



*Marcel Erlinghagen*

## Wie lange dauert es, bis Beschäftigte ihren Betrieb verlassen?

### Neue Ergebnisse zur Beschäftigungsstabilität in West- und Ostdeutschland

#### Auf den Punkt...

- Beschäftigte, die im Jahr 2001 ihren Betrieb verlassen, haben zuvor im Durchschnitt sechs Jahre (Westdeutschland) bzw. fünf Jahre (Ostdeutschland) dort gearbeitet.
- In Westdeutschland ist die Beschäftigungsstabilität seit Mitte der 1980er Jahre moderat gestiegen und verharrt seit Beginn der 1990er Jahre auf relativ konstantem Niveau. In den neuen Ländern hat die Abwicklung alter DDR-Betriebe jedoch zu einer deutlichen Reduktion der Beschäftigungsstabilität insbesondere in der ersten Hälfte der 1990er Jahre geführt.
- Die niedrigere Beschäftigungsstabilität in den neuen Ländern lässt sich vor allem auf die besondere Bedeutung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen sowie auf durch die Transformation verursachte Zäsuren in den Erwerbsbiographien älterer Geburtskohorten erklären.
- Zumindest in den jüngeren Geburtskohorten gleicht sich die Beschäftigungsstabilität in Ost und West zu Beginn des neuen Jahrtausends an.

#### Problemstellung

Die aktuelle Arbeitsmarktdebatte wird durch zwei wesentliche Leitmotive bestimmt. Zum einen wird seit Jahren die Frage nach der Wettbewerbsfähigkeit deutscher Unternehmen infolge zunehmender internationaler Konkurrenz thematisiert. Zum anderen rückt angesichts dauerhaft hoher Arbeitslosenzahlen das Problem der gesellschaftlichen Ausgrenzung verstärkt ins Blickfeld. Als eine wesentliche Ursache der dauerhaft hohen Arbeitslosigkeit wird die angebliche Inflexibilität des deutschen Arbeitsmarktes ausgemacht (vgl. bspw. Berthold 2001). Die stabile Beschäftigungssituation der „Insider“ führe dazu, dass die „Outsider“ zu wenige Eintrittschancen bekommen. Seit Mitte der 1980er Jahre („Beschäftigungsförderungsgesetz“ 1985) wurde daher wiederholt versucht, die Dynamik des deutschen Arbeitsmarktes durch Deregulierungsmaßnahmen zu erhöhen. Einerseits verspricht man sich davon eine erhöhte Einstellungsbereitschaft der Arbeitgeber und damit Beschäftigungswachstum, andererseits eine verstärkte Rotation der Arbeitskräfte, was beides die Beschäftigungschancen von Arbeitslosen erhöhen sollte.

Auch wenn es in den vergangenen zwei Jahrzehnten einen deutlichen, erst in den letzten Jahren zum Stillstand gekommenen Beschäftigungszuwachs gegeben hat, ist der Erfolg der Deregulie-

rungsmaßnahmen im Hinblick auf die Arbeitslosigkeit bislang ausgeblieben. Insbesondere in den neuen Bundesländern hat die dort faktisch stärkere Deregulierung (z. B. in Form geringerer Tarifbindung und vermehrter Öffnungsklauseln in Tarifverträgen) nicht den gewünschten Effekt gezeigt. Von neoliberaler Seite wird diese relative Wirkungslosigkeit damit begründet, dass die Deregulierungsmaßnahmen noch bei weitem nicht ausgereicht hätten. In diesem Zusammenhang wird als ein wesentlicher Schritt hinsichtlich eines stärkeren Beschäftigungswachstums immer wieder die Abschaffung oder zumindest deutliche Einschränkung des gesetzlichen Kündigungsschutzes angemahnt (vgl. z. B. Merkel 2005).

Neben der hier nicht zu beantwortenden Frage, ob die behauptete Wirkung des Kündigungsschutzes auf Niveau und Verteilung der Beschäftigung empirischer Überprüfung standhält<sup>1</sup>, ist gleichermaßen die Frage von Bedeutung, ob die deutsche Selbstwahrnehmung eines „erstarrten“ Arbeitsmarktes überhaupt realitätsgerecht ist. Ein solcher Arbeitsmarkt müsste hinsichtlich der Beschäftigungsstabilität im Zeitverlauf zumindest konstante, wenn nicht sogar steigende Werte aufweisen. Zum anderen müsste die Beschäftigungsstabilität in Deutschland höher sein als in Ländern, deren Arbeitsmarkt als beweglicher oder dynamischer beschrieben wird.

Die in den vergangenen Jahren zunehmende nationale und internationale Forschungsliteratur zur Frage der Entwicklung der Beschäftigungsstabilität zeigt, dass die Dauerhaftigkeit von Betriebsbindungen mit ganz unterschiedlichen Methoden gemessen werden kann. Welche Methode zur Anwendung kommt, ist dabei abhängig vom jeweiligen Forschungsinteresse und von den zur Verfügung stehenden Daten (Erlinghagen/Mühge 2002). Trotz des gestiegenen Forschungsinteresses fehlen bislang jedoch Analysen, die die folgenden beiden Fragen beantworten:

- Wie lange ist ein Beschäftigter im Durchschnitt bei einem Arbeitgeber beschäftigt, bis er den Betrieb verlässt?
- Wie verändert sich die so gemessene durchschnittliche abgeschlossene Betriebszugehörigkeitsdauer im Zeitverlauf?

## Datenbasis

Als Datenbasis der vorliegenden Untersuchung wird das Sozio-oekonomische Panel (SOEP)<sup>2</sup> verwendet. Dabei knüpft die vorliegende Untersuchung an eine Analyse der Gründe an, warum Beschäftigte einen Betrieb verlassen (vgl. Erlinghagen 2005; Brussig/Erlinghagen 2005). In den Analysedatensatz werden beginnend mit Welle B (1985) bis zur Welle S (2002) für jede Welle des SOEP die Befragten aufgenommen, die von der Beendigung eines zuvor bestehenden Beschäftigungsverhältnisses berichten und eine gültige Antwort auf die entsprechende Frage gegeben haben. Ein weiteres Auswahlkriterium ist das Vorliegen einer Information, wann der ehemalige Arbeitsplatz verlassen worden ist. Außerdem werden beendete Beschäftigungsverhältnisse von Beamten sowie „Austritte“ von Selbständigen nicht berücksichtigt. Jedoch ist zu betonen, dass sowohl Auszubildende als auch geringfügig oder aber befristet Beschäftigte berücksichtigt werden. Basis der hier vorgestellten Befunde sind die Informationen, die die im Analysedatensatz erfassten Beschäftigten über ihre Betriebszugehörigkeitsdauer *zum Zeitpunkt ihres Aus-*

---

<sup>1</sup> Vgl. hierzu Bauer et al. (2004); Pfarr et al. (2005).

