischen 1 und 10 MA ^a	3.487** (0.967)	3.241 (1.398)	3.722** (1.368)
Firmengröße zwischen 11 und 49 MA ^a	2.440* (0.968)	2.879 (1.447)	1.986 (1.304)
Firmengröße zwischen 50 und 99 MA ^a	2.403 (1.316)	2.943 (2.000)	1.847 (1.747)
<i>Arbeit auf Abruf^f</i>	<i>-4.113 (2.505)</i>	<i>-4.244 (2.966)</i>	<i>-4.537 (5.031)</i>
<i>Garantierte Mindestarbeitszeit^f</i>	<i>4.841 (3.820)</i>	<i>3.905 (4.740)</i>	<i>6.595 (6.895)</i>
Anzahl Beobachtungen	9583	4501	5082
Log likelihood	-3928.541	-1894.298	-2028.364
Pseudo R ²	0.028	0.028	0.031

Anmerkungen: Die abhängige Variable kann 2 Werte annehmen: 1 – falls die befragte Person mit den Arbeitsbedingungen zufrieden ist, 0 sonst. Überdies beinhalten die Regressionen zwölf Dummy -Variablen für die verschiedenen Branchen, die hier der Übersichtlichkeit wegen nicht aufgeführt werden. Als Referenzbranche wurde die Öffentliche Verwaltung gewählt.

^a Dummy -Variablen

^b Pseudo R² von McFadden (1973)

*/** auf dem 5%/1% Signifikanzniveau

Das wohl wichtigste Ergebnis aus den in Tabelle 24 wiedergegebenen Regressionen stellt die Tatsache dar, dass der Koeffizient der Variable, die Arbeit auf Abruf-Verhältnisse reflektiert, nicht signifikant ist. Offenbar gibt es *keine Unterschiede* in der Arbeitszufriedenheit zwischen Personen, die Arbeit auf Abruf leisten und solchen, die nicht auf Abruf arbeiten.³⁶ Das Vorhandensein einer garantierten Mindestarbeitszeit hat ebenfalls keinen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit.

4.7 Arbeit auf Abruf und Stellenwechsel

4.7.1 Determinanten der Fluktuation: Einige zentrale Hypothesen

Bereits die theoretischen Ausführungen haben gezeigt, dass verschiedene ökonomische Theorien und Modelle zu unterschiedlichen Aussagen hinsichtlich des Einflusses des Lohnes, des Lebensalters, der Betriebszugehörigkeitsdauer u.a. auf das Ableisten von Abrufarbeit gelangen (vgl. Kapitel 2). In Abhängigkeit davon, ob das Arbeit auf Abruf-Verhältnis von den Betroffenen als erwünscht oder unerwünscht angesehen wird, dürften sich unterschiedliche Verhaltensweisen in Bezug auf deren *Suche nach alternativen Betätigungen* ergeben. Deshalb soll zunächst versucht werden, einige wesentliche Bestimmungsgründe für Fluktuation zu identifizieren. Als mögliche und in der SAKE zudem erfasste Einflussfaktoren sind zu nennen (vgl. auch Henneberger/Sousa-Poza 2002: 30-36):

- „*Lohnsatz*“: Der Lohn hat für die Frage von Stellenwechseln eine doppelte Funktion, da sowohl die Lohnzahlung auf dem gegenwärtigen Arbeitsplatz, als auch diejenige auf möglichen zukünftigen Arbeitsplätzen prinzipiell entscheidungsrelevant ist (vgl. Vatthausen 1985: 98). Je niedriger der Lohn eines Arbeitnehmers auf seinem aktuellen Arbeitsplatz ist bzw. je niedriger er diesen empfindet, desto eher müsste dieser bestrebt sein, diese Situation zu verändern. Mithin ist ein inverser Zusammenhang zwischen der absoluten und relativen Höhe des Lohnes auf dem *gegenwärtigen* Arbeitsplatz und der Wechselwahrscheinlichkeit zu erwarten.

³⁶ Zusätzlich zum Probit-Modell wurde ein *Cox-Proportional-Hazard-Modell* geschätzt, welches die Wahrscheinlichkeit des Verlassens der derzeitigen Stelle modelliert, gegeben bestimmte Einflussvariablen (vgl. ausführlicher Kapitel 4.7.5). Die Berücksichtigung der Arbeitszufriedenheit als Regressor lieferte zwar einen signifikant negativen Koeffizientenwert für diese Variable, d.h. unzufriedene Personen wechseln ihre Stelle häufiger als zufriedene Personen. Die Aufnahme eines Interaktionsterms „Arbeitszufriedenheit × Arbeit auf Abruf“ bestätigte hingegen das bereits im Probit-Modell erzielte Resultat: Es konnten *keine* signifikanten Unterschiede zwischen beiden Beschäftigtengruppen eruiert werden. Personen, die Arbeit auf Abruf leisten sind nicht weniger oder mehr zufrieden als Personen, die keine Arbeit auf Abruf leisten.

- „*Betriebszugehörigkeitsdauer*“: Wie in Kapitel 2 bereits diskutiert wurde, ist aus ganz unterschiedlichen Gründen (Honorierung betriebspezifischen Humankapitals, Abbau asymmetrischer Informationsverhältnisse über das Zusammenpassen von Stellenanforderungen und Bewerberprofilen usw.) von einem inversen Zusammenhang zwischen der Betriebszugehörigkeitsdauer und der Fluktuationsrate bzw. -wahrscheinlichkeit auszugehen. Da Fluktuation nicht selten als Symptom mangelnder Harmonie zwischen Mitarbeiter- und Unternehmensinteressen aufgefasst werden muss, kann Fluktuation auch als Ausübung der Exit-Option interpretiert werden, währenddessen die mit ihrem Arbeitsplatz zufriedenen Arbeitskräfte im Betrieb ihre Interessen äußern (vgl. Hirschman 1970).
- „*Alter bzw. Berufserfahrung*“: Zwischen dem Lebensalter und der Berufserfahrung besteht zwangsläufig eine hohe Korrelation. Da mit jedem Arbeitsplatzwechsel (einmalige) Kosten verbunden sind, sinkt der zur Verfügung stehende Amortisationszeitraum mit zunehmendem Alter des Beschäftigten. Folglich dürfte eine mit zunehmendem Lebensalter sinkende Fluktuationsneigung zu registrieren sein.
- „*Geschlecht*“: Frauen übernehmen nach wie vor den überwiegenden Teil der Kindererziehung, während Männer viel stärker am beruflichen Erfolg orientiert sind (vgl. Sousa-Poza/Schmid/Widmer 2001). Wegen der geringeren Erwartungshaltung der Frauen in Bezug auf die berufliche Karriere sind diese auf identischen Arbeitsplätzen häufig zufriedener als ihre männlichen Kollegen (vgl. Clark 1997, Sousa-Poza/Sousa-Poza 2000). Zudem üben vor allem Frauen Teilzeitbeschäftigung aus. Teilzeitbeschäftigte sind aber häufig weniger stark in den Arbeitsmarkt integriert als Vollzeitbeschäftigte, weshalb sich diese häufiger zwischen einer Erwerbs- und der Nichterwerbstätigkeit (auch außerhalb der Arbeitslosigkeit) bewegen. Damit ist aus dieser Perspektive eine generell höhere Fluktuationsrate, aber eine geringere job-to-job mobility für die Gruppe der Frauen zu erwarten.
- „*Familiäre Bindung*“: Die Kosten eines Arbeitsplatzwechsels steigen, wenn nicht nur der Stellenwechsler davon betroffen ist, sondern die ganze Familie (vgl. Holmlund 1984). Insofern dürften insbesondere ledige Personen ohne Kinder unter sonst gleichen Bedingungen viel eher einen Stellenwechsel ins Auge fassen als dies bei verheirateten Beschäftigten der Fall ist. Außerdem sollte die Existenz von Kindern im Schulalter die Wechselwahrscheinlichkeit negativ beeinflussen.
- „*(Schul-)Ausbildung*“: Zum einen kann argumentiert werden, dass bei Personen mit einem hohen Bildungsniveau die Phase des Ausprobierens verschiedener Arbeitsplätze wegen deren schnellen Lernfähigkeit entsprechend kürzer ausfällt respektive weniger Wechsel vorgenommen werden als dies bei Personen mit einem niedrigeren Ausbildungsstand der Fall ist. Zum

anderen ist aber auch denkbar, dass sich Personen mit besserer Ausbildung eher als überqualifiziert für bestimmte Tätigkeiten empfinden, deswegen mit ihren Arbeitsbedingungen unzufrieden sind und öfter die Stelle wechseln werden. Das bedeutet, dass es eine Reihe gegenläufiger Effekte gibt, die sich kompensieren können (vgl. Grund 2001: 99-100). Welcher Einfluss schließlich dominiert kann a priori nicht bestimmt, sondern muss empirisch überprüft werden.

- *„Nationalität“*: Weil in der Schweiz bestimmten Kategorien ausländischer Arbeitskräfte rechtlich nur eine sichtbar eingeschränkte Mobilität zwischen Arbeitgebern und Wohnorten zugestanden wird (vgl. z.B. Golder 1999: 26-28), ist zu erwarten, dass die Fluktuationsraten der Arbeitskräfte ausländischer Nationalität geringer sind als diejenigen der Schweizer.
- *„Unternehmensgröße“*: Da gemeinhin größere Unternehmen höhere Löhne zahlen als kleinere, in größeren Unternehmen mehr Aufstiegs- und Wechselmöglichkeiten existieren (interne vertikale und horizontale Mobilität) und größere Unternehmen eine höhere Arbeitsplatzsicherheit offerieren, indem sie ein geringeres Risiko des Scheiterns aufweisen (vgl. Idson 1996), ist von einer inversen Beziehung zwischen der Firmengröße und der Anzahl an Arbeitgeberwechseln auszugehen. Je größer das Unternehmen ist, desto unwahrscheinlicher werden zwar zwischenbetriebliche Wechsel (vgl. für die USA Campbell 1997, für Deutschland Schasse 1991). Andererseits verfügen gerade große Unternehmen häufig über eine hohe Attraktivität als Arbeitgeber und gleichzeitig Marktmacht, so dass diese eher in der Lage sind, Arbeitnehmern zunächst nur vom normalen Arbeitsverhältnis abweichende Verträge anzubieten. Damit kann arbeitgeberseitig eine flexiblere Anpassung des Personalbestandes vorgenommen werden. Zudem werden auch die Arbeitnehmer zu umfassenderen Suchaktivitäten angehalten. In der Folge kann die Fluktuationsrate durchaus mit steigender Unternehmensgröße zunehmen.
- *„Branche“*: Die einzelnen Branchen können ganz unterschiedliche Fluktuationsarten aufweisen, abhängig vom spezifischen Grad der Regulierung der Beschäftigungsverhältnisse, dem jeweiligen Grad der Stabilität der Güternachfrage etc. In jedem Falle ist es angesagt, im Rahmen multivariater Regressionsanalysen für diese Branchenspezifika zu kontrollieren.
- *„Sprachregion“*: Da auch Mentalitätsunterschiede zwischen der Bevölkerung bzw. den Erwerbstätigen verschiedener Landesteile im Hinblick auf Fragen zur Betriebstreue, Mobilitätsbereitschaft etc. nicht a priori ausgeschlossen werden können, muss diesem kulturellen Hintergrund und daraus resultierender potentieller Unterschiede ebenfalls Rechnung getragen werden.

- „*Stellensuche*“: Es leuchtet unmittelbar ein, dass Personen, die sich gegenwärtig auf Stellensuche befinden, nicht nur potentiell, sondern auch faktisch höhere Wechselraten aufweisen sollten.

4.7.2 *Definition und Determinanten der Fluktuation: Empirische Ergebnisse für alle Wechselfälle*

Stellenwechsler werden folgendermaßen definiert und damit eindeutig identifiziert: Es handelt sich hierbei um in der SAKE befragte Personen, die

- zum Zeitpunkt t (im Jahr 2001) abhängig oder selbständig *erwerbstätig* waren,
- zum Zeitpunkt $t + 1$ (im Jahr 2002) erwerbstätig, aber mit einer geringeren Betriebszugehörigkeitsdauer als zum Zeitpunkt t (im Jahr 2001), Nichterwerbspersonen oder Arbeitslose waren.

Sieht man sich zunächst die Bestimmungsgründe für *sämtliche* Fluktuationen zwischen den Jahren 2001 und 2002 aus dem Zustand der Erwerbstätigkeit heraus an – Arbeitgeberwechsel (job-to-job mobility), Wechsel von der Erwerbstätigkeit zu den Nichterwerbspersonen, Wechsel von der Erwerbstätigkeit in die Arbeitslosigkeit –, so stellt man fest, dass Frauen eine höhere Fluktuationsneigung auf sich vereinigen als Männer (vgl. Tabelle 25). Das Lebensalter und die Betriebszugehörigkeitsdauer weisen beide erwartungsgemäß einen U-förmigen Einfluss auf die Wechselwahrscheinlichkeit auf: Die geringste Fluktuationsneigung haben Männer bzw. Frauen im Alter von gut 42 bzw. fast 44 Jahren und solche mit einer Betriebszugehörigkeit von knapp 34 respektive 21 Jahren. Außerdem wirkt der Verheiratenstatus bei den Frauen fluktuationserhöhend. Dahinter verbirgt sich eine hohe Übergangsrate zu den Nichterwerbspersonen (vgl. dazu im Einzelnen Kapitel 4.7.4). Männer, die bei sehr kleinen Betrieben beschäftigt sind (Unternehmen mit bis zu zehn Mitarbeitern), verlassen mit geringerer Wahrscheinlichkeit ihre Stelle als das bei größeren Unternehmen mit 100 und mehr Mitarbeitern der Fall ist.

Bei Personen, die sich auf Stellensuche befinden, ist erwartungsgemäß mit größerer Wahrscheinlichkeit eine Zustandsänderung des Beschäftigungsverhältnisses zu beobachten. Interessant ist daneben das Faktum, dass Frauen, die Abrufarbeit verrichten, offenbar häufiger von Fluktuationen betroffen sind. Der Interaktionsterm „Arbeit auf Abruf \times Männlich“ zeigt aber, dass es keine signifikanten Unterschiede in der Wechselneigung zwischen Arbeit auf Abruf leistenden Männern und Frauen gibt. Gleichzeitig sinkt für die gesamte Gruppe der Frauen die Wechselwahrscheinlichkeit mit steigendem Stundenlohnsatz. Für die Gruppe der Männer lässt sich diese Aussage nicht bestätigen.

Tabelle 25: Determinanten für Fluktuationen – Probit-Modell (Angaben in %; Standardabweichung in Klammern)

	<i>Alle</i>	<i>Frauen</i>	<i>Männer</i>
Konstante	40.852** (5.639)	42.347** (8.999)	32.616** (7.108)
Männlich ^a	-3.585** (0.869)		
Alter	-2.967** (0.247)	-2.898** (0.400)	-2.895** (0.310)
Alter ² × 10 ⁻²	3.447** (0.283)	3.323** (0.468)	3.415** (0.348)
Betriebszugehörigkeitsdauer	-0.578** (0.097)	-0.967** (0.203)	-0.408** (0.112)
Betriebszugehörigkeitsdauer ² × 10 ⁻²	1.077** (0.242)	2.332** (0.623)	0.608* (0.257)
Ausländer ^a	-0.430 (1.049)	0.441 (1.625)	-1.364 (1.363)
Niedrige Ausbildung ^b	1.313 (1.197)	1.409 (1.718)	1.389 (1.744)
Hohe Ausbildung ^a	0.168 (1.004)	0.115 (1.662)	0.105 (1.204)
Deutschs Schweiz ^a	0.949 (0.877)	0.187 (1.384)	1.394 (1.109)
Firmengröße zwischen 1 und 10 MA ^a	-1.511 (1.035)	0.783 (1.584)	-3.750** (1.373)
Firmengröße zwischen 11 und 49 MA ^a	0.438 (1.032)	1.008 (1.674)	0.336 (1.253)
Firmengröße zwischen 50 und 99 MA ^a	1.032 (1.385)	0.552 (2.315)	1.322 (1.637)
Verheiratet ^a	3.317** (0.903)	3.913** (1.365)	1.895 (1.247)
Kinder im Haushalt ^a	-0.972 (0.890)	-0.243 (1.391)	-1.690 (1.145)
Stellensuche ^a	16.947** (1.151)	19.251** (1.816)	14.657** (1.446)
Stundenlohn (ln)	-0.904 (0.814)	-2.811* (1.238)	1.118 (1.093)
<i>Arbeit auf Abruf^c – Männlich^a</i>	-3.261 (4.207)		
<i>Arbeit auf Abruf^c</i>	4.274* (2.156)	5.057* (2.478)	0.314 (3.139)
Anzahl Beobachtungen	7014	3342	3672
log likelihood	-2477.976	-1313.750	-1145.495
pseudo R ²	0.097	0.095	0.103

Anmerkungen: Die abhängige Variable kann 2 Werte annehmen: 1 – falls eine Fluktuation vorliegt, 0 sonst. Überdies beinhalten die Regressionen zwölf Dummy-Variablen für die verschiedenen Branchen, die hier der Übersichtlichkeit wegen nicht aufgeführt werden. Als Referenzbranche wurde die Öffentliche Verwaltung gewählt.

