

Jörg-Peter Schräpler
Diana Schumann

**Zweite Tertiarisierung
und Arbeitsmarktdynamik**
Deskriptive Exploration mit der
IAB-Beschäftigtenstichprobe und
dem Sozio-oekonomischen Panel

Jörg-Peter Schräpler
Diana Schumann

**Zweite Tertiarisierung
und Arbeitsmarktdynamik**
**Deskriptive Exploration mit der
IAB-Beschäftigtenstichprobe und
dem Sozio-oekonomischen Panel**

Eine Veröffentlichung im Rahmen
des WZN-Verbundprojektes
„Zukunft der Arbeit II“
Diskussionspapier Nr. 15

Graue Reihe des Instituts Arbeit und Technik 2001-04

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>

Vorwort

Umweltprobleme und Arbeitslosigkeit sind zwei der wichtigsten Herausforderungen moderner Gesellschaften. Wie kann gewährleistet werden, dass für möglichst viele Menschen möglichst attraktive Arbeitsplätze zur Verfügung stehen? Was ist zu tun, damit die Wirtschaft in wachsendem Maße in Einklang mit der Natur arbeitet? Und: Welche Konsequenzen wird ein Zugewinn an Nachhaltigkeit für Arbeit und Beschäftigung bringen? Diese Fragen stehen im Mittelpunkt eines Projekts „Zukunft der Arbeit“, das im Wissenschaftszentrum Nordrhein-Westfalen vom Wuppertal-Institut für Klima, Energie, Umwelt (WI) und vom Gelsenkirchener Institut Arbeit und Technik (IAT) gemeinsam durchgeführt wird.

Erste Untersuchungen zu diesen Herausforderungen und Gestaltungsmöglichkeiten wurden 1998 in dem Buch „Zukunft der Erwerbsarbeit. Strategien für Arbeit und Umwelt“ (herausgegeben von Gerhard Bosch beim Campus Verlag, Frankfurt und New York) veröffentlicht. Bereits dort zeigte sich, dass man durch den weiteren Ausbau des Dienstleistungssektors sowohl im Hinblick auf die Beschäftigung als auch bezüglich der ökologischen Nachhaltigkeit Fortschritte erzielen kann. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass die Entwicklungspotenziale bei den unternehmensnahen, personen-bezogenen und ökoeffizienten Dienstleistungen besser genutzt werden als heute.

Seit 1999 arbeiten die beiden Institute an einem Projekt „Zukunft der Arbeit II“, bei dem die Entwicklung des Dienstleistungssektors und neue ökoeffiziente Produktionsverfahren und Konsumstile näher beleuchtet werden. Die erste Leitfrage des Projekts ist, wie und in welcher Größenordnung durch die Entwicklung von Dienstleistungen positive Arbeitsplatzeffekte zu erzielen sind. Die zweite fragt nach den Veränderungen in der Arbeit (Qualifikation, geschlechtsspezifische Arbeitsteilung, Arbeitszeiten, Arbeitsorganisation), die sich aus einer verstärkten Dienstleistungsorientierung und veränderten, ökoeffizienten Produktions- und Konsumstilen ergeben können. Der komparative Vorteil des Forschungsverbundes besteht darin, dass die Wissenschaftler beider Institute sich bislang mit ganz unterschiedlichen Aspekten der Entwicklung des Dienstleistungssektors befasst haben, die in dem Projekt zusammengeführt werden. Das WI ist durch seine Beiträge zur Umweltfrage bekannt, das IAT durch seine Arbeiten zur Innovations-, Arbeitsmarkt- und Strukturpolitik.

Bei der Durchführung des Projekts entstehen zahlreiche Werkstattberichte und Expertisen. Die Zwischen- und Teilergebnisse des Projekts werden in einer Reihe von Diskussionspapieren zur „Zukunft der Arbeit“ vorab veröffentlicht, um sie der interessierten Öffentlichkeit schnellstmöglich zugänglich zu machen. Die Beiträge liegen ausschließlich in der Verantwortung der Autorinnen und Autoren.

Gerhard Bosch und Josef Hilbert

Inhaltsverzeichnis

Jörg-Peter Schräpler und Diana Schumann

Zweite Tertiarisierung und Arbeitsmarktdynamik Deskriptive Exploration mit der IAB-Beschäftigtenstichprobe und dem Sozio-oekonomischen Panel.....	3
1. Einleitung	3
1.1 Methodische Grundlagen.....	5
1.1.1 Die IAB-Beschäftigtenstichprobe	5
1.1.2 Das Sozio-oekonomische Panel (SOEP)	6
2. Die Konstruktion eines geeigneten Wirtschaftsgruppen-Rasters	7
3. Dynamik von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen	10
3.1 Beschäftigungsentwicklung auf Basis der IAB-Beschäftigtenstichprobe	10
3.2 Branchenspezifische Ein- und Austrittsquoten.....	11
3.3 Häufigkeit der Betriebswechsel nach Betriebsgröße	13
3.4 Beständigkeit von Beschäftigungsverhältnissen.....	15
3.5 Umstände der Beendigung einer Beschäftigung.....	18
3.5.1 Beendigungen von Beschäftigungen nach aggregierten Wirtschaftsgruppen, Betriebsgröße und ausgewählten Strukturmerkmalen der Befragten	19
3.5.2 Erzwungene und freiwillige Mobilität nach Wirtschaftsgruppen.....	22
3.5.3 Erzwungene und freiwillige Mobilität nach Betriebsgröße und persönlichen Merkmalen.....	24
3.5.4 Betriebszugehörigkeitsdauern bei erzwungener und freiwilliger Mobilität	26
3.5.5 Begleitumstände von Beschäftigungsbeendigungen: Abfindungen	27
3.5.6 Austritte in Leistungsbezug (IAB).....	29
4. Fazit	31
Literaturverzeichnis	35
Anhang	36
Veröffentlichungen im Rahmen des WZN-Verbundprojekts „Zukunft der Arbeit“	56

Jörg-Peter Schräpler und Diana Schumann

Zweite Tertiarisierung und Arbeitsmarktdynamik Deskriptive Exploration mit der IAB-Beschäftigtenstichprobe und dem Sozio-ökonomischen Panel

1. Einleitung

Moderne Industriegesellschaften sind in ihrem Entwicklungsverlauf von Verschiebungen zwischen den drei Wirtschaftssektoren gekennzeichnet, wodurch sich der Anteil des primären Sektors (Urproduktion) zur Marginalität verringert hat, der Anteil des sekundären Sektors (Industrie) zunächst zu- und dann wieder abgenommen hat und der Anteil des tertiären Sektors (Dienstleistungen) tendenziell gewachsen ist. Dieser als „Tertiarisierung“ bezeichnete Prozess kann auch in Deutschland beobachtet werden: Schon seit 1975 sind die Dienstleistungen, gemessen an den ökonomischen Gesamtgrößen – nominale Bruttowertschöpfung, reale Bruttowertschöpfung und Verteilung der Erwerbstätigen auf die drei Sektoren – der bedeutendste und beschäftigungsstärkste Sektor (vgl. Maennig/Stamer 1999). Über diese allgemein bekannte Entwicklung hinaus zeichnet sich in Deutschland in den letzten Jahren ein weiterer Strukturwandel ab, der einerseits zu einem höheren Anteil von Dienstleistungstätigkeiten bei den Arbeitsplätzen des „industriellen“ Sektors führt und andererseits Anteilsverschiebungen zwischen den Wirtschaftszweigen innerhalb des Dienstleistungssektors selbst beinhaltet. In der vorliegenden Analyse wird von der Annahme ausgegangen, dass bei diesem als „Zweite Tertiarisierung“ bezeichneten Prozess drei Segmente des tertiären Sektors unterschieden werden können, die unterschiedliche Beschäftigungsmuster aufweisen und deren relative Zu- oder Abnahme daher das Gesicht des westdeutschen Arbeitsmarktes verändern werden:

1. „Alte“ Dienstleistungen: Hierunter werden die eher traditionellen, in großbetrieblichen Strukturen organisierten Dienstleistungen wie Gebietskörperschaften/Sozialversicherungen und Finanzdienstleistungen verstanden. Die Beschäftigung dieser Branchen stagniert oder schrumpft, weil die Rationalisierungseffekte der I&K-Technologien jetzt – weitaus später als ursprünglich prognostiziert – voll wirksam werden.
2. Dienstleistungen, die sich durch grundlegende Veränderungen der Unternehmensstrukturen „im Umbruch“ befinden. Zu diesen werden in der vorliegenden Studie die im Privatisierungsprozess befindlichen Bundesunternehmen des Verkehrs-, Transport- und Kommunikationssektors, die von öffentlicher Finanzierung gezwungenermaßen unabhängiger werdenden Bildungs- und Kulturbereiche, aber auch

Branchen wie der Handel und die Medien, die durch neue Technologien, Vertriebswege und Eigentumsstrukturen umgestaltet werden, gerechnet.

3. Die „neuen“ Dienstleistungen, zu denen die unternehmens-, personen-, haushaltsbezogenen und sozialen 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 heraus und sind deshalb durch wachsende Beschäftigung und hohe Arbeitsmarktdynamik gekennzeichnet.

Der vorliegende Beitrag geht von der These aus, dass der Verlauf der „Zweiten Tertiarisierung“ von gegenläufigen Tendenzen gekennzeichnet ist: während die Relevanz der traditionellen Dienstleistungen abnimmt und die Dienstleistungen im Umbruch sich im Beschäftigungssystem neu positionieren müssen, kommt den neuen Dienstleistungen zunehmender wirtschaftlicher Stellenwert zu. Aufgrund des Sachverhalts, dass sich Produktionsunternehmen immer mehr auf individuelle Kundenanforderungen ausrichten und tendenziell nicht mehr nur ein Produkt, sondern einen komplexen Nutzen verkaufen, der sowohl das Produkt als auch die ergänzenden Dienstleistungen beinhaltet, unterliegt zudem auch der sekundäre Sektor einem Tertiarisierungsschub, der als Teil der „Zweiten Tertiarisierung“ begriffen werden kann.

Zielsetzung des Aufsatzes ist es, die Implikationen der „Zweiten Tertiarisierung“ für das Geschehen auf dem Arbeitsmarkt eingehender zu beleuchten. Dabei wird von der Hypothese ausgegangen, dass die wachsenden neuen Dienstleistungen durch kleinbetriebliche Strukturen sowie durch hohe Gründungs- und Schließungsraten charakterisiert sind und somit eine überdurchschnittliche Fluktuation bzw. unterdurchschnittliche Beschäftigungsstabilität aufweisen. Diese Annahmen werden in dem vorliegenden Beitrag mittels der Analyse der Stabilität und Dynamik von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen empirisch untersucht (Kapitel 3). Als Mobilitätsindikatoren wurden dabei vor dem Hintergrund der allgemeinen Beschäftigungsentwicklung (3.1), die Ein- und Austritte in eine Branche (3.2), die Häufigkeit des Betriebswechsels (3.3) und die Beständigkeit von Beschäftigungsverhältnissen analysiert (3.4). Anschließend stehen in Kapitel 3.5 die Umstände der Beendigung einer Beschäftigung im Mittelpunkt der Untersuchung. Dabei geht es vor allem um die Fragen, inwieweit die Mobilität der Beschäftigten freiwillig oder erzwungen erfolgt (3.5.2 und 3.5.3) und mit welchen Betriebszugehörigkeitsdauern diese beiden Mobilitätstypen in Zusammenhang stehen (3.5.4). Daran anknüpfend ist von Interesse, ob die Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis endet, eine Abfindung erhalten (3.5.5) und ob sie nach dem Austritt, Arbeitslosengeld oder -hilfe bezogen haben (3.5.6). In dem Fazit des Beitrags werden die empirischen Ergebnisse hinsichtlich des Zusammenhangs von „Zweiter Tertiarisierung“ und Arbeitsmarktdynamik zusammenfassend dargestellt und erste Konsequenzen skizziert (4).

1.1 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 geringer Informationstiefe. Die für die Fragestellung relevante Informationslücke besteht hinsichtlich der Gründe und Umstände der Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen. Für diese Fragen wurde ergänzend das SOEP herangezogen, das aber wegen geringer Fallzahlen keine weitgehende Disaggregation erlaubt. Die Stichprobendesigns der beiden verwendeten Datensätze werden im Folgenden skizziert.

1.1.1 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 Ostdeutschland¹. Der Datensatz enthält insgesamt 8.165.835 Beschäftigungsmeldungen, die einen Zeitraum von höchstens einem Jahr umfassen². Beschäftigungsmeldungen sind von Beschäftigungsepisoden bei demselben Arbeitgeber mit kontinuierlich aufeinander folgenden Beschäftigungsmeldungen zu unterscheiden, welche für entsprechende Analysen aus dem Datensatz erst konstruiert werden mussten. Für die untersuchte Fragestellung beschränkten sich die durchgeführten Analysen auf westdeutsche Personen, die in dem Zeitraum 1975-1995 mindestens einmal sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren. Ausgenommen wurden außerdem die Ausbildungsverhältnisse. Es verblieben somit von den insgesamt 8.165.835 Meldungen der Stichprobe 6.425.036 zu analysierende Meldungen von 450.794 Personen.

Die IAB-Beschäftigtenstichprobe enthält im Gegensatz zum SOEP keine differenzierten Informationen über den privaten Lebenszusammenhang der Personen. Sie erlaubt jedoch relativ detailliert Erwerbsverläufe, einschließlich Unterbrechungs- und Arbeitslosigkeitsepisoden sowie die Einkommensentwicklung für eine große Teilgesamtheit von Personen zu verfolgen. Zudem liegen auch Informationen über den jeweiligen Arbeitgeber (Betriebsgröße und detaillierte Branchenklassifikation) vor. Insofern eignet sich die IAB-Beschäftigtenstichprobe insbesondere zur branchenspezifischen Analyse von Mobilitätsprozessen wie der Entwicklung von Ein- und Austritten aus Beschäftigungsverhältnissen, Betriebswechseln sowie der Dauer von Beschäftigungsverhältnissen.

¹ Vgl. ausführlich Bender et. al. 1996.

² Im Einzelnen handelt es sich um die Dauer von Beschäftigungsverhältnissen sowie Unterbrechungsmeldungen mit und ohne Fortbestand des Beschäftigungsverhältnisses bei dem gleichen Arbeitgeber und Meldungen über Leistungsbezug. Längere Beobachtungszeiträume werden dabei in Jahresmeldungen gesplittet.

1.1.2 Das Sozio-oekonomische Panel (SOEP)

Das Sozio-oekonomische Panel³ ist eine umfassende Längsschnittuntersuchung privater Haushalte in Deutschland. Die Befragung wird seit 1984 jährlich bei denselben privaten Haushalten, Personen und Familien in der Bundesrepublik durchgeführt, wobei seit Juni 1990 die neuen Bundesländer in die Umfrage miteinbezogen sind. Die Untersuchung deckt ein weites Themenspektrum ab und liefert beispielsweise Informationen über Haushaltszusammensetzung, Erwerbs- und Familienbiographie, Erwerbsbeteiligung und berufliche Mobilität, Einkommensverläufe, Gesundheit und Lebenszufriedenheit. Das SOEP ist repräsentativ hinsichtlich bestimmter demographischer und sozioökonomischer Faktoren, und seine Stärken liegen vor allem in seinen besonderen Analysemöglichkeiten im Hinblick auf den Haushaltskontext.

Als Längsschnittuntersuchung weist das SOEP jedoch eine Besonderheit auf: 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. Da die letztgenannten Eintritte in das Sample die Austritte nicht kompensieren, ändert sich die Zusammensetzung der SOEP-Stichprobe im Zeitverlauf in einer Art und Weise, die nicht der Entwicklung der Gesamtpopulation entspricht. Gerade im Hinblick auf die dynamische Entwicklung der Erwerbstätigkeit in einzelnen Branchen zeigt sich, dass die Repräsentativität der ersten Welle in den Folgewellen erheblich abnimmt – insbesondere die „neuen“ Dienstleistungsbranchen werden im SOEP unzureichend abgebildet⁴.

Da in der IAB-Beschäftigtenstichprobe nur Angaben über sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SVB) zur Verfügung gestellt werden, richten sich die Untersuchungen auf Grundlage des SOEP ebenfalls nur auf diesen Teil der Erwerbstätigen. Zur Abgrenzung der SVB mittels der SOEP-Daten wurden lediglich die Angaben derjenigen Befragten in die Untersuchungen miteinbezogen, die sich als „voll erwerbstätig“ bzw. „regelmäßig teilzeitbeschäftigt“ bezeichneten. Zudem wurden unter SVB nur diejenigen Voll- oder Teilzeitbeschäftigten gezählt, die in den Befragungswellen des SOEP auf die Frage nach der derzeitigen beruflichen Stellung mit „Arbeiter“ oder „Angestellter“ antworteten. Auszubildende/Praktikanten, Beamte und Selbständige sind aus der Untersuchung ausgeblendet, da sie anderen Beschäftigungsbedingungen unterliegen als sozialversicherungspflichtig Beschäftigte.

³ Vgl. ausführlich Wagner/Schupp/Rendtel 1994.

⁴ Da das SOEP aber in den kommenden Jahren durch Aufstockungsstichproben erweitert und damit seine Fallzahl fast verdoppelt wird, ist zu vermuten, dass diese Restriktion schon in naher Zukunft nicht mehr bestehen wird.

2. Die Konstruktion eines geeigneten Wirtschaftsgruppen-Rasters

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 (BA).⁵ Für die Analysen, die mittels der SOEP-Daten durchgeführt wurden, wurde aufgrund der geringeren Fallzahlen 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 nur in 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.

⁵ Einige kleinere Branchen, die im SOEP nicht zu identifizieren sind, wurden zwecks Herstellung weitgehender Vergleichbarkeit auch bei den Analysen mit der IAB-Stichprobe ausgeklammert.

IAB-Stichprobe		SOEP		IAT		
WZ-Nr. ⁶	Beschäftigte 1995 (Westdeutschland in Tsd.)	WZ-Nr.	Beschäftigte 1995 (Westdeutschland in Tsd.)	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

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 vor allem aufgrund der Analyse der Beschäftigungsmuster sinnvoll: Die Ähnlichkeit mit dem Maschinenbau ist größer als beispielweise mit der Nahrungs- und Genussmittelindustrie.

IAB-Stichprobe		SOEP		IAT		
WZ-Nr. ⁶	Beschäftigte 1995 (Westdeutschland in Tsd.)	WZ-Nr.	Beschäftigte 1995 (Westdeutschland in Tsd.)	Vollständige Bezeichnung	IAT-Nr.	Aggregierte Wirtschaftsgruppen
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	
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 die Auswertungen auf Basis der IAB-Beschäftigtenstichprobe und des SOEP

3. Dynamik von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen

Die zentrale Annahme des vorliegenden Aufsatzes lautet, dass sich durch den als „Zweite Tertiärisierung“ bezeichneten Umstrukturierungsprozess im Dienstleistungssektor Arbeitsmarktsegmente mit unterschiedlichen Entwicklungstrends und Dynamiken herausbilden. So wird vermutet, dass insbesondere die stark prosperierenden und kleinbetrieblich strukturierten neuen Dienstleistungen im Vergleich zu den traditionellen und im Umbruch befindlichen Dienstleistungen eine überdurchschnittliche Fluktuation und eine eher unterdurchschnittliche Beschäftigungsstabilität aufweisen. Geprüft wurde diese zentrale These zunächst mittels des gebildeten Branchenrasters anhand von empirischen Analysen auf Basis der IAB-Beschäftigtenstichprobe. Die Dynamik innerhalb einer Branche wurde dabei durch Kennziffern für Fluktuationsprozesse (Ein- und Austritte) und Mobilitätsvorgänge (Anzahl von Betriebswechselln) beschrieben und verglichen. Da die Beständigkeit von Beschäftigungsverhältnissen in diesem Kontext ebenfalls eine zentrale Rolle spielt, wurde darauffolgend die branchenspezifische Beschäftigungsdauer mit Hilfe von Survivorfunktionen untersucht. Abschließend richteten sich die empirischen Analysen auf Basis der Daten des Sozio-oekonomischen Panels auf die näheren Umstände der Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen.

3.1 Beschäftigungsentwicklung auf Basis der IAB-Beschäftigtenstichprobe

Insbesondere zur Kontrolle der Stichprobe wurde im ersten Schritt der Analyse die Beschäftigungsentwicklung auf Basis der IAB-Beschäftigtenstichprobe im Zeitverlauf untersucht. Die Ergebnisse der Häufigkeitsauszählungen zeigen, wie erwartet, insgesamt einen leichten Anstieg der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Westdeutschland für den Analysezeitraum von 1977 bis 1994. In Abbildung 1 ist die Beschäftigungsentwicklung insgesamt sowie die Anzahl der Ein- und Austrittsmeldungen innerhalb eines jeweiligen Jahres im Zeitverlauf dargestellt.

An den abgebildeten Kurven lässt sich relativ gut die Wirkung des Konjunkturverlaufs erkennen: in konjunkturell schwachen Jahren (1980-1984) sinken sowohl Ein- als auch Austritte, in starken Jahren (1985-1990) steigen dagegen beide an. Es liegt also eine erhöhte Mobilität bei Aufschwüngen vor. Andererseits überwiegen in schwachen Jahren mehr Austritte als Eintritte und in starken Jahren verhält es sich eher umgekehrt.

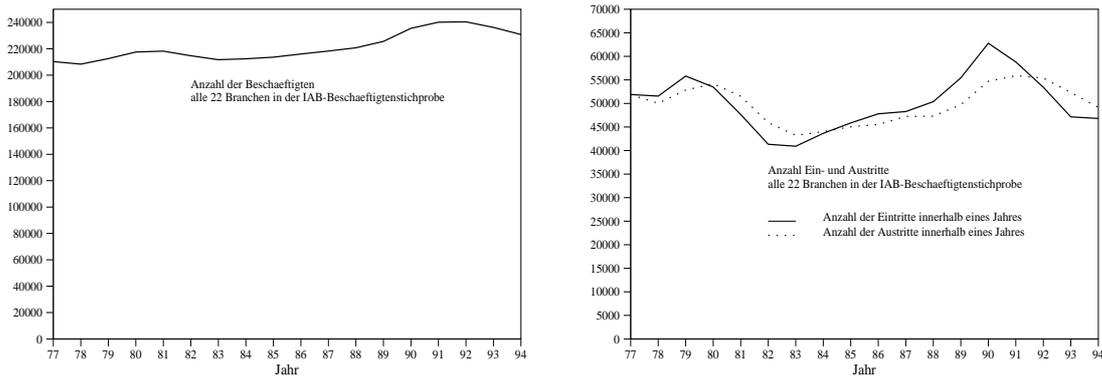


Abbildung 1: Anzahl der insgesamt Beschäftigten innerhalb eines Jahres sowie Anzahl der Ein- und Austrittsmeldungen (Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe; eigene Berechnungen).

Um die Effekte der Tertiärisierung des Beschäftigungssystems aufzuzeigen, ist es jedoch notwendig die Beschäftigungsentwicklung differenziert nach den einzelnen Branchen des gebildeten IAT-Wirtschaftsgruppenrasters zu betrachten. Die Abbildung 5 im Anhang gibt daher für vier unterschiedliche Jahre die branchenspezifischen Beschäftigungsanteile wieder. Erkennbar ist, dass die Beschäftigungsanteile im primären und sekundären Sektor im Zeitablauf sinken, während die Dienstleistungsbereiche deutliche Zuwächse verzeichnen können. Obwohl das Beobachtungsfenster der IAB-Beschäftigtenstichprobe nur bis zum Jahr 1995 reicht, also die nach der amtlichen Statistik starken Beschäftigungseinbrüche im produzierenden Gewerbe in den Jahren 1994-1998 nur teilweise Berücksichtigung finden, lässt sich dieser Entwicklungstrend dennoch sehr gut nachzeichnen. Deutlicher wird dies bei Betrachtung von branchenspezifischen Veränderungsraten in Abbildung 6 im Anhang. In dem Diagramm sind die Veränderungsraten für drei verschiedene Zeitpunkte dargestellt, wobei insbesondere die Zuwächse bei den Dienstleistungen für Unternehmen und private Haushalte, den sozialen Dienstleistungen sowie den Organisationen ohne Erwerbscharakter auffallen. Der primäre und sekundäre Sektor sowie traditionelle Dienstleistungen wie die Gebietskörperschaften/Sozialversicherungen weisen dagegen negative Veränderungsraten auf.

