

Marcel Erlinghagen
Matthias Knuth

Auf der Suche nach dem „Turbo-Arbeitsmarkt“

Zwischenbericht an die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) zum Projekt „Restrukturierung des Arbeitsmarktes. Disaggregierte Längsschnittanalysen mit der IAB-Beschäftigtenstichprobe“

ISSN 0949-4944

Gelsenkirchen 2002

Herausgeber:

Institut Arbeit und Technik

Munscheidstraße 14

45886 Gelsenkirchen

Telefon +49-209-1707-0

Telefax: +49-209-1707-110

E-Mail: name@iatge.de

WWW: <http://iat-info.iatge.de>

Abstract

The transition from an industrial to a service society implies changes in the way the labour market functions. Quite a few authors take it for granted that these changes – along with globalisation, increased competition and shorter innovation cycles – would drive organisations into higher degrees of external-numerical flexibility. As a consequence, job stability is assumed to decline, mobility on the labour market is believed to rise, and the risk of unemployment is alleged to proliferate. In this paper, straightforward descriptive methods will be applied to the IAB Employment Subsample, a scientific use file made up of event-history-data, in order to test these assumptions for the West German labour market during the years 1976 to 1995.

It turns out that a general acceleration of the labour market is out of the question. Job mobility, measured as rates of entry into and exit out of employment relations with individual employers, is found to have been stagnating or even slightly declining since the seventies of the last century. Rather than deteriorating, job stability has actually been improving over time. Neither has unemployment increasingly become a “normal” experience within occupational careers, nor have changes between occupations become more frequent. Most of these general findings still hold true when the description is broken down by gender, skills level, and establishment size.

In the end, the paper does not only rebut the idea of a high velocity labour market but it also calls into question the opposite claim made by some authors that the German labour market has become “sclerotic” because of its regulation. The relatively young and rapidly developing segments of the service sector as well as small establishments in general are not only the principal source of employment growth but also display a growing continuity of employer-employee-relations. This implies the conclusion that sustainable job growth in an increasingly service-oriented and knowledge-based society calls for reliable and durable employment relationships.

Zusammenfassung

Beim Übergang von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft ist mit Veränderungen auch auf dem Arbeitsmarkt zu rechnen. Eine Reihe von Autoren geht davon aus, dass diese Veränderungen zusammen mit Globalisierung, verschärfter Konkurrenz und kürzeren Innovationszyklen die Betriebe zu einer größeren extern-numerischen Flexibilisierung veranlassen würden. In Folge dessen müsse die Stabilität der Beschäftigung sinken, die Mobilität der Beschäftigten auf dem Arbeitsmarkt müsse zunehmen („Turbo-Arbeitsmarkt“), und das Risiko der Arbeitslosigkeit werde verallgemeinert. Der Beitrag überprüft diese Annahme mit Hilfe einfacher deskriptiver Verfahren auf Basis der Verlaufsdaten der IAB-Beschäftigtenstichprobe für den westdeutschen Arbeitsmarkt der Jahre 1976 bis 1995.

Es zeigt sich, dass von einer allgemeinen Zunahme der Arbeitsmarktdynamik keine Rede sein kann. Die Arbeitsmarktmobilität, gemessen an den Ein- und Austrittsraten in und aus Beschäftigung, stagniert seit den 70er Jahren des letzten Jahrhunderts bzw. zeigt sogar eine leicht abnehmende Tendenz. Die Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen nimmt im Zeitverlauf nicht ab, sondern zu; darüber hinaus wird weder Arbeitslosigkeit mehr und mehr zum „Normalfall“ in Erwerbsverläufen von Arbeitnehmern, noch werden Wechsel der beruflichen Tätigkeit häufiger. Diese generellen Befunde gelten im wesentlichen auch bei einer Disaggregation nach Geschlecht, Qualifikationsniveau und Betriebsgröße.

Letztendlich widerlegt der Beitrag nicht nur die These vom „Turbo-Arbeitsmarkt“; auch ist Skepsis gegenüber der gegensätzlichen These eines zunehmend sklerotischen Arbeitsmarktes angebracht. Gerade die relativ neuen und dynamischen Zweige des Dienstleistungssektors sowie generell die kleineren Betriebe, die im wesentlichen das Beschäftigungswachstum tragen, weisen die Tendenz zur Verstetigung der Arbeitgeber-/Arbeitnehmer-Beziehung auf. Dieses legt die Schlussfolgerung nahe, dass nachhaltiges Beschäftigungswachstum in einer mehr und mehr dienstleistungsorientierten und auf Wissen basierenden Gesellschaft verlässliche und dauerhafte Beschäftigungsbeziehungen voraussetzt.

Inhalt

Einleitung	5
1 Genese und Konkretisierung der Ausgangsfragestellung	6
1.1 Vom Normalarbeitsverhältnis zur Normalität diskontinuierlicher Erwerbsverläufe: Skizze eines Diskurses	6
1.2 Gute Gründe für die Erwartung des Turbo-Arbeitsmarktes	7
1.2.1 Wandel der Betriebsstruktur.....	7
1.2.2 Tertiarisierung, Globalisierung und zunehmende Flexibilitätsanforderungen	8
1.2.3 Fraktalisierung und Virtualisierung von Unternehmen	9
1.3 Zwischenfazit.....	10
2 Datenbasis	11
2.1 Die IAB-Beschäftigtenstichprobe (IABS).....	11
2.2 Einschränkungen der Analyse.....	13
2.2.1 Beschränkung auf sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	13
2.2.2 Beschränkung auf objektivierbares Arbeitsmarktgeschehen	15
3 Arbeitsmarktentwicklung in Deutschland zwischen 1976 und 1995: Generelle Befunde	15
3.1 Arbeitsmarktmobilität zwischen 1976 und 1995	16
3.2 Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen	18
3.3 Arbeitslosigkeitserfahrungen: Mehr und mehr der „Normalfall“?	22
3.4 Berufliche Mobilität zwischen 1976 und 1995	24
3.5 Zusammenfassung der generellen Befunde	28
4 Ausgewählte Befunde zur Dynamik verschiedener Teilarbeitsmärkte	29
4.1 Arbeitsmarktentwicklung und Geschlecht	29
4.1.1 Weibliche Beschäftigung im Übergang: Von der Rand- zur Stammebelegschaft?	31
4.1.1.1 Verstetigen sich die Erwerbsverläufe von Frauen?	31
4.1.1.2 Bleiben bzw. werden die Erwerbsverläufe von Frauen im Vergleich zu Männern turbulent(er)?.....	32
4.1.2 Geringere Betriebszugehörigkeitsdauer von Teilzeitbeschäftigten?	33

4.1.3	Empirische Befunde zur geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktdynamik.....	36
4.1.3.1	Arbeitsmarktmobilität und Geschlecht.....	36
4.1.3.2	Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen und wöchentliche Arbeitszeit	37
4.2	Arbeitsmarktentwicklung und Qualifikation.....	41
4.2.1	Auf dem Weg zur „Wissensgesellschaft“	41
4.2.2	Empirische Befunde zur qualifikationsspezifischen Arbeitsmarktdynamik.....	45
4.2.2.1	Arbeitsmarktmobilität und Qualifikation	45
4.2.2.2	Arbeitslosigkeit und Qualifikation	47
4.2.2.3	Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen und Qualifikation	52
4.3	Betriebsgröße und Arbeitsmarktdynamik.....	55
4.3.1	Wachsende Bedeutung von Kleinbetrieben – Zunahme der Arbeitsmarktdynamik?.....	55
4.3.2	Betriebsgröße und Beschäftigung in Deutschland.....	55
4.3.3	Empirische Befunde zur betriebsgrößenspezifischen Arbeitsmarktdynamik.....	58
4.3.3.1	Arbeitsmarktmobilität und Betriebsgröße.....	58
4.3.3.2	Beständigkeit von Beschäftigung und Betriebsgröße	60
5	Schlussfolgerungen	63
	Literatur	66

Abbildungen

Abbildung 1: Absolute Zahl der Erwerbstätigen nach Beschäftigungsform (in Millionen), Westdeutschland 1985-1998.....	13
Abbildung 2: Eintritts-, Austritts- und Labour-Turnover-Rate (LTR) sowie Beschäftigungsentwicklung (gesamt) (Index: 1976=100), Westdeutschland, 1976-1995.....	17
Abbildung 3: Überlebensrate (Survivorräte) für neu begonnene Beschäftigungsverhältnisse (gesamt), Westdeutschland, Eintrittskohorten (EK) 1976-1980 und 1986-1990	20
Abbildung 4: Arbeitslosigkeits-Betroffenheitsquote und Beschäftigungsquote (gesamt), Westdeutschland 1980-1995.....	23
Abbildung 5: Berufswechselerate nach Wechselstatus (gesamt), Westdeutschland 1976-1995.....	27
Abbildung 6: Beschäftigtenstruktur, Geschlecht und wöchentliche Arbeitszeit (1976, 1980, 1985, 1990 und 1995), Westdeutschland.....	30
Abbildung 7: Eintritts-, Austritts- und Labour-Turnover-Rate (LTR) sowie Beschäftigungsentwicklung (Index: 1976=100) (nach Geschlecht), Westdeutschland, 1976-1995.....	37
Abbildung 8: Überlebensrate von neu begonnenen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen, Westdeutschland, Eintrittskohorte (EK) 1976-1980 und 1986-1990	38
Abbildung 9 Überlebensrate von neu begonnenen Vollzeitbeschäftigungsverhältnissen (nach Geschlecht), Westdeutschland, Eintrittskohorte (EK) 1976-1980 und 1986-1990.....	39
Abbildung 10: Überlebensrate von neu begonnenen Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen (nach Geschlecht), Westdeutschland, Eintrittskohorte (EK) 1976-1980 und 1986-1990.....	40
Abbildung 11: Beschäftigungsentwicklung (nach Qualifikation) (Index: 1976=100), Westdeutschland 1976-1995	42
Abbildung 12: Beschäftigtenstruktur (nach Qualifikation), Westdeutschland (1976, 1986 und 1995).....	43
Abbildung 13: Eintritts-, Austritts- und Labour-Turnover-Rate (nach Qualifikation), Westdeutschland 1976-1995.....	46
Abbildung 14: Austrittsraten von Beschäftigung in Arbeitslosigkeit (nach Qualifikation), Westdeutschland 1980-1995.....	48
Abbildung 15: Überlebensraten neu begonnener Arbeitslosigkeitsepisoden (getrennt nach Alter und Qualifikation), Eintrittskohorten (EK) 1980-83, 1985-88 und 1990-93, Westdeutschland.....	50

Abbildung 16: Überlebensrate neu begonnener Beschäftigungsverhältnisse (nach Qualifikation), Westdeutschland, Eintrittskohorte 1976-1980 und 1986-1990	52
Abbildung 17: Median (in Tagen) der Überlebensrate (nach Qualifikation), Eintrittsjahre 1976 bis 1993 (Westdeutschland).....	53
Abbildung 18 Beschäftigtenstruktur nach Betriebsgröße, Westdeutschland (1977, 1980, 1985, 1990 und 1995)	57
Abbildung 19: Eintritts-, Austritts- und Labour-Turnoverraten sowie Beschäftigungsentwicklung (Index: 1977=100) (Kleinst- und Kleinbetriebe), Westdeutschland 1977-1995.....	58
Abbildung 20: Eintritts-, Austritts- und Labour-Turnoverraten sowie Beschäftigungsentwicklung (Index: 1977=100) (Mittel- und Großbetriebe), Westdeutschland 1977-1995	59
Abbildung 21: Überlebensrate neu begonnener Beschäftigungsverhältnisse (nach Betriebsgröße), Westdeutschland, Eintrittskohorte (EK) 1976-1980 und 1986-1990	60
Abbildung 22: Median (in Tagen) der Überlebensraten (nach Betriebsgröße), Eintrittsjahre 1977 bis 1993 (Westdeutschland).....	62

Tabellen

Tabelle 1: Art der Prekarität von Beschäftigungsformen	14
Tabelle 2: 1. und 2. Quartil der ausbildungsspezifischen Überlebensrate neu begonnener Beschäftigungsverhältnisse, Eintrittsjahre 1976 bis 1993 (Westdeutschland)	54
Tabelle 3: Anteil der Betriebe mit Betriebsrat nach Betriebsgröße (in Prozent), Westdeutschland 1998	56
Tabelle 4: 1. und 2. Quartil der betriebsgrößenspezifischen Überlebensrate neu begonnener Beschäftigungsverhältnisse, Eintrittsjahre 1977 bis 1993 (Westdeutschland)	61

Abkürzungen

ABQ	Arbeitslosigkeits-Betroffenheits-Quote
DFG	Deutsche Forschungsgemeinschaft
EK	Eintrittskohorte
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
IABS	IAB-Beschäftigtenstichprobe
LTR	Labour-Turnover-Rate

Einleitung¹

Folgt man einem einflussreichen Strang der wissenschaftlichen und politischen Debatten der letzten fünfzehn Jahre, so wird angeblich die Erwerbsarbeit immer weniger. Wer dennoch einen Arbeitsplatz findet, müsse sich – so wird argumentiert – im Vergleich zu den „goldenen Zeiten“ der Industriegesellschaft auf viel häufigere Wechsel des Arbeitgebers oder gar des Berufes und auf wiederkehrende Phasen der Arbeitslosigkeit einstellen. Statt auf eine „Lebensstellung“ zu hoffen, müssten sich die Erwerbstätigen heute als „Unternehmer der eigenen Arbeitskraft“ betätigen. In der schönen neuen Dienstleistungswelt habe die auf Dauer angelegte, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung keine Zukunft und werde von anderen Beschäftigungsformen verdrängt. Dabei sehen viele der Autoren in dieser Entwicklung hin zum „Hochgeschwindigkeitsarbeitsmarkt“ einen bereits vor längerer Zeit begonnenen, sich aber weiter verstärkenden Trend, der die „Zukunft der Arbeit“ mehr und mehr bestimme.

Der vorliegende Zwischenbericht fasst die bislang vorliegenden Ergebnisse des durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) im Rahmen des Schwerpunktprogramms 197 „Regulierung und Restrukturierung der Arbeit in den Spannungsfeldern von Globalisierung und Dezentralisierung“ geförderten Projektes „Restrukturierung des Arbeitsmarktes. Disaggregierte Längsschnittanalysen mit der IAB-Beschäftigtenstichprobe“ zusammen, das 1999 von Gerhard Bosch und Matthias Knuth beantragt worden war.

In der ersten Hälfte der Projektlaufzeit von Herbst 1999 bis Herbst 2001 konzentrierte sich die Arbeit auf die Überprüfung der Thesen bezüglich einer angeblich gestiegenen Arbeitsmarktmobilität bzw. gesunkenen Beschäftigungsstabilität mit Hilfe deskriptiver statistischer Verfahren. Der statistischen Analyse ging jedoch zunächst eine Rekonstruktion voraus, wie sich in der deutschen Arbeitsmarktdebatte der 80er und 90er Jahre die Vorstellungen einer zunehmenden Turbulenz und Dynamik haben durchsetzen können. Folglich wird zunächst dieser Kontext in Abschnitt 1 näher darzustellen sein; anschließend wird in Abschnitt 2 die IAB-Beschäftigtenstichprobe als Datenbasis der Untersuchung vorgestellt. Daran schließt sich die Formulierung und empirische Überprüfung von vier Hypothesen in Abschnitt 3 an, wobei sich zeigen wird, dass die Annahme einer zunehmenden generellen Beschleunigung des Arbeitsmarktgeschehens nicht bestätigt werden kann. Dies macht eine differenziertere Analyse einzelner Teilarbeitsmärkte notwendig, die dann in Abschnitt 4 folgt. Schließlich werden in Abschnitt 5 Schlussfolgerungen aus den bislang vorliegenden deskriptiven Ergebnissen gezogen.

¹ Für ihre wertvollen Anregungen und konstruktive Kritik danken wir Thorsten Kalina, Brigitte Micheel, Gernot Mühge sowie Jürgen Nordhause-Janzen.

1 Genese und Konkretisierung der Ausgangsfragestellung

1.1 Vom Normalarbeitsverhältnis zur Normalität diskontinuierlicher Erwerbsverläufe: Skizze eines Diskurses

Unter dem frischen Eindruck des „Beschäftigungsförderungsgesetzes“ von 1985, das den Abschluss befristeter Arbeitsverträge erleichterte und einen arbeitsrechtlichen Rahmen für die Teilzeitarbeit schuf, entwickelte Beck (1986: 227) die Vision, „daß der Übergang von einem einheitlichen industriegesellschaftlichen System der betrieblich organisierten lebenslangen Ganztagsarbeit mit der radikalen Gegenalternative der Beschäftigungslosigkeit zu einem risikoreichen System flexibler, pluraler, dezentraler Unterbeschäftigung vollzogen wird [...]. In diesem System ist die Arbeitslosigkeit sozusagen in Gestalt von Unterbeschäftigungsformen ins Beschäftigungssystem 'integriert', damit aber auch eingetauscht worden gegen eine Generalisierung von Beschäftigungsunsicherheit, die das 'alte', industriegesellschaftliche Einheitsvollbeschäftigungssystem in diesem Sinne nicht kannte“. Erste empirische Anhaltspunkte für die angeblich zunehmende „Generalisierung von Beschäftigungsunsicherheit“ scheinen sich in einer Befragung von knapp 2000 Arbeitslosen zu finden, die von November 1985 bis Oktober 1986 in einem süddeutschen Arbeitsamtsbezirk in Arbeitslosigkeit zugehen. Diese von Mutz et al. (1995) publizierten Ergebnisse haben in der soziologischen Arbeitsmarktforschung bis in die jüngste Zeit starke Beachtung gefunden. Bspw. stellt Gorz (1998: 350) unter Bezug auf diese Ergebnisse fest, „daß stabile, vollzeitige Arbeitsplätze immer seltener, häufig unterbrochene, diskontinuierliche Erwerbsverläufe zur Normalität werden.“ (vgl. bspw. auch Scharpf 1998). Dabei ist weniger die zu ihrer Zeit pionierhafte Arbeit von Mutz et al. zu kritisieren als vielmehr jene Autoren, die dieses doch eher schmale Stück Empirie unkritisch als angeblichen Beleg für ihre weitreichenden Szenarien benutzen.

Manche bezeichnen als bereits eingetretene Tatsache, was andere als einen sich erst ankündigenden Wandel oder gar als Prognose formulieren. Typisch für diesen Diskurs ist, dass die in Deutschland vergleichsweise moderate Deregulierung von Beschäftigungsverhältnissen vermischt wird mit der Pluralisierung von Erwerbsformen und -zeiten. Dabei erscheint dann das gesamte Ensemble von sogenannten „Nicht-Normalarbeitsverhältnissen“, deren Zunahme vor allem auf die Teilzeitarbeit zurückgeht, als rechtlich unsicher sowie aus betrieblicher Sicht flexibel und disponibel. Aus der angenommenen Unsicherheit aller dieser Beschäftigungsverhältnisse *ex ante* (verminderter Bestandsschutz – was für Teilzeitarbeit gar nicht zutrifft) wird dann auf ihre tatsächliche Unbeständigkeit *ex post* (kürzere Dauer) geschlossen, und diese wird wiederum mit der Dynamik des Arbeitsmarktes gleichgesetzt, obwohl diese Zusammenhänge keineswegs zwingend sind. Schließlich wird davon ausgegangen, dass sich die angenommene säkulare Veränderung der Beschäftigungsmuster und des Arbeitsmarktgeschehens unmittelbar in den individuellen Erwerbsbiographien spiegeln müsse: „[I]n

der globalisierten Erwerbsgesellschaft der Zukunft wird es kaum noch 'Normalarbeitsverhältnisse' im Sinne unbefristeter Vollzeitstellen geben. Statt dessen ist von unsicheren Beschäftigungsverhältnissen und einer erheblich größeren Dynamik des Arbeitsmarktgeschehens auszugehen, in deren Folge nach allen vorliegenden Befunden mit einer allgemein sinkenden Arbeitsplatzsicherheit und einer allgemein steigenden Statusunsicherheit zu rechnen ist.“ (Bonß 1999: 169). Nur wenige würden in Zukunft eine stetige Erwerbsbiographie realisieren können; „der überwiegende Rest muß mit einer mehr oder weniger instabilen Erwerbskarriere rechnen, bei der Arbeitslosigkeit zur Normalerfahrung gehört.“ (Bonß 1999: 170).

1.2 Gute Gründe für die Erwartung des Turbo-Arbeitsmarktes

1.2.1 Wandel der Betriebsstruktur

Soweit die westdeutsche Industriesoziologie der siebziger und achtziger Jahre Aussagen zur Funktion des Arbeitsmarktes gemacht hat, beziehen sich diese vorrangig auf die „betriebszentrierte Segmentation des Arbeitsmarktes“ (Lutz 1987). Charakteristika dieses Arbeitsmarktsegmentes sind das auf Dauer angelegte und faktisch auch meistens langdauernde Beschäftigungsverhältnis des männlichen Industriearbeiters, die Organisation von Erwerbskarrieren innerhalb von Unternehmen und damit innerhalb eines ununterbrochenen Beschäftigungsverhältnisses, sowie die Umstrukturierung und Modernisierung von Betrieben mit geringem externen Austausch von Arbeitskräften. Als dieses Beschäftigungsmuster Mitte der achtziger Jahre vom strukturellen Wandel und von gesetzgeberischen Eingriffen (Beschäftigungsförderungsgesetz 1985) bedroht zu sein schien, entwickelte sich – mit stärker normativer Akzentuierung, aber anknüpfend an den Charakteristika des betriebszentrierten Arbeitsmarkttypus – der Diskurs von der „Krise“ oder „Erosion des Normalarbeitsverhältnisses“ (Mückenberger 1985; Hinrichs 1989). Die gleichen Themen beherrschten auch die internationale Debatte als „prekäre“ (Rodgers/Rodgers 1989) oder „atypische“ Beschäftigungsverhältnisse (Delsen 1991).

Das betriebszentrierte Beschäftigungsmuster wurde vor allem für industrielle Großorganisationen beschrieben und scheint daher bedroht, wenn die Bedeutung von Industrie und Großbetrieb abnimmt. Es wird weithin angenommen, dass die Tertiarisierung der Beschäftigungsstruktur und die Zunahme der Beschäftigung in kleineren Betrieben zu einer Destabilisierung des Beschäftigungssystems führen müsse. Das ergibt sich zunächst schon aus rein numerischen Überlegungen: Je weniger Arbeitsplätze in einer Organisation vorhanden sind, desto geringer die Anzahl der Optionen für interne Karrieren oder beschäftigungssichernde Nischen. Empirisch wird diese Plausibilitätsüberlegung dadurch gestützt, dass sowohl der Job Turnover (die Schaffung und Zerstörung von Arbeitsplätzen) als auch die Fluktuation der Arbeitskräfte in kleineren Betrieben stärker als in größeren Betrieben ist (Knuth 1998 und 1999a).

1.2.2 Tertiärisierung, Globalisierung und zunehmende Flexibilitätsanforderungen

Der Trend zur Beschäftigung in kleineren Betrieben (nicht notwendiger Weise kleineren Unternehmen) hat u.a. zu tun mit Tertiärisierung (Schmidt 1995) und Kundenorientierung: Zumindest alle diejenigen Dienstleistungen, die nur im persönlichen und direkten Kontakt mit Kunden (Individuen, Haushalten, Unternehmen) erbracht werden können, verlangen eine geographisch verteilte Präsenz der Arbeitskräfte und können daher nicht in Großbetrieben zentralisiert werden. Da solche Dienstleistungen nicht „auf Vorrat“ produziert werden können, sind die einzusetzenden Arbeitsvolumina eng an die jeweils aktuelle Nachfrage und ihre Schwankungen im konjunkturellen, saisonalen, wöchentlichen und täglichen Rhythmus gebunden (Lehndorff 2000). Die „tertiäre“ Logik der Leistungserstellung wird zunehmend paradigmatisch auch für die materielle Produktion (Brödner/Pekruhl 1991; Kalkowski et al. 1995). Verstanden als kundenspezifische Problemlösung wird die Produktion von Gütern eingebettet in eine komplexere Dienstleistung, die den Einsatz eines vom Anbieter vertriebenen Produktes erfordert und dessen Absatz sichert (vgl. Schneider/Lay 1999). Durch die „Tertiärisierung“ der Produktion (Bosch 2001a) wirken sich die Flexibilitätsanforderungen, die für Dienstleistungen charakteristisch sind, auch auf den Produktionssektor aus. Das führt zwar nicht unbedingt dazu, dass auch die eigentliche Produktion räumlich dezentralisiert wird; aber der Rhythmus der Produktion wird in viel kürzeren Fristen als früher von den wechselnden Anforderungen des Marktes bestimmt, denen sich die produktionstechnische und ablauforganisatorische Rationalität immer mehr unterordnen muss. Auch soweit der industrielle Großbetrieb weiterhin existiert, funktioniert er in der „Dienstleistungsgesellschaft“ anders, d.h. die Flexibilisierung seiner Funktionen ist Bedingung seines wirtschaftlichen Überlebens.

Der Globalisierungsdiskurs (Reich 1993; Beck 1997; kritisch Zinn 1997; Cohen 1998) verstärkt diesen Argumentationsstrang. Zwar können personen-, haushalts- und unternehmensbezogene Dienste nicht unmittelbar exportiert werden, aber die Schwellen der geographischen Mobilität der Arbeitskräfte wie der Kunden werden abgebaut. Entscheidender als der Export von Leistungen, die es immer gab, sind die Globalisierung der Märkte für Finanzen und daran gebundene Unternehmenskontrollrechte sowie der globale Wettbewerb der Konzepte, die u.a. über die *corporate governance* durchgesetzt werden. Auch unter diesem Aspekt verwischt sich der Unterschied von „Produktion“ und „Dienst“: Hier wie dort kommt es zum globalen Wettbewerb von Konzepten für Leistungen (Produkte und Dienste) und Verfahren sowie in der Folge dieser verschärften Konkurrenz zur Verkürzung der Innovationszyklen. Die „Politisierung“ von Unternehmensstrategien unter dem Druck der Forderung nach „shareholder value“ (Hirsch-Kreinsen 1999) macht zusätzlich die öffentliche Ankündigung von Restrukturierung und Personalabbau zu einem eigenständigen Handlungsparameter der Aktienkurspflege. Steigende Flexibilitätsanforderungen an die Betriebe bei – infolge organisatorischer „Verschlankung“ – abnehmenden Freiheitsgraden interner Reallokation von Arbeitskräften müssten, so wird angenommen, zu zunehmender extern-numerischer Flexibilität führen, d.h. zu vermehrten Ein- und Austritten von Arbeitskräften.

1.2.3 Fraktalisierung und Virtualisierung von Unternehmen

Um die steigenden Flexibilitätsanforderungen bewältigen zu können, wird das ehemals vertikal integrierte Großunternehmen zerlegt. Durch Outsourcing und Ausgründung entstehen Netzwerke von rechtlich selbständigen Unternehmen (Sydow 1991), die im Zusammenwirken Leistungen erbringen, die früher – so jedenfalls die idealtypische Vorstellung – von einem einzigen Unternehmen erbracht wurden. An die Stelle des vertikal integrierten Großunternehmens tritt das „virtuelle“ (Davidow/Malone 1992) oder „grenzenlose“ Unternehmen (Picot et al. 1998). Was im betriebszentrierten Arbeitsmarktmodell eine Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz war, wird nun zum Wechsel des Arbeitgebers, möglicherweise innerhalb des Netzwerkes. Auch das müsste sich statistisch in vermehrter Bewegung der Arbeitskräfte und verkürzten Betriebszugehörigkeiten niederschlagen – selbst wenn Arbeitskräfte sich gar nicht wirklich fortbewegen, sondern lediglich ihr Arbeitsplatz umfirmiert wird. Da ein Wechsel zwischen selbständigen Arbeitgebern rechtlich weniger geschützt ist als eine Bewegung auf dem „internen Arbeitsmarkt“ desselben Arbeitgebers, könnten auch die Risiken zunehmen, dass diese Bewegungen über Phasen der Arbeitslosigkeit führen oder dass die Betroffenen in Arbeitslosigkeit „hängen bleiben“.

Einhergehend mit den wachsenden Flexibilitätsanforderungen an die Betriebe reduziert sich möglicherweise auch der traditionell hohe Stellenwert einer normierten Ausbildung in Form des Berufes. In der Industriegesellschaft kam in Deutschland dem Beruf als Dimension bei der Arbeitskräfteallokation eine besondere Bedeutung zu (Sengenberger 1987: 147ff). Im Zuge des Übergangs von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft ist u.U. damit zu rechnen, dass multifunktional einsetzbare „symbolanalytische“ Fähigkeiten zunehmend spezialisierte Fachkenntnisse ersetzen (Baethge 1996: 112f). Da das Berufsprinzip jedoch ursprünglich genau darauf abzielte, spezifische Fachkenntnisse in standardisierter Form zu vermitteln und zu zertifizieren, verliere der Beruf – so die Annahme – bei der Arbeitskräfteallokation nach und nach an Bedeutung. Dieser Bedeutungsverlust spiele sich dabei sowohl auf der inhaltlichen als auch auf der formalen Ebene ab: Zum einen sei Funktionalität innerhalb des modernen Betriebes gefährdet, da das Berufsprinzip „Abgrenzungen von Kompetenz-Claims [konstituiert], [und] dadurch die Effektivität der neuen Qualifikationspotentiale im Sinne der Reichweite von Integrationskonzepten und schneller Querschnittsfunktionalität, d.h. abteilungs- und fächerübergreifender Kooperation auf kurzem Weg (ohne Einschaltung der Hierarchie) [verhindert]“ (Baethge 1996: 113; vgl. auch Kern/Sabel 1994). Neben diesem inhaltlichen Bedeutungsverlust für die tatsächliche Aufgabenbewältigung nehme – so wird prognostiziert – zum zweiten auch die Signalfunktion beruflicher Ausbildungszertifikate ab. Als Gründe für diesen formalen Bedeutungsverlust des Berufes werden sowohl eine „Verringerung der Halbwertszeit von erworbenen Berufsqualifikationen“ als auch die Ausrichtung beruflicher Ausbildung auf einen mehr oder weniger regional bzw. national begrenzten Arbeitsmarkt ausgemacht (Baethge 1996: 114).

Das Hauptinteresse der Literatur, die die Erosion des Berufsprinzips meint feststellen zu können, gilt eindeutig der industriellen Produktion (vgl. bspw. Kern/Sabel 1994; Geiß-

ler 1991). Diese eingeeengte Sichtweise überrascht gerade deshalb, weil die absolute und relative Bedeutung von Dienstleistungstätigkeiten kontinuierlich wächst und mittlerweile rund drei Viertel aller Beschäftigten in diesem Segment tätig sind (vgl. Bosch 2001a). Trotz dieser schrumpfenden Bedeutung industrieller Produktionstätigkeiten wird der Befund der „Entberuflichung“ dennoch als allumfassend für das gesamte Beschäftigungssystem verstanden und nach dem Motto verfahren: Was für die industrielle Produktion gilt, trifft auch auf die wachsenden Bereiche der Dienstleistungstätigkeiten zu (Baethge/Baethge-Kinsky 1998: 469). Somit wird angenommen, dass die „Beruflichkeit“ in Form langfristig festgeschriebener Tätigkeitsbereiche einzelner Arbeitnehmer in weiten Teilen des Arbeitsmarktes zunehmend in Bewegung gerate. Zusätzlich erodiere die Bedeutung von Beruflichkeit aufgrund gesellschaftlicher Veränderungen. Solche gesellschaftlichen Veränderungen sorgten im Zuge einer „Pluralisierung von Lebensformen“ für eine Ablösung des klassen- oder auch berufsdominierten durch ein individualisiertes Selbstverständnis der Individuen: Die „spezifische Verbindung von (Berufs-)Fachlichkeit, sozialer Integration im Betrieb und gesellschaftlichem Status, [...] löst sich immer mehr auf und unterminiert damit das Berufskonzept in seiner Gültigkeit.“ (Baethge/Baethge-Kinsky 1998: 469). Insofern ist durch die abnehmende Bedeutung des Berufes insgesamt mit vermehrten Tätigkeitswechseln zu rechnen.

1.3 Zwischenfazit

Der eher normativ orientierte „Prekarisierungsdiskurs“ konvergiert mit den Schlussfolgerungen, die aus dem Globalisierungsdiskurs, der Flexibilitätsdebatte und dem Netzwerkparadigma² zu ziehen sind: Es erscheint nicht länger vorstellbar, dass die Unternehmen in der Lage oder auch nur bereit sein könnten, die – nach allgemeinem Eindruck – dramatisch wachsenden Anpassungsleistungen noch nach dem alten Muster im Rahmen betriebsinterner Arbeitsmärkte zu erbringen. Folglich müssten die Anpassungen über den externen Arbeitsmarkt zunehmen, und die regelmäßigen Ankündigungen von Personalanpassungsaktionen namhafter Unternehmen verstärken diesen Eindruck. Im Ergebnis stimmen heute sozialwissenschaftliche Meinung, die von Medien, Kirchen und Politikern veröffentlichte Meinung und die demoskopisch erfragte Volksmeinung (vgl. die Übersicht in OECD 1997, 5. Kapitel) überein, wobei bezeichnend für diese Sichtweise ist, dass Dynamik gleichgesetzt wird mit Unsicherheit und Instabilität. Kennzeichnend für diesen Diskurs ist weiterhin, dass seinen grundlegenden Auffassungen entgegenstehende empirische Erkenntnisse sowie überhaupt die gesamte Arbeitsökonomik nicht zur Kenntnis genommen werden.

² Die Liste ließe sich verlängern um den „Entgrenzung“-Diskurs, der allerdings zusätzlich die Kategorien in Zweifel zieht, die uns eine empirische Überprüfung der behaupteten Veränderungen ermöglichen: Erwerbsarbeit, abhängige Beschäftigung und Betrieb.

2 Datenbasis

2.1 Die IAB-Beschäftigtenstichprobe (IABS)

Um Aussagen über die betriebsexterne Arbeitsmarktdynamik und die Beständigkeit von Beschäftigungsverhältnissen machen zu können, benötigt man Datenmaterial, mit dem die Abbildung dynamischer Prozesse möglich ist. Hierzu sind sogenannte „Verlaufsdaten“ am besten geeignet (Mayer 1990).³ Verlaufsdaten erfassen die Veränderungen der zu untersuchenden Merkmale kontinuierlich. „Kontinuierlich“ bedeutet in diesem Fall, dass Zustandswechsel und somit Verweildauern in Bezug auf die zu untersuchende Fragestellung und den dadurch definierten Zustandsraum *hinreichend* genau erfasst werden. Die Erhebung von Verlaufsdaten für eine Analyse der extern-numerischen Arbeitsmarktflexibilität – wie sie im Zentrum der vorliegenden Arbeit steht – müsste im günstigsten Fall den Erwerbsstatus einer Person tagesgenau erfassen können, da ein Zustandswechsel täglich eintreten kann. Verlaufsdaten auf monatlicher Basis wären verständlicherweise weniger genau, während die Erfassung bspw. auf Stundenniveau kaum eine Informationsverbesserung bezüglich der Fragestellung liefern könnte. Letztendlich bestimmt die Fragestellung einer Untersuchung, was unter einer „hinreichend kontinuierlichen Datenerfassung“ zu verstehen ist.

Eine hinreichend genaue Erfassung des Erwerbsverlaufs ist mit Befragungsdaten, selbst in Panelform, nur bedingt möglich: Ebenso wie Betriebe bei retrospektiver Befragung nach Personalbewegungen dazu tendieren, Randbeschäftigte oder nach wenigen Tagen wieder beendete Beschäftigungsverhältnisse auszublenden⁴, so sind auch Erwerbstätige mit turbulenten Erwerbsverläufen oft nicht in der Lage, ihren Erwerbsverlauf über ein Jahr retrospektiv exakt zu rekonstruieren. Hier weisen sogenannte „prozessproduzierte Daten“ Vorteile auf. „Prozessproduzierte Daten“ sind „Daten, die für Verwaltungszwecke oder die Aufgabenerfüllung öffentlicher Institutionen (insbesondere der Sozialverwaltung) benötigt und gesammelt werden“ (Schmähl 1985: 277). Prozessproduzierte Daten haben gegenüber Befragungsdaten insbesondere den Vorteil, dass über einen längeren Zeitraum exakte Informationen für eine große Anzahl von Individuen zur Verfügung stehen (Schmähl/Fachinger 1994). Der Nachteil prozessproduzierter Daten liegt darin, dass ihr Erhebungszweck die Bereitstellung adäquater Informationen für den Verwaltungsgebrauch nicht jedoch die wissenschaftliche Nutzung ist.