<sup>2</sup> 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 (SOEP Group 2001).

*scheidens* aus dem Unternehmen gegeben haben. Diese Informationen können aufsummiert werden und daraus dann durchschnittliche abgeschlossene Betriebszugehörigkeitsdauern berechnet werden (arithmetisches Mittel). Diese Mittelwerte können dann getrennt für die einzelnen Jahre, in denen die Beschäftigungsverhältnisse beendet worden sind, sowie ggf. getrennt für verschiedene Untergruppen von Beschäftigten Aufschluss über die Entwicklung der Beschäftigungsstabilität geben. Allerdings ist zu beachten, dass im SOEP die hier relevanten Informationen lediglich für einen Austritt aus Beschäftigung pro Jahr erfasst werden, so dass kurz andauernde Beschäftigungsverhältnisse untererfasst sind.<sup>3</sup>

## Beschäftigungsstabilität im Zeitverlauf

Abbildung 1 zeigt die Entwicklung der durchschnittlichen abgeschlossenen Betriebszugehörigkeitsdauer in den alten und neuen Bundesländern im Zeitverlauf. Zu Beginn des Untersuchungszeitraums war die Entwicklung in Westdeutschland von einem relativ deutlichen Rückgang der Beschäftigungsstabilität gekennzeichnet. Die Beschäftigten, die 1985 ihren Arbeitgeber verlassen, waren bis zu ihrem Ausscheiden im Durchschnitt rund sechs Jahre dort beschäftigt, während im Jahr 1987 die Arbeitnehmer bereits nach gut vier Jahren ihr Unternehmen wieder verlassen. Beginnend mit der zweiten Hälfte der 1980er Jahre kann dann jedoch eine stetige Zunahme der Beschäftigungsstabilität festgestellt werden, so dass zu Beginn des neuen Jahrtausends wieder eine durchschnittliche Betriebszugehörigkeit von mehr als sechs Jahren erreicht wird.

Die Entwicklung in den neuen Bundesländern spiegelt eine Facette der dramatischen Auswirkungen der Transformation der DDR-Planwirtschaft in eine Marktwirtschaft wider. Die für Beschäftigte in der DDR kennzeichnende extrem hohe Beständigkeit von Betriebsbindungen wirkte zwar zu Beginn des Transformationsprozesses noch deutlich nach, jedoch mit fortschreitender Privatisierung und „Abwicklung“ vieler Ost-Betriebe ging ein massiver Stellenabbau einher, der viele Menschen dazu zwang, sich neue Jobs zu suchen. Ausgehend von einer durchschnittlichen Betriebszugehörigkeitsdauer von mehr als 12 Jahren im Jahr 1991 schrumpfte die Beschäftigungsstabilität in den neuen Ländern dramatisch und erreichte im Jahr 1999 mit einem Wert unterhalb von vier Jahren ihren Tiefpunkt. Insgesamt lag die ostdeutsche Beschäftigungsstabilität während der zweiten Hälfte der 1990er Jahre dauerhaft unterhalb der westdeutschen Werte.

Bei der Interpretation der Ergebnisse muss zunächst die hohe Dynamik des ostdeutschen Arbeitsmarktes insbesondere zu Beginn des Transformationsprozesses berücksichtigt werden (vgl. z.B. Solga et al. 2000; Wolff/Trübswetter 2003). Diese hohe Dynamik war das Resultat der sich zumindest kurzfristig ergebenden zahlreichen neuen Beschäftigungschancen, denen gleichzeitig eine ebenfalls hohe Zahl an beendeten Arbeitsverhältnissen gegenüberstand. Lutz (1996) spricht hier von einem „Zeitfenster“ der Neuverteilung von Chancen, demzufolge in einem kurzen Zeitraum (bis Mitte 1992) neue Beschäftigungsmöglichkeiten entstanden, die rasch besetzt wurden. Unabhängig davon, inwiefern und in welchem Ausmaß ein solches Zeitfenster bestand, ist die Arbeitsmarktsituation in den neuen Bundesländern spätestens seit Mitte der 1990er Jahre vor allem durch eine hohe Zahl von beendeten Beschäftigungsverhältnissen und eine vergleichsweise geringe Zahl von Eintritten in Beschäftigung gekennzeichnet gewesen (Goedicke 2000). Grundsätzlich sollte jedoch nicht überbewertet werden, dass die als durchschnittliche abgeschlossene Dauer gemessene Beschäftigungsstabilität in den neuen Ländern unterhalb der im Westen liegt, da aufgrund des Transformationsprozesses viele langjährige Betriebsbindungen aufgelöst wor-

