

Marcel Erlinghagen

Entlassungen in Westdeutschland: Starke Konjunkturabhängigkeit, kein langfristiger Steigerungstrend

Auf den Punkt...

- Arbeitgeberseitige Entlassungen haben in Westdeutschland zwischen 1985 und 2001 nicht generell zugenommen.
- Veränderungen im Verhältnis zwischen freiwilligen Eigenkündigungen und unfreiwilligen Entlassungen sind in erster Linie konjunkturbedingt.
- Die Ergebnisse stehen im Widerspruch zur öffentlichen Wahrnehmung, dass die Beschäftigungssicherheit im Zeitverlauf kontinuierlich abgenommen habe.
- Wenn andererseits in Jahren konjunkturellen Abschwungs mehr als ein Drittel der Austritte durch Entlassung erfolgt, so widerlegt das ebenfalls die These eines restriktiven Kündigungsschutzes.

Einleitung

Derzeit vergeht kaum ein Tag, an dem nicht durch Rundfunk und Printmedien über den von vielen Unternehmen in Deutschland angekündigten massiven Stellenabbau berichtet würde. Solche Hiobsbotschaften verstärken die verbreitete Wahrnehmung, dass Beschäftigungsverhältnisse immer unsicherer geworden seien. Während der Arbeitsmarkt der 1960er und 1970er Jahre durch „Lebensstellungen“ in einem Betrieb geprägt gewesen sei, so könne heute niemand, ob jung ob alt, ob gut oder weniger gut ausgebildet, ob Mann oder Frau sicher sein, morgen noch auf dem selben Arbeitsplatz – oder überhaupt noch – beschäftigt zu sein. Diese Sicht des Arbeitsmarktgeschehens wird gestützt durch soziologische Theorien der „reflexiven Modernisierung“: Wachsende Individualisierung und „Pluralisierung der Lebensstile“ bringen danach einen neuen Typus von „Arbeitskraftunternehmer“ hervor, dem die Zwangsjacke stabiler Beschäftigung nicht mehr passt. „Patchwork-Biographien“ sind danach nicht nur ein Produkt objektiver Unsicherheit des Beschäftigungssystem, sondern ebenso ein Ergebnis der subjektiven Suche nach Selbstverwirklichung in unterschiedlichen Rollen (vgl. exemplarisch Beck 1986, 1997; ähnliche Thesen werden im angelsächsischen Raum vertreten durch Sennett 1997; Bauman 1998).

Eine ganz andere Sicht des Arbeitsmarktes vermittelt die ökonomische, heute weitgehend neoliberal geprägte Sichtweise. Der gesetzliche und tarifliche Bestandsschutz von Arbeitsverhältnissen in Deutschland sei im internationalen Vergleich zu hoch; dieses führe zu einer „Verkrustung“ des Arbeitsmarktes, die Einstellungen für die Unternehmen unattraktiv mache und wesentlich verantwortlich sei für die anhaltende und periodisch steigende Arbeitslosigkeit. Eine Lösung sei nur durch eine weitergehende Deregulierung des Arbeitsrechts zu erwarten, die den Unternehmen mehr Freiheit bei Entlassungen gebe.

Die beiden scheinbar entgegengesetzten Sichtweisen der Realität des Arbeitsmarktes treffen sich in der praktischen Konsequenz, dass eine Abschaffung des Kündigungsschutzes eine Institution treffen würde, die in der Sicht der soziologischen Modernisierungstheorie ohnehin nicht mehr in die Zeit passt und keinen wirksamen Schutz mehr gewährt.

Wenig bekannt ist in der Öffentlichkeit, welche relative Bedeutung arbeitgeberseitige Entlassungen überhaupt für die Beendigung von Arbeitsverhältnissen haben. Auch stellt sich die Frage nach der Entwicklung des Anteils von Entlassungen im langfristigen Zeitvergleich.

Arbeitgeberseitige Entlassungen und Beschäftigungssicherheit

In früheren Arbeiten konnte gezeigt werden, dass die Annahme einer langfristigen Beschleunigung des Arbeitsmarktgeschehens und einer Destabilisierung von Beschäftigungsverhältnissen empirisch *nicht* zutrifft (Erlinghagen 2002; 2004a). Allerdings beruhen diese Arbeiten auf einem Datensatz (der IAB-Beschäftigtenstichprobe), der keine Unterscheidung nach der Form der Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses erlaubt. Außerdem war dieser Datensatz bis vor kurzem nur in einer bis 1995 reichenden Version verfügbar.