^a Dummy-Variablen

^b Pseudo R² von McFadden (1973)

*/** auf dem 5%/1% Signifikanzniveau

Ein Einwand gegen unsere bisherige Analyse könnte lauten, dass die Bestimmungsgründe für unterschiedliche Arten von Fluktuation (sehr) heterogen sein können, weshalb eine aggregierte Untersuchung zu verzerrten Schätzergebnissen führt. Aus diesem Grunde wurden zwei der drei Wechselkategorien isoliert betrachtet: Arbeitgeberwechsel (vgl. Kapitel 4.7.3) und Wechsel von der Erwerbstätigkeit zu den Nichterwerbspersonen (vgl. Kapitel 4.7.4). Eine getrennte Analyse der Wechsel von der Erwerbstätigkeit in die Arbeitslosigkeit muss aufgrund einer zu geringen Fallzahl unterbleiben.

4.7.3 Determinanten der Fluktuation: Empirische Ergebnisse für Arbeitgeberwechsel

Tabelle 26 reflektiert die Einflussfaktoren für einen Wechsel des Arbeitgebers. Hierbei fällt auf, dass der Erklärungsgehalt des Modells steigt, dass aber die meisten der verwendeten Variablen nicht signifikant sind. Hierzu zählt auch die Arbeit auf Abruf-Variable. Dies lässt darauf schließen, dass diese Form der Fluktuation weitgehend zufällig innerhalb der erwerbstätigen Bevölkerung verteilt ist. Da die Erklärungskraft der zugrunde liegenden Variablen nach wie vor gering ist, können außerdem nicht identifizierte bzw. statistisch nicht erfasste – beobachtbare wie unbeobachtbare – Faktoren die Wechselwahrscheinlichkeit determinieren.

Wenig überraschend ist, dass Personen, die auf Stellensuche sind, auch mit einer höheren Wahrscheinlichkeit ihren Arbeitsplatz wechseln. Es handelt sich bei diesen Arbeitskräften um solche, die eher über ein stabiles Beschäftigungsverhältnis verfügen. Wir stellen ferner fest, dass Frauen mit zunehmendem Alter und Männer mit zunehmender Betriebszugehörigkeitsdauer weniger häufig eine neue Stelle bei einem anderen Arbeitgeber annehmen.

Tabelle 26: Determinanten für Arbeitgeberwechsel (job-to-job mobility) – Probit-Modell (Angaben in %; Standardabweichung in Klammern)

	<i>Alle</i>	<i>Frauen</i>	<i>Männer</i>
Konstante	-8.427* (4.108)	-4.453 (6.121)	-12.880* (5.550)
Männlich ^a	-0.671 (0.595)		
Alter	-0.401* (0.192)	-0.566* (0.286)	-0.257 (0.257)
Alter ² × 10 ⁻²	0.242 (0.230)	0.450 (0.346)	0.059 (0.304)
Betriebszugehörigkeitsdauer	-0.257** (0.091)	-0.226 (0.161)	-0.234* (0.098)
Betriebszugehörigkeitsdauer ² × 10 ⁻²	0.182 (0.307)	-0.209 (0.625)	0.242 (0.289)
Ausländer ^a	-0.480 (0.723)	-0.301 (1.078)	-0.562 (0.968)
Niedrige Ausbildung ^a	-0.395 (0.902)	-0.770 (1.229)	-0.220 (1.371)
Hohe Ausbildung ^a	-0.141 (0.684)	-0.311 (1.078)	-0.128 (0.868)
Deutschschweiz ^a	0.695 (0.612)	0.282 (0.921)	0.951 (0.806)
Firmengröße zwischen 1 und 10 MA ^a	-0.371 (0.725)	0.632 (1.058)	-1.465 (1.007)
Firmengröße zwischen 11 und 49 MA ^a	0.926 (0.703)	1.237 (1.101)	0.768 (0.886)
Firmengröße zwischen 50 und 99 MA ^a	0.232 (0.963)	-0.210 (1.545)	0.347 (1.190)
Verheiratet ^a	0.378 (0.639)	0.033 (0.913)	0.545 (0.928)
Kinder im Haushalt ^a	-0.210 (0.615)	-0.234 (0.915)	-0.312 (0.844)
Stellensuche ^a	10.735** (0.748)	12.667** (1.135)	8.670** (0.986)
Stundenlohn (ln)	0.739 (0.593)	-0.142 (0.859)	1.578 (0.832)
<i>Arbeit auf Abruf ~ Männlich^a</i>	-7.080 (3.714)		
<i>Arbeit auf Abruf^a</i>	0.991 (1.591)	0.930 (1.742)	-5.114 (3.043)
Anzahl Beobachtungen	7014	3342	3672
log likelihood	-1617.277	-815.355	-792.696
Pseudo R ²	0.125	0.142	0.114

Anmerkungen: Die abhängige Variable kann 2 Werte annehmen: 1 – falls eine Fluktuation vorliegt, 0 sonst. Überdies beinhalten die Regressionen zwölf Dummy-Variablen für die verschiedenen Branchen, die hier der Übersichtlichkeit wegen nicht aufgeführt werden. Als Referenzbranche wurde die Öffentliche Verwaltung gewählt.

^a Dummy-Variablen

^b Pseudo R² von McFadden (1973)

*/** auf dem 5%/1% Signifikanzniveau

4.7.4 Determinanten der Fluktuation: Empirische Ergebnisse für Wechsel zu den Nichterwerbspersonen

Eine genauere Betrachtung der stattfindenden Wechsel vom Status einer Erwerbstätigkeit zu den Nichterwerbspersonen verdeutlicht (vgl. Tabelle 27), dass wiederum das Lebensalter für beide Geschlechter und die Betriebszugehörigkeitsdauer für die Gruppe der Frauen einen U-förmigen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit des Übergangs in die Nichterwerbstätigkeit (außerhalb der Arbeitslosigkeit) aufweisen. Ebenfalls konform mit den Ergebnissen für alle Wechselkategorien ist (vgl. Kapitel 4.7.2), dass der Verheiratetenstatus bei den Frauen eine positive, die Variable „Firmengröße zwischen 1 und 10 Mitarbeitern“ bei den Männern eine negative Wirkung auf das Ausscheiden aus dem Erwerbsleben hat. Arbeit auf Abruf erhöht nun aber sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern die Wahrscheinlichkeit, zu den Nichterwerbspersonen zu wechseln. Dieses auf dem 5%-Niveau signifikante Ergebnis deutet darauf hin, dass bei dieser Personengruppe ein instabileres Erwerbsverhalten konstatiert werden kann als bei den Inhabern eines „normalen“ Arbeitsvertrags (vgl. auch Tabelle 10). Über die Gründe respektive Motivationen hierfür lassen sich an dieser Stelle aber keine Aussagen treffen. In Kapitel 4.2 (vgl. Tabelle 12) wurde jedoch gezeigt, dass die Arbeitsbereitschaft jener Personen, die den Status der Erwerbstätigkeit verlassen haben und dem Arbeitsmarkt nicht mehr zur Verfügung stehen (Nichterwerbspersonen), sehr klein ist. Dies liefert ein Indiz dafür, dass diese Übergänge weitgehend freiwillig erfolgen.

Tabelle 27: Determinanten für Wechsel von der Erwerbstätigkeit zu den Nichterwerbspersonen – Probit-Modell (Angaben in %; Standardabweichung in Klammern)

	<i>Alle</i>	<i>Frauen</i>	<i>Männer</i>
Konstante	16.690** (2.795)	15.740** (5.262)	10.952** (2.584)
Männlich ^a	-2.586** (0.453)		
Alter	-1.315** (0.125)	-1.360** (0.232)	-0.954** (0.134)
Alter ² × 10 ⁻²	1.649** (0.141)	1.721** (0.265)	1.206** (0.155)
Betriebszugehörigkeitsdauer	-0.107* (0.046)	-0.383** (0.117)	-0.006 (0.042)
Betriebszugehörigkeitsdauer ² × 10 ⁻²	0.273** (0.103)	1.141** (0.331)	0.007 (0.089)
Ausländer ^a	-0.329 (0.554)	-0.895 (1.017)	0.004 (0.508)
Niedrige Ausbildung ^a	0.675 (0.566)	1.466 (0.956)	0.226 (0.596)
Hohe Ausbildung ^a	0.213 (0.528)	0.601 (1.006)	-0.064 (0.461)
Deutschschweiz ^a	0.189 (0.449)	0.094 (0.824)	0.174 (0.408)
Firmengröße zwischen 1 und 10 MA ^a	-0.578 (0.515)	0.061 (0.921)	-1.096* (0.499)
Firmengröße zwischen 11 und 49 MA ^a	-0.541 (0.541)	-0.490 (1.001)	-0.365 (0.480)
Firmengröße zwischen 50 und 99 MA ^a	-0.468 (0.751)	-1.278 (1.482)	0.135 (0.608)
Verheiratet ^a	2.158** (0.457)	3.633** (0.807)	0.141 (0.453)
Kinder im Haushalt ^a	-0.334 (0.461)	0.248 (0.832)	-0.676 (0.433)
Stellensuche ^a	0.212 (0.741)	-0.611 (1.343)	0.738 (0.672)
Stundenlohn (ln)	-1.128** (0.382)	-1.922** (0.692)	-0.311 (0.355)
<i>Arbeit auf Abruf ~ Männlich^a</i>	-2.470 (1.745)		
<i>Arbeit auf Abruf^a</i>	1.669 (0.945)	2.478* (1.325)	2.030* (0.868)
Anzahl Beobachtungen	7014	3342	3672
log likelihood	-1139.883	-693.285	-415.554
Pseudo R ²	0.143	0.097	0.243

Anmerkungen: Die abhängige Variable kann 2 Werte annehmen: 1 – falls eine Fluktuation vorliegt, 0 sonst. Überdies beinhalten die Regressionen 11 Dummy-Variablen für die verschiedenen Branchen, die hier der Übersichtlichkeit wegen nicht aufgeführt werden. Als Referenzbranche wurde die Öffentliche Verwaltung gewählt.

^a Dummy-Variablen

^b Pseudo R² von McFadden (1973)

*/** auf dem 5%/1% Signifikanzniveau

4.7.5 „Survival“-Funktionen

Eine alternative Methode, um Fluktuationen zu analysieren, stellen sog. „Duration“-Modelle dar (vgl. hierzu beispielsweise Clark/Georgellis/Sanfey 1998 und Clark 2001). Hierbei wird versucht, die Wahrscheinlichkeit zu bestimmen, dass eine Person mit einer bestimmten Verweildauer im Betrieb (Betriebszugehörigkeitsdauer) diesen in absehbarer Zukunft, z.B. in der nächsten Periode, verlässt.

Sei T die Betriebszugehörigkeitsdauer *beim Verlassen der Stelle*. Die Wahrscheinlichkeit, dass die Stelle vor dem Zeitpunkt t aufgegeben wird, kann durch folgende funktionale Form ausgedrückt werden:

$$F(t) = P(T \leq t), \quad t \geq 0.$$

Die sog. „Survival“-Funktion wiederum gibt die Wahrscheinlichkeit an, dass eine Person länger als t Zeiteinheiten im selben Betrieb verweilt. Sie ist definiert als:

$$S(t) \equiv 1 - F(t) = P(T > t).$$

Die Wahrscheinlichkeit, dass eine Person im Zeitintervall zwischen t und $t + h$ die Stelle verlässt, gegeben, dass sie schon t Zeiteinheiten im Betrieb ist, kann wie folgt geschrieben werden:

$$P(t \leq T < t + h | T \geq t).$$

Die sog. „Hazard“-Funktion wird nun folgendermaßen definiert:

$$I(t) \equiv \lim_{h \downarrow 0} \left(\frac{P(t \leq T < t + h | T \geq t)}{h} \right).$$

Sie zeigt die bedingte Wahrscheinlichkeit, dass eine Person die Stelle verlässt, gegeben eine Betriebszugehörigkeitsdauer von t .

In der folgenden Analyse wird ein sog. *Cox-Proportional-Hazard-Modell* geschätzt. Bei diesem Modell wird angenommen, dass die Hazard-Funktion wie folgt aussieht:

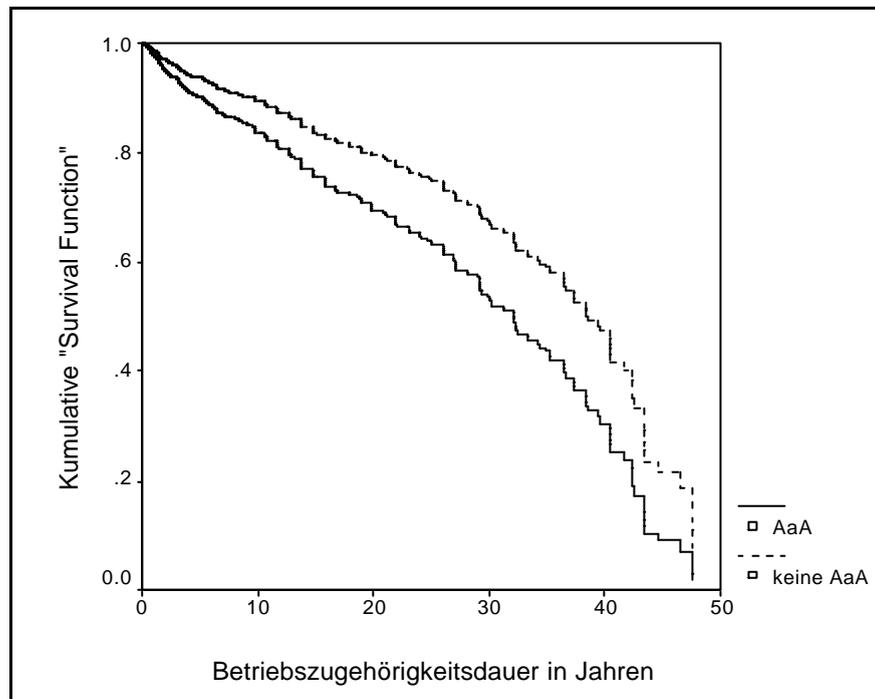
$$I(t) = e^{\beta \mathbf{X}} I_0(t),$$

wobei I_0 die sog. „baseline“-Hazard darstellt und die individuelle Heterogenität reflektiert. Grundsätzlich muss I_0 für jede Beobachtung geschätzt werden. Cox (1972) zeigt jedoch, wie die individuellen β 's geschätzt werden können, ohne I_0 explizit schätzen zu müssen. Die geschätzten β 's geben den Effekt einer Veränderung einer unabhängigen Variablen in \mathbf{X} auf die Hazard-Rate I wieder (vgl. hierzu ausführlich Greene 1997: 997-999, Wooldridge 2002: 685-691). Ist

der geschätzte Koeffizient \hat{b}_j größer null, so besteht ein positiver Zusammenhang zwischen der Variable X_j und der Hazard-Rate, d.h. Personen, welche einen hohen Wert für X_j aufweisen, sind eher geneigt, ihren jetzigen Arbeitsplatz zu verlassen.

Abbildung 6 zeigt die kumulativen „Survival“-Funktionen einerseits für Personen, die Arbeit auf Abruf leisten und andererseits für solche, die nicht auf Abruf arbeiten. Die Funktionen geben die Wahrscheinlichkeit an, mit der eine bestimmte Person nach einer gewissen Anzahl Jahre immer noch im selben Betrieb tätig ist. Es zeigt sich, dass bei gegebener Betriebszugehörigkeitsdauer die Wahrscheinlichkeit eines Verbleibs im Betrieb bei Personen, die keine Arbeit auf Abruf leisten, wesentlich größer ist.³⁷

Abbildung 6: Survival-Funktionen: Sämtliche Fluktuationen



Anmerkung: Berechnet mit einem Cox-Proportional-Hazard-Modell.

