

DOKUMENTATION

ATYPISCHE BESCHÄFTIGUNG, ENTWICKLUNGSTRENDS UND BEDEUTUNG FÜR DEN ARBEITSMARKT*

In Westdeutschland gibt es inzwischen 11,2 Millionen Beschäftigte mit atypischen Arbeitsverhältnissen, wie beispielsweise Teilzeit oder befristete Beschäftigung. In Ostdeutschland sind es 2,6 Millionen. Der Anteil der atypischen Beschäftigten an allen Erwerbstätigen betrug zuletzt knapp 40 Prozent, im Osten ebenso wie im Westen. Das Vorurteil, dass es sich hierbei um unerwünschte, minderwertige und damit unfreiwillig akzeptierte Arbeitsplätze handelt, ist ebenso wenig haltbar wie jenes, dass die atypische Beschäftigung die normale verdrängt. Vielmehr ist nachweisbar, dass es atypische Beschäftigungsverhältnisse waren, die das Arbeitsplatzangebot vergrößert haben. Außerdem war diese Beschäftigungsform für viele ein Sprungbrett zu regulären Arbeitsplätzen. Vor allem zeitlich befristete Arbeitsverträge gaben Arbeitgebern und Arbeitnehmern gleichermaßen die Möglichkeit, sich verändernden Arbeitsmarktgegebenheiten flexibel anzupassen.

iw-trends

Die unbefristete und abhängige Vollzeit-Erwerbstätigkeit gilt immer noch als normales Arbeitsverhältnis, weil vermeintlich nur sie die Existenz abhängig Beschäftigter dauerhaft und planbar sichern kann (Pfarr, 2000, 279 f.). Für andere Beschäftigungsformen trifft dies angeblich nicht zu. Sie werden deshalb häufig als atypisch und unerwünscht eingestuft (Deml/Struck-Möbbeck, 1998, 2 f.). Bei dieser definatorischen Grenzziehung spielen die sozialen Sicherungssysteme sowie das Arbeits- und Sozialrecht eine wesentliche Rolle. Denn sie haben sich in ihrer historischen Entwicklung an dem Normalarbeitsverhältnis ausgerichtet (Kress, 1998, 489 ff.; Geissler, 1998, 550 f.). Aus dieser Perspektive liegt die Argumentation

Fragestellung

* Dieser Aufsatz ist Teilergebnis eines vom Verband der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie (VBM) geförderten Projekts „Arbeitswelt der Zukunft: Neuorganisiert oder wegrationalisiert?“.

nahe, dass atypische Beschäftigungsformen überwiegend unfreiwillig eingegangen werden. Denn bei ihnen seien die Beschäftigten „der überlegenen Marktmacht der Unternehmen mehr oder weniger ohnmächtig ausgesetzt“ (Pfarr, 2000, 280), zumal es für sie oftmals keine institutionalisierte betriebliche Interessenvertretung gäbe (Düll/Ellguth, 1999). Erwerbstätige in atypischen Arbeitsverhältnissen seien außerdem nur unzureichend sozial abgesichert. Deshalb wird gefordert, auch diese Beschäftigungsformen in die sozialen Sicherungssysteme zu integrieren.

Definition

Diese Argumentationen führen zu den Fragen, ob normale Arbeitsverhältnisse tatsächlich noch die Norm sind und welches Gewicht die atypischen Arbeitsverhältnisse auf dem deutschen Arbeitsmarkt inzwischen bekommen haben. Die Beantwortung setzt eine definitorische Abgrenzung der normalen von den atypischen Arbeitsverhältnissen voraus.

Die Definition des Normalarbeitsverhältnisses geht von dem Leitsatz aus, nach dem die Arbeit Lebensmittelpunkt des Menschen ist. Somit muss die Erwerbstätigkeit dauerhaft und regelmäßig die materielle Existenz der Arbeitnehmer sichern. Aus der Anforderung der Dauerhaftigkeit und Regelmäßigkeit wird im Umkehrschluss abgeleitet, dass atypische Arbeitsverhältnisse instabil sind (Houseman/Polivka, 1999, 1). Von dieser normativen Ebene können empirisch-operationale Abgrenzungen abgeleitet werden. In dieser Dokumentation wird mit einer weiten und einer engen Abgrenzung gearbeitet.

- In der Literatur wird üblicherweise mit einer weiten Definition gearbeitet (Pfarr, 2000). Demnach gilt jede unbefristete, abhängige Vollzeitbeschäftigung als normal. Anderenfalls handelt es sich um ein atypisches Arbeitsverhältnis. Dazu wird dann auch die gesamte selbstständige Erwerbstätigkeit gerechnet. Diese Abgrenzung ist jedoch fraglich, weil die selbstständige Erwerbstätigkeit keinesfalls als unerwünscht und unfreiwillig eingestuft werden darf.
- Deshalb ist eine enge Definition zutreffender. Sie setzt an den Merkmalen der atypischen Beschäftigung an. Dazu werden sämtliche geringfügig Nebenerwerbstätige gezählt, alle befristeten Arbeitsverhältnisse, die unfreiwillige Teilzeitarbeit, für die 45 Prozent aller Teilzeitarbeits-

plätze angerechnet werden, und die Scheinselbstständigen, die mit 20 Prozent aller Selbstständigen quantifiziert werden. Damit sind für die Teilzeitarbeit und die Scheinselbstständigkeit maximale Obergrenzen gesetzt worden.