3.2 Branchenspezifische Ein- und Austrittsquoten

Die branchenspezifische Mobilität von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten lässt sich zunächst auf Basis von Ein- und Austrittsquoten veranschaulichen. In der IAB-Beschäftigtenstichprobe werden allerdings die Anmeldungen bzw. Eintritte in eine neues Beschäftigungsverhältnis als solche nicht explizit 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 folgende Definition verwendet:

Ein Eintritt liegt immer dann vor, wenn:

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

Ein Austritt liegt immer dann vor, wenn:

- eine Abmeldung erfolgt,
- nach einer sozialversicherungspflichtigen Unterbrechung 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 im Anhang in den Abbildungen 7 und 8 dargestellt. Es finden sich besonders große Ein- und Austrittsquoten einerseits in den Bereichen mit starker saisonaler Beschäftigung wie in den Branchen „Land, Forst und Fischerei“, „Hotels und Gaststätten“ und dem „Bau“. Andererseits zeigt sich, dass vor allem in den neuen, kleinstetrieblich strukturierten Dienstleistungsbranchen eine vergleichsweise größere Arbeitsmarktdynamik vorliegt als in den klassischen Dienstleistungen wie „Finanzdienstleistung“ und den „Gebietskörperschaften“ sowie in den eher großbetrieblich strukturierten sekundären Bereichen wie „Bergbau, Energie, Wasser“, „Eisen und Stahl“, „Fahrzeug und Maschinenbau“ sowie „Elektro- und Feinmechanik“. Wie der Saldoaufstellung der Ein- und Austrittsquoten in Abbildung 9 im Anhang zu entnehmen ist, muss der weiter oben in Abbildung 1 beobachtete Beschäftigungszuwachs für die vier betrachteten Jahre vor allem den Dienstleistungsbranchen zugerechnet werden. Während im sekundären Sektor die Zahl der Beschäftigungsaustritte über-

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

⁹ Bei dieser Kennzahl stehen also im Zähler die Anzahl der Ein- bzw. Austritte insgesamt (einzelne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SVB) können dabei u.U. mehrere Ein- als auch Austritte pro Jahr aufweisen) und im Nenner die Gesamtanzahl der SVB pro Jahr und Branche ohne Doppelnennungen. Die Gesamtanzahl der SVB pro Jahr bezieht sich auf Personen und nicht auf Meldungen: Bei Änderungen versicherungsrelevanter Tatbestände wird dieselbe Person von demselben Betrieb mehrmals pro Jahr gemeldet.

wiegen, sind es insbesondere die neuen Dienstleistungen, die mehr Ein- als Austritte zu verzeichnen haben.

3.3 Häufigkeit der Betriebswechsel nach Betriebsgröße

Die IAB-Beschäftigtenstichprobe besteht aus sozialversicherungspflichtigen Meldungen, für die u.a. auch die Betriebsnummer erfasst wird. Ein Wechsel der Betriebsnummer indiziert dann auch einen Betriebswechsel (zu den wenigen Ausnahmen siehe hierzu Bender et. al. 1996). Um die zwischenbetriebliche Fluktuation innerhalb einer Branche im Zeitverlauf darzustellen, besteht die Möglichkeit, neben der unübersichtlichen Auflistung von absoluten Häufigkeiten, die gemeldeten Wechsel auf eine sinnvolle Größe zu beziehen. Gewählt wird wie schon bei den Ein- und Austrittsquoten als Bezugsgröße die Anzahl der Personen, die innerhalb einer Branche im Laufe eines Jahres insgesamt beschäftigt waren¹⁰.

Abbildung 2 gibt für einige ausgewählte Branchen die Verteilung dieser Quote im Zeitverlauf für verschiedene Betriebsgrößen wieder. Eine vollständige Darstellung der Kurvenverläufe für alle 22 Branchen findet sich dann im Anhang in den Abbildungen 10, 11 und 12. Für die Klassifizierung der Betriebsgröße wurde folgende Einteilung gewählt¹¹:

- 1-9 Beschäftigte
- 10-99 Beschäftigte
- 100-499 Beschäftigte
- 500-999 Beschäftigte und
- 1000 und mehr Beschäftigte.

In den zwei Branchen (Land, Forst und Fischerei; Dienstleistungen für private Haushalte), in denen die Betriebsgröße „1000 u. mehr“ gar nicht oder nur unzureichend vertreten ist, wird als obere offene Klasse die Ausprägung „500 u. mehr Beschäftigte“ gewählt.

¹⁰ Eine andere Möglichkeit besteht darin, die Anzahl der Nummernwechsel in Relation zu allen in der jeweiligen Branche vorliegenden Beschäftigungsmeldungen zu setzen, man erhält dann einen Anteilswert für den quasi „mobilen Teil“ aller Beschäftigungsmeldungen. Nachteilig hierbei ist allerdings der Umstand, dass sowohl Zähler als auch Nenner teilweise Mehrfachnennungen enthalten, die die Interpretation erschweren.

¹¹ Diese Einteilung wird in der IAB-Beschäftigtenstichprobe vorgegeben.

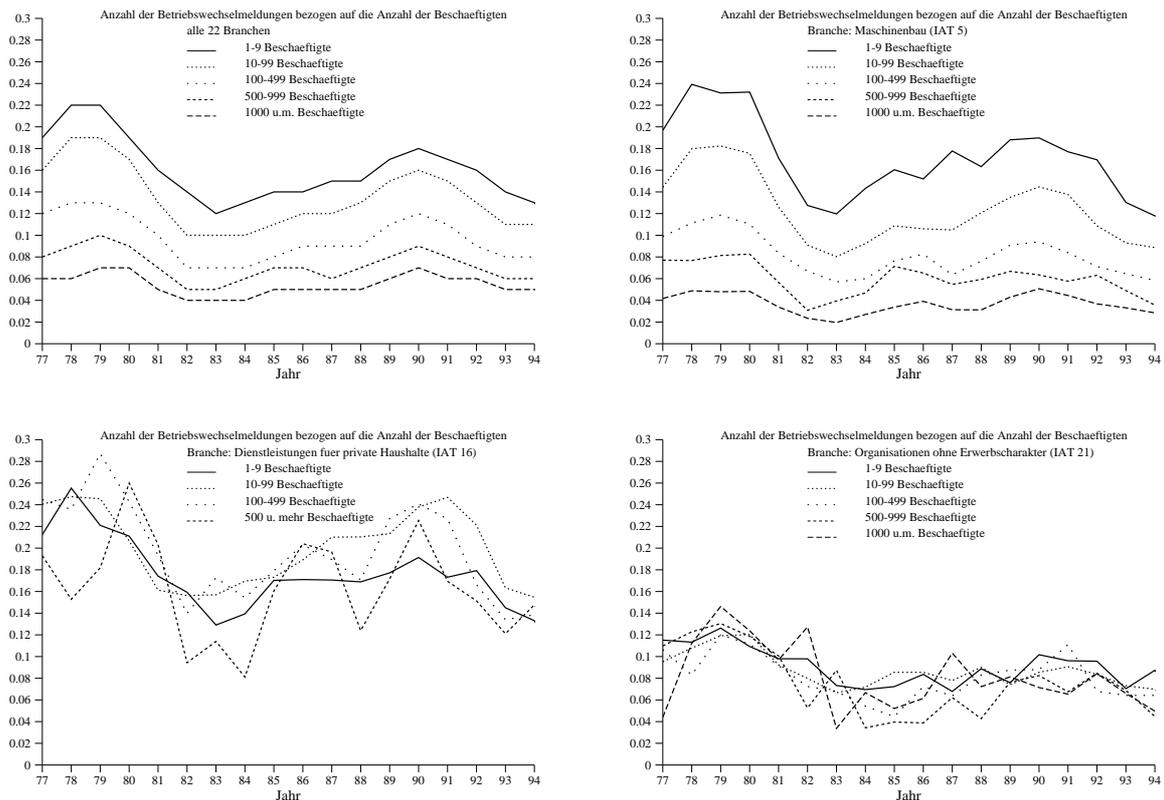


Abbildung 2: Verteilung der Anzahl der Beschäftigungsmeldungen mit Betriebswechsel bezogen auf die Anzahl der inneren Beschäftigten in ausgewählten Branchen (Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe; eigene Berechnungen).

Die erste Graphik in Abbildung 2 bezieht sich auf die Gesamtstichprobe. An dem Kurvenverlauf lassen sich zunächst zwei Dinge relativ deutlich erkennen: Einerseits ist die Betriebswechselquote in der Gesamtstichprobe eine Funktion der Betriebsgröße, mit der Betriebsgröße nimmt die zwischenbetriebliche Mobilität klar ab. Andererseits zeigt der wellenförmige Verlauf, dass der Anteil an Betriebswechseln abhängig von der Konjunktur ist, in Rezessionszeiten geht die Betriebswechselquote 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 (Knuth, 1998).

Werden in Abbildung 2 und im Anhang die branchenspezifischen Verläufe der Betriebswechselquoten betrachtet, so lassen sich insgesamt drei Verlaufstypen bilden. In Typus I zeigt sich weder ein nennenswerter Konjunktur- noch Betriebsgrößeneinfluss. Zu dieser Kategorie können die Organisationen ohne Erwerbscharakter (in Abbildung 2 rechts unten) und die Gebietskörperschaften sowie mit Einschränkung die Finanzdienstleistungen gezählt werden¹². Insgesamt finden sich hier die staatlichen und staat-

¹² Die Betriebswechselrate zeigt hier ebenfalls keine konjunkturelle Abhängigkeit, sie weist aber einen relativ deutlichen Betriebsgrößeneinfluss auf.

lich 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 2 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 2 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.

3.4 Beständigkeit von Beschäftigungsverhältnissen

Neben der Auszählung von Ereignishäufigkeiten wie Ein- und Austritte aus Beschäftigungsverhältnissen und die Anzahl der Betriebswechsel ist die Dauer der Erwerbstätigkeit und die Betriebszugehörigkeit ein Indikator für die Dynamik innerhalb eines Arbeitsmarktsegments. Bei einer höheren Mobilität auf dem Arbeitsmarkt ist zwangsläufig im Durchschnitt auch die Dauer der Betriebszugehörigkeiten kürzer. Aber hinter diesem Durchschnitt können sich natürlich ganz unterschiedliche Verteilungen verbergen, wie im Folgenden aufgezeigt wird.

Um branchenspezifische Unterschiede in Bezug auf die Verweildauern aufzuzeigen, werden sogenannte Survivorfunktionen geschätzt (Kaplan-Meier-Verfahren), die die Wahrscheinlichkeit dafür angeben, dass ein bestimmter Zustandswechsel (z.B. Betriebswechsel oder Wechsel in Arbeitslosigkeit) bis zu einem bestimmten Zeitpunkt noch nicht stattgefunden hat¹³. Die Verwendung solcher Wahrscheinlichkeitsfunktionen bietet sich hier besonders an, da die IAB-Beschäftigtenstichprobe aus sogenannten Spells, bzw. Meldungen besteht, die den Anfang und das Ende eines Zustands genau

¹³ Die Survivorfunktion wird dabei aus der sogenannten Übergangsrate (hazard rate) geschätzt, bei der die Anzahl an Risikoeintritten (Betriebswechsel oder Arbeitslosigkeit) zu der Risikomenge (Anzahl an Vollerwerbstätige, die noch nicht gewechselt oder ausgetreten sind) ins Verhältnis gesetzt wird. Erwerbstätige, die in andere Zustände wechseln (Unterbrechungen etc.) werden bei der Berechnung der Rate und damit auch bei der Schätzung der Survivorfunktion nicht mit berücksichtigt.

erfassen. Für die nachfolgende Analyse von Betriebszugehörigkeitsdauern wurden nur diejenigen Personen der IAB-Beschäftigtenstichprobe in die Untersuchung mit einbezogen, die von 1976-1985 in Erwerbstätigkeit eingetreten sind. Es werden Survivorfunktionen separat für Männer und Frauen geschätzt und auf einer Prozesszeitachse dargestellt.

Abbildung 3 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 lassen sich wiederum dem Anhang entnehmen.

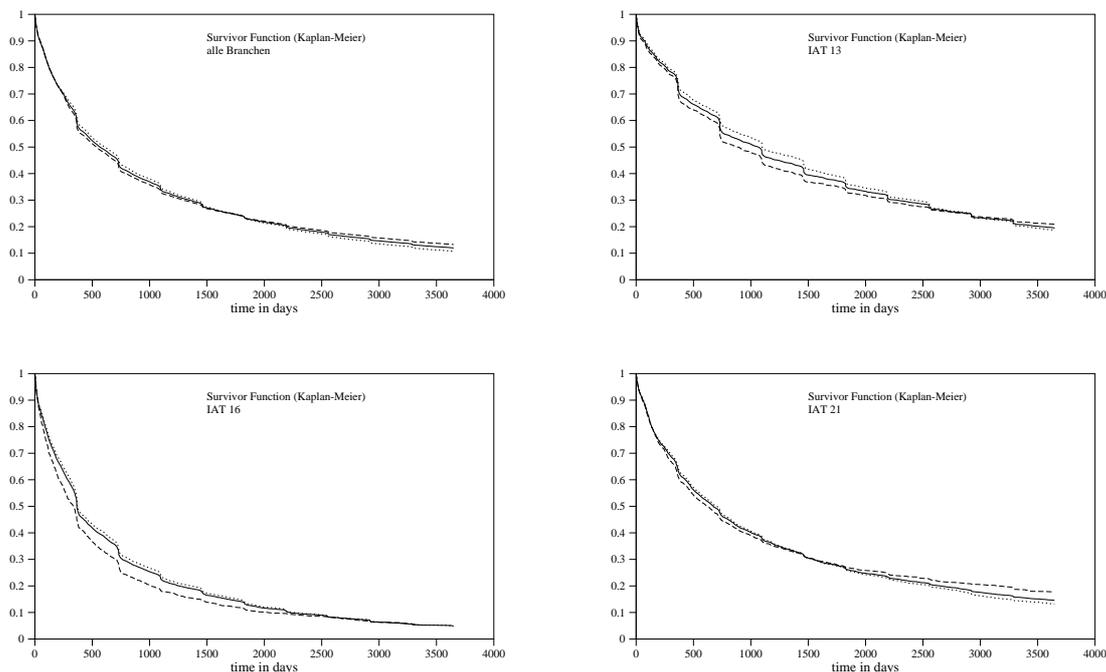


Abbildung 3: Survivorfunktionen für die Branchen: Finanzdienstleistungen (IAT13), Dienstleistungen für private Haushalte (IAT 16), Organisationen ohne Erwerbscharakter (IAT 21) sowie aggregiert für alle Branchen. (Männer = gestrichelte, Frauen = gepunktete, Insgesamt= durchgezogene Kennlinie). Quelle: IAT-Beschäftigtenstichprobe (eigene Berechnungen).

Der Verlauf der Survivorfunktionen für die Gesamtstichprobe lässt für erwerbstätige Männer und Frauen nur geringfügige Unterschiede erkennen. Frauen weisen bis zu einer Betriebszugehörigkeitsdauer von 5 Jahren (1.825 Tage) geringfügig stabilere Beschäftigungsverhältnisse auf als Männer, letztere verbleiben dafür nach diesem Zeitraum etwas länger in den Betrieben. Nach 5 Jahren beträgt für Männer als auch Frauen die Wahrscheinlichkeit, noch in dem gleichen Betrieb beschäftigt zu sein, etwa 25 %. Nach 10 Jahren liegt die Wahrscheinlichkeit bei Männern bei 13 % und bei den Frauen bei ca. 11 %.

Während in alten Dienstleistungsbereichen wie den „Finanzdienstleistungen“ (IAT 13) die Beschäftigungsverhältnisse deutlich stabiler sind, und die Verbleibswahrschein-

lichkeit nach fünf Jahren noch fast 40 % beträgt, fallen die Survivorfunktionen für die neuen Dienstleistungen deutlich stärker ab. Bei den Dienstleistungen für private Haushalte (IAT 16) beträgt die Verbleibswahrscheinlichkeit nach einem Jahr nur noch etwa 50 %, nach 5 Jahren ca. 15 % und nach 10 Jahren sogar nur noch etwa 5 %. Die Survivorfunktion für die „Organisationen ohne Erwerbscharakter“ (IAT 21) weist einen entsprechend der Gesamtpopulation eher durchschnittlichen Verlauf auf.

Auffällig sind zudem die treppenförmigen Abstufungen in den Kurvenverläufen insbesondere bei den Finanzdienstleistungen, die auf einen größeren Anteil an befristeten Ein- und Zweijahresverträgen hindeuten, was sich durch einen größeren Anteil an AB-Maßnahmen und projektgebundener Förderung erklären lässt. Ein weiterer Grund hierfür könnte ein größerer Anteil an freiwilligen Betriebswechsellern zum Jahresende sein.

Die restlichen Survivorfunktionen zeigen teilweise erhebliche geschlechts- und branchenspezifische Unterschiede. Arbeitsmärkte mit starkem Anteil an saisonaler Beschäftigung wie der primäre Sektor, das Baugewerbe (in beiden Fällen nur Männer) und die Hotel- und Gaststättenbranche weisen schon nach 1.500 Betriebszugehörigkeitstagen nur noch eine Verbleibswahrscheinlichkeit von unter 20 % auf¹⁴. Vor allem hier deutet der anfänglich stark abfallende Kurvenverlauf in diesen Branchen an, dass ein großer Teil der Beschäftigungsverhältnisse nur etwa ein Jahr andauert.

Wird die Gesamtstichprobe als Referenz gewählt, so ergibt sich für die Branchen des sekundären Sektors ein eher durchschnittlicher Verlauf: „Chemie und Kunststoff usw.“, „Eisen und Stahl“ sowie „Maschinenbau“ zeigen nur geringfügige geschlechtsspezifische Differenzen und weisen nach ca. 5 Jahren eine Verbleibswahrscheinlichkeit von etwa 30 % auf. Besonders hohe Verweildauern finden sich in den alten Dienstleistungsbereichen wie Finanzdienstleistung und Gebietskörperschaften/Sozialversicherungen sowie der Branche Bergbau, Energie und Wasser: Hier liegen die Verbleibswahrscheinlichkeiten nach 5 Jahren sowohl für Männer als auch für Frauen deutlich über 30 %.¹⁵ Etwas überdurchschnittliche Verweildauern ergeben sich zudem für die sozialen Dienstleistungen sowie die Gesundheitsbranche. Die neuen klein- und mittelbetrieblich strukturierten Dienstleistungen für private Haushalte und für Unternehmen sind, wie schon weiter oben bei den Ein- und Austrittquoten deutlich wurde, wesentlich dynamischer, was sich auch in einer eher unterdurchschnittlichen Verbleibswahrscheinlichkeit widerspiegelt. Insgesamt ergibt sich jedoch für die unter dem Begriff der „neuen“ Dienstleistungen zusammengefassten Wachstumsbereiche ein uneinheitliches Bild. Die Hypothese, dass die „Zweite Tertiärisierung“ generell zu einer Abnahme der Beständigkeit von Beschäftigungsverhältnissen führen müsse, bestätigt sich nicht.

¹⁴ In der Branche Land/Forst und Fischerei als auch im Baugewerbe gibt es erhebliche geschlechtsspezifische Unterschiede: Frauen weisen eine deutlich höhere Betriebszugehörigkeitsdauer auf als Männer. Vermutlich sind hier zum großen Teil vor allem Männer saisonal beschäftigt, während Frauen eher in den zugehörigen Verwaltungen tätig sind.

¹⁵ In diesem Zusammenhang sei daran erinnert, dass die Beamten hier nicht erfasst sind; die Analyse bezieht sich auf Arbeiter und Angestellte.

Zusammenfassend kann als Zwischenergebnis der Analysen mit der IAB-Stichprobe festgehalten werden:

- 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 hier jedoch eher uneinheitlich, sie liegt teils über, teils unter dem Durchschnitt der Gesamtwirtschaft.

Über die Beschreibung der divergierenden Fluktuations- und Mobilitätsprozesse in den einzelnen Branchen hinaus ist es für die Bewertung der arbeitsmarktpolitischen Relevanz der Umstrukturierungsprozesse im Dienstleistungssektor sinnvoll, zu untersuchen, ob die Mobilität der Beschäftigten freiwillig oder erzwungen erfolgt und mit welchen Betriebszugehörigkeitsdauern diese beiden Mobilitätstypen in Zusammenhang steht. Ebenso ist für die Beurteilung der Situation der Beschäftigten nach dem Ende eines Arbeitsverhältnisses von Bedeutung, ob sie eine Abfindung erhalten und ob sie nach dem Austritt, Arbeitslosengeld oder -hilfe bezogen haben. Die nachstehenden Auswertungen beschäftigen sich daher mit den Umständen der Beendigung von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen.

3.5 Umstände der Beendigung einer Beschäftigung

Die Motive für einen Austritt aus einem Arbeitsverhältnis können mit der IAB-Beschäftigtenstichprobe nicht ermittelt werden, so dass für ihre Untersuchung das SOEP als Datenbasis herangezogen wurde. Vor der Analyse der freiwilligen und erzwungenen Mobilität wurden jedoch die Austritte aus sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen auf Grundlage des SOEP auf ihre Kongruenz mit den oben erläuterten branchenspezifischen Fluktuations- und Mobilitätsmustern auf Basis der IAB-Beschäftigtenstichprobe kontrolliert (vgl. Kap. 3.5.1). Dabei wurde deutlich, dass sich die Beschäftigungsbeendigungen im Zeitverlauf nach aggregierten Wirtschaftsgruppen sowie nach Betriebsgröße und ausgewählten Personenmerkmalen (Geschlecht, Alter, Schulabschluss, beruflicher Bildungsabschluss) voneinander unterscheiden. Daher war es sinnvoll, die daran anschließende Analyse der freiwilligen und erzwungenen Mobilitätsprozesse ebenfalls differenziert anhand dieser Variablen durchzuführen (vgl. Kapitel 3.5.2 und 3.5.3).

3.5.1 Beendigungen von Beschäftigungen nach aggregierten Wirtschaftsgruppen, Betriebsgröße und ausgewählten Strukturmerkmalen der Befragten

Auf Basis der SOEP-Daten zeigt sich für den Zeitraum 1985-1997, dass insgesamt 5.061 SOEP-Befragte angegeben haben, aus einer beruflichen Tätigkeit bzw. einer Stelle ausgeschieden zu sein (vgl. Tabelle 2). Differenziert nach den drei untersuchten Zeiträumen zeigt sich, dass der Anteil der Austritte von 11 %¹⁶ im Zeitraum 1985-1988 auf 14 % in der Zeitspanne 1989-1992 ansteigt und in der letzten betrachteten Periode mit 9 % unter das Ausgangsniveau zurückfällt. Somit verhalten sich die Austritte gegenläufig zur gesamtwirtschaftlichen Konjunktur: in den konjunkturschwächeren Zeiträumen 1985-1988 bzw. 1993-1997 fallen weniger beendete Beschäftigungsverhältnisse an als in der konjunkturstärkeren Periode 1989-1992.¹⁷ Dies steht in Übereinstimmung mit den Ergebnissen auf Grundlage der IAB-Beschäftigtenstichprobe.

<i>Anzahl der Beendigungen von Beschäftigungen</i>			
1985-1988	1989-1992	1993-1997	1985-1997
1.498	1.953	1.610	5.061
<i>Anteile der Austritte an den Sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (Gewichtet)¹⁸</i>			
1985-1988	1989-1992	1993-1997	1985-1997
11,09	14,03	9,33	11,31

Tabelle 2: Beendigungen von Beschäftigungen 1985-1997 (Quelle: Sozio-oekonomisches Panel; eigene Berechnungen).

Im Zeitverlauf von 1985-1997 zeigen die spezifischen Austrittsquoten¹⁹, dass die Beendigung von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen in den verschiedenen *Wirtschaftsgruppen* unterschiedlich stark ausfällt (vgl. Abbildung 16). In allen drei Zeiträumen weisen die traditionellen alten Dienstleistungen (ADL) im Vergleich zu den anderen Wirtschaftsgruppen die geringsten Austrittsquoten auf. Ebenso ist der Produktionsgüterbereich mit Austrittsquoten von 11 % (1985-1988) bzw. 7 %

¹⁶ Bei den folgenden Prozentangaben handelt es sich jeweils um gerundete Zahlen.

¹⁷ Als Maßgröße für die Konjunktur wurden die vom Statistischen Bundesamt veröffentlichten jährlichen Veränderungsrate des Bruttoinlandsprodukts (BIP) zu Grunde gelegt. Für den Zeitraum 1985-1988 betrug der Mittelwert der jährlichen Veränderungsrate des BIP 2,39, für 1989-1992 ergab er 4,03 und für 1993-1997 nahm er den Wert 0,85 an.

¹⁸ Zur Gewichtung im SOEP siehe Pischner/Rendtel 1993.

¹⁹ Dabei handelt es sich um den Anteil an Austritten in einer Kategorie bezogen auf die Anzahl der SVB in der betrachteten Kategorie, beispielsweise der Anteil der Austritte in der Wirtschaftsgruppe „Produktionsgüter“ an den SVB in der Wirtschaftsgruppe „Produktionsgüter“.