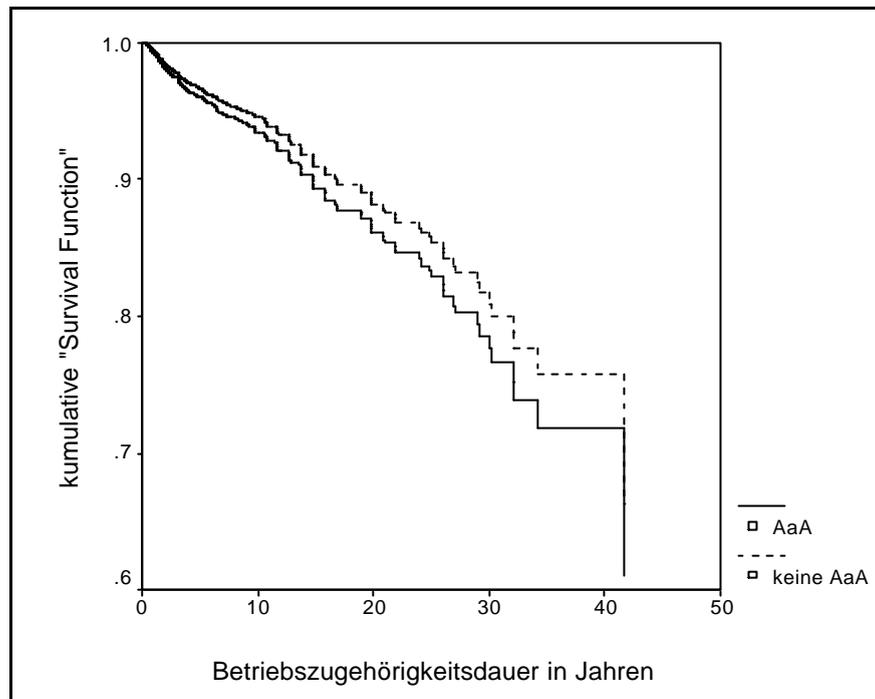
Die Unterschiede zwischen Arbeit auf Abruf- und normalen Arbeitsverhältnissen sind signifikant.

Abbildung 7 zeigt die „Survival“-Funktionen für „job-to-job“ Fluktuationen beider Beschäftigungstengruppen. Dargestellt ist somit die Wahrscheinlichkeit, dass bis zu einem bestimmten Zeit-

³⁷ Im Folgenden bilden wir für die verschiedenen betrachteten Fluktuationsformen nur die Survival-Funktionen anhand der Variable „Betriebszugehörigkeitsdauer“ ab. Auf eine Darstellung der anderen, die Fluktuationsentscheidung beeinflussenden Regressoren wird bewusst verzichtet, da sich die Schätzergebnisse im Wesentlichen mit jenen der Probit-Analysen decken (vgl. Kapitel 4.7.2).

punkt T kein Wechsel in eine andere Stelle stattgefunden hat. Wiederum liegt die Kurve für Arbeit auf Abruf leistende Personen unter derjenigen von Personen, die keine Arbeit auf Abruf leisten. Die Schätzergebnisse, welche hier nicht wiedergegeben werden, zeigen aber, dass dieser Unterschied statistisch nicht signifikant ist.

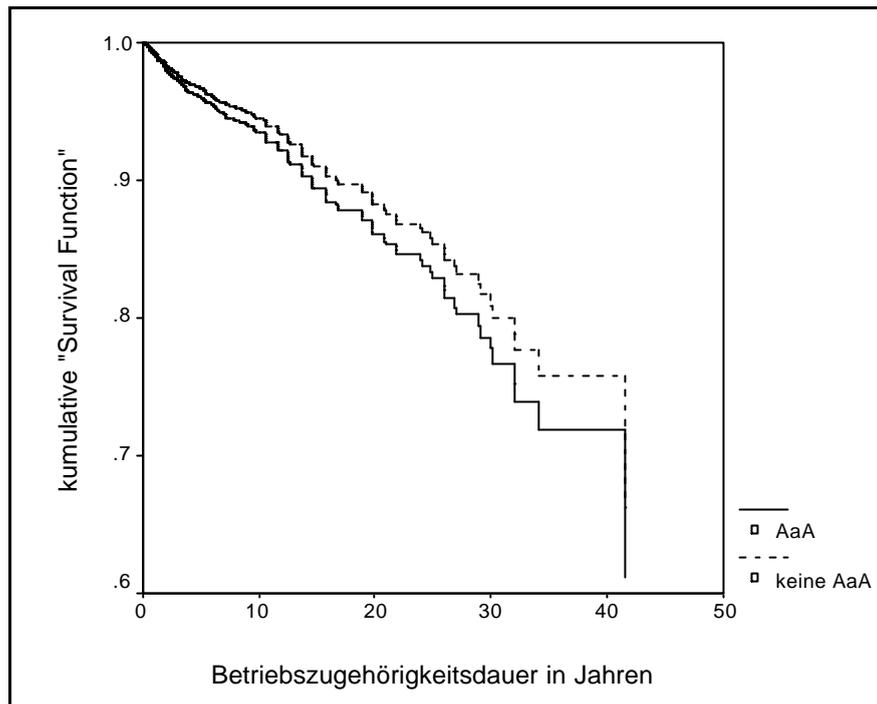
Abbildung 7: Survival-Funktionen: Zwischenbetriebliche Fluktuationen



Anmerkung: Berechnet mit einem Cox-Proportional-Hazard-Modell.

Die Unterschiede zwischen Arbeit auf Abruf- und normalen Arbeitsverhältnissen sind *nicht* signifikant.

Schließlich sind in Abbildung 8 die „Survival“-Funktionen für Fluktuationen zu den Nichterwerbspersonen enthalten. Der Unterschied zwischen beiden Beschäftigtengruppen ist hoch signifikant, d.h. die Wahrscheinlichkeit, dass eine Arbeit auf Abruf leistende Person den Arbeitsmarkt verlässt, ist erheblich größer als bei Personen, die keine Arbeit auf Abruf leisten. Wie in Kapitel 4.2 bei der Analyse der Arbeitsbereitschaft von Nichterwerbspersonen dargelegt worden ist (vgl. Tabelle 12), erfolgen diese Wechsel aber weitgehend freiwillig.

Abbildung 8: Survival-Funktionen: Fluktuationen zu den Nichterwerbspersonen

Anmerkung: Berechnet mit einem Cox-Proportional-Hazard-Modell.

Die Unterschiede zwischen Arbeit auf Abruf- und normalen Arbeitsverhältnissen sind signifikant.

4.7.6 Potentielle Stellenwechsel

Neben tatsächlich realisierten Stellenwechseln sind auch beabsichtigte Stellenwechsel für die Bewertung von Arbeitsverhältnissen von Bedeutung. Aus der umfangreichen zu den Stellenwechseln vorliegenden psychologischen und soziologischen Literatur ist bekannt, dass potentielle und tatsächlich realisierte (freiwillige) Stellenwechsel eng miteinander korreliert sind (vgl. z.B. Hulin/Roznowski/Hachiya 1985, Mobley 1977, Mobley et al. 1979, Price/Mueller 1986, Rusbult/Farrell 1983, Steers/Mowday 1981), weshalb beabsichtigte Arbeitsplatzwechsel als *Vorlaufindikator* für später stattfindende zwischenbetriebliche Mobilität angesehen werden können (vgl. z.B. Sager/Griffeth 1998). Die den potentiellen Stellenwechseln zugrunde liegenden Fragen in der SAKE lauten: „Suchen Sie zur Zeit eine neue oder eine zusätzliche Arbeitsstelle?“ und „Aus welchem Grund suchen Sie eine neue Arbeitsstelle?“

Im Folgenden sollen zunächst die wichtigsten Determinanten der potentiellen Fluktuationen zwischen Arbeitgebern identifiziert werden, um Hinweise auf Unterschiede im beabsichtigten Wechselverhalten zwischen auf Abruf- und nicht auf Abruf-Arbeitenden zu erhalten. Wären Personen, die Abrufarbeit leisten, mit ihrem Arbeitsverhältnis weniger zufrieden als andere Beschäftigte, müsste sich dies auch in einer höheren intendierten Wechselneigung äußern. Deshalb

werden wiederum multivariate Regressionsanalysen sowohl für alle Arbeitnehmer als auch getrennt für Männer und Frauen durchgeführt.

Sieht man sich die Bestimmungsgründe für beabsichtigte Wechsel für alle möglichen Kategorien von Motiven an (vgl. Tabelle 28), so wird deutlich, dass Männer eher ihre Stelle wechseln wollen. Verheiratete Personen weisen eine geringere, ausländische Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen eine höhere Wechselneigung auf. Zudem nimmt der Wunsch auf einen neuen Arbeitsplatz mit steigendem Lebensalter zunächst zu, später hingegen wieder ab. Die höchste Wahrscheinlichkeit eines potentiellen Stellenwechsels ist bei den Männern und Frauen zu beobachten, die ca. 37 bzw. ca. 35 Jahre alt sind. Außerdem sinkt die Stellenwechselneigung mit zunehmender Betriebszugehörigkeit für beide Geschlechter erwartungsgemäß.

Daneben übt die Stundenlohnvariable für die Gruppe der Männer einen negativen Einfluss auf die Absicht aus, einen Arbeitgeberwechsel anzustreben. Je weniger (mehr) männliche Erwerbstätige auf ihren jetzigen Arbeitsplatz verdienen, desto höher (geringer) ist ihre Wechselneigung. Frauen mit einer hohen Ausbildung wiederum sind eher geneigt, einen anderen Arbeitsplatz zu suchen. Eine Erklärung hierfür könnte sein, dass sich Personen mit einer besseren Ausbildung eher als überqualifiziert für bestimmte Tätigkeiten empfinden, weswegen sie mit ihren Arbeitsbedingungen stärker unzufrieden sind und öfter die Stelle wechseln.³⁸ Außerdem fällt auf, dass Mitarbeiter in kleinen Betrieben (bis zehn Beschäftigte) weniger wahrscheinlich den jetzigen Arbeitsplatz verlassen wollen als das in großen Betrieben (100 und mehr Beschäftigte) der Fall ist.

³⁸ Überqualifizierte weisen häufig schlechtere Karriereperspektiven auf, was deren höhere Abwanderungsneigung erklären kann (vgl. Büchel/Mertens 2000).

Tabelle 28: Determinanten eines potentiellen Stellenwechsels (job-to-job mobility) für alle Kategorien von Gründen – Probit-Modell (Angaben in %; Standardabweichung in Klammern)

	<i>Alle</i>	<i>Frauen</i>	<i>Männer</i>
Konstante	-23.068** (2.859)	-23.759** (4.075)	-20.897** (4.041)
Männlich ^a	1.073** (0.411)		
Alter	0.716** (0.134)	0.702** (0.193)	0.785** (0.186)
Alter ² × 10 ⁻²	-1.023** (0.162)	-1.038** (0.234)	-1.070** (0.220)
Betriebszugehörigkeitsdauer	-0.287** (0.065)	-0.300** (0.104)	-0.261** (0.084)
Betriebszugehörigkeitsdauer ² × 10 ⁻²	0.170 (0.215)	0.152 (0.383)	0.106 (0.267)
Ausländer ^a	1.835** (0.457)	1.791** (0.673)	1.655** (0.624)
Niedrige Ausbildung ^a	0.993 (0.577)	0.828 (0.789)	1.324 (0.854)
Hohe Ausbildung ^a	1.422** (0.459)	1.882** (0.686)	1.043 (0.620)
Deutschschweiz ^a	-0.260 (0.397)	0.108 (0.586)	-0.550 (0.536)
Firmengröße zwischen 1 und 10 MA ^a	-1.894** (0.492)	-1.414* (0.704)	-2.484** (0.691)
Firmengröße zwischen 11 und 49 MA ^a	0.388 (0.483)	0.071 (0.724)	0.564 (0.645)
Firmengröße zwischen 50 und 99 MA ^a	-0.368 (0.644)	0.008 (0.958)	-0.770 (0.865)
Verheiratet ^a	-3.470** (0.439)	-4.491** (0.618)	-2.513** (0.637)
Kinder im Haushalt ^a	0.444 (0.431)	0.176 (0.624)	0.608 (0.601)
Stundenlohn (ln)	-1.565** (0.382)	-0.986 (0.531)	-2.462** (0.563)
<i>Arbeit auf Abruf ~ Männlich^a</i>	3.058 (1.618)		
<i>Arbeit auf Abruf^a</i>	2.144* (1.005)	2.492* (1.037)	5.049** (1.246)
Anzahl Beobachtungen	20266	9664	10602
log likelihood	-5638.135	-2720.084	-2899.511
Pseudo R ²	0.054	0.056	0.058

Anmerkungen: Die abhängige Variable kann 2 Werte annehmen: 1 – falls Arbeit auf Abruf geleistet wurde, 0 sonst. Überdies beinhalten die Regressionen zwölf Dummy-Variablen für die verschiedenen Branchen, die hier der Übersichtlichkeit wegen nicht aufgeführt werden. Als Referenzbranche wurde die Öffentliche Verwaltung gewählt.

^a Dummy-Variablen

^b Pseudo R² von McFadden (1973)

*/** auf dem 5%/1% Signifikanzniveau

Für unsere Fragestellung wichtig ist der Einfluss, den die *Vertragsform* auf die Wechselneigung ausübt. Hierbei zeigt sich, dass Personen mit Abrufarbeit eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit haben, einen Wechselwunsch zu äußern. Diese Aussage gilt für Männer und Frauen gleichermaßen, wobei der Unterschied zwischen Arbeit auf Abruf leistenden Männern und Frauen nicht signifikant ist, wie sich am Interaktionsterm „Arbeit auf Abruf × Männlich“ ablesen lässt. Festzuhalten bleibt somit, dass Männer (Frauen), die auf Abruf tätig sind, eine rund 5% (2.5%) höhere Wechselwahrscheinlichkeit haben als andere Beschäftigte. Dies könnte dahingehend interpretiert werden, dass Abrufarbeit von den Betroffenen eher als nicht erwünscht betrachtet wird.

Aus diesem Grunde lohnt sich ein Blick auf Tabelle 29, in welcher die Ergebnisse der SAKE 2002 über das Ausmaß und die Gründe eines intendierten Arbeitsplatzwechsels von Personen, die auf Abruf und solchen, die nicht auf Abruf arbeiten, aufgeführt werden.³⁹ Hierbei zeigt sich zwar, dass der Anteil an Personen, die Arbeit auf Abruf leisten und einen Stellenwechsel beabsichtigen mit 12.1% größer ist als der entsprechende Anteil in Höhe von 7.9% der nicht auf Abruf-Beschäftigten. Allerdings differieren die Motive zwischen beiden Arbeitnehmergruppen nicht signifikant. Dies betrifft u.a. das Ausmaß der Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen wie auch der Unzufriedenheit mit dem Lohn.

Einzig in den Fällen „Will mehr Stunden als an der bisherigen Stelle arbeiten“ und „Will sich einfach umschaun, was interessant sein könnte“ ist der Unterschied zwischen beiden Gruppen signifikant. Dies lässt darauf schließen, dass es eine gewisse Anzahl von Personen gibt, die Arbeit auf Abruf leisten und eine höhere Stundenzahl präferieren als sie auf ihrem gegenwärtigen Arbeitsplatz vorfinden. Allerdings ist mit einem Wunsch nach *Stellenwechsel* nicht zwingend auch der Wunsch nach Änderung der bisherigen *Vertragsform* verbunden. Interessant ist, dass beim Wechselgrund „Will zusätzliche Stunden *neben* der jetzigen Stelle arbeiten“ zwischen beiden Beschäftigtengruppen kein auf dem 5%-Niveau signifikanter Unterschied festzustellen ist.

³⁹ In beiden Fällen sind durch die in Tabelle 29 aufgelisteten Motive rund 70% der Stellenwechsel erfasst.