Bei beiden Definitionen werden die Auszubildenden, deren Arbeitsverträge stets befristet sind, nicht berücksichtigt.

Da bei der These von einer Erosion normaler Arbeitsverhältnisse mit der weiten Definition gearbeitet wird, und da diese Dokumentation sich mit dieser These auseinander setzen will, wird - trotz der oben erwähnten Bedenken - zunächst die weite Definition angewendet.

Diese Dokumentation stützt sich in ihrem empirischen Teil auf Daten des „Sozio-ökonomischen Panels“ (SOEP, zur Methode s. Kaltenborn/Klös, 2000, 42 ff.). Das SOEP ist eine jährliche, vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung betreute Wiederholungsbefragung von 13.000 Personen in etwa 6.000 Haushalten. Sie wird seit 1984 durchgeführt. Die aktuellsten Daten decken das Jahr 1998 ab. Das SOEP verfolgt ein sehr breit abgestecktes Erwerbstätigenkonzept, das auch geringfügige Nebenbeschäftigung miterfasst (s. Anhang). Dazu gehören auch Erwerbsformen wie „mithelfende Familienangehörige“ oder „gelegentliche Arbeiten gegen Entgelt“. Als Konsequenz ergibt sich, dass solche Erwerbstätige gleichzeitig auch arbeitslos gemeldet sein können. Einen gänzlich anderen Berichtskreis erfasst dagegen die Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit. Hier werden nur sozialversicherungspflichtig Beschäftigte erfasst, Selbstständige, Beamten oder geringfügig Beschäftigte also nicht.

Datenbasis

Für Ostdeutschland bietet das SOEP für die befristete Beschäftigung erst ab 1995 verwendbare Daten an. Deshalb beschränkt sich die längerfristige Dokumentation auf Westdeutschland.

In der weiten Definition stieg in Westdeutschland die Zahl der atypisch Beschäftigten Arbeitnehmer im Beobachtungszeitraum 1985/98 von 9,1 Millionen auf 11,2 Millionen an (Schaubild 1). Mit 2,1 Millionen nahmen sie deutlich stärker zu als die in Normalarbeitsverhältnissen Beschäftigten, die lediglich um 1,3 Millionen auf 18,6 Millionen zugelegt haben. Damit ent-

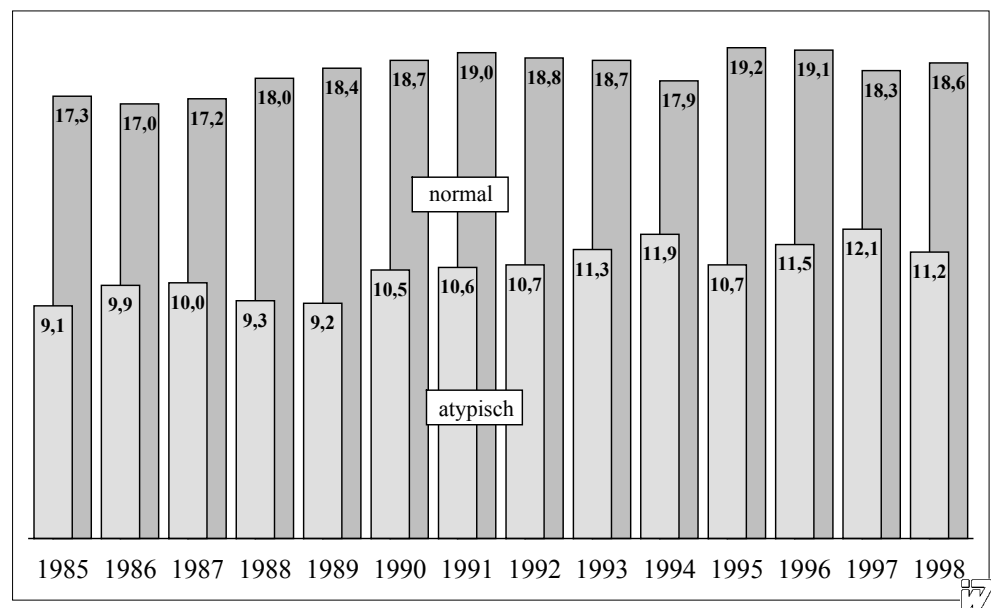
*Atypische Beschäftigung
nimmt zu*

fielen über 60 Prozent der im Beobachtungszeitraum neu entstandenen Arbeitsplätze auf die atypische Beschäftigung. Ihr Anteil an allen Arbeitnehmern stieg folglich von 35 Prozent im Basisjahr des Beobachtungszeitraums auf zuletzt 38 Prozent an.

