

Matthias Knuth
Jörg-Peter Schräpler
Diana Schumann

**Die Neuverteilung von
Beschäftigungschancen
und –risiken in der
Dienstleistungsgesellschaft**

ISSN 0949-4944

Gelsenkirchen 2001

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>

Inhaltsverzeichnis

Matthias Knuth, Jörg-Peter Schräpler und Diana Schumann

Die Neuverteilung von Beschäftigungschancen und –risiken in der Dienstleistungsgesellschaft

1	Einführung: Strukturwandel und soziale Nachhaltigkeit	2
1.1	„Zweite Tertiarisierung“	2
1.2	Nachhaltigkeit der Beschäftigungs- und Lebensverhältnisse	3
1.3	Fragestellungen	4
2	Methodische Grundlagen.....	5
2.1	Die IAB-Beschäftigtenstichprobe	5
2.2	Das Sozio-oekonomische Panel (SOEP)	6
2.3	Die Zusammenfassung der Wirtschaftszweige zu vergleichbaren Gruppen	7
3	Dynamik von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen	9
3.1	Branchenspezifische Ein- und Austrittsquoten.....	10
3.2	Häufigkeit der Betriebswechsel nach Wirtschaftszweig und Betriebsgröße.....	12
3.3	Beständigkeit von Beschäftigungsverhältnissen	14
3.4	Zusammenfassung	16
4	Umstände der Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen: erzwungene und freiwillige Mobilität.....	17
4.1	„Ausscheiden aus der letzten Arbeitsstelle“ im Sozio-oekonomischen Panel.....	17
4.2	Erzwungene und freiwillige Mobilität nach Wirtschaftsgruppen.....	18
4.3	Erzwungene und freiwillige Mobilität nach Betriebsgröße und persönlichen Merkmalen	20
5	Synthese und Schlussfolgerungen	22
	Literaturverzeichnis	24
	Abbildungsverzeichnis.....	26
	Tabellenverzeichnis.....	26

Matthias Knuth, Jörg-Peter Schräpler und Diana Schumann

Die Neuverteilung von Beschäftigungschancen und –risiken in der Dienstleistungsgesellschaft

1 Einführung: Strukturwandel und soziale Nachhaltigkeit

1.1 „Zweite Tertiarisierung“

Moderne Erwerbsgesellschaften sind in ihrem Entwicklungsverlauf von Verschiebungen zwischen den drei Wirtschaftssektoren gekennzeichnet, wodurch sich der Anteil des primären Sektors (Urproduktion) zur Marginalität verringert hat, während der Anteil des sekundären Sektors (Produzierendes Gewerbe) zunächst zu- und dann wieder abgenommen hat und der Anteil des tertiären Sektors (Dienstleistungen) mit zunehmender Geschwindigkeit gewachsen ist. Dieser als „Tertiarisierung“ bezeichnete Prozess hat in Westdeutschland schon 1975 dazu geführt, dass der Dienstleistungssektor, gemessen an den ökonomischen Gesamtgrößen – nominale Bruttowertschöpfung, reale Bruttowertschöpfung und Verteilung der Erwerbstätigen auf die drei Sektoren – das Produzierende Gewerbe überholt hat (vgl. Maennig/Stamer 1999).

Im letzten Jahrzehnt des 20. Jahrhunderts zeichnete sich nun ein weiterer Schub des Strukturwandels ab, den wir als „Zweite Tertiarisierung“ bezeichnen wollen. Wir fassen unter diesem Begriff zwei Phänomene zusammen:

- (1) Innerhalb des – hinsichtlich seines Beschäftigungsvolumens – rasch schrumpfenden sekundären Sektors nimmt der Anteil von nicht unmittelbar produzierenden, sondern „dienstleistenden“ Tätigkeiten zu (vgl. der Beitrag von Bosch und Wagner in diesem Band). Produktionsunternehmen richten sich mehr auf individuelle Kundenanforderungen aus und verkaufen tendenziell nicht mehr nur ein Produkt, sondern einen komplexen Nutzen, der neben dem physischen Produkt auch aus seine Nutzung begleitenden Dienstleistungen besteht. Die „tertiäre“ Produktionslogik wird zur gesellschaftlich vorherrschenden und beginnt, auch die materielle Produktion zu dominieren (vgl. der Beitrag von Lehdorff in diesem Band).
- (2) Innerhalb des tertiären Sektors kommt es zu weitreichenden Umschichtungen, indem einige „reife“ Wirtschaftsgruppen zumindest hinsichtlich der Beschäftigung schon wieder zu schrumpfen beginnen, während andere um so dynamischer expandieren und das Wachstum des tertiären Sektors tragen.

Diese Umschichtungen innerhalb des tertiären Sektors beschreiben wir durch die Unterscheidung von drei Segmenten¹:

- A. „Alte“ Dienstleistungen: Hierunter werden die eher traditionellen, in großbetrieblichen Strukturen organisierten Dienstleistungen wie Gebietskörperschaften/ Sozialversicherungen und Finanzdienstleistungen verstanden. Die Beschäftigung in diesen Branchen stagniert oder schrumpft, weil die Rationalisierungseffekte der I&K-Technologien – weitaus später als ursprünglich prognostiziert – im Zeitalter von Vernetzung, Internet und E-Business nunmehr voll wirksam werden. Entscheidend ist dabei, dass nicht nur interne Abläufe, sondern zunehmend auch die Transaktionen mit dem Kunden oder Bürger technisiert werden, so dass sie weniger und schlechter bezahlte (z.B. Call Center – vgl. Bittner et al. 2000) oder schließlich gar keine unmittelbaren Arbeitsleistungen mehr erfordern.
- B. Dienstleistungen, die sich in Folge grundlegender Veränderungen der Unternehmensstrukturen „im Umbruch“ befinden. Zu diesen rechnen wir die ehemaligen Bundesunternehmen des Verkehrs-, Transport- und Kommunikationssektors in ihrem Privatisierungsprozess, die von öffentlicher Finanzierung erzwungenermaßen unabhängiger werdenden Bildungs- und Kulturbereiche, aber auch Branchen wie den Handel und die Medien, die durch neue Technologien, Vertriebswege und Eigentumsstrukturen umgestaltet werden.
- C. Die „neuen“ Dienstleistungen, zu denen die unternehmens-, personen-, und haushaltsbezogenen Dienstleistungen gezählt werden. Die Branchen dieses Dienstleistungsbereichs sind durch eine Zunahme der Beschäftigung charakterisiert. Sie sind nicht „neu“ in dem Sinne, dass sie gestern erst erfunden worden wären; aber sie differenzieren sich verstärkt aus den Unternehmungen und Haushaltungen aus und sind deshalb durch wachsende Beschäftigung und hohe Arbeitsmarktdynamik gekennzeichnet.

1.2 Nachhaltigkeit der Beschäftigungs- und Lebensverhältnisse

Als das Dienstleistungszeitalter am Horizont sichtbar wurde, löste diese Perspektive noch große Hoffnungen aus (z.B. Fourastié 1954); jetzt, da wir mittendrin sind, haben Befürchtungen Hochkonjunktur. Mit einseitigem Blick auf die Arbeitsplätze, die im Produzierenden Gewerbe und nun auch schon in den „alten“ Dienstleistungen verschwinden, wird das „Ende der Arbeit“ beschworen (Rifkin 1995). Wenn schon nicht die Erwerbsarbeit als solche, so werde doch das „Norm(al)arbeitsverhältnis“, die unbefristete, vollzeitige, existenzsichernde und sozial abgesicherte Erwerbsarbeit tendenziell

¹ Die Beschränkung auf nur drei Segmente des Dienstleistungssektors folgt u.a. auch pragmatischen Erwägungen, die durch Grenzen der Disaggregierbarkeit eines der benutzten Datensätze bestimmt sind. Siehe hierzu Abschnitt 2.2.

durch andere Beschäftigungsformen verdrängt (Kommission für Zukunftsfragen 1996). Diskontinuierliche Erwerbsverläufe würden in der postindustriellen Gesellschaft zum Normalfall (Mutz et al. 1995). Die Beschäftigungssicherheit als politisch zu garantierender Wert des „fordistischen“ Zeitalters wird abgelöst durch die Forderung und Zumutung an das Individuum, seine „Beschäftigungsfähigkeit“ permanent unter Beweis zu stellen und zu erneuern (Gazier 1999; Lefresne 1999). So werden die Arbeitenden tendenziell zu Unternehmern ihrer eigenen Arbeitskraft (Voß/Pongratz 1998), zur „Selbst-GmbH“ (Fischer/Sattelberger/Then 1999). Gerade auch die höher qualifizierten Schichten, denen das gelingt, haben für ihr berufliches Überleben einen hohen Preis zu zahlen: Die „Neue (Dienstleistungs-) Ökonomie“ mit ihrer Orientierung auf kurzfristige Kundenwünsche und Mobilität statt auf betriebliche Laufbahnen und Loyalität führe zur „Korrosion des Charakters“ (so der Originaltitel von Sennett 1998) und zum Verlust von Gemeinschaft.

1.3 Fragestellungen

Wenn diese Befürchtungen zutreffen sollten, dann wären durch die „Zweite Tertiarisierung“ mindestens die folgenden Dimensionen sozialer Nachhaltigkeit in Frage gestellt (vgl. Henseling/Eberle/Grießhammer 1999):

- Die Existenzsicherung durch Teilhabe an Erwerbsarbeit wird künftig nicht mehr der Normalfall sein.
- Individuelle Risikovorsorge ist vielen nicht mehr möglich, und der Generationenvertrag zerreißt: Wer beruflich mithalten will, kann weder für die Älteren sorgen noch Kinder aufziehen.
- Gesundheit und Erhaltung der Arbeitsfähigkeit bis zum gesicherten Ruhestand sind durch erhöhte Arbeitsintensität, Ausdehnung der Arbeitszeit und zusätzliche Erfordernisse der Weiterbildung außerhalb der bezahlten Arbeitszeit in Frage gestellt.
- Wo nicht nur die Unternehmen, sondern auch die Individuen „mit beschränkter Haftung“, d.h. mit stark reduzierter Verantwortlichkeit agieren, ist der gesellschaftliche Zusammenhalt gefährdet.