Tabelle 29: Ausmaß und Gründe für potentielle Stellenwechsel (job-to-job mobility)

	<i>Arbeit auf Abruf</i>	<i>Keine Arbeit auf Abruf</i>	<i>P</i>
<i>Anteil potentieller Fluktuationen</i>	0.121	0.079	0.000
<i>Grund für mögliche Fluktuation</i>	<i>Arbeit auf Abruf</i>	<i>Keine Arbeit auf Abruf</i>	<i>P</i>
Zeitlich begrenzter Arbeitsvertrag am auslaufen	0.088	0.080	0.757
Unzufrieden mit Arbeitsbedingungen/Art der Arbeit	0.204	0.209	0.889
Zu geringer Lohn	0.117	0.117	0.994
Will zusätzliche Stunden neben der jetzigen Stelle arbeiten	0.080	0.047	0.082
Will mehr Stunden als an der bisherigen Stelle arbeiten	0.146	0.038	0.000
Will sich einfach umschaun, was interessant sein könnte	0.080	0.169	0.007

4.8 Analyse der tatsächlichen und gewünschten Arbeitszeit

In der schweizerischen Volkswirtschaft arbeiten die meisten Arbeitnehmer nicht genau so viele Stunden, wie sie eigentlich möchten. Insgesamt sind rund 70% aller Arbeitnehmer über- oder unterbeschäftigt (vgl. Sousa-Poza/Henneberger 2000b). Es stellt sich deshalb die Frage, wie Arbeit auf Abruf das Ausmaß dieser Stundenrestriktionen beeinflusst. Dabei sind zwei Effekte denkbar:

1. Der Arbeitnehmer ist – wie in Kapitel 1 bereits kurz erläutert – bei Arbeit auf Abruf *nicht immer* verpflichtet, die vom Arbeitgeber angebotenen Arbeitseinsätze auch anzunehmen. Im Gegensatz hierzu sind die Inhaber eines „normalen“ Arbeitsvertrags gesetzlich verpflichtet, in einem gewissen Ausmaß Überstunden zu leisten, wenn dies aus betrieblicher Sicht notwendig ist. Somit müsste die Wahrscheinlichkeit von *Überbeschäftigung* bei Arbeit auf Abruf-Leistenden kleiner sein als bei den Inhabern eines regulären Beschäftigungsverhältnisses.⁴⁰
2. Die meisten Arbeit auf Abruf-Leistenden verfügen über keine garantierte Mindestarbeitszeit. Somit sollte bei ihnen die Wahrscheinlichkeit der *Unterbeschäftigung* höher ausfallen als bei

⁴⁰ Bestimmte Arbeitgeber könnten natürlich versuchen, die Arbeitnehmer dadurch zur Annahme der Einsätze zu veranlassen, dass sie ihnen drohen, bei wiederholten Absagen keine Arbeit mehr zu geben. Die SAKE-Daten lassen keine Aussage zu, inwiefern diese Praxis in der Schweiz vorkommt. Das Argument, dass die Wahrscheinlichkeit von Überbeschäftigung bei den Arbeit auf Abruf-Leistenden kleiner sein sollte, wird dadurch aber nicht tangiert.

den Personen, die einen „normalen“ Arbeitsvertrag besitzen. Schwankungen in der Auftragslage des Unternehmens werden vermutlich zunächst vor allem über die flexiblen Beschäftigungsverhältnisse ausgeglichen.

Um empirisch zu bestimmen, inwieweit sich das Ausmaß der und die Wahrscheinlichkeit einer Über- oder Unterbeschäftigung zwischen Arbeit auf Abruf-Leistenden und Inhabern eines normalen Arbeitsverhältnisses unterscheiden, kann die tatsächliche Arbeitszeit der einzelnen Beschäftigten mit ihrer gewünschten verglichen werden. In der SAKE basiert die Information zur gewünschten Arbeitszeit auf folgender Frage: „Wie viele Stunden in der Woche würden Sie in Ihrer Haupttätigkeit gerne arbeiten bei entsprechender Lohnanpassung?“ Damit berücksichtigen die befragten Personen die Tatsache, dass eine kürzere Arbeitszeit mit einem *verhältnismäßig* geringeren Lohn verbunden ist (proportionale Lohnreduktion). Es taucht jedoch das Problem auf, dass diese Frage nicht allen Arbeitskräften gestellt wird. In der SAKE werden lediglich Teilzeitbeschäftigte befragt, wieviele Stunden sie gerne pro Woche arbeiten möchten. Arbeitnehmer, die gegenwärtig einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen und *keine* Teilzeitbeschäftigung anstreben, werden nicht erfasst. In diesem Fall wird angenommen, dass diese Personen mit ihrer Arbeitszeit zufrieden sind. Da 70% aller Arbeit auf Abruf-Stellen Teilzeitstellen sind, ist dieser Nachteil der SAKE-Befragung für unsere Analyse nicht sehr gravierend.

Für die Teilzeitbeschäftigten kann das Ausmaß der Stundenrestriktionen als gewünschte minus der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden pro Woche berechnet werden. Die Ergebnisse dieser Berechnungen werden in Tabelle 30 sowohl für alle Teilzeiterwerbstätige als auch für verschiedene Klassen von Beschäftigungsgraden desaggregiert wiedergegeben. Es zeigt sich zunächst, dass Arbeit auf Abruf-Leistende viel stärker unterbeschäftigt sind als andere Arbeitnehmer. Der Unterschied zwischen beiden Gruppen beträgt knapp 2.4 Stunden pro Woche. Interessant ist zudem, dass die Streuung der Stundenrestriktionen – gemessen anhand der Standardabweichung – bei den auf Abruf Arbeitenden größer ist als bei den nicht auf Abruf-Beschäftigten. Dieser Unterschied ist auf dem 5%-Niveau signifikant.⁴¹ Arbeit auf Abruf scheint also *keine* bessere Übereinstimmung von gewünschter und tatsächlicher Arbeitszeit zu ermöglichen.

⁴¹ Unter der Annahme gleicher Varianzen ist der Quotient beider Varianzen F-verteilt mit 669 und 6 188 Freiheitsgraden. Im konkreten Fall beträgt die *F*-Statistik 1.13361 mit einem P-Wert von 0.0128.

Tabelle 30: Stundenrestriktionen bei Teilzeitbeschäftigten

	Arbeit auf Abruf	Keine Arbeit auf Abruf	P
<i>alle Teilzeiterwerbstätige (1-80%)</i>			
Anzahl Beobachtungen	670	6189	
Tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit	13.722	19.963	0.000
Gewünschte wöchentliche Arbeitszeit	17.025	20.896	0.000
Stundenrestriktionen	3.304	0.933	0.000
Standardabweichung der Stundenrestriktionen	7.733	7.263	0.013
Unterbeschäftigung	0.466	0.251	0.000
Keine Restriktionen	0.390	0.541	0.000
Überbeschäftigung	0.145	0.208	0.000
<i>Beschäftigungsgrad: 71-80%</i>			
	47	1142	
Tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit	33.036	33.535	0.180
Gewünschte wöchentliche Arbeitszeit	30.255	30.605	0.744
Stundenrestriktionen	-2.781	-2.930	0.885
Unterbeschäftigung	0.213	0.087	0.003
Keine Restriktionen	0.426	0.543	0.114
Überbeschäftigung	0.362	0.370	0.904
<i>Beschäftigungsgrad: 61-70%</i>			
	12	471	
Tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit	28.517	29.145	0.410
Gewünschte wöchentliche Arbeitszeit	27.167	27.380	0.909
Stundenrestriktionen	-1.350	-1.765	0.816
Unterbeschäftigung	0.333	0.170	0.141
Keine Restriktionen	0.333	0.480	0.317
Überbeschäftigung	0.333	0.350	0.903
<i>Beschäftigungsgrad: 51-60%</i>			
	48	693	
Tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit	25.125	25.118	0.982
Gewünschte wöchentliche Arbeitszeit	26.792	25.025	0.064
Stundenrestriktionen	1.667	-0.093	0.054
Unterbeschäftigung	0.375	0.175	0.001

Keine Restriktionen	0.438	0.597	0.030
Überbeschäftigung	0.188	0.228	0.517
<i>Beschäftigungsgrad: 41-50%</i>			
Anzahl Beobachtungen	100	1364	
Tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit	20.144	20.730	0.005
Gewünschte wöchentliche Arbeitszeit	22.800	21.941	0.211
Stundenrestriktionen	2.656	1.211	0.033
Unterbeschäftigung	0.340	0.212	0.003
Keine Restriktionen	0.490	0.615	0.013
Überbeschäftigung	0.170	0.173	0.939
<i>Beschäftigungsgrad: 31-40%</i>			
Anzahl Beobachtungen	72	603	
Tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit	15.906	16.355	0.094
Gewünschte wöchentliche Arbeitszeit	20.014	18.090	0.026
Stundenrestriktionen	4.108	1.735	0.005
Unterbeschäftigung	0.486	0.300	0.001
Keine Restriktionen	0.375	0.531	0.012
Überbeschäftigung	0.139	0.169	0.515
<i>Beschäftigungsgrad: 21-30%</i>			
Anzahl Beobachtungen	107	685	
Tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit	11.719	12.122	0.100
Gewünschte wöchentliche Arbeitszeit	15.290	14.813	0.458
Stundenrestriktionen	3.571	2.691	0.160
Unterbeschäftigung	0.514	0.366	0.004
Keine Restriktionen	0.355	0.502	0.005
Überbeschäftigung	0.131	0.131	0.988
<i>Beschäftigungsgrad: 11-20%</i>			
Anzahl Beobachtungen	155	733	
Tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit	7.641	7.860	0.253
Gewünschte wöchentliche Arbeitszeit	12.413	11.704	0.317
Stundenrestriktionen	4.772	3.844	0.189

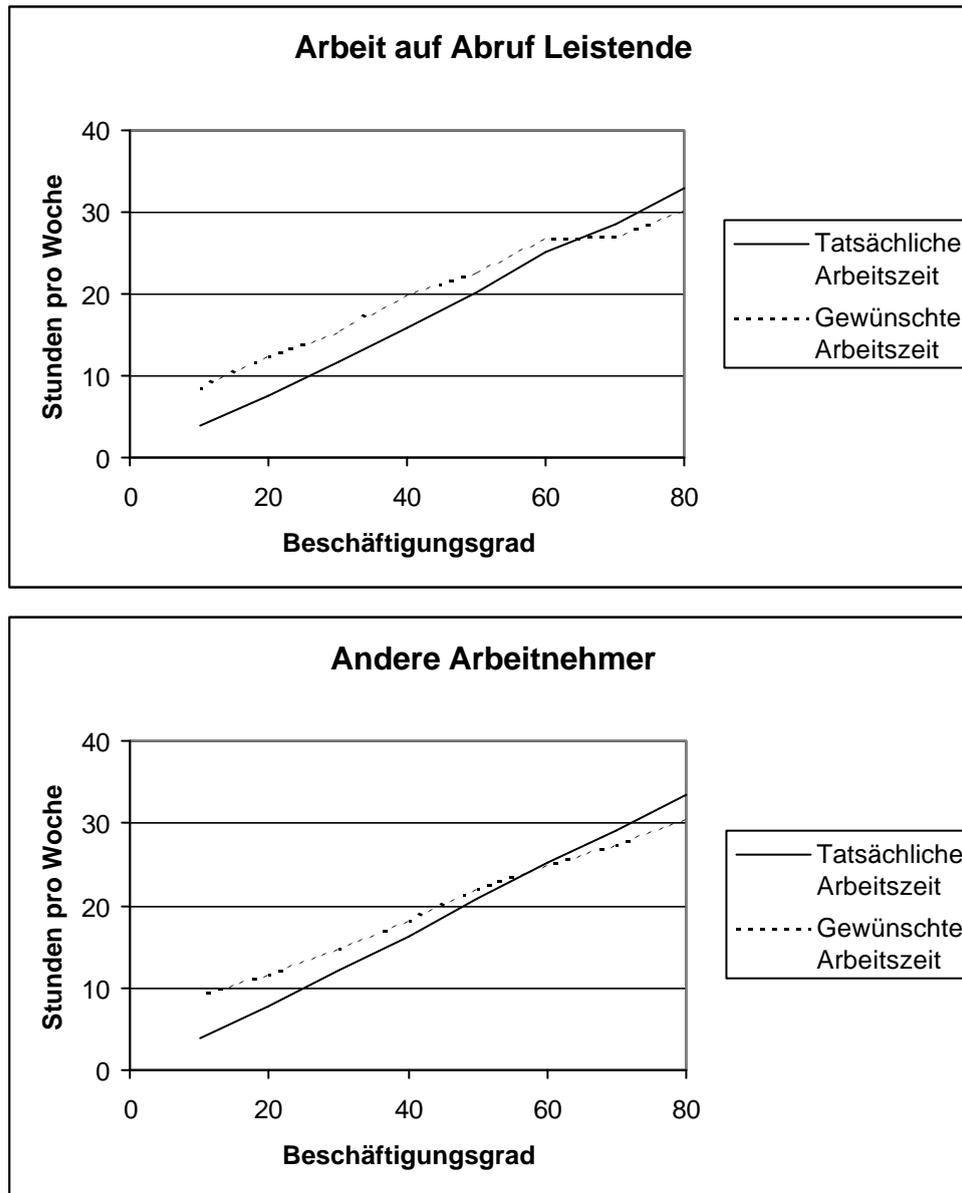
Unterbeschäftigung	0.529	0.379	0.001
Keine Restriktionen	0.368	0.510	0.001
Überbeschäftigung	0.103	0.111	0.792

Beschäftigungsgrad: 1-10%

Anzahl Beobachtungen	129	498	
Tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit	3.836	3.847	0.944
Gewünschte wöchentliche Arbeitszeit	8.465	9.185	0.384
Stundenrestriktionen	4.630	5.338	0.392
Unterbeschäftigung	0.574	0.514	0.228
Keine Restriktionen	0.349	0.428	0.105
Überbeschäftigung	0.078	0.058	0.420

Eine Analyse differenziert nach Klassen von Beschäftigungsgraden macht aber deutlich, dass die *Unterschiede* zwischen beiden Beschäftigtengruppen *nicht sehr ausgeprägt* sind. Sowohl bei den Arbeit auf Abruf-Leistenden als auch bei den übrigen Arbeitskräften möchten Personen, die nur einen sehr geringen Beschäftigungsgrad aufweisen, tendenziell mehr, diejenigen mit einem eher hohen Beschäftigungsgrad hingegen in der Tendenz weniger lange arbeiten. Dieser Effekt ist in Abbildung 9 ersichtlich, welche die individuell gewünschte mit der tatsächlichen Arbeitszeit für sämtliche Beschäftigungsgrade vergleicht. Werden alle Teilzeiterwerbstätigen gemeinsam betrachtet, zeigt sich zwar eine deutliche Differenz zwischen beiden Gruppen, die jedoch zum Teil auf die unterschiedliche Verteilung der Beschäftigungsgrade in beiden Gruppen zurückzuführen ist: Arbeit auf Abruf-Leistende weisen mit einer größeren Wahrscheinlichkeit einen niedrigen Beschäftigungsgrad auf als andere Arbeitnehmer.

Abbildung 9: Tatsächliche und gewünschte Arbeitszeit bei Arbeit auf Abruf-Leistenden und anderen Arbeitnehmern



Aus Abbildung 9 wird zudem offensichtlich, dass die Differenz zwischen gewünschter und tatsächlicher Arbeitszeit bei Arbeit auf Abruf-Leistenden nicht kleiner ist als bei Inhabern eines „normalen“ Arbeitsvertrages. Indessen sind die Unterschiede lediglich für Beschäftigungsgrade zwischen 31 und 50% statistisch signifikant und vom Ausmaß her gesehen gering. Der größte Unterschied zwischen beiden Gruppen ist bei der Klasse mit einem Beschäftigungsgrad von 31-40% zu beobachten und beträgt $4.108 - 1.735 = 2.373$ Stunden pro Woche.

4.9 Arbeit auf Abruf als Nebenerwerbstätigkeit

4.9.1 Genereller Überblick

Die bisherigen Analysen beziehen sich auf die Haupterwerbstätigkeit. Indessen beinhaltet die SAKE auch Informationen zur Nebenerwerbstätigkeit. Im Jahre 2002 hatten 1 127 Personen – oder hochgerechnet auf die gesamte Erwerbsbevölkerung fast 170 000 Personen – eine Nebenerwerbstätigkeit inne. Von diesen 1 127 Personen arbeiteten 228 – d.h. etwa ein Fünftel – auf Abruf, von denen wiederum 59 über eine garantierte wöchentliche Mindestarbeitszeit verfügten. Hochgerechnet auf die gesamte Erwerbsbevölkerung leisteten somit knapp 35 000 Personen in ihrer Nebenerwerbstätigkeit Arbeit auf Abruf (vgl. Tabelle 31).⁴²

Tabelle 31 fasst die deskriptiven Statistiken für Personen mit einer Nebenerwerbstätigkeit zusammen. Es zeigt sich, dass die personen- und familienbezogenen Merkmale zwischen Arbeit auf Abruf-Leistenden und anderen Arbeitnehmern *kaum divergieren*, mit einer Ausnahme: Deutschschweizer arbeiten in der Nebenerwerbstätigkeit eher auf Abruf. Bei den arbeitsplatzbezogenen Charakteristika sind Unterschiede lediglich bei der wöchentlichen Arbeitszeit und bei der Firmengröße festzustellen: Arbeit auf Abruf-Leistende arbeiten weniger Stunden pro Woche und sind mit einer größeren Wahrscheinlichkeit in einer sehr kleinen Firma tätig.

