

*Marcel Erlinghagen und Matthias Knuth*

## **Beschäftigungsstabilität in der Wissensgesellschaft**

### **1 Einleitung**

Die politische Agenda ist von Annahmen über den Zustand und die Zukunft der Erwerbsgesellschaft beherrscht, die ohne empirische Prüfung als evident akzeptiert werden. Danach seien immer weniger Erwerbstätige in unbefristeten, arbeits- und sozialrechtlich geschützten Beschäftigungsverhältnissen tätig; die Dauer der Tätigkeit bei einem Arbeitgeber werde immer kürzer; nicht nur der Arbeitgeber, sondern auch der Beruf werden häufiger gewechselt; und die Erfahrung von Arbeitslosigkeit sei zunehmend der Normalfall. Vor diesem Hintergrund erscheinen viele Regulierungen des Arbeitsmarktes und soziale Sicherungsmechanismen, die im vergangenen Jahrhundert geschaffen wurden, als obsolet. Ihre Abschaffung erscheint nicht mehr als Nachteil, da die Realität die Regeln ohnehin längst überholt und außer Kraft gesetzt hätte.

So sehr dieser Argumentation Elemente einer sich selbst erfüllenden Prophezeiung innewohnen (was sicherlich auch das politische Motiv vieler ihrer Protagonisten ist), so sehr ist die Gesellschaft doch von unbestreitbaren Veränderungen betroffen, aus denen sich die eingangs skizzierte Sicht des Arbeitsmarktes logisch ableiten lässt. Wir werden daher im folgenden Abschnitt zunächst diese Argumentationen nachzeichnen, um sie dann in Abschnitt (3) mit den Ergebnissen eines soeben abgeschlossenen Forschungsprojektes zu konfrontieren. In Abschnitt (4) schließt sich ein vorläufiger Versuch an, unsere Befunde zu erklären. Dabei erweist sich insbesondere der Diskurs zur Wissensgesellschaft als fruchtbar, soweit er Aussagen über das Beschäftigungssystem macht. Am Ende bleiben jedoch viele Fragen für künftige Forschungen offen, die wir in Abschnitt (5) skizzieren.

### **2 Gute Gründe für die Erwartung abnehmender Beschäftigungsstabilität**

#### **Veränderungen der Arbeitsnachfrage**

Wie immer man sich im allmählich abklingenden „Globalisierungs“-Diskurs positionieren mag, so dürfte doch unbestritten sein, dass Unternehmen sich durch den Abbau von Handelsschranken, die Erleichterung und Verbilligung des Warentransports, die Entstehung eines weltumspannenden Informations- und Kommunikationsnetzes und den Abbau von staatlich geschützten Monopolen einer größeren Anzahl von Konkurrenten gegenüber sehen als früher. Die Verschärfung des Wettbewerbs führt auch zu einer Verkürzung der Innovationszyklen. Insbesondere in Volkswirtschaften, die den internationalen Wettbewerb nicht primär über Kostenvorteile gewinnen können, wird neben der Qualität und Liefertreue die ‚time to market‘ zum entscheidenden Parameter des Wettbewerbs. Dieses gilt jedenfalls für Unternehmen, die „handelbare“ Güter anbieten, und

diese Klassifizierung erstreckt sich zunehmend auch auf Bereiche wirtschaftlicher Aktivität, die wir zu den „Dienstleistungen“ zählen – man denke an die Internationalisierung des Einzelhandels, der Systemgastronomie und der Finanzmärkte sowie an nicht ortsgebundene Dienstleistungen, die über das Internet an den Kunden gebracht werden.

Vor diesem Hintergrund gilt es als Selbstverständlichkeit, dass Unternehmen vor der Anforderung stehen, „flexibler“ als früher auf die Signale des Marktes zu reagieren. Hieraus wird dann meistens ohne weitere Differenzierung (z. B. nach unterschiedlichen Formen der Flexibilität) und ohne Vermittlung zwischen organisatorischer und individueller Flexibilität geschlossen, dass auch die Beschäftigung „flexibler“ werden müsse. Dabei wird unter „flexibler“ Beschäftigung in der Regel verstanden, dass Unternehmen Anzahl und Struktur der von ihnen eingesetzten Arbeitskräfte rascher und mit weniger äußeren Hemmnissen an wechselnde Erfordernisse anpassen können und dass dieses auch tatsächlich geschehe. Infolge dessen wird davon ausgegangen, dass

- Beschäftigungsformen mit verringertem Bestandsschutz in dem Maße tatsächlich zunehmen müssten, wie ihre Praktizierung rechtlich erleichtert wird;
- die tatsächliche Lebensdauer von Beschäftigungsverhältnissen abnehme und folglich
- die Mobilität der Arbeitskräfte auf dem Markt zunehme, wobei die vermehrte zwischenbetriebliche auch eine vermehrte zwischenberufliche und geographische Mobilität nach sich ziehe.

Als eine weitere Bedingung des Wandels im Beschäftigungssystem kommt hinzu, dass – ungeachtet der global weiter fortschreitenden Konzentration wirtschaftlicher Macht – die Betriebseinheiten kleiner werden. Personen- und unternehmensbezogene Dienstleistungen, die einen direkten Kundenkontakt erfordern, bedingen eine Verteilung der Arbeitskräfte in der Fläche. Ob dahinter eine große Unternehmensorganisation steht oder ob am anderen Ende des Kontinuums die Arbeitskräfte als einzelne Selbstständige tätig werden – jedenfalls bilden sie keine räumlich konzentrierte große Betriebsorganisation. Ähnliche Veränderungen vollziehen sich in der Produktion, die mehr und mehr einer „tertiären“ Logik unterliegt. Die einstigen Kostenvorteile der Großorganisation gelten im Zeitalter flexibler Spezialisierung der Produktpaletten und informationstechnischer Steuerung der Produktionsabläufe nur noch sehr eingeschränkt. Die Optimierung von Wertschöpfungsketten ist nicht mehr von einer einheitlichen hierarchischen Leitung innerhalb derselben Organisation abhängig, und der Ausgliederung von Risiken wird derzeit allgemein Priorität gegenüber dem Versuch ihrer organisatorischen Beherrschung gegeben, so dass die Unternehmen sich fraktalisieren und virtualisieren. Die Produktion wird durch die Erfordernisse des Marktes bzw. des Kunden gesteuert, nicht mehr primär – wie im Zeitalter der Massenproduktion – durch eine produktionstechnische und betriebswirtschaftliche Eigenlogik. Stabilisierung der Beschäftigung durch Produktion auf Lager scheidet bei verkürzten Produktzyklen und verstärkter betriebswirtschaftlicher Aufmerksamkeit für vermeidbare Kapitalbindungen aus; bei Dienstleistungen war sie nie möglich. Kleinere und spezialisiertere Betriebseinheiten, die unter diesen Bedingungen zwingend sind, haben weniger Freiheitsgrade, einen Rückgang der Nachfrage in einem Bereich durch vermehrte Aktivität in einem anderen auszugleichen.