In Deutschland stehen der Wissenschaft als Datenbasis für die Analyse von Erwerbsverläufen die prozessproduzierten Verlaufsdaten der sogenannten IAB-Beschäftigtenstichprobe (IABS) zur Verfügung. Die IABS enthält tagesgenaue Informationen über die Erwerbsverläufe von rund 550.000 Personen im Zeitraum von 1975 bis 1995. Der Datensatz beruht auf einer einprozentigen Stichprobe aus den Versicherungskonten, die bei der Bundesanstalt für Arbeit (BA) für *sozialversicherungspflichtig*

³ Zur Unterscheidung von Querschnitts-, Panel- und Verlaufsdaten vgl. Blossfeld/Rohwer (1995); Andreß (1992).

⁴ Deshalb liegen z. B. die mit dem IAB-Betriebspanel ermittelten Fluktuationsraten erheblich unter denen, die die amtliche Beschäftigungsstatistik liefert (vgl. Bellmann et al. 1996).

Beschäftigte zwischen 1975 und 1995 geführt worden sind. Diesen „prozessproduzierten Daten“ werden Informationen über Arbeitslosigkeitsphasen⁵ der Stichprobenmitglieder sowie über die Betriebe, die Stichprobenmitglieder im Ziehungszeitraum beschäftigt haben, zugespielt (vgl. Bender et al. 1996; Bender/Haas/Klose 2000).

Die IABS umfasst in den Jahresquerschnitten bis 1990 jeweils rund 200.000 und ab 1991 jeweils rund 250.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte; im Längsschnitt sind knapp 560.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte erfasst (Westdeutschland ca. 485.000, Ostdeutschland ca. 75.000). Insgesamt dokumentiert die IABS für diese Personen etwa 7,8 Millionen Beschäftigungs- und Leistungsbezugsmeldungen; jede einzelne Meldung enthält 35 Analysevariablen.

Im weiteren Verlauf werden für die Analyse nur Personen betrachtet, die während ihres Erwerbslebens ausschließlich in westdeutschen Betrieben sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren; durch die Beschränkung auf Westdeutschland kann ein ausreichend langer Analysezeitraum gewährleistet werden. Darüber hinaus wurden Nebentätigkeiten (Mehrfachbeschäftigungsverhältnisse) nicht berücksichtigt und als Auszubildende Beschäftigte aus der Untersuchung ausgeschlossen. Solange nicht explizit darauf hingewiesen wird, unterscheidet die Analyse nicht zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung.

Zu beachten ist des weiteren, dass mit der IABS nur ein begrenzter Zeithorizont betrachtet werden kann. So gibt es Episoden, die zum Erfassungsbeginn am 1. Januar 1975 bereits begonnen haben, und es gibt Episoden, die zum Erfassungsende am 31.12.1995 noch nicht beendet worden sind. Im ersten Fall spricht man von links- im zweiten Fall von rechtszensierten Informationen (Meinken 1992: 69f; Kleinbaum 1995: 5ff; Blossfeld/Rohwer 1995: 34ff). In der im vorliegenden Beitrag vorgenommenen deskriptiven Analyse wurden aufgrund dieser Zensierungsproblematik Beschäftigungsinformationen des Jahres 1975 gar nicht und Informationen aus dem Jahr 1995 nur z.T. berücksichtigt.

⁵ Es werden nur solche Arbeitslosigkeitsphasen in der IABS dokumentiert, bei denen die Stichprobenmitglieder Leistungen der Bundesanstalt für Arbeit erhalten; nicht erfasst ist die registrierte Arbeitslosigkeit ohne Leistungsanspruch. Die „Leistungsempfängerquote“, d.h. der Anteil der in Arbeitslosigkeit Zugehenden, die Leistungen erhielten, ist von 76,8 Prozent im Durchschnitt der 80er Jahre auf 69,4 Prozent im Durchschnitt der neunziger Jahre zurückgegangen (vgl. IAB 2000: 62f.). – In der IABS werden auch nicht alle Leistungsbezugsformen erfasst. Die entsprechende IABS-Variable unterscheidet die drei Kategorien „Arbeitslosengeld“, „Arbeitslosenhilfe“ sowie „Unterhaltsgeld“ (vgl. Bender/Haas/Klose 2000: 5). Die Zahlung von Schlechtwettergeld an Bauarbeiter wird nicht als Leistungsbezug, sondern als fortbestehendes Arbeitsverhältnis erfasst.

2.2 Einschränkungen der Analyse

Die Daten der IABS bieten für den hier verfolgten Untersuchungszweck eine Reihe von Vorteilen, wie etwa die extrem hohe Fallzahl, die tagesgenauen Erwerbsverlaufsinformationen sowie der relativ lange Zeitraum, für den Informationen vorliegen. Jedoch muss insbesondere auf zwei Einschränkungen hingewiesen werden, die bei der Analyse der IABS hingenommen werden müssen.

2.2.1 Beschränkung auf sozialversicherungspflichtig Beschäftigte

Die augenfälligste Beschränkung der IABS ist, dass in ihr Informationen allein über sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse enthalten sind. Die folgende Analyse muss sich deshalb auf sozialversicherungspflichtige Beschäftigung beschränken und ermöglicht keine Aussagen über geringfügig Beschäftigte, Selbständige oder etwa Beamte. Da jedoch sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung nach wie vor die herausragende Rolle auf dem deutschen Arbeitsmarkt zukommt (Kohli 1994: 227; Hoffmann/Walwei 1998), bildet die vorliegende Analyse mit Sicherheit den wesentlichen Kern des deutschen Arbeitsmarktes ab.

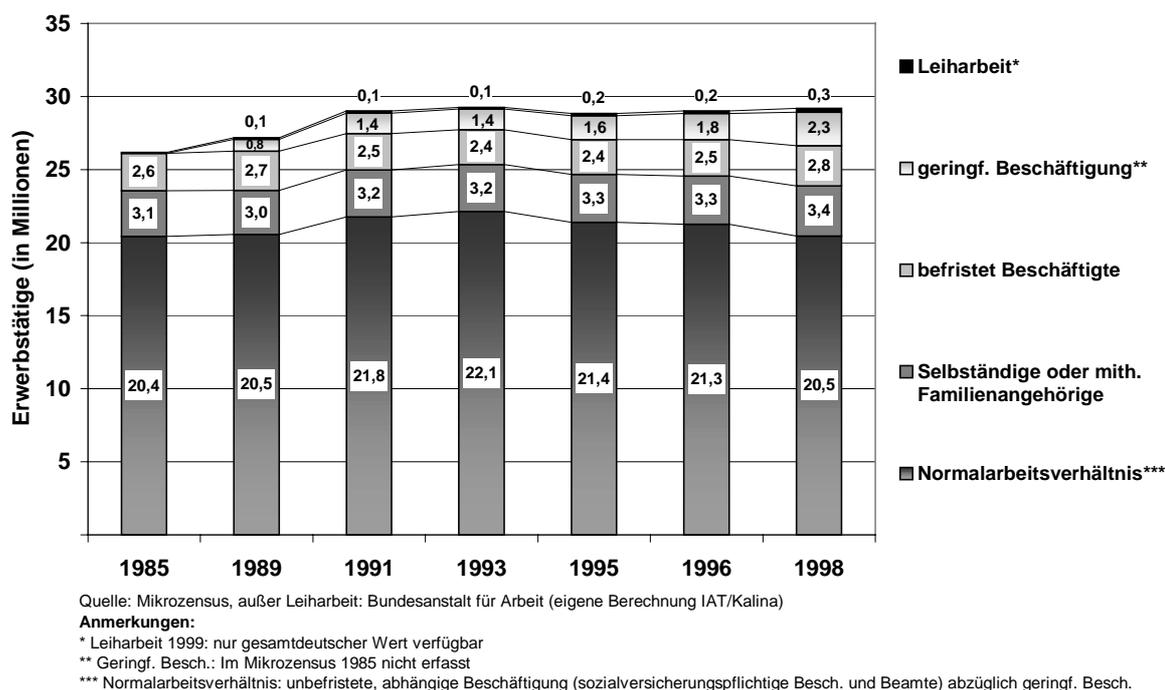


Abbildung 1: Absolute Zahl der Erwerbstätigen nach Beschäftigungsform (in Millionen), Westdeutschland 1985-1998

Dabei ist zu berücksichtigen, dass sich für Deutschland – entgegen herrschender Diskurse (vgl. bspw. Zukunftskommission 1996: 42ff) – kein dramatischer Bedeutungs-

verlust von sogenannten „Normalarbeitsverhältnissen“ zu Gunsten vermehrter „prekärer“ Beschäftigungsformen empirisch nachweisen lässt, zumindest solange sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung als „normale“ und nicht-prekäre Arbeitsform verstanden wird (Abbildung 2). Zwar können „prekäre“ Arbeitsformen ihren Anteil an den Gesamtbeschäftigten im Zeitverlauf von rund 20 auf 30 Prozent ausweiten; jedoch sind absolut betrachtet 1998 nicht weniger Arbeitnehmer „normalbeschäftigt“ als 1985. Es ist weitgehend unverständlich, warum sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung mit anderen Formen prekärer Beschäftigung wie befristeter Beschäftigung oder aber Scheinselbständigkeit oder Leiharbeit zusammengefasst werden soll. Der Begriff der „Prekarität“ ist u. E. vielmehr dann angebracht, wenn eins der folgenden drei Kriterien durch das Beschäftigungsverhältnis *nicht* erfüllt wird: (1) gesetzlicher Kündigungsschutz, (2) Einbindung in die betriebliche Interessenvertretung und Tarifbestimmungen und (3) Sozialversicherungspflicht. Tabelle 1 macht deutlich, in welcher Weise unterschiedliche Arbeitsformen als „prekär“ zu verstehen sind und zeigt gleichzeitig, dass sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeit nicht zu dieser Gruppe gehört: Da für sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse sowohl der gesetzliche Kündigungsschutz gilt als auch eine Einbeziehung in die betriebliche Interessenvertretung bzw. in den Tarifvertrag vorliegt und darüber hinaus Sozialversicherungspflicht besteht, ist diese Beschäftigungsform als „normal“ zu verstehen und in dieser Hinsicht kein Unterschied zu sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung auszumachen.⁶

	gesetzlicher Kündigungsschutz besteht	in die betriebliche Interessenvertretung bzw. den im Einsatzbetrieb geltenden Tarifvertrag einbezogen	Sozialversicherungspflicht besteht bzw. Beiträge werden tatsächlich gezahlt	in der IABS erfasst
befristete Beschäftigung*	<i>nein</i>	<i>ja</i>	<i>ja</i>	<i>ja</i>
Leiharbeit*	<i>ja</i>	<i>nein</i>	<i>ja</i>	<i>ja</i>
geringfüg. Beschäftigung	<i>ja</i>	<i>ja</i>	<i>nein**</i>	<i>nein</i>
(Schein)selbständigkeit	<i>nein</i>	<i>nein</i>	<i>nein</i>	<i>nein</i>
soz.vers.pflichtige Teilzeit***	<i>ja</i>	<i>ja</i>	<i>ja</i>	<i>ja</i>
soz.vers.pflichtige Vollzeit***	<i>ja</i>	<i>ja</i>	<i>ja</i>	<i>ja</i>
* Voll- und Teilzeit ** bis 1999 *** unbefristet Quelle: eigene Darstellung				

Tabelle 1: Art der Prekarität von Beschäftigungsformen

Unabhängig davon, ob Teilzeitbeschäftigung nun eine prekäre Beschäftigungsform ist oder nicht, ist sie jedenfalls ebenso im Datensatz erfasst wie Leiharbeitsverhältnisse und befristete sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (Tabelle 1), wengleich leider

⁶ Zur Diskussion um die angeblich mangelnde Dauerhaftigkeit von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen vgl. Abschnitt 4.1.

keine eindeutige Identifizierung von einzelnen Leiharbeitsverhältnissen bzw. befristeten Jobs mit den Daten der IAB-Beschäftigtenstichprobe möglich ist. *Gleichwohl fließt die durch solche prekären Arbeitsformen verursachte Fluktuation in die gesamte mit dem Datensatz zu beobachtende Arbeitsmarktdynamik mit ein.*

2.2.2 Beschränkung auf objektivierbares Arbeitsmarktgeschehen

Mit den Daten der IABS kann „lediglich“ beobachtet werden, dass ein neues Beschäftigungsverhältnis begonnen wurde bzw. dass ein bestehender Job beendet worden ist; aus Anfangs- und Enddatum kann dann auch die tatsächliche Dauer der Arbeitgeber/Arbeitnehmer-Bindung ermittelt werden. Keine Informationen liegen jedoch darüber vor, ob ein Beschäftigungsverhältnis etwa durch arbeitgeberseitige Entlassung oder aber arbeitnehmerseitige Kündigung beendet worden ist. Auch über das subjektive Empfinden der Beschäftigungssituation durch den Arbeitnehmer können keine Aussagen gemacht werden. Beispielsweise kann eine Aneinanderreihung von befristeten faktisch jedoch ununterbrochenen Verträgen von dem Arbeitnehmer als äußerst unsichere Beschäftigungssituation empfunden werden, während die Daten der IAB-Beschäftigtenstichprobe allein die faktische Dauer der Betriebsbindung des Arbeitnehmers insgesamt abbildet.

3 Arbeitsmarktentwicklung in Deutschland zwischen 1976 und 1995: Generelle Befunde

Wie Abschnitt 1 deutlich gemacht hat, gibt es eine Reihe von Gründen anzunehmen, dass die extern-numerische Flexibilität und mit ihr die Arbeitsmarktdynamik in den letzten Jahrzehnten zugenommen hat. Sollte sich jedoch der deutsche Arbeitsmarkt beim Übergang von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft tatsächlich mehr und mehr zum „Turbo-Arbeitsmarkt“ entwickeln, müssten sich folgende vier Hypothesen grundsätzlich bestätigen lassen:

- Hypothese 1:* Seit den 70er Jahren hat die Mobilität der Beschäftigten auf dem externen Arbeitsmarkt generell zugenommen.
- Hypothese 2:* Seit den 70er Jahren hat die Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen abgenommen.
- Hypothese 3:* Im Zeitverlauf ist die Erfahrung von Arbeitslosigkeit mehr und mehr zum Normalfall im Erwerbsverlauf von Arbeitnehmern geworden.
- Hypothese 4:* Seit den 70er Jahren werden Tätigkeitswechsel im Erwerbsverlauf von Arbeitnehmern insgesamt häufiger.

Nach der Analyse des generellen Arbeitsmarktgeschehens anhand dieser vier Hypothesen werden später dann in Abschnitt 4 weitere Hypothesen bezüglich der Entwicklung auf unterschiedlichen Teilarbeitsmärkten generiert und überprüft.

3.1 Arbeitsmarktmobilität zwischen 1976 und 1995

Mit Hilfe geeigneter Stromgrößen lassen sich Mobilitätsentwicklungen auf dem Arbeitsmarkt abbilden. Die IAB-Beschäftigtenstichprobe bietet die Möglichkeit, Eintritts- und Austrittsraten zu berechnen, indem die Zahl der in einem Kalenderjahr begonnenen bzw. beendeten Beschäftigungsverhältnisse in Bezug zur Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse gesetzt wird.⁷ Als Durchschnitt der Eintritts- und Austrittsraten wird die sogenannte Labour-Turnover-Rate (LTR) berechnet, indem – in Anlehnung an Cramer/Koller (1988) und Schettkat (1995) – die Summe der begonnenen und beendeten Beschäftigungsverhältnisse in Beziehung zur (zweifachen) Gesamtbeschäftigtenzahl eines Jahres gesetzt wird.⁸ Die LTR liefert somit ein Maß für die Gesamtmobilität auf dem Arbeitsmarkt.

Abbildung 2 zeigt die Entwicklung von Eintritts-, Austritts- sowie Labour-Turnover-Rate auf dem westdeutschen Arbeitsmarkt sowie die indexierte Entwicklung des Beschäftigungsstandes zwischen 1976 und 1995.⁹ Zwischen diesen Größen besteht hier ein einfacher arithmetischer Bezug: Liegt die Eintritts- über der Austrittsraten, so nimmt die Zahl der Beschäftigten zu; umgekehrt reduziert sich die Beschäftigtenzahl in den Zeiträumen, in denen die Austrittsraten über der Eintrittsraten liegt. Die Kreuzungspunkte der Kurven markieren somit die Wendepunkte der Beschäftigungskonjunktur.

Zwischen 1976 und 1995 hat die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Westdeutschland um 10 Prozent zugenommen. Im Beschäftigungsboom zu Beginn der 90er Jahre ist (im Vergleich zum Ausgangsjahr) sogar eine Steigerung um 15 Prozent zu verzeichnen. Dabei zeigen sowohl die Eintritte in als auch die Austritte aus Beschäftigung einen prozyklischen Verlauf; die Gesamtmobilität ist also im Aufschwung höher als im Abschwung. Dieser Effekt ist damit zu erklären, dass im Aufschwung die Wiederbesetzungsketten länger werden und als Multiplikator der Mobilität wirken (vgl.

⁷ Als „Eintritt“ wird die Aufnahme eines neuen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses gewertet. Ein „Austritt“ liegt bei der Beendigung eines bestehenden sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses vor, wobei Unterbrechungszeiten (bspw. aufgrund längerer Krankheit oder aber wegen Erziehungszeiten) als fortgesetztes Arbeitsverhältnis verstanden werden. Bei einem Wechsel von Voll- in Teilzeit oder umgekehrt in demselben Betrieb wird von einem weiterbestehenden Beschäftigungsverhältnis ausgegangen.

⁸ Zwecks Vereinfachung der Berechnung wird abweichend von Cramer/Koller (1988) als Bezugsgröße nicht die Jahresdurchschnittszahl der Beschäftigten, sondern die Zahl der zum 30. September des jeweiligen Jahres Beschäftigten verwendet, was zu leicht veränderten Quotenwerten, aber nicht zu anderen Trends führt.

⁹ Die Austrittsraten und damit zusammenhängend auch die Labour-Turnover-Rate ist für das Jahr 1995 systematisch aufgrund von Rechtszensierungen unterschätzt, da nur Austritte bis zum 30.11.1995 in die Berechnung mit einbezogen werden.

Schettkat 1996): Der Sog der Nachfrage führt im Aufschwung häufiger als im Abschwung zur Besetzung von Stellen mit Bewerbern, die andere Stellen frei machen, die dann ihrerseits wieder besetzt werden müssen, so dass insgesamt die Nachfrage wesentlich stärker zunimmt als der zusätzliche Netto-Bedarf an Arbeitskräften. Folglich nehmen im Aufschwung nicht nur die Eintritte, sondern parallel auch die Austritte zu. Umgekehrt im Abschwung: Entgegen der durch Meldungen über Entlassungswellen gespeisten gesellschaftlichen Wahrnehmung, dass die Mobilität zunehme, sinken im Abschwung nicht nur die Eintritte, sondern auch die Austritte. Lediglich die unfreiwilligen Austritte nehmen absolut wie relativ zu – eine Unterscheidung, die die IABS jedoch nicht enthält (vgl. dagegen die Analysen auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels SOEP in Knuth/Schräpler/Schumann 2001).

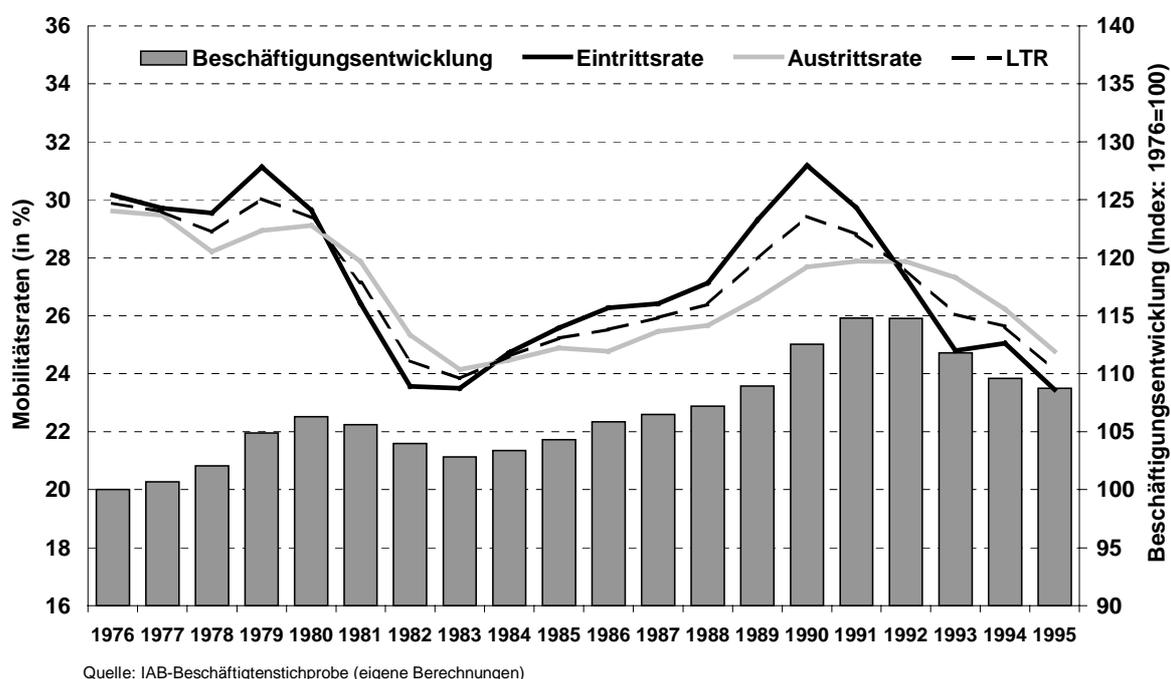


Abbildung 2: Eintrits-, Austritts- und Labour-Turnover-Rate (LTR) sowie Beschäftigungsentwicklung (gesamt) (Index: 1976=100), Westdeutschland, 1976-1995

Zur Überprüfung der Hypothese 1 – allgemeine Zunahme der Mobilität – müssen wir von diesen konjunkturellen Einflüssen zu abstrahieren versuchen. Dies ist freilich nur bedingt möglich, da wir nur einen – durch die deutsche Einigung zudem noch atypisch beeinflussten – Zyklus vollständig überschauen können. Im Jahre 1976, zwischen dem Ölpreisschocks und dem Zwischenhoch von 1980, betrug die westdeutsche LTR 30 Prozent. 1995, zwei Jahre vor dem Erreichen des Beschäftigungstiefststandes, war sie auf 25 Prozent abgesunken.¹⁰ Und selbst im Beschäftigungsboom zu Beginn der 90er

¹⁰ Aus der amtlichen Statistik wissen wir, dass die Labour-Turnover-Rate auch in den Jahren 1997 und 1998, die vielleicht hinsichtlich ihrer Stellung im Zyklus besser mit 1976 vergleichbar sind, das Niveau von 1976 nicht wieder erreichte. Aktuellere Zahlen sind wegen einer Umstellung der Beschäftigungsstatistik derzeit nicht verfügbar.

Jahre ist die Mobilität auf dem westdeutschen Arbeitsmarkt mit einem LTR-Wert von rund 29 Prozent (wenn auch nur leicht) geringer als im schwächeren Beschäftigungsaufschwung Ende der 70er Jahre. Darüber hinaus ist bemerkenswert, dass trotz des dramatischen Beschäftigungseinbruchs zur Mitte der 90er Jahre der Arbeitsmarkt zu diesem Zeitpunkt *nicht* weniger „beweglich“ ist als im absolut wie relativ weniger umfangreichen Beschäftigungsabschwung in der ersten Hälfte der 80er Jahre (LTR 1983: 24 Prozent; LTR 1995: 25 Prozent).

Die ermittelten Fluktuationsmaße liefern also keine Anhaltspunkte für eine generell erhöhte Arbeitsmarktmobilität sozialversicherungspflichtig Beschäftigter im Untersuchungszeitraum.¹¹ Vielmehr wird die zwischenbetriebliche Arbeitsmarktdynamik in Westdeutschland erstaunlich wenig von den vermeintlichen oder tatsächlichen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Veränderungen beeinflusst; der Trend der Arbeitskräftebewegungen scheint sogar eher leicht abwärts zu weisen. Somit muss die erste Hypothese eindeutig zurückgewiesen werden.

3.2 Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen

Die Daten der IAB-Beschäftigtenstichprobe sind tagesgenaue Verlaufsdaten, mit denen sich die exakte Dauer von Beschäftigungsverhältnissen darstellen lassen. Mit Hilfe sogenannter Überlebens- oder Survivorraten lässt sich durch zeitabhängige Überlebenswahrscheinlichkeiten die Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen errechnen und auch graphisch darstellen (zur Berechnung von Überlebensraten vgl. Andreß 1992; Blossfeld/Rohwer 1995; Kleinbaum 1996).¹² Während wir die Mobilität in und aus Beschäftigungsverhältnissen als relative Häufigkeit von Ereignissen (Ein- und Austritte) in kalendarischen Zeitperioden (Jahren) gemessen haben, betrachten wir die Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen als Andauern eines Zustandes (Beschäftigungsverhältnis) in Verlaufe einer Prozesszeit (Tage, die seit dem Beginn eines Beschäftigungsverhält-

¹¹ Auch die relative Häufigkeit direkt vollzogener Betriebswechsel (ohne eine zwischengelagerte Phase der Nicht-Erwerbstätigkeit) im Untersuchungszeitraum unter Berücksichtigung zyklischer Schwankungen nicht zunimmt (vgl. Erlinghagen/Knuth 2001: 28).

¹² Die Überlebensraten wurden mit Hilfe des in der verwendeten Statistiksoftware STATA implementierten sogenannten „Kaplan-Meier-Verfahrens“ ermittelt (zum Kaplan-Meier-Verfahren vgl. Blossfeld/Rohwer 1995: 66ff). Das Besondere an diesem Verfahren ist die adäquate Behandlung von rechtszensierten Beobachtungen. In unserem Fall liegen jedoch aufgrund des spezifischen Analysedesigns keine Rechtszensierungen vor, denn wir beschränken uns bei der Survivor-Analyse auf zwischen 1976 und 1990 (bzw. 1993) neu begonnene Beschäftigungsverhältnisse und „verfolgen“ diese über einen Zeitraum von maximal fünf (bzw. zwei) Jahren. Unter dieser Prämisse werden die entsprechenden Anfangs- und Enddaten in den prozessproduzierten Informationen der IABS vollständig erfasst; außerdem ist für die hier verfolgte Fragestellung unerheblich, ob ein Beschäftigungsverhältnis wegen eines Betriebswechsels, wegen einer anschließenden Arbeitslosigkeitsphase oder aber „Meldelücke“ beendet wird. Somit erscheint es geboten, lediglich von „Überlebensraten“ und nicht von „Kaplan-Meier-Survivorraten“ zu sprechen.

nisses vergangen sind, ohne dass es endet). Auf diese Weise können wir Beschäftigungsverhältnisse, die zu verschiedenen kalendarischen Zeitpunkten beginnen, auf einer Prozesszeitachse übereinander legen und beliebig bündeln – und so z. B. die Stabilität der in den Jahren 1976–1980 begonnen mit der Stabilität der 1986–1990 begonnenen Beschäftigungsverhältnisse vergleichen.¹³

Abbildung 3 stellt die Überlebensrate von *neu begonnenen Beschäftigungsverhältnissen* aus diesen beiden Perioden dar. Wenn das Beschäftigungsverhältnis zwischen 1976 und 1980 begonnen wurde, so ist es hier in der Eintrittskohorte 1976-1980 (EK 1976-1980) erfasst; hat das Beschäftigungsverhältnis irgendwann zwischen 1986 und 1990 begonnen, so gehört es zur Eintrittskohorte 1986-1990 (EK 1986-1990).¹⁴ Die Überlebensrate berechnet die Wahrscheinlichkeit, dass ein in einer Eintrittskohorte begonnenes Beschäftigungsverhältnis bis zu dem auf der Zeitachse jeweils abgetragenen Prozesszeitpunkt noch nicht geendet hat, wobei hier ein Zeitraum von maximal fünf Jahren (1.825 Tagen) betrachtet wird. In umgekehrter Betrachtung dieser Grafiken kann man fragen, wie lange es jeweils dauert, bis von den in der Prozesszeit betrachteten Beschäftigungsverhältnissen nur noch ein bestimmter Prozentsatz – z. B. 50 Prozent oder 25 Prozent – fortbesteht.

Tag für Tag scheiden Arbeitnehmer aus ihrem Job aus – sei es wegen eines Betriebswechsels, wegen Entlassung in die Arbeitslosigkeit, Übergang in Rente, Tod oder Wechsel in eine sozialversicherungsfreie Tätigkeit. Insofern entspricht die hyperbolische Grundform der Kurve (Abbildung 3) dem „Lebenssachverhalt“, dass mit zunehmendem zeitlichen Abstand vom Eintrittsdatum die Wahrscheinlichkeit abnimmt, dass ein Beschäftigungsverhältnis weiter fortbesteht.¹⁵

Die „Sprünge“ nach 365 und 730 Tagen zeigen, dass ein relevanter Anteil von Beschäftigungsverhältnissen exakt ein oder zwei Jahre dauert; nach drei Jahren gibt es immer noch einen wenn auch schwächeren Sprung. Der im betrachteten Fünf-Jahres-Zeitraum festzustellende asymptotische Verlauf der Kurven bedeutet, dass die Wahrscheinlichkeit der Fortführung eines noch bestehenden Beschäftigungsverhältnisses auch zukünftig weiter andauert mit der bereits zurückgelegten Dauer wächst. Aufgrund der zeitlichen Begrenzung des Erwerbslebens – sei es durch Verrentung oder Tod – kann dieses „Ge-

¹³ Wir machen damit Aussagen über Beschäftigungsverhältnisse, nicht über Personen. Das bedeutet, Personen, die im jeweils betrachteten Zeitraum mehrfach den Arbeitgeber wechseln und folglich mehrfach ein neues Beschäftigungsverhältnis beginnen, werden mit ihren jeweiligen Beschäftigungsverhältnissen auch mehrfach bei der Berechnung der Überlebensrate berücksichtigt.

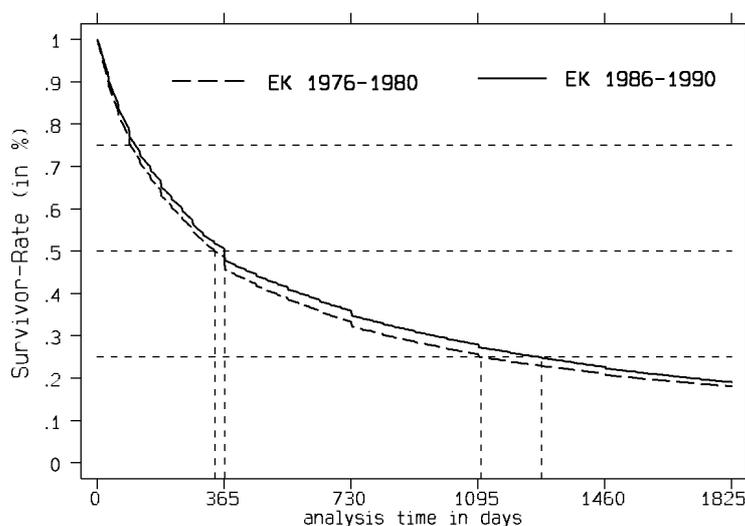
¹⁴ Diese beiden Eintrittskohorten wurden gewählt, weil sowohl die Jahre 1976 bis 1980 als auch 1986 bis 1990 von Beschäftigungswachstum gekennzeichnet sind. Da Beschäftigungsverhältnisse über einen Zeitraum von maximal fünf Jahren betrachtet werden sollen, sind unter dieser Prämisse Eintrittsjahre nach 1990 mit den hier verwendeten Daten aufgrund von Rechtszensierungsproblemen in dieser Form nicht zu analysieren. Wählt man hingegen eine kürzere Prozesszeit (bspw. zwei anstelle von fünf Jahren wie bspw. bei der Disaggregation in Abschnitt 4.2), kann man die Analyse ohne Rechtszensierungsprobleme näher an den aktuellen Rand vorantreiben.

¹⁵ Zu den Definitionskriterien, wann von einem fortbestehenden Beschäftigungsverhältnis ausgegangen wird, vgl. Fußnote 7.

setz“ nur für begrenzte Zeiträume gelten, die aber mit dem benutzten Datensatz nicht ausgeschöpft werden können.

Für die Überprüfung der Hypothese abnehmender Beschäftigungsstabilität ist nun der relative Verlauf der beiden Kurven entscheidend. Eine Gruppe von Beschäftigungsverhältnissen – in diesem Fall Fünf-Jahres-Eintrittskohorten – wird als um so stabiler ausgewiesen, je höher die entsprechende Überlebensrate im Koordinatensystem verläuft.

In Abbildung 3 verläuft die Kurve für die spätere Eintrittskohorte höher als die Kurve für die frühere Kohorte.¹⁶ Das bedeutet, dass – entgegen der Hypothese 2 – Beschäftigungsverhältnisse, die Ende der 80er Jahre neu begonnen wurden, stabiler waren als am Ende der 70er Jahre begonnene Beschäftigungsverhältnisse.¹⁷



log-rank-Test: $p = 0,000$ / wilcoxon-Test: $p = 0,000$

Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe (eigene Berechnungen)

Abbildung 3: Überlebensrate (Survivorrate) für neu begonnene Beschäftigungsverhältnisse (gesamt), Westdeutschland, Eintrittskohorten (EK) 1976-1980 und 1986-1990

Doch wie stark hat die Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen zugenommen? Zu diesem Zweck kann man sich die jeweilige Prozesszeit bis zum Erreichen einer be-

¹⁶ Die Unterschiede zwischen den beiden Überlebensraten sind statistisch hoch signifikant. Die entsprechenden Werte der beiden durchgeführten Signifikanztests (Log-Rank-Test und Wilcoxon-Test) finden sich in Abbildung 3. Im weiteren Verlauf werden alle berechneten Überlebensraten diesen beiden Signifikanztests unterzogen und die Ergebnisse in den entsprechenden Grafiken vermerkt; vgl. zu den Testverfahren bspw. Blossfeld/Rohwer (1995: 72ff) oder Andreß (1992: 159ff). Jedoch muss die Aussagekraft beider Testverfahren insofern eingeschränkt werden, als dass beide Test versagen, wenn sich die Überlebensraten der untersuchten Subgruppen überschneiden bzw. kreuzen (Andreß 1992: 166)

¹⁷ Aus Platzgründen hier nicht darzustellende differenziertere Analysen für alle einzelnen Eintrittsjahre führen zu dem gleichen Trend, freilich mit gewissen Schwankungen in den einzelnen Jahren; vgl. Erlinghagen/Knuth (2001: 30).

stimmten Überlebenswahrscheinlichkeit ansehen. Z. B. waren 50 Prozent der zwischen 1976 und 1980 begonnenen Beschäftigungsverhältnisse binnen 340 Tagen bereits wieder beendet; demgegenüber erreicht die Eintrittskohorte 1986-1990 eine mittlere Verweildauer (Median) im neuen Job von 365 Tagen, d.h. die mittlere Verweildauer hat sich in zehn Jahren um etwa 25 Tage verlängert.

Noch deutlicher wird diese Zunahme der Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen, wenn man das letzte Quartil betrachtet: Bei den zwischen 1976 und 1980 begonnenen Beschäftigungsverhältnissen dauerte es etwa drei Jahre (1095 Tage), bis nur noch ein Viertel davon Bestand hatte; die jüngere Eintrittskohorte erreicht hingegen eine Überlebensrate von 25 Prozent erst rund ein halbes Jahr später.