⁴² In den USA sind es nicht etwa Kellner oder Fließbandarbeiter, die besonders häufig Nebenbeschäftigungen nachgehen, sondern vielmehr Lehrer, Psychologen, Professoren und Wirtschaftsprüfer (vgl. Gersemann 2003: 24).

Tabelle 31: Deskriptive Statistiken – Nebenerwerbstätigkeit

	<i>Arbeit auf Abruf</i>		<i>keine Arbeit auf Abruf</i>		<i>t</i> -Statistik
	<i>N</i>	Mittelwert	<i>N</i>	Mittelwert	
<i>Anzahl Personen</i>	228		899		
<i>(Hochrechnung)</i>	(34633)		(134146)		
<i>Garantierte Mindestarbeitszeit</i>	59				
<i>(Hochrechnung)</i>	(8587)				
<i>Personen- und familienbezogene Charakteristika</i>					
Männlich ^a	228	0.311	899	0.328	0.630
Alter	228	41.803	899	41.971	0.823
Verheiratet ^a	228	0.610	899	0.601	0.805
Niedrige Ausbildung ^a	228	0.132	899	0.133	0.940
Hohe Ausbildung ^a	228	0.294	899	0.362	0.055
Ausländer ^a	228	0.162	899	0.181	0.502
Kind im Haushalt ^a	228	0.526	899	0.546	0.592
Deutschschweizer ^a	228	0.851	899	0.722	0.000
Jahreshaushaltseinkommen	85	115356	322	126651	0.648
<i>Arbeitsplatzbezogene Charakteristika</i>					
Jahreslohn	180	12487	741	19887	0.159
Stundenlohn	174	32.625	767	44.037	0.203
Wöchentliche Normalarbeitszeit	228	8.440	899	9.732	0.020
Betriebszugehörigkeitsdauer in Jahren	228	6.954	899	6.213	0.162
Berufserfahrung in Jahren	224	14.974	894	15.416	0.611
Befristete Anstellung ^a	228	0.136	896	0.152	0.549
Firmengröße zwischen 1 und 10 MA ^a	228	0.439	899	0.347	0.010
Firmengröße zwischen 11 und 49 MA ^a	228	0.246	899	0.226	0.526
Firmengröße zwischen 50 und 99 MA ^a	228	0.044	899	0.068	0.183

^a Dummy - Variablen

Tabelle 32 zeigt – hochgerechnet auf die gesamte Erwerbsbevölkerung – die Anzahl der Arbeit auf Abruf-Leistenden einerseits und der regulär Beschäftigten andererseits desaggregiert nach Branchen. Es zeigt sich, dass Arbeit auf Abruf als Nebenerwerbstätigkeit in einigen wenigen Branchen konzentriert ist. Zusammen genommen umfassen die acht in Tabelle 32 ausgewiesenen

Branchen 65% der Arbeit auf Abruf-Leistenden. Besonders häufig kommt Arbeit auf Abruf in den Branchen Detailhandel sowie bei den Interessenvertretungen vor.

Tabelle 32: Hochrechnung nach Branchen – Nebenerwerbstätigkeit

Branchen	Arbeit auf Abruf	keine Arbeit auf Abruf	Quote
Öffentliche Verwaltung; Landesverteidigung, Sozialversicherung	3600	9800	0.269
Gesundheits- und Sozialwesen	3500	14000	0.200
Interessenvertretungen und sonstige Vereinigungen	2800	4200	0.400
Detailhandel; Reparatur von Gebrauchsgütern	2600	5400	0.325
Unterrichtswesen	2400	28400	0.078
Erbringung von Dienstleistungen für Unternehmen	2300	10100	0.185
Gastgewerbe	2000	7400	0.213
Private Haushalte	1800	8200	0.180

Anmerkung: Alle Hochrechnungen basieren auf mehr als 10 Beobachtungen. Die hier aufgelisteten Branchen umfassen 65% aller Personen, die Arbeit auf Abruf leisten. Die Branchen entsprechen der 2stelligen NOGA-Klassifizierung.

Tabelle 33 zeigt die Ergebnisse einer entsprechenden Hochrechnung nach Berufen. Die Konzentration der Arbeit auf Abruf-Leistenden auf einige wenige Berufe ist stärker als bei der Haupterwerbstätigkeit (vgl. Tabelle 4), aber schwächer ausgeprägt als die Branchenkonzentration bei der Nebenerwerbstätigkeit (vgl. Tabelle 32). Viele Arbeit auf Abruf-Leistende sind in kaufmännischen und administrativen Berufen, in Berufen der Reinigung und des Unterhalts sowie in Berufen des Handels und des Verkaufs tätig. Die Quote der Arbeit auf Abruf-Leistenden ist in den Berufen des Handels und Verkaufs, des Gastgewerbes und der Hotellerie sowie bei den Tonkünstlern am höchsten.

Tabelle 33: Hochrechnung nach Berufen – Nebenerwerbstätigkeit

Beruf	Arbeit auf	keine Arbeit	Quote
	Abruf	auf Abruf	
Kaufmännische und administrative Berufe	3300	12600	0.208
Berufe der Reinigung und des Unterhalts	2800	31400	0.082
Berufe des Handels und des Verkaufs	2800	3800	0.424
Berufe des Gastgewerbes und der Hotellerie	2500	3300	0.431
Berufe der Fürsorge und Erziehung	2100	4400	0.323
Tonkünstler/innen	2000	1400	0.588
Pflegeberufe	1600	4100	0.281

Anmerkung: Alle Hochrechnungen basieren auf mehr als 10 Beobachtungen. Die hier aufgelisteten Berufe umfassen 48% aller Personen, die Arbeit auf Abruf leisten. Verwendet wurde eine 3-stellige BFS-Klassifizierung.

Es stellt sich die Frage, ob Arbeit auf Abruf als Nebenerwerbstätigkeit häufiger bei denjenigen Personen vorkommt, welche schon in der Haupterwerbstätigkeit auf Abruf arbeiten. Tabelle 34 setzt die Arbeitsvertragsform in der Haupt- und Nebenerwerbstätigkeit miteinander in Beziehung. Es zeigt sich, dass von den 1 033 Personen, welche in der Haupterwerbstätigkeit nicht auf Abruf arbeiten, 181 – d.h. über ein Sechstel – in der Nebenerwerbstätigkeit auf Abruf arbeiten. Bei den 94 Personen, welche in der Haupterwerbstätigkeit auf Abruf arbeiten, ist dieser Anteil mit 50% noch deutlich höher. Ein Pearson χ^2 -Test verwirft die Unabhängigkeit der Vertragsform zwischen Haupt- und Nebenerwerbstätigkeit mit einem Wert von 56.317 deutlich. Dies zeigt, dass diejenigen Personen, welche in der Haupterwerbstätigkeit auf Abruf arbeiten, mit einer etwa drei Mal höheren Wahrscheinlichkeit auch in der Nebenerwerbstätigkeit auf Abruf arbeiten als andere Arbeitnehmer. Immerhin sind aber die Hälfte der Personen, welche in der Haupterwerbstätigkeit Arbeit auf Abruf verrichten, in der Nebenerwerbstätigkeit nicht auf Abruf tätig.

Tabelle 34: Arbeit auf Abruf in Haupt- und Nebenerwerbstätigkeit

		Haupterwerbstätigkeit		Total
		Keine Arbeit auf Abruf	Arbeit auf Abruf	
Nebenerwerbs- tätigkeit	Keine Arbeit auf Abruf	852	47	899
	Arbeit auf Abruf	181	47	228
Total		1033	94	1127

4.9.2 Determinanten der Aufnahme einer Nebenerwerbstätigkeit und ihrer Vertragsform

Abzuklären ist, ob die Aufnahme einer Nebenerwerbstätigkeit, insbesondere in der Form von Arbeit auf Abruf, aus finanzieller Not heraus erfolgt. Um diese Frage zu beantworten, wurden die Determinanten der Aufnahme einer Nebenerwerbstätigkeit und ihrer Vertragsform untersucht. Die Ergebnisse sind in Tabelle 35 wiedergegeben. Die erste Spalte zeigt, dass die *Aufnahme* einer Nebenerwerbstätigkeit bei Frauen generell wahrscheinlicher ist als bei Männern. Sie ist zudem in der Deutschweiz und bei Personen mit einer hohen Ausbildung verbreiteter. Mit steigendem Haushaltseinkommen nimmt die Wahrscheinlichkeit der Aufnahme einer Nebenerwerbstätigkeit ab. Hierbei wurde als Einkommen das Haushaltseinkommen abzüglich des Einkommens aus der Nebenerwerbstätigkeit verwendet, weil dieses die finanzielle Lage des betreffenden Haushalts am ehesten reflektiert. Dieses Ergebnis legt nahe, dass die Aufnahme einer Nebenerwerbstätigkeit *aus finanzieller Not heraus* erfolgt.

Interessant sind die Bestimmungsfaktoren der *Vertragsform* der Nebenerwerbstätigkeit. Aus Tabelle 35 (Spalte „Modell I“) ist ersichtlich, dass keine der sozio-demographischen Merkmale der einzelnen Personen diese Form beeinflussen, ebensowenig das Haushaltseinkommen. Ob eine Person ihre Nebenerwerbstätigkeit in Form von Arbeit auf Abruf ausübt, ist vielmehr allein von der Variable „Arbeit auf Abruf in der Haupterwerbstätigkeit“ bestimmt: Personen, die in der Haupterwerbstätigkeit auf Abruf arbeiten, sind viel eher geneigt, in der Nebenerwerbstätigkeit ebenfalls auf Abruf zu arbeiten. Im Gegensatz zur (generellen) Aufnahme einer Nebenerwerbstätigkeit wird ihre Form *nicht von finanziellen Aspekten beeinflusst*, sondern scheint vielmehr von den individuellen Präferenzen für diese Beschäftigungsform bestimmt zu sein.⁴³

Da viele Befragte zu ihrem Haushaltseinkommen keine Angaben gemacht haben, liegen der Schätzung der Bestimmungsfaktoren der Vertragsform der Nebenerwerbstätigkeit in Modell I nur wenige Beobachtungen zugrunde. Modell II nimmt deshalb eine Schätzung ohne die insignifikante Variable Haushaltseinkommen vor. Die Ergebnisse dieser Regression sind mit denen von Modell I vergleichbar: Ob eine Person ihre Nebenerwerbstätigkeit in Form von Arbeit auf Abruf ausübt oder nicht, wird hauptsächlich von der Vertragsform ihrer Haupterwerbstätigkeit bestimmt und kann somit auf individuelle Präferenzen für diese Beschäftigungsform zurückgeführt werden.

⁴³ Es könnte argumentiert werden, dass am Arbeitsmarkt zu wenige „normale“ Arbeitsverträge angeboten werden. Ein Indiz gegen diese Sichtweise ist, dass immerhin rund 80% der Nebenerwerbstätigkeiten nicht auf Abruf stattfinden.

Tabelle 35: Determinanten für die Aufnahme einer Nebenerwerbstätigkeit sowie für die Beschäftigungsform der Nebenerwerbstätigkeit – Probit-Modell (Angaben in %; Standardabweichung in Klammern)

	<i>Aufnahme</i>	<i>Nebenerwerbstätigkeit in Form von Arbeit auf Abruf</i>	
	<i>Nebenerwerbstätigkeit</i>	<i>Modell I</i>	<i>Modell II</i>
Konstante	-16.809** (2.762)	-17.739 (32.889)	-37.651 (18.974)
Männlich ^a	-2.012** (0.351)	0.842 (4.245)	0.487 (2.601)
Alter	0.206 (0.129)	-0.577 (1.626)	0.486 (0.922)
Alter ² × 10 ⁻²	-0.277 (0.149)	0.708 (1.903)	-0.726 (1.063)
Ausländer ^a	-0.206 (0.434)	2.863 (5.627)	0.054 (3.393)
Niedrige Ausbildung ^a	0.453 (0.550)	-1.020 (6.914)	0.357 (3.864)
Hohe Ausbildung ^a	1.569** (0.391)	-6.740 (4.608)	-3.360 (2.718)
Deutschschweiz ^a	1.657** (0.372)	9.426 (5.082)	9.896 (3.049)
Verheiratet ^a	0.177 (0.411)	-4.904 (5.056)	0.502 (2.909)
Kinder im Haushalt ^a	1.390** (0.406)	-1.026 (5.004)	-3.579 (2.893)
Stellensuche ^a	0.354 (0.551)	2.645 (6.640)	1.194 (4.054)
Haushaltseinkommen × 100'000 (ohne Einkommen aus der Nebenerwerbstätigkeit)	-0.212* (0.099)	0.421 (0.979)	-
Arbeit auf Abruf in der Haupterwerbstätigkeit	-	29.562** (6.725)	24.649** (3.885)
Mittelwert der abhängigen Variable	0.039	0.207	0.202
Anzahl Beobachtungen	10440	406	1123
log likelihood	-1605.627	-191.931	-534.281
pseudo R ²	0.064 ^b	0.073 ^b	0.055 ^b

Anmerkungen: Die abhängige Variable kann 2 Werte annehmen. Für die Aufnahme einer Nebenerwerbstätigkeit: 1 – falls die betreffende Person eine Nebenerwerbstätigkeit ausübt, 0 sonst. Für die Nebenerwerbstätigkeit in Form von Arbeit auf Abruf: 1 – falls Arbeit auf Abruf geleistet wird, 0 sonst.

^a Dummy - Variablen

^b Pseudo R² von McFadden (1973)

*/** auf dem 5%/1% Signifikanzniveau

Schließlich soll der Frage nachgegangen werden, ob sich der *Lohn* zwischen der Haupt- und der Nebenerwerbstätigkeit unterscheidet und ob Arbeit auf Abruf darauf einen Einfluss hat. Tabelle

36 zeigt den durchschnittlichen Stundenlohn in der Haupt- und Nebenerwerbstätigkeit in Abhängigkeit von der Vertragsform. Berechnet wurden ebenfalls die durchschnittliche Lohndifferenz zwischen beiden Arten von Erwerbstätigkeiten, die Standardabweichung dieser Differenz, sowie eine t -Statistik für die Nullhypothese, dass sich der Stundenlohn zwischen Haupt- und Nebenerwerbstätigkeit nicht unterscheidet. Wie aus Tabelle 36 ersichtlich ist, ist in keiner der vier Zellen ein statistisch signifikanter Stundenlohnunterschied zwischen Haupt- und Nebenerwerb festzustellen: Die berechneten t -Statistiken sind betragsmäßig immer kleiner als die ebenfalls in der Tabelle angegebenen kritischen Werte (5%-Signifikanzgrenze). Dies trifft auch in den Fällen zu, in denen sich die Vertragsform zwischen Haupt- und Nebenerwerb unterscheidet. Somit kann *kein Einfluss der Beschäftigungsform* auf die Lohnunterschiede zwischen Haupt- und Nebenerwerbstätigkeit nachgewiesen werden.

Tabelle 36: Stundenlohn bei Haupt- und Nebenerwerbstätigkeit in Abhängigkeit von der Vertragsform

		Haupterwerbstätigkeit (HT)	
		keine Arbeit auf Abruf	Arbeit auf Abruf
Nebenerwerbstätigkeit (NT)	keine Arbeit auf Abruf	Durchschnittslohn (HT): 38.794 Durchschnittslohn (NT): 39.661 Durchschnittliche Differenz: -0.869 Std.abw. der Differenz: 34.879 N: 600 t -Statistik für Differenz: -0.610 Signifikanzgrenze: 1.964	Durchschnittslohn (HT): 30.433 Durchschnittslohn (NT): 36.321 Durchschnittliche Differenz: -5.888 Std.abw. der Differenz: 17.715 N: 33 t -Statistik für Differenz: -1.909 Signifikanzgrenze: 2.307
	Arbeit auf Abruf	Durchschnittslohn (HT): 40.394 Durchschnittslohn (NT): 36.788 Durchschnittliche Differenz: 3.607 Std.abw. der Differenz: 32.329 N: 115 t -Statistik für Differenz: 1.196 Signifikanzgrenze: 1.981	Durchschnittslohn (HT): 35.913 Durchschnittslohn (NT): 28.097 Durchschnittliche Differenz: 7.817 Std.abw. der Differenz: 40.741 N: 30 t -Statistik für Differenz: 1.051 Signifikanzgrenze: 2.045

5 Schlussfolgerungen

Verschiedene Arbeitsmarkttheorien bewerten flexible Beschäftigungsformen unterschiedlich. Während die Theorien neoklassischer Provenienz dazu tendieren, diesen einen positiven Beitrag zum Funktionieren der Arbeitsmärkte zuzuschreiben, betrachten institutionalistisch orientierte Ansätze wie die Segmentationstheorien diese häufig als prekär. Dementsprechend wird Arbeit auf Abruf in der wissenschaftlichen wie politischen Diskussion entweder als Brücke in die reguläre Beschäftigung angesehen, welche zudem die Matching-Qualität am Arbeitsmarkt erhöht, oder aber als Falle, in der Personen keine Chance auf Übertritt in den primären Arbeitsmarkt erhalten und sich lediglich zwischen Arbeitslosigkeit und Arbeit auf Abruf-Beschäftigungen bewegen.

