Die Restrukturierung des Arbeitsmarktes im Übergang zur Dienstleistungsgesellschaft

Arbeitsmarktmobilität und Beschäftigungsstabilität im Zeitverlauf

Von der Fakultät für Gesellschaftswissenschaften
der Universität Duisburg-Essen
zur Erlangung des akademischen Grades

Dr. sc. pol.

genehmigte Dissertation

von

Erlinghagen, Marcel

aus
Wuppertal

Referent: Prof. Dr. Gerhard Bosch

Korreferent: Prof. Dr. Martin Diewald

Tag der mündlichen Prüfung: 16. Februar 2004

Für meine Eltern,
Gerda und Alfred Erlinghagen,
denen ich
meine Kreativität,
meine Hartnäckigkeit und
meine Neugier
verdanke,
ohne die diese Arbeit
nie hätte geschrieben werden können.

Indisciplin

I do remember one thing.
It took me hours and hours
and by the time I was done with it,
I was so involved, I didn't know what to think.
I carried it around with me for days and days,
playing old games like:
Not looking at it for a whole day.
And then looking at it
to see that I still liked it.
I did!

I repeat myself and under stress
I repeat myself and under stress
I repeat myself and under stress
I repeat myself and under stress
I repeat …
The more I look at it the more I like it.
I do think it's good.
The fact is:
No matter how closely I study it,
no matter how I take it apart,
no matter how I brake it down –
it remains consistent.

I wish you were here to see it.
I like it!

King Crimson

Inhalt

Einleitung **23**

1 Der Arbeitsmarkt als soziales System und als Allokationsmechanismus **37**

1.1 Grundlegende theoretische Annahmen **38**

1.1.1 Individuum als Akteur 42

1.1.2 Reziprozität 43

1.1.3 Opportunismus und begrenzte Rationalität 44

1.1.4 Zielgerichtetheit 48

1.1.5 Individuum und Gesellschaft als Figurationen 49

1.2 Erklärungsmodell **51**

1.2.1 „Homo socio-oeconomicus“ und das „Grundmodell soziologischer Erklärung“ der Rational Choice Theorie 51

1.2.2 Einbettung vs. Einbindung 53

1.2.3 Die Entscheidungssituation 55

1.2.4 ‚Bringing exchange back in‘ 57

1.3 Der Arbeitsvertrag **63**

1.3.1 Ideengeschichtliche und sozialhistorische Voraussetzungen des Arbeitsvertrages 63

1.3.2 Verfügungsrechte 68

1.3.3 Verträge 70

1.3.4 Juristische Klassifikation von Arbeitsverträgen 73

1.3.5 Der Arbeitsvertrag als relationaler Vertrag 75

1.4 Die Arbeitsmarktakteure als Vertragspartner **78**

1.4.1 Die Arbeitsnachfrager 78

1.4.2 Die Arbeitsanbieter 81

1.4.3 Der Arbeitsvertrag als Bindeglied zwischen Haushalts- und Betriebsproduktion 86

1.5 Diskussion des Flexibilitätsbegriffs ... 88
1.5.1 Was ist „Flexibilität“? ... 88
1.5.2 Flexibilität der Arbeitsnachfrage im Kontext des Betriebes ... 90
1.5.3 Betriebliche Flexibilität der Arbeitskräfteallokation im Rahmen abhängiger Beschäftigung ... 96
1.5.4 Innerbetriebliche Interdependenzen der Arbeitskräfteallokation ... 98
1.5.5 Aktive und passive Flexibilität: Interdependenz zwischen betrieblicher und haushaltlicher Arbeitsflexibilität ... 99

1.6 Die Einbettung des Arbeitsvertrages ... 102
1.6.1 Der historische und regionale Kontext ... 104
1.6.2 Der Suprarahmen ... 104
1.6.3 Der Makrorahmen ... 106
1.6.4 Der Mesorahmen ... 110
1.6.5 Der Mikrorahmen ... 111
1.6.6 Ein neues Arbeitsmarktschema ... 111

1.7 Arbeitsmarktdynamik, Erwerbsverlauf und Ereignisanalyse ... 114
1.7.1 Interdependenzen als Ursachen und Wirkungen des Entscheidungsprozesses ... 114
1.7.2 Das Arbeitsmarktgeschehen als Abbild von Entscheidungsprozessen ... 115
1.7.3 Lebensverlaufsforschung und die Methode der Ereignisanalyse ... 116

2 Veränderungen auf der Makroebene: Gute Gründe für die Erwartung des „entstrukturierten Turbo-Arbeitsmarktes“? ... 121

2.1 Konkretisierung des Untersuchungsgegenstandes ... 122

2.2 Konstanten des deutschen Beschäftigungssystems ... 127
2.2.1 Industrielle Beziehungen und soziale Sicherung ... 127
2.2.2 Bildungssystem ... 129

2.3 Allgemeine konjunkturelle Entwicklung in Deutschland während des Untersuchungszeitraums ... 132

2.4 „Globalisierung“ und „Individualisierung“: Skizze zweier „Megatrends“ ... 140
2.4.1 Globalisierung ... 140
2.4.2 Individualisierung ... 141

2.5 Wesentliche Veränderungen des Polit-Juristischen Regimes 143
2.5.1 Politische Globalisierung 143
2.5.2 Vereinfachte Befristungsmöglichkeiten 144
2.5.3 Erosion des Flächentarifvertrages 146
2.5.4 „Vorruhestandsregelungen“ und Arbeitskräfteabbau 148

2.6 Wesentliche Veränderungen des Produktionsregimes 153
2.6.1 Wandel der Betriebsstruktur und Tertiarisierung 153
2.6.2 Netzwerk-Globalisierung: Zerlegung und Virtualisierung von Unternehmen 155
2.6.3 Betriebsinterne Flexibilisierung 156

2.7 Wesentliche Veränderungen des Haushaltsregimes 158
2.7.1 Veränderte Haushaltstruktur 158
2.7.2 Veränderte geschlechtsspezifische Arbeitsteilung 159
2.7.3 Bildungsexpansion 162

2.8 Wesentliche Veränderungen externer Einflüsse 168
2.8.1 Ökonomische Globalisierung 168
2.8.2 Demographische Entwicklung 171

2.9 Zusammenfassung der Veränderungen 174

3 Auf der Suche nach dem „Turbo-Arbeitsmarkt“..... 177

3.1 Konstruktion eines Analysedatensatzes aus den Informationen der IAB-Beschäftigtenstichprobe – Methodische Vorbemerkungen 178
3.1.1 Die IAB-Beschäftigtenstichprobe (IABS) als Datenbasis 178
3.1.2 Einschränkungen der Analyse 180
3.1.3 Konstruktion des Analysedatensatzes 182
3.1.3.1 Konstruktion von Beschäftigungsepisoden 182
3.1.3.2 Konstruktion von Arbeitslosigkeitsepisoden 186

3.2 Arbeitsmarktdynamik in Westdeutschland zwischen 1976 und 1995: Generelle Befunde 191
3.2.1 Arbeitsmarktmobilität zwischen 1976 und 1995 192
3.2.2 Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen 194
3.2.3 Arbeitslosigkeitserfahrungen: Mehr und mehr der „Normalfall“? 199
3.2.4 Berufliche Mobilität zwischen 1976 und 1995 202
3.2.5 Zusammenfassung der generellen Befunde 206

3.3 Ausgewählte Befunde zur Dynamik verschiedener Teilarbeitsmärkte ... 207

3.3.1 Arbeitsmarktentwicklung und Alter ... 208

3.3.1.1 Stabilisierung des Arbeitsmarktgeschehens durch gesellschaftliche Alterung? ... 208

3.3.1.2 Empirische Befunde zur altersspezifischen Arbeitsmarktdynamik ... 211

3.3.2 Arbeitsmarktentwicklung und Geschlecht ... 218

3.3.2.1 Weibliche Beschäftigung im Übergang: Von der Rand- zur Stammbelegschaft? ... 219

3.3.2.2 Empirische Befunde zur geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktdynamik ... 223

3.3.3 Arbeitsmarktentwicklung und Qualifikation ... 228

3.3.3.1 Bildungsexpansion und veränderte Qualifikationsstruktur ... 228

3.3.3.2 Empirische Befunde zur qualifikationsspezifischen Arbeitsmarktdynamik ... 231

3.3.4 Arbeitsmarktentwicklung und Betriebsgröße ... 241

3.3.4.1 Wachsende Bedeutung von Kleinbetrieben – Zunahme der Arbeitsmarktdynamik? ... 241

3.3.4.2 Empirische Befunde zur betriebsgrößenspezifischen Arbeitsmarktdynamik ... 243

3.3.5 Arbeitsmarktentwicklung und Dienstleistungstätigkeiten ... 248

3.3.5.1 Was heißt „Dienstleistungsgesellschaft“? – Zur Operationalisierung eines problematischen Begriffs ... 248

3.3.5.2 Empirische Befunde zur Dynamik von Dienstleistungstätigkeiten ... 254

3.4 Zusammenfassung der deskriptiven Ergebnisse ... 260

4 Entstrukturierung des Arbeitsmarktes? ... 263

4.1 Das Proportional-Hazard-Rate-Modell von Cox ... 263

4.2 Spezifikation der Zielzustände ... 265

4.3 Auswahl der Analysesamples ... 267

4.4 Erklärende Variablen ... 271

4.4.1 Basisinformationen ... 272

4.4.2 Mikroebene ... 272

4.4.3 Mesoebene ... 277

4.4.4 Makroebene 282

4.4.5 Hauptgesichtspunkte der Analyse 283

4.5 Beschreibung und Interpretation der Schätzergebnisse 285

4.5.1 Beschäftigungsstabilität und makroökonomische Einflüsse 287

4.5.2 Nivellierungen und Polarisierungen von Beschäftigungsrisiken im Zeitverlauf: Ausgewählte Entwicklungen 288

4.5.2.1 Geschlecht 295

4.5.2.2 Alter 296

4.5.2.3 Höchster Berufsabschluss 298

4.5.2.4 Art der Tätigkeit 301

4.5.2.5 Betriebsgröße 301

4.5.2.6 Erwerbsgeschichte 303

4.5.2.7 Wesentliche Veränderungen bei den anderen Kontrollvariablen 308

4.5.2.8 Zusammenfassung der wesentlichen Schätzergebnisse 309

4.5.3 Regiert das „Risikoregime“? 311

4.6 Zusammenfassung der multivariaten Schätzergebnisse 312

5 Arbeitsmarktmobilität und Beschäftigungsstabilität: gestern – heute – in Zukunft 315

5.1 Der westdeutsche Arbeitsmarkt zwischen öffentlicher Wahrnehmung und empirischer Realität 317

5.1.1 Mythos „entstrukturierter Turbo-Arbeitsmarkt“ 317

5.1.2 Restrukturierung statt Entstrukturierung 319

5.1.3 Ansätze einer Erklärung des Restrukturierungsprozesses 323

5.2 Beschäftigungsstabilität in der fortgeschrittenen Dienstleistungsgesellschaft: Prognosen 329

5.2.1 Beschäftigungsstabilität und demographische Entwicklung 330

5.2.2 Beschäftigungsstabilität und zukünftige Bedeutung von Qualifikation und Wissen 331

5.2.3 Beschäftigungsstabilität, verändertes Geschlechterverhältnis und Wandel der Arbeitsteilung im privaten Haushalt 333

5.3 Regulierung des anhaltenden Restrukturierungsprozesses: Politische Konsequenzen ... 335

5.3.1 Qualifizierung verstärken ... 338

5.3.2 Vereinbarkeit von Erwerbs- und Eigenarbeit vorantreiben ... 342

5.3.3 Soziale Sicherungssysteme bewahren ... 344

5.4 Schlussbemerkung ... 349

Anhang ... 355

A Das Meldeverfahren für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte . 357

B Informationen in den Rohdaten der IAB-Beschäftigtenstichprobe (IABS) ... 359

C Aufbau von Meldungen und Versichertenkonten in der IABS ... 361

D Überprüfung der „Proportionalitätsannahme“ ... 365

D.1 Das Cox-Modell mit periodenspezifischen Effekten ... 366

D.2 Hazard Ratios im Cox-Modell: Wahrscheinlichkeits- oder Zeiteffekt?.. 368

E Tabellen ... 373

F Abbildungen ... 423

Literatur ... 427

Abbildungen

Abbildung 1: Das Grundmodell soziologischer Erklärung 53

Abbildung 2: Die soziologische Erklärung sozialer Prozesse 53

Abbildung 3: Ein modifiziertes Modell soziologischer Erklärung 60

Abbildung 4: Präzisionskontinuum des Vertrages 71

Abbildung 5: Juristische Unterscheidung von Arbeitsverträgen 74

Abbildung 6: Die vier Flexibilisierungsebenen sowie die dazugehörigen Produktions- bzw. Allokationsentscheidungen des Betriebes 96

Abbildung 7: Einbettungsebenen sozialer Phänomene 103

Abbildung 8: Ein dynamisches Arbeitsmarktschema 113

Abbildung 9: Relative Anteile der unterschiedlichen Beschäftigungsformen an allen Erwerbstätigen (in Prozent), Westdeutschland 1985-1998 124

Abbildung 10: Absolute Zahl der Erwerbstätigen nach Beschäftigungsform (in Millionen), Westdeutschland 1985-1998..... 124

Abbildung 11: Wachstumsrate des Bruttoinlands-Produktes (BIP) im Verhältnis zum jeweiligen Vorjahr (in Preisen von 1991), Westdeutschland 1969-1998 (Untersuchungszeitraum grau hinterlegt) 133

Abbildung 12: Veränderung der Verbrauchspreise der privaten Haushalte im Verhältnis zum jeweiligen Vorjahr (in Preisen von 1991), Westdeutschland 1963-2001 (Untersuchungszeitraum grau hinterlegt) 134

Abbildung 13: Arbeitslosenquote (Westdeutschland), 1950-1999 (Untersuchungszeitraum grau hinterlegt)..... 135

Abbildung 14: Absolute Zahl der Arbeitslosen (Westdeutschland), 1950-2002 (Untersuchungszeitraum grau hinterlegt)..... 136

Abbildung 15: Absolute Zahl der Erwerbstätigen (in 1000), Westdeutschland 1960-2001 (Untersuchungszeitraum grau hinterlegt) 137

Abbildung 16: Arbeitsvolumen (in Millionen Stunden), Westdeutschland 1965-1996 (Untersuchungszeitraum grau hinterlegt) 138

Abbildung 17: Teilzeitquote sowie durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von Männern und Frauen, 1970- 1991 (Westdeutschland) bzw. 1991-2001 (Deutschland) (Untersuchungszeitraum grau hinterlegt) 138

Abbildung 18: Indexierte Entwicklung der Produktivität sowie des Beschäftigungsvolumens(1971 bzw. 1991=100), 1971-1991 (Westdeutschland) bzw. 1991-2000 (Deutschland) (Untersuchungszeitraum grau hinterlegt)..... 139

Abbildung 19: Indexierte Reallohnentwicklung von Arbeitern und Angestellten (1970=100), Westdeutschland 1971-1996 (Untersuchungszeitraum grau hinterlegt 139

Abbildung 20: Schematische Darstellung der Generierung von Beschäftigungsepisoden aus den Daten der IAB-Beschäftigtenstichprobe (Beispiel 1) 185

Abbildung 21: Schematische Darstellung der Generierung von Beschäftigungsepisoden aus den Daten der IAB-Beschäftigtenstichprobe (Beispiel 2) 186

Abbildung 22: Schematische Darstellung der Generierung von „klassischen“ Arbeitslosigkeitsepisoden aus den Daten der IAB-Beschäftigtenstichprobe (Beispiel 3) 188

Abbildung 23: Schematische Darstellung der Generierung von „perforierten“ Arbeitslosigkeitsepisoden aus den Daten der IAB-Beschäftigtenstichprobe (Beispiel 4) 190

Abbildung 24: Eintritts-, Austritts- und Labour-Turnover-Rate (LTR) sowie Beschäftigungsentwicklung (Index: 1976=100), Westdeutschland (gesamt), 1976-1995 194

Abbildung 25: Überlebensrate (Survivorrate) für neu begonnene Beschäftigungsverhältnisse (gesamt), Westdeutschland, Eintrittskohorte (EK) 1976-1980 und 1986-1990 197

Abbildung 26: Mittlere Überlebensdauer (Median) neu begonnener Beschäftigungsverhältnisse, Westdeutschland 1976 bis 1993 (gesamt) 198

Abbildung 27: Arbeitslosigkeits-Betroffenheits-Quote, Westdeutschland 1980-1995 (gesamt) 201

Abbildung 28: Berufswechselrate nach Wechselstatus (gesamt), Westdeutschland 1976-1995 205

Abbildung 29: Beschäftigungsstruktur und Alter (Westdeutschland), 1975-1995 210

Abbildung 30: Altersstruktur (Westdeutschland) der 15 bis 65jährigen Bevölkerung (1975-1995) 210

Abbildung 31: Eintritts-, Austritts- und Labour-Turnover-Rate (LTR) sowie Beschäftigungsentwicklung (Index: 1976=100) der Altersgruppen „jünger als 20 Jahre“ und „20 bis 24 Jahre“, Westdeutschland 1976-1995 213

Abbildung 32: Eintritts-, Austritts- und Labour-Turnover-Rate (LTR) sowie Beschäftigungsentwicklung (Index: 1976=100) der Altersgruppen „25 bis 34 Jahre“, „35 bis 44 Jahre“ und „45 bis 54 Jahre“, Westdeutschland 1976-1995 214

Abbildung 33: Eintritts-, Austritts- und Labour-Turnover-Rate (LTR) sowie Beschäftigungsentwicklung (Index: 1976=100) der Altersgruppe „55 Jahre und älter“, Westdeutschland 1976-1995 215

Abbildung 34: Überlebensraten neu begonnener Beschäftigungsverhältnisse, Eintrittskohorten (EK) 1976-1980 und 1986-1990, Westdeutschland (nach Altersgruppen) 217

Abbildung 35: Beschäftigtenstruktur, Geschlecht und wöchentliche Arbeitszeit (1976, 1980, 1985, 1990 und 1995), Westdeutschland 219

Abbildung 36: Eintritts-, Austritts- und Labour-Turnover-Rate (LTR) sowie Beschäftigungsentwicklung (Index: 1976=100) (nach Geschlecht), Westdeutschland, 1976-1995 224

Abbildung 37: Überlebensraten neu begonnener Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse, Westdeutschland, Eintrittskohorte (EK) 1976-1980 und 1986-1990 225

Abbildung 38: Überlebensraten neu begonnener Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse (nach Geschlecht), Westdeutschland, Eintrittskohorte (EK) 1976-1980 und 1986-1990 226

Abbildung 39: Überlebensraten neu begonnener Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse (nach Geschlecht), Westdeutschland, Eintrittskohorte (EK) 1976-1980 und 1986-1990 227

Abbildung 40: Beschäftigungsentwicklung (nach Qualifikation) (Index: 1976=100), Westdeutschland 1976-1995 229

Abbildung 41: Beschäftigtenstruktur (nach Qualifikation), Westdeutschland (1976, 1986 und 1995) 230

Abbildung 42: Eintritts-, Austritts- und Labour-Turnoverrate (nach Qualifikation), Westdeutschland 1976-1995 233

Abbildung 43: Übergangsraten von Beschäftigung in Arbeitslosigkeit (nach Qualifikation), Westdeutschland 1980-1995 234

Abbildung 44: Überlebensraten neu begonnener Arbeitslosigkeitsepisoden (getrennt nach Alter und Qualifikation), Eintrittskohorten (EK) 1980-83, 1985-88 und 1990-93, Westdeutschland 237

Abbildung 45: Überlebensraten neu begonnener Beschäftigungsverhältnisse (nach Qualifikation), Westdeutschland, Eintrittskohorte 1976-1980 und 1986-1990 239

Abbildung 46: Median (in Tagen) der Überlebensraten (nach Qualifikation), Eintrittsjahre 1976 bis 1993 (Westdeutschland) 240

Abbildung 47: Beschäftigtenstruktur nach Betriebsgröße, Westdeutschland (1977, 1980, 1985, 1990 und 1995) 243

Abbildung 48: Eintritts-, Austritts- und Labour-Turnoverraten sowie Beschäftigungsentwicklung (Index: 1977=100) (Kleinst- und Kleinbetriebe), Westdeutschland 1977-1995 244

Abbildung 49: Eintritts-, Austritts- und Labour-Turnoverraten sowie Beschäftigungsentwicklung (Index: 1977=100) (Mittel- und Großbetriebe), Westdeutschland 1977-1995 245

Abbildung 50: Überlebensraten neu begonnener Beschäftigungsverhältnisse (nach Betriebsgröße), Westdeutschland, Eintrittskohorte (EK) 1976-1980 und 1986-1990 246

Abbildung 51: Median (in Tagen) der Überlebensraten (nach Betriebsgröße), Eintrittsjahre 1977 bis 1993 (Westdeutschland) 248

Abbildung 52: Entwicklung der Beschäftigtenzahl (Index 1975=100) sowie der Beschäftigungsstruktur nach Art der Tätigkeit, Westdeutschland 1975-1995 255

Abbildung 53: Überlebensraten neu begonnener Beschäftigungsverhältnisse, Eintrittskohorten (EK) 1976-1980 und 1986-1990, Westdeutschland (nach Tätigkeitsbereich)..... 259

Abbildung 54: Unspezifischer Übergang im allgemeinen Übergangsratenmodell..... 265

Abbildung 55: Unterschiedliche Zielzustände im Competing-Risk-Modell..... 267

Abbildung 56: Zeitliche Verortung der beiden Analysesamples 269

Abbildung 57: Eintritts-, Austritts- und Labour-Turnover-Rate (LTR) sowie Beschäftigungsentwicklung (Index: 1976=100) getrennt für Voll- und Teilzeit (Frauen), Westdeutschland, 1976-1995..... 425

Abbildung 58: Überlebensraten neu begonnener Arbeitslosigkeitsepisoden (getrennt nach Alter und Geschlecht), Eintrittskohorten (EK) 1980-83, 1985-88 und 1990-93, Westdeutschland 426

Tabellen

Tabelle 1: Idealtypische Dimensionen des Arbeitsvertrages 77

Tabelle 2: Die Dimensionen der Arbeitsnachfrage des Betriebes 80

Tabelle 3: Die Dimensionen des Arbeitsangebots des privaten Haushalts..... 85

Tabelle 4: Idealtypische Dimensionen der Flexibilität der Arbeitsnachfrage... 92

Tabelle 5: Verschiedene Dimensionen der Flexibilität der Arbeitsnachfrage bei vorliegendem abhängigen Arbeitsverträgen (jeweils mit einzelnen Beispielen) 97

Tabelle 6: Verschiedene Dimensionen der Flexibilität des haushaltlichen Arbeitsangebots bei vorliegendem abhängigen Arbeitsverträgen (jeweils mit einzelnen Beispielen) 101

Tabelle 7: Art der formalen Prekarität von Beschäftigungsformen und Erfassung in der IABS 126

Tabelle 8: Anteil der Betriebe mit Betriebsrat nach Betriebsgröße (in Prozent), Westdeutschland 1998..... 242

Tabelle 9: Relative Häufigkeiten der Tätigkeitsmerkmale im Beruf „Feinmechaniker“ (Kennziffer 284) in Prozent, Westdeutschland (1980 bis 1991) 250

Tabelle 10: Relative Häufigkeiten der Tätigkeitsschwerpunkte (Auswahl) im Beruf „Feinmechaniker“ (Kennziffer 284) in Prozent, Westdeutschland (1980 bis 1991) 251

Tabelle 11: Fünf Gruppen von Dienstleistungstätigkeiten 254

Tabelle 12: Beschäftigungsstruktur innerhalb von Produktions- und Dienstleistungstätigkeiten, Westdeutschland 1975-1995 (zum Stichtag 30.09.) 256

Tabelle 13: Erfassung der Erwerbsverlaufsinformationen (Auszug aus Tabelle 30 im Anhang) 276

Tabelle 14: Das IAT-Wirtschaftsgruppenraster..... 280

Tabelle 15: Übergangsrisiko aus Sample 2 gegenüber Sample 1 (Hazard Ratios) bei Kontrolle verschiedener Makrovariablen im Cox-Modelle (differenziert nach absolvierter Betriebszugehörigkeitsdauer) 288

Tabelle 16: Hazard Ratios neu begonnener Beschäftigungsverhältnisse (Cox Modell; Gruppe a), Sample 1 (1983/84) und Sample 2 (1990/91), Gesamtschätzung und Competing Risk Model..... 290

Tabelle 17: Hazard Ratios 1 bis 2jähriger Beschäftigungsverhältnisse (Cox Modell; Gruppe b), Sample 1 (1983/84) und Sample 2 (1990/91), Gesamtschätzung und Competing Risk Model..... 292

Tabelle 18: Hazard Ratios von 5jährigen und älteren Beschäftigungsverhältnissen (Cox Modell; Gruppe c), Sample 1 (1983/84) und Sample 2 (1990/91), Gesamtschätzung und Competing Risk Model 294

Tabelle 19: Abweichung zwischen den Pseudo-R^2-Werten (Δ PR) der Cox-Schätzungen (a), (b) und (c) zwischen Sample 1 und 2 312

Tabelle 20: Fiktive Beispiele für die Überprüfung der Proportionalitätsannahme im Cox-Modell 372

Tabelle 21: Absolute und relative betriebliche Fluktuation in der IAB-Beschäftigtenstichprobe, Westdeutschland 1976-1995 375

Tabelle 22: Verteilung der Personen und der durch sie verursachten Eintritte (Eintrittskohorte 1976-1980 und 1986-1990) 375

Tabelle 23: Arbeitslosigkeit und Beschäftigung in der IAB-Beschäftigtenstichprobe, Westdeutschland 1980-1995 376

Tabelle 24: Labour-Turnover-Rate von Teilzeitbeschäftigten, getrennt nach Geschlecht, Westdeutschland 1976 bis 1995 377

Tabelle 25: 1. und 2. Quartil der qualifikationsspezifischen Überlebensrate neu begonnener Beschäftigungsverhältnisse, Eintrittsjahre 1976 bis 1993 (Westdeutschland) 378

Tabelle 26: 1. und 2. Quartil der betriebsgrößenspezifischen Überlebensrate neu begonnener Beschäftigungsverhältnisse, Eintrittsjahre 1977 bis 1993 (Westdeutschland) 379

Tabelle 27: Zuordnung der in der IABS enthaltenen Berufe (dreistellige Kodierung) zu einzelnen Tätigkeitsgruppen 380

Tabelle 28: Zuordnung der IABS-Daten zum IAT-Wirtschaftsgruppenraster . 387

Tabelle 29: Beschäftigungsentwicklung (Index: 1975=100) von Produktions- und Dienstleistungstätigkeiten, Westdeutschland 1975-1995 390

Tabelle 30: Variablenliste im Cox-Proportional-Hazard-Rate-Modell 391

Tabelle 31: Hazard Ratios neu begonnener Beschäftigungsverhältnisse (Cox Modell mit periodenspezifischen Effekten) und Baseline Überlebensraten am Ende des Untersuchungszeitraums, Sample 1; Zielzustand: alle 393

Tabelle 32: Hazard Ratios neu begonnener Beschäftigungsverhältnisse (Cox Proportional Hazard Rate Modell mit periodenspezifischen Effekten) und Baseline Überlebensraten am Ende des Untersuchungszeitraums, Sample 1; Zielzustand: Betriebswechsel 394

Tabelle 33: Hazard Ratios neu begonnener Beschäftigungsverhältnisse (Cox Proportional Hazard Rate Modell mit periodenspezifischen Effekten) und Baseline Überlebensraten am Ende des Untersuchungszeitraums, Sample 1; Zielzustand: Arbeitslosigkeit 395

Tabelle 34: Hazard Ratios neu begonnener Beschäftigungsverhältnisse (Cox Proportional Hazard Rate Modell mit periodenspezifischen Effekten) und Baseline Überlebensraten am Ende des Untersuchungszeitraums, Sample 1; Zielzustand: Langzeit-Arbeitslosigkeit 396

Tabelle 35: Hazard Ratios neu begonnener Beschäftigungsverhältnisse (Cox Proportional Hazard Rate Modell mit periodenspezifischen Effekten) und Baseline Überlebensraten am Ende des Untersuchungszeitraums, Sample 1; Zielzustand: Meldelücke 397

Tabelle 36: Hazard Ratios neu begonnener Beschäftigungsverhältnisse (Cox Modell mit periodenspezifischen Effekten) und Baseline Überlebensraten am Ende des Untersuchungszeitraums, Sample 2; Zielzustand: alle 398

Tabelle 37: Hazard Ratios neu begonnener Beschäftigungsverhältnisse (Cox Modell mit periodenspezifischen Effekten) und Baseline Überlebensraten am Ende des Untersuchungszeitraums, Sample 2; Zielzustand: Betriebswechsel 399

Tabelle 38: Hazard Ratios neu begonnener Beschäftigungsverhältnisse (Cox Modell mit periodenspezifischen Effekten) und Baseline Überlebensraten am Ende des Untersuchungszeitraums, Sample 2; Zielzustand: Arbeitslosigkeit 400

Tabelle 39: Hazard Ratios neu begonnener Beschäftigungsverhältnisse (Cox Modell mit periodenspezifischen Effekten) und Baseline Überlebensraten am Ende des Untersuchungszeitraums, Sample 2; Zielzustand: Langzeitarbeitslosigkeit 401

Tabelle 40: Hazard Ratios neu begonnener Beschäftigungsverhältnisse (Cox Modell mit periodenspezifischen Effekten) und Baseline Überlebensraten am Ende des Untersuchungszeitraums, Sample 2; Zielzustand: Meldelücke 402

Tabelle 41: Hazard Ratios 1 bis 2jähriger Beschäftigungsverhältnisse (Cox Modell mit periodenspezifischen Effekten) und Baseline Überlebensraten am Ende des Untersuchungszeitraums, Sample 1; Zielzustand: alle 403

Tabelle 42: Hazard Ratios 1 bis 2jähriger Beschäftigungsverhältnisse (Cox Modell mit periodenspezifischen Effekten) und Baseline Überlebensraten am Ende des Untersuchungszeitraums, Sample 1; Zielzustand: Betriebswechsel 404

Tabelle 43: Hazard Ratios 1 bis 2jähriger Beschäftigungsverhältnisse (Cox Modell mit periodenspezifischen Effekten) und Baseline Überlebensraten am Ende des Untersuchungszeitraums, Sample 1; Zielzustand: Arbeitslosigkeit 405

Tabelle 44: Hazard Ratios 1 bis 2jähriger Beschäftigungsverhältnisse (Cox Modell mit periodenspezifischen Effekten) und Baseline Überlebensraten am Ende des Untersuchungszeitraums, Sample 1; Zielzustand: Langzeitarbeitslosigkeit 406

Tabelle 45: Hazard Ratios 1 bis 2jähriger Beschäftigungsverhältnisse (Cox Modell mit periodenspezifischen Effekten) und Baseline Überlebensraten am Ende des Untersuchungszeitraums, Sample 1; Zielzustand: Meldelücke 407

Tabelle 46: Hazard Ratios 1 bis 2jähriger Beschäftigungsverhältnisse (Cox Modell mit periodenspezifischen Effekten) und Baseline Überlebensraten am Ende des Untersuchungszeitraums, Sample 2; Zielzustand: alle 408

Tabelle 47: Hazard Ratios 1 bis 2jähriger Beschäftigungsverhältnisse (Cox Modell mit periodenspezifischen Effekten) und Baseline Überlebensraten am Ende des Untersuchungszeitraums, Sample 2; Zielzustand: Betriebswechsel 409

Tabelle 48: Hazard Ratios 1 bis 2jähriger Beschäftigungsverhältnisse (Cox Modell mit periodenspezifischen Effekten) und Baseline Überlebensraten am Ende des Untersuchungszeitraums, Sample 2; Zielzustand: Arbeitslosigkeit 410

Tabelle 49: Hazard Ratios 1 bis 2jähriger Beschäftigungsverhältnisse (Cox Modell mit periodenspezifischen Effekten) und Baseline Überlebensraten am Ende des Untersuchungszeitraums, Sample 2; Zielzustand: Langzeitarbeitslosigkeit 411

Tabelle 50: Hazard Ratios 1 bis 2jähriger Beschäftigungsverhältnisse (Cox Modell mit periodenspezifischen Effekten) und Baseline Überlebensraten am Ende des Untersuchungszeitraums, Sample 2; Zielzustand: Meldelücke 412

Tabelle 51: Hazard Ratios 5jähriger und älterer Beschäftigungsverhältnisse (Cox Modell mit periodenspezifischen Effekten) und Baseline Überlebensraten am Ende des Untersuchungszeitraums, Sample 1; Zielzustand: alle 413

Tabelle 52: Hazard Ratios 5jähriger und älterer Beschäftigungsverhältnisse (Cox Modell mit periodenspezifischen Effekten) und Baseline Überlebensraten am Ende des Untersuchungszeitraums, Sample 1; Zielzustand: Betriebswechsel 414

Tabelle 53: Hazard Ratios 5jähriger und älterer Beschäftigungsverhältnisse (Cox Modell mit periodenspezifischen Effekten) und Baseline Überlebensraten am Ende des Untersuchungszeitraums, Sample 1; Zielzustand: Arbeitslosigkeit 415

Tabelle 54: Hazard Ratios 5jähriger und älterer Beschäftigungsverhältnisse (Cox Modell mit periodenspezifischen Effekten) und Baseline Überlebensraten am Ende des Untersuchungszeitraums, Sample 1; Zielzustand: Langzeitarbeitslosigkeit 416

Tabelle 55: Hazard Ratios 5jähriger und älterer Beschäftigungsverhältnisse (Cox Modell mit periodenspezifischen Effekten) und Baseline Überlebensraten am Ende des Untersuchungszeitraums, Sample 1; Zielzustand: Meldelücke 417

Tabelle 56: Hazard Ratios 5jähriger und älterer Beschäftigungsverhältnisse (Cox Modell mit periodenspezifischen Effekten) und Baseline Überlebensraten am Ende des Untersuchungszeitraums, Sample 2; Zielzustand: alle 418

Tabelle 57: Hazard Ratios 5jähriger und älterer Beschäftigungsverhältnisse (Cox Modell mit periodenspezifischen Effekten) und Baseline Überlebensraten am Ende des Untersuchungszeitraums, Sample 2; Zielzustand: Betriebswechsel 419

Tabelle 58: Hazard Ratios 5jähriger und älterer Beschäftigungsverhältnisse (Cox Modell mit periodenspezifischen Effekten) und Baseline Überlebensraten am Ende des Untersuchungszeitraums, Sample 2; Zielzustand: Arbeitslosigkeit 420

Tabelle 59: Hazard Ratios 5jähriger und älterer Beschäftigungsverhältnisse (Cox Modell mit periodenspezifischen Effekten) und Baseline Überlebensraten am Ende des Untersuchungszeitraums, Sample 2; Zielzustand: Langzeitarbeitslosigkeit 421

Tabelle 60: Hazard Ratios 5jähriger und älterer Beschäftigungsverhältnisse (Cox Modell mit periodenspezifischen Effekten) und Baseline Überlebensraten am Ende des Untersuchungszeitraums, Sample 2; Zielzustand: Meldelücke 422

Einleitung

Ob sich die „Arbeitsgesellschaft“ in einer Krise befindet, ist eine Frage, mit der sich die deutsche Soziologie spätestens seit dem 21. Deutschen Soziologentag, der im Jahr 1982 vom 13. bis 16. Oktober in Bamberg stattfand, intensiv beschäftigt. Zwar war dieses Problem bereits zuvor von einzelnen Autoren thematisiert worden, jedoch wurde es nunmehr als zentral für die gesamte Disziplin identifiziert (MATTHES 1983). Ein besonders bedeutsamer Punkt, den es zu erörtern galt, war, welchen Weg die Arbeitsmärkte im Zuge des Übergangs von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft einschlagen. Mit dem Szenario „Wenn der Arbeitsgesellschaft die Arbeit ausgeht“ formulierte Ralf Dahrendorf zu diesem Anlass ein Leitmotiv, das weite Teile der sozialwissenschaftlichen Arbeitsmarktdebatte bis heute dominiert (DAHRENDORF 1983). Im Vergleich mit den zunächst durch enormes Wirtschaftswachstum und später dann durch „Vollbeschäftigung“ gekennzeichneten 1950er und 1960er Jahren hatte sich im Zuge der beiden Ölpreiskrisen der 1970er Jahre tatsächlich ein neuartiges Phänomen gezeigt: Während zunächst durchaus zu erwarten gewesen war, dass während der jüngeren Rezessionen die Arbeitslosenzahlen ansteigen, verblieb die Arbeitslosigkeit in der anschließenden wirtschaftlichen Erholung entgegen dieser Annahme überraschender Weise auf höherem Niveau als vor der Krise. Diese Entwicklung einer wachsenden Arbeitslosigkeitspersistenz erklärt, warum der Frage, ob der Arbeitsgesellschaft die Arbeit ausgehe, bis heute eine so große Relevanz beigemessen wird. Darüber hinaus markiert die Veröffentlichung des Buches „Risikogesellschaft“ von Ulrich Beck im Jahr 1986 den Beginn einer neuen Etappe innerhalb der Diskussion um die „Zukunft der Arbeit“. Schien man wenige Jahre zuvor beim Übergang von der Industrie- in die Dienstleistungsgesellschaft noch mit einer verstärkten Polarisierung und Segmentierung zu rechnen (BAETHGE 1983; KERN/SCHUMANN 1983), so geht Beck von einem viel fundamentaleren Bruch aus: „Ähnlich wie im 19. Jahrhundert Modernisierung die ständisch verknöcherte Agrargesellschaft aufgelöst und das Strukturbild der Industriegesellschaft herausgeschält hat, löst Modernisierung heute die Konturen der Industriegesellschaft auf, und in der Kontinuität der Moderne entsteht eine andere gesellschaftliche Gestalt“ (BECK 1986: 14). Dieser Bruch manifestiere sich insbesondere durch einen Bedeutungsverlust sozio-struktureller Merkmale, die in der Industriegesellschaft für die Zuweisung individueller Chancen und Risiken verantwortlich gewe-

sen sind. In der sich Schritt für Schritt manifestierenden „Risikogesellschaft“ lägen die Determinanten für Erfolg und Misserfolg demgegenüber „quer“ zu den industriegesellschaftlich-strukturierenden Merkmalen; das Risiko, zu gewinnen oder zu verlieren, sei in der Risikogesellschaft zunehmend individualisiert. Ein sich abzeichnendes „Ende der Erwerbsarbeit“ führt dann in Kombination mit dem Konzept der Risikogesellschaft zwangsläufig zu einer Ablösung des „Systems standardisierter Vollbeschäftigung“ durch ein „System flexibel-pluraler Unterbeschäftigung“ (BECK 1986: 222).

Die vorliegende Arbeit ist daran interessiert, zu überprüfen, ob sich ein solcher epochaler Bruch für den zentralen Bereich des Arbeitsmarktes tatsächlich im Übergang von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft nachweisen lässt.[1] Daher ist es von essenzieller Bedeutung, die seit nunmehr zwei Jahrzehnten geführte Debatte um den Wandel der Arbeitsmärkte zu Beginn dieser Einleitung nachzuzeichnen, um anschließend die Leitfragen zu formulieren, die im Folgenden theoretisch zu erörtern und empirisch zu überprüfen sind. Zunächst ist daher näher auf die Entstehung des industriegesellschaftlichen Leitbildes des „Normalarbeitsverhältnisses“ als zentraler Ausgangspunkt einzugehen. Anschließend ist der mutmaßliche Wandel des „Normalarbeitsverhältnis“ zu skizzieren, das – so die These – im Zuge des Übergangs zur Dienstleistungsgesellschaft nach und nach an Bedeutung verloren hätte, statt dessen „diskontinuierliche Erwerbsverläufe“ zunehmend dominierten und als Folge das Arbeitsmarktgeschehen insgesamt turbulenter geworden sei („Beschleunigungs-These“). Neben dieser Beschleunigung wird außerdem eine zunehmende Entstrukturierung des Arbeitsmarktes

---

[1] Es existieren eine ganze Reihe konkurrierender Begriffe zur Beschreibung von Gesellschaftssystemen, zumal es in den vergangen zwei Jahrzehnten eine Inflation von Begriffsneuschöpfungen geben hat. Gab es früher in der Hauptsache einen Diskurs, ob die gesellschaftliche Realität eher als „Industriegesellschaft“ oder aber „Spätkapitalismus“ zu beschreiben sei (ZAPF 1991), existiert heute eine Vielzahl unterschiedlicher Definitionsversuche nebeneinander, wie bspw. „Risikogesellschaft“, „post-industrielle Gesellschaft“, „Bürgergesellschaft“, „Multioptionsgesellschaft“, „Erlebnisgesellschaft“ oder auch „Wissensgesellschaft“ (einen Überblick bietet PONGS 1999; 2000). Zwischen diesen Begriffen gibt es ebenso Überschneidungen wie auch Widersprüche, wobei sie aufgrund ihrer unterschiedlichen Schwerpunktsetzung mitunter nur schwerlich zu vergleichen sind. Aus der Notwendigkeit heraus, den gesellschaftlichen Wandel im ausgehenden 20. Jahrhundert als wesentlichen Untersuchungszeitraum der vorliegenden Arbeit relativ einfach begrifflich fassen zu müssen, wird dieser Prozess hier als „Übergang von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft“ bezeichnet, da die zunehmende Tertiarisierung ein empirisch gut belegter, anhaltender und wesentlicher Trend ist, der sich in vielen industrialisierten Ländern bebachten lässt.

erwartet, aus der eine wachsende Nivellierung von Arbeitsmarktchancen und -risiken resultiere („Entstrukturierungs-These“).

Die Entstehung des Leitbilds vom „Normalarbeitsverhältnis“

Im Zuge der industriellen Entwicklung waren die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern einem stetigen Wandel unterzogen. Am Beginn der industriellen Revolution wurden die dominierenden handwerklich-ständischen und landwirtschaftlich-feudalistischen Produktionsstrukturen nach und nach durch industrielle Lohnarbeit abgelöst. Das frühindustrielle Lohnarbeitsverhältnis war zunächst ein höchst fragiles Gebilde; für einzelne Tätigkeiten wurden Arbeiter angestellt und ebenso schnell wieder entlassen, wenn die Auftragslage sich veränderte. Die Bindung zum einzelnen Arbeitgeber bzw. Betrieb war nicht besonders stark ausgeprägt. Erst mit fortschreitender wirtschaftlicher Entwicklung und zunehmender Technisierung wurde für die Betriebe eine dauerhaft gebundene Stammbelegschaft notwendig und wichtig (WEHLER 1989: 241ff; NIPPERDEY 1994: 219ff; PIERENKÄMPER 1996). Für die Arbeitnehmer versprach eine längere Betriebszugehörigkeit einen Zugewinn an persönlicher Lebens(planungs)sicherheit. Parallel wurden gesetzliche Rahmenbedingungen ausgebaut (Sozial- und Arbeitsgesetzgebung), die diese Entwicklung unterstützten (SIMITIS 1985; RÜCKERT 1998; vgl. dazu auch *Abschnitt 1.3.1*).

Dieser Prozess formte somit nach und nach das Leitbild vom vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer mit einer „Lebensstellung“ in einem als krisenfest geltenden Großbetrieb, das bis in das letzte Viertel des 20. Jahrhunderts weitgehend seine normierende Gültigkeit behielt. Anforderungsveränderungen an Produktion und Organisation wurde mit einem „betriebsinternen Strukturwandel“ begegnet. Die Reallokation von Arbeitskraft erfolgte so weit wie möglich über Qualifizierungsprozesse im Unternehmen selbst und weniger über den externen Arbeitsmarkt (BOSCH 1990). Trotz der Funktion als gesellschaftlichem Leitbild war diese Form der stabilen großbetrieblichen Beschäftigung jedoch nur für einen gewissen Teil der Beschäftigten Realität. Empirisch gültig war dieses Modell in Deutschland wohl nie für mehr als einen Kern männlicher Hauptverdiener in Großbetrieben (OSTERLAND 1990) – und auch das nur für den Zeitraum der 1950er und 1960er Jahre. Vielmehr verlangte die Produktion nach Arbeitskräften, die unterschiedliche Funktionen einzunehmen hatten bzw. einnehmen konnten oder aber einzu-

nehmen bereit waren. Folge war eine Segmentierung des Arbeitsmarktes, wodurch Chancen und Risiken des Erwerbslebens auf verschiedene gesellschaftliche Gruppen unterschiedlich verteilt wurden (DOERINGER/PIORE 1971).

In Deutschland orientierte sich die Segmentation des industriellen Arbeitsmarktes vor allem an der Qualifikation von Arbeitnehmern; dabei werden Arbeitsmärkte für betriebsspezifische von Arbeitsmärkten für fachspezifische Qualifikationen und beide wiederum vom „Jedermannsarbeitsmarkt“ unterschieden (SENGENBERGER 1987). Im traditionell-industriellen, segmentierten Arbeitsmarkt sind unqualifizierte Beschäftigte (i. d. R. ohne abgeschlossene Berufsausbildung) vor allem auf dem „Jedermannsarbeitsmarkt“ zu finden; die Zugehörigkeit zur Randbelegschaft offenbart sich so bspw. durch eine prinzipiell höhere Austrittswahrscheinlichkeit aus Beschäftigung als auch Eintrittswahrscheinlichkeit in Arbeitslosigkeit (PIORE 1978). Demgegenüber sind qualifizierte Beschäftigte vor allem auf den betrieblichen bzw. berufsfachlichen Arbeitsmärkten vertreten (LUTZ/SENGENBERGER 1974), die durch geringere Eintrittsraten in Arbeitslosigkeit und – im Falle des betrieblichen Arbeitsmarktes – auch durch längere Betriebszugehörigkeitsdauern gekennzeichnet sind (DRAGENDORF/HEERING 1987: 140). Denn Betriebe sind daran interessiert, insbesondere qualifizierte Beschäftigte für ihre Stammbelegschaften dauerhaft zu akquirieren und mögliche Auftragsschwankungen durch Einstellungen und Entlassungen geringqualifizierter Randbelegschaften zu bewältigen. Diese Tendenz wird durch Humankapitalinvestitionen der Betriebe unterstützt, die nicht zuletzt deshalb insbesondere für qualifizierte Mitarbeiter über dem eigentlichen Marktlohn liegende Löhne zahlen. Indem so die Kosten eines Stellenwechsels für die Beschäftigten erhöht werden, versuchen die Betriebe, ihre Humankapitalinvestitionen dauerhaft zu sichern, (SCHLICHT 1978; SALOP 1979; zusammenfassend AKERLOF/YELLEN 1986: 7).

Im Verlauf der Industrialisierung zunehmende Betriebsgrößen und die damit zusammenhängende wachsende Segmentierung des Arbeitsmarktes treten gemeinsam mit der Etablierung einer spezifischen Produktionsorganisation auf. Effizienzgewinne bzw. Produktivitätssteigerungen konnten durch die Kopplung einer zunehmend standardisierten Massenproduktion („Fordismus“) bei gleichzeitig optimierter Zerlegung der Arbeit in einzelne Fertigungsschritte („Taylorismus“) erreicht werden (SMITH 1997: 317; APPELBAUM/SCHETTKAT 1990: 5f). Eine solche auf hierarchische Arbeitsbeziehungen im Betrieb und auf eine Stan-

dardisierung und Routinisierung des Produktionsprozesses beruhende Produktionsorganisation verlangt nach einer spezifischen Art der Arbeitskräfteallokation, die letztlich dann zu der Etablierung der oben skizzierten „Jedermannsarbeitsmärkte“ auf der einen und „berufsfachlicher“ bzw. „betrieblicher Arbeitsmärkte“ auf der anderen Seite führt.

Vom „Normalarbeitsverhältnis“ zur „Normalität diskontinuierlicher Erwerbsverläufe“: Skizze eines Diskurses

Im Übergang von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft scheint das „fordistisch-tayloristische“ Produktionsmodell durch neue Formen der Produktionsorganisation abgelöst zu werden, was mutmaßlich auch zu einer veränderten Arbeitskräfteallokation führt (APPELBAUM/SCHETTKAT 1990). So ist bspw. eine zunehmende „Verwissenschaftlichung der Produktion“ (WILLKE 1998; KRAEMER/BITTLINGMAYER 2001: 314) auszumachen. Im Zuge dieser „Verwissenschaftlichung der Produktion“ bei einer gleichzeitig zunehmenden internationalen Wirtschaftsverflechtung und einer wachsenden Technisierung und Rationalisierung sowie bei einer ständig steigenden Bedeutung von Dienstleistungstätigkeiten prognostizieren eine Vielzahl von Autoren in mehr oder weniger dramatischen Szenarien das „Ende der Erwerbsarbeit“ (vgl. bspw. RIFKIN 1996; GIARINI/LIEDTKE 1998; kritisch dazu G. WAGNER 2000). Wachsendes Angebot an und angeblich sinkende Nachfrage nach Erwerbsarbeit seien auf veränderte Rahmenbedingungen zurückzuführen, die das Verhalten der Arbeitsmarktakteure mehr und mehr beeinflussten und somit die Transformation des industriell-segmentierten Arbeitsmarktes in einen entstrukturiert-flexiblen Arbeitsmarkt beförderten: „Das, was bislang antithetisch gegenübergestellt wurde – formelle und informelle Arbeit, Beschäftigung und Arbeitslosigkeit – wird [...] zu einem neuartigen System flexibler, pluraler, risikovoller Formen von Unterbeschäftigung verschmolzen“ (BECK 1986: 228).

(a) Die „Beschleunigung-These“

Bei der Frage, wie die Allokation von Arbeitskraft im Übergang von der Industrie- in eine Dienstleistungsgesellschaft bewältigt wird bzw. bewältigt werden kann, kommt der „Flexibilisierung des Arbeitsmarktes“ eine entscheidende Rolle zu. I. d. R. bleibt allerdings unklar und diffus, was unter dem Begriff „Arbeitsmarktflexibilisierung“ zu verstehen ist und welche unterschiedlichen Dimensio-

nen der betrieblichen Arbeitskräfteallokation davon betroffen sind (vgl. zur Diskussion des Flexibilitätsbegriffs *Abschnitt 1.5* in *Kapitel 1*). Trotz dieser begrifflichen Unschärfe kristallisiert sich im Rahmen der Flexibilisierungsdebatte die Vorstellung einer seit längerer Zeit kontinuierlich zunehmenden Bedeutung der *extern-numerischen Flexibilität* im betrieblichen Allokationskalkül als zentraler Punkt im Diskurs um die „Zukunft der Erwerbsarbeit" heraus. Im Hinblick auf den Arbeitsmarkt bedeutete dies insbesondere häufiger werdende Einstellungen und vor allem Entlassungen. Allumfassend wirksame „Megatrends" werden ausgemacht, die für die Zunahme der extern-numerischen Flexibilität verantwortlich gemacht werden: Insbesondere „Globalisierung" und „Individualisierung" (BECK 1996; ROGOWSKI/SCHMID 1997) werden – so die These – in allen Industrieländern früher oder später bedeutsam und veränderten *irgendwie* („[D]er globale Kapitalismus [schafft] die Erwerbsarbeit ab"; BECK 1996: 81) Produktions- und Lebensweise der Menschen gleichermaßen. Folge sei eine generell erhöhte Anzahl von Brüchen und eine Verkürzung von stabilen Phasen innerhalb der einzelnen Erwerbsverläufe. Dieses beschleunigte Arbeitsmarktgeschehen resultiere aus einer erhöhten Fluktuation, die sowohl auf vermehrt auftretende Betriebswechsel als auch auf einen wachsenden Anteil von Beschäftigten mit Arbeitslosigkeitserfahrungen zurückzuführen sei. Diese erhöhte Geschwindigkeit müsste nicht nur zu instabileren Beschäftigungsverhältnissen sondern darüber hinaus auch zu instabileren Arbeitslosigkeitsphasen führen: „Transitorische, sich wiederholende oder auch lang andauernde Diskontinuitätsphasen werden in postindustriellen Erwerbsverläufen zum Normalfall." (MUTZ et al. 1995: 296).

Die angeblich abnehmende Bedeutung des „Berufes" ist eine weitere Dimension in der Debatte um die Beschleunigung des Arbeitsmarktgeschehens. Im Zuge des Übergangs von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft ersetzten demnach multifunktional einsetzbare „symbolanalytische" Fähigkeiten zunehmend spezialisierte Fachkenntnisse (BATHGE 1996: 112f). Da das Berufsprinzip jedoch ursprünglich genau darauf abzielte, spezifische Fachkenntnisse in standardisierter Form zu vermitteln und zu zertifizieren (DOSTAL/STOOß/TROLL 1998: 447), verlöre der Beruf bei der Arbeitskräfteallokation nach und nach an Bedeutung. Dieser Bedeutungsverlust spiele sich dabei sowohl auf der inhaltlichen als auch auf der formalen Ebene ab: Eine veränderte Produktionsorganisation (eingebettet in einen forcierten internationalen Wettbewerb) und beschleunigte Produktzyklen behin-

derten zum einen die Funktionalität innerhalb der Betriebe, denn das Berufsprinzip „konstituiert Abgrenzungen von Kompetenz-Claims, verhindert dadurch die Effektivität der neuen Qualifikationspotentiale im Sinne der Reichweite von Integrationskonzepten und schneller Querfunktionalität, d. h. abteilungs- und fächerübergreifender Kooperation auf kurzem Weg (ohne Einschaltung der Hierarchie)“ (BATHGE 1996: 113; vgl. auch KERN/SABEL 1994). Neben diesem inhaltlichen Bedeutungsverlust nehme – so wird prognostiziert – zum zweiten auch die Signalfunktion beruflicher Ausbildungszertifikate ab. Als Gründe für diesen formalen Bedeutungsverlust des Berufes wird sowohl eine „Verringerung der Halbwertzeit von erworbenen Berufsqualifikationen“ als auch die Ausrichtung beruflicher Ausbildung auf einen mehr oder weniger regional bzw. national begrenzten Arbeitsmarkt identifiziert (BAETGHE 1996: 114).

Das Hauptinteresse der Literatur, die die Erosion des Berufsprinzips meint feststellen zu können, gilt eindeutig der industriellen Produktion (vgl. bspw. KERN/SABEL 1994; GEIßLER 1991). Diese eingeengte Sichtweise überrascht gerade deshalb, weil die absolute und relative Bedeutung von Dienstleistungstätigkeiten kontinuierlich wächst (vgl. dazu später auch *Abschnitt 3.3.5*). Trotz dieser schrumpfenden Bedeutung industrieller Produktionstätigkeiten wird der Befund der „Entberuflichung“ dennoch als allumfassend für das gesamte Beschäftigungssystem verstanden und nach dem Motto verfahren: Was für die industrielle Produktion gilt, trifft auch auf die wachsenden Bereiche der Dienstleistungstätigkeiten zu (BAETHGE/BATRHGE-KINSKY 1998: 469). Somit wird angenommen, dass die „Beruflichkeit“ in Form langfristig festgeschriebener Tätigkeitsbereiche einzelner Arbeitnehmer in weiten Teilen des Arbeitsmarktes zunehmend in Bewegung gerate. Zusätzlich erodiere die Bedeutung von Beruflichkeit aufgrund gesellschaftlicher Veränderungen. Solche gesellschaftlichen Veränderungen sorgten im Zuge einer „Pluralisierung von Lebensformen“ für eine Ablösung des klassen- oder auch berufsdominierten Selbstverständnisses durch ein individualisiertes Selbstverständnis der Individuen: Die „spezifische Verbindung von (Berufs-)Fachlichkeit, sozialer Integration im Betrieb und gesellschaftlichem Status, [...] löst sich immer mehr auf und unterminiert damit das Berufskonzept in seiner Gültigkeit“ (BAETHGE/BATRHGE-KINSKY 1998).

(b) Die „Entsrukturierungs-These“

Neben und eng verknüpft mit der mutmaßlichen Beschleunigung des Arbeitsmarktgeschehens („Turbo-Arbeitsmarkt“) existiert darüber hinaus eine weitere Annahme, die sich ebenfalls auf Veränderungen der individuellen Erwerbsverläufe bezieht, die sich im Zuge des Übergangs zur Dienstleistungsgesellschaft vollzogen haben sollen, und die im Folgenden als „Entstrukturierungs-These“ bezeichnet wird. Als Ausgangspunkt für diese „Entstrukturierungs-These“ kann – in noch wesentlich stärkerem Maße als bei der „Beschleunigungs-These“ – die zunehmende Individualisierung (vgl. dazu *Abschnitt 2.4.2*) gelten. Beispielhaft sei hier insbesondere auf die Argumentation innerhalb des Beck'schen Konzeptes der „Risikogesellschaft“ und der „reflexiven Modernisierung“ verwiesen, das innerhalb der Debatte um mögliche gesellschaftliche Entstrukturierungsprozesse eine führende Rolle einnimmt.

Zwar erkennt auch BECK (1986) die Konstanz gewisser traditioneller Bestimmungsfaktoren sozialer Ungleichheit in der „anderen Moderne“ an, was sich beispielsweise in dem von ihm geprägten Begriff „Fahrstuhl-Effekt“ ausdrückt, mit dem er eine kollektive Verbesserung der Wohlfahrtsposition der meisten Gesellschaftsmitglieder bei gleichzeitig weitgehend konstanten Ungleichheitsrelationen bezeichnet („ [...]die ‚Klassengesellschaft‘ wird insgesamt eine Etage höher gefahren“; BECK 1986: 122). Insofern besteht zunächst auch noch ein wichtiger Unterschied zwischen *subjektiver Wahrnehmung* individueller Lebenslagen und *objektiven Veränderungen* der Gesellschaftsstruktur: Die „Ungleichheiten [werden] keineswegs beseitigt, sondern nur umdefiniert in eine Individualisierung sozialer Risiken. In der Konsequenz schlagen gesellschaftliche Probleme unmittelbar um in psychische Dispositionen [...], [so] daß gesellschaftliche Krisen als individuelle erscheinen [!] und nicht mehr oder nur noch sehr vermittelt in ihrer Gesellschaftlichkeit wahrgenommen [!] werden“ (BECK 1986: 158f). Allerdings ist bereits hier eine immanente Argumentationslogik bezüglich der gesellschaftlichen Veränderungen im Übergang zur „Zweiten Moderne“ eingebaut. Denn BECK (1986: 158) hält es für wahrscheinlich, dass im Verlauf dieses Prozesses zunächst „ein eigentümliches Übergangsstadium [entsteht], in dem verbliebene oder sich verschärfende Ungleichheiten zusammentreffen mit Elementen einer enttraditionalisierten und individualisierten ‚Nachklassengesellschaft‘ [...]“. Gleichzeit jedoch werde „ein Prozeß der Individualisierung und Diversifizierung

von Lebenslagen und Lebensstilen in Gang gesetzt, der das Hierarchiemodell sozialer Klassen und Schichten unterläuft und in seinem Wirklichkeitsgehalt in Frage stellt“ (BECK 1986: 122). Das bedeutet, dass – paradoxer Weise – die traditionellen gesellschaftlichen Institutionen der modernen Gesellschaft den Grundstein für einen fortschreitenden Individualisierungsprozess legen und sich damit gleichzeitig auf lange Sicht ihr eigenes Grab schaufeln. Zwar wirke die Individualisierung zunächst in erster Linie auf die Individuen selbst ein, in dem sie Ereignisse wie Arbeitslosigkeit nicht mehr als „Klassenschicksal“ sondern als „individuelles Versäumnis“ interpretieren. Dabei blieben die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen *vorerst* unverändert, jedoch führe der individuelle Verlust von Orientierung *dann* zu einem gesamtgesellschaftlich verändernd wirkendem Prozess der „reflexiven Modernisierung“: „‘Reflexive Modernisierung‘ soll heißen: Selbsttransformation der Industriegesellschaft (was nicht identisch ist mit der Selbstreflexion dieser Selbsttransformation); also Auf- und Ablösung der ersten durch die zweite Moderne, deren Konturen und Prinzipien es zu entdecken und zu gestalten gilt. Das heißt: Die großen Strukturen und Semantiken nationalstaatlicher Industriegesellschaften werden [...] transformiert, verschoben, umgearbeitet, und zwar in einem radikalen Sinn; keineswegs – wie das Allerweltswort ‚reflexive‘ Modernisierung nahelegt – unbedingt bewußt und gewollt, sondern eher unreflektiert, ungewollt, eben mit der Kraft verdeckter (verdeckt gehaltener) ‚Nebenfolgen‘“ (BECK 1996: 27). Nicht nur die individuelle Wahrnehmung, sondern dadurch bedingt auch die ‚reale‘ Gesellschaft verändere sich also und mithin befänden wir uns mitten im „Übergang von einer Gesellschaftsepoche in eine andere“ (BECK 1996: 30).

Der Begriff der „ungewollten Nebenfolgen“ als gesellschaftsverändernde Kraft führt dann wieder zurück auf den in diesem Zusammenhang zentralen Begriff des „Risikos“: Waren in der Industriegesellschaft die Lebenschancen und -risiken relativ eindeutig anhand 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 *inner-*

halb einer Biographie auf“ (BECK 1997b: 192). So werde zwar keinesfalls soziale Ungleichheit aufhören zu existieren, allerdings setze sich mehr und mehr die „soziale Strukturlosigkeit“ durch: „Das Erscheinungsbild der Gesellschaft ändert sich [...] dramatisch. In schmalen Zonen spitzen sich extreme Eindeutigkeiten zu; im Oben und im untersten Unten, das eigentlich kein Unten mehr ist, sondern ein Außen; dazwischen entfalten und mischen, verschachteln sich Uneindeutigkeiten. Mehr und mehr Menschen leben sozusagen zwischen den Kategorien [...] was im Resultat bedeutet: in fast allen Lagen der Gesellschaft regiert die Unsicherheit“ (BECK 1997b: 194f).

Was heißt dies nun für den Arbeitsmarkt? Mit welchen Entwicklungen ist zu rechnen, wenn man von einer im Zeitverlauf fortschreitenden gesellschaftlichen Entstrukturierung ausgeht? In Bezug auf die in der vorliegenden Arbeit besonders interessierenden Erwerbsverläufe hat eine solche „Entbettung“ individuellen Handelns aus ehemals gesamtgesellschaftlich strukturierenden Rahmenbedingungen (GIDDENS 1997: 123) scheinbar ganz eindeutige Konsequenzen. „In diesem System ist die Arbeitslosigkeit sozusagen in Gestalt von Unterbeschäftigungsformen ins Beschäftigungssystem ‚integriert‘, damit aber auch eingetauscht worden gegen eine Generalisierung von Beschäftigungsunsicherheit“ (BECK 1986: 227; vgl. auch SCHARPF 1998). Diese Entwicklung habe zwar schon vor längerer Zeit begonnen, dauere aber weiterhin unvermindert an: „So lügen sich viele darüber hinweg, daß mit jeder Krise die Suppe der Erwerbsgesellschaft immer dünner wird; und daß große, wachsende Teile der Bevölkerung sowieso nur noch unsichere ‚Arbeitsplätzchen‘ haben, bei denen von Existenzsicherung allein zynisch die Rede sein kann“ (BECK 1996: 82; vgl. auch BONß 1999).

Vorgehen

Es ist eine interessante wissenschaftshistorische Frage, warum die These vom „Ende der Arbeit“ in Verbindung mit dem gleichsam als Katalysator wirkenden Konzept der „Risikogesellschaft“ über einen Zeitraum von nunmehr zwei Jahrzehnten eine solche anhaltende Attraktivität nicht nur für die deutsche sondern auch für die europäische Soziologie besitzt. Dies ist besonders deshalb so bemerkenswert, weil bei näherer Betrachtung die Debatte um die „Zukunft der Arbeit“ eine beachtliche Eigendynamik entwickelt hat. Hatte bspw. BECK (1986: 223) selbst eine risikogesellschaftliche „‘Verfassungsänderung‘ des Beschäftigungs-

systems“ als (wenn auch wahrscheinlich zutreffende) „Möglichkeit“, die es zu durchdenken gelte, bezeichnet, erodiert während der folgenden Jahre – zunächst in der soziologischen Fachliteratur, später dann auch in der öffentlichen Wahrnehmung – diese Möglichkeit zur scheinbaren Gewissheit. „Wir werden uns auf den Zustand dauerhaft einrichten müssen“, so OFFE (1994: 796), „daß ein großer Teil der erwachsenen Bürger beiderlei Geschlechts in ‚normalen‘ Arbeitsverhältnissen kein Unter- und Einkommen findet“. GORZ (1998) stellt fest, „daß stabile, vollzeitige Arbeitsplätze immer seltener, häufig unterbrochene, diskontinuierliche Erwerbsverläufe zur Normalität werden“. Und wie beim „Stille-Post-Spiel“ kehrt die Nachricht zu ihrem Urheber zurück und aus Fragen ist allmählich Gewissheit geworden: „Das bisherige Prinzip, nach dem alle Beschäftigung auf relative Sicherheit und langfristige Kalkulierbarkeit beruht, gehört der Vergangenheit an. Auch im Zentrum der Erwerbsgesellschaft regiert heute das Risikoregime“ (BECK 2002). Die vorliegende Arbeit stellt die Frage: *Stimmt dieser Befund überhaupt?*

Die Frage, wie sich der Arbeitsmarkt im Übergang von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft entwickelt hat, ist keineswegs ein ausschließlich empirisches Problem. Bislang mangelt es in den Sozialwissenschaften an einem *Arbeitsmarktmodell*, das die komplexe Interaktion zwischen Arbeitsanbietern und Arbeitsnachfragern adäquat beschreibt. Symptomatisch für dieses theoretische Defizit ist der bei näherer Betrachtung äußerst diffus verwendete und theoretisch unterentwickelte Flexibilitätsbegriff: Obwohl gerade im Zusammenhang mit der Beschleunigungs- und der Entstrukturierungs-These ständig über die „Flexibilität“ oder aber die „Flexibilisierung“ des Arbeitsmarktes gesprochen wird, steckt die theoretische Auseinandersetzung mit diesen Begriffen bislang noch „in den Kinderschuhen“. Aus diesem Grund steht die Beschäftigung mit der Frage, was eigentlich „Arbeitsmarktflexibilität“ bedeutet, im Zentrum des *ersten Kapitels*. Der Schlüssel zum Verständnis des Flexibilitätsbegriffs liegt dabei in der Erarbeitung eines *neuen Arbeitsmarktschemas*, das einerseits die einzelnen Arbeitsmarktteilnehmer als individuell handelnde Akteure begreift, deren Handeln jedoch sowohl in übergeordnete und sich im Zeitverlauf wandelnde Rahmenbedingungen eingebettet ist als auch durch das Handeln der anderen Arbeitsmarktakteure beeinflusst wird. Dieses auf Basis zu Beginn darzustellender Grundannahmen entworfene, neue Arbeitsmarktschema wird in erster Linie für die im weiteren Verlauf vorzunehmenden empirischen Analysen leitend sein, ist jedoch darüber hinaus *auch*

unabhängig vom hier verfolgten engeren Untersuchungsinteresse für die sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung von Bedeutung.

Wie sich später zeigen wird, mangelt es der Beschleunigungs- bzw. der Entstrukturierungs-These nicht nur an einem expliziten theoretischen Fundament, sondern auch empirische Belege für das angenommene, sich im Zeitverlauf mutmaßlich etablierende „flexibel-plurale Unterbeschäftigungssystem“ sind rar. Unbestreitbar haben in den vergangene Jahrzehnten fundamentale Veränderungen stattgefunden. Jedoch ist weitgehend unklar, wie diese Veränderungen auf das Arbeitsmarktgeschehen gewirkt haben. Auf Basis des in *Kapitel 1* entwickelten neuen Arbeitsmarktschemas ist die wesentliche Aufgabe von *Kapitel 2*, die sich im Zuge des Übergangs zur Dienstleistungsgesellschaft veränderten Rahmenbedingungen nachzuzeichnen, in die die Arbeitsmarktakteure eingebettet gewesen sind. Dabei orientiert sich die Beschreibung der veränderten Rahmenbedingungen schon hier an den Restriktionen, die in erster Linie mit den später bei der empirischen Überprüfung der Beschleunigungs- und Entstrukturierungsthese verwendeten Daten der sogenannten IAB-Beschäftigtenstichprobe (IABS) zusammenhängen. Da die Daten der IABS lediglich Informationen über sozialversicherungspflichtig Beschäftigte für den Zeitraum zwischen 1975 und 1995 enthalten sind und da außerdem nur für Beschäftigte aus den alten Bundesländern Informationen für den gesamten Stichprobenzeitraum vorliegen, wird der Untersuchungsgegenstand auf „*die Arbeitsmarktmobilität und Beschäftigungsstabilität sozialversicherungspflichtig Beschäftigter in Westdeutschland im Zeitraum 1975 bis 1995*“ eingeschränkt. Die Konzentration insbesondere auf die Entwicklung von „Arbeitsmarktmobilität“ und „Beschäftigungsstabilität“ erfolgt deshalb, weil diesen beiden Indikatoren innerhalb des Diskurses über die „Zukunft der Arbeit“ eine zentrale Rolle zukommt. Will man die Beschleunigungs- und die Entstrukturierungs-These empirisch überprüfen, sind beispielsweise folgende Fragen zu beantworten: Hat die Fluktuation von Beschäftigten tatsächlich im Zeitverlauf zugenommen? Sind die Bindungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern im Zeitverlauf wirklich brüchiger und instabiler geworden? Nivellieren sich die Einflüsse ehemals sozialstrukturierender Merkmale auf individuelle Arbeitsmarktchancen und -risiken?

Im Mittelpunkt von *Kapitel 3* steht anschließend die Überprüfung der „Beschleunigungs-These“ mittels geeigneter deskriptiver Analysen der Daten der IAB-Beschäftigtenstichprobe (IABS). Vorgelagert erfolgt jedoch zunächst sowohl eine

ausführliche Beschreibung der Rohdaten als auch einige methodische Vorbemerkung bezüglich der Konstruktion von Beschäftigungs- und Arbeitslosigkeitsepisoden aus der IABS. Nach diesen notwendigen technischen Erläuterungen wird die „Beschleunigungs-These“ in vier empirisch überprüfbare Hypothesen transformiert (Hypothesen 1 bis 4). Die daran anschließende Analyse gibt Aufschluss darüber, ob diese vier Hypothesen angenommen oder aber verworfen werden müssen und ermöglicht so letztendlich auch eine Beurteilung, ob die Annahmen der „Beschleunigungs-These“ den Wandel des Arbeitsmarktgeschehens im Übergang zur Dienstleistungsgesellschaft tatsächlich erfassen kann oder aber nicht. Der Interpretation dieser generellen Befunde schließen sich disaggregierte Analysen für die Entwicklung auf unterschiedlichen Teilarbeitsmärkten an. Dabei werden die Wirkungen einzelner individueller bzw. betrieblicher Variablen auf die Entwicklung von Arbeitsmarktmobilität und Beschäftigungsstabilität beschrieben, um so insgesamt zu einem besseren Verständnis des Arbeitsmarktgeschehens zu gelangen.

Steht in *Kapitel 3* die Überprüfung der „Beschleunigungs-These“ im Mittelpunkt, konzentriert sich *Kapitel 4* im Wesentlichen auf die Überprüfung der „Entstrukturierungs-These“. Ähnlich dem Vorgehen im vorausgegangenen Kapitel wird die „Entstrukturierungs-These“ zunächst in zwei empirisch überprüfbare Hypothesen zerlegt (Hypothesen 5 und 6). Anschließend werden multivariate Übergangsraten-Modelle geschätzt, mit deren Hilfe sich die Determinanten ermittelt lassen, die die Mobilität von Beschäftigten sowie die Dauerhaftigkeit der Bindungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern signifikant beeinflussen. Hierbei sind nicht nur Aussagen über die generelle Relevanz einzelner Faktoren (wie etwa Geschlecht oder Betriebsgröße) möglich, sondern auch eine Veränderung der Wirkungsintensität und ggf. Wirkungsrichtung einzelner Variablen kann untersucht werden. Die daraus resultierenden Befunde erlauben eine Beurteilung der beiden entsprechenden Hypothesen und somit auch der übergeordneten „Entstrukturierungs-These“.

Letztendlich können die vorgenommenen Analysen weder die Beschleunigungs- noch die Entstrukturierungs-These bestätigen; auch scheint Skepsis gegenüber dem Argument einer umfassenden „Erstarrung“ des Arbeitsmarktes angebracht. Statt dessen zeichnet sich auf dem westdeutschen Arbeitsmarkt im Übergang zur Dienstleistungsgesellschaft vielmehr ein *Restrukturierungsprozess* ab, der insgesamt bspw. zu einer Stabilisierung von Beschäftigungsverhältnissen geführt hat,

wenngleich es jenseits dieser generellen Entwicklung gleichzeitig sowohl Nivellierungs- als auch Polarisierungsprozesse mit „Gewinnern“ und „Verlierern“ gegeben hat. *Kapitel 5* fasst diese Untersuchungsergebnisse zunächst noch einmal zusammen und liefert auf Basis der zuvor entwickelten theoretischen Argumentation Begründungen für den Verlauf des zu beobachtenden Restrukturierungsprozesses. Anschließend folgen Prognosen, wie dieser Restrukturierungsprozess in den kommenden Jahrzehnten weiter verlaufen wird. Die absehbare Entwicklung ist jedoch gestaltbar, so dass abschließend politische Konsequenzen erörtert werden, die sich aus den aufgestellten Prognosen ergeben. Dabei wird sich zeigen, dass eine angepasste Regulierung des Arbeitsmarktes auch in Zukunft notwendige Voraussetzung sein wird, um sowohl den gesamtgesellschaftlichen Wohlstand weiter zu vergrößern als auch soziale Gerechtigkeit zu garantieren.

1 Der Arbeitsmarkt als soziales System und als Allokationsmechanismus

Im folgenden Kapitel wird es vor allem darum gehen, die Facetten und komplexen Bestandteile darzustellen, aus denen sich der „Arbeitsmarkt“ zusammensetzt. Grundsätzlich gibt es eine Reihe von Möglichkeiten, wie der Arbeitsmarkt als „soziales System“[2] theoretisch erfasst und analysiert werden kann. Daher gilt es, im vorliegenden Kapitel die grundlegenden theoretischen Annahmen zu beschreiben sowie einen Begriffsapparat zu entwickeln, die gemeinsam eine allgemeine Basis für eine sozio-ökonomische Arbeitsmarktanalyse und daher auch die Grundlage der nachfolgenden Untersuchung von Arbeitsmarktmobilität und Beschäftigungsstabilität bilden.