Alles läuft darauf hinaus, dass die Betriebe ihre Anpassung an wechselnde Erfordernisse des Marktes anscheinend nur durch das Entlassen und Einstellen von Arbeitskräften bewerkstelligen können.

Dieses erscheint auch verstärkt möglich in einer „Informationsgesellschaft“, in der die informationstechnische Durchdringung der Arbeitsabläufe ihre Standardisierung und automatische Kontrollierbarkeit vorantreibt. Die am häufigsten eingesetzten (wenn auch leider wohl selten die besten) Software-Produkte werden zu Weltstandards, wodurch die Fähigkeit zum Umgang mit ihnen von einer spezial-beruflichen Qualifikation zu einer allgemeinen Kulturtechnik wird. Für die Arbeit benötigte Informationen sind über die Informationstechnik überall und jederzeit verfügbar und bilden nicht mehr den Kern eines gehüteten beruflichen Spezialwissens. Damit könnten Arbeitskräfte – so scheint es jedenfalls – wieder so austauschbar werden wie in vor- und frühindustriellen Zeiten, wenn auch auf einem höheren Niveau von Allgemeinqualifikation. Wer dieses Niveau nicht erreicht, ist nicht einmal mehr austauschbar, sondern unbrauchbar. Abgesehen von der dauerhaften Ausgrenzung dieser Unbrauchbaren müsste sich die Beschäftigungsstabilität auf einem niedrigeren Niveau nivellieren. Alle wären dann gleichermaßen von Arbeitsplatzverlust, Arbeitsplatzwechsel und Phasen der Arbeitslosigkeit betroffen.

### **Veränderungen des Arbeitsangebots**

Unbestreitbar haben im Laufe der vergangenen Jahrzehnte auch auf Seiten des Arbeitsangebots tiefgreifende Veränderungen stattgefunden. Besondere Bedeutung kommt hierbei

- der demographischen Entwicklung mit dem Phänomen der gesamtgesellschaftlichen Alterung,
- der absolut wie relativ enorm gewachsenen Bedeutung von Qualifikation und Wissen („Bildungsexpansion“) sowie
- der gestiegenen Erwerbsbeteiligung von Frauen und damit zusammenhängend der Veränderung der Arbeitsteilung im privaten Haushalt zu.

Auch Ansprüche, Orientierung und Verhalten der Arbeitskräfte unterliegen Veränderungen, die mit dem Begriff der „Individualisierung“ umschrieben werden: „Individualisierung meint [...] die Auflösung vorgegebener sozialer Lebensformen – zum Beispiel das Brüchigwerden von lebensweltlichen Kategorien wie Klasse und Stand, Geschlechterrollen, Familie, Nachbarschaft usw.“ (Beck / Beck-Gernsheim 1994: 11). Das Handeln orientiere sich nun an neuen, potenziell für jeden geltenden Vorgaben, die an die Stelle der traditionellen sozialstrukturellen und damit handlungsbestimmenden Einflussfaktoren getreten seien. Waren in der Industriegesellschaft die Lebenschancen und -risiken relativ eindeutig aufgrund von sozio-ökonomischen Merkmalen wie Bildung, Geschlecht, Einkommen, etc. verteilt und dadurch auch mehr oder weniger gut kalkulierbar, so verlören im Übergang zur „Zweiten Moderne“ diese traditionellen Bestimmungsfaktoren an Erklärungskraft: „[...] Arbeitslosigkeit und Armut [treffen] unter Individualisierungsbedingungen immer weniger dauerhaft eine Gruppe [...], sondern [werden] lebensphasenspezifisch querverteilt [...]. Die Gegensätze sozialer Ungleichheit

tauchen als Gegensätze zwischen Lebensabschnitten innerhalb einer Biographie auf“ (Beck 1997: 192). So werde zwar keinesfalls soziale Ungleichheit aufhören zu existieren, allerdings setze sich mehr und mehr die „soziale Strukturlosigkeit“ durch. Im Zuge des Verblässens und der Ablösung überkommener sozialstruktureller Vorgaben stiegen, so die Annahme, Lebenschancen und -risiken gleichermaßen für alle – mit weitreichenden Folgen: „Die Normalbiographie wird damit zur ‚Wahlbiographie‘, zur ‚reflexiven Biographie‘, zur ‚Bastelbiografie‘. [...] Das muss nicht gewollt sein, und es muss nicht gelingen. Bastelbiographie ist immer zugleich ‚Risikobiographie‘, ja ‚Drahtseilbiographie‘, ein Zustand der (teils offenen, teils verdeckten) Dauergefährdung. [...] Die Bastelbiographie kann schnell zur Bruchbiographie werden“ (Beck/Beck-Gernsheim 1994: 13).

Das Erwerbsleben als zentraler Bestandteil der Biographie sei von dieser Entwicklung besonders betroffen (Berger/Sopp 1992); prinzipiell müsse jeder mit häufiger werdenden Brüchen (bspw. in Form von Berufs- oder Betriebswechselln oder aber mehr oder weniger häufig auftretenden Wechseln zwischen Arbeitslosigkeit und Beschäftigung) rechnen (Beck 1986; Mutz et al. 1995; Bonß 1999). Die „Demokratisierung von Individualisierungsprozessen“ sorge entsprechend für eine generell zunehmende Diskontinuität von Erwerbsverläufen und dadurch mittelbar für ein generell beschleunigtes Arbeitsmarktgeschehen, das sich zunehmend durch eine Nivellierung von Beschäftigungschancen und -risiken auszeichnet.

Grundlegende Veränderungen sowohl in den Betrieben (Arbeitsnachfrage) als auch in den Haushalten (Arbeitsangebot) sprechen also mit durchaus nachvollziehbaren Gründen dafür, dass die Stabilität der Beschäftigungsverhältnisse abgenommen haben müsste. Auch liegt es nahe, dass die damit verbundenen Unsicherheiten zu häufigerer Arbeitslosigkeit im Erwerbsverlauf führen müsste. Wie verhalten sich nun dazu unsere empirischen Befunde?