Die Survivor-Analyse zeigt uns also einerseits, dass *jeder zweite neu begonnene Job binnen etwa eines Jahres bereits wieder aufgegeben wird*; somit gilt auch für den deutschen Arbeitsmarkt der Befund von Farber (1999: 2453): „Most jobs end early“. Jedoch ist keine im Zeitverlauf zunehmende Destabilisierung beim Vergleich der beiden Eintrittskohorten auszumachen. Im Gegenteil: *Im Laufe des Untersuchungszeitraums nimmt die Stabilität von neu begonnenen Beschäftigungsverhältnissen nicht ab sondern zu* – folglich muss auch die zweite Hypothese zurückgewiesen werden.

Eine andere Möglichkeit, Aussagen über die Beständigkeit von Beschäftigungsverhältnissen zu machen, ist die Berechnung von durchschnittlichen Betriebszugehörigkeitsdauern („actual tenure“; vgl. Hall 1982; Ureta 1992). Im Vergleich der beiden Messkonzepte gibt es einen fundamentalen Unterschied: Während die Überlebensrate in unserem Fall die Dauer von neu begonnenen Beschäftigungsverhältnissen ausgehend von ihrem Anfangsdatum „in die Zukunft hinein“ misst und somit die abgeschlossenen Beschäftigungsdauern erfasst, gibt die „durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer“ an, wie lange die an einem bestimmten Stichtag existierenden Verbindungen zwischen einzelnen Arbeitgebern und Arbeitnehmern im Durchschnitt bereits andauern (unabgeschlossene Beschäftigungsdauer). Mit Hilfe der durchschnittlichen Betriebszugehörigkeitsdauern wird somit eine Maßzahl ermittelt, die Auskunft über die Beständigkeit von *bestehenden* Beschäftigungsverhältnissen zu einem bestimmten Stichtag gibt. Das „Job-Tenure-Konzept“ spiegelt nur eine Facette des aktuellen Arbeitsmarktgeschehens wider. Denn die durchschnittliche Beschäftigungsdauer erfasst lediglich einen Ausschnitt des Arbeitsmarktgeschehens der Vergangenheit. Je älter befragte Arbeitnehmer sind und je länger deren aktuellen Betriebszugehörigkeiten andauern desto stärker beeinflusst die *vergangene* Arbeitsmarktsituation die „aktuelle“ durchschnittliche Beschäftigungsdauer. Bei einer Befragung von 60jährigen im Jahr 2000 kann somit maximal die Arbeitsmarktsituation von 1955 die Ergebnisse mit beeinflussen (1955: frühestes Eintrittsalter bei angenommenen 15 Jahren).

Es wird deutlich, dass die Aussagekraft des „Tenure-Konzeptes“ bezüglich der aktuellen Arbeitsmarktsituation daher stark eingeschränkt ist. Zumindest muss eine Interpretation die deutliche wirtschaftshistorische Komponente des Messinstruments berücksichtigen. Und wenn sich die Alterszusammensetzung der Befragungspopulation ändert (geburtenschwache bzw. -starke Jahrgänge), ändern sich die Verhältnisse zwischen jung und alt unter den Befragten. Da bspw. 20jährige zum Befragungszeitpunkt keine Be-

triebszugehörigkeitsdauern von 40 Jahren erreichen können, gibt die durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer kein adäquates Bild von aktuellen Arbeitsmarktchancen. Ähnliches gilt für Frauenbeschäftigung: Wenn wie in den 80er Jahren die Frauenerwerbstätigkeit steigt, dann sind viele Frauen relativ neu auf dem Arbeitsmarkt und haben somit bislang noch gar nicht die Chance gehabt, ähnlich lange Betriebszugehörigkeitsdauern wie Männer zu erreichen.¹⁸ Darüber hinaus sinkt die durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer selbstverständlich im Falle verstärkter Neueinstellungen, ohne dass jedoch die Beständigkeit solcher neuen Jobs berücksichtigt werden könnte.

Ein umfassendes Bild über die aktuelle Arbeitsmarktsituation bezüglich der Stabilität von Betriebsbindungen bietet daher die Berechnung von Überlebensraten neu begonnener Beschäftigungsverhältnisse. Eine solche Analyse abgeschlossener Beschäftigungsdauern erlaubt, sich vom in den Daten nicht zu isolierenden wirtschaftshistorischen „Ballast“ zu trennen und somit mehr über das aktuelle Arbeitsmarktgeschehen aussagen zu können.

Wegen der Linkszensierung der IABS ist mit diesen Daten die Ermittlung von durchschnittlichen Betriebszugehörigkeitsdauern nicht möglich. Aufgrund der methodischen Probleme beschränkt sich die vorliegende Arbeit ausschließlich auf die Berechnung von Überlebensraten für neu begonnene Beschäftigungsverhältnisse. Zum Teil kann in Ergänzung zu den eigenen Berechnungen auf Sekundärliteratur verwiesen werden, die auf einer anderen Datenbasis durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauern für Deutschland ermittelt haben. So zeigt sich, dass im hier betrachteten Zeitraum nicht nur die Beständigkeit von neu begonnenen Beschäftigungsverhältnissen sondern auch die durchschnittlichen Betriebszugehörigkeitsdauern in Deutschland zunehmen (ILO 1996; OECD 1997).

3.3 Arbeitslosigkeitserfahrungen: Mehr und mehr der „Normalfall“?

Um zu ermitteln, ob Arbeitslosigkeitserfahrungen an Bedeutung gewinnen, haben wir die Zahl der in einem Kalenderjahr mindestens einen Tag Arbeitslosen mit der Zahl der am Arbeitsmarktgeschehen Beteiligten (Arbeitslose und sozialversicherungspflichtig Beschäftigte) in Beziehung gesetzt. Die so ermittelte „Arbeitslosigkeits-Betroffenheits-

¹⁸ Durch die Bestimmung sogenannter „geschätzter Betriebszugehörigkeitsdauern“ („eventual tenure“) sollen zumindest Verzerrungen aufgrund demographischer Veränderungen vermieden werden (zur Berechnung der geschätzten Betriebszugehörigkeitsdauern vgl. Ureta 1992). Allerdings ist festzustellen, dass die oben genannten Probleme nicht wirklich behoben werden sondern man im Grunde genommen die historische Arbeitsmarktentwicklung, die sich in den aktuellen Betriebszugehörigkeitsdauern niederschlägt, einfach für die Zukunft fortschreibt. Dieses Vorgehen negiert einen Wandel in Qualität und Quantität von Arbeitsnachfrage und -angebot, denn es gilt: „So long as the survival function [...] is stable, the historical method provides a correct estimate of it. The contemporaneous calculation yields an unbiased estimate only if arrivals (i.e. numbers of beginning new jobs) are constant“ (Ureta 1992: 322).

Quote“¹⁹ (ABQ) gibt dann an, welcher Anteil der Arbeitsmarktteilnehmer eines Jahres in diesem Zeitraum die Erfahrung von Arbeitslosigkeit gemacht hat.²⁰

Abbildung 4 zeigt die Anteile der Arbeitsmarktteilnehmer, die in dem jeweiligen Jahr entweder

- (a) nur Beschäftigungserfahrung machen (keinen Tag arbeitslos gemeldet; mindestens einen Tag sozialversicherungspflichtig beschäftigt),
- (b) nur Arbeitslosigkeits Erfahrungen machen (keinen Tag in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung; mindestens einen Tag arbeitslos gemeldet) oder
- (c) im jeweiligen Jahr sowohl sozialversicherungspflichtig beschäftigt als auch arbeitslos gemeldet sind (jeweils mindestens einen Tag).²¹

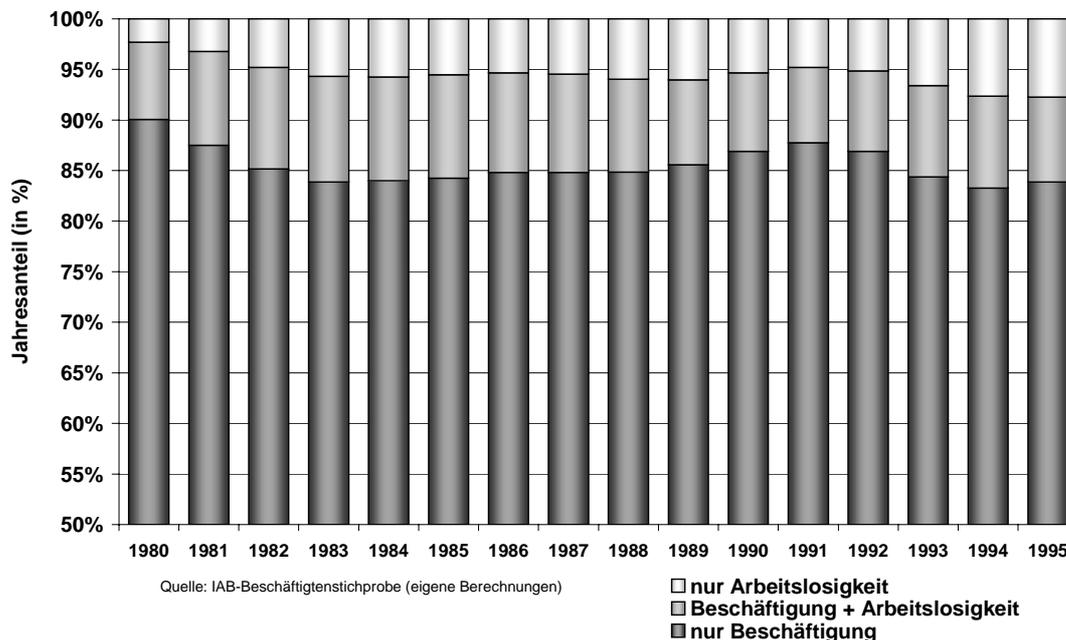


Abbildung 4: Arbeitslosigkeits-Betroffenheitsquote und Beschäftigungsquote (gesamt), Westdeutschland 1980-1995

¹⁹ Die Berechnung von Arbeitslosigkeits-Betroffenheits-Quoten weicht hier von dem Vorgehen bei Franz (1999: 353f) ab, der eine entsprechende Maßzahl durch den Quotienten aus „Eintritte in Arbeitslosigkeit“ und Erwerbspersonenzahl berechnet. Die hier berechnete Quote bezieht im jeweiligen Jahr arbeitslose Individuen nur einmal mit ein, während die Werte bei Franz mehrere Eintritte ein und derselben Person („Mehrfach-Arbeitslose“) berücksichtigt. Insofern bildet das hier verwendete Konzept lediglich eine Komponente der Franz’schen Arbeitslosigkeits-Betroffenheits-Quote ab – nämlich die Wahrscheinlichkeit, im jeweiligen Jahr mindestens einmal arbeitslos zu werden (vgl. Steiner/Kaltenborn 1995: 38).

²⁰ Es ist daran zu erinnern, dass wir mit dem benutzten Datensatz Arbeitslosigkeit nur über den Leistungsbezug erfassen können – vgl. Fußnote 5.

²¹ Bei der Analyse von Arbeitslosigkeit werden die Jahre 1975 bis 1979 nicht berücksichtigt (obwohl prinzipiell Informationen auch für diesen Zeitraum in der IABS vorliegen), da hier Verzerrungen aufgrund einer Untererfassung von Arbeitslosigkeitsphasen im Datensatz auftreten können (vgl. Bender et al. 1996: 27).

1980 machen mehr als 90 Prozent der Arbeitsmarktteilnehmer ausschließlich Beschäftigungserfahrungen, während die Arbeitslosigkeits-Betroffenheits-Quote (ABQ) im selben Jahr entsprechend bei knapp unter 10 Prozent liegt. Dieser Wert steigt zwar bis 1994 auf einen Höchstwert von rund 16 Prozent an, doch muss bei der Interpretation dieser Zahlen der Konjunkturverlauf in Rechnung gestellt werden: Es zeigt sich, dass im Vergleich des Beschäftigungsabschwungs in der ersten Hälfte der 90er Jahre kein wesentlich höherer Wert der ABQ erreicht wird, als im schwächeren Rückgang zu Beginn der 80er Jahre. *Arbeitslosigkeit wird folglich nicht mehr und mehr zum Normalfall* – somit muss auch die dritte Hypothese zurückgewiesen werden.²²

Abbildung 4 macht aber etwas anderes deutlich: Offenbar gibt es eine wachsende Gruppe von Arbeitslosen, denen der Übergang aus Arbeitslosigkeit (zurück) in Beschäftigung nicht gelingt oder die diesen aus welchen Gründen auch immer nicht anstreben. Machen 1980 lediglich 2,5 Prozent der Arbeitsmarktteilnehmer ausschließlich Arbeitslosigkeitserfahrungen, so erhöht sich dieser Anteil bis 1995 auf rund 7,5 Prozent. Dem entspricht die wachsende Ungleichverteilung der Arbeitslosigkeit: Inzwischen tragen etwa 10 Prozent der von Arbeitslosigkeit betroffenen Personen 50 Prozent des Arbeitslosigkeitsvolumens (Karr 1997; Kurtz 2000). Abschnitt 4.2.2.2 geht näher darauf ein, welche Arbeitnehmergruppen vor allem von dieser „verhärteten“ Arbeitslosigkeit betroffen sind. Im Zusammenhang mit dem hier benutzten Datensatz, der IAB-Beschäftigtenstichprobe, sei jedoch bereits jetzt darauf hingewiesen, dass wir mit dem gleichen Datensatz in einem anderen Projekt das Gewicht des vorruhestandsförmigen Altersübergangs (Austritt aus Beschäftigung in Leistungsbezug bis zum rentenfähigen Alter) zu ermitteln versucht haben – mit dem Ergebnis, dass 1993 bei durchaus konservativer Schätzung mehr als ein Zehntel des gesamten Arbeitslosigkeitsvolumens auf „Vorruhestand“ zurückzuführen war (vgl. Knuth/Kalina 2001). Wollte man jedoch den durch die Personalabbaupraxis der Betriebe bis zur Rentereform 1999 immer weiter verbreiteten Ge- bzw. Missbrauch von Leistungsbezug der Arbeitslosenversicherung als Instrument eines vorgezogenen Ruhestandes²³ als Beleg für die These von „Arbeitslosigkeit als Element der Normalbiographie“ heranziehen, so würde man doch wesentliche Umstände, gesellschaftliche Definitionen und subjektive Deutungen von Altersarbeitslosigkeit als letzter Phase von Erwerbsverläufen unterschlagen.

3.4 Berufliche Mobilität zwischen 1976 und 1995

Neben der angeblichen Beschleunigung des Arbeitsmarktgeschehens, der zunehmenden Instabilität von Beschäftigungsverhältnissen sowie der mutmaßlich wachsenden „Normalisierung“ von Arbeitslosigkeitserfahrungen ist die These von der abnehmenden Be-

²² Vgl. hierzu auch die mit der „Ergänzungsstichprobe I“ durchgeführte Langzeitanalyse für den Zeitraum 1955 – 1995 (Kurtz 2000).

²³ Zu den hierbei wirksamen Mechanismen vgl. Knuth (1999b).

deutung des „Berufes“ die vierte Dimension in der Debatte um die Zukunft der Erwerbsarbeit.²⁴

Der Begriff des Berufes bezeichnet i.d.R. zunächst einmal Art und Inhalt einer standardisierten und formalisierten Ausbildung.²⁵ In Abgrenzung zur Definition des Berufs als dem Übergang in das Erwerbsarbeitsleben *vorgelagertem* „Ausbildungsberuf“ (vgl. bspw. Lankenau 1992a) wird Beruf im folgenden jedoch als *nachgelagerter* Begriff verstanden, der einer Person aufgrund seiner tatsächlich ausgeübten Tätigkeit und *nicht* aufgrund seiner im Vorfeld erworbenen und somit als *Konstante* im Mobilitätsprozess auftretenden Fähigkeiten zugeschrieben wird. Beruf wird hier als rein technischer Begriff verstanden, der eine abgrenzbare Arbeitsaufgabe mit zugeordneten typischen einzelnen Verrichtungen repräsentiert (Hofbauer/Stooß 1988: 468), die zwar nicht unabhängig vom eventuell erlernten Ausbildungsberuf dennoch aber prinzipiell im Erwerbsverlauf wandelbar ist. Demnach sind – ähnlich wie bei der Berufsdefinition des Statistischen Bundesamtes (vgl. Raven 1996: 286) – hier lediglich ‚tatsächliche‘ Tätigkeiten (sozusagen ‚realisierte‘ Berufe) von Interesse.²⁶

Die Tatsache, dass die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit und nicht der Ausbildungsberuf in der IABS enthalten ist, bietet einen Vorteil bei der Überprüfung der These von der abnehmenden Bedeutung des Berufes.²⁷ Mit der IABS sollte es gelingen, die quantitative Entwicklung von Tätigkeitswechseln unabhängig vom in diesem Zusammenhang angeblich ohnehin an Bedeutung verlierenden Ausbildungsberuf abzubilden. Die Erfassung von Tätigkeitsprofilen auf Basis der Dreisteller bietet darüber hinaus ein relativ „feines“ Instrumentarium zur Erfassung von Tätigkeitswechseln. Mit Hilfe der Infor-

²⁴ Konietzka (1999a: 382) weist auf zwei unterschiedliche Dimensionen der „Entberuflichung von Erwerbsmustern“ hin: Zum einen kann sich Entberuflichung auf die „Abnahme der inhaltlichen Übereinstimmung von Ausbildung und Beruf“ und zum anderen auf „die Schwächung der Bedeutung dieser Übereinstimmung für die Verteilung von Arbeitsmarktchancen“ beziehen. Wenn im folgenden von „Entberuflichung“ oder „Erosion des Berufsprinzips“ etc. die Rede ist, ist i. d. R. die inhaltliche Dimension gemeint. Allerdings gilt dabei das Hauptinteresse nicht der spezifischen Frage nach der Übereinstimmung zwischen Ausbildung und Beruf, sondern vielmehr der allgemeinen Frage nach der quantitativen Bedeutung beruflicher Mobilität für das Arbeitsmarktgeschehen insgesamt, ohne dass der Ausbildungsberuf als Ausgangspunkt besonders beachtet wird. Insofern steht hier die „Inhaltskongruenz“ (Konietzka 1999a) von Beruf und Beruf und nicht von Ausbildung und Beruf im Vordergrund.

²⁵ Zur geschichtlichen Entwicklung des Berufsausbildungssystems in Deutschland vgl. Heidenreich (1998) und Mayer (2000); zur Organisation der beruflichen Ausbildung in Deutschland vgl. Streeck et al (1987).

²⁶ „Beruf“ ist in diesem Verständnis als Synonym für den angelsächsischen Begriff „occupation“ zu verstehen; zur deutschen Begriffsgeschichte vgl. Conze (1979); neben allgemeinen begriffsgeschichtlichen Informationen liefern Dostal/Stooß/Troll (1998: 439ff) darüber hinaus auch einen zusammenfassenden Überblick über die vielfältigen wissenschaftlichen Begriffsdefinitionen im Wandel der Zeit.

²⁷ Die IAB-Beschäftigtenstichprobe beinhaltet Tätigkeitsinformationen auf Basis der dreistelligen Berufskennziffern der Bundesanstalt für Arbeit; diese beziehen sich auf die *tatsächlich ausgeübte Tätigkeit* und nicht auf den evt. erlernten Beruf der Stichprobenmitglieder. Prinzipiell können 334 Berufe auf Dreistellerebene unterschieden werden; aus Gründen der Anonymisierung behalten 231 Berufe ihre ursprüngliche Klassifikation bei, während die verbleibenden 103 Berufe zu 44 Berufsgruppen unter jeweils einer einheitlichen dreistelligen Kennziffer zusammengefasst werden (Haas/Bender/Klose 1999: 4).

mationen der IABS lassen sich so bspw. Berufswechselraten errechnen, in dem die Anzahl der vollzogenen Berufswechsel durch die Zahl der im jeweiligen Jahr Beschäftigten (hier: am Stichtag 30.9.) dividiert wird. Ein Berufswechsel wird dabei über eine Änderung der dreistelligen Berufskennziffer ermittelt.

Der „Berufswechsel“ hat offenbar zwei Dimensionen: Zum einen wird ein Beruf verlassen und zum anderen findet *gleichzeitig* ein Eintritt in einen neuen Beruf statt. *Im Folgenden wird dann von einem Berufswechsel ausgegangen, wenn sich der Berufswechsel tatsächlich vollzieht.* So kann es sein, dass ein Arbeitnehmer bis in Jahr t bspw. im Beruf 271 („Bauschlossler“) tätig ist, sich daran eine längere Leistungsbezugsphase („Arbeitslosigkeit“) anschließt und in Jahr $t+1$ dann eine Beschäftigung – nun allerdings in einem anderen Beruf (bspw. 275 „Stahlbauschlossler“) – aufgenommen wird. Die Wechselmeldung ist hier die neue Beschäftigungsmeldung in Jahr $t+1$, da sich zu diesem Zeitpunkt der Berufswechsel tatsächlich vollzieht; die zeitliche Analyse des Berufswechsels erfolgt also über das Meldejahr der Wechselmeldung. Ähnliches gilt, wenn ein Berufswechsel zum Jahreswechsel stattfindet.

Neben der Ermittlung der gesamten Berufswechselrate wird für die Jahre 1980 bis 1995 diese Rate in vier einzelne Komponenten zerlegt.²⁸ Dadurch ist eine Unterscheidung der Berufswechselrate bezüglich des Wechselstatus möglich, d.h. es zeigt sich bei dieser Zerlegung, welcher Anteil der Wechselrate auf innerbetriebliche Berufswechsel, auf Berufswechsel, die gleichzeitig mit einem Betriebswechsel verbunden sind, oder aber auf Berufswechsel aus Arbeitslosigkeit bzw. einer „Meldelücke“²⁹ zurückzuführen sind. Abbildung 5 zeigt die westdeutsche Berufswechselrate sozialversicherungspflichtig Beschäftigter zwischen 1976 und 1995. Vergleichbar mit dem Verlauf der Labour-Turnover-Rate (vgl. Abschnitt 3.1) offenbart auch die Berufswechselrate einen zyklischen Verlauf. Um zu generellen Aussagen über die berufliche Mobilität zu gelangen, muss auch hier wieder von den zyklischen Schwankungen abstrahiert werden, indem Jahre mit ähnlicher Beschäftigungsentwicklung miteinander verglichen werden. Hierbei zeigt sich, dass die Berufswechselrate keineswegs ansteigt sondern relativ konstant bleibt. So ist im Jahr 1979 bspw. eine Berufswechselrate von rund 17 und im Jahr 1990 von 16 Prozent zu verzeichnen. Vergleicht man im Gegensatz zu diesen beiden Jahren mit einer günstigen Beschäftigungslage die Jahre 1983 und 1995, die durch eine ungünstige Beschäftigungssituation gekennzeichnet sind, so bestätigt sich auch hier dieser Befund: 1983 erreicht die Berufswechselrate einen Wert von rund 11 und 1995 von 12 Prozent.

Die in Abbildung 5 dokumentierten Ergebnisse machen darüber hinaus deutlich, dass die berufliche Mobilität von Nicht-Erwerbstätigen relativ konstant bleibt (Arbeitslose) bzw. sogar leicht zunimmt (Personen in „Meldelücke“). Dem gegenüber verlieren in-

²⁸ Für die Jahre 1976 bis 1979 ist nur die Ausweisung einer gesamten Berufswechselrate möglich.

²⁹ Als „Meldelücke“ werden Zeiträume verstanden, in denen in der IABS keine Informationen über ein Stichprobenmitglied vorliegen, da weder Leistungen der Bundesanstalt für Arbeit bezogen noch sozialversicherungspflichtig gearbeitet wird.

nerbetriebliche Berufswechsel im Zeitverlauf zunehmend an Bedeutung³⁰, während kombinierte Berufs- und Betriebswechsel insbesondere zum Ende des Beobachtungszeitraums zunehmen.

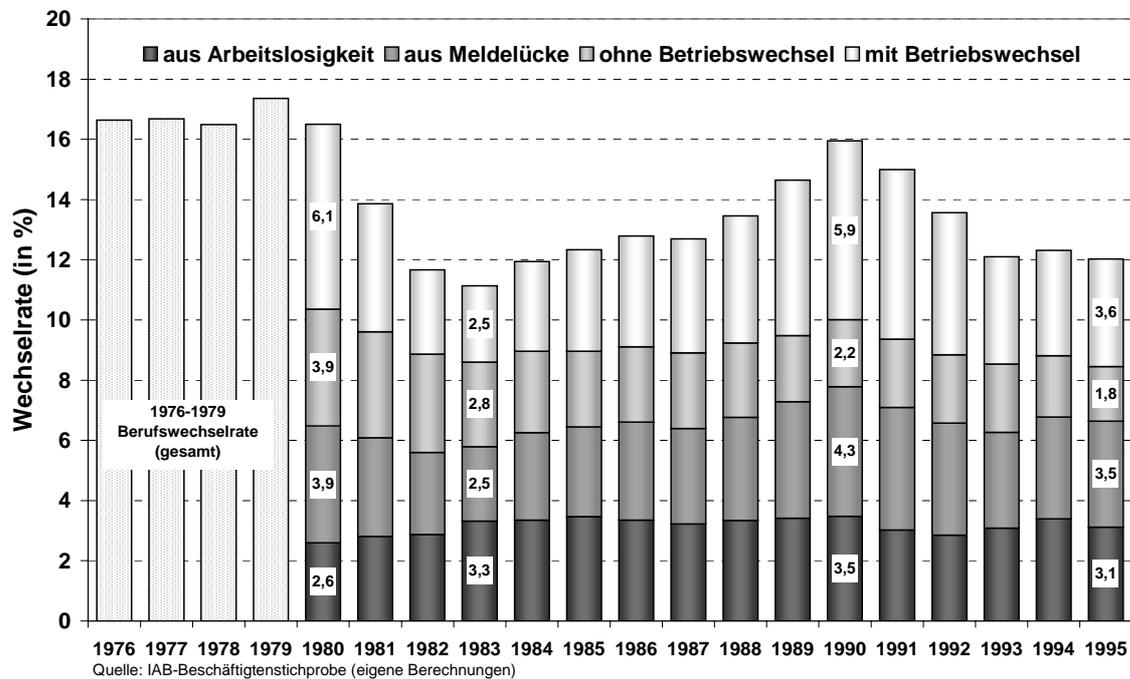


Abbildung 5: Berufswechselrate nach Wechselstatus (gesamt), Westdeutschland 1976-1995

Eine zunehmende Bedeutung beruflicher Mobilität lässt sich zumindest für den vorliegende Analysezeitraum nicht feststellen; folglich kann auch von einer wachsenden „Entberuflichung“ keine Rede sein, so dass die vierte Hypothese ebenfalls *nicht* bestätigt werden kann (vgl. dazu auch Konietzka 1999a; 1999b; Mayer 2000).

Bei einer nach Wechselstatus vorgenommenen Betrachtung ergibt sich ein differenziertes Bild über die zeitliche Entwicklung der Berufsmobilität. So wird insbesondere Arbeitslosen eine mangelnde berufliche Mobilitätsbereitschaft unterstellt (Zukunftskommission 1997: 9f), die sich jedoch empirisch nicht generell bestätigen lässt. Die im Zeitverlauf relativ konstante Berufswechselrate von Arbeitslosen, interpretiert vor dem Hintergrund zunehmender Schwierigkeiten beim Übergang zurück in Beschäftigung („verhärtete Arbeitslosigkeit“; vgl. Abschnitt 3.3), deutet nicht auf eine prinzipiell sinkende Berufsmobilität dieser Personengruppe hin (vgl. zur beruflichen und räumlichen Mobilität von Arbeitslosen auch Bender/Haas/Klose 1999; Haas 2000).

³⁰ Bender/Haas/Klose (1999: 5) weisen jedoch darauf hin, „daß innerbetriebliche Berufswechsel unterschätzt werden, da diese Veränderung kein meldepflichtiger Sachverhalt ist“. Auch wenn innerbetriebliche Berufswechsel unterschätzt werden, trifft dies jedoch wahrscheinlich für sämtliche Jahre zu. Dementsprechend erscheint der hier (wie auch bei Bender/Haas/Klose 1999) ermittelte abnehmende Trend prinzipiell doch als interpretierbar.

Dem gegenüber ist die zurückgehende innerbetriebliche Berufsmobilität im Zusammenhang mit dem Trend zu kleineren Betrieben zu interpretieren (vgl. dazu Abschnitt 4.3). Durch kleinere Betriebseinheiten nimmt die Bedeutung interner Arbeitsmärkte ab, was sich dann in abnehmender innerbetrieblichen Berufswechselraten widerspiegelt (1980: 3,9 Prozent; 1990: 2,2 Prozent).

Die im Zeitverlauf insgesamt wenig veränderte Berufswechselrate deutet darauf hin, dass – entgegen der „Entberuflichungs-These“ – in einer Phase, in der interne Arbeitsmärkte an Bedeutung verlieren, eine standardisierte, zertifizierte und damit betriebsübergreifend einsetzbare Qualifikation immer wichtiger wird. Flexibilität von Arbeitnehmern auf der einen und Beruflichkeit auf der anderen Seite schließen sich folglich keinesfalls aus. Im Gegenteil: Der Beruf scheint nach wie vor das Fundament zu sein, auf das dann sowohl betriebliche als auch arbeitnehmerseitige Flexibilität – bspw. in Form von spezifischer Weiterbildung – aufbauen kann und dadurch erst möglich wird (Harney/Weischet/Geselbracht 1999). Aus diesem Grund ist sowohl Bosch (2001b) als auch Mayer (2000) zuzustimmen, die von einer auch in Zukunft weiter wachsenden Bedeutung einer standardisierten und zertifizierten Qualifikation in Form des Berufes innerhalb der Dienstleistungsgesellschaft ausgehen.³¹

3.5 Zusammenfassung der generellen Befunde

Die mit der IAB-Beschäftigtenstichprobe durchgeführten deskriptiven Analysen liefern keinen Hinweis auf eine generell beschleunigte Dynamik des westdeutschen Arbeitsmarktes zwischen 1976 und 1995.³² Alle vier diesbezüglich zu überprüften Hypothesen konnten *nicht* bestätigt werden: *Weder nimmt die Arbeitsmarktmobilität generell zu, noch nimmt die Stabilität von neu begonnenen Beschäftigungsverhältnissen ab; auch von einer zunehmenden „Normalisierung“ von Arbeitslosigkeitserfahrungen kann genauso wenig gesprochen werden wie von einer Zunahme von Tätigkeitswechseln.*

Somit lässt sich zwar kein genereller Trend zum „Turbo-Arbeitsmarkt“ nachweisen, jedoch zeigt die zunehmende Verfestigung von Arbeitslosigkeit, wie wichtig eine differenzierte Analyse einzelner Teilarbeitsmärkte ist. Denn möglicherweise geht der Übergang von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft mit einer wachsenden Polarisierung von Arbeitsmarktchancen und -risiken einher. Es wäre denkbar, dass in einzelnen Teilarbeitsmärkten tatsächlich bspw. die Arbeitsmarktmobilität zu- und die Beschäftigungsstabilität abgenommen hat und gleichzeitig diese Entwicklung von einer abnehmenden Dynamik in anderen Teilarbeitsmärkten überlagert wird. Aus diesem Grund schließen sich nun ausgewählte Analysen für den geschlechts- sowie den qualifikations-spezifischen Arbeitsmarkt an.

³¹ Zu dabei notwendigen Reformen des Ausbildungssystems in Deutschland vgl. ebenfalls Bosch (2001b) und Mayer (2000).

³² Aufgrund der spezifischen Situation sind diese Ergebnisse sicherlich kaum auf den ostdeutschen Arbeitsmarkt zu übertragen; zur Arbeitsmarktmobilität in den Neuen Ländern vgl. Mayer/Solga/Diewald (1997) sowie Diewald/Goedicke/Solga (2000).

4 Ausgewählte Befunde zur Dynamik verschiedener Teilarbeitsmärkte

Zwar zeigen die in Abschnitt 3 vorgestellten Ergebnisse, dass sich in Deutschland keineswegs ein Hochgeschwindigkeits-Arbeitsmarkt etabliert hat. Jedoch ist danach zu fragen, ob nicht einzelne Teilarbeitsmärkte existieren, auf denen die zwischenbetriebliche Arbeitskräftefluktuation zugenommen hat oder aber die Beschäftigungsverhältnisse im Zeitverlauf – entgegen dem allgemeinen Trend – instabiler geworden sind, so dass die generellen Befunde möglicherweise gegenläufige Entwicklungen und eine zunehmende Polarisierung der Beschäftigungsstabilität verbergen. Aus diesem Grund gilt es im folgenden Abschnitt 4, disaggregierte Analysen vorzunehmen, die das Geschehen in einzelnen Teilarbeitsmärkten untersuchen. Dabei ist den einzelnen Unterabschnitten jeweils eine theoretische Betrachtung vorangestellt, aus der dann spezielle, den jeweiligen Teilarbeitsmarkt betreffende Hypothesen generiert werden, die dann im einzelnen zu überprüfen sind.

4.1 Arbeitsmarktentwicklung und Geschlecht

Auch wenn die Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen in Deutschland immer noch im Vergleich zu anderen Industrienationen (bspw. USA, Großbritannien, Schweden) relativ gering ist, ist dennoch zumindest seit Mitte der 80er Jahre ein wachsender Teil der Frauen erwerbstätig (Costa 2000: 110ff), so dass sich der Abstand zur höheren Frauenerwerbsquote anderer Industrieländer verringern konnte (Rubery 1998: 274ff).

Diese Entwicklung verdeutlicht auch Abbildung 6. In unserem Analysezeitraum wuchs der Frauenanteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 1975 und 1995 kontinuierlich von 37,6 Prozent auf 42,1 Prozent. Die Gründe für diesen sich international abzeichnenden Trend der wachsenden Erwerbsbeteiligung von Frauen sind vielschichtig. Ursachen werden bspw. im Geburtenrückgang oder aber in sinkenden Preisen für Haushaltsgeräte und industriell (vor)gefertigte Lebensmittel und Kleidung gesehen³³; auch die wachsende Bedeutung des Dienstleistungssektors sowie nicht zuletzt die erhöhte Bildungsbeteiligung und die dadurch verbesserten formalen Qualifikationen von Frauen werden für diese Entwicklung verantwortlich gemacht (Costa 2000: 114f).

Des weiteren zeigt sich, dass die verstärkte Erwerbsbeteiligung von Frauen vor allem auf eine Ausweitung der Teilzeitbeschäftigung zurückzuführen ist. In Deutschland wächst der Anteil sozialversicherungspflichtig in Teilzeit beschäftigter Frauen an allen

³³ Ott (1999: 184f) dokumentiert die Preisentwicklung bei Fertignahrung, Konfektionstextilien und Haushaltsgeräten im Vergleich zu anderen Gütern sowie der Lohnentwicklung. Allerdings zeigt sich auch: „Marktsubstitute für Kinderbetreuung sind tendenziell nicht kostengünstiger als Eigenbetreuung geworden, da die Preisentwicklung für Kinderbetreuung etwa der Entwicklung der Opportunitätskosten, d.h. der Lohnsteigerungen von Frauenlöhnen entspricht“ (Ott 1999: 186).

Beschäftigten zwischen 1975 und 1995 von 7,3 auf 12,9 Prozent (Abbildung 6). Somit ist Teilzeitbeschäftigung nach wie vor eine weibliche Domäne. Allerdings sollten dabei zwei weitere Punkte im Auge behalten werden: Zum einen gehen im Vergleich mit den sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigten auch 1995 immer noch mehr als doppelt so viele Frauen einer Vollzeitbeschäftigung nach. Zum anderen ist zwar der Teilzeitbeschäftigungsanteil von Männern mit einem Beschäftigungsanteil von 1,2 Prozent (1995) nach wie vor marginal, jedoch weist diese Beschäftigungsform die höchste Wachstumsrate auf. Der Anteil der sozialversicherungspflichtig teilzeitbeschäftigten Männer hat sich im Untersuchungszeitraum mehr als verdoppelt.