Nachdem am Anfang die Eigenschaften des auf dem Arbeitsmarkt getauschten Gutes „Arbeit“ geklärt werden, sind zunächst einige theoretische Basisannahmen, die der vorliegenden Analyse zu Grunde liegen, offen zu legen (*Abschnitt 1.1*) und ein grundsätzliches Erklärungsmodell vorzustellen (*Abschnitt 1.2*). Dem Verständnis zwischenmenschlicher Beziehungen als Austauschverhältnis kommt hierbei eine besondere Rolle zu, so dass in *Abschnitt 1.3* eine Analyse der Besonderheiten des Arbeitsvertrages folgt, durch den die Austauschbeziehungen der Arbeitsmarktakteure konkretisiert werden. Anschließend wenden wir uns in *Abschnitt 1.4* den Arbeitsnachfragern und Arbeitsanbietern zu, die nicht isoliert agieren, sondern in das Produktionskalkül des Betriebes bzw. des privaten Haushalts einbezogen sind. Aus diesen Überlegungen resultiert eine ausführliche Diskussion des Flexibilitätsbegriffs, der bei der Betrachtung des Arbeitsmarktes und seiner Akteure eine entscheidende Rolle einnimmt (*Abschnitt 1.5*). Nach der Diskussion des Flexibilitätsbegriffes geht es um die Rahmenbedingungen, in die die Arbeitsmarktakteure eingebettet sind und die dadurch die von ihnen zu fällenden Entscheidungen maßgeblich beeinflussen (*Abschnitt 1.6*). Anschließend werden in *Abschnitt 1.7* die Zusammenhänge zwischen Mikro- und Makroebene konkretisiert und der Ablauf des Entscheidungsprozesses der in Rahmenbedingungen eingebetteten Akteure mit Hilfe eines neuen Arbeitsmarktschemas ver-

---

[2] Unter dem Begriff „soziales System“ wird im Folgenden die Gesamtheit des innerhalb bestimmter institutionalisierter Regeln ablaufenden, aufeinander bezogenen, aneinander anschließenden und dadurch sozial sinnhaften Handelns einzelner Akteure zusammengefasst (vgl. ESSER 1999c: 33).

deutlicht. Daran schließt sich eine methodische Erörterung der geeigneten empirischen Methode zur Analyse des Arbeitsmarktgeschehens an, wobei sich zeigt, dass die Lebensverlaufs- bzw. Ereignisanalyse hier besonders zweckmäßig ist.

1.1 Grundlegende theoretische Annahmen

Versteht man unter „Markt“ einen (tatsächlichen oder virtuellen) Ort, auf dem Güter oder Dienste direkt oder unter Einsatz eines Mediums getauscht werden, so erfüllt dieser die Funktion eines Allokationsmechanismus, der die Nutzung knapper Ressourcen regelt bzw. regeln soll. Der Markt setzt daher zwei prinzipiell gleichgestellte Akteure als Tauschpartner voraus: Das vom Ersten nachgefragte Gut bietet der Zweite an, der wiederum Nachfrager des vom Ersten angebotenen Gutes ist. Offensichtlich wird auf dem „Arbeitsmarkt“ mit „Arbeit“ bzw. „Arbeitskraft“ ein ganz bestimmtes Gut gehandelt. Somit ist es möglich, die Rolle der beiden potentiellen Tauschpartner begrifflich klar zwischen Anbieter von Arbeitskraft auf der einen und Nachfrager von Arbeitskraft auf der anderen Seite zu trennen. Aber um was für ein Gut handelt es sich dabei überhaupt? Was unterscheidet (produktive) Arbeit von anderen (unproduktiven) Tätigkeiten?

Um den Begriff der „Arbeit“[3] von anderen Tätigkeitsformen abzugrenzen, bietet sich das sogenannte „Dritt-Personen-Kriterium“ an (vgl. bspw. HAWRYLYSHYN 1977). Demnach sind Tätigkeiten dann produktiv (also „Arbeit“), wenn die Leistungen prinzipiell auch von Dritten gegen Bezahlung erbracht werden könnten (also prinzipiell „marktfähig“ sind). Die Gültigkeit des *Dritt-Personen-Kriteriums* unterscheidet Arbeit von Konsum, der sich wiederum gerade dadurch auszeichnet, dass kein anderer für den Konsumenten den Konsum eines bestimmten Gutes übernehmen kann. Arbeit und Konsum eint zwar, dass bei beiden Tätigkeiten grundsätzlich eine Transformation von Gütern geschieht. Allerdings findet im Falle des Konsums die Transformation von Leistung und Gegenleistung zeitgleich statt und ist physisch untrennbar mit dem Körper des Konsumenten verbunden. Aus diesem Grund kann Konsum auch nicht von einer dritten Person übernommen werden. Demgegenüber findet bei jeglicher Form von Arbeit ein Tauschprozess statt; *Arbeit ist also immer Tauscharbeit* (OTT 1997).[4]

---

[3] Zur vielschichtigen Begriffsgeschichte von „Arbeit“ vgl. CONZE (1979).

[4] Auch die Eigenproduktion von Gütern, die selbst konsumiert werden (bspw. Die selbstzubereitete Mahlzeit) ist Tauscharbeit, weil ein prinzipiell tauschbares Produkt hergestellt wird.

Über diese allgemeine Definition von „Arbeit“ hinaus kann in Abhängigkeit von nationalspezifischen Traditionen und Regulierungen eine weiter Differenzierung anhand formaler Kriterien erfolgen. Für Deutschland können bspw. grundsätzlich drei unterschiedliche „Tauscharbeits“-Bereiche – „Erwerbsarbeit“, „Quasi-Erwerbsarbeit“ und „Eigenproduktion“ – unterschieden werden (ERLINGHAGEN 2000). Im Weiteren sind die Märkte für Quasi-Erwerbsarbeit und Eigenproduktion nicht von Interesse, sondern es sollen nur Aussagen über die Entwicklung des *Erwerbsarbeitsmarktes* getroffen werden. Unter Erwerbsarbeit kann man in Deutschland demnach alle Arbeitsverhältnisse fassen, bei denen (1) eine rechtlich relevante Vereinbarung zwischen Arbeitsanbieter und -nachfrager über Leistung und Gegenleistung existiert, (2) die Gegenleistung für vom Arbeitsanbieter erbrachten Arbeit in Geldzahlungen besteht und (3) die aus der Transaktion resultierenden Erträge (Erwerbseinkommen) der Steuerpflicht unterliegen. Häufig besteht (4) für die betreffende Tätigkeit Sozialversicherungspflicht. Erwerbsarbeit hat also einen weitgehend formellen Charakter, an den Rechte und Pflichten geknüpft sind. Unter Erwerbsarbeit fällt somit sowohl sämtliche legale abhängige als auch selbständige Erwerbstätigkeit.

Die Frage ist, wie der Tausch auf dem Erwerbsarbeitsmarkt als Interaktion zwischen den Marktakteuren beschrieben werden kann. Grundvoraussetzung ist dazu ein Arbeitsmarktschema, das die Austauschbeziehungen einerseits so gut wie möglich erfasst, andererseits jedoch die unendlich große Komplexität der Realität soweit wie nötig reduziert. Inwieweit der Spagat zwischen Realitätsnähe und Komplexitätsreduktion gelingt, entscheidet über die Relevanz der darauf aufbauenden theoretischen und empirischen Analyse des Arbeitsmarktgeschehens.

Als Ausgangspunkt für die weiteren Ausführungen soll zunächst das Grundmodell der neoklassischen Arbeitsmarkttheorie skizziert werden (einen Überblick über das Grundmodell der neoklassischen Arbeitsmarkttheorie mit den entsprechenden Quellen bieten bspw. LÄRM 1982: Kapitel 4; SESSELMEIER/BLAUERMEL 1997: Kapitel 3). Die neoklassische Theorie versteht den Arbeitsmarkt als einen Markt wie jeden anderen auch. Die Ware „Arbeit“ wird gegen Geld zwischen Anbieter und Nachfrager transferiert. Ob Äpfel, Fernseher, Lebensversicherungen oder Arbeitskraft getauscht werden, spielt prinzipiell keine Rolle. Angebot und Nachfrage bestimmen auch auf dem Arbeitsmarkt den Gleichgewichtspreis knapper

Güter.[5] Entscheidend für die Markträumung ist hier allein die Funktionsfähigkeit des Preismechanismus. Ungleichgewichte auf dem Arbeitsmarkt bspw. in Form von Arbeitslosigkeit oder aber Fachkräftemangel sind so ganz leicht durch eine Störung des Preismechanismus zu erklären; würde der Preismechanismus funktionieren, gäbe es automatisch ein Gleichgewicht von Angebot und Nachfrage. Auf einem solchen Arbeitsmarkt sorge der Wettbewerb zwischen den einzelnen Wirtschaftsakteuren – entsprechend der Allgemeinen Gleichgewichtstheorie – für eine effiziente Allokation und eine leistungsgerechte, paretooptimale Distribution[6]. Demnach sorgt der Preismechanismus für die effiziente Allokation des Gutes „Arbeit", da sich die Arbeitsmarktakteure als reine Mengenanpasser verhalten. Dabei ist für die Funktionsweise des Preismechanismus die Annahme Vollständiger Konkurrenz entscheidend (vgl. allgemein zur „Vollständigen Konkurrenz" FRITSCH/WEIN/EWERS 1996: 16ff). Für den Arbeitsmarkt bedeutet dies u. a. (vgl. SESSELMEIER/BLAUERMEL 1997: 47f),

- dass keine Wettbewerbs- oder Zutrittsbeschränkungen existieren,
- dass das Arbeitsangebot homogen ist,
- dass die Arbeitsmarktakteure vollkommen informiert sind und Informationsbeschaffung unendlich schnell und kostenlos erfolgt und
- dass die Arbeitsmarktakteure vollkommen mobil sind.

Diese unrealistischen Grundannahmen sollen hier gar nicht kritisiert werden; es liegt auf der Hand, dass Informationen eben nicht unendlich schnell und kostenlos für alle Markteilnehmer zugänglich sind oder aber, dass das Arbeitsangebot eben nicht homogen ist. Bedeutsamer ist vielmehr, dass der neoklassische Marktbegriff die Allokation von Arbeitskraft auf den Preismechanismus reduziert, ja der Markt

---

[5] Nach ROTHSCHILD (1988) ergäben sich auch in der neoklassischen Theorie Unterschiede zwischen Güter- und Arbeitsmarkt. So stifte die „gekaufte" bzw. „verkaufte" Arbeitskraft für den Arbeitgeber bzw. den Arbeitnehmer lediglich einen mittelbaren Nutzen entweder über den Absatz der durch die gekaufte Arbeit erstellten Güter oder aber durch den Kauf von Gütern mittels des durch Arbeit verdienten Lohnes. Darüber hinaus müsse eine Steigerung des Reallohns nicht automatisch mit einer Steigerung des individuelle Arbeitsangebotes einhergehen, „da die knapper werdende Freizeit ein Gegengewicht bildet" (S. 15). Zu bedenken ist dabei allerdings, dass auch auf dem Gütermarkt Nutzen häufig mittelbaren Charakter hat (bspw. beim Kauf von Investitionsgütern) und auch Substitutionseffekte auftreten (man denke an das bekannte „Butter-Margarine-Beispiel").

[6] „Das Pareto-Kriterium besagt, daß ein Zustand dann optimal sei, wenn kein Individuum mehr besser gestellt werden kann, ohne die Nutzenposition eines anderen Individuums zu verschlechtern. [...] Veränderungen [werden] nur dann akzeptiert [...], wenn das Nutzenniveau jedes beteiligten Individuums zumindest erhalten bleibt" (FRITSCH/WEIN/EWERS 1996: 15f; vgl. auch VARIAN 1989: 291f).

ist der Preismechanismus und umgekehrt. Ein solch eindimensionales Verständnis menschlicher Austauschbeziehungen kann zwar durchaus in sich selbst konsistente Aussagen treffen und diese mitunter sogar empirisch belegen. Da jedoch auf allen Märkten immer reale Personen in einem gesellschaftlichen Umfeld interagieren, ist jedweder Markt grundsätzlich als „soziales System“ zu verstehen und folglich insbesondere der Arbeitsmarkt kaum auf den Preismechanismus zu reduzieren. Somit bietet das neoklassische Grundmodell zwar keinen ausreichenden alleinigen Erklärungsansatz, wohl aber wichtige Bausteine, die auch ein sozio-ökonomisches Arbeitsmarktmodell berücksichtigen muss. Vor allem muss daher betont werden, dass nicht die Funktion des Arbeitsmarktes als Allokationsmechanismus prinzipiell zu bestreiten ist; die Interaktionen zwischen den Arbeitsmarktakteuren bestimmen in der Tat den Einsatz der knappen Ressource Arbeitskraft. Während in diesem Punkt eine Gemeinsamkeit mit der neoklassischen Arbeitsmarkttheorie existiert, liegen die gravierenden Unterschiede jedoch in der Ablehnung der zu engen Reduktion der Austauschbeziehung zwischen Arbeitsanbieter und -nachfrager mit ihrer Konzentration vor allem auf die Lohnhöhe. Der Lohn hat einen unbestreitbaren Einfluss auf Angebot an und Nachfrage nach Arbeitskraft – aber eben auch nur *einen* unter *mehreren* (unendlich vielen?).
Eine adäquate theoretische Erfassung der Funktionsweise des Arbeitsmarktes kann daher nur gelingen, indem die Interaktion der Arbeitsmarkakteure nicht auf den Preismechanismus beschränkt bleibt, sondern die Komplexität sozialer Austauschbeziehungen erkannt und berücksichtigt wird. *Kapitel 1* entwirft zu diesem Zweck ein Arbeitsmarktschema, dass die Zusammenhänge zwischen Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage beschreiben und dadurch letztendlich auch eine Strukturierung der später vorzunehmenden empirischen Analyse ermöglichen soll. Ein solches theoretisches Arbeitsmarktschema kann jedoch nur auf Basis grundlegender Annahmen über das menschliche Verhalten aufgebaut werden. Daher müssen zunächst im folgenden Abschnitt die fünf Basisprämissen der vorliegenden Untersuchung offengelegt werden:

(1) Individuum als Akteur
(2) Reziprozität
(3) begrenzte Rationalität
(4) Zielgerichtetheit und
(5) Individuum und Gesellschaft als Figurationen.

1.1.1 Individuum als Akteur

Das System „Arbeitsmarkt“ besteht aus einer Reihe von Bestandteilen: Zunächst sind Arbeitsanbieter und -nachfrager zu nennen, hinzu kommen die privaten Haushalte und die Betriebe als die entsprechenden organisatorischen Einheiten. Darüber hinaus ist die Allokation von Arbeitskraft in übergeordnete Rahmenbedingungen eingebettet (vgl. dazu *Abschnitt 1.6* unten). Prinzipiell ergeben sich folglich in Abhängigkeit vom jeweiligen Erkenntnisinteresse mehrere Analysemöglichkeiten. Zunächst gilt es daher zu klären, wie der „Arbeitsmarkt“ als soziales System analysiert werden soll. Entscheidende Bedeutung kommt dabei der gewählten Analyseebene zu. So können soziale Systeme auf der Makroebene – also auf der Systemebene selbst – untersucht werden. Bspw. versucht die keynesianische Arbeitsmarkttheorie eine zu beobachtende Arbeitsmarktentwicklung aus den Vorgängen am Gütermarkt abzuleiten (Darstellungen des Keynesianischen Arbeitsmarktmodells findet sich bei SCHETTKAT 1992: 10ff; SCHMIDT/DOSKY/BRAUMANN 1996: 95ff). Im Folgenden wird jedoch eine andere Vorgehensweise gewählt. Die vorliegende Arbeit ist daran interessiert, die *Handlungen von Individuen* zu beschreiben und zu erklären. Eine solche Analyse, die nach den Prozessen auf der Mikroebene fragt, bewegt sich demnach auf einer Ebene, „die unterhalb der Systemebene liegt, und [...] das Verhalten des Systems über das Verhalten seiner Bestandteile“ erklärt (COLEMAN 1991: 3).

Auf der Mikroebene sind die sich ‚verhaltenden Bestandteile‘ die Arbeitsmarktakteure, deren Handeln darin besteht, entweder Arbeitskraft (nicht) anzubieten oder (nicht) nachzufragen. Ein wesentlicher Eckpfeiler sind dabei die Annahmen des „methodologischen Individualismus“, der davon ausgeht, „daß alle sozialen Phänomene, insbesondere das Funktionieren sozialer Institutionen, immer als das Resultat der Entscheidungen, Handlungen, Einstellungen usf. menschlicher Individuen verstanden werden sollten und daß wir nie mit einer Erklärung auf Grund sogenannter ‚Kollektive‘ (Staaten, Nationen, Rassen usf.) zufrieden sein dürfen“ (POPPER 1980: 124). Methodologischer Individualismus bedeutet in diesem Sinn allerdings *keinesfalls*, dass gesellschaftliche Einflüsse für die Handlung des Akteurs ohne Belang wären. Jedoch bleibt das Individuum – ob man nun vom idealtypischen Bild des unabhängigen homo oeconomicus oder des abhängigen homo sociologicus ausgehen mag (vgl. dazu *Abschnitt 1.1.5*) – finale Entscheidungsinstanz und damit *Akteur*, unabhängig davon, ob Eigeninteresse oder Rollenerwar-

tung sein Handeln bestimmt: „Some social theorists accept or reject this approach because of an optimistic belief that individuals can shape the function of social systems or a pessimistic view that they cannot but are merely products of their environments. But the theoretical stance is logically independent of the answer to this question. A theoretical position of methodological individualism is fully compatible with recognition of the constrains on action that social structures create“ (COLEMAN 1986: 1310).

1.1.2 Reziprozität

Das fundamentale Problem jedweden Wirtschaftssystems ist, wie knappe Ressourcen im Produktionsprozess verwendet werden sollen. Um die individuelle Wohlfahrtsposition zu verbessern, ist es in vielen Fällen von Vorteil, dass die Wirtschaftsakteure (Teile) ihre(r) Ressourcen gegenseitig austauschen. Für die Tauschpartner gilt es, dabei sicherzustellen, dass sich ihr Gegenüber auch an bilateral vereinbarte Abmachungen oder aber allgemeinverbindliche Regeln hält und daher eine Kooperation tatsächlich von Vorteil ist und sie nicht übervorteilt werden. Dadurch, dass die Akteure ihr Handeln am „Prinzip der Reziprozität“ ausrichten, kann eine solche Absicherung erfolgen. Erfolg verspricht hierbei insbesondere ein Vorgehen nach der „Tit for Tat-Strategie“, „sich im ersten Zusammentreffen mit einem anderen Akteur kooperativ zu zeigen und dann nach dem Prinzip ‚Gleiches mit Gleichem vergelten‘ zu verfahren, also auf kooperatives Verhalten des anderen mit kooperativem Verhalten zu antworten und auf unkooperatives mit unkooperativem“ (VANBERG 1987: 266; vgl. auch AXELROD 1984). Unter der Annahme von „Reziprozität“ ist daher nicht nur der Austausch von Waren oder Gütern gegen Geld sondern letztlich sämtliche soziale Beziehungen als Austauschverhältnis zu verstehen (HOMANS 1972; BLAU 1968), wobei die soziale Tauschbeziehung i. d. R. langfristig angelegt ist und auf eine erbrachte Leistung eine Gegenleistung u. U. relativ zeitfern erfolgt, so dass in diesem Fall von einem „strukturierten, dynamischen Ungleichgewichtssystem“ ausgegangen werden kann (KAPPELHOFF 1993; vgl. auch VOSS 1985).

Das Prinzip der Reziprozität lässt auch den scheinbaren Gegensatz zwischen bilateral getauschten und einseitig transferierten Ressourcen in einem anderen Licht erscheinen. Denn eine solche Differenzierung hat ihre Berechtigung ausschließlich bei einer *statischen* Kooperationsbetrachtung. Sobald eine *dynamische*

Sichtweise gewählt wird, heben sich die scheinbar klaren Unterschiede zwischen Transfer und Tausch auf. „Einseitige Tauschbeziehungen sind durch altruistische Transfers gekennzeichnet. Das bedeutet aber nicht, daß sie deshalb einem rationalen Kalkül unzugänglich wären. Denn auch Systeme einseitiger Tauschbeziehungen weisen durchaus Elemente von Gegenseitigkeit auf, allerdings nur indirekt über längere Transferketten vermittelt“ (KAPPELHOFF 1993: 39). Unter dieser Prämisse ist der Begriff „Transfer“ durch „Investition“ zu ersetzen. Folglich ist eine Investition als eine spezielle Form des langfristigen und daher mehr oder weniger unsicheren Tausches zu verstehen und kann daher sowohl in einem statischen als auch in einem dynamischen Modell verwendet werden.[7] Mit anderen Worten: Tausch und Investition sind lediglich die beiden Seiten ein und derselben Medaille. Der Übergang zwischen beiden Transaktionsformen ist fließend: Ob etwas als Tausch oder aber als Investition verstanden wird, hängt von dem zeitlichen Bezugsrahmen ab, der vom Betrachter gewählt wird. Genau in diesem Punkt geht das Prinzip der Reziprozität über eine Theorie des Markttausches hinaus. Letztere betrachtet sämtliche Tauschakte als eigenständig, unabhängig und in sich abgeschlossene Transaktionen. Demgegenüber ist für Reziprozitätsbeziehungen charakteristisch, „daß sich das Vorteilskalkül nicht auf einzelne Transaktionen sondern auf eine ganze – in der Regel in die Zukunft hinein offene – Sequenz von Transaktionen bezieht. Typisch ist hier eine mehr oder minder ausgeprägte Toleranz gegenüber zeitweiligen Ungleichgewichten in der ‚Leistungsbilanz‘ und die Bereitschaft zu solchen Vorleistungen ist dabei vom Vertrauen in die Kooperationswilligkeit des anderen abhängig, ein Vertrauen, das eine rückblickende und eine vorausschauende Komponente hat.“ (VANBERG 1987: 274f). Aufgrund dieses zeitlichen Bezuges von Reziprozitätsbeziehungen ist das Wissen um die Vergangenheit und das Aufstellen von Prognosen über die Zukunft für die Transaktionspartner von entscheidender Bedeutung.

1.1.3 Opportunismus und begrenzte Rationalität

Unter der neoklassischen Annahme der Vollständigen Konkurrenz wäre die Frage, ob eine Transaktion als Tausch oder Investition zu verstehen ist, kaum mehr als

---

[7] Dass eventuell keine Gegenleistung für eine Leistung erbracht wird oder aber, dass die Qualität der Gegenleistung nicht den Erwartungen entspricht, ändert im Übrigen nichts an der Tatsache, dass es sich – der Absicht nach – um eine Tauschaktion handelt.

eine begriffliche Haarspalterei. Dieser Unterschied erlangt erst dann Bedeutung, wenn die unrealistischen Annahmen der Vollständigen Konkurrenz modifiziert werden, wie dies beispielhaft der Neuen Institutionenökomomie[8] gelingt, ohne dabei jedoch die Prämisse des nutzenmaximierenden Individuums aufgeben zu müssen. Denn erst wenn man von opportunistischen und begrenzt rationalen Wirtschaftssubjekten ausgeht, die Tausch- bzw. Investitionsentscheidungen unter der Prämisse einer ungewissen und unsicheren Zukunft fällen müssen, können Informationsmängel auftreten, die die Allokationsentscheidungen der Transaktionspartner wesentlich beeinflussen.

Unter *Opportunismus* ist dabei „die Verfolgung der Eigeninteressen unter Zuhilfenahme von List [zu verstehen]. Das schließt krasse Formen ein, wie Lügen, Stehlen und Betrügen, beschränkt sich aber keineswegs auf diese. Häufiger bedient sich der Opportunismus raffinierterer Formen der Täuschung. [...] Allgemeiner gesagt, bezieht sich Opportunismus auf die unvollständige oder verzerrte Weitergabe von Informationen, insbesondere auf vorsätzliche Versuche irrezuführen, zu verzerren, verbergen, verschleiern oder sonstwie zu verwirren“ (WILLIAMSON 1990: 54). Opportunismus kann dabei sowohl vor als auch nach Vertragsabschluß auftreten. So kann bspw. ein Arbeitsanbieter potentiellen Nachfragern eine hohe Leistungsfähigkeit ex post in Aussicht stellen, die er ex ante in Wahrheit gar nicht leisten kann bzw. will; oder aber: ein Arbeitsnachfrager suggeriert potentiellen Anbietern vor Vertragsschluss ein gutes Arbeitsklima, das in der Realität so nicht existiert. Opportunismus kann auch nach Vertragsschluss auftreten, in dem ein Arbeitnehmer bspw. „bummelt“ oder aber der Arbeitgeber die Beschäftigten über die wahre Ertragslage des Unternehmens im Unklaren lässt. Neben der Möglichkeit, dass sich Individuen opportunistisch verhalten, sind sie darüber hinaus „*begrenzt rational*“. Die neoklassische Theorie geht im Postulat der Vollständigen Konkurrenz vom vollständig informierten Subjekt aus, das auf Basis seiner (kostenlos und ohne Zeitverlust erlangten) Informationen vollständig rational agiert. Dem gegenüber geht das Postulat der begrenzten Rationalität vom

---

[8] In der Literatur herrscht ein z. T. erbitterter Streit zwischen zwei unterschiedlichen institutionenökonomischen Lagern. Aber auch innerhalb der einzelnen „Lager“ werden mitunter in einzelnen Fragen voneinander abweichende Positionen vertreten. Wenn im Folgenden von Institutionenökonomie die Rede ist, so ist hiermit der Ansatz der „Neuen Institutionenökonomie“ in Anlehnungen insbesondere an WILLIAMSON (1990) gemeint; zur Auseinandersetzung, Abgrenzung und unterschiedlichen Entstehungsgeschichte von Alter und Neuer Institutionenökonomie vgl. SCHENK (1992), REUTER (1994) sowie SAMUELS (1995).

begrenzt informierten Subjekt aus, da die Informationsbeschaffung mit Kosten verbunden ist, zur Informationsbeschaffung Zeit aufgewendet werden muss und die Individuen nur begrenzt fähig sind „mit Daten umzugehen und Pläne zu formulieren“ (RICHTER/FURUBOTN 1999: 487): „[B]ounded rationality [...] refers to neurophysiological limits on the one hand and language limits on the other“ (WILLIAMSON/WACHTER/HARRIS 1975: 258).

Unter den Bedingungen „Opportunismus“ und „begrenzte Rationalität“ entstehen bei jedem Tausch(versuch) zusätzliche Kosten, die unter dem Begriff „Transaktionskosten“ zusammengefasst werden. „Die Inanspruchnahme des Marktes ist mit bestimmten Aufwendungen verbunden, die man als Transaktionskosten bezeichnet. Sie umfassen jene Kosten, die mit jeder Austauschbeziehung, insbesondere mit dem Abschluß von Verträgen, verbunden sind“ (FRITSCH/WEIN/EWERS 1996: 6).[9] Transaktionskosten können dabei zu unterschiedlichen Zeitpunkten einer ökonomischen Transaktion entstehen (ex-ante und ex-post Transaktionskosten); unter ex-ante Transaktionskosten werden dabei die Kosten verstanden, die bei der Vertragsanbahnung und Aushandlung entstehen, während unter ex-post Transaktionskosten Überwachungs- und Durchsetzungskosten von Verträgen im nachhinein subsumiert werden (WILLIAMSON 1990). So entstehen Arbeitgebern ex-ante Transaktionskosten durch die Veröffentlichung von Stellenanzeigen oder aber das Auswahlverfahren, um geeignete Bewerber „herauszufiltern“. Ein Beispiel für ex-post Transaktionskosten sind die u. U. anfallenden Anwaltskosten, wenn ein Arbeitnehmer nach einer Kündigung seine Rechte mit juristischer Hilfe durchsetzen möchte. Die (relative) Höhe der Transaktionskosten lässt sich dabei durch eine Analyse der drei Transaktionskostendimensionen (1) Unsicherheit bzw. Unkenntnis, (2) Faktorspezifität und (3) Häufigkeit bestimmen (WILLIAMSON 1990).[10]

---

[9] Häufig werden Transaktionskosten auch als „Reibungsverluste“ (vgl. bspw. WILLIAMSON 1990) des Marktgeschehens beschrieben. Eine umfassendere Definitionen des Transaktionskostenbegriffs findet sich in RICHTER/FURUBOTN (1999: 49).

[10] Im Folgenden wird dem Begriffsapparat der Neuen Institutionenökonomie der Vorzug gegeben; es finden sich aber auch in der soziologischen Literatur Begriffe, die die Einschränkung des neoklassischen Modells der Vollständigen Konkurrenz ganz ähnlich beschreiben. Bspw. sei hier auf den Begriff der „Interaktionshäufigkeit“ oder aber der „Interaktionsdichte“ bei OPP (1987: 290f) verwiesen, der im Grunde die beiden Transaktionskostendimensionen „Häufigkeit“ und „Faktorspezifität“ erfasst.

(1) Unsicherheit/Unkenntnis

Jede Transaktion begrenzt rationaler und opportunistischer Individuen ist durch Informationsmängel gekennzeichnet. Hierbei sind zwei verschiedene Formen der Informationsmängel zu unterscheiden, nämlich *Unsicherheit* und *Unkenntnis* (FRITSCH/WEIN/EWERS 1996: 211).[11] *Unsicherheit* liegt dann vor, wenn es nicht möglich ist, zukünftige Entwicklungen mit Sicherheit vorherzusagen. (z.B. Naturereignisse, Konjunkturentwicklungen, Aktienkurse). Eine andere Form der Informationsmängel ist Unkenntnis. *Unkenntnis* liegt dann vor, wenn Marktakteure unzureichend informiert sind, es aber grundsätzlich möglich ist, diese Lücke durch entsprechende Informationsbeschaffung zu beseitigen. Ziel der einzelnen Marktakteure wird es demnach sein, eine optimale Informationsversorgung für sich zu gewährleisten und dadurch die zwischen den Transaktionspartnern bestehenden Informationsasymmetrien zu verringern. Eine vollständige Informationsversorgung wird dabei nicht unbedingt angestrebt, da sonst zu hohe Informationskosten (Transaktionskosten) für Ineffizienzen sorgen würden (FRITSCH/WEIN/EWERS 1996).

Eine asymmetrische Informationsverteilung muss nicht zwangsläufig zu Marktversagen führen, da es für Nachfrager in der Regel Informationsmöglichkeiten gibt („Screening"), bzw. für die Anbieter Möglichkeiten bestehen, ihre ‚wahre' Qualität zu signalisieren („Signaling"). So „screenen" Arbeitgeber die Qualität neuer potentieller Mitarbeiter bspw. durch die Begutachtung von Arbeitszeugnissen der Bewerber; Bewerber signalisieren demgegenüber bspw. durch Fortbildungszertifikate ihre Eignung für eine vakante Stelle. Die Möglichkeiten, durch screening und signaling Qualitätsunkenntnis und damit Marktversagen zu verhindern, hängen jedoch entscheidend von der Höhe der dabei anfallenden Transaktionskosten ab. Zu hohe Transaktionskosten, die das Zustandekommen von Austauschbeziehungen behindern, sind ein wesentlicher Grund (neben anderen wie bspw. ethischen Gründen), der staatliche Eingriffe – z. B. durch Arbeitsschutzvorschriften oder Kündigungsschutzregelungen – rechtfertigt.

---

[11] WILLIAMSON (1990) aber auch andere Autoren sprechen hier lediglich von „Unsicherheit". Unsicherheit ist allerdings nur ein Aspekt des Informationsmangels.

(2) Faktorspezifität

Unter Faktorspezifität versteht man den Umfang von transaktionsspezifischen Investitionen. Je eingeschränkter die alternative Nutzung einer für eine bestimmte Transaktion getätigten Investition ist, desto höher ist die Spezifität dieser Investition. Nach WILLIAMSON (1990: 63) lassen sich hierbei vier verschiedene Arten der Faktorspezifität unterscheiden: Standortspezifität, Spezifität des Sachkapitals, Spezifität des Humankapitals und zweckgebundene Sachwerte. Zunehmende Spezifität erhöht die Transaktionskosten, weil sich die gegenseitigen Abhängigkeiten und Sicherungsbedürfnisse zwischen den beiden Kontraktpartnern erhöhen, da im Extremfall bspw. der Besteller der einzige Abnehmer und der Lieferant der einzige Hersteller einer spezifischen Leistung ist. So erhöhen bspw. arbeitnehmerseitige Investitionen in betriebsspezifisches Humankapital insgesamt die Faktorspezifität der Arbeitskraft.

(3) Häufigkeit

Schließlich hat auch die Transaktionshäufigkeit einen Einfluss auf die Höhe der Transaktionskosten, wobei dieses Kriterium nur bei einer gemeinsamen und abwägenden Betrachtung von Transaktions- und Produktionskosten verständlich ist. Letztendlich geht es bei der Betrachtung der Transaktionshäufigkeit um eine Einschätzung, ob bei einer bestimmten Produktionsorganisation entstehende Verbund- oder aber Größenvorteile eventuelle Sicherungskosten rechtfertigen oder aber nicht. „Es bedarf einer Aufstellung der Tradeoffmöglichkeiten, um die Auswirkungen alternativer Organisationsweisen auf die Produktionskosten und auf die Kontroll- und Überwachungskosten gleichzeitig erfassen zu können“ (WILLIAMSON 1990: 69).

1.1.4 Zielgerichtetheit

Begrenzte Rationalität unter der Annahme von Informationsmängeln führt *keinesfalls* zu blindem, unreflektiertem Handeln. Vielmehr zwingt der Umstand, nicht alles zu wissen bzw. dass Informationsbeschaffung mit Kosten verbunden ist, die agierenden Individuen dazu, zukünftige Risiken und ihnen dabei drohende Verluste oder aber winkende Gewinne abzuschätzen und daran ihr Handeln auszurichten. Folglich wird sich das Handeln zwar nicht an ‚*Wissen*‘ wohl aber an ‚*Erwartungen*‘ orientieren (müssen): „Erwartungen informieren über Folgen der Selektion bestimmter Alternativen im Rahmen der gegebenen Restriktionen und

Regelungen“ (ESSER 1999a: 224). Eine Grundregel der Selektion ist, dass die Handlungsalternative bevorzugt wird, die den Erfolg zu maximieren *verspricht*; das an Erwartungen ausgerichtete Handeln (objektiv) begrenzt rationaler Individuen bleibt dennoch zielgerichtet – und damit (subjektiv) rational. „Daß vieles üblicherweise als nicht rational oder irrational bezeichnet wird, liegt [...] einfach daran, weil die Betrachter nicht die Sichtweise des Akteurs entdeckt haben, von der aus die Handlung rational ist“ (COLEMAN 1991: 22). Rationalität bedeutet folglich nicht ‚objektive‘ Rationalität wohl aber intendiert zielgerichtetes, der subjektiven „Situationslogik“ angepasstes Handeln (POPPER 1980: 123). Informationsmängel, Faktorspezifität und Häufigkeit und die dadurch beeinflusste Höhe von Transaktionskosten sind somit Determinanten der Situationslogik, an der sich das Handeln der Akteure ausrichtet.

Das Postulat der Zielgerichtetheit gilt jedoch nur, solange die Wechselwirkung zwischen individuellem Handeln und sozialem System – wie hier beabsichtigt – untersucht werden soll. Eine vergleichende Analyse unterschiedlicher sozialer Systeme (also beispielsweise des deutschen und niederländischen Arbeitsmarktes auf Systemebene) kann sich hierauf ebenso wenig beziehen wie eine psychologische Analyse betriebsschädigenden Verhaltens einzelner Arbeitnehmer. In beiden Fällen gilt das Untersuchungsinteresse der „Organisation“: einmal der institutionellen Organisation des Arbeitsmarktes, einmal der Organisation der menschlichen Psyche. „The appropriate theoretical strategy for sociology [...] is not to discard notions of purpose, goal-directedness, and homeostasis (as is true in causal analyses that remain the social system level), but to limit the employment to the level of actors in the social system – not positing them for the system itself.“ (COLEMAN 1986: 1312).

1.1.5 Individuum und Gesellschaft als Figurationen

Basis der neoklassischen (Arbeits)Markttheorie ist – neben der oben bereits erläuterten Voraussetzung eines funktionierenden Preismechanismus – das Verständnis des Menschen als „homo oeconomicus“ (vgl. dazu bspw. die Beiträge in BIERVERT/HELD 1991). „Der homo oeconomicus besitzt die Fähigkeit, als rational handelndes Individuum aus einer Vielzahl von Alternativen stets jene zu wählen, die in seiner eindeutig definierten Präferenzordnung den höchsten Rang einnimmt“ (SESSELMEIER/BLAUERMEL 1997: 45). Ohne die Annahme eines solchen

rational handelnden Nutzenmaximierers könnte die Allokation knapper Ressourcen mit Hilfe des Preismechanismus nicht gelingen.

Abgesehen von den irrealen Annahmen der „Vollständigen Konkurrenz“ ist die Vorstellung vom Menschen als „homo oeconomicus“ der zentrale Kritikpunkt an der neoklassischen Theorie, weil die Marktakteure demnach – so die Kritiker – als bindungslose und im wahren Wortsinn asoziale Individuen verstanden würden. Diesem Menschenbild wird der „homo sociologicus“ entgegen gesetzt (DAHRENDORF 1977; kritisch dazu TENBRUCK 1961; vgl. auch CLAESSENS 1963). Demnach richte sich das Handeln der Individuen nicht nach ihren eigenen, unabhängig getroffenen Entscheidungen, sondern nach den an sie von der „Gesellschaft“ gestellten Verhaltenserwartungen gemäß ihrer jeweils auszuführenden sozialen Rolle. „For about a century two models of man coexistes side by side: the homo oeconomicus and the homo sociologicus. The former is an all-informed, strongly consumption-oriented maximizer, the latter is a socialized, norm-oriented conformer. Although these two models are very different, they strongly depended on each other due to the fact that economics and sociology were locked into a curious division of labor in which economics would take the ‚rational‘ or ‚logical‘ side of man and sociology would take the (complementary) ‚non-logical‘ side [...]: tidy models and rational bahaviour for economics, non-rational behaviour and messy social reality for sociology“ (LINDENBERG 1990: 728f).

Bei näherer Betrachtung kann man die beiden konkurrierenden Menschenbilder letztlich als eine Auseinandersetzung um die „Freiwilligkeit“ des Tauschprozesses verstehen: Während der „homo oeconomicus“ seine Tauschentscheidungen vollständig freiwillig und unabhängig von gesellschaftlichen Zwängen vollzieht, geschieht dies beim „homo sociologicus“ vollständig unfreiwillig in Abhängigkeit von den durch seine soziale Rolle determinierten gesellschaftlichen Verhaltenserwartungen. Der Begriff „Freiwilligkeit“ ist jedoch kein eindeutiger Begriff und somit als Unterscheidungskriterium in keinem Fall brauchbar. Was als freiwilliges Verhalten akzeptiert ist und was nicht, unterliegt der rein subjektiven Einschätzung des Betrachters. Somit stellen weder „homo oeconomicus“ noch „homo sociologicus“ für sich allein ein adäquates Leitbild für eine an Interdisziplinarität und an der Überwindung zwischen Makro- und Mikroperspektive interessierte Sozialforschung bereit. Statt dessen bietet sich hier eine Kontinuumslösung an, in dem man unterschiedliche *Grade von Freiheit* unterscheiden, nicht aber prinzi-

piell eine Situation als *frei* und eine andere als *unfrei* bezeichnen kann. Hintergrund ist die Überzeugung, dass Individuum und Gesellschaft zwei Sichtweisen auf ein und dasselbe „Problem“ darstellen und demnach sowohl individuelles Verhalten als auch gesellschaftliches Handeln durch das Leben der Menschen in *Figurationen* bestimmt wird: „An die Stelle des Bildes vom Menschen als einer ‚geschlossenen Persönlichkeit‘ [...] tritt dann das Bild des Menschen als eine ‚offenen Persönlichkeit‘, die im Verhältnis zu anderen Menschen einen höheren oder einen geringeren Grad von relativer Autonomie, aber niemals absolute und totale Autonomie besitzt, die in der Tat von Grund auf Zeit ihres Lebens auf andere Menschen ausgerichtet und angewiesen, von anderen Menschen abhängig ist. Das Geflecht der Angewiesenheiten von Menschen aufeinander, ihre Interdependenzen, sind das, was sie aneinander bindet. Sie sind das Kernstück dessen, was hier als Figuration bezeichnet wird, als Figuration aufeinander ausgerichteter, voneinander abhängiger Menschen.“ (ELIAS 1993: LXVII).[12] Innerhalb von Figurationen bestimmt die „Machtbalance“ den jeweiligen Freiheitsgrad der Akteure: „Mehr oder weniger fluktuierende Machtbalancen bilden ein integrales Element aller menschlichen Beziehungen. [...] Macht ist nicht ein Amulett, das der eine besitzt und der andere nicht [...]“ (ELIAS 1996: 76f). Im Falle des Arbeitsmarktes ist Macht insbesondere als „Marktmacht“ der einzelnen Akteure von Bedeutung. Dabei ist prinzipiell offen und zeitveränderlich, ob Arbeitnehmer oder Arbeitgeber über mehr Marktmacht verfügen; wichtig ist hingegen, dass keine der beiden Seiten über absolute Marktmacht verfügt.

1.2 Erklärungsmodell

1.2.1 „Homo socio-oeconomicus“ und das „Grundmodell soziologischer Erklärung“ der Rational Choice Theorie

Gemäß der skizzierten theoretischen Grundannahmen agieren die individuellen Arbeitsmarktakteure folglich als „homo socio-oeconomicus“, indem sie (a) über Ressourcen verfügen, (b) Restriktionen durch ihre Umwelt ausgesetzt sind, (c) ihr Handeln an Erwartungen ausrichten, (d) Chancen und Risiken ihres Handelns bewerten und schließlich unter diesen Voraussetzungen (e) ihren Nutzen maximieren („resourceful, restricted, expecting, evaluating, maximizing man“ oder

---

[12] Zur Gegensätzlichkeit Mikro- und Makrosoziologischer Theorien sowie verschiedener Ansätze, diesen Gegensatz zu überwinden, vgl. ESSER (1999b: Einleitung).

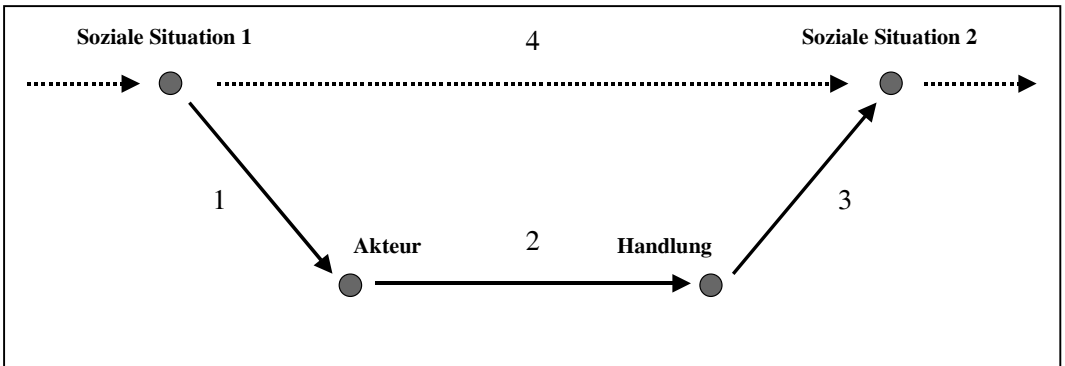
„RREEMM"; vgl. LINDENBERG 1990). *Folglich ist das empirisch zu beobachtende Arbeitsmarktgeschehen Ergebnis der Handlungen von in Rahmenbedingungen eingebetteten Akteuren, die gleichzeitig mit dem Handeln anderer Akteure verbunden sind.* Der Arbeitsmarkt als soziales System zur Allokation knapper Ressourcen kann daher nur verstanden werden, wenn das dazu verwendete soziologische Erklärungsmodell die Interdependenzen einerseits zwischen Rahmenbedingung und Akteur und andererseits zwischen den Akteuren selbst berücksichtigt.

Ein adäquates Instrument zur Analyse sozialer Prozesse bietet die „Rational Choice Theorie" mit ihrem typischen „Grundmodell soziologischer Erklärung" (vgl. COLEMAN 1991: 9ff; ESSER 1999b: 14ff). Der Kern dieses Erklärungsmodells liegt in seinem „analytischen Primat", wonach „a sociologist should be interested in how society works, and an anlysis [...] should be considered sociological only if it points to the influence of social conditions [...]" (WIPPLER/LINDENBERG 1987: 137). Bezieht sich die *Analyse* demnach auf kollektive Phänomene, verlässt die *Erklärung* für diese Phänomene – gemäß dem „theoretischen Primat" – (vgl. ebenfalls WIPPLER/LINDENBERG 1987) die kollektive zu Gunsten der individuellen Ebene: „Erst auf dieser Ebene finden sich – wenn überhaupt – ‚allgemeine' und ‚kausale' Gesetze, die ja für eine korrekte Erklärung unerläßlich sind: die Gesetze der Selektion des Handelns" (ESSER 1999b: 15).[13] *Abbildung 1* stellt das „Grundmodell soziologischer Erklärung" des Rational-Choice-Ansatzes dar. Das analytische Interesse liegt dabei auf einer Darstellung der Veränderungen zwischen zwei gesellschaftlichen Zuständen (Soziale Situation 1 und 2). Diese Veränderungen auf der Makroebene (Beziehung 4 in *Abbildung 1*) können aber nur erklärt werden, wenn das individuelle Handeln der Akteure auf der Mikroebene berücksichtigt wird. Dies geschieht in drei Schritten: Zunächst ist mit Hilfe sogenannter „Brückenhypothesen" die individuelle Interpretation der sozialen Situation durch den Akteur zu erfassen (Beziehung 1). Diesen Brückenhypothesen muss eine Handlungstheorie folgen, die Aussagen darüber macht, wie die Akteure in der durch sie definierten Situation (re)agieren (Beziehung 2). Schließlich müssen noch „Transformationsregeln" formuliert werden, wie die individuellen Handlungen zur Veränderung sozialer Phänomene ‚kumulieren' (Beziehung 3) (vgl. ESSER 1999b: 15; WIPPLER/LINDENBERG 1987: 148f).

---

[13] „[F]unctional analysis, as a method, is not the same thing as functional theory. And if we are all functional analysts, we are certainly not all functional theorists" (HOMANS 1964: 811).

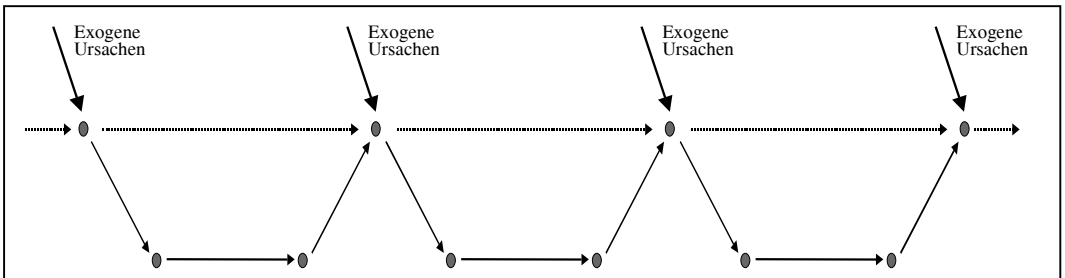
Abbildung 1: Das Grundmodell soziologischer Erklärung



Quelle: ESSER (1999b: 17); eigene Darstellung

Durch eine schlichte „Verkettung“ dieses einfachen Grundmodells bekommt man darüber hinaus ein Erklärungsmodell für soziale Prozesse (*Abbildung 2*). Gesellschaftlicher Wandel resultiert dabei zum einen aus dem Handeln der gesellschaftlichen Akteure selbst (endogene Ursachen), zum anderen aber auch durch von außen einwirkende exogene Ursachen.

Abbildung 2: Die soziologische Erklärung sozialer Prozesse



Quelle: ESSER (1999b: 18); eigene Darstellung

1.2.2 Einbettung vs. Einbindung

Soziale Prozesse sind verständlicherweise wesentlich komplexer, als sie in dem skizzierten Grundmodell soziologischer Erklärung erscheinen. „Menschliche Akteure handeln immer im Kontext einer engeren und weiteren sozialen Umgebung. Diese Einbettung der Akteure in soziale Gebilde und Interaktionssysteme, sowie die Einbettung dieser sozialen Gebilde und Interaktionssysteme in weitere soziale Zusammenhänge kann ebenfalls leicht in die Logik des Modells der soziologischen Erklärung [der Rational Choice Theorie; M. E.) integriert werden. Die verschiedenen sozialen Gebilde und Interaktionssysteme bilden dabei eine

Zwischenebene zwischen der ‚untersten' Mikroebene der Akteure und der Makroebene der übergreifenden sozialen Strukturen" (ESSER 1999b: 19). Jedoch sollte schon an dieser Stelle eine Konkretisierung des hier verwendeten und im weiteren Verlauf zentralen „Einbettungs-Begriffs" erfolgen, der im Widerspruch zur Begriffsverwendung bspw. bei GRANOVETTER (1985) steht. GRANOVETTER (1985) verwendet einen eher als horizontal zu bezeichnenden Einbettungs-Begriff, nach dem ein „Wirtschaftssystem" nur eingebettet in und beeinflusst durch soziale Netzwerke vorstellbar ist: „Actors do not behave or decide as atoms outside a social context, nor do they adhert slavishly to a script written for them by the particular intersections of social categroies that they happen to occupy. Their attampts at purposive action are instead embedded in concrete, ongoing systems of social relations" (GRANOVETTER 1985: 487). Auch wenn Granovetter mit Vehemenz für einen anderen Einbettungsbegriff als bspw. den von Esser verwendeten eintritt, besteht nur ein scheinbarer Widerspruch zwischen den beiden Begriffsverwendungen. Während der Einbettungsbegriff der Rational Choice Theorie auf Institutionen abzielt, bezieht sich Granovetter auf das Problem der Organisation. Doch eine Unterscheidung zwischen diesen beiden ist dringend notwendig. Mit anderen Worten: „Was begrifflich genau zu trennen ist, sind Spielregeln und Spieler" (NORTH 1992: 5). Institutionen sind in diesem Fall die „Spielregeln", nach denen die Interaktionen zwischen den einzelnen Akteuren ablaufen (sollen); wie jedoch die einzelnen Akteure mit diesen Regeln verfahren, ob und – wenn ja – welche sie befolgen oder nicht und ob sie soziale Netzwerke mit anderen „Spielern" bilden, um im Rahmen der bestehenden Regeln ihr „Spielergebnis" zu verbessern, ist eine andere Frage. Daher wird folgende Begriffsdefinition vorgeschlagen:

- „Einbettung" bezeichnet die *vertikale* Verknüpfung von institutionellen Ebenen, die sich aufgrund ihrer unterschiedlich hohen/niedrigen Zeitveränderlichkeit unterscheiden (vgl. dazu insbesondere *Abschnitt 1.6*); in diesem Sinn bezieht sich Einbettung auf die subjektive Deutung der Situation durch die Akteure und entspricht daher dem Beziehungstyp 1 in *Abbildung 1*.
- „Einbindung" bezeichnet die *horizontale* Verknüpfung einzelner Akteure innerhalb von Organisationen und Netzwerken und bezieht sich somit auf die Logik der Selektion zwischen verschiedenen Handlungsalternativen (Bezie-

hungstyp 2 in *Abbildung 1*) (zu den begrifflichen Problemen vgl. auch SMELSER/SWEDBERG 1994: 18).[14]

1.2.3 Die Entscheidungssituation

Rein makrosoziologische Theorien sollen gesellschaftliche Veränderungen durch den Wandel der gesellschaftlichen Subsysteme selbst erklären. Insbesondere die Systemtheorie versteht die individuellen Gesellschaftsmitglieder als miteinander in Beziehung stehende soziale Elemente. Diese Beziehungen sind es demnach, die gemeinsam die Sozialstruktur bilden und dadurch die individuellen gesellschaftlichen Funktionen definieren. Somit ist das Handeln der Gesellschaftsmitglieder durch die Sozialstruktur determiniert. In diesem Sinn versteht die Systemtheorie Gesellschaft als ein System sich selbst regulierender sozialer Beziehungen (vgl. zusammenfassend bspw. KISS 1977: Kapitel IX; WILLKE 1989; SCHERR 1995). Gegen den Strukturfunktionalismus wendet sich die mikrosoziologische Handlungstheorie. „Bringing men back in“ fordert bspw. HOMANS (1964) und verweist so auf die Bedeutung des Individuums als Akteur. Angelehnt an die Verhaltensforschung und den darauf aufbauenden Behaviorismus stellt Homans das Individuum als nutzenmaximierenden Einzelnen in das Zentrum seiner Handlungstheorie. Kann man den Strukturfunktionalismus aufgrund seiner Überbetonung gesellschaftlicher Einflüsse auf die handelnden Individuuen als „sozial übertriebenes“ Konzept beschreiben, ist der sozial-psychologische Ansatz als „sozial untertriebenes“ Konzept (GRANOVETTER 1985) zu kritisieren: „Homans [...] did introduce actors and a theory of action, perhaps a more explicit purposive action theory than had been set in sociology before. But this never moved beyond the social-psychological or small-group level, and its effects was soon disipated by his move from purposive action to a reductionism that was little different from the operant conditioning that B. F. Skinner demonstrates with pidgeons“ (COLEMAN 1986: 1311).

---

[14] Warum Granovetter überhaupt den Begriff „Einbettung“ verwendet und nicht auf den m.E. wesentlich treffenderen Begriff „Einbindung“ zurückgreift, bleibt merkwürdig. Insbesondere seine Arbeiten zum positiven Zusammenhang zwischen der Existenz von „weak ties“ auf der einen und dem Erfolg auf dem Arbeitsmarkt auf der anderen Seite würde die Verwendung von Einbindung („involvment“) nahe legen, denn schließlich bezieht er sich auf schwache Bindungen („weak *ties*“) und nicht auf „schwache *Einbettungen*“ (GRANOVETTER 1973; 1982; vgl. auch MONTGOMERY 1992; WEGENER 1987; kritisch dazu BRIDGES/VILLEMEZ 1986; MARSDEN/HURLBERT 1988; zu einer Modifizierung der „weak ties These“ vgl. BURT 1992).

Wie vorstehend zu sehen war, übernimmt das Modell des „homo socio-oeconomicus“ die Zielgerichtetheit und das Postulat der Nutzenmaximierung von Homans. Allerdings finden die prinzipiell zielgerichteten und die Maximierung des Nutzens anstrebenden Handlungen der Akteure eingebettet in einen sozialen Rahmen statt. Aufbauend auf Homans Forderung „Bringing men back in“ gelingt der Rational Choice Theorie mit ihrem bereits skizzierten Grundmodell der soziologischen Erklärung daher der nächste Schritt: „Bringing society back in!“ (ESSER 1999b: 415). Grundlage zielgerichteten und nutzenmaximierenden Handelns ist demnach die Definition der sozialen Situation durch den Handelnden selbst. Voraussetzung dafür ist die subjektive Wahl des Situationsmodells und des Modus der Informationsverarbeitung. Die gesellschaftlichen Akteure erklären sich die soziale Situation, in der sie sich befinden, mit Hilfe eines Modells. Dieses Modell knüpft – wenn möglich – an vorangegangene Erfahrungen an, dient dabei der Reduktion der objektiven Komplexität einer Situation und „rahmt“ somit die Handlungsentscheidung des Akteurs ein: „Die subjektive Definition der Situation bedeutet eine ‚Rahmung‘ der Situation unter *einem* leitenden Gesichtspunkt, unter *einem* Imperativ, unter *einem* als dominant vorgestellten ‚Modell‘ des weiteren Ablaufs. Erst von dem so aktualisierten und alles andere dominierenden Rahmen her erfolgt dann die Selektion des eigentlichen Handelns“ (ESSER 1996: 5). Dieser Rahmen reduziert folglich die theoretisch unendlich vielen Handlungsoptionen auf eine Alternative. Darüber hinaus ist mit der Wahl eines die soziale Situation erklärenden Modells auch der Modus der Informationsverarbeitung verbunden. Dabei ist zwischen zwei Idealtypen zu unterscheiden. Akteure können innerhalb einer sozialen Situation reflexartig und automatisch („ap-Modus“) oder aber reflektiert („rc-Modus“) (re)agieren. Modell und Modus bestimmen die Handlungsentscheidung des Akteurs: „Je stärker und je ungestörter die Aktivierung [des Modells; M. E.], um so weniger ‚rational‘ ist der Modus der Informationsverarbeitung, um so mehr ist die ‚Rahmung‘ der Situation ‚auferlegt‘“ (ESSER 1996: 13). Die Entscheidung ist jedoch nicht nur bei Wahl des rc-Modus sondern auch bei Routinehandlungen rational: „Habits und Routinehandlungen sind Bestandteile eines ‚rationalen‘ Umgangs mit dem Sachverhalt der bounded rationality in Bezug auf die Auswahl der Mittel bei der Lösung von Alltagsproblemen“ (ESSER 1990: 238). Es ist rational in einer Routinesituation reflexartig zu handeln, da diese Art der Informationsverarbeitung und Komplexitätsreduktion am effi-

zientesten ist bzw. innerhalb des gewählten subjektiven Rahmens am effizientesten zu sein scheint. „[D]ie begrenzten Ressourcen des Menschen erlauben es nicht, auf jede Umgebungsänderung sofort ‚maximierend' [im Sinne von objektiv maximierend; M. E.] zu reagieren. Habits und Frames sind [...] Vereinfachungen von Situationen, die der vernünftige Akteur [im Sinne von subjektiver Vernunft; M. E.] nicht mit der kleinsten Situationsschwankung aufgibt. [...] Es ist viel vernünftiger, Verhaltens- und Prioritätsänderungen erst dann zu erwägen, wenn diese Veränderungen in der Umwelt deutlich, anhaltend und stabil sind, als alles gleichzeitig zu wollen, zu versuchen oder beim geringsten Anlaß eine neue Alternative auszuprobieren" (ESSER 1990: 244).

1.2.4 ‚Bringing exchange back in'

Das menschliche Handeln ist an der Produktion größtmöglichen individuellen Nutzens orientiert. ESSER (1999b: 92) bringt den Begriff des Nutzens dabei auf die einfache Formel: „Das Erlebnis des zuträglichen inneren Funktionierens des Organismus durch den Organismus selbst sei als Nutzen bezeichnet". Unter Berücksichtigung des bereits oben angesprochenen Dritt-Personen-Kriteriums kann Nutzen schlussendlich nur aus Reproduktion (d.h. Nicht-Produktion oder Konsum) entstehen. Die Motivation für jedwedes produktive Handeln liegt folglich am Ende immer in der Maximierung des Konsums (Konsum verstanden als nicht auf Dritte übertragbare und daher nicht-produktive Tätigkeit oder Zeitverwendung). Der Mensch ist in der „realen" Welt – anders als im Schlaraffenland – jedoch damit konfrontiert, Nutzen erst durch Handeln zu produzieren (LINDENBERG 1989). Daher kann Nutzen jedoch kaum ‚aus sich heraus' entstehen. Notwendigerweise ist die Erzielung von Nutzen mit produktivem Handeln verbunden, da das Ziel der Reproduktion nur schrittweise über die *Produktion* von („indirekten" und „primären") „Zwischengütern" (bspw. die Erzielung von Geldeinkommen oder das Erlangen von Reputation) erreicht werden kann (vgl. ESSER 1999b: 84ff). Die Produktion solcher „Zwischengüter" ist jedoch nicht allein an der Produktion des Nutzens sondern notgedrungen an der Knappheit notwendiger Ressourcen ausgerichtet. Folglich müssen die Individuen zwischen alternativen Verwendungen knapper Ressourcen wählen. Diese Wahl ist allerdings kein objektives Vergleichen sondern eine durch die Definition der Situation (und dadurch eingebettet in die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen) subjektive, situations-

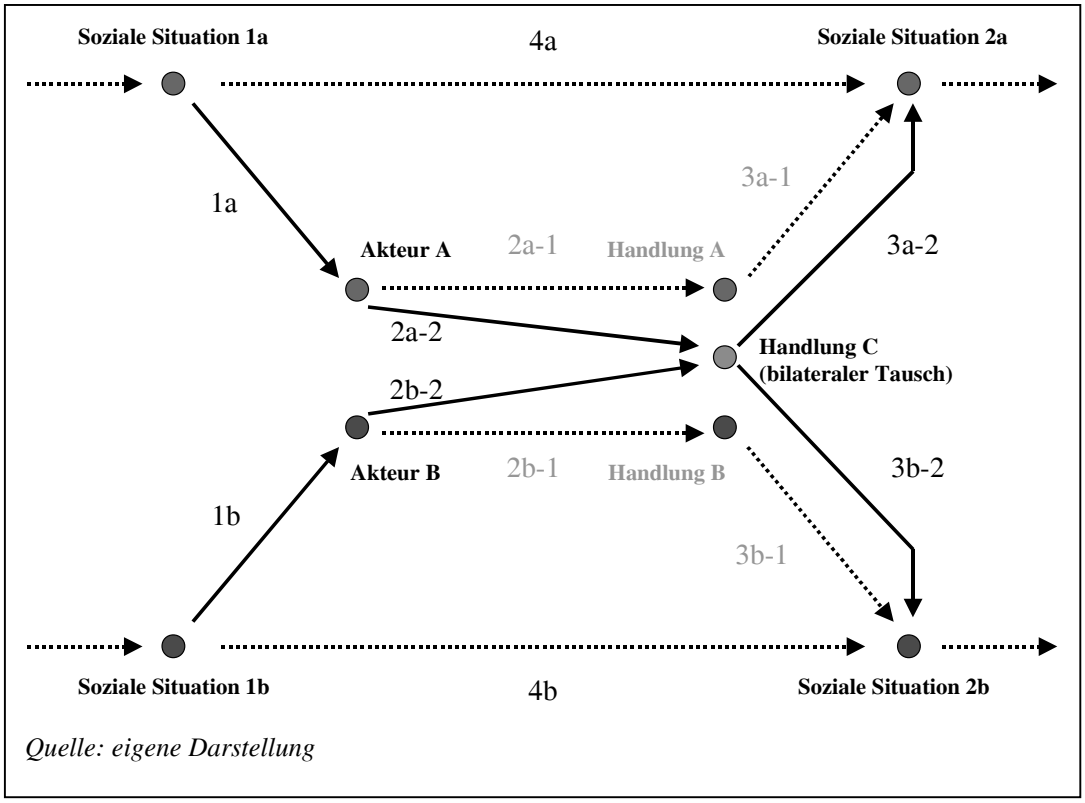
abhängige Entscheidung. „What is new in the discrimination model [...] is first and foremost the situational salience of goals. [...] Where ‚tastes' in economics are assumed as given in any situation and where ‚values' are assumed as the product of socialisation in the past, instrumental goals are *rationally* connected to higher level goals given the constraints of situation. In technical terms: Utility functions turn into *social production functions* [...]" (LINDENBERG 1989: 190). *In diesem Sinne macht das Grundmodell soziologischer Erklärung deutlich, wie eine objektiv unendlich komplexe soziale Situation subjektiv interpretiert wird, diese Interpretation eingebettet in soziale Rahmenbedingungen und ausgerichtet an der Nutzenproduktion erfolgt, sich an dieser Interpretation das Handeln ausrichtet und die Handlungsentscheidungen der Akteure dann gemeinsam zu gesellschaftlichen Veränderungen führen.*

Allerdings sollte dabei weder das Auftreten von Transaktionskosten noch die fundamentale Bedeutung der Zeit vernachlässigt werden. Unglücklicherweise wird jedoch häufig nicht explizit danach gefragt, wie indirekte bzw. primäre Zwischengüter produziert werden, d. h., ob der Akteur zu diesem Zweck mit unbelebter Natur, Tieren oder aber ebenfalls rational und zielgerichtet handelnden anderen Akteuren interagiert bzw. interagieren muss. Betrachten wir bspw. einen Landwirt, der vor der Entscheidung steht, sein Feld zu ernten. Eingebettet in Rahmenbedingungen (bspw. der Kornpreis vor Beginn der Ernte) wählt der Landwirt ein subjektiv rationales Entscheidungsmodell und den entsprechenden Informationsbearbeitungsmodus. Letztlich wird sich das Handeln an den Erwartungen über die unsichere Zukunft (bspw. die Wetterentwicklung in den nächsten Tagen) orientieren. Dabei kann es durchaus sein, dass sich die Entscheidung des Landwirts später als unangebracht herausstellt. Vielleicht hat er bei seiner Entscheidung den ‚falschen' Informationsverarbeitungsmodus gewählt und hat – anstatt sich um einen fundierten Wetterbericht zu bemühen – auf seine Erfahrung vertraut, dadurch das Feld nicht abgeerntet, am Ende jedoch Frostschäden in Kauf nehmen müssen. Wahrscheinlich wird er nach dieser Erfahrung sein Entscheidungsmodell und/oder den Informationsverarbeitungsmodus – und damit auch sein Verhalten – ändern, um in Zukunft Witterungsschäden zu vermeiden (sprich: zukünftig eher der professionellen Wettervorhersage anstatt seiner Erfahrung zu vertrauen).

Der Entscheidungsprozess eines Arbeitgebers, ob er einen Arbeitnehmer weiter beschäftigen möchte, würde gemäß des oben erläuterten Grundmodells der soziologischen Erklärung ganz ähnlich ablaufen. Der Arbeitgeber interpretiert seine soziale Situation, wählt ein Modell und einen Modus aus und entscheidet sich bspw. für eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, da er einen Auftrag erwartet, der von dem in Frage stehenden Mitarbeiter erledigt werden kann. Auch hier können sich die Erwartungen bzw. das gewählte Modell bzw. der gewählte Modus als inadäquat herausstellen. Bspw. kommt der Auftrag nicht oder aber der Mitarbeiter ist der Aufgabe doch nicht gewachsen. Als Folge wird der Arbeitgeber sein Verhalten in Zukunft entsprechend anpassen. Aber wie lässt sich folgender Fall erklären: der Arbeitgeber entscheidet sich für eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, der Auftrag kommt und der Mitarbeiter ist in der Lage, die Aufgaben zu bewältigen – aber: der Mitarbeiter kündigt. Offenbar hat auch der Arbeitnehmer seine eigene soziale Situation interpretiert, hat ein Handlungsmodell und einen Informationsverarbeitungsmodus gewählt und sein Handeln (hier: die Kündigung) daran ausgerichtet. Um Missverständnisse zu vermeiden: Hier geht es nicht darum, zu entscheiden, ob die Akteure (objektiv oder subjektiv) ‚Fehler' gemacht haben, ob also bspw. die Definition ihrer sozialen Situation angemessen gewesen ist. Vielmehr geht es um die Darstellung des Unterschieds zwischen einer Interaktion mit unbelebter Materie und einer Interaktion mit einem anderen, ebenfalls rational handelnden, nutzenmaximierenden Akteur. Nach ELSTER (1986: 7) kann im ersten Fall von einer „parametrischen Entscheidung" und im zweiten Fall von einer „strategischen Entscheidung" gesprochen werden: „In a parametric decision the agent faces external constraints that are in some sense given or parametric. First he estimates them as well as he can, and then he decides what to do. A strategic situation is characterized by interdependence of decisions. Before making up his mind, each agent has to anticipate what others are likely to do [...]". Um dies an unserem Beispiel zu verdeutlichen: Die Handlung des Arbeitgebers richtete sich (a) nach seinen Erwartungen (bspw. dem zu erwartenden Auftrag; der Leistungsfähigkeit des Mitarbeiters), (b) nach exogenen Einflüssen außerhalb der Transaktion (bspw. Verhalten des Auftraggebers; konjunkturelle Lage) und (c) nach endogenen Einflüssen innerhalb der Transaktion (bspw. das Verhalten des Arbeitnehmers). Mit Bezug auf das Postulat der Reziprozität menschlicher Beziehungen haben Interaktionen zwischen zwei (oder mehr) Akteuren immer ein

aktives und ein passives Element, die es beide in einem Erklärungsmodell zu berücksichtigen gilt. Das Verhalten anderer Akteure darf nicht ohne weiteres einfach als Umweltbedingung verstanden werden. Vielmehr ist es eine Frage der „Machtbalance“ (ELIAS 1996), in welchem Umfang es einem Akteur gelingt, seine Erwartungen und die Definition seiner sozialen Situation bei einem Tausch durchzusetzen. Dabei gilt es für den Akteur, Tauschbeziehungen zu ganz unterschiedlichen Partnern zu koordinieren. Im Beispiel muss der Arbeitgeber so nicht nur den Tausch mit dem Auftraggeber (Ware gegen Geld) sondern auch den Tausch mit dem Mitarbeiter (Lohn gegen Arbeit) vollziehen, wobei sein Handeln nicht nur durch eine mehr oder weniger adäquate prinzipiell jedoch von ihm beeinflusste Definition seiner Situation, sondern eben auch durch das nicht unmittelbar beeinflussbare Handeln seiner Tauschpartner bestimmt wird. Folglich sollte ein (modifiziertes) Erklärungsmodell dem Tausch und der damit verbundenen Einbindung in Figurationen besondere Aufmerksamkeit widmen. Daher ist es angebracht, zu fordern: Bringing exchange back in!

Abbildung 3: Ein modifiziertes Modell soziologischer Erklärung



Quelle: eigene Darstellung

Abbildung 3 zeigt ein in dieser Hinsicht auf Basis des Rational Choice Ansatzes modifiziertes Modell soziologischer Erklärung. Wie im weiter oben dargestellten „Grundmodell“ (*Abbildung 1*) müssen die Akteure A und B – bevor sie handeln –

ihre spezifische soziale Situation definieren. Da es sich um zwei Individuen handelt, sind folglich auch die jeweiligen sozialen Situationen verschieden (Soziale Situation 1a und 1b). Als „homo socio-oeconomicus“ wählen beide Akteure als Orientierung für ihr Handeln, d. h. für den angestrebten Tausch mit dem jeweiligen Gegenüber, jeweils ein Situationsmodell und einen Informationsverarbeitungsmodus. Dies reicht jedoch wahrscheinlich in den wenigsten Fällen aus, denn es ist damit zu rechnen, dass es Unstimmigkeiten bezüglich der Tauschmodalitäten gibt. Diese Unstimmigkeiten sind eben gerade in den unterschiedlichen sozialen Situationen der Tauschpartner begründet. Kommt nun kein Tausch zu Stande, so ist das empirisch zu beobachtende Handeln durch das Grundmodell zu erklären und folgt den in *Abbildung 3* dargestellten Beziehungen 2a-1 bzw. 2b-1; findet jedoch ein Tausch statt, dann sind beide Tauschpartner einen mehr oder weniger großen Kompromiss eingegangen. Das empirisch zu beobachtende Handeln beider Akteure weicht aufgrund des Einflusses des Transaktionspartners von einem nach dem Basismodell theoretisch zu erwartenden Handeln ab. Diese Abweichung ist in *Abbildung 3* durch die Beziehungen 2a-2 und 2b-2 dargestellt, die dann zu einer Veränderung der jeweiligen sozialen Situation 2a bzw. 2b mittels der durch 3a-2 bzw. 3b-2 bezeichneten Zusammenhänge führt. Bei näherer Betrachtung ergibt sich also innerhalb des oben skizzierten „Basismodells der soziologischen Erklärung“ auf der Mikroebene ein ähnliches Problem wie auf der Makroebene: Zunächst ist sicherlich richtig, dass der Zusammenhang zwischen zwei sozialen Situationen nicht auf der Makroebene durch Beziehung 4 erklärt werden kann; es bedarf der Beziehungen 1, 2 und 3. Jedoch ist auch der Zusammenhang zwischen Akteur und Handlung nicht direkt durch Beziehung 2a/b-1 zu erklären sondern es bedarf einer *Einbeziehung des Tausches*, dass heißt, die Beziehungen 2a/b-2 sind hier zu beachten. Entsprechend der Bedeutung des Tausches für das Handeln von Akteuren sollte folglich auch das Modell des „homo socio-oeconomicus“ um diesen Punkt erweitert werden und daher der resourceful, restricted, expecting, *exchanging*, evaluating, maximizing man (RRE*E*EMM) als Modell des „homo socio-oeconomicus“ verstanden werden.

Die Einführung des Tausches zwischen zwei Akteuren in ein Erklärungsmodell erfolgte unter Hinweis auf die Reziprozität menschlichen Handelns (vgl. *Abschnitt 1.1.2*). Grundlegend für das Verständnis des Reziprozitätsprinzips ist jedoch die Vorstellung von ‚Gesellschaft‘ als dynamischem Prozess. Bemühungen, den

Tausch innerhalb eines Rational Choice Ansatzes adäquat zu berücksichtigen, mangeln bislang daher i. d. R. daran, dass das für die Tauschbeziehung konstituierende Element der Zeit nicht hinreichend berücksichtigt wird. Die künstliche Unterscheidung zwischen ökonomischem und sozialem Tausch (vgl. bspw. COLEMAN 1991: 153ff; WILLER 1992: 53ff; vgl. dazu auch *Abschnitt 1.1.2*) verstellt den Blick darauf, dass die formale Gestaltung des Tausches entscheidend durch die (geplante) Dauer der Austauschbeziehung mitbestimmt wird. Die tendenziell mit der mutmaßlichen Dauer zunehmenden Informationsmängel lassen die Transaktionspartner nach der effizientesten Gestaltung der Austauschbeziehung suchen. Daher spielt nicht nur die subjektive Definition der Situation, die Wahl eines adäquaten Informationsverarbeitungsmodus und die Interaktion mit der (passiven oder aktiven) Umwelt, sondern in besonderem Maße auch die *Zeit* eine entscheidende Rolle bei der Erklärung individuellen Handelns sowie gesellschaftlicher Veränderungen. „Any macro-micro framework must recognize that time matters in this relationship. It must identify the particular historical structures and processes which dominate the changes occuring in a given population and it has to spezify the causal mechanisms that allow us to trace the encounters of intentionally acting individuals with the flow of history as a series of choice process“ (BLOSSFELD 1996: 198). Die Erweiterung des RREEMM zum RREEEMM durch die Einführung des Reziprozitätsprizips ermahnt uns demnach, sowohl die Machtverhältnisse innerhalb einer Beziehung als auch die Zeit als wichtige erklärende Faktoren in einem soziologischen Erklärungsmodell adäquat zu berücksichtigen.