Eine empirische Überprüfung der mit dem aktuellen Stadium der Tertiarisierung verbundenen Befürchtungen auch nur hinsichtlich dieser vier Dimensionen würde den Rahmen des vorliegenden Beitrages zweifellos sprengen. Wir müssen uns daher auf die Überprüfung weniger Grundannahmen beschränken. Wenn die skizzierten Erwartungen zuträfen, dann müssten die wachsenden „neuen“ Dienstleistungen – und möglicherweise auch die Dienstleistungen „im Umbruch“ – eine überdurchschnittliche Fluktuation der Arbeitskräfte bzw. eine unterdurchschnittliche Stabilität der Beschäftigungsverhältnisse aufweisen (Kapitel 3). Als Mobilitätsindikatoren stehen dabei die Ein- und Austritte in eine Branche (3.1), die Häufigkeit des Betriebswechsels nach Betriebsgröße (3.2) und die Beständigkeit von Beschäftigungsverhältnissen (3.3) im Mittelpunkt der Untersuchung. Die beobachtete Bewegung von Arbeitskräften kann Ausdruck von Zwang, aber

auch von lockenden Chancen sein. Deshalb nutzen wir die Möglichkeiten des Sozio-Ökonomischen Panels (Kapitel 4), um arbeitnehmerseitig induzierte von betrieblich erzwungener Mobilität zu unterscheiden (4.1). Diese Frage wird nach Wirtschaftsgruppen (4.2) sowie nach Betriebsgröße und persönlichen Merkmalen der Betroffenen (4.3) untersucht. Im Fazit des Beitrages (Kapitel 5) werden die verschiedenen Indikatoren zu einer Typologie zusammengeführt. Wir kommen zu der Schlussfolgerung, dass weniger die Expansion neuer, dynamischer Bereiche die soziale Nachhaltigkeit gefährdet als vielmehr die Kontraktion „alter“ Branchen, die trotz größerer Beständigkeit der Beschäftigungsverhältnisse Ausgrenzungen produziert.

2 Methodische Grundlagen

Die Analyse von branchenspezifischen Fluktuations- und Mobilitätsmustern erfolgt auf Basis der IAB-Beschäftigtenstichprobe 1975 – 1995 und des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) 1984 – 1998. Die IAB-Beschäftigtenstichprobe ist ein prozessproduzierter Datensatz mit großen Fallzahlen, aber eher geringer Informationstiefe. Sie enthält keine Informationen über die Gründe und Umstände der Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen, so dass man freiwillige von unfreiwilliger Mobilität allenfalls aufgrund von bestimmten Verhaltensannahmen modellieren könnte. Darauf verzichten wir jedoch im vorliegenden Beitrag und ziehen statt dessen ergänzend das SOEP heran. – Im Folgenden skizzieren wir zunächst die Stichprobendesigns der beiden Datensätze.

2.1 Die IAB-Beschäftigtenstichprobe

Die IAB-Beschäftigtenstichprobe ist eine 1%-Stichprobe aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten oder Lohnersatzleistungen der Arbeitslosenversicherung beziehenden Personen im Zeitraum 1975 – 1995 in Westdeutschland und ab 1990 auch in Ostdeutschland. Der Datensatz wird aus den mindestens jährlich, aber auch bei jeder sozialversicherungsrechtlich relevanten Veränderung erfolgenden Meldungen der Arbeitgeber an die Sozialversicherungsträger sowie aus der Leistungsstatistik der Bundesanstalt für Arbeit generiert und enthält insgesamt 8.165.835 Meldungen. Aus diesen müssen die für die jeweilige Fragestellung relevanten Episoden (z.B. Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber oder Beschäftigung im gleichen beruflichen Status) erst durch geeignete Prozeduren konstruiert werden. Um langfristige Trends darstellen zu können, beschränken wir unsere Analyse auf westdeutsche Personen, die im Zeitraum 1975 – 1995 mindestens einmal sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren. Ausgenommen wurden dabei die Ausbildungsverhältnisse, da deren Beendigung einen Sonderfall darstellt, dessen Häufigkeit u.a. demographisch bedingten Veränderungen unterliegt. Durch diese Abgrenzungen verblieben als Grundlage der Analyse 6.425.036 Meldungen von 450.794 Personen.

Der Anteil der Erwerbstätigen, die durch Beschränkung des Datensatzes auf sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ausgeblendet werden, ist keineswegs so groß wie die Debatte über die „Erosion des Normalarbeitsverhältnisses“ suggerieren könnte. Denn drei Kategorien von sogenannten „atypisch“ Beschäftigten – befristet Beschäftigte, Teilzeitbeschäftigte über der Geringfügigkeitsgrenze und LeiharbeiterInnen – sind in der IAB-Beschäftigtenstichprobe voll erfasst. Die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten machten im Jahre 1995, dem letzten von der derzeitigen Version der Stichprobe umfassten Jahr, noch immer 79% der Erwerbstätigen aus (vgl. Knuth 1999: 14). Von den nicht erfassten Erwerbstätigen sind knapp 30% Beamte; als „prekär“ Beschäftigte außerhalb des Rahmens unserer Analyse sind lediglich die ausschließlich geringfügig Beschäftigten² sowie ein Teil der Selbständigen – die sogenannten „Scheinselbständigen“ – zu betrachten.

Die IAB-Beschäftigtenstichprobe enthält Informationen über den jeweiligen Arbeitgeber (u.a. Betriebsgröße und detaillierte Branchenklassifikation) und eignet sich insofern insbesondere zur branchenspezifischen Analyse von Mobilitätsprozessen sowie der Dauer von Beschäftigungsverhältnissen.

2.2 Das Sozio-oekonomische Panel (SOEP)

Das Sozio-oekonomische Panel ist eine umfassende Längsschnittuntersuchung privater Haushalte in Deutschland. Die Befragung wird seit 1984 jährlich bei denselben Haushalten, Personen und Familien in der Bundesrepublik durchgeführt. Seit Juni 1990 sind die neuen Bundesländer in die Umfrage einbezogen, werden in unserer Analyse aber aus den bereits genannten Gründen ausgeklammert. Die Fortschreibung der Panel-Population in Anknüpfung an den Kontext der bereits beteiligten Haushalte³ führt zu einer strukturellen Trägheit des Panels und damit zu Einschränkungen seiner Repräsentativität gerade hinsichtlich der „neuen“ Dienstleistungsbranchen. Diesen Mangel können wir jedoch weitgehend neutralisieren, wenn wir statt der Panel-Gesamtheit Entwicklungen innerhalb dieser Wirtschaftsgruppen über die Zeit betrachten.

Da uns in der IAB-Beschäftigtenstichprobe nur Angaben über sozialversicherungspflichtig Beschäftigte zur Verfügung stehen, haben wir im SOEP die gleiche Abgrenzung angestrebt. Deshalb wurden nur die Angaben derjenigen Befragten in die Untersuchungen miteinbezogen, die sich als „voll erwerbstätig“ bzw. „regelmäßig teilzeitbeschäftigt“ bezeichneten und auf die Frage nach der derzeitigen beruflichen Stellung mit „Arbeiter“ oder „Angestellter“ antworteten.

² Die Schätzung des Umfangs dieser Gruppe ist im betrachteten Zeitraum, d.h. vor der Regulierung durch das „630-DM-Gesetz“, mit gewissen Unsicherheiten behaftet.

³ Neue Personen werden nur insofern in das Sample aufgenommen, als dass sie eine Beziehung zu einem der anfangs einbezogenen Haushalte haben, z.B. durch Heirat. In den Ursprungshaushalten lebende Kinder werden ebenfalls befragt, sobald sie die Altersgrenze von 16 Jahren überschreiten. Nach ihrem Austritt aus dem ursprünglichen Panelhaushalt wird versucht, sie weiterhin als Teilnehmer bzw. Teilnehmerin der SOEP-Befragung zu halten.

2.3 Die Zusammenfassung der Wirtschaftszweige zu vergleichbaren Gruppen

Die Branchenzugehörigkeit der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten wird in der IAB-Beschäftigtenstichprobe und dem SOEP in unterschiedlicher Systematik erfasst. Um die beiden Datensätze für sektorale Analysen komplementär nutzen zu können, musste eine Aggregationsebene gefunden werden, die einerseits die Betrachtung einigermassen identischer Aggregate erlaubt und andererseits den Blick auf die interessierenden Umschichtungsvorgänge – insbesondere innerhalb des Dienstleistungssektors – nicht verstellt. Den Ausgangspunkt bildete die in Tabelle 1 erläuterte Aggregation der Branchenzuordnungen auf Grundlage des Verzeichnisses der Wirtschaftszweige für die Statistik der Bundesanstalt für Arbeit.⁴ Für die Analysen, die mittels der SOEP-Daten durchgeführt wurden, wurde aufgrund der geringen Fallzahlen⁵ nochmals eine Aggregation zu sechs Wirtschaftsgruppen vorgenommen. Innerhalb des tertiären Sektors findet dabei die eingangs skizzierte Klassifikation in „alte“, „neue“ und „Dienstleistungen im Umbruch“ Anwendung; das Verarbeitende Gewerbe wird in nur zwei Gruppen unterteilt, „Produktionsgüter“ und „Konsum“. Der letztgenannten Gruppe werden auch die Urproduktion und die Gastronomie zugeschlagen, d.h. die traditionelle Sektoreinteilung wird bewusst durchbrochen. Das Baugewerbe bildet eine eigene Wirtschaftsgruppe.

⁴ Einige kleinere Branchen, die im SOEP nicht zu identifizieren sind, wurden zwecks Herstellung weitgehender Vergleichbarkeit auch bei den Analysen mit der IAB-Stichprobe ausgeklammert.