(1993-1997) von einer vergleichsweise geringen Dynamik gekennzeichnet. Hingegen verzeichnen die beiden Wirtschaftsgruppen, die einen hohen Anteil saisonaler Beschäftigung aufweisen – die Bauindustrie und der Konsumgüter- und –dienstleistungsbereich –, im Zeitraum von 1989-1992 einen Anstieg der Austritte im Vergleich zu der vorherigen Zeitspanne von 9 % auf 15 % (Bau) bzw. von 12 % auf 17 % (Konsumgüter- und -dienstleistungen). Auch in der letzten Periode liegen die Bauindustrie mit 11 % und der Konsumgüter- und –dienstleistungsbereich mit 12 % an beendigten Beschäftigungen sichtbar über den Austritten in den ADL und in der Produktionsgüterindustrie. Vergleichsweise hohe Austrittsquoten sind im untersuchten Zeitraum auch bei den neuen Dienstleistungen (NDL) und bei den Dienstleistungen im Umbruch (DLU) zu beobachten: in den NDL ist der Anteil von beendeten Beschäftigungsverhältnissen von 12 % im Zeitraum 1985-1988 auf 17 % in der Periode 1989-1992 gestiegen, während er in der letzten Zeitspanne auf 11 % zurückgegangen ist. Der Anteil der Austritte bei den Dienstleistungen im Umbruch hat im Zeitverlauf von 11 % auf 17 % zugenommen und ist ebenso wie bei den NDL auf 11 % gesunken.

Somit verdeutlicht die Entwicklung der Beschäftigungsbeendigungen auf Grundlage des SOEP ebenso wie die Befunde auf Basis der IAB-Beschäftigtenstichprobe hinsichtlich der branchenspezifischen Aus- und Eintrittsquoten (vgl. Abschnitt 3.2), dass die Fluktuation der Arbeitskräfte bei den neuen und bei den Dienstleistungen im Umbruch sowohl höher ist als im produzierenden Gewerbe als auch stärker im Vergleich zu den traditionellen Finanzdienstleistungen und den Gebietskörperschaften/Sozialversicherung ausfällt.

Zudem spricht die Untersuchung der Austritte nach *Betriebsgröße*²⁰ anhand der SOEP-Daten für einen Zusammenhang von Beschäftigungsbeendigungen und der Größenstruktur einer Branche: kleine Betriebe mit weniger als 20 Mitarbeitern und mittlere Betriebe mit weniger als 200 Mitarbeitern weisen in allen drei untersuchten Zeiträumen höhere Austritte auf als größere und Großbetriebe ab 200 Mitarbeitern (vgl. Abbildung 17). Eine Ursache dafür dürfte darin zu finden sein, dass kleine und mittlere Betriebe über deutlich weniger Ressourcen als größere und Großbetriebe verfügen, um beispielsweise bei geringer Kapazitätsauslastung die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen durch betriebsinterne Personalanpassungsmaßnahmen, z.B. durch Versetzungen, weiterbeschäftigen zu können.

Die Austritte aus sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen stellen sich auch differenziert nach Geschlecht und Alter der befragten Personen unter-

²⁰ Sie wurde unter Verwendung der vom SOEP vorgegebenen, vier Größenklassen durchgeführt: unter 20 Mitarbeiter, 20 bis unter 200 Mitarbeiter, 200 bis unter 2000 Mitarbeiter und 2000 Mitarbeiter und mehr. Für die Jahre ab 1990 wird im SOEP noch die Betriebsgrößenklasse „unter fünf Mitarbeiter“ zur Verfügung gestellt. Da diese Klasse jedoch für die vorherigen Jahre nicht bereitgestellt wird, wurde sie für die vorliegende Analyse mit der Größenklasse „unter 20 Mitarbeiter“ zusammengefasst.

schiedlich dar (vgl. Abbildung 18 und Abbildung 19)²¹. Differenziert nach *Geschlecht* ist auffällig, dass in den beiden konjunkturell schwächeren Phasen 1985-1988 und 1993-1997 die Anteilswerte der beendeten Beschäftigungsverhältnisse bei den Männern und Frauen nicht voneinander abweichen. In der konjunkturstärkeren Periode 1989-1992 jedoch fällt die Austrittsquote der Frauen mit 15 % um 2 Prozentpunkte höher aus als die Austrittsquote männlicher Beschäftigter. Somit steht die hohe Anzahl der Austritte im Zeitraum von 1989-1992 mit überdurchschnittlich häufig beendeten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen von Frauen im Zusammenhang. Hingegen zeigt sich der allgemeine antizyklische Trend bei den Austritten in allen *altersspezifischen* Austrittsquoten, wobei ein diametraler Zusammenhang zwischen beendeten Beschäftigungsverhältnissen und Altersklasse festzustellen ist: je älter die Beschäftigten, desto geringer sind die Austrittsquoten. Dementsprechend haben die 16-20jährigen die höchsten Austrittsquoten zu verzeichnen, wofür die nur befristete Übernahme nach der Ausbildung ein relevanter Faktor sein dürfte.

Bezüglich des *Schulabschlusses* zeigt sich auf Grundlage der SOEP-Daten, dass die Beschäftigten mit Abitur und die Beschäftigten, die keinen Abschluss aufweisen, die größten Gruppen bei den Beendigungen darstellen (vgl. Abbildung 20)²². Allerdings sind die Austritte in der konjunkturstärkeren Phase von 1989-1992 überwiegend auf Beendigungen von Beschäftigten ohne Abschluss zurückzuführen: für alle SVB hat der Anteil der Austritte um 3 Prozentpunkte im Zeitraum von 1989-1992 im Vergleich zur vorherigen Zeitspanne 1985-1988 zugenommen, während der Anteil der abgeschlossenen Arbeitsverhältnisse bei den Beschäftigten ohne Abschluss von 9 % 1985-1988 um 9 Prozentpunkte auf 18 % im Zeitraum 1992-1993 gestiegen ist. Im letzten Zeitraum ist der Anteil der Austritte in der letztgenannten Beschäftigungsgruppe lediglich um 4 Prozentpunkte auf 14 % gesunken und nimmt somit im Vergleich zu den anderen Beschäftigtengruppen in dieser Periode den höchsten Wert an.

Differenziert nach *beruflichem Bildungsabschluss* spiegeln sich zunächst die hohen Austrittsquoten der Beschäftigten mit Abitur wider (vgl. Abbildung 21): die Universitätsabsolventen weisen in den ersten beiden Phasen mit 18 % (1985-1988) bzw. 19 % (1989-1992) die höchsten Quoten bei den abgeschlossenen Beschäftigungsverhältnissen auf. Lediglich im letzten Zeitraum haben die Beschäftigten mit Fachschulabschluss mit 12 % die höchste Austrittsquote zu verzeichnen. Die hohen Austrittsquoten der Beschäftigten ohne Schulabschluss werden jedoch bei den Beendigungen von Beschäftig-

²¹ In die Analyse wurde auch die Altersklasse der über 60jährigen einbezogen. Da ihr Anteil an den Beschäftigungsbeendigungen jedoch verschwindend gering ist, wird auf die Berücksichtigung dieser Altersgruppen in den vorliegenden Ausführungen verzichtet.

²² Sowohl in den genannten Abbildungen als auch in den Abbildungen hinsichtlich der Beendigungsgründe sind nicht alle im SOEP erhobenen Kategorien abgebildet. Bei der Analyse nach Schulabschluss wurde die Kategorie „anderer Abschluss“ aufgrund der Unspezifität dieser Angabe ausgeblendet. Aus dem gleichen Grund wurde die Angabe „sonstige Ausbildung“ bei der Untersuchung nach beruflichem Bildungsabschluss nicht berücksichtigt. Zudem sind die Kategorien „Beamtenausbildung“, „Fachhochschule“ und „Schule Gesundheitswesen“ aufgrund geringer Fallzahlen nicht aufgeführt.

ten nach beruflichem Bildungsabschluss nicht abgebildet: die Gruppe, die nach den Universitätsabsolventen die höchsten Anteile bei den beendeten Beschäftigungsverhältnissen aufweisen, sind nicht die Beschäftigten ohne beruflichen Abschluss, sondern die Beschäftigten mit einer betrieblichen Ausbildung. Dabei ist der Anteil der Austritte bei den Beschäftigten, die eine Lehre absolviert haben von 11 % im Ausgangszeitraum 1985-1988 auf 15 % im Zeitraum 1989-1992 gestiegen, während er in der letzten Phase auf 9 % gesunken ist.

3.5.2 Erzwungene und freiwillige Mobilität nach Wirtschaftsgruppen

Im SOEP werden die Gründe für die Beendigung einer Beschäftigung erhoben, indem die Teilnehmer und Teilnehmerinnen danach gefragt werden, auf welche Weise sie aus ihrer 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 3):

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

Tabelle 3: Abgrenzung erzwungener und freiwilliger Mobilität²³ auf Grundlage von SOEP-Angaben

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 % der Teilnehmer und Teilnehmerinnen zu den Gründen für den Abschluss der Beschäftigung geäußert. Tabelle 4, 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 der Austritte in der Periode 1989-1992 steht somit insbesondere mit freiwilliger Mobilität in Zusammenhang.

²³ 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 4 nicht auf 100.

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

Tabelle 4: Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen 1985-1997 nach Mobilitätstypen (Quelle: Sozio-oekonomisches Panel; eigene Berechnungen).

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 „Konsum“ in allen drei betrachteten Zeiträumen die höchsten Anteile bei den betrieblich veranlassten Beendigungen aufweisen (vgl. Abbildung 22). Beide Wirtschaftsgruppen verzeichnen zudem einen Anstieg der unfreiwilligen Mobilität um 11 Prozentpunkte im Zeitraum 1993-1997 im Vergleich zur vorherigen Zeitspanne. Auch die Produktionsgüterindustrie ist in allen Perioden von hohen Anteilen betrieblich bedingter Beendigungen gekennzeichnet, und insbesondere im letzten Zeitabschnitt spiegeln sich die Personalabbauprozesse des industriellen Sektors wider.²⁴ Im Dienstleistungsbereich ist insbesondere der Anstieg betrieblich bedingter Kündigungen bei den „alten“ Dienstleistungen um 13 Prozentpunkte in dem 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.²⁵ Bei den arbeitnehmerseitig veranlassten Beendigungen spiegelt sich hingegen die oben aufgezeigte Dynamik der neuen Dienstleistungen und der Dienstleistungen im Umbruch wider: im ersten Zeitraum haben die neuen Dienstleistungen, im zweiten Zeitraum die Dienstleistungen im Umbruch und im letzten Zeitabschnitt haben beide Dienstleistungsgruppen die höchsten Anteile an Eigenkündigungen zu verzeichnen (vgl. Abbildung 23). Somit verdeutlicht die Analyse der Beendi-

²⁴ Gemäß der SOEP-Daten ist der Anteil der SVB in diesem Bereich im Jahr 1997 im Vergleich zum Jahr 1985 um fünf Prozentpunkte zurückgegangen.

²⁵ Eine negative Beschäftigungsentwicklung bei den Gebietskörperschaften und Sozialversicherungen zeigt sich für den Zeitraum 1994-1998 auch in den Daten der amtlichen Statistik.

gungsgründe nach aggregierten Wirtschaftsgruppen, dass in den Branchen mit saisonal beeinflusster Beschäftigung sowie im Produktionsgüterbereich und in den traditionellen Dienstleistungen die erzwungene Mobilität stärker ausfällt, während die Dynamik in den neuen Dienstleistungsbereichen und bei den Dienstleistungen im Umbruch vor allem mit freiwilliger Mobilität im Zusammenhang steht.

3.5.3 Erzwungene und freiwillige Mobilität nach Betriebsgröße und persönlichen Merkmalen

Die Auswertung der betrieblich veranlassten Beendigungen nach *Betriebsgröße* verdeutlicht im Ausgangszeitraum die Grenzen der personalpolitischen Gestaltungsspielräume in kleinen und mittleren Betrieben: 30 bzw. 31 % der kleinen Betriebe mit unter 20 Mitarbeitern bzw. der mittleren Betriebe mit unter 200 Mitarbeitern weisen betrieblich bedingte Beendigungen auf (vgl. Abbildung 24). Auch in der Periode 1989-1992 weisen die kleinen und mittleren Betriebe, trotz der besseren wirtschaftlichen Konjunkturlage, 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. Ursächlich dafür dürften, neben den konjunkturellen Einflüssen, die sogenannten „Verschlankungsstrategien“ sein, die in den letzten Jahren gerade in größeren und Großbetrieben einen starken Beschäftigungsrückgang zur Folge hatten.

Die arbeitnehmerseitig veranlassten Kündigungen zeigen sich im Vergleich zu den betrieblich bedingten Beendigungen deutlich weniger betriebsgrößenabhängig (vgl. Abbildung 25). Sowohl in der konjunkturell günstigeren Phase als auch in den konjunkturell schwächeren Phasen zeigen sich in den einzelnen Betriebsgrößenklassen nur geringe Unterschiede hinsichtlich der freiwilligen Mobilität.

Differenziert nach *Geschlecht* ist in allen drei Zeiträumen ein Unterschied zwischen den männlichen und den weiblichen Beschäftigten bei den betrieblich veranlassten Beendigungen festzustellen: die Anteile der männlichen Entlassenen sind immer um 6 Prozentpunkte höher als die Anteile der weiblichen Entlassenen (vgl. Abbildung 26). Umgekehrt sind es in allen drei Phasen die Frauen, die zu einem größeren Anteil freiwillig ihr Beschäftigungsverhältnis aufgeben (vgl. Abbildung 27). Vor allem in der prosperierenden Phase 1989-1992 ist der Unterschied augenfällig: 55 % der Frauen haben ihr Beschäftigungsverhältnis freiwillig beendet, während nur 48 % der männlichen Beschäftigten gekündigt haben.

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 (vgl. Abbildung 28). 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. Hinsichtlich der freiwilligen Mobilität sind es die 31- bis 40-Jährigen und die 21- bis 30-Jährigen, die sowohl in der konjunkturell stärkeren Phase 1989-1992 als auch in den beiden konjunkturell schwächeren Zeiträumen die höchsten Quoten aufweisen (vgl. Abbildung 29).

Die Entwicklung der Beendigungsgründe im Zeitverlauf zeigt bei den betrieblich veranlassten Beendigungen nach *Schulabschluss* hohe Anteile sowohl bei den Beschäftigten ohne Abschluss als auch bei den Beschäftigten mit Hauptschulabschluss (vgl. Abbildung 30). Dabei lag im Ausgangszeitraum 1985-1988 der Anteil der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, der betrieblich bedingt gekündigt wurde, bei den SOEP-Befragten mit Hauptschulabschluss mit 22 % über dem Anteil der Befragten, die über keinen Abschluss verfügten (16 %). Im weiteren Zeitverlauf haben jedoch die Beschäftigten ohne Abschluss die höchsten Anteile bei den Entlassungen zu verzeichnen, wobei sich der Anteil im Zeitraum 1993-1997 mit 36 % gegenüber der vorherigen Periode 1989-1992 fast verdoppelt hat (20 %). Die oben erläuterten hohen Austrittsquoten dieser Beschäftigtengruppe sind demnach vor allem auf erzwungene Mobilität zurückzuführen und dürften damit im Zusammenhang stehen, dass sich in den vergangenen Jahren betriebliche Rationalisierungsstrategien oftmals auf den Abbau der Arbeitsplätze von un- oder gering qualifizierten Beschäftigten gerichtet haben. Bei den arbeitnehmerseitig veranlassten Beendigungen nach Schulabschluss bildet sich als Spiegelbild der hohen erzwungenen Mobilität die geringe freiwillige Mobilität der Beschäftigten ohne Abschluss ab (vgl. Abbildung 31). Hingegen weisen die Befragten mit Hauptschul-, Fachhochschul- und Realschulabschluss die höchsten Anteile bei den arbeitnehmerseitig veranlassten Beendigungen auf: in der konjunkturell günstigeren Periode 1989-1992 haben in allen drei Gruppen über die Hälfte der Beschäftigten ein Arbeitsverhältnis freiwillig beendet. Im letzten konjunkturell schwächeren Zeitraum liegen die Anteile der freiwilligen Beendigungen in allen drei Gruppen deutlich über 40 %.

Die betrieblich veranlassten Beendigungen nach *beruflichem Bildungsabschluss* spiegeln die hohen Anteile der Entlassungen von Beschäftigten ohne Schulabschluss und Beschäftigten mit Hauptschulabschluss wider (vgl. Abbildung 32). In allen drei Zeiträumen sind es die Beschäftigten ohne Berufsabschluss und die Beschäftigten, die eine Lehre absolviert haben, die am häufigsten entlassen werden. Bei den arbeitnehmerseitig veranlassten Beendigungen sind es die Befragten mit Fachschul- und Berufsfachschulabschluss, die am häufigsten ein Arbeitsverhältnis freiwillig beendet haben (vgl. Abbildung 33).

Die bisherigen Ausführungen haben gezeigt, dass Beschäftigungsbeendigungen sowie die freiwilligen und den erzwungenen Mobilitätsprozesse nach Wirtschaftsgruppen, Betriebsgröße und persönlichen Merkmalen der Beschäftigten voneinander abweichen. Es wäre daher zweifellos von Interesse, die Ergebnisse hinsichtlich der Betriebsgröße und Personenmerkmale wiederum den Wirtschaftsgruppen zuzuordnen, so dass weiterführende Aussagen über die Bedeutung des Zusammenspiels dieser Faktoren für die Arbeitsmarktdynamik getroffen werden könnten. Leider erlauben die geringen Fallzahlen im SOEP keine derartigen Analysen. Auf Grundlage des SOEP kann jedoch ermittelt werden, mit welchen Betriebszugehörigkeitsdauern die beiden Mobilitätstypen

im Zusammenhang stehen und ob die Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis endet, eine Abfindung erhalten.

3.5.4 Betriebszugehörigkeitsdauern bei erzwungener und freiwilliger Mobilität

Im SOEP werden die Teilnehmer und Teilnehmerinnen seit 1984 danach gefragt, wie lange sie insgesamt in ihrer letzten Stelle beschäftigt waren. Auf diese Angaben stützt sich die vorliegende Untersuchung der Frage, wie lange ein Beschäftigungsverhältnis gedauert hat, bevor es betrieblich oder arbeitnehmerseitig veranlasst abgeschlossen wurde.

Tabelle 5 und Tabelle 6 verdeutlichen, dass überwiegend kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse unfreiwillig bzw. freiwillig beendet werden: je länger die Betriebszugehörigkeit, umso geringer sind die Anteile der Beschäftigungsverhältnisse, über deren Beendigung berichtet wird. Über diese Gemeinsamkeit beider Formen der Beschäftigungsbeendigung hinaus, ist erkennbar, dass die Anteile der abgeschlossenen kurzfristigen Arbeitsverhältnisse von unter einem Jahr bei den betrieblich veranlassten Beendigungen offenkundig höher ausfallen als bei den Kündigungen seitens der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, was ein Hinweis darauf sein dürfte, dass Betriebe kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse als personalpolitisches Flexibilitätsinstrument nutzen. Hingegen werden Arbeitsverhältnisse von den Beschäftigten am häufigsten innerhalb der Zeitspanne von ein bis drei Jahren freiwillig beendet.

Betriebszugehörigkeitsdauer	1985-1988		1989-1992		1993-1997	
	In Prozent (Gewichtet)	Fallzahl	In Prozent (Gewichtet)	Fallzahl	In Prozent (Gewichtet)	Fallzahl
unter 1 Jahr	28,6	110	26,0	110	33,6	96
1 bis unter 3 Jahre	31,6	114	26,7	115	20,8	96
3 bis unter 5 Jahre	11,6	56	18,5	55	15,9	56
5 bis unter 10 Jahre	12,5	45	13,3	58	14,0	64
10 bis unter 15 Jahre	8,6	28	8,1	32	7,0	20
15 bis unter 20 Jahre	3,7	11	4,3	16	3,3	11
20 bis 30 Jahre	2,1	6	2,7	16	4,7	18
Gesamt	100,0	370	100,0	402	100,0	361

Tabelle 5: Betriebszugehörigkeitsdauer bei erzwungener Mobilität 1985-1997

(Quelle: Sozio-oekonomisches Panel; eigene Berechnungen).

Betriebszugehörigkeitsdauer	1985-1988		1989-1992		1993-1997	
	In Prozent (Gewichtet)	Fallzahl	In Prozent (Gewichtet)	Fallzahl	In Prozent (Gewichtet)	Fallzahl
unter 1 Jahr	24,2	151	18,6	225	24,0	168
1 bis unter 3 Jahre	29,7	180	35,1	389	33,1	213
3 bis unter 5 Jahre	19,8	124	21,6	231	21,1	127
5 bis unter 10 Jahre	17,9	112	17,8	207	15,7	117
10 bis unter 15 Jahre	6,3	42	4,2	54	4,0	28
15 bis unter 20 Jahre	1,3	10	0,7	14	1,4	6
20 bis 30 Jahre	0,9	6	2,1	12	0,5	5
Gesamt	100,0	625	100,0	1132	100,0	664

Tabelle 6: Betriebszugehörigkeitsdauer bei freiwilliger Mobilität 1985-1997

(Quelle: Sozio-oekonomisches Panel; eigene Berechnungen).

3.5.5 Begleitumstände von Beschäftigungsbeendigungen: Abfindungen

Für die Beurteilung der Situation der Beschäftigten nach dem Ende eines Arbeitsverhältnisses ist von Bedeutung, ob sie eine Abfindung erhalten haben und wie hoch der Betrag dieser Abfindung war. Im Sozio-oekonomischen Panel werden die Teilnehmer und Teilnehmerinnen seit 1991 nach dem Erhalt einer Abfindung und der Höhe des Betrags gefragt. Im Zeitraum von 1991 bis 1997 haben 232 Befragte des SOEP, die eine Beschäftigung beendet haben, von ihrem letzten Betrieb eine Abfindung erhalten. Der Anteil der Befragten, die eine Abfindung bekamen an den Teilnehmern und Teilnehmerinnen des SOEP, die im gleichen Zeitraum ein Arbeitsverhältnis abgeschlossen haben (2.565), beträgt 9 %. Die Höhe des Abfindungsbetrags liegt überwiegend zwischen 1.000 bis unter 5.000 DM bzw. zwischen 5.000 bis unter 15.000 DM (vgl. Tabelle 7).

Abfindungshöhe nach Klassen	1991-1993	1994-1997
Weniger als 1.000 DM	9,1	1,8
1.000 bis unter 5.000 DM	33,6	35,1
5.000 bis unter 15.000 DM	34,6	32,5
15.000 bis unter 50.000 DM	21,8	21,9
50.000 DM und mehr	0,9	8,8
Gesamt	100,0	100,0

Tabelle 7: Abfindungshöhe nach Klassen 1991 bis 1997 (Anteile in Prozent; ungewichtet²⁶) (Quelle: Sozio-oekonomisches Panel; eigene Berechnungen).

Die hohen Anteile bei den Beträgen von 1.000 DM bis unter 5.000 DM bzw. von 5.000 bis unter 15.000 DM sind deshalb plausibel, weil die Höhe einer Abfindung überwiegend auf Grundlage der Betriebszugehörigkeitsdauer ermittelt wird. Da die Befragten des SOEP, die von ihrem letzten Betrieb eine Abfindung erhielten, die höchsten Anteile bei den Beschäftigungsdauern von ein bis unter drei Jahre, drei bis unter fünf Jahre bzw. fünf bis unter zehn Jahren aufweisen (vgl. Tabelle 8), fallen die Abfindungsbeträge größtenteils eher gering aus. Dies wird auch in der Abbildung 34 im Anhang mittels eines Streudiagramms illustriert: über 70 % der Wertekombinationen Betriebszugehörigkeitsdauer/Abfindungshöhe liegen unterhalb von 20.000 DM und unterhalb von 20 Jahren. Die meisten „Abfindungsfälle“ sind in der Gruppe der Beschäftigten zu finden, die unter fünf Jahre beschäftigt waren und unter 5.000 DM erhalten haben. Allerdings weist der in der Grafik ausgewiesene r^2 -Wert von 0,15 darauf hin, dass die Abfindungshöhe nur teilweise durch die Beschäftigungsdauer erklärt wird. Für die Höhe der Abfindungen für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind auch noch andere Faktoren (z.B. berufliche Position) relevant.

²⁶ Da eine Hochrechnung der Anteilswerte an dieser Stelle aufgrund der geringen Fallzahlen verzerrende Ergebnisse zur Folge hätte, werden die ungewichteten Anteilswerte ausgewiesen.

Betriebszugehörigkeitsdauer	1991-1993	1994-1997
unter 1 Jahr	6,0	7,0
1 bis unter 3 Jahre	27,6	25,2
3 bis unter 5 Jahre	16,4	20,0
5 bis unter 10 Jahre	27,6	24,3
10 bis unter 15 Jahre	12,9	9,6
15 bis unter 20 Jahre	3,4	6,1
20 bis 30 Jahre	5,2	6,1
Gesamt	100,0	100,0

Tabelle 8: Anteile der Abfindungen nach Betriebszugehörigkeitsdauer 1991-1997 (Anteile in Prozent, ungewichtet); (Quelle: Sozio-oekonomisches Panel; eigene Berechnungen).