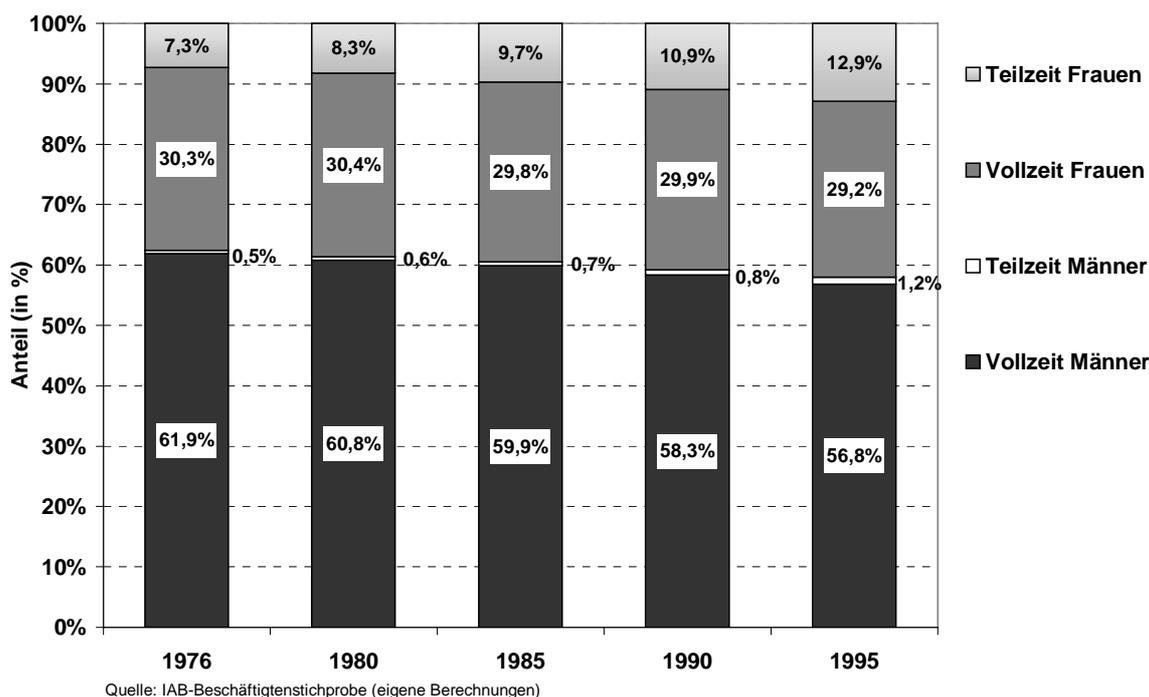


Abbildung 6: Beschäftigtenstruktur, Geschlecht und wöchentliche Arbeitszeit (1976, 1980, 1985, 1990 und 1995), Westdeutschland

Im Folgenden soll die geschlechtsspezifische Arbeitsmarktentwicklung in Deutschland unter zwei Gesichtspunkten näher betrachtet werden: Erstens kann zunächst vermutet werden, dass sich mit der im Zuge des Übergangs von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft wachsenden Erwerbsbeteiligung von Frauen auch deren Arbeitsmarktmobilität geändert hat. Zweitens gewinnt insbesondere für eine große Zahl von Frauen Teilzeitbeschäftigung weiter an Bedeutung, woraus möglicherweise Effekte für die Beschäftigungsstabilität abgeleitet werden können.

4.1.1 Weibliche Beschäftigung im Übergang: Von der Rand- zur Stammbelegschaft?

In der Literatur herrscht relative Einigkeit darüber, dass sich die Erwerbsverläufe von Männern und Frauen im traditionell-industriellen Arbeitsmarkt fundamental unterscheiden haben. Während Männern insbesondere die Rolle des „Familienernährers“ mit einem dauerhaften Vollzeit Arbeitsplatz zukam, war die Erwerbstätigkeit von Frauen nur eine Phase im Lebensverlauf, die zu Gunsten von Kindererziehung und/oder unbezahlter Haushaltstätigkeit dauerhaft aufgegeben, zumindest aber zeitweise für eine längere Phase unterbrochen wurde; darüber hinaus diente die Frauenerwerbstätigkeit als „Hinzuverdienst“ zum im wesentlichen vom Mann bestrittenen Haushaltseinkommen (Costa 2000). Zusätzlich setzt(e) das deutsche Steuerrecht sowie das Soziale Sicherungssystem Anreize zur Nicht-Erwerbstätigkeit von Frauen (Dingeldey 2000; Rubery 1998: 277). Aufgrund dieser Bedingungen gehörten im segmentierten industriellen Arbeitsmarkt Frauen hauptsächlich zur „Randbelegschaft“ (Sengenberger 1978: 32; Maurer 1994: 126; kritisch dazu Cyba 1998: 43f): „Die geschlechtshierarchische Arbeitsteilung ist der Grund für ein hohes Maß an Fluktuation in Betrieben mit einem hohen Anteil beschäftigter Frauen“ (Möller 1988: 473). Demnach müssten die Erwerbsverläufe von Frauen in einer solchen Situation sowohl durch rollenspezifische Unterschiede verursachte haushaltsinterne Flexibilitätsanforderungen als auch gleichzeitig durch erhöhte externe Flexibilisierungszumutungen durch die Arbeitsnachfrager destabilisiert werden (Castell Rüdtenhausen 1989: 19f), so dass sich insgesamt fragilere Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Bindungen und eine erhöhte Fluktuation gegenüber Männern nachweisen lassen müssten. Dazu trägt auch die Erwartung der Arbeitsnachfrager bei, Frauen planten eine zukünftige Erwerbsunterbrechung mit ein, so dass sich deren Einstellung auf einen dauerhaften Arbeitsplatz – mit dem auch arbeitgeberseitige Humankapitalinvestitionen einhergehen – wahrscheinlich gegenüber einem männlichen Mitbewerber nicht lohne („statistische Diskriminierung“) (vgl. dazu Ott 1999: 170; Cain 1986).

Im Zuge zunehmender Bildungs- und Erwerbsbeteiligung von Frauen seit den 70er und 80er Jahren scheint sich ein Wandel des geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktgeschehens aufgrund geänderte Muster externer Flexibilisierung abzuzeichnen (Lauterbach/Huinink/Becker 1994). Ausgehend von der Prämisse, dass sich der Arbeitsmarkt für Frauen und für Männer hinsichtlich ihrer Dynamik grundsätzlich unterscheiden haben, sind zwei gegenläufige Entwicklungen beim Übergang von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft möglich: Auf der einen Seite gibt es Argumente, die eine zunehmende Verstetigung weiblicher Erwerbsverläufe annehmen und deshalb von einer Angleichung der Arbeitsmarktmobilität und Beschäftigungsstabilität von Frauen und Männern ausgehen; auf der anderen Seite wird hingegen vermutet, dass der Arbeitsmarkt für Frauen im Zeitverlauf (noch) turbulenter wird.

4.1.1.1 Verstetigen sich die Erwerbsverläufe von Frauen?

Für eine Angleichung der Erwerbsverläufe von Männern und Frauen spricht der Zuwachs formaler Qualifikationen der Frauen, die dadurch auch auf den männlich dominierten berufs- und branchenspezifischen Arbeitsmärkten mit stabileren Betriebsbin-

dungen vorstoßen. Insbesondere bei der zunehmenden Zahl gut qualifizierter, vollzeitbeschäftigter und (dauerhaft) kinderloser Frauen ist dies zu vermuten (Rommelspacher 1999: 244; Holst/Maier 1998: 509). Folglich müsste sich die vermeintlich relativ hohe Fluktuation von Frauen der mutmaßlich geringeren von Männern angleichen und gleichzeitig die Beständigkeit weiblicher Beschäftigungsverhältnisse erhöhen.

Auch könnte die weiter wachsende Bedeutung von Teilzeitarbeit zu einer abnehmenden Fluktuation und zunehmenden Stabilisierung aufgrund traditionell schlechterer Aufstiegschancen von (teilzeitarbeitenden) Frauen führen (Maurer 1994: 126). Denn wenn die Lebensverläufe von Frauen nach wie vor besonders stark von Einflüssen jenseits des Arbeitsmarktes bestimmt werden, wird die Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt sowohl für (insbesondere weibliche) Arbeitsanbieter als auch Arbeitsnachfrager eingeschränkt (Bosch 1995: 2). Darüber hinaus ist neben der relevanten Erwerbsunterbrechung von Frauen festzustellen, dass die Länge der Unterbrechungsphase abnimmt und somit die Dauer der möglichen Karriere nach der Familienphase steigt (Kirner/Schulz 1992; Holst/Schupp 1996). Damit könnte ebenfalls eine Verstetigung weiblicher Erwerbsverläufe verbunden sein.

4.1.1.2 Bleiben bzw. werden die Erwerbsverläufe von Frauen im Vergleich zu Männern turbulent(er)?

Allerdings kann auch eine erhöhte Fluktuation und eine abnehmende Beständigkeit von Betriebsbindungen mit der wachsenden Erwerbsbeteiligung von Frauen verknüpft sein. Denn nach wie vor sind in Deutschland die Möglichkeiten der institutionellen Kinderbetreuung und damit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (vor allem) für Frauen (bspw. durch starre und sehr kurze Öffnungszeiten von Betreuungseinrichtungen) eingeschränkt (Kreyenfeld/Hank 2000; Kreyenfeld/Spieß/Wagner 2001). Frauen sind in Deutschland somit weiterhin gezwungen, ihre Erwerbstätigkeit zu Gunsten von Kindererziehung zu unterbrechen und erst später wieder – wenn überhaupt – auf den Arbeitsmarkt zurückzukehren (Kirner/Schulz 1992). Zusätzlich lässt die schrittweise Ausweitung des gesetzlich garantierten Erziehungsurlaubs seit 1986 eine verstärkte Diskontinuität aufgrund von (temporären) Erwerbsunterbrechungen weiblicher Erwerbsverläufe vermuten (Holst/Schupp 1996: 175). Es scheint, als sei für die Mehrheit von Frauen eine Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie – wenn überhaupt – lediglich durch die Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung möglich, denen allerdings u.a. eine prinzipiell geringere Beständigkeit als Vollzeitbeschäftigten nachgesagt wird (vgl. dazu Abschnitt 4.1.2). Darüber hinaus waren und sind Frauen traditionell vor allem in Dienstleistungstätigkeiten beschäftigt (Fagan/O'Reilly/Rubery 1999: 60f), bei denen ohnehin eine vor allem für weibliche Beschäftigte prinzipiell höhere betrieblich induzierte extern-numerische Flexibilität unterstellt wird (Möller 1988).

Außerdem ist ebenfalls denkbar, dass mit der zunehmenden Qualifizierung von Frauen auch deren Aufstiegschancen verbessert werden, was sich dann in vermehrten Betriebswechseln im Karriereverlauf von Frauen widerspiegeln könnte. Somit sind dann instabilere Betriebsbindungen und erhöhte Fluktuationsraten als Ausdruck verbesserter Karrierechancen von Frauen vorstellbar.

4.1.2 Geringere Betriebszugehörigkeitsdauer von Teilzeitbeschäftigten?

Ein wichtiger Parameter in der Beziehung zwischen Arbeitsanbieter und -nachfrager ist der zeitliche Umfang, in dem die Arbeitsleistung vom Arbeitnehmer zu erbringen ist. Zumeist ist die Entlohnung eng an diese Vereinbarung gekoppelt. Für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sind grundsätzliche Regeln der Arbeitszeidlänge und Arbeitszeitlage i. d. R. in Tarifverträgen festgeschrieben; die konkrete Ausgestaltung erfolgt durch Betriebsvereinbarungen und/oder durch den individuellen Arbeitsvertrag (Lehndorff 2000: 3ff).

Die vielfältige Flexibilisierung des Arbeitsmarktes im Allgemeinen und der Arbeitsbeziehung im Besonderen spiegelt sich zum einen in der *externen* Flexibilisierung wider, durch die sich die Arbeitsmarktakteure an veränderte Rahmenbedingungen auf dem Arbeitsmarkt anpassen. Zum anderen kann eine Anpassung an veränderte Rahmenbedingungen mit *interner* Flexibilisierung begegnet werden, zu der eben auch die Arbeitszeitgestaltung gehört (vgl. Goudswaard/Nanteuil 2000).

Flexible Arbeitszeitgestaltung kommt in vielfältiger Weise zur Anwendung; so gehören Jahresarbeitszeitkonten, innovative Schichtsysteme oder aber Vertrauensarbeitszeit zum schillernden Repertoire neuer Arbeitszeitgestaltung (Lehndorff 1999), die die ehemals dominierende Form starrer Arbeitszeitregelungen in weiten Teilen der Wirtschaft ablöst, ohne sie allerdings vollständig zu verdrängen (Bosch 2000). Zusätzlich werden die Betriebszeiten durch eine Ausdehnung von Nacht- und Wochenendarbeit verlängert.

Die einfachste Unterscheidung interner Arbeitszeitflexibilität teilt die Beschäftigungsverhältnisse einerseits in Vollzeit- und andererseits in Teilzeitjobs ein: Bei „Vollzeitarbeit“ muss die arbeitsvertraglich und die tarifvertraglich fixierte maximale wöchentliche Arbeitszeit übereinstimmen; als „Teilzeitarbeit“ wird jedes Beschäftigungsverhältnis aufgefasst, für das eine individuelle wöchentliche Arbeitszeit unterhalb der tarifvertraglichen Wochenarbeitszeit vereinbart wird.³⁴ Allerdings liegt die Dimension der vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten (Vollzeit vs. Teilzeit) quer zur betrieblich gewählten Arbeitsorganisation. Es ist nicht von vornherein zu sagen, ob eine wachsende Bedeutung von Teilzeitbeschäftigung einer post-tayloristischen oder aber neo-tayloristischen Arbeitsorganisation geschuldet ist (Bosch 2000).

Dabei bestehen zwischen interner und externer Flexibilisierung der Arbeitsmarktakteure im Allgemeinen und zwischen Arbeitszeitorganisation innerhalb von Betrieben und Haushalten sowie der Quantität und der Qualität des Arbeitsangebots und der Arbeitsnachfrage im Besonderen Zusammenhänge, die Auswirkungen auf das beobachtbare Arbeitsmarktgeschehen haben. So kann bspw. die veränderte Arbeitsteilung zur einer vergrößerten externen Flexibilität der privaten Haushalte führen, die dann zum einen die Koordinierung von Familie und Beruf notwendig macht und aus der dann zum anderen ein verändertes Arbeitsangebot resultieren kann; die seit den 80er Jahren wachsende Erwerbsbeteiligung von Frauen ist nicht zuletzt auf diese zunehmende externe Flexibilisierung der privaten Haushalte zurückzuführen (vgl. dazu Abschnitt 4.1).

³⁴ Wenn im Folgenden von Vollzeit- und Teilzeitarbeit die Rede ist, sind immer sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse gemeint. Geringfügige Teilzeitbeschäftigung wird hier ausgeblendet.

Auch für die Arbeitsnachfrageseite wird ein Zusammenhang zwischen Arbeitszeitorganisation und externer betrieblicher Flexibilität angenommen. Um die interne Flexibilität der Unternehmen zu erhöhen, ist der Einsatz unterschiedlicher Instrumente der Arbeitszeitflexibilisierung und damit die organisatorische Trennung einzelner Aufgabenbereiche notwendig. Diese differenzierte Arbeitsorganisation verändert die Quantität und die Qualität der Arbeitsnachfrage und hat damit auch Auswirkungen auf die externe Flexibilität von Betrieben, bspw. in dem mehr Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse besetzt werden sollen, für die in der Literatur eine prinzipiell geringere Beständigkeit als für Vollzeitjobs angenommen wird (Holst/Maier 1998: 509).

Als ein wichtiger Ausgangspunkt der Frage nach den Wechselwirkungen zwischen interner und externer Flexibilisierung kann zumindest für Deutschland die These vom „Ende des Normalarbeitsverhältnisses“ identifiziert werden. Das „Normalarbeitsverhältnis“ sei auf Dauer und Kontinuität angelegt: „Die Arbeits- und Sozialordnung konzentriert ihre schützenden und gewährenden Interventionen ins Erwerbsleben auf solche Arbeitsverhältnisse, die idealiter dauerhaft und kontinuierlich [...] auf Vollzeitbasis erfolgen [...]. Entfallen einzelne dieser Kriterien, entfällt vor allem das Grundkriterium der Beschäftigungsdauer und -kontinuität“ (Mückenberger 1985: 429). Demnach ist dann grundsätzlich mit einer geringeren Kontinuität und kürzeren Beschäftigungsdauer von „nicht-normalen“ Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen zu rechnen.

Handelte es sich bei der Beschreibung des „Normalarbeitsverhältnisses“ zunächst um eine theoretische Definition eines normativen Begriffs, der eine „herrschende Fiktion“ beschreibe (Mückenberger 1985: 422), so findet in den folgenden Jahren und Jahrzehnten die normativ inspirierte Normalarbeits-Debatte ihr praktisch-empirisches Pendant in der These einer zunehmenden „Prekarisierung“ von Arbeitsverhältnissen, die letztlich auch die nicht empirisch überprüfte These von der generellen Instabilität von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen kritiklos übernimmt. Unter formalen Kriterien ist die These von der Prekarität von sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung – wie Abschnitt 2.2.1 zeigt – nicht haltbar. Allerdings tritt in der Prekaritätsdiskussion neben dieses formale Kriterium auch eine qualitative Komponente. Demnach böten Teilzeitjobs ein wesentlich engeres berufliches Spektrum und geringere Aufstiegschancen. Darüber hinaus seien die Qualifikationsanforderungen und die Entlohnung geringer (Bäcker/Stolz-Willig 1993; Fagan/O'Reilly/Rubery 1999). Doch dabei ist zu fragen: geringer als was bzw. geringer im Vergleich mit wem? Haben z. B. teilzeitbeschäftigte Raumpflegerinnen tatsächlich geringere Aufstiegschancen als vollzeitbeschäftigte Raumpflegerinnen? Verdienen teilzeitbeschäftigte Bürokräfte auf ihrer „halben“ Stelle tatsächlich weniger als die Hälfte des regulären Vollzeitverdienstes einer Bürokraft? Sind die Qualifikationsanforderungen an den teilzeitarbeitenden Callcenter-Agent tatsächlich geringer als an seinen vollzeitbeschäftigten Kollegen? Die Debatte um eine qualitative Schlechterstellung von Teilzeitarbeitsplätzen krankt hier daran, dass Äpfel mit Birnen verglichen werden. Allerdings könnte in der Tat dann in qualitativer Hinsicht von prekären Teilzeitverhältnissen gesprochen werden, wenn sie aufgrund der spezifischen Arbeitsform gegenüber identischen, sich lediglich formal im Kriterium der „Vollzeit“ unterscheidenden Tätigkeiten prinzipiell schlechter gestellt wäre. Hierzu lie-

gen widersprüchlich Aussagen vor. Während Walwei (1998: 4) eine prinzipiell Gleichbehandlung von Voll- und Teilzeitbeschäftigten durch das Beschäftigungsförderungsgesetz von 1985 verwirklicht sieht, bemängeln Bäcker/Stolz-Willig (1993: 552), dass die Tarifvereinbarungen in einzelnen Branchen noch immer keine volle Gültigkeit für Teilzeitbeschäftigte hätten; so bestünde u.a. eine Benachteiligung bei Bestands-, Kündigungs- und Rationalisierungsschutz.

Welche Bestandsaufnahme auch immer zutreffen mag, muss hier dahingestellt bleiben. Für die vorliegende Arbeit ist vielmehr von Bedeutung, dass in beiden Fällen mit ähnlichen Auswirkungen auf die externe Arbeitsmarktmobilität – und somit auf die quantitative Dimension – von Teilzeitbeschäftigung zumindest für die Zeit vor 1985 zu rechnen ist. Denn aufgrund einer zumindest bis zu diesem Zeitpunkt bestehenden Ungleichbehandlung von Voll- und Teilzeitbeschäftigten müssten Teilzeitbeschäftigte höhere Fluktuationsraten und eine geringere Beschäftigungsbeständigkeit aufweisen; auch hier wird die Parallelität zur These vom „Normalarbeitsverhältnis“ deutlich, die ebenfalls von diskontinuierlicheren Erwerbsverläufen von Teilzeitbeschäftigten ausgeht. Nach 1985 sind allerdings unterschiedliche Entwicklungen zu erwarten: Wenn trotz des Beschäftigungsförderungsgesetzes auch faktisch nach 1985 eine Benachteiligung von (sozialversicherungspflichtigen) Teilzeitbeschäftigten bestünde, wäre mit einer weiterhin geringen Beschäftigungsstabilität und vergleichsweise hohen Fluktuationswerten zu rechnen; bei einer darüber hinaus fortschreitenden Vergrößerung der Benachteiligung müssten zusätzlich eine Reduktion der Beständigkeit und eine erhöhte Fluktuation von Teilzeitarbeit nachweisbar sein. Wenn allerdings eine Gleichstellung mit dem Beschäftigungsförderungsgesetz gelungen ist, so sollte sich dies in den Jahren nach 1985 auch durch eine wachsende Beständigkeit und abnehmende Fluktuation der Teilzeitbeschäftigung ausdrücken. Dies soll im Folgenden empirisch überprüft werden.

Allerdings ist die Aussagefähigkeit der in den nächsten Abschnitten dokumentierten deskriptiven Ergebnisse nur begrenzt, denn es erfolgt lediglich eine Unterteilung nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung sowie Geschlecht. Auch Bäcker/Stolz-Willig (1993) weisen darauf hin, dass es *die* Teilzeitarbeit nicht gibt und sich die qualitativen und die quantitativen Merkmale von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen bspw. mit dem Alter der Beschäftigten stark wandeln (vgl. dazu auch Quack 1993; Schulz/Kirner 1994); eine im weiteren Verlauf des Projektes noch durchzuführende multivariate Analyse, die neben dem Alter der Beschäftigten auch weitere Merkmale mit einbezieht, muss hier letztendliche Klarheit bringen.

Die obigen Ausführungen haben deutlich gemacht, dass es unterschiedliche Vermutungen über die Entwicklung des geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktes gibt. Die folgenden drei zu überprüfenden Hypothesen stehen somit für eine von mehreren möglichen Entwicklungen:

Hypothese 5: Im noch deutlich industriegesellschaftlich geprägten Arbeitsmarkt der 70er und frühen 80er Jahre unterscheidet sich die Arbeitsmarktmobilität von Männern und Frauen grundsätzlich; erst im Laufe der Zeit nimmt die Fluktuation weiblicher Beschäftigter ab und nähert sich so dem männlichen Arbeitsmarkt an.

Hypothese 6: Teilzeitbeschäftigung ist prinzipiell unbeständiger als Vollzeitbeschäftigung.

Hypothese 7: Beschäftigungsverhältnisse von Frauen werden im Zeitverlauf instabiler.

4.1.3 Empirische Befunde zur geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktdynamik³⁵

4.1.3.1 Arbeitsmarktmobilität und Geschlecht

Abbildung 7 zeigt, dass das allgemeine Anwachsen der Beschäftigtenzahlen insbesondere auf die – vor allem Mitte der 80er Jahre einsetzende – starke Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit zurückzuführen ist. Während die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Männer zyklusübergreifend nahezu konstant bleibt, nimmt die Zahl der sozialversicherungspflichtig erwerbstätigen Frauen zwischen 1976 und 1995 um mehr als 20 Prozent zu.

Wichtiger ist allerdings, dass sich im Untersuchungszeitraum kein genereller geschlechtsspezifischer Mobilitätsunterschied auf dem westdeutschen Arbeitsmarkt ausmachen lässt. Sowohl für Männer als auch für Frauen pendelt die jeweilige Labour-Turnover-Rate konjunkturabhängig zwischen 25 und 30 Prozent; lediglich im Beschäftigungsaufschwung Ende der 80er und Anfang der 90er Jahre weisen Frauen sowohl eine höhere Ein- als auch Austrittsrate als Männer auf, was sich folglich auch in der höheren LTR ausdrückt. Im anschließenden Beschäftigungsabschwung geht die Fluktuation von Frauen stärker zurück als bei männlichen Arbeitnehmern, so dass schließlich im Jahr 1995 wieder ähnliche Fluktuationsraten nachgewiesen werden können.

Besonders dürften diese Ergebnisse deshalb überraschen, da bei dieser Auswertung noch kein Unterschied zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigung gemacht worden ist. Geht man davon aus, dass Frauen zu einem erheblich größeren Anteil als Männer Teil-

³⁵ Alle Meldungen in der IABS enthalten Informationen über das Geschlecht des gemeldeten Arbeitnehmers. Darüber hinaus enthält der Datensatz Informationen, ob das gemeldete Beschäftigungsverhältnis (a) in Vollzeit, (b) in Teilzeit mit mehr als der Hälfte der Vollarbeitszeit und (c) in Teilzeit mit höchstens der Hälfte der Vollarbeitszeit ausgeübt wird. In der folgenden Analyse werden die Kategorien (b) und (c) zusammengefasst und somit lediglich zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigung unterschieden.

zeitbeschäftigungen nachgehen, so weitet sich parallel zur gesamten Frauenerwerbstätigkeit auch der Anteil an Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen aus; in der vorliegenden Analyse zeigt sich allerdings kein geschlechtsspezifischer Mobilitätsunterschied, so dass es keine prinzipiell erhöhte Fluktuation von sozialversicherungspflichtiger Teilzeit gegenüber Vollzeit geben dürfte; dies haben auch hier nicht dokumentierte Analysen der Fluktuationsraten von teil- und vollzeitbeschäftigten Frauen bestätigt.

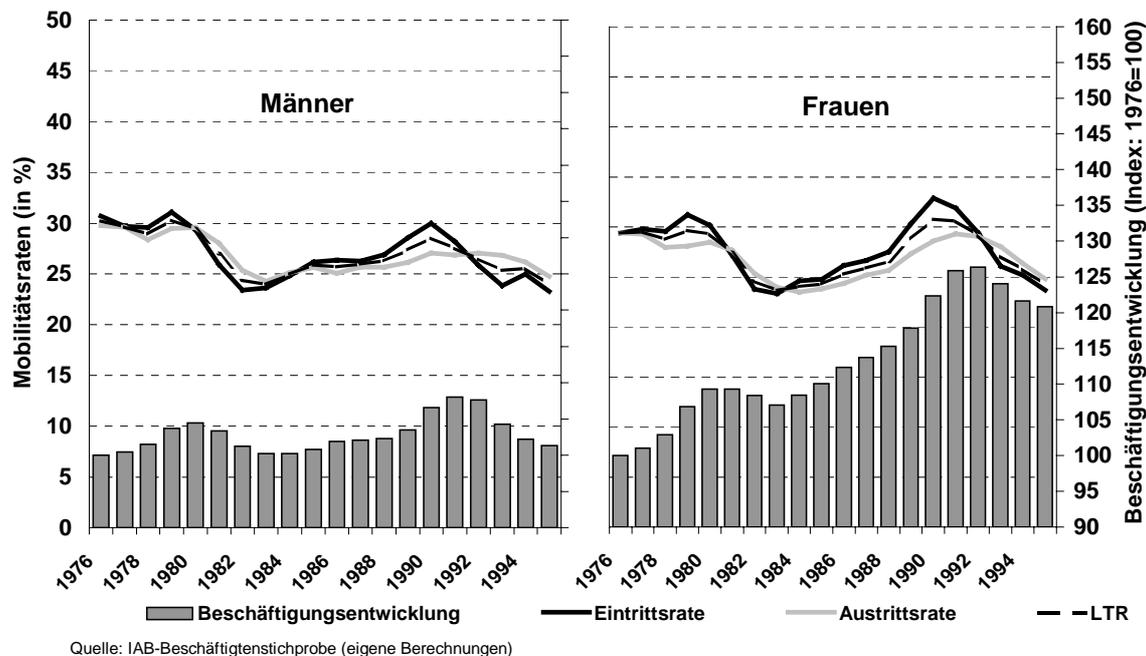


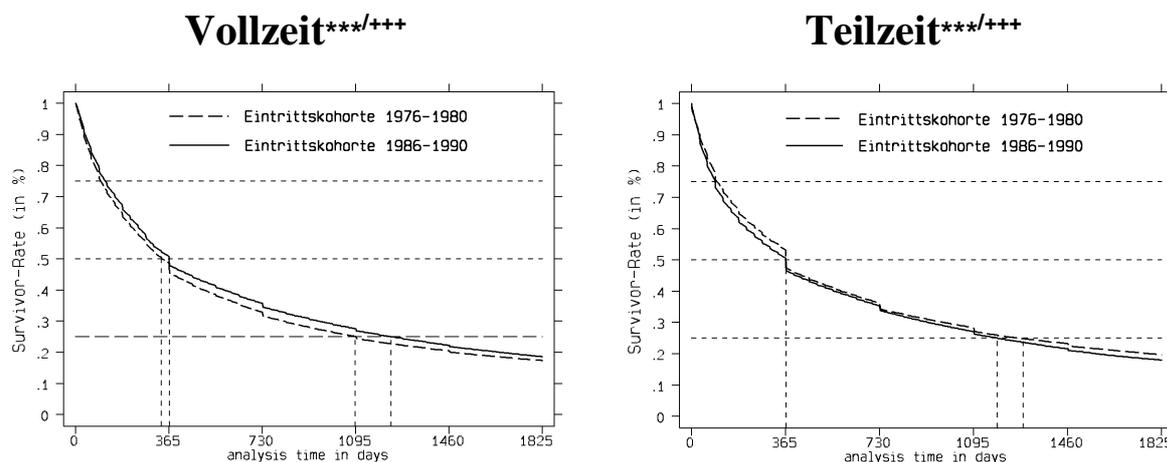
Abbildung 7: Eintritts-, Austritts- und Labour-Turnover-Rate (LTR) sowie Beschäftigungsentwicklung (Index: 1976=100) (nach Geschlecht), Westdeutschland, 1976-1995

Hypothese 5 muss somit zurückgewiesen werden: Die generelle Annahme, Frauen hätten insbesondere auf dem industriegesellschaftlichen Arbeitsmarkt die Rolle eines externen Flexibilitätspuffers gespielt, trifft zumindest bei Betrachtung der weitgehend identischen Fluktuationsraten von Männern und Frauen nicht zu. Offensichtlich gehörten sozialversicherungspflichtig beschäftigte Frauen nicht mehr aber auch nicht weniger häufig zur Randbelegschaft als ihre männlichen Kollegen – zumindest solange man den Arbeitsmarkt insgesamt betrachtet.

4.1.3.2 Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen und wöchentliche Arbeitszeit

Die These von der generellen „Prekarität von Teilzeitbeschäftigung“ aufgrund mangelnder Dauerhaftigkeit wird durch die folgenden Ergebnisse nicht gestützt; eine höhere Instabilität von sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen im

Vergleich zu Vollzeitjobs ist nicht nachzuweisen.³⁶ Die Überlebensraten in Abbildung 8 zeigen einen ähnlichen Verlauf: 50 Prozent sowohl der neu begonnenen Vollzeit- als auch der Teilzeitjobs sind in der Eintrittskohorte 1986-1990 bereits nach etwa einem Jahr schon wieder beendet; beide Kurven erreichen die 25prozentige Überlebenswahrscheinlichkeit hier bei etwa 3,5 Jahren. Des weiteren offenbart ein Vergleich der Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse von Männern und Frauen keinen deutlichen geschlechtsspezifischen Unterschied (Abbildung 9).



Signifikanztests:

Log rank: *** $p \leq 0,005$; ** $0,005 < p \leq 0,01$; * $0,01 < p \leq 0,05$

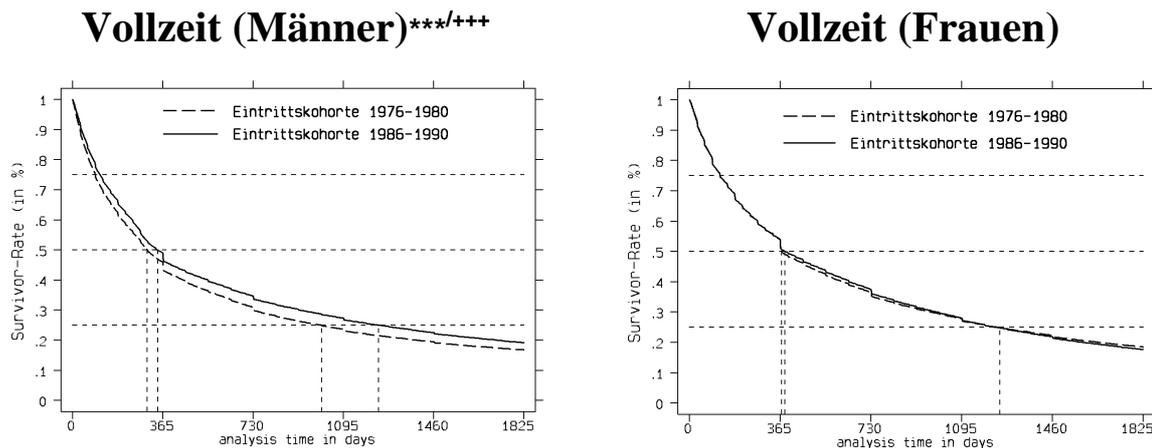
Wilcoxon: +++ $p \leq 0,005$; ++ $0,005 < p \leq 0,01$; + $0,01 < p \leq 0,05$

Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe (eigene Berechnungen)

Abbildung 8: Überlebensrate von neu begonnenen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen, Westdeutschland, Eintrittskohorte (EK) 1976-1980 und 1986-1990

Jedoch zeigt sich, dass die Beständigkeit von Vollzeitjobs für die männlichen Beschäftigten im Zeitverlauf deutlich zugenommen hat, während es bei den weiblichen Vollzeitjobs kaum eine Veränderung gibt. Ein eklatanter geschlechtsspezifischer Unterschied zeigt sich hingegen beim Vergleich von Teilzeitjobs: *Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse von Frauen sind wesentlich stabiler als die entsprechenden Jobs von Männern* (Abbildung 10). Teilzeitarbeitende Frauen erreichen in der Eintrittskohorte 1986-1990 eine 50prozentige Verbleibwahrscheinlichkeit im Betrieb nach gut einem Jahr und eine 25prozentige Verbleibwahrscheinlichkeit nach knapp vier Jahren; demgegenüber erreichen Männer Werte von sechs bzw. 15 Monaten.

³⁶ In der Regel wird in der vorliegenden Untersuchung das Verlassen eines Betriebes als „Austritt“ und der Beschäftigungsbeginn in einem neuen Betrieb als „Eintritt“ gewertet (vgl. Fußnote 7). Abweichend davon wird bei der nach Voll- und Teilzeitbeschäftigung differenzierten Analyse darüber hinaus auch der Wechsel von einem Voll- in ein Teilzeitjob (und umgekehrt) als Ein- bzw. Austritt gewertet – auch dann, wenn damit kein Betriebswechsel verbunden ist.