⁵ Vgl. Tabelle 1 – und von diesen Personen beenden jährlich nur ca. 200 – 300 ihr Beschäftigungsverhältnis: vgl. Tabelle 3.

IAB-Stichprobe		SOEP		IAT		
WZ-Nr. ⁶	Beschäftigte 1995 (Westdeutschland, in Tsd.)	WZ-Nr.	Beschäftigte 1995 (Westdeutschland)	Vollständige Bezeichnung	IAT-Nr.	Aggregierte Wirtschaftsgruppen
4-8	2.952	3-4	76	Bergbau, Energie, Wasser	2	Produktionsgüter
9-16	7.884	5-7	269	Chemie, Kunststoff, Mineralöl, Gummi, Steine und Erden, Glas	3	
17-22	5.375	8	358	Eisen und Stahl	4	
23-32	14.696	9	288	Fahrzeug- und Maschinenbau	5	
33-39	9.340	10	247	Elektro, Feinmechanik, Optik, EBM, Spielwaren ⁷	6	
0-3	1.022	1-2	84	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	1	Konsum
40-44	5.009	11	133	Holz, Papier, Druck	7	
45-53	1.134	12	88	Textil und Bekleidung	8	
54-58	3.032	13	115	Nahrungs- und Genussmittel	9	
70	1.754	24	146	Hotels und Gaststätten	14	
59-61	10.856	14-15	362	Bauhaupt- und Nebengewerbe	10	Bau
69, 85	4.254	22, 23	210	Finanzdienstleistungen	13	„Alte“ Dienstleistungen
91-94	5.712	33-34	445	Gebietskörperschaften und Sozialversicherung	22	
62	12.465	16-18	604	Handel	11	Dienstleistungen „im Umbruch“
63-68	6.528	19-21	256	Verkehr und Kommunikation	12	
74, 75	1.090	27	291	Bildung, Wissenschaft, Sport	17	
76-77	1.903			Kunst, Theater, Medien, Verlags-, Literatur- und Pressewesen	18	

⁶ Die WZ-Nr. bezeichnet die Nummerierung, mit der die jeweilige Branche in dem Verzeichnis der Wirtschaftszweige für die Statistik der Bundesanstalt für Arbeit gekennzeichnet ist.

⁷ Die Einordnung dieser hinsichtlich ihrer Stellung im Wirtschaftskreislauf teilweise konsumbezogenen Branchen, die im SOEP nicht weiter unterteilbar sind, in den Produktionsgüterbereich ist auch aufgrund der Analyse der Beschäftigungsmuster sinnvoll: Die Ähnlichkeit mit dem Maschinenbau ist größer als beispielsweise mit der Nahrungs- und Genussmittelindustrie (vgl. Schräpler/Schumann 2001).

IAB-Stichprobe		SOEP		IAT		
WZ-Nr. ⁶	Beschäftigte 1995 (Westdeutschland, in Tsd.)	WZ-Nr.	Beschäftigte 1995 (Westdeutschland)	Vollständige Bezeichnung	IAT-Nr.	Aggregierte Wirtschaftsgruppen
71	578	XXX	nicht vorhanden	Soziale Dienstleistungen	15	„Neue“ Dienstleistungen
72-73	697	25	51	Dienstleistungen für private Haushalte und Personen	16	
78	2.302	28	375	Gesundheitswesen	19	
79-82, 86	6.035	29	160	Dienstleistungen für Unternehmen	20	
87-89	1.529	31	111	Organisationen ohne Erwerbscharakter	21	
Gesamt	106.147		4.669			

Tabelle 1: Wirtschaftsgruppen-Raster für Auswertungen auf Basis der IAB-Beschäftigtenstichprobe und des SOEP

3 Dynamik von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen

Die mit der „zweiten Tertiärisierung“ verbundenen Befürchtungen laufen darauf hinaus, dass die kleinbetrieblich strukturierten neuen Dienstleistungen im Vergleich zu den traditionelleren Bereichen der Ökonomie eine überdurchschnittliche Fluktuation der Arbeitskräfte und eine unterdurchschnittliche Beständigkeit der Beschäftigungsverhältnisse aufweisen. Durch die Expansion dieser Bereiche könnten sich auch die Verhältnisse in der Gesamtwirtschaft verändern, zumal ja die „zweite Tertiärisierung“ auch im Produktionsbereich zu kleineren und stärker kundenorientierten Einheiten führt.

Geprüft wurde diese These zunächst mittels des gebildeten Branchenrasters anhand von statistischen Analysen auf Basis der IAB-Beschäftigtenstichprobe. Die Dynamik innerhalb einer Branche wurde dabei durch Kennziffern für Fluktuationsprozesse (Ein- und Austritte – 3.1) und Mobilitätsvorgänge (relative Häufigkeit von Betriebswechsellern – 3.2) beschrieben und verglichen. Anschließend wurde die Beständigkeit von Beschäftigungsverhältnissen mit Hilfe von Survivorfunktionen branchenspezifisch untersucht (3.3).

3.1 Branchenspezifische Ein- und Austrittsquoten

Die branchenspezifische Fluktuation von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten lässt sich auf der Basis von Ein- und Austrittsquoten veranschaulichen. In der IAB-Beschäftigtenstichprobe werden allerdings die Anmeldungen bzw. Eintritte in ein neues Beschäftigungsverhältnis nicht explizit als solche erfasst, sondern müssen für die Analysen zunächst generiert werden. Zu beachten ist hierbei, dass die Anfangs- und Endzeitpunkte des Beobachtungsfensters, also die Jahre 1975 und 1995, links bzw. rechts zensiert sind⁸. Für die Operationalisierung der Ein- und Austritte wurde daher folgende Definition verwendet:

Ein Eintritt liegt immer dann vor, wenn

- eine Beschäftigungsepisode später als 1975 beginnt oder
- in der vorhergehenden Episode ein Leistungsbezug vorliegt, oder
- vorher eine Abmeldung erfolgt ist, oder
- ein Betriebsnummernwechsel erfolgt.

Ein Austritt liegt immer dann vor, wenn

- eine Abmeldung erfolgt,
- nach einer Unterbrechung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung eine andere Betriebsnummer vergeben wird (Arbeitgeberwechsel, manchmal auch ohne Abmeldung).

Die Ein- und Austrittsquoten wurden als Verhältniszahl definiert, d.h. für die Konstruktion dieser Kennzahl wird die Anzahl der Ein- bzw. Austritte zu der Anzahl aller Beschäftigten innerhalb eines Jahres in Relation gesetzt⁹. Die branchenspezifische Entwicklung dieser Quoten ist für vier Jahre in den Abbildungen 1 und 2 dargestellt. Besonders hohe Ein- und Austrittsquoten finden sich einerseits in den Bereichen mit stark saisonal beeinflusster Beschäftigung wie in den Branchen „Land- und Forstwirtschaft, Fischerei“, „Hotels und Gaststätten“ und im Baubereich. Andererseits zeigt sich erwartungsgemäß, dass vor allem in den neuen, kleinbetrieblich strukturierten Dienstleistungsbranchen eine vergleichsweise größere Arbeitsmarktdynamik vorliegt als in den „alten“ Dienstleistungen wie „Finanzdienstleistung“ und den „Gebietskörperschaften“ sowie in den eher großbetrieblich strukturierten, sekundären Bereichen wie „Bergbau,

⁸ Als „linkszensiert“ werden Verweildauern bezeichnet, deren Anfang und als „rechtszensiert“ jene, deren Ende außerhalb des Beobachtungsfensters liegt. Wir können deshalb dynamische Analysen auch nur bis 1994 durchführen, weil wir ohne Kenntnis der Meldungen von 1996 diejenigen von 1995 nicht mit hinreichender Sicherheit klassifizieren können.

⁹ Bei dieser Kennzahl stehen also im Zähler die Anzahl der Ein- bzw. Austritte insgesamt (einzelne Beschäftigte können dabei u.U. mehrere Ein- und Austritte pro Jahr aufweisen) und im Nenner die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten pro Jahr und Branche ohne Doppelnennungen.

Energie, Wasser“, „Eisen und Stahl“, Fahrzeug und Maschinenbau“ sowie „Elektro- und Feinmechanik“. Der sektorale Strukturwandel zeigt sich darin, dass im sekundären Sektor die Beschäftigungsaustritte überwiegen, während insbesondere bei den „neuen“ Dienstleistungen mehr Eintritte als Austritte zu verzeichnen sind.