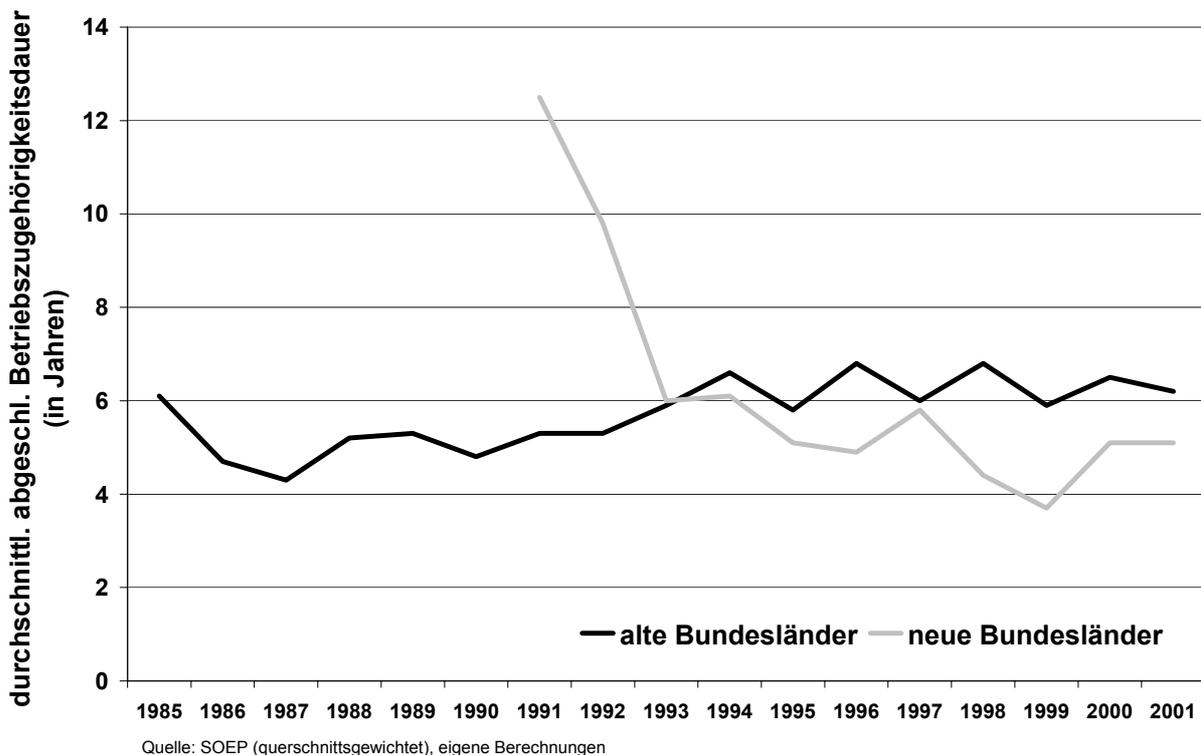
---

<sup>3</sup> Der Aufbau des aus den SOEP-Daten konstruierten Analysedatensatzes ist ausführlich in Erlinghagen (2005) beschrieben.

den sind. Insofern ist die geringere durchschnittliche Dauerhaftigkeit von Betriebsbindungen eben auch ein Resultat des Einschnitts, der in vielen ostdeutschen Lebensverläufen durch die deutsche Vereinigung verursacht worden ist (vgl. dazu auch die unten folgenden altersspezifischen Analysen).

Durchschnittswerte können sich natürlich ganz unterschiedlich zusammensetzen. Die Standardabweichung der durchschnittlichen abgeschlossenen Betriebszugehörigkeitsdauern schwankt im Untersuchungszeitraum in den alten Bundesländern zwischen 6,5 und 9,5 und in den neuen Bundesländern zwischen 6,0 und 11,6 Jahren. Dabei ist kein eindeutiger Trend der Zu- oder Abnahme festzustellen, was als Polarisierung oder Angleichung der individuellen Beschäftigungsstabilitäten im Zeitverlauf zu interpretieren wäre.

**Abbildung 1: Durchschnittliche abgeschlossene Betriebszugehörigkeitsdauer, alte und neue Bundesländer 1985 (1991) bis 2001**



## Beschäftigungsdauer und Beendigungsgründe

Abbildung 2 dokumentiert die durchschnittliche abgeschlossene Betriebszugehörigkeitsdauer differenziert nach den jeweiligen Gründen, warum die Beschäftigungsverhältnisse beendet worden sind, wobei zwischen arbeitnehmerseitigen Kündigungen („freiwillige Austritte“), arbeitgeberseitigen Entlassungen („unfreiwillige Austritte“) sowie sonstigen Austritten unterschieden wird. Dabei zeigt sich, dass die in Abbildung 1 festzustellenden Ost-West-Unterschiede vor allem auf die unterschiedliche Dauer von Jobs zurückzuführen sind, die wegen „sonstiger Gründe“ beendet worden sind. Die Kategorie „sonstige Gründe“ fasst diverse Möglichkeiten des Jobverlustes zusammen, so z.B. Beendigung aufgrund des Auslaufens eines befristeten Vertrages oder aber aufgrund des Übergangs in Altersrente. Dabei ist zu beachten, dass sonstige Beendigungsgründe insbesondere aufgrund der herausragenden Stellung von befristeten Stellen auf dem Zweiten Arbeitsmarkt (ABM etc.) in den Neuen Bundesländern eine andere, größere und im Zeitverlauf wachsende Bedeutung haben, als in den alten Bundesländern (vgl. dazu Erlinghagen 2005; Brüssig/Erlinghagen 2005).

Dies ist eine Erklärung, warum die Beendigungen aus „sonstigen Gründen“ im Osten nach kürzerer Beschäftigungsdauer erfolgen als im Westen. Dort nämlich zeigt die abgeschlossene Beschäftigungsdauer nach Austritt aus „sonstigen Gründen“ nicht nur ein höheres Niveau, sondern auch eine steigende Tendenz, obwohl ja auch im Westen der Anteil befristeter Beschäftigung an den Beschäftigungsverhältnissen insgesamt gestiegen ist. Verursacht werden dürfte dieses Phänomen zum einen dadurch, dass der Austritt nach einer lückenlosen Aufeinanderfolge von befristeten Beschäftigungsverhältnissen den „sonstigen Gründen“ zugerechnet wird, die abgeschlossene Beschäftigungsdauer sich aber aus der Kumulation der einzelnen Befristungen ergibt. Zum anderen führte die durch den demographischen Wandel und den betrieblichen Strukturwandel bedingte verstärkte Ausgliederung älterer Arbeitnehmer dazu, dass insbesondere Beschäftigungsverhältnisse mit langen Betriebszugehörigkeiten beendet worden sind und die entsprechenden Durchschnittswerte in die Höhe trieben. Im Osten dagegen war die Ausgliederung der Älteren bis 1993 im Wesentlichen abgeschlossen.