Schaubild 1:

Normal und atypisch Beschäftigte in Westdeutschland

- in Millionen -



Quelle: Sozio-ökonomisches Panel; Institut der deutschen Wirtschaft Köln.

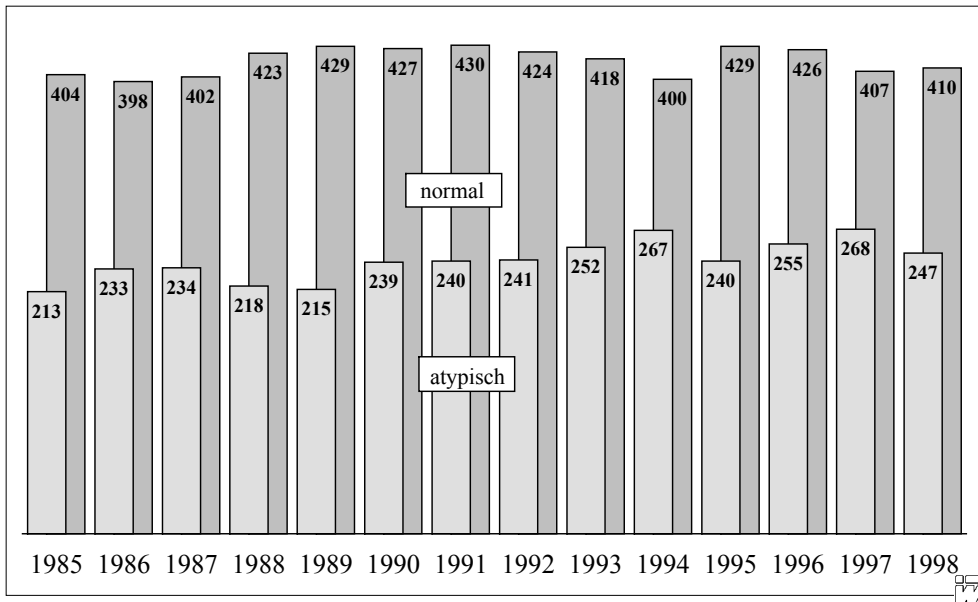
Bereits dieser grobe Messansatz zeigt, dass die atypische Beschäftigung nicht zulasten der normalen Arbeitsplätze zustande gekommen ist. Vielmehr ist zu vermuten, dass mit den atypischen Arbeitsverträgen zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen worden sind. Dies zeigt sich, wenn man die beiden Beschäftigungsarten auf die Bevölkerung im Erwerbstätigenalter bezieht (Schaubild 2). Bei diesem Messansatz wird die im Zeitablauf veränderte Erwerbsbeteiligung berücksichtigt.

- 1998 entfielen auf 1.000 Personen im erwerbsfähigen Alter 410 normale und 247 atypische Beschäftigte. Bei den normal Beschäftigten ist diese Zahl seit 1985 nur geringfügig (1,5 Prozent) angestiegen, bei den atypischen jedoch deutlich (16 Prozent).

Schaubild 2:

Normal und atypisch Beschäftigte in Westdeutschland

- je 1.000 Einwohner im Alter von 15 bis 65 Jahren -



Quelle: Sozio-ökonomisches Panel; Institut der deutschen Wirtschaft Köln.

Bei beiden Beschäftigungsformen ist die Entwicklung recht un stetig verlaufen. Bei den normalen Arbeitsverhältnissen schwankt die Kennziffer im Beobachtungszeitraum zwischen 400 und 430. Bei den atypischen liegt die Spannweite zwischen 213 und 268. Ein signifikanter positiver Zusammenhang zwischen den beiden Kurvenverläufen ist nicht auszumachen. Beispielsweise sind zwischen 1987 und 1989 die atypischen Beschäftigungsverhältnisse zurückgegangen und die normalen angestiegen. Von 1991 bis 1994 verlief die Entwicklung genau entgegengesetzt: Die atypische Beschäftigung nahm zu, die normale ist gesunken. Diese konträren Verlaufprofile zeigen, dass hinter den beiden Beschäftigungsformen völlig unterschiedliche konjunkturelle und strukturelle Einflussgrößen stehen. Beispielsweise nahm in einer Periode relativ schwacher Konjunktur (1993/94) die Zahl der normal Beschäftigten ab, und die atypischen Arbeitsplätze wurden ausgeweitet. Aus der mittelfristigen Entwicklung der beiden Beschäftigungsformen kann für Westdeutschland keinesfalls der Schluss gezogen werden, dass atypische Beschäftigungsverhältnisse die normalen substituieren. Vielmehr deutet vieles darauf hin, dass es sich bei der gestiegenen Zahl atypischer Arbeitsverhältnisse um zusätzliche Arbeitsplätze handelt.