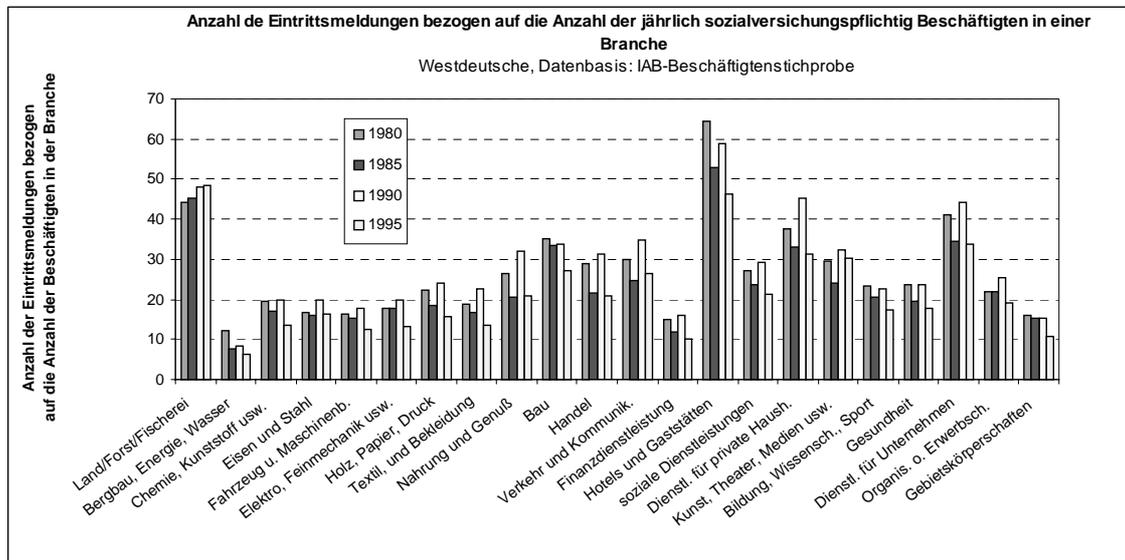


Abb. 1: Eintrittsraten in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nach Wirtschaftszweigen für die Jahre 1980, 1985, 1990 und 1995 (IAB-Beschäftigtenstichprobe, eigene Berechnungen)

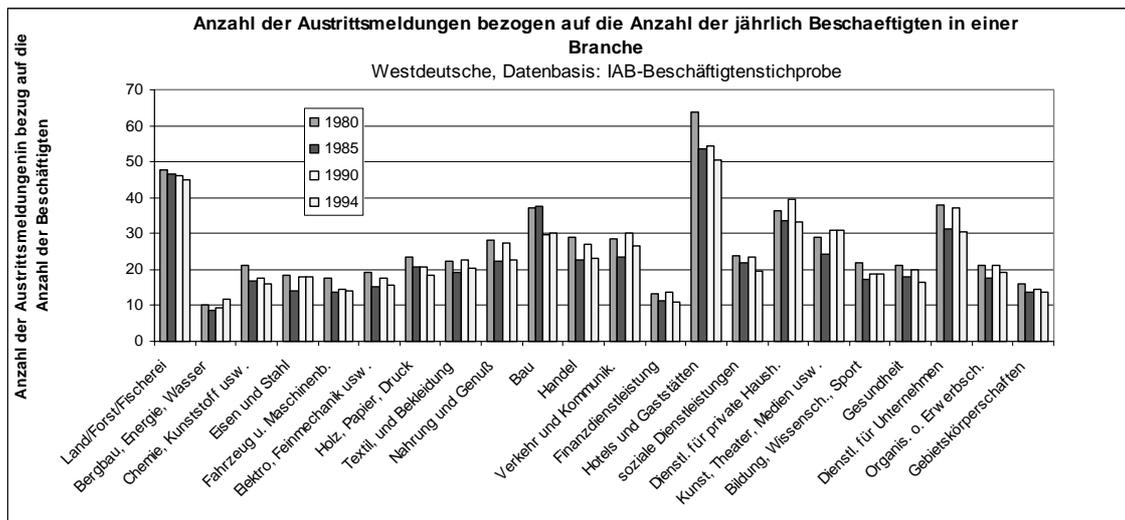


Abb. 2: Austrittsraten aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung nach Wirtschaftszweigen für die Jahre 1980, 1985, 1990 und 1994¹⁰ (IAB-Beschäftigtenstichprobe, eigene Berechnungen)

¹⁰ Die Austritte können wir wegen Rechtszensierung nur bis 1994 klassifizieren – vgl. Fußnote 8.

3.2 Häufigkeit der Betriebswechsel nach Wirtschaftszweig und Betriebsgröße

Die IAB-Beschäftigtenstichprobe besteht aus Sozialversicherungsmeldungen, für die u.a. auch die Betriebsnummer erfasst wird. Ein Wechsel der Betriebsnummer indiziert folglich einen Betriebswechsel¹¹. Es lassen sich folglich Betriebswechselraten berechnen, die jenen Anteil der Austritte beinhalten, die direkt in einen anderen Betrieb und nicht in Leistungsbezug oder Nichterwerbstätigkeit führen. Ansonsten entspricht die Berechnung derjenigen der Austrittsraten.

Die Abbildung 3 gibt für einige ausgewählte Branchen die Entwicklung der Betriebswechselraten im Zeitverlauf für verschiedene Betriebsgrößen wieder.¹² Die verwendete Klassifizierung der Betriebsgröße ist durch die IAB-Beschäftigtenstichprobe vorgegeben.¹³

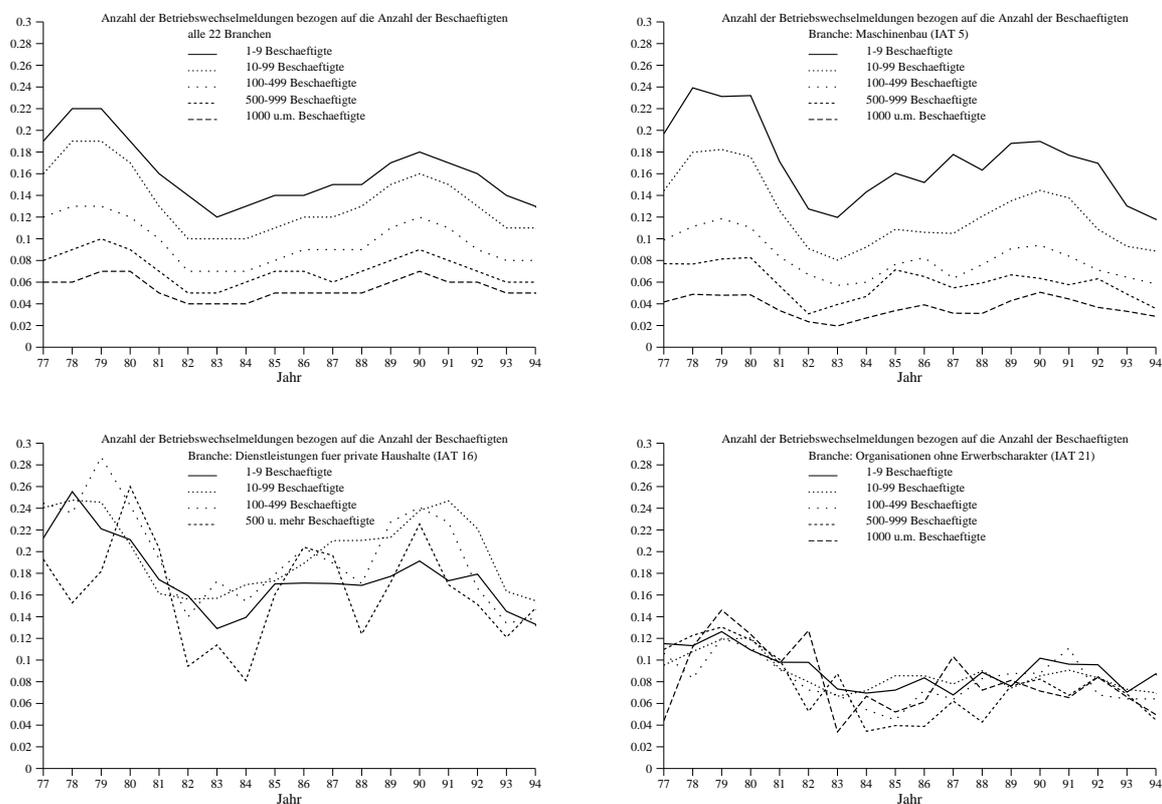


Abb. 1: Jährliche Betriebswechselraten 1977 – 1994 in der Gesamtwirtschaft und in drei ausgewählten Branchen: Maschinenbau, Dienstleistungen für private Haushalte und Organisationen ohne Erwerbscharakter (IAB-Beschäftigtenstichprobe, eigene Berechnungen)

¹¹ Zu den wenigen Ausnahmen vgl. Bender et. al. 1996.

¹² Eine vollständige Darstellung der Kurvenverläufe für alle 22 untersuchten Branchen findet sich bei Schräpler/Schumann (2001).

¹³ 1 – 9 / 10 – 99 / 100 – 499 / 500 – 999 / 1000 und mehr Beschäftigte.

Die erste Graphik in Abbildung 3 bezieht sich auf die Gesamtstichprobe. Es lässt sich deutlich erkennen, dass die Betriebswechselrate eine Funktion der Betriebsgröße ist, d.h. mit zunehmender Betriebsgröße nimmt die zwischenbetriebliche Mobilität ab. Andererseits zeigt sich ein konjunkturabhängiger Verlauf: In Rezessionszeiten geht die Betriebswechselrate zurück, in Prosperitätszeiten steigt sie an. Dieser Befund ist ein deutliches Indiz dafür, dass die Betriebswechsel weniger unfreiwillig durch Entlassungen in Krisenzeiten bedingt sind, sondern zu einem weitaus größeren Teil freiwillig in konjunkturellen Aufschwüngen stattfinden, wenn die Arbeitnehmer durch den Wechsel eine Verbesserung anstreben (vgl. Knuth 1998). Schließlich ist darauf hinzuweisen, dass die Betriebswechselrate – so weit man das bei diesem begrenzten Beobachtungszeitraum beurteilen kann – eine zyklusübergreifend rückläufige Tendenz aufzuweisen scheint: Der im Vergleich zum Aufschwung Ende der siebziger Jahre viel stärkere Boom Ende der achtziger Jahre produzierte deutlich weniger Betriebswechsel.

Die branchenspezifischen Verläufe der Betriebswechselraten lassen insgesamt drei Verlaufstypen erkennen (siehe hierzu Schräpler/Schumann 2001). In Typus I zeigt sich weder ein nennenswerter Konjunktur- noch Betriebsgrößeneinfluss. Zu dieser Kategorie können die Organisationen ohne Erwerbscharakter (in Abbildung 3 rechts unten) und die Gebietskörperschaften sowie mit Einschränkung die Finanzdienstleistungen gezählt werden¹⁴. Insgesamt finden sich hier die staatlichen und staatlich reglementierten Dienstleistungen mit einer eher unterdurchschnittlichen Arbeitsmarktdynamik.