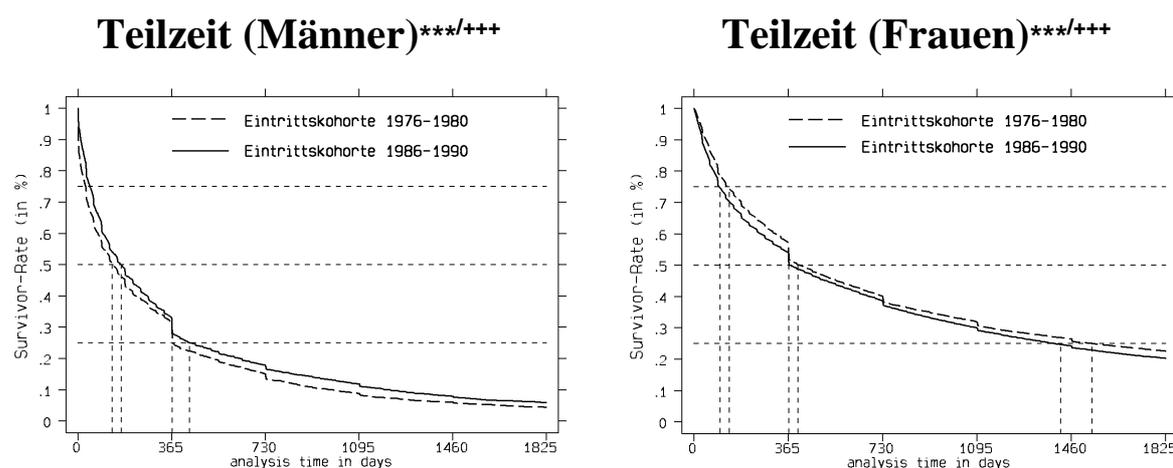
**Signifikanztests:**Log rank: *** $p < 0,005$; ** $0,005 < p < 0,01$; * $0,01 < p < 0,05$ Wilcoxon: +++ $p < 0,005$; ++ $0,005 < p < 0,01$; + $0,01 < p < 0,05$

Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe (eigene Berechnungen)

Abbildung 9 Überlebensrate von neu begonnenen Vollzeitbeschäftigungsverhältnissen (nach Geschlecht), Westdeutschland, Eintrittskohorte (EK) 1976-1980 und 1986-1990

Im geschlechtsspezifischen Vergleich von Voll- und Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen offenbaren Teilzeitjobs von Frauen die mit Abstand größte Beständigkeit; darüber hinaus sind für Frauen Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse beständiger als Vollzeitjobs. In Anbetracht der Tatsache, dass zehnmal mehr Frauen als Männer in Teilzeit arbeiten, entbehrt die These einer generellen Prekarität von Teilzeitbeschäftigung aufgrund mangelnder Dauerhaftigkeit solcher Arbeitsverhältnisse folglich jeder Grundlage. Und bedenkt man die faktisch nach wie vor hauptsächlich von Frauen zu tragende Doppelbelastung zwischen Erwerbs- und Hausarbeit, so ist die besondere Stabilität von Teilzeitbeschäftigung auch kaum verwunderlich. Denn ist erst einmal ein funktionierendes Arrangement zwischen betrieblicher und familialer Anforderung gefunden, bestehen für die Frauen wenig Anreize, diese Lösung aufzugeben (vgl. auch Huinink/Lauterbach 1991: 88; Lauterbach/Huinink/Becker 1994: 198).

Darüber hinaus lässt sich ein weiteres interessantes Ergebnis festhalten: Sowohl Vollzeit- als auch Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse von Männern werden im Vergleich der beiden Eintrittskohorten stabiler, während die Beständigkeit weiblicher Vollzeitbeschäftigung stagniert bzw. weiblicher Teilzeitbeschäftigung abnimmt. Besinnt man sich auf die oben skizzierte Auseinandersetzung, ob Teilzeitbeschäftigte durch das Beschäftigungsförderungsgesetz von 1985 den Vollzeitbeschäftigten tatsächlich gleichgestellt wurden und den daraus zu erwartenden Effekten für die Beschäftigungsbeständigkeit, so scheint keins der entsprechenden Szenarien stichhaltig zu sein. Von einer generellen Unbeständigkeit von Teilzeit- gegenüber Vollzeitjobs kann selbst vor 1985 nicht gesprochen werden – wie die entsprechenden Überlebensraten der Eintrittskohorte 1976-1980 verdeutlichen. Auffälligerweise nimmt die Stabilität weiblicher Teilzeitbeschäftigung *nach* Einführung des Beschäftigungsförderungsgesetzes ab; hingegen stabilisieren sich die männlichen Teilzeitjobs wenn auch auf sehr geringem Niveau.



Signifikanztests:

Log rank: *** $p < 0,005$; ** $0,005 < p < 0,01$; * $0,01 < p < 0,05$

Wilcoxon: +++ $p < 0,005$; ++ $0,005 < p < 0,01$; + $0,01 < p < 0,05$

Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe (eigene Berechnungen)

Abbildung 10: Überlebensrate von neu begonnenen Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen (nach Geschlecht), Westdeutschland, Eintrittskohorte (EK) 1976-1980 und 1986-1990

Demnach muss Hypothese 6 ebenfalls zurückgewiesen werden. Die Ergebnisse zeigen, dass von einer prinzipiell erhöhten Instabilität von Teilzeitbeschäftigung nicht gesprochen werden kann. Dem gegenüber ist Hypothese 7 zumindest teilweise zu bestätigen: Tatsächlich sind die neu begonnenen Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse von Frauen im Zeitverlauf ein wenig unbeständiger geworden.³⁷ Gerade bei der Interpretation der Überlebensraten weiblicher Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse offenbart sich die „Zweischneidigkeit“ der bislang verwendeten Begriffe „Stabilität“ und „Beständigkeit“. Ist eine zunehmende/abnehmende Stabilität positiv oder negativ zu beurteilen? Allein mit den hier verwendeten deskriptiven Analysemethoden lassen sich keine abschließenden Urteile fällen, wohl aber plausible Vermutungen anstellen. So ist die abnehmende Beständigkeit der Teilzeitjobs von Frauen auf dem Hintergrund der gleichzeitig anwachsenden Erwerbsbeteiligung und der in diesem Zusammenhang im Beschäftigungsboom zu Beginn der 90er Jahre steigenden Fluktuationsrate zu sehen. Es liegt nahe, die abnehmende Beständigkeit als ein Indiz für verbesserte Mobilitätschancen für Frauen in Form eines verbesserten Übergangs von Teilzeit- in Vollzeitbeschäftigung zu interpretieren. Einhergehend mit der erhöhten Eintrittsrate könnten sich für teilzeitbeschäftigte Frauen die Betriebswechsel- und damit auch die Karrierechancen verbessert haben. Die

³⁷ An diesem Punkt wird der Unterschied zwischen den verschiedenen Methoden zur Messung von Beschäftigungsstabilität besonders deutlich: Während die durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer (actual tenure; ungeschlossene Dauer) von Frauen im Zeitverlauf deutlich zunimmt (ILO 1996), sinkt die Überlebensrate neu begonnenen Beschäftigungsverhältnisse (geschlossene Dauer bis zu einem maximalen Zeitpunkt von fünf Jahren). Diese Ergebnisse widersprechen sich keineswegs, da sie ganz unterschiedliche Sachverhalte abbilden.

mit einer zunehmenden Beständigkeit gekoppelten moderaten Beschäftigungsgewinne der Männer bei gleichzeitig relativ unveränderlicher Fluktuationsrate legt demgegenüber eher eine wachsende Polarisierung innerhalb des männlichen Beschäftigungssegmentes nahe. Die Überprüfung solcher Hypothesen muss jedoch der multivariaten Analyse obliegen, die in der restlichen Projektlaufzeit bis Ende 2003 vorgenommen werden wird.

4.2 Arbeitsmarktentwicklung und Qualifikation

4.2.1 Auf dem Weg zur „Wissengesellschaft“

Im traditionell-industriellen, segmentierten Arbeitsmarkt sind unqualifizierte Beschäftigte (ohne abgeschlossene Berufsausbildung) vor allem auf dem „Jedermanns-Arbeitsmarkt“ zu finden. Die Zugehörigkeit zur Randbelegschaft offenbart sich so bspw. durch eine prinzipiell höhere Austrittswahrscheinlichkeit aus Beschäftigung als auch Eintrittswahrscheinlichkeit in Arbeitslosigkeit von Unqualifizierten (Piore 1978). Demgegenüber sind qualifizierte Beschäftigte vor allem auf den betrieblichen bzw. berufsfachlichen Arbeitsmärkten vertreten (Lutz/Sengenberger 1974), die durch geringere Eintrittsraten in Arbeitslosigkeit und – im Falle des betrieblichen Arbeitsmarktes – auch durch längere Betriebszugehörigkeitsdauern gekennzeichnet sind (Dragendorf/Heering 1987: 140). Denn Betriebe sind daran interessiert, insbesondere qualifizierte Beschäftigte für ihre Stammbeschaften dauerhaft zu akquirieren und mögliche Auftragschwankungen durch die externe Flexibilisierung geringqualifizierter Randbelegschaften zu bewältigen. Diese Tendenz wird durch Humankapitalinvestitionen der Betriebe unterstützt, die nicht zuletzt deshalb insbesondere für qualifizierte Mitarbeiter über dem eigentlichen Marktlohn liegende Löhne zahlen. Dadurch können die betrieblichen Humankapitalinvestitionen dauerhaft gesichert werden, indem die Kosten eines Stellenwechsels für die Beschäftigten erhöht werden (Schlicht 1978; Salop 1979; zusammenfassend Akerlof/Yellen 1986: 7).

Der Übergang von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft ist verknüpft mit einer zunehmenden „Verwissenschaftlichung der Produktion“ (Kraemer/Bittlingmayer 2001: 314). Dieser Trend zur „Wissengesellschaft“ zeichnet sich u.a. dadurch aus, dass sich „Wissen zu einer Produktivkraft [entfaltet], die gegenwärtig dabei ist, die herkömmlichen Produktivkräfte (Land, Arbeit, Kapital) in ihrer Bedeutung zu überflügeln“ (Willke 1998: 161). Eine Facette dieser Entwicklung ist der Trend zum verstärkten Einsatz qualifizierter Arbeitskräfte; dies lässt sich auch mit Hilfe der Daten der IAB-

Beschäftigtenstichprobe deutlich beobachten.³⁸ So sinkt die absolute Zahl der Beschäftigten ohne abgeschlossene Berufsausbildung zwischen 1976 und 1995 kontinuierlich und nimmt um nahezu 40 Prozent ab (Abbildung 11). Auch verliert diese Personen-Gruppe an relativer Bedeutung für den Arbeitsmarkt: Verfügten 1976 noch mehr als ein Drittel aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten über keine Berufsausbildung, so ist dieser Anteil bis 1995 auf rund ein Fünftel gesunken (Abbildung 12).

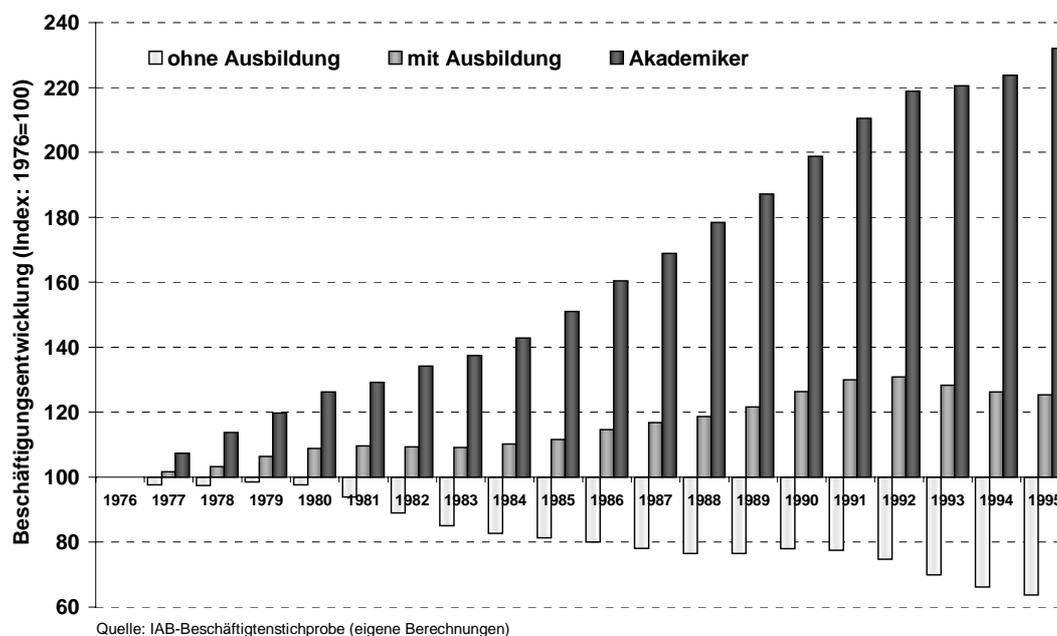


Abbildung 11: Beschäftigungsentwicklung (nach Qualifikation) (Index: 1976=100), Westdeutschland 1976-1995

Hingegen nehmen die Beschäftigtenzahlen der Ausgebildeten zu, wobei insbesondere die Werte für Personen mit einem akademischen Abschluss *durchgängig* während des gesamten Zeitraums ansteigen. Die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Akademiker hat sich im Untersuchungszeitraum mehr als verdoppelt; ihr Anteil an allen Beschäftigten wächst in dieser Zeit von rund 3,5 auf knapp 8 Prozent. Auch die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung (ohne Akademiker) steigt, ist allerdings gewissen konjunkturellen Schwankungen unterworfen. Gleichwohl erhöht sich deren absolute Zahl in 20 Jahren um knapp ein Viertel und

³⁸ Die IAB-Beschäftigtenstichprobe enthält Informationen über die Schul- und Berufsbildung der gemeldeten Arbeitnehmer. Hierbei unterscheidet die IABS 7 Kategorien: (1) „ohne abgeschlossene Berufsausbildung, ohne Abitur“, (2) „mit abgeschlossener Berufsausbildung, ohne Abitur“, (3) „ohne abgeschlossene Berufsausbildung, mit Abitur“, (4) „mit abgeschlossener Berufsausbildung, mit Abitur“, (5) „Fachhochschulabschluss“, (6) „Hochschulabschluss“, sowie (7) „Ausbildung unbekannt“. Die hier vorgenommene qualifikationsspezifische Analyse der IABS fasst diese Informationen in drei Kategorien zusammen und zwar (1) „Beschäftigte ohne Berufsausbildung“ (Originalkategorie 1, 3, 7), (2) „Beschäftigte mit Berufsausbildung“ (Originalkategorie 2, 4) und (3) „Akademiker“ (Originalkategorie 5, 6); dabei ist zu berücksichtigen, dass Auszubildende generell in allen hier vorgenommenen Analysen ausgeschlossen sind.

deren relative Bedeutung wächst um 11 Prozentpunkte, so dass 1995 gut vier Fünftel (oder 81 Prozent) aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten über eine Berufsausbildung bzw. einen akademischen Abschluss verfügen (1976: 68 Prozent). Einhergehend mit diesen Veränderungen können Auswirkungen auf die Entwicklung der qualifikationsspezifischen Arbeitsmarktmobilität und Beschäftigungsstabilität vermutet werden.

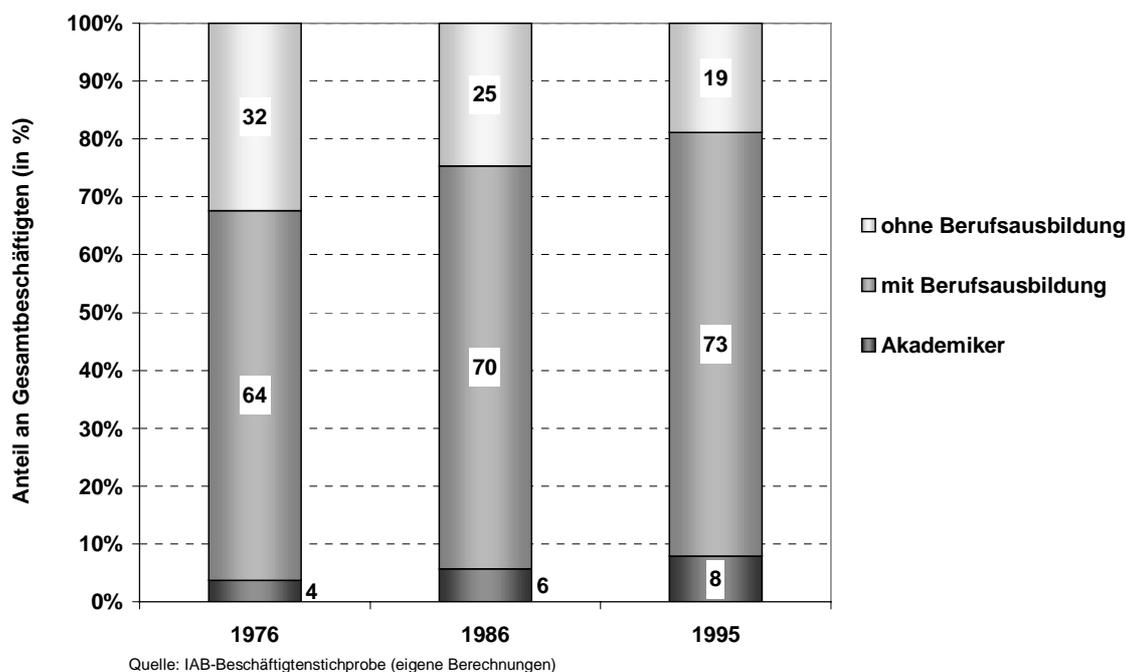


Abbildung 12: Beschäftigtenstruktur (nach Qualifikation), Westdeutschland (1976, 1986 und 1995)

So haben sich die Beschäftigungschancen von Akademikern im Zeitverlauf stark verbessert. Ein formal möglichst hochwertiger Bildungsabschluss wird für den individuellen Beschäftigungserfolg immer wichtiger (Parmentier/Schreyer/Tessaring 1996; Müller 2001). Jedoch sehen sich gerade qualifizierte Beschäftigte neben verbesserten Arbeitsmarktchancen gleichzeitig auch mit wachsenden Risiken konfrontiert (Gleiser 1996). Trotz dieser scheinbar widersprüchlichen Entwicklung ist davon auszugehen, dass sowohl wachsende Arbeitsmarktchancen als auch -risiken die Dynamik des Akademikerarbeitsmarktes in gleicher Weise verändern. So sind erhöhte Fluktuationsraten zu erwarten, da zum einen direkte Betriebswechsel und damit einhergehend die Aktivierung von Wiederbesetzungsketten wahrscheinlicher geworden sind. Zusammenhängend mit diesen verbesserten Mobilitätschancen müssten abnehmende Betriebszugehörigkeitsdauern auf dem akademischen Teilarbeitsmarkt ebenfalls feststellbar sein. Zum anderen dürften sich in der Gruppe der Hochqualifizierten aber auch am ehesten solche Arbeitnehmer finden lassen, die in der jüngeren Literatur als „Patchworker“ (WISU 1999; vgl. auch Zuberbühler 1999) oder „High-Tech Nomaden“ der Dienstleistungsgesellschaft (Rifkin 1996:142; vgl. auch Welsch 1994) bezeichnet werden. Zwar sind dies zum ei-

nen Begriffe der jüngeren Arbeitsmarktdebatte; zum anderen sind diese hochflexiblen „Arbeitskraftunternehmer“ (Voß 1998) wahrscheinlich vor allem im nicht-sozialversicherungspflichtigem Bereich der „Neuen Selbständigkeit“ zu vermuten. Jedoch ist es ebenso plausibel, dass eine solche, sich allmählich vollziehende Entwicklung³⁹ nicht vollkommen spurlos an der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung als Kernbereich des deutschen Arbeitsmarktes vorüberzieht – insbesondere dann, wenn die absolute Größe dieses Kernbereichs stagniert und auch die relativen Einbußen eher gering ausfallen (vgl. Abschnitt 2.2.1). Es ist daher zu erwarten, dass im Zeitverlauf sowohl zunehmende Chancen als auch wachsende Risiken gemeinsam in Richtung einer zunehmenden Arbeitsmarktdynamik von Akademikern wirken; folglich müssten sich folgende zwei Hypothesen bestätigen lassen:

Hypothese 8: Die Fluktuation von Beschäftigten mit akademischem Abschluss wächst relativ unbeeindruckt von beschäftigungskonjunkturellen Schwankungen permanent an.

Hypothese 9: Die Stabilität der Beschäftigungsverhältnisse von Akademikern nimmt im Zeitverlauf ab.

Gegenüber qualifizierten Arbeitnehmern haben sich die Arbeitsmarktchancen von Geringqualifizierten (hier operationalisiert als Personen ohne Berufsausbildung) deutlich verschlechtert (Abbildung 11). Dies ist ein international zu beobachtender Trend, denn seit den 80er Jahren ist in allen industrialisierten Ländern ein Rückgang der Zahl unqualifizierter Beschäftigter zu verzeichnen (Nickell/Bell 1995). Als Ursache wird sowohl ein Rückgang des Angebots von als auch der Nachfrage nach unqualifizierter Beschäftigung angeführt. Dabei wird der *Nachfragerückgang* vor allem mit dem technologischen Wandel begründet, der den (vermehrten) Einsatz qualifizierten Personals notwendig und die Nutzung unqualifizierten Personals mehr und mehr überflüssig macht (Berman/Bound/Machin 1998). Demgegenüber betonen andere Autoren die im Zuge der Globalisierung wachsende Konkurrenz mit Schwellen- bzw. Entwicklungsländern als Grund für den Nachfragerückgang nach geringqualifiziertem Personal (Wood 1995; Minford et al. 1999; kritisch dazu Freeman 1995).⁴⁰ Als Gründe für den Rückgang geringqualifizierten *Arbeitsangebots* wird eine Expansion formaler Bildung angeführt, wobei jedoch das geringqualifizierte Angebot die Nachfrage übertrifft, was dann folglich mit wachsenden Arbeitslosigkeitsraten von Geringqualifizierten einhergeht. Dieses Ungleichgewicht führe dann u.a. deshalb zu einer hohen Arbeitslosigkeitspersistenz (insbesondere von Geringqualifizierten), weil die nach unten zu starren Löhne einen Preiswettbewerb auf dem Arbeitsmarkt verhindern (Christensen/Schimmelpfennig 1998). Die zu geringe Lohnspreizung wirke dabei insbesondere im Bereich der einfa-

³⁹ Toffler (1990 [1970]: 108) prognostizierte für die gesamte industrialisierte Welt bereits vor mehr als 30 Jahren: „Even if the push toward megalopolis stopped and people froze in their geographical tracks, there would still be a sharp increase in the number, and decrease in the duration of relationships as a consequence of job changes“.

⁴⁰ Fitzenberger (1999) geht davon aus, dass Handelseffekte eher für Geringqualifizierte und technologische Effekte eher für Hochqualifizierte von Bedeutung sind.

chen Dienstleistungen beschäftigungshemmend (Fitzenberger/Franz 1998). Dies wird gerade für eine Situation mit auf kollektiver Lohnfindung basierenden Mindestlöhnen und allgemeinverbindlichen Tarifverträgen erwartet, wie dies in Deutschland nach wie vor gegeben ist (Soltwedel et al. 1990). Zusätzlich werden verstärkt „einfache“ Arbeitsplätze mit für diesen Job überqualifiziertem Personal besetzt (Henninges 1996), was die Arbeitsmarktchancen Geringqualifizierter weiter verschlechtern kann (Bellmann/Bender/Schank 1999). Außerdem wird der negative Einfluss zu hoher Transferleistungen an Arbeitslose auf den Arbeitsanreiz diskutiert, wobei hier jedoch die empirische Relevanz zumindest für Deutschland kritisch bewertet wird (vgl. Franz 1999: 378; Sesselmeier/Blauermel 1997: 84ff).

Die anschließende empirische Darstellung der Entwicklung des Arbeitsmarktes für Geringqualifizierte zwischen den 70er und 90er Jahren lässt sich von folgenden drei Hypothesen leiten:

- Hypothese 10: Eintritts- und Austrittsraten geringqualifizierter Arbeitnehmer driften deutlich auseinander; seit den 70er Jahren nehmen die Austrittsraten deutlich zu und die Eintrittsraten deutlich ab.
- Hypothese 11: Die Beständigkeit von Arbeitslosigkeitsepisoden Geringqualifizierter wächst deutlicher als die von Qualifizierten.
- Hypothese 12: Die Beständigkeit von neu begonnenen Arbeitsverhältnissen Geringqualifizierter nimmt im Zeitverlauf ab.

4.2.2 Empirische Befunde zur qualifikationsspezifischen Arbeitsmarktdynamik

4.2.2.1 Arbeitsmarktmobilität und Qualifikation

Generell weisen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ohne Berufsausbildung im gesamten Untersuchungszeitraum eine höhere Arbeitsmarktmobilität als ausgebildete Arbeitnehmer auf (Abbildung 13). Die Labour-Turnover-Rate (LTR) der Geringqualifizierten ist im Zeitverlauf starken konjunkturellen Schwankungen unterworfen. So erreicht die LTR 1980 einen Wert von beinahe 40 Prozent, fällt in der anschließenden Beschäftigungskrise dann bis 1983 auf unter 30 Prozent. Korrespondierend mit der Entwicklung der stetig rückläufigen absoluten Beschäftigtenzahlen liegt die Austrittsrate dieser Gruppe fast durchgehend (Ausnahmen: 1979, 1989 und 1990) über der Eintrittsrate. Blendet man konjunkturelle Einflüsse aus, so nimmt die Mobilität der Beschäftigten ohne Berufsausbildung im Untersuchungszeitraum jedoch keineswegs ab. Im insbesondere für diese Gruppe dramatischen Beschäftigungseinbruch zu Beginn der 90er Jahre werden bei weitem nicht die Tiefstwerte der Beschäftigungskrise in der ersten Hälfte der 80er Jahre erreicht. Dies ist sicherlich auf die besonders hohe Austrittsrate Ende der 80er bzw. Anfang der 90er Jahre (ca. 38 Prozent) zurückzuführen. Bemerkenswert ist allerdings die in diesem Zeitraum – im Vergleich zur ersten Hälfte der 80er Jahre – relativ hohe Eintrittsrate der unqualifizierten Arbeitnehmer. Die Eintritts-

rate liegt 1995 bei 30 Prozent und somit fast fünf Prozentpunkte über den entsprechenden Werten des Jahres 1982: *Geringqualifizierte weisen nicht per se eine ständig sinkende Mobilität in das Beschäftigungssystem hinein auf* – folglich muss Hypothese 10 zurückgewiesen werden.

Die großen Beschäftigungszugewinne für qualifizierte Arbeitnehmer werden auch im Verlauf der Eintritts- und Austrittsraten im Untersuchungszeitraum deutlich. Arbeitnehmer mit Berufsausbildung weisen außer zu Beginn der 80er bzw. der 90er Jahre durchgängig Beschäftigungsgewinne auf; die Eintrittsrate von Akademikern liegt sogar im gesamten Zeitraum – ungeachtet konjunktureller Schwankungen – über der entsprechenden Austrittsrate.

Bis zum Ende der 80er Jahre liegt die Arbeitsmarktmobilität von Beschäftigten mit Berufsausbildung leicht über den jeweiligen Werten der Akademiker; allerdings gleichen sich die Labour-Turnover-Raten der beiden Gruppen in der ersten Hälfte der 90er Jahre weitestgehend an und erreichen 1995 beide einen Wert von rund 22 Prozent. Im Gegensatz zu den unqualifizierten Arbeitnehmern scheint die Mobilität von qualifizierten Beschäftigten zyklusübergreifend abzunehmen. Entgegen der Annahme in Hypothese 8 ist mit dem Beschäftigungszuwachs insbesondere für das stark anwachsende akademische Beschäftigungssegment *keine* erhöhte Arbeitsmarktmobilität verbunden.

Darüber hinaus zeigt sich, dass mit zunehmendem Qualifikationsgrad die Turbulenz des Arbeitsmarktgeschehens tendenziell sinkt. Das Geschehen auf dem Teilarbeitsmarkt für Akademiker scheint wesentlich weniger konjunkturell beeinflusst zu sein als das im Teilarbeitsmarkt für ungelernete Kräfte.

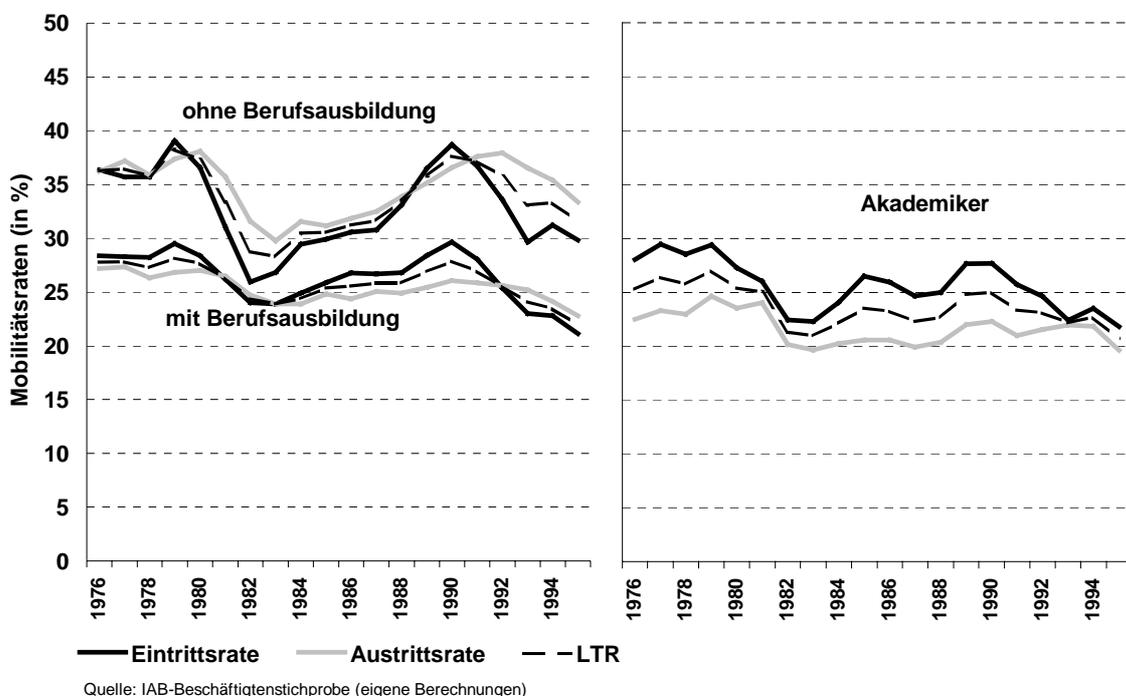


Abbildung 13: Eintrits-, Austritts- und Labour-Turnoverrate (nach Qualifikation), Westdeutschland 1976-1995

Insgesamt verwundert der qualifikationsabhängige Befund zur Arbeitsmarktmobilität in zweierlei Hinsicht: Zum einen kann nicht von einer generell abnehmenden Dynamik des Arbeitsmarktes vor allem für ungelernete Beschäftigte gesprochen werden; selbst im starken Beschäftigungsabschwung zu Beginn der 90er Jahre werden relativ hohe Eintrittsraten erreicht. Zum anderen gibt es keine Anhaltspunkte, dass sich insbesondere der akademische Teilarbeitsmarkt zum „Turboarbeitsmarkt“ entwickelt; hier wäre am ehesten mit einer solchen Tendenz zu rechnen gewesen, da Akademikern – wie oben ausgeführt – aufgrund ihrer besonderen Qualifikationen und flexiblen Einsatzfähigkeit aber auch aufgrund der sich seit den 80er Jahren stetig verbessernden Arbeitsmarktsituation eine besondere „Bewegungsfreundlichkeit“ unterstellt wird.

4.2.2.2 Arbeitslosigkeit und Qualifikation

Abbildung 14 macht deutlich, dass das Arbeitslosigkeitsrisiko mit steigender Qualifikation abnimmt. Während die Übergangsrate⁴¹ aus Beschäftigung in Arbeitslosigkeit für Geringqualifizierte zwischen 1980 und 1995 etwa zwischen 10 und 14 Prozent pendelt, liegen die entsprechenden Werte für Akademiker bei vier bis fünf Prozent. Gleichzeitig zeigt sich, dass das Arbeitslosigkeitsrisiko mit sinkender Qualifikation konjunkturempfindlicher ist. Für Akademiker steigt erst im Beschäftigungsabschwung in der ersten Hälfte der 90er Jahre das Arbeitslosigkeitsrisiko leicht an; demgegenüber offenbart das Arbeitslosigkeitsrisiko von Arbeitnehmern mit bzw. ohne Berufsausbildung deutliche konjunkturelle Einflüsse im gesamten Untersuchungszeitraum; bis zum einsetzenden Beschäftigungsabschwung Anfang der 90er Jahre verlaufen die Austrittsraten dieser beiden Gruppen relativ parallel – wenn auch auf unterschiedlichem Niveau. Erst danach findet eine Abkopplung in Form eines besonders stark steigenden Arbeitslosigkeitsrisikos bei Geringqualifizierten statt.

Im Folgenden wird die Beständigkeit von Arbeitslosigkeitsepisoden mit Hilfe der Daten der IAB-Beschäftigtenstichprobe in Form von Überlebensraten (Analysezeitraum: zwei Jahre) ermittelt. Die Zusammenfassung einzelner Leistungsbezugs„meldungen“ im Analysedatensatz orientiert sich am Konzept der „Perforierten Arbeitslosigkeit“. Angelehnt an Büchel (1992: 22) wird mit „perforierter Arbeitslosigkeit [...] ein Ausschnitt einer Erwerbsbiographie bezeichnet, in dem zwei oder mehr aufeinanderfolgende Phasen der Arbeitslosigkeit jeweils nur durch kurze Unterbrechungs-Aktivitäten getrennt werden“. Wichtig ist dabei, dass eine „perforierte Arbeitslosigkeitsepisode“ erst dann beendet ist, wenn der Untersuchungsperson ein dauerhafter Übergang aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung gelingt bzw. eine längere „Meldelücke“ im Datensatz auftritt. Leistungsbezugsmeldungen werden dann zur einer Arbeitslosigkeitsepisode zusammengefasst, wenn die Meldungen im Versichertenkonto unmittelbar, d.h. mit einem Abstand

⁴¹ Berechnet als Quotient aus der Anzahl aller Übergänge aus Beschäftigung in Arbeitslosigkeit des gesamten Jahres und der Beschäftigtenzahl (hier: am Stichtag 30.9.) im jeweiligen Jahr.

von maximal 180 Tagen (inkl. kurzer Beschäftigungsepisoden bzw. Meldelücken) aufeinander folgen.⁴²

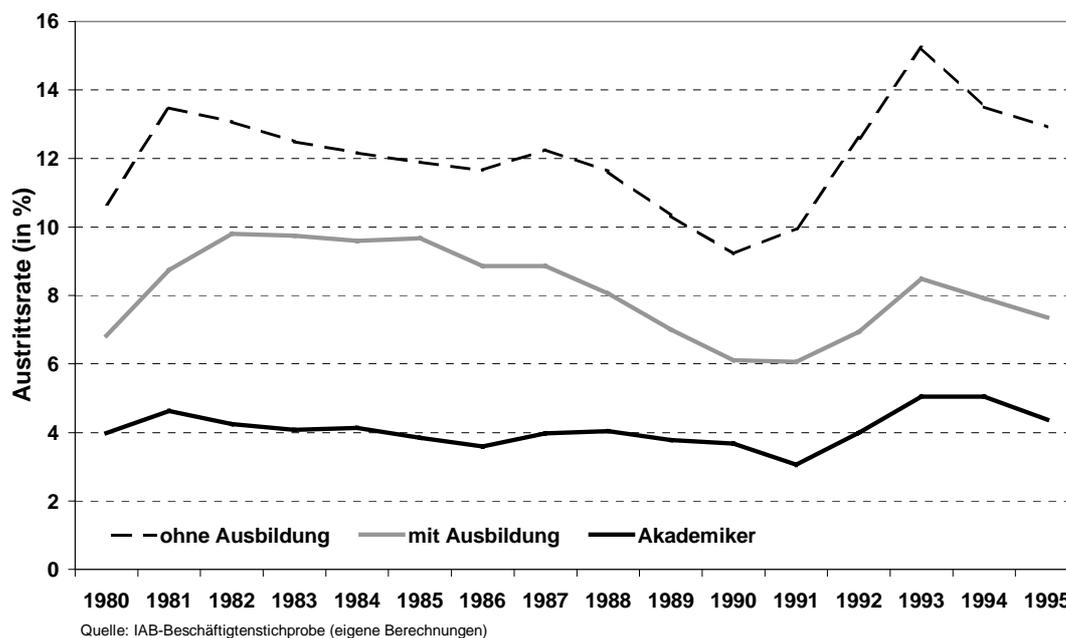


Abbildung 14: Austrittsraten von Beschäftigung in Arbeitslosigkeit (nach Qualifikation), Westdeutschland 1980-1995

Neben der nach Qualifikation differenzierten Analyse werden nun die Überlebensraten neu begonnener Arbeitslosigkeitsepisoden getrennt für zwei Altersgruppen („jünger als 55 Jahre“ und „55 Jahre und älter“) vorgenommen. Dies ist mit der insbesondere seit Mitte der 80er Jahre vorfindbaren „Vorruhestandspraxis“ zu begründen. Beschäftigungsabbau von älteren Arbeitnehmern erfolgt seit dieser Zeit in nicht unerheblichem Umfang über eine Phase der Vorruhestandsarbeitslosigkeit; Arbeitnehmer ab dem 55. Lebensjahr können so durch den ausgedehnten Bezug von Arbeitslosengeld den Übergang zwischen Beschäftigung und Rente überbrücken (vgl. zur gesamten Vorruhe-

⁴² Dieses Vorgehen erfolgt in Anlehnung an Büchel (1992: 50): „Bei der Festlegung auf diesen Grenzwert spielte zum einen die Überlegung eine Rolle, dass kürzere Beschäftigungsverhältnisse noch kaum als Indiz einer echten beruflichen Reintegration gewertet werden können [...]. Zum anderen entspricht der Grenzwert einer verbreiteten Abgrenzung bei wissenschaftlichen Untersuchungen von befristeten Arbeitsverhältnissen [...]. Die Übernahme dieses Grenzwertes eignet sich hier insofern besonders gut, als (nahezu konstant über alle Wirtschaftszweige und Betriebsgrößen hinweg) jeweils mehr als die Hälfte aller abgeschlossenen befristeten Verhältnisse in diese Kategorie fallen [...]“. Prinzipiell gilt das Anfangsdatum der ersten Leistungsbezugsmeldung (LBZM) einer Arbeitslosigkeitsepisode als Anfangsdatum der Arbeitslosigkeitsepisode. Ausnahme: Die Meldelücke zwischen einer vorgelagerten Beschäftigungsmeldung und der ersten LBZM der Episode ist kleiner bzw. gleich 90 Tage. In diesem Fall wird der Folgetag des Enddatums der vorausgegangenen Beschäftigungsmeldung als Beginn der Arbeitslosigkeitsepisode bewertet; dies ist durch mögliche Sperrzeiten zu begründen (§ 144 AFG). Voraussetzung ist allerdings, dass die vorgelagerte Beschäftigungsepisode (inkl. möglicher Meldelücken) länger als 180 Tage dauert. Prinzipiell gilt das Enddatum der letzten LBZM einer Arbeitslosigkeitsepisode als Enddatum der Episode.

standsproblematik Knuth 1999b). Knuth/Kalina (2001) weisen auf Basis der IAB-Beschäftigtenstichprobe nach, dass diese Praxis zu einem nicht unerheblichen Teil das Niveau der Langzeitarbeitslosigkeit beeinflusst.