### 3 Empirische Befunde im Überblick

Empirische Ergebnisse eines von der Deutschen Forschungsgemeinschaft geförderten Projekts<sup>1</sup> stehen in auffälligem Kontrast zu den im vorstehenden Abschnitt entwickelten Annahmen. Die derzeit nur bis 1995 reichende Datenbasis dieser Analysen sowie alle methodischen Hintergründe sind an anderer Stelle ausführlich erläutert (vgl. Erlinghagen / Knuth 2002); auch wurden erste Zwischenergebnisse bereits früher in dieser Reihe präsentiert (vgl. Erlinghagen / Knuth 2001). Die ausführliche Darstellung sämtlicher Analysen ist Erlinghagen (2003) zu entnehmen. Deshalb sollen an dieser Stelle nur die zentralen Befunde resümiert werden:

- Der Anteil der Beschäftigungsverhältnisse mit rechtlich vermindertem Bestandsschutz hat zyklusübergreifend nicht wesentlich zugenommen (befristete Arbeitsver-

---

<sup>1</sup> Das Projekt mit dem Titel „Restrukturierung des Arbeitsmarktes“ ist durch die DFG im Rahmen des Schwerpunktprogramms 197 „Regulierung und Restrukturierung der Arbeit in den Spannungsfeldern von Globalisierung und Dezentralisierung“ gefördert worden.

hältnisse, „Schein“-Selbständigkeit) bzw. ist wegen des geringen Ausgangsniveaus trotz beachtlicher Steigerungsraten marginal geblieben (Arbeitnehmerüberlassung).

- Die gesamtwirtschaftliche Fluktuationsrate der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitskräfte nimmt zyklusübergreifend nicht zu. – Diese Feststellungen können aufgrund der amtlichen Beschäftigtenstatistik bis in jüngste Zeit aufrechterhalten werden, während sich die folgenden Befunde auf den Zeitraum von Mitte der siebziger bis Mitte der neunziger Jahre beziehen.
- Die Stabilität der Beschäftigungsverhältnisse, gemessen durch ihre Überlebensraten, hat im Analysezeitraum im Durchschnitt zu- und nicht etwa abgenommen. Diese Stabilitätszunahme hat sich vor allem in der zweiten Hälfte der achtziger Jahre vollzogen.
- Tatsächlich hat die Stabilität der Beschäftigung in Großbetrieben, ausgehend von hohem Niveau, abgenommen. Gesamtwirtschaftlich ist dieses aber mehr als kompensiert worden durch eine zunehmende Beschäftigungsstabilität in Kleinbetrieben. Die Differenzierung der Beschäftigungsstabilität nach Betriebsgröße hat sich im Zeitablauf nivelliert, ebenso das entsprechende Übergangsrisiko in Arbeitslosigkeit. Jedoch produzieren Großbetriebe im Umstrukturierungsprozess Arbeitslosigkeit und insbesondere Langzeitarbeitslosigkeit gerade ihrer langjährig (mindestens fünf Jahre) Beschäftigten (dazu mehr unten).
- Leicht abnehmende Beschäftigungsstabilität in der Produktion ist mehr als kompensiert worden durch zunehmende Beschäftigungsstabilität in Dienstleistungen. Differenziert nach Tätigkeit der Arbeitskräfte (statt Branchenzuordnung der Arbeitgeber) sind Dienstleistungstätigkeiten als solche stabiler als produzierende Tätigkeiten und bergen ein geringeres Arbeitslosigkeitsrisiko. Diese Ergebnisse wurden in einem multivariaten Modell unter Kontrolle anderer Variablen getestet und haben folglich nichts damit zu tun, dass die Arbeitskräfte in Dienstleistungstätigkeiten etwa qualifizierter, jünger oder zu höheren Anteilen weiblich wären als Produktionsarbeiter.
- Generell sind neu begonnene Jobs von Frauen<sup>2</sup> stabiler als solche von Männern. Zwar kehrt sich dieses Verhältnis bei schon seit mindestens fünf Jahren bestehenden Beschäftigungsverhältnissen um. Wenn jedoch die Beschäftigung von Frauen, wie oft behauptet, von den Unternehmen als Flexibilitätspuffer genutzt würde, dann müsste sich dieses in Analysezeiträumen unter fünf Jahren zeigen. Das Ergebnis geringerer Stabilität jenseits von fünf Jahren scheint eher durch die nach wie vor im Wesentlichen durch Frauen geleistete Kinderbetreuung begründet zu sein, die auf längere Sicht zu häufigeren Erwerbsunterbrechungen führt. Allerdings hat trotz dieser nach wie vor bestehenden geschlechtsspezifischen Unterschiede zwischen den 1980er und 1990er Jahren tendenziell eine Angleichung der Beschäftigungschancen und -risiken von Männern und Frauen stattgefunden.

---

<sup>2</sup> In diesem Zusammenhang ist daran zu erinnern, dass unsere Analyse nur sozialversicherungspflichtige, keine geringfügigen Arbeitsverhältnisse enthält. Jedoch ist nach Jungbauer-Gans / Hönisch (1998) die Stabilität geringfügiger Beschäftigung mit etwa  $\frac{3}{4}$  der sozialversicherungspflichtigen (bei Frauen) nicht so dramatisch verschieden wie allgemein angenommen.

- Sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung von Frauen ist nicht instabiler als Vollzeitbeschäftigung. Männliche Teilzeitbeschäftigung dagegen ist nicht nur gesamtwirtschaftlich marginal, sondern scheint auch vor allem als kurzfristige Durchgangsstation im Erwerbsverlauf zu dienen.
- Das allgemeine Arbeitslosigkeitsrisiko ist nicht gestiegen, wohl aber das Arbeitslosigkeits- und insbesondere Langzeitarbeitslosigkeitsrisiko älterer Arbeitnehmer ab 55 – also gerade derjenigen Gruppe, die nach den Regeln der „sozialen Auswahl“ bei betriebsbedingten Kündigungen am stärksten geschützt ist. Das hat mit der Nutzung von Lohnersatzleistungen als Ruhestandspassage zu tun (vgl. Knuth / Kalina 2002) und ist zu den Phänomenen der Exklusion aus Erwerbsarbeit, aber nicht deren Destabilisierung zu zählen.
- Die Differenzierung zwischen Arbeitskräften mit Berufsausbildung oder Hochschulabschluss einerseits, solchen ohne formelle Qualifikation andererseits hat zugenommen, und zwar sowohl hinsichtlich der Beschäftigungsstabilität als auch hinsichtlich des Arbeitslosigkeitsrisikos. Innerhalb der Gruppe der formal nicht Qualifizierten hat sich eine Schere aufgetan zwischen solchen, die bei für diese Gruppe abnehmender Beschäftigungsstabilität immer wieder neue Beschäftigung finden, und denen, die immer wieder und für immer längere Zeiträume arbeitslos sind. Mehrfache oder langdauernde frühere Arbeitslosigkeit erhöht die Wahrscheinlichkeit erneuter Arbeitslosigkeit selbst dann, wenn zwischenzeitlich eine scheinbar stabile Eingliederung in ein Beschäftigungsverhältnis von ein bis zwei Jahren Dauer erreicht worden war.
- Die Mobilität der jüngeren Arbeitskräfte hat zugenommen, einerseits in der Form des Betriebswechsels, andererseits als Übergang in Nichterwerbsphasen, hinter denen vor allem Qualifizierungsphasen zu vermuten sind.<sup>3</sup> Das Arbeitslosigkeitsrisiko jüngerer Arbeitnehmer erhöht sich hingegen im Zeitverlauf nicht.
- Unabhängig von anderen Merkmalen wie z. B. der Qualifikation haben Nichtdeutsche aus den seinerzeitigen „Hauptanwerbeländern“ (Südeuropa und Türkei) ein höheres Arbeitslosigkeitsrisiko. Trotz dieser auch in den 1990er Jahren nachweisbaren Unterschiede gibt es allerdings deutliche Anzeichen dafür, dass sich Beschäftigungschancen und -risiken zwischen Ausländern und Deutschen im Zeitverlauf angleichen.
- Die Erklärungskraft der erwähnten Variablen für das Risiko des Betriebswechsels, des Ausscheidens in Arbeitslosigkeit bzw. in Langzeitarbeitslosigkeit oder in eine „Meldelücke“ (weder sozialversicherungspflichtig beschäftigt noch arbeitslos), differenziert nach drei Klassen vorheriger Betriebszugehörigkeit (neue Beschäftigungsverhältnisse, 1-2 Jahre Betriebszugehörigkeit, mehr als 5 Jahre), nimmt im multivariaten Modell insgesamt nicht ab. Dieses bedeutet, dass es nicht zu einer all-

---

<sup>3</sup> Soweit Schüler und Studenten sozialversicherungspflichtig beschäftigt werden, bildet sich jede Beendigung einer solchen Tätigkeit statistisch in dieser Weise ab. Zur zunehmenden Erwerbstätigkeit von Schülern und Studenten vgl. Voss-Dahm (2002).

gemeinen „Entstrukturierung“ des Arbeitsmarktes gekommen ist und „traditionelle“ sozio-strukturelle Merkmale weiterhin eine hohe Erklärungskraft für individuelle Beschäftigungschancen und -risiken besitzen.

Auch wenn diese Befunde „quer“ zu derzeit vorherrschenden Diskursen stehen, so stehen wir mit ihnen in der empirisch orientierten Literatur keineswegs allein. Winkelmann / Zimmermann (1998) kommen mit dem Sozio-ökonomischen Panel zu ähnlichen Ergebnissen, ebenso (wenn auch mit anderer Wertung der Autorinnen) die „Flexicurity“-Studie des WSI (Klammer 2002) auf vielfältiger Datengrundlage. Tendenziell entgegengesetzte Ergebnisse bei Bergemann / Mertens (2002) hinsichtlich der Entwicklung der Beschäftigungsstabilität beruhen auf dem Vergleich anderer und späterer Perioden; ob sie gegenüber unseren Ergebnissen eine Trendwende signalisieren, ist auch nach Ansicht der Autorinnen ungewiss. Auch aus anderen Ländern mehren sich die Stimmen, die die angebliche Tendenz zum „Turbo-Arbeitsmarkt“ in Zweifel ziehen (Chuma 1998 für Japan, Doogan 2001 für Großbritannien, Auer / Cazes 2000 im Überblick für Europa, USA und Japan).

## 4 Das Beschäftigungssystem in der Wissensgesellschaft

Wie kann es sein, dass die empirisch messbaren Veränderungen des Beschäftigungssystems den in Abschnitt (2) skizzierten Folgerungen aus Veränderungen der Produktionskonzepte und der Lebensführung so diametral entgegenstehen? Hierzu bringen wir im folgenden einige Ansätze zur Erklärung.

### Vielfältige Dimensionen der Flexibilität

Implizit geht die These eines generell beschleunigten Arbeitsmarktgeschehens davon aus, dass Betriebe dem zweifellos gewachsenen Veränderungsdruck vor allem mit einer „Hire-and-fire-Politik“ begegnen müssten. So werden die in vielen Ländern beobachtete (in Deutschland allerdings nur geringe) Zunahme der Anzahl befristeter Beschäftigter oder betriebliche Auslagerungs- und Umstrukturierungsprozesse als Indizien für eine erhöhte „Arbeitsmarktflexibilität“ gewertet. Vielfach bleibt bei näherer Betrachtung jedoch diffus, was unter dem Begriff „Arbeitsmarktflexibilisierung“ zu verstehen ist und welche unterschiedlichen Dimensionen der betrieblichen Arbeitskräfteallokation jeweils davon tangiert sind. Denn Einstellungen und Entlassungen stellen nur eine unter mehreren Optionen dar, wie Betriebe die Allokation von Arbeitskraft an gewandelte Rahmenbedingungen anpassen können. Goudswaard/Nanteuil (2000: 8) unterscheiden in diesem Zusammenhang vier verschiedene Formen betrieblicher Flexibilisierung: (a) extern-numerische Flexibilität, (b) zeitliche Flexibilität, (c) Produktionsflexibilität sowie (d) funktionale Flexibilität, wobei die Punkte (a) und (c) als betriebsexterne und die Punkte (b) und (d) als betriebsinterne Strategien verstanden werden können. Als fünfte Dimension nennt die OECD (1989: 13) noch (e) die Lohnflexibilität.