Damit sind die theoretischen Grundannahmen und wesentlichen Begriffe einer sozialwissenschaftlichen (oder anders ausgedrückt: interdisziplinären), handlungsorientierten Mikrotheorie des Arbeitsmarktes dargestellt, die sich mit ESSER (1984: 690) folgendermaßen zusammenfassen lassen: „Personen handeln in ihrem Interdependenzgefüge nach der jeweils gebotenen Logik der Situation [...], schaffen dadurch für sich und andere Akteure unabhängig von den individuellen Absichten bestimmte Konsequenzen, die sich erneut in der Struktur des Interdependenzgefüges niederschlagen und dann zu einem erneuten Handeln gemäß einer – nunmehr u. U. ungeplant veränderten – Situationslogik zwingen [...]. Das gesetzmäßige Handeln individueller (nicht: isolierter!) Personen ist der allgemeine Grundmechanismus, der innerhalb spezieller (historischer) Verflechtungsbedin-

gungen eine Dynamik erzwingt, die nur unter den Bedingungen der Art der jeweiligen Verflechtung und der individuellen Merkmale zu diesem Ergebnis führt".[15] Nun gilt es, diese allgemeinen theoretischen Überlegungen in ein konkretes Arbeitsmarktschema zu transferieren, um die Beziehungen zwischen Arbeitsanbieter und Arbeitsnachfrager genau darstellen zu können. Erst mit Hilfe einer präzisen Beschreibung ist später die Formulierung und empirische Überprüfung von Hypothesen möglich. Ausgangspunkt des am Ende dieses Kapitels vorzustellenden Arbeitsmarktschemas ist zunächst der Arbeitsvertrag als institutionalisierte bilaterale Übereinkunft über die Tauschmodalitäten zwischen Arbeitsanbieter und -nachfrager.

1.3 Der Arbeitsvertrag

Die i. d. R. auf gewisse Dauer angelegte Austauschbeziehung zwischen Arbeitsanbieter und Arbeitsnachfrager ist durch Unsicherheit und Unkenntnis bedroht, so dass die Transaktionspartner versuchen, die Risiken der Informationsmängel durch geeignete Maßnahmen zu reduzieren. Eine wesentliche Möglichkeit liegt dabei im Abschluss eines Arbeitsvertrages, der Leistung und Gegenleistung für die Vertragspartner möglichst verbindlich machen soll. Daher kommt bei einer Analyse des Arbeitsmarktes der Ausgestaltung des Arbeitsvertrages als Bindeglied zwischen den beiden Marktseiten die entscheidende Schlüsselrolle zu. Das Instrument des Arbeitsvertrages hat sich jedoch erst im Laufe der Geschichte entwickelt und ist dabei mit der Entstehung des abendländischen Kapitalismus eng verknüpft.

1.3.1 Ideengeschichtliche und sozialhistorische Voraussetzungen des Arbeitsvertrages

Eine auf Spezialisierung beruhende arbeitsteilige Produktion ist kennzeichnend für jede Tauschwirtschaft und somit kein Phänomen moderner Gesellschaften

---

[15] Der durch Elias entwickelte und häufig als „Figurationssoziologie" bezeichnete Ansatz einerseits und Grundannahmen des methodologischen Individualismus sowie der begrenzten Rationalität andererseits schließen sich keineswegs aus, sondern können – im Gegenteil – gemeinsam durchaus „ein brauchbares Fundament einer künftigen theoretisch und methodologisch befriedigenden Soziologie" (ESSER 1984: 696) bilden. Allerdings wird eine solche Parallele nicht zuletzt durch Elias selbst abgelehnt, was sich bspw. in seinen kritischen Äußerungen zur Wissenschaftstheorie Poppers widerspiegelt (ELIAS 1985a, 1985b; vgl. dazu auch ESSER 1985; ALBERT 1985; zur Abgrenzung der „Figurationssoziologie" vom methodologischen Individualismus und Rational Choice Ansatz vgl. auch KORTE 1988: 158f; SCHEFF 1992).

(POLANYI 1957). Ausgehend von einer (hypothetischen) Urgesellschaft mit prinzipiell gleichberechtigten und unabhängigen Einzelproduzenten (bzw. Arbeitsnachfragern und -anbietern) entwickeln sich auf Basis einer Ungleichverteilung von Produktionsressourcen (relativ unabhängige) arbeitsnachfragende Produzenten und (relativ abhängige) arbeitsanbietende Beschäftigte; für die Arbeitsnachfrager gilt, dass sie neben ihrer eigenen Arbeitskraft zusätzlich auch über weitere Produktionsressourcen verfügen (können) wie Boden und/oder technische Anlagen („Kapital").[16] Jedoch sind sie nicht in der Lage, die Kapazität dieser zusätzlichen Ressourcen umfassend auszunutzen, da sie dazu allein über zu wenig Arbeitskraft verfügen. Folglich lohnt es sich, die fehlende „Arbeitskraft" hinzuzukaufen und durch Kombination der eigenen und der hinzugekauften Produktionsressourcen den Ertrag (sprich Nutzen) zu maximieren.

Dabei kommt der Aufgliederung und Zerlegung von Produktionsprozessen in einzelne spezielle Arbeitsschritte eine herausragende Bedeutung zu, die bereits sehr früh erkannt worden ist. Insbesondere SMITH (1996 [1789]) beschreibt die Triebkraft, die eine solche technische Arbeitsteilung innerhalb eines Betriebes für Wirtschaftswachstum und Wohlstand besitzt. Nicht zufällig beginnt sein Hauptwerk „Der Wohlstand der Nationen" mit dem Satz: „Die Arbeitsteilung dürfte die produktiven Kräfte der Arbeit mehr als alles andere fördern und verbessern".[17] Dabei eint sowohl die auf Smith aufbauende klassische und neoklassische Wirtschaftstheorie als auch die Analyse von MARX (1988 [1890]: 356ff), dass der effizienz- und produktivitätssteigernde Effekt der Arbeitsteilung aus der Spezialisierung der Arbeitskräfte auf eine Teilaufgabe und die dadurch gewonnene Zeitersparnis im Produktionsprozess resultiert. Allerdings betont DURKHEIM (1988 [1893]), dass die Arbeitsteilung kein ‚naturgesetzmäßiges' Phänomen sei, sondern – wie MÜLLER/SCHMID (1988: 519) zusammenfassen – „daß nicht nur viele Marktvorgänge wie Austausch und Verträge auf außerökonomischen gesell-

---

[16] Wie es zu dieser ungleichen Ausgangsverteilung von Produktionsressourcen kommt, muss hier dahingestellt bleiben.

[17] Zwar gibt es auch in der präklassischen Wirtschaftstheorie erste Überlegungen zur Arbeitsteilung. Jedoch beschränken sich diese in der Hauptsache auf die gesamtgesellschaftliche Arbeitsteilung zwischen einzelnen Wirtschaftssektoren, um somit die Funktionsweise eines volkswirtschaftlichen Kreislaufmodells beschreiben und erklären zu können (vgl. bspw. HUTCHINSON 1988; KLINGEN 1992). Insofern beziehen sich die präklassischen Autoren vor allem auf die „soziale Arbeitsteilung" zwischen einzelnen Gesellschaftsgruppen.

schaftlichen Normen und Rechten beruhen, sondern dass die Arbeitsteilung selbst ohne Regulierung sich nur schwerlich entwickelt".

Allein der Umstand, dass in einer Gesellschaft die Produktion arbeitsteilig erfolgt, lässt zunächst keine eindeutigen Rückschlüsse auf die konkrete Art der Allokation von Arbeitskraft zu. So existierten vormoderne marktliche Allokationsmechanismen, wie bspw. der Einsatz von Sklaven (vgl. zum Sklavenhandel in der Antike bspw. EGGEBRECHT et al. 1980: 95ff; im Mittelalter bspw. FICHTENAU 1994: 486ff;). Auch hat es vor der beginnenden Industrialisierung „freie" Lohnarbeit gegeben; jedoch war diese i. d. R. auf wenige Branchen – bspw. im Bauhandwerk, im Bergbau oder bei der Tuchproduktion – beschränkt (EGER/WEISE 1998: 286f). Demgegenüber spielte in Deutschland[18] seit dem Mittelalter und bis in das 19. Jahrhundert hinein eine im Wesentlichen nicht-marktliche Arbeitskräfteallokation die herausragende Rolle, die bspw. im Handwerk durch das Zunftsystem und in der Landwirtschaft durch „Erbuntertänigkeit" oder „Leibeigenschaft" erfolgte.[19] „Ein Blick in die Geschichte zeigt [...], daß die heute ‚normale', in bestimmter Weise regulierte Lohnarbeit eine relativ junge und eher ‚außergewöhnliche' Organisationsform von Arbeitsbeziehung ist. Historisch und über verschiedene Märkte betrachtet, variieren die rechtlich gewährten Verfügungsspielräume und die Durchsetzbarkeit von Ansprüchen im Rahmen von Arbeitsverhältnissen sowie die Marktgängigkeit des Faktors Arbeit: Vom staatlich unterstützten Sklavenhandel über bestimmte periodische Dienstbarkeiten von Bevölkerungsgruppen – ob als bäuerliche Fronarbeit oder als Wehrdienst – bis hin zu ‚Spezialisten in goldenen Käfigen' reichen die Bandbreiten realer Arbeitsbeziehungen bzw. deren institutionelle Ausgestaltung" (WEBER 1996: 1f).[20]

---

[18] Der Begriff „Deutschland" bezieht sich in diesem kurzen historischen Unterabschnitt nicht auf den bekanntlich erst ab 1871 existierenden Nationalstaat, sondern bezeichnet vielmehr einen in sich durchaus heterogenen, allerdings dennoch durch eine gemeinsame Kulturgeschichte definierten Raum (zur Begriffsproblematik vgl. bspw. DANN 1996: 32f).

[19] Hier gab es allerdings deutliche regionale Unterschiede bspw. zwischen West- und Ostdeutschland oder aber zwischen städtischen und ländlichen Gebieten; vgl. zur heterogenen und wechselvollen sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland WEHLER (1989).

[20] Dies bedeutet aber auch, dass die Allokation von Arbeitskraft nicht nur historisch wandelbar ist. Zum einen existieren darüber hinaus kulturelle Unterschiede zwischen Gesellschaften; zum anderen gibt es innerhalb einer Gesellschaft nicht nur einen einzigen Allokationsmechanismus, sondern gleichzeitig wirken in unterschiedlichen Sphären verschiedene Mechanismen. Zwar dominiert in den modernen Industriegesellschaften der Markt für abhängige Lohnarbeit, jedoch bestehen weiterhin parallel dazu auch alternative Allokationsformen, wie etwa im Bereich der sogenannten „informellen Arbeit" (vgl. dazu ERLINGHAGEN 2000).

Die Entstehung des modernen Lohnarbeitsmarktes und die Ablösung alter Allokationsmechanismen ist untrennbar mit der Etablierung des Kapitalismus verknüpft, der „auf weithin selbständig handelnden, vor allem durch Marktbeziehungen verbundenen Wirtschaftsunternehmen auf der Grundlage privaten Besitzes und privater Verfügungsmacht über Kapital beruhte und der Produktion und dem Tausch von Gütern und Leistungen auf Märkten mit dem Ziel, Gewinn zu erwirtschafteten, diente“ (WEHLER 1989: 67).[21] Kennzeichnend für die industriekapitalistische Produktionsweise war die Ablösung bzw. Überlagerung einer traditionellen beruflichen Arbeitsteilung zwischen eigenständigen (Kleinst-)Produzenten durch eine technische Arbeitsteilung im (Groß)Betrieb. Somit ist es nicht verwunderlich, dass erst seit Mitte des 18. Jahrhunderts (insbesondere ausgehend von der englischen Textilindustrie) Unternehmen bzw. Betriebe im modernen Sinn als Arbeitsnachfrager auftreten, die „zunächst neben ältere Formen organisierter wirtschaftlicher Aktivität (Verlag, Manufaktur, Zünfte) treten“ und diese schließlich nahezu gänzlich ablösen, wobei sich diese „neuen erwerbswirtschaftlichen Unternehmen [...] durch ihre klare Marktorientierung, die – vom Selbstverständnis her – Unbeschränktheit ihrer ökonomischen Aktivitäten durch staatliche Eingriffe und das Fußen auf dem freien Arbeitsvertrag“ auszeichnen (PLUMPE 1996: 51).

Der Hinweis auf die konstituierende Bedeutung des „freien Arbeitsvertrages“ für das moderne Unternehmen verweist auf eine fundamentale Voraussetzung der modernen marktlichen Arbeitskräfteallokation, wie wir sie heute kennen: Die Existenz einer erwerbswirtschaftlichen Arbeitsnachfrage ist untrennbar an die Herausbildung von „freien“ Arbeitsanbietern gekoppelt und basiert ideengeschichtlich vor allem auf der – aus der Begründung des Privateigentums und der Existenz des Geldes abgeleiteten – Arbeitstheorie von LOCKE (1983 [1690]: 63): „Ein freier Mensch macht sich dadurch zum Knecht eines anderen, daß er ihm für eine gewisse Zeit Dienste, die zu leisten er sich verpflichtet, gegen einen Lohn, den er dafür erhält, verkauft. Obwohl ihn dies gemeinhin der Familie seines Herrn [...] unterstellt, verleiht es dem Herrn doch nur eine vorübergehende Gewalt über ihn, die nicht größer ist, als es der zwischen ihnen geschlossene Vertrag besagt“

---

[21] Der Aufstieg des Kapitalismus in Europa und seine bis heute andauernde, weltweite Ausbreitung ist ein auf eine Vielzahl von in wechselseitiger Beziehung stehender Ursachen begründeter historischer Prozess, der hier unmöglich auch nur in Grundzügen darstellbar ist; einen Überblick zu den „Erfolgsbedingungen“ des Kapitalismus sowie umfangreiche Verweise auf entsprechende Quellen bietet WEHLER (1989: 59ff).

(vgl. zur Arbeitstheorie Lockes MACPHERSON 1990: 241ff; EUCHNER 1979: 84f). „Erst unter dieser Bedingung, daß Arbeitskraft als Ware gegen einen berechenbaren Preis auf dem Markt erworben werden konnte, wurde eine exakte Kapitalkalkulation und eine Arbeitszerlegung unter dem Gesichtspunkt rein technischer Zweckmäßigkeit möglich“ (WEHLER 1989: 65). Das auf den Überlegungen Lockes basierende Menschenbild ist somit auch ursächlich für die moderne Transformation des gesatzten Rechts, wonach jeder Person prinzipiell die Rechts- und Geschäftsfähigkeit sowie die Eigentumsfreiheit zugestanden wird (RÜCKERT 1998: 219) – ein Umstand, der zwar erst allmählich im Zuge der Entwicklung der bürgerlichen Gesellschaft realisiert worden ist, sich gleichwohl aber ideengeschichtlich wesentlich weiter zurückverfolgen lässt: „Wenn die Erde und alle niederen Lebewesen wohl allen Menschen gemeinsam eignen, so hat doch jeder Mensch ein Eigentum an seiner eigenen Person. Über seine Person hat niemand ein Recht als nur er allein. Die Arbeit seines Körpers und das Werk seiner Hände [...] sind im eigentlichen Sinne sein“ (LOCKE 1983 [1690]: 22).

Das allgemein zugestandene und später dann auch staatlich garantierte Verfügungsrecht über die eigene Person ist nicht nur für die Existenz des Arbeitsangebots entscheidend; untrennbar sind auch die Verfügungsrechte über die anderen im Produktionsprozess genutzten Ressourcen wie Kapital und Boden durch diese Prämisse implizit begründet und letztendlich auf die Überlegungen Lockes zurückzuführen: Aus dem „natürlichen“ Recht an der eigenen Person folge, dass – neben seiner (Bewegungs-)Freiheit – auch die Früchte seiner Arbeit in den Privatbesitz des Arbeitenden übergingen. Denn er habe durch seine Arbeit brachliegendes, für jedermann zugängliches Allgemeingut erst zu einem Wert gemacht, er habe es „mit seiner Arbeit gemischt und [...] ihm etwas hinzugefügt, was sein eigen ist – es folglich zu seinem Eigentum gemacht“ (LOCKE 1983 [1690]: 22). Existiert kein Geld, häufe – so Locke – jedes Individuum nur so viel Eigentum an, wie es selbst verbrauchen könne. Eine Produktion über den persönlichen Bedarf hinaus sei aber nur dann rechtens, wenn ein zu viel produziertes Nahrungsmittel zum Tausch verwendet und die so getauschten Lebensmittel konsumiert werden. Diese Eigentumsbeschränkung wird erst dann hinfällig, wenn ein haltbares Speichermedium existiert, mit dessen Hilfe die Arbeitserträge „konserviert“ und gespart werden können. Die Erfindung des Geldes ermöglicht somit dem Individuum eine Speicherung von Erträgen seiner Arbeit und legt so den Grundstein für

privaten Reichtum (vgl. dazu mit den entsprechenden Quellenverweisen EUCHNER 1979: 88ff).[22]

In Deutschland dauerte es jedoch noch bis zum beginnenden 19. Jahrhundert, bis sich eine auf diesem Menschenbild fußende Transformation des Rechts „vom Recht als Organisation der Geburtsstände zum Recht als Organisation der Freiheit der Gleichen“ (RÜCKERT 1998: 219) allmählich vollziehen konnte. Als Basis des modernen Privatrechts können hier insbesondere die umfassenden Veränderungen durch die zahlreichen Reformen im Anschluss an die französische Revolution und die Zeit Napoleons gelten (vgl. WEHLER 1989: Teil II; zum französischen Einfluss auf das moderne deutsche Arbeitsrecht vgl. RÜCKERT 1998: 217ff). Besondere Kennzeichen dieses modernen Privatrechts sind die für jedermann garantierte Rechts- und Geschäftsfähigkeit sowie die Eigentumsfreiheit (RÜCKERT 1998: 219). Erst dieser „Dreiklang“ aus Rechts- und Geschäftsfähigkeit sowie Eigentumsfreiheit ermöglicht dann faktisch sowohl die Veräußerung als auch den Kauf von Arbeitskraft qua eines prinzipiell kündbaren Vertrages und macht die Schließung eines (unkündbaren) Arbeitsvertrages auf Lebenszeit unmöglich (EGER/WEISE 1998: 288).

1.3.2 Verfügungsrechte

Fundamentale Voraussetzung jeder Tauschwirtschaft ist die Existenz von Verfügungsrechten über knappe Ressourcen, wobei die Zubilligung solcher Verfügungsrechte sowohl durch informelle Regeln (bspw. „Wer zuerst kommt, mahlt zuerst“) als auch durch formelle und staatlich garantierte Gesetze erfolgen kann. Der Verteilungsmodus von Verfügungsrechten ist dabei historisch wandelbar (DEMSETZ 1967). Grundsätzlich kann zwischen absoluten und relativen Verfügungsrechten unterschieden werden. Absolute Verfügungsrechte kennzeichnet, dass sie von jedermann beachtet werden müssen, während relative Verfügungs-

---

[22] Das fundamental Neue an der Locke’schen Eigentumsbegründung ist seine scheinbare Objektivität. War bspw. bei Hobbes die Definition von Privateigentum entweder an das Recht des Stärkeren oder aber an staatliche Garantien geknüpft und somit prinzipiell veränderbar, begründet die Tatsache der Aneignung von Gütern durch (körperliche) Arbeit für Locke ein unabhängig von veränderbaren Regeln, objektiv bestehendes, zeitloses Eigentumsrecht: „Das Gras, das mein Pferd gefressen, der Torf, den mein Knecht gestochen [!], das Erz, das ich an irgendeinem Ort gegraben, an dem ich mit anderen gemeinsam ein Recht dazu habe, werden demnach mein Eigentum, ohne irgend jemandes Zuweisung oder Zustimmung. Meine Arbeit, die sie dem gemeinen Zustand, in dem sie sich befanden, enthoben hat, hat mein Eigentum an ihnen bestimmt“ (LOCKE 1983 [1690]: 23; vgl. dazu auch EUCHNER 1979: 82f)

rechte ein spezifisches Gläubiger-Schuldner-Verhältnis zwischen einzelnen Personen beschreiben. „Relative Verfügungsrechte [...] bestehen darin, daß eine Person, der Gläubiger, gegen eine bestimmte andere Person, den Schuldner, eine Forderung hat. Diese Forderung genießt Rechtsschutz; sie ist, wenn überhaupt, nur gegen den Schuldner durchsetzbar. Im Gegensatz zu absoluten Verfügungsrechten können diese relativen Rechte nur vom Schuldner und von niemandem sonst ‚gestohlen' oder verletzt werden" (RICHTER/FURUBOTN 1999: 135).

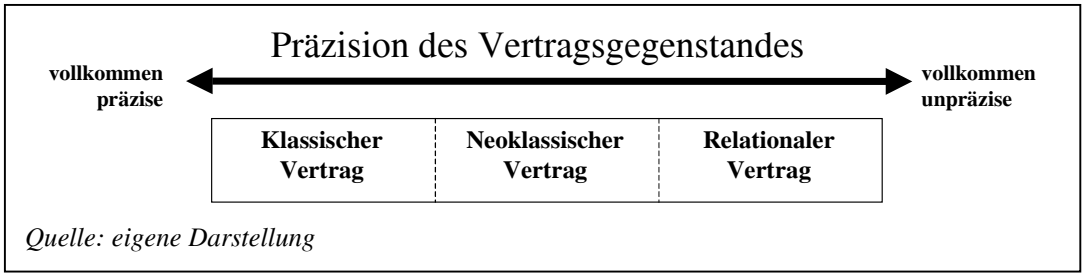
In jeder Gesellschaft sind absolute Verfügungsrechte definiert. In der demokratisch-kapitalistisch organisierten Gesellschaft ist – wie oben ausgeführt – der allgemein anerkannte Grundsatz des „Rechts an der eigenen Person" ein solch absolutes Verfügungsrecht. Absolute Verfügungsrechte geben somit den Rahmen vor, in dem es den Individuen gestattet ist, vertragliche Schuldverhältnisse einzugehen und dadurch relative Verfügungsrechte zu übertragen. Die Existenz eines allgemeinen (absoluten) Eigentumsrechtes beinhaltet ein ganzes Bündel von Verfügungsrechten, das aus dem Recht des Gebrauchs, dem Recht der Veränderung sowie dem Recht der Übertragung von Besitz besteht: „It is not the resource itself which is owned; it is a bundle, or a portion, of rights to use a ressource that is owned" (ALCHIAN/DEMSETZ 1973: 17; vgl. auch FURUBOTN/PEJOVICH 1972). Dieses Bündel kann ganz oder in Teilen in Form relativer Verfügungsrechte übertragen werden. Somit ist die ideengeschichtlich im Wesentlichen auf Locke basierende, staatlich garantierte, individualisierte und prinzipiell für jeden geltende Rechts- und Geschäftsfähigkeit sowie die Eigentumsfreiheit die Keimzelle eines nach kapitalistischen Prinzipien organisierten Arbeitsmarktes, da sie die Verfügungsrechte über die knappe Ressource „Arbeit" eindeutig dem „Arbeiter" zubilligt. Nur unter dieser Prämisse ist eine Veräußerung bzw. ein Kauf von Arbeitskraft in Form des modernen Lohnarbeitsmarktes möglich. Jedoch erst unter der Annahme von opportunistisch und begrenzt rational handelnden Individuen bekommt die Ausgestaltung von Verfügungsrechten ihre zentrale Bedeutung. Nicht die Knappheit allein, sondern der bei der Aneignung von Verfügungsrechten anfallende Kaufpreis *zusammen* mit den zur Aneignung und Ertragsabsicherung aufzuwendenden Transaktionskosten bestimmen den Gesamtpreis eines Gutes.

1.3.3 Verträge

Für die Transaktionspartner gilt es, die Quantität und die Qualität der zu tauschenden Verfügungsrechte sowie den Tauschvorgang zu spezifizieren und die Abmachungen zu kontrollieren. Dies sollen Verträge leisten, indem dort die Art der Leistung und Gegenleistung, die genauen Austauschmodalitäten sowie u. U. mögliche Kontrollmechanismen festgeschrieben werden. Die Aushandlung, der Abschluss sowie die Überwachung der Arbeitsverträge sind daher mit Transaktionskosten verbunden, deren Höhe darüber hinaus entscheidend von der Faktorspezifität der mit dem Vertragsschluss verbundenen Investitionen sowie der geplanten Vertragsdauer („Häufigkeit") mitbestimmt wird (vgl. *Abschnitt 1.1.3*). „Parties to a contract who look ahead, recognize potential hazards, work out the contractual ramifications, and fold these into the ex ante contractual agreement obviously enjoy advantages over those who are myopic or take their chances and knock on wood" (WILLIAMSON 2000: 601).

Dass auf Märkten anstatt eines tatsächlichen Gütertausches vielmehr ein vertraglich spezifizierter Tausch von (Teil-)Verfügungsrechten über Güter vollzogen wird, ist jedoch mehr als eine theoretische Spitzfindigkeit. Denn je nachdem, wie ein Austauschprozess vertraglich organisiert ist, ist mit unterschiedlichen allokativen Effekten zu rechnen. Zunächst befinden sich die Transaktionspartner bei der vertraglichen Fixierung eines Schuldverhältnisses in einem grundsätzlichem Dilemma: „An economic and legal system dominated by discrete transactions deals with the conflict between various needs for stability and needs for flexibility [...]" (MACNEIL 1978: 859). Versteht man unter dem Begriff „discrete transaction" präzisierte Tauschbedingungen, so orientiert sich die Vertragsgestaltung an den Präzisierungs*möglichkeiten* bzw. am Präzisierungs*willen* der Transaktionspartner; jede Tauschbeziehung nimmt somit einen Ort innerhalb eines Präzisierungskontinuums ein, da in der Realität weder vollkommen präzisierte noch vollkommen unpräzisierte Verträge vorstellbar sind. Dabei besteht ein Zusammenhang zwischen Vertragspräzision und Flexibilität: Je präziser ein Vertrag ausgestaltet ist, desto inflexibler können die Vertragsparteien innerhalb des Vertragsverhältnisses agieren. Innerhalb dieses Präzisierungskontinuums sind drei Vertragsidealtypen – Klassischer, Neoklassischer sowie Relationaler Vertrag (MACNEIL 1978) – zu unterscheiden, wobei die Grenzen zwischen diesen Vertragsformen fließend sind (*Abbildung 4*).

Abbildung 4: Präzisionskontinuum des Vertrages



Quelle: eigene Darstellung

Der Klassische Vertrag, bei dem Vertragsbruch qua Definition nicht auftreten kann, ermöglicht die präziseste Bestimmung von Leistung und Gegenleistung. Zwar ist die Annahme solcher Klassischen Verträge unrealistisch[23], jedoch kommen „Spot-Verträge" den klassischen Vertragsbedingungen noch am nächsten. Die Bedingungen eines klassischen Vertragsverhältnisses sind vollkommen starr. Klassische Vertragsbeziehungen sind aus diesem Grund für länger andauernde Transaktionen kaum geeignet. Denn je länger eine Austauschbeziehung andauert, desto wahrscheinlicher werden während der Vertragslaufzeit Veränderungen auftreten, die bei Vertragsschluss von den Vertragspartnern nicht vorhergesehen werden konnten. Solchen durch Unsicherheit bzw. Unkenntnis verursachten Informationsproblemen versuchen Neoklassische Verträge mit unterschiedlichen Instrumenten beizukommen, sei es, dass die Präzision des Vertragsinhalts indirekt durch die Nutzung allgemeiner Standards geschieht oder aber, dass im Vorfeld eine unparteiische Schiedsstelle vereinbart wird, die bei Unstimmigkeiten verbindlich zu entscheiden hat; auch sind ungleich zwischen den Transaktionspartnern verteilte Rechte und Pflichten ebenso möglich, um potentielle Informationsasymmetrien zu beseitigen (vgl. MACNEIL 1978: 866ff). Dadurch, dass der Neoklassische Vertrag den Tausch von Verfügungsrechten gegen das *Versprechen* einer zukünftigen Gegenleistung ermöglicht, werden viele Transaktionen überhaupt erst durchgeführt, da so der Handlungsspielraum und mithin die Flexibilität der Wirtschaftssubjekte gegenüber dem starren und stationären Klassischen Ver-

---

[23] Klassische Verträge setzen eine vollkommene Diskretion des Tauschaktes voraus, das heißt, dass alle Tauschparameter vertraglich festgeschrieben sind und der Tausch vollkommen anonymisiert ist: „A truly discrete exchange transaction would be entirely seperate not only from all other present relations but from all past and future relations as well. In short, it could occur, if at all, only between total strangers, brought together by chance (not by any common social structure, since that link constitutes at least the rudiments of a relation outside the transaction). Moreover, each party would have to be completely sure of never again seeing or having anything else to do with the other. Such an event could involve only a barter of goods, since even money available to one and accaptable to the other postulates some kind of common social structure." (MACNEIL 1978: 856).

trag deutlich verbessert wird. „The combination of exchange with promise has been one of the most powerful social tools ever developed for the production of goods and services“ (MACNEIL 1978: 859).

Freilich ist auch die Flexibilität Neoklassischer Vertragsbeziehungen begrenzt. Das Vertrauen als konstitutives Merkmal langfristiger Tauschbeziehungen bezieht sich im Neoklassischen Vertrag weiterhin auf die umfassende Durchsetzbarkeit des Vertragsinhalts. Zwar wird anders als bei Klassischen Vertragsbeziehungen Vertragstreue nicht „von selbst“ hergestellt, jedoch garantieren im ungünstigsten Fall Gerichte die Durchsetzung der Vertragsinhalte. Die Vertragspartner vertrauen also nicht auf ihre Gegenüber sondern auf die Macht der Gerichte oder aber der Polizei. Aus diesem Grund sind Neoklassische Vertragsbeziehungen zwar flexibler als ihr klassisches Pendant, jedoch bezieht sich diese Flexibilität im Grunde genommen ausschließlich auf zwei Handlungsalternativen: das Vertragsverhältnis fortführen oder aber das Vertragsverhältnis beenden. Dies ändert sich erst, wenn der Vertrag an einzelnen Punkten bewusst lückenhaft und unvollständig bleibt und somit für beide Vertragsparteien Spielräume zur Anpassung an zukünftige (unvorhergesehene bzw. unvorhersehbare) Veränderungen eröffnet, ohne dass bei auftretenden Konflikten das Vertragsverhältnis endgültig beendet bzw. eine „dritte Partei“ als Entscheidungsinstanz hinzugezogen werden muss. „A system of more relational contract and its corresponding neoclassical contract law remains theoretically structured on the discrete and classical models, but involves significant changes. Such contracts, being more complex and of greater duration than discrete transactions, become dysfunctional if too rigid, thereby preventing the high level of presentiation of discrete transactions. Thus, flexibility, often a great deal of it, needs to be planned into such contracts, or gaps need to be left in the planning to be added as needed“ (MACNEIL 1978: 900).

Die Zubilligung absoluter Verfügungsrechte in Form der historisch sich herausbildenden, jedermann garantierten Rechts- und Geschäftsfähigkeit sowie Eigentumsfreiheit ermöglicht es den Individuen, ein vertragliches Schuldverhältnis in Form der Lohnarbeit einzugehen. Die individuelle Übertragung relativer Verfügungsrechte erfolgt i. d. R. in Form eines Arbeitsvertrages, in dem die zeitlich begrenzte Abtretung persönlicher Verfügungsrechte gegen festgelegte Lohnzahlungen bestimmt wird. Der Arbeitsvertrag ist ein vertragliches Schuldverhältnis mit mehr oder weniger relationalen Elementen. Gemeinsam ergibt sich dabei aus

der Existenz von (ganz oder teilweise) übertragbaren Verfügungsrechten *und* durch Opportunismus sowie durch begrenzte Rationalität das Problem von *Informationsmängeln*, die beim Austausch relativer Verfügungsrechte auftreten, diesen behindern können und deren Beseitigung für die einzelnen Individuen mit unterschiedlichen Kosten verbunden ist. Da die Arbeitsmarktakteure für jeden Vertragsschluss die damit verbundenen Transaktionskosten abschätzen müssen, die tatsächlich oder mutmaßlich im Zusammenhang mit dem Vertragsschluss von Ihnen zu tragen sind, richtet sich das Zustandekommen bzw. das Fortbestehen oder aber die Kündigung eines Arbeitsvertrages und dessen Ausgestaltung in wesentlichem Maße an (a) Informationsmängeln und damit zusammenhängend an (b) der Faktorspezifität der mit dem Vertragsschluss verbundenen Investitionen sowie an (c) der Häufigkeit (bzw. Langfristigkeit) der Transaktion. Aus diesem Grund gibt es nicht *den* Arbeitsvertrag, sondern die vertragliche Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses ist individuell verschieden und im Zeitverlauf veränderlich.

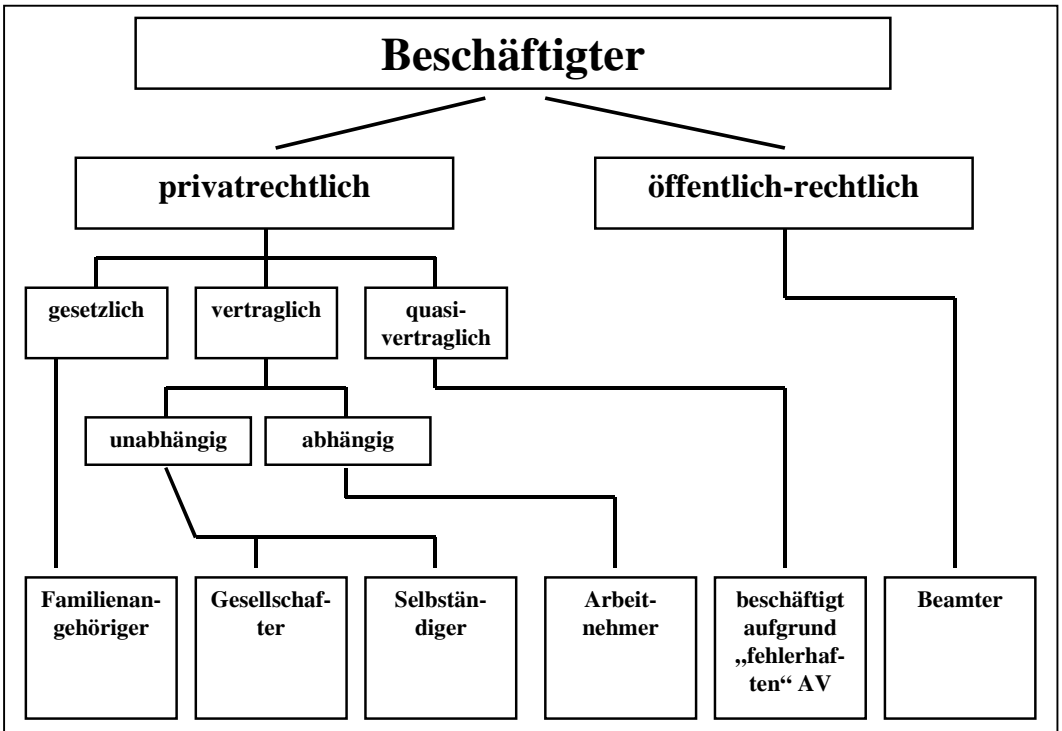
1.3.4 Juristische Klassifikation von Arbeitsverträgen

Aus juristischer Sicht kann in Deutschland grundsätzlich zwischen einem privatrechtlichen und einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis unterschieden werden. Als grobes Unterscheidungskriterium zwischen privatem und öffentlichem Recht sei auf die unterschiedliche Wirkungsebene verwiesen: Während das Privatrecht lediglich den *formalen* Rahmen von Austauschbeziehungen festlegt (prinzipiell gleichberechtigt), bezieht sich das öffentliche Recht gerade auf *inhaltliche* Vorgaben (prinzipiell hierarchisch): „Das Privatrecht regelt die Rechtsbeziehungen einzelner zueinander auf der Grundlage von Gleichordnung. Öffentlich-rechtlich ist ein Rechtsverhältnis hingegen dann, wenn wenigstens ein Teil an dem Rechtsverhältnis als Träger hoheitlicher Gewalt in seiner Eigenschaft als solcher beteiligt ist“ (SPECHT 1996: 1554; vgl. auch LOHMANN 1996). Dienst- bzw. Werkverträge sind definitionsgemäß immer privatrechtliche Verträge; ein öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis begründet demgegenüber rechtstheoretisch *keine* Vertragsbeziehung, da beide Transaktionspartner qua Definition nicht gleichgestellt sind (GÖTZ 1988: 1f; WIND et al. 1987:41ff).

Das privatrechtliche Arbeitsverhältnis lässt sich weiter unterscheiden in (1) gesetzlich-, (2) vertraglich und (3) quasi-vertraglich. Ein gesetzliches Arbeitsver-

hältnis ist so bspw. durch die gesetzlich festgelegte Hilfspflicht von Familienangehörigen begründet, während quasi-vertragliche Arbeitsverhältnisse sich hauptsächlich in der Rechtsform des unentgeltlichen „Auftrags“ widerspiegeln. Vertragliche Arbeitsverhältnisse sind hier wiederum in unabhängige und abhängige Vertragsbeziehungen zu unterteilen (WANK 1988: 3f). *Abbildung 5* gibt einen groben Überblick über die juristische Unterteilung von Arbeitsbeziehungen in Deutschland nach dem Prinzip des öffentlich-rechtlichen bzw. privaten Arbeitsvertrages. Darüber hinaus kann eine Unterscheidung in Werk- und Dienstvertrag getroffen werden: Der im Dienstvertrag zur Leistung Verpflichtete schuldet lediglich das tätig werden, also das Bemühen, eine Leistung zu erstellen ohne Berücksichtigung, ob dieses Bemühen tatsächlich erfolgreich war (BGB §611). Der im Werkvertrag zur Leistung verpflichtete schuldet demgegenüber die erfolgreiche Erstellung eines „Werkes“ (BGB §631). Folglich ist der Dienstvertrag idealtypisch input- und der Werkvertrag outputorientiert angelegt.

Abbildung 5: Juristische Unterscheidung von Arbeitsverträgen



Quelle: WANK (1988: 3); eigene Modifikationen

In ganz allgemeinem Sinn können Arbeitsverträge als verbindliche Abmachungen zum Austausch einer Arbeitsleistung bzw. -bemühung gegen eine (nicht-)monetäre Gegenleistung die Form ganz unterschiedlicher Rechtskonstruk-

tionen annehmen. Im Folgenden beschränken wir uns daher auf eine spezielle, eingeengte Definition des Arbeitsvertrags: „Gegenstand des Arbeitsvertrages sind [L]eistungen, die nach Anweisung erbracht werden. [...] Der Arbeitnehmer [...] verpflichtet sich, die zugesagte Leistung entsprechend den Anweisungen des Arbeitgebers zu erbringen. Der Arbeitgeber hat dafür die vereinbarte Vergütung zu bezahlen“ (RICHTER/FURUBOTN 1999: 149). In Bezug auf *Abbildung 5* wird im Folgenden unter Arbeitsvertrag das privatrechtliche, abhängige Vertragsverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber verstanden.

1.3.5 Der Arbeitsvertrag als relationaler Vertrag

Klassische bzw. Neoklassische Arbeitsverträge würden voraussetzen, dass sowohl Leistung als auch Gegenleistung vertraglich exakt fixiert werden können. Im Falle der Lohnzahlung als Gegenleistung scheint dies kaum problematisch. Hingegen ist die Objektivierung der erbrachten Arbeitsleistung durch zwei besondere Umstände erschwert; beide Punkte lassen sich aus den durch die Neue Institutionenökonomie eingeführten Prämissen der opportunistisch und begrenzt rational agierenden Wirtschaftssubjekt ableiten (vgl. BUTTLER 1987: 209ff):

1.) Da der Mensch physisch untrennbar mit seiner Arbeitskraft verbunden ist, können die im Arbeitsvertrag gegen eine Lohnzahlung zu übertragenden Verfügungsrechte an der Arbeitskraft des Arbeitsanbieters niemals vollständig unter die Verfügungsgewalt des Arbeitsnachfragers gelangen. Folge ist, dass der Arbeitsnachfrager die erbrachte Arbeitsleistung nur indirekt messen kann (bspw. indem die Entlohnung an die Zeit der physischen Anwesenheit des Arbeitsanbieters an einem festgeschriebenen Arbeitsplatz im Betrieb gekoppelt ist). Aus dieser indirekten und unvollkommenen Leistungsmessung entsteht ein *Kontrollproblem*.

2.) Theoretisch wäre es möglich, dass Arbeitsanbieter und -nachfrager für jede zu tätigende Arbeitsleistung einen neuen Vertrag schließen. Eine solche Situation wäre theoretisch durch eine maximale Flexibilität der Arbeitsmarktakteure gekennzeichnet, da sämtliche Vertragsinhalte permanent disponibel und veränderbar sind. Abgesehen von den ständig neu anfallenden *Verhandlungskosten* ist mit einem erheblichen Anstieg der *Sicherungskosten* zu rechnen. Denn insbesondere wenn eine der beiden Seiten spezifische Investitionen getätigt hat,

besteht die Gefahr, dass diese Investitionen verloren gehen, sobald kein neuer Arbeitsvertrag zu Stande kommt.

In einer neoklassischen Welt der „Vollständigen Konkurrenz“ wäre zwar die Arbeitskraft auch untrennbar mit dem Arbeitsanbieter verbunden und der Arbeitsnachfrager müsste auf externe Veränderungen flexibel reagieren, jedoch wäre die Bestimmung der tatsächlichen Arbeitsleistung aufgrund vollständiger und kostenloser Informationen kein Problem. Aus diesem Grund könnten dann Arbeitsverträge ständig und unendlich schnell an neue Anforderungen kostenlos angepasst werden, indem immer ein komplett neuer Vertrag geschlossen würde. Unter der Prämisse begrenzt rationaler, opportunistischer Akteure und den daraus resultierenden Kontroll- und Sicherungskosten hat der Arbeitsvertrag jedoch in der Realität die Form eines relationalen Vertrages, um das nötige Maß an Stabilität und gleichzeitig das höchstmögliche Maß an Flexibilität für die Kontraktpartner zu sichern. Aber wo genau liegt das relationale Moment des Arbeitsvertrages? Entscheidende Bedeutung kommt hier der Weisungsbefugnis des Arbeitgebers zu, der sich der Arbeitnehmer im Arbeitsvertrag unterwirft. Bei der betrieblichen Allokation von Arbeitskraft wird folglich der Markt durch Hierarchie als Allokationsmechanismus ersetzt: „If a workman moves from department Y to department X, he does not go because of a change in relative prices, but because he is ordered to do so“ (COASE 1937: 387). Aufgrund seines „Direktionsrechts“ obliegt es dem Arbeitgeber, innerhalb des Betriebes und im vertraglich festgelegten *Rahmen* zu bestimmen, wie, wo und im welchem Umfang „seine“ Arbeitnehmer ihre Arbeitskraft einsetzen, ohne dass hierzu die Aushandlung eines neuen Vertrages notwendig wird. Dabei sind im Wesentlichen sechs idealtypische Dimensionen zu unterscheiden, die Gegenstand des Arbeitsvertrages sind und die den Rahmen bilden, der das Direktionsrecht des Arbeitgebers mehr oder weniger begrenzt (vgl. auch *Tabelle 1*). Der Arbeitsvertrag

a) enthält Angaben zu seiner Laufzeit bzw. Regelungen zur Beendigung des Vertragsverhältnisses,
b) regelt die Lage und Dauer der Arbeitszeit,
c) macht Angaben zum Arbeitsort,
d) spezifiziert die Art der zu leistenden Tätigkeit,
e) legt die Höhe der zu leistenden Vergütung fest,
f) legt die einzelnen Komponenten der Vergütung fest.

Diese sechs Dimensionen vereinbaren Art, Ort und Umfang der vom Arbeitnehmer zu erbringenden Leistung und der vom Arbeitgeber zu erbringenden Gegenleistung; dabei gelten im Arbeitsvertrag implizit allgemeingültige gesetzliche Bestimmungen (bspw. Arbeitsschutzrecht) oder aber allgemeinverbindliche Tarifbestimmungen bzw. kollektive Betriebsvereinbarungen (DÜTZ 1999; AUFHAUSER et al. 1992; vgl. dazu auch *Abschnitt 2.2.1* und *2.5*).

Tabelle 1: Idealtypische Dimensionen des Arbeitsvertrages

Dimensionen des Arbeitsvertrages		
Laufzeit	**Arbeitsort**	**Vergütungshöhe**
Lage und Dauer der Arbeitszeit	**Tätigkeitsbeschreibung**	**Vergütungs-zusammensetzung**
Quelle: eigene Darstellung		

Dass der Arbeitsvertrag Leistung und Gegenleistung innerhalb dieser sechs Dimensionen regelt, bedeutet nicht, dass alle sechs Dimensionen genau spezifiziert sein müssen, wie dies bspw. in einem klassischen Vertrag notwendig wäre. „[T]he central question is to determine the optimum *degree* of postponement of commitment“ (SIMON 1957: 194; meine Hervorhebung). So können die Vertragspartner einzelne Bereiche ganz bewusst offen lassen („nicht regeln“), bspw. wenn für Führungspositionen keine Arbeitszeiten spezifiziert werden. Jeder Arbeitsvertrag befindet sich folglich aus theoretischer Sicht in einem Relationalitätskontinuum. Am einen Ende dieses Kontinuums findet sich der perfekte klassische Vertrag, in dem Laufzeit, Arbeitszeit, Arbeitsort, die zu erbringende Tätigkeit sowie die dafür zu zahlende Entlohnung exakt festgeschrieben sind. Abweichungen würden grundsätzlich einem Vertragsbruch gleichkommen. Am anderen Ende des Kontinuums befindet sich der vollkommen relationale Arbeitsvertrag, in dem alle Dimensionen vollkommen variabel und wandelbar wären und daher prinzipiell kein Vertragsbruch auftreten kann. Reale Arbeitsverträge lassen sich irgendwo zwischen diesen beiden hypothetischen Extremen einordnen. Dies bedeutet aber auch, dass eine allgemeine Klassifizierung des Arbeitsvertrages als relationalem Vertrag zu kurz greift. Zwar sind alle Arbeitsverträge relationale Verträge, jedoch unterscheiden sie sich in ihrem jeweiligen *Relationalitätsgrad*. Die Ausgestaltung des Arbeitsvertrages und damit die Festlegung, in welchem Umfang und vor allem in

welchen arbeitsvertraglichen Dimensionen wie viel Relationalität erlaubt wird, ist – im Rahmen allgemeingültiger Regeln (bspw. Gesetze, allgemeinverbindlicher Tarifbestimmungen, etc.) – verhandelbar. Der Arbeitsvertrag bestimmt den Relationalitätsgrad und damit auch die *Flexibilität des Arbeitsverhältnisses*, die somit zu einem wesentlichen Teil Produkt der individuellen Vertragsverhandlung ist.

1.4 Die Arbeitsmarktakteure als Vertragspartner

1.4.1 Die Arbeitsnachfrager

Zunächst ist der Begriff des „Betriebes“ als technische determinierte und in einem räumlichen Zusammenhang stehende Produktionseinheit vom Begriff des „Unternehmens“ als wirtschaftlich bestimmte Produktionseinheit klar abzugrenzen (vgl. zum Betriebsbegriff LANKENAU 1992a; DÜTZ. 1999: 25). Daher steht der Betrieb als Nachfrager von Arbeitskraft im Zentrum der folgenden Ausführungen. Eine weitere begriffliche Konkretisierung muss für die beiden Begriffe „Arbeitsplatz“ und „Arbeitsstelle“ erfolgen, die in der Literatur häufig synonym verwendet werden. SCHETTKAT (1992: 61f) weist auf ein ähnliches Problem in der angelsächsischen Literatur beim Begriff „job“ hin: „A job can be defined by (1) its physical location, (2) its legal location, (3) the equipment used, (4) the task performed, or (5) the skill required.“ Im Folgenden soll unter „Arbeitsstelle“ ein inhaltlich zusammengefasster Aufgabenkomplex verstanden werden, der durch einen Arbeitnehmer bewältigt werden soll. Die „Stelle“ bildet somit die „kleinste organisatorische Einheit als ein Kombinat einzelner Teilaufgaben“ im Produktionsprozess (SCHWARZ 1980: 2114). Demgegenüber ist der „Arbeitsplatz“ eine räumliche Kategorie, da in diesem Begriff die physischen Voraussetzungen erfasst werden, die notwendig sind, um innerbetrieblich abgrenzbare Teilaufgaben bewältigen zu können. Jeder Stelle ist i. d. R. auch ein Arbeitsplatz zugewiesen. Allerdings ist es möglich, dass einerseits gleichzeitig mehrerer Stellen auf einen Arbeitsplatz zurückgreifen. Bspw. können im Drei-Schicht-Betrieb eines Krankenhauses 10 Pflegearbeitsplätzen auf einer Station 30 Stellen zugeordnet sein. Andererseits ist denkbar, dass eine Stelle auf Ressourcen verschiedener Arbeits-

plätze zurückgreift. So können z. B. einem Unternehmensberater Arbeitsplätze in mehreren Unternehmen zugeordnet sein (vgl. dazu SCHWARZ 1980).[24]

Als Arbeitsnachfrager treten in der Regel Betriebe auf, die Arbeitsstellen mit geeigneten Arbeitsanbietern besetzen müssen. Unter der Prämisse bedingt rationaler und opportunistischer Arbeitsmarktakteure ermöglicht es der hierarchische relationale Arbeitsvertrag dem Betrieb, die Produktivitäts- und Größenvorteile einer arbeitsteiligen Produktion zu nutzen und dabei gleichzeitig die Transaktionskosten der Arbeitskräfteallokation zu minimieren. Ob tatsächlich der hierarchische Arbeitsvertrag zur Anwendung kommt und eine innerbetriebliche Arbeitskräfteallokation erfolgt (vertikale Integration) oder aber für einzelne Arbeitsaufgaben punktuell externe (selbständige) Arbeitskräfte „angeheuert" werden (marktliche Arbeitskräfteallokation bspw. über Werkverträge), ist in erster Linie eine Frage von Transaktionskosten- nicht von Produktionskostenvorteilen (COASE 1937); die Transaktionskostenvorteile eines auf Dauer geschlossenen abhängigen Arbeitsverhältnisses entstehen durch Anbahnungskostenreduktion, durch Kontrollkostenreduktion und/oder durch Sicherungskostenreduktion und sind somit ursächlich für die innerbetriebliche Arbeitskräfteallokation (WILLIAMSON/WACHTER/HARRIS 1975).

Wenn Transaktionskostenvorteile aber tatsächlich eine so herausragende Rolle für die Existenz von Betrieben spielen, wieso gibt es dann überhaupt noch Markttransaktionen und warum ist dann nicht sämtliche Produktion in einem einzigen großen Betrieb zusammengefasst? Dem ist nicht so, weil „a firm will tend to expand until the costs or organising an extra transaction within the firm become equal to the costs of carrying out the same transaction by means of an exchange on the open market or the costs of organising in another firm" (COASE 1937: 395). Jeder Betrieb muss folglich eine „make-or-buy"-Entscheidung treffen und dadurch seine effizienten Grenzen bestimmen, d. h. der Betrieb muss klären, welche Güter/Dienste im Produktionsprozess er selbst erstellt (Rückwärts- oder Vorwärtsintegration; WILLIAMSON 1990: Kapitel 4 und 5) und welche er auslagert und von anderen Betrieben fremdbezieht.

---

[24] Es sind unterschiedliche Fragestellungen denkbar, bei denen entweder der Stellen- oder aber der Arbeitsplatzbegriff anzuwenden ist. Ist bspw. die Beschäftigungsentwicklung in einer Branche von Interesse, so wird man zweckmäßiger Weise die Entwicklung von Stellenzahlen beobachten; zielt die Frage eher auf die Quantifizierung von Outsourcingprozessen, so sollte die Zahl von Arbeitsplätzen in einzelnen Unternehmen untersucht werden.

Wenn ein Betrieb entschieden hat, einen bestimmten Dienst bzw. ein bestimmtes Gut selbst intern zu erstellen, ist damit gleichzeitig die Entscheidung gefallen, Arbeitskräfte zu rekrutieren und diese auf mehr oder weniger lange Zeit qua Arbeitsvertrag an den Betrieb zu binden. Die Entscheidung zu Gunsten der vertikalen Integration einer Aufgabe ist mehrdimensional, da parallel sechs verschiedene Bereiche der Arbeitsnachfrage spezifiziert werden müssen. Die dabei vom Betrieb im einzelnen zu beantwortenden Fragen sind in *Tabelle 2* dargestellt. In statischer Perspektive sind somit sowohl Quantität, Qualität sowie die Kosten der Arbeitsnachfrage eines Betriebes gesetzt. Um dies anhand eines einfachen Beispiels zu verdeutlichen, sei ein Betrieb angenommen, der lediglich ein einziges Produkt *X* in Periode *t* herstellt. Dieser Betrieb muss für die Periode *t* (unter gegebenem Kapital- und Bodeneinsatz) festlegen:

a) Wie viele Arbeitnehmer zur Produktion von *X* gebraucht werden (Numerische Dimension);
b) wann im Laufe eines Arbeitstages die Arbeitnehmer *X* produzieren sollen (Zeitliche Dimension);
c) an welchem Ort *X* produziert werden soll (Räumliche Dimension);
d) in welche einzelnen Teilaufgaben die Produktion von *X* zerlegt wird und welche der einzelnen Teilaufgaben von welchem Arbeitnehmer bei der Produktion von *X* übernommen werden sollen (Funktionale Dimension);
e) welchen Anteil die Lohnkosten an den gesamten Produktionskosten von *X* haben sollen (Wertdimension);
f) Aus welchen Bestandteilen die an die einzelnen an der Produktion von *X* beteiligten Arbeitnehmer zu leistende Vergütung zusammengesetzt sein soll (Kompositionsdimension).

Tabelle 2: Die Dimensionen der Arbeitsnachfrage des Betriebes

Quantität	**Qualität**
Numerische Dimension Wie viele Arbeitsstellen sind zu besetzen?	*Räumliche Dimension* Wo sollen die Aufgaben erledigt werden?
Zeitliche Dimension Wann sollen die Arbeitsstellen besetzt sein?	*Funktionale Dimension* Auf welchen Stellen werden die zu bewältigenden Aufgaben erledigt?
Wertdimension Wie hoch sind die Lohnkosten?	*Kompositionsdimension* Aus welchen Bestandteilen besteht die zu zahlende Vergütung?
Quelle: eigene Darstellung	

Durch die Beantwortung der in den einzelnen Feldern in *Tabelle 2* aufgeführten Fragen gelingt es, die Arbeitsnachfrage jedes einzelnen Betriebes umfassend zu beschreiben. Im Beispiel der Produktion des Gutes *X* in Periode *t* könnte dies bspw. heißen, dass

- 11 Arbeitnehmer zur Produktion des Gutes benötigt werden;
- neun Arbeitnehmer von Montags bis Freitags zwischen 8:00 Uhr und 16:30 Uhr und zwei Arbeitnehmer einmal zwischen 8:00 und 12:00 und einmal zwischen 12:30 und 16:30 produzieren sollen;
- die gesamte Produktion am Standort *S* erfolgen soll;
- zwei Arbeitnehmer Rohlinge stanzen, vier Arbeitnehmer die Werkstücke schleifen, ein Arbeitnehmer die Werkstücke lackiert, zwei Arbeitnehmer die Endkontrolle der Werkstücke übernehmen und ein Arbeitnehmer den Produktionsprozess überwacht und dass alle Arbeitsstellen einem Arbeitsplatz entsprechen; Ausnahme: beide Halbtagskräfte arbeiten in der Endkontrolle; den beiden Stellen entspricht ein einziger Arbeitsplatz;
- die Beschäftigung der 11 Arbeitnehmer in Periode *t* Lohnkosten von insgesamt 18.500 Talern verursacht, wobei der „Überwacher“ des Produktionsprozesses 4.500 Taler verdient, die beiden Halbtagskräfte je 1000 Taler und die restlichen acht Arbeitnehmer jeweils 1.500 Taler verdienen;
- Die Lohnkosten zu 70 Prozent aus dem Bruttolohn (Grundvergütung und vereinbarte Sonderzahlungen) und zu 30 Prozent aus Arbeitgeberbeiträgen zur Sozialversicherung bestehen; Ausnahme ist hierbei der Lohn des „Produktionsüberwachers“, dessen Vergütung zu 60 Prozent aus dem festgelegten Bruttolohn, zu 30 Prozent aus Arbeitgeberbeiträgen zur Sozialversicherung und (in Periode *t*) zu 10 Prozent aus einem leistungsbezogenen variablen Entgelt besteht.

Fazit: Jedem zustande kommenden Arbeitsvertrag geht eine make-or-buy-Entscheidung des Betriebes voraus. Im Falle von abhängiger Beschäftigung wird diese Frage mit der vertikalen Integration der Arbeitsleistung in den Betrieb beantwortet.

1.4.2 Die Arbeitsanbieter

Während die Arbeitsnachfrager in einer kapitalistischen Marktgesellschaft insbesondere über die knappen Produktionsressourcen Boden und Kapital verfügen, besitzen die Arbeitsanbieter mit ihrer Arbeitskraft die Verfügungsrechte über eine andere knappe Produktionsressource. Der Arbeitsanbieter muss entscheiden, wie viel seiner Arbeitskraft (und mithin wie viel seiner Zeit) er

- für den Konsum „verbraucht“,

- zur Erstellung von Gütern in Eigenarbeit (oder in anderen unterschiedlichen Formen sogenannter „informeller Arbeit“) nutzt,
- gegen Geld auf dem Erwerbsarbeitsmarkt anbietet.

Für jeden (potentiellen) Arbeitsanbieter gibt es eine ganz spezifische Kombination der individuellen Zeitverwendung. Aufgrund biologischer Notwendigkeiten (bspw. Schlaf) ist ein Minimum von Konsumzeit eine Voraussetzung für die menschliche Existenz. Demgegenüber ist theoretisch denkbar, dass alle zum Konsum benötigten Produkte entweder vollständig durch Eigenarbeit selbst erstellt bzw. im Warentausch mit anderen Eigenproduzenten erworben werden (Subsistenzwirtschaft) oder aber vollständig mit Hilfe des durch Erwerbsarbeit erwirtschafteten Geldes gekauft werden. Die Zeitallokationsentscheidung des Arbeitsanbieters bestimmt folglich unmittelbar sein Arbeitsangebot. Der individuelle Arbeitsanbieter maximiert seinen Nutzen durch eine effiziente Aufteilung der ihm zur Verfügung stehenden Zeit auf Konsum, Eigenarbeit und Erwerbsarbeit.

Arbeitsanbieter können sich in Form eines gemeinsam wirtschaftenden und konsumierenden „privaten Haushalts“ zusammenschließen.[25] Versteht man unter „Haushalt“ eine Einkommensgemeinschaft mit gemeinsamem Wohnraum (STATISTISCHES BUNDESAMT 1993: 13; zu unterschiedlichen Definitionen von „Haushalt“ vgl. GALLER/OTT 1993), eröffnet sich für die einzelnen Arbeitsanbieter durch eine solche Organisation die Möglichkeit, ihre Wohlfahrt weiter zu steigern. „Für den Familienhaushalt ergeben sich [...] Vorteile in drei Bereichen. Als ‚Konsumgemeinschaft‘ kann die Familie durch den gemeinsamen Konsum oder Gebrauch haushaltsöffentlicher Güter Effizienzgewinne sowie einfache Größenvorteile [...] erzielen, als ‚Versicherungsgemeinschaft‘ bietet sie materielle wie immaterielle Absicherung von Risikofällen wie Krankheit, Arbeitslosigkeit und im Alter, und als ‚Produktionsgemeinschaft‘ nutzt sie die komparativen Produktionsvorteile aus Spezialisierung der Haushaltsmitglieder“ (OTT 1998:75).

---

[25] Die Entstehung des privaten Haushalts ist ein Phänomen der Neuzeit und untrennbar mit der Etablierung seines Gegenstücks – dem kapitalistischen Betrieb – verbunden, wobei der private Haushalt „sich im Wege einer Sondervergesellschaftung aus dem hausgemeinschaftlichen Handeln zunehmend in der Art aussonderte, daß die alte Identität von Haushalt, Werkstatt und Kontor, wie sie der ungebrochenen Hausgemeinschaft und auch dem [...] ‚Oikos‘ des Altertums selbstverständlich war, zerfiel“ (WEBER 1980 [1921]: 229; vgl. auch die obigen Ausführungen zur Arbeitsnachfrage). Allerdings dauerte es in Deutschland relativ lange, bis sich die rechtliche und faktische Trennung zwischen Betrieb und Haushalt tatsächlich vollzogen hatte, da „[...] paternalistische Einstellungen einerseits und unterwürfige Haltungen andererseits zu-

Im vorliegenden Abschnitt ist der Haushalt insbesondere als Produktionsgemeinschaft von Interesse. Einem haushaltsökonomischen Basismodell folgend, fällen die Haushaltsmitglieder eine *gemeinsame* Entscheidung über die Verwendung der knappen Güter „Zeit“ und „Einkommen“, die ihnen insgesamt zur Verfügung stehen. Dabei wird nicht nur grundsätzlich entschieden, welche Güter eigenproduziert und welche Güter am Markt gekauft werden, sondern innerhalb des Haushalts wird ausgehandelt, welches der Haushaltsmitglieder sich auf Erwerbsarbeit (also Erzielung von Geldeinkommen am Arbeitsmarkt) oder aber auf Hausarbeit (also Eigenproduktion von Gütern) spezialisiert (BECKER 1965; GRONAU 1977). Für einen Ein-Personen-Haushalt ergibt sich daher, dass die Allokation von Zeit von (a) der Höhe des sonstigen Einkommens (bspw. Transferzahlungen), (b) der Höhe der Lohnrate sowie (c) der Produktivität in den einzelnen Produktionssphären (Markt, Haushalt) abhängt. Ein Zwei-Personen-Haushalt verfügt hingegen über unterschiedliche Lohnraten sowie „Produktivitäten“, so dass derjenige mit der höheren Lohnrate (bzw. der höheren Produktivität der Marktarbeit) sich auf Marktarbeit und derjenige mit der geringeren Lohnrate (bzw. der geringeren Produktivität der Marktarbeit) auf Eigenarbeit spezialisiert. Durch diese Spezialisierung können weitere Produktivitätszuwächse erreicht werden. Diese haushaltlichen Zeitallokationsentscheidungen müssen allerdings auf Basis mangelhafter Informationen gefällt werden, so dass auch bei Allokationsentscheidungen auf der Arbeitsangebotsseite nicht nur Produktions- sondern vor allem auch Transaktionskostenaspekte zu berücksichtigen sind (BEN-PORATH 1980; POLLAK 1985).

Freilich ist eine vollkommene Spezialisierung entweder auf Haus- oder aber Marktarbeit nicht unbedingt von Vorteil; unter gewissen Voraussetzungen kann es daher für den Haushalt interessant sein, die Vorteile als Konsum- und Versicherungsgemeinschaft zu nutzen, ohne dass eine (vollkommene) Spezialisierung bei der Güterproduktion stattfindet (OPPENHEIMER 1997). Stattdessen bietet es sich eventuell an, dass alle (erwachsenen) Haushaltsmitglieder (auch) Marktarbeit anbieten und einen großen Teil der Haushaltsleistungen nicht mehr selbst intern erstellen, sondern auslagern und über den Markt von externen Anbietern gegen Geld beziehen oder aber auf ein staatliches Angebot zurückgreifen. „So haben sich im Zuge der wirtschaftlichen Entwicklung die Substitutionsmöglichkeiten

---

sammen mit alten Rechtsformen im Familienbetrieb und in der Gesindeverfassung zäh überdauerten“ (WEHLER 1989: 83).

von Haushaltsproduktion durch Marktarbeitszeit deutlich verbessert. Die Entwicklung großer Märkte für standardisierbare Güter mit stark arbeitsteiliger Produktion sowie technischer Fortschritt haben einerseits zu sinkenden Güterpreisen und andererseits zu steigenden Löhnen geführt. Dies löst Substitutionseffekte zugunsten von Marktarbeit aus, indem eine bislang zeitintensive Haushaltsproduktion durch eine kapitalintensive Haushaltstechnologie ersetzt wird. Der verstärkte Einsatz von konsumreifen Marktgütern sowie komfortablen Haushaltsgeräten, die die Haushaltsproduktion stark vereinfachen, so daß hierzu kaum mehr spezifische Kenntnisse notwendig sind, reduzieren Hausarbeit in vielen Bereichen auf eine ‚individuelle Endmontage von industriell gefertigten Zwischenprodukten'. Unter solchen Bedingungen ist es dann effizient, die Zeit verstärkt zur Einkommenserzielung zu verwenden, da dadurch ein wesentlich höherer Gesamtoutput erzielt werden kann" (OTT 1998: 70).

Für den privaten Haushalt stellt sich folglich ein ähnliches „make-or-buy"-Problem wie für den Betrieb. Wenn ein Haushalt entschieden hat, einen bestimmten Dienst bzw. ein bestimmtes Gut nicht selbst intern zu erstellen, sondern gegen Geld bei einem haushaltsfremden Anbieter einzukaufen, ist damit *gleichzeitig* die Entscheidung gefallen, Arbeitskraft auf dem Erwerbsarbeitsmarkt anzubieten, um Lohneinkommen zu erwirtschaften. Ähnlich der Arbeitsnachfrageentscheidung ist auch diese Arbeitsangebotsentscheidung mehrdimensional, da parallel sechs verschiedene Bereiche des Arbeitsangebots spezifiziert werden müssen. Die dabei vom Haushalt im einzelnen zu beantwortenden Fragen sind in *Tabelle 3* dargestellt. In statischer Perspektive sind dabei sowohl Quantität, Qualität sowie der Ertrag des Arbeitsangebots eines Haushalts gesetzt. Um dies wiederum anhand eines einfachen Beispiels zu verdeutlichen, sei ein Haushalt angenommen, der ein Konsumniveau K in t erzielt. Dieser Haushalt muss für die Periode t (unter gegebenem Kapital- und Bodeneinsatz) folgende Fragen beantworten:

a) Wie viele Haushaltsmitglieder bieten (abhängige) Erwerbsarbeit an (Numerische Dimension)?
b) Wann bieten die einzelnen Haushaltsmitglieder Erwerbsarbeit an (Zeitliche Dimension)?
c) Wo bieten die einzelnen Haushaltsmitglieder Erwerbsarbeit an (Räumliche Dimension)?
d) Welche Art der Tätigkeiten bieten die Haushaltsmitglieder auf dem Arbeitsmarkt an und welches Haushaltsmitglied bietet welche Tätigkeit(en) auf dem Arbeitsmarkt an (Funktionale Dimension)?

e) Wie hoch ist das Haushaltseinkommen (Wertdimension)?

f) Aus welchen Bestandteilen setzt sich das Haushaltseinkommen zusammen (Kompositionsdimension)?

Durch die Beantwortung der in den einzelnen Tabellenfeldern aufgeführten Fragen gelingt es, das Arbeitsangebot jedes einzelnen Haushalts umfassend zu beschreiben. Arbeitsmarktakteur bleibt zwar der individuelle Arbeitsanbieter, jedoch ist seine Allokationsentscheidung vor dem Hintergrund seiner Einbindung in einen Haushalt zu bewerten. Im Beispiel der Erwirtschaftung des Konsumniveaus *K* in Periode *t* könnte dies bspw. heißen, dass

- zwei erwachsene Haushaltsmitglieder *A* und *B* Arbeit anbieten;
- das eine Haushaltsmitglied *A* zwischen 7:00 und 17:00 Uhr und *B* zwischen 8:00 und 12:00 Uhr Erwerbsarbeit anbietet;
- das eine Haushaltsmitglied A in einem maximalen Radius von 50 Kilometern und B in einem maximalen Radius von 10 Kilometern um den Wohnort Arbeit anbietet;
- vom Haushalt insgesamt Sicherheits- und Verwaltungsdienstleistungen angeboten werden wobei Haushaltsmitglied *A* allein die Sicherheitsdienstleistungen (bspw. als Pförtner) und *B* allein die Verwaltungsdienstleistungen (bspw. als Bürokraft) anbietet;
- das Haushaltseinkommen insgesamt 6000 Taler beträgt, wobei Haushaltsmitglied *A* 4000 und *B* 2000 Taler verdient;
- das Haushaltseinkommen aus 4200 Talern Nettolohn und 1800 Talern Abgaben und Steuern besteht.

Tabelle 3: Die Dimensionen des Arbeitsangebots des privaten Haushalts

Quantität	**Qualität**
Numerische Dimension Wie viele der Haushaltsmitglieder bieten Erwerbsarbeit an?	*Räumliche Dimension* Wo wird die (abhängige) Erwerbsarbeit angeboten?
Zeitliche Dimension Wann bieten die einzelnen Haushaltsmitglieder Erwerbsarbeit an?	*Funktionale Dimension* Durch welche Haushaltsmitglieder werden die zu bewältigenden Aufgaben erledigt?
Wertdimension Wie hoch ist das Haushaltseinkommen?	*Kompositionsdimension* Wie setzt sich das Haushaltseinkommen zusammen?
Quelle: eigene Darstellung	

1.4.3 Der Arbeitsvertrag als Bindeglied zwischen Haushalts- und Betriebsproduktion

Bevor ein konkreter Vertrag geschlossen wird, müssen sich die Arbeitsmarktakteure zunächst einmal über ihre eigenen „Ausgangsforderungen“ klar werden, was im Endeffekt eine Konkretisierung der sechs Angebots- bzw. Nachfrageparameter (vgl. *Tabelle 2* und *Tabelle 3*) bedeutet. Für den Arbeitsanbieter stellen sich bspw. folgende Fragen: Soll etwa eine Voll- oder Teilzeitbeschäftigung aufgenommen werden, um Erwerbseinkommen zu erzielen? Welche Wegestrecke ist bis zum Arbeitsort zu tolerieren? Welche Tätigkeiten werden angeboten? Wie hoch ist der „Anspruchslohn“, der mindestens für die Tätigkeit zu zahlen ist? Ähnliche Entscheidungen sind auf der Arbeitsnachfrageseite zu fällen: Gesetzt den Fall, eine Aufgabe soll innerhalb des Betriebes erledigt werden: Wie viele Arbeitnehmer sind zu rekrutieren? Welche Arbeitsaufgaben sind von den Arbeitnehmern zu lösen? Wo soll produziert werden? Welcher maximale Lohn ist für die einzelnen Arbeitsaufgaben zu bezahlen?

Die differenzierte Betrachtung sowohl des Arbeitsangebots als auch der Arbeitsnachfrage macht deutlich, dass selbst unter statischen Gesichtspunkten der Ausgleich zwischen Angebot und Nachfrage keinesfalls allein über die Lohnhöhe erfolgt, sondern dass *alle* der jeweils sechs Dimensionen in ein Gleichgewicht gebracht werden müssen. „Viewing labor market exchange in terms of contracts represents an interesting and novel methodological departure from conventional models in which market wage rates decentralize impersonal and unilateral labor demand decision by firms on the one hand and labor supply decisions by workers on the other. In contrast, contracts are inherently bilateral negotiations between partners that are disciplined by external opportunities, making analysis of the labor market more akin to the marriage market than to the bourse. Contract markets are supported by frictions and specifity of employment relationships that tend to insulate contracting parties from short-run external shocks and which take current wage rates ‚out of competition‘ in allocating labor resources.“ (ROSEN 1985: 1145). In diesem Sinn ist der Arbeitsvertrag als ein ausgehandelter Kompromiss zwischen den Anforderungen des Betriebes und des privaten Haushalts zu verstehen. Der Arbeitsvertrag konkretisiert folglich *für beide Marktseiten* die Quantität und Qualität sowie den Preis bzw. den Ertrag der geleisteten – sprich der realisierten – Arbeit. *Der Arbeitsvertrag ist somit in dieser statischen Sicht-*

weise das Kondensat der Verhandlungen der Arbeitsmarktakteure. Dabei hängt das Vertragsresultat zum einen von den Arbeitsmarktrahmenbedingungen und zum anderen gleichzeitig von den Entscheidungen der jeweiligen Marktgegenseite ab (vgl. dazu auch das modifizierte Grundmodell soziologischer Erklärung in *Abschnitt 1.2.4*). Das bedeutet bspw., dass die Existenz eines realen Geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses – z. B. ein morgendlicher Zeitungsausträgerjob – begründet ist durch die akut geltenden Rahmenbedingungen (vgl. dazu *Abschnitt 1.6*), die wiederum den konkreten Handlungsspielraum des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers bestimmen. Der Arbeitgeber sucht einen Beschäftigten für nur wenige Stunden am Tag für eine spezielle Aufgabe, die allerdings keine besondere Qualifikation voraussetzt. Prinzipiell könnte er selbständige Subunternehmer einsetzen, doch bestünde da die Gefahr der „Scheinselbständigkeit", was die Nachzahlung von Sozialversicherungsbeiträgen nach sich ziehen würde. Somit ist die Entscheidung, das Produkt „Zeitungsaustragen" von einem Geringfügig Beschäftigten ausführen zu lassen, zu begründen. Auf der anderen Seite möchte ein Arbeitnehmer sein Arbeitsangebot ausweiten; zu denken ist hierbei vielleicht an eine junge Mutter, die nach der Geburt ihrer Kinder wieder in das Erwerbsarbeitsleben zurückkehren möchte. Zwar präferiert diese Mutter einen sozialversicherungspflichtigen Teilzeitjob, jedoch existiert kein adäquates Kinderbetreuungsangebot, das eine solche Tätigkeit ermöglicht – sei es durch fehlende institutionelle Betreuungsmöglichkeiten, sei es durch die Ablehnung des Ehemannes, sein Arbeitsangebot zu Gunsten der Kinderbetreuung zu reduzieren. Der Handlungsspielraum dieser Arbeitsanbieterin ist begrenzt, eine geringfügige Beschäftigung als Zeitungsausträgerin in den frühen Morgenstunden, bevor der Ehemann das Haus zur Arbeit verlässt, ist *bei diesen Gegebenheiten* die adäquate Beschäftigungsform. Im Endeffekt bedeutet dies, dass sich der Arbeitsnachfrager nur für die Form der geringfügigen Beschäftigung entscheiden kann, weil zur selben Zeit und am selben Ort ein entsprechendes Arbeitsangebot vorliegt. Gleichzeitig kann die Arbeitsanbieterin nur deshalb die Form der geringfügigen Beschäftigung wählen, weil eine entsprechende Nachfrage besteht.