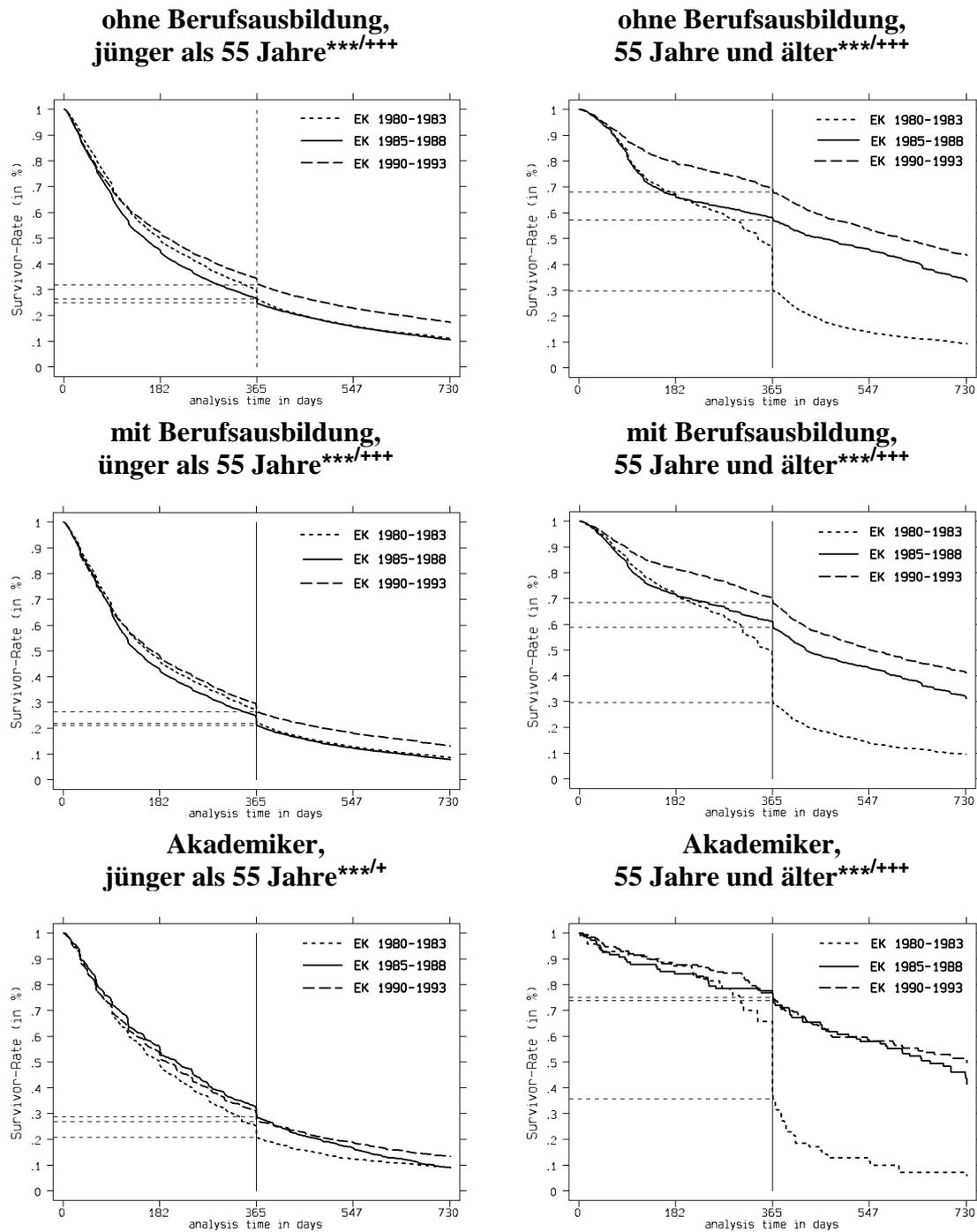
Betrachtet man zunächst einmal nur die Gruppe der „jüngeren“ Arbeitnehmer (also jünger als 55 Jahre), so zeigt Abbildung 15, dass in allen drei Qualifikationsgruppen der Anteil an Arbeitslosigkeitsepisoden, die länger als 12 Monate andauern, im Zeitverlauf zunimmt.⁴³ Darüber hinaus ist der Anteil von Langzeitarbeitslosigkeitsepisoden Geringqualifizierter mit rund 32 Prozent in der Eintrittskohorte 1990-93 am höchsten. Beim Vergleich der Gruppe der Personen mit Berufsausbildung sowie der Akademiker gibt es jedoch keine nennenswerten Unterschiede; etwa 27 Prozent aller zwischen 1990 und 1993 begonnenen Arbeitslosigkeitsepisoden dauern hier länger als ein Jahr.

Für Nicht-Akademiker ist darüber hinaus ein konjunktureller Effekt zu vermuten. Am schnellsten gelingt in diesen beiden Gruppen der Ausstieg aus der Arbeitslosigkeit in der von Beschäftigungswachstum geprägten Eintrittskohorte 1985-88. Dies ist bei jüngeren Akademikern nicht der Fall. Die im Zeitraum 1985 bis 1988 begonnenen Arbeitslosigkeitsepisoden sind im Vergleich mit den anderen beiden Eintrittskohorten – zumindest bis zur Dauer von einem Jahr – am beständigsten. Jedoch zeigt sich dann, dass Akademikern im zweiten Jahr ihrer in diesem Zeitraum begonnenen Arbeitslosigkeit eine stark sinkende Überlebensrate aufweisen.

Bei der Analyse der Überlebensraten in Arbeitslosigkeit von Arbeitnehmern, die 55 Jahre und älter sind, zeigen sich bei allen drei Qualifikationsgruppen im Zeitverlauf stark veränderte Überlebensraten. Auffällig ist zunächst der enorme „Jahressprung“, der sich bei allen drei Gruppen für die Eintrittskohorte 1980-83 zeigt.

Weitere von uns vorgenommene Analysen, die hier aus Platzgründen nicht im einzelnen vorgestellt werden können, zeigen, dass bei der Berechnung von Überlebensraten in Arbeitslosigkeit solche Jahressprünge prinzipiell zu einem gewissen Anteil durch Frauen verursacht werden. Dies ist durch leistungsrechtliche Gegebenheiten zu erklären. Ein großer Anteil arbeitsloser Frauen fällt offenbar deshalb genau nach einem Jahr aus dem in der IAB-Beschäftigtenstichprobe dokumentierten Leistungsbezug heraus, weil sie zwar bis zu diesem Zeitpunkt Arbeitslosengeld als Versicherungsleistung beziehen, anschließend jedoch nicht in den Genuss der bedürftigkeitsabhängigen Arbeitslosenhilfe kommen. Es ist zu vermuten, dass hier Unterhaltsverpflichtungen von beschäftigten Ehemännern der Zahlung von Arbeitslosenhilfe (und damit der Erfassung in der IABS) im Wege stehen.

⁴³ Wenn eine Arbeitslosigkeitsepisode länger als 12 Monate andauert, wird in der einschlägigen Literatur von „Langzeitarbeitslosigkeit“ gesprochen. Karr (1997) weist darauf hin, dass ein fundamentaler Unterschied besteht, ob „Langzeitarbeitslosigkeit“ oder aber die „Zahl von langzeitarbeitslosen Personen“ ermittelt wird. Letzteres erfasst lediglich die Zahl von Personen, die zu einem festen Stichtag bereits länger als 12 Monate arbeitslos sind, vernachlässigt jedoch die Arbeitslosen, die sich an diesem willkürlich festgelegten Stichtag „auf dem Weg“ in die Langzeitarbeitslosigkeit befinden. Hier bieten gegenüber solchen Stichtagsauszählungen Überlebensraten ein besseres Instrument, um das wahre Ausmaß von Langzeit-Arbeitslosigkeitsepisoden zu ermitteln, da sie die abgeschlossenen Dauern von in einem bestimmten Zeitraum begonnenen Arbeitslosigkeitsepisoden erfasst; vgl. auch die methodische Diskussion zur Messung von Beschäftigungsstabilität mit Hilfe des „Tenure-Konzeptes“ in Abschnitt 3.2.

**Signifikanztests:**Log-Rank-Trend: *** $p \leq 0,005$; ** $0,005 < p \leq 0,01$; * $0,01 < p \leq 0,05$ Wilcoxon-Trend: +++ $p \leq 0,005$; ++ $0,005 < p \leq 0,01$; + $0,01 < p \leq 0,05$

Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe (eigene Berechnungen)

Abbildung 15: Überlebensraten neu begonnener Arbeitslosigkeitsepisoden (getrennt nach Alter und Qualifikation), Eintrittskohorten (EK) 1980-83, 1985-88 und 1990-93, Westdeutschland

Neben diesem in allen Eintrittskohorten und Altersgruppen auftretenden „Fraueneffekt“ sind die enormen Jahressprünge bei den älteren Arbeitnehmern der Eintrittskohorte 1980-83 aber vor allem auf eine veränderte „Vorruhestandspraxis“ zurückzuführen. Im Zuge der Ausweitung der Arbeitslosengeldbezugsdauer bis maximal 32 Monate auf Arbeitnehmer ab dem 55. Lebensjahr wurde „die Nutzung von Arbeitslosigkeit als Vorruhestandspassage“ (Knuth 1999b: 108) in Deutschland zur gängigen Praxis.⁴⁴ Das Verschwinden der Jahressprünge in den Überlebensraten und die gleichzeitig zunehmende Stabilisierung von Arbeitslosigkeitsepisoden ist folglich auf diesem Hintergrund und im Zusammenhang mit der Verschärfung der Zugangsvoraussetzungen für Erwerbs- und Berufsunfähigkeitsrenten im Jahr 1984 zu interpretieren.⁴⁵

Abbildung 14 legt nahe, dass diese im Untersuchungszeitraum geänderte Vorruhestandspraxis kein Phänomen ist, das allein für Geringqualifizierte zu beobachten ist. In allen drei Qualifikationsgruppen ist ein enormer Anstieg der Überlebensraten für die letzten beiden Eintrittskohorten zu beobachten: Dauerten bspw. lediglich 30 Prozent der zwischen 1980 und 1983 begonnenen Arbeitslosigkeitsepisoden länger als 12 Monate, so erhöhte sich dieser Anteil in den beiden folgenden Eintrittskohorten auf zirka 68 bzw. 78 Prozent.

Insofern sind die vorliegenden Befunde zur qualifikationsspezifischen Arbeitslosigkeit differenziert zu interpretieren:

- Erstens nimmt die Beständigkeit von Arbeitslosigkeit in der Gruppe der unter 55jährigen generell zu, jedoch ist das Verbleibsrisiko bei Geringqualifizierten am höchsten.
- Zweitens offenbaren die deskriptiven Ergebnisse keinen qualifikationsspezifischen Unterschied bezüglich der Beständigkeit von Arbeitslosigkeit bei älteren Arbeitnehmern. Die seit Mitte der 80er Jahre geänderte Vorruhestandspraxis betrifft alle Qualifikationsgruppen gleichermaßen.⁴⁶
- Drittens nimmt das Arbeitslosigkeitsrisiko mit zunehmender Qualifikation deutlich ab, so dass Geringqualifizierte das höchste und insbesondere im Abschwung nach 1990 noch deutlich gestiegene Arbeitslosigkeitsrisiko aufweisen.

Somit kann Hypothese 11 mit Einschränkungen bestätigt werden. Tatsächlich wächst zumindest für jüngere Geringqualifizierte das Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit; dies ist jedoch auch bei besser Qualifizierten zu beobachten. Die Brisanz der Entwicklung liegt vor allem darin, dass Geringqualifizierte ein zunehmendes Risiko aufweisen, arbeitslos zu werden und *gleichzeitig* eine hohe und im Zeitverlauf steigende Wahrscheinlichkeit besitzen, dass ihre Arbeitslosigkeitsepisode über 12 Monate hinaus andauert.

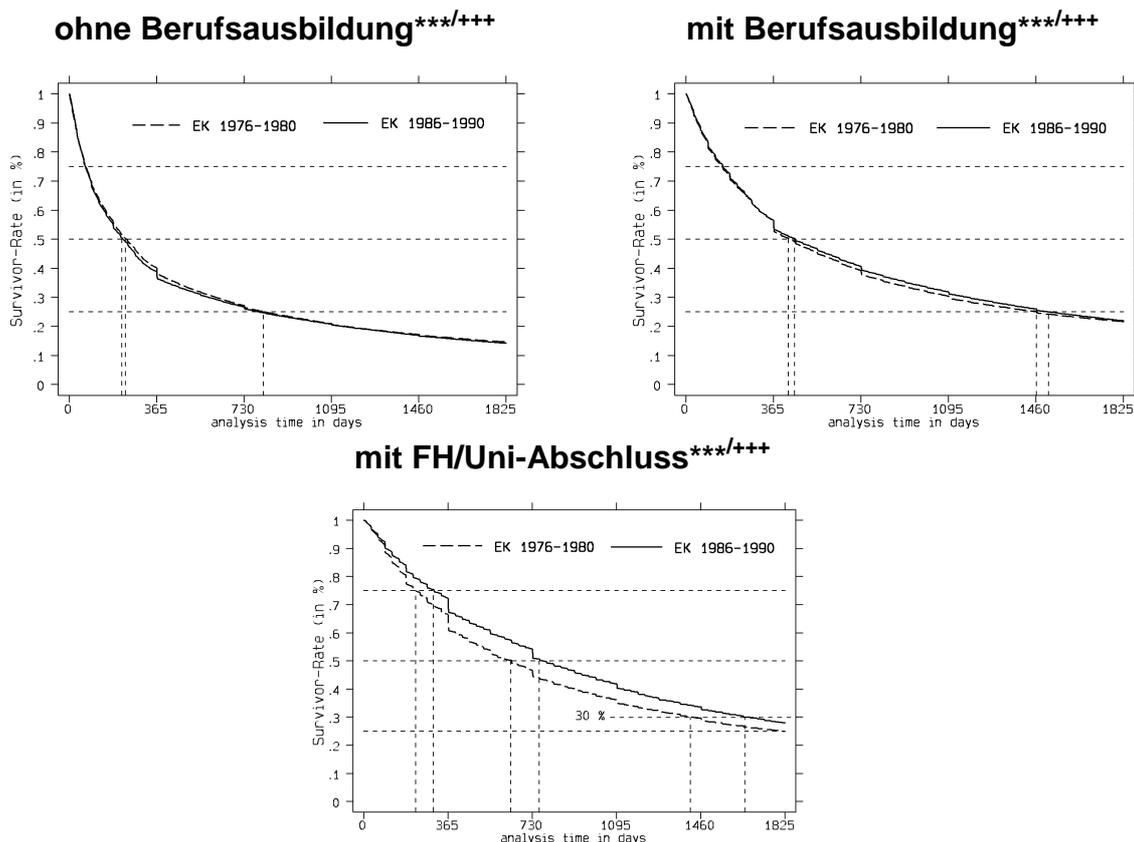
⁴⁴ Einen Überblick über die damit zusammenhängenden gesetzlichen Änderungen bietet Steffen (1996).

⁴⁵ Bei einer differenzierten Analyse für die Gruppe der 55 bis 58jährigen sowie der 59jährigen und älteren Arbeitnehmer wird dies besonders deutlich.

⁴⁶ Knuth/Kalina (2001) zeigen allerdings im Rahmen einer multivariaten Analyse, dass der verstärkte Übergang in Vorruhestandsarbeitslosigkeit ein statistisch signifikantes Phänomen der Geringqualifizierten darstellt.

4.2.2.3 Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen und Qualifikation

Die Stabilität von neu begonnenen Beschäftigungsverhältnissen ist für Arbeitnehmer mit unterschiedlichem Ausbildungsstatus fundamental verschieden. Je höher die Qualifikation, desto stabiler sind die Jobs. Weisen ungelernete Arbeitnehmer der Eintrittskohorte 1986-1990 eine mittlere Verweildauer von zirka 9 Monaten auf, so liegt dieser Wert für Arbeitnehmer mit abgeschlossener Berufsausbildung bei deutlich über einem Jahr und für Akademiker sogar bei über zwei Jahren (Abbildung 16).



Signifikanztests:

Log rank: *** $p \leq 0,005$; ** $0,005 < p \leq 0,01$; * $0,01 < p \leq 0,05$

Wilcoxon: +++ $p \leq 0,005$; ++ $0,005 < p \leq 0,01$; + $0,01 < p \leq 0,05$

Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe (eigene Berechnungen)

Abbildung 16: Überlebensrate neu begonnener Beschäftigungsverhältnisse (nach Qualifikation), Westdeutschland, Eintrittskohorte 1976-1980 und 1986-1990

Für ungelernete Arbeitnehmer sowie für Arbeitnehmer mit Berufsausbildung zeigt ein Vergleich der beiden Eintrittskohorten, dass deren Beschäftigungsstabilität nahezu konstant bleibt. Besonders auffällig ist aber die Stabilisierung der Beschäftigungsverhältnisse von Akademikern. Erreicht die Eintrittskohorte 1976-1980 eine Überlebenswahrscheinlichkeit von 30 Prozent deutlich unter vier Jahren, so erreicht die Eintrittskohorte 1986-1990 diesen Wert rund acht Monate später.

Grundsätzliche qualifikationsspezifische Stabilitätsunterschiede werden noch deutlicher, wenn man für jedes *einzelne* Eintrittsjahr die Zeitpunkte vergleicht, an denen neu begonnene Beschäftigungsverhältnisse eine 50prozentige Überlebenswahrscheinlichkeit

(Median) erreichen (Abbildung 17; zusätzlich werden die genauen Medianwerte bzw. der Zeitpunkt, an dem das 75 Prozent-Quantil erreicht wird in Tabelle 2 dokumentiert). Es zeigt sich, dass (1) die Stabilität der Jobs von Ungelernten zyklusübergreifend – wenn auch eher leicht – abnimmt, jedoch ist dies lediglich beim Medianwert und nicht für das 75-Prozent-Quantil festzustellen (Tabelle 2). Darüber hinaus entwickelt sich (2) die Stabilität der Jobs von Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung deutlich prozyklisch, wenngleich jedoch hier gleichzeitig zyklusübergreifend eine leicht zunehmende Tendenz auszumachen ist. (3) Die Stabilität der Jobs von Akademikern verhält sich bezüglich der allgemeinen Beschäftigungsentwicklung tendenziell eher antizyklisch und nimmt dabei gleichzeitig zyklusübergreifend deutlich zu; eine gewisse Ausnahme ist hierbei jedoch die Entwicklung im Beschäftigungsabschwung zwischen 1991 und 1993.

Bemerkenswert ist an diesen Ergebnissen zum einen, dass sich Beschäftigungszuwachs auf der einen und abnehmende Fluktuation und zunehmende Beschäftigungsstabilität auf der anderen Seite nicht ausschließen. Die Ergebnisse für den akademischen Teilarbeitsmarkt belegen dies eindrucksvoll und widerlegen die Annahmen aus Hypothese 9.⁴⁷

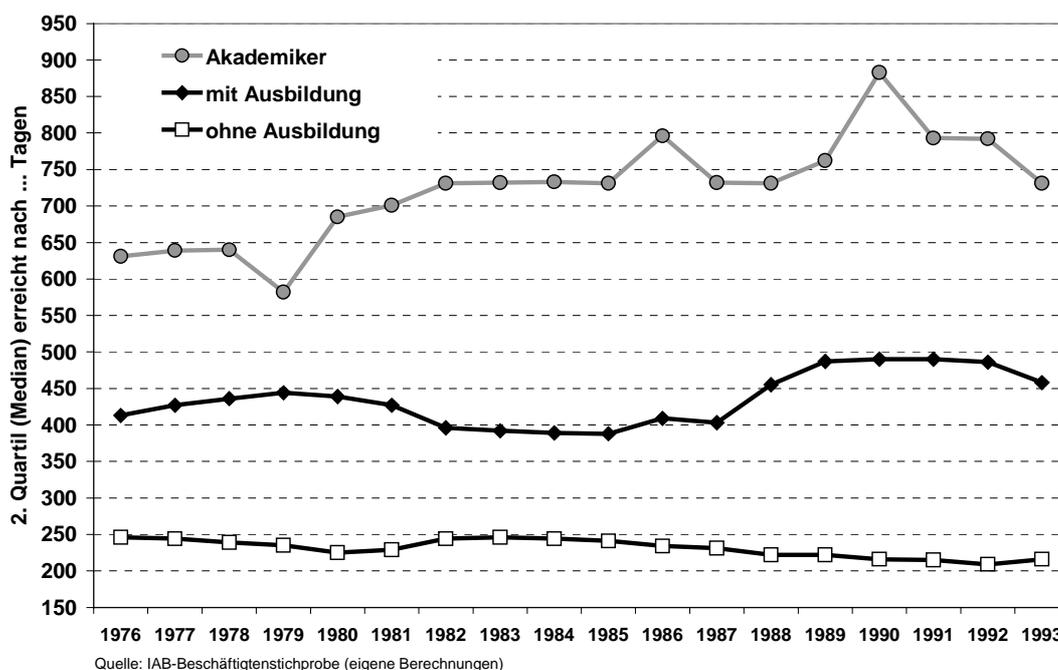


Abbildung 17: Median (in Tagen) der Überlebensrate (nach Qualifikation), Eintrittsjahre 1976 bis 1993 (Westdeutschland)

Noch überraschender ist jedoch die im Zeitverlauf nahezu gleichbleibende Beständigkeit neu begonnener Jobs von Geringqualifizierten. Obwohl sich die Beschäftigungschancen dramatisch verschlechtern und das Arbeitslosigkeitsrisiko gerade für diese

⁴⁷ Ähnliche Ergebnisse einer zunehmenden Beschäftigtenzahl bei gleichzeitigem Fluktuationsrückgang und Stabilisierung der Beschäftigungsverhältnisse finden sich bei einer betriebsgrößenspezifischen Untersuchung (vgl. Abschnitt 4.3) sowie in Analysen für den Bereich der haushaltsbezogenen und auch der unternehmensnahen Dienstleistungen (Knuth/Schräpler/Schumann 2001).

Gruppe zunimmt sind die ermittelten Überlebensraten der beiden Eintrittskohorten nahezu deckungsgleich. Für Geringqualifizierte wird es zunehmend schwierig, wieder in Beschäftigung zu wechseln, wenn sie einmal arbeitslos geworden sind. Gelingt es jedoch einen Arbeitsplatz zu finden, ist dieses Beschäftigungsverhältnis am Ende des Untersuchungszeitraums in etwa genauso beständig wie am Ende der 70er Jahre.

	ohne Berufsausbildung		mit Berufsausbildung		Akademiker	
	75 % (1. Quartil) erreicht nach ... Tagen	50 % (2. Quartil) erreicht nach ... Tagen	75 % (1. Quartil) erreicht nach ... Tagen	50 % (2. Quartil) erreicht nach ... Tagen	75 % (1. Quartil) erreicht nach ... Tagen	50 % (2. Quartil) erreicht nach ... Tagen
Eintrittsjahr						
1976	74	246	143	413	200	631
1977	70	244	151	427	244	639
1978	69	239	152	436	243	640
1979	68	235	152	444	213	582
1980	65	225	153	439	246	685
1981	69	229	152	427	215	701
1982	78	244	152	396	228	731
1983	81	246	152	392	223	732
1984	79	244	149	389	245	733
1985	76	241	151	388	247	731
1986	75	234	153	409	304	796
1987	67	231	153	403	275	732
1988	69	222	154	455	304	731
1989	63	222	154	487	305	762
1990	62	216	154	490	335	883
1991	66	215	155	490	306	793
1992	66	209	152	486	304	792
1993	73	216	152	458	275	731

Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe (eigene Berechnungen)

Tabelle 2: 1. und 2. Quartil der ausbildungsspezifischen Überlebensrate neu begonnener Beschäftigungsverhältnisse, Eintrittsjahre 1976 bis 1993 (Westdeutschland)

Damit muss nicht nur Hypothese 12 zurückgewiesen werden, sondern diese Ergebnisse werfen umgekehrt auch ein neues Licht auf die insbesondere im Hinblick auf Geringqualifizierte geführte Insider/Outsider-Debatte. Dass es im Segment der Geringqualifizierten für Outsider prinzipiell schwieriger geworden wäre mit Insidern zu konkurrieren, ist aus den vorliegenden Ergebnissen nicht ohne weiteres abzulesen: Nicht nur die relativ hohen Eintrittsraten in diesem Beschäftigungssegment sondern auch das Ausbleiben einer zunehmenden Stabilisierung der weniger werdenden Beschäftigungsverhältnisse widersprechen der Annahme einer prinzipiell zu immobilen Beschäftigtengruppe; unter der Annahme einer wachsenden Diskriminierung Geringqualifizierter Outsider wäre auf der einen Seite mit stark schrumpfenden Eintrittsraten und auf der anderen Seite mit einer wachsenden Stabilisierung von bestehenden Beschäftigungsverhältnissen zu rechnen gewesen.

4.3 Betriebsgröße und Arbeitsmarktdynamik

4.3.1 Wachsende Bedeutung von Kleinbetrieben – Zunahme der Arbeitsmarktdynamik?

In internationaler Perspektive zeichnet sich seit den 80er Jahren mehr und mehr ein Trend zu kleineren Betrieben ab (OECD 1985; Sengenberger/Loveman/Piore 1990). Für einen Trend zu kleineren Betriebsgrößen wird eine Reihe von Gründen angenommen, so z. B. die Etablierung neuer Unternehmensstrategien und Produktionstechnologien (Stichwort: „Outsourcing“ oder „Lean Production“) (vgl. Cramer 1990: 26; Acs/Audretsch 1990: 4f), Flexibilitätsvorteile sowie Vorteile bei der Anwendung moderner Technologien gegenüber Großbetrieben (vgl. Leicht/Stockmann 1993: 246f) oder aber die besondere Bedeutung kleiner Firmen in den neuen Wachstumsbranchen des Dienstleistungssektors (Cramer 1987; Leicht/Stockmann 1993); vgl. dazu auch Abschnitt 1.2.

Die mutmaßlich wachsende Bedeutung kleinerer Betriebe wirkt insofern auf den Arbeitsmarkt zurück, da für solche Betriebe von einer generell höheren Beschäftigtenfluktuation und damit zusammenhängend von einer geringeren Beschäftigungsstabilität ausgegangen wird (Schmidt 1995: 181ff; Neubäumer 1995). Im Zusammenhang mit diesem Befunden steht die Annahme, dass zum einen Arbeitnehmer in kleineren Betrieben prinzipiell weniger verdienen als in Großbetrieben (Gerlach/Hübler 1995; Gerlach/Schmidt 1989) und zum anderen Kleinbetriebe weniger in die Qualifikation ihrer Mitarbeiter investieren als Großbetriebe (Oi/Idson 1999: 2204f).

Aufgrund der Befunde in der Literatur sowie den bereits ermittelten Ergebnissen ist von folgenden Hypothesen bezüglich der betriebsgrößenspezifischen Arbeitsmarktentwicklung auszugehen:

Hypothese 13: Seit den 70er Jahren gewinnt die Beschäftigung in kleineren Betrieben an Bedeutung.

Hypothese 14: Die betriebsgrößenspezifischen Fluktuationsunterschiede vergrößern sich im Zeitverlauf.

Hypothese 15: Die betriebsgrößenspezifischen Stabilitätsunterschiede von Beschäftigungsverhältnissen haben sich seit den 70er Jahren ebenfalls vergrößert.

4.3.2 Betriebsgröße und Beschäftigung in Deutschland

Bei der betriebsgrößenspezifischen Arbeitsmarktanalyse orientieren wir uns im Folgenden an der Betriebsgrößenklassendefinition⁴⁸ der OECD (1985: 64): Bei weniger als 100 Beschäftigten ist von Klein- und bei weniger als 20 Beschäftigten von Kleinstbetrieben zu sprechen; dem stehen mittlere Betriebe mit bis zu 500 und Großbetriebe mit über 500

⁴⁸ Zunächst ist zu Beginn der „Betrieb“ als technische determinierte und in einem räumlichen Zusammenhang stehende Produktionseinheit vom Begriff des „Unternehmens“ als wirtschaftlich bestimmte Produktionseinheit klar abzugrenzen (vgl. zum Betriebsbegriff Lankenau 1992b; Dütz 1999: 25).

Beschäftigten gegenüber. Diese Vorgehensweise hat zum einen den Vorteil, dass damit eine international vergleichbare Größenklasseneinteilung gewählt wird; zum anderen lassen sich diese Grenzen mit Hilfe der dieser Analyse zu Grunde liegenden Daten der IAB-Beschäftigtenstichprobe exakt nachbilden. Es gilt folgende Begriffsdefinition:

1-19 Beschäftigte	=>	„Kleinstbetrieb“
20-99 Beschäftigte	=>	„Kleinbetrieb“
100-499 Beschäftigte	=>	„Mittelbetrieb“
500 Beschäftigte und mehr	=>	„Großbetrieb“

Darüber hinaus scheint diese Abgrenzung auch der rechtlichen Vielfalt zur Betriebsgrößenfrage in Deutschland am besten gerecht zu werden. Zwar existieren in Abhängigkeit zur Betriebsgröße unterschiedliche gesetzliche Bestimmungen bspw. für den Kündigungsschutz oder aber die Mitbestimmung (Ramm 1991a, 1991b; Wahsner 2000); so gelten abweichende Grenzen, ab welcher Beschäftigtenzahl Vorschriften wirksam werden, je nachdem, welches Recht im jeweiligen Einzelfall zur Anwendung kommt. Jedoch sind im Gegensatz zu kleineren Betrieben die rechtlichen Vorgaben für Betriebe mit mehr als 20 Beschäftigten⁴⁹ relativ einheitlich, so dass vereinfachend davon ausgegangen werden kann, dass für solche Betriebe generell andere gesetzliche Vorgaben gelten – insbesondere in Punkto der Arbeitnehmermitbestimmung – als dies in größeren Betrieben der Fall ist.⁵⁰

	5-20 Beschäftigte	21-100 Be- schäftigte	101-299 Beschäftigte	300-1000 Beschäftigte	1000 u. m. Beschäftigte
Privatwirtschaft insg.	5	35	78	91	97
<i>darunter:</i>					
Produzierendes Gewerbe (inkl. Baugewerbe)	5	39	85	97	99
Dienstleistungen	5	33	72	83	94
Quelle: Düll/Ellguth (1999: 169)					

Tabelle 3: Anteil der Betriebe mit Betriebsrat nach Betriebsgröße (in Prozent), Westdeutschland 1998

⁴⁹ Hier ist auf eine Abweichung zwischen juristischer Realität in Deutschland einerseits und der OECD-Einteilung bzw. dem zur Verfügung stehenden Datenmaterial andererseits der Vollständigkeit halber aufmerksam zu machen: Um die juristischen Unterschiede auch empirisch genau zu erfassen, hätten Betriebe mit 20 Beschäftigten eigentlich noch zur Kategorie „Kleinstbetriebe“ zählen müssen. Leider lässt das ausgewertete Datenmaterial der IAB-Beschäftigtenstichprobe eine solche Unterscheidung nicht zu; die Betriebsgrößeninformationen liegen lediglich als klassierte Daten vor, wobei eine Klassengrenze bei 19 Beschäftigten verläuft.

⁵⁰ So gelten die Regelungen des Kündigungsschutzgesetzes bspw. nur für Beschäftigte in Betrieben mit mindestens fünf Arbeitnehmern; ab einer Größe von 20 Arbeitnehmern hat der Betriebsrat nach dem Betriebsverfassungsgesetz Mitspracherechte bei Personalentscheidungen wie Umgruppierung oder aber Einstellungen.

Zusätzlich ist die Betriebsgröße in der vorliegenden Klassierung eine gute Proxy-Variable für die Existenz von Betriebsräten. Zwar ist bereits ab einer Betriebsgröße von fünf Beschäftigten die Wahl eines Betriebsrates rechtlich zulässig, jedoch variiert die Existenz von betrieblichen Interessenvertretungen de facto deutlich mit der Betriebsgröße (Tabelle 3) (Düll/Ellguth 1999; vgl. auch Bender/Konietzka/Sopp 2000: 479).

Bei einer Analyse der IABS-Daten kann für Deutschland im Untersuchungszeitraum ein genereller Bedeutungszuwachs kleinst- und kleinbetrieblicher Beschäftigung nachgewiesen werden: Waren 1977⁵¹ rund 44 Prozent aller sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer in Betrieben mit weniger als 100 Mitarbeitern beschäftigt, so vergrößerte sich dieser Anteil bis 1995 stetig auf 50 Prozent; am Ende des Untersuchungszeitraums arbeiten in Westdeutschland mehr Menschen in Kleinst- als in Großbetrieben (Abbildung 18); folglich kann Hypothese 13 bestätigt werden.

