Befristete Beschäftigung, Weiterbildung und ihre Finanzierung

Motivation / Theoretische Grundlagen

Wachsende Bedeutung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen in Deutschland
Befristete Beschäftigungsverhältnisse im Durchschnitt kürzer als unbefristete

Gründe für eine Befristung von Arbeitsverträgen:
- Flexibilisierung der Arbeitsnachfrage
- Test neuer Mitarbeiter
- Selbst-Selektion „guter“ Mitarbeiter

Folgen für Humankapitalinvestitionen (lt. klassischer Humankapitaltheorie):
- für Arbeitgeber: geringerer Anreiz zur Investition in Humankapital der Mitarbeiter
- für Arbeitnehmer: geringerer Anreiz zur Investition in firmenspezifisches Humankapital

Neuere Theorien zur Erklärung von Humankapitalinvestitionen durch den Arbeitnehmer:
- Anstreben einer Entfristung
- Beschleunigung des beruflichen Aufstiegs oder Erwartung von Lohnzuwächsen
- Signalisierung von Motivation / Fähigkeiten an den Arbeitgeber

Hypothesen

Effekt der Befristung auf die Weiterbildungswahrscheinlichkeit

Weiterbildungswahrscheinlichkeit von befristet Beschäftigten abhängig von Investitionen von Arbeitnehmer und Arbeitgeber;
Unterschied zur Weiterbildungswahrscheinlichkeit unbefristet Beschäftigter bestimmt durch Kompensation der geringeren Arbeitgeberinvestition durch höhere Eigenfinanzierung
- geringere Wahrscheinlichkeit: unvollständige Kompensation
- gleiche Wahrscheinlichkeit: vollständige Kompensation
- höhere Wahrscheinlichkeit: Überkompensation

Wechselwirkung mit anderen Faktoren

Bisher in der Literatur diskutierte Einflussfaktoren auf die Weiterbildungswahrscheinlichkeit unbeeinflusst von der Art des Vertrages

Selektionseffekt

Unterschiede in personen- und betriebsspezifischen Merkmalen zwischen befristet und unbefristet Beschäftigten über die Art des Vertrages hinaus;
Verzerrung der geschätzten Weiterbildungswahrscheinlichkeit durch nicht berücksichtigte Unterschiede

Datenbasis

Mikrozensus
- Querschnittsdatensatz: zufällige 1%-Stichprobe aller Haushalte in Deutschland
- Repräsentativität aufgrund der Stichprobengröße und der gesetzlichen Teilnahmepflicht der Befragten
- Umfangreiche Angaben zu sozioökonomischen Faktoren sowie Erwerbstätigkeit und beruflicher Weiterbildung
- Keine Angaben zur Finanzierung der Weiterbildung
- Nutzung der Welle 2002

SOEP
- Paneldatensatz: seit 1984 erhoben, ergänzt durch Erweiterungsstichproben zur Aufrechterhaltung der Repräsentativität
- Umfangreiche Angaben zu sozioökonomischen Faktoren sowie Erwerbstätigkeit und beruflicher Weiterbildung
- Zusätzlich Angaben zur Finanzierung der Weiterbildung
- Nutzung der Welle 2004, ergänzt durch Informationen zur Weiterbildung aus früheren Wellen

Deskriptive Statistik beider Datensätze relativ ähnlich
Ausnahme: Anteil der Weiterbildungsteilnehmer (MZ: 5%, SOEP: 31%)

Deskriptive Statistik

Anteile der Personen in Weiterbildung unterschiedlich hoch bei befristeten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen (BV)
- MZ: Anteil bei befristeten BV höher; insgesamt deutlich geringere Anteile als im SOEP
- SOEP: Anteil bei unbefristeten BV geringfügig höher

Kein Enfluss der Befristung eines BV auf die Wirkung der bisher in der Literatur diskutierten Einflussfaktoren auf die Weiterbildungswahrscheinlichkeit, d. h.
- gleiche Wirkung für befristete und unbefristete BV
- Wirkungsrichtung entspricht Befunden aus der Literatur

Tabelle 1: Anteile der Personen in Weiterbildung: Vergleich von Mikrozensus und SOEP

	Mikrozensus		SOEP	
	unbefristet	befristet	unbefristet	befristet
Anteil der Personen in Weiterbildung insgesamt	5%	11%	32%	30%
Zusammenhang zwischen Anteil der Personen in Weiterbildung und ...				
Geschlecht (männlich)	=	=	=	=
Alter	–	–	–	–
formaler oder tatsächlicher Qualifikation	+	+	+	+
Ostdeutschland	=	=	=	–
ausländischer Herkunft	=	=	–	–
Betriebszugehörigkeit	=	=	+	+
Art des Vertrages (Teilzeit)	=	+	–	–
Betriebsgröße	=	+	+	+

+ / = / – jeweils bezogen auf die Referenzkategorie
Quelle: Statistisches Bundesamt (Mikrozensus), DIW (SOEP), eigene Berechnungen

Modell

Problem

Standardverfahren der Selektionskorrektur von Heckman nicht anwendbar
(Störgrößen nicht normalverteilt)