In der Schweiz leisteten im Jahr 2002 insgesamt 196 000 Personen im Rahmen einer Haupttätigkeit und immerhin knapp 35 000 im Rahmen einer Nebentätigkeit Arbeit auf Abruf. Es zeigt sich, dass bestimmte Personengruppen überproportional häufig auf Abruf tätig sind. Es handelt sich hierbei um verheiratete Frauen mit Kindern und Personen mit niedrigem Ausbildungsniveau sowie um Stellensuchende. Außerdem ist diese Beschäftigungsform bei jüngeren und älteren Arbeitskräften öfter anzutreffen als in den mittleren Alterskategorien. Ebenso konnte festgestellt werden, dass Arbeit auf Abruf in Branchen, die einer schwankenden Nachfrage gegenüberstehen, sowie bei Berufen und Tätigkeiten, die eher homogener Natur sind, verbreiteter ist. Dementsprechend finden sich solche Beschäftigungsverhältnisse vor allem im Gesundheitswesen, im Detailhandel sowie im Gastgewerbe. Interessant ist, dass viele (ca. 30%) der Arbeit auf Abruf-Tätigkeiten im staatlichen Sektor oder in Branchen anzutreffen sind, die sehr stark mit der öffentlichen Hand verbunden sind (Gesundheitswesen sowie ehemalige Bundesbetriebe wie die Post oder die Bahnen). Viele Arbeit auf Abruf-Leistende sind als Verkäufer bzw. Detailhandelsangestellte, als kaufmännische bzw. Büroangestellte, als Hauswarte bzw. Reinigungskräfte, als Servicepersonal sowie als Krankenschwester/-pfleger tätig. Insgesamt ist Arbeit auf Abruf vor allem in Branchen und Berufen des *Dienstleistungssektors* vorzufinden. Das liegt primär daran, dass die Produktion und der Konsum von Dienstleistungsgütern in den meisten Fällen zeitgleich erfolgen müssen und deshalb auf der Seite des Produzenten eine größere Flexibilität erforderlich ist. Mit der fortschreitenden Tertiarisierung der Wirtschaft ist deshalb davon auszugehen, dass die Nachfrage nach Arbeit auf Abruf in Zukunft weiter zunehmen wird.

Wie eingangs erwähnt, kann Arbeit auf Abruf einerseits eine Übertrittsoption in eine reguläre Beschäftigung beinhalten. Andererseits ist aber nicht auszuschließen, dass Personen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen gefangen bleiben und lediglich zwischen Arbeitslosigkeit, prekären Beschäftigungsverhältnissen und Nichterwerbstätigkeit (außerhalb der Arbeitslosigkeit) wechseln (sog. Drehtüreffekt prekärer Arbeitsverhältnisse). Tatsache ist, dass in der Schweiz *knapp drei Viertel* aller Arbeit auf Abruf-Leistenden innerhalb eines Jahres diesen Zustand verlassen. Es besteht also eine erhebliche Mobilität zwischen Arbeit auf Abruf- und nicht Arbeit auf Abruf-Verhältnissen. Insgesamt deuten somit unsere Ergebnisse sehr stark darauf hin, dass Arbeit auf Abruf eine Brückenfunktion hin zu einem normalen Arbeitsverhältnis darstellt. Ebenso wird die überwiegende Mehrheit der Arbeit auf Abruf-Leistenden nicht aus den Arbeitslosen, sondern aus den Beschäftigten mit einem „normalen“ Arbeitsvertrag rekrutiert. Wenngleich fast drei Viertel der Personen, die Arbeit auf Abruf leisten, innerhalb eines Jahres diesen Zustand verlassen, gibt es Hinweise auf eine gewisse Persistenz von Arbeit auf Abruf, und zwar selbst dann, wenn für sozio-demographische Einflussvariablen kontrolliert wird.

Mehr als die Hälfte aller Arbeit auf Abruf-Leistenden (54%) verfügen über kein garantiertes Minimum an Arbeitsstunden. Arbeitsverträge mit einer vom Arbeitgeber garantierten wöchentlichen Mindestarbeitszeit sind näher am normalen Arbeitsverhältnis anzusiedeln. Dementsprechend liegt eine solche Garantie bei jüngeren und älteren Beschäftigten sowie bei Frauen mit Kindern seltener vor als bei Beschäftigten der mittleren Altersklassen und bei Männern.

Allgemein ist der Stundenlohn von Beschäftigten, die Arbeit auf Abruf leisten, deutlich niedriger als derjenige anderer Arbeitnehmer. Es wurde aber gezeigt, dass diese negative Lohndifferenz *nicht* durch die Vertragsform bedingt ist. Mit anderen Worten: Würden diese Arbeitnehmer über einen „normalen“ Arbeitsvertrag verfügen, wäre ihr Stundenlohn nicht höher als dies bei Arbeit auf Abruf der Fall ist. Allerdings wurde festgestellt, dass die Beschäftigungsform einen Einfluss auf den *Jahreslohn* hat: Dieser ist bei den Arbeit auf Abruf-Leistenden geringer als derjenige anderer Arbeitnehmer. Dieser Effekt ist jedoch nicht auf Unterschiede beim Stundenlohn, sondern auf Differenzen in der Anzahl gearbeiteter Stunden zurückzuführen.

Durch die Schätzung von Lohnfunktionen konnte zudem nachgewiesen werden, dass Arbeit auf Abruf leistende Frauen pro Stunde etwa 11% weniger verdienen als andere Arbeitnehmerinnen. Anhand einer Panelanalyse wurde aber gezeigt, dass diese Lohndifferenz wiederum *nicht auf der Vertragsform*, sondern auf unbeobachtbare individuelle Heterogenität zwischen den Frauen ba-

siert. Somit weisen die Daten der SAKE *nicht* darauf hin, dass Arbeit auf Abruf-Leistende lohnmäßig diskriminiert werden.

Eine nähere Betrachtung der Arbeit auf Abruf-Leistenden zeigt, dass diese Beschäftigten in zwei Gruppen mit zum Teil unterschiedlichen Merkmalen aufgeteilt werden können. Vor allem in Bezug auf den Stundenlohn kann ein deutlicher Unterschied festgestellt werden: In einer (vor allem von Frauen dominierten) Gruppe liegt der durchschnittliche Stundenlohn ca. 20% unterhalb demjenigen der Vergleichsgruppe. Da diese Differenzen aber auch auf dem regulären Arbeitsmarkt (*ohne* Arbeit auf Abruf-Verhältnisse) beobachtet werden können, gibt es erneut keine Hinweise darauf, dass die Vertragsform die Segmentierung der Arbeitsmärkte bestimmt. Arbeit auf Abruf ist somit *nicht* für das Entstehen dieser unterschiedlichen Arbeitsmarktsegmente verantwortlich zu machen.

In der Literatur werden häufig Informationen über die empfundene Arbeitszufriedenheit von Beschäftigten zur Evaluation bestimmter Arbeitsvertragsformen herangezogen. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass subjektive Daten immer auch durch Erwartungen, Erfahrungen und Adaptionen (d.h. Personen finden sich mit ihrer (schlechten) Situation ab) beeinflusst sind (zur resignativen Zufriedenheit vgl. Teckenberg 1986). Diese einschränkenden Annahmen in Kauf nehmend, zeigen unsere Analysen zur Arbeitszufriedenheit, dass Personen, die Arbeit auf Abruf leisten, mit ihren Arbeitsbedingungen *nicht weniger zufrieden* sind als andere Arbeitskräfte. Erwähnenswert ist die Tatsache, dass das Fehlen einer Arbeitszeitgarantie offenbar keinen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit hat.

Eine Analyse der Relation zwischen der gewünschten und der tatsächlichen Arbeitszeit zeigt, dass Arbeit auf Abruf-Leistende häufiger unterbeschäftigt sind als normal Beschäftigte: Sie würden lieber länger arbeiten und damit mehr verdienen. Dies hängt aber nicht in erster Linie mit der Vertragsform „Arbeit auf Abruf“ zusammen, sondern vielmehr mit dem Beschäftigungsgrad: Die differenzierte Analyse signalisiert, dass es *keine* ausgeprägten Unterschiede zwischen der Gruppe der Arbeit auf Abruf-Leistenden und den anderen Arbeitnehmern mehr gibt, sobald für den Beschäftigungsgrad kontrolliert wird.

In Abhängigkeit davon, ob das Arbeit auf Abruf-Verhältnis von den Betroffenen als erwünscht oder unerwünscht angesehen wird, dürften sich unterschiedliche Verhaltensweisen in Bezug auf deren Suche nach alternativen Betätigungen ergeben. Die Wahrscheinlichkeit eines Stellenwechs-

sels ist bei Arbeit auf Abruf-Leistenden größer als bei den anderen Arbeitnehmern. Dennoch kann festgehalten werden, dass die durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer von Personen, die Arbeit auf Abruf leisten, mit immerhin acht Jahren keineswegs auf eine markante Instabilität oder Prekarität dieser Vertragsform hindeutet. Außerdem sind die Motive für Fluktuationen aufschlussreich: Diese unterscheiden sich kaum von denen der anderen Arbeitnehmer. Insbesondere im Hinblick auf den Grad der Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen kann kein signifikanter Unterschied zwischen beiden Vertragsformen eruiert werden. Zu beachten ist ferner, dass ein großer Teil der Mobilität der Arbeit auf Abruf-Leistenden vom Status der Erwerbstätigkeit in Richtung Nichterwerbstätigkeit (außerhalb der Arbeitslosigkeit) stattfindet. Anhand der SAKE-Daten, welche die Arbeitsbereitschaft der Nichterwerbspersonen erfassen, kann gezeigt werden, dass die überwiegende Mehrheit dieser Bewegungen in die Nichterwerbstätigkeit auf freiwilliger Basis erfolgt. Dieses Ergebnis widerspricht der Hypothese, dass Fluktuationen in die Nichterwerbstätigkeit eine Art versteckte Arbeitslosigkeit darstellen. Interessant ist auch, dass die meisten *Bewegungen* zwischen Arbeit auf Abruf- und nicht Arbeit auf Abruf-Stellen *innerhalb des selben Betriebs* erfolgen.

Ob Arbeit auf Abruf schließlich als „prekär“ bezeichnet werden kann, hängt ab von der Definition von Präkarität. Folgt man Marti/Osterwald/Müller (2003), die ein Arbeitsverhältnis dann als prekär bezeichnen, „*wenn relative Unsicherheit vorhanden ist, die weder erwünscht ist noch finanziell abgegolten wird*“, so kann zwischen drei Formen der Unsicherheit unterschieden werden: zeitliche Unsicherheit, ökonomische Unsicherheit und Schutzunsicherheit. Ganz entscheidend bei dieser Definition ist die Bedeutung des Begriffs „erwünscht“. Unsicherheit bei der Variablen Arbeitszeit (und deshalb beim Einkommen) ist per se weder für den Arbeitgeber noch für den Arbeitnehmer a priori als negativ zu bezeichnen. Nur die unerwünschte (und nicht kompensierte) Unsicherheit kann (wie zahlreiche psychologischen Studien zeigen) einen adversen Effekt auf das Wohlbefinden der Arbeitskräfte und dadurch auf die Produktivität ausüben. In Tabelle 37 werden die Indizien für und gegen die Prekarität bei Arbeit auf Abruf-Verhältnissen systematisch aufgelistet.

Tabelle 37: Zusammenstellung der Indizien für und gegen Prekarität von Arbeit auf Abruf

Aspekt	Indizien <i>für</i> Prekarität/Probleme mit Arbeit auf Abruf	Indizien <i>gegen</i> Prekarität/Positive Seiten von Arbeit auf Abruf
Arbeitsbedingungen	<ul style="list-style-type: none"> • Die meisten Arbeit auf Abruf-Leistenden verfügen über keine garantierte wöchentliche Mindestarbeitszeit. • Befristete Anstellung, Wochenendarbeit und Schichtarbeit kommen bei Arbeit auf Abruf häufiger vor. 	<ul style="list-style-type: none"> • Bei Arbeit auf Abruf-Leistenden ist keine niedrigere Arbeitszufriedenheit als bei anderen Arbeitnehmern festzustellen. Das Fehlen einer garantierten Mindestarbeitszeit beeinflusst diese Aussage nicht. • Bei Wechsel von Arbeit auf Abruf in ein normales Beschäftigungsverhältnis und umgekehrt erfolgt nur selten auch ein Arbeitgeberwechsel. In aller Regel bleiben die Arbeitskräfte im selben Betrieb. Die Betriebszugehörigkeitsdauer der Arbeit auf Abruf-Leistenden beträgt im Durchschnitt acht Jahre (versus zehn Jahre für andere Arbeitnehmer).
Stellensuche und Arbeitslosigkeit	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeit auf Abruf-Leistende sind häufiger auf Stellensuche als andere Arbeitnehmer. • Arbeit auf Abruf-Leistende waren im Jahr zuvor häufiger arbeitslos als andere Arbeitnehmer. 	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeit auf Abruf-Leistende werden nicht häufiger arbeitslos als andere Arbeitnehmer. • Arbeit auf Abruf-Leistende weisen keine höhere Zahl an Registrierungen bei einem Arbeitsamt in den letzten 10 Jahren auf als andere Arbeitnehmer.
Einkommen und Löhne	<ul style="list-style-type: none"> • Der Jahreslohn ist bei Arbeit auf Abruf-Leistenden niedriger als bei anderen Arbeitnehmern. Dies ist auf die geringere Arbeitszeit zurückzuführen. • Die intertemporale Variabilität des Jahreslohns als Prozentsatz des 	<ul style="list-style-type: none"> • Das Haushaltseinkommen unterscheidet sich kaum zwischen Arbeit auf Abruf-Leistenden und anderen Arbeitnehmern. • Der Stundenlohn hängt nicht von der Vertragsform ab.

	<p>Einkommens ist bei Arbeit auf Abruf-Leistenden höher als bei anderen Arbeitnehmern.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Die Cluster-Analyse ermittelt sowohl für Arbeit auf Abruf-Leistende als auch für andere Arbeitnehmer die gleichen zwei Gruppen. • Die intertemporale Variabilität des Stundenlohns ist bei den Arbeit auf Abruf-Leistenden nicht höher als bei anderen Arbeitnehmern.
Arbeitszeit	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeit auf Abruf-Leistende sind eher als andere Arbeitnehmer unterbeschäftigt. 	<ul style="list-style-type: none"> • Das Ausmaß der Unterbeschäftigung ist gering und hängt primär mit dem jeweiligen Beschäftigungsgrad zusammen.
Fluktuation	<ul style="list-style-type: none"> • Die Fluktuation ist bei Arbeit auf Abruf-Leistenden höher als bei anderen Arbeitnehmern – allerdings betrifft dies lediglich die Fluktuation zu den Nichterwerbspersonen und nicht die eigentlichen Stellenwechsel (Job-to-Job Mobilität). • Stellenwechselabsichten sind bei Arbeit auf Abruf-Leistenden ausgeprägter als bei anderen Arbeitnehmern. • Arbeit auf Abruf-Leistende wollen die Stelle öfter als andere Arbeitnehmer wechseln, um mehr Stunden arbeiten zu können. 	<ul style="list-style-type: none"> • Fluktuationen zu den Nichterwerbspersonen scheinen weitestgehend freiwillig zu sein. • Bei den Gründen für Stellenwechsel wird bei Arbeit auf Abruf-Leistenden die Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen (inkl. dem Lohn) nicht häufiger als bei anderen Arbeitnehmern erwähnt.