**Abbildung 2: Durchschnittliche abgeschlossene Betriebszugehörigkeitsdauer, alte und neue Bundesländer 1985 (1991) bis 2001 (nach Beendigungsgrund)**

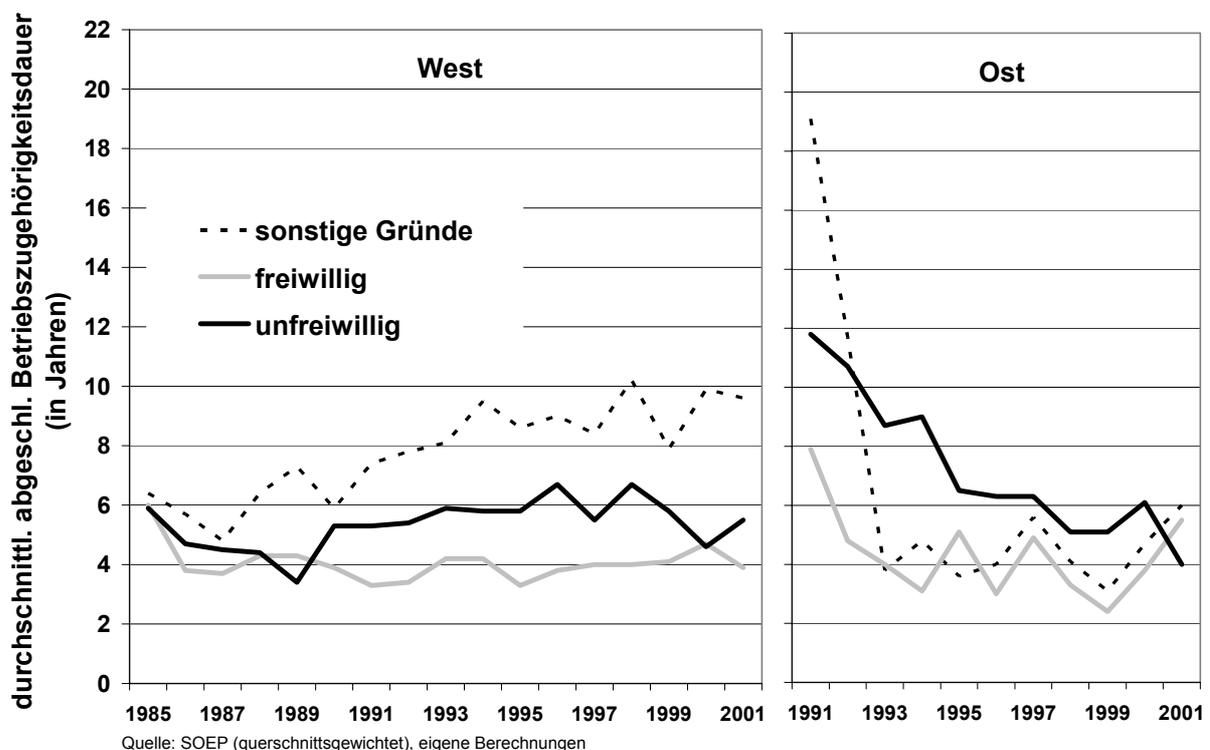


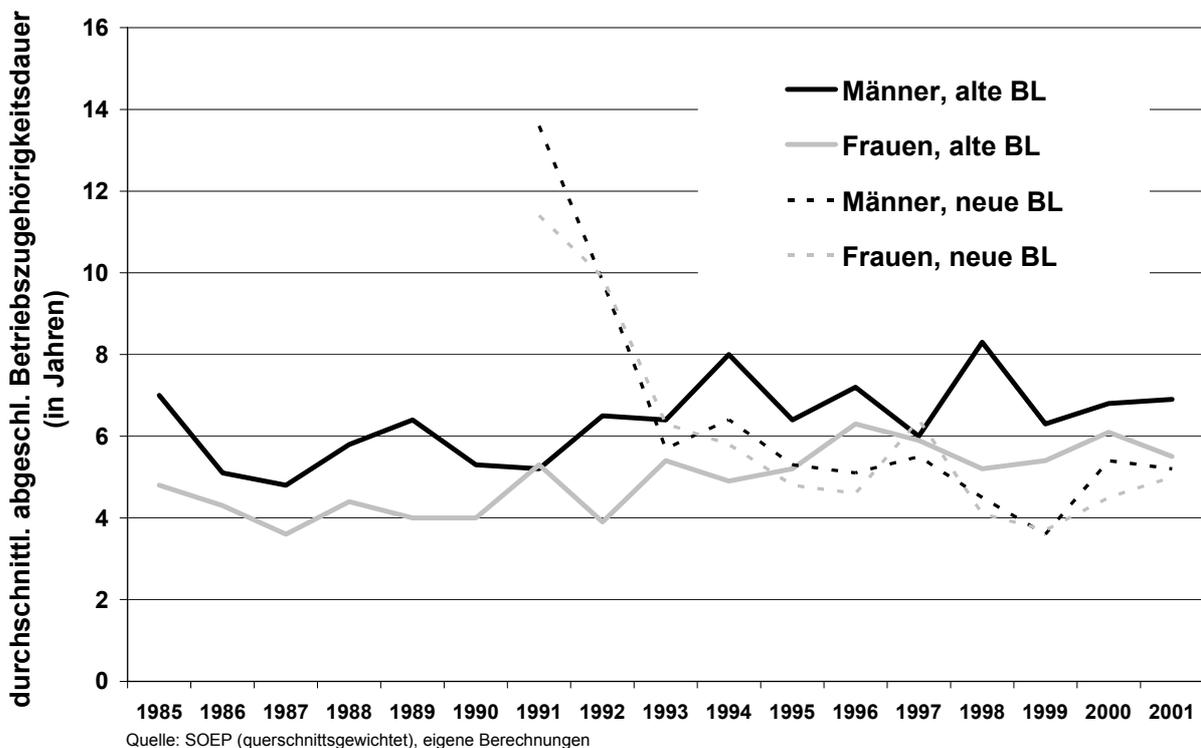
Abbildung 2 macht darüber hinaus deutlich, dass freiwillige Trennungen in den meisten Jahren nach einer durchschnittlich kürzeren Beschäftigung erfolgen als unfreiwillige (vier gegenüber fünfeneinhalb Jahren bei Beendigungen im Jahre 2001 in den alten Bundesländern). Kündigungen seitens der Arbeitnehmer tragen also mehr zur Steigerung der Gesamtdynamik des Arbeitsmarktes bei als Entlassungen durch die Arbeitgeber. Dieses gilt in West- und Ostdeutschland gleichermaßen. Darüber hinaus zeigt sich, dass die Betriebsbindung bei den freiwilligen Beendigungen in den alten und den neuen Bundesländern schon seit etwa 1993 eine vergleichbare Stabilität aufweist. Ferner scheint in den alten Bundesländern die Beschäftigungsstabilität bei Eigenkündigung kaum von im Zeitverlauf auftretenden Veränderungen (Konjunktur etc.) beeinflusst zu sein. Dem gegenüber steigt die Stabilität von durch Entlassungen beendeten Jobs zwischen Ende der 1980er und Mitte der 1990er Jahre relativ deutlich von vier auf rund sechs Jahre an, um dann

zum Jahrtausendwechsel wieder leicht zurückzugehen. Die Entwicklung in den neuen Bundesländern ist demgegenüber durch eine zunächst deutliche, dann ab Mitte der 1990er Jahre moderate Abnahme der Beschäftigungsstabilität sowohl bei durch Kündigung als auch durch Entlassung beendeten Beschäftigungsverhältnissen gekennzeichnet.