Konträre Verlaufprofile

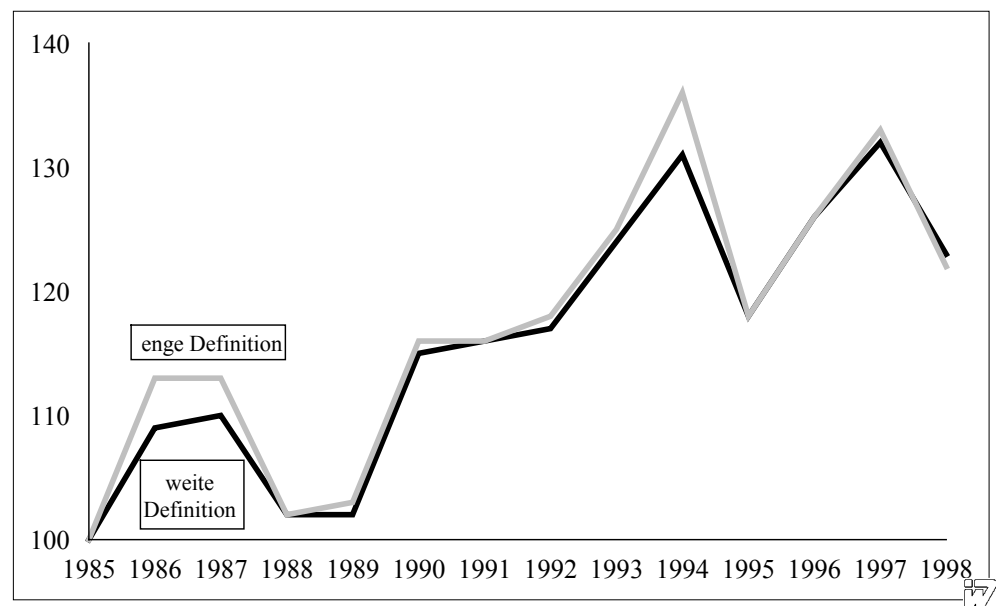
An diesem Befund ändert sich nichts, wenn man die atypische Beschäftigung nach der engen Definition in den Blick nimmt. Wenig überraschend ist, dass die Art der Abgrenzung das Niveau beeinflusst: Während es 1998 nach weiter Definition 11,2 Millionen atypisch Beschäftigte gab, waren es nach enger Definition lediglich 8,4 Millionen. Der Anteil der atypischen Arbeitsplätze an sämtlichen Beschäftigten reduziert sich demnach von 38 Prozent (weite Definition) auf 28 Prozent (enge Definition). Doch die Entwicklung der atypischen Beschäftigung wird durch die Art der Abgrenzung nicht tangiert (Schaubild 3):

- Anstiegssdynamik und Verlaufprofil sind trotz unterschiedlicher Definitionen nahezu deckungsgleich.

Schaubild 3:

Entwicklung der atypischen Beschäftigung

- Westdeutschland, 1985 = 100 -



Quelle: Sozio-ökonomisches Panel; Institut der deutschen Wirtschaft Köln.

Komponenten atypischer Beschäftigung

Aufschlussreich ist das Bild, das sich bei einer Zerlegung der atypischen Beschäftigung (nach weiter Definition) in seine Komponenten ergibt (Tabelle):

- Der Anstieg der atypischen Beschäftigungsverhältnisse von insgesamt 2,1 Millionen (1985/98) erklärt sich ausschließlich mit zunehmender

Teilzeitbeschäftigung (1,5 Millionen) und vermehrter befristeter Erwerbstätigkeit (1,0 Millionen).

- Der geringfügige Nebenerwerb war am Ende des Beobachtungszeitraums nicht größer als zu Beginn.
- Die selbstständige Erwerbstätigkeit war 1998 um gut 10 Prozent niedriger als 1985. Diese Entwicklung relativiert auch das Argument der gestiegenen Scheinselbstständigkeit.

Die Entwicklung in Ostdeutschland ist aus statistischen Gründen erst ab 1995 zu verfolgen. Diese Stützperiode ist zu kurz, um grundsätzliche Schlüsse ziehen zu können. Jedenfalls ist nachweisbar, dass in dieser Zeit in Ostdeutschland ebenso wie in Westdeutschland die normale Beschäftigung gesunken, die atypische gestiegen ist.

Tabelle:

Komponenten atypischer Beschäftigung in Westdeutschland

- Millionen Personen -

	Selbstständigkeit		Abhängige Beschäftigung			
	Vollzeit	Teilzeit	Befristete Teilzeit	Unbefristete Teilzeit	Befristete Vollzeit	Geringfügiger Nebenerwerb
1985	2,9	0,4	0,3	2,8	1,8	0,9
1986	3,0	0,3	0,2	2,7	2,4	1,2
1987	2,9	0,4	0,3	2,9	2,4	1,2
1988	2,9	0,3	0,3	2,9	1,9	0,9
1999	2,6	0,4	0,3	2,9	2,3	0,8
1990	2,6	0,3	0,4	3,4	2,6	1,1
1991	2,6	0,3	0,5	3,6	2,6	1,0
1992	2,4	0,4	0,6	3,6	2,6	1,0
1993	2,5	0,3	0,6	3,8	2,9	1,1
1994	2,5	0,4	0,5	3,6	3,6	1,3
1995	2,7	0,3	0,3	3,5	2,8	1,1
1996	2,6	0,4	0,5	3,8	2,8	1,3
1997	2,8	0,3	0,4	4,1	3,3	1,2
1998	2,6	0,4	0,5	4,1	2,8	0,9

Quelle: Sozio-ökonomisches Panel; Institut der deutschen Wirtschaft Köln.