3.5.6 Austritte in Leistungsbezug (IAB)

Im Gegensatz zum SOEP gibt die IAB-Beschäftigtenstichprobe keine Informationen über die Art und Weise, wie Personen aus ihrer Beschäftigung ausscheiden. Für weitergehende Analysen lässt sich aber zusätzlich der Folgezustand auswerten, d.h. es kann der Frage nachgegangen werden, inwieweit die Beschäftigten nach der Beendigung ihrer Tätigkeit Arbeitslosengeld oder -hilfe bezogen haben. Um Phänomene wie den Vorruhestand²⁷ bei der Deskription mit zu berücksichtigen, ist es im Rahmen einer solchen Untersuchung zudem sinnvoll, das jeweilige Alter der Beschäftigten mit einzubeziehen.

Die Abbildung 4 zeigt die Anteile der in Leistungsbezug endenden Beschäftigungsmeldungen an allen Beschäftigungsmeldungen in Abhängigkeit von dem Alter der Beschäftigten für drei verschiedene Jahre. Die Graphik links oben bezieht sich dann auf die Gesamtstichprobe. Deutlich erkennbar ist hier zunächst ein Absinken dieser Anteile bis zu einem Beschäftigtenalter von 55 Jahren, danach erfolgt wieder ein sprunghafter Anstieg. Dieser Anstieg hat in etwa sein Maximum bei einem Alter von 59 Jahren und scheint für die untersuchten drei Jahre stärker auszufallen. Er ist vermutlich vor allem das Resultat einer Vorruhestandsregelung, die für ältere Arbeitnehmer gegenüber jüngeren für einen längeren Zeitraum hinweg Arbeitslosengeld gewährt. Dieser Kurvenverlauf ist insbesondere charakteristisch für die alten Industriebranchen wie z.B. für den Maschinenbau (Graphik oben rechts in Abbildung 4). Die Dienstleistungsbereiche, wie z.B. die „Dienstleistungen für Unternehmen (IAT 20)“ oder die „Finanzdienstleistungen (IAT 13)“ zeigen keine derartige Altersabhängigkeit.

²⁷ Zur Arbeitslosigkeit als Vorruhestand vgl. Knuth 1999.

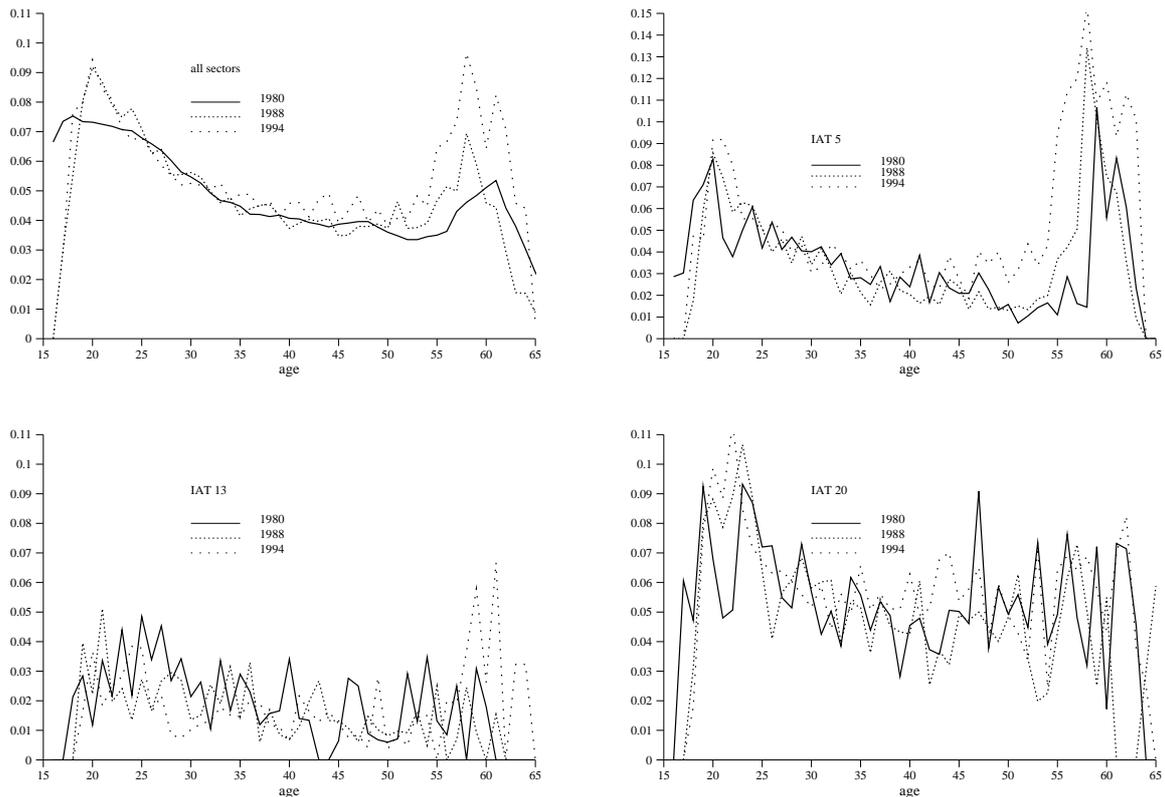


Abbildung 4: Verteilung der Anteile der in Leistungsbezug endenden Beschäftigungsmeldungen in Abhängigkeit von dem Alter der Beschäftigten und für drei verschiedene Jahre, für die Gesamtstichprobe, für den Maschinenbau (IAT 5), die Finanzdienstleistungen (IAT 13) und für die Dienstleistungen für Unternehmen (IAT 20). Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe (eigene Berechnungen).

Um auftretende Trendentwicklungen besser erkennen und interpretieren zu können, ist es sinnvoll, die Kurven in Abbildung 4 leicht zu glätten. Hierfür werden sogenannte „nonparametrische Regressionen“ verwendet²⁸ (vgl. hierzu Rohwer/Pötter 1998). In den Abbildungen 35-37 im Anhang sind für alle Branchen diese Kurven in geglätteter Form dargestellt. Der Alterseffekt, der sich in der Gesamtstatistik und bei dem Maschinenbau zeigte, findet sich dann auch in den alten Industriebranchen wie Bergbau, Chemie, Kunststoff, Eisen und Stahl und Elektro/Feinmechanik. Im Dienstleistungsbereich deutet sich nur für das letzte Untersuchungsjahr 1994 eine ähnliche Entwicklung in der Verkehr und Kommunikationsbranche an.

Aufgrund des hohen Anteils an saisonaler Beschäftigung finden sich insgesamt relativ hohe Anteile an in Leistungsbezug endenden Beschäftigungsmeldungen im primären Sektor sowie in der Baubranche und im Hotel- und Gaststättengewerbe. Niedrige

²⁸ Die Berechnung wurde mit TDA 6.2 durchgeführt. Gewählt wurde für die unabhängige Variable „Alter“ mit dem Wertebereich 15 – 65 Jahren eine Reihe von Stützstellen im Abstand von zwei Jahren. Für jede Stützstelle wurden innerhalb einer Umgebung von 5 Jahren die bedingten relativen Häufigkeiten berechnet. Durch die kommt es zu einer leichten Rechtsverschiebung der Spitzenwerte am Ende der Verteilungen. Zum Programm TDA vgl. Rohwer/Pötter 1998.

Anteile ergeben sich dagegen insbesondere im Gesundheitswesen sowie in den beiden alten Dienstleistungssektoren, den Finanzbereich und den Gebietskörperschaften/Sozialversicherungen. Abgesehen von der Wirkung der Vorruhestandsregelung, nehmen in fast allen Branchen die Anteile an Leistungsbezug endenden Beschäftigungsmeldungen mit dem Alter der Beschäftigten ab, nur im primären Sektor als auch im Hotel- und Gaststättengewerbe, in dem ein hoher Prozentsatz an saisonaler Beschäftigung vorliegt, scheint die Entwicklung der Arbeitslosigkeit eher unabhängig vom Alter zu verlaufen.

4. Fazit

Aus der Analyse amtlicher Statistiken ist bekannt, dass es auf dem Arbeitsmarkt neben der Anteilsverschiebung von dem Industrie- zum Dienstleistungssektor (Tertiarisierung) auch zunehmend zu Umstrukturierungen innerhalb des tertiären Sektors kommt. Diese sogenannte „Zweite Tertiarisierung“ ist durch Schrumpfungsprozesse- bzw. Stagnationstendenzen bei den eher traditionellen, großbetrieblich organisierten Dienstleistungen und deutlichen Zuwächsen bei den neuen Dienstleistungen wie unternehmens-, personen- und haushaltsbezogenen und sozialen Dienstleistungen gekennzeichnet.

In dem vorliegenden Beitrag wurde anhand von Indikatoren und mit Hilfe eines differenzierten Wirtschaftsgruppenrasters gezeigt, dass die Umstrukturierung des tertiären Arbeitsmarktes mit unterschiedlich starken Mobilitätsvorgängen in den einzelnen Dienstleistungsbranchen verbunden ist. Für die branchenspezifische Deskription wurde als Datenbasis die IAB-Beschäftigtenstichprobe verwendet, da sie aufgrund der großen Fallzahl detailliertere Mobilitätsanalysen erlaubt. Ferner wurden auch Aussagen über die näheren Umstände der Beendigung von Beschäftigungen auf Grundlage des Sozio-oekonomische Panel (SOEP) getroffen. Hier konnte insbesondere der Stellenwert einer freiwilligen und erzwungenen Mobilität in diesem Umstrukturierungsprozess geprüft werden.

Die dargestellte Beschäftigungsentwicklung als auch die ermittelten Ein- und Austrittsquoten in den einzelnen Branchen belegen die Annahme, dass eine Verschiebung der Beschäftigungsanteile von den großbetrieblichen Dienstleistungsbranchen zu den eher kleinbetrieblich strukturierten „neuen“ Dienstleistungen stattfindet. Bei den neuen Dienstleistungen überwiegen für die betrachteten Jahre die Eintritte gegenüber den Austritten, während es sich bei den Branchen im sekundären Sektor eher umgekehrt verhält.

Aus der Deskription der Häufigkeit von Betriebswechseln ließ sich unter Hinzunahme von Betriebsgröße, Branche und Konjunkturverlauf ein Zusammenhang im Längsschnitt ableiten. In bezug auf die Indikatoren Konjunktur und Betriebsgröße auf Branchenebene konnten drei Arbeitstypen identifiziert werden. Zusammen mit den Resultaten aus der Verweildaueranalyse zu der Beständigkeit von Beschäftigungsverhältnissen in den einzelnen Branchen ergibt sich folgendes Schema:

Wirtschaftsgruppe	Arbeitsmarkttyp	Dynamik	Abhängig von		Beständigkeit der Beschäftigungsverhältnisse ²⁹
			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 9: 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.

Arbeitsmarkttyp II weist sowohl eine starke Konjunktur- als auch Betriebsgrößenabhängigkeit auf und lässt sich vor allem dem produzierenden Gewerbe bzw. Branchen wie „Eisen und Stahl“, „Maschinenbau“, „Chemie, Mineralöl und Kunststoff“, „Elektro- und Feinmechanik“ sowie der Konsumgüterindustrie wie „Textil und Bekleidung“ und „Nahrung und Genuss“ zuordnen. Die Betriebswechselquote folgt einem zyklischen Verlauf: in Rezessionszeiten geht sie deutlich zurück und in Prosperitätszeiten steigt sie an. Der Verlauf ist ein Indiz dafür, dass die Betriebswechsel zu einem größeren Teil freiwillig in konjunkturellen Aufschwüngen stattfinden. Diese Vermutung konnte auch durch die detaillierteren Analysen in Bezug auf die Beendigungsgründe auf Basis des SOEP belegt werden. Als zweiter Indikator spielt bei dem Arbeitsmarkttyp II die Größe des Betriebs für die zwischenbetriebliche Mobilität eine entscheidende Rolle: mit der Betriebsgröße nimmt diese klar ab. Größere Betriebe sind eher in der Lage bei geringerer Kapazitätsauslastung die ArbeitnehmerInnen durch betriebsinterne Personalanpassungen weiter beschäftigen zu können. Die Beständigkeit von Beschäftigungen ist im Konsumgüterbereich (der ja in unserer Gruppierung Landwirtschaft und Gastronomie

²⁹ Im Vergleich zum Durchschnitt aller Wirtschaftsgruppen.

einschließt) aufgrund stärkerer saisonaler Einflüsse geringer als im Produktionsgüterbereich.

In Arbeitsmarkttyp III ist die zwischenbetriebliche Mobilität ebenfalls durch eine starke konjunkturelle Abhängigkeit gekennzeichnet, die Betriebsgröße übt allerdings kaum einen Einfluss aus. Vielmehr sind hier eher klein- und mittelbetriebliche Strukturen mit einer starken kundenorientierten Ausrichtung zu finden, die mit einer hohen Arbeitsmarktdynamik verbunden sind. Zu Typ III können die prosperierenden neuen Dienstleistungen und die strukturell im Umbruch befindlichen Dienstleistungen aber auch das Baugewerbe gezählt werden. Die Beständigkeit der Beschäftigungen ist vor allem in den neuen Dienstleistungsbereichen geringer als im großbetrieblich organisierten Teil des sekundären Sektors. Dagegen sind Teilbereiche der im Umbruch befindlichen Dienstleistungen wie z.B. Verkehr und Kommunikation vor einiger Zeit noch staatlich reguliert gewesen, sie weisen daher für den Untersuchungszeitraum noch etwas höhere Betriebszugehörigkeitsdauern auf.

Die einzelnen Angaben zu den Beendigungen von Beschäftigungen auf Basis des SOEP wurden zwei relevanten Kategorien zugeordnet: den betrieblich veranlassten Beendigungen (erzwungene Mobilität) und den arbeitnehmerseitig veranlassten Beendigungen (freiwillige Mobilität). Die Auszählungen erfolgten über drei unterschiedliche Zeiträume und ergaben zusammengefasst folgendes Bild: Die betrieblich bedingten Beendigungen fallen in den konjunkturschwächeren Zeiträumen höher aus als in den konjunkturstärkeren Phasen und bei den arbeitnehmerseitig bedingten Beendigungen verhält es sich umgekehrt. Zudem zeigt die getrennte Betrachtung nach Wirtschaftsgruppen, dass in den Branchen mit saisonaler Beschäftigung, sowie im Produktionsgüterbereich (Arbeitsmarkttyp II) und den traditionellen Dienstleistungen (Arbeitsmarkttyp I) die erzwungene Mobilität stärker ausfällt, während die Dynamik in den neuen Dienstleistungsbereichen und bei den Dienstleistungen im Umbruch (Arbeitsmarkttyp III) vor allem durch das Auslaufen von Fristverträgen und durch freiwillige Mobilität bedingt ist.

In Bezug auf die freiwilligen bzw. erzwungenen Mobilitätsvorgänge lassen sich ferner personenbezogene Unterschiede feststellen: Bei männlichen Beschäftigten sind die Anteile der betrieblich veranlassten Kündigungen an allen Beendigungen im Vergleich höher als bei weiblichen Beschäftigten, während Frauen höhere Anteile an freiwilligen Beendigungen aufweisen. Die Verweildaueranalyse auf Basis der IAB-Beschäftigtenstichprobe zeigt außerdem, dass Frauen insgesamt keine instabileren Arbeitsverhältnisse aufweisen als Männer. Betrieblich veranlasste Beendigungen betreffen zudem vor allem Personen ohne Schulabschluss bzw. ohne Berufsschulabschluss als auch Beschäftigte mit Hauptschulabschluss bzw. abgeschlossener Lehre. Zudem treten betrieblich bedingte Beendigungen insbesondere bei älteren und jüngeren Arbeitnehmern in dem Zeitraum von 1985-1992 überdurchschnittlich häufig auf, während die mittleren Altersgruppen am wenigsten von Entlassungen betroffen waren. Ergänzend zeigen die Verteilungen der in Leistungsbezug endenden Beschäftigungsmeldungen auf Basis der IAB-Beschäftigtenstichprobe für die Jahre 1980, 1988 und 1994, dass mit dem Alter der Beschäftigten die Austritte in Leistungsbezug in allen Branchen abnehmen. Die Kurvenverläufe lassen dabei ein für den sekundären Sektor spezifisches Phä-

nomen erkennen: ab einem Beschäftigtenalter von 55 Jahren zeigt sich hier ein deutlicher Anstieg der Anteile der in Leistungsbezug endenden Beschäftigungen, was auf die große Bedeutung von Vorruhestandsregelungen für den großbetrieblichen Industriesektor schließen lässt.

Die im vorliegenden Beitrag durchgeführten Mobilitätsanalysen verdeutlichen, dass Arbeitsmarkttyp III die größte Dynamik aufweist. Die festgestellten Schrumpfungstendenzen des sekundären Sektors und die Zuwächse bei den neuen Dienstleistungen können insgesamt zu einer deutlich höheren Arbeitsmarktdynamik führen und damit auch mittelfristig Auswirkungen auf den gesamten Arbeitsmarkt haben. Eine höhere Arbeitsmarktdynamik und kürzere Phasen der Betriebszugehörigkeit sind jedoch nicht zwangsläufig mit prekäreren Beschäftigungsverhältnissen verbunden, wie insbesondere die Auswertungen hinsichtlich der freiwilligen Mobilitätsprozesse zeigen. Zudem werden in den prosperierenden neuen Dienstleistungen verstärkt Potenziale für Betriebsgründungen und somit für die Schaffung zusätzlicher neuer Arbeitsplätze vermutet.

Hohe Arbeitsmarktdynamik kann somit durchaus mit neuen Beschäftigungsperspektiven auf dem Arbeitsmarkt verbunden sein. Allerdings zeigen die vorliegenden Auswertungen auf Basis der IAB-Beschäftigtenstichprobe und des SOEP, dass sich die Dynamik für die verschiedenen Personengruppen des Arbeitsmarktes unterschiedlich vollzieht. Die Analysen zu den Beendigungsgründen machen offensichtlich, dass insbesondere die Gruppen, die bereits geringere Arbeitsmarktchancen aufweisen – wie Beschäftigte ohne Ausbildung oder gering qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – auch häufiger von betrieblich veranlassten Beendigungen betroffen sind, d.h. entlassen werden. Die mit der neuen Dynamik verbundenen Beschäftigungschancen sind ungleich verteilt. Verlierer sind die gering qualifizierten und älteren männlichen Industriearbeiter, während Frauen von der Tertiarisierung profitieren.

Literaturverzeichnis

- Bender, S./Hilzendege, J./Rohwer, G./Rudolph, H. (1996): Die IAB-Beschäftigtenstichprobe 1975-1990. BeitrAB 197. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit. Nürnberg.
- Knuth, M. (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, M. (1999): Senkung der Arbeitslosigkeit durch Ausstieg aus dem Vorruhestand. Gesellschaftliche und betriebliche Innovationserfordernisse im Umgang mit dem strukturellen und demographischen Wandel. In: Brödner, P./Helmstädter, E./Widmaier, B. (Hg.), Wissensteilung, S. 107-144. München und Mering: Rainer Hampp.
- Maennig, G./Stamer, M. (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.
- Pischner, R./Rendtel, U. (1993): Quer- und Längsschnittgewichtung des Sozio-ökonomischen Panels. DIW Diskussionspapier Nr. 69. Berlin.
- Rohwer, G./Pötter, U. (1998): TDA User's Manual. Ruhr-Universität Bochum. Fakultät für Sozialwissenschaften.
- Wagner, G./Schupp, J./Rendtel, U. (1994): Das Sozio-ökonomische Panel (SOEP) – Methoden der Datenproduktion und -aufbereitung im Längsschnitt. In: Hauser, R./Ott, N./Wagner, G. (Hrsg.): Mikroanalytische Grundlagen der Gesellschaftspolitik. Band 2 – Erhebungsverfahren, Analysemethoden und Mikrosimulation, Band 2, S. 70-112. Berlin. Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG).

Anhang

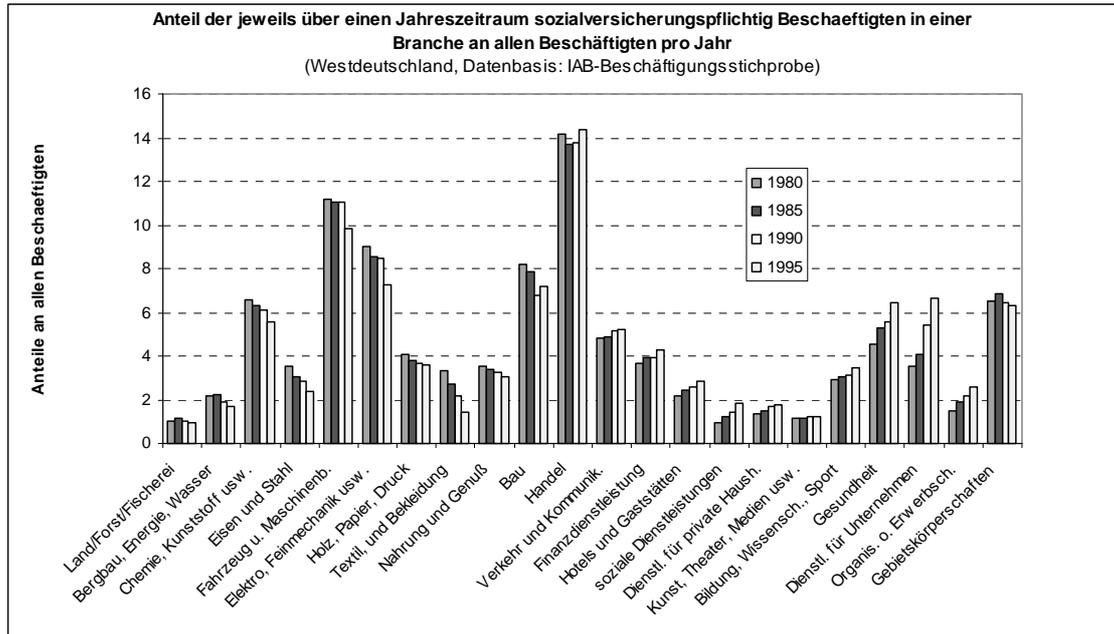


Abbildung 5: Verteilung der Anteile der jeweils jährlich Beschäftigten innerhalb einer Branche an allen Beschäftigten (IAB-Beschäftigtenstichprobe, eigene Berechnungen)

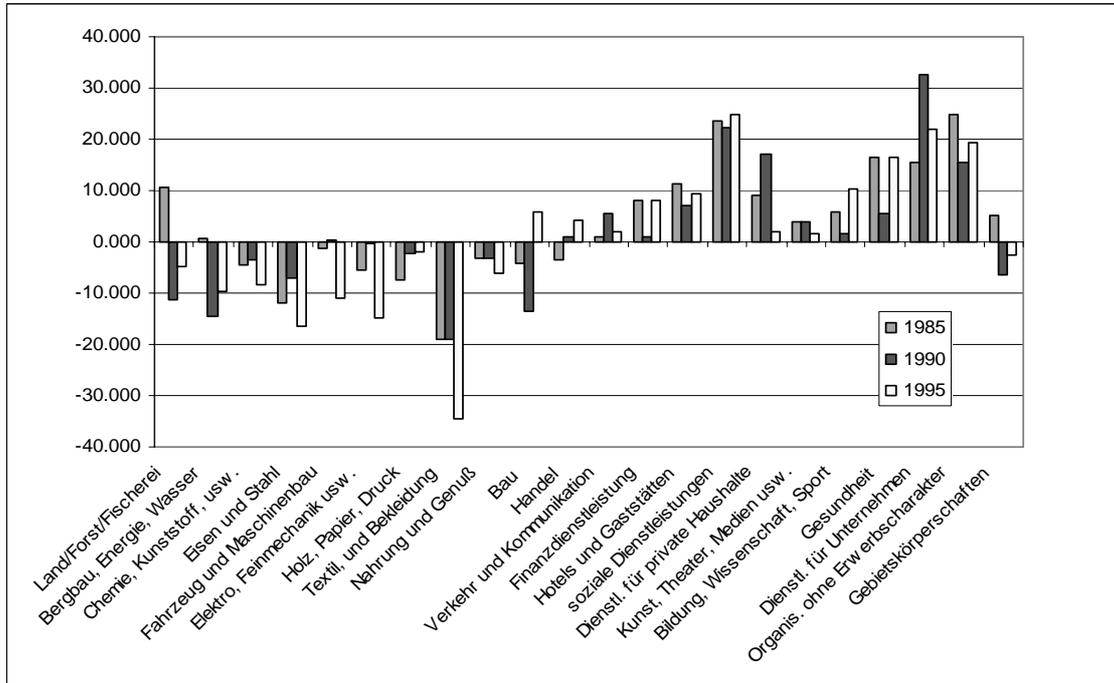


Abbildung 6: Veränderungsrate in Bezug auf die Beschäftigungsanteile 5 Jahre vorher (IAB-Beschäftigtenstichprobe, eigene Berechnungen)