Demnach konzentriert sich die „Beschleunigungsthese“ im Wesentlichen auf die extern-numerische Flexibilität in Form der Ein- und Ausgliederung von Arbeitskräften, während eine interne Flexibilisierung in Form moderner Arbeitszeitregelungen („zeitli-

che Flexibilität“), der internen Umsetzung von Arbeitskräften auf andere Arbeitsstellen oder schließlich einer von vornherein breiteren und „fließenden“ Definition ihrer Aufgaben („funktionale Flexibilität“) aus dem Blick geraten. Dabei kann die zeitliche Flexibilität nochmals differenziert werden in eine kurzzeitige, die eher etwas mit der Verfügbarkeit entsprechend den aktuellen Arbeitserfordernissen und ggf. Kundenwünschen zu tun hat, und eine langzeitige, mit der das betriebliche Arbeitsvolumen an Schwankungen der Nachfrage angepasst werden kann, ohne die Anzahl der Beschäftigten zu verändern. Dieses erfolgt entweder bei Stabilisierung der Entgelte durch langfristige Arbeitszeitkonten oder durch freiwillige Anpassung von Arbeitszeit und Entgelt im Rahmen von betrieblichen Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung (vgl. Büttner / Kirsch 2002). Es gibt also vielfältige Potenziale für betriebliche Flexibilität, deren Ausschöpfung sich nicht in abnehmender Beschäftigungsstabilität oder zunehmendem Arbeitslosigkeitsrisiko niederschlägt. Das deutsche Regulierungssystem mit Kündigungsschutz einerseits und einem durch Gesetzgebung und Tarifpolitik im vergangenen Jahrzehnt enorm ausgeweiteten Spielraum für Flexibilität der Arbeitszeit andererseits hat die Funktion, den Flexibilitätsdruck in diese Richtung zu kanalisieren.

### **Stabilität der Beschäftigung als Voraussetzung flexibler Produktion**

An Stelle einer verstärkten „Hire-and-fire-Politik“ sind die Betriebe den gewachsenen Flexibilitätsanforderungen offenbar vor allem mit betriebsinternen Flexibilisierungsstrategien begegnet (bspw. durch flexible und variable Arbeitszeiten; vgl. Bosch 2001; Schulze Buschoff 2000). Die Beschäftigungsstabilisierung, die in weiten Teilen des deutschen Arbeitsmarktes stattgefunden hat, deutet demnach darauf hin, dass in einer mehr und mehr auf Wissen und flachen Hierarchien beruhenden dezentralen Produktion für den größten Teil der Arbeitsmarktakteure die Bedeutung einer verlässlichen und dauerhaften Kooperation zwischen Betriebsleitung und Arbeitnehmer wächst (Seifert/Pawlowsky 1998).

Das kann u. a. auf die zunehmende Ausrichtung der Güter- und Dienstleistungsproduktion nach einer „tertiären Logik“ zurückgeführt werden. Je wichtiger die direkte Beziehung zwischen Beschäftigtem und Kunden geworden ist, desto schwieriger kann der Betrieb diesen Arbeitnehmer ersetzen. Hinzu kommen Veränderungen der Kontrollproblematik. War es früher relativ einfach, die Leistung von Beschäftigten entweder direkt am Output oder aber indirekt am Input auf Basis starrer Arbeitszeiten zu messen, hat sich die Leistungskontrolle verkompliziert. Informationstechnologien erleichtern zwar – wie oben (S. 175) festgestellt – die automatische Ermittlung, Erfassung und Verarbeitung von Leistungsdaten, lösen aber nicht das Problem der Kategorisierung gewünschter und messbarer Leistungsdimensionen. Deshalb sind Input und Output eben doch nicht so einfach zu ermitteln, wodurch sich die Informationsasymmetrie zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu Lasten des Letzteren verschiebt. In einer solchen Situation lässt sich die Leistung eines erheblichen Anteils von Beschäftigten erst auf längere Sicht aufgrund von outcomes beurteilen und nicht aufgrund von im Leistungsprozess messbaren Verhaltens- und Prozessdaten. Deshalb bietet gerade für die Arbeitgeber der Aufbau gegenseitigen Vertrauens eine wesentliche Möglichkeit, sich gegen vertragswidriges Verhalten abzusichern, was wiederum auf Dauer ausgerichtete Beschäfti-

gungsverhältnisse voraussetzt (Breen 1997). Gleichzeitig verschlechtern sich allerdings die Beschäftigungschancen für Personen, die weder über formale Qualifikationen noch über ausreichende „weiche“, u. a. Vertrauenswürdigkeit signalisierende Potenziale verfügen, was sich nicht zuletzt in den Tendenzen einer doppelten Polarisierung innerhalb der Gruppe der Geringqualifizierten bzw. der ehemals Arbeitslosen gezeigt hat.

### Organisationen und Humanressourcen in der Wissensgesellschaft

Unsere in Abschnitt 3 skizzierten Forschungsergebnisse sind nicht zuletzt aufgrund der Tatsache, dass unsere Daten nur bis Mitte der neunziger Jahre reichen, immer wieder mit der skeptischen Frage konfrontiert, ob der säkulare Trend nicht doch in einer Destabilisierung oder gar Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses bestehe – was eben nur in diesen nicht mehr ganz aktuellen Daten noch nicht habe erfasst werden können. Empirischen Aufschluss dazu werden natürlich nur aktuellere Daten bringen können. Aber es lohnt sich auch ein Blick auf aktuelle Deutungen der gesellschaftlichen Entwicklung, die der vorherrschenden „gemeinen Weisheit“ diametral entgegenstehen.

Nach Ansicht des „Altmeisters“ der Wissensgesellschaft, Peter F. Drucker<sup>4</sup>, werden sich weder Organisationen in Virtualität auflösen, noch wird das auf Dauer angelegte Beschäftigungsverhältnis verschwinden. Da nämlich das wirtschaftlich verwertbare Anwendungswissen hoch spezialisiert ist und immer mehr in separate „knowledges“ zerfällt, kann der einzelne Wissensarbeiter für sich allein nicht produktiv sein. Es bedarf vielmehr der Organisation, einer stabilen Bindung an dieselbe und der intensiven direkten Kommunikation der unterschiedlich spezialisierten Wissensarbeiter untereinander, damit aus Wissen eine wirtschaftlich nutzbare Leistung wird. Allerdings wandelt sich das Motiv der Bindung zwischen Beschäftigten und Unternehmen. Während die Abhängigkeit des Industriearbeiters von seinem „Arbeitgeber“ darin bestand, dass letzterer die Produktionsmittel besaß, ohne die der Arbeiter sich nicht produktiv betätigen konnte, ist im wissensbasierten Unternehmen der größte Teil des Kapitals das „Humankapital“ und befindet sich damit im Besitz der Beschäftigten (Drucker 1994: 14ff.).