Ein mögliches Indiz, welches auf eine „zeitliche Unsicherheit“ hindeuten könnte, ist das Fehlen einer Arbeitszeitgarantie bei den meisten der Arbeit auf Abruf-Stellen. Außerdem sind solche Arbeitsverträge eher befristet und die Stellenwechselneigung wie auch die Fluktuationsneigung in die Nichterwerbstätigkeit sind bei dieser Gruppe höher. Die Tatsache jedoch, dass die durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer bei Arbeit auf Abruf-Leistenden immerhin acht Jahre beträgt sowie das Faktum, dass die Arbeitszufriedenheit (gerade auch in Bezug auf die Arbeitsbedingungen) ähnlich hoch ist wie bei Beschäftigten im Normalarbeitsverhältnis, sind Indizien dafür, dass keine ausgeprägte zeitliche Unsicherheit oder „Unerwünschtheit“ solcher Arbeitsverträge bei den Betroffenen festzustellen sind.

Das Erwerbseinkommen von Arbeit auf Abruf-Leistenden ist geringer und die intertemporale Variabilität des Jahreseinkommens ist höher als bei anderen Arbeitnehmern. Arbeit auf Abruf-Leistende waren vor Aufnahme ihrer Abruftätigkeit auch häufiger arbeitslos. Hinzu kommt, dass Personen, die Arbeit auf Abruf leisten, eher unterbeschäftigt sind. Diese Aspekte könnten darauf hindeuten, dass diese Vertragsform „ökonomische Unsicherheit“ impliziert. Die Ergebnisse unserer Analysen zeigen aber, dass Personen, die Arbeit auf Abruf leisten, keineswegs häufiger arbeitslos werden als andere Beschäftigtengruppen. Zudem weisen sie keine höhere Zahl an Registrierungen bei einem Arbeitsamt in den letzten zehn Jahren auf. Zentral ist darüber hinaus die Feststellung, dass der Stundenlohn offensichtlich unabhängig von der Vertragsform ist. Schließlich kann das Ausmaß an Unterbeschäftigung weitgehend mit dem jeweiligen Beschäftigungsgrad erklärt werden (und nicht mit der Vertragsform per se). Außerdem gilt zu beachten, dass sich das durchschnittliche jährliche Haushaltseinkommen von Personen, die Arbeit auf Abruf leisten, nicht signifikant von jenem anderer Arbeitnehmer unterscheidet. Es existieren daneben keine Anhaltspunkte, die für eine (größere) „Unerwünschtheit“ bzw. ökonomische Unsicherheit sprechen. Die befragten Arbeit auf Abruf-Leistenden sind mit ihren Arbeitsbedingungen ähnlich zufrieden und Fluktuationen wegen Unzufriedenheit mit dem Lohn sind bei ihnen nicht häufiger anzutreffen als bei anderen Arbeitnehmern. Aus den Ergebnissen unserer Recherchen lässt sich ableiten, dass Abrufarbeit nicht kausal mit ökonomischer Unsicherheit in Verbindung gebracht werden darf. *Ökonomische Unsicherheit findet vielmehr auch in Abwesenheit von Arbeit auf Abruf-Verhältnissen statt.*

Am Ende dieser Arbeit soll noch cursorisch der wichtigen Frage nachgegangen werden, welche Rückwirkungen von Arbeit auf Abruf auf die *Beschäftigung* (Niveau und Struktur), das *Lohnniveau* und die *allokative Effizienz* der Ressourcen am Schweizer Arbeitsmarkt zu erwarten sind:

Empirische Studien für eine Reihe von Ländern zeigen, dass die überwiegende Mehrheit der zunächst nur befristet eingegangenen Beschäftigungsverhältnisse lediglich dem *Austausch* von Arbeitskräften dient (vgl. für Frankreich Abowd/Corbel/Kramarz 1999, für Spanien Serrano 1998 und für Deutschland Boockmann/Hagen 2002). Würde Abrufarbeit ebenfalls ausschließlich dazu verwendet, den Zu- und Abgang von Belegschaftsmitgliedern simultan zu organisieren (sog. Rotation oder „Churning“), wäre damit im Nettoeffekt *weder ein Auf- noch ein Abbau von Beschäftigung* verbunden. Die in dieser Studie festgestellte lange Betriebszugehörigkeitsdauer impliziert eine faktisch eher stabile Beschäftigungssituation von Personen, die Abrufarbeit leisten. Da ein Wechsel der Beschäftigungsform – sowohl von Arbeit auf Abruf in ein „normales“ Arbeitsverhältnis als auch *in die andere Richtung* – nur selten mit einem Arbeitgeberwechsel verbunden ist, ist davon auszugehen, dass Arbeit auf Abruf auf dem Schweizerischen Arbeitsmarkt nicht hauptsächlich zu Churning-Zwecken eingesetzt wird. Eine solche Intention wäre aber bei der Anstellung eines Teils der Arbeitslosen oder Nichterwerbspersonen denkbar, welche eine Erwerbstätigkeit über Arbeit auf Abruf aufnehmen – knapp 13% dieser Personengruppe (vgl. Tabelle 10).

Die grundsätzliche Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse kann aber gleichfalls dazu beitragen, dass insgesamt mehr Arbeitnehmer in die Lage versetzt werden, „to price themselves into jobs“ (Rubery 1999: 123). Gleichzeitig können Unternehmen, die sich einer ungewissen Geschäftsentwicklung gegenüber sehen, Abrufarbeit als kurzfristiges Anpassungsinstrument und zur Erprobung potentieller zukünftiger Mitarbeiter nutzen. Damit wäre insgesamt ein positiver *Niveaueffekt* bei der Beschäftigung wahrscheinlich. Aus den vorliegenden Daten lässt sich leider das relative Gewicht beider Einstellungsmotive, also ob die Anstellung eines Arbeitslosen bzw. einer Nichterwerbsperson auf Abruf die Schaffung eines neuen Arbeitsplatzes oder Churning bedeutet, nicht bestimmen.

Eine stärkere Regulierung von Arbeit auf Abruf könnte nun jedoch dazu führen, dass diese Arbeitsverhältnisse zurückgedrängt werden. Dies könnte einerseits zur Folge haben, dass die Vertragsform der Abrufarbeit *von Anfang an* derjenigen eines normalen Arbeitsverhältnisses angeglichen wird.⁴⁴ Andererseits ist nicht auszuschließen, dass einem Teil der Beschäftigten keine entsprechenden Arbeitsverträge (mehr) angeboten würden. Für diese Personen wäre die Konsequenz der Gang in die Arbeitslosigkeit oder der Übergang zu den Nichterwerbspersonen.

⁴⁴ Da der Gesetzgeber in der Schweiz – im Übrigen weltweit einmalig – von einem *einheitlichen* Arbeitnehmerbegriff ausgeht, werden Arbeit auf Abruf-Verhältnisse schon heute bereits nach dreimonatiger Dauer grundsätzlich den normalen Beschäftigungsverhältnissen gleichgestellt.

Eine ähnliche Gefahr beinhaltet die neuerdings immer wieder vorgeschlagene Strategie der *Flexicurity*, d.h. flexible Beschäftigungsverhältnisse mit einer möglichst umfassenden sozialen Sicherung zu versehen (vgl. z.B. Keller/Seifert 2002 für Deutschland in Anlehnung an das niederländische Vorbild). Durch die damit verbundene Verteuerung flexibler Beschäftigungsverhältnisse könnte der positive Niveaueffekt von Arbeit auf Abruf auf die Arbeitsnachfrage wieder konterkariert werden bzw. gar nicht zum Zuge kommen. Denn Unternehmen werden dazu tendieren, Neueinstellungen erst dann vorzunehmen, wenn sich die Absatzaussichten als stabil erweisen. In der Konsequenz bedeutet diese verzögerte, weil vorsichtigere Einstellungspolitik, dass der durchschnittliche Beschäftigtenstand geringer ausfallen wird. Längerdauernde Arbeitslosigkeit oder der Wechsel zu den Nichterwerbspersonen sind jedenfalls keine geeigneten Alternativen, Dequalifizierung und sozialer Instabilisierung vorzubeugen. Ganz im Gegenteil: „... unemployment experience leads to a greater risk of further joblessness ...“ (Theodossiou 2002: 741).⁴⁵

Ein Grund für das Fehlen deutlicher Unterschiede zwischen beiden Vertragsformen in Bezug auf einer Reihe von Größen wie Lohn und Arbeitszufriedenheit kann in der im internationalen Vergleich relativ schwachen Regulierung des Arbeitsmarktes in der Schweiz gesehen werden (vgl. z.B. Nicoletta/Scarpetta/Boylaud 2000). Da bereits normale Beschäftigungsverhältnisse weniger gesetzlichen Vorgaben unterworfen sind, sind auch die *Unterschiede* im Grad der Regulierung zwischen Abrufarbeit und Normalarbeit *geringer* als dies in anderen Ländern der Fall ist. Dies hat Einfluss auf das *Lohnniveau*, das auf Stundenbasis c.p. offenbar kaum zwischen den Beschäftigungsformen divergiert.

Da Beschäftigte beider Vertragsformen durch das geltende Recht weitgehend gleich stark bzw. schwach geschützt sind, werden *Struktureffekte* am Arbeitsmarkt – im Sinne einer Segmentierung – ausgelöst durch den verstärkten Einsatz von Abrufarbeit *weniger wahrscheinlich*. Diese Aussage gilt selbst dann, wenn die Zunahme von Arbeit auf Abruf – ähnlich wie das vermehrte Auftreten neuer Beschäftigungsformen in anderen Ländern (vgl. z.B. für Deutschland Dilger 2002) – darauf zurückzuführen wäre, dass die individuelle Attraktivität der Sozialsysteme für viele Arbeitgeber wie Arbeitnehmer in letzter Zeit gesunken ist. Eine solche Entwicklung hin zu flexibleren Formen der Beschäftigung wäre lediglich Symptom und nicht Ursache der Abwanderung von Beitragszahlern aus den gesetzlichen Sozialversicherungen.

⁴⁵ Inwiefern die institutionelle Einrichtung eines sog. Zweiten Arbeitsmarktes durch staatliche und gemeinnützige Organisationen geeignet ist, den regulären Arbeitsmarkt in seinen Funktionsweisen zu ergänzen, darf durchaus in Frage gestellt werden (vgl. für die Diskussion in der Schweiz Baur et al. 1998, insbesondere: 122-126).

Literaturhinweise

- Abowd, J.M./Corbel, P./Kramarz, F.: The Entry and Exit of Workers and the Growth of Employment: An Analysis of French Establishments, in: *Review of Economics and Statistics*, Vol. 81 (1999), 170-187.
- Anderson, K.H./Butler, J.S./Sloan, F.A.: Labor Market Segmentation: A Cluster Analysis of Job Groupings and Barriers to Entry, in: *Southern Economic Journal*, Vol. 53 (1987), 571-590.
- Aubert, G.: Le Travail à Temps Partiel Irrégulier, in: *Etude de Droit de Travail*, Vol. 12 (1995), 175-194.
- Bauer, T./Baumann, B./Künzi, K.: Evaluation der Regelung des Zwischenverdienstes in der Schweiz, seco Publikation, Reihe Arbeitsmarktpolitik Nr. 1, Bern 1999.
- Baur, R./Duvinage, F./Albert, N./van de Vijfeijken, L.: Zweiter Arbeitsmarkt in der Schweiz, Bern - Stuttgart - Wien 1998.
- Becker, G.S.: Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis, in: *Journal of Political Economy*, Vol. 70 (1962), 9-49.
- Becker, G.S.: *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, 3rd Ed., Chicago - London 1993.
- Bergmann, B.R.: The Effect on White Incomes of Discrimination in Employment, in: *Journal of Political Economy*, Vol. 79 (1971), 294-313.
- Bergmann, B.R.: The Economics of Women's Liberation, in: *Challenge* (1973), 11-17.
- Berk, R.A./Ray, S.C.: Selection Biases in Sociological Data, in: *Social Science Research*, Vol. 11 (1982), 352-398.
- Biehler, H./Brandes, W.: *Arbeitsmarktsegmentation in der Bundesrepublik Deutschland: Theorie und Empirie des dreigeteilten Arbeitsmarktes*, Frankfurt/M. - New York 1981.
- Birchmeier, U.: Ökonomische Aspekte der atypischen Beschäftigungsformen am schweizerischen Arbeitsmarkt, in: *Die Volkswirtschaft*, Jg. 75 (4/2002), 8-13.
- Blau, F.D./Ferber, M.A.: *The Economics of Women, Men and Work*, 2nd Ed., Englewood Cliffs/N.J. 1992.
- Boockmann, B./Hagen, T.: Arbeitsplatzdynamik und befristete Verträge: Empirische Evidenz aus dem IAB-Betriebspanel für Baden-Württemberg, in: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, Jg. 35 (2002), 385-396.

- Booth, A.L./Francesconi, M./Frank, J.: Temporary Jobs: Stepping Stones Or Dead Ends? in: *Economic Journal*, Vol. 112 (2002), F189-F213.
- Borjas, G.J.: *Labor Economics*, New York u.a. 1996.
- Brandes, W./Buttler, F.: Die Unvermeidbarkeit interner Arbeitsmärkte, in: Reyher, L./Kühl, J. (Hrsg.): *Resonanzen. Arbeitsmarkt und Beruf – Forschung und Politik. Festschrift für Dieter Mertens*, Nürnberg 1988, 94-113.
- Brühwiler, J.: *Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag*, OR Art. 319-343, 2. Auflage, Bern 1996.
- Büchel, F./Mertens, A.: *Overeducation, Undereducation, and the Theory of Career Mobility*, IZA Discussion Paper No. 195, Institute for the Study of Labor, Bonn 2000.
- Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit (BIGA): *Informationsschrift*, Stand 1. Januar 1994, in: *Jahrbuch des Schweizerischen Arbeitsrechts*, 1994, 89-106.
- Bundesamt für Statistik: *Die Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE): Konzepte, methodische Grundlagen, praktische Ausführung*, Bern 1996.
- Bundesamt für Statistik: *Schweizerische Arbeitskräfteerhebung 2001: Frauen arbeiten häufiger unter atypischen Arbeitsbedingungen als Männer*, Pressemitteilung Nr. 0350-0109-40, Neuchâtel, Oktober 2001.
- Campbell, C.M.: The Determinants of Dismissals, Quits and Layoffs: A Multinomial Logit Approach, in: *Southern Economic Journal*, Vol. 63 (1997), 1066-1073.
- Caritas Schweiz: *Prekäre Arbeitsverhältnisse in der Schweiz. Ein Positionspapier von Caritas Schweiz*, Luzern 2001.
- Clark, A.E. (1996): Job Satisfaction in Britain, in: *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 4 (1996), 341-372.
- Clark, A.E.: Job Satisfaction and Gender: Why are Women so Happy at Work?, in: *Labour Economics*, Vol. 4 (1997), 341-372
- Clark, A.E.: What Really Matters in a Job? Hedonic Measurement Using Quit Data, in: *Labour Economics*, Vol. 8 (2001), 223-242.
- Clark, A.E./Georgellis, Y./Sanfey, P.: Job Satisfaction, Wage Changes and Quits: Evidence from Germany, in: *Research in Labor Economics*, Vol. 17 (1998), 95-121.
- Clark, A.E./Oswald, A.J./Warr, P.B.: Is job satisfaction U-Shaped in Age?, in: *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 69 (1995), 57-81.