Dieses Beispiel macht nochmals deutlich, dass der Arbeitsvertrag das Bindeglied zwischen Arbeitsanbieter und Arbeitsnachfrager ist. Die Aushandlung des Arbeitsvertrages hat automatisch Rückwirkungen auf die gesamte Arbeitsallokation im Betrieb *und* im privaten Haushalt – und umgekehrt. Daraus folgt, dass wenn

man eine statische Sichtweise – wie im folgenden Abschnitt – verlässt, die *Anpassungsfähigkeit* beider Marktseiten (sprich: ihre „*Flexibilität*“) interdependent sind und durch ausgehandelte Arbeitsverträge in entscheidender Weise bestimmt werden. Diese Anpassungsfähigkeit wird vor allem dadurch gewährleistet, dass es sich hierbei i. d. R. um relationale Arbeitsverträge handelt. Die Existenz relationaler Verträge ist ein entscheidender Faktor, der die Flexibilität des Arbeitskräfteeinsatzes sowohl der Arbeitsanbieter als auch der Arbeitsnachfrager fördert wenn nicht sogar erst real möglich macht.

1.5 Diskussion des Flexibilitätsbegriffs

1.5.1 Was ist „Flexibilität“?

Die Diskussion über die im Laufe der Zeit für die einzelnen Akteure zunehmenden Flexibilitätsanforderungen bzw. -zumutungen spielt seit mindestens 20 Jahren mehr oder weniger in allen Bereichen der Gesellschaftswissenschaften eine wichtige Rolle. So ist die „Flexibilität des Arbeitsmarktes“ auch ein ständiges Thema in der Auseinandersetzung um Zustand und Zukunft (nicht nur) des deutschen Arbeitsmarktes. Verursacht durch die anhaltend hohe Arbeitslosigkeit hat dieses Thema in den letzten Jahren weiteren Auftrieb erhalten. Zentrale Bedeutung kommt in diesem Zusammenhang der Flexibilität der Arbeitsnachfrage (sprich: der Betriebe) zu. Dabei ist von Interesse, wie die Allokation von Arbeitskraft in einem durch verschärften internationalen Wettbewerb und durch den Übergang von der Industrie- in eine Dienstleistungsgesellschaft gekennzeichneten Wirtschaftssystem bewältigt wird bzw. bewältigt werden kann. Die meisten Beiträge zu dieser Flexibilisierungsdebatte kranken jedoch an einer inkonsequenten und/oder oberflächlichen Verwendung des Begriffs „Flexibilität“, die auf verschiedene Ursachen zurückzuführen ist.

Erstens wird immer wieder versucht, die „Flexibilität des Arbeitsmarktes“ an der Höhe der monatlichen Arbeitslosenzahlen bzw. Arbeitslosenquote festzumachen. Jedoch lässt sich bspw. allein aus dem Vergleich von Arbeitslosenzahlen zu bestimmten Stichtagen nichts über die Anpassungsfähigkeit des Arbeitsmarktes aussagen. Denn logischer Weise kann es sich bei „Flexibilität“ nur um einen Begriff zur Beschreibung *dynamischer Prozesse* handeln. In statischer Perspektive sind die Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt gesetzt. Ob die Arbeitsmarktakteure

„flexibel“ sind und sich geänderten Bedingungen anpassen können oder aber nicht, ist eine Frage, die *nur im Zeitverlauf* beantwortet werden kann.[26]

Zweitens ist der Begriff „Arbeitsmarktflexibilität“ selbst problematisch und seine Verwendung häufig irreführend. So wird bei näherer Betrachtung deutlich, dass ausschließlich die Arbeitsmarktakteure mehr oder weniger flexibel sein können, der Markt als Institution jedoch nicht. Die Anpassungsfähigkeit des Arbeitsmarktes existiert daher nur als *Ableitung* aus den Flexibilitätsmöglichkeiten bzw. den Handlungsspielräumen der Marktakteure. Die Erkenntnis, dass *Arbeitsmarktakteure* in einer sich stetig wandelnden Umwelt (inter)agieren und dies von ihnen eine ständige Anpassung verlangt, macht eine differenzierte und modifizierte Sichtweise auf den Flexibilitätsbegriff notwendig. Zunächst ist die Art und Weise, wie die Arbeitsmarktakteure ihr Verhalten an gewandelte Anforderungen anpassen (können), ganz allgemein als „Flexibilität“ zu bezeichnen. Die „Flexibilität“ der Akteure ist folglich durch den Umfang ihres Handlungsspielraums begrenzt. Dabei werden die Grenzen dieses Handlungsspielraums innerhalb der jeweiligen Gesellschaftsordnung ganz allgemein durch Regeln festgelegt und dadurch die prinzipiell unendlich vielen Handlungsoptionen auf ein mehr oder weniger geringes Maß realer Alternativen reduziert. Real erfahrbar wird dieser Handlungsspielraum, indem Regelabweichungen mit positiven oder aber negativen Sanktionen belegt werden: „[B]ehavioral rules without sanctions are unimportant“ (BENDOR/SWISTAK 2001: 1494). Der Begriff der Regel bezieht sich dabei sowohl auf im Sozialisationsprozess vermittelte Wertvorstellungen („soziale Normen“; vgl. PEUCKERT 2001) als auch auf gesatzte Vorschriften in Form von Gesetzen. Im Rahmen der Veränderung und Weiterentwicklung von Regeln ist somit die Flexibilität der Akteure einem ständigen Wandel ausgesetzt und insofern disponibel. Darüber hinaus ist allerdings auch zu beachten, dass trotz dieser grundsätzlichen Beschränkung für die Arbeitsmarktakteure weiterhin verschiedene Handlungsalternativen verbleiben. Innerhalb der unspezifischen, prinzipiell allgemeingültigen Flexibilitätsgrenzen (Gesetze, Normen, etc.) spezifizieren die Arbeitsmarktakteure ihre *bilateralen Handlungsspielräume* durch den Arbeitsvertrag selbst. Demnach ist die Flexibilität eines bestimmten Arbeitgeber-Arbeitnehmer-

---

[26] Unverständlich bleibt daher, warum einige Autoren (vgl. bspw. COLCLOUGH/TOLBERT 1992) eine Unterscheidung zwischen „statischer“ [!] und „dynamischer“ Flexibilität treffen, obwohl sie damit eigentlich kurzfristige und langfristige Anpassungsstrategien von Unternehmen meinen.

Verhältnisses zum einen durch allgemeine Regeln und zum anderen durch den speziell ausgehandelten Arbeitsvertrag *zweifach* bestimmt.
Drittens fehlt es außerdem innerhalb der Flexibilisierungsdiskussion häufig an einer Unterscheidung zwischen „Flexibilisierungsmöglichkeiten“ einerseits und „realisierter Flexibilität“ andererseits. Während die *Flexibilisierungsmöglichkeiten* den maximalen Rahmen beschreiben, den Betriebe aufgrund allgemeiner arbeitsrechtlicher, tarifrechtlicher oder arbeitsvertraglicher Regelungen ausschöpfen *können*, bildet die *realisierte Flexibilität* ausschließlich das Ausmaß ab, in dem die Betriebe ihre mögliche Flexibilität tatsächlich ausgeschöpft *haben*. Bspw. beinhaltet ein befristetes gegenüber einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis eine größere mögliche numerische Flexibilität, da am Ende des befristeten Vertrages i. d. R. keine Kündigungsschutzregelungen bestehen. Diese erhöhten Flexibilitätsmöglichkeiten bedeuten jedoch nicht automatisch, dass sich die tatsächlich zu beobachtende numerische Flexibilität von unbefristet und befristet Beschäftigten zwangsläufig unterscheiden muss (vgl. dazu auch WALWEI 2000: 105f).

Bei der weiteren Auseinandersetzung mit dem Flexibilitätsbegriff scheint es sinnvoll zu sein, sich im Folgenden zunächst mit der „Flexibilität der Arbeitsnachfrager“ auseinander zu setzen, um anschließend die Interdependenzen mit der „Flexibilität der Arbeitsanbieter“ aufzuzeigen und so am Ende insgesamt ein umfassendes, neues Verständnis für den komplexen Flexibilitätsbegriff zu erreichen.

1.5.2 Flexibilität der Arbeitsnachfrage im Kontext des Betriebes

Eine ganze Reihe von Autoren hat sich in der Vergangenheit bereits mit der begrifflichen Fassung und idealtypischen Unterscheidung verschiedener Flexibilitätsformen des betrieblichen Arbeitskräfteeinsatzes beschäftigt. Wie jedoch die im vorausgehenden Abschnitt erläuterte Kritik offengelegt haben sollte, sind diese Definitionen zu ungenau und inkonsistent. Daher wird nun ein eigenes Schema der Flexibilität der Arbeitsnachfrage vorgestellt, das allerdings wesentliche Komponenten unterschiedlicher vorausgegangener Definitionsversuche nutzt und kombiniert: Mit ihrer Vier-Felder-Tabelle und der darin enthaltenen Unterscheidung zwischen externer und interner bzw. quantitativer und qualitativer Flexibilität liefern GOUDSWAARD/NANTEUIL (2000: 8) das Grundgerüst für das im Folgenden verwendete idealtypische Flexibilitätsschema. Dieses Grundgerüst ist um die Ebene der Lohnflexibilität zu erweitern (vgl. OECD 1989), wobei zusätzlich eine

Unterscheidung in quantitative und qualitative Lohnflexibilität vorzunehmen ist (ATKINSON 1984: 28). Somit lässt sich die Flexibilität der Arbeitsnachfrage durch sechs verschiedene *idealtypische Parameter* beschreiben, die durch die Kombination von „Quantitativer Flexibilität“ und „Qualitativer Flexibilität“ auf der einen und „Externe Flexibilität“, „Interne Flexibilität“ und „Lohnflexibilität“ auf der anderen Seite gebildet werden:

1.) Externe-quantitative Flexibilität („numerische Flexibilität“)
2.) Interne-quantitative Flexibilität („zeitliche Flexibilität“)
3.) Externe-qualitative Flexibilität („räumliche Flexibilität“)
4.) Interne-qualitative Flexibilität („funktionale Flexibilität“)
5.) Quantitative Lohnflexibilität („preisliche Flexibilität“)
6.) Qualitative Lohnflexibilität („Kompositionsflexibilität“)

Mit dem Begriff der externer Flexibilität wird zum einen der Umfang erfasst, in dem entweder *Arbeitskräfte* aus dem Betrieb ausscheiden bzw. vom Betrieb eingestellt werden (quantitativ-externe oder numerische Flexibilität). Zum anderen wird der Umfang ermittelt, in dem *Arbeitsaufgaben* aus dem Betrieb ausgelagert bzw. in den Betrieb integriert werden (qualitative-externe oder auch räumliche Flexibilität). Auslagerungen können so bspw. durch eine eigenständige neue Betriebsgründung unter einem gemeinsamen „Unternehmensdach“ an einem neuen Ort geschehen. Ebenso ist das „Outsourcen“ von Aufgaben an unternehmensfremde Betriebe denkbar. Die interne Flexibilität bezieht sich sowohl darauf, zu welchem Zeitpunkt die Arbeitskräfte für die Produktion von Gütern und Dienstleistungen eingesetzt werden (quantitativ-interne oder zeitliche Flexibilität) als auch darauf, welche Möglichkeiten der unterschiedlichen Verteilungen von Aufgaben oder der Ausführung unterschiedlicher Aufgaben durch die Beschäftigten bestehen (qualitativ-interne oder funktionale Flexibilität).

Neben den externen und internen Flexibilitätsdimensionen kommt noch die Lohnflexibilität, die sich unter quantitativen Gesichtspunkten als „Preisflexibilität“ und unter qualitativen Gesichtspunkten als „Kompositionsflexibilität“ beschreiben lässt. Während die Preisflexibilität die absolute Variabilität der Lohnkosten erfasst, bezieht sich die Kompositionsflexibilität auf die Möglichkeit, die relative

Bedeutung einzelner Lohnelemente zu verändern, ohne dass dadurch zwangsläufig die absoluten Lohnkosten sinken bzw. steigen müssen.[27]

Tabelle 4: Idealtypische Dimensionen der Flexibilität der Arbeitsnachfrage

	Quantitative Flexibilität	**Qualitative Flexibilität**
Externe Flexibilität	*numerische Flexibilität*	*räumliche Flexibilität*
Interne Flexibilität	*zeitliche Flexibilität*	*funktionale Flexibilität*
Lohn-flexibilität	*preisliche Flexibilität*	*Kompositions-flexibilität*
Quelle: eigene Darstellung		

Jedoch würde auch ein solches konkretisiertes idealtypisches Flexibilitätsschema allein die Flexibilität der Arbeitsnachfrage weiterhin als eindimensionales Problem verstehen. Selbst wenn man sich auf die Allokation von Arbeitskraft im engeren Sinn konzentriert, sind die bislang in der Literatur verwendeten Begriffe i. d. R. organisationszentriert, d.h. sie versuchen, die Handlungsspielräume betrieblicher Arbeitskräfteallokation *insgesamt* für jeden Betrieb – also auf Organisationsebene – *umfassend* zu beschreiben (vgl. bspw. DEYO 1997: 105). Da es aber *nicht* eine einzige Allokationsstrategie innerhalb eines Betriebes gibt, sondern sich aufgrund der heterogenen Belegschaft die Allokationsmöglichkeiten unterschiedlicher Beschäftigtengruppen – wenn nicht sogar jedes einzelnen Arbeitnehmers – innerhalb des Betriebes unterscheiden, kommt es zu Problemen und Widersprüchen bei der unkritischen Übertragung der organisationszentrierten (allgemeinen) Begriffe auf spezielle (Gruppen von) Arbeitsverhältnisse (SMITH 1997), so dass bei einem solchen Vorgehen zwangsläufig Äpfel mit Birnen verglichen werden. Notwendig ist daher, bei der Debatte um die „Flexibilität von Betrieben“ zusätzlich zwischen verschiedenen *Ebenen der Flexibilisierung* zu unterscheiden. Bei näherer Betrachtung ergeben sich so (mindestens) *vier verschiedene*

[27] Bspw. kann eine Verringerung der monetären Lohnzahlung und eine Erhöhung der fringe benefits die gleichen Kosten wie zuvor verursachen; dadurch, dass jedoch fringe benefits nicht unbedingt der Besteuerung unterliegen, geht mit dieser Kompositionsverschiebung der Arbeitsentlohnung eine reale Lohnerhöhung und dadurch u. U. eine Anreizverbesserungen einher; vgl. zum Unterschied zwischen absoluten Vergütungskosten einerseits und einzelnen Vergütungsbestandteilen andererseits auch HAMMERMESH (1983) und SMEEDING (1983).

Flexibilisierungsebenen, die (un-)mittelbar mit der Flexibilität der Arbeitsnachfrage in Verbindung und untereinander in hierarchischer Beziehung stehen[28]:

1.) *Produktflexibilität*: Betriebe müssen entscheiden, welche Güter/Dienste sie produzieren möchten.
2.) *Ressourcenflexibilität*: Wenn eine Produktentscheidung getroffen worden ist, müssen Betriebe entscheiden, welche ihrer knappen Ressourcen sie zur Produktion einsetzten.
3.) *Vertragsflexibilität*: Unter der Voraussetzung einer Produkt- und Ressourcenentscheidung müssen Betriebe entscheiden, mittels welcher Vertragsbeziehungen sie die Verfügungsrechte über die notwendigen knappen Ressourcen erlangen.
4.) *Einsatzflexibilität*: Unter der Voraussetzung einer Produkt-, Ressourcen-, und Vertragsentscheidung ist abschließend zu klären, wann, wo und zu welchen Kosten die jeweils angeeigneten Ressourcen eingesetzt werden.

Bevor über die Flexibilität der Arbeitskräfteallokation gesprochen wird, muss zunächst einmal deutlich werden, auf welche *Flexibilisierungsebene* sich die Aussagen beziehen sollen, kurz: Geht es bspw. um die Vertrags- oder aber um die Einsatzflexibilität der Arbeitsnachfrage? Um die Relevanz einer solchen differenzierten Betrachtung zu verdeutlichen, sei nochmals auf GOUDSWAARD/NANTEUIL (2000: 8) verwiesen, die als Beispiel für die Funktionale Flexibilität von Betrieben die „innerbetriebliche Jobrotation“ nennen. Gleichzeitig wird von den beiden Autoren die „Auslagerung von Aufgaben“ als Form der Produktionsflexibilität angeführt. Innerhalb *eines* Arbeitsverhältnisses geht es jedoch nicht darum, ob der Betrieb Aufgaben auslagert und/oder Jobrotation einführt. Hier ist vielmehr der entscheidende Punkt, ob der Betrieb Jobrotation einführt und/oder ein Arbeitsverhältnis bestehen bleibt; entscheidet sich der Betrieb für die „Auslagerung“, ist die Option „Jobrotation“ hinfällig. Die Handlungsalternativen „Jobrotation“ und „Entlassung“ auf der einen und „Auslagerung“ auf der anderen Seite befinden sich auf *unterschiedlichen Ebenen* – einmal auf der individuellen speziellen Ebene eines abhängigen Arbeitsvertrages („Einsatzflexibilität“) und einmal auf der organisationsbezogenen allgemeinen Ebene der Alternative zwischen abhängigem Arbeitsvertrag (Integration) oder Werk- bzw. Liefervertrag (Auslagerung) („Vertragsflexibilität“). Ähnlich problematisch ist daher auch die Erfassung der Katego-

---

[28] BOYER (1988: 223ff) stellt fünf konkurrierende Flexibilitätskonzepte vor, jedoch gelingt es ihm nicht, eine strikte Unterscheidung zwischen verschiedenen Flexibilitätsebenen des Betriebes zu erarbeiten; die Flexibilität der Arbeitsanbieter bleibt hier vollständig ausgeklammert.

rie „Flexibler Einsatzort“ und „Auslagerung“ innerhalb eines Flexibilitätsschemas (vgl. EUROPEAN COMMISSION 2000: 10). Die physische Flexibilität abhängig Beschäftigter lässt sich *nicht* aus möglichen Outsourcingprozessen ableiten; wenn eine Aufgabe ausgelagert wird, existiert *zwangsläufig* kein abhängiger Arbeitsvertrag (mehr). Für ein abhängiges Arbeitsverhältnis erübrigt sich hier die Frage nach dem flexiblen Einsatzort. Versteht man den Arbeitsvertrag als Basis jedweder Arbeitskräfteallokation so muss *vor* einer Beurteilung der speziellen Flexibilität die Vertrags*art* gesetzt sein. Je nachdem, wie diese allgemeine Organisationsfrage vom einzelnen Betrieb für spezifische Aufgaben beantwortet wird, eröffnen sich auf der einen Seite gewisse Flexibilitätsmöglichkeiten, während andererseits gleichzeitig dadurch automatisch andere Flexibilitätsmöglichkeiten nicht mehr existieren (vgl. dazu auch SIMON 1957).

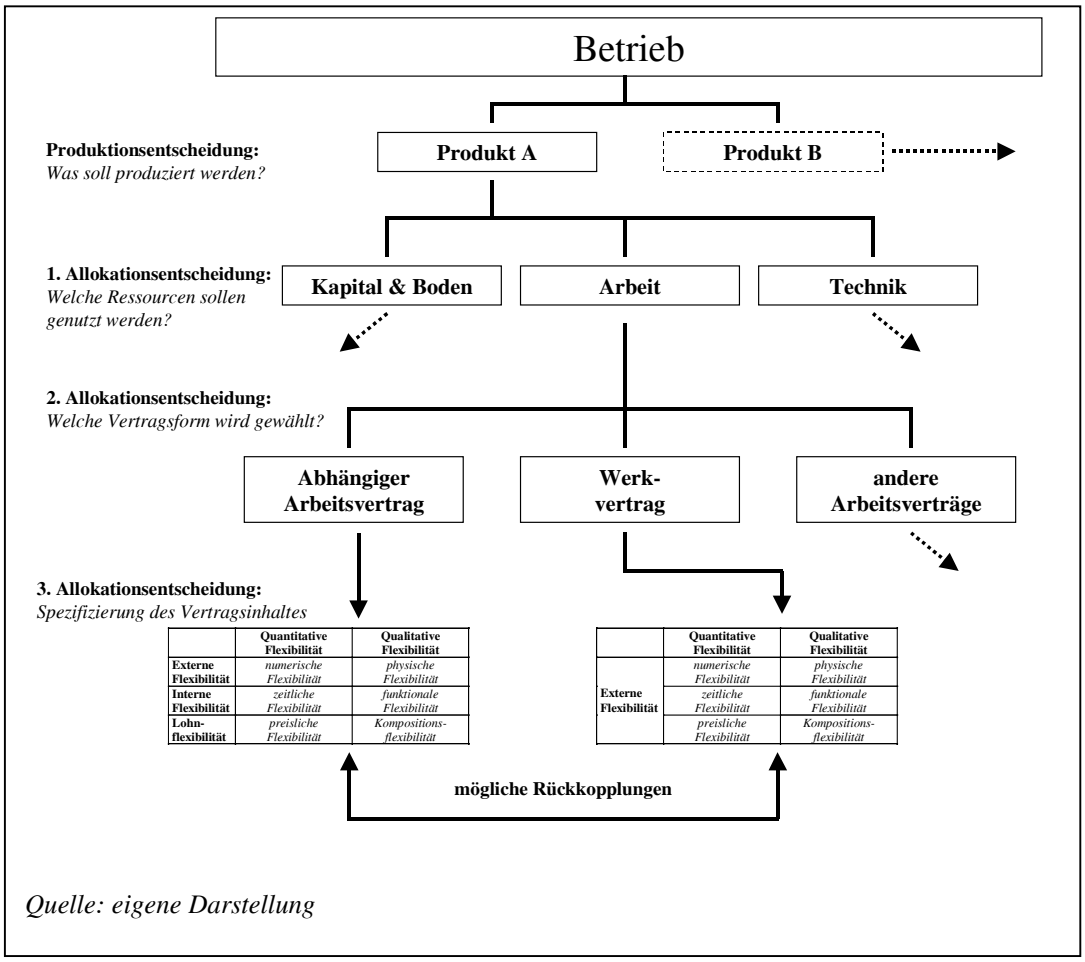
Um den komplexen Zusammenhang zwischen den vier unterschiedlichen Flexibilisierungsebenen deutlich zu machen, sei folgendes Beispiel angenommen: Betrieb *A* möchte ein neues Produkt *G* erstellen, zu dessen Produktion ein Vorprodukt *V* notwendig ist (*Produktionsentscheidung*). Zur Produktion von *V* wie von *G* sind – neben technischen Anlagen und einer Produktionsstätte – auch Arbeitskräfte notwendig (*erste Allokationsentscheidung*). Prinzipiell kann das Vorprodukt *V* entweder im Betrieb selbst erstellt oder aber von einem dritten Betrieb bezogen werden. Folglich muss der Betrieb in einer *zweiten Allokationsentscheidung* bestimmen, mittels *welcher Form von Arbeitsvertrag* die Arbeitskräfteallokation zur Produktion des Vorproduktes *V* erfolgen soll. Nehmen wir an, der Betrieb entscheidet sich für den Fremdbezug. Dann hat eine solche Entscheidung jedoch direkt einen konstitutiven Charakter für die Möglichkeiten in den anderen Flexibilisierungsdimensionen, denn bspw. bestehen nun qua Definition keine betriebsinternen Flexibilisierungsmöglichkeiten mehr. Gleichzeitig ist bezüglich des Arbeitskräfteeinsatzes der Begriff der „externen Flexibilität“ nun umfassend geworden, dass heißt der Vertrag zwischen Arbeitsnachfrager und Arbeitsanbieter ist ein Vertrag zwischen zwei eigenständigen Betrieben, nicht jedoch zwischen einem Betrieb und einem Arbeitnehmer. Entscheidet sich der Betrieb *A* hingegen für die *Eigenerstellung* des Vorprodukts *V,* existieren sowohl interne als auch externe Flexibilisierungsmöglichkeiten. Ungeachtet der „make-or-buy-Entscheidung“ muss der Betrieb dann aber auf jeden Fall in einer *dritte Allokationsentscheidung* sämtliche Flexibilisierungsdimensionen konkretisieren und zwar

einmal als Liefer- und einmal als Arbeitsvertrag. Je nachdem hat der Begriff der „externen Flexibilität“ dann eine unterschiedliche Reichweite. Bei der innerbetrieblichen Arbeitskräfteallokation bezieht sich der Begriff „externe Flexibilität“ auf die Frage, wann der qua Arbeitsvertrag abhängig Beschäftigte die Grenzen des Betriebes verlässt, sei es in real-räumlicher, sei es in virtuell-rechtlicher Sicht. Externe Flexibilität bedeutet nun, inwieweit ein Beschäftigter die Möglichkeit hat bzw. dazu veranlasst werden kann, zu kündigen oder aber bspw. einen Heimarbeitsplatz zu akzeptieren. Bei einem Liefervertrag (sprich: der Auslagerung der Produktion) würde der Betrieb bezüglich des Arbeitskräfteeinsatzes die dritte Allokationsentscheidung hingegen in weiten Teilen an den „fremden“ Betrieb delegieren. Mit anderen Worten: Die Beantwortung der make-or-buy-Frage bestimmt zu einem großen Teil, ob und – wenn ja – welcher Arbeitsvertrag zwischen Betrieb und Arbeitsanbieter geschlossen wird. Die Flexibilisierungsmöglichkeiten bzw. die reale Flexibilität von Betrieben lässt sich jedoch nur getrennt für jede einzelne Art von Arbeitsvertrag ermitteln. *Denn entweder es geht um die Flexibilität der Allokation von Arbeitskräften, die in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis zum Betrieb stehen oder aber es geht um die Flexibilität der Arbeitsallokation auf Basis von Verträgen zwischen zwei Betrieben.*

Abbildung 6 verdeutlicht beispielhaft nochmals den Zusammenhang zwischen den vier Entscheidungsebenen der betrieblichen Produktion, der damit zusammenhängenden Arbeitskräfteallokation und den dazugehörigen jeweiligen Entscheidungen: Zunächst muss der Betrieb entscheiden, ob Produkt A oder B produziert werden soll (*Produktionsentscheidung*). Soll bspw. Produkt A hergestellt werden, schließt sich daran eine Entscheidung über die dazu zu verwendenden bzw. notwendigen Ressourcen (Kapital/Boden, Technik, Arbeit) an (*1. Allokationsentscheidung*). Ist dies erfolgt, ist eine make-or-buy-Entscheidung und damit einhergehend eine grundsätzliche organisatorische Entscheidung über die vertragliche Komponente der Arbeitskräfteallokation zu treffen (*2. Allokationsentscheidung*). Nach dieser allgemeinen Entscheidung richten sich dann die speziellen Flexibilisierungsmöglichkeiten, die dem Betrieb unter der jeweils gewählten Vertragskonstruktion (*3. Allokationsentscheidung*) bleiben. Die als Einheit zu verstehende gesamtbetriebliche Allokationsstrategie lässt sich demnach in eine vorgelagerte Entscheidung über Produkt, Ressourcen und über die Vertragsform (*Produktions-*

entscheidung sowie Allokationsentscheidungen 1 und 2) und eine nachgelagerte Entscheidung über den Vertragsinhalt (*3. Allokationsentscheidung*) verstehen.

Abbildung 6: Die vier Flexibilisierungsebenen sowie die dazugehörigen Produktions- bzw. Allokationsentscheidungen des Betriebes



Quelle: eigene Darstellung

1.5.3 Betriebliche Flexibilität der Arbeitskräfteallokation im Rahmen abhängiger Beschäftigung

In der vorliegenden Arbeit liegt das Hauptaugenmerk auf der betrieblichen Flexibilität der Arbeitskräfteallokation *im Rahmen abhängiger Beschäftigung*. Die vorgelagerte Produktionsentscheidung bzw. die vorgelagerten Allokationsentscheidungen 1 und 2 sind daher nicht von primärem Interesse und gelten als gesetzt. Wichtig ist hier vielmehr die 3. Allokationsentscheidung, durch die der Betrieb die Relationalität eines abhängigen Arbeitsvertrages spezifizieren muss. Konkret bedeutet dies, dass die sechs idealtypisch definierten Dimensionen der Arbeitsnachfrage (vgl. *Tabelle 4*) durch den Betrieb für jede zu besetzende Stelle zu konkretisieren sind. *Tabelle 5* zeigt dieses Vorgehen anhand konkreter Beispiele. So muss der Betrieb z. B. entscheiden,

- ob eine bestimmter Arbeitsstelle besetzt wird,
- ob für eine bestimmte Arbeitsstelle ein langfristiges Arbeitszeitkonto eingeführt wird,
- ob bei Erfüllung gewisser für eine bestimmte Stelle definierter Leistungsvorgaben eine Prämie ausgeschüttet wird,
- ob eine bestimmte Stelle auch Außendienstanteile beinhaltet (bspw. indem außerbetriebliche Montagearbeiten vorgesehen sind),
- ob einer bestimmten Arbeitsstelle unterschiedliche, wechselnde Aufgaben zugeordnet werden (bspw. im Zusammenhang mit Gruppenarbeit) und
- ob für eine bestimmte Stelle ein gewisser Teil der Entlohnung aus „fringe benefits“ (bspw. in Form eines kostenlos zur Verfügung gestellten Dienstwagens) besteht.

Nicht zufällig gibt es dabei übrigens große Parallelen zwischen *Tabelle 2* auf S. 80 und *Tabelle 5*: Die Fragen, die der Betrieb bezüglich der Arbeitskräfteallokation in statischer Hinsicht eindeutig beantworten muss, sind in dynamischer Perspektive *ständig* neu zu stellen und zu klären, da sich die Produktionsbedingungen permanent verändern. Insofern ist *Tabelle 5* das dynamische Gegenstück zur statischen Darstellung in *Tabelle 2*.

Tabelle 5: Verschiedene Dimensionen der Flexibilität der Arbeitsnachfrage bei vorliegendem abhängigen Arbeitsverträgen (jeweils mit einzelnen Beispielen)

	Quantitative Flexibilität	**Qualitative Flexibilität**
Externe Flexibilität	*numerische Flexibilität* • Einstellung • Entlassung	*physische Flexibilität* • Heimarbeitsplatz • Montagearbeit
Interne Flexibilität	*zeitliche Flexibilität* • Schichtarbeit • Arbeitszeitkonten	*funktionale Flexibilität* • Jobrotation • Gruppenarbeit
Lohn-flexibilität	*preisliche Flexibilität* • Prämien • Akkordlohn	*Kompositions-flexibilität* • fringe benefits • Provision
Quelle: eigene Darstellung		

Im Endeffekt orientiert sich also die Flexibilität der Arbeitskräfteallokation aus betrieblicher Sicht an einer gesamten, umfassenden Organisationsstrategie; diese organisationsspezifische Flexibilisierungsstrategie ist das Kondensat aller einzelnen Arbeits-, Werk- und Lieferverträge, die der Betrieb mit Arbeitsanbietern schließt. Soweit es – wie in der vorliegenden Arbeit – um die Flexibilität abhängi-

ger Beschäftigungsverhältnisse geht, steht daher der abhängige Arbeitsvertrag im Mittelpunkt des Interesses. Dessen Relationalität (vgl. *Abschnitt 1.3.5*) sorgt dafür, dass das Arbeitsverhältnis innerhalb der vertraglich festgelegten Grenzen veränderlich (also „flexibel“) bleibt. Dabei gibt der Arbeitsvertrag für die sechs Flexibilisierungsdimensionen zunächst mehr oder weniger starre Grenzen vor. Bspw. bestimmen die geltenden Kündigungsschutzbestimmungen den allgemeinen Rahmen, in dem die Beendigung eines konkreten Arbeitsverhältnisses vollzogen werden darf bzw. muss. Gleiches gilt für Arbeitszeitregelungen bspw. für Schichtsysteme, die sich u. a. im Rahmen gesetzlicher bzw. tarifrechtlicher Bestimmungen bewegen müssen etc.. Innerhalb dieser Grenzen können entweder auf Basis des qua Vertrag anerkannten Direktionsrechts des Arbeitsgebers oder aber in Form informeller Absprachen („implizite“ Verträge; vgl. dazu OKUN 1981: 49f, 89ff; ROSEN 1985; WINTROBE/BRETON 1986) die sechs Parameter des Arbeitsverhältnisses an gewandelte Gegebenheiten angepasst werden, ohne dass der Arbeitsvertrag insgesamt verändert oder aber gekündigt und ggf. neu ausgehandelt werden müsste.

1.5.4 Innerbetriebliche Interdependenzen der Arbeitskräfteallokation

Nun ist auch relativ einfach zu erkennen, dass zwischen den im Arbeitsvertrag näher bestimmten, einzelnen Allokationsparametern Interdependenzen bestehen, denn „flexibility in one area may offset an absence of flexibility in others. [...] While dismissal protection limits ‚quantitativ‘ manpower flexibility, it nevertheless creates a framework for the future, where employees are able to be flexible, adapting to new demands and tasks that need to be performed (e.g. by accapting mobility within the firm or technical innovation)“ (WALWEI 1997: 4f; vgl. auch APPELBAUM/SCHETTKAT 1990; TSUI et al. 1995). So geben auch DRAGENDORF/HEERING (1987: 145) zu bedenken: „Jenseits gewisser Toleranzgrenzen wird eine extern-numerisch flexible Belegschaft nicht gleichzeitig auch intern-funktional flexibel sein, und umgekehrt.“ Dies trifft jedoch nur bei homogenen Belegschaften zu; sobald ein Unternehmen auf Beschäftigte unterschiedlicher Teilarbeitsmärkte zurückgreift, können gewisse Belegschaftsteile sehr wohl vor allem extern-numerisch und ein anderer Teil intern-funktional flexibel sein (SHERER 1996). Genau aus diesem Grund ist – neben den Zielkonflikten im Handlungsspielraum eines individuellen Arbeitsvertrages – auch mit Rückkopp-

lungen zwischen den Inhalten *unterschiedlicher* Vertragsformen zu rechnen, die ein und derselbe Betrieb zur Allokation von Arbeitskraft nutzt (vgl. nochmals *Abbildung 6* auf S. 96). So hat bspw. eine betriebsexterne liefervertragliche Vereinbarung über die Just-in-time-Zulieferung Auswirkungen auf die temporäre Flexibilität der abhängig Beschäftigten im Betrieb, die die pünktliche Weiterverarbeitung der gelieferten Vorprodukte gewährleisten müssen (KALLEBERG 2001).
Versteht man die Flexibilität der betrieblichen Arbeitskräfteallokation in diesem Sinne als einen *zweistufigen Prozess* wird klar: Nicht nur der inkonsequente Begriffsapparat, der bislang die Mehrdimensionalität betrieblicher Flexibilitätsmöglichkeiten nur ungenügend erfasst, behindert eine aufeinander bezogene Debatte um die betrieblichen Handlungsspielräume bei der Arbeitskräfteallokation. Darüber hinaus beziehen sich auch die empirischen Fragestellungen oder aber populäre arbeitsmarktpolitische Argumentationen häufig entweder ausschließlich auf externe oder aber interne Flexibilisierungsstrategien, ohne dabei jedoch die Interdependenzen zwischen der Vertragswahl sowie zwischen unterschiedlichen Flexibilisierungsparametern als erklärenden Faktor hinreichend zu beachten: „Instead of treating work arrangements as ‚there to be studied', it requires that we take these institutions more seriously [...]" (SHERER 1996: 117f; vgl. auch KALLEBERG 2001).

1.5.5 Aktive und passive Flexibilität: Interdependenz zwischen betrieblicher und haushaltlicher Arbeitsflexibilität

Bislang lag das Hauptaugenmerk auf den betrieblichen Flexibilitätsmöglichkeiten der Arbeitskräfteallokation. Es konnte gezeigt werden, dass die Flexibilität der Arbeitsnachfrage nicht nur ein mehrdimensionaler Prozess ist, sondern auch innerhalb von Betrieben Interdependenzen zwischen Entscheidungen bestehen, die auf unterschiedlichen Ebenen zunächst getrennt voneinander getroffen werden müssen und die Auswirkungen auf die Arbeitskräfteallokation haben. Des weiteren ist aber zu bedenken, dass die Flexibilität der Arbeitsnachfrage in engem Zusammenhang mit der Flexibilität des Arbeitsangebots steht. Die betriebliche Flexibilität der Arbeitskräfteallokation wird nicht alleine aktiv durch den jeweiligen Betrieb unter der Voraussetzung allgemeingültiger Rahmenbedingungen gefällt. Denn inwieweit Flexibilisierungsstrategien *tatsächlich* umgesetzt werden können, hängt außerdem in *entscheidendem Maße* von der Anpassungsfähigkeit bzw. dem Anpassungswillen der Arbeitsanbieter ab. Umgekehrt ist die Anpas-

sungsfähigkeit des Arbeitsangebots nicht nur durch die individuellen Präferenzen und allgemeingültigen Rahmenbedingungen, sondern eben auch durch die Produktions- bzw. Allokationsentscheidungen auf der Nachfrageseite beeinflusst (vgl. dazu auch nochmals die Ausführungen in *Abschnitt 1.4.3*). Daraus folgt, dass Flexibilität sowohl für die Arbeitsnachfrager als auch für die Arbeitsanbieter eine aktive *und* eine passive Komponente besitzt. Entscheidet sich bspw. ein Unternehmen für eine neue Arbeitsorganisation in Form eines geänderten Schichtsystems, so wird davon *gleichzeitig* der gesamte Handlungsspielraum der Arbeitsanbieter betroffen, die sich an diese Vorgaben anzupassen haben. Oder: Entscheidet sich ein Arbeitnehmer, zu kündigen und einen Job bei einem anderen Unternehmen anzunehmen, so zwingt diese Entscheidung des Arbeitsanbieters gleichzeitig auch den Arbeitsnachfrager (hier: den alten Arbeitgeber) seine Produktions- und/oder Allokationsentscheidungen (teilweise) neu zu überdenken und sich den neuen Gegebenheiten anzupassen, um den ‚Verlust' der Arbeitskraft auszugleichen. Folglich: Die Flexibilität der einen Seite ist abhängig von der Flexibilität der anderen Seite (vgl. dazu nochmals *Abschnitt 1.2.4*). Arbeitsnachfrager können bspw. nur die interne Flexibilität in ihrem Sinne verbessern, solange die Arbeitsanbieter bereit sind, ebenfalls mit interner Flexibilität und nicht mit einer Kündigung darauf zu reagieren. Oder: Arbeitnehmer können einen gewünschten Betriebswechsel nur realisieren, solange es Arbeitsnachfrager gibt, deren Allokationsstrategie eine externe Flexibilisierung in Form von Neueinstellungen vorsieht.[29] Art, Umfang und Entwicklung von Arbeitsmarktflexibilität ist somit nicht zuletzt eine Frage der „Machtbalance" (ELIAS 1996) zwischen den einzelnen, miteinander in wechselseitiger Beziehung stehenden Arbeitsmarktakteuren. Im Zuge stetig veränderter Rahmenbedingungen ändert sich auch diese Machtbalance und folglich entscheidet sich hier, ob die Arbeitsmarktakteure diesem Wandel mit interner oder externer Flexibilität begegnen (können/wollen/müssen).

Um eine Vorstellung von der wechselseitigen Beeinflussung zwischen Arbeitsnachfrage und Arbeitsangebot zu bekommen, bietet es sich an – ähnlich dem

---

[29] Das Verständnis der Begriffe der „aktiven" und „passiven" Flexibilisierung unterscheidet sich hier grundlegend von der Verwendung bei LEHNDORFF (2002). Dort werden mit dem Begriffspaar die Möglichkeiten der Beschäftigten abgesteckt, inwieweit sie aktives Subjekt oder passives Objekt innerhalb einer allgemeinen betrieblichen Flexibilisierungsstrategie sein können („Selbstorganisation" vs. „Verfügbarkeit"). Hier soll jedoch mit aktiver und passiver Flexibilität auf die gegenseitige Abhängigkeit von betrieblicher Nachfrage- und haushaltlicher Angebotsentscheidung aufmerksam gemacht werden.

Schema der betrieblichen Flexibilisierungsparameter (siehe *Tabelle 5*) – auch ein idealtypisches Schema unterschiedlicher Parameter der Flexibilität des Arbeitsangebots zu entwerfen (*Tabelle 6*), das dann auch als dynamische Weiterentwicklung von *Tabelle 3* (S. 85) zu verstehen ist. Denn auch die Haushalte verfolgen Flexibilisierungsstrategien, um ihr Arbeitsangebot ständig veränderten Rahmenbedingungen anzupassen. Im Kontext der privaten Haushaltsproduktion muss so bspw. ein bestimmter Arbeitsanbieter entscheiden,

- ob er eine Stelle annehmen möchte,
- ob er Überstunden machen möchte,
- ob er sein Geldeinkommen (und damit seinen „Lebensstandard) erhöhen möchte,
- ob er bereit ist, zwischen Arbeitsstelle und Wohnung bspw. täglich eine Stunde zu pendeln,
- ob er sich hauptsächlich auf Erwerbsarbeit konzentrieren möchte und
- ob er einen Teil seines Geldeinkommens (bspw. in Form privater Altersvorsorge) sparen möchte.

Tabelle 6: Verschiedene Dimensionen der Flexibilität des haushaltlichen Arbeitsangebots bei vorliegendem abhängigen Arbeitsverträgen (jeweils mit einzelnen Beispielen)

	Quantitative Flexibilität	**Qualitative Flexibilität**
Externe Flexibilität	*numerische Flexibilität* • Arbeitsaufnahme • Kündigung	*physische Flexibilität* • Telearbeit • Pendeln
Interne Flexibilität	*zeitliche Flexibilität* • Überstunden • Stundenreduktion • Verlagerung	*funktionale Flexibilität* • Spezialisierung • Arbeitsteilung
Einkommens-flexibilität	*preisliche Flexibilität* • Lebensstandard	*Kompositions-flexibilität* • Einkommensverwendung
Quelle: eigene Darstellung		

Tabelle 6 bezieht sich dabei lediglich auf die „*3. Allokationsentscheidung*“ auf der untersten der auch im privaten Haushalt existierenden Flexibilisierungsebenen (vgl. bezüglich der vier betrieblichen Flexibilitätsebenen nochmals *Abbildung 6*). Selbstverständlich müssen zuvor auch im privaten Haushalt eine Produktionsentscheidung sowie die ersten beiden Allokationsentscheidungen getroffen worden sein. Um dies an einem Beispiel deutlich zu machen: Es soll das Wohnzimmer der

Familie renoviert werden („Produktionsentscheidung“). Für diese Renovierung stehen 1000 Taler sowie die Werkzeuge und die entsprechenden Heimwerkerkenntnisse der Haushaltsmitglieder zur Verfügung („1. Allokationsentscheidung“). Auf Basis dieser Restriktionen entschließt sich die Familie, selbst zu tapezieren, für die Malerarbeiten jedoch einen Anstreicher zu bezahlen („2. Allokationsentscheidung“). In einer „3. Allokationsentscheidung“ sind einerseits die Vertragsinhalte mit dem beauftragten Malerbetrieb und andererseits die innerfamiliäre Arbeitsteilung zu spezifizieren und zu koordinieren. Im Ergebnis orientiert sich also auch die Flexibilität des Arbeitskrafteinsatzes aus haushaltlicher Sicht ebenfalls an einer gesamten, umfassenden Organisationsstrategie; diese organisationsspezifische Flexibilisierungsstrategie ist auch hier das Kondensat aller einzelnen „Verträge“, die der Haushalt mit anderen Haushalten bzw. Betrieben schließt, bzw. die zwischen den einzelnen Haushaltsmitgliedern bestehen. Dabei ist im vorstehenden Beispiel nicht nur die Tatsache, dass ein professioneller Anstreicher für einen Teil der Renovierungsarbeiten „beschäftigt“ wird als Arbeitsnachfrage von arbeitsmarktlicher Relevanz. Indirekt ist mit dieser Arbeitsnachfrageentscheidung des Haushalts gleichzeitig die Entscheidung zur Erwirtschaftung von Geldeinkommen und damit auch eine Arbeitsangebotsentscheidung verknüpft, da Geldeinkommen i. d. R. über Erwerbsarbeit erzielt werden muss.

1.6 Die Einbettung des Arbeitsvertrages

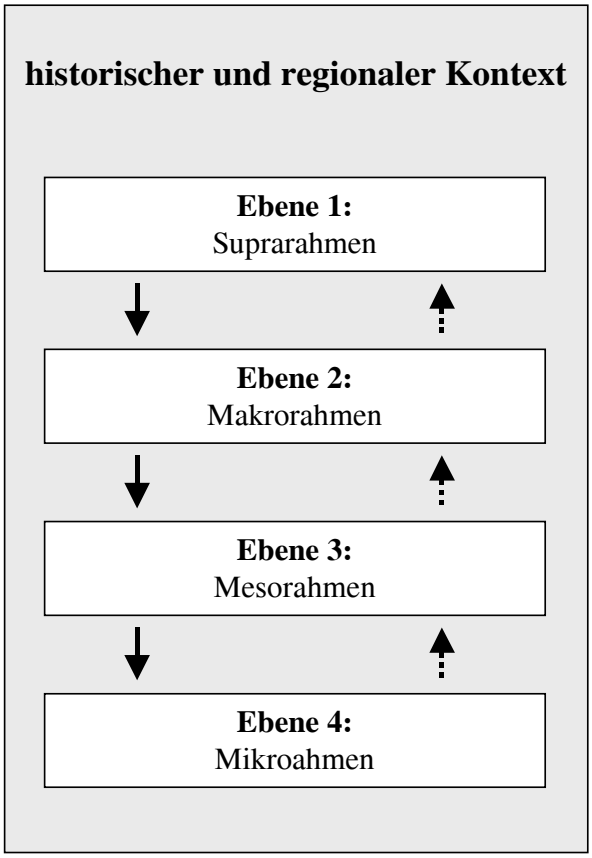
Um die Dynamik des Arbeitsmarktes zu verstehen und erklären zu können, muss geklärt werden, welche Einflüsse auf die Arbeitsmarktakteure durch übergeordnete Rahmenbedingungen einwirken und dadurch ihr Handeln beeinflussen. „Institutionen geben den äußeren Rahmen ab, in dem Menschen tätig werden und aufeinander einwirken. Sie legen die Beziehungen einerseits der Zusammenarbeit, andererseits des Wettbewerbs fest, die eine Gesellschaft und insbesondere eine Wirtschaftsordnung ausmachen. Wenn Ökonomen von ihrer Disziplin als einer Theorie der Wahlhandlungen sprechen und davon, daß die Wahlhandlungen durch Wahlmöglichkeiten und durch Präferenzen bestimmt werden, dann haben sie einfach unerwähnt gelassen, daß eben der institutionelle Rahmen die Wahlmöglichkeiten des einzelnen beschränkt“ (NORTH 1988: 207). In diesem Sinn kann ein von WILLIAMSON (2000) vorgeschlagenes allgemeines Schema der Gesellschaftsanalyse genutzt werden, mit dessen Hilfe vier unterschiedliche Ebenen von Rah-

menbedingungen identifiziert werden können, in die die einzelnen Transaktionen der Arbeitsmarktakteure eingebettet sind (vgl. hierzu nochmals die Debatte um den Einbettungsbegriff in *Abschnitt 1.2.2*):

- Der Suprarahmen (Ebene 1)
- Der Makrorahmen (Ebene 2)
- Der Mesorahmen (Ebene 3)
- Der Mikrorahmen (Ebene 4)

Diese vier Ebenen sind wiederum in einen übergeordneten historischen und regionalen Kontext eingebettet (*Abbildung 7*). „Sociological boundary conditions are institutions and social structural conditions. They differ widely and change considerably over time, which is exactly why there is a task for sociologists and why sociological proporsitions are bounded by historical *periods* and *places*" (WIPPLER/LINDENBERG 1987: 138, meine Hervorhebungen; M.E.).

Abbildung 7: Einbettungsebenen sozialer Phänomene



Quelle: WILLIAMSON (2000: 597); eigene Modifikationen

1.6.1 Der historische und regionale Kontext

Ganz allgemein setzt die Untersuchung sozialer Prozesse sowohl die Festlegung zeitlicher als auch räumlicher Grenzen als Vorbedingung voraus. Sozialwissenschaftliche Forschung bemüht sich, menschliches Verhalten zu beschreiben, zu erklären und vorherzusagen. Da es jedoch utopisch ist, eine umfassende, globale Sozialgeschichte der Menschheit von ihren Anfängen bis zur Gegenwart zu entwerfen, muss ein zeitlicher Bezug hergestellt werden, um klar zu stellen, auf welche historische Zeit sich die jeweiligen Aussagen beziehen sollen. So können statische Aussagen gemacht werden, bspw. wie viele Menschen zu einem festzulegenden Stichtag arbeitslos gemeldet waren, oder es können dynamische Abläufe beschrieben werden, indem bspw. die Zahl der Menschen ermittelt wird, die in einem bestimmten historischen Jahr die Arbeitsstelle gewechselt haben oder indem bspw. das ‚Werden' und ‚Vergehen' von Arbeitsplätzen zwischen 1890 und 1950 ermittelt wird. Darüber hinaus sind räumliche Grenzen durch die Definition einer zu untersuchenden „Region" festzulegen, wobei unter Region „ein durch bestimmte geographische, soziokulturelle, politische oder administrative Merkmale gekennzeichnetes, größeres Gebiet" zu verstehen ist, „das eine gewisse Einheit bildet und sich gegenüber anderen, umgebenden Gebieten abgrenzt bzw. abgrenzen läßt" (HILLMANN 1994: 728). Die räumliche Ausdehnung von Regionen kann dabei eher klein sein und wenige Gemeinden oder aber größere Wirtschaftsräume umfassen. In der Praxis ist bspw. danach zu fragen, ob das Arbeitsangebot in der EU, in West- oder in Ostdeutschland oder aber im Ruhrgebiet oder etwa im Großraum München beschrieben werden soll.

1.6.2 Der Suprarahmen

Unter der Prämisse festgesetzter zeitlicher und räumlicher Grenzen sind menschliche Transaktionen in einen „Suprarahmen" eingebettet („social embeddedness level"; WILLIAMSON 2000: 596). Zu diesem Suprarahmen gehören vor allem informelle Institutionen wie Normen, Sitten und Gebräuche (zur Entstehung von Normen vgl. bspw. BENDOR/SWISTAK 2001). Mithin kann dieser Suprarahmen als kulturelle Basis der handelnden Individuen verstanden werden. Unglücklicherweise ist – wie DIMAGGIO (1994) zeigt – eine einheitliche Begriffsbestimmung von „Kultur" nicht zu leisten; vielmehr muss sich die Begriffsverwendung am jeweiligen Erkenntnisinteresse ausrichten, um Missverständnisse zu vermeiden: „When

sociologists or anthropologists proclaim (accuartely) that categories of economic action are culturally variable and socially constructed, they talk past economists whose research is about single firms or national societies in the short or middle run“ (DIMAGGIO 1994: 28). Auch im Zusammenhang mit der hier gestellten Frage nach der Einbettung individueller Arbeitsvertragsarrangements in einen kulturellen Suprarahmen gibt es folglich zwei mögliche Sichtweisen: Entweder Kultur hat für den „Markt“ einen *konstitutiven* Charakter, d. h. „culture can affect economic behaviour by influencing how actors define their interest“, oder Kultur hat für den Markt einen *regulativen* Charakter, d. h. Kultur kann wirtschaftliches Handeln beeinflussen, indem sie den individuellen oder kollektiven Akteuren Handlungsoptionen bietet (DIMAGGIO 1994: 28). Beide Interpretationen haben ihre Berechtigung und zwischen ihnen besteht kein prinzipieller Widerspruch. Solange es jedoch um die Beschreibung des Suprarahmens geht, ist ein konstitutiver Kulturbegriff vorzuziehen. In diesem Verständnis sind die Arbeitsmarktinstitutionen eingebettet in eine gesamtgesellschaftliche „Kultur“, wobei „Kultur“ hier den „kleinsten gemeinsamen Nenner“ einer Gesellschaft bezeichnet. Das bedeutet nicht, dass tatsächlich alle Gesellschaftsmitglieder diesen gemeinsamen „Nenner“ teilen. Dennoch gründen die Institutionen einer Gesellschaft im Wesentlichen auf dieser kulturellen Basis.

Ein solches Kulturverständnis wird zuweilen mit dem Hinweis auf schicht- und sozialisationsspezifische Wertunterschiede kritisiert, die innerhalb *einer* Gesellschaft nebeneinander existieren. Demnach ist Kultur „a ‚tool kit‘ of symbols, stories, rituals, and world-views, which people may use in varying configurations to solve different kind of problems“ (SWIDLER 1986: 273); die individuell unterschiedliche Ausstattung dieses ‚Werkzeugkastens‘ beschreibt BOURDIEU (1983) mit seinem Begriff des „kulturellen Kapitals“. Dass es Unterschiede in der Wertorientierung und im Umfang des „kulturellen Kapitals“ von Hilfsarbeitern und Managern gibt, ist sicherlich kaum zu bestreiten; dennoch ist das Handeln beider innerhalb einer Gesellschaft (zwangsläufig) orientiert an einer „Leitideologie“, die sich Zug um Zug durchgesetzt hat. So wird sowohl vom Hilfsarbeiter als auch vom Manager der Grundsatz akzeptiert werden (müssen): „Gelieferte Ware ist zu bezahlen“ – auch wenn diese „Einsicht“ durch die Androhung von Sanktionen bei Missachtung gefördert wird und unabhängig davon, ob es sich bei der „Ware“ um einfache Produktionstätigkeiten oder komplexe Dienstleistungen handelt.

Auf der Supraebene ist gerade deshalb ein konstitutiver Kulturbegriff angebracht, da in Bezug auf die Einbettung von individuellen Arbeitsvertragsarrangements vor allem folgende Frage entscheidend ist: Welches Menschenbild ist konstituierend für den modernen Lohnarbeitsmarkt? Wie *Abschnitt 1.3.1* gezeigt hat, ist für die kapitalistische Marktgesellschaft insgesamt die moderne „Erfindung“ (sprich: gesellschaftliche Diffusion) des rechts- und geschäftsfähigen Einzelnen und die daran geknüpfte Definition von „freiem Eigentum“ konstituierend und daher ein wesentlicher Bestandteil des kulturellen Suprarahmens (auch) des Lohnarbeitsmarktes. Dieser Suprarahmen definiert jedoch nicht nur die kulturelle Basis, sondern strahlt auf die Rahmenbedingungen untergeordneter, in sie eingebetteter Ebenen aus; gleichzeitig aber verändern die Akteure in einem Rückkopplungseffekt durch ihr Handeln übergeordnete Rahmenbedingungen in umgekehrter Weise, was durch die auf- und absteigenden Pfeile in *Abbildung 7* symbolisiert wird. In diesem Verständnis von „Kultur“ gilt: „First, culture constitutes rational actors, the ‚atoms‘ of the market economy. Second, ideas, cognitive technologies, and related institutions create enabling frameworks for market economies. Third, people use culture to interpret and adjust market institutions and relationships“ (DIMAGGIO 1994: 35).

1.6.3 Der Makrorahmen

Der Makrorahmen ist die Ebene, die die konkrete institutionelle Umgebung beinhaltet. Abweichend von WILLIAMSON (2000) wird diese Ebene hier weiter gefasst und geht über die Setzung allein von polit-juristischen Rahmenbedingungen hinaus. Vielmehr kommt hier nun ein regulativer Kulturbegriff zur Anwendung, wie ihn SWIDLER (1986) durch ihr Bild vom „kulturellen Werkzeugkasten“ darstellt. Der Makrorahmen zeichnet sich durch eine Fülle von Regeln aus – seien es informelle Normen oder formalisierte Vorschriften und Gesetzte. Diese Regeln setzen für unterschiedliche Gruppen von Personen unterschiedliche Anreize; oder aber: Gewisse Regeln gelten nur für eine bestimmte soziale Gruppe und für andere wiederum nicht; oder aber: Individuen sind aufgrund unterschiedlicher von ihnen einzunehmender Rollen einer Vielzahl von – sich zum Teil widersprechenden – Regeln ausgesetzt: „When we notice culture differences we regognize that people do not all go about their business in the same ways; how they approach life is shaped by their culture“ (SWIDLER 1986: 284). Insofern beinhaltet der Supra-

rahmen (Ebene 1) die allgemeine kulturelle Basis gesellschaftlichen Handelns, während der Makrorahmen (Ebene 2) die speziellen kulturellen Regeln (sprich: Institutionen) beinhaltet, an denen sich das individuelle Handeln ausrichtet bzw. durch die das individuelle Handeln reguliert wird.

Es gibt vielfältige Versuche, die Einflüsse von Institutionen auf den Arbeitsmarkt bzw. die Arbeitsmarktakteure zu typisieren und dadurch bspw. nationalspezifische Unterschiede in Vergangenheit und Gegenwart zu verdeutlichen. Eine der einflussreichsten Typisierungen stammt von Esping-Andersen. ESPING-ANDERSENS (1990) unterscheidet drei Typen von „Wohlfahrtsstaatsregimen" („liberaler Wohlfahrtsstaat", „konservativ-korporatistischer Wohlfahrtsstaat" und „sozialdemokratischer Wohlfahrtsstaat"), wobei er Deutschland der Gruppe konservativ-korporatistischer Wohlfahrtsstaaten zuordnet. Bei dieser Typisierung ist das Hauptaugenmerk auf das antagonistische Verhältnis von „Markt" auf der einen und „Staat" auf der anderen Seite gerichtet. Während der Markt die (vollkommene) „Vermarktlichung" („Kommodifizierung") des Menschen anstrebe, wirke der (Wohlfahrts)Staat als Gegengewicht, indem er bspw. durch die Gestaltung von Bürgerrechten eine „Entmarktlichung" („De-Kommodifikation") ermögliche. Für eine Beschreibung der Einflüsse der Makroebene auf den Arbeitsmarkt, ist dieses Verständnis von „politics against markets" (ESPING-ANDERSEN 1985) allerdings allein kaum ausreichend. „Komplizierter – damit aber auch realistischer – wird das Bild [...], wenn man Wohlfahrtsstaaten nicht nur als Form und Funktion des Verhältnisses zwischen Bürger und Markt bzw. Bürger und Staat, sondern das Beziehungsgeflecht der Bürger untereinander in die Betrachtung einbezieht" (LESSENICH 1998: 99). Diese Kritik führt zum eigentlichen, im Zusammenhang mit der vorliegenden Arbeit relevanten Punkt: Das Wohlfahrtsstaatskonzept ist allein an der Distribution und an den länderspezifischen Unterschieden der Distributionsorganisation interessiert; Distribution ist für den Arbeitsmarkt aber nur insofern von Bedeutung, als dadurch wiederum spezifische Allokationsanreize für die Arbeitsmarktakteure gesetzt werden. Die Konzeption des Wohlfahrtsstaatsregimes ist daher als alleinige Typisierung von Einflüssen auf der Makroebene nicht hinreichend. Allerdings sind staatliche Eingriffe selbstverständlich von Belang für die Allokationsentscheidung der Arbeitsmarktakteure. Daher ist der Begriff des „Politikregimes" (NASCHOLD 1997: 28ff) hier vorzuziehen, der die allokative

Anreizwirkung staatlicher Markteingriffe für den Zweck der vorliegenden Arbeit besser beschreibt als der Begriff „Wohlfahrtsstaatsregime“.

Wiederum ein anderer Aspekt ist für SOSKICE (1999: 101f) von Interesse, der dem distributionsorientierten Wohlfahrtsstaatskonzept den allokationsorientierten Begriff des „Produktionsregimes“ gegenüberstellt: „By the production regime is meant the organization of production through markets and market-related institutions. It analyzes the ways in which the microagents of capitalist systems – companies, customers, employees, owners of capital – organize and structure their interrelationships, within a framework of incentives and constraints or ‚rules of the game‘ set by a range of market related institutions within which the micoagents are embedded“. Auf dieser Basis können zwei unterschiedliche „Produktionsregimetypen“ – „business-coordinated market economies“ und „uncoordinated or liberal market economies“ – unterschieden werden. Dabei sind beide Konzepte – Wohlfahrtsstaatsregime/Politikregime einerseits und Produktionsregime andererseits – nicht als substitutiv, sondern vielmehr als komplementär zu verstehen, so dass in einer Synthese das deutsche Gesellschaftssystem dann als eine Kombination aus „konservativ-korporatistischen Wohlfahrtsstaat“ und „flexibel-koordinierter Marktwirtschaft“ verstanden werden kann.

Mit der gleichberechtigten Verwendung der Begriffe „Politikregime“ und „Produktionsregime“ wird das Verständnis des „Komplementaritätsverhältnis[ses] politischer, sozialer und ökonomischer Merkmale [...] als Ensemble von Institutionen, Praktiken und Normen der ‚politics in production‘ und der ‚politics of production‘“ (NASCHHOLD 1997: 28) schon entscheidend verbessert. Aber dennoch fehlt eine weitere „Regimesphäre“. Dieses Manko resultiert aus dem zu engen Verständnis von Produktion als „betriebliche Produktion“ und der Vernachlässigung der Produktion der privaten Haushalte (vgl. dazu *Abschnitt 1.4*). Insofern muss aus dem zweifachen Institutionenensemble auf der Makroebene ein dreifaches Ensemble aus „Produktionsregime“, „Politikregime“ und „Haushaltsregime“ werden, wobei der Begriff des „Politikregimes“ zum Begriff des „Polit-Juristischen Regimes“ erweitert wird. Folglich beschreibt das „Polit-Juristische Regime“ die Regulierungen, an denen sich der Austauschprozess von Arbeitsnachfragern und -anbietern orientieren muss. Demgegenüber beschreibt das „Produktionsregime“ bzw. das „Haushaltsregime“, wie Arbeitsanbieter und -nachfrager ihre Produktionsressourcen (Arbeit, Kapital und Technik) im Rahmen

betrieblicher bzw. haushaltlicher Vorgaben einsetzen. Aus diesen Überlegungen folgt, dass eine Beschreibung eines nationalspezifischen Beschäftigungssystems nicht eindimensional allein auf die Typisierung von „Wohlfahrtsstaatsregimes/Politikregimes“ oder „Produktionsregimes“ basieren sollte. Vielmehr sind „Produktionsregime“, „Haushaltsregime“ und „Polit-Juristisches Regime“ gleichzeitig und gleichberechtigt zu berücksichtigen. Eine solche dreidimensionale Typisierung könnte im Übrigen auch die Erklärung von länderspezifischen Unterschieden verbessern und leitend für zukünftige international vergleichende Studien sein. Entsprechend ihrer Typisierung in den drei Sphären „Polit-juristisches Regime“, „Produktionsregime“ sowie „Haushaltsregime“ könnten Gesellschaften in ein Koordinatensystem eingeordnet werden, das mit *„Die x-y-z-Welten des Kapitalismus“* überschrieben werden könnte.

Neben diesen theoretischen Überlegungen hat eine Aufgliederung unterschiedlicher Einflüsse auf der Makroebene darüber hinaus auch praktisch-empirische Vorteile: Unter Hinzunahme externer Bedingungen als vierte Rahmenbedingung erlaubt eine dreigeteilte Regime-Differenzierung eine bessere Operationalisierung und dadurch differenziertere empirische Überprüfung von Einflüssen der Makroebene auf das Arbeitsmarktgeschehen. Demnach lassen sich mit (a) dem Polit-juristischen Regime, (b) dem Produktionsregime, (c) dem Haushaltsregime sowie (d) exogene Einflüssen vier Felder finden, die die Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes auf der Makroebene vorgeben:

(a) Das *Polit-Juristische Regime* umfasst folgende Unterpunkte:

(1) Verbindliche juristische Vorgaben (bspw. Arbeitsrecht, Sozialrecht, Haftungsrecht, Wettbewerbsrecht)

(2) Organisation und Orientierung der Geld- und Fiskalpolitik

(3) Organisation und Finanzierung der Sozialen Sicherung (bspw. paritätische Beitragsaufbringung für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte; Versicherungspflicht)

(4) Organisation und Finanzierung der politischen Willensbildung (bspw. pluralistisches Verbändesystem; Zentralisierungsgrad)

(5) Organisation und Finanzierung der Arbeitsbeziehungen (bspw. Tarifautonomie; Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen)

(6) Organisation und Finanzierung des Aus- und Fortbildungssystems (bspw. duales System; steuerfinanzierte öffentliche (Hoch-)Schulen)

(b) Die drei zentralen Bereiche des *Produktionsregimes* sind:

(1) die Sektorstruktur und die Makrostrategie (bspw. Grad der Exportorientierung; Bedeutung des Dienstleistungssektors)

(2) die Unternehmensstruktur (bspw. (neo-)tayloristische Arbeitsorganisation; Qualifikationsanforderungen im Arbeitsprozess)

(3) die interorganisatorische Kooperationsstruktur (bspw. technische Infrastruktur)

(c) Das *Haushaltsregime* beinhaltet:

(1) Grad der Spezialisierung/Arbeitsteilung

(2) die Haushaltsstruktur

(3) die interorganisatorische Kooperationsstruktur (bspw. informelle Netzwerke)

(d) Ebenfalls wirken exogene Einflüsse sowohl auf die Arbeitsnachfrage als auch auf das Arbeitsangebot. Als exogene Einflüsse können dabei gelten:

(1) Nachfrage auf dem Gütermarkt

(2) Konjunktur

(3) demographische Entwicklung

1.6.4 Der Mesorahmen

Neben Supra- und Makrorahmen sind die einzelnen Arbeitsvertragsarrangements zusätzlich in einen Mesorahmen eingebettet. Diese Ebene ist der Ort, „where the institutions of governance are located. [...] So conceived, a governance structure obviously reshapes incentives“ (WILLIAMSON 2000: 599). In unserem Fall bilden die gesamtbetrieblichen bzw. -haushaltlichen Allokationsstrategien diesen Mesorahmen. Entscheidende Bedeutung kommt dabei dem jeweiligen Umgang mit den anderen Produktionsfaktoren Boden/Kapital sowie Produktionstechnik zu. Die Arbeitskräfteallokation im Betrieb steht somit in enger Wechselwirkung mit den Allokationsentscheidungen über die anderen knappen Produktionsressourcen. Dasselbe gilt für das Arbeitsangebot des privaten Haushalts, das sich ebenfalls nach dem Einsatz von Boden/Kapital bzw. Technik richtet. So hat bspw. die betriebliche Entscheidung zum Kauf einer neuen Maschine oder aber die haushaltliche Entscheidung zum Erwerb einer Eigentumswohnung mutmaßlich Auswirkungen auf die Quantität und/oder Qualität der nachgefragten bzw. angebotenen Arbeit. Zusätzlich zu den „klassischen“ Produktionsfaktoren ist die Alloklationsorganisation ein weiterer Faktor: „It is presumably effective Organization

which makes possible, and ineffective Organization which impedes, the rapid accumulation of capital inputs, the succesful adaption to newer technology, and the efficient use of labor“ (WINTROBE/BRETON 1986: 530).

1.6.5 Der Mikrorahmen

‚Räumlich‘ wird der Mikrorahmen des Arbeitsangebots durch die Person des einzelnen Arbeitsanbieters bestimmt. Das individuelle Arbeitsangebot ist demnach eingebettet in die psycho-sozialen Voraussetzungen (bspw. Gesundheitszustand) und die individuellen Ressourcen (bspw. Humankapital) des einzelnen Arbeitsanbieters – wenn man so will sind die Grenzen dieses Mikrorahmens durch den Körper des Arbeitsanbieters festgelegt. Der Mikrorahmen der Arbeitsnachfrage ist durch die Arbeitskraft „nachfragende“ Arbeitsstelle bestimmt. Die individuelle Arbeitsnachfrage ist folglich eingebettet in die stellenspezifische Arbeitsumgebung (bspw. die Umweltbelastungen am Arbeitsplatz).

1.6.6 Ein neues Arbeitsmarktschema

Alle vier Dimensionen (Supra-, Makro-, Meso- und Mikrorahmen), in die die individuellen Arbeitsvertragsarrangements eingebettet sind, wirken *gleichzeitig* – allerdings in unterschiedlicher und wechselnder Intensität – (un)mittelbar sowohl auf die Arbeitsnachfrage als auch auf das Arbeitsangebot. Die unterschiedlichen Rahmenbedingungen sind – wenn auch in variierendem Tempo – prinzipiell einem stetigen Wandel unterzogen.[30] Dabei richtet sich die jeweils schneller wandelbare Ebene an der nächst langsameren aus und ist somit in diese „eingebettet“ (vgl. dazu auch *Abschnitt 1.2.2*). Mithin sind verschiedene Ebenen mittelbar oder unmittelbar vertikal miteinander verknüpft, wobei nicht nur Veränderungen von der übergeordneten auf die untergeordnete Ebene ausgehen, sondern auch Rückkopplungen in umgekehrter Richtung auftreten. Darüber hinaus ist die reale Ver-

---

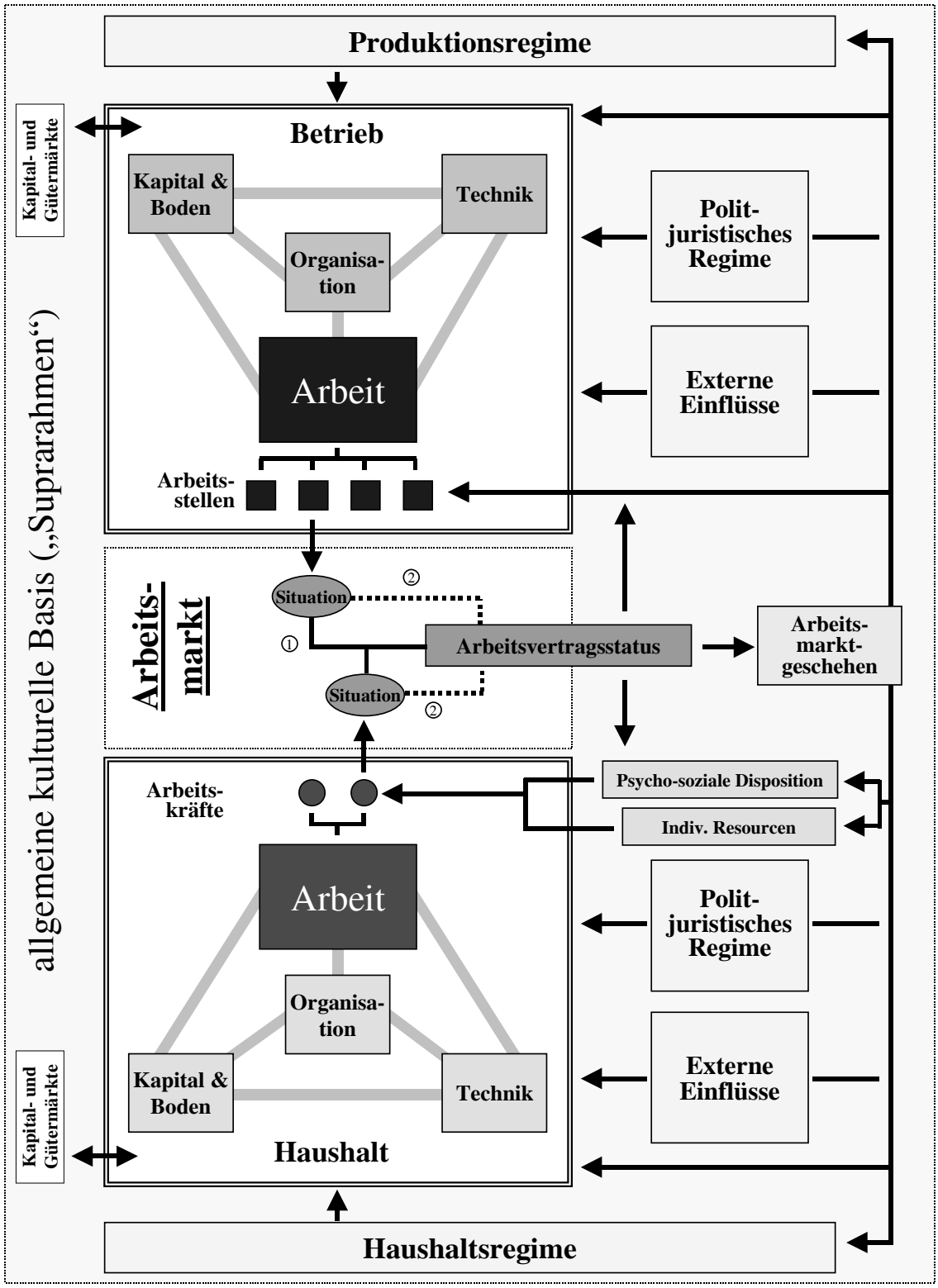
[30] Auch WILLIAMSON (2000: 596ff) geht implizit von einer kontinuierlichen Veränderung der vier unterschiedlichen Ebenen aus, gibt dennoch aber abgegrenzte Zeiträume an, die schätzungsweise verstreichen, bis fundamentale Veränderungen – man könnte auch sagen „Quantensprünge“ – im gesellschaftlichen Leben auftreten. „Such ‚defining moments‘ are nevertheless the exeption rather than the rule. At least partly because of our primitive understanding, the response to such opportunities is often one of ‚failure‘“ (WILLIAMSON 2000: 598). Bis solche „defining moments“ in Ebene 1 auftreten, vergingen demnach 100 bis 1000, zehn bis 100 in Ebene 2 und in Ebene 3 ein bis zehn Jahre; die Veränderung in Ebene 4 vollzögen sich permanent, ohne dass solche „Quantensprünge“ hier nachweisbar wären.