Lösung

simultane Schätzung der Weiterbildungswahrscheinlichkeit und der Befristungswahrscheinlichkeit mit Hilfe eines rekursiven bivariaten Probit-Modells:

$$y_{1i}^{*} = x_{1i}^{'}\beta_1 + y_{2i}^{'}\gamma + \varepsilon_{1i}$$
$$y_{2i}^{*} = x_{2i}^{'}\beta_2 + \varepsilon_{2i}$$

mit $y_{1i} = \begin{cases} 1 & wenn\ y_{1i}^{*} > 0 \\ 0 & sonst \end{cases}$ und $y_{2i} = \begin{cases} 1 & wenn\ y_{2i}^{*} > 0 \\ 0 & sonst \end{cases}$

Annahmen für die Fehlerterme der Gleichungen:

$$E\left(\varepsilon_1 \middle| x_{1i}, x_{2i}\right) = E\left(\varepsilon_2 \middle| x_{1i}, x_{2i}\right) = 0$$
$$Var\left(\varepsilon_1 \middle| x_{1i}, x_{2i}\right) = Var\left(\varepsilon_2 \middle| x_{1i}, x_{2i}\right) = 1$$
$$Cov\left(\varepsilon_1, \varepsilon_2 \middle| x_{1i}, x_{2i}\right) = \rho$$

Erste Ergebnisse

Tabelle 2: Ergebnisse der bivariaten Probit-Schätzung mit dem Mikrozensus und dem SOEP

	Mikrozensus		Sozioökonomisches Panel	
abhängige Variable	Weiterbildungs-teilnahme	Befristung	Weiterbildungs-teilnahme	Befristung
befristeter Vertrag	0,231**		-0,581**	
Teilzeitjob	0,063***		-0,141***	
Alter	-0,024***	-0,076***	-0,016***	-0,098***
Alter (quadr.)		0,001***		0,001***
Betriebszugehörigkeit	-0,004	-0,215***	-0,060***	-0,164***
Betriebszugehörigkeit (quadr.)	0,001**	0,004***	0,001***	0,002***
Geschlecht (männlich =1)	0,071***	-0,001	0,073	0,010
ausl. Herkunft	-0,110***	0,183***	-0,305***	0,024
Ostdeutschland	-0,090***	0,315***	0,056	0,299***
Uni- / FH-Abschluss	0,314***	0,266***	0,366***	0,151**
Meister / Techniker[1]	0,345***	-0,103***		
kein Berufsabschluss	-0,360***	0,161***	-0,369***	0,161**
20 bis u. 50 Beschäftigte[1]	0,059**	0,100***		
ab 50 Beschäftigte[1]	0,113***	0,270***		
20 bis u. 200 Beschäftigte[2]			0,039	0,331***
200 bis u. 2000 Beschäftigte[2]			0,273***	0,391***
ab 2000 Beschäftigte[2]			0,481***	0,443***
Land-, Forstwirtschaft	-0,367***	0,642***	-0,187	0,810***
Bergbau, Rohstoffgewinnung	-0,324*	0,106	0,042	-5,457
Energie-, Wasserwirtschaft	-0,056	0,423***	0,701***	0,069
Baugewerbe	-0,244***	0,060	0,049	-0,162
Handel, Verkehr, Gastgewerbe	-0,039	0,045*	-0,020	0,070
Finanz-, Versicherungs-dienstleistungen	0,215***	0,011	0,365***	0,128
and. priv. und öff. Dienstleistungen	0,346***	0,480***	0,520***	0,527***
Konstante	-1,017***	0,240**	-0,466***	0,800***
ρ	0,026		0,402**	
Wald-χ^2	7676,18***		1252,08***	
n	78824		6895	

[1] MZ; [2] SOEP; *, **, *** Koeffizient signifikant auf dem 10%-, 5%- bzw. 1%-Niveau
Quelle: Statistisches Bundesamt (Mikrozensus), DIW (SOEP), eigene Berechnungen

Interpretation der Ergebnisse und Ausblick

Interpretation der Ergebnisse

Erwartete Ergebnisse für die in der Literatur diskutierten Einflussfaktoren

Gegensätzliche Ergebnisse bzgl. des Effekts von Befristung:
- MZ: positiver Effekt (Hinweis auf Überkompensation der geringen Weiterbildungsinvestitionen der Arbeitgeber durch eigene Investitionen der befristet Beschäftigten)
- SOEP: negativer Effekt (Hinweis auf unvollständige Kompensation der geringen Weiterbildungsinvestitionen der Arbeitgeber durch eigene Investitionen)

Vergleich der Ergebnisse jedoch schwierig, da
- große Unterschiede bzgl. der Weiterbildungsteilnehmer, bedingt durch Art der Fragestellung und Länge des Retrospektiv-Zeitraums für Weiterbildung (MZ: 1 Jahr; SOEP: 3 Jahre)
- Unterschiedliche Struktur des Datensatzes (MZ: Querschnitt; SOEP: Panel)

Hinweis auf Selektionseffekt nur bei SOEP-Schätzung

Ausblick auf weitere Forschung
- Schätzungen für verschiedene Unterstichproben
- Untersuchung der Finanzierung von Weiterbildung mit SOEP-Daten
- Verwendung einer nichtparametrischen Methode zur Berücksichtigung der Selektionsverzerrung

Eva Reinowski, Jan Sauermann – Institut für Wirtschaftsforschung Halle
Projekt im Rahmen des Wettbewerbs „Bildung im Erwerbsleben“