Auffällig ist, dass die „subjektiv“ von den Beschäftigten empfundene *Beschäftigungssicherheit* zwischen den 1980er und den 1990er Jahren abgenommen hat (OECD 1997), obwohl sich die „objektiv“ messbare *Beschäftigungsstabilität* nicht dramatisch verringert hat. Eine Ursache für diese offensichtliche Diskrepanz zwischen Stabilität und Sicherheit könnte darin liegen, dass sich zwar nicht die Geschwindigkeit des Arbeitsmarktgeschehens, wohl aber die *Qualität von Mobilitätsprozessen* verändert hat. So könnten Mobilitätsprozesse verstärkt mit Statusverlusten oder aber Einkommensabstiegen verbunden sein (vgl. dazu bspw. Burda/Mertens 1998; Diebold/Sill 2004). Im vorliegenden Beitrag geht es um eine weitere Facette der Qualität von Mobilitätsprozessen. Dabei soll untersucht werden, ob eine zunehmende *Unfreiwilligkeit von Mobilitätsprozessen* in den vergangenen Jahrzehnten zu beobachten gewesen ist. Das könnte die abnehmende (subjektive) Beschäftigungssicherheit bei gleichzeitig relativ konstanter (objektiver) Beschäftigungsstabilität erklären.

Datenbasis und Operationalisierung

Als Datenbasis der vorliegenden Untersuchung wird das Sozio-oekonomische Panel (SOEP)¹ verwendet. Neben dem kontinuierlich erhobenen Erwerbsstatus werden die Befragten im SOEP regelmäßig retrospektiv zu Art und Grund von „beruflichen Veränderungen“ innerhalb des vergangenen Jahres befragt, wobei hierunter auch die Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses fällt. Dementsprechend werden im Folgenden drei Gruppen von Beendigungsgründen unterschieden: (a) „unfreiwillige Austritte“ (= Entlassungen durch den Arbeitgeber), (b) „freiwillige Austritte“ (= Eigenkündigungen durch den Arbeitnehmer) und (c) „Austritte aus sonstigen Gründen“. Um tatsächlich eine Vergleichbarkeit zu gewährleisten und eindeutige Aussagen zu ermöglichen, folgt die Zuordnung der im SOEP-Fragebogen angebotenen Antwortkategorien zu diesen drei Kategorien einer restriktiven Operationalisierung, bei der nur *eindeutig* als (un)freiwillig zu identifizierende Austritte den jeweiligen Kategorien zugeordnet werden und „Zweifelsfälle“

¹ Das SOEP ist eine seit 1984 jährlich wiederholte, repräsentative Befragung von privaten Haushalten in Deutschland. Die SOEP-Daten werden durch das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) in Berlin bereitgestellt. Im SOEP werden sowohl Informationen zu den befragten Haushalten, als auch zu den dazugehörigen Individuen erfasst. Alle Haushaltsmitglieder, die zum Befragungszeitpunkt mindestens 16 Jahre alt sind, beantworten einen eigenen Personenfragebogen. Informationen zum Haushalt liefert der so genannte „Haushaltsvorstand“, der im Übrigen auch Auskunft über die im Haushalt lebenden Kinder (jünger als 16 Jahre) erteilt (SOEP Group 2001).