Doch anders als im Westen reicht im Osten die Zunahme der atypischen Beschäftigungsverhältnisse von 2,3 auf 2,6 Millionen nicht aus, um den Rück-

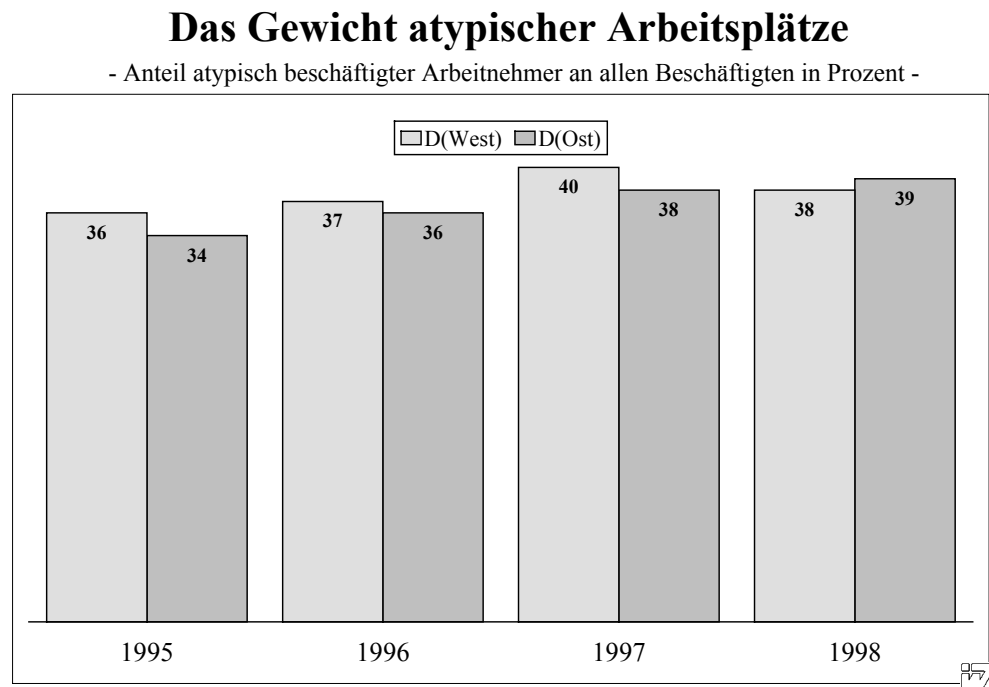
Osten nähert sich dem Westen an

gang der normalen Arbeitsplätze (4,6 auf 4,0 Millionen) zu kompensieren. Wie weit auf der Ebene der atypischen Beschäftigung die Angleichung zwischen Ost und West fortgeschritten ist, zeigt Schaubild 4: Der Anteil atypisch Beschäftigter an allen Arbeitnehmern war in Ostdeutschland zuletzt sogar etwas höher als im Westen.

Doch die Unterschiede liegen im Detail:

- Der Anteil aller Teilzeiterwerbstätigen (einschließlich der Teilzeit-Selbstständigen) ist zwar in Ostdeutschland seit 1995 um 1,3 Prozentpunkte auf 10,6 Prozent angestiegen. Doch in Westdeutschland ist die Teilzeitquote mit 16,8 Prozent weiterhin deutlich höher.
- Der Anteil der befristeten Vollzeitmitarbeiter ist in Ostdeutschland von 16 auf 19 Prozent angestiegen, während er im Westen bei etwa 9,5 Prozent verharrte.

Schaubild 4:



Quelle: Sozio-ökonomisches Panel; Institut der deutschen Wirtschaft Köln.

Ein erheblicher Anteil der befristeten Arbeitsverhältnisse entfällt in Ostdeutschland auf die ABM-Beschäftigten. Klammert man diese aus, geht die

Quote der befristeten Arbeitsverhältnisse in Ostdeutschland auf gut 12 Prozent zurück. Am dynamischen Anstieg der befristeten Beschäftigung ändert dies aber nur wenig. Zum Teil ist dies auf die ostdeutsche Unternehmensstruktur zurückzuführen. In den neuen Ländern schaffen nämlich vor allem junge Unternehmen Arbeitsplätze (Mehnert/Niese, 1999). Gerade für solche Unternehmen sind befristete Arbeitsverträge ein probates Mittel, um Unsicherheiten über den künftigen Personalbedarf in den Griff zu bekommen.