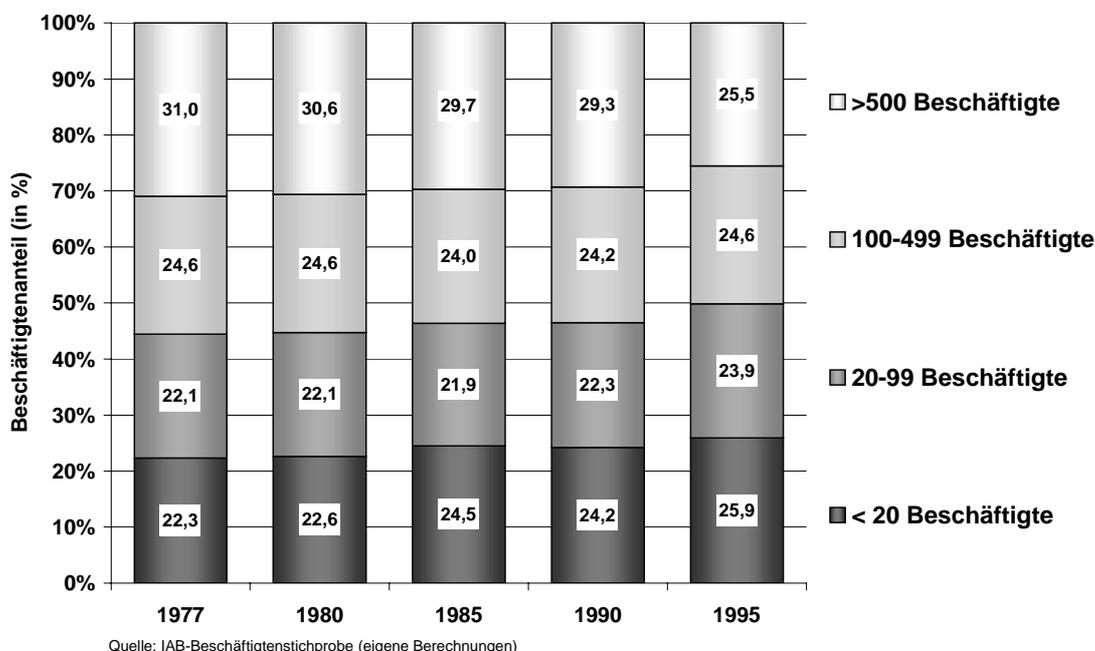


Abbildung 18 Beschäftigtenstruktur nach Betriebsgröße, Westdeutschland (1977, 1980, 1985, 1990 und 1995)

⁵¹ Abweichend von den vorausgegangenen Analysen zur Arbeitsmarktentwicklung und Branchenzugehörigkeit beginnt der Untersuchungszeitraum hier 1977, da erst ab diesem Zeitpunkt Betriebsgrößeninformationen in der IAB-Beschäftigtenstichprobe zur Verfügung stehen.

4.3.3 Empirische Befunde zur betriebsgrößenspezifischen Arbeitsmarktdynamik

4.3.3.1 Arbeitsmarktmobilität und Betriebsgröße

Abbildung 19 und Abbildung 20 dokumentieren u.a. die indexierte Beschäftigtenentwicklung in den vier unterschiedlichen Betriebsgrößenklassen zwischen 1977 und 1995. So zeigt sich etwa, dass 1995 in Kleinstbetrieben knapp 30 Prozent und in Kleinbetrieben knapp 20 Prozent mehr Beschäftigte arbeiten als 1977. Auch die Zahl der in Mittelbetrieben Beschäftigten hat sich – wenn auch lediglich um 10 Prozent – erhöht, während sich im Gegensatz dazu die Zahl von Arbeitnehmern in Großbetrieben zwischen 1977 und 1995 um knapp 10 Prozent reduzierte.

Die Zahl der Arbeitnehmer in Kleinstbetrieben wächst nahezu während des gesamten Untersuchungszeitraums. Hingegen zeigt die Beschäftigtenentwicklung in Betrieben mit mehr als 19 Beschäftigten einen moderaten prozyklischen Verlauf.

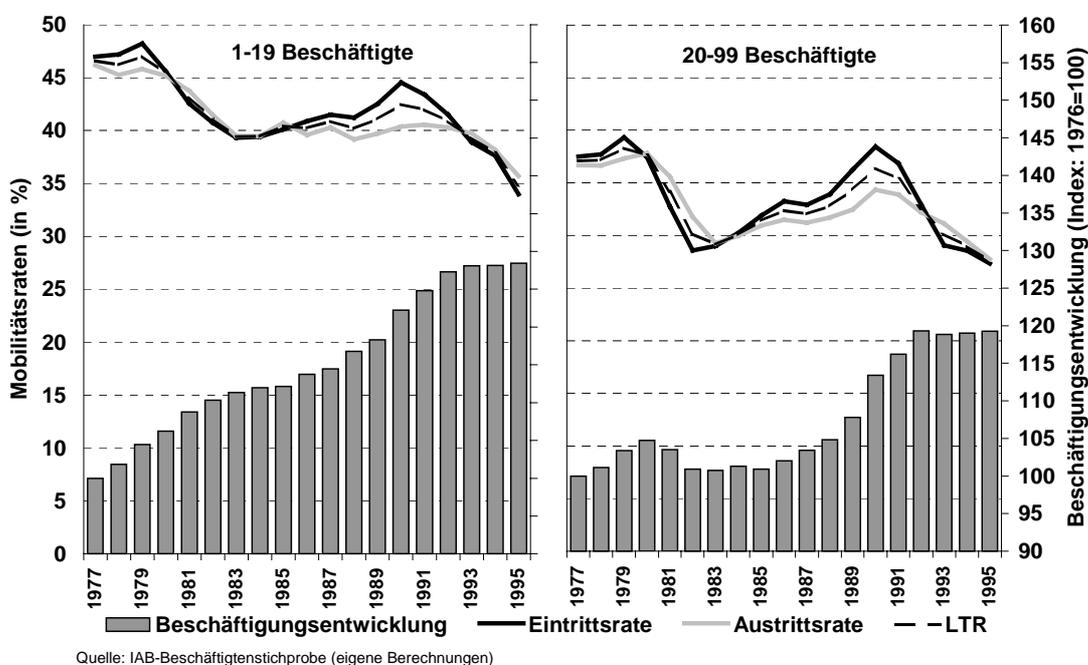


Abbildung 19: Eintrits-, Austritts- und Labour-Turnoverraten sowie Beschäftigungsentwicklung (Index: 1977=100) (Kleinst- und Kleinbetriebe), Westdeutschland 1977-1995

Abbildung 20 macht den starken Beschäftigungsabbau in Großbetrieben in der ersten Hälfte der 90er Jahre deutlich: Während die Zahl der Personen stagniert, die in Betrieben mit weniger als 500 Beschäftigten arbeiten, nimmt die Zahl der in Großbetrieben Beschäftigten zwischen 1991 und 1995 um 18 Prozent ab. Folglich kann der in anderen industrialisierten Ländern analysierte Bedeutungszuwachs kleinbetrieblicher Beschäftigung auch für Deutschland nachgewiesen werden. Dieser Bedeutungszuwachs speist sich sowohl aus der Zunahme der Beschäftigtenzahlen in Kleinbetrieben selbst als auch aus den Beschäftigungsverlusten in Großbetrieben.

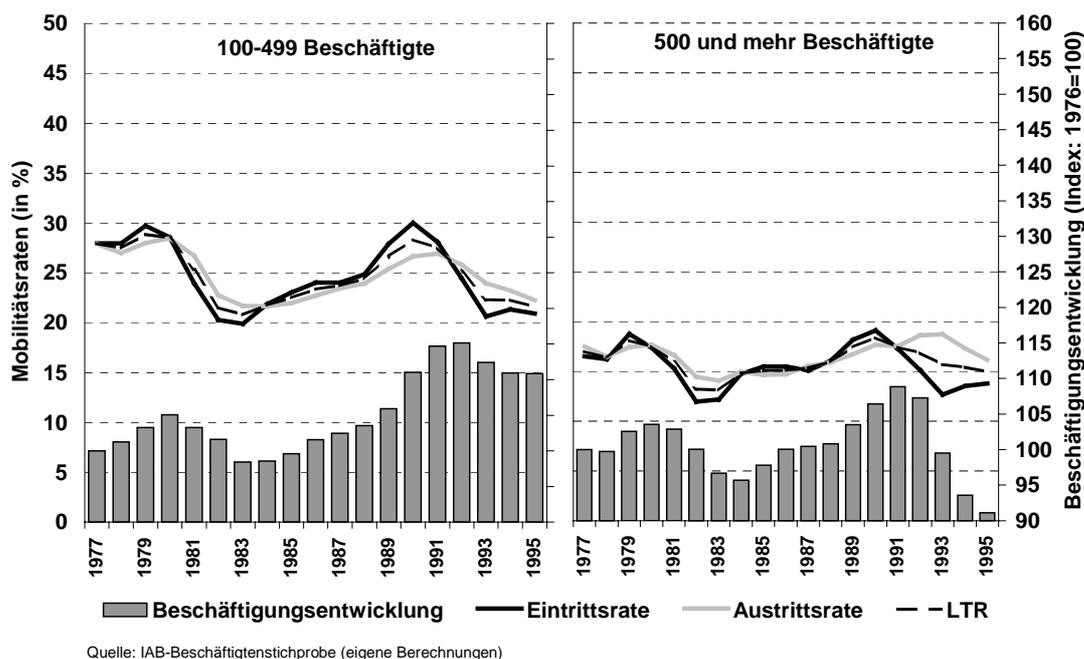


Abbildung 20: Eintrits-, Austritts- und Labour-Turnover-Raten sowie Beschäftigungsentwicklung (Index: 1977=100) (Mittel- und Großbetriebe), Westdeutschland 1977-1995

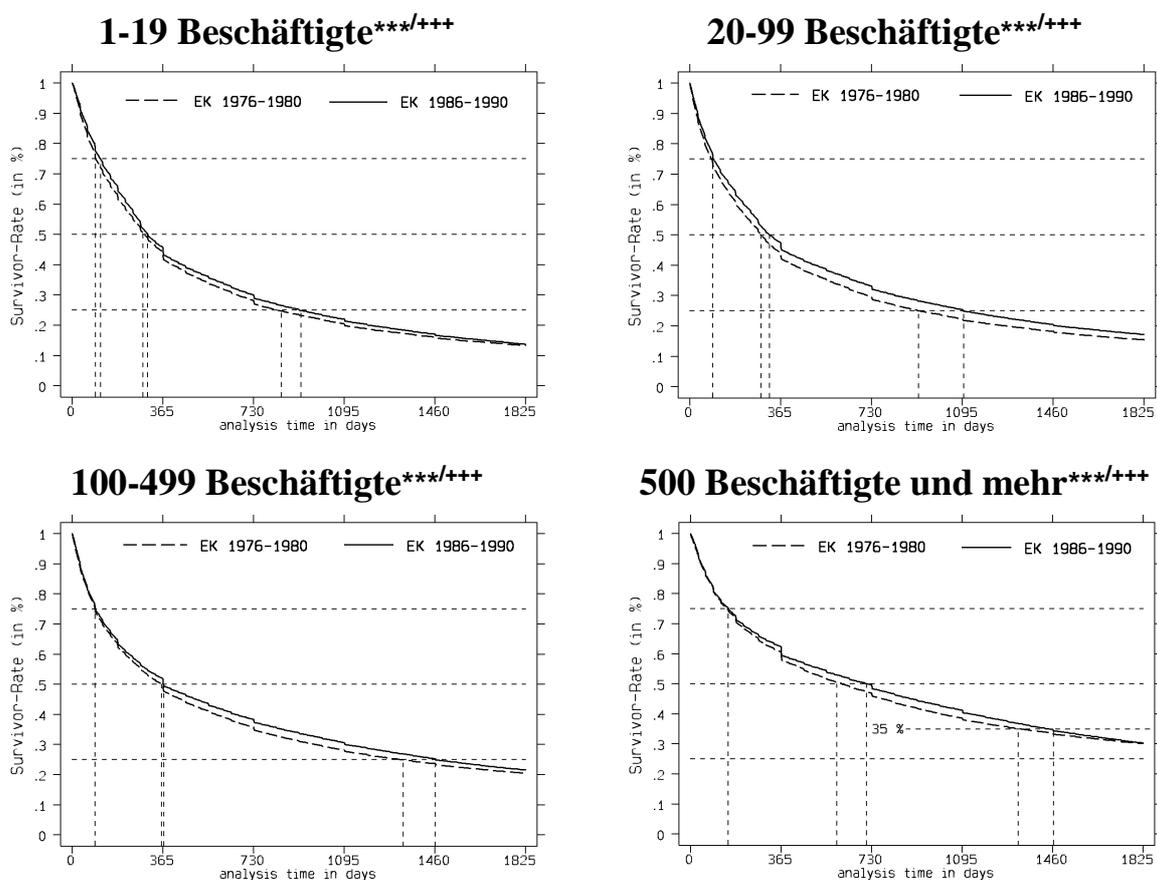
Ein vergleichender Blick auf die Labour-Turnover-Raten in Abbildung 19 und Abbildung 20 bestätigt zunächst auch für Deutschland die These von einer generell mit steigender Betriebsgröße abnehmenden Beschäftigungsfluktuation.

Auffälligste Entwicklung ist, dass die Fluktuation in Kleinbetrieben zyklusübergreifend deutlich abnimmt. Der LTR-Wert in 1995 von rund 35 Prozent liegt zwar immer noch über den entsprechenden Werten der größeren Betriebe, hat sich aber im Vergleich zu 1977 um 12 Prozentpunkte verringert. Vergleicht man bspw. den Beschäftigungsboom Ende der 70er Jahre mit dem bedeutend stärkeren Aufschwung Ende der 80er Jahre, so zeigt sich für die Beschäftigten in Kleinbetrieben, dass zum späteren Zeitpunkt nicht die hohen Fluktuationsraten erreicht werden, wie Ende der 70er Jahre. Ähnliches ist auch für die Abschwünge in der ersten Hälfte der 80er und 90er Jahre festzustellen: Die Labour-Turnoverrate liegt für kleinstbetriebliche Beschäftigung 1982 bei 41 und 1995 bei 35 Prozent.

Abgesehen von konjunkturellen Schwankungen sind bei den Fluktuationsraten sowohl der Klein- und Mittel- als auch der Großbetriebe im Zeitverlauf solche starken Veränderungen nicht festzustellen. Allerdings verringern sich – entgegen der Hypothese 14 – im Untersuchungszeitraum tendenziell die Unterschiede der Fluktuationsraten der Betriebe mit weniger als 500 Beschäftigten einerseits und der Großbetriebe andererseits.

4.3.3.2 Beständigkeit von Beschäftigung und Betriebsgröße

Insbesondere bei der Analyse betriebsgrößenspezifischer Beschäftigungsstabilität muss beachtet werden, dass sich das erklärende Merkmal „Betriebsgröße“ nach dem Zeitpunkt der Einstellung im Zeitverlauf ändern kann. Bei der hier vorgenommenen Analyse werden Wachstums- und Schrumpfungsprozesse nicht mit einbezogen und die Beschäftigungsverhältnisse bezüglich der Ausgangssituation analysiert. Das bedeutet, dass bspw. ein in einem Kleinstbetrieb begonnenes Beschäftigungsverhältnis – solange es fortbesteht – weiter der Kategorie „Kleinstbetrieb“ zugeordnet wird, auch wenn der Betrieb im Laufe der Zeit gewachsen ist und dann eigentlich zur Gruppe der Klein- oder vielleicht sogar der Mittelbetriebe zu zählen wäre; Gleiches gilt für Schrumpfungprozesse.



Signifikanztests:

Log rank: *** $p \leq 0,005$; ** $0,005 < p \leq 0,01$; * $0,01 < p \leq 0,05$

Wilcoxon: +++ $p \leq 0,005$; ++ $0,005 < p \leq 0,01$; + $0,01 < p \leq 0,05$

Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe (eigene Berechnungen)

Abbildung 21: Überlebensrate neu begonnener Beschäftigungsverhältnisse (nach Betriebsgröße), Westdeutschland, Eintrittskohorte (EK) 1976-1980 und 1986-1990

Abbildung 21 zeigt die Überlebensrate neu begonnener Beschäftigungsverhältnisse der Eintrittskohorten 1976-1980 und 1986-1990 jeweils für die vier unterschiedlichen Betriebsgrößenklassen. Demnach wächst – wie erwartet – die Beständigkeit von Beschäf-

tigungsverhältnissen prinzipiell mit der Betriebsgröße an. Darüber hinaus zeigt sich bei dieser Darstellung, dass im Zeitverlauf neu begonnene Beschäftigungsverhältnisse in allen vier Betriebsgrößenklassen stabiler werden; dies gilt insbesondere für die Jobs in Kleinbetrieben (20-99 Beschäftigte).

	1-19 Beschäftigte		20-99 Beschäftigte		100-499 Beschäftigte		500 und mehr Beschäftigte	
	75 % 1. Quartil erreicht nach ... Tagen	50 % 2. Quartil erreicht nach ... Tagen						
Eintritts- jahr								
1977	93	288	88	286	92	363	152	621
1978	96	290	89	289	92	358	153	641
1979	95	293	86	288	90	349	139	577
1980	93	291	87	285	93	366	140	598
1981	101	289	91	285	92	366	146	686
1982	107	289	97	296	101	366	165	731
1983	110	290	103	300	94	367	152	679
1984	105	277	103	299	98	367	166	732
1985	109	281	98	297	97	366	165	731
1986	108	283	103	305	100	366	154	731
1987	117	296	100	311	93	366	148	700
1988	116	305	97	331	93	367	153	666
1989	118	318	93	336	93	366	154	731
1990	108	320	91	322	93	382	152	709
1991	111	321	93	342	93	367	154	642
1992	102	307	93	336	97	382	131	550
1993	107	307	94	335	97	382	138	536

Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe (eigene Berechnungen)

Tabelle 4: 1. und 2. Quartil der betriebsgrößenspezifischen Überlebensrate neu begonnener Beschäftigungsverhältnisse, Eintrittsjahre 1977 bis 1993 (Westdeutschland)

Ein differenzierteres Bild ergibt sich, wenn man die Überlebensrate neu begonnener Beschäftigungsverhältnisse für jedes einzelne Eintrittsjahr zwischen 1977 und 1993 ermittelt. Tabelle 4 dokumentiert die Ergebnisse der entsprechenden Berechnungen in Form des ersten und zweiten Quartilswertes. Das 1. Quartil ist an dem Tag erreicht, bis zu dem 25 Prozent der im entsprechenden Jahr neu begonnenen Jobs bereits wieder beendet worden sind (und entsprechend noch 75 Prozent fortbestehen); das 2. Quartil (Median) ist folglich an dem Tag erreicht, wenn sowohl 50 Prozent der neu begonnenen Jobs beendet worden sind als auch die andere Hälfte zu diesem Tag (noch) weiter fortbesteht.

Dabei zeigt sich, dass die Beständigkeit von in Großbetrieben neu begonnenen Beschäftigungsverhältnissen wesentlich stärkeren konjunkturellen Schwankungen unterworfen ist als die Beständigkeit von Jobs in Betrieben anderer Größenklassen. Dies wird

auch durch Abbildung 22 dokumentiert: Der Medianwert der Überlebensrate für großbetriebliche Beschäftigungsverhältnisse pendelt in Bezug zum Ausgangswert von 1977 um bis zu 18 Prozent nach oben und bis zu 14 Prozent nach unten; solche Veränderungen sind in den anderen Betriebsgrößengruppen wesentlich moderater. Ausnahme ist allerdings der Medianwert für Beschäftigungsverhältnisse in Kleinbetrieben, der 1989 eine Zunahme von beinahe 18 Prozent gegenüber 1977 aufweist.

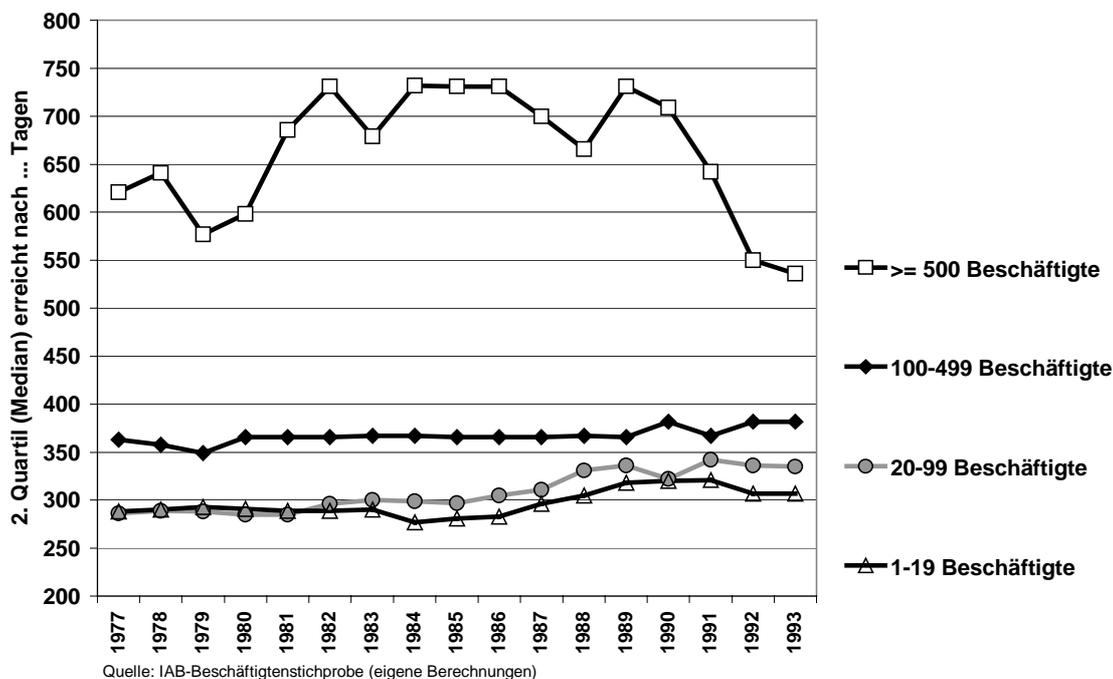


Abbildung 22: Median (in Tagen) der Überlebensraten (nach Betriebsgröße), Eintrittsjahre 1977 bis 1993 (Westdeutschland)

Es zeigt sich des Weiteren, dass kein eindeutiger Zusammenhang zwischen Beschäftigungsentwicklung und Arbeitsmarktdynamik einerseits und Beständigkeit von Beschäftigungsverhältnissen andererseits nachweisbar ist. So nimmt etwa die Beständigkeit von neu begonnenen Beschäftigungsverhältnissen in Großbetrieben während des Beschäftigungsrückgangs in der ersten Hälfte der 80er Jahre zu bzw. verbleibt sogar bis 1989/90 – abgesehen von zwei kleineren Einbrüchen – auf recht hohem Niveau. Erst kurz vor Ende des Beschäftigungsaufschwungs nimmt die Beständigkeit großbetrieblicher Beschäftigung rasant ab und erreicht am Ende des Untersuchungszeitraums für 1993 begonnene Jobs die niedrigsten Werte.

Dem gegenüber verändert sich die Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen in Betrieben mit weniger als 500 Beschäftigten bis in die erste Hälfte der 80er Jahre hinein kaum. Während dann bis Ende der 80er Jahre die Medianwerte für Mittelbetriebe weiter stagnieren, zeigen die Jobs in Klein- und Kleinstbetrieben eine zunehmende Stabilisierungstendenz. Zwar scheint sich im Zuge der allgemein schlechten Beschäftigungslage in der ersten Hälfte der 80er Jahre dieser Stabilisierungstrend nicht weiter fortzusetzen, jedoch sind die 1993 neu begonnenen Beschäftigungsverhältnisse in Betrieben mit bis zu 500 Beschäftigten so stabil wie zu keinem Zeitpunkt seit 1977 zuvor; dem gegenüber

waren im selben Jahr die neu begonnenen Jobs in Großbetrieben so unbeständig wie in keinem vorherigen Eintrittsjahr seit 1977.

Insgesamt sind Beschäftigungsverhältnisse in größeren Betrieben im gesamten Untersuchungszeitraum stabiler als in kleineren Betrieben. Jedoch nimmt die Beständigkeit von Beschäftigungsverhältnissen im Untersuchungszeitraum lediglich in Betrieben mit weniger als 500 Beschäftigten zu, so dass auch hier – entgegen der Annahme in Hypothese 15 – eine Abschwächung der betriebsgrößenspezifischen Unterschiede im Zeitverlauf festzustellen ist.

5 Schlussfolgerungen

Durch seine normative Orientierung vermischt der zu Beginn nachgezeichnete „Prekarisierungsdiskurs“ Normabweichungen und Benachteiligungen ganz unterschiedlicher und einander überschneidender Dimensionen, überschätzt dadurch das Ausmaß von Erwerbsformen minderen Rechts und unterscheidet schließlich nicht zwischen rechtlicher Unsicherheit und faktischer Unbeständigkeit von Beschäftigungsverhältnissen.

Die bislang vorliegenden deskriptiven Ergebnisse zeigen dem gegenüber, dass der Übergang von der nationalwirtschaftlichen Industrie- zur globalisierten Dienstleistungsgesellschaft in Westdeutschland tatsächlich ohne Zunahme der Anpassungen über den externen Arbeitsmarkt bewältigt wurde. Eine grundlegende Veränderung der Beschäftigungsdynamik ist für den untersuchten Zeitraum nicht festzustellen; die Beschäftigungsverhältnisse sind eher dauerhafter geworden. Insbesondere die Zunahme von Frauenbeschäftigung und Teilzeitarbeit hat nicht den allgemein behaupteten Effekt einer Destabilisierung.⁵² Darüber hinaus sind auch Tätigkeitswechsel entgegen der „Entberuflichungs-These“ im Zeitverlauf nicht häufiger geworden.

Wenn es dennoch zutrifft, dass die Flexibilitätsanforderungen an die Betriebe zugenommen haben – was wir mit unseren Daten nicht überprüfen können – dann ist jedenfalls festzustellen, dass die Betriebe insgesamt nicht vermehrt zur extern-numerischen Flexibilität Zuflucht nehmen. Sie setzen im Gegenteil offensichtlich stärker auf die Ausweitung der internen Flexibilität, die sowohl eine numerische Dimension (variable Arbeitsvolumen durch Zeitkonten) als auch eine qualitative (Einsatzflexibilität) hat. Beide Flexibilitätsformen stehen in einem Spannungsverhältnis: Die Betriebe müssen vermutlich immer von neuem austarieren, wie viel Bedrohung mit Arbeitsplatzunsicherheit die Flexibilitätsbereitschaft der Belegschaften und ihrer Vertreter steigert – und ab welchem Ausmaß tatsächlicher Verunsicherung Loyalität, Verantwortungsbereitschaft und Kreativität leiden.

Darüber hinaus ist die Bewegung auf dem Arbeitsmarkt eine Funktion der Nachfrage; sie beschleunigt sich im Aufschwung durch vermehrte Einstellungen und Verlängerung

⁵² Mit anderen Daten und Methoden zu tendenziell sehr ähnlichen Ergebnissen kommen Winkelmann/Zimmermann (1998).

der Wiederbesetzungsketten, nicht im Abschwung durch Entlassungen. Natürlich steigt im Abschwung bei insgesamt abnehmender Zahl der Austritte aus Beschäftigungsverhältnissen der Anteil der unfreiwilligen Beendigungen. Offen, da mit dem Datensatz nicht direkt zu prüfen, bleibt die Frage, ob der Anteil unfreiwilliger Austritte von Abschwung zu Abschwung zugenommen hat. Wenn es so wäre, könnte das verbreitete Gefühl der Verunsicherung dadurch teilweise erklärt werden. Der bisherige Diskurs über „Prekarisierung“ wäre abzulösen durch einen neuen Diskurs über die Optionen und Chancen von Beschäftigten am Arbeitsmarkt und über Anreize zum Wandel und Wechsel.

Nicht der Turbo-Arbeitsmarkt ist das Problem; wenn es überhaupt ein Problem in Bezug auf die Arbeitsmarktdynamik gibt, dann ist es eine Tendenz zur Verlangsamung des Arbeitsmarktgeschehens. Die Zunahme der Dauerhaftigkeit von Beschäftigungsverhältnissen ist jedoch relativ gering; unverändert endet ein großer Teil neu begonnener Beschäftigungsverhältnisse nach sehr kurzer Zeit.

Im europäischen Vergleich der Arbeitsmarktdynamik liegt Deutschland eher im Mittelfeld, und auch für die USA scheint der Trend zum Turbo-Arbeitsmarkt eher ein Mythos zu sein (vgl. Farber 1995; Allen et al. 1999). Vor dem Hintergrund verstärkter Deregulierungsbemühungen seit Mitte der 80er Jahre (bspw. durch die Erleichterung des Abschlusses von befristeten Arbeitsverträgen durch das Beschäftigungsförderungsgesetzes 1985) und der sich in den darauf folgenden Jahren zeigenden stagnierenden Fluktuation bzw. Stabilisierung von neu begonnenen Beschäftigungsverhältnissen kommen Befürworter einer allgemeinen Deregulierung im Sinne des Abbaus von Kündigungsschutz in Zugzwang. Denn sie müssten erklären, wieso eine Erleichterung von Entlassungen die Einstellungen – die den Motor der Arbeitsmarktdynamik bilden – in Zukunft fördern solle, obwohl die Deregulierungsbemühungen der Vergangenheit die Arbeitsmarktdynamik nicht erhöht haben.

Kernproblem des deutschen Arbeitsmarktes ist die zunehmende Verfestigung der Arbeitslosigkeit, d.h. die zunehmende Dauer von Arbeitslosigkeitsphasen, der abnehmende Anteil von Austritten aus Arbeitslosigkeit, die in Arbeit erfolgen, sowie der abnehmende Anteil von Arbeitslosen bei Einstellungen. Dieses Problem ist sowohl direkt als auch indirekt mit der deutschen Praxis des sogenannten „Vorruhestandes“ verknüpft. Insbesondere die industriellen Großbetriebe haben den Personalabbau, mit dem sie ihre „Verschlankung“ bewerkstelligt haben, auf Ältere konzentriert. Diese gingen zunächst in Arbeitslosigkeit, weil das die Voraussetzung für eine vorzeitige Rente ist und weil – vor der Einführung der Altersteilzeit – ein anderer Status für sie nicht verfügbar war.⁵³ Die Arbeitslosigkeit von Personen, die mit dem Ziel des Übergangs in Rente einvernehmlich herbeigeführt wird, dauert naturgemäß lange und wird nicht zu Gunsten von Beschäftigung beendet. Vorruhestandsförmige Altersübergänge machten 1993 etwa 10 Prozent des Gesamtvolumens der Arbeitslosigkeit aus (Knuth/Kalina 2001). Indirekt wirkt diese Praxis der Inaktivierung und der Legitimierung des Verharrens in Arbeitslo-

⁵³ Eine Trendwende ist trotz der veränderten rentenrechtlichen Rahmenbedingungen derzeit nicht eindeutig feststellbar; vgl. Koller (2001).

sigkeit als „schlechtes Vorbild“ für Jüngere (Schweer 2000: 188) und steht daher der Umsteuerung der Arbeitsmarktpolitik in Richtung Aktivierung im Wege.

Unter der Annahme, dass der Beschäftigungsabbau der Großunternehmen – nicht mehr nur der Industrie – im nächsten, sich möglicherweise derzeit bereits ankündigenden Abschwung weiter geht, macht es Sinn, nach alternativen Szenarien zu fragen. Die faktische Verlängerung der Erwerbsarbeitszeit (und nicht nur die Erhöhung der Altersgrenzen für Renteneintritte) erfordert die Erhaltung und Förderung der Beschäftigungsfähigkeit während des ganzen Arbeitslebens und die Förderung beruflicher Übergänge im Falle von Personalabbau. Altersproportionaler statt altersselektiver Personalabbau, gekoppelt mit dem Verbot der personalpolitischen Altersdiskriminierung, würde die Chancen des Beschäftigungstransfers bei Personalabbau erhöhen und die Gefahr des „Hängenbleibens“ in Arbeitslosigkeit verringern. Beschäftigtentransfer bei Personalabbau (vgl. Kirsch et al. 2001; Knuth 2001) und die Milderung der Risiken beruflicher Übergänge allgemein wären Teil einer Aktivierungsstrategie, die auf eine ausgewogene und wirksame Mischung von „Fördern und Fordern“ statt auf Deregulierung setzt. Diese Strategie könnte dazu beitragen, den verfestigten Kern der Arbeitslosigkeit abzuschmelzen und insgesamt etwas mehr Bewegung am Arbeitsmarkt zu erzeugen.

Der vorliegende Zwischenbericht bilanziert die Ergebnisse, die in der ersten Hälfte der Laufzeit des durch die DFG geförderten Projektes „Restrukturierung des Arbeitsmarktes“ erzielt werden konnten. In zweijähriger Arbeit konnte so gezeigt werden, dass eine Vielzahl von Annahmen über die Entwicklung und den Zustand des deutschen Arbeitsmarktes empirisch nicht bestätigt werden können. Die Analysen auf Basis der IAB-Beschäftigtenstichprobe verbessern somit das Verständnis, wie sich das Arbeitsmarktgeschehen generell bzw. auf einzelnen Teilarbeitsmärkten *im Zeitverlauf* verändert hat. Für die verbleibenden zwei Jahre steht nun folgende Frage im Mittelpunkt des Interesses: *Wie haben sich die Determinanten verändert, die die Dauer von Betriebsbindungen bestimmen bzw. die dafür verantwortlich sind, dass nach der Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen ein Übergang in ein neues Arbeitsverhältnis möglichst „reibungslos“ gelingt?* Zwar liegen in der Literatur bereits erste Ergebnisse auch auf Basis der IAB-Beschäftigtenstichprobe vor, die die Determinanten gelungener bzw. misslungener Übergänge von Beschäftigung in Beschäftigung in der ersten Hälfte der 90er Jahre bestimmen (vgl. Bender/Konietzka/Sopp 2000). Jedoch fehlt bislang eine Untersuchung der *Veränderung* solcher Einflussfaktoren im Zeitverlauf. Dies soll bis zum Ende des Projektes im Herbst 2003 mit Hilfe multivariater Methoden geleistet werden.

Literatur

- Acs, Zoltan J. / Audretsch, David B. (1990): Small Firms in the 1990s; in: Acs, Zoltan J. / Audretsch, David B. (Hg.): The Economics of Small Firms. A European Challenge; Dordrecht, 1-22.
- Akerlof, George A. / Yellen, Janet L. (1986) : Introduction ; in : Akerlof, George A. / Yellen, Janet L. (Hg.) : Efficiency Wage Models and the Labor Market ; Cambridge (u.a.) : Cambridge University Press, 1-21.
- Allen, Steven G. / Clark, Robert L. / Schieber, Sylvester, J. (1999): Has job security vanished in large corporations? Cambridge: NBER Working Paper No. W6966.
- Andreß, Hans-Jürgen (1992): Verlaufsdatenanalyse; in: Historical Social Research; Supplement No. 5; Köln.
- Bäcker, Gerhard / Stolz-Willig, Brigitte (1993): Teilzeitarbeit – Probleme und Gestaltungschancen; in: WSI-Mitteilungen 9/93, 545-553.
- Baethge, Martin (1996): Berufsprinzip und duale Ausbildung: Vom Erfolgsgaranten zum Bremsklotz der Entwicklung? Zur aktuellen Debatte über Ausbildungs- und Arbeitsorganisation in der Bundesrepublik; in: Wittwer, Wolfgang (Hg.): Von der Meisterschaft zur Bildungswanderschaft. Berufliche Bildung auf dem Weg in das Jahr 2000; Bielefeld: Bertelsmann, 109-124.
- Baethge, Martin / Baethge-Kinsky, Volker (1998): Jenseits von Beruf und Beruflichkeit? – Neue Formen von Arbeitsorganisation und Beschäftigung und ihre Bedeutung für eine zentrale Kategorie gesellschaftlicher Integration; in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 31 (3), 461-472.
- Beck, Ulrich (1986): Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne; Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Beck, Ulrich (1997): Theorien der Globalisierung; Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Bellmann, Lutz, et al. (1996): Flexibilität von Betrieben in Deutschland. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 1993-1995; Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 200, Nürnberg: IAB.
- Bellmann, Lutz / Bender, Stefan / Schank, Thorsten (1999): Flexibilität der Qualifikationsstruktur aus betrieblicher Sicht: Substitutionalität oder Komplementarität; in: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik 219 (1/2), 109-126.
- Bender, Stefan / Haas, Anette / Klose, Christoph (1999): Mobilität allein kann Arbeitsmarktprobleme nicht lösen. Die Entwicklung der beruflichen und betrieblichen Mobilität von 1985-1995; IAB Kurzbericht 2/1999.
- Bender, Stefan / Haas, Anette / Klose, Christoph (2000): IAB Employment Subsample 1975-1995. Opportunities for Analysis Provides by the Anonymised Subsample; Discussionpaper 117 des Forschungsinstituts zur Zukunft der Arbeit (IZA), Bonn: IZA.