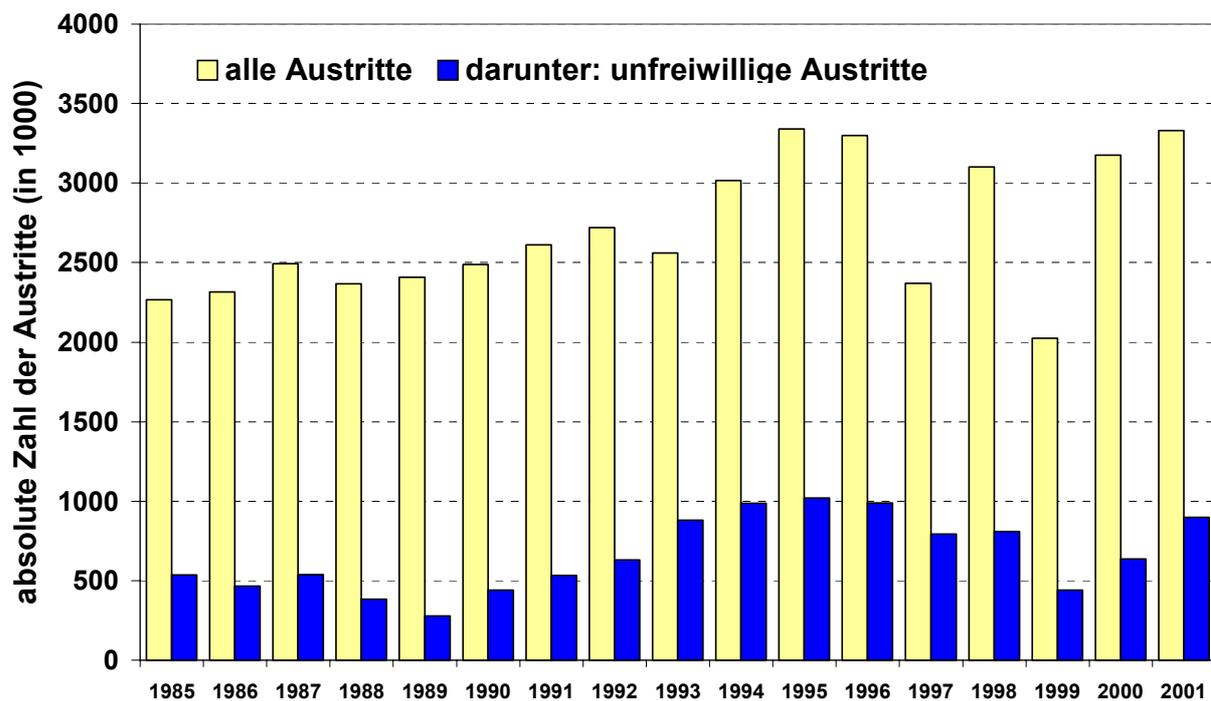
(bspw. Ende von Befristungen, Vorruhestandregelungen etc.) der heterogenen Restkategorie „sonstige Austrittsgründe“ zugeordnet werden.

Die hier dokumentierten Ergebnisse sind eine Auswahl einer umfangreicheren Untersuchung von Erlinghagen (2004b); dort sind auch methodische Einzelheiten ausführlich dokumentiert. Ferner beziehen sich die vorliegenden Analysen ausschließlich auf die Alten Bundesländer, da sich der west- und der ostdeutsche Arbeitsmarkt nach wie vor in Entwicklung und Funktionsweise deutlich voneinander unterscheiden und somit eine gemeinsame Analyse unter der hier verfolgten Fragestellung kaum sinnvoll erscheint; eine vergleichbare Analyse für den ostdeutschen Arbeitsmarkt findet sich in Brussig/Erlinghagen (2004; 2005).

Beendigung von Arbeitsverhältnissen im Zeitverlauf

Abbildung 1 zeigt, dass die Zahl der Austritte insgesamt (unfreiwillige und freiwillige Beendigungen sowie Austritte aus sonstigen Gründen) starken Schwankungen zwischen 2,0 und 3,3 Millionen pro Jahr unterworfen ist. Die absolute Zahl arbeitgeberseitiger Entlassungen („unfreiwillige Austritte“) schwankt im Zeitraum von 1985 bis 2001 zwischen 270.000 und einer Million pro Jahr. Sie scheint sich in den neunziger Jahren und am Anfang des neuen Jahrtausends auf höherem Niveau zu bewegen als in den achtziger Jahren, was die Annahme zunehmender Häufigkeit von Entlassungen bestätigen würde.

Abbildung 1: Absolute Zahl der Austritte (gesamt und unfreiwillig) aus bestehenden Beschäftigungsverhältnissen (in 1000), Westdeutschland 1985-2001