## Beschäftigungsstabilität und Geschlecht

Abbildung 3 zeigt die durchschnittliche abgeschlossene Betriebszugehörigkeitsdauer von Männern und Frauen in den alten und neuen Bundesländern zwischen 1985 bzw. 1991 und 2001. In den alten Bundesländern haben Frauen nahezu im gesamten Untersuchungszeitraum eine geringere Beschäftigungsstabilität als Männer. Auch wenn in manchen Untersuchungsjahren beide Geschlechter vergleichbare Werte erreichen, kann dennoch im Zeitverlauf nicht von einem Annäherungsprozess gesprochen werden. Frauen verlassen im Schnitt nach vier bis sechs Jahren und Männer im Schnitt nach fünf bis acht Jahren ihren Betrieb.

**Abbildung 3: Durchschnittliche abgeschlossene Betriebszugehörigkeitsdauer, alte und neue Bundesländer 1985 (1991) bis 2001 (nach Geschlecht)**



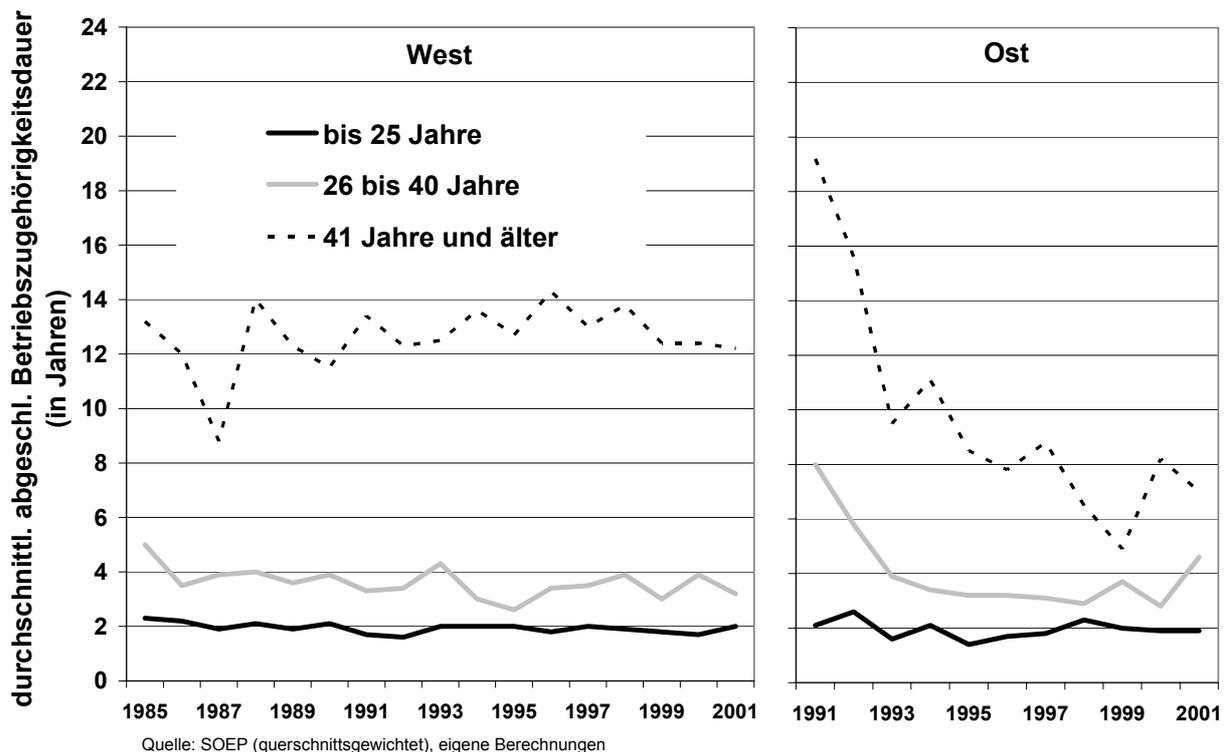
Hinter den geschlechtsspezifischen Unterschieden verbirgt sich dabei keine grundsätzlich verringerte Beschäftigungsstabilität von Frauen. Vielmehr ist in den ersten Jahren nach Aufnahme eines neuen Beschäftigungsverhältnisses die Betriebsbindung von Frauen stabiler als die von Männern. Erst im langfristigen Vergleich fällt die Beschäftigungsstabilität von Frauen hinter die der Männer zurück, da in den alten Bundesländern vor allem Frauen aufgrund der Betreuung von Kindern ihre Berufstätigkeit aufgeben bzw. über einen mehr oder weniger langen Zeitraum unterbrechen (vgl. Mertens 1999; Erlinghagen/Mühge 2002). Bei dem hier vorgenommenen Vergleich der durchschnittlichen abgeschlossenen Beschäftigungsdauern wirkt sich somit aus, dass es bei den Männern einen höheren Anteil sehr langer Beschäftigungsdauern gibt, die den entsprechenden Durchschnittswert erhöhen.

Aufgrund des im Vergleich zu den alten Bundesländern unterschiedlichen Erwerbsverhaltens von Frauen in den neuen Bundesländern ist dort kein geschlechtsspezifischer Unterschied auszumachen. Frauen und Männer zeigen gleichermaßen den durch den Transformationsprozess verursachten dramatischen Rückgang der Beschäftigungsstabilität in der ersten Hälfte der 1990er Jahre. Zum Ende des Untersuchungszeitraums verlassen beide Geschlechter im Schnitt nach etwa fünf Jahren ihren Arbeitsplatz.