Typus II ist dadurch gekennzeichnet, dass die Anzahl der Betriebswechsel analog zum Verlauf in der Gesamtstichprobe sowohl von der Betriebsgröße als auch vom Konjunkturverlauf bestimmt wird. Hierzu zählen insbesondere die Branchen des sekundären Sektors, wie Maschinenbau (in Abbildung 3 rechts oben), aber auch Chemie und Kunststoff, Eisen und Stahl, Elektro und Feinmechanik, Holz, Papier und Druck sowie die noch stark großbetrieblich organisierte Dienstleistungsbranche Verkehr und Kommunikation. Einen ähnlichen Verlauf mit einem etwas schwächeren Betriebsgrößeneinfluss findet man bei den sozialen Dienstleistungen und in der Gesundheitsbranche.

Typus III zeigt ebenfalls eine starke konjunkturelle Abhängigkeit, jedoch übt die Betriebsgröße kaum einen Einfluss aus. Die größenspezifischen Mobilitätsanteile liegen hier eng beieinander, oder sie sind nicht wie in Typus II hierarchisch gestaffelt, sondern überschneiden sich stark. Zu diesem Typ gehören die „neuen“ Dienstleistungen für private Haushalte (in Abbildung 3 links unten) und für Unternehmen, aber auch Branchen wie Handel, Hotels und Gaststätten und die Baubranche. Charakteristisch für diese Branchen sind vor allem die eher klein- und mittelbetriebliche Struktur sowie eine starke Kundenabhängigkeit. Doch auch in diesen eher turbulenten Branchen scheint der zyklusübergreifende Trend der zwischenbetrieblichen Mobilität eher abwärts zu weisen.

¹⁴ Die Betriebswechselrate zeigt hier ebenfalls keine konjunkturelle Abhängigkeit, sie weist aber einen relativ deutlichen Betriebsgrößeneinfluss auf.

3.3 Beständigkeit von Beschäftigungsverhältnissen

Neben Ereignishäufigkeiten wie Ein- und Austritten aus Beschäftigungsverhältnissen und Anzahl der Betriebswechsel ist die Dauer der Betriebszugehörigkeit ein Indikator für die Beständigkeit oder Turbulenz innerhalb eines Arbeitsmarktsegments. Dabei ist jedoch die direkte Messung der Dauer von Beschäftigungsverhältnissen als Merkmal von Personengesamtheiten in einem Zeitquerschnitt trügerisch: Eine Welle von Neueinstellungen in einer Branche vergrößert den Anteil der Personen, die noch keine längeren Beschäftigungszeiten zurückgelegt haben können; die Beschränkung der Betrachtung auf abgeschlossene Dauern schließt gerade die „Langläufer“ aus der Analyse aus.

Diese Probleme lassen sich lösen durch die Schätzung sogenannter Survivorfunktionen (Kaplan-Meier-Verfahren), die die Wahrscheinlichkeit dafür angeben, dass ein bestimmter Zustandswechsel (hier: Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses) während eines Zeitablaufs bestimmter Länge noch nicht stattgefunden hat, der betrachtete Zustand (hier: das Beschäftigungsverhältnis) also noch andauert. Durch Ersetzen der kalendarischen Zeit durch Prozesszeit lassen sich alle in einem Zeitabschnitt neu begonnenen Beschäftigungsverhältnisse so betrachten, als hätten sie gleichzeitig (zum Prozesszeitpunkt $t = 0$) begonnen. Personen, die während des betrachteten Zeitabschnitts mehrfach ein Beschäftigungsverhältnis neu beginnen, sind mehrfach enthalten, durchlaufen also die Prozesszeit von vorn. Das Ausmaß, in dem die Aktualität der Aussagen durch Rechtszensierung des Datensatzes beschränkt wird, hängt von der gewählten Prozesszeitdauer ab. Um die Beständigkeit von Beschäftigungsverhältnissen in den einzelnen Wirtschaftszweigen über eine Prozesszeit von zehn Jahren betrachten zu können, wurden in die nachfolgend dargestellte Analyse nur diejenigen voll- oder teilzeitigen Beschäftigungsverhältnisse einbezogen, die in den Jahren 1976 – 1985 begannen. Auf diese Weise kann die Entwicklung der 1985 begonnenen Beschäftigungsverhältnisse bis 1995 betrachtet werden. Es werden Survivorfunktionen separat für Männer und Frauen geschätzt und auf einer Prozesszeitachse von 3.560 Tagen dargestellt.

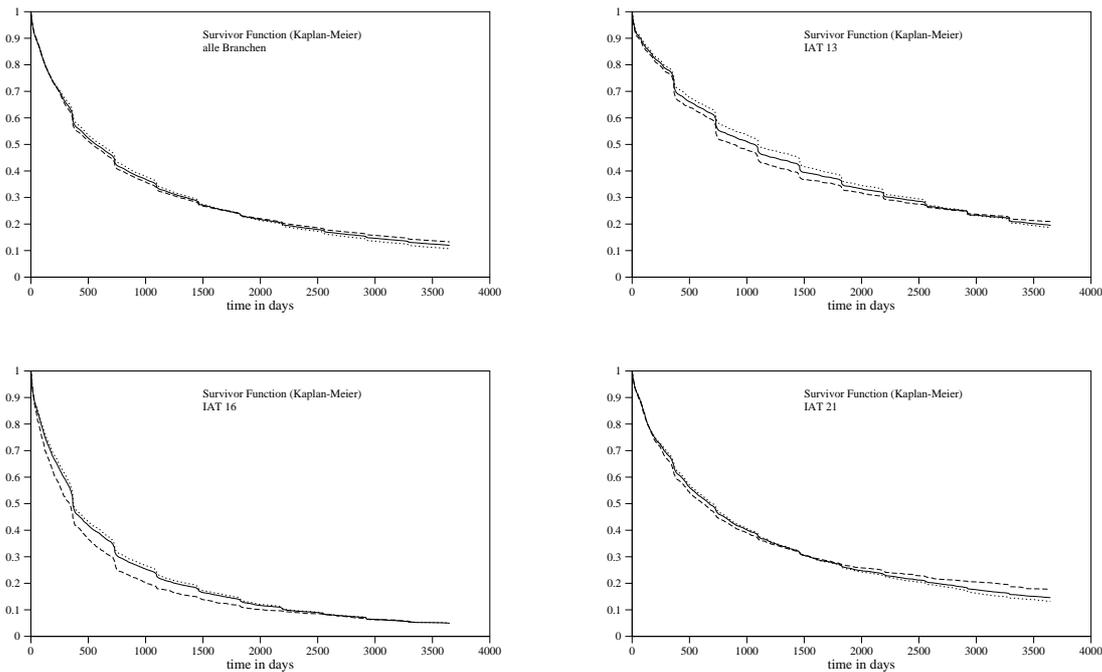


Abb. 2: Survivorfunktionen der Betriebszugehörigkeit für 1976 – 1985 begonnene Beschäftigungsverhältnisse in der Gesamtwirtschaft und in drei ausgewählten Branchen: Finanzdienstleistungen (IAT 13), Dienstleistungen für private Haushalte (IAT 16) und Organisationen ohne Erwerbscharakter (IAT 21). (Männer gestrichelte, Frauen gepunktete, Gesamt durchgezogene Linie (IAB-Beschäftigtenstichprobe, eigene Berechnungen).

Abbildung 4 zeigt den Verlauf der Survivorfunktionen für die „alte“ Dienstleistungsbranche „Finanzdienstleistungen“ (IAT 13), für die „neuen“ Dienstleistungsbranchen „Dienstleistungen für private Haushalte“ (IAT 16) und „Organisationen ohne Erwerbscharakter“ (IAT 21) sowie für die Gesamtstichprobe. Die Kurvenverläufe für die restlichen Branchen sind in Schröpfer/Schumann (2001) dargestellt.

Entgegen allgemein verbreiteten Annahmen über die Rolle von Frauen als „Flexibilitätspuffer“ des Arbeitsmarktes lässt der Verlauf der Survivorfunktionen für die Gesamtstichprobe für Männer und Frauen nur geringfügige Unterschiede erkennen. Fünf Jahre nach dem Eintritt beträgt für Männer wie für Frauen die Wahrscheinlichkeit, noch in dem gleichen Betrieb beschäftigt zu sein, etwa 25%. Bis zu einer Betriebszugehörigkeitsdauer von fünf Jahren (1.825 Tage) weisen Frauen sogar etwas stabilere Beschäftigungsverhältnisse auf als Männer, während unter den Personen, die fünf Jahre „überstanden“ haben, die weitere Verbleibswahrscheinlichkeit bei den Männern etwas höher ist als bei den Frauen. Nach 10 Jahren liegt die Wahrscheinlichkeit bei Männern bei 13% und bei den Frauen bei ca. 11%.

Die hier nicht sämtlich wiederzugebenden Survivorfunktionen zeigen teilweise erhebliche geschlechts- und branchenspezifische Unterschiede (vgl. Schröpfer/Schumann 2001). Arbeitsmärkte mit starkem Anteil an saisonaler Beschäftigung wie der primäre Sektor, das Baugewerbe und die Hotel- und Gaststättenbranche weisen schon nach 1.500 Tagen (gut vier Jahren) nur noch eine Verbleibswahrscheinlichkeit von unter

20% auf¹⁵. Ein großer Teil der Beschäftigungsverhältnisse dauert nicht länger als ein Jahr.

Wählt man die Gesamtstichprobe als Referenz, so ergibt sich für die Branchen des sekundären Sektors ein eher durchschnittlicher Verlauf mit überwiegend geringen geschlechtsspezifischen Differenzen und einer Verbleibswahrscheinlichkeit von 20 – 25% nach fünf Jahren. Besonders beständig sind die Beschäftigungsverhältnisse in den „alten“ Dienstleistungsbereichen wie Finanzdienstleistungen und Gebietskörperschaften/ Sozialversicherungen¹⁶ sowie der Branche „Bergbau, Energie und Wasser“; hier liegen die Verbleibswahrscheinlichkeiten nach fünf Jahren sowohl für Männer als auch für Frauen deutlich über 30%. Die „neuen“, klein- und mittelbetrieblich strukturierten Dienstleistungen für private Haushalte und für Unternehmen weisen deutlich unterdurchschnittliche Verbleibswahrscheinlichkeiten auf; die zur gleichen Gruppe zählenden sozialen und Gesundheitsdienstleistungen dagegen nur leicht unterdurchschnittliche, und die Organisationen ohne Erwerbscharakter überdurchschnittliche. Hinsichtlich der Beständigkeit von Beschäftigungsverhältnissen sind die „neuen“, expandierenden Dienstleistungen also durchaus heterogen.