Quelle: SOEP (querschnittsgewichtet), eigene Berechnungen

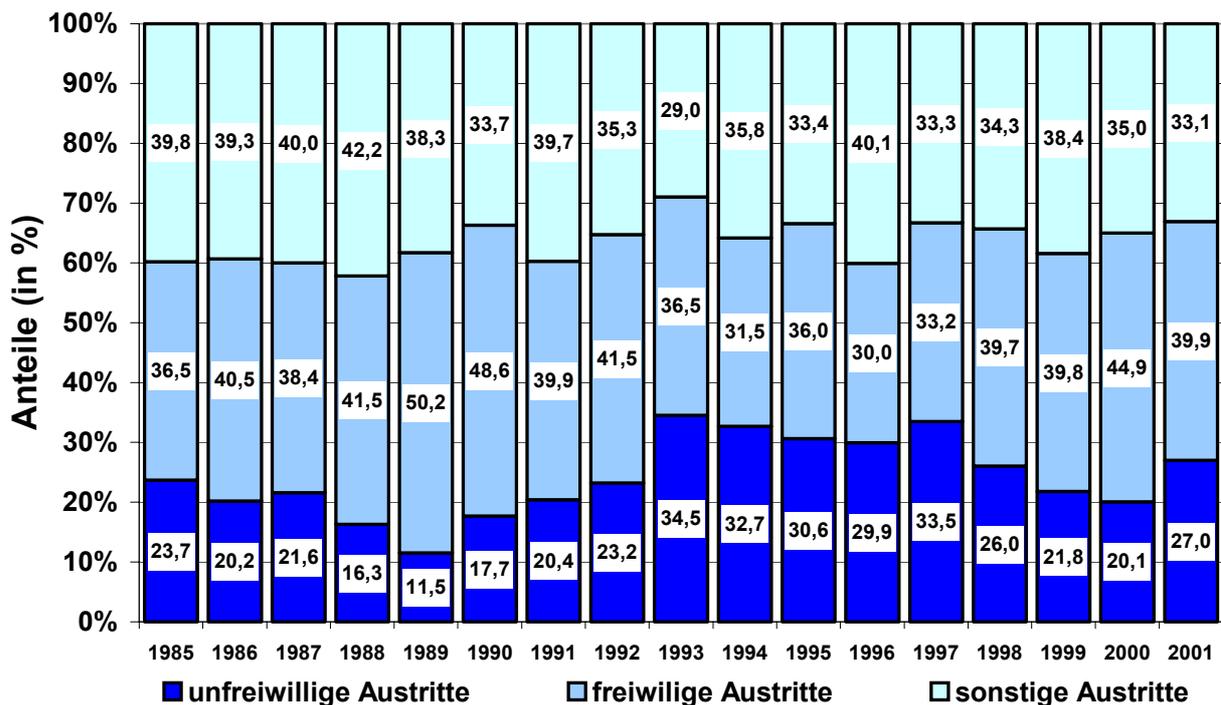
Die Darstellung der absoluten Zahl von Austritten im Allgemeinen und unfreiwilligen Entlassungen im Besonderen ist jedoch nur bedingt aussagekräftig, da sie in entscheidender Weise von der Zahl der Erwerbstätigen abhängt, die ja in den alten Bundesländern im Untersuchungszeitraum bekanntlich deutlich gestiegen ist. Des Weiteren kann die mehrfach im Untersuchungszeitraum veränderte Fragestellung im SOEP die Vergleichbarkeit der absoluten Austrittszahlen beeinträchtigen (vgl. dazu Erlinghagen 2004b). Daher zeigt *Abbildung 2* zunächst die *Anteile* der

unterschiedlichen Austrittsarten an allen beendeten Beschäftigungsverhältnissen für den Zeitraum von 1985 bis 2001. Die ermittelten Größenordnungen liegen recht nahe bei den durch eine eigenständige Befragung vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut der Hans-Böckler-Stiftung für 2001 ermittelten (vgl. Bothfeld / Ullmann 2004); dort ist der Anteil der freiwilligen Austritte etwas niedriger, der Anteil der Entlassungen etwas höher.

Anteilsverschiebungen zwischen den Austrittsarten

Konzentriert man sich zunächst auf die unfreiwilligen Entlassungen, so offenbart sich ein zu erwartender, eindeutiger konjunktureller Zusammenhang: Im wirtschaftlichen Aufschwung der zweiten Hälfte der 1980er Jahre geht der Anteil unfreiwilliger Austritte deutlich von knapp 24 Prozent in 1985 auf 11,5 Prozent in 1989 zurück. Der zu Beginn der 1990er Jahre einsetzende Abschwung spiegelt sich dann in einem Anstieg der Anteile arbeitgeberseitiger Entlassungen wider und erreicht im Jahr 1993 mit 34,5 Prozent seinen Höchstwert im Untersuchungszeitraum. Im Verlauf der 1990er Jahre stagniert dieser Wert um die 30 Prozent, um dann während der schwachen und relativ kurzen wirtschaftlichen Erholungsphase zum Jahrtausendwechsel erneut auf etwa 20 Prozent zu sinken. Der deutliche Anstieg des Anteils unfreiwilliger Austritte im letzten Beobachtungsjahr kündigt dann bereits die sich anschließende wirtschaftliche Krise an.