Die Sorge, dass atypische Arbeitsverhältnisse normale Arbeitsplätze verdrängen, wird eindrucksvoll entkräftet, wenn man die Wechselbewegungen zwischen den beiden Beschäftigungsarten betrachtet (Schaubild 5):

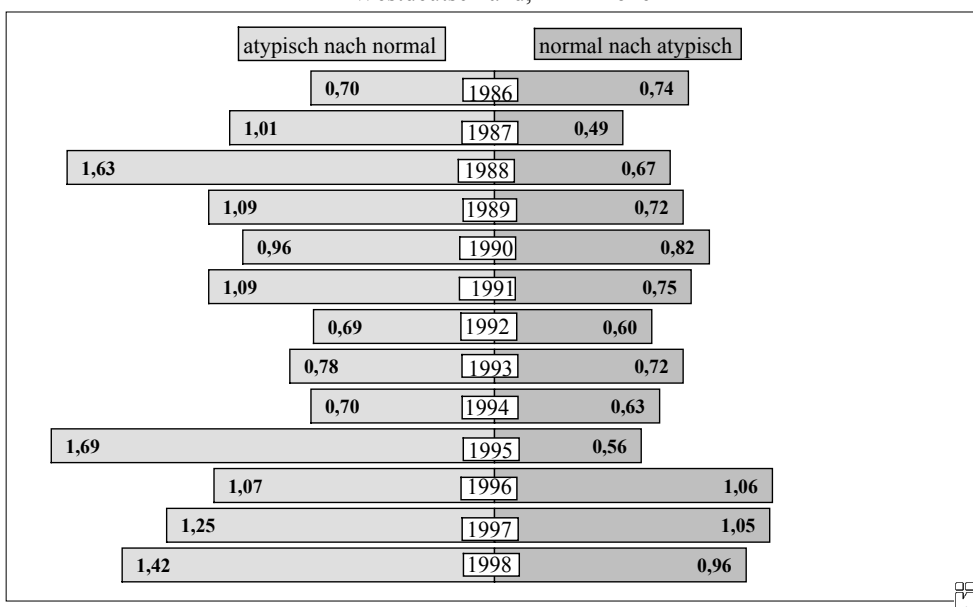
Wechselbewegungen

- Die Zahl der Personen, die aus atypischen in normale Arbeitsverhältnisse wechseln, war seit 1987 stets größer als die jener Beschäftigten, die sich in umgekehrter Richtung verändert haben.

Schaubild 5:

Wechsel zwischen normaler und atypischer Beschäftigung

- Westdeutschland, in Millionen -



Quelle: Sozio-ökonomisches Panel; Institut der deutschen Wirtschaft Köln.

Es werden folglich per saldo keine Normalarbeitsverhältnisse in atypische Beschäftigungsformen umgewandelt. Vielmehr waren atypische Arbeitsplätze für viele Arbeitnehmer das Sprungbrett zu regulärer Beschäftigung.

Somit erhärtet sich der Befund, dass die dynamisch zunehmenden atypischen Beschäftigungsverhältnisse für ein vermehrtes Arbeitsplatzangebot gesorgt haben, und zwar letztlich auch in dem Segment der normalen Beschäftigung. Denn im Beobachtungszeitraum haben insgesamt 14 Millionen atypisch Beschäftigte einen normalen Arbeitsplatz gefunden, aber nur 9,7 Millionen Menschen haben einen normalen Arbeitsplatz zugunsten eines atypischen aufgegeben.

Hierbei wäre noch zu klären, ob der Wechsel von der normalen zur atypischen Beschäftigung unfreiwillig oder gewünscht erfolgt ist. Zumindest für Frauen ist empirisch nachgewiesen worden, dass rund 30 Prozent der Vollzeitbeschäftigten eine Arbeitszeit von 30 Stunden oder weniger als wünschenswert betrachten (Holst/Schupp, 1998).

Qualität atypischer Arbeitsplätze

Abschließend stellt sich die Frage, ob atypische Arbeitsplätze minderwertig, mithin unerwünscht sind. Annähernd kann die Qualität eines Arbeitsplatzes über das dort erzielte Einkommen bewertet werden. Auf den ersten Blick zeigt sich in der Tat, dass zumindest befristete Arbeitsverhältnisse geringer entlohnt werden als unbefristete:

- Der Brutto-Monatslohn für befristete Beschäftigte betrug 1998 in Deutschland 3.700 DM, der für unbefristete Beschäftigte dagegen 4.500 DM.