Auffällig sind die treppenförmigen Abstufungen im Jahresabstand in den Kurvenverläufen mancher Wirtschaftszweige. In einigen Bereichen dürfte dieses durch Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen und projektgebundene Förderung zu erklären sein; aber für Branchen wie z.B. die Finanzdienstleistungen ist diese Erklärung wenig plausibel. Vielmehr scheint es in manchen Branchen üblich zu sein, zu bestimmten gleichbleibenden Terminen Beschäftigungsverhältnisse zu beginnen und zu beenden.

3.4 Zusammenfassung

Als Zwischenergebnis der Analysen mit der IAB-Stichprobe ist festzuhalten:

- Der tertiäre Sektor ist hinsichtlich seiner Arbeitsmarktdynamik uneinheitlicher als der sekundäre, deshalb können sinnvolle Aussagen über die Auswirkungen der Tertiarisierung auf das Arbeitsmarktgeschehen nur durch Differenzierung des tertiären Sektors getroffen werden.
- Die nach phänomenologischen Kriterien gebildete Kategorie der „neuen“ Dienstleistungen ist im Vergleich zu den Branchen im sekundären Sektor und den „alten“ Dienstleistungsbereichen insgesamt durch eine deutlich stärkere Dynamik und Mobilität gekennzeichnet. Die Beständigkeit der Beschäftigungsverhältnisse ist jedoch

¹⁵ Sowohl in der Branche Land- und Forstwirtschaft, Fischerei als auch im Baugewerbe sind die Beschäftigungsverhältnisse von Frauen deutlich beständiger als die der Männer. Vermutlich sind hier zum großen Teil vor allem Männer saisonal beschäftigt, während Frauen eher in den zugehörigen Verwaltungen tätig sind.

¹⁶ In diesem Zusammenhang sei daran erinnert, dass die Beamten hier nicht erfasst sind; die Analyse bezieht sich auf Arbeiter und Angestellte.

uneinheitlich und liegt teils über, teils unter dem Durchschnitt der Gesamtwirtschaft. Die Hypothese, dass die „Zweite Tertiarisierung“ generell zu einer Abnahme der Beständigkeit von Beschäftigungsverhältnissen führen müsse, bestätigt sich nicht.

Für die Bewertung der arbeitsmarktpolitischen Relevanz des Strukturwandels und seiner Implikationen für die soziale Nachhaltigkeit ist es über die Beschreibung der divergierenden Fluktuations- und Mobilitätsprozesse in den einzelnen Branchen hinaus notwendig zu unterscheiden, ob die Beendigungen von Beschäftigungen freiwillig erfolgen oder erzwungen werden. Die nachstehenden Auswertungen beschäftigen sich daher mit den Umständen der Beendigung von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen.

4 Umstände der Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen: erzwungene und freiwillige Mobilität

4.1 „Ausscheiden aus der letzten Arbeitsstelle“ im Sozio-oekonomischen Panel

Im Sozio-ökonomischen Panel (SOEP) werden die Umstände der Beendigung einer Beschäftigung erhoben, indem die Teilnehmer und Teilnehmerinnen danach gefragt werden, auf welche Weise sie aus ihrer letzten Stelle ausgeschieden sind. Für die nachfolgende Untersuchung der erzwungenen und freiwilligen Mobilität wurden die beiden Mobilitätstypen anhand folgender Angaben der SOEP-Befragten abgegrenzt (vgl. Tabelle 2):

Mobilitätstyp	Angaben im SOEP
Betrieblich veranlasste Beendigungen (erzwungene Mobilität)	Kündigung durch den Arbeitgeber; Betriebsstilllegung; Einvernehmliche Auflösung; Vorruhestandsregelung
Arbeitnehmerseitig veranlasste Beendigungen (freiwillige Mobilität)	Eigene Kündigung; Rente/Pension

Tabelle 2: Abgrenzung erzwungener und freiwilliger Mobilität¹⁷ auf Grundlage der Angaben im SOEP

Von den Befragten des SOEP, die aus einer Stelle ausgeschieden sind, haben sich in allen Jahren des untersuchten Zeitraums von 1985 – 1997 zwischen 95 und 100 Prozent

¹⁷ Weitere auf die „letzte Stelle“ bezogene Antwortkategorien wie z.B. „Versetzung“, die nicht mit der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses verbunden sind, wurden hier ausgeklammert; deshalb addieren sich die Prozentwerte in Tabelle 3 nicht auf 100.

der Teilnehmer und Teilnehmerinnen zu den Gründen für den Abschluss der Beschäftigung geäußert. Tabelle 3, in der die Fallzahlen und gewichteten Prozente für die beiden Mobilitätstypen angegeben sind, verdeutlicht, dass in den konjunkturschwächeren Zeiträumen 1985 – 1988 und 1993 – 1997 die Anteile bei den betrieblichen Kündigungen höher sind als in der konjunkturell stärkeren Phase 1989 – 1992. Bei den arbeitnehmerseitigen Kündigungen verhält es sich umgekehrt. Die hohe Anzahl an Austritten in der Periode 1989 – 1992 steht somit insbesondere mit freiwilliger Mobilität in Zusammenhang.

Mobilitätstyp	1985-1988		1989-1992		1993-1997	
	Fallzahl	In Prozent (Gewichtet)	Fallzahl	In Prozent (Gewichtet)	Fallzahl	In Prozent (Gewichtet)
Betrieblich veranlasste Beendigungen (erzwungene Mobilität)	297	16,66	309	15,49	410	26,35
Arbeitnehmerseitig veranlasste Beendigungen (freiwillige Mobilität)	538	35,91	988	51,05	713	43,19
Summe	835		1297		1123	
Durchschnittliche Fallzahl pro Jahr	209		324		224	

Tabelle 3: Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen 1985-1997 nach Mobilitätstypen (Quelle: Sozio-oekonomisches Panel; eigene Berechnungen).

Der Stellenwert betrieblich veranlasster Beendigungen von Beschäftigungen (erzwungene Mobilität) im Vergleich zur Bedeutung arbeitnehmerseitig bedingter Beschäftigungsbeendigungen (freiwillige Mobilität) wird im folgenden mittels der Berechnung spezifischer Quoten¹⁸ differenziert nach Wirtschafts- und Personengruppen untersucht. Aufgrund der schon bei Zusammenfassung von jeweils vier bzw. fünf Jahren geringen Fallzahlen in Tabelle 3 ist eine Disaggregation nur auf der Ebene der sechs aggregierten Wirtschaftsgruppen möglich (vgl. Tabelle 1, rechte Spalte), nicht auf der Ebene von Wirtschaftszweigen.

4.2 Erzwungene und freiwillige Mobilität nach Wirtschaftsgruppen

Die spezifischen Quoten der betrieblich bzw. arbeitnehmerseitig veranlassten Beendigungen verdeutlichen bei der Betrachtung nach *aggregierten Wirtschaftsgruppen*, dass die von saisonaler Beschäftigung gekennzeichneten Wirtschaftsgruppen „Bau“ und

¹⁸ Dabei handelt es sich jeweils um den Anteil einer der beiden Gruppen von Austrittsgründen in einer Kategorie bezogen auf die Anzahl von Austritten in einer Kategorie, beispielsweise der Anteil der betrieblich bedingten Beendigungen von 16-20-Jährigen an den Austritten der 16-20-Jährigen.

„Konsum“ in allen drei betrachteten Zeiträumen die höchsten Anteile bei den betrieblich veranlassten Beendigungen aufweisen (vgl. Abb. 5). Beide Wirtschaftsgruppen verzeichnen zudem einen Anstieg der unfreiwilligen Mobilität um 11 Prozentpunkte¹⁹ im Zeitraum 1993-1997 im Vergleich zur vorherigen Zeitspanne. Auch die Produktionsgüterindustrie ist in allen Perioden von hohen Anteilen betrieblich veranlasster Beendigungen gekennzeichnet, und insbesondere im letzten Zeitabschnitt spiegeln sich die Personalabbauprozesse des industriellen Sektors wider.