Abbildung 2: Anteile der Austritte aus bestehenden Beschäftigungsverhältnissen mit unterschiedlichen Gründen an allen Austritten, Westdeutschland 1985-2001



Wie zu erwarten verhält sich der Anteil freiwilliger Austritte geradezu spiegelbildlich zum Anteil der unfreiwillig beendeten Beschäftigungsverhältnissen: Der Anteil arbeitnehmerseitiger Kündigungen steigt im Aufschwung an und geht dementsprechend im Abschwung zurück. Insgesamt ist der konjunkturelle Zusammenhang zwischen den verschiedenen Austrittsarten zum einen dadurch zu begründen, dass freiwillige Austritte aufgrund verbesserter Mobilitätschancen im Aufschwung häufiger werden und gleichzeitig unfreiwillige Austritte seltener sind, da Entlassungen vermehrt unterbleiben. Zum anderen verschlechtern sich im Abschwung dann nicht nur

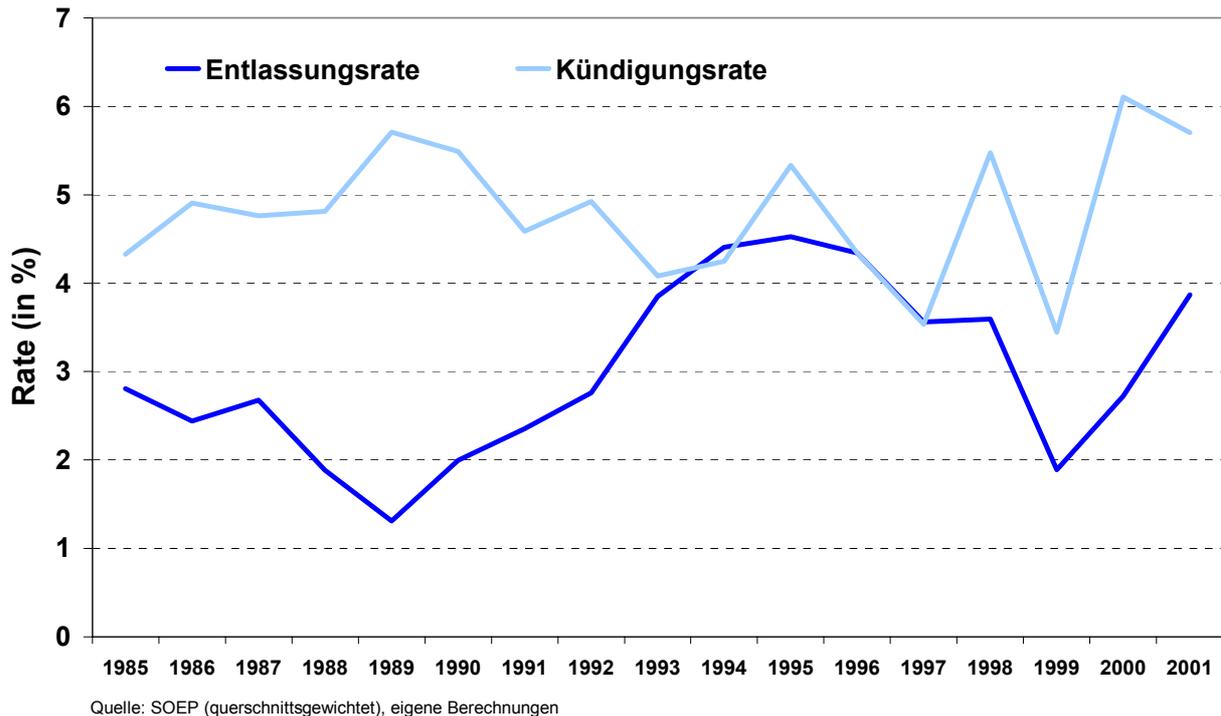
die Mobilitätschancen und damit auch die Anreize für freiwillige Kündigungen, sondern zur gleichen Zeit wächst auch das Entlassungsrisiko und somit nehmen auch die unfreiwilligen Austritte zu.