Doch diese Durchschnittswerte lassen die Tatsache unberücksichtigt, dass überwiegend jüngere Menschen unbefristete Arbeitsverträge abschließen. Differenziert nach Altersgruppen zeigt sich ein nuancenreiches Bild (Schaubild 6):

- Im Alter bis zu 30 Jahren liefert die Einkommenshöhe keinen Hinweis auf nennenswerte Qualitätsunterschiede zwischen befristeten und unbefristeten Arbeitsverhältnissen.
- In den mittleren Altersgruppen werden dann offensichtlich höher qualifizierte Arbeitskräfte über unbefristete Arbeitsverträge dauerhaft an den Arbeitgeber gebunden. Dies lässt jedenfalls das vergleichsweise große

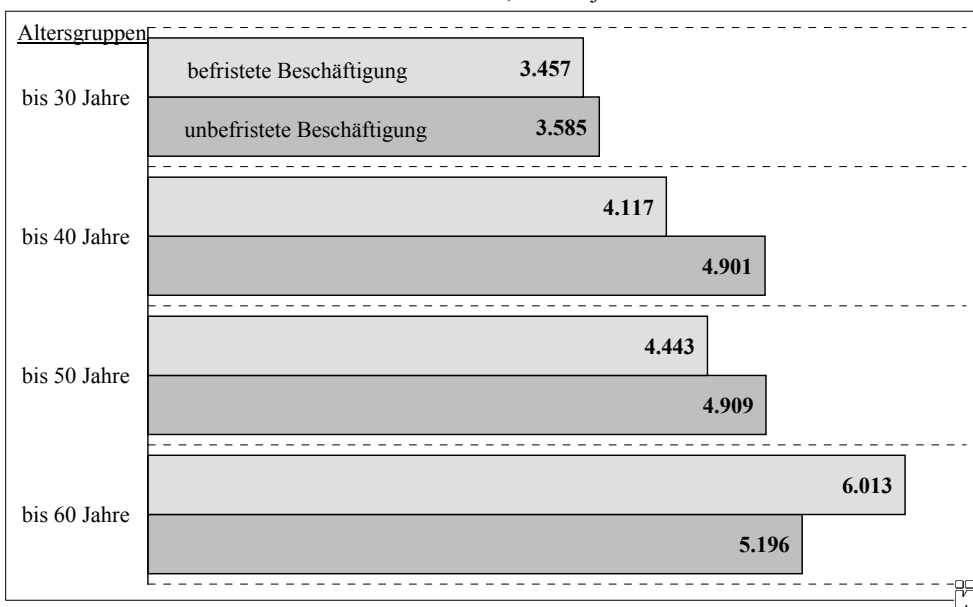
Einkommensgefälle zwischen befristeter und unbefristeter Beschäftigung in dieser Altersgruppe vermuten.

- Mit zunehmendem Alter gibt es für die Festangestellten in der innerbetrieblichen Einkommenshierarchie keine großen Aufstiegsmöglichkeiten mehr. Und hoch qualifizierte Arbeitskräfte gehen das Risiko eines befristeten Arbeitsvertrages nur bei entsprechendem Gehalts-Agio ein.

Schaubild 6:

Bruttoeinkommen voll erwerbstätiger Männer

- Westdeutschland, in DM je Monat -



Quelle: Sozio-ökonomisches Panel; Institut der deutschen Wirtschaft Köln.

Ein allgemein gültiges Urteil über die Qualität befristeter Arbeitsverträge ist somit über die Gehaltshöhe nicht möglich. Doch das Pauschalurteil, befristete Beschäftigungsverhältnisse seien grundsätzlich minderwertig, ist ebenso wenig haltbar wie jenes, dass solche Arbeitsverträge zulasten der normalen Arbeitsplätze gingen.

Keine Pauschalurteile

Atypische Arbeitsplätze schaffen vielmehr Arbeitgebern und Arbeitnehmern gleichermaßen die Möglichkeit, sich flexibel an veränderte Arbeitsmarktgegebenheiten anzupassen. Und es ist keinesfalls zwingend notwendig, sie in die sozialen Sicherungssysteme einzupassen. Erstens besteht nämlich für viele atypische Beschäftigungsverhältnisse bereits der gleiche soziale

Schutz wie für die so genannten Normalarbeitsverhältnisse. Zweitens gibt es keinen Trend zur Substitution der normalen Beschäftigung. Drittens macht die atypische Beschäftigung den Arbeitsmarkt flexibler und sorgt für zusätzliche Arbeitsplätze. Viertens ist keinesfalls bewiesen, dass die reklamierte soziale Sicherung überhaupt gewollt und notwendig ist. Der zunehmende Erfolg neuer Erwerbsformen lässt eher den Schluss zu, dass die sozialen Sicherungssysteme den Erfordernissen einer sich verändernden Arbeitswelt angepasst werden müssten.