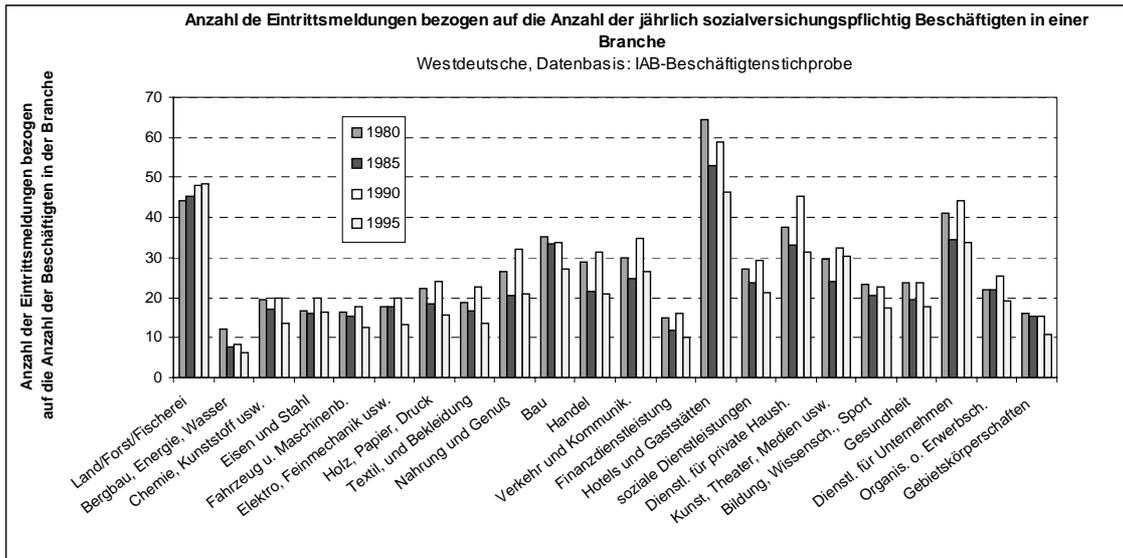


Abbildung 7: Verteilung der Anzahl der Eintrittsmeldungen bezogen auf die Anzahl der jährlich Beschäftigten innerhalb einer Branche (IAB-Beschäftigtenstichprobe, eigene Berechnungen)

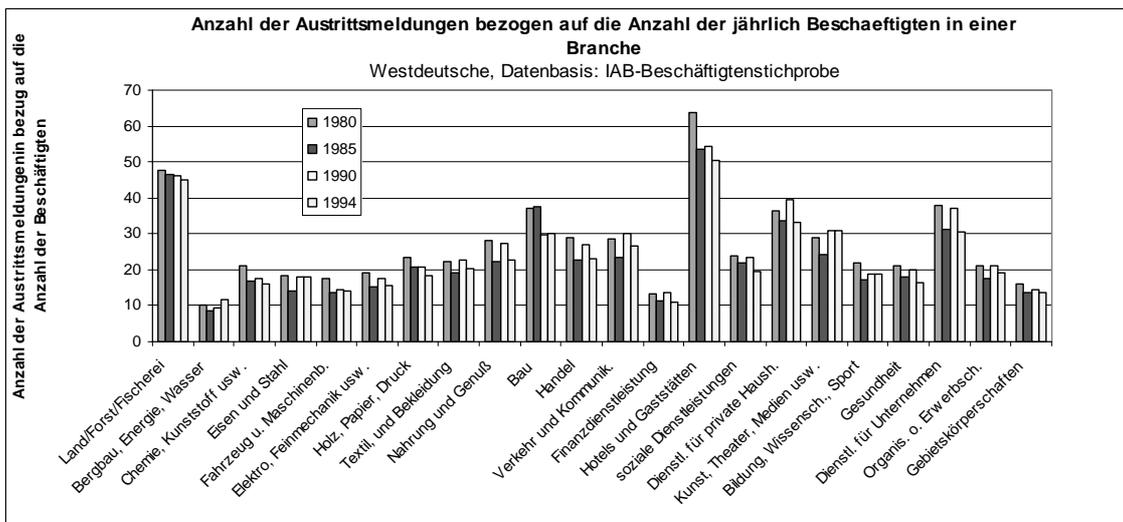


Abbildung 8: Verteilung der Anzahl der Austrittsmeldungen bezogen auf die Anzahl der jährlich Beschäftigten innerhalb einer Branche (IAB-Beschäftigtenstichprobe, eigene Berechnungen)

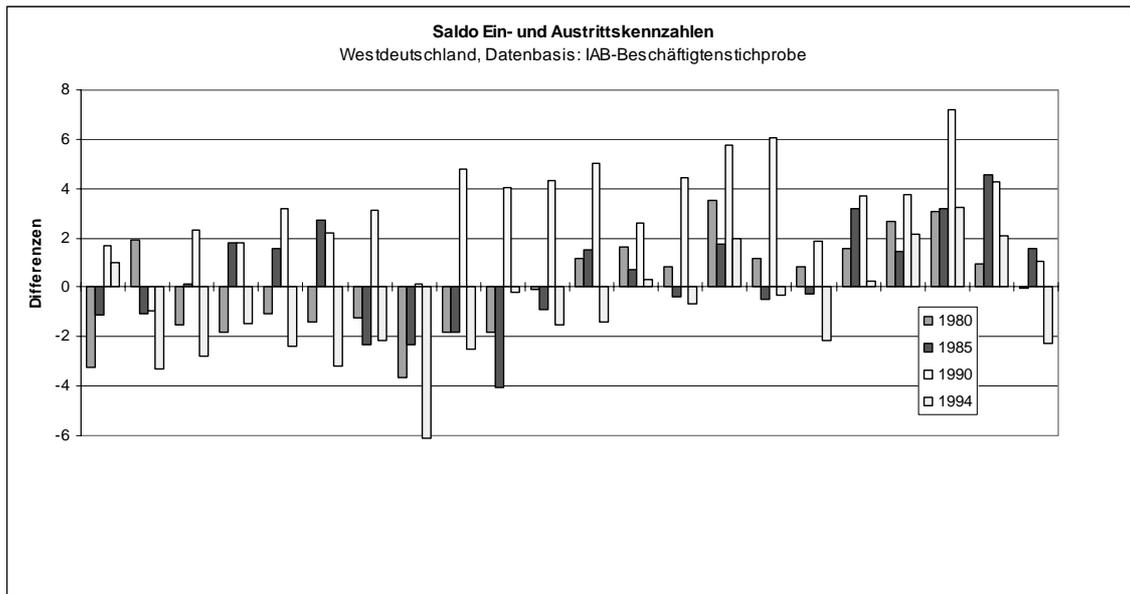


Abbildung 9: Saldo aus Ein- und Austrittsquoten (IAB-Beschäftigtenstichprobe, eigene Berechnungen)

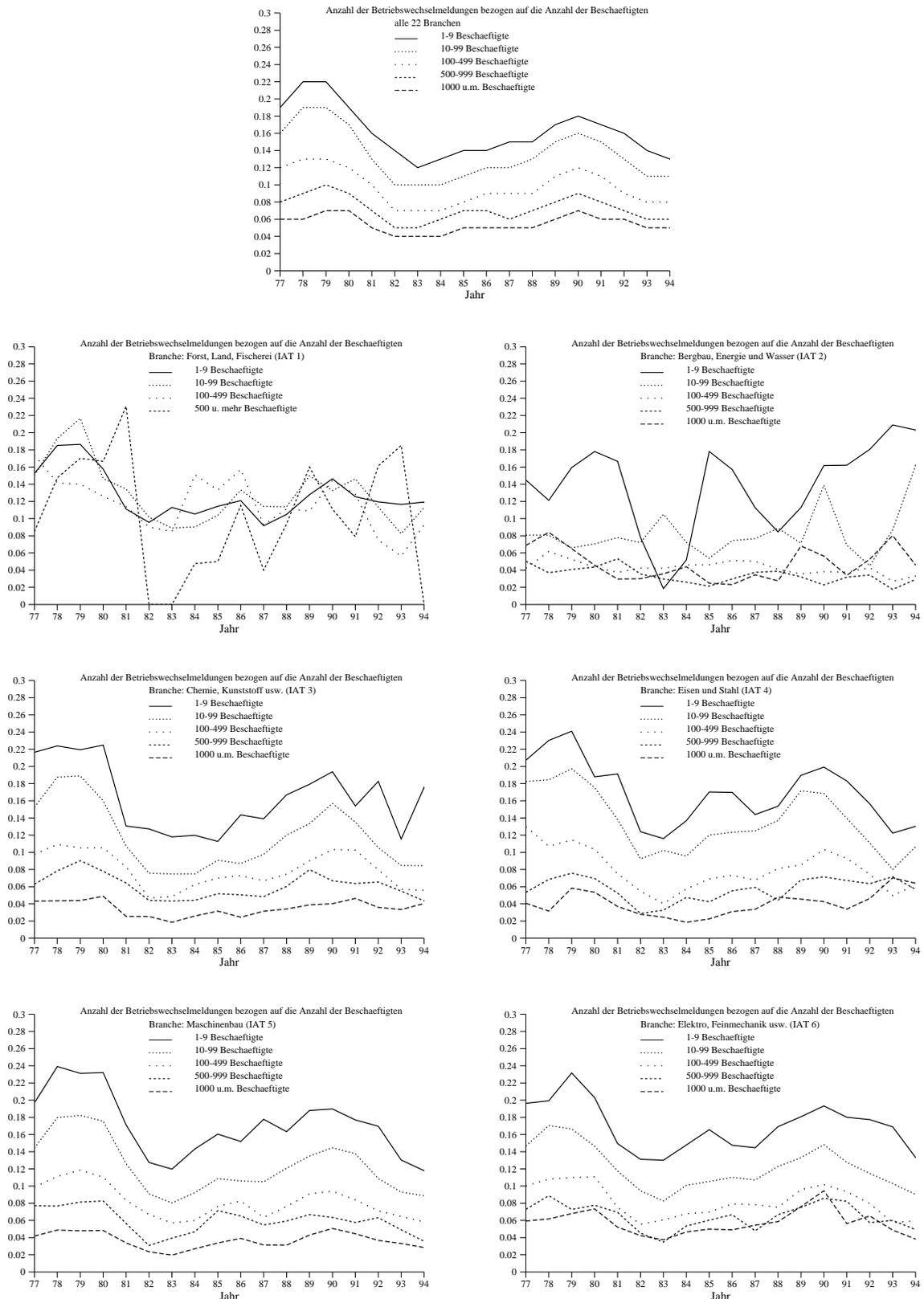


Abbildung 10: Verteilung der Anzahl der Beschäftigungsmeldungen mit Betriebswechsel bezogen auf die Anzahl der innerhalb eines Jahres Beschäftigten in den Branchen 1-6 getrennt nach Betriebsgrößen im Zeitverlauf (IAB-Beschäftigtenstichprobe, eigene Berechn.)

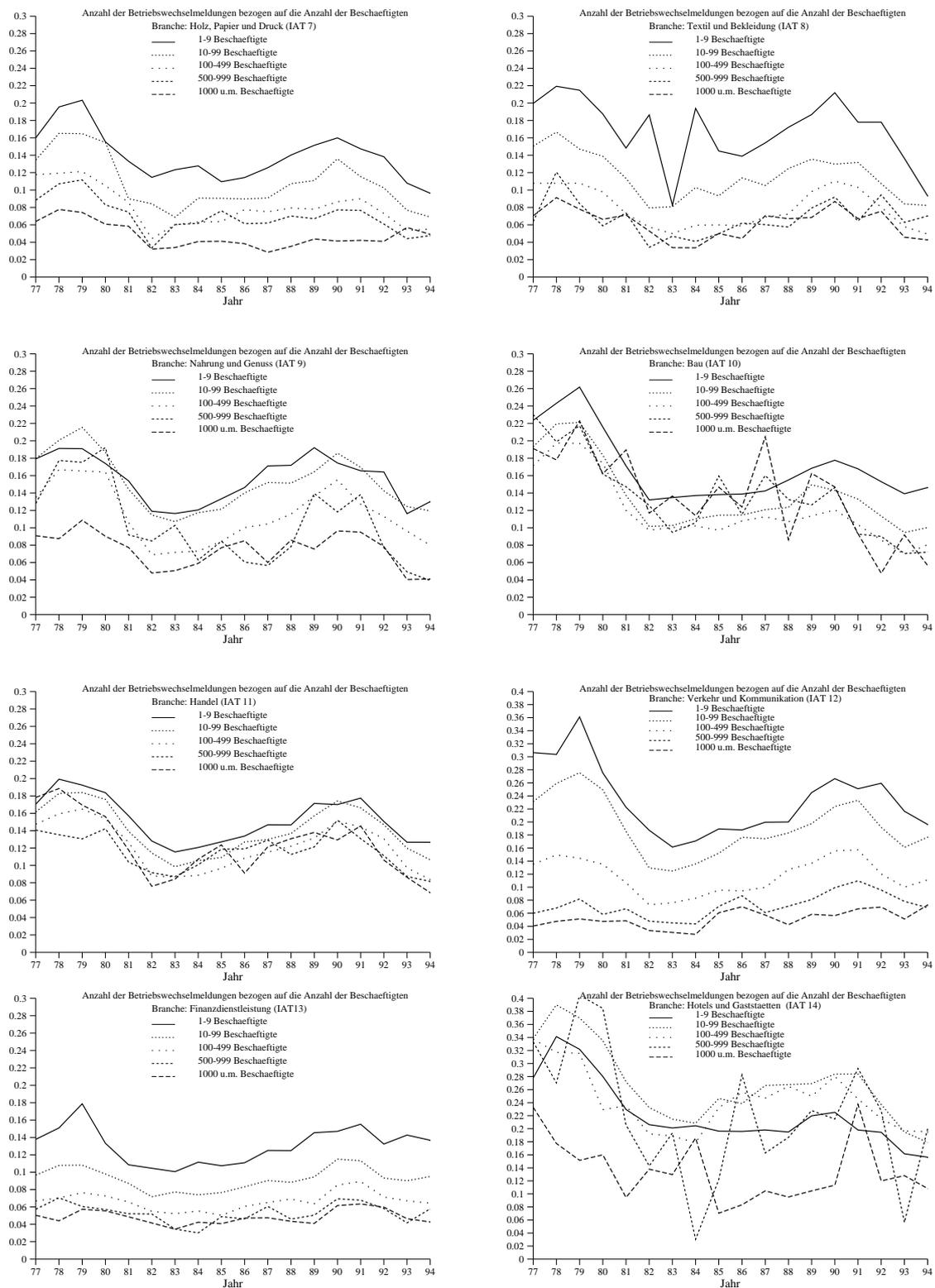


Abbildung 11: Verteilung der Anzahl der Beschäftigungsmeldungen mit Betriebswechsel bezogen auf die Anzahl der innerhalb eines Jahres Beschäftigten in den Branchen 7-14 getrennt nach Betriebsgrößen im Zeitverlauf (IAB-Beschäftigtenstichprobe, eigene Berechnungen)

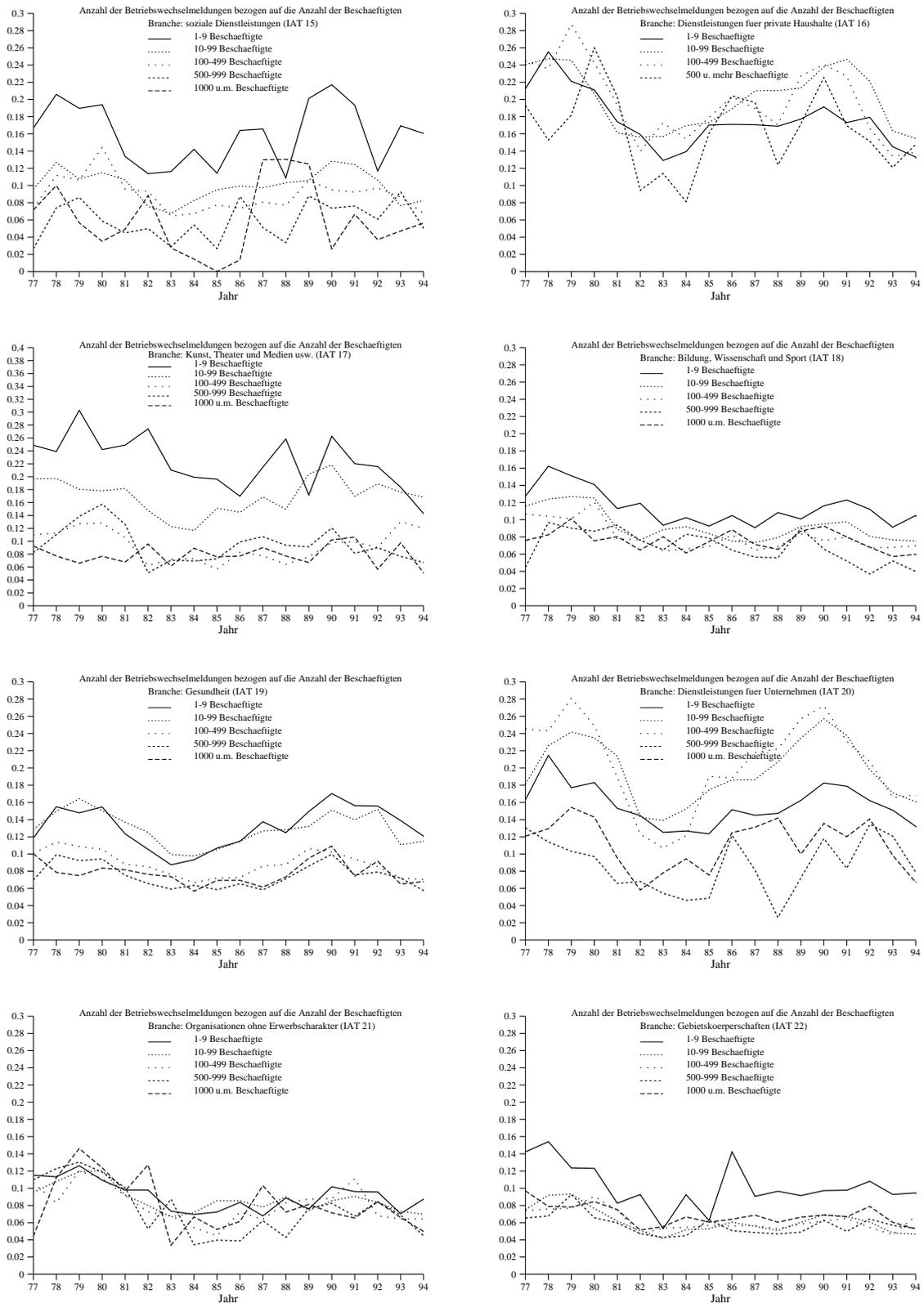


Abbildung 12: Verteilung der Anzahl der Beschäftigungsmeldungen mit Betriebswechsel bezogen auf die Anzahl der innerhalb eines Jahres Beschäftigten in den Branchen 15-22 getrennt nach Betriebsgrößen im Zeitverlauf (IAB-Beschäftigtenstichprobe, eigene Berechnungen)

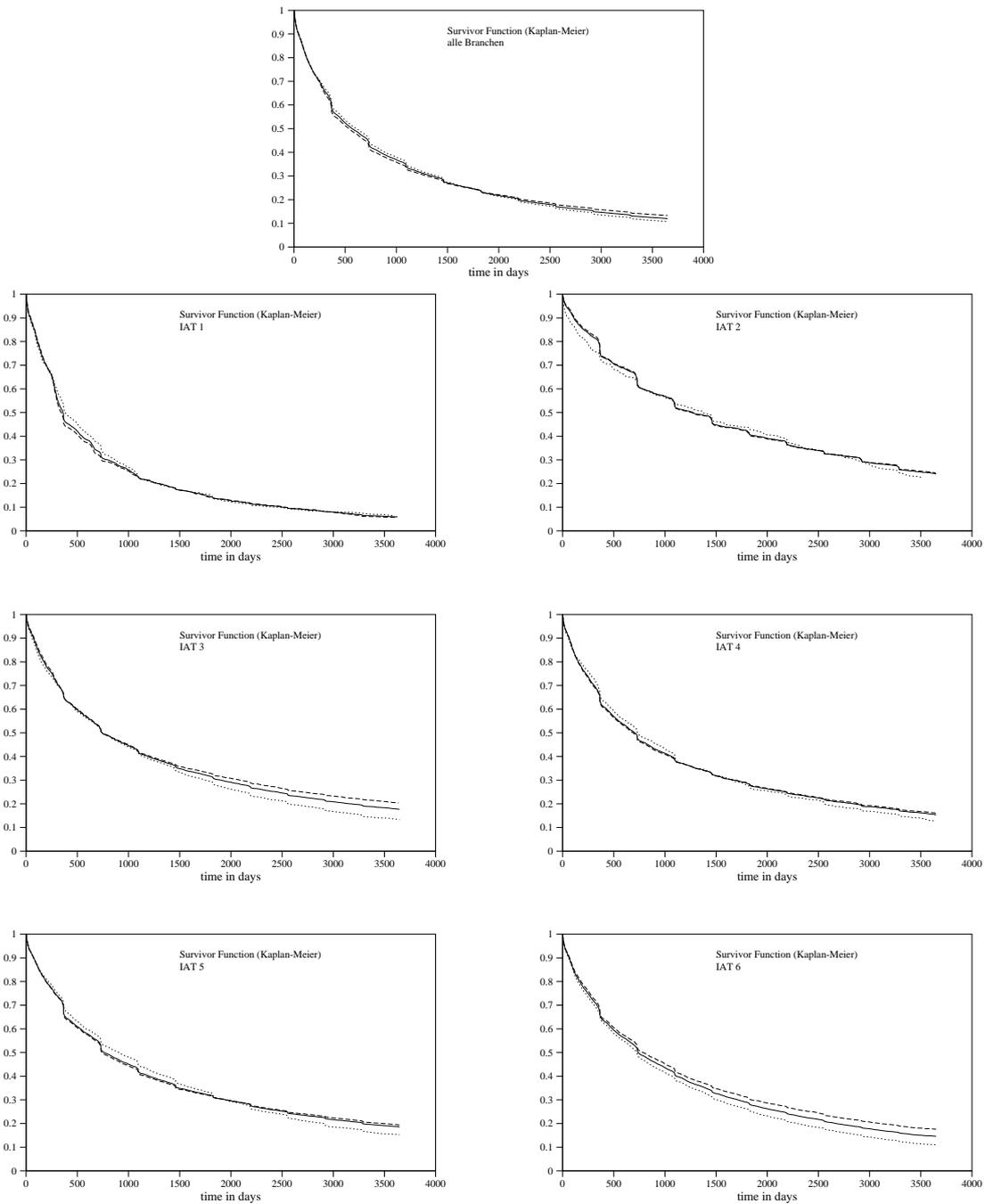


Abbildung 13: Survivorfunktionen für Personen, die zwischen 1976-1985 erstmals erwerbstätig waren (Männer=gestrichelte, Frauen=gepunktete, Insgesamt=durchgezogene Kennlinie) – Betriebszugehörigkeitsdauer in den Branchen 1-6 (IAB-Beschäftigtenstichprobe, eigene Berechnungen)

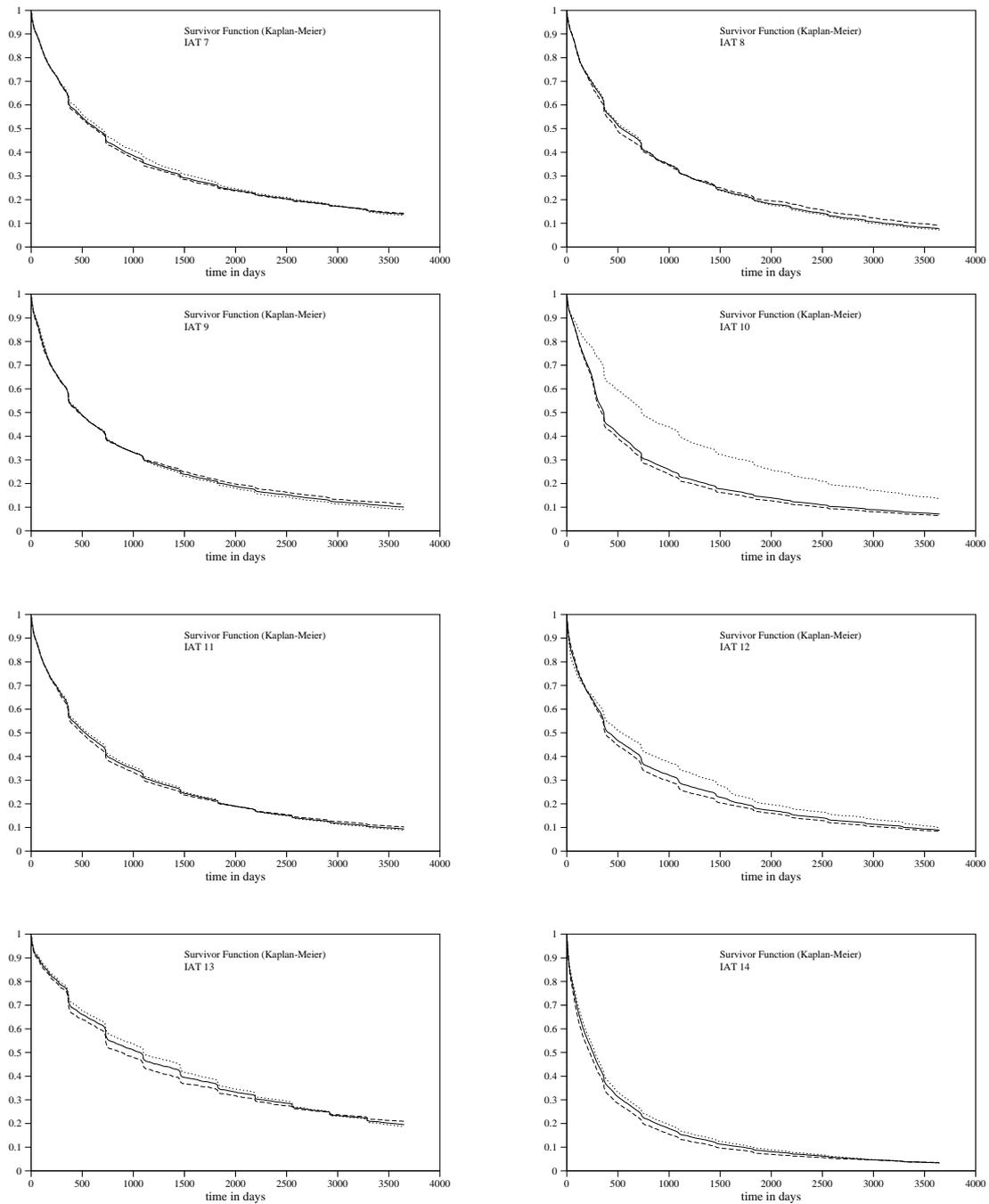


Abbildung 14: Survivorfunktionen für Personen, die zwischen 1976-1985 erstmals erwerbstätig waren (Männer=gestrichelte, Frauen=gepunktete, Insgesamt=durchgezogene Kennlinie) – Betriebszugehörigkeitsdauer in den Branchen 7-14 (IAB-Beschäftigtenstichprobe, eigene Berechnungen)