"The modern firm comes to resemble a professional football club – the assets of the organisation rest not in physical machines or buildings, but rather in the skills of its employees." (Cowan / van de Paal 2000: 3)

Mag es auch übertrieben sein, wenn Drucker schlussfolgert, dass Organisationen in der Wissensgesellschaft bei weitem abhängiger von ihren Wissensarbeiten seien als umgekehrt – in jedem Fall ergeben sich aus wachsender Humankapitalintensität und hoher Spezifität dieses Humankapitals Konsequenzen für die Zukunft des Beschäftigungsverhältnisses, die im folgenden kurz skizziert werden:

- (6) Nicht nur Umfang und Kosten der im öffentlichen Bildungswesen erworbenen Ausbildung nehmen zu, sondern ebenso die während der Tätigkeit in einer Organisation erworbene Qualifikation und deren Kosten. Dabei sind Aufwendungen des Arbeitgebers für formelle Weiterbildung der kleinere Teil dieser Investitionen in das Hu-

---

<sup>4</sup> Drucker prägte bereits 1959 den Begriff „knowledge workers“.

mankapital; weit bedeutender ist das Lernen in bezahlter Arbeitszeit. Wissensarbeit ist permanentes Lernen, und am Anfang einer neuen Tätigkeit ist der Lernanteil besonders hoch und die Produktivität dementsprechend gering. Diese Investitionen würden sich für beide Seiten nicht lohnen, wenn die Zusammenarbeit von vornherein nur auf kurze Dauer angelegt wäre, und in nur kurzer Beschäftigungszeit könnte überhaupt keine volle Produktivität erreicht werden.

- (7) Wenn eine solche Investition einmal erfolgt ist, dann ist der Weggang oder die Entlassung eines solchen Arbeitnehmers nicht nur ein Verlust für das abgebende Unternehmen, sondern auch ein Gewinn für einen etwaigen Konkurrenten, der ihn einstellt. Dieser bekommt nicht nur kostenlos das in der anderen Organisation erworbene Humankapital, sondern u. U. auch noch konkurrenzrelevante Informationen. Deshalb sind Unternehmen in der Wissensgesellschaft verstärkt bemüht, zumindest ihre Wissens- und Leistungsträger zu halten.
- (8) Die kreative und innovative Nutzung von Wissen ist noch viel stärker als die korrekte Erfüllung von Funktionen in einem technisierten Produktionsablauf von der Motivation, Loyalität und Identifikation der Wissensarbeiter abhängig. Berufliche Existenzunsicherheit absorbiert Energien, die dem Unternehmen verloren gehen, und sie verleitet zum Opportunismus. Wenn unangenehme Wahrheiten verschwiegen werden, leidet die Produktivität von Wissensarbeit immens.

Diese aus den Theoremen der Wissensgesellschaft ableitbaren Tendenzen zur Stabilisierung von Beschäftigungsverhältnissen bergen allerdings einen inneren Widerspruch, denn nicht die Maximierung der Betriebszugehörigkeit bringt das Optimum an Kreativität und Innovationspotenzial. Die Mobilität der Arbeitskräfte zwischen den Betrieben ist vielmehr ein ganz wichtiges Vehikel der Diffusion von Wissen und der innovativen Rekombination von Wissensbeständen. Für die Entfaltung der Wissensgesellschaft dürfte daher eine „mittlere“ Dauer der Betriebszugehörigkeit am förderlichsten sein, wobei das Optimum je nach Branche, Tätigkeit und Region differieren kann (vgl. ausführlich Knuth et al. 2002). Noch ist Wissensarbeit nicht die in Deutschland dominierende Arbeitsform, und erst recht wird man mit den Theoremen des wissensgesellschaftlichen Diskurses nicht Veränderungen erklären können, die sich vornehmlich in der zweiten Hälfte der achtziger Jahre abgespielt haben. Aber diese Theoreme liefern u. E. ernst zu nehmende Argumente dafür, eine allgemeine Destabilisierung der Beschäftigungsverhältnisse auch für die Zukunft nicht zu erwarten. Insofern sind unsere Befunde nicht damit abzutun, dass die Daten nicht aktuell genug seien.

### **Veränderungen des Arbeitsangebots**

Auch Veränderungen auf der Seite des Arbeitsangebots wirken auf eine Stabilisierung von Beschäftigungsverhältnissen hin. Im Zuge verbesserter formaler Qualifikationen, der deutlich erhöhten Erwerbsbeteiligung von Frauen sowie des gewandelten Rollenverständnisses, müssen in den privaten Haushalten nicht nur zwei Karrieren koordiniert werden, sondern gleichzeitig muss zur Unterstützung der beiden Karrieren ein aufwändiges Arrangement von Eigenleistung und Fremdbezug haushalts- und personengebundener Dienstleistungen gefunden werden. Und ist erst einmal ein solches Arrangement

zwischen männlicher und weiblicher Erwerbstätigkeit sowie zwischen bezahlbarer Wohnung, Schulstandort, ÖPNV-Anbindung, PKW-Nutzung, großelterlicher Kinderbetreuung, Tagesmutter oder Kinderhort etc. gefunden, schränkt dieses die individuelle Mobilität von Männern und Frauen zu Gunsten einer insgesamt erhöhten Flexibilität des Haushalts prinzipiell ein, so dass schon erhebliche Mobilitätsanreize geboten werden müssen, um diese ausbalancierte Organisation der privaten Haushaltsproduktion zu destabilisieren. Insgesamt vergrößert eine solche „Doppelverdiener-Strategie“ die householdliche Flexibilität, indem bspw. die wirtschaftlichen Probleme möglicher Arbeitslosigkeitsphasen abgemildert werden, da in einem solchen Fall nicht mehr nur der (eine) „Haupternährer“ betroffen wäre (Oppenheimer 1997). Durch die zunehmende Erwerbsbeteiligung von Frauen wird die ökonomische Basis des Haushalts durch ein zweites Einkommen vergrößert (Sweeney 1997) – mit eher stabilisierendem Einfluss auf die Lebensverläufe beider erwerbstätigen erwachsenen Haushaltsmitglieder (Blossfeld/Drobnic 2001).