Gleichwohl ist einerseits bemerkenswert, dass unabhängig vom Konjunkturzyklus der Anteil freiwilliger Kündigungen – mit Ausnahme der Jahre 1994 und 1997 – den Anteil unfreiwilliger Entlassungen immer übersteigt. Andererseits liegt der Anteil der unfreiwilligen Entlassungen seit 1993 in den meisten Jahren höher als im Zeitraum von 1985 bis 1992. Ob dieses eine Auswirkung der schlechteren Konjunktur oder Anzeichen einer grundlegenden Veränderung ist, wird weiter unten zu diskutieren sein. Darüber hinaus ist angesichts der Debatte um die zunehmende Bedeutung atypischer Beschäftigungsformen bemerkenswert, dass die Anteile „sonstiger Austritte“ (hinter denen sich z.B. Austritte wegen auslaufender Fristverträge verbergen) im Zeitverlauf relativ konstant bleiben. Die Zuordnung, wer Mobilitätsprozesse verursacht, löst sich bis zum Ende des Untersuchungszeitraums *nicht* in einer Grauzone ungeklärter Verantwortlichkeit auf, wie dies aufgrund der öffentlichen Diskurse durchaus zu vermuten gewesen wäre.

Arten des Austritts aus Beschäftigung im Verhältnis zum Bestand

Wie bereits angedeutet ist die Relation zwischen der Zahl von unfreiwilligen Entlassungen und freiwilligen Kündigungen auf der einen und der Zahl der Erwerbstätigen auf der anderen Seite ein weitere Betrachtungsweise, die den Effekt eines insgesamt steigenden Beschäftigungsniveaus neutralisiert. *Abbildung 3* zeigt auf Basis der SOEP-Daten die entsprechenden Entlassungs- und Kündigungsraten für die Jahre 1985 bis 2001. Danach beenden jährlich zwischen 1,3 und 4,5 Prozent der Beschäftigten ihr Arbeitsverhältnis unfreiwillig, d. h. durch eine arbeitgeberseitige Kündigung. Dieser Wert variiert im Konjunkturverlauf erheblich stärker als die Eigenkündigungsrate, die sich zwischen 3,5 und 6,1 Prozent und damit in den meisten Jahren (mit den bereits erwähnten Ausnahmen 1994 und 1997) auf höherem Niveau bewegt. Die Eigenkündigungsrate weist allerdings insbesondere seit Mitte der neunziger Jahre jährliche Unregelmäßigkeiten auf, die mit dem Konjunkturverlauf nicht zu erklären sind.

Der Vergleich der beiden Kurven deutet eine Verschiebung im Verhältnis von freiwilligen und unfreiwilligen Austritten und damit eine – wenn auch moderate – Verringerung der „Wahlchancen“ auf dem Arbeitsmarkt an. Dieses könnte die verbreitete Wahrnehmung einer zunehmenden „Unsicherheit“ trotz weitgehend unveränderter Umschlagsgeschwindigkeit am Arbeitsmarkt erklären. Es stellt sich jedoch die Frage, ob diese Verschiebung eine strukturelle Veränderung des westdeutschen Arbeitsmarktes indiziert, oder ob sie lediglich der ungünstigeren konjunkturellen Entwicklung geschuldet ist. Anders formuliert: Würden sich bei stärker expandierender Beschäftigung die in den achtziger Jahren beobachteten Relationen wieder herstellen?

Abbildung 3: Entlassungs- und Kündigungsrate, Westdeutschland (1985-2001)

Die in Erlinghagen (2004b) vorgenommenen multivariaten Regressionsschätzungen belegen, dass die zu beobachtende Annäherung zwischen Kündigungs- und Entlassungsrate in der Tat durch konjunkturelle Faktoren determiniert ist. Dass z. B. im Jahr 2001 die arbeitgeberseitigen Kündigungen mit einem Anteil von 27 Prozent an allen Austritten einen relativ hohen Wert erreichen, liegt somit *nicht* daran, dass sich die Beschäftigungssicherheit generell aufgrund fundamentaler sozialer und ökonomischer Veränderungen verschlechtert hätte, sondern ist durch die relativ schlechte volkswirtschaftliche Lage im Allgemeinen und des Arbeitsmarktes im Besonderen zu begründen. Auch die Tatsache, dass nahezu im *gesamten* Untersuchungszeitraum mehr Beschäftigungsverhältnisse freiwillig gekündigt als unfreiwillig durch Entlassung beendet werden, stimmt eher skeptisch gegenüber der Annahme eines „Strukturbruchs“ im Übergang von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft.