## Beschäftigungsstabilität und Alter

Zwischen der durchschnittlichen Betriebszugehörigkeitsdauer und dem Alter von Beschäftigten besteht ein logisch zwingender Zusammenhang. Jüngere Arbeitnehmer können allein aus biographischen Gründen nicht solch dauerhafte Betriebsbindungen aufweisen wie Ältere. Hinzukommt, dass jüngere Personen am Beginn ihrer Karriere stehen. Aus unterschiedlichen Gründen wie etwa dem mit dem Alter zunehmenden (betriebsspezifischen) Humankapital oder aber der Vergrößerung von Opportunitätskosten der Mobilität (z.B. durch aufgebaute soziale Netzwerke oder aber Wohneigentum) lässt sich der empirisch gut belegte Umstand einer mit zunehmendem Alter wachsenden Betriebstreue begründen. Insofern macht es Sinn, die – wie im vorliegenden Fall – auf Basis retrospektiver Befragungen vorgenommenen Analysen der Beschäftigungsstabilität hinsichtlich des Alters der Beschäftigten zu differenzieren.

**Abbildung 4: Durchschnittliche abgeschlossene Betriebszugehörigkeitsdauer, alte und neue Bundesländer 1985 (1991) bis 2001 (nach Alter)**



Wie kaum anders zu erwarten bestätigt Abbildung 4 die mit dem Alter zunehmende Beschäftigungsstabilität. Während westdeutsche Arbeitnehmer jenseits ihres 40. Lebensjahres z.B. im Jahr 2001 nach durchschnittlich 12 Jahren ihren Betrieb verlassen, beträgt die durchschnittliche abgeschlossene Betriebszugehörigkeitsdauer im Alter von 26 bis 40 Jahren etwa 3,5 und bei Beschäftigten bis zu einem Alter von 25 Jahren zirka zwei Jahre. Bemerkenswert ist dabei, dass trotz der massiven vorzeitigen Ausgliederung älterer Arbeitnehmer insbesondere durch „Vorruhestand“ (vgl. dazu Knuth/Kalina 2002) die durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer bei den älteren

Beschäftigten im Zeitverlauf erstaunlich konstant bleibt. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass bereits zu Beginn des Untersuchungszeitraums Mitte der 1980er Jahre die Umsetzung der Vorruhestandspolitik in Gang kam. Darüber hinaus ist die Beschäftigungsstabilität von jüngeren Beschäftigten im Untersuchungszeitraum leicht rückläufig, was durch zunehmend turbulenteren Berufseinstiegsphasen zu erklären ist (vgl. dazu Konietzka 1999; Hillmert et al. 2004). Überraschender ist hingegen, dass die Gruppe der so genannten „prime-age-worker“ im Alter zwischen 25 und 40 Jahre in Westdeutschland ebenfalls eine im Zeitverlauf leicht rückläufige Beschäftigungsstabilität aufweisen.

Die altersspezifische Entwicklung der Beschäftigungsstabilität in den Neuen Ländern ist deshalb besonders interessant, weil sich bezüglich der Dauerhaftigkeit von Betriebsbindungen bei jüngeren Beschäftigten bis zum Alter von 40 Jahren spätestens ab Mitte der 1990er Jahre kaum mehr ein Unterschied zu den westdeutschen Vergleichsgruppen feststellen lässt. Die deutlich geringere Beschäftigungsstabilität von älteren Ostdeutschen lässt sich dadurch erklären, dass gerade die Generation der über 40jährigen besonders vom Transformationsprozess betroffen war und die Abwicklung alter DDR-Betriebe eine deutliche Zäsur in den Erwerbverläufen dieser Kohorten gewesen ist. Insofern sind die Biographien der älteren Erwerbstätigen in Ostdeutschland nach 1990 deutlich häufiger von der Aufnahme einer Beschäftigung bei einem neuen Arbeitgeber geprägt gewesen. Diese biographischen Brüche führen dann dazu, dass – falls überhaupt die Rückkehr in das Erwerbsleben geglückt ist – ältere Arbeitnehmer im Osten eine im Verhältnis zu den alten Bundesländern vergleichsweise kurze Betriebszugehörigkeitsdauer aufweisen.

## **Anhaltspunkte für den internationalen Vergleich**

Lässt man die besonderen Einflüsse durch die historisch einmalige Situation der deutschen Vereinigung außer Acht, stellt sich hinsichtlich der westdeutschen Ergebnisse die Frage, wie die über mehr als 15 Jahre moderat zwischen vier und sechs Jahren schwankende durchschnittliche abgeschlossenen Betriebszugehörigkeitsdauer zu bewerten ist. Ist die Beschäftigungsstabilität in Deutschland nun hoch oder niedrig? Ist der deutsche Arbeitsmarkt vergleichsweise beweglich oder träge?

Die wenigen verfügbaren Vergleichsdaten sprechen eher dafür, dass der deutsche Arbeitsmarkt von einer – vor dem Hintergrund des vorherrschenden Diskurses – überraschend hohen Beweglichkeit gekennzeichnet ist. So berichten Kristensen/Westergard-Nielsen (2004: 8) für Dänemark eine durchschnittliche abgeschlossene Betriebszugehörigkeitsdauer von rund 3,3 Jahren für Beschäftigte, die durch eigene Kündigung freiwillig aus einem Unternehmen ausgeschieden sind. In Westdeutschland pendelt der vergleichbare Wert (vgl. Abbildung 2 oben) zwischen drei und vier Jahren, also in der gleichen Größenordnung. Stevens (2004) untersucht für die USA, wie lange das jeweils längste Beschäftigungsverhältnis in den zurückliegenden Erwerbverläufen von 58- bis 62-jährigen Männern gedauert hat, und berechnet für das Jahr 1998 einen für das deutsche USA-Bild überraschend hohen Durchschnittswert von 22 Jahren. Dänemark und die USA gelten beide als Länder mit gering regulierten, hochflexiblen Arbeitsmärkten. Eine durchschnittliche abgeschlossene Betriebszugehörigkeitsdauer in Westdeutschland von sechs Jahren und niedrigere Werte im Osten sprechen folglich nicht dafür, dass die allgemein üblich gewordene Charakterisierung des deutschen Arbeitsmarktes als „starr“ gerechtfertigt ist.