Schließlich ist auf die Alterung des Erwerbspersonenpotenzials im Zuge des demografischen Wandels hinzuweisen. Alle diesbezüglichen Ergebnisse weisen darauf hin, dass die berufliche Mobilität in allen ihren externen Dimensionen (zwischen Betrieben, Berufen und Regionen) mit steigendem Alter abnimmt. Abnehmende Mobilitätsbereitschaft und abnehmende Mobilitätschancen aufgrund der mit dem Alter von Bewerbern verringerten Einstellungsbereitschaft der Betriebe bedingen sich wechselseitig. Insofern birgt der demografische Wandel durchaus ein bedenkliches Immobilitätsrisiko mit negativen Folgen für die Innovationsfähigkeit. Dieses lässt sich nur beherrschen, wenn die Debatte über „lebenslanges Lernen“ ergänzt wird durch Strategien zur Förderung lebenslanger beruflicher Mobilität. Möglicherweise ist sogar die Mobilität der Hebel für das Lernen. Der entscheidende Faktor hierbei dürfte derzeit die Altersdiskriminierung bei der Einstellungspraxis der Betriebe sein.

## 5 Offene Fragen

Die empirischen Resultate des Forschungsprojektes, die wir oben empirisch wie theoretisch in einen weiteren Rahmen des sozialen Wandels einzuordnen versucht haben, unterliegen einer Reihe von Beschränkungen, die sich aus den Eigenschaften des benutzten Datensatzes (IAB Beschäftigtenstichprobe) ergeben. Entscheidende Beschränkungen liegen darin, dass diese Daten weder über die Vertragsform noch die Beendigungsform eines Beschäftigungsverhältnisses Auskunft geben. Abgesehen von der Klassifikation der beruflichen Tätigkeit wissen wir auch nichts über Arbeitsinhalte und –bedingungen, wir sind nicht darüber informiert, was in den Betrieben geschieht, in denen Arbeitnehmer verbleiben oder aus denen sie ausscheiden, und wir wissen nichts Verlässliches über ihren Haushaltskontext. Damit bleiben u. a. folgende Fragen unbeantwortet:

- (9) Hat die Tendenz zunehmender Beschäftigungsstabilität tatsächlich ihre Ursache darin, dass Betriebe vermehrt bestrebt sind, ihre Arbeitskräfte zu halten? Oder ist diese Tendenz darin begründet, dass die Arbeitskräfte mangels attraktiver Alternati-

ven (oder wegen haushalts- und altersbedingt abnehmender Mobilitätsbereitschaft) weniger abwandern?

- (10) Ist insbesondere die Stabilisierung der Beschäftigung in Kleinbetrieben wirklich auf einen veränderten Umgang dieser Betriebe mit Arbeitskraft zurückzuführen oder darauf, dass der früher bestehende „Sog“ der Großindustrie mit höheren Entgelten und attraktiveren Arbeitsbedingungen im Zuge des Strukturwandels weitgehend verschwunden ist?
- (11) Welche Bedeutung hat die Vertragsform (insbes. befristet / unbefristet beim erstmaligen Eintritt) auf die tatsächliche Beschäftigungsdauer und auf das weitere berufliche Schicksal im Falle des Ausscheidens?
- (12) Wie wirkt sich der Haushaltskontext auf das Verhalten der Arbeitskräfte am Arbeitsmarkt aus? In welchem Verhältnis stehen die Tendenzen einerseits zur Variabilisierung der Haushaltskontexte im Lebensverlauf, andererseits zur Erhöhung des Anteils der Erwerbstätigen unter den Haushaltsmitgliedern im Erwerbsalter? Wie lässt sich die Entwicklung der Stabilität von Erwerbsmöglichkeiten des Haushaltes beurteilen?

Die Beantwortung dieser und weiterer Fragen, um die wir uns in weiteren Forschungsarbeiten bemühen wollen, wird weiteren Aufschluss darüber geben, wie sich die Entwicklung zur Wissensgesellschaft auf das Erwerbssystem auswirkt.

## Literatur

- Auer, Peter / Cazes, Sandrine, 2000:** The resilience of the long-term employment relationship: evidence from the industrialized countries. In: *International Labour Review* 139, p. 379-408
- Beck, Ulrich, 1986:** Risikogesellschaft: auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt a.M.: Suhrkamp
- Beck, Ulrich, 1997:** Die uneindeutige Sozialstruktur: was heißt Armut, was Reichtum in der „Selbst-Kultur“? In: Beck, Ulrich / Sopp, Peter (Hrsg.): *Individualisierung und Integration: neue Konfliktlinien und neuer Integrationsmodus?* Opladen: Leske + Budrich, S. 183-197
- Beck, Ulrich / Beck-Gernsheim, Elisabeth, 1994:** Individualisierung in modernen Gesellschaften: Perspektiven und Kontroversen einer subjektorientierten Soziologie. In: Beck, Ulrich / Beck-Gernsheim, Elisabeth (Hrsg.): *Risikante Freiheiten: Individualisierung in modernen Gesellschaften.* Frankfurt a.M.: Suhrkamp, S. 10-39
- Bergemann, Annette / Mertens, Antje, 2002:** Job stability trends, layoffs and quits: an empirical analysis for West Germany. Mannheim u. a. Unveröffentl. Manuskript
- Berger, Peter A. / Sopp, Peter, 1992:** Bewegte Zeiten? Zur Differenzierung von Erwerbsverlaufsmustern in Westdeutschland. In: *Zeitschrift für Soziologie* 21, S. 166-185
- Blossfeld, Hans-Peter / Drobnic, Sonja, 2001:** Theoretical perspectives on couples' careers. In: Blossfeld, Hans-Peter / Drobnic, Sonja (eds.): *Careers of couples in contemporary societies: from male breadwinner to dual earner families.* New York: Oxford University Press, p. 16-50
- Bonß, Wolfgang, 1999:** Jenseits der Vollbeschäftigungsgesellschaft: zur Evolution der Arbeit in globalisierten Gesellschaften. In: Schmidt, Gert (Hrsg.): *Kein Ende der Arbeitsgesellschaft: Arbeit, Gesellschaft und Subjekt im Globalisierungsprozeß.* Berlin: Ed. Sigma, S. 145-175
- Bosch, Gerhard, 2001:** Working time: from redistribution to modernization. In: Auer, Peter (ed.): *Changing labour markets in Europe: the role of institutions and policies.* Geneva: Internat. Labour Office, p. 55-115