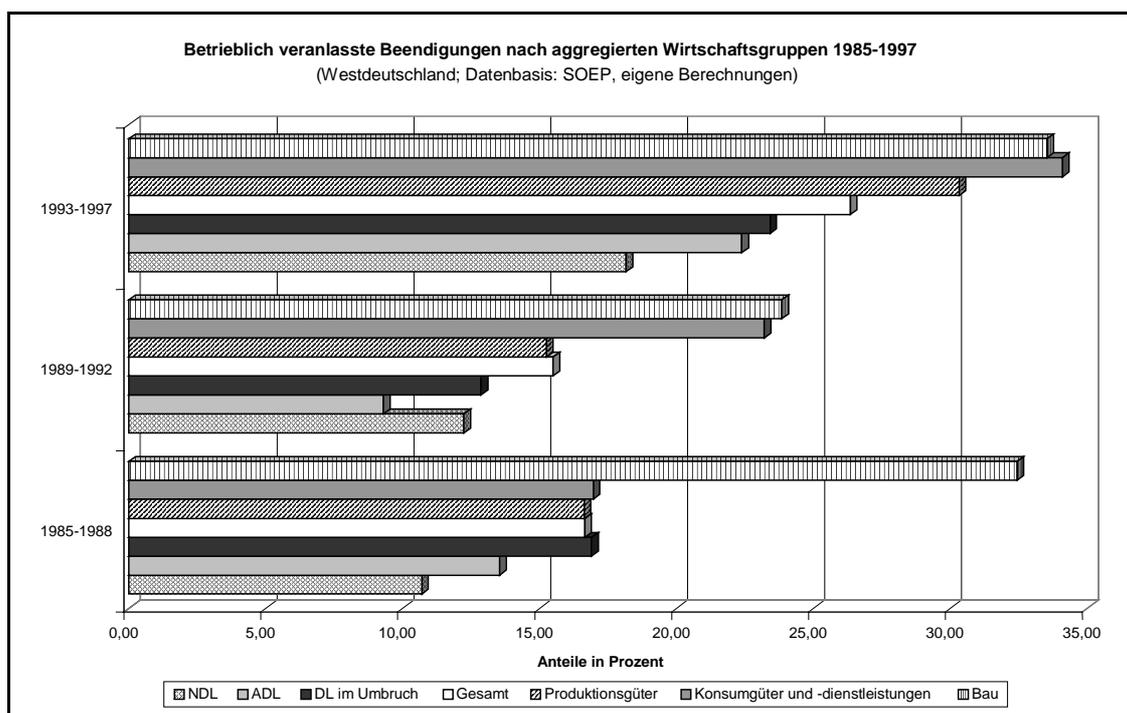


Abb. 3: Betrieblich veranlasste Beendigungen von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen nach aggregierten Wirtschaftsgruppen 1985-1997 (SOEP, eigene Berechnungen)

Im Dienstleistungsbereich ist insbesondere der Anstieg betrieblich veranlasster Austritte bei den „alten“ Dienstleistungen um 13 Prozentpunkte im Zeitraum 1993-1997 im Vergleich zur Periode 1989-1992 auffällig: Hier kommen insbesondere die Rationalisierungsmaßnahmen der letzten Jahre und die damit zusammenhängende negative Beschäftigungsbilanz im öffentlichen Sektor zum Tragen. Bei den arbeitnehmerseitig veranlassten Trennungen spiegelt sich hingegen die oben aufgezeigte Dynamik der neuen Dienstleistungen und der Dienstleistungen im Umbruch wider: In allen drei Zeiträumen weisen diese beiden Dienstleistungsbereiche höhere Anteile an Eigenkündigungen auf als die „alten“ Dienstleistungen und die anderen Wirtschaftsgruppen (vgl. Abb. 7).

¹⁹ Bei den folgenden Prozentangaben handelt es sich jeweils um gerundete Zahlen.

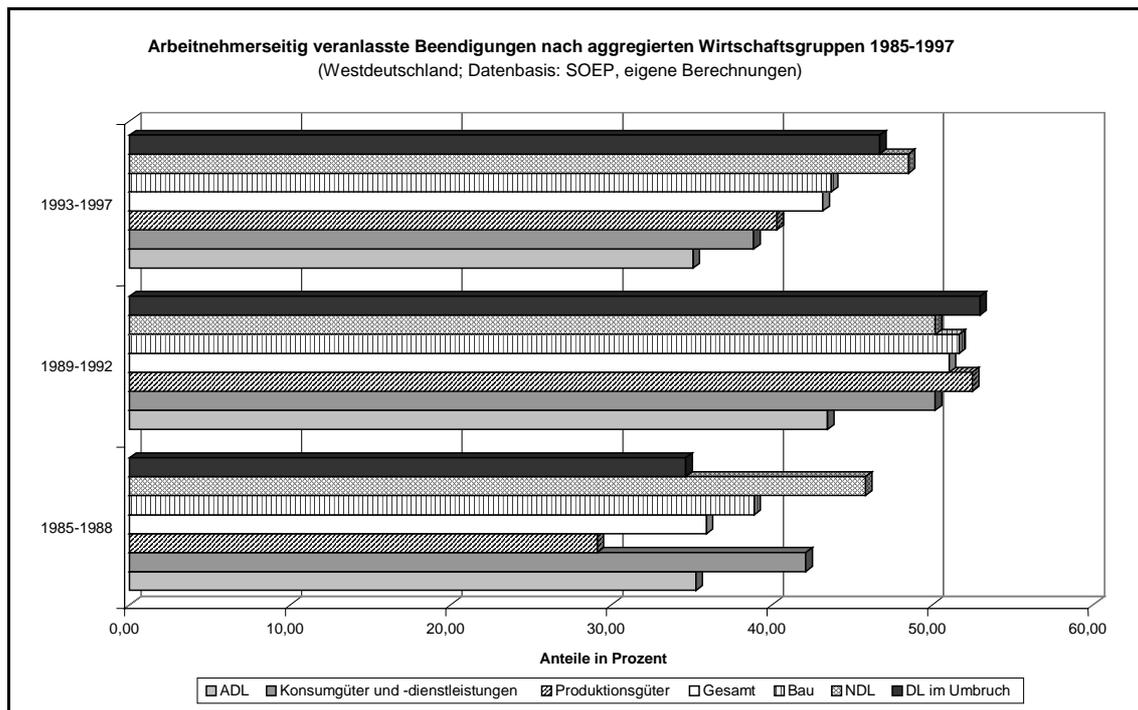


Abb. 4: Arbeitnehmerseitig veranlasste Beendigungen von Beschäftigungsverhältnisse nach aggregierten Wirtschaftsgruppen 1985 – 1997

Somit verdeutlicht die Analyse der Beendigungsgründe nach aggregierten Wirtschaftsgruppen, dass in den Branchen mit saisonal beeinflusster Beschäftigung sowie im Produktionsgüterbereich und in den traditionellen Dienstleistungen die erzwungene Mobilität einen höheren Anteil hat, während die Dynamik in den neuen Dienstleistungsbereichen und bei den Dienstleistungen im Umbruch vor allem mit freiwilliger Mobilität im Zusammenhang steht. Dieses relativiert die Befürchtung, dass die „Zweite Tertiarisierung“ mit einem Verlust an sozialer Nachhaltigkeit verbunden sein müsse.

4.3 Erzwungene und freiwillige Mobilität nach Betriebsgröße und persönlichen Merkmalen²⁰

Die Auswertung der betrieblich veranlassten Beendigungen nach *Betriebsgröße* bestätigt im Ausgangszeitraum die erwartete Beschränktheit personalpolitischer Gestaltungsspielräume in kleinen und mittleren Betrieben: 30 bzw. 31 Prozent der betrieblich bedingten Beendigungen entfallen auf die kleinen Betriebe mit unter 20 Mitarbeitern bzw. auf die mittleren Betriebe mit unter 200 Mitarbeitern. Auch in der Periode 1989-1992 weisen die kleinen und mittleren Betriebe, trotz der besseren wirtschaftlichen Kon-

²⁰ Auf die Wiedergabe der graphischen Veranschaulichungen zu diesen Ausführungen müssen wir aus Platzgründen verzichten. Auch diese finden sich in der ausführlichen Fassung dieses Beitrages (Schräpler/Schumann 2001).

junkturlage, die höchsten Entlassungsquoten auf. In der letzten Zeitspanne 1993-1997 sind es jedoch die größeren Betriebe ab 200 und unter 2000 Mitarbeitern, die mit 35% den höchsten Anteil betrieblicher Entlassungen verzeichnen.

Differenziert nach *Geschlecht* ist in allen drei Zeiträumen ein Unterschied zwischen den männlichen und den weiblichen Beschäftigten bei den betrieblich veranlassenen Beendigungen festzustellen: Die Anteile der männlichen Entlassenen sind immer um rund sechs Prozentpunkte höher als die Anteile der weiblichen. Umgekehrt sind es in allen drei Phasen die Frauen, die zu einem größeren Anteil freiwillig ihr Beschäftigungsverhältnis aufgeben. Vor allem in der prosperierenden Phase 1989 – 1992 ist der Unterschied augenfällig: 55 Prozent der Austritte von Frauen erfolgten auf eigene Veranlassung, während bei den Männern nur 48 Prozent der Austritte freiwillig waren. Frauen sind hinsichtlich ihrer Beschäftigungsmöglichkeiten Gewinnerinnen der „Zweiten Tertiarisierung“.

Differenziert nach *Alter* zeigt sich, dass in den ersten beiden Zeiträumen die mittleren Altersgruppen von 21 bis 30 Jahren bzw. von 31 bis 40 Jahren am wenigsten häufig von Entlassungen betroffen sind. Demgemäß sind es die älteren und die jüngeren Arbeitnehmer, die überdurchschnittlich häufig betrieblich bedingte Beendigungen aufweisen, wobei die 51- bis 60-Jährigen in allen drei Zeiträumen die höchsten Beendigungsquoten haben. Im letzten Zeitraum 1992 – 1997 jedoch haben die 41- bis 50-Jährigen und die 31- bis 40-Jährigen mit 13 Prozentpunkten eine außerordentlich hohe Zunahme an Entlassungen gegenüber dem vorherigen Zeitraum 1989-1992 zu verzeichnen.

Auch die Aufgliederung nach Schul- und Berufsabschluss zeigt das nach dem Bisherigen zu erwartende Bild: Wachsende Anteile erzwungener und abnehmende Anteile freiwilliger Mobilität bei den geringer Qualifizierten; dagegen Überwiegen der freiwilligen Mobilität bei den höher Qualifizierten.

Es wäre zweifellos von Interesse, die betrieblich veranlassten Ausgliederungsprozesse von Älteren und Geringqualifizierten wiederum den Wirtschaftszweigen zuzuordnen. Leider erlauben die geringen Fallzahlen im SOEP keine derartigen Analysen. Hierzu wird man wiederum auf die IAB-Beschäftigtenstichprobe zurückgreifen und über Modellannahmen die „unfreiwilligen“ Mobilitätsvorgänge identifizieren müssen.

5 Synthese und Schlussfolgerungen

In der Zusammenschau der verschiedenen berechneten Indikatoren lassen sich die sechs Wirtschaftsgruppen drei Arbeitsmarkttypen zuordnen.