- Bender, Stefan / Hilzendegen, Jürgen / Rohwer, Götz / Rudolph, Helmut (1996): Die IAB-Beschäftigtenstichprobe 1975-1990; Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 197, Nürnberg: IAB.
- Bender, Stefan / Konietzka, Dirk / Sopp, Peter (2000) : Diskontinuität im Erwerbsverlauf und betrieblicher Kontext ; in : Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 52 (3), 475-499.
- Berman, Eli / Bound, John / Machin, Stephen (1998): Implications of Skill-Biased Technological Change: International Evidence; in: Quarterly Journal of Economics 113 (4), 1245-1280.
- Blossfeld, Hans-Peter / Rohwer, Götz (1995): Techniques of Event History Modeling. New Approaches to Causal Analysis; Mahwah: Lawrence Erlbaum.
- Bonß, Wolfgang (1999): Jenseits der Vollbeschäftigungsgesellschaft. Zur Evolution der Arbeit in globalisierten Gesellschaften; in: Schmidt, Gert (Hg.): Kein Ende der Arbeitsgesellschaft. Arbeit, Gesellschaft und Subjekt im Globalisierungsprozeß; Berlin: Sigma, 145-175.
- Bosch, Gerhard (1995): Flexibilität und Arbeitsorganisation. Maßnahmen im Anschluß an das Weißbuch Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung. Bericht der Experten Arbeitsgruppe; Soziales Europa, Beiheft 1/95, Brüssel: Europäische Kommission.
- Bosch, Gerhard (2000): Arbeitszeit und Arbeitsorganisation. Zur Rolle von Produkt- und Arbeitsmärkten im internationalen Vergleich; in: Arbeit 9 (3), 175-190.
- Bosch, Gerhard (2001a): Germany: a „service gap“?; in: Dolvik, Jon Erik (Hg.): At your service? Comparative perspectives on employment and labour relations in the European private sector services; Brüssel (u. a.): P. I. E.- Peter Lang, 53-101
- Bosch, Gerhard (2001b): Bildung und Beruflichkeit in der Dienstleistungsgesellschaft; in: Herzberg, Gerd / Kunkel-Weber, Isolde / Timmermann, Rüdiger / Treml, Franz / Werneke, Frank (Hg.): Bildung schafft Zukunft. Über die Perspektiven von Bildung, Beruf und Beschäftigung; Hamburg: VSA, 19-45.
- Brödner, Peter / Pekruhl, Ulrich (1991): Die Rückkehr der Arbeit in die Fabrik. Wettbewerbsfähigkeit durch menschenzentrierte Erneuerung kundenorientierter Produktion; Gelsenkirchen: IAT.
- Büchel, Felix (1992): Die Qualität der Wiederbeschäftigung nach ununterbrochener und nach „perforierter“ Langzeitarbeitslosigkeit; Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 162, Nürnberg: IAB.
- Cain, Glen G. (1986): The Economic Analysis of Labor Market Discrimination: A Survey; in: Ashenfelter, O / Layard, R. (Hg.): Handbook of Labor Economics; Vol. 1, 693-785.

- Castell Rüdenhausen, Adelheid Gräfin zu (1989): Frau, Familie und Beruf in historischer Sicht; in: Wagner, Gert / Ott, Notburga / Hoffmann-Nowotny, Hans-Joachim (Hg.): Familienbildung und Erwerbstätigkeit im demographischen Wandel. Proceedings der 23. Arbeitstagung der Deutschen Gesellschaft für Bevölkerungswissenschaft; Berlin (u.a.): Springer, 13-23.
- Christensen, Björn / Schimmelpfennig, Axel (1998): Arbeitslosigkeit, Qualifikation und Lohnstruktur in Westdeutschland; in: Die Weltwirtschaft 2/1998, 177-186.
- Cohen, Daniel (1998): Fehldiagnose Globalisierung. Die Neuverteilung des Wohlstands nach der dritten industriellen Revolution. Frankfurt/ New York: Campus.
- Conze, Werner (1979): Beruf; in: Brunner, Otto, Werner Conze und Reinhart Koselleck (Hg.): Geschichtliche Grundbegriffe. Historisches Lexikon zur politisch-sozialen Sprache in Deutschland; Bd. 1 (Nachdruck), Stuttgart: Klett-Cotta, 490-507.
- Costa, Dora L. (2000): From Mill Town to Board Room: The Rise of Women's Paid Labor; in: Journal of Economic Perspectives 14 (4), 101-122.
- Cramer, Ulrich (1987): Klein- und Mittelbetriebe: Hoffnungsträger der Beschäftigungspolitik?; in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt und Berufsforschung 20 (1), 15-29.
- Cramer, Ulrich (1990): Der Trend zu kleineren Betrieben: Ergebnisse einer Auswertung der Beschäftigtenstatistik für die Bundesrepublik Deutschland; in: Berger, Johannes / Domeyer, Volker / Funder, Maria (Hg.): Kleinbetriebe im wirtschaftlichen Wandel; Frankfurt a.M./New York: Campus, 19-33.
- Cramer, Ulrich / Koller, Martin (1988): Gewinne und Verluste von Arbeitsplätzen in Betrieben – der „Job-Turnover“-Ansatz; in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 21 (3), 361-377.
- Cyba, Eva (1998): Geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegregation: Von den Theorien des Arbeitsmarktes zur Analyse sozialer Ungleichheiten am Arbeitsmarkt; in: Geissler, Birgit / Maier, Friederike / Pfau-Effinger, Birgit (Hg.): FrauenArbeitsMarkt. Der Beitrag der Frauenforschung zur sozio-ökonomischen Theorieentwicklung; Berlin: Sigma, 37-61.
- Davidow, William H. / Malone, Michael S. (1992): The virtual corporation; New York.
- Delsen, Lei (1991): Atypical employment relations and government policy in Europe; in: Labour 3/1991, 123-149.
- Diewald, Martin / Goedicke, A. / Solga, Heike (2000): Arbeitsmarktkompetenzen in Ostdeutschland – nicht vorhanden oder nicht gefragt? in: Aus Politik und Zeitgeschichte B 40/2000, S. 39-46.
- Dingeldey, Irene (2000): Einkommenssteuersysteme und familiäre Erwerbsmuster im europäischen Vergleich; in: Dingeldey, Irene (Hg.): Erwerbstätigkeit und Familie in Steuer- und Sozialversicherungssystemen. Begünstigungen und Belastungen verschiedener familialer Erwerbsmuster im Ländervergleich; Opladen: Leske + Budrich, 11-47.

- Dostal, Werner / Stooß, Friedemann / Troll, Lothar (1998): Beruf – Auflösungstendenzen und erneute Konsolidierung; in: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 31 (3), 438-460.
- Dragendorf, Rüdiger / Heering, Walter (1987): Beschäftigungsdauer, Effizienz und Flexibilität. Ein Beitrag zur Ökonomie des Beschäftigungsvertrages; in: Buttler, Friedrich / Gerlach, Knut / Schmiede, Rudi (Hg.): *Arbeitsmarkt und Beschäftigung. Neuere Beiträge zur institutionalistischen Arbeitsmarktanalyse*; Frankfurt a.M. / New York: Campus, 121-156.
- Düll, Herbert / Ellguth, Peter (1999): Atypische Beschäftigung: Arbeit ohne betriebliche Interessenvertretung? Empirische Analysen mit dem IAB-Betriebspanel zum Einfluß von Betriebsräten auf befristete und geringfügige Beschäftigung; in: *WSI-Mitteilungen* 3/1999, 165-176.
- Dütz, Wilhelm (1999). *Arbeitsrecht*; 4. Aufl., München: C. H. Beck.
- Erlinghagen, Marcel / Knuth, Matthias (2001): Turbo-Arbeitsmarkt oder Sklerose: Auf welche Realität hat sich die Arbeitsmarktpolitik einzustellen?; in: Kittler, Klaus / ZEPRA e.V. (Hg.): *Paradigmenwechsel in der Arbeitsmarktpolitik. Von der Zielgruppenorientierung zur Prävention*; Hamburg: VSA, 17-43.
- Farber, Henry S. (1995): *Are lifetime jobs disappearing? Job duration in the United States: 1973-1993*; Cambridge: NBER Working Paper No. W5014.
- Farber, Henry S. (1999): *Mobility and Stability: The Dynamics of Job Change in Labor Markets*; in: Ashenfelter, O. / Card, D. (Hg.): *Handbook of Labor Economics*; Vol. 3, 2439-2483.
- Fagan, Colette / O'Reilly, Jacqueline / Rubery, Jill (1999): Teilzeitarbeit in den Niederlanden, Deutschland und dem Vereinigten Königreich: Eine Herausforderung für den Geschlechtervertrag?; in: *WSI-Mitteilungen* 1/1999, 58-69.
- Franz, Wolfgang (1999): *Arbeitsmarktökonomie*; 4. überarb. Aufl., Berlin (u.a.): Springer.
- Fitzenberger, Bernd (1999): *International Trade and the Skill Structure of Wages and Employment in West Germany*; in: *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik* 219 (1/2), 67-89.
- Fitzenberger, Bernd / Franz, Wolfgang (1998): *Flexibilität der qualifikatorischen Lohnstruktur und Lastverteilung der Arbeitslosigkeit: Eine ökonometrische Analyse für Westdeutschland*; in: Gahlen, Bernhard / Hesse, Helmut / Ramser, Hans Jürgen (Hg.): *Verteilungsprobleme der Gegenwart. Diagnose und Therapie*; Tübingen: Mohr Siebeck, 47-79.
- Freeman, Richard B. (1995): *Are your Wages set in Beijing?*; in: *Journal of Economic Perspectives* 9 (3); 15-32.
- Geißler, Karlheinz A. (1991): *Das Duale System der industriellen Berufsausbildung hat keine Zukunft*; in: *Leviathan* 19 (1), 68-77.

- Gerlach, Knut / Hübler, Olaf (1995): Betriebsgröße und Einkommen. Erklärungen, Entwicklungstendenzen und Mobilitätseinflüsse; in: Steiner, Viktor / Bellmann, Lutz (Hg.): Mikroökonomik des Arbeitsmarktes; Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 192, Nürnberg: IAB, 225-264.
- Gerlach, Knut / Schmidt, Elke Maria (1989): Unternehmensgröße und Entlohnung; in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 22 (3), 355-373.
- Gleiser, Sigmar (1996): Der Arbeitsmarkt für Akademiker; in: Tessaring, Manfred (Hg.): Die Zukunft der Akademikerbeschäftigung. Dokumentation eines Workshops der Bundesanstalt für Arbeit, 26.-27. März 1996 in Nürnberg; Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 201, Nürnberg: IAB, 11-45.
- Gorz, André (1998): Enteignung und Wiederaneignung der Arbeit; in: Gewerkschaftliche Monatshefte 6-7/1998, 349-352.
- Goudswaard, A. / Nanteuil, M. de (2000): Flexibility and Working Conditions: A Qualitative and Comparative Study in Seven EU Member States. A Summary; herausgegeben von der European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin: <http://www.eurofound.ie/>
- Haas, Anette (2000): Regionale Mobilität gestiegen; IAB Kurzbericht 4/2000.
- Haas, Anette / Bender, Stefan / Klose, Christoph (1999): Die Anonymisierung der IABS 1975-1995 – Kurzer Abriss; Manuskript (enthalten auf der Daten-CD-Rom IABS 1975-1995).
- Hall, Robert E. (1982): The Importance of Lifetime Jobs in the U.S. Economy; in: American Economic Review 72, 716-724.
- Harney, Klaus / Weischert, Markus / Geselbracht, Sabine (1999): Der Beruf als Input der Weiterbildung; in: Harney, Klaus / Tenorth, Heinz-Elmar (Hg.): Beruf und Berufsbildung. Situation, Reformperspektiven, Gestaltungsmöglichkeiten. 40. Beiheft der Zeitschrift für Pädagogik; Weinheim/Basel: Beltz, 273-288.
- Heidenreich, Martin (1998): Die duale Berufsausbildung zwischen industrieller Prägung und wissenschaftlicher Herausforderungen; in: Zeitschrift für Soziologie 27 (5), 321-340.
- Henniges, Hasso v. (1996): Steigende Qualifikationsanforderungen im Arbeitsbereich?; in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 29 (1), 73-92.
- Hinrichs, Karl (1989): Irreguläre Beschäftigungsverhältnisse und soziale Sicherheit. Facetten der Erosion des Normalarbeitsverhältnisses in der Bundesrepublik; in: Prokla 77, 7-33.
- Hirsch-Kreinsen, Hartmut (1999): Shareholder Value - Zum Wandel von Unternehmensstrukturen und Kapitalmarktbedingungen; in: WSI-Mitteilungen 5/1999: 322-329.

- Hofbauer, Hans / Stooß, Friedemann (1988): Beruf und Berufsbildung; in: Handwörterbuch der Wirtschaftswissenschaften (HdWW); Bd.1, Stuttgart (u.a.): UTB, 468-478.
- Hoffmann, Edeltraut / Walwei, Ulrich (1998): Normalarbeitsverhältnis: ein Auslaufmodell? Überlegungen zu einem Erklärungsmodell für den Wandel von Beschäftigungsformen; in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 31 (3), 409-425.
- Holst, Elke / Maier, Friederike (1998): Normalarbeitsverhältnis und Geschlechterordnung; in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 31 (3), 506-518.
- Holst, Elke / Schupp, Jürgen (1996): Wandel der Erwerbsorientierung von Frauen – Zum Prozeß der Erwerbsbereitschaft und der Eingliederung in den Arbeitsmarkt; in: Zapf, Wolfgang / Schupp, Jürgen / Habich, Roland (Hg.): Lebenslagen im Wandel: Sozialberichterstattung im Längsschnitt; Frankfurt a.M./New York: Campus, 162-192.
- Huinink, Johannes / Lauterbach, Wolfgang (1991): Bedingungen des Erwerbsangebots verheirateter Frauen; in: Helberger, Christof / Bellmann, Lutz / Blaschke, Dieter (Hg.): Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit. Analysen auf der Grundlage des Sozio-ökonomischen Panels; Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Bd. 144, Nürnberg: IAB, 63-90.
- IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung) (Hrsg.) (2000): Zahlen-Fibel. Ergebnisse der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in Tabellen; Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 101, Nürnberg: IAB.
- ILO (International Labour Office) (1996): World Employment 1996/97. National Policies in a Global Context; Genf: ILO.
- Kalkowski, Peter / Mickler, Otfried / Manske, Fred (1995): Technologiestandort Deutschland. Produktinnovation im Maschinenbau: traditionelle Stärken – neue Herausforderungen; Berlin: Sigma.
- Karr, Werner (1997): Die Erfassung der Langzeitarbeitslosigkeit. - Ein kaum beachtetes Meßproblem. IAB-Kurzbericht 5/97 v. 7.8.1997.
- Kern, Horst / Sabel, Charles F. (1994): Verblaßte Tugenden. Zur Krise des deutschen Produktionsmodells; in: Beckenbach, Niels / Treeck, Werner van (Hg.): Umbrüche gesellschaftlicher Arbeit; Sonderband 9 der Sozialen Welt, Göttingen: Otto Schwarz Verlag, 605-624.
- Kirner, Ellen / Schulz, Erika (1992): Das „Drei-Phasen-Modell“ der Erwerbsbeteiligung von Frauen – Begründung, Norm und empirische Relevanz; in: Ott, Notburga / Wagner, Gert (Hg.): Familie und Erwerbstätigkeit im Umbruch. Referate der Herbsttagung 1991 des Arbeitskreises „Bevölkerungsökonomie“ der Deutschen Gesellschaft für Bevölkerungswissenschaft; Berlin: Duncker & Humblot, 17-55.

- Kirsch, Johannes / Knuth, Matthias / Krone, Sirikit / Mühge, Gernot / Müller, Angelika (2001): Zuschüsse zu Sozialplanmaßnahmen. Langsame Fortschritte bei der Gestaltung betrieblicher und beruflicher Umbrüche; Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 242, Nürnberg: IAB.
- Kleinbaum, David G. (1995): Survival Analysis. A selflearning Text; New York (u.a.): Springer.
- Knuth, Matthias (1998): Von der „Lebensstellung“ zur nachhaltigen Beschäftigungsfähigkeit. Sind wir auf dem Weg zum Hochgeschwindigkeitsarbeitsmarkt?; in: Bosch, Gerhard (Hg.): Zukunft der Erwerbsarbeit. Strategien für Arbeit und Umwelt; Frankfurt a.M./New York: Campus, 300-331.
- Knuth, Matthias (1999a): Der Preis des Wandels. Wirtschaftliche Umstrukturierung, Arbeitskräftefreisetzung und Arbeitslosigkeit in Westdeutschland; Gelsenkirchen: Institut Arbeit und Technik, Graue Reihe Nr. 1999-08.
- Knuth, Matthias (1999b): Senkung der Arbeitslosigkeit durch Ausstieg aus dem Vorrustbestand. Gesellschaftliche und betriebliche Innovationserfordernisse im Umgang mit dem strukturellen und demographischen Wandel; in: Brödner, P./ Helmstädter, E./ Widmaier, B. (Hg.): Wissensteilung; München und Mering, 107-144.
- Knuth, Matthias (Hg.) (2001): Sozialplanzuschüsse in der betrieblichen Praxis und im internationalen Vergleich von Instrumenten des Beschäftigtentransfers. IAB-Projektbericht 10-508.
- Knuth, Matthias / Kalina, Thorsten (2001): Unemployment as a transition from employment to retirement in Germany: Changing patterns in the future? Contribution to the 5th conference of the ESA: „Vision and Division“, August 28-September 1, 2001 at the University of Helsinki, Finland; Gelsenkirchen: IAT.
- Knuth, Matthias / Schräpler, Jörg-Peter / Schumann, Diana (2001): Die Neuverteilung von Beschäftigungschancen und -risiken in der Dienstleistungsgesellschaft; Graue Reihe des Instituts Arbeit und Technik 2001-01, Gelsenkirchen: IAT.
- Kohli, Martin (1994): Institutionalisierung und Individualisierung der Erwerbsbiographie; in: Beck, Ulrich / Beck-Gernsheim, Elisabeth (Hg.): Riskante Freiheiten. Individualisierung in modernen Gesellschaften; Frankfurt a.M.: Suhrkamp, 219-244.
- Koller, Barbara (2001): Das Rentenalter wurde angehoben – zieht der Arbeitsmarkt mit? Eine Analyse zum Übergang in Rente, zu Erwerbsbeteiligung und Arbeitslosigkeit Älterer. IAB-Werkstattbericht Nr. 7/01.
- Konietzka, Dirk (1999a): Die Verberuflichung von Marktchancen. Die Bedeutung des Ausbildungsberufs für die Platzierung im Arbeitsmarkt; in: Zeitschrift für Soziologie 28 (5), 379-400.

- Konietzka, Dirk (1999b): Beruf und Ausbildung im Generationenvergleich; in: Harney, Klaus / Tenorth, Heinz-Elmar (Hg.): Beruf und Berufsbildung. Situation, Reformperspektiven, Gestaltungsmöglichkeiten; 40. Beiheft der Zeitschrift für Pädagogik, Weinheim/Basel: Beltz, 289-320.
- Kraemer, Klaus / Bittlingmayer, Uwe H. (2001): Soziale Polarisierung durch Wissen. Zum Wandel der Arbeitsmarktchancen in der „Wissensgesellschaft“; in: Berger, Peter A. / Konietzka, Dirk (Hg.): Die Erwerbsgesellschaft. Neue Ungleichheiten und Unsicherheiten; Opladen: Leske + Budrich, 313-329.
- Kreyenfeld, Michaela / Hank, Karsten (2000): Does the Availability of Child Care Influence the Employment of Mothers? Findings from West Germany; in: Population Research and Policy Review 19, 317-337.
- Kreyenfeld, Michaela / Spieß, C. Katharina / Wagner, Gert G. (2001): Finanzierungs- und Organisationsmodelle institutioneller Kinderbetreuung. Analysen zum Status quo und Vorschläge zur Reform; Neuwied/Berlin: Luchterhand.
- Kurtz, Beate (2000): 40 Jahre gearbeitet und nie arbeitslos; IAB-Materialien 4/00, 8-9.
- Lankenau, Klaus (1992a): Beruf; in: Schäfers, Bernhard (Hg.): Grundbegriffe der Soziologie; 3. Aufl., Opladen: Leske + Budrich, 32-33.
- Lankenau, Klaus (1992b): Betrieb; in: Schäfers, Bernhard (Hg.): Grundbegriffe der Soziologie; 3. Aufl., Opladen: Leske + Budrich, 33-35.
- Lauterbach, Wolfgang / Huinink, Johannes / Becker, Rolf (1994): Erwerbsbeteiligung und Berufschancen von Frauen. Theoretische Ansätze, methodische Verfahren und empirische Ergebnisse aus der Lebensverlaufsperspektive; in: Beckmann, Petra / Engelbrech, Gerhard (Hg.): Arbeitsmarkt für Frauen 2000 - Ein Schritt vor oder ein Schritt zurück? Kompendium zur Erwerbstätigkeit von Frauen; Beiträge aus der Arbeitsmarkt und Berufsforschung 179, Nürnberg: IAB, 175-208.
- Lehndorff, Steffen (1999): New Working Time Systems, Work Organization and Redistribution of Work; Graue Reihe des Instituts Arbeit und Technik 1999-03, Gelsenkirchen: IAT.
- Lehndorff, Steffen (2000): „Tertiarisierung“, Arbeitsorganisation und Arbeitszeitregulierung; Vortragsmanuskript, International Conference „The Economics and Socioeconomics of Services: International Perspectives, Lille/Roubaix, 22.-23. Juni 2000; Gelsenkirchen: IAT.
- Leicht, René / Stockmann, Reinhard (1993): Die Kleinen ganz groß? Der Wandel der Betriebsgrößenstruktur im Branchenvergleich; in: Soziale Welt 2/93, 243-274.
- Lutz, Burkart (1987): Arbeitsmarktstruktur und betriebliche Arbeitskräftestrategie. Eine theoretisch-historische Skizze zur Entstehung betriebszentrierter Arbeitsmarktsegmentation; Frankfurt a. Main/ New York: Campus.

- Lutz, Burkart / Sengenberger, Werner (1974): Arbeitsmarktstrukturen und öffentliche Arbeitsmarktpolitik: Eine kritische Analyse von Zielen und Instrumenten; Göttingen: Schwartz.
- Maurer, Andrea (1994): Moderne Arbeitsutopien. Das Verhältnis von Arbeit, Zeit und Geschlecht; Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Mayer, Karl-Ulrich (1990): Lebensverläufe und sozialer Wandel. Anmerkungen zu einem Forschungsprogramm; in: ders. (Hg.): Lebensverläufe und sozialer Wandel; Sonderheft der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 31, Opladen: Westdeutscher Verlag, 7-21.
- Mayer, Karl Ulrich (2000): Arbeit und Wissen: Die Zukunft von Bildung und Beruf; in: Kocka, Jürgen / Offe, Claus (Hg.): Geschichte und Zukunft der Arbeit; Frankfurt a.M./New York: Campus, 383-409.
- Mayer, Karl Ulrich / Solga, Heike / Diwald, Martin (1997): Kontinuitäten und Brüche in den Erwerbs- und Berufsverläufen nach der deutschen Vereinigung, in: D. Beer / C. Brinkmann / A. Deeke / S. Schenk (Hrsg.), Der ostdeutsche Arbeitsmarkt in Gesamtdeutschland: Angleichung oder Auseinanderdriften?, Opladen, S. 73-113.
- Meinken, Holger (1992): Die Modellierung zeitstetiger sozialer Prozesse – Untersuchungsmethoden für Lebensverlaufereignisse; in: Andreß, Hans-Jürgen et al. (Hg.): Theorie, Daten, Methoden. Neue Modelle und Verfahrensweisen in den Sozialwissenschaften; München: Oldenbourg, 67-88.
- Minford, Patrick / Riley, Jonathan / Nowell, Eric / Webb, Bruce (1999): Trade, Technology and Labour Markets in the World Economy, 1970-90: A Computable General Equilibrium Analysis – Corrigendum and Addendum; in: Journal of Development Studies 35 (6), 153-155.
- Möller, Carola (1988): Flexibilisierung – Eine Talfahrt in die Armut. Prekäre Arbeitsverhältnisse im Dienstleistungssektor; in: WSI-Mitteilungen 8/1988, 466-475.
- Mückenberger, Ulrich (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. Hat das Arbeitsrecht noch eine Zukunft?; in: Zeitschrift für Sozialreform 31, 415-434 u. 457-475.
- Müller, Walter (2001): Zum Verhältnis von Bildung und Beruf in Deutschland. Entkopplung oder zunehmende Strukturierung?; in: Berger, Peter A. / Konietzka, Dirk (Hg.): Die Erwerbsgesellschaft. Neue Ungleichheiten und Unsicherheiten; Opladen: Leske + Budrich, 30-63.
- Mutz, Gerd / Ludwig-Mayerhofer, Wolfgang / Koenen, Elmar J. / Eder, Klaus / Bonß, Wolfgang (1995): Diskontinuierliche Erwerbsverläufe. Analysen zur postindustriellen Arbeitslosigkeit; Opladen: Leske + Budrich.

- Neubäumer, Renate (1995): Schwer besetzbare Arbeitsplätze als Betriebsgrößenproblem; in: Semlinger, Klaus / Frick, Bernd (Hg.): Betriebliche Modernisierung in personeller Erneuerung. Personalentwicklung, Personalaustausch und betriebliche Fluktuation; Berlin, 109-122.
- Nickell, Stephen / Bell, Brian (1995): The Collapse in Demand für the Unskilled and Unemployment Across the OECD; in: Oxford Review of Economic Policy 11 (1), 40-62.
- OECD (1985): Employment in Small and Large Firms: Where Have the Jobs Come From; in: Employment Outlook; Paris: OECD, 64-82.
- OECD (1997): Employment Outlook. Paris: OECD.
- Oi, Walter Y. / Idson, Todd L. (1999): Firm Size and Wages; in: Ashenfelter, O. / Card, D. (Hg.): Handbook of Labor Economics; Vol. 3, 2165-2215.
- Ott, Notburga (1999): The Economics of Gender – Der neoklassische Erklärungsansatz zum Geschlechterverhältnis; in: Dausien, Bettina / Herrmann, Martina / Oechsle, Mechthild / Schmerl, Christiane / Stein-Hilbers, Marlene (Hg.): Erkenntnisprojekt Geschlecht. feministische Perspektiven verwandeln Wissenschaft; Opladen: Leske + Budrich, 167-196.
- Parmentier, Klaus / Schreyer, Franziska / Tessaring, Manfred (1996): Aktuelle Befunde zur Beschäftigung und Arbeitsmarktsituation von Akademikerinnen und Akademikern; in: Tessaring, Manfred (Hg.): Die Zukunft der Akademikerbeschäftigung. Dokumentation eines Workshops der Bundesanstalt für Arbeit, 26.-27. März 1996 in Nürnberg; Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 201, Nürnberg: IAB, 46-68.
- Picot, Arnold / Reichwald, Ralf / Wigand, Rolf T. (1998): Die grenzenlose Unternehmung. Information, Organisation und Management. Lehrbuch zur Unternehmensführung im Informationszeitalter; 3. Aufl., Wiesbaden: Gabler.
- Piore, Michael J. (1978): Lernprozesse, Mobilitätsketten und Arbeitsmarktsegmente; in: Sengenberger, Werner (Hg.): Der gespaltene Arbeitsmarkt. Probleme der Arbeitsmarktsegmentation; Frankfurt a.M. / New York: Campus, 67-98.
- Quack, Sigrid (1993): Dynamik der Teilzeitarbeit. Implikationen für die soziale Sicherung von Frauen; Berlin: Sigma.
- Ramm, Thilo (1991a): Arbeitsrecht und Kleinunternehmen. Teil I; in: Arbeit und Recht 34 (9), 257-266.
- Ramm, Thilo (1991b): Arbeitsrecht und Kleinunternehmen. Teil II; in: Arbeit und Recht 34 (10), 289-298.
- Raven, Uwe Franz (1996): Beruf; in: Bauer, Rudolph (Hg.): Lexikon des Sozial- und Gesundheitswesens; München/Wien: Oldenbourg, 284-286.
- Reich, Robert B. (1993): Die neue Weltwirtschaft. Das Ende der nationalen Ökonomie; Frankfurt a.M./Berlin: Ullstein.

- Rifkin, Jeremy (1996): *Das Ende der Arbeit und ihre Zukunft*; Frankfurt a.M./New York: Campus.
- Rodgers, Gerry/ Rodgers, Janine (Hg.) (1989): *Precarious jobs in labour market regulation. The growth of atypical employment in Western Europe*; Geneva: International Labour Organisation.
- Rommelspacher, Birgit (1999): *Neue Polarisierung und neue Konvergenzen: Das Geschlechterverhältnis im Zeitalter der Globalisierung*; in: Schmidt, Gert / Trinczek, Rainer (Hg.): *Globalisierung. Ökonomische und soziale Herausforderungen am Ende des 20. Jahrhunderts*; Baden-Baden: Nomos, 243-258.
- Rubery, Jill (1998): *Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und die Zukunft der Arbeit*; in: Bosch, Gerhard (Hg.): *Zukunft der Erwerbsarbeit. Strategien für Arbeit und Umwelt*; Frankfurt a.M./New York: Campus, 271-299.
- Salop, Steven C. (1979): *A Model of the Natural Rate of Unemployment*; in: *American Economic Review* 69, 117-125.
- Scharpf, Fritz W. (1998): *Die Zukunft der Arbeit im renovierten „Modell Deutschland“*; in: *Gewerkschaftliche Monatshefte* 6-7/1998, 447-451.
- Schettkat, Ronald (1995): *Stromanalyse des Arbeitsmarktes. Der Job-Turnover- und der Laborturnover-Ansatz*; in: *WiSt.*9/1995, 455-460.
- Schettkat, Ronald (1996): *Flows in Labor Markets. Concepts and International Comparative Results*; in: Schettkat, Ronald (Hg.): *The Flow Analysis of Labor Markets*; London and New York, 14-36.
- Schlicht, Ekkehart (1978): *Labour Turnover, Wage Structure, and Natural Unemployment*; in: *Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft* 134, 337-346.
- Schmähl, Winfried (1985): *Prozeßproduzierte Längsschnittsinformationen zur Einkommensanalyse – Anmerkungen zu den Datenquellen*; in: *Allgemeines Statistisches Archiv* 69, 275-285.
- Schmähl, Winfried / Fachinger, Uwe (1994): *Prozeßproduzierte Daten als Grundlage für sozial- und verteilungspolitische Analysen – Erfahrungen mit Daten der Rentenversicherungsträger für Längsschnittanalysen*; in: Hauser, Richard / Ott, Notburga / Wagner, Gert (Hg.): *Mikroanalytische Grundlagen der Gesellschaftspolitik. Band 2: Erhebungsverfahren, Analysemethoden und Mikrosimulation*; Berlin: Akademie Verlag, 179-200.
- Schmidt, Elke Maria (1995): *Betriebsgröße, Beschäftigtenentwicklung und Entlohnung. Eine ökonometrische Analyse für die Bundesrepublik Deutschland*; Frankfurt a.M./New York: Campus.
- Schneider, Robert / Lay, Gunter (Hg.) (1999): *ProService. Den Wettbewerb aktiv gestalten. Ein Leitfaden für Unternehmen zum Ausbau produktbegleitender Dienstleistungen*; Frankfurt/ Eschborn: VDMA- und RKW-Verlag.

- Schweer, Thomas (2000): Kultur der Arbeitslosigkeit: Über Sinn und Unsinn von Maßnahmen gegen Langzeitarbeitslosigkeit; in: Trube, Achim / Wittig-Koppe, Holger (Hg.): Effekthascherei oder: Wie effektiv ist die Arbeitsmarktpolitik? Beiträge einer DPWV-Fachtagung; Münster / Hamburg / London: Lit.
- Sengenberger, Werner (1978): Einführung: Die Segmentation des Arbeitsmarktes als politisches und wissenschaftliches Problem; in: Sengenberger, Werner (Hg.): Der gespaltene Arbeitsmarkt. Probleme der Arbeitsmarktsegmentation; Frankfurt a.M. / New York: Campus, 15-42.
- Sengenberger, Werner (1987): Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich; Frankfurt/New York: Campus.
- Sengenberger, Werner / Loveman, Gary W. / Piore, Michael J. (Hg.) (1990): The re-emergence of small enterprises. Industrial restructuring in industrialized countries; Genf: ILO.
- Sesselmeier, Werner / Blauermel, Gregor (1997): Arbeitsmarkttheorien. Ein Überblick; 2. überarb. u. erw. Aufl., Heidelberg: Physica.
- Soltwedel, Rüdiger et al. (1990): Regulierungen auf dem Arbeitsmarkt der Bundesrepublik; Tübingen: Mohr/Siebeck.
- Steffen, Johannes (1996): Die wesentlichen Änderungen in den Bereichen Arbeitslosenversicherung, Rentenversicherung, Krankenversicherung, Pflegeversicherung und Sozialhilfe (HLU) in den vergangenen Jahren; Bremen: Arbeitskammer Bremen.
- Steiner, Viktor / Kaltenborn, Bruno (1995): Arbeitsmarktdynamik, Langzeitarbeitslosigkeit und der Beitrag der Arbeitsmarktpolitik. Eine Strukturanalyse der westdeutschen Arbeitsmarktentwicklung seit 1980; in: Franz, Wolfgang / Steiner, Viktor (Hg.): Der westdeutsche Arbeitsmarkt im strukturellen Anpassungsprozeß; Baden-Baden: Nomos.
- Streeck, Wolfgang / Hilbert, Josef / Kavelaer, Karl-Heinz von / Maier, Friederike / Weber, Hajo (1987): Steuerung und Regulierung der beruflichen Bildung. Die Rolle der Sozialpartner in der Ausbildung und beruflichen Weiterbildung in der Bundesrepublik Deutschland; Berlin: Sigma.
- Sydow, Jörg (1991): Unternehmensnetzwerke. Begriffe, Erscheinungsformen und Implikationen für die Mitbestimmung; Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Toffler, Alvin (1990): Future Shock; New York: Bantam.
- Ureta, Manuelita (1992): The Importance of Lifetime Jobs in the U.S. Economy, Revisited; in: American Economic Review 82, 322-335.
- Voß, G. Günter (1998): Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft. Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit; in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 31 (3), 473-487.

- Wahsner, Roderich (2000): Arbeitsbeziehungen jenseits des großbetrieblichen Sektors der Wirtschaft in der Bundesrepublik Deutschland; in: *Arbeit und Recht* 6/2000, 209-215.
- Wallwei, Ulrich (1998): Beschäftigung: Formenvielfalt als Perspektive? – Teil 2: Bestimmungsfaktoren für den Wandel der Erwerbsformen; IAB-Kurzbericht 3/98.
- Welsch, Johann (1994): Zukunft der Arbeit: Neues Nomadentum oder auf dem Weg zum Wirtschaftsbürger?; in: *Gewerkschaftliche Monatshefte* 11/1994, 743-755.
- Willke, Helmut (1998): Organisierte Wissensarbeit; in: *Zeitschrift für Soziologie* 27 (3), 161-177.
- Winkelmann, Rainer / Zimmermann, Klaus (1998): Is Job Stability Declining in Germany? Evidence from Count Data Models; in: *Applied Economics* 30, 1413-1420.
- WISU (Das Wirtschaftsstudium) (1999): Der neue Trend: Patchworking; in: *Das Wirtschaftsstudium* 10/1999, 1214.
- Wood, Adrian (1995): How Trade Hurt Unskilled Workers; in: *Journal of Economic Perspectives* 9 (3), 57-80.
- Zinn, Karl Georg (1997): Globalisierungslehre ist Mythenbildung; in: *Gewerkschaftliche Monatshefte* 4/1997, 251-256.
- Zuberbühler, Max (1999): Der Einfluss auf den Arbeitsmarkt durch Virtualisierung von Unternehmen. Vom Vollzeitangestellten zum Capuccino- und Portfolio-Worker; in: *io-management* 12/1999, 36-41.
- Zukunftskommission (Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen) (1996): *Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland. Entwicklung, Ursachen, Maßnahmen. Teil 1: Entwicklung von Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland und anderen frühindustrialisierten Ländern*; Bonn.
- Zukunftskommission (Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen) (1997): *Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland. Entwicklung, Ursachen, Maßnahmen. Teil 2: Ursachen steigender Arbeitslosigkeit in Deutschland und anderen frühindustrialisierten Ländern*; Bonn.