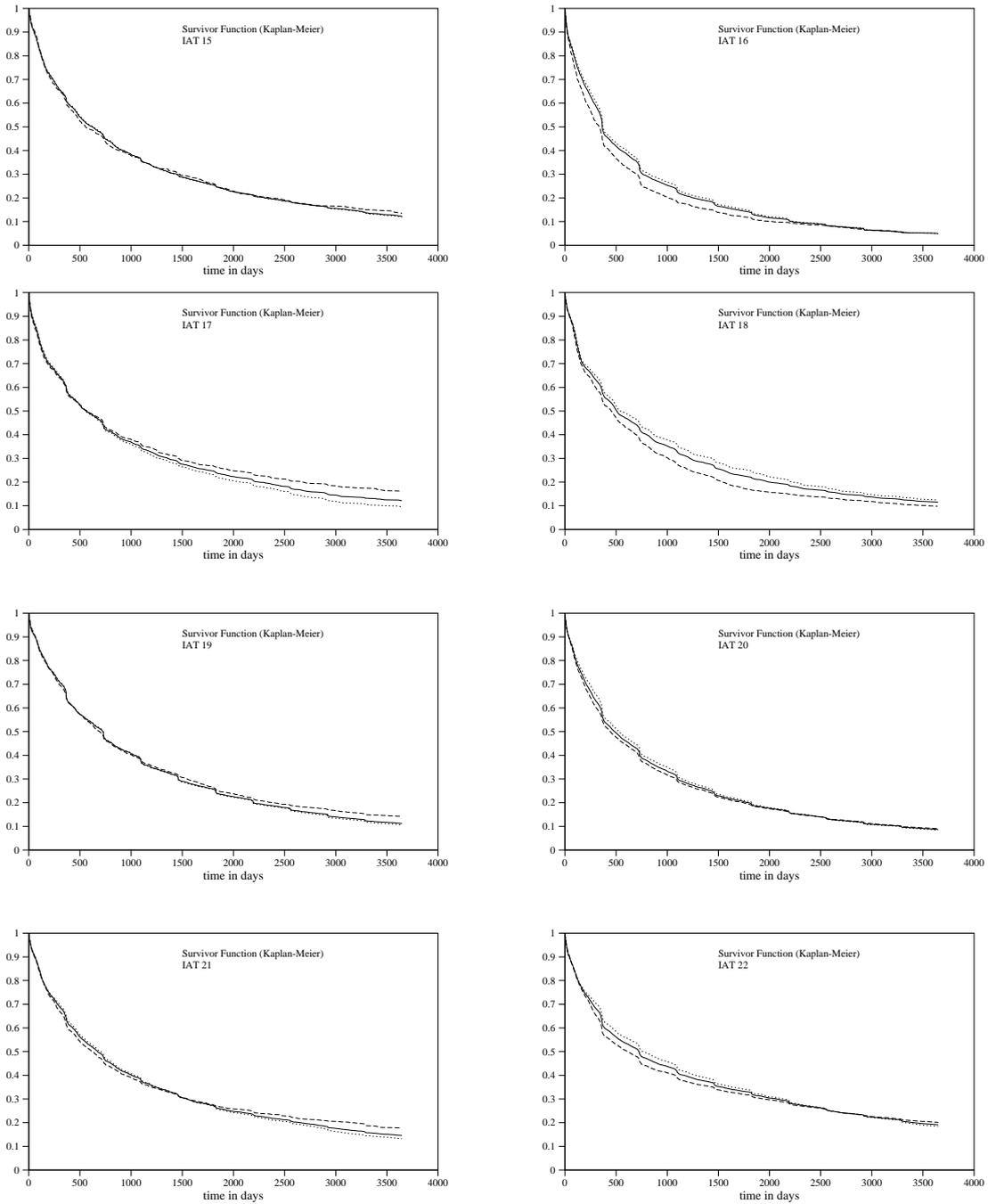


Abbildung 15: Survivorfunktionen für Personen, die zwischen 1976-1985 erstmals erwerbstätig waren (Männer=gestrichelte, Frauen=gepunktete, Insgesamt=durchgezogene Kennlinie) – Betriebszugehörigkeitsdauer in den Branchen 15-22 (IAB-Beschäftigtenstichprobe, eigene Berechnungen)

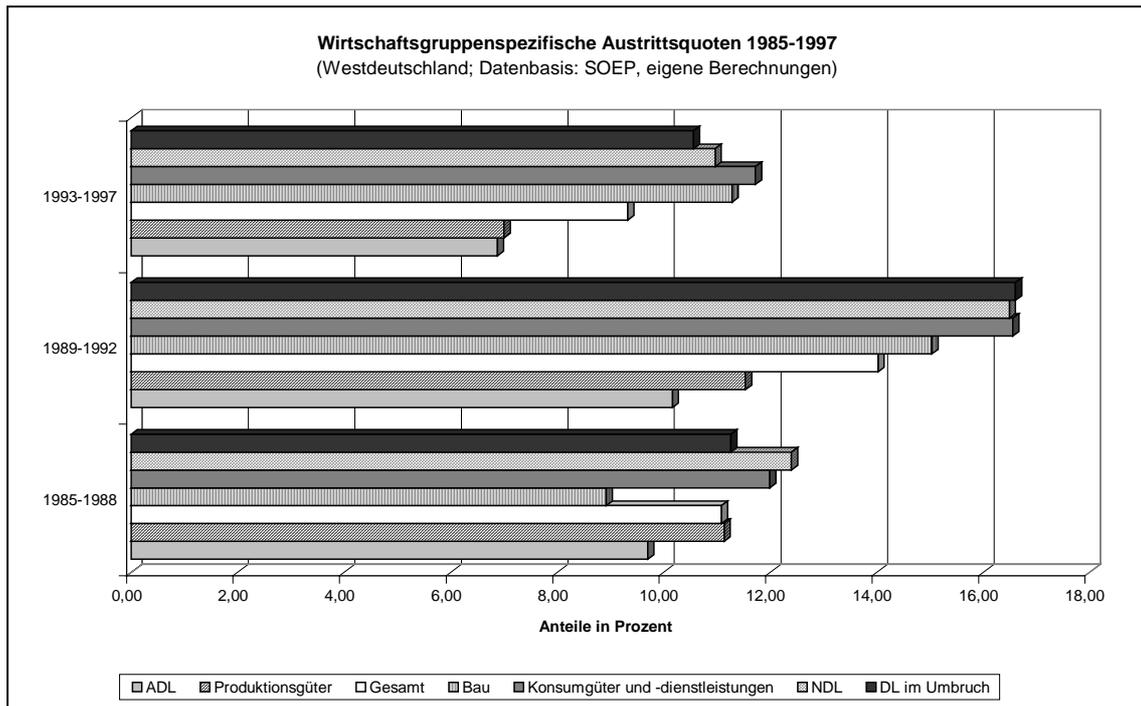


Abbildung 16: Wirtschaftsgruppenspezifische Austrittsquoten 1985-1997 (SOEP, eigene Berechnungen)

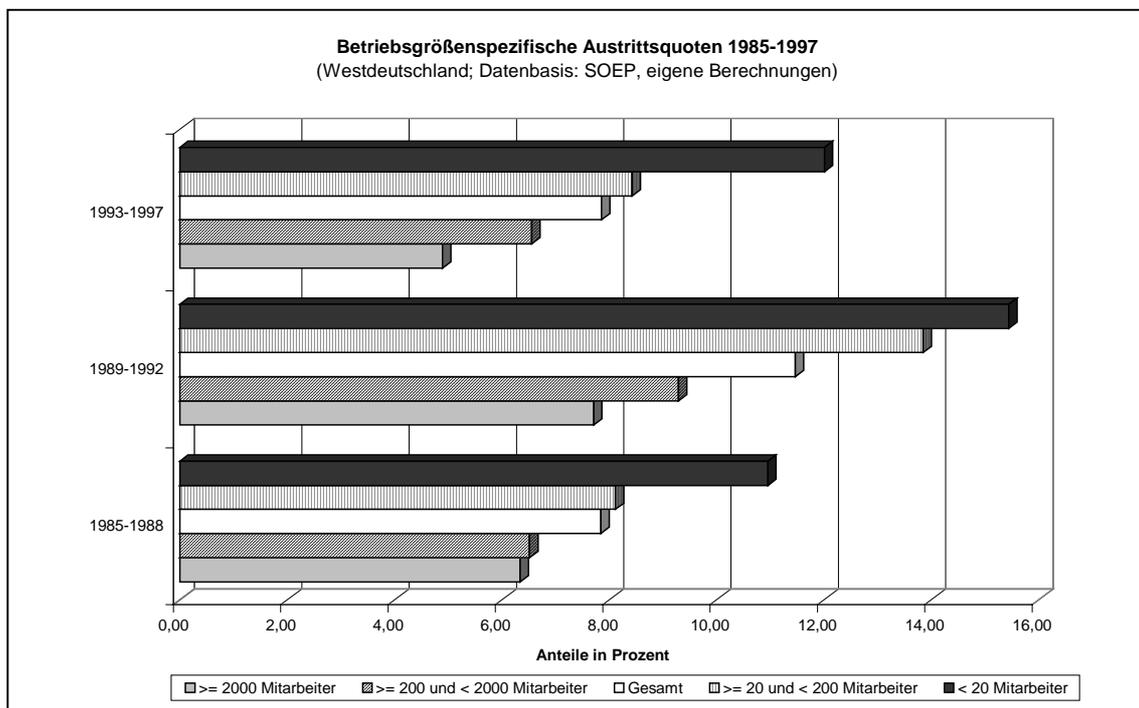


Abbildung 17: Betriebsgrößenspezifische Austrittsquoten 1985-1997 (SOEP, eigene Berechnungen)

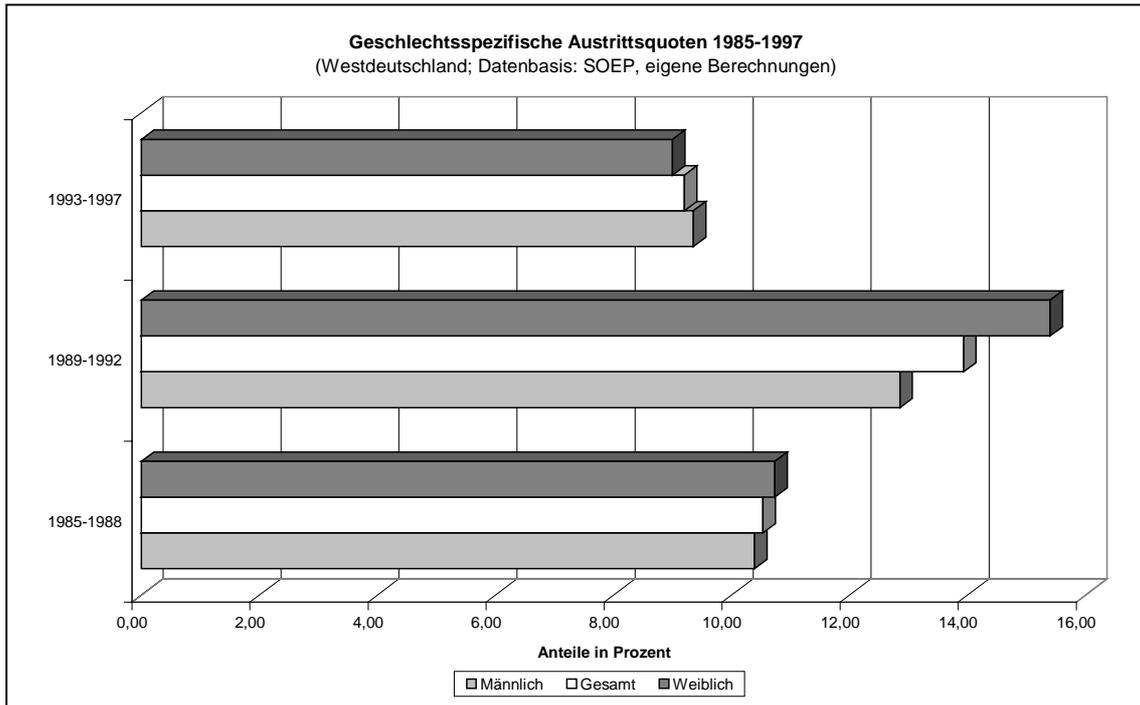


Abbildung 18: Geschlechtsspezifische Austrittsquoten 1985-1997 (SOEP, eigene Berechnungen)

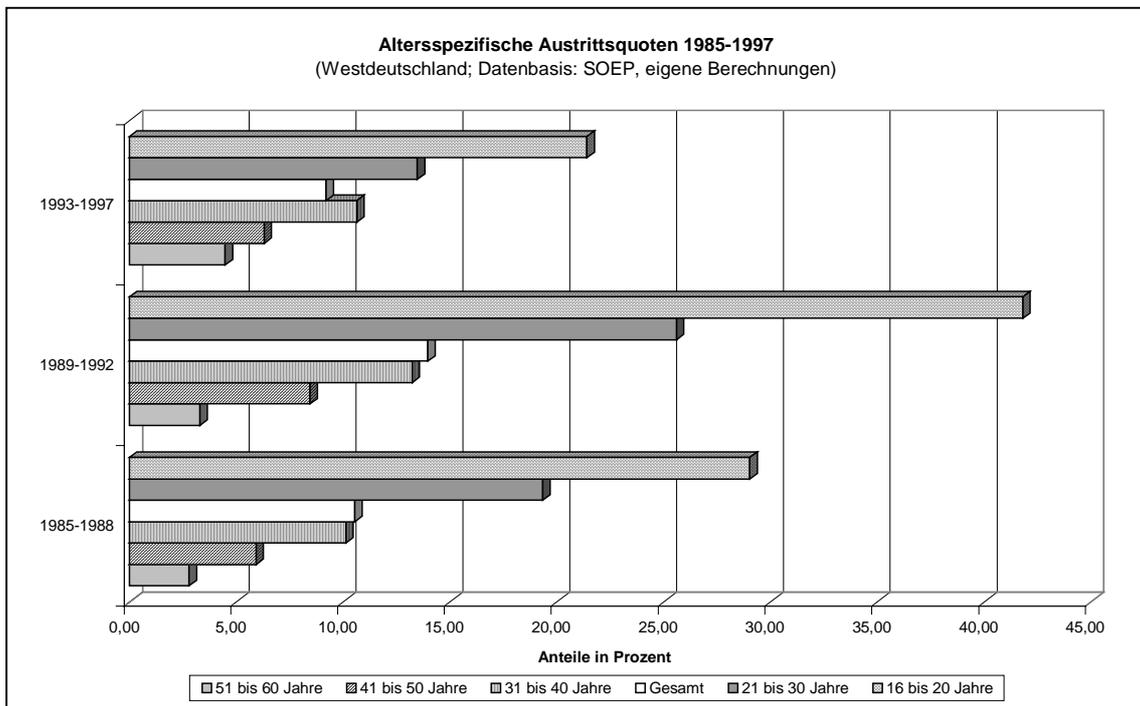


Abbildung 19: Altersspezifische Austrittsquoten 1985-1997 (SOEP, eigene Berechnungen)

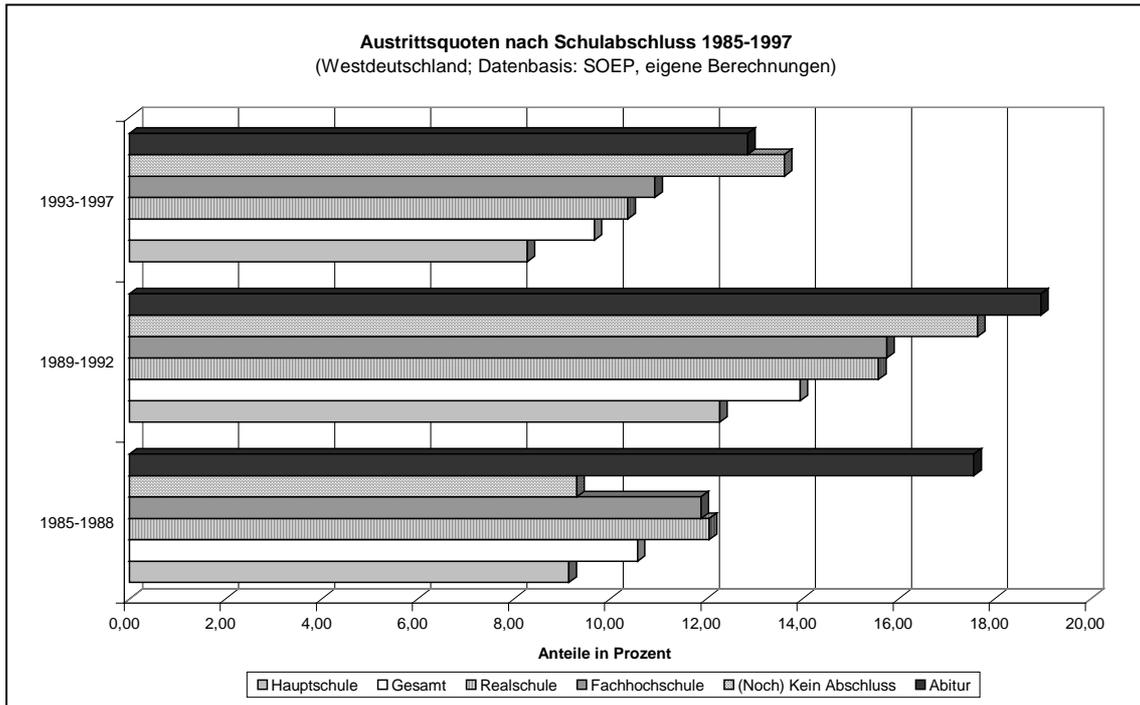


Abbildung 20: Austrittsquoten nach Schulabschluss 1985-1997 (SOEP, eigene Berechnungen)

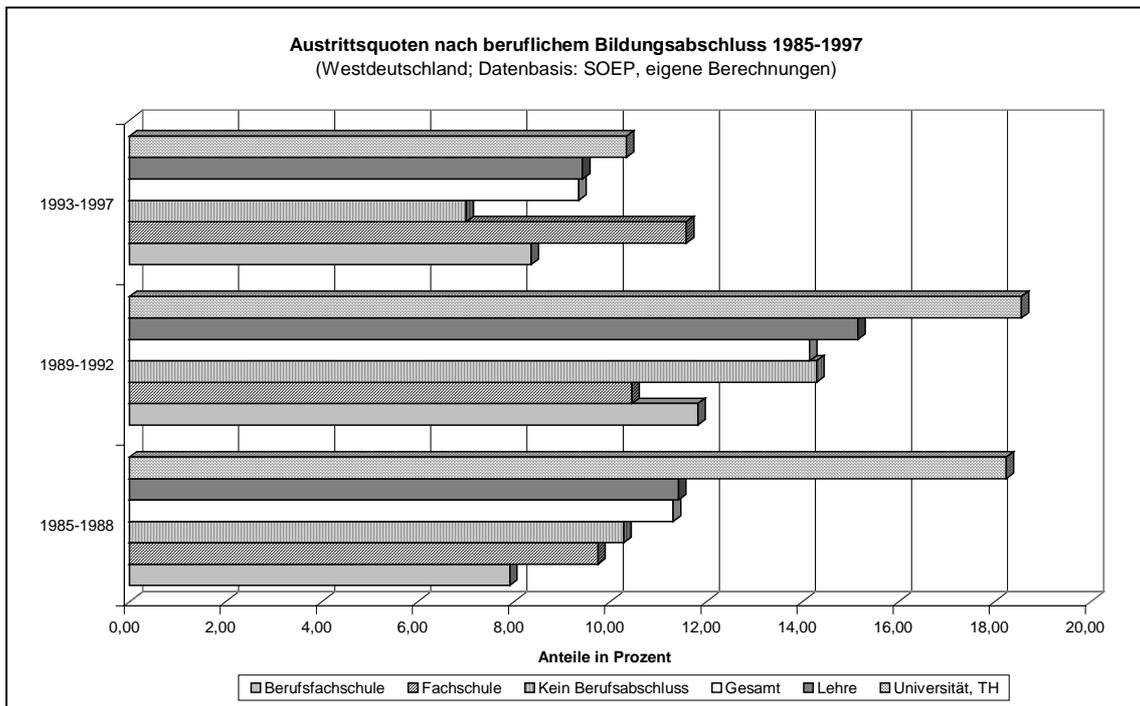


Abbildung 21: Austrittsquoten nach beruflichem Bildungsabschluss 1985-1997 (SOEP, eigene Berechnungen)

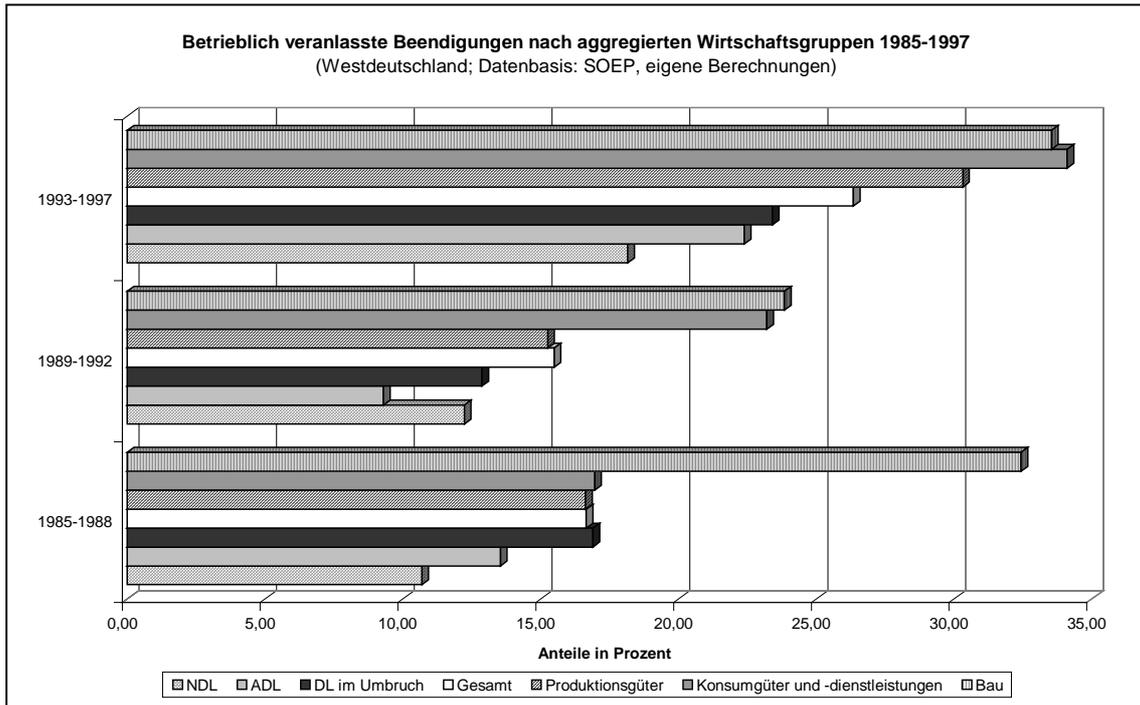


Abbildung 22: Betrieblich veranlasste Beendigungen nach aggregierten Wirtschaftsgruppen 1985-1997 (SOEP, eigene Berechnungen)