Wirtschaftsgruppe	Arbeitsmarkttyp	Dynamik	Abhängig von		Beständigkeit der Beschäftigungsverhältnisse ²¹
			Konjunktur	Betriebsgröße	
Alte Dienstleistungen	I	gering	-	-	sehr hoch
Produktionsgüter	II	mittel	ja	ja	mittel
Konsum		mittel – hoch	ja	ja	gering
Bau	III	hoch	ja	-	gering
Dienstleistungen im Umbruch		mittel	ja	-	hoch – mittel
Neue Dienstleistungen		hoch	ja	-	mittel – gering

Tabelle 4: Arbeitsmarkttypen und ihre Dynamik

Die geringsten Mobilitätsraten und die längsten Betriebszugehörigkeiten weisen nicht etwa die traditionellen Industriebereiche auf, sondern die „alten“ Dienstleistungen, die wir als Arbeitsmarkttyp I bezeichnen. Dieser Bereich ist staatlich verfasst oder durch staatliche Regulierung überdurchschnittlich beeinflusst, und sein Anteil an der Gesamtbeschäftigung geht zurück. Hier kann weder ein nennenswerter Konjunktur- noch Betriebsgrößeneinfluss festgestellt werden. Unter den insgesamt wenigen Trennungen haben die betrieblicherseits veranlassten in den neunziger Jahren an Bedeutung gewonnen.

Arbeitsmarkttyp II weist sowohl eine starke Konjunktur- als auch Betriebsgrößenabhängigkeit auf. Die zwischenbetriebliche Mobilität nimmt mit der Betriebsgröße deutlich ab und folgt einem zyklischen Verlauf: In Rezessionszeiten geht sie deutlich zurück, und in Prosperitätszeiten steigt sie an. Mit Differenzierungen zwischen dem Produktions- und dem Konsumgüterbereich deckt dieser Typ vor allem das Verarbeitende Gewerbe ab. Dabei ist die Beständigkeit von Beschäftigungsverhältnissen im Konsumbereich (der ja in unserer Gruppierung Landwirtschaft und Gastronomie einschließt) aufgrund stärkerer saisonaler Einflüsse geringer als im Produktionsgüterbereich. Die betrieblich veranlasste Mobilität hat im Konsumbereich größere Bedeutung als im Produktionsgüterbereich.

In Arbeitsmarkttyp III ist die zwischenbetriebliche Mobilität ebenfalls durch starke konjunkturelle Einflüsse gekennzeichnet, die Betriebsgröße übt jedoch kaum einen Einfluss aus. Zu Typ III können die prosperierenden „neuen“ Dienstleistungen und die strukturell im Umbruch befindlichen Dienstleistungen, aber auch das Baugewerbe ge-

²¹ Im Vergleich zum Durchschnitt aller Wirtschaftsgruppen.

zählt werden. Während beim Bau sowohl betrieblich veranlasste als auch von den Arbeitnehmern veranlasste Beendigungen bedeutsam sind, sind die neuen Dienstleistungen und die Dienstleistungen im Umbruch bei den arbeitnehmerseitig veranlassten Trennungen führend. Die Beständigkeit der Beschäftigung ist vor allem in den neuen Dienstleistungsbereichen geringer als im großbetrieblich organisierten sekundären Sektor. Dagegen weisen die im Umbruch befindlichen Dienstleistungen wie z.B. Verkehr und Kommunikation für den Untersuchungszeitraum noch etwas höhere Betriebszugehörigkeitsdauern auf.

Arbeitsmarkttyp III weist insgesamt die größte Dynamik auf. Da die Beschäftigung in den Arbeitsmarkttypen I und II zurückgeht, während zum Typ III die expandierenden „neuen“ Dienstleistungen gehören, könnte man mittelfristig eine Beschleunigung des Arbeitsmarktgeschehens auch im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt erwarten. Das könnte aber auch ein Trugschluss sein, da die höhere Turbulenz in diesen Bereichen gerade ein Ausdruck seiner Expansion sein und in dem Maße zurückgehen könnte, wie auch in diesen Bereichen Sättigungs- und Reifungsprozesse wirksam werden. Für die erste Annahme – Turbulenz als Ausdruck hoher Nachfrage – sprechen der zyklische Verlauf der Arbeitskräftebewegungen und der hohe Anteil freiwilliger Mobilitätsprozesse.

Arbeitsmarktdynamik ist also keineswegs in erster Linie ein Ausdruck von Prekarität oder Unsicherheit – eher im Gegenteil. Der Strukturwandel des Beschäftigungssystems führt zu Ausgliederungs- und Ausgrenzungsprozessen gerade aus den Bereichen, die aufgrund ihrer Stagnation oder gar Kontraktion unterdurchschnittliche Dynamik zeigen. Verlierer des Strukturwandels sind dabei die geringer qualifizierten und älteren männlichen Industriearbeiter, während Frauen von der Tertiarisierung profitieren.

Literaturverzeichnis

- Bittner, Susanne / Schietinger, Marc / Schroth, Jochen / Weinkopf, Claudia** (2000): Call Center - Entwicklungsstand und Perspektiven. Eine Literaturanalyse. Gelsenkirchen: Institut Arbeit und Technik, Projektbericht 2000-01.
- Fischer, Heinz / Sattelberger, Thomas / Then, Werner** (1999): Wege zur "Selbst-GmbH". Personalwirtschaft 4/99: 8-11.
- Fourastié, Jean** (1954): Die große Hoffnung des zwanzigsten Jahrhunderts. Köln.
- Gazier, Bernard** (ed.) (1999): Employability: Concepts and policies. Employment Observatory Research Network, Report 1998. Berlin: Institute for Applied Socio-Economics, Secretariat of the European Employment Observatory.
- Henseling, Christine / Eberle, Ulrike / Grießhammer, Rainer** (1999): Soziale und ökologische Nachhaltigkeitsindikatoren. Freiburg: Öko-Institut.
- Knuth, Matthias** (1998): Von der „Lebensstellung“ zur nachhaltigen Beschäftigungsfähigkeit. Sind wir auf dem Weg zum Hochgeschwindigkeitsarbeitsmarkt? In: Bosch, G. (Hrsg.): Zukunft der Erwerbsarbeit: Strategien für Arbeit und Umwelt. S. 300 – 331. Frankfurt/Main: Campus
- Knuth, Matthias** (1999): Der Preis des Wandels. Wirtschaftliche Umstrukturierung, Arbeitskräftefreisetzung und Arbeitslosigkeit in Westdeutschland. Gelsenkirchen: Institut Arbeit und Technik, Graue Reihe Nr. 1999-08.
- Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen** (1996): Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland. Entwicklung, Ursachen und Maßnahmen. Teil I: Entwicklung von Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland und anderen frühindustrialisierten Ländern. Bonn.
- Lefresne, Florence** (1999): Employability at the heart of the European employment strategy. Transfer 4/99: 460-480.
- Maennig, Wolfgang / Stamer, Manfred** (1999): Ist der Strukturwandel in Deutschland zu langsam? Ein empirischer Vergleich mit den USA und Japan, in: Jahrbuch für Wirtschaftswissenschaften, Band 50, Heft 1, S. 1-22.
- Mutz, Gerd, et al.** (1995): Diskontinuierliche Erwerbsverläufe. Analysen zur postindustriellen Arbeitslosigkeit. Opladen: Leske + Budrich.
- Rifkin, Jeremy** (1995): Das Ende der Arbeit und ihre Zukunft. Campus: Frankfurt a. Main/ New York.
- Schräpler, Jörg-Peter / Schumann, Diana** (2001): Zweite Tertiarisierung und Arbeitsmarktdynamik. Deskriptive Exploration mit der IAB-Beschäftigtenstichprobe und dem Sozio-oekonomischen Panel. Institut Arbeit und Technik, Graue Reihe (im Erscheinen).

Sennett, Richard (1998): *Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus.* Berlin: Berlin Verlag.

Voß, G. Günter / Pongratz, Hans J. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 1/98: 131-158.

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Eintrittsraten in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nach Wirtschaftszweigen für die Jahre 1980, 1985, 1990 und 1995 (IAB-Beschäftigtenstichprobe, eigene Berechnungen)	11
Abb. 2: Austrittsraten aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung nach Wirtschaftszeigen für die Jahre 1980, 1985, 1990 und 1994 (IAB-Beschäftigtenstichprobe, eigene Berechnungen)	11
Abb. 3: Jährliche Betriebswechselraten 1977 – 1994 in der Gesamtwirtschaft und in drei ausgewählten Branchen: Maschinenbau, Dienstleistungen für private Haushalte und Organisationen ohne Erwerbscharakter (IAB- Beschäftigtenstichprobe, eigene Berechnungen)	12
Abb. 4: Survivorfunktionen der Betriebszugehörigkeit für 1976 – 1985 begonnene Beschäftigungsverhältnisse in der Gesamtwirtschaft und in drei ausgewählten Branchen: Finanzdienstleistungen (IAT 13), Dienstleistungen für private Haushalte (IAT 16) und Organisationen ohne Erwerbscharakter (IAT 21)	15
Abb. 5: Betrieblich veranlasste Beendigungen von sozialversicherungs- pflichtigen Beschäftigungsverhältnissen nach aggregierten Wirtschafts- gruppen 1985-1997 (SOEP, eigene Berechnungen)	19
Abb. 6: Arbeitnehmerseitig veranlasste Beendigungen von Beschäftigungs- verhältnissen nach aggregierten Wirtschaftsgruppen 1985 – 1997	20

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Wirtschaftsgruppen-Raster für Auswertungen auf Basis der IAB- Beschäftigtenstichprobe und des SOEP	8
Tabelle 2: Abgrenzung erzwungener und freiwilliger Mobilität auf Grundlage der Angaben im SOEP	17
Tabelle 3: Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen 1985 – 1997 nach Mobilitätstypen	18
Tabelle 4: Arbeitsmarkttypen und ihre Dynamik	22