- Breen, Richard, 1997:** Risk, recommodification and stratification. In: *Sociology* 31, p. 473-489
- Büttner, Renate / Kirsch, Johannes, 2002:** Bündnisse für Arbeit im Betrieb. Düsseldorf: HBS. Edition der Hans-Böckler-Stiftung, Nr. 61
- Chuma, Hiroyuki, 1998:** Is Japan's long-term employment system changing? In: Ohashi, Isao / Tachibana, Toshiaki (eds.): *Internal labour markets, incentives and employment*. Houndsmills: Macmillan, p. 225-268.
- Cowan, Robin / van de Paal, Gert, 2000:** Innovation policy in a knowledge-based economy: a MERIT study commissioned by the European Commission, Enterprise Directorate General. Maastricht: MERIT
- Doogan, Kevin, 2001:** Insecurity and long-term employment. In: *Work, employment & society* 15, p. 419-441
- Drucker, Peter F., 1959:** Landmarks of tomorrow. New York: Harper & Brothers
- Drucker, Peter F., 1994:** The age of social transformation. In: *The Atlantic Monthly* 273, no. 11. <http://www.theatlantic.com/politics/ecbig/soctrans.htm>
- Erlinghagen, Marcel, 2003:** Die Restrukturierung des Arbeitsmarktes im Übergang zur Dienstleistungsgesellschaft: Arbeitsmarktmobilität und Beschäftigungsstabilität im Zeitverlauf. Universität Duisburg/Essen, Diss. (unveröffentlichtes Manuskript)
- Erlinghagen, Marcel / Knuth, Matthias, 2001:** Keine Spur vom "Turbo-Arbeitsmarkt": Arbeitsmarktmobilität und Beschäftigungsstabilität im früheren Bundesgebiet. In: *Institut Arbeit und Technik: Jahrbuch 2000/2001*. Gelsenkirchen: Inst. Arbeit und Technik, S. 233-248 <http://iat-info.iatge.de/aktuell/veroeff/jahrbuch/jahrb0001/14-erlinghagen-knuth.pdf>
- Erlinghagen, Marcel / Knuth, Matthias, 2002:** Auf der Suche nach dem "Turbo-Arbeitsmarkt": Zwischenbericht an die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) zum Projekt "Restrukturierung des Arbeitsmarktes - disaggregierte Längsschnittdatenanalysen mit der IAB-Beschäftigtenstichprobe". Gelsenkirchen: Institut Arbeit und Technik. Graue Reihe des Instituts Arbeit und Technik, Nr. 2002-03. <http://iat-info.iatge.de/aktuell/veroeff/am/erling02a.pdf>
- Goudswaard, Anneke / Nanteuil, Matthieu de, 2000:** Flexibility and working conditions: a qualitative and comparative study in seven EU member states; a summary. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. <http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EF0071EN.pdf>
- Jungbauer-Gans, Monika / Hönisch, Petra, 1998:** Dauer geringfügiger Beschäftigungen. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 31, S. 697-704
- Klammer, Ute, 2002:** Welche Sicherheit für welche Flexibilität? Ausgewählte Ergebnisse des empirischen Projektteils. In: Klammer, Ute / Tillmann, Katja: *Flexicurity: soziale Sicherung und Flexibilisierung der Arbeits- und Lebensverhältnisse*; Forschungsprojekt im Auftrag des Ministeriums für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen; Dokumentation der Fachtagung am 6. Dezember 2001. Düsseldorf: Ministerium für Arbeit, Soziales, Qualifikation und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen. [http://www.text.masqt.nrw.de/soziales/soziale\\_sicherung/allgemeines/allgemeines\\_10.html](http://www.text.masqt.nrw.de/soziales/soziale_sicherung/allgemeines/allgemeines_10.html)
- Knuth, Matthias / Erlinghagen, Marcel / Kalina, Thorsten / Mühge, Gernot, 2002:** Nachhaltige Arbeitsgestaltung zwischen Prekarität und Beständigkeit der Beschäftigungsverhältnisse. In: Knuth, Matthias / Brödner, Peter (Hrsg.): *Nachhaltige Arbeitsgestaltung: Trendreports zur Entwicklung und Nutzung von Humanressourcen*. München u. a.: Hampp. S. 303-377
- Knuth, Matthias / Kalina, Thorsten, 2002:** "Vorruhestand" verfestigt die Arbeitslosigkeit: kalkulierte Arbeitslosigkeit Älterer behindert Aktivierung der Arbeitsmarktpolitik. Gelsenkirchen: Inst. Arbeit und Technik. IAT-Report, Nr. 2002-02. <http://iat-info.iatge.de/iat-report/2002/report2002-02.pdf>
- Mutz, Gerd / Ludwig-Mayerhofer, Wolfgang / Koenen, Elmar J. / Eder, Klaus / Bonß, Wolfgang, 1995:** Diskontinuierliche Erwerbsverläufe: Analysen zur postindustriellen Arbeitslosigkeit. Opladen: Leske + Budrich
- OECD, 1989:** Oppenheimer, Valerie Kincade, 1997: Women's employment and the gain to marriage: the specialization and trading model. In: *Annual review of sociology* 23, p. 431-453

- Schulze Buschoff, Karin, 2000:** Die Flexibilisierung der Arbeitszeiten in der Bundesrepublik Deutschland: Ausmaß, Bewertung und Präferenzen. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, B 14-15, S. 32-38
- Seifert, Matthias / Pawlowsky, Peter, 1998:** Innerbetriebliches Vertrauen als Verbreitungsgrenze atypischer Beschäftigungsformen. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 31, S. 99-611
- Sweeney, Megan M. , 1997:** Women, men, and changing families: the shifting economic foundations of marriage. Madison: Center for Demography and Ecology at the University of Wisconsin. CDE Working Paper, no. 97-14
- Voss-Dahm, Dorothea, 2002:** Erwerbstätigkeit von SchülerInnen und Studierenden nimmt zu. Bildung und berufliche Praxis laufen immer häufiger parallel. Gelsenkirchen: Inst. Arbeit und Technik. IAT-Report, Nr. 2002-06. <http://iat-info.iatge.de/iat-report/2002/report2002-06.pdf>
- Winkelmann, Rainer / Zimmermann, Klaus F., 1998:** Is job stability declining in Germany? Evidence from count data models. In: *Applied economics* 30, p. 1413-1420 - IZA discussion paper, no. 4/98 <http://www.iza.org/publications/dps/dp01.pdf>