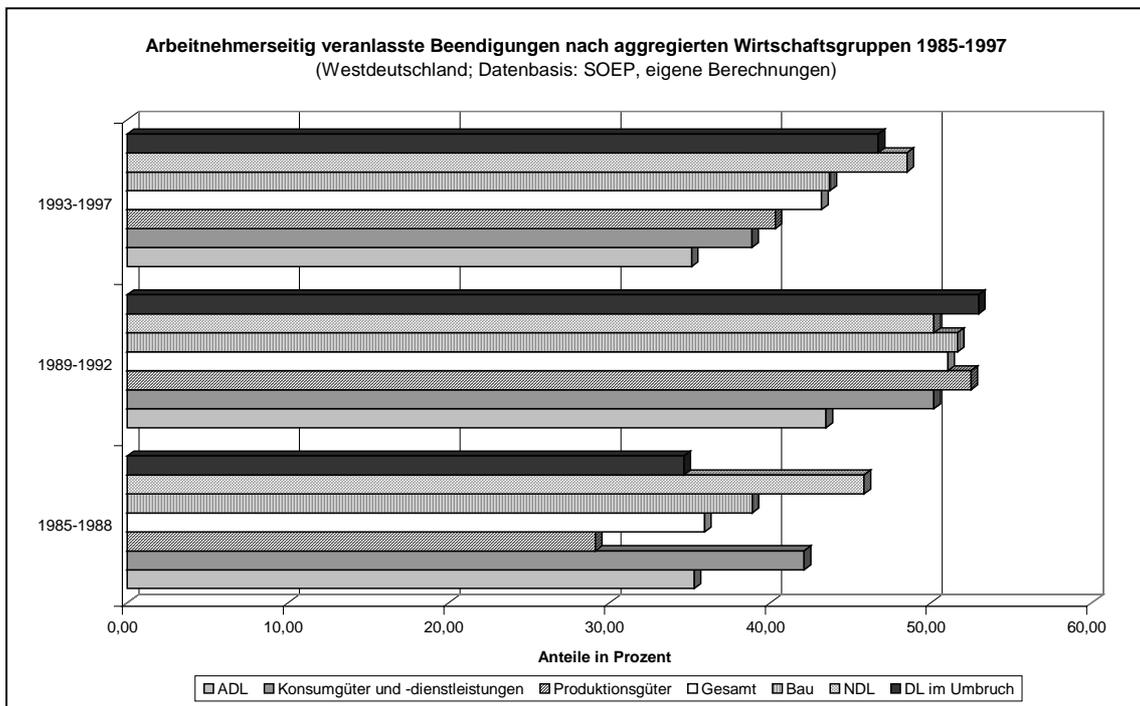


Abbildung 23: Arbeitnehmerseitig veranlasste Beendigungen nach aggregierten Wirtschaftsgruppen 1985-1997 (SOEP, eigene Berechnungen)

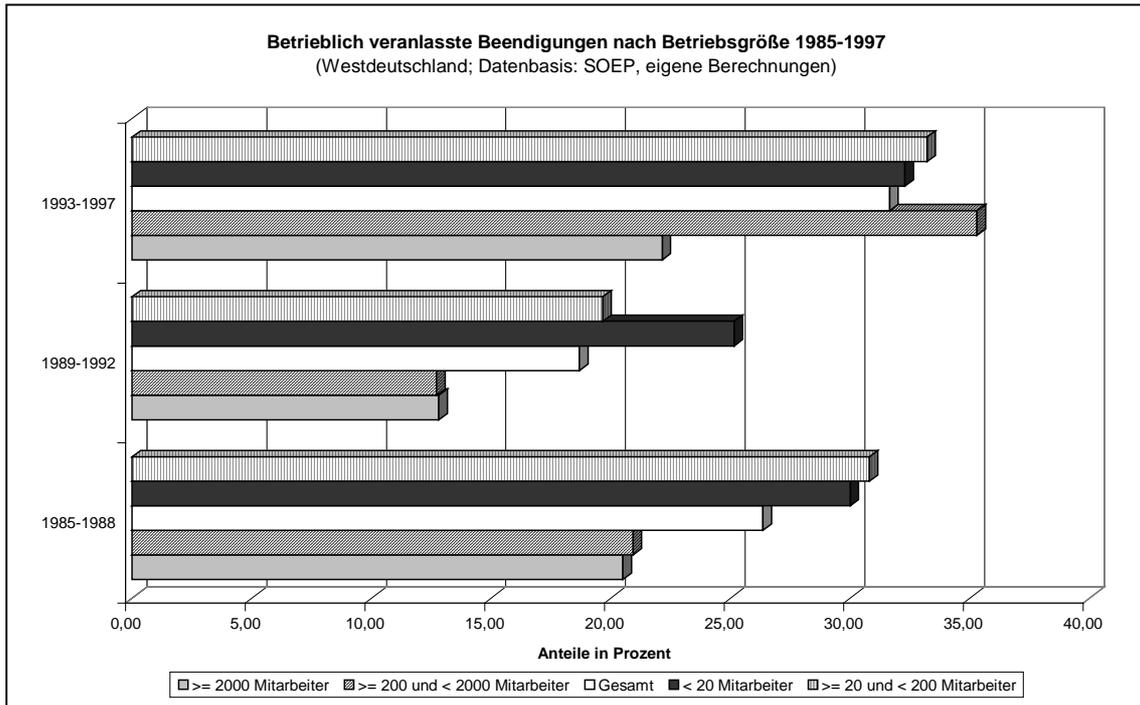


Abbildung 24: Betrieblich veranlasste Beendigungen nach Betriebsgröße 1985-1997 (SOEP, eigene Berechnungen)

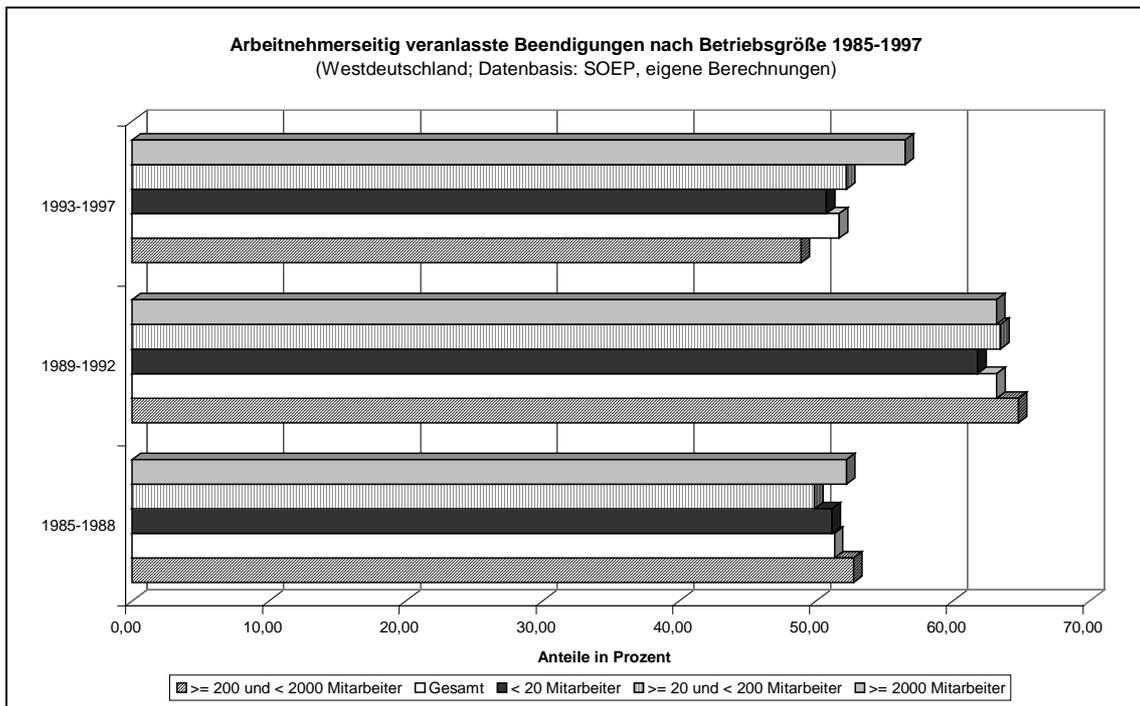


Abbildung 25: Arbeitnehmerseitig veranlasste Beendigungen nach Betriebsgröße 1985-1997 (SOEP, eigene Berechnungen)

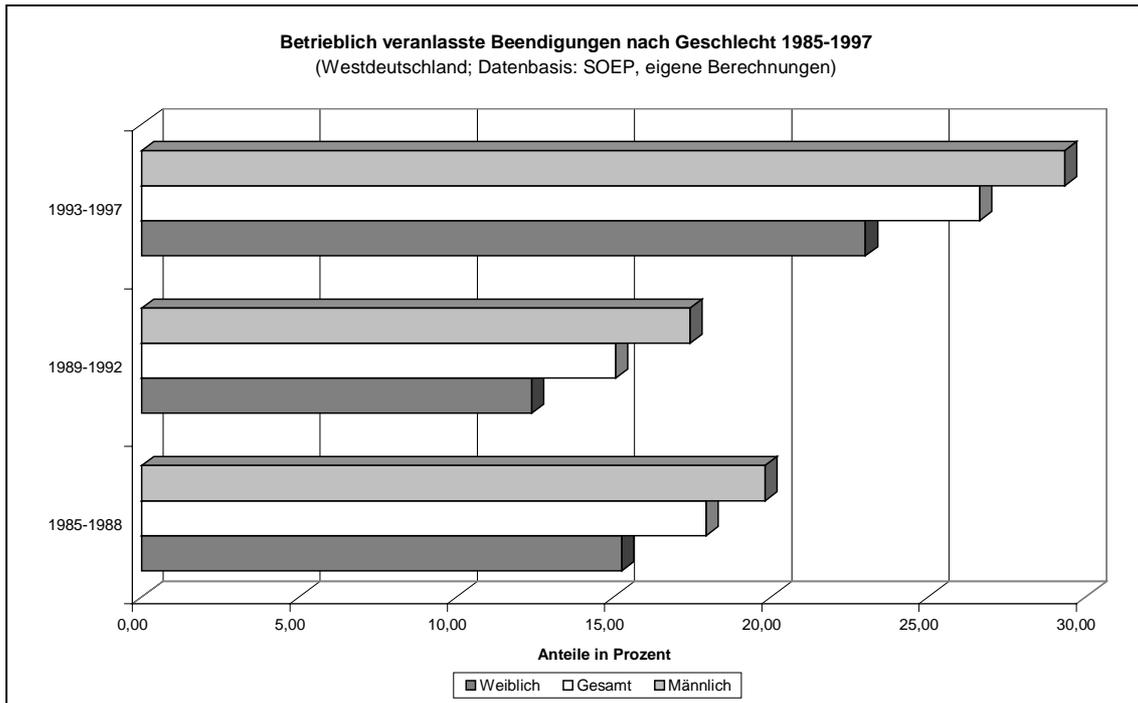


Abbildung 26: Betrieblich veranlasste Beendigungen nach Geschlecht 1985-1997 (SOEP, eigene Berechnungen)

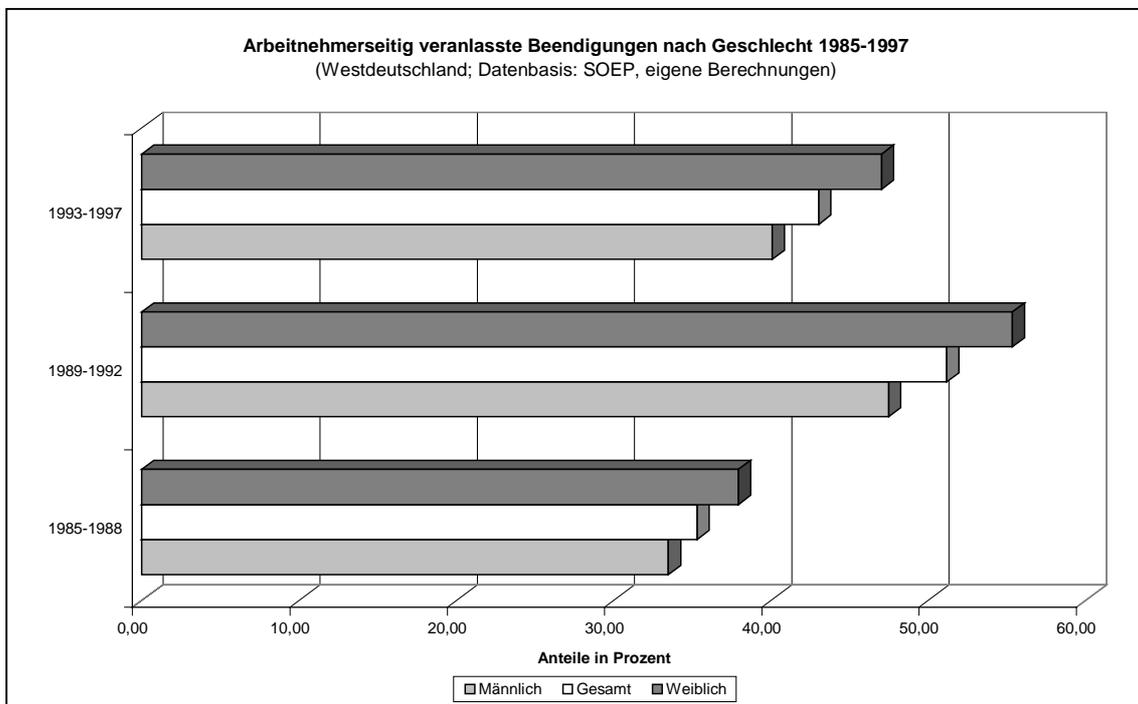


Abbildung 27: Arbeitnehmerseitig veranlasste Beendigungen nach Geschlecht 1985-1997 (SOEP, eigene Berechnungen)

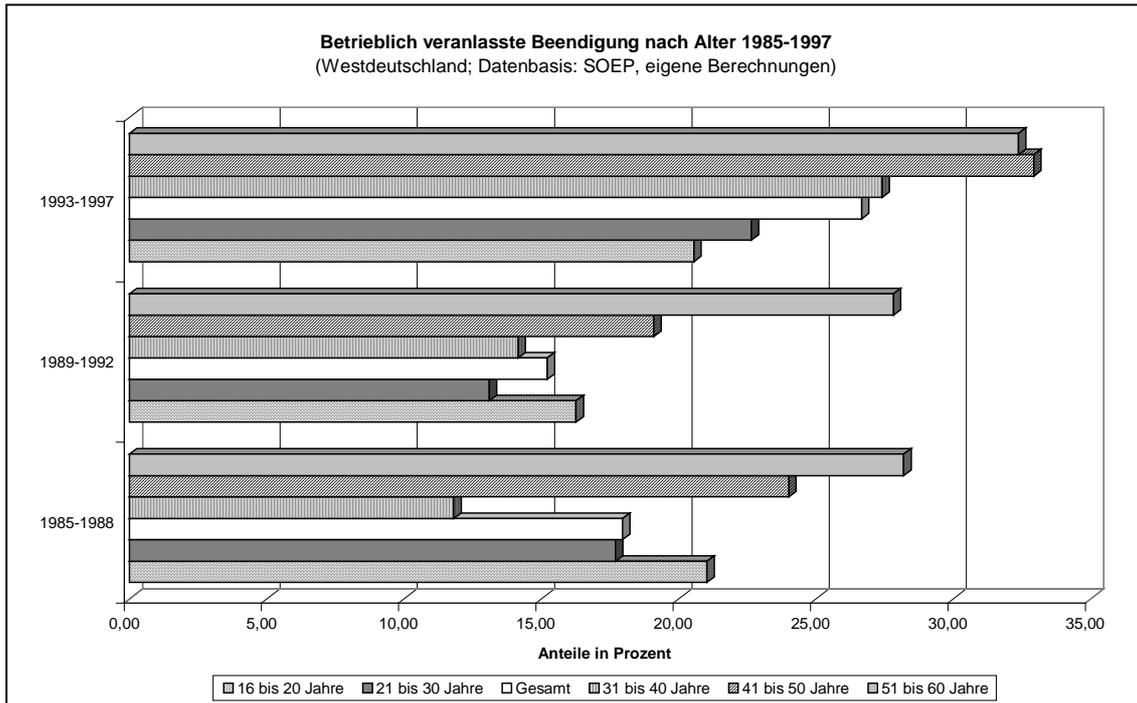


Abbildung 28: Betrieblich veranlasste Beendigungen nach Alter 1985-1997 (SOEP, eigene Berechnungen)

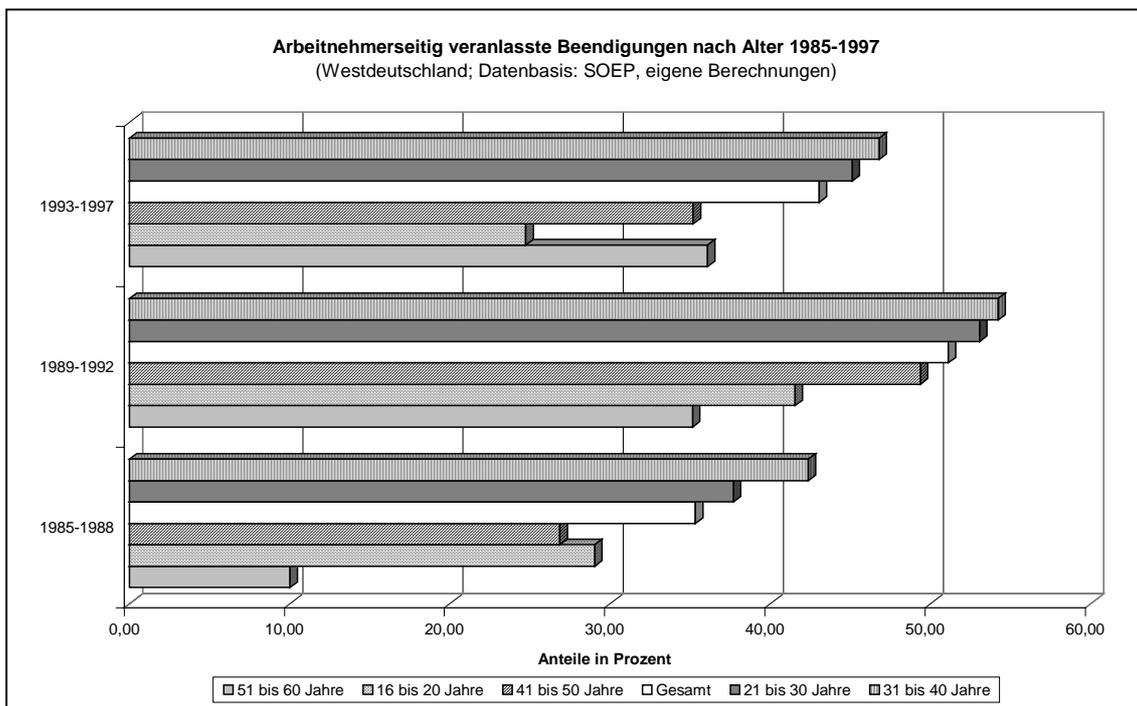


Abbildung 29: Arbeitnehmerseitig veranlasste Beendigungen nach Alter 1985-1997 (SOEP, eigene Berechnungen)

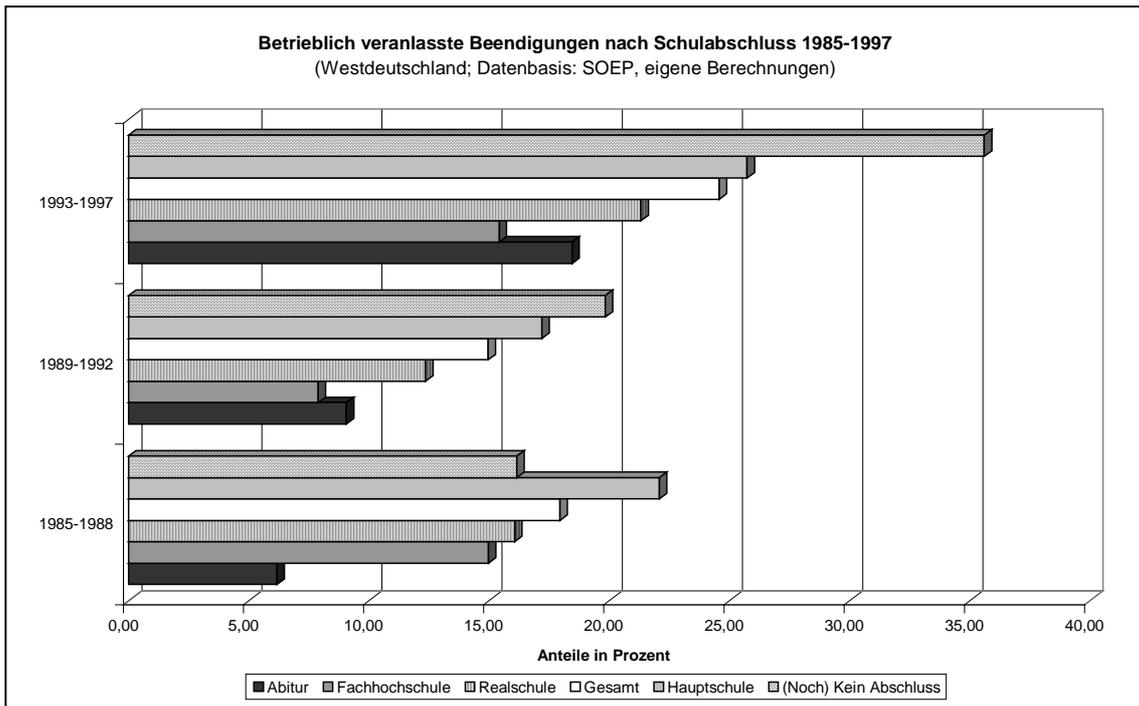


Abbildung 30: Betrieblich veranlasste Beendigungen nach Schulabschluss 1985-1997 (SOEP, eigene Berechnungen)

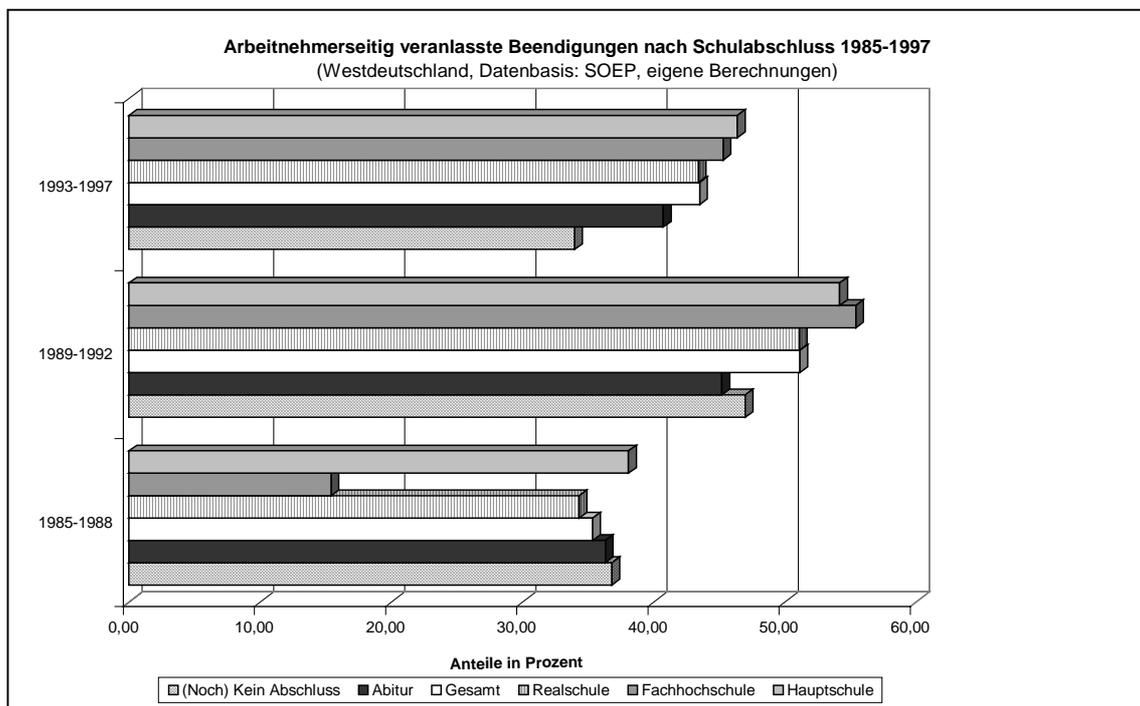


Abbildung 31: Arbeitnehmerseitig veranlasste Beendigungen nach Schulabschluss 1985-1997 (SOEP, eigene Berechnungen)