Der westdeutsche Arbeitsmarkt: Weder ultraflexibel noch erstarrt

So wenig die vorgelegten Resultate die unter Soziologen verbreitete „reflexiv-moderne“ Annahme eines fundamentalen Strukturbruchs mit einem allgemeinen Bedeutungszuwachs diskontinuierlicher Erwerbsverläufe bestätigen, so wenig stützen sie andererseits auch die scheinbar diametral gegenüberstehende neoliberale These eines generell aufgrund institutioneller Rigiditäten „erstarrten“ deutschen Arbeitsmarktes. Die Fähigkeit der westdeutschen Betriebe, (auch) durch vermehrte Entlassungen auf wirtschaftliche Krisenzeiten zu reagieren, ist – wie die zyklisch schwankenden Anteilswerte unfreiwilliger Austritte in *Abbildung 2* und *3* verdeutlichen – auch zum Ende des Untersuchungszeitraums ungebrochen. Der Kündigungsschutz stellt für die personelle Anpassung der Betriebe eine Verfahrensordnung bereit, verhindert aber nicht die Anpassung des Personalstandes durch Entlassungen. Dass die weitreichenden Veränderungen der gesellschaftlichen und ökonomischen Rahmenbedingungen nicht zu einer Erhöhung arbeitgeberseitiger Entlassungen geführt haben, ist dadurch zu erklären, dass die Betriebe den gewachsenen Flexibilitätsanforderungen anstelle mit einer verstärkten „Hire-and-fire-Politik“ offenbar vor

allem mit *betriebsinternen* Flexibilisierungsstrategien begegnet sind (bspw. durch flexible und variable Arbeitszeiten; vgl. Bosch 2001).

Folglich deuten auch die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung 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. Somit nimmt weder die Beschäftigungsstabilität (Erlinghagen 2004a) noch die Beschäftigungssicherheit generell ab – zumindest wenn man wie in der vorliegenden Arbeit die Freiwilligkeit von Mobilitätsprozessen als Sicherheitsindikator verwendet.

Dies ist jedoch nur eine Seite der Medaille. Auf der anderen Seite scheint die faktisch relativ konstante objektive Beschäftigungsstabilität und Beschäftigungssicherheit weniger als früher eine Selbstverständlichkeit zu sein. Sie wird von Belegschaften durch Zugeständnisse bei der Intensivierung (z.B. durch erhöhte funktionale Flexibilität) und Extensivierung (z.B. durch Arbeitszeitverlängerungen) der Arbeit erkaufte, wobei dieser Tausch in Form von betrieblichen Beschäftigungsbündnissen institutionalisiert werden kann (Massa-Wirth/Seifert 2004). Die angesichts der hohen Arbeitslosenzahlen von den einzelnen Beschäftigten als Bedrohung empfundene Alternative der Arbeitslosigkeit macht durchaus erklärbar, wieso die subjektiv empfundene Beschäftigungssicherheit abnimmt, obwohl sich ein langfristiger Destabilisierungs- und Unsicherheitstrend nicht objektivieren lässt. Welche langfristigen Folgen ein dauerhaftes Bedrohungsgefühl bei gleichzeitiger Intensivierung und Extensivierung der Arbeit sowohl auf die individuelle Gesundheit als auch auf die gesamtwirtschaftliche Produktivität haben wird, ist bislang jedoch weitgehend offen. Die unabsehbaren Folgen einer solchen, an kurzfristigen Interessen ausgerichteten Arbeitspolitik könnten allerdings fatal sein, wenn nicht gleichzeitig ein verantwortungsbewusster Umgang mit der Ressource „Arbeitskraft“ erfolgt. Denn gerade für die Leistungsfähigkeit einer alternden Gesellschaft wird ein nachhaltiger Umgang mit Humankapitalressourcen von besonderer, wachsender Bedeutung sein.

Literatur

- Bauman, Zygmunt**, 1998: Globalization: the human consequences. Cambridge: Polity Press. ISBN 0-7456-2013-2
- Beck, Ulrich**, 1986: Risikogesellschaft: auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt a.M.: Suhrkamp. ISBN 3-518-11365-8
- Beck, Ulrich**, 1997: Die uneindeutige Sozialstruktur: was heißt Armut, was Reichtum in der „Selbst-Kultur“? In: Beck, Ulrich (Hrsg.): Individualisierung und Integration: neue Konfliktlinien und neuer Integrationsmodus? Opladen: Leske + Budrich, S. 183-197
- Berthold, Norbert**, 2001: Der Sozialstaat der Zukunft – mehr Markt weniger Staat. In: List-Forum 27, H. 1, S. 22-43
- 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
- Bothfeld, Silke / Ullmann, Karen**, 2004: Kündigungsschutz in der betrieblichen Praxis: nicht Schreckgespenst, sondern Sündenbock. In: WSI-Mitteilungen 57, S. 262-270
http://www.boeckler.de/pdf/wsimit_2004_05_bothfeld_ullmann.pdf
- Brussig, Martin / Erlinghagen, Marcel**, 2004: Entlassungen und Kündigungen in den Neuen Bundesländern: Austrittsmobilität auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt in den 1990er Jahren. Gelsenkirchen: Inst. Arbeit und Technik. Graue Reihe des Instituts Arbeit und Technik, Nr. 2004-01 <http://iat-info.iatge.de/aktuell/veroeff/2004/gr2004-01.html>