änderlichkeit der vier Ebenen durch den historischen und regionalen Bezug nicht beliebig, sondern pfadabhängig (BLOSSFELD 2000).

Bis zu diesem Punkt wurden die Arbeitsmarktakteure vorgestellt sowie ihre Einbettung in das gesamte Produktionskalkül von Betrieben bzw. privaten Haushalten einerseits und in übergeordnete, zeitveränderliche Rahmenbedingungen andererseits gezeigt. Nun gilt es, aus all diesen Elementen ein Arbeitsmarktschema zu entwerfen, dass den Arbeitsmarktprozess zusammenfassend darstellen kann. *Abbildung 8* zeigt ein neues Arbeitsmarktschema, das den in Rahmenbedingungen eingebetteten Entscheidungsprozess der Arbeitsmarktteilnehmer verdeutlicht. Im Zentrum steht der Arbeitsmarkt, auf dem die Arbeitsmarktakteure interagieren. Das individuelle Arbeitsangebot tritt in Person eines einzelnen Arbeitsanbieters am Markt auf während die „individuelle" Arbeitsnachfrage in Form von einzelnen Arbeitsstellen in Erscheinung tritt. Arbeitsanbieter und Arbeitsnachfrager suchen – entsprechend der von ihnen definierten sozialen Situation – einen Transaktionspartner. Gelingt eine Einigung, so kommt es zum Arbeitsvertrag, der die Modalitäten des Tauschaktes definiert (*Abbildung 8*: ①); kommt es zu keiner Einigung, so existiert kein Arbeitsvertrag; die Stelle bleibt (vorläufig) unbesetzt und der Anbieter (vorläufig) arbeitslos (*Abbildung 8*: ②).

Doch: Wie definiert der Arbeitsanbieter seine soziale Situation? Zunächst ist dieser Prozess in den individuellen Rahmen eingebettet. Dieser individuelle Rahmen des Arbeitsanbieters ist in *Abbildung 8* durch seine „psycho-soziale Disposition" als auch durch seine „individuellen Ressourcen" bestimmt. Gleichzeitig ist der Arbeitsanbieter in den Mikrorahmen des privaten Haushalts eingebettet. Der private Haushalt als Produktionsgemeinschaft maximiert seine Produktivität durch die Kombination von Kapital und Boden (i. d. R. die Wohnung), Technik (also bspw. Haushaltsgeräte oder privater PKW) und Arbeit; entscheidend für die Kombination der Produktionsressourcen ist die dabei angewendete Produktionsorganisation. Das individuelle Arbeitsangebot leitet sich dementsprechend aus der spezifischen Nutzung von Produktionsressourcen im jeweiligen Haushalt ab. Die Kombination unterschiedlicher Produktionsressourcen ist wiederum eingebettet in den Makrorahmen; für die Haushaltsproduktion sind hier insbesondere das „Haushaltsregime" sowie das „Polit-juristische Regime" und darüber hinausgehende „externe Einflüsse" von Bedeutung.

Abbildung 8: Ein dynamisches Arbeitsmarktschema



Quelle: eigene Darstellung

Die Nachfrage nach Arbeitskräften für bestimmte Arbeitsstellen ist in den Mikrorahmen des Betriebes eingebettet. Der Betrieb versucht, durch die Optimierung der Kombination von Produktionsressourcen unter der Voraussetzung einer spezifischen Produktionsorganisation die betriebliche Produktivität zu maximieren (WINTROBE/BRETON 1986; zum Zusammenhang zwischen Produktmarkt, Arbeitsmarkt und Arbeitsorganisation vgl. bspw. BOSCH 2000c; zum Zusammenhang zwischen Technikeinsatz und Arbeitskräftenachfrage vgl. bspw. GREENAN/GUELLEC 2000). Gleichzeitig ist aber auch der Betrieb in den Makrorahmen eingebettet, der in diesem Fall aus dem „Produktionsregime“ sowie dem „Polit-juristischen Regime“ und weiteren „externen Einflüssen“ besteht. Des Weiteren ist der Einsatz unterschiedlicher Produktionsressourcen sowohl im privaten Haushalt als auch im Betrieb durch das Geschehen am Kapital- und Gütermarkt beeinflusst. Darüber hinaus sind Arbeitsanbieter und Stellen (Mikrorahmen), Haushalt und Betrieb (Mesorahmen), Produktionsregime, Haushaltsregime, Polit-juristisches Regime sowie Externalitäten (Makrorahmen) in den Suprarahmen – sprich in eine allgemeine, kulturelle Basis – eingebettet und dadurch beeinflusst. Neben dieser Definition der vier Einbettungsebenen ist zusätzlich die Bestimmung des regionalen und historischen Kontextes, auf den sich eine Untersuchung beziehen soll, wesentliche Voraussetzung für eine Analyse des Arbeitsmarktes.

1.7 Arbeitsmarktdynamik, Erwerbsverlauf und Ereignisanalyse

1.7.1 Interdependenzen als Ursachen und Wirkungen des Entscheidungsprozesses

Abbildung 8 zeigt, wie die „soziale Situation“ des Arbeitsangebots und der Arbeitsnachfrage durch ganz unterschiedliche Rahmenbedingungen beeinflusst wird. Die Rahmenbedingungen spielen somit nicht nur eine Rolle bei der Entscheidung, ob überhaupt eine Transaktion in Form des Abschlusses eines Arbeitsvertrages zu Stande kommt, sondern vor allem bei der Entscheidung, wie ein Arbeitsvertragsarrangement konkret ausgestaltet werden soll. Letztlich bestimmen zwar immer noch die Arbeitsmarktakteure die Arbeitsvertragsgestaltung und daher auch die Flexibilität der Austauschbeziehung. Diese Entscheidung findet jedoch eingebettet in Rahmenbedingungen statt. Darüber hinaus dokumentiert *Abbildung 8* auch die Dynamik des Arbeitsmarktprozesses. Der jeweils aktuell bestehende Arbeitsver-

tragsstatus hat nämlich Rückwirkungen auf die ihn (mit)bestimmenden Rahmenbedingungen und somit letztlich wieder auf seine (Neu)Bestimmung. Die Quantität und die Qualität aller bestehenden (bzw. auch nicht-bestehenden) Arbeitsverträge kumulieren zum gesamten *Arbeitsmarktgeschehen*, das wiederum einen Einfluss auf die unterschiedlichen Rahmenbedingungen hat – sei es auf der Supra-, auf der Makro- oder auf der Mesoebene. Ein Spezialfall ist hierbei der Mikrorahmen auf Arbeitsangebotsseite. Einerseits wirkt das gesamte Arbeitsmarktgeschehen mittelbar auf die Mikroebene ein, bspw. indem die psychisch-soziale Disposition von Arbeitsanbietern durch die gesamte Arbeitsmarktlage positiv oder negativ beeinflusst wird. Andererseits bestehen hier auch unmittelbare Rückkopplungen mit den individuellen Arbeitsmarkterfahrungen. So kann bspw. ein Arbeitsanbieter seine Arbeitsmarktchancen zum einen auf Basis eines „negativen" allgemeinen Arbeitsmarktgeschehens (bspw. hohe Arbeitslosenquote), zum anderen auf Basis seiner eigenen Erfahrungen (mehrfache Kündigung im Erwerbsverlauf) pessimistisch einschätzen, was wiederum die Definition seiner sozialen Situation tangiert und zu veränderten „Kontrollüberzeugungen" führen kann (DIEWALD/HUININK/HECKHAUSEN 1996).

1.7.2 Das Arbeitsmarktgeschehen als Abbild von Entscheidungsprozessen

Erinnern wir uns nochmals an das analytische und das theoretische Primat der soziologischen Rational Choice Theorie, wie es in *Abschnitt 1.2.1* vorgestellt worden ist. Demnach sind soziale Prozesse nur durch eine individuelle Handlungstheorie zu erklären. Zweck dieser Handlungstheorie ist jedoch nicht die Erklärung isolierten individuellen Verhaltens, sondern eine Analyse, nach welchen generellen Regeln sich gesellschaftliche Veränderungen durch die kumulative Wirkung individuellen Verhaltens vollziehen. Für eine soziologische Arbeitsmarktanalyse bedeutet dies, dass es nicht darum geht, zu erklären, warum Arbeitnehmer *A* oder Betrieb *B* in einer spezifischen Situation einen Arbeitsvertrag schließen oder nicht. Von Interesse ist vielmehr, welche verallgemeinerbaren Determinanten das Schließen von Arbeitsverträgen beeinflussen. Da das Arbeitsmarktgeschehen als Gesamtheit aller bestehenden (bzw. nicht-bestehenden) Arbeitsverträge verstanden werden kann, geht es bei einer soziologischen Arbeitsmarktanalyse folglich um die Analyse des Arbeitsmarktgeschehens. Das Arbeits-

marktgeschehen als Abbild der interdependenten Entscheidungsprozesse der Arbeitsmarktakteure ist daher das zu erklärende Phänomen.

1.7.3 Lebensverlaufsforschung und die Methode der Ereignisanalyse

Ziel einer empirischen Arbeitsmarktforschung ist u. a., das Arbeitsmarktgeschehen adäquat abzubilden, um daraus den (u. U. gewandelten) Einfluss der Rahmenbedingungen abzuleiten und schließlich konkrete politische Konzepte an diesen Ergebnissen auszurichten. Zu diesem Zweck lässt sich das Arbeitsmarktgeschehen unter statischen Gesichtspunkten beobachten; Querschnittsanalysen (bspw. Stichtagsauszählungen) sind hier das empirische Pendant. Allerdings ist die Aussagefähigkeit solcher statischen Betrachtungen insbesondere im Hinblick auf die Funktionsweise des Arbeitsmarktes gering und es ist deshalb eine dynamische Perspektive mit empirischen Längsschnittanalysen zu bevorzugen. Auf Basis der in diesem Kapitel dargestellten Zusammenhänge zwischen individueller Handlungsentscheidung und kollektiven Rahmenbedingungen auf unterschiedlichen Ebenen wird folglich eine geeignete Methode gesucht, die

- die Entscheidungsfähigkeit individueller Akteure bejaht,
- die Rahmenbedingungen, in die der Entscheidungsprozess eingebettet ist, erfasst,
- die unterschiedliche Zeitveränderlichkeit gesellschaftlicher Rahmenbedingungen beachtet,
- die Rückkopplung der individuellen Entscheidungen auf die übergeordneten Rahmenbedingungen berücksichtigt sowie
- die Zeitabhängigkeit individueller Entscheidungen anerkennt.

Eine solche adäquate Methode bietet die *Lebensverlaufsforschung*[31], die sowohl dem analytischen und dem theoretischen Primat der Rational Choice Theorie gerecht wird als auch die Zeitveränderlichkeit von Rahmenbedingungen und Zeitabhängigkeit individueller Entscheidungen adäquat berücksichtigt (MAYER 1990; MAYER/HUININK 1994; BLOSSFELD 1996). Nur so kann es gelingen, gesellschaftliche Phänomene zu analysieren und sie durch individuelles Verhalten zu

---

[31] Der Begriff „Lebensverlauf“ zielt dabei vor allem auf objektivierbare und verallgemeinerbare Phasen im Leben einer Person. Demgegenüber steht der Begriff „Biographie“ für die subjektive Deutung und Ordnung einzelner Lebensphasen durch das Individuum selbst (VOGES 1987: 10; MAYER 1990: 8; HILLMANN 1994: 105ff). Eine Auseinandersetzung mit verschiedenen Konzepten der Lebenslaufforschung kann hier nicht erfolgen; vgl. hierzu SACKMANN (1998).

erklären, das zwar durch Erfahrungen und Interessen des Einzelnen geleitet, jedoch

- einerseits nicht losgelöst, sondern eingebettet in und strukturiert durch unterschiedliche zeitveränderliche Rahmenbedingungen ist und
- andererseits nicht isoliert, sondern eingebunden in das Handlungsgeflecht von Figurationen existiert.

Dies gilt auch für Erwerbsverläufe als eine spezifische Sequenz des Lebensverlaufs. Erwerbsverläufe als Handlungsergebnis der Interaktion von Arbeitsmarktakteuren bieten deshalb einen geeigneten Indikator, um das Arbeitsmarktgeschehen in dynamischer Hinsicht abzubilden und die Funktionsweise des „Arbeitsmarktes" erklären zu können. Arbeitsverträge und ihre Veränderungen sind ein wesentlicher Bestandteil der Erwerbsverläufe von Arbeitsanbietern aber auch ein wesentlichen Bestandteil im – wenn man so will – „Erwerbsverlauf" einer Arbeitsstelle; die Zusammenfassung zeitveränderlicher Arbeitsvertragsarrangements bildet somit den Wandel des Arbeitsmarktgeschehens ab. Das in diesem Kapitel entwickelte Arbeitsmarktschema macht dabei die unterschiedlichen Einflüsse deutlich, die auf Erwerbsverläufe einwirken, indem sie den Handlungsspielraum der Akteure determinieren und im Zeitverlauf verändern. Der Erwerbsverlauf bildet somit die „Zuordnung von Personen zu sozialen Positionen" als einen *Prozess* ab, „der bezogen ist auf die Lebenszeit von Individuen, aber gleichzeitig jeweils auf eine bestimmte historische Zeitperiode" (MAYER 1987: 54).

Im Rahmen der empirischen, quantitativen Lebensverlaufforschung sind Methoden der *Ereignisanalyse* ein wichtiges Element, da sie eine adäquate Operationalisierung von Lebensverlaufsprozessen ermöglichen (MAYER 1990: 12; DIEKMANN/MITTER 1990).[32] Untersuchungseinheit der Ereignisanalyse sind Elemente, die im Untersuchungszeitraum eindeutig identifizierbar bleiben. Diese Elemente könne dabei sowohl handelnde Individuen als auch passive Institutionen sein. Die Ereignisanalyse betrachtet die Entwicklung dieser Elemente und begrenzt diese Analyse in zweifacher Hinsicht. Zeitliche Grenzen werden durch die Festlegung eines Untersuchungszeitraums und inhaltliche (und insofern „quasiräumliche") Grenzen durch die Beschreibung eines Zustandsraums gezogen.

---

[32] Die Methoden der Ereignisanalyse kommen in verschiedensten Wissenschaftsdisziplinen zur Anwendung und firmieren aus diesem Grund unter abweichenden Oberbegriffen wie Survival-Analyse, Verlaufsdatenanalyse oder aber Analyse von Zeitverläufen (DIEKMANN/MITTERER 1984; ANDREß 1992; MEINKEN 1992).

Des Weiteren sind zwei Kategorien von zentraler Bedeutung, um die „Ereignisgeschichte“ der Untersuchungselemente ausreichend beschreiben zu können: „Zustände“ und „Ereignisse“. Zustände beschreiben dabei, an welcher spezifischen Position ein Element sich im Zustandsraum aufhält; Ereignisse geben Zeitpunkt und ggf. Richtung eines Positionswechsels innerhalb des Zustandsraums an. Die Zeiträume zwischen zwei Zustandswechseln werden „Episoden“ genannt (MEINKEN 1992: 68f). Somit kann der zu analysierende Prozess folgender Maßen beschrieben werden: Ein Element besetzt für eine zu quantifizierende Zeit eine Position; ein Ereignis führt zu einem Positionswechsel und beendet somit die (per Definition stabile) Episode. Dem Ereignis schließt sich eine neue Episode mit einer eindeutig zu bestimmenden Position an. Die Abfolge von Episoden und Ereignissen produziert somit für jedes betrachtete Element ein individuelles Muster, das in der Ereignisanalyse als „Sequenz“ bezeichnet wird: „So gesehen ist ein Lebenslauf eine Episodensequenz, wobei im Idealfall Informationen über den zeitlichen Beginn und das Ende der jeweils interessierenden Episoden vorliegen.“ (DIEKMANN/MITTER 1990: 405).

Längsschnittanalysen fragen allgemein danach, ob im Zeitverlauf eine Veränderung stattgefunden hat bzw. welche Determinanten diese Veränderung verursacht haben. Die Ereignisanalyse als ein spezielles Instrument der Längsschnittanalyse geht sogar noch einen Schritt weiter, indem sie nicht nur daran interessiert ist, *ob* eine Veränderung im Zeitverlauf eingetreten, sondern auch *wann* dies geschehen ist. Die Zeit wird hier als ein erklärender Faktor integriert. Bei einer dynamischen Arbeitsmarktanalyse wird dadurch die Möglichkeit berücksichtigt, das sozioökonomische Faktoren einen Einfluss auf die Zeitveränderlichkeit individueller Arbeitsvertragsarrangements und somit auch auf das Arbeitsmarktgeschehen insgesamt besitzen. Wenn wir die Arbeitsvertragsarrangement bzw. das Arbeitsmarktgeschehen als zu erklärendes Phänomen einer empirischen Arbeitsmarktforschung verstehen, berücksichtigt die Ereignisanalyse aber nicht nur die Zeitveränderlichkeit der abhängigen Variable. Auch die erklärenden Faktoren werden in ihrer prinzipiellen Zeitveränderlichkeit erfasst. So wird es möglich, kausale Zusammenhänge zwischen dem Auftreten eines erklärenden und eines zu erklärenden Ereignisses zu analysieren. Gleichzeitig können durch den Längsschnittcharakter zurückliegende Ereignisse als erklärende Faktoren berücksichtigt werden (DIEKMANN/MITTER 1990: 434f). Mit anderen Worten: Die Methode der Ereig-

nisanalyse ermöglicht eine dynamische Analyse des Arbeitsmarktgeschehens, da die Rahmenbedingungen auf den unterschiedlichen Ebenen als erklärende Faktoren des Arbeitsmarktgeschehens einbezogen werden, gleichzeitig ihre prinzipielle Zeitveränderlichkeit adäquat berücksichtigt wird und darüber hinaus zurückliegende Ereignisse im Erwerbsverlauf der Arbeitsmarktakteure als erklärende Faktoren integriert werden (MAYER 1990: 13).

2 Veränderungen auf der Makroebene: Gute Gründe für die Erwartung des „entstrukturierten Turbo-Arbeitsmarktes“?

Der mutmaßliche „Beschleunigungs- sowie Entstrukturierungstrend“, dem das Arbeitsmarktgeschehen in den vergangenen Jahrzehnten ausgesetzt gewesen sein soll, ist – wie die Ausführungen in der *Einleitung* deutlich gemacht haben sollten – eine Entwicklung, die als allumfassend und daher jeden einzelnen Arbeitsmarktakteur betreffend verstanden wird. Implizit geht eine solche Argumentation davon aus, dass die angenommenen Veränderungen – um in der Begrifflichkeit des ersten Kapitels zu bleiben – vor allem auf *einen fundamentalen Wandel auf der Makroebene* zurückzuführen sein müsste. Das heißt demnach, dass sich insbesondere das Polit-juristische Regime, das Produktionsregime sowie das Haushaltsregime geändert haben und diese Änderungen im Zusammenspiel mit externen Einflüssen sowohl auf die untergeordneten Ebenen (Mikro- und Mesoebene) als auch auf die übergeordnete Supraebene ausgestrahlt haben müssten. Aufgrund dieser zentralen Bedeutung der Makroebene wird es im folgenden Kapitel in erster Linie darum gehen, die Veränderungen auf dieser Ebene zu skizzieren, von denen während der historischen Periode des Übergangs von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft Einflüsse auf das Arbeitsmarktgeschehen zu erwarten sind.

Bevor näher auf Veränderungen der Makroebene eingegangen werden kann, muss in *Abschnitt 2.1* zu Beginn der eigentliche Untersuchungsgegenstand konkretisiert werden. Hierbei sind insbesondere die durch die bei der späteren empirischen Analyse verwendeten Daten auferlegten Restriktionen leitend. Die Konkretisierung des Untersuchungsgegenstandes führt zu einer Konzentration auf die wesentlichen Veränderungen der für den Untersuchungsgegenstand relevanten Rahmenbedingungen und dadurch zur notwendigen Komplexitätsreduktion. Die sich daran auf Basis dieser Einschränkung anschließende Argumentation wird entsprechend des in *Kapitel 1* entwickelten Arbeitsmarktschemas strukturiert. Unter diesen Prämissen stellt *Abschnitt 2.2* in einem ersten Schritt Konstanten des deutschen Beschäftigungssystems vor. Im Folgenden wird die allgemeine konjunkturelle Entwicklung anhand einiger wesentlicher Kenngrößen skizziert (*Abschnitt 2.3*). Anschließend stellt *Abschnitt 2.4* „Individualisierung“ und „Globalisierung“ als angeblich umfassende, auf sämtliche Bereiche der Makroebene einwirkende

„Megatrends“ vor. Im Anschluss daran gilt es in den *Abschnitten 2.5* bis *2.8* in der Diktion des in *Kapitel 1* vorgestellten Arbeitsmarktschemas, Schritt für Schritt sowohl den Entwicklungen des Produktions- und des Haushaltsregimes als auch des Polit-juristischen Regimes sowie externer Einflüsse nachzuspüren, die u. U. die Etablierung eines „entstrukturierten Turbo-Arbeitsmarktes“ in Deutschland begünstigt haben könnten. Am Ende werden die wesentlichen Veränderungen der Makroebene nochmals in *Abschnitt 2.9* zusammengefasst.

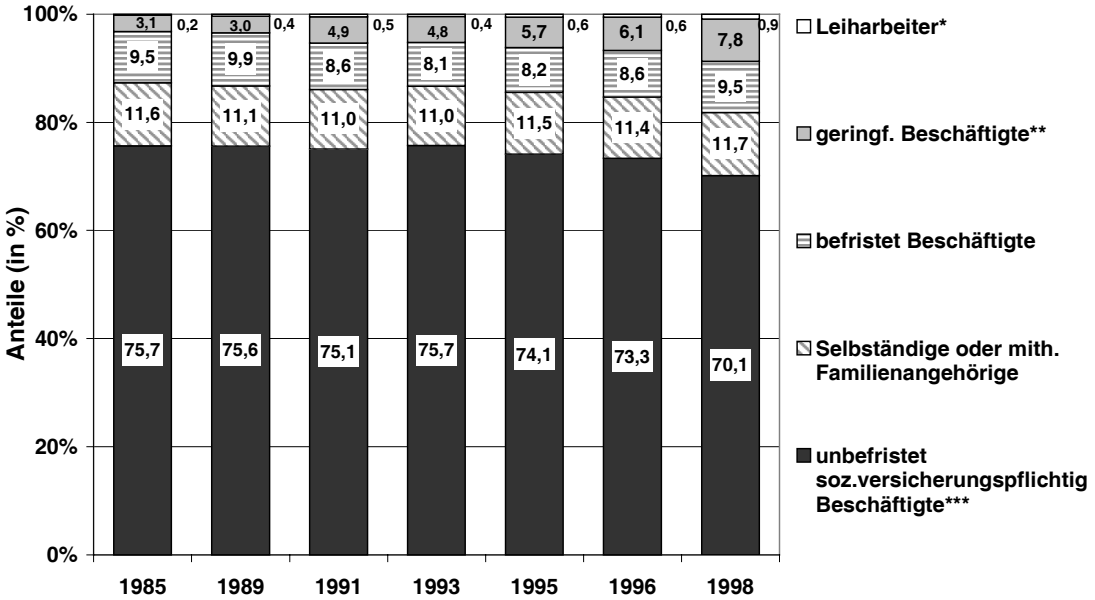
2.1 Konkretisierung des Untersuchungsgegenstandes

Zunächst ist darauf hinzuweisen, dass sich die vorliegende Untersuchung *ausschließlich* mit der Arbeitsmarktentwicklung in den *alten Bundesländern* befasst. Die These eines zunehmend „entstrukturierten Turbo-Arbeitsmarktes“ ist in den 1980er Jahren entwickelt worden und bezieht sich auf den langfristigen Wandel der Allokation von Arbeitskraft im Übergang von einer kapitalistischen Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft (vgl. dazu die *Einleitung*). Die Situation in den Neuen Bundesländern ist zwar ebenfalls spätestens seit dem „Mauerfall“ von diesen Veränderungen betroffen, jedoch wird die Arbeitsmarktsituation in Ostdeutschland vor allem durch die fundamentalen Veränderungen bestimmt, die bei der Transformation der „sozialistischen“ DDR-Gesellschaft in die „kapitalistische“ gesamtdeutsche Gesellschaft auftreten.

Neben dieser inhaltlich zu begründenden Konzentration auf das Gebiet der „alten“ Bundesrepublik ergeben sich darüber hinaus weitere Einschränkungen aufgrund der bei den empirischen Analysen in *Kapitel 3* und *4* verwendeten Daten der IAB Beschäftigtenstichprobe (IABS). Wie später immer wieder deutlich werden wird, bietet die IABS eine Reihe von Vorteilen zur Untersuchung von Arbeitsmarktmobilität und Beschäftigungsstabilität. Jedoch sind mit der Nutzung der IABS – wie bei jedem Datensatz – gleichzeitig auch Restriktionen verbunden, die den Untersuchungsgegenstand von vornherein einengen. So decken die Daten der IAB-Beschäftigtenstichprobe ‚lediglich‘ den Zeitraum zwischen 1975 und 1995 ab, weshalb im vorliegenden Kapitel i. d. R. auch nur Veränderungen skizziert werden, die in diesem Zeitraum auf das Arbeitsmarktgeschehen eingewirkt haben können. Frühere und spätere Entwicklungen werden – wenn überhaupt – nur am Rande erwähnt (vgl. allerdings auch *Kapitel 5*). Aufgrund dieser zeitlichen Beschränkung eignen sich diese Daten zwar kaum zur Analyse des aktuellen Ar-

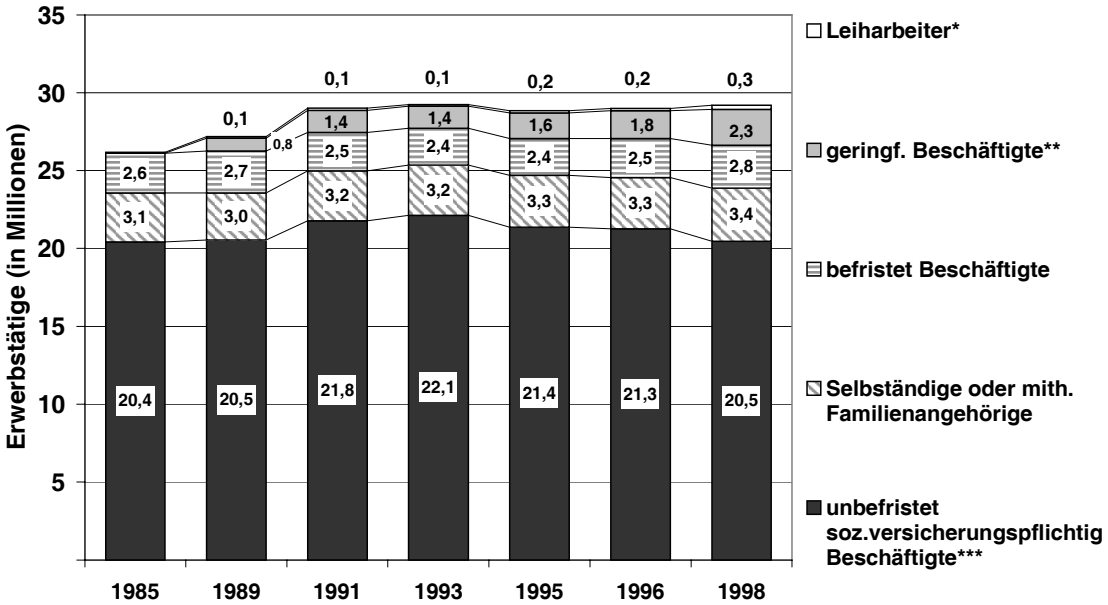
beitsmarktgeschehens. Gleichwohl ist zu bedenken, dass im Mittelpunkt der vorliegenden Arbeit die Überprüfung von Thesen steht, die sich auf eine *langfristige Entwicklung* beziehen. Durch die Abdeckung eines Zeitraums von 20 Jahren sind daher die Daten der IABS für diesen Analysezweck hervorragend geeignet. Neben diesen zeitlichen Grenzen ist die augenfälligste Beschränkung der IABS, dass in ihr Informationen allein über *sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse* enthalten sind. Die folgende Analyse muss sich deshalb auf sozialversicherungspflichtige Beschäftigung beschränken und ermöglicht keine Aussagen über geringfügig Beschäftigte, Selbständige oder etwa Beamte. Da jedoch sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung nach wie vor die herausragende Rolle auf dem deutschen Arbeitsmarkt zukommt (KOHLI 1994: 227; HOFFMANN/WALWEI 1998), bildet die vorliegende Analyse mit Sicherheit den wesentlichen Kern des deutschen Arbeitsmarktes ab. Denn entgegen herrschender Diskurse (vgl. bspw. ZUKUNFTSKOMMISSION 1996: 42ff) zeigt sich bei näherer Betrachtung, dass sich für Deutschland kein dramatischer Bedeutungsverlust von sogenannten „Normalarbeitsverhältnissen“ zu Gunsten von „prekären“ oder „atypischen“ Beschäftigungsformen empirisch nachweisen lässt, zumindest solange unbefristete, sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung als „normale“ Arbeitsform verstanden wird. Zwar hat die relative Bedeutung von „prekären“ Beschäftigungsverhältnissen zugenommen, so dass sich der Anteil der unbefristet sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an allen Erwerbstätigen von gut 76 Prozent in 1986 auf etwa 70 Prozent in 1998 verringert hat (*Abbildung 9*). Jedoch ist diese Entwicklung unter gesamtwirtschaftlicher Perspektive kein Verdrängungseffekt, sondern atypische Beschäftigungsverhältnisse sind *zusätzlich* hinzugekommen. *Abbildung 10* zeigt, dass die absolute Zahl der unbefristet sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Zeitverlauf relativ konstant geblieben ist und ihr relativer Bedeutungsverlust zum weit überwiegenden Teil auf die deutliche Ausweitung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse zurückzuführen ist. Demgegenüber hat sich die Bedeutung anderer Formen atypischer Beschäftigung bis Ende der 1990er Jahre kaum verändert.

Abbildung 9: Relative Anteile der unterschiedlichen Beschäftigungsformen an allen Erwerbstätigen (in Prozent), Westdeutschland 1985-1998



Quelle: Mikrozensus, außer Leiharbeit: Bundesanstalt für Arbeit (eigene Berechnung IAT)
Anmerkungen:
* Leiharbeit 1998: nur gesamtdeutscher Wert verfügbar / ** Geringf. Besch.: Im Mikrozensus 1985 nicht erfasst / *** inkl. Beamte.

Abbildung 10: Absolute Zahl der Erwerbstätigen nach Beschäftigungsform (in Millionen), Westdeutschland 1985-1998



Quelle: Mikrozensus, außer Leiharbeit: Bundesanstalt für Arbeit (eigene Berechnung IAT)
Anmerkungen:
* Leiharbeit 1998: nur gesamtdeutscher Wert verfügbar / ** Geringf. Besch.: Im Mikrozensus 1985 nicht erfasst / *** inkl. Beamte.

Quelle: ERLINGHAGEN/KNUTH (2002: 13)

Selbstverständlich können Arbeits*verhältnisse* nicht nur unter formal-juristischen, sondern auch unter finanziellen Gesichtspunkten „prekär“ sein, jedoch ist eine solche Einschätzung keinesfalls für einzelne Arbeitsf*ormen* (wie bspw. der Teilzeitarbeit) generalisierbar, da sich diese Art der Prekarität *ausschließlich im Einzelfall* insbesondere unter Berücksichtigung der Wohlfahrtsposition des privaten Haushalts beurteilen lässt, in den ein Individuum einbezogen ist. Daher ist es weitgehend unverständlich, warum unbefristete, sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung unter formalen bzw. arbeitsrechtlichen Gesichtspunkten mit anderen Formen prekärer Beschäftigung wie befristeter Beschäftigung oder aber Scheinselbständigkeit oder Leiharbeit generell zusammengefasst werden sollte. Der Begriff der „Prekarität“ ist vielmehr dann angebracht, wenn mindestens eins der folgenden drei Kriterien durch das Beschäftigungsverhältnis *nicht* erfüllt wird: (1) gesetzlicher Kündigungsschutz, (2) Einbindung in die betriebliche Interessenvertretung und Tarifbestimmungen und (3) Sozialversicherungspflicht. *Tabelle 7* macht deutlich, in welcher Weise unterschiedliche Arbeitsformen als *formal* „prekär“ zu verstehen sind und zeigt gleichzeitig, dass sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeit nicht zu dieser Gruppe gehört: Da für unbefristete, sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse sowohl der gesetzliche Kündigungsschutz gilt als auch eine Einbeziehung in die betriebliche Interessenvertretung bzw. in den Tarifvertrag vorliegt und darüber hinaus Sozialversicherungspflicht besteht, ist diese Beschäftigungsform als „normal“ zu verstehen und in dieser Hinsicht kein Unterschied zu sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung auszumachen.[33]

Ganz unabhängig davon, ob sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung nun eine prekäre Beschäftigungsform ist oder nicht, ist sie jedenfalls ebenso im Datensatz erfasst wie Leiharbeitsverhältnisse und befristete sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (*Tabelle 7*), wenngleich leider keine eindeutige Identifizierung von einzelnen Leiharbeitsverhältnissen bzw. befristeten Jobs mit den Daten der IAB-Beschäftigtenstichprobe möglich ist. *Gleichwohl fließt bspw. die durch solche prekären Arbeitsformen verursachte Fluktuation in die gesamte mit dem Datensatz zu beobachtende Arbeitsmarktdynamik ein*. Ferner ist zu beachten,

---

[33] Zur Diskussion um die angeblich mangelnde Dauerhaftigkeit von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen vgl. darüber hinaus die Ergebnisse in *Abschnitt 3.3.2*.

dass mit der IAB-Beschäftigtenstichprobe im Wesentlichen die Mobilität von Arbeitnehmern aus Betrieben heraus bzw. in Betriebe herein sowie Bewegungen zwischen Phasen der Arbeitslosigkeit und Beschäftigungsepisoden zu beobachten ist, weshalb in den folgenden Abschnitten i. d. R. nur Veränderungen der Makroebene skizziert werden, denen ein Einfluss auf diese (quantitative) Arbeitsmarktmobilität und damit zusammenhängend die Beschäftigungsstabilität unterstellt werden kann.

Tabelle 7: Art der formalen Prekarität von Beschäftigungsformen und Erfassung in der IABS

	gesetzlicher Kündigungs-schutz besteht	in die betriebliche Interessenvertretung bzw. den im Einsatzbetrieb geltenden Tarifvertrag einbezogen	Sozialversicherungspflicht besteht bzw. Beiträge werden tatsächlich gezahlt	in der IABS erfasst
befristete Beschäftigung*	*nein*	*ja*	*ja*	***ja***
Leiharbeit*	*ja*	*nein*	*ja*	***ja***
geringfüg. Beschäftigung	*ja*	*ja*	*nein***	***nein***
(Schein)selbständigkeit	*nein*	*nein*	*nein*	***nein***
soz.vers.pflichtige Teilzeit***	*ja*	*ja*	*ja*	***ja***
soz.vers.pflichtige Vollzeit***	*ja*	*ja*	*ja*	***ja***

* Voll- und Teilzeit
** bis 1999
*** unbefristet
Quelle: eigene Darstellung

Durch die skizzierte Beschränkung der Analyse ist entsprechend des in *Kapitel 1* vorgestellten Schemas als Grundvoraussetzung jeder Untersuchung der räumliche und historische Kontext festgelegt: *Untersuchungsgegenstand ist der Arbeitsmarkt für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Westdeutschland im Zeitraum 1975 bis 1995*. Eine solche Spanne von 20 Jahren ist zu kurz, als dass mit fundamentalen Veränderungen der kulturellen Basis des gesellschaftlichen Lebens im Allgemeinen und des Arbeitsmarktgeschehens im Besonderen zu rechnen wäre, zumal die folgende Untersuchung auf Westdeutschland beschränkt ist.[34] Aus diesem Grund können die allgemeinen kulturellen Bedingungen („Suprarahmen"; vgl. *Kapitel 1*) als konstant verstanden werden. Daher konzentrieren sich die folgenden Ausführungen auf wesentliche Kernveränderungen der Makro-, Meso-

[34] Eine Analyse des ostdeutschen Arbeitsmarktes müsste hingegen sehr wohl eine Veränderung der kulturellen Basis aufgrund der Transformation eines planwirtschaftlichen in ein marktwirtschaftliches Wirtschaftssystem im Zuge der „Wende" unterstellen und berücksichtigen.

sowie der Mikroebene, die mutmaßlich einen Einfluss auf den Untersuchungsgegenstand gehabt haben könnten.

2.2 Konstanten des deutschen Beschäftigungssystems

In *Kapitel 1* wurde mit *Abbildung 8* ein Arbeitsmarktschema vorgestellt, dessen Ziel es war, die Einbettung des Arbeitsmarktes und seiner Akteure in Rahmenbedingungen zu verdeutlichen, die auf unterschiedlichen Ebenen wirksam werden. In Anlehnung an dieses Schema werden im Folgenden mit dem „Polit-Juristischen Regime“, dem „Produktionsregime“, dem „Haushaltsregime“ sowie mit „externen Einflüssen“ vier unterschiedliche Faktoren der Makroebene in ihrer zeitlichen Entwicklung und ihren möglichen Wirkungen, die diese auf den Untersuchungsgegenstand ausüben können, skizziert. *Die gegenseitigen Abhängigkeiten innerhalb der Makroebene stehen nicht im Mittelpunkt des Interesses*, so dass es genügen muss, an dieser Stelle bspw. darauf aufmerksam zu machen, dass das deutsche Produktionsregime *eingebunden* ist in das Polit-Juristische Regime und *umgekehrt* (zum Einbindungsbegriff vgl. *Abschnitt 1.2.2*). Gleichzeitig gibt es dabei Konstanten (wie bspw. die „freiheitlich-demokratische Grundordnung“) die *im gesamten Untersuchungszeitraum* für alle Rahmenbedingungen der Makroebene gleichermaßen gelten. Diese auch im Übergang von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft im wesentlichen unverändert gebliebenen Merkmale des deutschen Beschäftigungssystems sollen zu Beginn skizziert werden, bevor auf Änderungen eingegangen wird, die entweder als „Megatrend“ auf der gesamten Makroebene wirksam werden sollen (vgl. *Abschnitt 2.4*) bzw. die sich besser (wenn auch nicht vollkommen eindeutig) einzelnen Rahmenbedingungen als primärer Wirkungsebene zuordnen lassen (vgl. *Abschnitte 2.5* bis *2.8*).

2.2.1 Industrielle Beziehungen und soziale Sicherung

Deutschland wird allgemein als „konservativ-korporatistischer Wohlfahrtsstaat“ (ESPING-ANDERSEN 1990) bzw. „flexibel-koordinierte Marktwirtschaft“ (SOSKICE 1999; FUCHS/SCHETTKAT 2000) bezeichnet (vgl. dazu auch *Abschnitt 1.6.3*). Dies hat grundsätzliche Auswirkungen auf das Beschäftigungssystem: Weder stehen sich isolierte Akteure in einem freien Markt gegenüber noch gibt es direkte staatliche Eingriffe in die Vertragsverhandlungen der Arbeitsmarktteilnehmer. Mit dem Arbeits- und Sozialrecht wird vielmehr ein regulatorischer Rahmen vorgege-

ben, der unterschiedliche Marktmacht auszugleichen und dabei gleichzeitig verlässliche Orientierungshilfen für die Akteure bereitzustellen versucht: „The German model of capitalism has been widely regarded as a succesful synthesis between a high level of international competitivness, a comparable high level of wages and welfare and a relativly low level of social inequality“ (HASSEL/SCHULTEN 1998: 487).

Wesentlicher Bestandteil dieser ‚regulierten Flexibilität‘ ist das System der *industriellen Beziehungen* in Deutschland. Demnach obliegt es den jeweiligen Interessenverbänden der Arbeitsmarktakteure (i. d. R. Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände) auf Basis der grundgesetzlich garantierten „Koalitionsfreiheit“ für beide Seiten verbildlich geltende, i. d. R. branchenspezifische, kollektive Tarifverträge („Flächentarifverträge“) auszuhandeln. Abgeleitet aus der Koalitionsfreiheit existiert darüber hinaus eine zwar nicht durch den Gesetzgeber selbst, wohl aber durch die faktische Rechtsprechung („Richterrecht“) herausgebildete Regulierung von Tarifauseinandersetzungen (AVENARIUS 1995: 207), die unverzichtbarer Bestandteil der Tarifautonomie ist und den primär auf Kooperation als auf Konfrontation ausgerichteten Charakter der Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehungen in Deutschland unterstreichen: „Grundlegend für die Tarifautonomie ist der ‚Paritätsgedanke‘, das heißt die Idee, daß die sog. Tarifvertragsparteien [...] als formal gleiche Kontrahenten in einer staatsfreien Sozialsphäre autonom ihre Konflikte regeln [...]“ (MÜLLER-JENTSCH 1993: 496).[35] Die zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften ausgehandelten Tarifvereinbarungen gelten als verbindliche Mindeststandards, die zwar nicht unterschritten wohl aber nach § 4 Abs. 3 Tarifvertragsgesetz auf Basis individueller Arbeitsverträge oder Betriebsvereinbarungen zu Gunsten des Arbeitnehmers verbessert werden können („Günstigkeitsprinzip“; vgl. dazu DÜTZ 1999: 231ff).[36] Darüber hinaus garantiert vor allem das Betriebsverfassungsgesetz (BVerfG) die (über)betrieblichen Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer bspw. durch die Definition von Rechten und Pflichten

---

[35] Zur historischen Entwicklung des Tarifautonomie-Prinzips in Deutschland vgl. KLÖNNE (1993).

[36] Die ausgehandelten Tarifverträge gelten nur für solche Unternehmen, die auch Mitglied im Arbeitgeberverband sind. Daher existieren neben den Flächentarifverträgen Firmen- bzw. Haustarifverträge, die die Gewerkschaften bzw. Arbeitnehmervertreter mit den jeweiligen nicht-organisierten Unternehmen direkt aushandeln.

von Betriebsräten (ausführlich dazu bspw. LAMPERT 1994: Kapitel VIII; NEUMANN/SCHAPER 1998: 82ff).

Neben den industriellen Beziehungen ist das *System der sozialen Sicherung* elementarer Bestandteil des deutschen Gesellschaftsregimes. Die Kernbereiche Kranken-, Arbeitslosen-, Renten-, Unfall- und (seit 1994) Pflegeversicherung sind selbstverwaltet und parafiskalisch organisiert. Die in der vorliegenden Arbeit interessierenden sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind gerade durch den Umstand der Pflichtversicherung in diesen Bereichen definiert. Wesentlicher Bestandteil ist dabei die paritätische Beitragszahlungen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber[37] sowie das Solidarprinzip, wonach eine Beitragsdifferenzierung nicht anhand ungleicher Risiken, sondern entsprechend der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit (vor allem gemessen an der Einkommenshöhe) erfolgt.[38] Darüber hinaus existieren mit der Sozialhilfe und Arbeitslosenhilfe steuerfinanzierte Sicherungssysteme, die nicht nach dem Versicherungs- sondern nach dem (subsidiären) Fürsorgeprinzip organisiert sind (ausführlich dazu LAMPERT 1994: Kapitel IX; NEUMANN/SCHAPER 1998: 141ff).

2.2.2 Bildungssystem

Neben den industriellen Beziehungen und dem sozialen Sicherungssystem ist die Organisation des *Bildungssystems* ein zentrales Element der sozialen Ordnung. Bildung, verstanden als die Erweiterung von Kenntnissen und Fähigkeiten, ist zwar prinzipiell ein lebenslanger Prozess, gleichwohl jedoch insbesondere in spezifischen biographischen Abschnitten stark durch das institutionalisierte Bildungssystem (mit)bestimmt. Das institutionalisierte Bildungssystem beginnt mit der vorschulischen Kinderbetreuung, auf die die schulische Bildung, die berufliche Bildung und eventuell die Weiterbildung in späteren Lebensphasen aufbauen.

In Deutschland ist die Gültigkeit der allgemeinen Schulpflicht das Fundament der *schulischen Bildung*. Sie stellt sicher, dass alle Kinder ab dem sechsten Lebensjahr zunächst die i. d. R. vierjährige Grundschule und anschließend eine weiter-

---

[37] Gleichwohl kann man in den vergangenen Jahren eine Tendenz zur Aufweichung der paritätischen Beitragsaufbringung zu Ungunsten der Arbeitnehmer beobachten, so bspw. durch die Kompensation der Arbeitgeber im Rahmen der Einführung der Pflegeversicherung durch den Wegfall eines gesetzlichen Feiertages oder aber die Stärkung der privaten Eigenvorsorge im Zuge der Rentenreform („Riester-Rente"); vgl. dazu auch *Abschnitt 5.3.3*.

[38] Ausnahme ist die gesetzliche Unfallversicherung mit alleiniger Beitragspflicht der Arbeitgeber sowie einer risikogerechten Beitragszahlung („Gefahrentarif").

führende allgemeinbildende Schule besuchen.[39] Eine Zuordnung der Schüler zu unterschiedlichen weiterführenden Schultypen erfolgt im Anschluss an die Grundschulzeit entsprechend der schulischen Leistungen, der „Schullaufbahnempfehlung“ der Lehrer und vor allem auch dem Elternwillen. Während der Besuch von Haupt- sowie Realschulen vor allem zur Teilnahme am dualen Berufsausbildungssystem (siehe unten) befähigen sollen, qualifiziert der gymnasiale Abschluss entweder in Form der „Fachhochschulreife“ (i. d. R. nach Abschluss der 12. Klasse) oder aber des „Abiturs“ (i. d. R. nach Abschluss der 13. Klasse) zur Aufnahme eines Fachhochschul- bzw. Universitätsstudiums. Zwar ist theoretisch der Wechsel zwischen weiterführenden Schulformen gewährleistet, de facto ist die weitere Entwicklung allerdings durch die Zuweisung zu einem Schultyp im Anschluss an die Grundschulzeit weitgehend determiniert (MÜLLER/STEINMANN/ELL 1998: 144f).[40] Trotz einer theoretischen Durchlässigkeit und einer im Wesentlichen auf Bundesländerebene dezentralisierten Bildungspolitik kann das deutsche Schulsystem daher nicht nur als hochgradig standardisiert sondern, auch stratifiziert gelten (vgl. ALLMENDINGER 1989: 234ff).

Innerhalb der *Berufsausbildung* nimmt das sogenannte „Duale System“ traditionell eine herausragende Stellung in Deutschland ein. Diese spezielle Ausbildungsform basiert auf einer praktischen Ausbildung im jeweiligen Lehrbetrieb, die durch den Besuch einer Berufsschule flankiert wird. In der Berufsschule werden ein- bis zweimal pro Woche sowohl allgemeines Wissen (bspw. Sprachen, Mathematik etc.) als auch fachspezifische theoretische Kenntnisse vermittelt.[41] Ein Ausbildungsvertrag zwischen Betrieb und Lehrling schreibt die genauen Ausbildungsmodalitäten fest, wobei die Berufsschulen staatlich finanziert werden und die Betriebe für die bei ihnen anfallenden Ausbildungskosten i. d. R. selbst aufkommen müssen (BOSCH 2000d: 94; STREECK et al. 1987). Die Wurzeln der

---

[39] Details zur historischen Entwicklung und zum Aufbau des bundesdeutschen Schulsystems liefert GUKENBIEHL (2001b), der auch auf Ausnahmeregelungen etc. eingeht, die hier im Detail nicht dargestellt werden können.

[40] Aus diesem Grund trat insbesondere im Laufe der 1980er Jahre neben Hauptschule, Realschule und Gymnasium mit der Gesamtschule eine vierte Form weiterführender Schulen, die eine verfrühte Zuordnung der Schüler zu einem der drei Schultypen verhindern und dadurch die Chancengleichheit verbessern sollte. Dies soll gelingen, indem bis zum Erreichen der 10. Klasse alle Schüler gemeinsam in einem Schultypus unterrichtet werden.

[41] Ein kleinerer Teil von Jugendlichen erhält seine Ausbildung ausschließlich in speziellen berufsbildenden (öffentlichen oder privaten) Schulen. Einen komprimierten Überblick über die Organisation der beruflichen Ausbildung bietet GUKENBIEHL (2001b).

heutigen „dualen Berufsausbildung“ in Deutschland reichen bis in die Anfänge des 19. Jahrhunderts zurück und wurden ausgehend vom Handwerk schrittweise auf die industrielle Produktion und schließlich auch auf Dienstleistungstätigkeiten ausgeweitet. Dabei war die „Schaffung bzw. Einbindung verpflichtungsfähiger Verbände auf der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite [...] die zentrale Voraussetzung für die Entwicklung und Durchsetzung hochgradig vereinheitlichter und formalisierter Berufs- und Ausbildungskonzepte.“ (HEIDENREICH 1998: 335). Mit dem „Berufsausbildungsgesetz“ von 1969 wurde schließlich die Vereinheitlichung und Systematisierung der gesamten Berufsausbildung – wie wir sie im Prinzip auch heute noch vorfinden – vollzogen, in dem nicht nur Ausbildung als gemeinsame Aufgabe von Staat, Verbänden, Gewerkschaften und Kammern festgeschrieben wurde, sondern auch die Verantwortung für die Festlegung und Modernisierung von standardisierten Berufsbildern auf das Bundesinstitut für Berufsbildung übertragen wurde (HEIDENREICH 1998; MAYER 2000). 1997 existierten in Deutschland 356 anerkannte Ausbildungsberufe, wobei aufgrund des strukturellen Wandels sowie technischer Innovationen immer wieder alte Ausbildungsberufe verschwinden und neue Ausbildungsberufe geschaffen werden (BOSCH 2000d: 94f). Die Qualität der Berufsausbildung innerhalb des Dualen Systems wird dezentral durch regionale Ausbildungsausschüsse überwacht, die bei den jeweiligen Industrie- und Handelskammern bzw. Handwerkskammern angesiedelt sind, bei Verstößen gegen die Ausbildungsordnung einschreiten und einzelnen Betrieben ggf. sogar die Ausbildungserlaubnis entziehen können. Die Ausbildung im Dualen System wird nach bestandener Prüfung i. d. R. nach dreijähriger Lehrzeit abgeschlossen und durch den „Facharbeiter“- bzw. „Gesellenbrief“ zertifiziert (STREECK et al. 1987: A2).

Neben dem Dualen System ist das *Hochschulwesen* eine weitere Säule der beruflichen Bildung in Deutschland. Zwar obliegt die Finanzierung und die Regelung von Personalangelegenheiten im Wesentlichen den einzelnen Bundesländern. Durch das Hochschulrahmengesetz sowie übergreifende koordinierende Gremien (bspw. Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung, Deutscher Wissenschaftsrat) sind jedoch bundesweit einheitliche Rahmenbedingungen vorgegeben. Innerhalb des Hochschulwesens sind „wissenschaftliche Hochschulen“ einerseits und „Fach- und Verwaltungsfachhochschulen“ andererseits insbesondere bezüglich ihres „Forschungsauftrages“ zu unterscheiden. Wäh-

rend sich die Fachhochschulen um angewandte Forschung kümmern, beschäftigen sich die wissenschaftlichen Hochschulen darüber hinaus mit Grundlagenforschung. Entsprechend ist die Ausbildungen an den Fachhochschulen stärker praxisorientiert (GUKENBIEHL 2001b: 100).

Neben (vor)schulischer und beruflicher Bildung bildet die *Weiterbildung* als „Wiederaufnahme oder Fortsetzung des organisierten Lernens nach Beendigung einer ersten schulischen Bildungs- oder beruflichen Ausbildungsphase" (GUKENBIEHL 2001b: 101) eine weitere Säule des institutionalisierten Bildungssystems in Deutschland. Ist die schulische und berufliche Erstausbildung durch einheitliche Rahmenbedingungen weitgehend institutionell vereinheitlicht, zeichnet sich die Weiterbildung durch eine große Heterogenität der Organisation, Finanzierung sowie der durch Weiterbildung zu erreichenden Ziele aus (FAULSTICH et al. 1997).

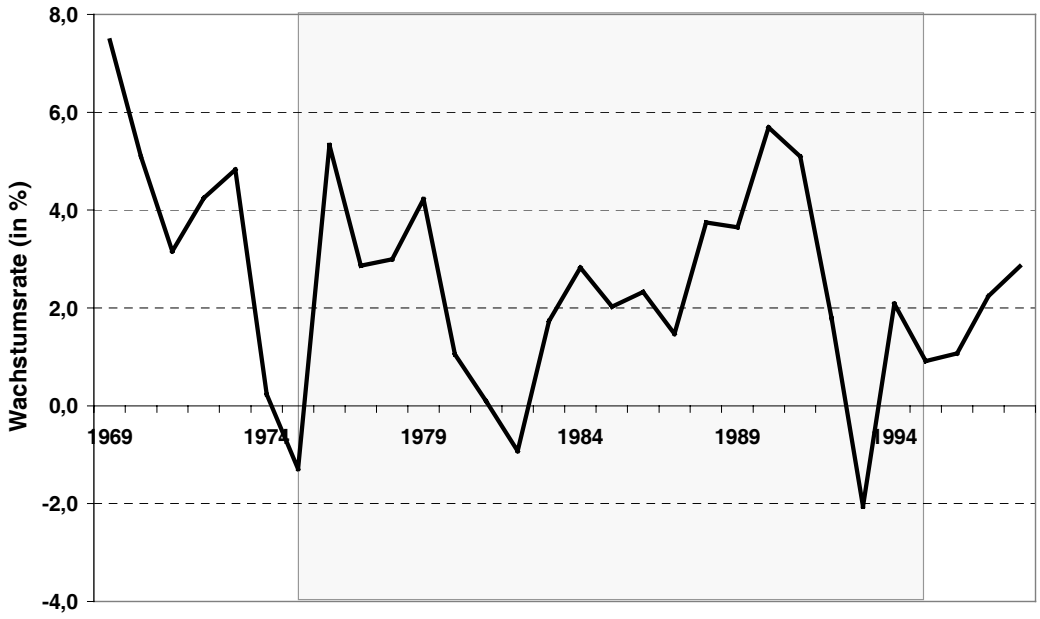
2.3 Allgemeine konjunkturelle Entwicklung in Deutschland während des Untersuchungszeitraums

VOSGERAU (1988: 478) definiert „Konjunktur" als „mehrjährige Schwankungen der wirtschaftlichen Tätigkeit in einer Volkswirtschaft als Ganzes, die bei allen Besonderheiten im Einzelnen gewisse Regelmäßigkeiten aufweisen". Die Wirtschaftswissenschaften bedienen sich dabei einer Vielzahl von Meßmethoden und -konzepten, wie diese konjunkturellen Schwankungen ermittelt bzw. vorhergesagt werden können (einen Überblick über Geschichte und Probleme der Konjunkturtheorie bietet VOSGERAU 1988). Gemeinsam ist allen Anstrengungen, dass sie sich bemühen, die langfristige Wirtschaftsentwicklung einer Volkswirtschaft anhand von Zeitreihen verschiedener Indikatoren nachzuzeichnen. Im Folgenden kann es daher nicht darum gehen, eine umfassende Beschreibung der Entwicklung der vielfältigen Konjunkturindikatoren der westdeutschen Wirtschaft zu liefern, zumal der Untersuchungszeitraum 1975 bis 1995 aus konjunkturtheoretischer Sicht eine eher kurze Periode darstellt. Vielmehr gilt es, anhand einzelner Kennzahlen die makroökonomischen Rahmenbedingungen zu skizzieren, in die das Arbeitsmarktgeschehen in diesem Zeitraum eingebettet gewesen ist.

Zu Beginn ist zunächst einmal die Entwicklung des *Bruttosozialprodukts* (BSP) als dem wohl „wichtigsten Konjunkturindikator" (VOSGERAU 1988: 482) zu betrachten. Zu Beginn des hier in Frage stehenden Untersuchungszeitraums war das

reale Bruttosozialprodukt in Westdeutschland im Jahr 1975 durch eine negative Wachstumsrate von -1,3 Prozent gekennzeichnet und markierte damit den Tiefpunkt im Anschluss an die erste „Ölkrise“ 1973/74 (*Abbildung 11*). In den folgenden Jahren verbesserte sich allerdings die wirtschaftliche Situation rasch, bis es in Folge des zweiten Ölpreisschocks zu Beginn der 1980er Jahre erneut zu einer Rezession kam. War das BSP im Jahr 1979 noch um 4,2 Prozent angewachsen, ist auf dem Tiefpunkt der Rezession 1982 wiederum ein negatives Wachstum von -0,9 Prozent auszumachen gewesen. Im Anschluss an diesen Tiefpunkt waren die 1980er Jahre jedoch durch einen langen wirtschaftlichen Aufschwung gekennzeichnet, der letztendlich – verstärkt durch den sogenannten „Einigungsboom“ – im Jahr 1990 mit einer Wachstumsrate von 5,7 Prozent seinen Höhepunkt fand. Dem „Vereinigungsboom“ folgte eine sehr rasch voranschreitende Rezession, so dass bereits drei Jahre später für das BSP ein negatives Wachstum von -2,1 Prozent zu verzeichnen war. Am Ende des Untersuchungszeitraums fanden sich erste Anzeichen für eine kommende wirtschaftliche Erholung (*Abbildung 11*; vgl. auch ESPENHORST 1996: 4f).

Abbildung 11: Wachstumsrate des Bruttoinlands-Produktes (BIP) im Verhältnis zum jeweiligen Vorjahr (in Preisen von 1991), Westdeutschland 1969-1998 (Untersuchungszeitraum grau hinterlegt)

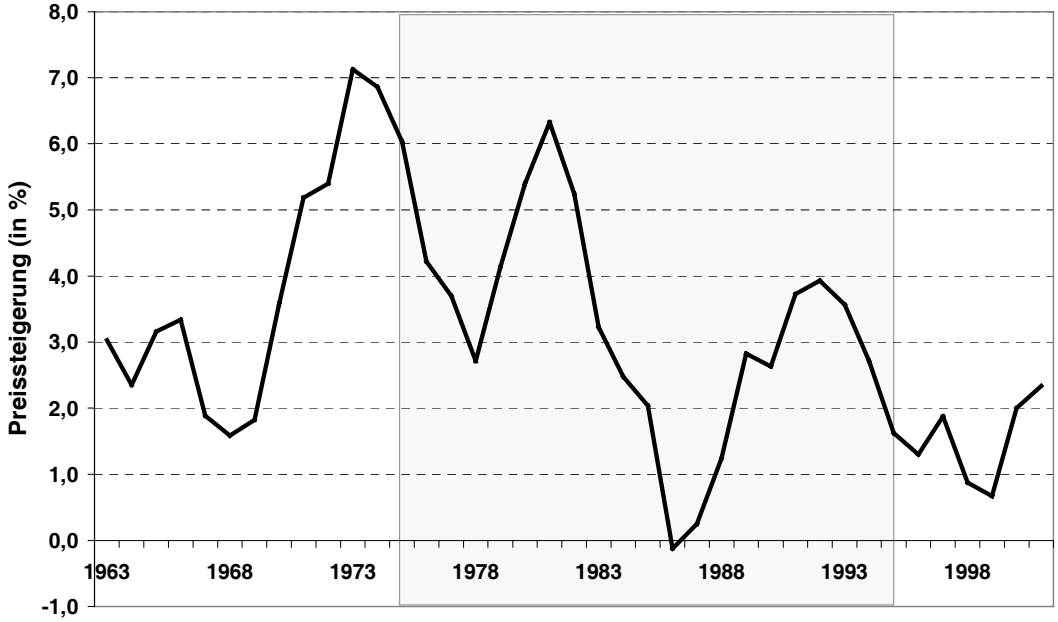


Quelle: Statistisches Bundesamt (eigene Darstellung)

Ein weiterer wichtiger Indikator für die wirtschaftliche Entwicklung ist die Inflation, die im Folgenden als Veränderung der Verbrauchspreise aller privaten Haus-

halte dargestellt wird (*Abbildung 12*). Insgesamt verläuft die Preisentwicklung mit einer gewissen Zeitverzögerung von zwei bis drei Jahren prozyklisch. Dementsprechend waren die inflationären Tiefpunkte im Jahr 1978 und 1986 (Preissteigerung +2,7 bzw. -0,1 Prozent) zu verzeichnen, während die Inflation innerhalb des Untersuchungszeitraums in den Jahren 1981 sowie 1992 am höchsten gewesen ist (+6,3 und +3,9 Prozent).

Abbildung 12: Veränderung der Verbrauchspreise der privaten Haushalte im Verhältnis zum jeweiligen Vorjahr (in Preisen von 1991), Westdeutschland 1963-2001 (Untersuchungszeitraum grau hinterlegt)

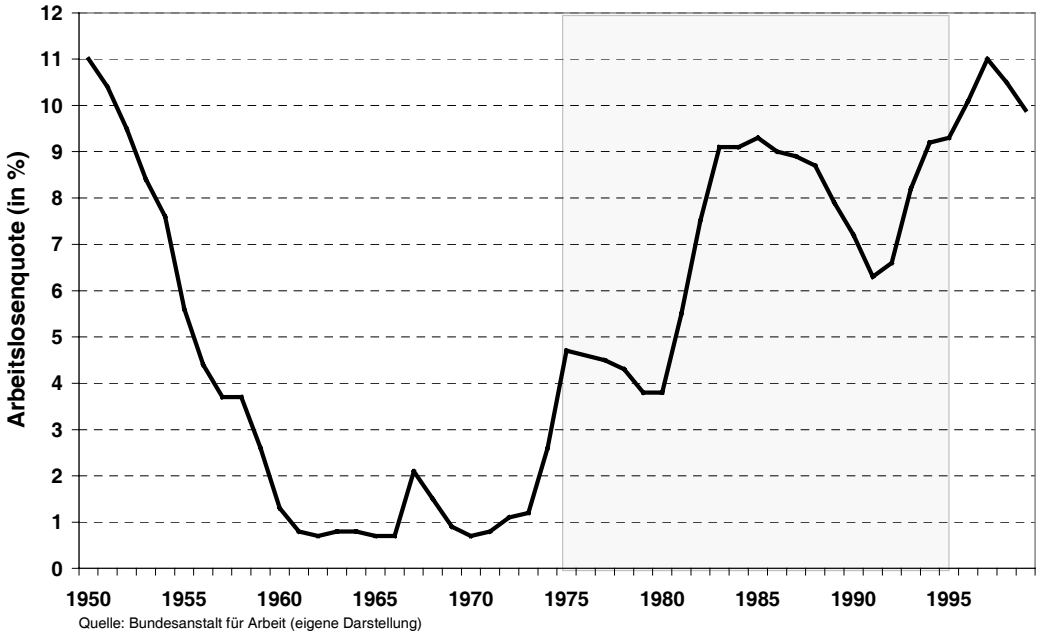


Quelle: Statistisches Bundesamt (eigene Darstellung)

Neben dem Wirtschaftswachstum und der Inflationsentwicklung ist die gesamtwirtschaftliche Arbeitsmarktentwicklung eine wichtige Rahmenbedingung des eigentlichen Arbeitsmarktgeschehens. Für die Beschreibung der Situation auf dem Arbeitsmarkt hat die Entwicklung der *Arbeitslosenquote* eine besondere Relevanz (zu unterschiedlichen Berechnungsweisen der Arbeitslosenquote vgl. FRANZ 1999: 345ff). Waren die 1950er Jahre im Zuge des „Wiederaufbaus“ und des „Wirtschaftswunders“ durch stetig sinkende Arbeitslosenquoten gekennzeichnet, lassen sich die 1960er und die erste Hälfte der 1970er Jahre mit dem Begriffe der „Vollbeschäftigung“ beschreiben (FRANZ 1999: 348). Nach 1975 begann eine neue Entwicklung, so dass der Beginn unseres Untersuchungszeitraums gleichzeitig das Ende der „Vollbeschäftigungsphase“ in der Bundesrepublik markiert: Zwar nahmen Arbeitslosenzahlen und mit ihr auch die Arbeitslosenquoten in

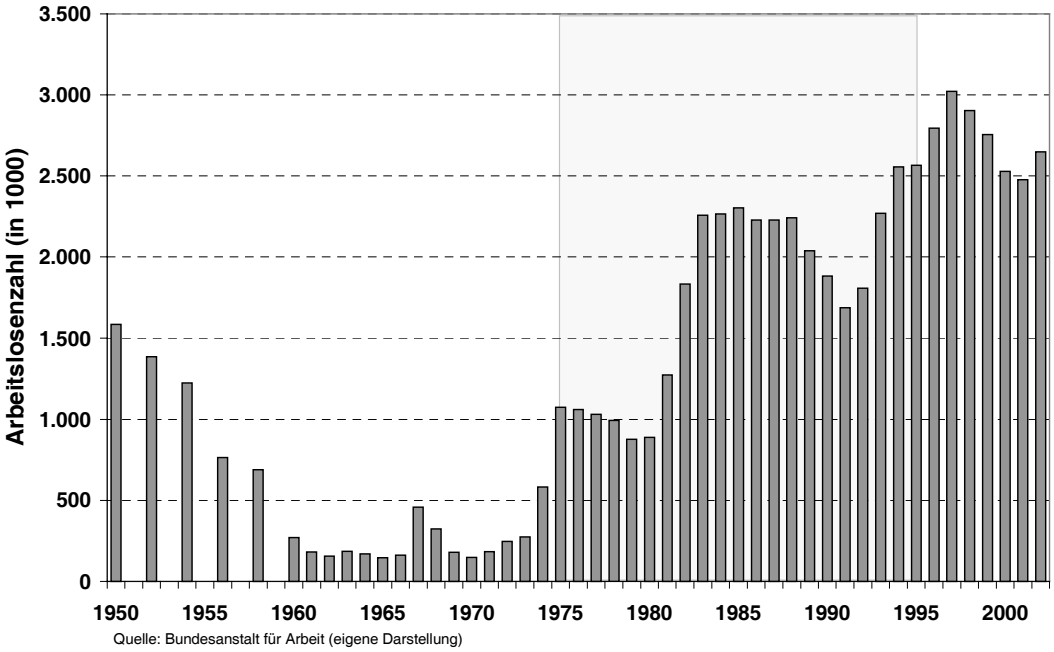
wirtschaftlichen Krisenzeiten zu und reduzierten sich im wirtschaftlichen Aufschwung wieder. Dabei hat sich jedoch „die westdeutsche Arbeitslosigkeit [...] nicht allmählich entlang eines steigenden Trendverlaufs entwickelt, sondern treppenförmig mit starken Verfestigungstendenzen“ (FRANZ 2001: 12), so dass bspw. trotz des starken „Vereinigungsbooms“ im Jahr 1991 immer noch eine Arbeitslosenquote von 6,3 Prozent erreicht worden ist (*Abbildung 13*).

Abbildung 13: Arbeitslosenquote (Westdeutschland), 1950-1999 (Untersuchungszeitraum grau hinterlegt)



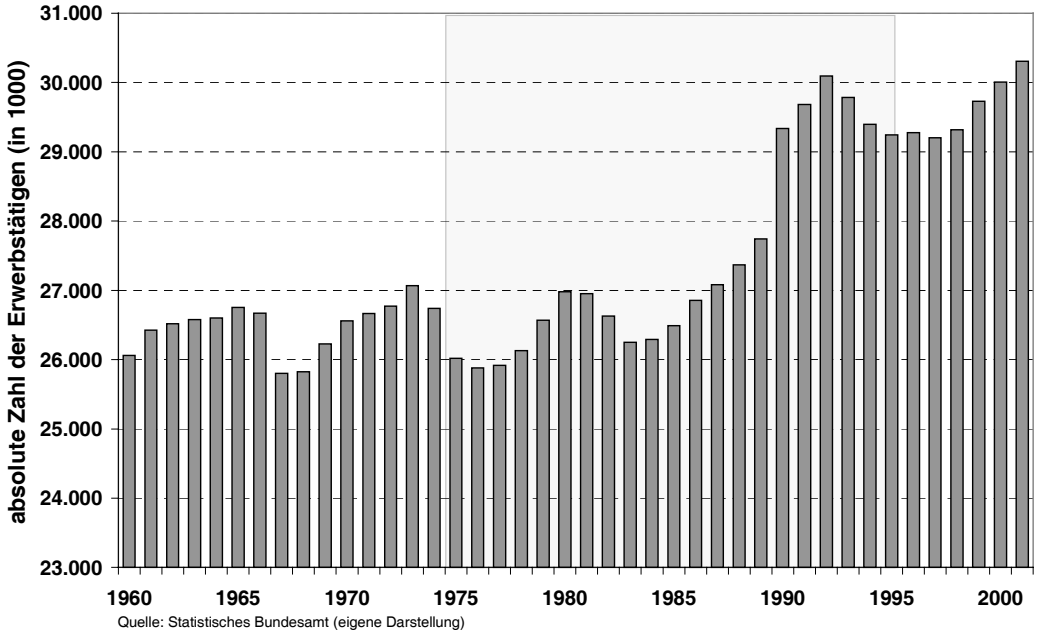
Entsprechend der Arbeitslosenquote sind auch die absoluten Arbeitslosenzahlen seit der historisch einzigartigen „Vollbeschäftigungsperiode“ in den 1960er Jahren in den alten Bundesländern kontinuierlich von gut einer Million (1975) über 2,3 Millionen (1985) bis drei Millionen in 1997 gestiegen (*Abbildung 14*).

Abbildung 14: Absolute Zahl der Arbeitslosen (Westdeutschland), 1950-2002 (Untersuchungszeitraum grau hinterlegt)



Entgegen der auch im öffentlichen Bewusstsein fest verankerten Tatsache stetig steigender Arbeitslosenzahlen bzw. -quoten ist weitaus weniger bekannt, dass parallel zur oben skizzierten „Arbeitslosigkeitshysterese“ sich auch eine „Beschäftigungshysterese“ vollzogen hat. Paradoxer Weise hat *nach* Beendigung der Vollbeschäftigungsphase und insbesondere seit Anfang der 1980er Jahre ein deutlicher *Beschäftigungsboom* eingesetzt. Pendelte zwischen 1960 und 1980 abhängig von konjukturellen Schwankungen die Zahl der westdeutschen Erwerbstätigen immer zwischen 26 und 27 Millionen, so steigert sich diese Zahl bis 1992 auf rund 30 Millionen. Selbst in der tiefen Rezession im Anschluss an den „Vereinigungsboom“ geht die Zahl der Erwerbstätigen bis 1997 nicht unter 29 Millionen zurück, um anschließend im Jahr 2001 ein *neues historisches Hoch* von 30,3 Millionen zu erreichen. Schätzungen gehen davon aus, dass im Jahr 2003 trotz der schlechten Konjunktur so viele Menschen in Deutschland erwerbstätig sein werden, wie zu keinem historischen Zeitpunkt zuvor (HICKEL 2003). Während unseres Untersuchungszeitraums sind somit in Westdeutschland zwischen 1975 und 1995 etwa 3 Millionen neue Arbeitsplätze *netto* geschaffen worden (*Abbildung 15*).

Abbildung 15: Absolute Zahl der Erwerbstätigen (in 1000), Westdeutschland 1960-2001 (Untersuchungszeitraum grau hinterlegt)



Allerdings hat diese Ausweitung der Erwerbstätigenzahl nicht zu einer entsprechenden Vergrößerung des Arbeitsvolumens geführt. Das anhand der geleisteten Arbeitsstunden gemessene Arbeitsvolumen hat zwischen Mitte der 1960er und Mitte der 1970er Jahre zunächst deutlich abgenommen, verharrte jedoch in der anschließenden Zeit bis in die zweite Hälfte der 1990er Jahre hinein – abgesehen von leichten konjunkturellen Schwankungen – relativ konstant bei einem Wert von etwa 45 Milliarden geleisteter Stunden (*Abbildung 16*).

Dass die Zahl der Erwerbstätigen zunimmt, das Arbeitsvolumen jedoch relativ konstant bleibt, ist durch eine parallel verlaufende Reduktion der Arbeitszeiten zu erklären. Diese Arbeitszeitreduktion drückt sich sowohl in der generell seit den 1970er Jahren abnehmenden durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit sowie der damit zusammenhängenden und insbesondere seit Ende der 1980er Jahre zunehmenden Teilzeitquote aus (*Abbildung 17*). Wiesen Männer 1970 noch eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von rund 45 Stunden (Frauen: 40 Stunden) auf, so sinkt dieser Wert bis 2001 auf 40 Stunden (Frauen: 30 Stunden). Und seit Beginn der 1990er Jahre ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten (d.h. der Beschäftigten mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von unter 30 Stunden) von 12 auf 18 Prozent gestiegen. Gleichzeitig kann ein deutlicher Produktivitätszuwachs beobachtet werden (*Abbildung 18*), der bei lediglich moderaten Lohnsteigerungen

(*Abbildung 19*) eine wesentliche Voraussetzung für das Beschäftigungswachstum bei simultaner Arbeitszeitverkürzung gewesen sein dürfte.