- Cox, D.R.: Regression Models and Life Tables, in: Journal of the Royal Statistical Society, Series B, Vol. 34 (1972), 187-220.
- Cutcher-Gershenfeld, J. : The Impact of Economic Performance of a Transformation in Workplace Relations, in: Industrial and Labor Relations Review, Vol. 44 (1991): 241-260.
- Diekmann, A./Engelhardt, H.: Einkommensungleichheit zwischen Frauen und Männern. Eine ökonometrische Analyse der Schweizer Arbeitskräfteerhebung, in: Schweizerische Zeitschrift für Volkswirtschaft und Statistik, Vol. 131 (1995), 57-83.
- Diener, E./Suh, E.M./Lucas, R.E./Smith, H.L.: Subjective Well-Being: Three Decades of Progress, in: Psychological Bulletin, Vol. 125 (1999), 276-302.
- Dilger, A.: Neue Beschäftigungsformen als Antwort auf alte Sozialsysteme, in: Zeitschrift für Personalforschung, Jg. 16 (2002), 563-576.
- Doeringer, P.B./Piore, M.J.: Internal Labor Markets and Manpower Analysis, Lexington/MA 1971.
- Drago, R.: Divide and Conquer in Australia: A Study of Labor Segmentation, in: Review of Radical Political Economics, Vol. 27 (1995), 25-70.
- Franz, W.: Der Arbeitsmarkt: Eine ökonomische Analyse, Mannheim u.a. 1993.
- Franz, W.: Arbeitsmarktökonomik, 5., vollst. überarb. Aufl., Berlin u.a. 2003.
- Geiser, T.: Flexibilisierung der Arbeitszeit und des Lohnes, in: ArbR, Mitteilungen des Instituts für Schweizerisches Arbeitsrecht, 1998, 77-113.
- Gersemann, O.: Gerechter verteilt, in: Wirtschaftswoche vom 23. Oktober 2003, 23-24.
- Golder, S.M.: Migration und Arbeitsmarkt. Eine empirische Analyse der Performance von Ausländern in der Schweiz, Frankfurt/M. u.a. 1999.
- Greene, W.H.: Econometric Analysis, Upper Saddle River/NJ 1997.
- Grund, C.: Der zwischenbetriebliche Arbeitsplatzwechsel. Determinanten, Konsequenzen und empirische Befunde für die Bundesrepublik Deutschland, München - Mering 2001.
- Häberli, C.: Arbeit auf Abruf: Schlechte Noten fürs Bundesgericht, in: Plädoyer, Jg 16 (6/1998), 24-25.
- Hagen, T.: Do Temporary Workers Receive Risk Premiums? Assessing the Wage Effects of Fixed-Term Contracts in West Germany by a Matching Estimator Compared with Parametric Approaches, in: Labour, Vol. 16 (2002), 667-705.

- Heckman, J.J.: Sample Selection Bias as a Specification Error, in: *Econometrica*, Vol. 47 (1979), 153-161.
- Helbling, A.: Arbeitsvertragliche Schranken der Zulässigkeit von Arbeitsverhältnissen mit kapazitätsorientierter Arbeitszeit, Diplomarbeit an der Universität St. Gallen, St. Gallen 1997.
- Henneberger, F.: Arbeitsmärkte und Beschäftigung im öffentlichen Dienst: Eine theoretische und empirische Analyse für die Bundesrepublik Deutschland, Bern - Stuttgart - Wien 1997.
- Henneberger, F./Keller, B.: Arbeitsmarkttheorien, in: *Gabler Volkswirtschafts-Lexikon*, 4. Aufl., Wiesbaden 1996, 75-91.
- Henneberger, F./Sousa-Poza, A.: Estimating Wage Functions and Wage Discrimination Using Data from the 1995 Swiss Labour Force Survey: A Double-Selectivity Approach, in: *International Journal of Manpower*, Vol. 19 (1998), 486-506.
- Henneberger, F./Sousa-Poza, A.: Arbeitsplatzwechsel in der Schweiz: Eine empirische Analyse der Motive und Bestimmungsgründe, Bern - Stuttgart - Wien 2002.
- Hirschman, A.O.: *Exit, Voice, and Loyalty*, Cambridge - London 1970.
- Holmlund, B.: *Labor Mobility*, Stockholm 1984.
- Hulin, C.L./Roznowski, M./Hachiya, D.: Alternative Opportunities and Withdrawal Decisions: Empirical and Theoretical Discrepancies and an Integration, in: *Psychological Bulletin*, Vol. 97 (1985), 233-250.
- Idson, T.L.: Employer Size and Labor Turnover, in: Polachek, S.W. (Ed.): *Research in Labor Economics*, Vol. 15, Greenwich - London 1996, 273-304.
- Jobson, J.D.: *Applied Multivariate Data Analysis*, Vol. II, New York 1992.
- Johnson, W.R.: A Theory of Job Shopping, in: *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 92 (1978), 261-277.
- Jovanovic, B.: Job Matching and the Theory of Turnover, in: *Journal of Political Economy*, Vol. 87 (1979), 972-990.
- Keller, B./Seifert, H.: Flexicurity – Wie lassen sich Flexibilität und soziale Sicherheit vereinbaren?, in: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, Jg. 35 (2002), 90-106.
- Kugler, P.: Lohndiskriminierung in der Schweiz. Evidenz von Mikrodaten, in: *Schweizerische Zeitschrift für Volkswirtschaft und Statistik*, Vol. 124 (1988), 23-47.

- Lazear, E.P.: Why is there Mandatory Retirement?, in: Journal of Political Economy, Vol. 87 (1979), 1261-1284.
- Lazear, E.P.: Agency, Earnings Profiles, Productivity, and Hours Restrictions, in: American Economic Review, Vol. 71 (1981), 606-620.
- Lippman, S.A./McCall, J.J.: The Economics of Job Search: A Survey, in: Economic Inquiry, Vol. 14 (1976), 155-189 und 347-368.
- Lutz, B.: Arbeitsmarktstruktur und betriebliche Arbeitskräfteschlange. Eine theoretisch-historische Skizze zur Entstehung betriebszentrierter Arbeitsmarktsegmentation, Frankfurt/M. - New York 1987.
- Marti, M./Osterwald, S./Müller, A.: Prekäre Beschäftigungsverhältnisse in der Schweiz. Theoretisches Konzept und empirische Analyse der Entwicklungen von 1992 bis 2002, Reihe Arbeitsmarktpolitik Nr. 9, Staatssekretariat für Wirtschaft (seco) – Direktion für Arbeit, Bern 2003 (im Druck).
- McFadden, D.: Conditional Logit Analysis of Qualitative Choice Behavior, in: Zarembka, P. (Ed.): Frontiers in Econometrics, New York 1973, 105-142.
- McLaughlin, K.J.: A Theory of Quits and Layoffs with Efficient Turnover, in: Journal of Political Economy, Vol. 99 (1991), 1-29.
- Mincer, J.: Schooling, Experience and Earnings, New York 1974.
- Mobley, W.H.: Intermediate Linkages in the Relationship Between Job Satisfaction and Employee Turnover, in: Journal of Applied Psychology, Vol. 62 (1977), 237-240.
- Mobley, W.H./Griffeth, R.W./Hand, H.H./Meglino, B.M.: Review and Conceptual Analysis of the Employee Turnover Process, in: Psychological Bulletin, Vol. 86 (1979), 493-522.
- Mortensen, D.T.: Matching: Finding a Partner for Life or Otherwise, in: American Journal of Sociology, Vol. 94 (1988), 215-240.
- Nelson, P.: Information and Consumer Behavior, in: Journal of Political Economy, Vol. 78 (1970), 311-329.
- Neue Zürcher Zeitung (NZZ) Online vom 23. September 2003: Minimale Rechtssicherheit für Arbeitende auf Abruf. Nationalrat heisst Initiative gut.
<http://www.nzz.ch/2003/09/23/il/page-newzzDKXUGKFX-12.html>
- Nicoletta, G./Scarpetta, S./Boylaud, O.: Summary Indicators of Product Market Regulation with an Extension to Employment Protection Legislation, Economics Department Working Papers No. 226, OECD, Paris 2000.

OECD: OECD Employment Outlook, July 2002, Paris 2002.

Oi, W.Y.: Labor as a Quasi-fixed Factor of Production, in: Journal of Political Economy, Vol. 70 (1962), 538-555.

Phelps, E.S.: The Statistical Theory of Racism and Sexism, in: American Economic Review, Vol. 62 (1972), 659-661.

Portmann, W.: Individualarbeitsrecht, Zürich 2000, Ziff. 1365-1379.

Price, J.L./Mueller, C.W.: Absentism and Turnover of Hospital Employees, Greenwich 1986.

Rehbinder, M.: Die Regelung der Teilzeitarbeit im Gesetzesrecht; in: Rehbinder, M. (Hrsg.): Schriften zum schweizerischen Arbeitsrecht, Heft 30, Bern 1987, 37-43.

Roncoroni, G.: Arbeit auf Abruf und Gelegenheitsarbeit; in: Aktuelle Juristische Praxis, Jg. 7 (1998), 1410-1418.

Rubery, J.: Fragmenting the Internal Labour Market, in: Leisink, P. (Ed.): Globalization and Labour Relations, Cheltenham - Northampton 1999, 116-137.

Rusbult, C./Farrell, D.: A Longitudinal Test of the Investment Model: The Impact of Job Satisfaction, Job Commitment, and Turnover on Variations in Rewards, Costs, Alternatives, and Investments, in: Journal of Applied Psychology, Vol. 68 (1983), 429-438.

Sager, J.K./Griffeth, R.W.: A Comparison of Structural Models Representing Turnover Cognitions, in: Journal of Vocational Behavior, Vol. 53 (1998), 254-273.

Schasse, U.: Betriebszugehörigkeitsdauer und Mobilität, Frankfurt/M. - New York 1991.

Schmid, G.: Arbeitsplätze der Zukunft: Von standardisierten zu variablen Arbeitsverhältnissen, in: Kocka, J./Offe, C. (Hrsg.): Geschichte und Zukunft der Arbeit, Frankfurt/M. - New York 2000, 269-292.

Schmid, H./v. Dosky, D./Braumann, B.: Ökonomik des Arbeitsmarktes 1, 2., vollst. überarb. u. verb. Aufl., Bern - Stuttgart - Wien 1996.

Schultz, T.W.: Investment in Human Capital, in: American Economic Review, Vol. 51 (1961), 1-17.

Sengenberger, W.: Einführung: Die Segmentation des Arbeitsmarktes als politisches und wissenschaftliches Problem, in: Sengenberger, W. (Hrsg.): Der gespaltene Arbeitsmarkt: Probleme der Arbeitsmarktsegmentation, Frankfurt/M. - New York 1978, 15-42.

- Sengenberger, W.: Zur Dynamik der Arbeitsmarktsegmentierung – mit Thesen zur Struktur und Entwicklung des Arbeitsmarkts in der Bundesrepublik Deutschland, in: Brinkmann, C./Kühl, J./Schultz-Wild, R./Sengenberger, W. (Hrsg.): Arbeitsmarktsegmentation – Theorie und Therapie im Lichte der empirischen Befunde, Nürnberg 1979, 1-44.
- Sengenberger, W.: Struktur und Funktionsweisen von Arbeitsmärkten: Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich, Frankfurt/M. - New York 1987.
- Serrano, C.G.: Worker Turnover and Job Reallocation: The Role of Fixed-Term Contracts, in: Oxford Economic Papers, Vol. 50 (1998), 709-725.
- Sloane, P.J./Williams, H.: Job Satisfaction, Comparison Earnings, and Gender, in: Labour, Vol. 14 (2000), 473-502.
- Smith, A.: An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations, Oxford 1976.
- Sörensen, A.B./Kalleberg, A.L.: An Outline of a Theory of the Matching of Persons to Jobs, in: Berg, I. (Ed.): Sociological Perspectives on Labor Markets, New York - London 1981, 49-74.
- Sousa-Poza, A./Henneberger, H.: Wage Data Collected by Telephone Interviews: An Empirical Analysis of the Item Nonresponse Problem and its Implications for the Estimation of Wage Functions, in: Swiss Journal of Economics and Statistics, Vol. 136 (2000), 79-98 (2000a).
- Sousa-Poza, A./Henneberger, F.: Arbeitszeitpolitik. Eine Analyse der Arbeitszeitwünsche, Überstunden und Stundenrestriktionen in der Schweiz, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 33 (2000), 277-289 (2000b).
- Sousa-Poza, A./Schmid, H./Widmer, R.: The Allocation and Value of Time Assigned to Housework and Child-Care: An Analysis for Switzerland, in: Journal of Population Economics, Vol. 14 (2001), 599-618.
- Sousa-Poza, A./Sousa-Poza, A.A.: Taking Another Look at the Gender/Job-Satisfaction Paradox, in: Kyklos, Vol. 53 (2000), 135-152.
- Spence, M.: Job Market Signalling, in: Quarterly Journal of Economics, Vol. 87 (1973), 355-374.
- Steers, R.M./Mowday, R.T.: A Model of Voluntary Employee Turnover, in: Cummings, L./Staw, B. (Eds.): Research in Organization Behavior, Greenwich 1981, 233-281.
- Stigler, G.J.: The Economics of Information, in: Journal of Political Economy, Vol. 69 (1961), 213-225.

- Stigler, G.J.: Information in the Labor Market, in: *Journal of Political Economy*, Vol. 70 (1962), 94-105.
- Stiglitz, J.E.: The Theory of „Screening“, Education, and the Distribution of Income, in: *American Economic Review*, Vol. 65 (1975), 283-300.
- Streff, U./von Kaenel, A. (unter Mitarbeit von Gottesmann, J.): *Arbeitsvertrag: Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht. Der Arbeitsvertrag OR 319-362 mit Kommentaren für Lehre und Praxis*, 5. vollst. überarb. u. stark erw. Aufl., Zürich 1992.
- Teckenberg, G.: Arbeitszufriedenheit und Positionsstruktur, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Jg. 38 (1986), 280-313.
- Theodossiou, I.: Factors Affecting the Job-to-joblessness Turnover and Gender, in: *Labour*, Vol. 16 (2002), 729-746.
- Vatthauer, M.: Empirische Untersuchungen der Bestimmungsgründe des freiwilligen Arbeitsplatzwechsels, in: Hübler, O. (Hrsg.): *Elemente zur ökonomischen Theorie des Arbeitsplatzwechsels, Arbeitspapiere aus dem Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF) 1985-5*, Paderborn 1985, 63-116.
- Walwei, U.: Atypische Beschäftigungsformen: Kongruenz und Divergenz der Interessen, in: Keller, B./Seifert, H. (Hrsg.): *Atypische Beschäftigung: Verbieten oder gestalten?*, Köln 1995, 9-24.
- Weber-Gobet, B.: Hintergrund, in: *Clever*, Heft 10/2003 (Arbeit auf Abruf fair geregelt), 1.
- White, H.: A Heteroscedasticity Consistent Covariance Matrix and a Direct Test for Heteroscedasticity, in: *Econometrica*, Vol. 48 (1980), 817-836.
- Wiegand, W.: Die privatrechtliche Rechtsprechung des Bundesgerichts im Jahre 1998, in: *Zentralblatt des Schweizerischen Juristenvereins*, Band 135 (1999), 561-585.
- De Witte, H./Näswall, K.: „Objective“ vs. „Subjective“ Job Insecurity: Consequences of Temporary Work for Job Satisfaction and Organizational Commitment in Four European Countries, in: *Economic and Industrial Democracy*, Vol. 24 (2003), 149-188.
- Wooldridge, J.M.: *Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data*, Cambridge/MA - London 2002.
- Wooldridge, J.M.: *Introductory Econometrics*, Mason/OH 2003.

Anhang A: Probit-Koeffizienten für die Marktpartizipationsentscheidung der Frauen

Tabelle A1 enthält die Bestimmungsfaktoren der Entscheidung für oder gegen eine Erwerbstätigkeit für die Gruppe der Frauen. Die Ergebnisse zeigen, dass die Wahrscheinlichkeit einer Partizipation am Arbeitsmarkt höher ist für Ausländerinnen, für Frauen mit einer hohen Ausbildung, wenn sich Kinder im Haushalt befinden und für Frauen aus der Deutschschweiz. Sie ist geringer bei verheirateten Frauen und solchen, die nur über eine niedrige Ausbildung verfügen.

Tabelle A1: Marktpartizipationsmodell – Probit-Modell

	<i>Koeffizient</i> (Standardabweichung in Klammern)
Konstante	0.568** (0.025)
Ausländer ^a	0.067* (0.027)
Niedrige Ausbildung ^a	-0.480** (0.025)
Hohe Ausbildung ^a	0.178** (0.028)
Kinder im Haushalt ^a	0.301** (0.023)
Verheiratet ^a	-0.427** (0.023)
Deutschschweiz ^a	0.221** (0.022)
Mittelwert der abhängigen Variable	0.690
Anzahl Beobachtungen	17041
log likelihood	-9973.386
pseudo R^2	0.055 ^b

Anmerkungen: Die abhängige Variable kann 2 Werte annehmen: 1 – falls die Frau erwerbstätig ist, 0 sonst.

^a Dummy - Variablen

^b Pseudo R^2 von McFadden (1973)

*/** auf dem 5%/1% Signifikanzniveau

Staatssekretariat für Wirtschaft (seco)
Effingerstrasse 1, CH-3003 Bern
Tel. 031 322 29 70, Fax 031 322 37 72
www.seco.admin.ch, seco@seco.admin.ch

Eidgenössisches Volkswirtschaftsdepartement Département fédéral de l'économie Federal Department of Economic Affairs