- Brussig, Martin / Erlinghagen, Marcel**, 2005: Austritte aus Beschäftigung in Ostdeutschland: Entlassungen und Befristungen dominieren, deutscher Arbeitsmarkt nach wie vor gespalten. Internet-Dokument. Gelsenkirchen: Inst. Arbeit und Technik. IAT-Report, Nr. 2005-02
- Burda, Michael / Mertens, Antje**, 1998: Wages and worker displacement in Germany. London: Centre for Economic Policy Research. Discussion paper series, no. 1869
- Diewald, Martin / Sill, Stephanie**, 2004: Mehr Risiken, mehr Chancen? Trends in der Arbeitsmarktmobilität seit Mitte der 1980er Jahre. In: Struck, Olaf / Köhler, Christoph (Hrsg.): Beschäftigungsstabilität im Wandel? Empirische Befunde und theoretische Erklärungen für West- und Ostdeutschland. München: Hampp, S. 39-61
- Erlinghagen, Marcel**, 2002: Arbeitsmarktmobilität und Beschäftigungsstabilität im Übergang von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft: eine Analyse des westdeutschen Arbeitsmarktes auf Basis der IAB-Beschäftigtenstichprobe. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 35, S. 74-89
- Erlinghagen, Marcel**, 2004a: Die Restrukturierung des Arbeitsmarktes: Arbeitsmarktmobilität und Beschäftigungsstabilität im Zeitverlauf. 1. Aufl. Wiesbaden: VS-Verl. für Sozialwiss. Zugl.: Duisburg, Univ., Diss., 2004. ISBN 3-531-14292-5
- Erlinghagen, Marcel**, 2004b: Gewinnen arbeitgeberseitige Entlassungen an Bedeutung? Zur Entwicklung der Beschäftigungssicherheit auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Berlin: Dt. Inst. für Wirtschaftsforschung. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung: Diskussionspapiere, Nr. 459
<http://www.diw.de/deutsch/produkte/publikationen/diskussionspapiere/docs/papers/dp459.pdf>
- Massa-Wirth, Heiko / Seifert, Hartmut**, 2004: Betriebliche Bündnisse für Arbeit nur mit begrenzter Reichweite? In: WSI-Mitteilungen 57, S. 246-254
- OECD**, 1997: Is job insecurity on the increase in OECD countries? In: The OECD Employment Outlook. Paris: OECD, p. 129-160
- Sennett, Richard**, 1998: Der flexible Mensch: die Kultur des neuen Kapitalismus. Berlin: Berlin-Verl. ISBN 3-8270-0031-9
- SOEP Group**, 2001: The German socio-economic panel (GSOEP) after more than 15 years: Overview. In: Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung 70, p. 7-14

Dr. Marcel Erlinghagen ist Wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsschwerpunkt „Entwicklungstrends des Erwerbssystems“

Kontakt: erlinghagen@iatge.de

IAT-Report 2005-01		Redaktionsschluss: 15.03.2005
Institut Arbeit und Technik, Gelsenkirchen http://iat-info.iatge.de/iat-report/2005/report2005-01.pdf		
Redaktion	Bestellungen / Abbestellungen	IAT im Internet
Claudia Braczko mailto:braczko@iatge.de PD Dr. Matthias Knuth mailto:knuth@iatge.de	mailto:iatreport@iatge.de 0209/1707-112 Institut Arbeit und Technik Munscheidstr. 14 45886 Gelsenkirchen	Homepage: http://iat-info.iatge.de IAT-Reports: http://iat-info.iatge.de/iat-report
Der IAT-Report (ISSN 1619-1943) erscheint seit Januar 2002 in unregelmäßiger Folge als ausschließlich elektronische Publikation. Der Bezug ist kostenlos.		