Abbildung 16: Arbeitsvolumen (in Millionen Stunden), Westdeutschland 1965-1996 (Untersuchungszeitraum grau hinterlegt)

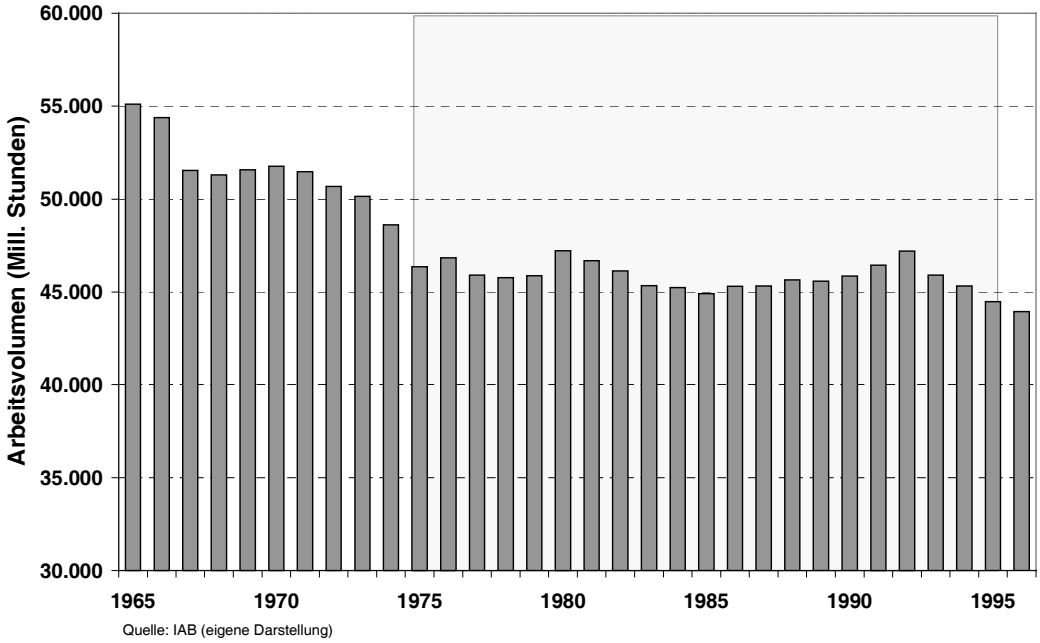


Abbildung 17: Teilzeitquote sowie durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von Männern und Frauen, 1970- 1991 (Westdeutschland) bzw. 1991-2001 (Deutschland) (Untersuchungszeitraum grau hinterlegt)

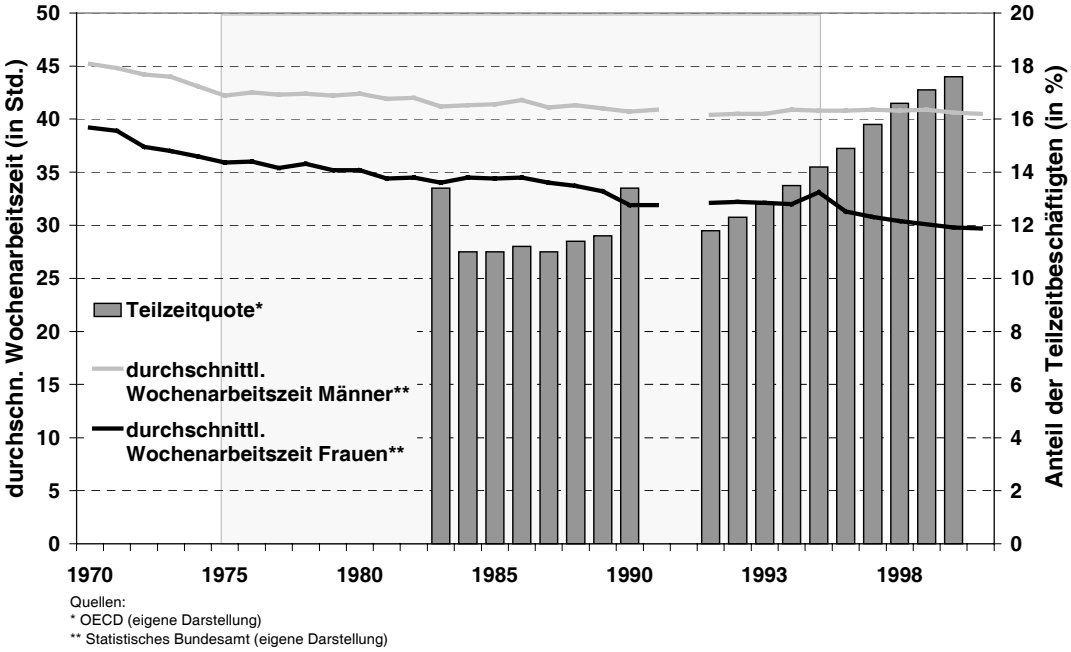
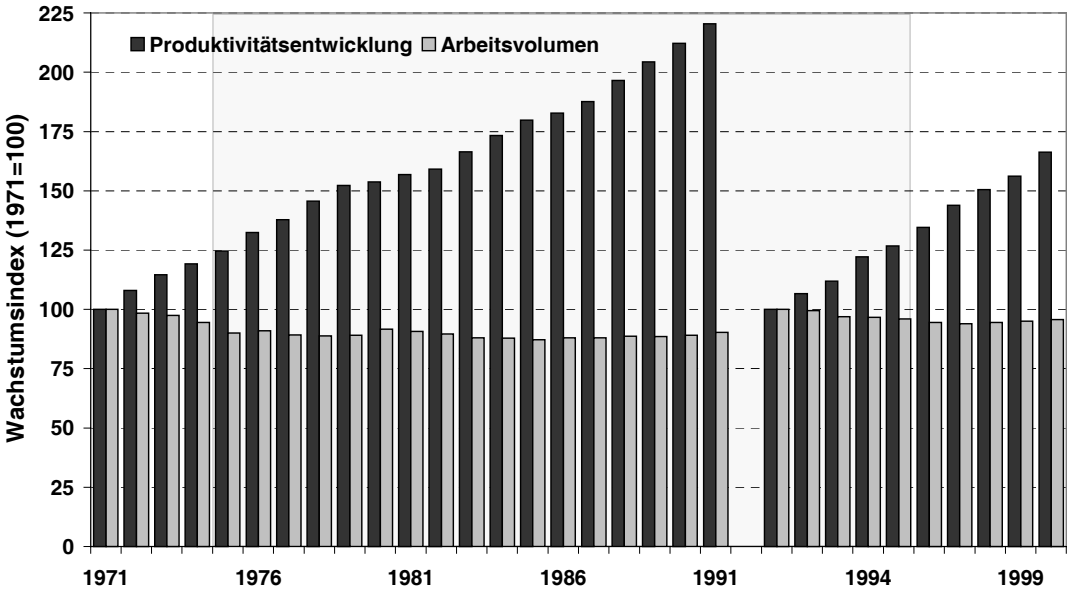
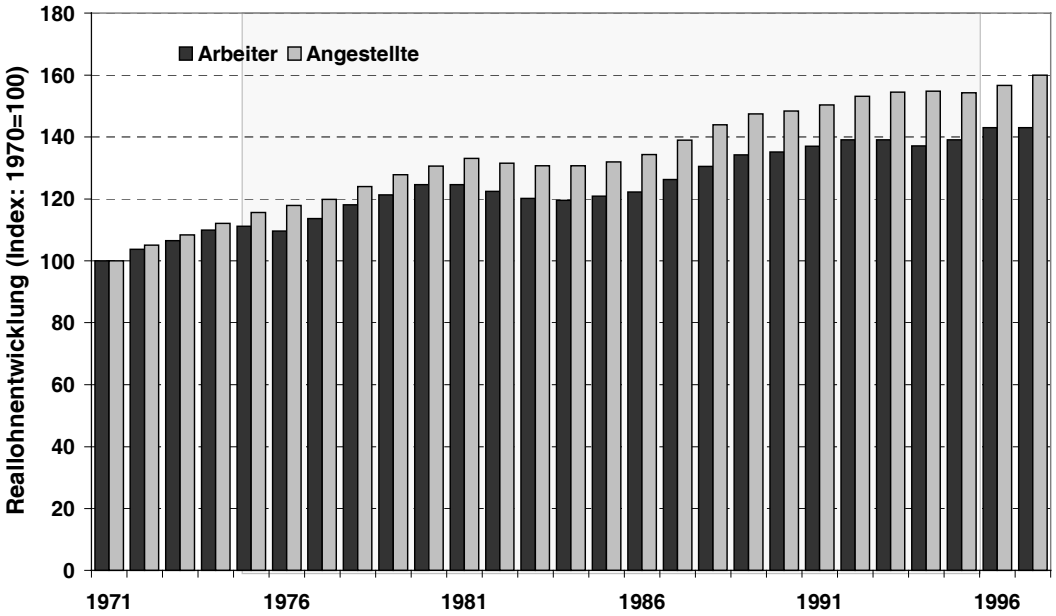


Abbildung 18: Indexierte Entwicklung der Produktivität sowie des Beschäftigungsvolumens(1971 bzw. 1991=100), 1971-1991 (Westdeutschland) bzw. 1991-2000 (Deutschland) (Untersuchungszeitraum grau hinterlegt)



Quelle:
Statistisches Bundesamt (Produktivitätsentwicklung), eigene Berechnungen
IAB (Arbeitsvolumen), eigene Berechnungen

Abbildung 19: Indexierte Reallohnentwicklung von Arbeitern und Angestellten (1970=100), Westdeutschland 1971-1996 (Untersuchungszeitraum grau hinterlegt



Quelle:
Statistisches Bundesamt (eigene Berechnungen)

2.4 „Globalisierung“ und „Individualisierung“: Skizze zweier „Megatrends“

2.4.1 Globalisierung

Spätestens seit Beginn der 1980er Jahre – so wird vielfach angenommen – sind die Menschen weltweit mehr oder weniger starken, fundamentalen Veränderungen ausgesetzt, die unter dem Stichwort „Globalisierung“ zusammengefasst werden. Globalisierung wird dabei als ein fortschreitender historischer Prozess verstanden, der sich nicht zuletzt in fundamentalen sozialen und politischen Veränderungen wie etwa der Entwicklung neuer Kommunikationstechnologien, dem Ende des Kalten Krieges oder aber der Schaffung des europäischen Binnenmarktes und der europäischen Währungsunion manifestiert und gleichzeitig durch diese weiter vorangetrieben wird (BLOSSFELD 2002). Allerdings ist bislang unklar, inwieweit es sich bei „Globalisierung“ tatsächlich um vollkommen neuartige Phänomene (vgl. bspw. REICH 1993) oder aber um einen seit längerer Zeit andauernden Trend handelt, der zwar zyklisch schwankt dennoch insgesamt kontinuierlich (wenn auch nicht dramatisch) steigt („pulsiert“) (CHASE-DUNN et al. 2000; vgl. auch HIRST 1997); mitunter wird sogar die Relevanz des z. Zt. geführten Globalisierungsdiskurses weitgehend bestritten (vgl. bspw. KRUGMAN 1996). Diese Differenzen resultieren u. a. auch daraus, dass bislang keine Einigkeit darüber besteht, was genau unter „Globalisierung“ zu verstehen ist. Es lassen sich mindestens drei Argumentationsstränge ausmachen, die man als „Ökonomische Globalisierung“, „Netzwerk-Globalisierung“ und „Politische Globalisierung“ unterscheiden kann (BLOSSFELD 2002)[42]:

- Der *Ökonomischen Globalisierung* wird sicherlich zur Zeit die meiste Aufmerksamkeit zuteil – nicht zuletzt, weil ökonomische Globalisierungsprozesse am ehesten operationalisierbar und empirisch analysierbar sind. Ökonomische Globalisierung umfasst dabei insbesondere
  (a) die Intensivierung internationaler Waren- und Kapitalströme,
  (b) wachsende Bedeutung ausländischer Direktinvestitionen sowie multinationaler Unternehmen,
  (c) eine Zunahme der internationalen Migration.

---

[42] Hier ergibt sich in gewissem Sinne eine Parallelität zu den drei Begriffen „Globalisierung“ (entspricht in etwa der „ökonomischen Globalisierung“), „Globalität“ (entspricht in etwa der „Netzwerk-Globalisierung“) sowie „Globalismus“ (entspricht in etwa der „politischen Globalisierung“); vgl. BECK (1997a).

- *Netzwerk-Globalisierung* bezieht sich demgegenüber insbesondere auf
  (a) den schnelleren und intensivierten weltweiten Informationsaustausch mittels neuer elektronischer Kommunikationstechnologien,
  (b) eine beschleunigte internationale Diffusion von neuem Wissen, neuer Technologien sowie neuer Konsumtrends.
- *Politische Globalisierung* bezieht sich im Kontrast dazu eher auf
  (a) einen Bedeutungszuwachs internationaler bzw. supranationaler Organisationen,
  (b) einen zunehmenden internationalen Angleichungsdruck auf nationalspezifische Wirtschafts-, Sozial- und Rechtssysteme,
  (c) einen Bedeutungsverlust staatlicher Steuerungsmöglichkeiten zu Gunsten einer wachsenden Marktorientierung.

Insgesamt scheint weniger der Umstand internationaler Verflechtungen das ‚Neue' zu sein, als vielmehr die Beschleunigung der Interaktionen bei gleichzeitig erhöhter gegenseitiger Abhängigkeit, einhergehend mit dem Rückgang nationalstaatlicher Einflussmöglichkeiten sowie der veränderten „Selbstwahrnehmung dieser Transnationalität (in den Massenmedien, im Konsum, in der Touristik)" (BECK 1997a: 8f). Entsprechend der heterogenen Wirkungsebenen und -weisen sind auch die Folgen vielfältig, die im Zuge eines fortschreitenden Globalisierungsprozesses für den deutschen Arbeitsmarkt im Allgemeinen und für die Arbeitsmarktdynamik im Besonderen erwartet werden. Zwar kann angenommen werden, dass Globalisierung als „Megatrend" unmittelbar auf *alle* Rahmenbedingungen der Makroebene Einfluss nimmt, jedoch geschieht dies *in unterschiedlicher Intensität*. Aus diesem Grund werden mögliche Globalisierungseinflüsse später entsprechend der Dreiteilung „ökonomische Globalisierung", „Netzwerk-Globalisierung" und „politische Globalisierung" bezüglich ihrer Hauptwirkungsebene skizziert: Während von einer Netzwerk-Globalisierung vor allem Auswirkungen für das Produktionsregime erwartet werden können, beeinflusst eine politische Globalisierung primär das Polit-Juristische Regime; Veränderungen hinsichtlich einer ökonomischen Globalisierung werden insbesondere mittels externer Einflüsse arbeitsmarktwirksam.

2.4.2 Individualisierung

Während der Megatrend „Globalisierung" auf unterschiedlichem Wege in verschiedenen Bereichen des Makrorahmens auf den Arbeitsmarkt einzuwirken scheint, wird mit dem Begriff der „Individualisierung" ein anderer, ebenfalls auf

der Makroebene wirkender „Megatrend“ beschrieben: „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).[43] Das Handeln orientiere sich nun an neuen, potentiell für jeden geltende Vorgaben, die an die Stelle der traditionellen sozialstrukturellen und handlungsbestimmenden Einflussfaktoren getreten seien: „In die traditionelle Gesellschaft und ihre Vorgaben wurde man hineingeboren (wie etwa Stand und Religion). Für die neuen Vorgaben dagegen muß man etwas tun, sich aktiv bemühen. Hier muß man erobern, in der Konkurrenz um begrenzte Ressourcen sich durchzusetzen verstehen – und dies nicht nur einmal, sondern tagtäglich“ (BECK/BECK-GERNSHEIM 1994: 12). Freilich heiße Individualisierung nicht die Abschaffung von lebensstrukturierenden Institutionen, sondern vielmehr eine Ablösung durch nun „indirekt“ wirkende „hochkomplexe Kontrollmechanismen und Statuszuschreibungsprozesse [...], die mit den bislang soziale Integration und Identität verbürgenden Zugehörigkeiten zu Klasse, Schichten und sozialen Millieus und mit den traditionellen Familien- und Geschlechterrollen wenig zu tun haben [...]“ (BERGER 1996: 13). Im Zuge des Verblassens 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; prinzipiell müsse jeder mit häufiger werdenden Brüchen (bspw. in Form von Berufs- oder Betriebswechseln oder aber mehr oder weniger häufig auftretenden Wechseln zwischen Arbeitslosigkeit und Beschäftigung) rechnen (vgl. dazu insbesondere die *Einleitung*). Die „Demokratisierung von Individualisierungsprozessen“ sorge entsprechend für eine generell zunehmende Diskontinuität von Erwerbsverläufen. „Das historisch Neue besteht darin, daß das, was früher

---

[43] Einen differenziert-kritischen Überblick über die Vielgestaltigkeit und widersprüchliche Verwendung des Individualisierungsbegriffs liefern JAGODZINSKI/KLEIN (1998).

wenigen zugemutet wurde [...], nun mehr und mehr Menschen, im Grenzfall allen abverlangt wird“ (BECK/BECK-GERNSHEIM 1994: 21).

2.5 Wesentliche Veränderungen des Polit-Juristischen Regimes

2.5.1 Politische Globalisierung

Wegen einer möglichst schnellen und kostengünstigen Informationsübermittlung sowie aufgrund verbesserter Kapitaltransfermöglichkeiten ist es im Laufe der Zeit möglich geworden, lohnintensive Produktionsbereiche in Ländern mit relativ niedrigen Personalkosten auszulagern und gleichzeitig die dortige Produktion gemäß der eigenen Bedarfe bestmöglich zu steuern bzw. zu überwachen. „Die Verbindung von Internationalisierung der Ökonomie und den Möglichkeiten der Kommunikations- und Informationstechnologien haben hier bewirkt, daß Teilarbeitsmärkte international über weite Räume geöffnet und daß so soziale Schließungsprozesse seitens nationaler Gewerkschaften unterlaufen werden können“ (HOFFMANN 1999: 7). Allerdings ist diese Strategie des „global sourcing“ im Wesentlichen eine Option für transnationale Konzerne; kleineren Unternehmen bietet sich diese Möglichkeit in wesentlich geringerem Umfang. Dennoch sind alle Betriebe der traditionell-industriegesellschaftlichen Nationalökonomien zumindest mittelbar von diesen Entwicklungen betroffen. Denn durch die Internationalisierung der Produktion und des verschärften Standortwettbewerbs geraten die „nationalen, auf die Erwerbsarbeit bezogenen tarif- und sozialpolitischen Regelwerke“ der alten Industriegesellschaften – so die These – *insgesamt* unter Anpassungsdruck, „da die von der Strategie des ‚global sourcing‘ besonders betroffenen kleinen und mittleren Betriebe der jeweiligen Region [...] oft sehr arbeits- respektive lohnintensiv produzieren. Sie tragen damit die Hauptlast der Lohnnebenkosten [...] und des Steueraufkommens [...]. Zugleich sind es diese Betriebe, die z. B. im deutschen System den größten Anteil an der Ausbildung von Facharbeitern haben“ (HOFFMANN 1999: 7). Durch die Bedrohung der Finanzierungsbasis der sozialen Sicherungssysteme bzw. des Staatshaushaltes, gerät die Politik unter Handlungsdruck, dem vor allem mit „Deregulierung“ der arbeits- und sozialrechtlichen Rahmenbedingungen begegnet wird. Dieser Deregulierungstrend ist gerade deshalb als eine Folge einer „politischen Globalisierung“ zu begreifen, da die einzelnen Nationalstaaten in diesem Prozess Gestaltungsmöglichkeiten einzubüßen scheinen und geradezu zwangsläufig mit Deregulierung und damit zusam-

menhängend mit einer internationalen Angleichung reagieren zu müssen glauben. Begünstigt werden diese Deregulierungsbemühungen darüber hinaus zusätzlich dadurch, dass mit „fortschreitender Internationalisierung [...] der Wirtschaft [...] der wohlfahrtsstaatliche Konsens in Deutschland brüchiger“ wird, da damit einhergehend „die Attraktivität des Standortfaktors ‚sozialer Friede‘“ abnimmt (RÜRUP 1995: 449). Verschärfter internationaler Wettbewerb und die darauf folgende staatliche Deregulierungsreaktion können eine Abwärtsspirale in Gang setzen, die zu einer weiteren Intensivierung des Wettbewerbsdrucks führt, dem mit verstärkter Deregulierung begegnet werden soll usw. (vgl. dazu HOFFMANN 1999: 8f). Zwischen Mitte der 1970er und Mitte der 1990er Jahre sind in Deutschland so erste Deregulierungen vorgenommen worden, die auch als eine Folge eines „politischen Globalisierungsprozesses“ verstanden werden können. Auf zwei dieser Veränderungen, nämlich die vereinfachten Möglichkeiten zur Befristung von Arbeitsverhältnissen sowie die beginnende Erosion des Flächentarifvertrages, wird in den folgenden Unterabschnitten noch näher einzugehen sein.

2.5.2 Vereinfachte Befristungsmöglichkeiten

Die Bedeutung des Arbeitsrechts für Arbeitsmarktmobilität und Beschäftigungsstabilität sollte insbesondere durch die ausführliche Behandlung des Arbeitsvertrages in *Kapitel 1* deutlich geworden sein. Die Vertragsgestaltung bestimmt die Handlungsspielräume der Vertragspartner und somit auch deren Flexibilität. Das Arbeitsrecht setzt dabei wesentliche, allgemeingültige Flexibilitätsgrenzen; werden diese Flexibilitätsgrenzen nicht eingehalten, ist der Vertrag anfechtbar bzw. eine Partei kann auf die Einhaltung der vertraglichen Bestimmungen klagen. In diesem Zusammenhang nehmen die Regelungen, wann und wie die arbeitsvertraglich festgeschriebene Austauschbeziehung zwischen Arbeitsanbieter und -nachfrager beendet werden kann, in Form von Kündigungsschutzbestimmungen eine zentrale Stellung ein.

Im Vergleich mit anderen industrialisierten Ländern besteht in Deutschland ein „umfangreiches System gesetzlicher und kollektivvertraglicher Kündigungsschutzbestimmungen, welches in seinen Anfängen auf die Zeit der Weimarer Republik zurückgeht, in den 1950er, 1960er und 1970er Jahren zu seiner heutigen Form weiter ausgebaut und in den 1970er und 1980er Jahren durch umfassende Rechtsfortbildungen der Arbeitsgerichte weiter entwickelt und ausdifferenziert

wurde“ (BÜCHTEMANN 1990: 395) und dessen wesentliche Säule das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) ist. In Bezug auf die Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen kommt dem KSchG insofern eine herausragende Rolle zu, da dort – in Ergänzung zu den allgemeinen Bestimmungen des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) – u. a. festgelegt wird, wann eine ordentliche Kündigung unwirksam ist: „Das Kündigungsschutzgesetz schränkt die Kündigungsfreiheit des Arbeitgebers ein. Es bezweckt einen gewissen Bestandsschutz für das Arbeitsverhältnis, das für den Arbeitnehmer im allgemeinen die Existenzgrundlage bildet“ (DÜTZ 1999: 141). Das KSchG verlangt insbesondere eine „sozial gerechtfertigte“ Begründung für die arbeitgeberseitige Kündigung des Arbeitsverhältnisses: „Sozial ungerechtfertigt ist eine Kündigung, wenn sie nicht durch Gründe, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, oder durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen, bedingt ist“ (KSchG § 1 Abs. 2; vgl. dazu auch DÜTZ 1999: 142ff); darüber hinaus gelten bestimmte Kündigungsfristen und es besteht ggf. eine Anhörungspflicht des Betriebsrates. Prinzipiell gilt das KSchG allerdings nur für unbefristete bzw. für auf mehr als sechs Monate befristete, abhängige Arbeitsverhältnisse (KSchG § 1 Abs. 1), somit also auch (aber nicht nur) für die meisten sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (vgl. dazu BÜCHTEMANN 1990: 396ff; FIEBIG et al. 2000: 82ff).

Mit der Neufassung des Beschäftigungsförderungsgesetzes (BeschFG) im Jahr 1985 sind im hier relevanten Untersuchungszeitraum mittelbar auch wesentliche Veränderungen für den Kündigungsschutz einhergegangen (vgl. zu den folgenden Ausführungen BÜCHTEMANN 1990: 400f; BIELENSKI 1997; BIELENSKI et al. 1994). Das BeschFG in der Fassung von 1985[44] sieht vor, dass der (einmalige) Abschluss befristeter Arbeitsverhältnisse mit einer Laufzeit von mehr als sechs und maximal 18 Monaten (bzw. bis 24 Monaten in neu gegründeten Betrieben mit bis zu 20 Beschäftigten) nicht mehr sachlich begründet werden müssen, wenn es sich hierbei um eine Neueinstellung bzw. um die Übernahme eines Auszubilden-

---

[44] Die Regelungen zur befristeten Beschäftigung im BeschFG von 1985 galten zunächst nur befristet vom 1.5.1985 bis zum 1.1.1990, wurden dann aber durch das BeschFG von 1990 bis zum 31.12.1995 (gleichzeitig auch Ende unseres Untersuchungszeitraums) verlängert. Außerhalb des Untersuchungszeitraums ist die Höchstdauer für befristete Beschäftigungsverhältnisse auf 24 Monate im BeschFG von 1996 ausgeweitet worden, das bis zum 31.12.2000 befristet gewesen ist.

den handelt.[45] Durch die Erleichterung des Abschlusses befristeter Arbeitsverhältnisse hat faktisch eine Deregulierung des Kündigungsschutzes stattgefunden (vgl. HANAU/ADOMEIT 1988: 52). Zwar sind befristete Arbeitsverhältnisse, die länger als sechs Monate fortbestehen, *während der Vertragslaufzeit* nach wie vor durch das KSchG geschützt; gleichwohl besteht seit eh und je kein Kündigungsschutz bei *regulärem Auslaufen* des Vertrages. Somit ist durch einen erleichterten Abschluss befristeter Arbeitsverträge auch faktisch die Möglichkeiten zur stärkeren Nutzung schlechter geschützter Arbeitsverhältnisse vergrößert worden.

Auch wenn die eigenständige, hemmende Arbeitsmarktwirkung strenger Kündigungsschutzbestimmung durchaus umstritten ist (vgl. BÜCHTEMANN 1990: 399f), versprach man sich durch die Deregulierung befristeter Beschäftigungsverhältnisse in Form des BSchFG eine „belebende" Wirkung: Die Arbeitsmarktchancen von Arbeitslosen sollten verbessert werden, indem durch vereinfachte Kündigungsoptionen das Einstellungsrisiko vermindert bzw. die Beschäftigungskosten reduziert und dadurch für die Arbeitgeber Anreize zur Einstellung insbesondere weniger produktiver Arbeitnehmer gesetzt werden sollten. Hätten diese verbesserten Flexibilisierungsmöglichkeiten von den Arbeitgebern tatsächlich zur Personalanpassung durch verstärkte Einstellungen und Entlassungen geführt, ist dann nach 1985 ein beschleunigtes Arbeitsmarktgeschehen mit steigender Fluktuation und sinkender Beschäftigungsstabilität zu erwarten.

2.5.3 Erosion des Flächentarifvertrages

Nach wie vor legen neben grundsätzlichen arbeitsrechtlichen Vorgaben im Wesentlichen die zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern ausgehandelten Flächentarifverträge Mindeststandards für die Entlohnung und die Arbeitsbedingungen innerhalb einer Branche fest. Allerdings ist dieses System der Kollektivverhandlungen verstärkt seit Ende der 1980er Jahre unter Druck geraten (SCHMIDT/TRINCZEK 1989). Im Zuge der seit dieser Zeit forciert geführten Globalisierungs- und Standortdebatte und weiter verstärkt durch die deutsche Vereinigung fordern insbesondere Arbeitgeberverbände eine Ablösung der Flächentarif-

---

[45] Diese Regelungen gelten nur für Betriebe mit mindestens sechs Beschäftigten. Zusätzlich zu den vereinfachten Befristungsregelungen wurde gleichzeitig die Überlassungshöchstdauer für Leiharbeitnehmer von drei auf sechs Monate ausgeweitet, die Sozialplanbestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) gelockert sowie der Geltungsbereich des KSchG in Kleinbetrieben eingeschränkt (vgl. BÜCHTEMANN 1990: 400).

verträge durch Betriebsvereinbarungen, um dadurch vor allem die Lohngestaltung zu flexibilisieren.

Gleichzeitig wird die Position von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden als kollektive Tarifvertragspartner durch rückläufige Mitgliederzahlen geschwächt (BISPINCK 1997: 551f). Hatten die Einzelgewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) ausgehend von den 1950er bis zum Beginn der 1980er Jahre noch wachsende Mitgliederzahlen verzeichnet, stagnierten die Werte im Verlauf der 1980er Jahre. Mit der deutschen Vereinigung erlebten die DGB-Gewerkschaften einen kräftigen Mitgliederzuwachs von gut acht (1990) auf knapp 12 Millionen (1991), jedoch sank im Anschluss daran die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder bis 1999 auf etwa acht Millionen; gleichzeitig sank der Organisationsgrad im DGB von knapp 32 Prozent 1980 auf etwa 23 Prozent im Jahr 1999 (MÜLLER-JENTSCH/ITTERMANN 2000: 85). Demgegenüber ist der Organisationsgrad von Unternehmen „traditionell“ um ein vielfaches höher. Allerdings schwanken die Angaben über den Anteil der Beschäftigten, die Mitte der 1990er Jahre in verbandlich organisierten (westdeutschen) Unternehmen arbeiteten, je nach Methode und Datenbasis von zwei Dritteln (SCHNABEL/WAGNER 1996) über 83 Prozent (KOHAUT/BELLMANN 1997) bis zu 90 Prozent (BAHNMÜLLER/BISPINCK 1995), wobei von einem seit Mitte der 1980er Jahre rückläufigen Organisationsgrad deutscher Unternehmen ausgegangen wird (vgl. SCHROEDER/RUPPERT 1996; MÜLLER-JENTSCH/ITTERMANN 2000: 144).

Offenbar nehmen die vergrößerten Möglichkeiten, auf betrieblicher Ebene und losgelöst von den Flächentarifverträgen in einem gewissen Rahmen eigenständige Regelungen zwischen Betriebsrat und Unternehmensleitung zu treffen, in der Realität zumeist die Form eines „Handels“ zwischen den beteiligten Parteien an: Die Beschäftigten billigen eine größere Lohnflexibilität und/oder betriebsinterne Flexibilität (bspw. durch temporäre Tarifabsenkungen oder aber flexible Arbeitszeitregelungen), während die Arbeitgeber ihre betriebsexterne Flexibilität beschränken, indem sie auf betriebsbedingte Kündigungen verzichten (BISPINCK 1997). Somit müsste von dieser Entwicklung insgesamt eher eine Stabilisierung des Arbeitsmarktgeschehens zu erwarten sein. Allerdings ist bezüglich des Untersuchungsbereichs der vorliegenden Arbeit mit einer eher geringen Wirkung der tarifpolitischen Änderungen für das westdeutsche Arbeitsmarktgeschehen zu rechnen. Zwar lassen sich erste Ansätze einer zunehmend „verbetrieblichten“

Tarifpolitik (SCHMIDT/TRINCZEK 1989) auch in Westdeutschland für den hier zur Debatte stehenden Untersuchungszeitraum bis 1995 ausmachen (insbesondere durch die verstärkte tarifvertragliche Einbeziehung von Arbeitszeitflexibilisierungs- und Qualifizierungskomponenten; vgl. bspw. MÜLLER-JENTSCH 1993: 497ff; BISPINCK 1995), jedoch fand die zunehmende Etablierung von Tariföffnungsklauseln zur Differenzierung der kollektiven Vereinbarungen[46] in größerem Umfang erst nach 1995 statt und konzentrierte sich insbesondere auf die Neuen Bundesländer. Allerdings ging einer institutionalisierten Dezentralisierung eine (u. U. sogar folgenreichere) de facto Dezentralisierung der Tarifpolitik im Zuge neuer Produktionskonzepte (bspw. „Fraktalisierung", „Outsourcing", „Gruppenarbeit"; vgl. dazu *Abschnitt 2.6*) voraus: „Strategische wie operative Formen der Dezentralisierung [der Produktion; M. E.] begünstigen die Tendenz zu einer entsprechenden Dezentralisierung der industriellen Beziehungen. Innerhalb der Unternehmen sind mittlerweile durch Qualitätszirkel, Problemlösungsgruppen, Lernstätten, Gruppenbesprechungen etc. neue und direkte Formen der arbeitsplatznahen Interessenaushandlung und Konfliktbewältigung entstanden, die bisher nur unzureichend mit dem repräsentativen System der Interessenvertretung verknüpft sind" (BAHNMÜLLER/BISPINCK 1995: 142). Ob und – wenn ja – welche Auswirkungen von der Etablierung solcher paralleler Aushandlungsoptionen im Zuge eines gewandelten Produktionsregimes auf die Beschäftigungsstabilität ausgehen, ist bislang weitgehend offen.

2.5.4 „Vorruhestandsregelungen" und Arbeitskräfteabbau

Die Gestaltung der sozialen Sicherung hat weitreichende Auswirkungen auf das Arbeitsmarktgeschehen. Das Sozialrecht macht entweder konkrete Vorgaben oder setzt Anreize für ein spezifisches Verhalten der Arbeitsmarktakteure. Von besonderer Bedeutung ist hierbei die Gestaltung der Alterssicherung. In Deutschland existieren bislang drei parallele Systeme der Alterssicherung, die miteinander kombinierbar sind. Dieses sogenannte „Drei-Säulen-System" beruht erstens auf dem Pflichtversicherungssystem für abhängig Beschäftigte (bspw. gesetzliche Rentenversicherung, Beamtenversorgung), zweitens auf Zusatzalterssicherungssystemen (bspw. betriebliche Altersversorgung) und drittens auf privater Vorsorge

---

[46] Zu den vielfältigen tariflichen Öffnungsklauseln und Differenzierungsbestimmungen vgl. die Übersicht in BISPINCK (1997: 555f).

(bspw. Wohneigentum, Sparverträge) (ROLF/WAGNER 1996). Dabei ist die gesetzliche Rentenversicherung insgesamt das bedeutendste Einzelalterssicherungssystem,[47] so dass insbesondere im Bereich der hier untersuchten sozialversicherungspflichtigen, abhängigen Beschäftigung die Gestaltung der gesetzlichen Rentenversicherung einen wesentlichen Einfluss auf das Verhalten der Arbeitsmarktakteure ausübt.

Lässt man die Möglichkeiten einer Erwerbs- bzw. Berufsunfähigkeitsrente außer acht, liegt das gesetzliche Regelrenteneintrittsalter in Deutschland bei 65 Jahren. Nach dem Erreichen des 65. Lebensjahres sollen Beschäftigte aus ihrem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis ausscheiden und ab diesem Zeitpunkt Altersrente gemäß ihrer während des Erwerbslebens eingezahlten Beiträge erhalten („Äquvivalenzprinzip"), wobei die auszuzahlenden Gelder mittels eines „Umlageverfahrens" durch die laufenden Versicherungsbeiträge bereitgestellt werden, die allerdings durch steuerfinanzierte staatliche Zuschüsse an die Rentenversicherungsträger ergänzt werden (können) (NEUMANN/SCHAPER 1998: 158ff). Diese generelle Altersgrenze für das Ausscheiden aus dem Erwerbsarbeitsmarkt für abhängig Beschäftigte gilt zwar während unseres gesamten Untersuchungszeitraums, gleichwohl ist diese Altersgrenze im Verlauf der bundesrepublikanischen Geschichte mehrfach „aufgeweicht" worden. So besteht seit der „Großen Rentenreform" des Jahres 1957 für langzeitversicherte Frauen („Frauenaltersruhegeld"), für Schwerbehinderte bzw. Berufs- und Erwerbsunfähige sowie für Langzeitarbeitslose („Arbeitslosenruhegeld") die Möglichkeit, bereits mit Vollendung des 60. Lebensjahres Altersrente zu beantragen. Des weiteren besteht seit 1973 für „langjährig Versicherte" (davon waren de facto vor allem männliche Arbeitnehmer betroffen) die Möglichkeit, ab dem 63. Lebensjahr aus dem Erwerbsleben in Altersrente auszuscheiden („flexible Altersgrenze"), wenn gewisse Voraussetzungen vorliegen (vgl. BANGEL 1993: 25ff). Zwar zielte das Rentenreformgesetz von 1992 auf eine Erschwerung des frühzeitigen Renteneintritts, jedoch sind für den hier in Frage stehenden Zeitraum aufgrund längerer Übergangsfristen kaum Auswirkungen auf das Arbeitsmarktgeschehen zu erwarten (vgl. WÜBBEKE 1999: 102).

---

[47] 1994 erfasste die gesetzliche Rentenversicherung bspw. mehr als 44 Millionen Versicherte, zahlte gleichzeitig Leistungen an etwa 16 Millionen Rentnerinnen und Rentner und verfügte über ein Beitragsvolumen von 338 Milliarden DM (vgl. ROLF/WAGNER 1996: 23).

In Deutschland hat ein vorgezogener Ruhestand mit dem Ziel des Abbaus eines zu großen Arbeitsangebotes bei gleichzeitiger Verbesserung der Erwerbschancen jüngerer Beschäftigter eine lange Tradition, die bis in die 1920er Jahre zurückreicht (KNUTH 1999). So ist kaum verwunderlich, dass auch in der bundesrepublikanischen Sozialrechtsgeschichte die Flexibilisierung der Altersgrenze vor allem arbeitsmarktpolitisch motiviert gewesen ist. Prinzipiell sollten die Arbeitsmarktchancen junger Erwerbstätiger durch ein sozial „abgefedertes", vorzeitiges Ausscheiden älterer Erwerbstätiger erhöht werden. Unter dem Eindruck wachsender Arbeitslosenzahlen wurden die diesbezüglichen bereits seit den 1950er Jahren bestehenden sozialrechtlichen Möglichkeiten insbesondere seit Mitte der 1970er Jahre verstärkt von den Arbeitsmarktakteuren genutzt, wobei die Option eines frühzeitigen Renteneintritts vor allem in Kombination mit anderen sozialrechtlichen Regelung ihre besondere Arbeitsmarktwirkung entfaltete. Hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang die Möglichkeit eines Rentenbezugs ab dem 60. Lebensjahr, wenn – neben weiteren Voraussetzungen – der Arbeitnehmer zuvor mehr als 12 Monate arbeitslos gewesen ist. Dadurch wurde Betrieben die Chance eröffnet, Arbeitnehmer ab dem 59. Lebensjahr ausscheiden zu lassen, indem „das Arbeitsverhältnis einvernehmlich durch arbeitnehmerseitige Kündigung gelöst [wird]. Der Arbeitgeber gleicht – im günstigsten Fall – die Einkommensverluste während der Zeit der Arbeitslosigkeit und Renteneinbußen durch die Zahlung von Abfindungen aus", wodurch auch die Anreize für die betroffenen Arbeitnehmer erhöht wurden, diesem „sozialverträglichen" Beschäftigungsabbau mit Hilfe sogenannter „59er-Regelungen" zuzustimmen (BANGEL 1993: 35). Nicht nur die finanzielle Abfederung des Rentenübergangs durch die Gewährung von Arbeitslosengeld erhöhte hierbei die Akzeptanz solcher Regelungen bei den älteren Beschäftigten. Vor allem die Tatsache, dass – solange keine Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit vorlag – der Weg in den Ruhestand ab 60 *ausschließlich* über eine vorgelagerte Phase von Langzeitarbeitslosigkeit erreichbar war, ließ diesen Weg für eine nicht unbeträchtliche Anzahl von Arbeitnehmern besonders attraktiv erscheinen. Darüber hinaus ist auch zu bedenken: Das deutsche Arbeitsrecht erlaubt zwar prinzipiell die Entlassung von Arbeitnehmern, jedoch sind bei der Auswahl der zu kündigenden Arbeitnehmer soziale Kriterien zu berücksichtigen. Dadurch wird de facto die Kündigung mit zunehmendem Lebensalter und zunehmender Betriebszugehörigkeitsdauer erschwert. Aus diesem Grund erhöhte sich

die Attraktivität der 59er-Regelung für die Arbeitgeber, indem mutmaßlich minderproduktive ältere Arbeitnehmer unter Umgehung von Kündigungsschutzbestimmungen relativ problemlos und mit geringem Kostenaufwand freigesetzt werden konnten (KNUTH 1999: 121).

Diese „'zweckentfremdete' Nutzung der rentenversicherungsrechtlichen Regelung ‚Arbeitslosenruhegeld' durch die Betriebe" wurde nicht nur „staatlicherseits stillschweigend geduldet" (BANGEL 1993: 36)[48], sondern sogar ab 1986 mittels der Ablösung einer einheitlichen Regelung durch eine Altersstaffelung der maximalen Bezugszeit von Arbeitslosengeld weiter forciert. Bis dahin galt die Regelung, dass Arbeitslosengeld maximal für einen Zeitraum von 12 Monaten gezahlt wird und daran der sowohl bedürftigkeitsgeprüfte als auch in seiner Höhe gegenüber dem Arbeitslosengeld geminderte Bezug von Arbeitslosenhilfe anschließt. Ab 1986 blieb der maximale Leistungsbezug von 12 Monaten nunmehr beschränkt auf Personen bis zum Alter von 43 Jahren. Die maximale Bezugszeit für ältere Arbeitnehmer staffelte sich im geänderten Arbeitsförderungsgesetz (AFG) demgegenüber in mehreren Stufen, so dass für Arbeitnehmer ab dem 54. Lebensjahr nun eine maximale Arbeitslosengeldbezugszeit von zwei Jahren möglich geworden war; bereits ein Jahr später wurde die Höchstdauer für den Arbeitslosengeldbezug erneut ausgeweitet, so dass nun ab dem 54. Lebensjahr eine Bezugszeit von maximal 32 Monaten möglich wurde (vgl. zu der genauen Altersstaffelung STEFFEN 1996: 8f). Dadurch wurde die Möglichkeit eines „sozialverträglichen" Beschäftigungsabbaus auf Arbeitnehmer ab einem Alter von 57 Jahren und vier Monaten ausgedehnt und die zuvor praktizierte „59er-Regelung" faktisch zur „57er-Regelung" ausgedehnt.[49] Die „Sogwirkung" (KNUTH 1999) dieser Altersübergangskonstruktion wurde durch die kurz zuvor erfolgte Verschärfung der Zu-

---

[48] Durch die Einführung bzw. Änderung des § 128 des Arbeitsförderungsgesetzes (AFG) im Jahr 1982 bzw. 1984 war zwar eine betriebliche Rückerstattungspflicht für die Kosten vorgesehen, die der Bundesanstalt für Arbeit aufgrund der Nutzung sogenannter „59er-Regelungen" entstehen; gleichwohl hat diese gesetzliche Rückerstattungspflicht aus unterschiedlichen Gründen niemals richtig funktioniert (vgl. dazu BANGEL 1993: 36; GATTER/HARTMANN 1995: 414).

[49] „Nahm man die niedrigere und von Bedürftigkeit abhängige Arbeitslosenhilfe mit in diesen Kauf, so bot sich ein früherer Ausstieg z. B. schon mit 55 an. [...] Die von der Bundesanstalt für Arbeit subventionierte Vorruhestandspassage läßt sich noch um bis zu zwei Jahre verlängern, wenn man dem ganzen Ablauf eine Phase strukturbedingter Kurzarbeit vorschaltet" (KNUTH 1999: 122f). Hinzu kommt, dass sich Arbeitslose ab dem 58. Lebensjahr seit dem 1.1.1986 gemäß § 105c AFG nicht mehr der Arbeitsvermittlung durch die Arbeitsämter zur Verfügung stellen mussten (GATTER/HARTMANN 1995: 414).

gangsvoraussetzungen für Erwerbsminderungsrenten noch weiter erhöht.[50] Somit ist es kaum verwunderlich, dass Arbeitnehmer in immer jüngerem Alter endgültig aus Beschäftigung in den Ruhestand übergehen und nur noch eine sehr kleine Minderheit tatsächlich bis zur Regelaltersgrenze von 65 Jahren arbeitet.[51] Entsprechend verringerte sich die Erwerbsquote der 60 bis 64jährigen Männer zwischen Mitte der 1980er und Mitte der 1990er Jahre von knapp 40 auf gut 33 Prozent (NAEGELE/FRERICHS 1996: 38). Demgegenüber ist die Alterserwerbsquote der Frauen insbesondere in der ersten Hälfte der 1990er Jahre angestiegen, so dass insgesamt die Erwerbsquote der 55 bis 64jährigen bis Mitte der 1990er Jahre relativ konstant geblieben ist und daher 1995 mit rund 30 Prozent ein ähnliches Niveau wie in den 1970er Jahren erreicht wird. Hinter dieser scheinbar stabilen Erwerbsquote verbirgt sich jedoch, dass sich die Alterserwerbsmuster von Männern und Frauen in den 1990er Jahren angleichen. „Auch Frauen sind nach ihrem 55. Lebensjahr [im Gegensatz zu den 1970er und 1980er Jahren; M. E.] erwerbstätig, beenden aber ihre Erwerbstätigkeit vor Erreichen des Rentenalters. Beide Geschlechter beschreiten Austrittspfade, die im hohen Maße registrierte Arbeitslosigkeit beinhalten. Das erklärt, wieso bei stabiler Gesamtbeschäftigungsquote der 55-<60-Jährigen gleichzeitig die Arbeitslosigkeit dieser Gruppe so dramatisch zugenommen hat“ (KNUTH 1999: 112). Dieser „Frühverrentungstrend“ reiht sich ein in eine auch international zu beobachtende Entwicklung; gleichwohl nimmt Deutschland im Ländervergleich hierbei eine Spitzenstellung ein (NASCHHOLD et al. 1990: 184).

Die mutmaßlichen Folgen des insbesondere seit Mitte der 1980er Jahre zunehmenden Frühverrentungstrends in Bezug auf Arbeitsmarktmobilität und Beschäftigungsstabilität sind nicht eindeutig. Einerseits sind vermehrte Austritte älterer Arbeitnehmer zu erwarten; durch die gleichzeitige Vorverlagerung des Übergangs

---

[50] Eine weitere Möglichkeit des frühzeitigen Rentenübergangs bot zwischen 1984 und 1988 das befristete „Gesetz zur Erleichterung des Übergangs in den Ruhestand“ („Vorruhestandsgesetz“), das jedoch in seiner Arbeitsmarktwirkung eher gering geblieben ist (vgl. BANGEL 1993: 38ff; KNUTH 1999: 122). Darüber hinaus hat es weitere Regelungen gegeben, die im Zusammenhang mit Arbeitslosigkeit und dem Übergang in Altersrente zu sehen sind. Hier können jedoch nur die wesentlichen groben Linien der diesbezüglichen sozialpolitischen Entwicklungen skizziert werden; einen Überblick über die vielfältige und wechselvolle „Regelungsgeschichte“ bieten GATTER/HARTMANN (1995: 414ff).

[51] Auf Basis der IAB-Beschäftigtenstichprobe schätzt WÜBBEKE (1999: 108) bspw. dass nur lediglich fünf bis zehn Prozent des Jahrgangs 1920-1925 bis zur Regelaltersgrenze gearbeitet haben.

in den Ruhestand verkürzen sich die Erwerbsverläufe, wodurch es zu einer Destablisierung kommen könnte. Ist das damit beabsichtigte arbeitsmarktpolitische Kalkül der Chancenverbesserung jüngerer Arbeitnehmer erfolgreich, so sind hier vermehrte Eintritt (bspw. durch Betriebswechsel) und dadurch eine zusätzliche Beschleunigung des Arbeitsmarktgeschehens zu erwarten. Andererseits könnte das zunehmende Verharren Älterer in Langzeitarbeitslosigkeit in die entgegengesetzte Richtung wirken. Diese Tendenz würde dann verstärkt, wenn sich gleichzeitig die Arbeitsmarktchancen Jüngerer nicht (wie eigentlich beabsichtigt) verbessern, sondern bestenfalls nicht verschlechtern und es daher in dieser Altersgruppe nicht zu vermehrten Bewegungen auf dem Arbeitsmarkt käme. Hier müssen die im weiteren Verlauf vorzunehmenden Analysen Klarheit bringen.

2.6 Wesentliche Veränderungen des Produktionsregimes

2.6.1 Wandel der Betriebsstruktur und Tertiarisierung

In internationaler Perspektive zeichnet sich seit den 1980er Jahren mehr und mehr ein auch in Deutschland nachweisbarer Trend zu kleineren Betrieben ab (OECD 1985; SENGENBERGER/LOVEMAN/PIORE 1990). Für diese Entwicklung wird eine Reihe von Gründen angenommen, so z. B. die Etablierung neuer Unternehmensstrategien und Produktionstechnologien (Stichwort: „Outsourcing“ oder „Lean Production“) (vgl. ACS/AUDRETSCH 1990: 4f), kleinbetriebliche Flexibilitätsvorteile durch die Anwendung moderner Technologien (vgl. LEICHT/STOCKMANN 1993: 246f) oder aber die besondere Bedeutung kleiner Firmen in den neuen Wachstumsbranchen des Dienstleistungssektors (CRAMER 1987; LEICHT/STOCKMANN 1993). Die angenommene wachsende Bedeutung kleinerer Betriebe wirkt insofern auf den Arbeitsmarkt zurück, als für solche Betriebe eine generell höhere Beschäftigtenfluktuation und eine entsprechend geringere Beschäftigungsstabilität angenommen wird (SCHMIDT 1995: 181ff; NEUBÄUMER 1995). Im Zusammenhang mit diesen Befunden steht die Annahme, dass zum einen Arbeitnehmer in kleineren Betrieben prinzipiell weniger verdienen als in Großbetrieben (GERLACH/HÜBLER 1995; GERLACH/SCHMIDT 1989) und zum anderen Kleinbetriebe weniger in die Qualifikation ihrer Mitarbeiter investieren als Großbetriebe (OI/IDSON 1999: 2204f). Da das am Leitbild des „Normalarbeitsverhältnis“ ausgerichtete, betriebszentrierte Beschäftigungsmuster vor allem

für industrielle Großorganisationen seine Gültigkeit beansprucht, scheint es insgesamt bedroht, wenn die Bedeutung von Industrie und Großbetrieb abnimmt.
Der Trend zur Beschäftigung in kleineren Betrieben (nicht notwendiger Weise kleineren Unternehmen) ist auch mit einer zunehmenden Tertiarisierung verknüpft (SCHMIDT 1995). Denn wenn Dienstleistungstätigkeiten an Bedeutung gewinnen, die nur im direkten Kontakt mit den Kunden (Individuen, Haushalte, Unternehmen) erstellt werden können, ist eine dezentrale Produktion in kleineren Betriebseinheiten erforderlich. Kennzeichnend für solche Dienstleistungstätigkeiten ist des weiteren, dass sie nicht lagerfähig sind. Somit ist der Arbeitskräfteeinsatz wesentlich stärker als bei der industriellen Massenproduktion von der (regionalen) Nachfrage abhängig, die in konjunkturellen, saisonalen, wöchentlichen und täglichen Rhythmen auftreten kann (LEHNDORFF 2000). Dabei bleibt diese „tertiäre“ Logik der an spezielle Kundenwünsche und -bedürfnisse angepassten bzw. anzupassenden Produktion nicht auf Dienstleistungstätigkeiten beschränkt. Auch für Beschäftigte in der industriellen Produktion ist eine wachsende Bedeutung dieser Art von „Kundenorientierung“ einhergehend mit einer vergrößerten Handlungsautonomie festzustellen (ESPING-ANDERSEN 1993; BRÖDNER/PEKRUHL 1991; KALKOWSKI et al. 1995). Folge ist eine zunehmend verwissenschaftlichte, projektförmig organisierte und durch immer kürzere Produktzyklen gekennzeichnete Produktion. Damit sei die „Rückkopplung abhängiger Arbeit an Marktrisiken“ verbunden, so dass die wachsende Bedeutung der „postfordistischen“ Produktionsorganisation „in gewissem Sinne den Abschied von der Sozialfigur des Arbeitnehmers bedeutet“ (DÖRRE 2001: 99f; vgl. auch BAETHGE 1999: 41ff). Diese Übertragung eines Teils des unternehmerischen Risikos auf die Arbeitskräfte müsste zu zunehmender extern-numerischer Flexibilität beitragen. Auch soweit der industrielle Großbetrieb weiterhin existiert, funktioniert er in der „Dienstleistungsgesellschaft“ anders. Eine erhöhte extern-numerische Flexibilität des Arbeitskräfteeinsatzes scheint somit nicht nur für kleine Dienstleistungsbetriebe sondern ebenso für größere Industriebetriebe überlebenswichtig zu sein. Allerdings ist eine Beschleunigung des Arbeitsmarktgeschehens auch hierbei keine zwangsläufige Entwicklung. Bspw. resultieren aus den unmittelbaren Kundenkontakten und der verstärkten Marktkonfrontation der Arbeitnehmer u. U. neuartige Kontrollprobleme insbesondere für den Arbeitgeber. Ein wesentliches Element, mit diesen wachsenden Informationsasymmetrien umzugehen, ist der Auf-

und Ausbau von Vertrauen zwischen Beschäftigten und den Betrieben (BREEN 1997). Um solche verlässlichen Beziehungen schaffen zu können, ist Zeit notwendig. Durch die Investition sowohl der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber in gegenseitiges Vertrauen als – wenn man so will – betriebsspezifisches Sozialkapital wird ein Austausch von Arbeitskräften erschwert. Folglich ist daher ebenfalls denkbar, dass nicht trotz, sondern gerade wegen der zunehmenden Etablierung einer „tertiären Logik" in weiten Teilen der Produktion von Gütern und Diensten eine Stabilisierung von Betriebsbindungen zu erwarten ist.

2.6.2 Netzwerk-Globalisierung: Zerlegung und Virtualisierung von Unternehmen

Insbesondere eine mutmaßlich zunehmende „Netzwerk-Globalisierung" wirkt unmittelbar in Richtung eines umfassenden Wandels des Produktionsregimes und damit einhergehend der betrieblichen Strategie der Arbeitsallokation. Die Beschleunigung des internationalen Informationsaustauschs führe – so die Annahme – nicht nur zu tendenziell wachsender internationaler Konkurrenz, sondern auch zu einer schnelleren Diffusion von Wissen, neuen Technologien sowie Produktinnovationen, wodurch der Flexibilisierungsdruck auf die einzelnen Betriebe wachse (CASTELLS 1996). Um die steigenden Flexibilitätsanforderungen bewältigen zu können, würde daher das ehemals vertikal integrierte Großunternehmen zerlegt. Durch Outsourcing und Ausgründung entstünden Netzwerke von rechtlich (mehr oder weniger) selbständigen Betrieben (SYDOW 1991), die im Zusammenwirken Leistungen erbringen, die früher – so jedenfalls die idealtypische Vorstellung – von einem einzigen Unternehmen erbracht wurden. An die Stelle des vertikal integrierten Großunternehmens trete das „virtuelle" (DAVIDOW/MALONE 1992), das „fraktale" (WARNECKE 1993) oder „grenzenlose" Unternehmen (PICOT et al. 1998). Neue Technologien und sinkende Kommunikationskosten sind folglich sowohl Resultat als auch Ursache einer vorangetriebenen „Netzwerk-Globalisierung", die das Produktionsregime innerhalb der sich auflösenden (industrialisierten) Volkswirtschaften fundamental verändert.

Dieses soeben skizzierte Szenario könnte für die betriebliche Arbeitskräfteallokation eine sinkende Bedeutung interner Arbeitsmärkte bedeuten. Im Gegenzug müssten bei einer solchen Entwicklung Betriebswechsel von Arbeitskräften gleichzeitig an Bedeutung gewinnen und dadurch die Bewegung auf dem Arbeitsmarkt zu- und die Dauerhaftigkeit von Betriebsbindungen abnehmen. Statis-

tisch müsste dies auch dann nachweisbar sein, wenn sich der Arbeitnehmer eigentlich gar nicht bewegt sondern „lediglich“ seine Arbeitsstelle im Rahmen von Auslagerungsprozessen rechtlich umfirmiert wird. Eine solche Entwicklung hat jedoch nicht nur eine statistische Relevanz. Selbst wenn im Rahmen von Auslagerungsprozessen ein Arbeitnehmer „seine“ Arbeitsstelle behält, ist damit nicht selten der Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages verbunden. Der Wechsel des rechtlichen Status birgt jedoch tendenziell die Gefahr, dass sich die Vertragsbedingungen verändern, dass eine mehr oder weniger kurzfristige Arbeitslosigkeitsphase mit diesem Übergang verbunden ist oder aber, dass es schließlich nach Beendigung des alten Arbeitsvertrages evt. doch zu keiner neuen Anstellung kommt.

2.6.3 Betriebsinterne Flexibilisierung

Neben die veränderte Betriebsstruktur, die zunehmende Tertiarisierung sowie die Zerlegung und Virtualisierung von Unternehmen tritt in Deutschland eine zu beobachtende verstärkte betriebsinterne Flexibilisierung, die durchaus in einem gewissen Widerspruch zu dem oben skizzierten Szenarien steht. Scheinen die zuvor unter dem Gesichtspunkt „Wandel des Produktionsregimes“ betrachteten Aspekte zunächst mehrheitlich auf eine wachsende betriebsexterne Flexibilisierung des Arbeitskräfteeinsatzes hinzudeuten, lenkt die Entwicklung der zeitlichen und funktionalen Flexibilität innerhalb der deutschen Betriebe den Blick in eine andere Richtung. Dabei sind die Formen der zeitlichen Flexibilisierung unterschiedlich und reichen von „traditionellen“ Formen wie dem Leisten von Überstunden über Gleitzeitregelungen bis zu neueren Formen wie Jahresarbeitszeitregelungen oder „Arbeitszeitkonten“ unterschiedlichster Ausgestaltung (BOSCH 1996; SEIFERT 2001) oder aber der sogenannten „Vertrauensarbeitszeit“ (HAIPETER et al. 2002). Im internationalen Vergleich wird so deutlich, dass Deutschland bezüglich der Etablierung modernerer Arbeitszeit-Flexibilisierungsinstrumente in der ersten Hälfte der 1990er Jahre zusammen mit Finnland und den Niederlanden führend gewesen ist (BOSCH 2001d: 103) und anschließend in der zweiten Hälfte der 1990er Jahre diese Führungsposition weiter ausgebaut worden ist (SCHULZE BUSCHOFF 2000).[52] Während die Entwicklung

---

[52] Zu bedenken ist allerdings, dass internationale Vergleiche durch die Vielfalt unterschiedlicher Traditionen sowie gesetzlicher Regelungen erschwert werden (EUROPEAN FOUNDATION 2001)

von Arbeits- und Betriebszeiten sowie diverser arbeitszeitbesogener Flexibilisierungsstrategien in vielfältiger Weise empirisch untersucht worden sind, fehlen bislang gesamtwirtschaftlich *repräsentative* Analysen zur Bedeutung, zum Umfang und zur Entwicklung *funktionaler Flexibilisierungsstrategien* als zweite wichtige Ebene betriebsinterner Flexibilität. Zwar wird in der Literatur immer wieder die angeblich im Zeitverlauf gestiegene Bedeutung funktionaler Flexibilität betont, jedoch ohne dass diesen – durchaus plausiblen – Hypothesen tatsächlich eine empirische Überprüfung folgen würde. Beispielhaft sei hier nur auf BELLMANN et al. (1996) verwiesen, die die Bedeutung funktionaler Flexibilität insbesondere für deutsche Betriebe mehrfach herausstellen, diese jedoch lediglich indirekt und methodisch problematisch über „Indizien" wie technische Modernisierungsprozesse oder aber die gesamtwirtschaftliche Qualifikationsstruktur messen können. Deshalb erscheint die abschließende Bewertung, insgesamt zeige „die Untersuchung eine große Vielfalt und ein beachtliches Maß an funktionaler Flexibilität der Betriebe in Deutschland [...]" (BELLMANN et al. 1996: 125), m. E. zwar nicht unplausibel, gleichwohl jedoch empirisch nicht wirklich erhärtet zu sein. Zur Zeit verbleiben daher einzig und allein Fallstudien, die sich bemühen, funktionale Flexibilität zu operationalisieren und zu messen (vgl. bspw. GOUDSWAARD/NANTEUIL 2000: 15f).[53] Doch ungeachtet dieser offenen empirischen Forschungsfragen behalten die theoretischen Überlegungen nach wie vor ihre Gültigkeit, nach denen bspw. die zunehmende Nachfrage nach qualifizierten Beschäftigten betriebsinterne Flexibilisierungsstrategien bevorteilt. Insofern ist eine offene Frage, die es im folgenden näher zu untersuchen gilt, ob die Veränderungen des Produktionsregimes tatsächlich zu eine Destabilisierung oder nicht vielmehr doch zu einer Stabilisierung von Beschäftigungsverhältnissen geführt hat.

---

und auch innerhalb der einzelnen Länder bspw. branchenspezifische Unterschiede existieren (ETUI 2001).

[53] Ähnliches kann bei der Frage nach der Bedeutung von Outsourcingprozessen beobachtet werden.

2.7 Wesentliche Veränderungen des Haushaltsregimes

2.7.1 Veränderte Haushaltstruktur

Im Zuge der Industrialisierung haben sich die Funktionen des privaten Haushalts gewandelt. Einerseits wird in diesem Zusammenhang von einem Funktionsverlust des privaten Haushalts ausgegangen, da im Laufe der Zeit immer mehr traditionelle Haushaltsaufgaben auf andere Institutionen übertragen worden sind (bspw. soziale Sicherung, Kinderbetreuung etc.); andererseits scheint es einen Bedeutungsgewinn in der Form zu geben, dass es den Haushalten zunehmend gelingt, durch die Kombination von industriell gefertigten (Vor)Produkten und Eigenarbeit auf externe Dienstleistungen verzichten zu können (GALLER/OTT 1993: 22ff).

Trotz möglicher funktionaler Veränderungen orientierte sich die Struktur der privaten Haushalte bis in die 1970er Jahre weitgehend am Leitbild der „bürgerliche Familie".[54] Spätestens seit dieser Zeit findet jedoch eine zunehmende „Pluralisierung von Lebensformen" statt, die das Leitbild von der bürgerlichen Familie aufweicht und u. a. auch für eine veränderte Haushaltsstruktur sorgt. Insbesondere nicht-eheliche Lebensgemeinschaften oder aber Ein-Personen-Haushalte haben an Bedeutung gewonnen; auch der Anteil von Alleinerziehenden-Haushalten ist gewachsen (GALLER/OTT 1993: 59f). Darüber hinaus zeigt sich, dass der Anteil von (Ehe-)Paaren wächst, die lebenslang kinderlos bleiben (LAUTERBACH 1999: 242). Außerdem nimmt seit den 1960er Jahren die Heiratsneigung im Zeitverlauf ab, das Heiratsalter steigt und das Scheidungsrisiko nimmt zu, wobei sich „seit Mitte der 1980er Jahre das Verhalten zu stabilisieren" scheint (GALLER/OTT 1993: 64; vgl. auch KAUFMANN 1997: 58ff).

Genauso, wie das Leitbild von der „bürgerlichen Familie" zwar nicht verschwunden wohl aber an Bedeutung eingebüßt hat, veränderte sich auch die geschlechtsspezifische Rollenverteilung innerhalb der privaten Haushalte, ohne dass diese jedoch wirklich überwunden werden konnte: „Deutschland [...] hat von der spezialisierten Kleinfamilie, die auf dem ‚starken' Ernährer-Ehemann und der Hausfrau

---

[54] „Für die Partnerschaft wird eine legale, monogame und prinzipiell lebenslange Ehe zwischen zwei verschiedengeschlechtlichen Erwachsenen postuliert. Bei der Elternschaft wird eine biologische [...] und rechtliche [...] Zugehörigkeit der Kinder zu dem Gattenpaar erwartet. Bei der Haushaltsform [...] wird eine private Wirtschafts- (und Eigentums-)gemeinschaft von Eltern und Kindern in einer gemeinsamen Wohnung angenommen" (GUKENBIEHL 2001a: 80f); eine weitere Dimension des Leitbildes der „bürgerlichen Familie" ist die klare geschlechtsspezifische Arbeitsteilung zwischen (männlicher) Erwerbsarbeit und (weiblicher) Hausarbeit (vgl. NAVE-HERZ 2001: 208).

und Mutter aufbaute, Abschied genommen, – aber auf seine Weise. [...] Frauen sollen [...] zwar erwerbstätig sein, jedoch nicht zu der Zeit, wenn die Kinder sie zu Hause [...] brauchen“ (OSTNER 2001: 226). Somit kann einerseits zwar eine vermehrte Tendenz zur Pluralisierung von Lebens- und damit auch Haushaltsformen festgehalten werden, jedoch sind die Veränderungen in ihrer quantitativen Bedeutung andererseits auch nicht zu überschätzen: „Insgesamt bedeutet der als Pluralisierung familialer Lebensformen zu begreifende Wandel der deutschen Familienverhältnisse [...] keineswegs den Niedergang der Familie. Insbesondere die die Konturen des deutschen Familienbildes zunehmend kennzeichnenden Alleinerziehenden, Singles und kinderlosen Ehen werden nur von einer kleinen Minderheit als idealer und dauerhafter [!] Privatheitsstatus angesehen. Das Kleinfamilienmodell ist in seinem Monopolanspruch zwar relativiert, bleibt aber für die Mehrheit der deutschen Bevölkerung Fixpunkt und Leitbild familialer Orientierung“ (Meyer in GEIßLER 1996: 330; vgl. auch HONDRICH 1998; GLATZER 1998; LAUTERBACH 1999).

2.7.2 Veränderte geschlechtsspezifische Arbeitsteilung

Auch wenn die Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen in Deutschland immer noch im Vergleich zu anderen Industrienationen (bspw. USA, Großbritannien, Schweden) relativ gering ist, ist dennoch zumindest seit Mitte der 1980er Jahre ein wachsender Teil der Frauen erwerbstätig (COSTA 2000: 110ff), so dass sich der Abstand zur höheren Frauenerwerbsquote anderer Industrieländer verringern konnte (RUBERY 1998: 274ff). Die gesteigerte Erwerbsbeteiligung von Frauen hat dabei insbesondere im Rahmen von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen zugenommen (vgl. bspw. KAUFMANN 1997: 58ff; HEINZE 1998: 37f). Die Gründe für diesen sich auch international abzeichnenden Trend der wachsenden Erwerbsbeteiligung von Frauen sind vielschichtig. Ursachen werden bspw. im Geburtenrückgang oder aber in sinkenden Preisen für Haushaltsgeräte und industriell (vor)gefertigte Lebensmittel und Kleidung gesehen[55]; auch die wachsende Bedeutung des Dienstleistungssektors sowie nicht zuletzt die erhöhte Bildungsbetei-

---

[55] OTT (1999: 184ff) dokumentiert die Preisentwicklung bei Fertignahrung, Konfektionstextilien und Haushaltsgeräten im Vergleich zu anderen Gütern sowie der Lohnentwicklung. Allerdings zeigt sich auch: „Marktsubstitute für Kinderbetreuung sind tendenziell nicht kostengünstiger als Eigenbetreuung geworden, da die Preisentwicklung für Kinderbetreuung etwa der Entwicklung der Opportunitätskosten, d.h. der Lohnsteigerungen von Frauenlöhnen entspricht“ (OTT 1999: 186).

ligung und die dadurch verbesserten formalen Qualifikationen von Frauen werden für diese Entwicklung verantwortlich gemacht (COSTA 2000: 114f).

In der Literatur herrscht relative Einigkeit darüber, dass sich die Erwerbsverläufe von Männern und Frauen im traditionell-industriellen Arbeitsmarkt fundamental unterschieden haben. Während Männern insbesondere die Rolle des „Familienernährers“ mit einer dauerhaften Vollzeitarbeitsstelle zukam, war die Erwerbstätigkeit von Frauen nur eine Phase im Lebensverlauf, die zu Gunsten von Kindererziehung und/oder unbezahlter Haushaltstätigkeit dauerhaft aufgegeben, zumindest aber zeitweise für eine längere Phase unterbrochen wurde. Darüber hinaus diente die Frauenerwerbstätigkeit als „Hinzuverdienst“ zum im Wesentlichen vom Mann bestrittenen Haushaltseinkommen (COSTA 2000). Zusätzlich setzt(e) das deutsche Steuerrecht sowie das Soziale Sicherungssystem Anreize zur Nicht-Erwerbstätigkeit von Frauen (DINGELDEY 2001; RUBERY 1998: 277). Aufgrund dieser Bedingungen gehörten – so ein häufiger Befund – im segmentierten industriellen Arbeitsmarkt Frauen hauptsächlich zur „Randbelegschaft“ (SENGENBERGER 1978: 32; MAURER 1994: 126; kritisch dazu CYBA 1998: 43f): „Die geschlechtshierarchische Arbeitsteilung ist der Grund für ein hohes Maß an Fluktuation in Betrieben mit einem hohen Anteil beschäftigter Frauen“ (MÖLLER 1988: 473). Demnach müssten die Erwerbsverläufe von Frauen in einer solchen Situation sowohl durch rollenspezifische Unterschiede verursachte haushaltsinterne Flexibilitätsanforderungen als auch gleichzeitig durch erhöhte externe Flexibilisierungszumutungen durch die Arbeitsnachfrager destabilisiert werden (CASTELL RÜDENHAUSEN 1989: 19f).

Diese Destabilisierung könnte unterstützt werden durch die insbesondere in den alten Bundesländern nach wie vor relativ schlechten Möglichkeiten der institutionellen Kinderbetreuung, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (vor allem) für Frauen (bspw. durch starre und sehr kurze Öffnungszeiten von Betreuungseinrichtungen) einschränken (KREYENFELD/HANK 2000). Im Bereich der institutionalisierten vorschulischen Kinderbetreuung haben sich in Westdeutschland zwar die Möglichkeiten verbessert und die Inanspruchnahme hat in den vergangenen Jahrzehnten zugenommen. Gleichwohl ist dieser Bereich nach wie vor durch eine Halbtagsbetreuung gekennzeichnet, die sich im Wesentlichen auf Kinder ab dem dritten Lebensjahr konzentriert. Insbesondere in den alten Bundesländern sind Krippenplätze für kleinere Kinder ebenso die Ausnahme wie ganztägige Betreu-

ungsmöglichkeiten (KREYENFELD/SPIEß/WAGNER 2001). Frauen sind in Deutschland somit weiterhin gezwungen, ihre Erwerbstätigkeit zu Gunsten von Kindererziehung zu unterbrechen und erst später wieder – wenn überhaupt – auf den Arbeitsmarkt zurückzukehren (KIRNER/SCHULZ 1992). Zusätzlich lässt die schrittweise Ausweitung des gesetzlich garantierten Erziehungsurlaubs seit 1986 eine verstärkte Diskontinuität aufgrund von (temporären) Erwerbsunterbrechungen weiblicher Erwerbsverläufe vermuten (HOLST/SCHUPP 1996: 175).[56] Es scheint, als sei für die Mehrheit von Frauen eine Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie – wenn überhaupt – lediglich durch die Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung möglich, denen allerdings u. a. eine prinzipiell geringere Beständigkeit als Vollzeitarbeitsplätzen nachgesagt wird (vgl. hierzu die ausführliche Auseinandersetzung in *Abschnitt 3.3.2*). Darüber hinaus waren und sind Frauen traditionell vor allem in Dienstleistungstätigkeiten beschäftigt (FAGAN/O'REILLY/RUBERY 1999: 60f), bei denen ohnehin eine vor allem für weibliche Beschäftigte prinzipiell höhere betrieblich induzierte extern-numerische Flexibilität unterstellt wird (MÖLLER 1988). Folglich ist also schon allein aufgrund der wachsenden Zahl erwerbstätiger Frauen mit einer insgesamt zunehmenden Beschleunigung des Arbeitsmarktgeschehens zu rechnen, da Frauenbeschäftigung eine generell höhere Fluktuation und geringere Beschäftigungsbeständigkeit unterstellt wird. Von einer solchen umfassenden Beschleunigung ist zumal dann auszugehen, wenn parallel zu der traditionell unbeständigen Frauenerwerbstätigkeit zeitgleich auch das Leitbild vom primär männlichen und ultrastabilen „Normalarbeitsverhältnis“ zu Gunsten vermehrter prekärer Beschäftigung erodieren sollte (MÜCKENBERGER 1985; ZUKUNFTSKOMMISSION 1996; kritisch dazu A. WAGNER 2000) und (insbesondere) Männer verstärkt als „Arbeitskraftunternehmer“ in flexiblen und befristeten Arbeitsverhältnissen agierten bzw. agieren müssten (VOß 1998; kritisch dazu BOSCH 2000b). Die Dynamik wird zusätzlich noch erhöht, wenn sich neben der “klassischen“ weiblichen Randbelegschaft mit der zunehmenden formalen Qualifizierung von Frauen auch deren Aufstiegsmöglichkeiten verbessern. Diese erhöhten Mobilitätschancen könnte sich in vermehrten Betriebswechseln im Karrie-

---

[56] Zu einer Destabilisierung trägt möglicherweise auch die Erwartung der Arbeitsnachfrager bei, Frauen planten eine zukünftige Erwerbsunterbrechung mit ein, so dass sich deren Einstellung auf einen dauerhaften Arbeitsplatz – mit dem auch arbeitgeberseitige Humankapitalinvestitionen einhergehen – wahrscheinlich gegenüber einem männlichen Mitbewerber nicht lohne („statistische Diskriminierung“) (vgl. dazu OTT 1999: 170; CAIN 1986).

reverlauf von Frauen widerspiegeln und so zu einer weiteren Beschleunigung des Arbeitsmarktgeschehens beitragen.

Auf der anderen Seite gibt es auch Argumente, die von einer Angleichung der Arbeitsmarktmobilität und Beschäftigungsstabilität von Frauen und Männern und damit zusammenhängend von einer zunehmenden Verstetigung weiblicher Erwerbsverläufe ausgehen. So spricht etwa der Zuwachs formaler Qualifikationen der Frauen zwar einerseits für erhöhte Mobilitätschancen. Andererseits jedoch können Frauen nun auch verstärkt auf die bislang i. d. R. männlich dominierten berufs- und branchenspezifischen Arbeitsmärkte mit stabileren Betriebsbindungen vorstoßen. Insbesondere bei der zunehmenden Zahl gut qualifizierter, vollzeitbeschäftigter und (dauerhaft) kinderloser Frauen ist dies zu vermuten (ROMMELSPACHER 1999: 244; HOLST/MAIER 1998: 509). Folglich müsste sich die vermeintlich relativ hohe Fluktuation von Frauen der mutmaßlich geringeren von Männern angleichen und gleichzeitig die Beständigkeit weiblicher Beschäftigungsverhältnisse erhöhen. Zwar werden nach wie vor insbesondere Frauen ihre Erwerbstätigkeit bspw. zur Betreuung von Kindern für eine gewisse Zeit unterbrechen, jedoch ist festzustellen, dass die Länge der Unterbrechungsphase abnimmt und somit die Dauer der möglichen Karriere nach der Familienphase steigt (KIRNER/SCHULZ 1992; HOLST/SCHUPP 1996). Damit könnte ebenfalls eine Verstetigung weiblicher Erwerbsverläufe verbunden sein. Und entgegen der These von den prinzipiell unbeständigeren nicht „normalen“ Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen kann die wachsende Bedeutung von Teilzeitarbeit insgesamt auch zu einer abnehmenden Fluktuation und zunehmenden Stabilisierung aufgrund traditionell schlechterer Aufstiegschancen von (teilzeitarbeitenden) Frauen beitragen (MAURER 1994: 126).