## Fazit

Der vorliegende Report präsentiert zum ersten Mal repräsentative Ergebnisse hinsichtlich der Frage, wie lange es im Durchschnitt dauert, bis ein Beschäftigter seinen Betrieb verlässt. Für die alten Bundesländer zeigt sich dabei, dass im Schnitt zwischen vier und sechs Jahre vergehen, bevor ein bestehendes Beschäftigungsverhältnis verlassen wird. Die präsentierten Zeitreihen machen überdies deutlich, dass trotz zu beobachtender Schwankungen die so durch die abgeschlossenen Betriebszugehörigkeitsdauern gemessene Beschäftigungsstabilität zunächst zwischen Mitte der 1980er Jahre und dem Beginn der 1990er Jahre moderat angestiegen und anschließend relativ konstant geblieben ist. Dies gilt im Wesentlichen auch, wenn differenzierte Analysen hinsichtlich des Grundes für die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses oder hinsichtlich des Einflusses des Geschlechts vorgenommen werden. Lediglich in der altersspezifischen Betrachtung zeigt sich, dass die Beschäftigungsstabilität von Beschäftigten im Alter bis 40 Jahre im Zeitverlauf moderat abgenommen hat. Hier aus Platzgründen nicht dokumentierte geschlechtsspezifische Altersanalysen zeigen jedoch, dass diese Destabilisierung insbesondere ein weibliches Phänomen ist. Insofern könnten sich hinter rückläufigen Betriebszugehörigkeitsdauern der „prime age worker“ durchaus verbesserte Mobilitätschancen von Frauen jüngerer Geburtskohorten verbergen (vgl. Erlinghagen 2004).

Die Beschäftigungsstabilität in den neuen Ländern hat demgegenüber insbesondere im Zuge der Transformation der alten DDR-Planwirtschaft in ein marktwirtschaftliches System im Zeitverlauf deutlich abgenommen. In Kombination mit anderen Forschungsergebnissen lassen die präsentierten Befunde vermuten, dass dies zum einen auf die besondere Bedeutung von zeitlich befristeten Beschäftigungsmöglichkeiten innerhalb arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen zurückzuführen ist. Zum anderen hat die Abwicklung alter DDR-Betriebe insbesondere bei älteren Geburtskohorten für eine Zäsur innerhalb der Erwerbsverläufe gesorgt, die im besten Fall durch die Aufnahme einer Beschäftigung bei einem neuen Arbeitgeber bewältigt wurde. Insofern ist gegenüber der westdeutschen Vergleichsgruppe insbesondere die Stabilität von Betriebsbindungen von Beschäftigten, die das 40. Lebensjahr bereits überschritten haben, deutlich reduziert.

Der deutsche Arbeitsmarkt ist im Vergleich mit Ländern wie Dänemark oder den USA, die nach Einstufung der OECD (2004: 72) einen geringeren Regulierungsgrad aufweisen, nicht träge. Vielmehr ist die Persistenz der Arbeitslosigkeit darauf zurückzuführen, dass Arbeitgeber bei Einstellungen einem großen Teil der in Deutschland als arbeitslos Definierten keine Chance geben, und nicht darin, dass „Insider“ Einstellungswege stärker blockieren würden als in anderen Ländern. Wünsche von Arbeitgebern nach weniger Regulierung und mehr personalpolitischer Gestaltungsfreiheit im einzelnen Unternehmen sind ernsthaft zu diskutieren, aber nicht gleichzusetzen mit gesamtgesellschaftlichen Analysen der Funktionsweise oder Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarktes.

Der deutsche Arbeitsmarkt weist nach den hier präsentierten wie auch nach anderen Indikatoren aber auch keine Tendenz zu einer allgemeinen Destabilisierung auf, auch wenn Entwicklungen an den Rändern (vgl. Kalina / Voss-Dahm 2005) aufmerksam beobachtet werden sollten. Es ist folglich nicht so, dass die Wirklichkeit des Arbeitslebens seiner überkommenen Regulierung davongelaufen sei, so dass man die Arbeitsmarktordnung ohne negative Folgen abschaffen könnte. Es war nie die Funktion des deutschen Kündigungsschutzes, betriebliche Anpassungsprozesse zu verhindern (vgl. Kraft 1994), weshalb man sich über seine anscheinende Wirkungslosigkeit in dieser Hinsicht nicht wundern sollte. Die Funktion des Kündigungsschutzes besteht vielmehr in der Bereitstellung einer verlässlichen und transparenten „Entlassungsordnung“, die prozedurale Gerechtigkeit und damit die Bereitschaft erzeugt, trotz prinzipieller Unsicherheit z. B. in be-

triebsspezifisches Humankapital zu investieren. Ferner minimieren arbeitsrechtliche Regelungen insgesamt die Mobilitätsrisiken, denen Beschäftigte ausgesetzt sind, wenn sie den Betrieb wechseln. Insofern könnte man sogar die nur scheinbar paradoxe Hypothese wagen, dass der Kündigungsschutz die Bewegung am Arbeitsmarkt eher fördert als bremst. Hierzu tragen natürlich auch eine vom einzelnen Arbeitgeber unabhängige Krankenversicherung und Altersvorsorge bei – Regelungen, die beispielsweise in den USA fehlen.