Oktober 2000

Holger Schäfer

Literatur:

- Deml, Jörg und Olaf Struck-Möbbeck, 1998, Formen flexibler Beschäftigung – Umfang und Regulierungserfordernisse, in: Sozialismus Supplement 3.
- Düll, Herbert und Peter Ellguth, 1999, Atypische Beschäftigung: Arbeit ohne betriebliche Interessenvertretung?, in: WSI-Mitteilungen, Heft 3, S. 165 - 176.
- Geissler, Birgit, 1998, Normalarbeitsverhältnis und Sozialversicherungen – eine überholte Verbindung?, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 3, S. 550 - 557.
- Holst, Elke und Jürgen Schupp, 1998, Arbeitszeitpräferenzen in West- und Ostdeutschland 1997, in: DIW Wochenbericht, Nr. 37, S. 667 - 677.
- Houseman, Susan N. und Anne E. Polivka, 1999, The Implications of Flexible Staffing Arrangements for Job Stability, Upjohn Institute Staff Working Paper, Nr. 99-056.
- Kaltenborn, Bruno und Hans-Peter Klös, 2000, Arbeitsmarktstatus- und Lohnmobilität in Westdeutschland 1984/96, in: iw-trends, 27.Jg., Heft 2, S. 24 - 45.
- Kress, Ulrike, 1998, Vom Normalarbeitsverhältnis zur Flexibilisierung des Arbeitsmarktes – Ein Literaturbericht, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 3, S. 488 - 505.
- Mehnert, Andreas und Michael Niese, 1999, Entwicklungsdynamik der sächsischen Industriebetriebe von 1991 bis 1997, in: Statistik in Sachsen, Heft 3, S. 1 - 6.
- Pfarr, Heide, 2000, Soziale Sicherheit und Flexibilität: Brauchen wir ein „Neues Normalarbeitsverhältnis“?, in: WSI-Mitteilungen, Heft 5, S. 279 - 283.

Atypical Employment, Trends and Impact on the Labour Market

In Western Germany 11.2 million employees hold part-time, fixed-term or temporary jobs. In Eastern Germany the number is 2.6 million. Atypical workers thus constitute almost 40 per cent of the total labour force in Germany. The conception that their jobs are bad in the sense that they are unwanted, underpaid and involuntary is, however, as untenable as the assumption that atypical employment increasingly displaces full-time, permanent employment. On the contrary, there is proof that atypical jobs have spurred labour demand. In addition, this type of employment has been a stepping stone to regular employment. Temporary jobs in particular have given employers and employees a chance to adapt to changing labour market conditions.

iw-focus

Methodischer Anhang

1. Die möglichen Antworten auf die Frage nach dem gegenwärtigen Erwerbsstatus haben sich im SOEP im Laufe der Jahre geändert. In den Wellen H (1991) bis L (1995) wurde Voll- beziehungsweise Teilzeitarbeit jeweils durch die Merkmale „zurzeit in Kurzarbeit“ ergänzt. Zusätzlich wurde ab Welle H die Antwortoption „Mutterschafts-/Erziehungsurlaub“ eingeführt. In Welle O (1998) kam die Option „Werkstatt für Behinderte“ hinzu. Für eine konsistente Betrachtung des Erwerbsstatus über die gesamte Laufzeit des Panels müssen die Variablen konsolidiert werden. Dazu sind bestimmte Annahmen notwendig. Diejenigen Personen, die in einer Werkstatt für Behinderte erwerbstätig sind, werden als nicht erwerbstätig eingestuft. Dies hat mehr pragmatische als theoretische Gründe. Denn für die betreffenden Personen liegen beispielsweise keine Angaben über die Arbeitszeit vor. Das nur vorübergehend erhobene Merkmal „Mutterschafts-/ Erziehungsurlaub“ wird ebenfalls als nicht erwerbstätig eingestuft. Es besteht keine Begründung, inwieweit sich diese Personen etwa von Arbeitslosen unterscheiden, deren Erwerbsstatus ebenfalls nur vorübergehend sein kann. Die Merkmale „Voll erwerbstätig, zurzeit in Kurzarbeit“ und „Teilzeitbeschäftigt, zurzeit in Kurzarbeit“ werden in „Voll erwerbstätig“ beziehungsweise „Teilzeitbeschäftigt“ umkodiert.
2. Da für die enge Definition der atypischen Beschäftigungsverhältnisse nur Teilmengen von den Teilzeitbeschäftigten und den Selbstständigen verwendet werden sollen, ist die Abgrenzung disjunkter Kategorien unumgänglich. Ganz offenkundig ist es nicht möglich, einfach 45 Prozent der Teilzeitbeschäftigten zu Personen in Normalarbeitsverhältnissen zu machen, da diese auch gleichzeitig selbstständig oder befristet beschäftigt sein können. Demzufolge muss eine Art Hierarchie der Kriterien Teilzeit, Befristung und Selbstständigkeit konstruiert werden. Grundsätzlich atypische Beschäftigungsverhältnisse sind solche mit befristeten Arbeitsverträgen. Selbstständige sind zu 20 Prozent atypisch, sofern sie nicht gleichzeitig ein befristetes Arbeitsverhältnis haben oder teilzeitbeschäftigt sind. In diesen Fällen wird angenommen, dass es sich zu 100 Prozent um atypische Beschäftigung handelt. Teilzeitbeschäftigte wiederum sind zu 50 Prozent atypisch, sofern sie nicht gleichzeitig befristete Verträge haben oder selbstständig sind.