2.7.3 Bildungsexpansion

Entsprechend dem Humankapitalansatz können Haushalte durch Bildungsinvestitionen ihre zukünftigen Einkommenschancen verbessern (MINCER 1962; BECKER 1964). Dies bezieht sich sowohl auf die Bildungspartizipation vor Eintritt in das Erwerbsleben (Vorschule/Schule/Hochschule) als auch auf Aus- und Weiterbildung, die nach Eintritt in den Arbeitsmarkt erfolgt. Entscheidende Bedeutung hat dabei die Organisation und Verfügbarkeit von sowie der Zugang zu institutionalisierten Bildungseinrichtungen.

Zwischen Mitte der 1970er und Mitte der 1990er Jahre sind keine wesentlichen Veränderungen in der Organisation der schulischen Bildung vorgenommen worden, jedoch hat die Bildungsbeteiligung und in Folge dessen auch die formale Qualifikation von Schulabgängern im Untersuchungszeitraum deutlich zugenommen: „Im Jahr 1975 verließen nur 12,7 % eines [...] Jahrgangs das allgemeinbildende Schulwesen mit Hoch-/Fachhochschulreife, knapp ein Viertel (24,6 %) mit Mittlerer Reife und fast die Hälfte (47,4 %) mit höchstens einem Hauptschulabschluß. Im Jahr 1995 absolvierten bereits 22,7 % eines Jahrgangs das Abitur, 35,7 % die Mittlere Reife. Nur 36,6 % gingen mit oder ohne Hauptschulabschluß aus allgemeinbildenden Schulen ab“, wobei sich diese Entwicklung vor allem bis Mitte der 1980er Jahre vollzogen hat und seit dem in eher abgeschwächter Form voran schreitet, d. h. „die große Dynamik der Bildungsexpansion war im Bereich der Allgemeinbildung mit Beginn der 1990er Jahre abgeschlossen“ (REINBERG/HUMMEL 1999: 26f). Durch die abnehmende Bedeutung der Hauptschule zugunsten ‚höherwertiger‘ Bildungsabschlüsse verstärkte sich im Laufe der Jahre die ohnehin zu beobachtende Stratifizierung des Bildungssystems: „Von großen Schülerjahrgängen und hohen Zahlen an Zuwandererkindern teilweise verdeckt, fand nämlich in großem Umfang eine Abwanderung leistungsfähigerer Grundschüler [die in früheren Jahren anschließend die Hauptschule besucht hätten; M. E.] in Realschulen und Gymnasien statt. Zurück bleibt eine sehr heterogene Schülerschaft, von der etwa 2/3 den Hauptschulabschluss und 1/5 den Realschulabschluss erreicht, 1/7 die Schule jedoch ohne Abschluss verlässt“ (GUKENBIEHL 2001b: 94).

Die Zahl der Auszubildenden im Dualen System ist entscheidend von der Ausbildungsbereitschaft der Betriebe abhängig, die allerdings starken konjunkturellen Einflüssen ausgesetzt ist, so dass insbesondere in Rezessionsphasen zu wenig Ausbildungsplätze zur Verfügung stehen. Anfang der 1980er Jahre wurde diese Situation noch durch den Eintritt der „geburtenstarken Jahrgänge“ in den Erwerbsarbeitsmarkt verschärft, so dass 1985 knapp 60.000 Jugendliche keinen Ausbildungsplatz erhielten. In der anschließenden wirtschaftlichen Erholung verringert sich daher auch der Abstand zwischen der Zahl offener Ausbildungsplätze und der Bewerberzahl, so dass 1995 rund 20.000 Jugendliche in Westdeutschland ohne Ausbildungsplatz geblieben sind (BOSCH 2000d: 101). Trotz der zwischen Anfang der 1980er und Mitte der 1990er Jahre gesunkenen absoluten

Zahl der Auszubildenden hat dennoch die Bedeutung der Dualen Berufsausbildung weiter zugenommen. Denn aufgrund der demographischen Entwicklung („geburtenschwache Jahrgänge“) bei gleichzeitig verbesserten schulischen Qualifikationen hat der Anteil von Personen eines Jahrgangs im dualen Ausbildungssystems zugenommen: „Heute durchlaufen etwa zwei Drittel jeder Alterskohorte der Jugendlichen unser Berufsbildungssystem. Das ist ein höherer Anteil Jugendlicher als je zuvor“ (BOSCH 2001b: 26; vgl. auch REINBERG/HUMMEL 1999: 23ff). War die Duale Berufsausbildung früher eine Domäne der Haupt- und Realschüler, hat sich der Anteil von Auszubildenden mit Fachhochschulreife bzw. Abitur in den 1980er und 1990er Jahren deutlich erhöht, so dass letztere Personengruppe im Jahr 1996 knapp 16 Prozent aller Auszubildenden im Dualen System stellte (BOSCH 2000d: 96).

Darüber hinaus muss das Duale System auf veränderte Qualifikationsanforderungen der Betriebe reagieren. So macht insbesondere die technische Entwicklung die Schaffung neuer Berufsbildungsgänge notwendig. Auch wenn im Verlauf der vergangenen Jahrzehnte keine wesentlichen Änderungen der Organisation des „Dualen Systems“ vorgenommen worden sind, bedeutet der relativ hohe Regulierungsgrad der deutschen Berufsausbildung nicht, dass keine inhaltlichen Anpassungen an Veränderungen erfolgt sind. Vielmehr scheint gerade die geregelte Kooperation zwischen Staat, Wirtschaft und Gewerkschaften eine weiterhin funktionierende Anpassungsfähigkeit zu garantieren (BOSCH 2001b: 21f). Und die im internationalen Vergleich äußerst geringe Jugendarbeitslosigkeit ist nicht zuletzt ein Verdienst des Dualen Ausbildungssystems, das die heiklen Übergänge von der Schule in das Arbeitsleben einerseits und von der Ausbildung in das Berufsleben andererseits wesentlich erleichtert. Ausgehend von der Reform und dem damit verbundenen Ausbau des Hochschulwesens in den 1960er und 1970er Jahren hat nicht nur die Duale Berufsausbildung an Bedeutung gewonnen, sondern auch die Zahl der Studierenden hat im Untersuchungszeitraum stark zugenommen. Während 1975 rund 19 Prozent eines Jahrgang ein Studium aufgenommen haben, erhöht sich dieser Anteil bis 1990 auf 27 Prozent und bleibt bis Mitte der 1990er Jahre auf diesem Niveau (REINBERG/HUMMEL 1999: 31).[57]

---

[57] Zum Vergleich: Zu Beginn der 1930 Jahre lag der Anteil der Studenten eines Jahrgangs bei etwa zwei Prozent (GUKENBIEHL 2001b: 100).

Insbesondere in Folge der steigenden Abiturienten- und Studentenzahlen verlängern sich seit den 1970er Jahren die Ausbildungszeiten und der Übergang in die Erwerbstätigkeit wird im Erwerbsverlauf weiter hinausgeschoben: „Befanden sich im Jahr 1970 noch 89 % aller 15-Jährigen auf allgemeinbildenden Schulen oder in einer Berufs- bzw. Hochschulausbildung, war seit Mitte der 1980er Jahre praktisch die gesamte Altersgruppe im Bildungs- und Ausbildungswesen gebunden. Die Bildungsquote der 18-jährigen stieg zwischen 1970 und 1996 von 41 % auf 82 % und die der 20-jährigen im gleichen Zeitraum von 15 % auf 48 % an. Diese Entwicklung zeigt sich auch bei Altersgruppen, die das allgemeinbildende Schulwesen bereits verlassen haben, also etwa ab dem 21. Lebensjahr. Selbst die 25-jährigen erhöhten ihre Ausbildungsbeteiligung von 7 % im Jahr 1970 auf 20 % in 1996“ (REINBERG/HUMMEL 1999: 26). Neben einer allgemeinen Bildungsexpansion fördert die wachsende Zahl von Studenten, die vor Aufnahme ihres Studiums bereits eine Ausbildung im Dualen System absolviert haben, diesen Trend zusätzlich. Parallel dazu ist eine Zunahme von „Teilzeit-Studenten“ zu beobachten, die neben ihrem Studium ihren Lebensunterhalt verdienen und folglich bereits vor ihrem Abschluss erwerbstätig sind (BOSCH 2000b: 258; VOSS-DAHM 2002).

Parallel zu dem eben skizzierten Prozess der „Bildungsexpansion“ ist ein formal möglichst hochwertiger Bildungsabschluss für den individuellen Beschäftigungserfolg immer wichtiger geworden (PARMENTIER/SCHREYER/TESSARING 1996; MÜLLER 2001). Jedoch sehen sich gerade qualifizierte Beschäftigte neben verbesserten Arbeitsmarktchancen gleichzeitig auch mit wachsenden Risiken konfrontiert (GLEISER 1996). Dabei ist anzunehmen, dass sowohl zunehmende Chancen als auch Risiken im Zusammenhang mit dem wachsenden Anteil qualifizierter Beschäftigter (und hier: insbesondere der Akademiker) das Arbeitsmarktgeschehen beschleunigen könnten. So sind erhöhte Fluktuationsraten zu erwarten, da zum einen direkte Betriebswechsel und damit einhergehend die Aktivierung von Wiederbesetzungsketten aufgrund mit der Qualifikation steigender Arbeitsmarktchancen wahrscheinlicher geworden sind. Zusammenhängend mit diesen verbesserten Mobilitätschancen müssten gleichzeitig abnehmende Betriebszugehörigkeitsdauern insbesondere auf dem akademischen Teilarbeitsmarkt feststellbar sein. Zum anderen dürften sich in der Gruppe der Hochqualifizierten aber auch am ehesten solche Arbeitnehmer finden lassen, die in der jüngeren Literatur als „Patchworker“ (WISU 1999; vgl. auch ZUBERBÜHLER 1999) oder „High-Tech

Nomaden“ der Dienstleistungsgesellschaft (RIFKIN 1996:142; vgl. auch WELSCH 1994) bezeichnet werden. Es ist daher möglich, dass im Zeitverlauf sowohl zunehmende Chancen als auch wachsende Risiken *gemeinsam* in Richtung einer zunehmenden Arbeitsmarktdynamik von höher qualifizierten Beschäftigten wirken.

Auf der anderen Seite erhöhen sich mit sinkender Qualifikation im Zeitverlauf vor allem die Arbeitsmarktrisiken. Dies ist ein international zu beobachtender Trend, denn seit den 1980er Jahren ist in allen industrialisierten Ländern ein Rückgang der Zahl geringqualifizierter Beschäftigter zu verzeichnen (NICKELL/BELL 1995). Als Ursache wird sowohl ein Rückgang des Angebots von als auch der Nachfrage nach geringqualifizierter Beschäftigung angeführt. Dabei wird der *Nachfrage*rückgang vor allem mit dem technologischen Wandel begründet, der den (vermehrten) Einsatz qualifizierten Personals notwendig und die Nutzung geringqualifizierten Personals mehr und mehr überflüssig macht (BERMAN/BOUND/MACHIN 1998). Demgegenüber betonen andere Autoren die im Zuge der Globalisierung wachsende Konkurrenz mit Schwellen- bzw. Entwicklungsländern als Grund für den Nachfragerückgang nach geringqualifiziertem Personal (WOOD 1995; MINFORD et al. 1999; kritisch dazu FREEMAN 1995).[58] Als Gründe für den Rückgang geringqualifizierten Arbeits*angebots* wird die Expansion formaler Bildung angeführt, wobei jedoch das geringqualifizierte Angebot die Nachfrage übertrifft, was folglich mit wachsenden Arbeitslosigkeitsraten von Geringqualifizierten einhergeht. Dieses Ungleichgewicht führe u. a. deshalb zu einer hohen Arbeitslosigkeitspersistenz (insbesondere von Geringqualifizierten), weil die nach unten zu starren Löhne einen Preiswettbewerb auf dem Arbeitsmarkt verhinderten (CHRISTENSEN/SCHIMMELPFENNIG 1998). Die zu geringe Lohnspreizung wirke dabei insbesondere im Bereich der einfachen Dienstleistungen beschäftigungshemmend (FITZENBERGER/FRANZ 1998). Dies wird gerade für eine Situation mit auf kollektiver Lohnfindung basierenden Mindestlöhnen und allgemeinverbindlichen Tarifverträgen erwartet, wie dies in Deutschland nach wie vor gegeben ist (SOLTWEDEL et al. 1990). Zusätzlich werden verstärkt „einfache“ Arbeitsplätze mit für diesen Job überqualifiziertem Personal besetzt (HENNINGES 1996), was die Arbeitsmarktchancen Geringqualifizierter weiter verschlechtern kann

---

[58] FITZENBERGER (1999) geht davon aus, dass Handelseffekte eher für Geringqualifizierte und technologische Effekte eher für Hochqualifizierte von Bedeutung sind.

(BELLMANN/BENDER/SCHANK 1999). Außerdem wird der negative Einfluss zu hoher Transferleistungen auf den Arbeitsanreiz diskutiert, wobei hier jedoch die empirische Relevanz zumindest für Deutschland kritisch bewertet wird (vgl. zusammenfassend FRANZ 1999: 378; SESSELMEIER/BLAUERMEL 1997: 84ff). Die verschlechterten Arbeitsmarktchancen von Geringqualifizierten tragen insofern zunächst nur aufgrund zu erwartender erhöhter Austritte aus der Erwerbstätigkeit zu einer mutmaßlichen Beschleunigung des Arbeitsmarktgeschehens bei.

Die sich in einem erhöhten Entlassungsrisiko niederschlagenden verschlechterten Arbeitsmarktchancen von Geringqualifizierten sowie die mutmaßlich enorm gewachsenen Flexibilitätsanforderungen sowie verbesserten Mobilitätschancen von gut Ausgebildeten sprechen für eine im Zeitverlauf gewachsene Arbeitsmarktmobilität und rückläufige Beschäftigungsstabilität. Aber auch hier gibt es Argumente, die eine genau entgegengesetzte These mindestens ebenso plausibel erscheinen lassen. Zum einen haben die verschlechterten Beschäftigungsmöglichkeiten dazu geführt, dass Geringqualifizierte in deutlich überdurchschnittlichem Umfang langzeitarbeitslos sind (BELLMANN 1999). Folge dieser erhöhten Arbeitslosigkeitspersistenz könnte demnach eine insgesamt reduzierte Arbeitsmarktmobilität sein, da von den „Arbeitsmarkt-Problemgruppen“ zunehmend weniger Eintritte in Beschäftigung aus Arbeitslosigkeit erfolgen. Zum anderen ist die Annahme eines beschleunigten Arbeitsmarktgeschehens bei gleichzeitigem Bedeutungsgewinns von Qualifikation nur solange aufrecht zu erhalten, solange hierbei ausschließlich betriebsunspezifisches Humankapital vergrößert wird. Der Idealtyp des ultraflexiblen Arbeitnehmers müsste so bspw. vor allem daran interessiert sein, nur solche Humankapitalinvestitionen vorzunehmen, die er in möglichst vielen Betrieben verwerten und durch die er seinen individuellen Marktwert steigern kann. Dies würde jedoch bedeuten, dass betriebsspezifisches Humankapital in gleichem Maße dramatisch an Bedeutung verlöre. Zusätzlich gäbe es auch von betrieblicher Seite keine Fortbildungsanreize mehr, da die Arbeitgeber damit rechnen müssen, dass sich die geleisteten Qualifizierungsinvestitionen nicht amortisieren, wenn die „Arbeitnehmer“ mehr und mehr aus „Dienstleistungsnomaden“ oder „Arbeitskraftunternehmern“ bestünden. Jedoch: Auch wenn es bestimmte Arbeitsbereiche geben mag, in denen ultraflexible Arbeitnehmer zum Einsatz kommen, spricht im Endeffekt einiges dafür, dass die gesamtwirtschaftliche Bedeutung betriebsspezifischen Humankapitals in der Dienstleistungsgesell-

schaft tendenziell eher steigt. Denn in einer mehr und mehr auf Wissen und flachen Hierarchien beruhenden dezentralen Produktion wächst ohne Zweifel auch die Bedeutung einer verlässlichen und dauerhaften Kooperation zwischen Betriebsleitung und Arbeitnehmer (BREEN 1997; SEIFERT/PAWLOWSKY 1998; vgl. auch *Abschnitt 2.6.1*). Längere Betriebszugehörigkeitsdauern vergrößern dabei auf der einen Seite allein durch die im Zeitverlauf zunehmende Betriebserfahrung „aus sich heraus" das betriebsspezifische Humankapital. Gleichzeitig werden auf der anderen Seite durch diese Stabilisierung sowohl für Beschäftigte wie Arbeitgeber Anreize gesetzt, weiter (stärker) in betriebsspezifisches Humankapital zu investieren, da sie davon ausgehen können, dass sich die Amortisationszeiten für diese Investitionen erhöhen und dadurch die Betriebsbindungen weiter stabilisieren. Eine solche Stabilisierungsspirale ist insbesondere für eine durch hohe Produktivität und Produktqualität gekennzeichnete Volkswirtschaft wie Deutschland zu erwarten. Die „Unternehmen [sind] zunehmend auf qualifizierte Mitarbeiter angewiesen. Diese wollen sie auch in Krisenzeiten halten, um nicht die umfangreichen Investitionen in deren Know-how zu verlieren. Sie versuchen daher, die interne Flexibilität zu erhöhen. [...] Mehr und mehr Unternehmen ‚entlassen' lieber Arbeitsstunden als Mitarbeiter" (BOSCH 2001a: 225; vgl. auch BELLMANN et al. 1996 sowie *Abschnitt 2.6.3*). Wenn tatsächlich parallel zur allgemeinen Bildungsexpansion auch die Bedeutung betriebsspezifischen Humankapitals zugenommen hat, ist folglich mit einer Entschleunigung des Arbeitsmarktgeschehens und einer Stabilisierung der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Bindung zu rechnen.

2.8 Wesentliche Veränderungen externer Einflüsse

2.8.1 Ökonomische Globalisierung

Der Prozess der ökonomischen Globalisierung bezieht sich vor allem auf die „Ausweitung von Märkten für Produkte und Vorprodukte, Arbeit (einschließlich im Ausland erbrachter produktiver Vorleistungen) und Kapital (Kredite ebenso wie Unternehmensanteile) über Grenzen hinweg, also über die Reichweite nationaler Institutionen hinaus" (HASSEL et al. 2000: 500). Folglich ist für eine Beurteilung der Auswirkungen der ökonomischen Globalisierung insbesondere die Entwicklung des Welthandels, die Direktinvestitionen im Ausland und die Entwicklung auf den internationalen Finanz- und Aktienmärkten von Interesse (vgl. HOFFMANN 1999).

Die bei kurzfristiger Betrachtung enorme Zunahme des *Welthandels* entpuppt sich bei einer längerfristigen Betrachtung eher als ein wesentlich durch zyklische Schwankungen beeinflusstes moderates Wachstum (CHASE-DUNN et al. 2000; HIRST 1997). Gleichzeitig konzentriert sich der „Welthandel“ auch Mitte der 1990er Jahre hauptsächlich auf den Austausch zwischen den drei Regionen Asien, Westeuropa sowie Nordamerika. Die eigentliche Veränderung hat somit zwar weniger in der Quantität wohl aber in der Qualität des Welthandels stattgefunden. Dieser qualitative Wandel zeigt sich nicht nur in einer Beschleunigung der Warenströme, sondern vor allem in der Ausweitung des intrasektoralen Handels. „Dieser intrasektorale Handel mit ähnlichen Gütern beruht auf immer differenzierteren Käuferwünschen und entsprechender Produktdifferenzierung in den hochentwickelten Marktwirtschaften und macht heute schätzungsweise mehr als die Hälfte des Warenaustauschs zwischen den Industrieländern aus“ (KÜCHLE 1996: 296). Für die deutsche Wirtschaft mit ihrem hohen Exportanteil hat die Entwicklung des *Handels* eine besondere Bedeutung. Sowohl was den Handelsüberschuss als auch die Weltmarktanteile anbelangt, hat Deutschland seine herausragende Stellung im internationalen Vergleich halten können (KÜCHLE 1996). Bezüglich des Arbeitsmarktes sind jedoch Veränderungen insbesondere bei der Nachfrage nach geringqualifizierten Arbeitskräften zu erwarten (vgl. dazu *Abschnitt 2.7.3* oben).

Neben der Intensivierung des Handels werden die seit Mitte der 1980er Jahre in absoluten wie relativen Zahlen enorm angestiegenen *Auslandsdirektinvestitionen* als weiterer Beleg für eine fortschreitende ökonomische Globalisierung angeführt. Von einigen Autoren wird in diesem Zusammenhang vor dem „Export von Arbeitsplätzen“ gewarnt und gleichzeitig die vergleichsweise hohen Lohnkosten in Deutschland für diesen Trend verantwortlich gemacht. Gegen dieses Argument spricht jedoch, dass sich die Auslandsdirektinvestitionen (sowohl was die Herkunft als auch das Ziel anbelangt) ähnlich dem Welthandel regional auf Westeuropa, Nordamerika und Japan konzentriert, zwischen denen nur relativ geringe Lohnkostenunterschiede bestehen (HÜBNER 1998: 215ff). In dieses Bild passt darüber hinaus, dass von deutschen Unternehmen vor allem die (langfristig und strategisch ausgerichtete) Marktsicherung bzw. Markterschließung als Motiv für Auslandsinvestitionen genannt werden (SCHIEF 2000). Darüber hinaus handelt es sich bei den deutschen Auslandinvestitionen „zum großen Teil um Übernahmen

bestehender Unternehmen [...], [so] daß also keine Arbeitsplätze exportiert werden“ (HOFFMANN 1999: 5; vgl. zu dieser Argumentation auch HASSEL et al. 2000: 501).

Ein nachhaltiger Einfluss auf die Beschleunigung des Arbeitsmarktgeschehens wird auch durch fundamentale Veränderungen auf den internationalen *Finanz- und Aktienmärkten* angenommen. Zwei wesentliche Ursachen für die Ausweitung der internationalen *Finanzmärkte* sind die seit den 1970er Jahren stetig gestiegene Staatsverschuldung sowie die Flexibilisierung der internationalen Wechselkurse; damit zusammenhängend ist es letztendlich dann auch zu einer weitgehenden Entkopplung von Anlagerenditen einerseits und Produktionsentwicklung andererseits gekommen. Dies „hatte relativ hohe und gegenüber dem Produktionsprozeß relativ autonome Renditen (schnelle Gewinnaussichten, aber auch entsprechende Verluste) im Bereich der Finanzinvestitionen und damit einen Ausbau der Finanzinvestitionen zuungunsten der produktiven Investitionen zur Folge“ (HOFFMANN 1999: 6). Für den Arbeitsmarkt bedeutet eine solche Investitionsschwäche zunächst eine Schwächung der Arbeitsnachfrage. Um dennoch Kapital für Produktionsinvestitionen zu bekommen, versuchen die Unternehmen in zunehmendem Maße Kapital weniger über Kredite, sondern vielmehr über den *Aktienmarkt* zu beschaffen. Mit einer stärker börsenorientierten Kapitalbeschaffung ist die jeweilige Unternehmensstrategie im Wesentlichen an den Interessen der Anteilseigener – sprich: an der positiven Entwicklung des Aktienkurses – ausgerichtet.[59] Mit diesem „Shareholder-Value-Konzept“ ist einer Einschränkung der Managementautonomie verbunden, da die Lenkung des Unternehmens anhand fester, scheinbar „objektiver“ Kenngrößen erfolgt; von Aktivitäten, deren Nutzen sich nicht eindeutig ermitteln lässt, wird Abstand genommen. Gleichzeitig findet eine Konzentration auf das Kerngeschäft statt, so dass nicht dazugehörige Unternehmensbereiche verkauft oder geschlossen werden und es zu einer sowohl vertikalen als auch horizontalen Des-Integration kommt (HIRSCH-KREINSEN 1999). Ähnlich den Auslagerungsprozessen und verknüpft mit dem Bedeutungszuwachs kleinerer Betriebe (vgl. dazu *Abschnitt 2.6*) ist im Zuge dieses Prozesses mit einer

---

[59] Dies trifft in ganz besonderem Maße dann zu, wenn „die früheren atomisierten Eigentümerstrukturen einer großen Zahl von Kleinaktionären und einzelnen Familien, die ihre Eigentumstitel nicht in faktische Unternehmenskontrolle umzusetzen in der Lage waren, ersetzt [werden] durch große Privatanleger, vor allem aber durch institutionelle Anleger wie Investmentfonds, Pensionskassen, Versicherungen und Banken“ (HIRSCH-KREINSEN 1999: 327).

erhöhten Arbeitsmarktdynamik in Folge einer sinkenden Beschäftigungsstabilität zu rechnen. Die eher kurzfristige Orientierung[60] auf eine Maximierung des „shareholder value“ macht darüber hinaus die öffentliche Ankündigung von Restrukturierung und Personalabbau zu einem eigenständigen Handlungsparameter der Aktienkurspflege, denn „Personalkosten bestimmen die Höhe der gesamten Betriebskosten [...] und damit den Shareholder Value“ (HIRSCH-KREINSEN 1999: 326). Auch wenn klar sein sollte, dass im Laufe der 1990er Jahre deutsche Unternehmen beginnen, „sich anglo-amerikanischen Gepflogenheiten anzupassen“ (HASSEL et al. 2000: 507) ist umstritten, wie weit die Einführung des „Shareholder-Value-Konzeptes“ bereits zu Veränderungen in Deutschland geführt hat. Während HOFFMANN (1999: 7) von „dramatischen Veränderungen der Unternehmenskultur“ ausgeht, beurteilt HIRSCH-KREINSEN (1999: 328) die Umsetzung des „Shareholder-Value-Konzeptes“ in Deutschland noch nicht als sehr weit fortgeschritten. Bezüglich der Beschränkung unseres Analysezeitraums bis zum Jahr 1995 kann jedoch eher von einer gerade erst begonnenen Entwicklung ausgegangen werden.

2.8.2 Demographische Entwicklung

Die Altersstruktur einer Gesellschaft hat ebenfalls einen Einfluss auf das beobachtbare Arbeitsmarkgeschehen im Allgemeinen und auf Mobilität und Beschäftigungsstabilität im Besonderen. Der erste Grund für diesen Zusammenhang liegt in der anhand gesellschaftlich konstruierter Altersgrenzen vorgenommenen Definition von „erwerbsfähigen“ Personen. Manifestiert durch sozialrechtliche Regelungen zur allgemeinen Schulpflicht einerseits und des Übergangs in den Ruhestand andererseits hat in Deutschland historisch eine „Institutionalisierung des Lebenslaufs“ (KOHLI 1994) stattgefunden, der die „Erwerbsfähigkeit“ zwischen dem 15. und dem 65. Lebensjahr festschreibt. Nur wer „erwerbsfähig“ ist kann definitionsgemäß dann auch als „Arbeitsmarktteilnehmer“ auftreten, wobei insbesondere der Übergang aus dem Schulsystem in das Erwerbsleben bzw. der Übergang aus dem Erwerbsleben in den Ruhestand von Bedeutung für die Arbeitsmarktdynamik ist (vgl. dazu die *Abschnitte 2.5.4* und *2.7.3*). Somit hat die demographische Ent-

---

[60] Zwar sind Anleger (auch) an langfristigen Renditen interessiert, jedoch befördern die international deregulierten Finanzmärkte die Kapitalmobilität, wodurch die Unternehmen faktisch doch unter einem ständigen Anpassungsdruck stehen und Strategien zur kurzfristigen Renditemaximierung letztendlich bevorzugen (HIRSCH-KREINSEN 1999: 329).

wicklung entscheidenden Einfluss auf die Zahl der (potentiellen) Arbeitsanbieter („Erwerbspersonen“) und mithin auch auf das zu beobachtende Arbeitsmarktgeschehen.

Allgemein hat in Deutschland langfristig der Bevölkerungsanteil älterer Menschen zugenommen, während gleichzeitig der Anteil jüngerer Menschen rückläufig ist. Dieser Trend wurde zwar durch die „geburtenstarken Jahrgänge“ vor allem der 1960er Jahre kurzzeitig unterbrochen, setzte sich anschließend jedoch mit den „geburtenschwachen Jahrgängen“ der 1970er Jahre umso deutlicher fort. Diese langfristige gesellschaftliche „Alterung“ ist vor allem durch sinkende Geburtenraten bei gleichzeitig erhöhter Lebenserwartung und der damit verbundenen negativen natürlichen Bevölkerungsbilanz zu begründen (THON 1995: 292), eine Entwicklung die in unterschiedlicher Intensität in nahezu allen entwickelten Industrieländern zu beobachten ist (JOHNSON/ZIMMERMANN 1993). Folglich verändert dieser allgemeine Alterungstrend die Altersstruktur des Erwerbspersonenpotentials bzw. der Erwerbstätigen in ähnlicher Weise.

Darüber hinaus werden Arbeitnehmern mit zunehmendem Alter längere Betriebszugehörigkeitsdauern und eine geringere Betriebs- bzw. Berufsmobilität unterstellt. Dies kann vor allem durch humankapitaltheoretische Argumente begründet werden, da mit fortschreitendem Lebensalter die Produktivität nicht nur aufgrund größerer allgemeiner Berufserfahrung sondern auch wegen des wachsenden betriebsspezifischen Humankapitals steigt (SENGENBERGER 1987: 177). Außerdem nehmen spezifische Investitionen des privaten Haushalts (bspw. Erwerb von Wohneigentum oder aber die Existenz ausgeprägter sozialer Beziehungen) mit steigendem Alter zu, wodurch die räumliche und dadurch indirekt auch die betriebsexterne Mobilität älterer Arbeitnehmer ebenfalls reduziert wird. Außerdem spielen für die Arbeitnehmer Senioritätsentlohnungen u. U. eine zusätzliche Rolle, da hierdurch ein Stellenwechsel mit fortschreitender Betriebszugehörigkeitsdauer mit wachsenden Lohneinbußen verbunden ist (zur Bedeutung einer Senioritätsentlohnung im Kalkül der Arbeitsanbieter und -nachfrager vgl. BELLMANN 1989; kritisch zum direkten Zusammenhang zwischen Alter und Lohnhöhe äußern sich bspw. ABRAHAM/FARBER 1987).

Ab einem gewissen Alter ist allerdings mit einem Produktivitätsrückgang aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen (BOUND et al. 1999) oder aber sinkender Lernbereitschaft bzw. -fähigkeit zu rechnen (DOSTAL 1997), weshalb Unterneh-

men tendenziell daran interessiert sind, ältere Arbeitnehmer durch jüngere zu ersetzen.[61] Jedoch können sich arbeits- bzw. tarifrechtliche Bestimmungen wie bspw. Kündigungsschutzregelungen in einem gewissen Umfang stabilisierend auf Erwerbsverläufe älterer Arbeitnehmer auswirken (KNUTH 1999: 107). Dennoch ist denkbar, dass im Zuge gestiegener allgemeiner Flexibilisierungsanforderungen bei einer gleichzeitigen Alterung der Arbeitskräfte zunehmend auch ältere Arbeitnehmer unter Anpassungsdruck geraten (OECD 1998: 131). Denn selbst wenn kein Produktivitätsunterschied zwischen älteren und jüngeren Arbeitnehmern besteht, scheinen ältere Arbeitnehmer aufgrund von höheren Löhnen „teurer" zu sein, so dass diese Arbeitsverhältnisse bei einem wachsenden Flexibilisierungs- und Rationalisierungsdruck besonders bedroht zu sein scheinen (STAEHLE 1989: 166). Die insbesondere seit Mitte der 1980er Jahre wachsende Bedeutung von „Vorruhestandsregelungen" als „sozialverträgliches" Personalanpassungsinstrument lässt dies für den deutschen Arbeitsmarkt vermuten (KNUTH 1999; OECD 1998; vgl. auch *Abschnitt 2.5.4*). Gerade eine wachsende Bedeutung solcher Frühverrentungen kann jedoch den Einstieg in einen Teufelskreis bedeuten, in dem sich die Fortbildungsbemühungen von Arbeitgebern an die statistisch sinkende Amortisationszeit solcher Humankapitalinvestitionen anpassen (OECD 1998: 141). In einer solchen Situation sinkt die Altersgrenze, bis zu der Firmen in die Fortbildung ihrer Mitarbeiter investieren, Stück für Stück ab, so dass ältere Arbeitnehmer seltener in den Genuss von Weiterbildungen kommen, dadurch sich aber gleichzeitig ihre Beschäftigungs- und Fortbildungsfähigkeit verschlechtert und letztlich auch ihre Erwerbsverläufe (weiter) destabilisiert werden könnten.

Jüngere Alterskohorten seien im Übergang von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft demgegenüber vom Beginn ihres Eintritts in den Arbeitsmarkt an einem zunehmendem Flexibilisierungsdruck ausgesetzt. Es ist zu vermuten, dass die ohnehin im Vergleich zu älteren Arbeitnehmern hohe Mobilität bzw. geringe Beschäftigungsstabilität weiter vergrößert bzw. reduziert wird. Jüngere Arbeit-

---

[61] Die OECD (1998: 138) sieht zwar auch die Möglichkeiten einer mit zunehmendem Alter sinkenden Fortbildungsfähigkeit („trainability"), jedoch scheint der betriebliche Kontext eine größere Rolle zu spielen: „[...] [L]iteracy skills improve with practice and deteriorate if not used [...]. This suggest a ‚use it or lose it' dynamic, with the ability to acquire new skills progressively deteriorating for workers in jobs where these skills are not well exercised. Workers employed in a ‚learning environment' appear much less susceptible to a decline in trainability"; zur Diskussion um mit dem Alter abnehmende Produktivität vgl. auch JOHNSON/ZIMMERMANN (1993: 10ff).

nehmer werden vor allem in junge, dynamische Branchen bzw. Betriebe eintreten, die von vornherein eine hohe Flexibilität von ihren Beschäftigten erwarten (vgl. die *Einleitung* zur „Entberuflichungsthese“). Darüber hinaus bieten sich gerade dort junge Arbeitskräfte als Flexibilitätspuffer an, wo ältere Beschäftigte durch traditionelle Senioritätsregelungen (zumindest in einem gewissen Grad) vor Anpassungsfolgen (noch) geschützt sind bzw. wo wegen fehlender Neueinstellungen der Einstieg in den Erwerbsarbeitsmarkt behindert ist; besonders betroffen scheinen hierbei junge (ausländische) Männer zu sein (ENGELBRECHT/REINBERG 1998). In diesem Verständnis würde die Bedeutung extern-numerischer Flexibilität mit jeder neu in den Arbeitsmarkt eintretenden Geburtskohorte schrittweise zunehmen. Die Ergebnisse von KONIETZKA (1999a: 315ff) bezüglich eines im Zeitverlauf zunehmend häufigeren Stellenwechsels jüngerer Arbeitnehmer deuten bspw. in diese Richtung. Insgesamt ist jedoch zu betonen, dass die Auswirkungen des empirisch zu beobachtenden gesellschaftlichen Alterungsprozesses auf das Arbeitsmarktgeschehen schwerlich vorauszusagen sind. Eine Alterung des Erwerbspersonenpotentials kann a priori sowohl zu einer Stabilisierung als auch zu einer Beschleunigung des gesamten Arbeitsmarktgeschehens führen.

2.9 Zusammenfassung der Veränderungen

Der Zeitraum zwischen Mitte der 1970er und Mitte der 1990er Jahre kann als Übergang von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft charakterisiert werden. Dabei sind zunächst eindeutige Veränderungen externer Einflüsse auszumachen, die sich mehr oder weniger unabhängig von konjunkturellen Schwankungen herausbilden und sich daher als „Trend“ beschreiben lassen. Am augenfälligsten erscheint dabei das gleichzeitige Ansteigen der Erwerbstätigen- wie Arbeitslosenzahlen. Dabei hat das Nettowachstum der Beschäftigung jedoch nicht zu einer Ausweitung des Arbeitsvolumens geführt. Dies ist im Wesentlichen auf die gleichzeitig stattfindende Arbeitszeitverkürzung zurückzuführen. Eine solche Entwicklung wurde durch die deutlichen Produktivitätsgewinne bei gleichzeitig moderater Reallohnentwicklung begünstigt und spielte sich vor dem Hintergrund einer gesamtgesellschaftlichen Alterung, zunehmender Individualisierungsprozesse sowie wachsender Globalisierungseinflüsse ab. Darüber hinaus hat auch im „Innern“ des deutschen Beschäftigungssystems eine Reihe von Veränderungen stattgefunden. So ist die Periode zwischen Mitte der 1970er und 1990er Jahre

durch gewandelte Betriebsstrukturen sowie eine zunehmende dezentrale und nach einer tertiären Logik ablaufende Produktion gekennzeichnet gewesen. Ferner sind moderate Deregulierungsbemühungen der rechtlichen Rahmenbedingungen ebenso auszumachen, wie eine zunehmende Erwerbsbeteiligung von Frauen, eine Veränderung der Haushaltsstruktur, eine Alterung des Erwerbspersonenpotentials sowie eine deutliche Expansion formaler Bildung. Der Übergang von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft spielt sich dabei jedoch vor dem Hintergrund wesentlicher Konstanten des deutschen Beschäftigungssystems ab, wie etwa dem im wesentlichen unveränderten sozialen Sicherungssystems.

Auch wenn in weiten Teilen der Literatur die Meinung vorherrscht, ein beschleunigtes Arbeitsmarktgeschehen aus diesen Veränderungen eindeutig ableiten zu können, ist bei näherer Betrachtung jedoch Skepsis gegenüber dieser scheinbaren Gewissheit angebracht. Eine kritische Distanz zur These einer langfristig zunehmenden Beschleunigung des Arbeitsmarktgeschehens ist notwendig, denn im Zuge der skizzierten Veränderungen hat sich gezeigt, dass durchaus ambivalente Entwicklungen vorstellbar sind. Der „entstrukturierte Turbo-Arbeitsmarkt“ – wie er eingehend in der *Einleitung* dargestellt worden ist – ist eine Möglichkeit unter mehreren. Bislang fehlen gesicherte empirische Erkenntnisse, die Aufschluss über die Auswirkungen dieser Veränderungen auf Arbeitsmarktmobilität und Beschäftigungsstabilität im Zeitverlauf geben könnten.

3 Auf der Suche nach dem „Turbo-Arbeitsmarkt“

Wie in der *Einleitung* deutlich geworden sein sollte, wird die Debatte um die Veränderung von Erwerbsverläufen im Zuge des Übergangs zur Dienstleistungsgesellschaft zum einen durch die Annahme eines insgesamt beschleunigten Arbeitsmarktgeschehens bestimmt. Zum anderen wird darüber hinaus ein fortschreitender Entstrukturierungsprozess angenommen, der seit den 1970er Jahren zu einer Nivellierung von Beschäftigungschancen und -risiken geführt habe. Im vorausgegangenen *Kapitel 2* sind die veränderten Rahmenbedingungen beschrieben worden, die auf die westdeutschen Arbeitsmarktakteure im Untersuchungszeitraum zwischen Mitte der 1970er und Mitte der 1990er Jahre eingewirkt haben. Dabei zeigte sich, dass auf Basis der zu beobachtenden Veränderungen aus theoretischer Sicht nicht zwangsläufig mit einem beschleunigten und entstrukturierten Arbeitsmarktgeschehen zu rechnen ist, sondern statt dessen sich Gründe finden lassen, die sowohl für als auch gegen diese Annahme sprechen. Neben diesen theoretischen Einwänden fehlt darüber hinaus bislang vor allem eine empirische Überprüfung der Beschleunigungs- bzw. Entstrukturierungsthese. Das Ziel des folgenden dritten Kapitels ist es daher, zunächst die Annahme eines an Bedeutung gewinnenden „Turbo-Arbeitsmarktes“ – sprich: die „Beschleunigungs-These“ – empirisch zu überprüfen. Die Analysen in *Kapitel 4* werden sich dann ausführlich mit der „Entstrukturierungs-These“ auseinandersetzen.

Bei der Beurteilung der Frage, ob sich der deutsche Arbeitsmarkt in den letzten Jahrzehnten tatsächlich mehr und mehr in Richtung eines „Turbo-Arbeitsmarktes“ gewandelt hat, ist eine empirische Analyse (a) der Arbeitsmarktmobilität, (b) der Beschäftigungsstabilität sowie (c) des Umfangs der Betroffenheit von Arbeitslosigkeit notwendig; darüber hinaus ist (d) die „Entberuflichungs-These“ zu überprüfen. Aus diesem Grund wird im folgenden Kapitel – nach einigen wichtigen methodischen Vorbemerkungen – zunächst eine deskriptive Analyse der allgemeinen Dynamik des westdeutschen Arbeitsmarktes unter diesen vier Gesichtspunkten vorgenommen, um die grundsätzlichen Entwicklungstrends empirisch nachzeichnen zu können. Nach der Untersuchung des generellen Arbeitsmarktgeschehens (*Abschnitt 3.2*) werden später in *Abschnitt 3.3* disaggregierte Analysen für unterschiedliche Teilarbeitsmärkte vorgenommen. Zuvor gibt *Abschnitt 3.1*

jedoch einen Einblick, wie aus den prozessproduzierten Daten der IAB-Beschäftigtenstichprobe ein für die hier zu untersuchende Fragestellung adäquater Analysedatensatz konstruiert worden ist (vgl. zur Datenbasis auch *Abschnitt A* bis *C* im *Anhang*).

Das Vorgehen im vorliegenden Kapitel ist ausschließlich deskriptiv ausgerichtet, da deskriptive Verfahren ausreichen, um die These einer im Zeitverlauf generell zunehmenden Beschleunigung des Arbeitsmarktgeschehens weitgehend zu überprüfen. Darüber hinaus liefern die Ergebnisse aber auch wertvolles Hintergrundwissen, das in *Kapitel 4* bei der Formulierung weiterführender Hypothesen helfen kann, die dort mit Hilfe multivariater Verfahren überprüft werden: „Generelly, descriptive studies are thus much more relevant for sociology as an explanatory enterprise than current journals and university curricula would have us belief" (WIPPLER/LINDENBERG 1987: 159).

3.1 Konstruktion eines Analysedatensatzes aus den Informationen der IAB-Beschäftigtenstichprobe – Methodische Vorbemerkungen

3.1.1 Die IAB-Beschäftigtenstichprobe (IABS) als Datenbasis

Um Aussagen über die betriebsexterne Arbeitsmarktdynamik und die Beständigkeit von Beschäftigungsverhältnissen machen zu können, benötigt man Datenmaterial, mit dem die Abbildung dynamischer Prozesse möglich ist. Hierzu sind sogenannte „Verlaufsdaten" am besten geeignet (MAYER 1990).[62] Verlaufsdaten erfassen die Veränderungen der zu untersuchenden Merkmale kontinuierlich. „Kontinuierlich" bedeutet in diesem Fall, dass „Zustandswechsel" und somit „Verweildauern" in Bezug auf die zu untersuchende Fragestellung und den dadurch definierten Zustandsraum *hinreichend* genau erfasst werden. Die Erhebung von Verlaufsdaten für eine Analyse von Arbeitsmarktmobilität und Beschäftigungsstabilität – wie sie im Zentrum der vorliegenden Arbeit steht – müsste im günstigsten Fall den Erwerbsstatus einer Person tagesgenau erfassen können, da ein Zustandswechsel täglich eintreten kann. Verlaufsdaten auf monatlicher Basis wären verständlicherweise weniger genau, während die Erfassung bspw. auf Stundenniveau kaum eine Informationsverbesserung bezüglich der Fragestellung

---

[62] Zur Unterscheidung von Querschnitts-, Panel- und Verlaufsdaten vgl. BLOSSFELD/ROHWER (2002); ANDREß (1992).

liefern könnte. Letztendlich bestimmt immer die zu untersuchende Fragestellung, was unter einer „hinreichend kontinuierlichen Datenerfassung“ zu verstehen ist.
Eine hinreichend genaue Erfassung des Erwerbsverlaufs ist mit Befragungsdaten, selbst in Panelform, nur bedingt möglich: Ebenso wie Betriebe bei retrospektiver Befragung nach Personalbewegungen dazu tendieren, Randbeschäftigte oder nach wenigen Tagen wieder beendete Beschäftigungsverhältnisse auszublenden[63], so sind auch Erwerbstätige oft nicht in der Lage, ihren Erwerbsverlauf retrospektiv exakt zu rekonstruieren. Hier weisen sogenannte „Prozessproduzierte Daten“ Vorteile auf. „Prozessproduzierte Daten“ sind „Daten, die für Verwaltungszwecke oder die Aufgabenerfüllung öffentlicher Institutionen (insbesondere der Sozialverwaltung) benötigt und gesammelt werden“ (SCHMÄHL 1985: 277). Prozessproduzierte Daten haben gegenüber Befragungsdaten insbesondere den Vorteil, dass über einen längeren Zeitraum exakte Informationen für eine große Anzahl von Individuen zur Verfügung stehen (SCHMÄHL/FACHINGER 1994). Der Nachteil prozessproduzierter Daten liegt darin, dass sie adäquate Informationen für den Verwaltungsablauf bereitstellen sollen und eigentlich nicht zum Zweck der wissenschaftlichen Auswertung erhoben werden, wodurch sich besondere Anforderungen an die Aufbereitung der Daten ebenso wie an die Interpretation der Untersuchungsbefunde ergeben.

In Deutschland stehen der Wissenschaft als Datenbasis für die Analyse von Erwerbsverläufen die prozessproduzierten Verlaufsdaten der sogenannten IAB-Beschäftigtenstichprobe (IABS) zur Verfügung. Die IABS enthält tagesgenaue Informationen über die Erwerbsverläufe von rund 560.000 Personen im Zeitraum von 1975 bis 1995. Der Datensatz beruht auf einer einprozentigen Stichprobe aus den Versichertenkonten, die bei der Bundesanstalt für Arbeit (BA) für *sozialversicherungspflichtig Beschäftigte* geführt worden sind. Diesen Daten werden Informationen über Arbeitslosigkeitsphasen[64] der Stichprobenmitglieder sowie über die

---

[63] Deshalb liegen z. B. die mit dem IAB-Betriebspanel ermittelten Fluktuationsraten erheblich unter denen, die die amtliche Beschäftigungsstatistik liefert (vgl. BELLMANN et al. 1996).

[64] Es werden nur solche Arbeitslosigkeitsphasen in der IABS dokumentiert, bei denen die Stichprobenmitglieder Leistungen der Bundesanstalt für Arbeit erhalten; nicht erfasst ist die registrierte Arbeitslosigkeit ohne Leistungsanspruch. Die „Leistungsempfängerquote“, d. h. der Anteil der in Arbeitslosigkeit Zugehenden, die Leistungen erhielten, ist von 76,8 Prozent im Durchschnitt der 1980er Jahre auf 69,4 Prozent im Durchschnitt der 1990er Jahre zurückgegangen (vgl. IAB 2000: 62f.). – In der IABS werden auch nicht alle Leistungsbezugsformen erfasst. Die entsprechende IABS-Variable unterscheidet die drei Kategorien „Arbeitslosengeld“, „Arbeitslosenhilfe“ sowie „Unterhaltsgeld“ (vgl. BENDER/HAAS/KLOSE 2000: 5).

Betriebe, die Stichprobenmitglieder im Ziehungszeitraum beschäftigt haben, zugespielt (vgl. BENDER et al. 1996; BENDER/HAAS/KLOSE 2000). Die IABS umfasst bis 1990 jährlich jeweils rund 200.000 und ab 1991 jeweils rund 250.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte; im Längsschnitt sind knapp 560.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte erfasst (Westdeutschland ca. 485.000, Ostdeutschland ca. 75.000). Insgesamt dokumentiert die IABS für diese Personen etwa 7,8 Millionen Beschäftigungs- und Leistungsbezugsmeldungen; jede einzelne Meldung enthält 35 Analysevariablen.

3.1.2 Einschränkungen der Analyse

Die Daten der IABS bieten für den hier verfolgten Untersuchungszweck eine Reihe von Vorteilen, wie etwa die extrem hohe Fallzahl, die tagesgenauen Erwerbsverlaufsinformationen sowie der relativ lange Zeitraum, für den Informationen vorliegen. Gleichwohl ergibt sich aus der Rechtszensierung nach 1995 eine Einschränkung bezüglich der Aktualität der Analyseergebnisse. Da jedoch langfristige Entwicklungstrends im Mittelpunkt des Interesses stehen, sollte dieser Nachteil nicht all zu sehr ins Gewicht fallen (vgl. dazu *Abschnitt 2.1*). Darüber hinaus handelt es sich bei der IABS um eine Stichprobe aus den bei der Bundesanstalt für Arbeit geführten Versichertenkonten (vgl. dazu insbesondere auch *Abschnitt A* im *Anhang*), so dass ausschließlich Informationen über sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in den Daten enthalten sind. Diese Beschränkung auf sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ist zwar bedauerlich, jedoch angesichts der Tatsache zu verschmerzen, dass sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auch am Ende des Untersuchungszeitraums die mit Abstand dominierende Erwerbsarbeitsform in Deutschland darstellt und somit auch der weit überwiegende Teil des Arbeitsmarktgeschehens mit der IABS abbildbar ist (vgl. dazu nochmals die ausführlichen Bemerkungen in *Abschnitt 2.1*).

Neben dieser zeitlichen und inhaltlichen Beschränkung muss zusätzlich auf einige weitere Einschränkungen hingewiesen werden, die bei der Analyse der IABS hingenommen werden müssen:

- *Beschränkung auf objektivierbares Arbeitsmarktgeschehen*: Mit den Daten der IABS kann „lediglich“ beobachtet werden, dass ein neues Beschäftigungsverhältnis begonnen wurde bzw. dass ein bestehender Job beendet worden ist; aus Anfangs- und Enddatum kann so die tatsächliche Dauer der Ar-

beitgeber/Arbeitnehmer-Bindung ermittelt werden. Keine Informationen liegen jedoch darüber vor, ob ein Beschäftigungsverhältnis etwa durch arbeitgeberseitige Entlassung oder aber arbeitnehmerseitige Kündigung beendet worden ist. Auch über das subjektive Empfinden der Beschäftigungssituation durch den Arbeitnehmer können keine Aussagen gemacht werden. Beispielsweise kann eine Aneinanderreihung von befristeten, faktisch jedoch ununterbrochenen Verträgen von dem Arbeitnehmer als äußerst unsichere Beschäftigungssituation empfunden werden, während die Daten der IAB-Beschäftigtenstichprobe allein die faktische Dauer der Betriebsbindung des Arbeitnehmers insgesamt abbildet und in einem solchen Fall die unmittelbare Abfolge befristeter Arbeitsverträge bei einem Betrieb als durchgängige Beschäftigungsepisode erfasst.

- *Beschränkung auf individuelles Arbeitsmarktgeschehen*: Das Arbeitsmarktgeschehen ist beobachtbares Produkt der sich in „Handlung“ widerspiegelnden Entscheidungen der Arbeitsmarktakteure unter der Prämisse durch exogene und veränderliche Rahmenbedingungen eingeschränkter Handlungsoptionen (vgl. *Kapitel 1*). Dabei ist institutionelles Arbeitsmarktgeschehen von individuellem Arbeitsmarktgeschehen zu unterscheiden. Institutionelles Arbeitsmarktgeschehen meint hier das Entstehen, Fortbestehen oder Vergehen von Arbeitsplätzen während das individuelle Arbeitsmarktgeschehen das Entstehen, Fortbestehen oder Vergehen von Beschäftigungsverhältnissen (sprich Arbeitsverträgen) meint. Im Folgenden beschränken wir uns auf eine Analyse des individuellen Arbeitsmarktgeschehens. Individuelles Arbeitsmarktgeschehen spiegelt sich in den Erwerbsverläufen der einzelnen Arbeitsanbieter wider. Wichtig ist hier, dass zwar das institutionelle Arbeitsmarktgeschehen (sprich: das Entstehen und Vergehen von Arbeitsplätzen) nicht direkt analysiert wird, gleichwohl aber das institutionelle Arbeitsmarktgeschehen sich mittelbar auch als ein Teil der Erwerbsverläufe von Arbeitnehmern widerspiegelt.
- *Weitere Einschränkungen*: Zusätzlich ist zu beachten, dass im weiteren Verlauf nur Personen betrachtet werden, die während ihres Erwerbslebens ausschließlich in westdeutschen Betrieben sozialversicherungspflichtig beschäf-

tigt waren[65]. Durch die Beschränkung auf Westdeutschland kann ein ausreichend großer Analysezeitraum gewährleistet werden. Außerdem werden sozialversicherungspflichtige Nebentätigkeiten (Mehrfachbeschäftigungsverhältnisse) nicht berücksichtigt und Personen in Ausbildung aus der Untersuchung ausgeschlossen. Zu beachten ist des Weiteren, dass mit der IABS nur ein begrenzter Zeithorizont betrachtet werden kann. So gibt es Episoden, die zum Erfassungsbeginn am 1. Januar 1975 bereits begonnen haben, und es gibt Episoden, die zum Erfassungsende am 31.12.1995 noch nicht beendet worden sind. Aufgrund dieser Zensierungsproblematik können Beschäftigungsinformationen der Jahre 1975 und 1995 im Folgenden – wenn überhaupt – nur eingeschränkt berücksichtigt werden. Für die Zeit vor 1975 bzw. nach 1995 liegen überhaupt keine Informationen vor.

3.1.3 Konstruktion des Analysedatensatzes

Die Konstruktion eines Analysedatensatzes aus den Rohdaten der IAB-Beschäftigtenstichprobe orientiert sich an den Anforderungen der zu nutzenden statistischen Auswertungsinstrumente. *Abschnitt 1.7* hat bereits auf die für die vorliegende Arbeit zentrale Bedeutung des Lebensverlaufsansatzes und mit ihr der Ereignisanalyse hingewiesen. Die Konstruktion eines Analysedatensatzes muss demnach zwei Probleme gleichzeitig bewältigen:

- Erstens ist ein Datensatz zu konstruieren, der den technischen Anforderungen ereignisanalytischer Verfahren gerecht wird.
- Zweitens sind auf Basis der prozessproduzierten Rohdaten der IABS adäquate Operationalisierungen für die interessierenden Sachverhalte zu finden.

Der vorliegende Abschnitt beschreibt die grundsätzliche Vorgehensweise bei der Konstruktion des Analysedatensatzes; darüber hinaus finden sich insbesondere zur Generierung von Analysevariablen aus den IABS-Rohdaten im weiteren Verlauf an geeigneten Stellen spezifische methodische Hinweise.

3.1.3.1 Konstruktion von Beschäftigungsepisoden

Um mehr über die Arbeitsmarktdynamik zu erfahren, müssen aus den prozessproduzierten Meldedaten der IABS sinnvolle, zusammenhängende Beschäftigungs-

---

[65] IABS-Versichertenkonten, in denen mindestens eine Beschäftigungsmeldung eines ostdeutschen Betriebes erscheint, werden vor der Analyse *vollständig* gelöscht.

episoden sowie Zustandswechsel modelliert werden (vgl. *Abschnitt 1.7*). Die im Folgenden interessierenden Ereignisse sind Eintritte in neue Beschäftigungsverhältnisse und Austritte aus bestehenden Beschäftigungsverhältnissen.

Beginn von Beschäftigungsepisoden („Eintritt")

Als „Eintritt" wird die Aufnahme eines neuen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses gewertet. Ein Eintritt liegt dann vor, wenn

- eine Beschäftigungsmeldung erste Meldung im Versichertenkonto ist oder
- eine Beschäftigungsmeldung auf eine „Leistungsbezugsmeldung" („Arbeitslosigkeit") folgt oder
- eine Beschäftigungsmeldung auf eine Beschäftigungsmeldung mit einer vorgelagerten Meldelücke von mehr als 30 Kalendertagen folgt oder
- eine Beschäftigungsmeldung auf eine Beschäftigungsmeldung mit einem Wechsel der Betriebskennziffer (IABS-Variable BNUM) folgt.

Ende von Beschäftigungsepisoden („Austritt")

Ein „Austritt" liegt bei der Beendigung eines bestehenden sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses vor, wobei im Datensatz gekennzeichnete „Unterbrechungszeiten" (bspw. aufgrund längerer Krankheit oder aber wegen Erziehungszeiten) als fortgesetztes Arbeitsverhältnis verstanden werden; auch wird bei einer betriebsinternen Arbeitszeitveränderung (bspw. ein Wechsel von Voll- in Teilzeit) von einem weiterbestehenden Beschäftigungsverhältnis ausgegangen.[66] Somit liegt ein „Austritt" dann vor, wenn

- nach einer Beschäftigungsmeldung eine Leistungsbezugsmeldung („Arbeitslosigkeit") folgt oder
- nach einer Beschäftigungsmeldung eine Beschäftigungsmeldung mit zwischengelagerter Meldelücke von mehr als 30 Kalendertagen folgt oder
- nach einer Beschäftigungsmeldung eine Beschäftigungsmeldung mit einem Wechsel der Betriebskennziffer (IABS-Variable BNUM) folgt oder
- eine Beschäftigungsmeldung die letzte Meldung im Versichertenkonto ist; bei einem Enddatum der Meldung nach dem 30.11.1995 gilt der Austritt grundsätzlich als zensiert.

Zusammenfassend gilt folglich, dass Beschäftigungsmeldungen dann zu einer Beschäftigungsepisode zusammengefasst werden, wenn die Meldungen im Versi-

---

[66] Ausnahme von dieser Vorgehensweise ist die nach Voll- und Teilzeit getrennt durchgeführte Analyse in *Abschnitt 3.3.2.2*.

chertenkonto unmittelbar und ohne Betriebsnummernwechsel aufeinander folgen. „Unmittelbar“ bedeutet hier mit einem zeitlichen Abstand von maximal 30 Kalendertagen, wobei innerhalb dieses Zeitraums kein Leistungsbezug („Arbeitslosigkeit“) vorliegen darf. Die zeitliche Verortung des Beginns einer Beschäftigungsepisode erfolgt über das Anfangsdatum der ersten Meldung der Episode; als Enddatum einer Beschäftigungsepisode gilt das Enddatum der letzten Meldung der Episode. Anhand zweier Beispiele fiktiver Versichertenkonten soll nun die grundsätzliche Verfahrensweise verdeutlicht werden, wie Beschäftigungsmeldungen zu Episoden zusammengefasst werden.

In Beispiel 1 (*Abbildung 20*) ist die erste Beschäftigungsepisode identisch mit der ersten Meldung[67] im Konto (Spell 1). Zwar schließt sich Meldung 2 unmittelbar an Meldung 1 an, jedoch liegt ein Betriebswechsel vor. Folglich ist Episode 1 mit dem Enddatum der ersten Meldung (hier: nach 120 Tagen) abgeschlossen. Das Anfangsdatum der zweiten Meldung markiert den Beginn der zweiten Beschäftigungsepisode. Spell 2, 3 und 4 werden zur zweiten Beschäftigungsepisode von insgesamt 190 Tagen zusammengefasst, da keine Leistungsbezugsphase zwischengelagert ist und auch kein Betriebswechsel dokumentiert ist; auch die Meldelücke zwischen Spell 2 und Spell 3 verursacht keine Beendigung der Beschäftigungsepisode, da die Dauer der Meldelücke nicht länger als 30 Tage ist (hier: 20 Tage). Folglich markiert das Enddatum von Spell 4 auch das Ende der zweiten Beschäftigungsepisode.

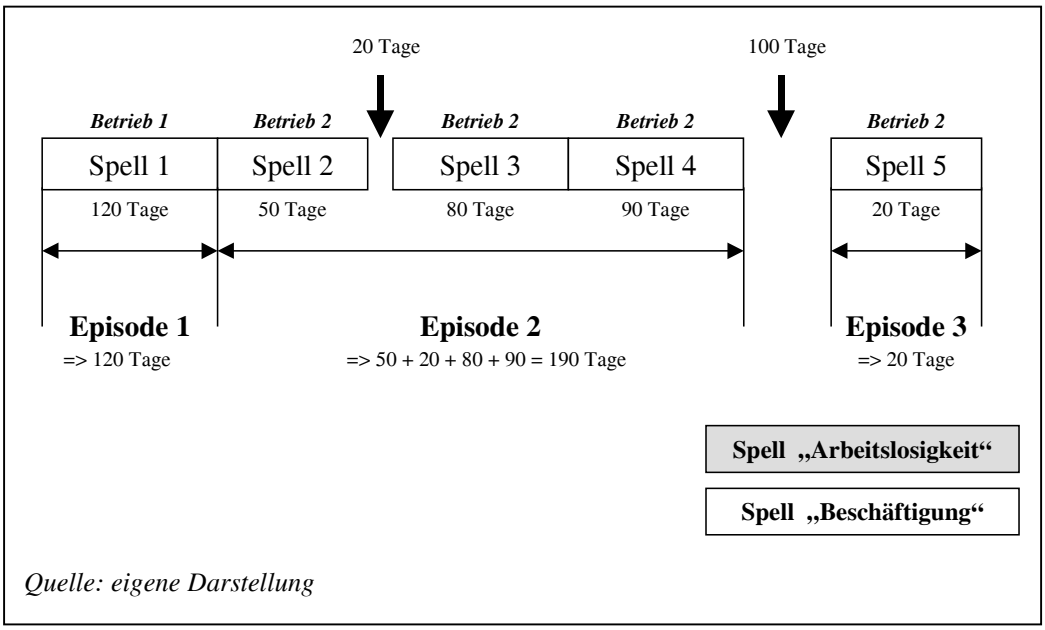
Dass nicht auch die fünfte Meldung zur zweiten Beschäftigungsepisode hinzu gezählt wird, liegt an der Dauer der zwischen Spell 4 und Spell 5 auftretenden Meldelücke. Zwar ist die zum Versicherungskonto gehörende Person sowohl in Spell 4 als auch in Spell 5 im selben Betrieb beschäftigt, jedoch verhindert die zwischen diesen Meldungen auftretende Meldelücke von 100 Tagen definitionsgemäß eine Zusammenfassung der Meldungen. Aus diesem Grund beginnt mit dem Anfangsdatum von Spell 5 die dritte Beschäftigungsepisode mit einer Länge von 20 Tagen. Das Enddatum von Spell 5 markiert gleichzeitig das Ende der dritten Beschäftigungsepisode, da diese Meldung die letzte Meldung im Konto ist.

---

[67] „Meldung“ bedeutet in diesem Zusammenhang nicht allein den Meldevorgang, sondern beinhaltet auch die Dauer, für die die in der jeweiligen Meldung enthaltenen Informationen gültig sind.

Das Vorgehen bei der Zusammenfassung der einzelnen Spells 2, 3 und 4 verdeutlicht, dass bei kleinen Meldlücken (<= 30 Kalendertagen) die Dauer der Meldelücken bei der Berechnung der gesamten Dauer der Beschäftigungsepisode mit einbezogen wird.

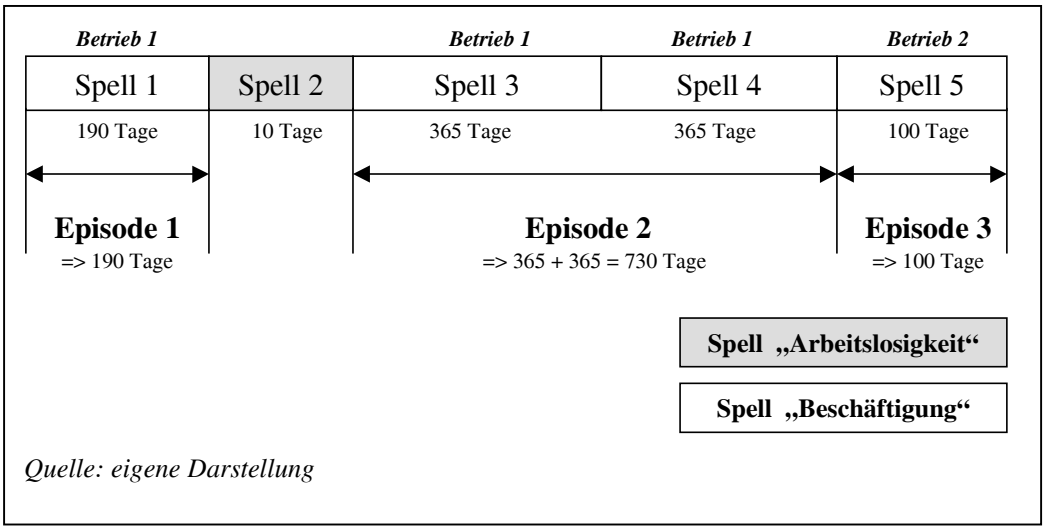
Abbildung 20: Schematische Darstellung der Generierung von Beschäftigungsepisoden aus den Daten der IAB-Beschäftigtenstichprobe (Beispiel 1)



Quelle: eigene Darstellung

Auch bei Beispiel 2 (*Abbildung 21*) entspricht die erste Beschäftigungsepisode der ersten Meldung im Versichertenkonto. Diese Episode endet nach 190 Tagen, da daran mit Spell 2 eine Phase von Arbeitslosigkeit (Leistungsbezugsmeldung) anschließt. Abweichend von dem Umgang mit Meldelücken, gilt eine Beschäftigungsepisode als beendet, sobald auch nur ein Kalendertag „Leistungsbezug“ folgt. Selbst wenn – wie im vorliegenden Beispiel – die Leistungsbezugsphase lediglich eine kurze Unterbrechung bedeutet (hier: 10 Tage) und anschließend erneut eine Beschäftigung im selben Betrieb vorliegt, gilt die Beschäftigungsepisode als abgeschlossen. Spell 3 und 4 werden zur zweiten Beschäftigungsepisode zusammengefasst, da kein Betriebswechsel erfolgt und keine Meldelücke existiert. Das Anfangsdatum von Meldung 3 und das Enddatum von Meldung 4 bestimmen somit die gesamte Dauer der Beschäftigungsepisode 2 von 730 Tagen. Die letzte Meldung im Versichertenkonto (Spell 5) steht dann wiederum für eine eigenständige Beschäftigungsepisode von 100 Tagen, da zwischen Spell 4 und Spell 5 ein Betriebswechsel vollzogen wird.

Abbildung 21: Schematische Darstellung der Generierung von Beschäftigungsepisoden aus den Daten der IAB-Beschäftigtenstichprobe (Beispiel 2)



3.1.3.2 Konstruktion von Arbeitslosigkeitsepisoden

In der IAB-Beschäftigtenstichprobe sind neben Meldungen über sozialversicherungspflichtige Beschäftigungszeiten auch Informationen über die Zeiträume enthalten, in denen die Stichprobenmitglieder Leistungen der Bundesanstalt für Arbeit in Form von Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe oder aber Unterhaltsgeld erhalten haben (vgl. *Fußnote 64*). Folglich kann der Umfang und die Entwicklung von Arbeitslosigkeit ausschließlich auf Basis der Zahl der Leistungsbezieher innerhalb der Stichprobe ermittelt werden; Arbeitslose, die nicht bei der Bundesanstalt für Arbeit als arbeitslos gemeldet sind bzw. gemeldete Arbeitslose, die keine entsprechenden Leistungen von der Bundesanstalt beziehen, werden somit nicht erfasst. Angelehnt an BÜCHEL (1992) wird im weiteren Verlauf zwischen (a) „Klassischen Arbeitslosigkeitsepisoden“ und (b) „Perforierten Arbeitslosigkeitsepisoden“ unterschieden.

(a) Klassische Arbeitslosigkeitsepisoden

Unter „Klassischen Arbeitslosigkeitsepisoden“ werden Episoden verstanden, in denen die Untersuchungspersonen ununterbrochen arbeitslos gemeldet sind. Diese Vorgehensweise ist im Wesentlichen identisch mit der Definition von Arbeitslosigkeitsdauern durch die offizielle Arbeitsmarktsstatistik. Demnach beginnt eine „klassische“ Arbeitslosigkeitsepisode, sobald ein Stichprobenmitglied Leistungen der Bundesanstalt für Arbeit (BA) bezieht; wird eine Beschäftigung aufgenom-

men oder aber werden keine Leistungen der BA gezahlt (aus welchen Gründen auch immer), gilt die klassische Arbeitslosigkeitsepisode i. d. R. als beendet. Die Dauer der Leistungsbezugsunterbrechung spielt bei der Beendigung keine Rolle.

Beginn von Arbeitslosigkeitsepisoden („Anmeldung")

Unter „klassischer" Operationalisierung liegt eine Anmeldung dann vor, wenn

- eine Leistungsbezugsmeldung erste Meldung im Versichertenkonto ist oder
- eine Leistungsbezugsmeldung auf eine Beschäftigungsmeldung folgt oder
- eine Leistungsbezugsmeldung auf eine Leistungsbezugsmeldung mit einer vorgelagerten Meldelücke von mehr als 90 Kalendertagen folgt.

Ende von Arbeitslosigkeitsepisoden („Abmeldung")

Unter „klassischer" Operationalisierung liegt eine Abmeldung dann vor, wenn

- nach einer Leistungsbezugsmeldung eine Beschäftigungsmeldung folgt oder
- nach einer Leistungsbezugsmeldung eine Leistungsbezugsmeldung mit nachgelagerter Meldelücke von mehr als 90 Kalendertagen folgt oder
- eine Leistungsbezugsmeldung letzte Meldung im Versichertenkonto ist; bei einem Enddatum der Meldung nach dem 30.9.1995 ist die Abmeldung grundsätzlich zensiert.

Leistungsbezugsmeldungen werden folglich dann zur einer Arbeitslosigkeitsepisode zusammengefasst, wenn die Meldungen im Versichertenkonto unmittelbar aufeinanderfolgen. „Unmittelbar" bedeutet hier mit einem zeitlichen Abstand von maximal 90 Tagen; dies ist durch mögliche Sperrzeiten zu begründen (§ 144 AFG), die vor dem Beginn des in der IABS erfassten Leistungsbezugs liegen können, jedoch im Datensatz als Meldelücken auftreten, da in dieser Zeit keine Zahlungen der Bundesanstalt für Arbeit erfolgen.

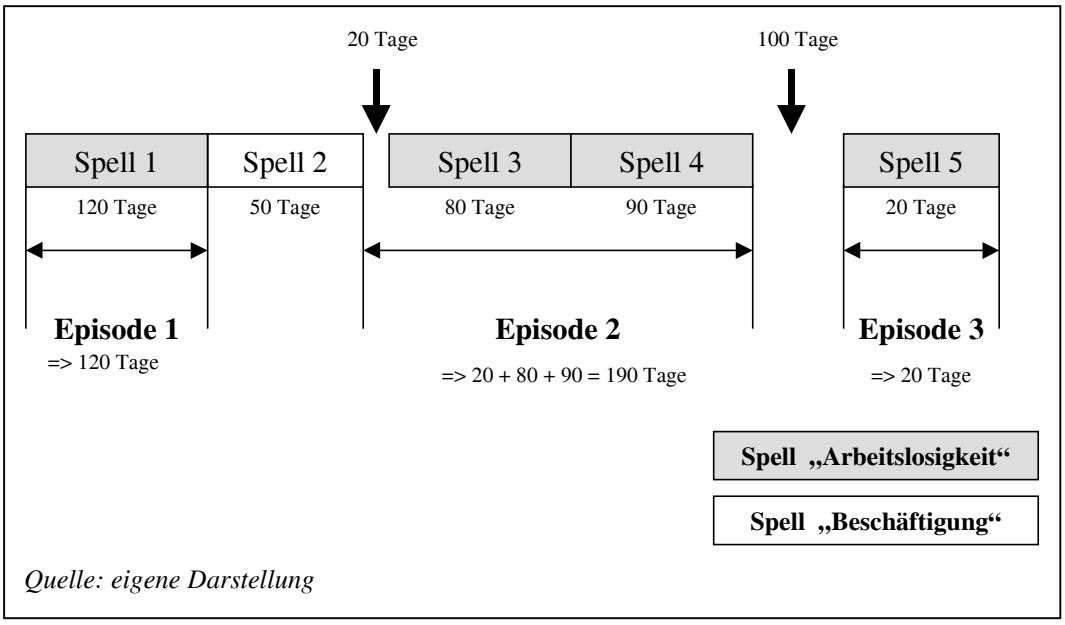
Zeitliche Verortung der An- und Abmeldung

Prinzipiell gilt das Anfangsdatum der ersten Leistungsbezugsmeldung einer Arbeitslosigkeitsepisode als Anfangsdatum der Arbeitslosigkeitsepisode. Ausnahme: Die Meldelücke zwischen einer vorgelagerten Beschäftigungsmeldung und der ersten Leistungsbezugsmeldung der Episode ist kleiner bzw. gleich 90 Tage. In diesem Fall wird dann der Folgetag des Enddatums der vorausgegangenen Beschäftigungsmeldung als Beginn der Arbeitslosigkeitsepisode bewertet; dies ist – wie bereits erwähnt – durch mögliche Sperrzeiten zu begründen (§ 144 AFG). Als Enddatum einer Arbeitslosigkeitsepisode gilt das Enddatum der letzten Leistungs-

bezugsmeldung der Arbeitslosigkeitsepisode. *Abbildung 22* skizziert beispielhaft die Generierung von klassischen Arbeitslosigkeitsepisoden aus den Spell-Daten der IAB-Beschäftigtenstichprobe.

In Beispiel 3 (*Abbildung 22*) ist Spell 1 mit einer Dauer von 120 Tagen identisch mit der ersten Arbeitslosigkeitsepisode. Daran schließt sich mit Spell 2 eine Beschäftigungsepisode von 50 Tagen an, die wegen einer darauf folgenden erneuten Leistungsbezugsmeldung endet. Zwar liegt zwischen Ende von Spell 2 und Spell 3 eine Meldelücke von 20 Tagen, jedoch wird wegen einer möglichen Sperrzeit diese Meldelücke zur Dauer der folgenden Arbeitslosigkeitsepisode hinzu gezählt. Ferner gehört auch Spell 4 zu dieser Arbeitslosigkeitsepisode, so dass sich eine Gesamtdauer der zweiten Arbeitslosigkeitsepisode von insgesamt 190 Tagen ergibt.[68] Spell 5 wird nicht zu dieser Episode hinzugezählt, obwohl es sich dabei um eine weitere Leistungsbezugsmeldung handelt. Die Meldelücke von 100 Tagen definiert hier den Abbruch der zweiten Arbeitslosigkeitsepisode zum Enddatum von Spell 4 und den Beginn der dritten Arbeitslosigkeitsepisode zum Anfangsdatum von Spell 5.