## Literatur

- Bauer, Thomas K. / Bender, Stefan / Bonin, Holger, 2004:** Arbeitsmarkt-Reformen: Betriebe reagieren kaum auf Änderungen beim Kündigungsschutz. Nürnberg: IAB. Kurzbericht, Nr.15. <http://doku.iab.de/kurzber/2004/kb1504.pdf>
- Berthold, Norbert, 2001:** Deutschland in der institutionellen Verflechtungsfalle. In: ifo-Schnelldienst 54, S. 8-12
- Brussig, Martin / Erlinghagen, Marcel, 2005:** Entlassungen und Kündigungen in den neuen Bundesländern. In: Berliner Debatte Initial 16, H. 2, S. 76-90
- Erlinghagen, Marcel, 2004:** Die Restrukturierung des Arbeitsmarktes: Arbeitsmarktmobilität und Beschäftigungsstabilität im Zeitverlauf. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften
- Erlinghagen, Marcel, 2005:** Entlassungen und Beschäftigungssicherheit im Zeitverlauf: zur Entwicklung unfreiwilliger Arbeitsmarktmobilität in Deutschland. In: Zeitschrift für Soziologie 34, S. 147-168
- Erlinghagen, Marcel / Mühge, Gernot, 2002:** Wie kann man die Beständigkeit von Beschäftigungsverhältnissen messen? Durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer und Überlebensrate: zwei Messkonzepte im Vergleich. Berlin: DIW-Materialien, Bd. 19
- Goedicke, Anne, 2000:** Beschäftigungsfolgen betrieblichen Wandels: eine Studie zu Betriebswechseln und Arbeitslosigkeit in Ostdeutschland. Wiesbaden: Westdt. Verl.
- Hillmert, Steffen / Kurz, Karin / Grunow, Daniela, 2004:** Beschäftigungsmobilität in der ersten Hälfte des Erwerbslebens: ein Kohortenvergleich. In: Struck, Olaf / Köhler, Christian (Hrsg.): Beschäftigungsstabilität im Wandel? Empirische Befunde und theoretische Erklärungen für West- und Ostdeutschland. München: Hampp, S. 63-86
- Kalina, Thorsten / Voss-Dahm, Dorothea, 2005:** Mehr Minijobs = mehr Bewegung auf dem Arbeitsmarkt? Fluktuation der Arbeitskräfte und Beschäftigungsstruktur in vier Dienstleistungsbranchen. Gelsenkirchen: Institut Arbeit und Technik. IAT-Report, Nr. 2005-07 <http://iat-info.iatge.de/iat-report/2005/report2005-07.html>
- Knuth, Matthias / Erlinghagen, Marcel / Kalina, Thorsten / Mühge, Gernot, 2002:** Nachhaltige Arbeitsgestaltung zwischen Prekarität und Beständigkeit der Beschäftigungsverhältnisse. In: Brödner, Peter / Knuth, Matthias (Hrsg.): Nachhaltige Arbeitsgestaltung: Trendreports zur Entwicklung und Nutzung von Humanressourcen. München: Hampp, S. 303-377
- Knuth, Matthias / Kalina, Thorsten, 2002:** „Vorruhestand“ verfestigt die Arbeitslosigkeit. Kalkulierte Arbeitslosigkeit Älterer behindert Aktivierung der Arbeitsmarktpolitik. Gelsenkirchen: Institut Arbeit und Technik. IAT-Report, Nr. 2002-02. <http://iat-info.iatge.de/iat-report/2002/report2002-02.html>
- Konietzka, Dirk, 1999:** Beruf und Ausbildung im Generationenvergleich. In: Harney, Klaus / Tenorth, Heinz.-Elmar (Hrsg.): Beruf und Berufsbildung. Zeitschrift für Pädagogik, Beiheft 40, S. 289-320

- Kraft, Kornelius**, 1994: A Comparison of Employment Adjustment Patterns in France, Germany, Great Britain and Italy. Berlin: WZB. Discussion paper, no. FS I 94-207
- Kristensen, Nicolai / Westergaard-Nielsen, Niels**, 2004: Does Low Job Satisfaction Lead to Job Mobility? Bonn: IZA. Discussion paper, no. 1026.  
<ftp://repec.iza.org/RePEc/Discussionpaper/dp1026.pdf>
- Lutz, Burkart**, 1996: Einleitung. In: Lutz, Burkart / Nickel, Hildegard M. / Schmidt, Rudi / Sorge, Arndt (Hrsg.): Arbeit, Arbeitsmarkt und Betriebe. Opladen: Leske + Budrich, S. 1-16.
- Merkel, Angela**, 2005: Wie viel Freiheit braucht das Land? In: Rheinischer Merkur Nr. 37 vom 15.09.2005, S. 11.
- Mertens, Antje**, 1999: Job Stability Trends and Labor Market (Re-)Entry in West Germany 1984-1997. Berlin: Humboldt Univ. Working Paper des SFB 373, Nr. 60-1999
- OECD**, 2004: Employment outlook 2004. Paris: OECD.
- Pfarr, Heide et al**, 2005: Der Kündigungsschutz zwischen Wahrnehmung und Wirklichkeit. Betriebliche Erfahrungen mit der Beendigung von Arbeitsverhältnissen. Projekt Regulierung des Arbeitsmarktes (REGAM). München und Mering: Hampp
- SOEP Group**, 2001: The German Socio-Economic Panel (GSOEP) after more than 15 Years: overview. In: Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung 70 , H. 1, S. 7-14
- Solga, Heike / Diewald, Martin / Goedicke, Anne**, 2000: Arbeitsmarktmobilität und die Umstrukturierung des ostdeutschen Beschäftigungssystems. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 33, S. 242-260
- Stevens, Anne H.**, 2004: The More Things Change, the More They Stay the Same: Trends in Long-term Employment in the United States, 1969 - 1998. Manuscript.  
<http://www.econ.ucdavis.edu/Faculty/ahstevens/lifetimejobs042004.PDF>
- Wolff, Joachim / Trübswetter, Parvati**, 2003: The Speed of Leaving the old Job: a Study on Job Changes and Exits into Unemployment during the East German Transition Process. In: Schmollers Jahrbuch 123, S. 55-70

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

Kontakt: [erlinghagen@iatge.de](mailto:erlinghagen@iatge.de)

IAT-Report 2005-09

Redaktionsschluss: 14.11.2005

Institut Arbeit und Technik, Gelsenkirchen

<http://www.iatge.de/iat-report/2005/report2005-09.pdf>

Redaktion	Bestellungen / Abbestellungen	IAT im Internet
Claudia Braczko <a href="mailto:braczko@iatge.de">braczko@iatge.de</a>	<a href="mailto:iatreport@iatge.de">iatreport@iatge.de</a> 0209/1707-112	Homepage: <a href="http://www.iatge.de">http://www.iatge.de</a>
Matthias Knuth <a href="mailto:knuth@iatge.de">knuth@iatge.de</a>	Institut Arbeit und Technik Munscheidstr. 14 45886 Gelsenkirchen	IAT-Reports: <a href="http://www.iatge.de/iat-report">http://www.iatge.de/iat-report</a>

Der IAT-Report (ISSN 1619-1943) erscheint seit Januar 2002 in unregelmäßiger Folge als ausschließlich elektronische Publikation. Der Bezug ist kostenlos.