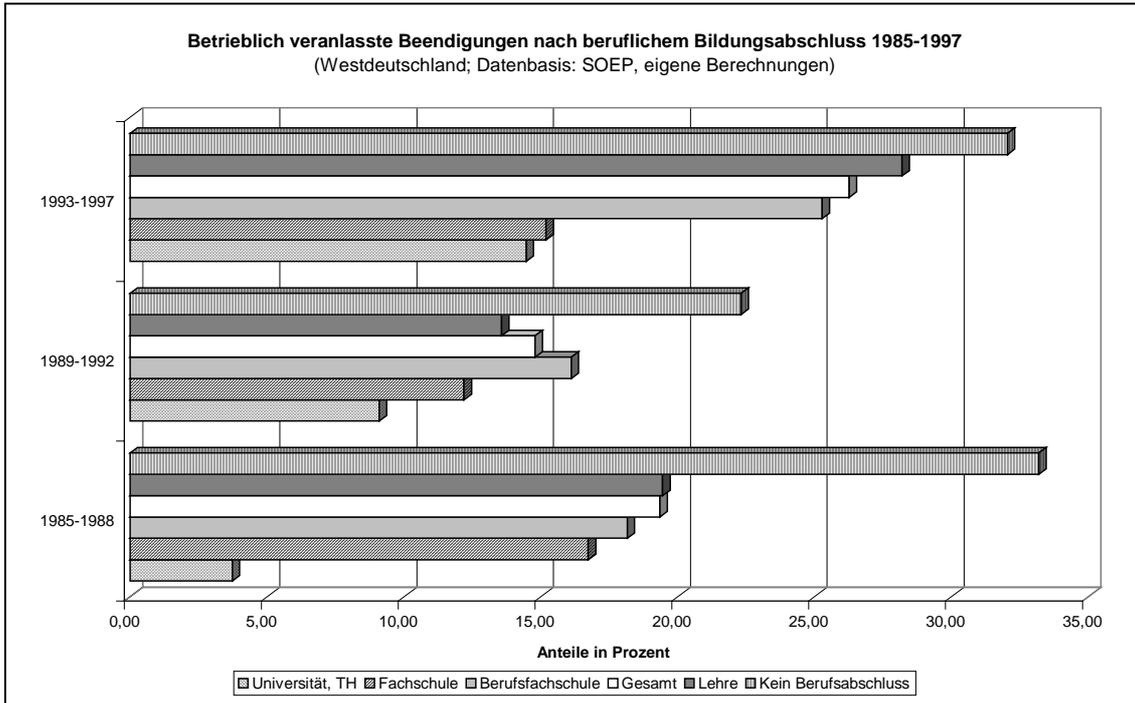


Abbildung 32: Betrieblich veranlasste Beendigungen nach beruflichem Bildungsabschluss 1985-1997 (SOEP, eigene Berechnungen)

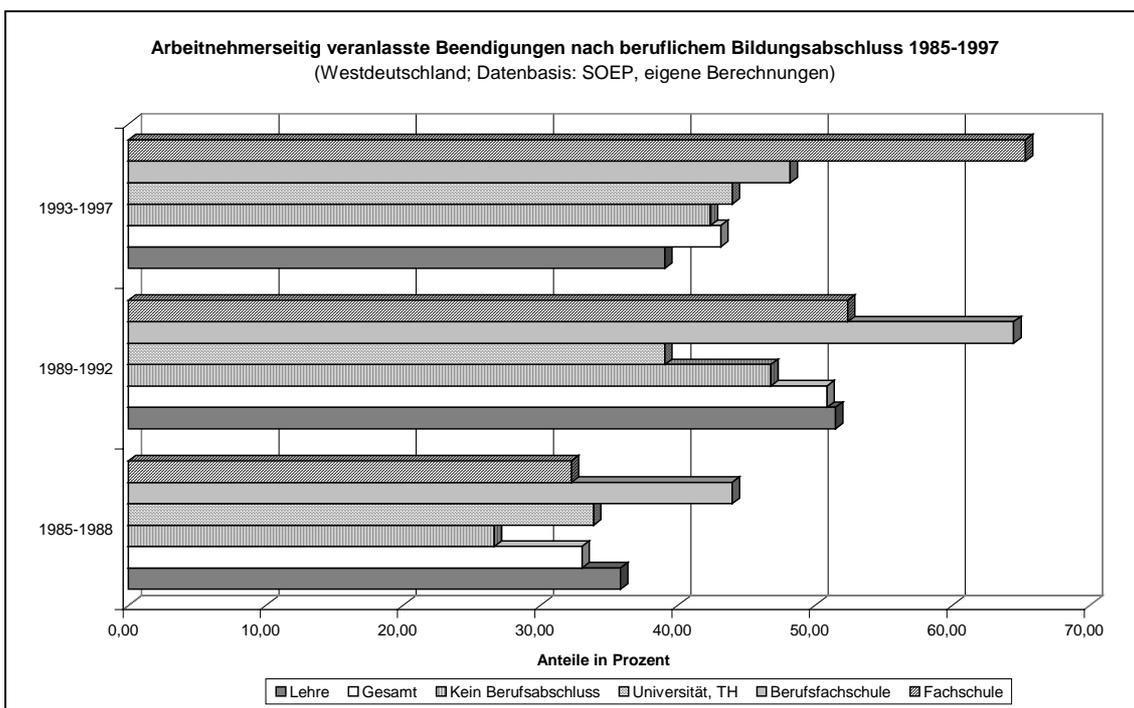


Abbildung 33: Arbeitnehmerseitig veranlasste Beendigungen nach beruflichem Bildungsabschluss 1985 – 1997 (SOEP, eigene Berechnungen)

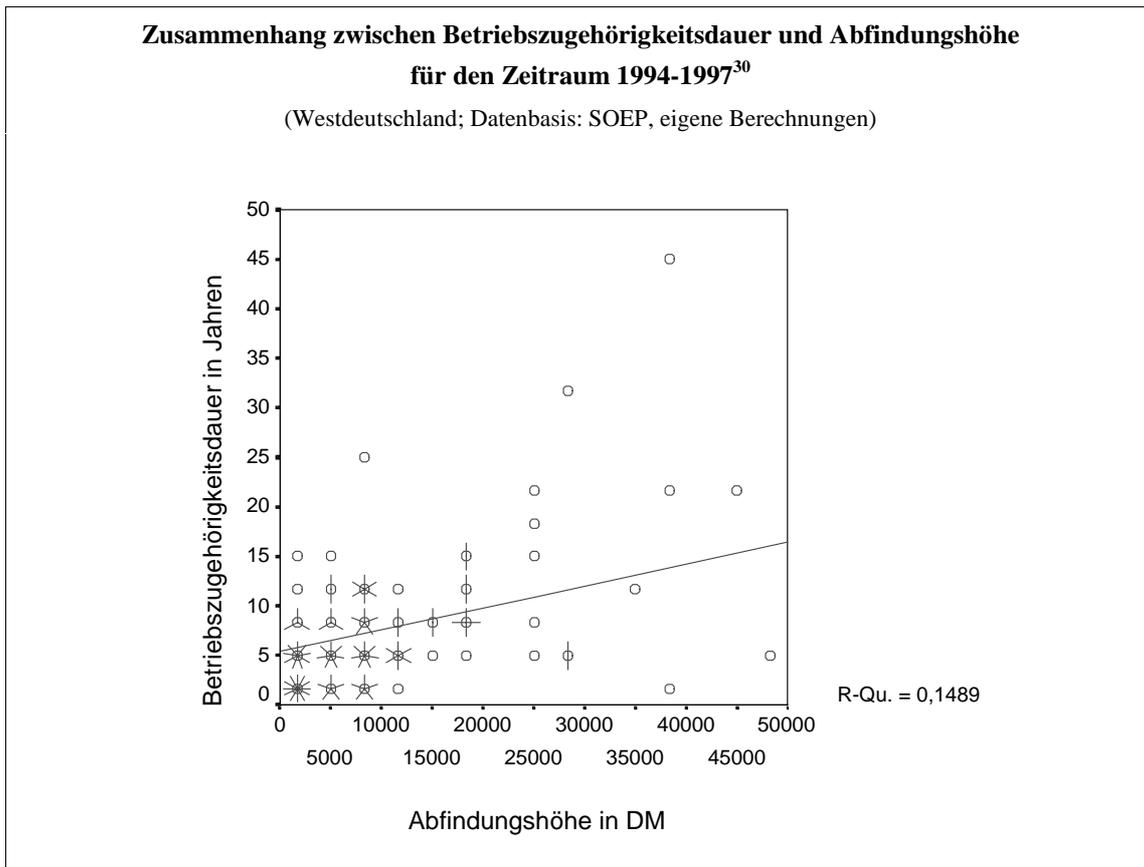


Abbildung 34: Zusammenhang zwischen Betriebszugehörigkeitsdauer und Abfindungshöhe für den Zeitraum 1994-1997 (SOEP, eigene Berechnungen)

³⁰ Bei der Abbildung handelt es sich um einen sogenannten „sunflower-plot“. Je vollständiger die Blume erkennbar ist, desto mehr Fälle haben die gleiche Wertekombination. Ein einfacher Kreis symbolisiert nur einen Fall.

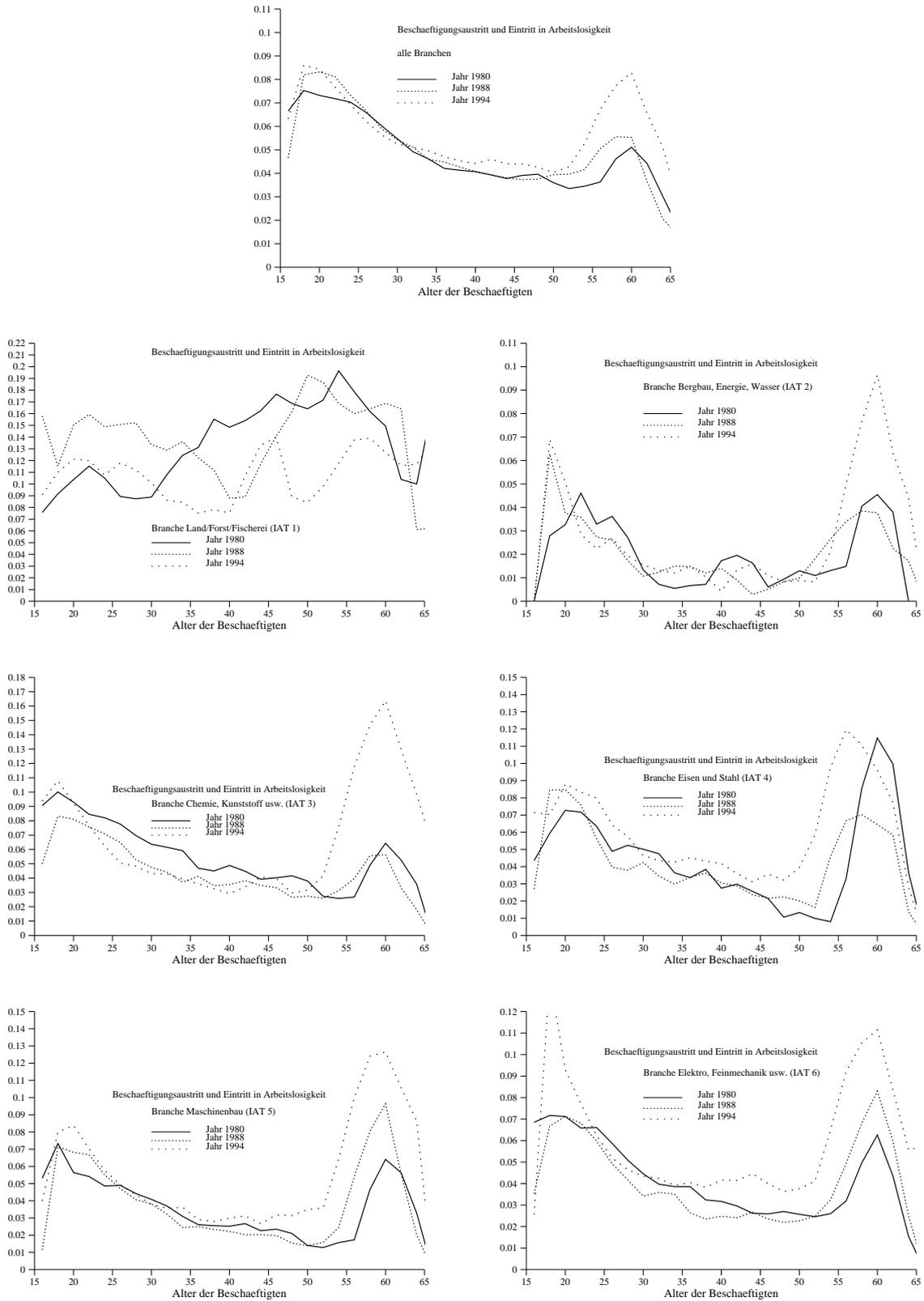


Abbildung 35: Verteilung der Anteile der in Arbeitslosigkeit endenden Beschäftigungen in den Branchen 1-6 in Abhängigkeit von dem Alter der Personen für drei verschiedene Jahre. Lokal geschätzt mit einer Intervallbreite von 5 Jahren (IAB-Beschäftigtenstichprobe, eigene Berechnungen)

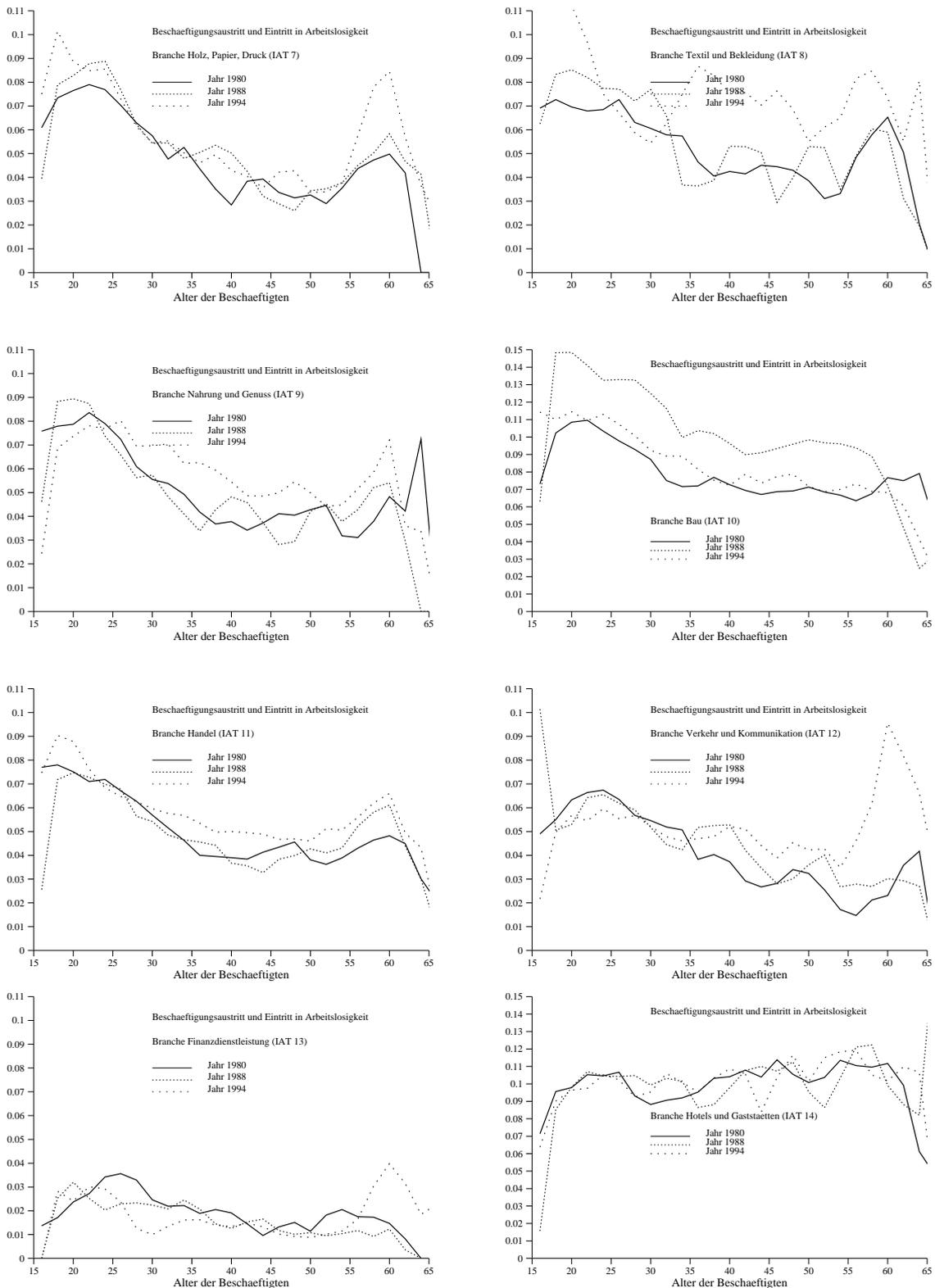


Abbildung 36: Verteilung der Anteile der in Arbeitslosigkeit endenden Beschäftigungen in den Branchen 7-14 in Abhängigkeit von dem Alter der Personen für drei verschiedene Jahre. Lokal geschätzt mit einer Intervallbreite von 5 Jahren (IAB-Beschäftigtenstichprobe, eigene Berechnungen)

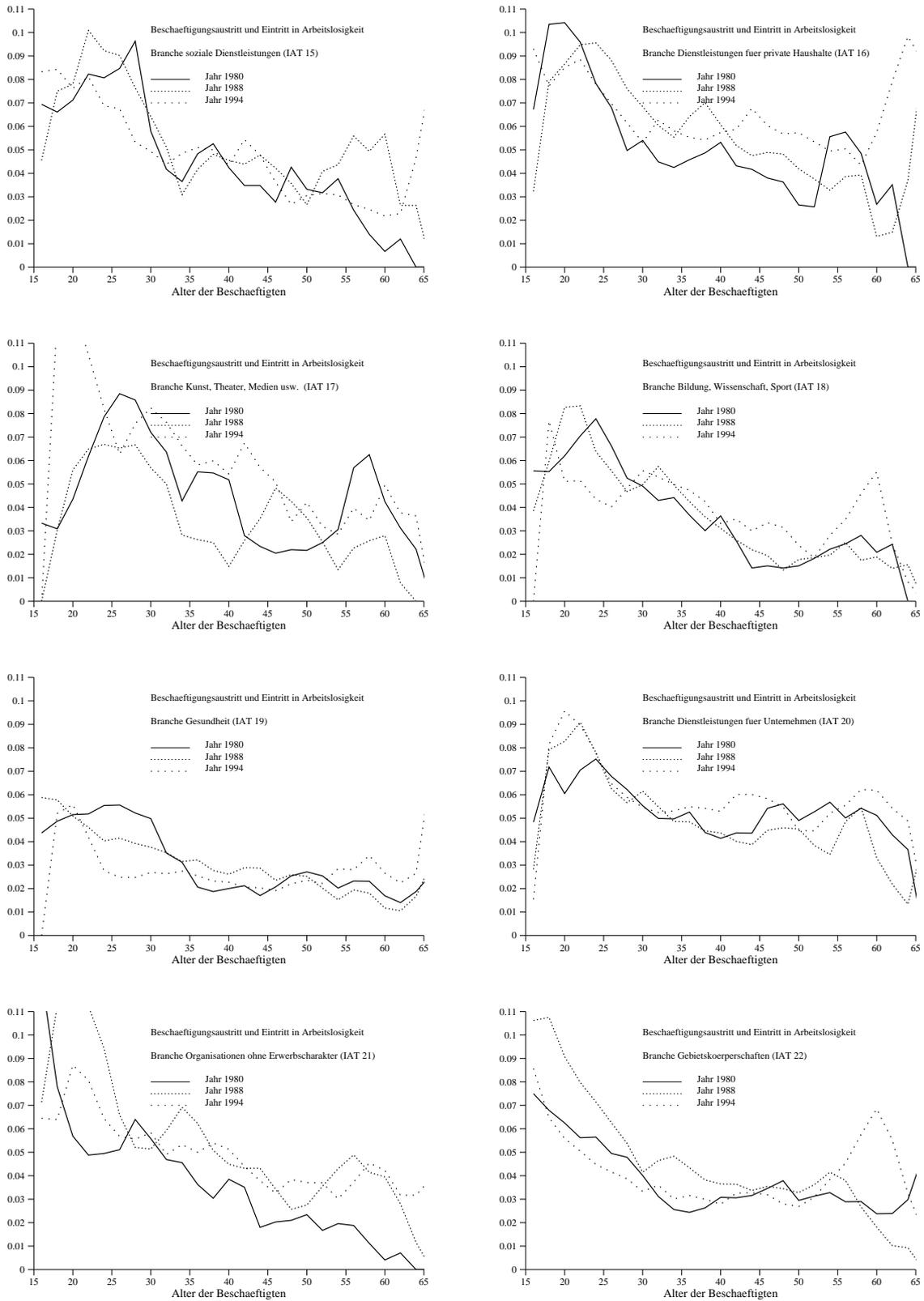


Abbildung 37: Verteilung der Anteile der in Arbeitslosigkeit endenden Beschäftigungen in den Branchen 15-22 in Abhängigkeit von dem Alter der Personen für drei verschiedene Jahre. Lokal geschätzt mit einer Intervallbreite von 5 Jahren (IAB-Beschäftigtenstichprobe, eigene Berechnungen)

Veröffentlichungen im Rahmen des WZN-Verbundprojekts „Zukunft der Arbeit“

- Diskussionspapier Nr. 1: Bosch, Gerhard: Der Arbeitsmarkt bis zum Jahre 2010 – Ökonomische und Soziale Entwicklungen. IAT 1996/4, Gelsenkirchen
- Diskussionspapier Nr. 2: Morschhäuser, Martina: Modernisierung und alternde Belegschaften – Beschäftigungsperspektiven älterer Arbeitnehmer bei Gruppenarbeit. IAT 1996/5, Gelsenkirchen
- Diskussionspapier Nr. 3: Ittermann, Peter / Scharfenorth, Karin: Soziale Arbeit in der Zukunft – Billigware oder Qualitätsdienstleistung? Herausforderungen und Gestaltungsperspektiven in Kinderbetreuung, Gesundheitsversorgung und Altenhilfe. IAT 1996/6, Gelsenkirchen
- Diskussionspapier Nr. 4: Winterfeld, Uta von,: Zwischen Rationalisierungsdruck und ökologischem Imperativ? Zur Bedeutung eines anderen Umgangs mit Natur für die Arbeit in der Landwirtschaft. Wuppertal Papers Nr. 59, 9/96, Wuppertal
- Diskussionspapier Nr. 5: Lucas, Rainer: Nachhaltiges Wirtschaften und zukünftiges Arbeiten. IAT 1996/7, Gelsenkirchen
- Diskussionspapier Nr. 6: Zühlke-Robinet, Klaus: Arbeitszeitverkürzung und betriebliche Arbeitszeitflexibilisierung seit 1985 – eine Literaturstudie. IAT 1997/01, Gelsenkirchen
- Diskussionspapier Nr. 7: Ittermann, Peter / Scharfenorth, Karin: Unqualifiziert aber billig? Zukunft der Arbeit in sozialen Dienstleistungen. Praktische Erfahrungen aus der Kinderbetreuung, Kranken- und Altenpflege. IAT 1998/01, Gelsenkirchen
- Diskussionspapier Nr. 8: Hinterberger, Friedrich / Moll, Stephan / Femia, Aldo: Arbeitsproduktivität, Ressourcenproduktivität und Ressourcenintensität der Arbeit – makroökonomische und sektorale Analyse. IAT 1998/02, Gelsenkirchen
- Diskussionspapier Nr. 9: Hennicke, Peter: Wohlstand durch Vermeiden. Über die Notwendigkeit und die Chancen einer „zukunftsfähigen Entwicklung“ in Deutschland. IAT 1998/05, Gelsenkirchen
- Diskussionspapier Nr. 10: Flämig, Heike / Hesse, Markus: Neue Produktionskonzepte und Verkehrsvermeidung. Räumliche Arbeitsteilung und Transport im Zeichen des strukturellen Wandels. IAT 1998/07, Gelsenkirchen
- Diskussionspapier Nr. 11: Bierter, Willy: Ressourcenproduktivität: Zentralisierung oder Dezentralisierung wirtschaftlicher Tätigkeiten. IAT 1998/06, Gelsenkirchen

- Diskussionspapier Nr. 12: Klaßen-Kluger, Lieselotte: Qualifizierungskonzept für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. IAT 1998/08, Gelsenkirchen
- Diskussionspapier Nr. 13: Erlinghagen, Marcel: Sozioökonomie des Ehrenamtes. Theorie der nicht-entlohnenden, haushaltsextern organisierten Produktion. IAT 2000/14, Gelsenkirchen
- Diskussionspapier Nr. 14: Helmstädter, Ernst: Der tertiäre Sektor im volkswirtschaftlichen Zusammenhang. Zwei alternative Sichtweisen. IAT 2001/03, Gelsenkirchen
- Diskussionspapier Nr. 15: Schräpler, Jörg-Peter / Schumann, Diana: Zweite Tertiärisierung und Arbeitsmarktdynamik. Deskriptive Exploration mit der IAB-Beschäftigtenstichprobe und dem Sozioökonomischen Panel. IAT 2001/04, Gelsenkirchen.