Abbildung 22: Schematische Darstellung der Generierung von „klassischen" Arbeitslosigkeitsepisoden aus den Daten der IAB-Beschäftigtenstichprobe (Beispiel 3)



Quelle: eigene Darstellung

[68] Das nahtlose Auftreten zweier Arbeitslosigkeitsspells in den Rohdaten ist verwaltungstechnisch zu begründen. Bspw. kann in einem solchen Fall ein Wechsel von Arbeitslosengeld- zu Arbeitslosenhilfebezug vorliegen.

(b) Perforierte Arbeitslosigkeitsepisoden

Angelehnt an BÜCHEL (1992: 22) wird mit „perforierter Arbeitslosigkeit“ „ein Ausschnitt einer Erwerbsbiographie bezeichnet, in dem zwei oder mehr aufeinanderfolgende Phasen der Arbeitslosigkeit jeweils nur durch kurze Unterbrechungs-Aktivitäten getrennt werden“. Wichtig ist, dass eine „perforierte Arbeitslosigkeitsepisode“ erst dann beendet ist, wenn der Untersuchungsperson ein dauerhafter Übergang aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung gelingt.

Beginn von Arbeitslosigkeitsepisoden („Anmeldung“)

Unter „perforierter“ Operationalisierung liegt eine Anmeldung dann vor, wenn

- eine Leistungsbezugsmeldung erste Meldung im Versichertenkonto ist oder
- eine Leistungsbezugsmeldung auf eine Beschäftigungsmeldung folgt, wobei die gesamte vorgelagerte Beschäftigungsepisode zuzüglich möglicher Meldelücken länger als 180 Kalendertage andauert oder
- eine Leistungsbezugsmeldung auf eine Leistungsbezugsmeldung mit einer vorgelagerten Meldelücke von mehr als 180 Kalendertagen folgt.

Ende von Arbeitslosigkeitsepisoden („Abmeldung“)

Unter „perforierter“ Operationalisierung liegt eine Abmeldung dann vor, wenn

- nach einer Leistungsbezugsmeldung eine Beschäftigungsmeldung folgt, wobei die gesamte nachgelagerte Beschäftigungsepisode zuzüglich möglicher Meldelücken länger als 180 Kalendertage andauert oder
- nach einer Leistungsbezugsmeldung eine Leistungsbezugsmeldung mit nachgelagerter Meldelücke von mehr als 180 Kalendertagen folgt oder
- eine Leistungsbezugsmeldung die letzte Meldung im Versichertenkonto ist; bei einem Enddatum der Meldung nach dem 30.6.1995 ist die Abmeldung grundsätzlich zensiert; gleiches gilt, wenn eine kurze Beschäftigungsepisode das Versichertenkonto abschließt und daher zur Arbeitslosigkeitsepisode zu zählen ist.

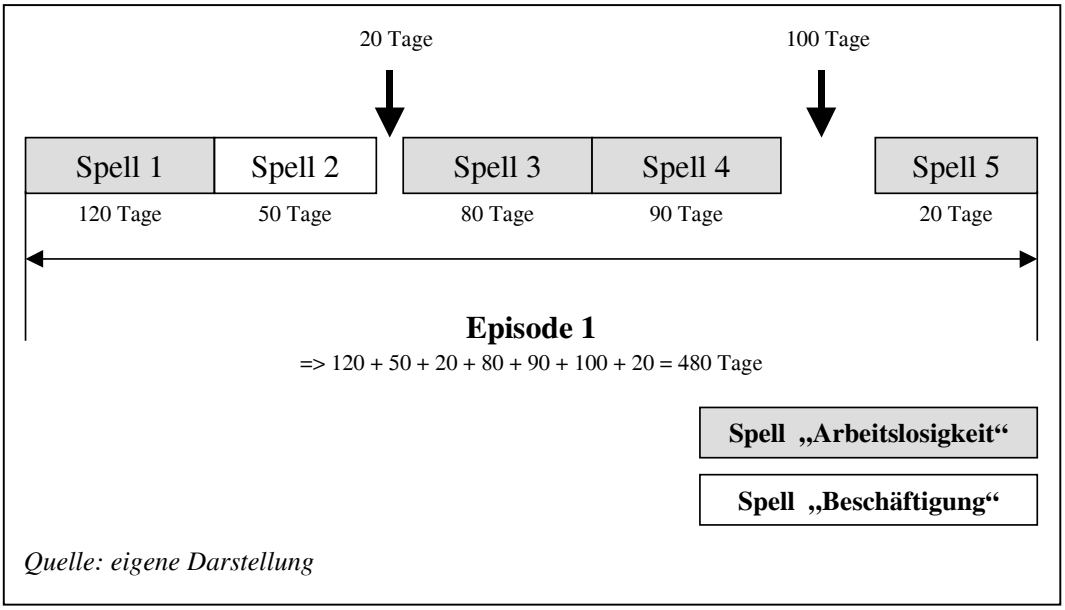
Leistungsbezugsmeldungen werden folglich dann zur einer Arbeitslosigkeitsepisode zusammengefasst, wenn die Meldungen im Versichertenkonto unmittelbar, d. h. mit einem Abstand von maximal 180 Kalendertagen (inklusive möglicher kurzer Meldelücken und Beschäftigungsepisoden) aufeinander folgen. Die Festlegung auf einen maximalen Abstand von 180 Tagen erfolgt in Anlehnung an BÜCHEL (1992: 50): „Bei der Festlegung auf diesen Grenzwert spielte zum einen die Überlegung eine Rolle, daß kürzere Beschäftigungsverhältnisse noch kaum als Indiz einer echten beruflichen Reintegration gewertet werden können [...]. Zum anderen entspricht der Grenzwert einer verbreiteten Abgrenzung bei wissen-

schaftlichen Untersuchungen von befristeten Arbeitsverhältnissen [...]. Die Übernahme dieses Grenzwertes eignet sich hier insofern besonders gut, als (nahezu konstant über alle Wirtschaftszweige und Betriebsgrößen hinweg) jeweils mehr als die Hälfte aller abgeschlossenen befristeten Verhältnisse in diese Kategorie fallen [...]“.

Zeitliche Verortung der An- und Abmeldung

Prinzipiell gilt das Anfangsdatum der ersten Leistungsbezugsmeldung einer Arbeitslosigkeitsepisode als Anfangsdatum der Arbeitslosigkeitsepisode. Ausnahme: Die Meldelücke zwischen einer vorgelagerten Beschäftigungsmeldung und der ersten Leistungsbezugsmeldung der Episode ist kleiner bzw. gleich 90 Kalendertage. In diesem Fall wird der Folgetag des Enddatums der vorausgegangenen Beschäftigungsmeldung als Beginn der Arbeitslosigkeitsepisode bewertet; dies ist – wie bereits erwähnt – wiederum durch mögliche Sperrzeiten zu begründen (§ 144 AFG). Vorraussetzung ist allerdings, dass die vorgelagerte Beschäftigungsepisode (inkl. möglicher Meldelücken) länger als 180 Tage dauert (zur Begründung vgl. die Ausführung zum Punkt „Anmeldung“). Prinzipiell gilt das Enddatum der letzten Leistungsbezugsmeldung einer Arbeitslosigkeitsepisode als Enddatum der Arbeitslosigkeitsepisode.

Abbildung 23: Schematische Darstellung der Generierung von „perforierten“ Arbeitslosigkeitsepisoden aus den Daten der IAB-Beschäftigtenstichprobe (Beispiel 4)



Quelle: eigene Darstellung

Beispiel 4 in *Abbildung 23* skizziert die Generierung von perforierten Arbeitslosigkeitsepisoden aus den Spell-Daten der IAB-Beschäftigtenstichprobe. Beim Vergleich mit Beispiel 3 aus *Abbildung 22* werden die Konsequenzen der unterschiedlichen Arbeitslosigkeitskonzepte für eine Verlaufsdatenanalyse deutlich: Sowohl Beispiel 3 als auch Beispiel 4 basieren auf demselben fiktiven Versichertenkonto. Während jedoch unter „klassischer" Operationalisierung drei Arbeitslosigkeitsepisoden konstruiert werden, repräsentieren in Beispiel 4 unter „perforierter" Operationalisierung dieselben Daten lediglich eine einzige (längere) Arbeitslosigkeitsepisode.

3.2 Arbeitsmarktdynamik in Westdeutschland zwischen 1976 und 1995: Generelle Befunde

In Bezug auf die extern-numerische Flexibilität sind in der deutschen und internationalen Debatte die *Arbeitskräftefluktuation* sowie die *Beständigkeit von Beschäftigungsverhältnissen* zentrale Punkte. In der Literatur sind die generellen Befunde hierzu nicht eindeutig. Einige Autoren meinen, eine erhöhte Arbeitsmarktmobilität und abnehmende Beschäftigungsstabilität in Großbritannien (BOOTH et al. 1999) oder den USA (SWINNERTON/WIAL 1995; VALETTA 1999) festgestellt zu haben. Diesen Ergebnissen wird von anderer Seite widersprochen, da trotz angeblich zunehmender Flexibilität und Deregulierung keine bzw. kaum (eindeutige) Auswirkungen auf Mobilität und Betriebszugehörigkeitsdauer nachgewiesen werden können (vgl. z. B. für Großbritannien BURGESS/REES 1998; DOOGAN 2001, für die USA DIEBOLD et al. 1996; NEUMARK et al. 1999; GOTTSCHALK/MOFFITT 1999; für Japan CHUMA 1998; für Deutschland WINKELMANN/ZIMMERMANN 1998; internationale Vergleiche bieten: ILO 1996; OECD 1997; AUER/CAZES 2000).

Im vorliegenden Kapitel ist daher vorrangig die Frage zu klären, wie sich Arbeitsmarktmobilität und Beschäftigungsstabilität in Deutschland zwischen Mitte der 1970er und Mitte der 1990er Jahre *im Zeitverlauf* geändert haben. Sollte sich in Deutschland tatsächlich zunehmend ein „Turbo-Arbeitsmarkt" etabliert haben, müssten sich demnach folgende vier Hypothesen empirische bestätigen lassen:

Hypothese 1: Seit den 1970er Jahren hat die Mobilität der Beschäftigten auf dem externen Arbeitsmarkt generell zugenommen.

Hypothese 2: Seit den 1970er Jahren hat die Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen generell abgenommen.

Hypothese 3: Im Zeitverlauf ist die Erfahrung von Arbeitslosigkeit mehr und mehr zum „Normalfall" im Erwerbsverlauf von Arbeitnehmern geworden.

Hypothese 4: Seit den 1970er Jahren nimmt die berufliche Mobilität von Arbeitnehmern insgesamt zu.

3.2.1 Arbeitsmarktmobilität zwischen 1976 und 1995

Mit dem Begriff der „Arbeitsmarktmobilität" kann im Prinzip sehr viel gemeint sein. Zum einen lassen sich sowohl Bewegungen auf dem betriebsinternen als auch auf dem betriebsexternen Arbeitsmarkt als Mobilität begreifen (zur Analyse betriebsinterner Berufswechsel mit Hilfe der IABS vgl. bspw. BENDER/HAAS/KLOSE 1999). Auch sind Analysen zur Branchenmobilität möglich (vgl. ERLINGHAGEN/ZÜHLKE-ROBINET 2001). Neben diesem eher quantitativen Verständnis kann der Mobilitätsbegriff aber zum anderen auch eine qualitative Bedeutung bekommen, wenn etwa danach gefragt wird, ob mit einem Stellenwechsel ein Einkommens- oder aber Prestigezuwachs verbunden ist (DIEWALD/KONIETZKA 1998); solche auf- und abstiegsbezogenen Untersuchungen auf Basis der IABS finden sich bspw. bei BURDA/MERTENS (1998) oder BENDER et al. (1999). Um Aussagen über die Arbeitsmarktmobilität zu ermöglichen, beschränkt sich der vorliegende Beitrag lediglich auf den rein quantitativen Aspekt der Arbeitskräftefluktuation. Daher müssen im Folgenden sowohl Mobilitätsprozesse auf internen Arbeitsmärkten als auch qualitative Mobilitätsaspekte weitgehend unberücksichtigt bleiben.

Mit Hilfe geeigneter Stromgrößen lässt sich die Arbeitskräftefluktuation auf dem Arbeitsmarkt nachzeichnen. Die IAB-Beschäftigtenstichprobe bietet die Möglichkeit, Eintritts- und Austrittsraten zu berechnen, indem die Zahl der in einem Kalenderjahr begonnen bzw. beendeten Beschäftigungsverhältnisse in Bezug zur Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse gesetzt wird. Als Durchschnitt der Eintritts- und der Austrittsrate wird die sogenannte Labour-Turnover-Rate (LTR) berechnet, indem – in Anlehnung an CRAMER/KOLLER (1988) – die Summe der begonnen und beendeten Beschäftigungsverhältnisse in Beziehung zur (zweifachen) Gesamtbeschäftigtenzahl eines Jahres gesetzt wird.[69] Die LTR liefert somit

---

[69] Zwecks Vereinfachung der Berechnung wird abweichend von CRAMER/KOLLER (1988) als Bezugsgröße nicht die Jahresdurchschnittszahl der Beschäftigten, sondern die Zahl der zum 30.

ein Maß für die Gesamtmobilität auf dem Arbeitsmarkt. *Abbildung 24* zeigt die Entwicklung von Eintritts-, Austritts- sowie Labour-Turnover-Rate auf dem westdeutschen Arbeitsmarkt[70] sowie die indexierte Entwicklung des Beschäftigungsstandes zwischen 1976 und 1995.[71]

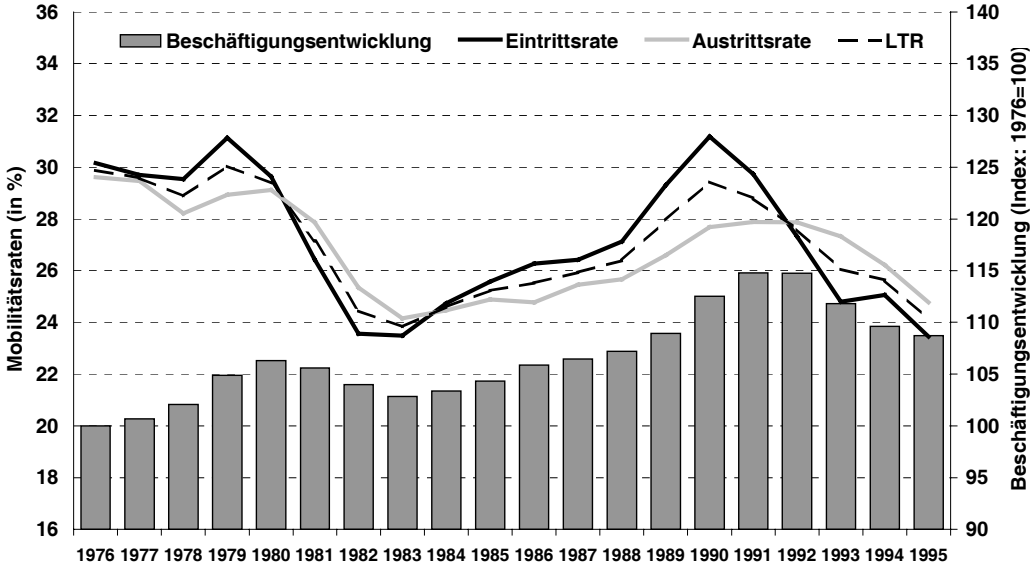
Zwischen 1976 und 1995 hat die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Westdeutschland insgesamt um 10 Prozent zugenommen. Dabei zeigen sowohl die Eintritte in als auch die Austritte aus Beschäftigung einen prozyklischen Verlauf. Die Gesamtmobilität ist also im Aufschwung höher als im Abschwung. Dieser Effekt ist damit zu erklären, dass im Aufschwung die Wiederbesetzungsketten länger werden und als Multiplikator der Mobilität wirken (vgl. SCHETTKAT 1996). Um Aussagen über die generelle Entwicklung der Arbeitsmarktmobilität machen zu können, sollte dieser konjunkturelle Einfluss ausgeblendet werden. Im Rahmen der hier vorgenommenen deskriptiven Analyse ist dies bspw. dadurch möglich, dass die Labour-Turnover-Rate zu ähnlichen beschäftigungskonjunkturellen Zeitpunkten miteinander verglichen wird. So zeigt sich, dass im Beschäftigungsboom zu Beginn der 1990er Jahre die Mobilität auf dem westdeutschen Arbeitsmarkt mit einem LTR-Wert von knapp unter 30 Prozent (wenn auch nur leicht) geringer ist als im schwächeren Beschäftigungsaufschwung Ende der 1970er Jahre. Darüber hinaus ist bemerkenswert, dass trotz des dramatischen Beschäftigungseinbruchs zur Mitte der 1990er Jahre der Arbeitsmarkt zu diesem Zeitpunkt *nicht* weniger „beweglich“ ist als im absolut wie relativ weniger umfangreichen Beschäftigungsabschwung in der ersten Hälfte der 1980er Jahre (LTR 1983: 24 Prozent; LTR 1995: 24 Prozent).

September des jeweiligen Jahres Beschäftigten verwendet, was zu leicht veränderten Quotenwerten, aber nicht zu anderen Trends führt.

[70] Die Zahl der absoluten Ein- und Austritte sowie die exakten Werte der Eintritts-, Austritts- und Labour-Turnover-Raten sind in *Tabelle 21* im *Anhang* dokumentiert.

[71] Die Austrittsrate und damit zusammenhängend auch die Labour-Turnover-Rate wird für das Jahr 1995 aufgrund von Rechtszensierungen unterschätzt, da nur Austritte bis zum 30.11.1995 in die Berechnung mit einbezogen werden.

Abbildung 24: Eintritts-, Austritts- und Labour-Turnover-Rate (LTR) sowie Beschäftigungsentwicklung (Index: 1976=100), Westdeutschland (gesamt), 1976-1995



Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe (eigene Berechnungen)

Die ermittelten Fluktuationsraten liefern also keine Anhaltspunkte für eine generell erhöhte Arbeitsmarktmobilität sozialversicherungspflichtig Beschäftigter im Untersuchungszeitraum.[72] Vielmehr wird die Arbeitsmarktdynamik in Westdeutschland erstaunlich wenig von den vermeintlichen oder tatsächlichen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Veränderungen (vgl. *Kapitel 2*) beeinflusst. Somit muss die erste Hypothese eindeutig zurückgewiesen werden.

3.2.2 Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen

Mit Hilfe sogenannter Überlebens- oder Survivorraten lässt sich auf Basis der tagesgenauen IABS-Verlaufsdaten die Dauer von Beschäftigungsverhältnissen exakt berechnen und auch graphisch darstellen (zur Berechnung von Überlebensraten vgl. bspw. BLOSSFELD/ROHWER 2002; KLEINBAUM 1995). Dabei werden die im weiteren Verlauf präsentierten Überlebensraten mit Hilfe des in der verwendeten Statistiksoftware STATA implementierten sogenannten „Kaplan-Meier-Verfahrens“ ermittelt (zum Kaplan-Meier-Verfahren vgl. BLOSSFELD/ROHWER 2002: 71ff). Das Besondere an diesem Verfahren ist die adäquate Behandlung von

---

[72] Auf Basis der IABS-Daten berechnen BENDER/HAAS/KLOSE (1999) nach Betriebs- und/oder Berufswechsel differenzierte Mobilitätsraten getrennt für Beschäftigte und Arbeitslose. Auch diese Ergebnisse liefern keinen Hinweis auf eine generelle Beschleunigung des Arbeitsmarktgeschehens.

rechtszensierten Beobachtungen. Rechtszensierungen treten im Allgemeinen dann auf, wenn die Informationen über ein Stichprobenmitglied abbrechen, sei es bspw. wegen einer individuellen Antwortverweigerung oder aber wegen des Abbruchs des gesamten Datensatzes. Aufgrund des spezifischen Analysedesigns liegen in unserem Fall aus zwei Gründen jedoch keine Rechtszensierungen vor:

1.) Für die hier verfolgte Fragestellung ist es unerheblich, ob ein Beschäftigungsverhältnis wegen eines Betriebswechsels, wegen einer anschließenden Arbeitslosigkeitsphase oder aber „Meldelücke“ beendet wird. Das Erkenntnisinteresse des *vorliegenden Kapitels* beschränkt sich – wie bereits oben erwähnt – ausschließlich auf die Quantität nicht jedoch die Qualität des Arbeitsmarktgeschehens; daher werden sämtliche dokumentierte Austritte auch als solche gewertet.

2.) Da es sich bei der IABS um prozessproduzierte Daten auf Basis des rechtlich verankerten Meldeverfahrens für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte handelt (vgl. *Abschnitt A* im *Anhang*), sind Austritte bis zum Ende des Datensatzes am 31.12.1995 zweifelsfrei dokumentiert. Durch diese im Datensatz selbst begründete Rechtszensierung resultieren Probleme bei der Messung der Dauern neu begonnener Beschäftigungsverhältnisse. Im Januar 1980 begonnene Jobs können bspw. maximal über einen Zeitraum von 16 Jahren, im Oktober 1995 begonnene Jobs jedoch lediglich über einen Zeitraum von maximal drei Monaten verfolgt werden. Auch eine Anwendung des Kaplan-Meier-Verfahrens kann dieses Problem nicht lösen, denn je später ein Beschäftigungsverhältnis begonnen worden ist, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass eine Rechtszensierung aufgrund des Datensatzendes auftritt. Daraus können mehr oder weniger große Verzerrungen entstehen, wenn man – wie hier – die Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen vergleichen will, die zu unterschiedlichen historischen Zeitpunkten begonnen worden sind. Um diese Schwierigkeit zu umgehen und die für unterschiedliche Eintrittsdaten berechneten Überlebensraten vergleichen zu können, wird der Beobachtungszeitraum auf fünf bzw. zwei Jahre beschränkt. Das bedeutet, das die Dauer neu begonnener Beschäftigungsverhältnisse nur für Eintritte bis maximal 31.12.1990 (bei einem Fünfjahreszeitraum) bzw. bis maximal 31.12.1993 (bei einem Zweijahreszeitraum) berechnet werden können.

Unter diesen beiden Prämissen werden die entsprechenden Anfangs- und Enddaten in den prozessproduzierten Informationen der IABS vollständig und ohne Rechtszensierungen erfasst; somit erscheint es auch geboten, lediglich von „Überlebensraten“ und nicht von „Kaplan-Meier-Survivorraten“ zu sprechen.[73]

Die Berechnung der Überlebensraten neu begonnener Beschäftigungsverhältnisse erfolgt im Folgenden auf Basis von „Eintrittskohorten“. In diesen Eintrittskohorten werden alle *Beschäftigungsverhältnisse* zusammengefasst, die innerhalb eines bestimmten Zeitraums neu begonnen worden sind; die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse ist dann identisch mit der Zahl der in diesem Zeitraum verzeichneten „Eintritte“. Daher gilt es bei der Interpretation der Überlebensraten zu beachten, dass Personen, die mehrere Eintritte innerhalb eines zu analysierenden Zeitraums aufweisen, hier auch mit allen diesen Jobs in die Berechnung der Überlebensrate mit einbezogen werden.

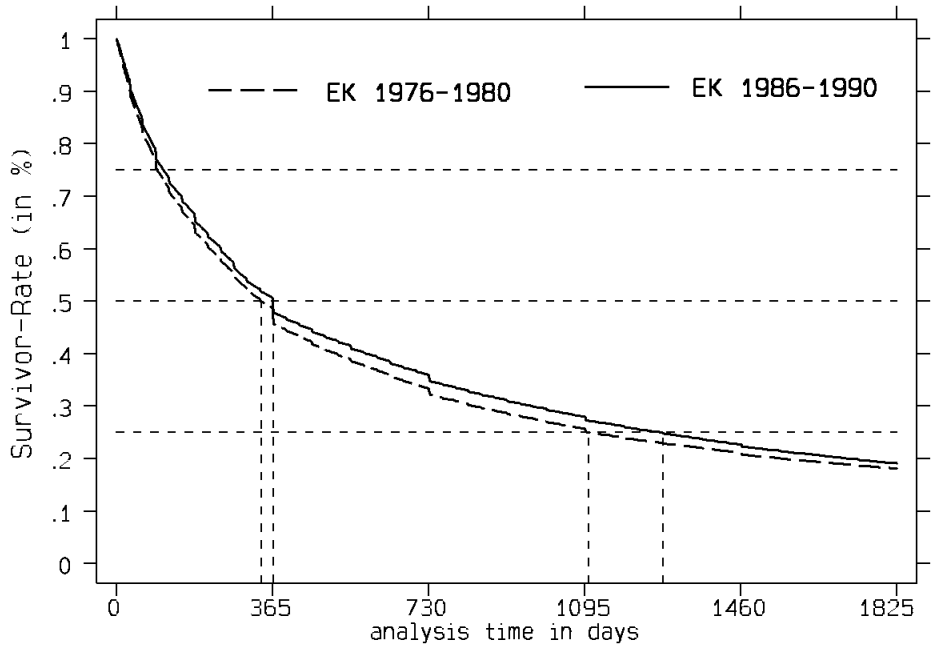
Abbildung 25 stellt die Überlebensraten von *neu begonnenen Beschäftigungsverhältnissen* aus den beiden Perioden 1976 bis 1980 und 1986 bis 1990 als „Überlebensfunktion“ dar. Wenn das Beschäftigungsverhältnis zwischen 1976 und 1980 begonnen wurde, so ist es hier in der Eintrittskohorte 1976-1980 (EK 1976-1980) erfasst; hat das Beschäftigungsverhältnis irgendwann zwischen 1986 und 1990 begonnen, so gehört es zur Eintrittskohorte 1986-1990 (EK 1986-1990).[74] Diese beiden Eintrittskohorten wurden gewählt, weil sowohl die Jahre 1976 bis 1980 als auch 1986 bis 1990 von Beschäftigungswachstum gekennzeichnet sind. Die Überlebensrate berechnet die Wahrscheinlichkeit, dass ein in einer Eintrittskohorte begonnenes Beschäftigungsverhältnis bis zu dem auf der Zeitachse jeweils abgetragenen Prozesszeitpunkt noch nicht beendet worden ist, wobei hier ein Zeitraum von maximal fünf Jahren (1.825 Tagen) betrachtet wird. Umgekehrt kann auch danach gefragt werden, wie lange es jeweils dauert, bis von den in der Prozesszeit betrachteten Beschäftigungsverhältnissen nur noch ein bestimmter Prozentsatz – z.B. 50 Prozent oder 25 Prozent – fortbesteht.

---

[73] Ausnahme ist die Zensierung von Austritten nach dem 31.11.1995 aufgrund der spezifischen Modellierung von Ein- und Austritten (vgl. *Abschnitt 3.1.3.1*).

[74] Die Eintrittskohorte 1976-1980 erfasst 312.606 und die Eintrittskohorte 1986-1990 erfasst 307.827 neu begonnene Beschäftigungsverhältnisse; diese Werte entsprechen der Summe aller in den entsprechenden Jahren verzeichneten Eintritte (vgl. *Tabelle 21* im *Anhang*). *Tabelle 22* im *Anhang* dokumentiert die Verteilung von Personen sowie der durch sie verursachten Eintritte für die beiden Eintrittskohorten.

Abbildung 25: Überlebensrate (Survivorrate) für neu begonnene Beschäftigungsverhältnisse (gesamt), Westdeutschland, Eintrittskohorte (EK) 1976-1980 und 1986-1990



log-rank-Test: p = 0,000 / wilcoxon-Test: p = 0,000

Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe (eigene Berechnungen)

Die abfallende Überlebensfunktion (*Abbildung 25*) macht deutlich, dass mit zunehmendem zeitlichen Abstand vom Eintrittsdatum die Wahrscheinlichkeit abnimmt, dass ein Beschäftigungsverhältnis noch fortbesteht, da Tag für Tag Arbeitnehmer aus ihrem Job ausscheiden – sei es wegen eines Betriebswechsels, wegen Entlassung in die Arbeitslosigkeit, Übergang in Rente, Tod oder Wechsel in eine sozialversicherungsfreie Tätigkeit etc.. Die „Sprünge“ nach 365 und 730 Tagen zeigen, dass ein relevanter Anteil von Beschäftigungsverhältnissen exakt ein oder zwei Jahre dauert; nach drei Jahren gibt es immer noch einen wenn auch schwächeren Sprung.

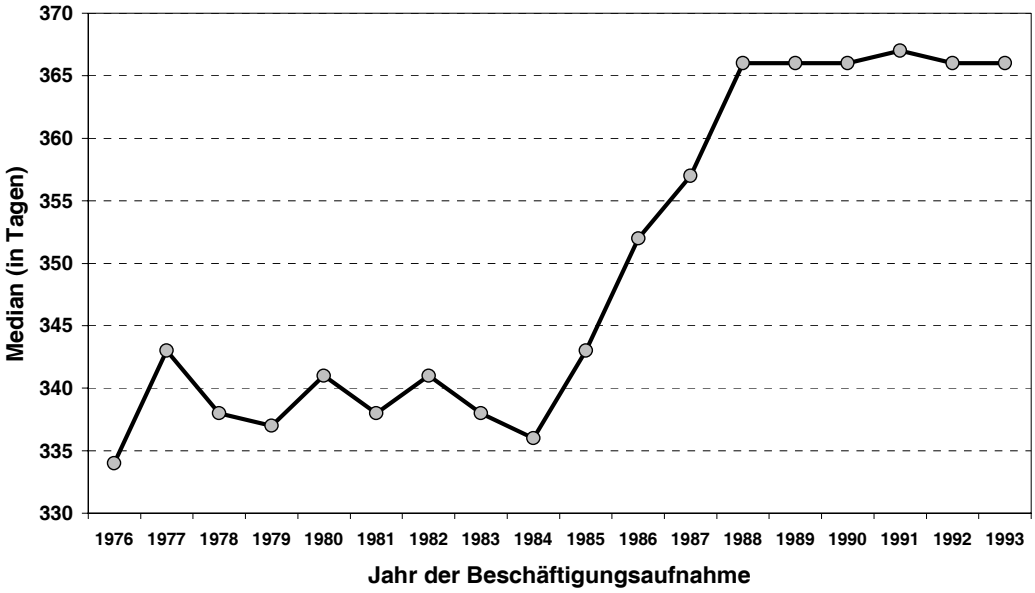
In *Abbildung 25* verläuft die Kurve für die spätere Eintrittskohorte signifikant höher als die Kurve für die frühere Kohorte; die entsprechenden Ergebnisse der beiden durchgeführten Signifikanztests (Log-Rank-Test und Wilcoxon-Test)[75]

[75] Im weiteren Verlauf des vorliegenden Kapitels werden alle berechneten Überlebensraten diesen beiden Signifikanztests unterzogen und die Ergebnisse in den entsprechenden Grafiken vermerkt (vgl. zu den Testverfahren bspw. BLOSSFELD/ROHWER 2002: 79ff oder ANDREß 1992: 159ff). Jedoch muss die Aussagekraft beider Testverfahren insofern eingeschränkt werden, als dass beide Tests versagen, wenn sich die Überlebensraten der untersuchten Subgruppen überschneiden bzw. kreuzen (ANDREß 1992: 166).

finden sich in *Abbildung 25*. Anhand der geschätzten Überlebensraten wird somit deutlich, dass – entgegen der Hypothese 2 – Beschäftigungsverhältnisse, die Ende der 1980er Jahre neu begonnen wurden, stabiler waren als am Ende der 1970er Jahre begonnene Beschäftigungsverhältnisse.

Doch wie stark hat die Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen zugenommen? Zu diesem Zweck kann man sich die jeweilige Prozesszeit bis zum Erreichen einer bestimmten Überlebenswahrscheinlichkeit ansehen. 50 Prozent der zwischen 1976 und 1980 begonnenen Jobs werden binnen zirka 340 Tagen bereits wieder beendet; demgegenüber erreicht die EK 1986-1990 eine mittlere Verweildauer (Median) im neuen Job von 365 Tagen. Noch deutlicher wird diese Stabilitätssteigerung, wenn der Zeitpunkt betrachtet wird, bei dem eine Verbleibswahrscheinlichkeit von 25 Prozent erreicht wird. 25 Prozent der zwischen 1976 und 1980 begonnene Beschäftigungsverhältnisse dauern über einen Zeitraum von etwa drei Jahren (1095 Tage) an. Die spätere Eintrittskohorte erreicht hingegen die 25-prozentige Verbleibswahrscheinlichkeit rund ein halbes Jahr später.

Abbildung 26: Mittlere Überlebensdauer (Median) neu begonnener Beschäftigungsverhältnisse, Westdeutschland 1976 bis 1993 (gesamt)



Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe (eigene Berechnungen)

Dieses Ergebnis zeigt sich auch, wenn man für jedes einzelne Eintrittsjahr eigene Überlebensraten ermittelt. *Abbildung 26* dokumentiert die Entwicklung der mittleren Überlebensdauer (Median) neu begonnener Beschäftigungsverhältnisse zwischen 1976 und 1993; bei der Berechnung wurden neu begonnene Jobs über einen

maximalen Zeitraum von zwei Jahren (730 Tagen) beobachtet.[76] Zu Beginn des Untersuchungszeitraums stagniert der Median um einen Wert von etwa 340 Tagen. Parallel zum Beschäftigungsaufschwung erhöht sich die mittlere Überlebensdauer zwischen 1984 und 1988 von 336 auf 366 Tage. Bis zum Ende des Beobachtungszeitraums 1993 stagniert der Median um einen Wert von 365 Tagen.

Im Endeffekt zeigt sich bei der Analyse der Überlebensraten zwar, dass *jeder zweite neu begonnene Job binnen eines Jahres bereits wieder aufgegeben wird*; somit gilt auch für den deutschen Arbeitsmarkt der Befund von FARBER (1999: 2453): „Most jobs end early". Jedoch ist keine im Zeitverlauf zunehmende Destabilisierung beim Vergleich der Eintrittskohorten auszumachen. Im Gegenteil: *Im Laufe des Untersuchungszeitraums nimmt die Beständigkeit von neu begonnenen Beschäftigungsverhältnissen nicht ab, sondern zu*. Folglich muss in Anbetracht dieser Ergebnisse auch die zweite Hypothese zurückgewiesen werden (vgl. dazu auch die differenzierten, multivariaten Analysen in *Abschnitt 4.5.1*).[77]

3.2.3 Arbeitslosigkeitserfahrungen: Mehr und mehr der „Normalfall"?

Um zu ermitteln, ob Arbeitslosigkeitserfahrungen an Bedeutung gewinnen, wird hier die Zahl der in einem Kalenderjahr mindestens einen Tag von Arbeitslosigkeit betroffenen Personen mit der Zahl der am Arbeitsmarktgeschehen Beteiligten (Arbeitslose und sozialversicherungspflichtig Beschäftigte) in Beziehung gesetzt.[78] Die so ermittelte „Arbeitslosigkeits-Betroffenheits-Quote"[79] gibt an, wel-

---

[76] Die Zahl der in den jeweiligen jährlichen Eintrittskohorten erfassten neuen Beschäftigungsverhältnisse entspricht der Zahl der im entsprechenden Jahr verzeichneten und in *Tabelle 21* im *Anhang* dokumentierten „Eintritte".

[77] Eine andere Möglichkeit, Aussagen über die Beständigkeit von Beschäftigungsverhältnissen zu machen, ist die Berechnung von durchschnittlichen Betriebszugehörigkeitsdauern („actual tenure"; vgl. HALL 1982; URETA 1992). Die „durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer" gibt an, wie lange die an einem bestimmten Stichtag existierenden ‚Bindungen' zwischen einzelnen Arbeitgebern und Arbeitnehmern im Durchschnitt bereits andauern. Da in der IABS keine Informationen über Eintritte vor dem 1. Januar 1975 vorliegen, lassen sich aufgrund der Linkszensierung mit diesen Daten keine durchschnittlichen Betriebszugehörigkeitsdauern berechnen. Für die Veränderung der durchschnittlichen Betriebszugehörigkeit in Deutschland liegen jedoch in der Literatur bereits Ergebnisse vor. Danach ist in Deutschland die durchschnittlichen Betriebszugehörigkeitsdauer im Verlauf der 1980er und 1990er Jahre angestiegen (ILO 1996; OECD 1997). Folglich nimmt nicht nur die Stabilität neu begonnener Beschäftigungsverhältnisse, sondern auch die Stabilität bestehender Beschäftigungsverhältnisse im Zeitverlauf zu; zu den methodischen Schwächen und die daraus resultierenden interpretatorischen Schwierigkeiten des „Tenure-Verfahrens" vgl. ERLINGHAGEN/MÜHGE (2002).

[78] Es ist daran zu erinnern, dass wir mit dem benutzten Datensatz Arbeitslosigkeit nur über den Leistungsbezug erfassen können (vgl. *Fußnote 64*).

cher Anteil der „Arbeitsmarktteilnehmer“[80] eines Jahres in diesem Zeitraum die Erfahrung von Arbeitslosigkeit gemacht hat.

Abbildung 27 zeigt die Anteile der Arbeitsmarktteilnehmer, die in dem jeweiligen Jahr entweder (a) nur Arbeitslosigkeitserfahrungen machen (keinen Tag in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung; mindestens einen Tag arbeitslos gemeldet) oder (b) im jeweiligen Jahr sowohl sozialversicherungspflichtig beschäftigt als auch arbeitslos gemeldet sind (jeweils mindestens einen Tag).[81] Zu Beginn des Untersuchungszeitraums liegt die Arbeitslosigkeits-Betroffenheits-Quote (ABQ) bei etwa 10 Prozent, wobei 2,3 Prozent aller Arbeitsmarktteilnehmer ausschließlich Arbeitslosigkeit „erfahren“ haben. Die ABQ steigt zwar bis 1994 auf einen Höchstwert von nahezu 17 Prozent an, doch muss bei der Interpretation dieser Zahlen wiederum der Konjunkturverlauf in Rechnung gestellt werden: Es zeigt sich, dass im Vergleich des Beschäftigungsabschwungs in der ersten Hälfte der 1990er Jahre kein wesentlich höherer Wert der ABQ erreicht wird, als im schwächeren Rückgang zu Beginn der 1980er Jahre. So lag die Arbeitslosigkeits-Betroffenheits-Quote 1983 mit 16 Prozent nur etwa einen Prozentpunkt niedriger als 1994. Etwas deutlicher fällt die Erhöhung der ABQ im Vergleich der beiden durch eine gute Beschäftigungslage gekennzeichneten Jahre 1980 mit einem Wert von 9,9 und 1991 mit 12,3 Prozent aus. Berücksichtigt man nun, dass im „ungünstigsten“ Jahr 1994 immer noch weit über 80 Prozent der Arbeitsmarktteilnehmer ausschließlich Beschäftigungserfahrung machen, so muss auch die dritte

---

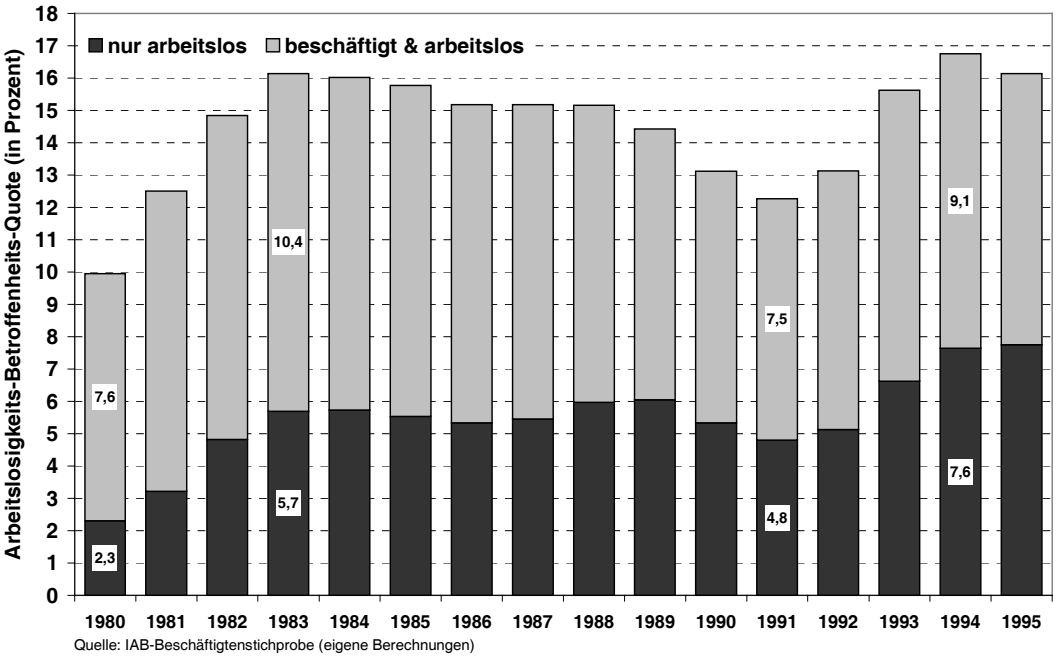
79 Die Berechnung von Arbeitslosigkeits-Betroffenheits-Quoten weicht hier von dem Vorgehen bei FRANZ (1999: 353f) ab, der eine entsprechende Maßzahl durch den Quotienten aus „Eintritte in Arbeitslosigkeit“ und Erwerbspersonenzahl berechnet. Die hier berechnete Quote bezieht im jeweiligen Jahr arbeitslose Individuen nur einmal mit ein, während die Werte bei Franz mehrere Eintritte ein und derselben Person („Mehrfach-Arbeitslose“) berücksichtigt. Insofern bildet das hier verwendete Konzept lediglich eine Komponente der Franz’schen Arbeitslosigkeitsbetroffenheitsquote ab – nämlich die Wahrscheinlichkeit, im jeweiligen Jahr mindestens einmal arbeitslos zu werden (vgl. STEINER/KALTENBORN 1995: 38).

80 Die hier mit dem Begriff der „Arbeitsmarktteilnehmer“ erfassten Arbeitnehmer bzw. Arbeitslosen sind selbstverständlich nicht identisch mit den „real“ am Arbeitsmarkt auftretenden Personen (vgl. zu den Einschränkungen der Analyse *Abschnitt 3.1.2*). Insofern sind die im Folgenden ermittelten Werte der Arbeitslosigkeitsbetroffenheitsquote auch nicht als exakte, tatsächliche Werte zu interpretieren. Gleichwohl wird durch die hier vorgenommenen Berechnungen ein Vergleich von Anteilen sowie eine Bewertung einer im Zeitverlauf stattfindenden Anteilsverschiebung ermöglicht. Die genaue Zahl der so als „Arbeitsmarktteilnehmer“ definierten Stichprobenmitglieder sowie die dem zugrunde liegende Zahl der Erwerbstätigen und/oder Arbeitslosen findet sich in *Tabelle 23* im *Anhang*.

81 Bei der Analyse von Arbeitslosigkeit werden die Jahre 1975 bis 1979 nicht berücksichtigt (obwohl prinzipiell Informationen auch für diesen Zeitraum in der IABS vorliegen), da hier Verzerrungen aufgrund einer Untererfassung von Arbeitslosigkeitsphasen im Datensatz auftreten können (vgl. BENDER et al. 1996: 27).

Hypothese zurückgewiesen werden: *Arbeitslosigkeit wird nicht mehr und mehr zum Normalfall in Erwerbsverläufen.*[82]

Abbildung 27: Arbeitslosigkeits-Betroffenheits-Quote, Westdeutschland 1980-1995 (gesamt)



Gegenüber der Annahme einer zunehmenden „Normalisierung" von Arbeitslosigkeitserfahrungen macht *Abbildung 27* jedoch auf einen anderen Punkt aufmerksam: Offenbar gibt es eine wachsende Gruppe von Arbeitslosen, denen der Übergang aus Arbeitslosigkeit (zurück) in Beschäftigung nicht gelingt oder die diesen – aus welchen Gründen auch immer – nicht anstreben. Machen 1980 lediglich 2,3 Prozent der Arbeitsmarktteilnehmer ausschließlich Arbeitslosigkeitserfahrungen, erhöht sich dieser Anteil bis 1995 auf beinahe 8 Prozent. Die Steigerung der Arbeitslosigkeits-Betroffenheits-Quote im Vergleich der beiden Jahre 1980 und 1991 um 2,5 Prozentpunkte ist daher ausschließlich der wachsenden Zahl von Arbeitsmarktteilnehmern zuzuschreiben, die ausschließlich Arbeitslosigkeitserfahrung machen. Diese Ergebnisse korrespondieren mit einer wachsenden Ungleichverteilung der Arbeitslosigkeit: Inzwischen tragen etwa 10 Prozent der von Arbeitslosigkeit betroffenen Personen 50 Prozent des Arbeitslosigkeitsvolumens (KURTZ 2000). Es ist zu vermuten, dass hier insbesondere ältere Arbeitnehmer

[82] Vgl. hierzu auch die mit der „Ergänzungsstichprobe I" durchgeführte Langzeitanalyse für den Zeitraum 1955 – 1995 (KURTZ 2000).

von dieser „verhärteten“ Arbeitslosigkeit betroffen sind; dies ist in nicht unerheblichem Ausmaß auf die Personalabbaupraxis der Betriebe zurückzuführen, die vor allem ab Mitte der 1980er Jahre dadurch gefördert worden ist, dass in wachsendem Umfang Leistungen der Arbeitslosenversicherung als Instrument eines vorgezogenen Ruhestandes von älteren Beschäftigten genutzt werden konnte bzw. genutzt worden ist (vgl. dazu *Abschnitt 2.5.4* oben sowie *3.3.3* und *4.5.2.2* unten). Außerdem sind Geringqualifizierte und gesundheitlich beeinträchtigte Personen unter den Langzeitarbeitslosen überrepräsentiert (FRANZ 1995: 21).

3.2.4 Berufliche Mobilität zwischen 1976 und 1995

Neben der angeblichen Beschleunigung des Arbeitsmarktgeschehens, der zunehmenden Instabilität von Beschäftigungsverhältnissen sowie der mutmaßlich wachsenden „Normalisierung“ von Arbeitslosigkeitserfahrungen ist die These von der abnehmenden Bedeutung des „Berufes“ die vierte Dimension in der Debatte um die Zukunft der Erwerbsarbeit (vgl. die *Einleitung*). KONIETZKA (1999b: 382) weist in diesem Zusammenhang auf zwei unterschiedliche Dimensionen der „Entberuflichung von Erwerbsmustern“ hin: Zum einen kann sich Entberuflichung auf die „Abnahme der inhaltlichen Übereinstimmung von Ausbildung und Beruf“ und zum anderen auf „die Schwächung der Bedeutung dieser Übereinstimmung für die Verteilung von Arbeitsmarktchancen“ beziehen. Wenn nachfolgend von „Entberuflichung“ oder „Erosion des Berufsprinzips“ etc. die Rede ist, ist i. d. R. die inhaltliche Dimension gemeint. Allerdings gilt das Hauptinteresse nicht der spezifischen Frage nach der Übereinstimmung zwischen Ausbildung und Beruf, sondern vielmehr der allgemeinen Frage nach der quantitativen Bedeutung beruflicher Mobilität für das Arbeitsmarktgeschehen insgesamt, ohne dass der Ausbildungsberuf als Ausgangspunkt besonders beachtet wird. Insofern steht hier die „Inhaltskongruenz“ (KONIETZKA 1999b) von Beruf und Beruf und nicht von Ausbildung und Beruf im Vordergrund.

Der Begriff des Berufes bezeichnet i. d. R. zunächst einmal Art und Inhalt einer standardisierten und formalisierten Ausbildung. In Abgrenzung zur Definition des Berufs als dem Übergang in das Erwerbsarbeitsleben *vorgelagertem* „Ausbildungsberuf“ (vgl. bspw. LANKENAU 1992b) wird Beruf im Folgenden jedoch als *nachgelagerter* Begriff verstanden, der einer Person aufgrund seiner tatsächlich ausgeübten Tätigkeit und *nicht* aufgrund seiner im Vorfeld erworbenen und somit

als *Konstante* im Mobilitätsprozess auftretenden formalen Qualifikationen zugeschrieben wird. Beruf wird hier als rein technischer Begriff verstanden, der eine abgrenzbare Arbeitsaufgabe mit typischen Verrichtungen repräsentiert (HOFBAUER/STOOß 1988: 468), die zwar nicht unabhängig vom eventuell erlernten Ausbildungsberuf dennoch aber prinzipiell im Erwerbsverlauf wandelbar ist. Demnach sind – ähnlich wie bei der Berufsdefinition des Statistischen Bundesamtes (vgl. RAVEN 1996: 286) – hier lediglich ‚tatsächliche' Tätigkeiten (sozusagen ‚realisierte' Berufe) von Interesse.[83]

Die IAB-Beschäftigtenstichprobe beinhaltet Tätigkeitsinformationen auf Basis der dreistelligen Berufskennziffern der Bundesanstalt für Arbeit; diese beziehen sich auf die *tatsächlich ausgeübte Tätigkeit* und nicht auf den evt. erlernten Beruf der Stichprobenmitglieder. Prinzipiell können 334 Berufe auf Dreistellerebene unterschieden werden. Aus Gründen der Anonymisierung behalten in der IABS 231 Berufe ihre ursprüngliche Klassifikation bei, während die verbleibenden 103 Berufe zu 44 Berufsgruppen unter jeweils einer einheitlichen dreistelligen Kennziffer zusammengefasst werden (HAAS/BENDER/KLOSE 1999: 4). Die Tatsache, dass die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit und nicht der Ausbildungsberuf in der IABS enthalten ist, bietet einen Vorteil bei der Überprüfung der These von der abnehmenden Bedeutung des Berufes. Mit der IABS sollte es gelingen, die quantitative Entwicklung von Tätigkeitswechseln unabhängig vom in diesem Zusammenhang angeblich ohnehin an Bedeutung verlierenden Ausbildungsberuf abzubilden. Die Erfassung von Tätigkeitsprofilen auf Basis der Dreisteller bietet darüber hinaus ein relativ „feines" Instrumentarium zur Erfassung von Tätigkeitswechseln. Dabei hat der „Berufswechsel" offenbar zwei Dimensionen: Zum einen wird ein Beruf verlassen und zum anderen findet *gleichzeitig* ein Eintritt in einen neuen Beruf statt. *Im Folgenden wird dann von einem Berufswechsel ausgegangen, wenn sich der Berufswechsel tatsächlich vollzieht.* So kann es sein, dass ein Arbeitnehmer bis in Jahr *t* bspw. im Beruf 271 („Bauschlosser") tätig ist, sich daran eine längere Leistungsbezugsphase („Arbeitslosigkeit") anschließt und in Jahr *t+1* eine Beschäftigung – nun allerdings in einem anderen Beruf (bspw. 275 „Stahlbauschlosser") – aufgenommen wird. Die Wechselmeldung ist hier die neue

---

[83] Zur Geschichte des Berufsbegriffs vgl. CONZE (1979); neben allgemeinen begriffsgeschichtlichen Informationen liefern DOSTAL/STOOß/TROLL (1998: 439ff) darüber hinaus auch einen zusammenfassenden Überblick über die vielfältigen wissenschaftlichen Begriffsdefinitionen im Wandel der Zeit.

Beschäftigungsmeldung in Jahr *t+1*, da sich zu diesem Zeitpunkt der Berufswechsel tatsächlich vollzieht; die zeitliche Analyse des Berufswechsels erfolgt also über das Meldejahr der Wechselmeldung. Ähnliches gilt, wenn ein Berufswechsel zum Jahreswechsel stattfindet. Mit Hilfe der Informationen der IABS lassen sich so bspw. Berufswechselraten errechnen, in dem die Anzahl der vollzogenen Berufswechsel durch die Zahl der im jeweiligen Jahr Beschäftigten (hier: am Stichtag 30.9.) dividiert wird. Ein Berufswechsel wird über eine Änderung der dreistelligen Berufskennziffer ermittelt. Neben der Ermittlung der gesamten Berufswechselrate wird für die Jahre 1980 bis 1995 diese Rate in vier einzelne Komponenten zerlegt.[84] Dadurch ist eine Unterscheidung der Berufswechselrate bezüglich des Wechselstatus möglich, d. h. es zeigt sich bei dieser Zerlegung, welcher Anteil der Wechselrate auf innerbetriebliche Berufswechsel, auf Berufswechsel, die gleichzeitig mit einem Betriebswechsel verbunden sind, oder aber auf Berufswechsel aus Arbeitslosigkeit bzw. einer „Meldelücke“ heraus zurückzuführen sind.

Abbildung 28 zeigt die westdeutsche Berufswechselrate sozialversicherungspflichtig Beschäftigter zwischen 1976 und 1995. Vergleichbar mit dem Verlauf der Labour-Turnover-Rate (vgl. *Abschnitt 3.2.1*) offenbart auch die Berufswechselrate einen prozyklischen Verlauf. Um zu generellen Aussagen über die berufliche Mobilität zu gelangen, muss auch hier wieder von den zyklischen Schwankungen abstrahiert werden, indem Jahre mit ähnlicher Beschäftigungsentwicklung miteinander verglichen werden. Hierbei zeigt sich, dass die Berufswechselrate keineswegs ansteigt, sondern relativ konstant bleibt. So ist im Jahr 1979 bspw. eine Berufswechselrate von rund 17 und im Jahr 1990 von 16 Prozent zu verzeichnen. Vergleicht man im Gegensatz zu diesen beiden Jahren mit einer günstigen Beschäftigungslage die Jahre 1983 und 1995, die durch eine ungünstige Beschäftigungssituation gekennzeichnet sind, so bestätigt sich auch hier dieser Befund: 1983 erreicht die Berufswechselrate einen Wert von rund 11 und 1995 von 12 Prozent.

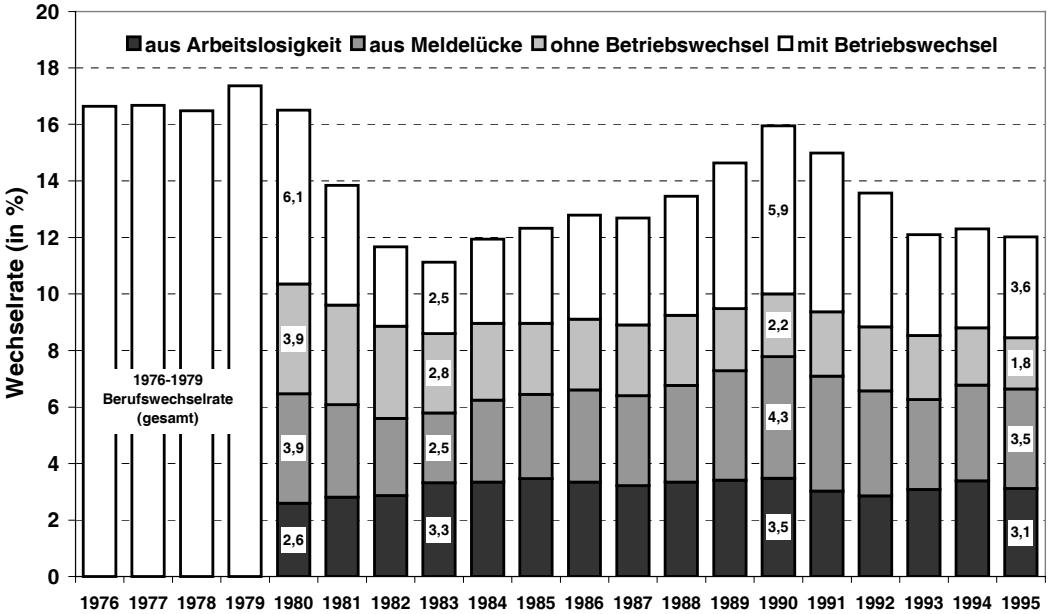
Die in *Abbildung 28* dokumentierten Ergebnisse machen darüber hinaus deutlich, dass die berufliche Mobilität von Nicht-Erwerbstätigen relativ konstant bleibt (Wechsel aus Arbeitslosigkeit) bzw. sogar leicht zunimmt (Wechsel aus „Melde-

---

[84] Für die Jahre 1976 bis 1979 ist nur die Ausweisung einer gesamten Berufswechselrate möglich.

lücke“). Demgegenüber verlieren innerbetriebliche Berufswechsel im Zeitverlauf zunehmend an Bedeutung[85], während kombinierte Berufs- und Betriebswechsel insbesondere zum Ende des Beobachtungszeitraums zunehmen.

Abbildung 28: Berufswechselrate nach Wechselstatus (gesamt), Westdeutschland 1976-1995



Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe (eigene Berechnungen)

Im Ergebnis lässt sich zumindest für den vorliegende Analysezeitraum eine insgesamt zunehmende Bedeutung beruflicher Mobilität nicht feststellen. Folglich kann auch von einer wachsenden „Entberuflichung“ keine Rede sein, so dass die vierte Hypothese ebenfalls *nicht* bestätigt werden kann (vgl. dazu auch KONIETZKA 1999a; 1999b; MAYER 2000). Bei einer nach Wechselstatus vorgenommenen Betrachtung ergibt sich ein differenzierteres Bild über die zeitliche Entwicklung der Berufsmobilität. So wird insbesondere Arbeitslosen eine mangelnde berufliche Mobilitätsbereitschaft unterstellt (ZUKUNFTSKOMMISSION 1997: 9f), die sich jedoch empirisch nicht generell bestätigen lässt. Die im Zeitverlauf relativ konstante Berufswechselrate von Arbeitslosen, interpretiert vor dem Hintergrund zunehmender Schwierigkeiten beim Übergang zurück in Beschäftigung („verhär-

[85] BENDER/HAAS/KLOSE (1999: 5) weisen bezüglich einer Analyse der IABS-Daten darauf hin, „daß innerbetriebliche Berufswechsel unterschätzt werden, da diese Veränderung kein meldepflichtiger Sachverhalt ist“. Auch wenn innerbetriebliche Berufswechsel unterschätzt werden, trifft dies jedoch wahrscheinlich für sämtliche Jahre zu. Dementsprechend erscheint der hier (wie auch bei BENDER/HAAS/KLOSE 1999) ermittelte abnehmende Trend prinzipiell doch als interpretierbar.

tete Arbeitslosigkeit"; vgl. *Abschnitt 2.3* sowie *3.2.3*), deutet nicht auf eine prinzipiell sinkende Berufsmobilität dieser Personengruppe hin (vgl. zur beruflichen und räumlichen Mobilität von Arbeitslosen auch BENDER/HAAS/KLOSE 1999; HAAS 2000). Demgegenüber ist die zurückgehende innerbetriebliche Berufsmobilität im Zusammenhang mit dem Trend zu kleineren Betrieben zu interpretieren (vgl. dazu auch *Abschnitt 3.3.4*). Durch kleinere Betriebseinheiten nimmt die Bedeutung interner Arbeitsmärkte ab, was sich in abnehmenden innerbetrieblichen Berufswechselraten widerspiegelt (1980: 3,9 Prozent; 1990: 2,2 Prozent).
In umgekehrter Lesart deutet die im Zeitverlauf insgesamt wenig veränderte Berufswechselrate darauf hin, dass – entgegen der „Entberuflichungs-These" – in einer Phase, in der interne Arbeitsmärkte an Bedeutung verlieren, eine standardisierte, zertifizierte und damit betriebsübergreifend einsetzbare Qualifikation eher wichtiger wird. Flexibilität von Arbeitnehmern auf der einen und Beruflichkeit auf der anderen Seite schließen sich folglich keinesfalls aus. Im Gegenteil: Der Beruf scheint nach wie vor das Fundament zu sein, auf das sowohl betriebliche als auch arbeitnehmerseitige Flexibilität – bspw. in Form von spezifischer Weiterbildung – aufbauen kann und dadurch erst möglich wird (HARNEY/WEISCHET/GESELBRACHT 1999). Aus diesem Grund ist auch in Zukunft von einer weiter wachsenden Bedeutung einer standardisierten und zertifizierten Qualifikation in Form des Berufes innerhalb der Dienstleistungsgesellschaft auszugehen (BOSCH 2001b; MAYER 2000).[86]

3.2.5 Zusammenfassung der generellen Befunde

Die mit der IAB-Beschäftigtenstichprobe durchgeführten deskriptiven Analysen liefern keinen Hinweis auf eine generell beschleunigte Dynamik des westdeutschen Arbeitsmarktes zwischen 1976 und 1995. Alle vier diesbezüglich überprüften Hypothesen konnten *nicht* bestätigt werden: *Weder nimmt die Arbeitsmarktmobilität generell zu, noch nimmt die Stabilität von neu begonnenen Beschäftigungsverhältnissen ab; auch von einer zunehmenden „Normalisierung" von Arbeitslosigkeitserfahrungen kann genauso wenig gesprochen werden wie von einer Zunahme von Tätigkeitswechseln.*

---

[86] Zu dabei notwendigen Reformen des Ausbildungssystems in Deutschland vgl. ebenfalls BOSCH (2001b) und MAYER (2000).

Zwar zeigen die in *Abschnitt 3.2* vorgestellten Ergebnisse, dass sich zumindest in Westdeutschland keineswegs ein Hochgeschwindigkeits-Arbeitsmarkt etabliert hat. Jedoch ist danach zu fragen, ob nicht einzelne Teilarbeitsmärkte existieren, auf denen bspw. die Arbeitskräftefluktuation zugenommen hat oder aber die Beschäftigungsverhältnisse im Zeitverlauf – entgegen dem allgemeinen Trend – instabiler geworden sind, so dass die generellen Befunde möglicherweise gegenläufige Entwicklungen und eine zunehmende Polarisierung bspw. der Beschäftigungsstabilität verbergen. Aus diesem Grund gilt es im folgenden *Abschnitt 3.3* disaggregierte Analysen vorzunehmen, die das Geschehen in einzelnen Teilarbeitsmärkten untersuchen.

3.3 Ausgewählte Befunde zur Dynamik verschiedener Teilarbeitsmärkte

Auch wenn die IAB-Beschäftigtenstichprobe „lediglich“ 35 Analysevariablen bereitstellt, sind die Analysemöglichkeiten äußerst umfangreich und komplex. Die vorliegende Arbeit muss sich daher auf einige wesentliche Punkte konzentrieren, denen beim Übergang von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft besondere Bedeutung zugekommen ist und wohl auch in Zukunft weiter zukommen wird (vgl. dazu die ausführlichen Darstellungen in *Kapitel 2*). Hierzu zählt

- die demographische Entwicklung mit einer gesamtgesellschaftlichen Alterung,
- die wachsende Erwerbsbeteiligung von Frauen und die damit eng zusammenhängende veränderte Arbeitsteilung in den privaten Haushalten,
- die Bildungsexpansion,
- die zunehmende Bedeutung von kleineren Betrieben und die damit in Verbindung stehende veränderte Produktionsorganisation sowie
- die fortschreitende Tertiarisierung

Die im Folgenden präsentierten, ausgewählten deskriptiven Befunde zu diesen Bereichen vergrößern nicht nur das Verständnis der Arbeitsmarktprozesse der vergangenen 20 bis 30 Jahre. Sie werden später auch eine Grundlage für die Interpretation der multivariaten Ergebnisse aus *Kapitel 4* sein.

3.3.1 Arbeitsmarktentwicklung und Alter

3.3.1.1 Stabilisierung des Arbeitsmarktgeschehens durch gesellschaftliche Alterung?

Aufgrund der eingeschränkten Basisinformationen in den Rohdaten der IAB-Beschäftigtenstichprobe wird versucht, mit der Variable „Alter“ eine ganze Reihe von Einflüssen abzudecken.[87] So ist im Zusammenhang mit Arbeitsmarktanalysen das Alter eine Proxyvariable für Berufserfahrung bzw. Dauer der Integration in das Erwerbsleben. Außerdem besteht auch ein Zusammenhang zwischen dem biologischen Alter und dem Gesundheitszustand der Stichprobenmitglieder. Insgesamt entspricht daher das biologische Alter i. d. R. auch einem „sozialen Alter“ eines Stichprobenmitglieds, wobei sich unter „sozialem Alter“ unterschiedliche Lebensphasen verstehen lassen, die im Folgenden in sechs verschiedenen Altersgruppen erfasst werden: „unter 20 Jahre“, „20 bis 24 Jahre“, „25 bis 34 Jahre“, „35 bis 44 Jahre“, „45 bis 54 Jahre“ sowie „55 Jahre und älter“. Dieser Einteilung liegen folgende Überlegungen zugrunde:

1. I. d. R. erfolgt bis zu einem Alter von 19 Jahren eine Berufs- oder Schulausbildung. Da in der vorliegenden Analyse Schüler (in der IABS nicht enthalten) sowie Auszubildende (aus der Analyse ausgeschlossen) nicht berücksichtigt werden, handelt es sich bei dieser Altersgruppe ausschließlich um „regulär“ sozialversicherungspflichtig beschäftigte Jugendliche (mutmaßlich ohne Berufsausbildung und ohne höheren Schulabschluss). Insofern wird gerade hier eine sehr selektive Gruppe von Jugendlichen erfasst.
2. Es ist davon auszugehen, dass die jungen Erwachsenen des dualen Ausbildungssystems im Alter zwischen 20 und 24 Jahre den Einstieg in den „regulären Erwerbsarbeitsmarkt“ suchen. Durch die Zweiteilung der Altersgruppe der unter 25jährigen ergibt sich darüber hinaus ein differenzierteres Bild über den Teilarbeitsmarkt für Jugendliche und junge Erwachsene.
3. Die drei Altersgruppen „25 bis 34 Jahre“, „35 bis 44 Jahre“ und „45 bis 54 Jahre“ wurden relativ willkürlich gesetzt. Die Einteilung in Abständen von zehn Jahren erleichtert die Vergleichbarkeit der unterschiedlichen Gruppen. Jedoch können diese drei Altersphasen auch näherungsweise mit Schlagworten charakterisierte werden: Der Phase der Familiengründung (und bei Akademikern des Berufseinstiegs) im Alter von 25 bis 34 Jahren folgt eine Phase der „Bewährung“ bzw. des „Aufstiegs“ im Alter von 35 bis 44 Jahren, die dann wiederum durch eine Phase der „Etablierung“ (45 bis 54 Jahre) abgelöst wird.

---

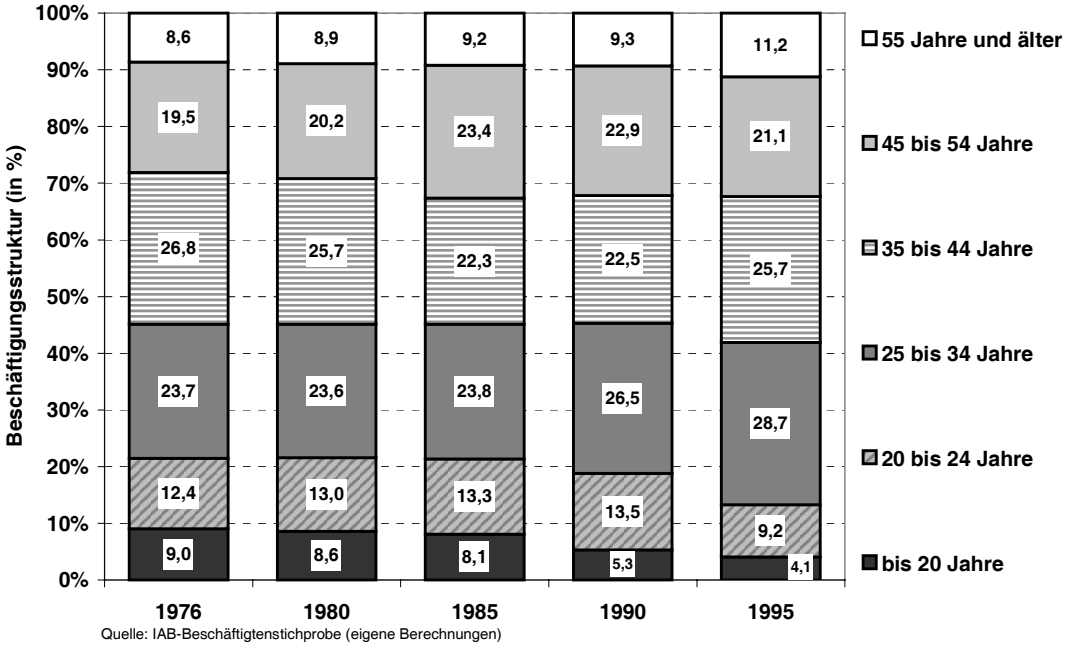
[87] Das „aktuelle“ Alter jedes Stichprobenmitglieds wird näherungsweise durch die Subtraktion des in der Stichprobe verfügbaren Geburtsjahres von dem Anfangsjahr einer Beschäftigungs- bzw. Leistungsbezugsmeldung ermittelt.

4. Die Abgrenzung der ältesten Gruppe erfolgte in erster Linie in Hinblick auf die gängige Vorruhestandspraxis in Deutschland (vgl. *Abschnitt 2.5.4*) und repräsentiert daher die Phase des „endgültigen Austritts“ aus dem Erwerbsleben.

Legt man diese Unterteilung zu Grunde, so hat der Anteil der jüngsten beiden Altersgruppen an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 1976 und 1995 von 21,4 auf 13,3 Prozent deutlich abgenommen. Dies ist nicht nur durch eine verstärkte (Aus-)Bildungsbeteiligung zu erklären, sondern als ein relativ neues Phänomen kann auch die wachsende Zahl von jungen „Nicht-Erwerbspersonen“ (weder erwerbstätig noch in Ausbildung noch arbeitslos) gelten (ENGELBRECH/REINBERG 1998: 4). Im selben Zeitraum ist der Anteil der 26 bis 35jährigen stark gestiegen; diese Gruppe erhöhte ihren Anteil von 23,7 auf 28,7 Prozent und bildet somit 1995 nicht nur die stärkste Altersgruppe auf dem westdeutschen Arbeitsmarkt, sondern verzeichnet auch den größten Anteilszuwachs aller sechs Altersgruppen. Bemerkenswert ist auch, dass die Gruppe der Ältesten – trotz massiver Nutzung von Vorruhestandsregelungen und schlechter Beschäftigungslage – vor allem in der ersten Hälfte der 1990er Jahre ihren Beschäftigungsanteil bis auf 11,2 Prozent erhöhen konnten (vgl. auch KISTLER/HILPERT 2001: 7f). Auch der Anteil der Altersgruppen der 45 bis 54jährigen bzw. der 35 bis 44jährigen nimmt in der ersten Hälfte der 1990er Jahre zu.

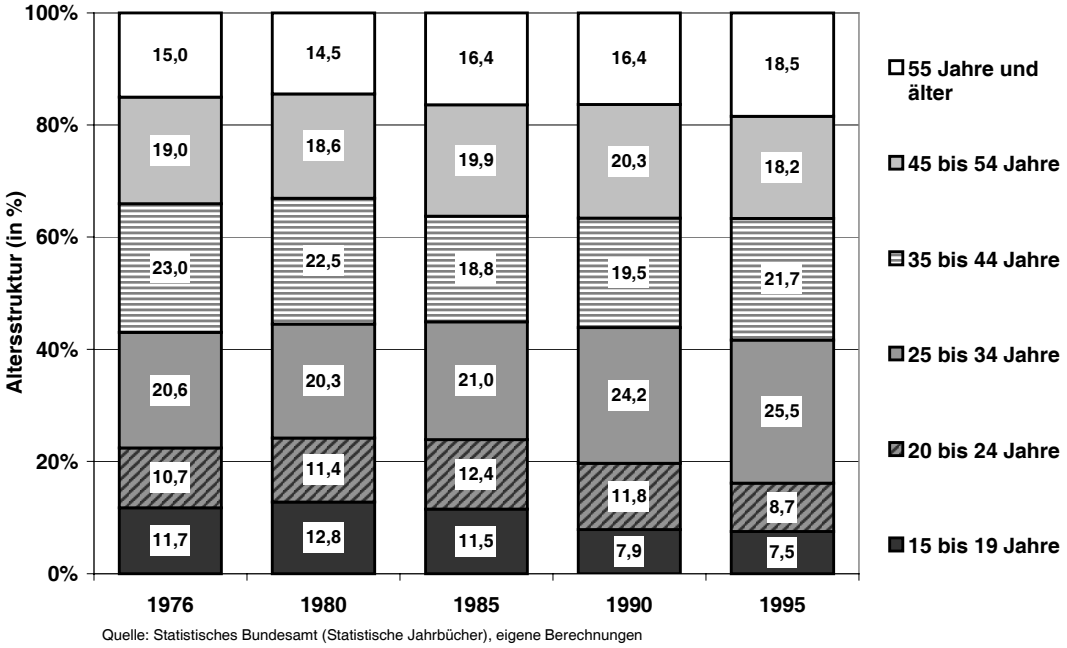
Ab Anfang der 1980er Jahre hat eine deutliche Veränderung der Altersstruktur der westdeutschen Beschäftigten eingesetzt (*Abbildung 29*). Insbesondere die Zunahme des Anteils der 25 bis 34jährigen zeigt dabei auf der einen Seite, dass es zu kurz greifen würde, diese Veränderung als reine „Überalterung“ zu verstehen. Jedoch stützen die Ergebnisse auf der anderen Seite auch nicht die Schlussfolgerung von NAEGELE (2001: 3): „Obwohl die Gesamtgesellschaft altert, wird ein zentrales Teilsegment, nämlich die Arbeitswelt, immer jünger. Es scheint, als ob der demographische Wandel an den Betrieben [...] vollständig vorbeigeht.“ Vielmehr spiegelt die Altersstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten *(Abbildung 29*) sehr gut die Tendenz der demographischen Entwicklung insgesamt (*Abbildung 30*) wider: Während die „mittleren“ Altersgruppen der 25 bis 54jährigen ihre Anteile deutlich erhöhen, nimmt der Anteil der ältesten Gruppe leicht zu bzw. der Anteil der unter 25jährigen deutlich ab.

Abbildung 29: Beschäftigungsstruktur und Alter (Westdeutschland), 1975-1995



Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe (eigene Berechnungen)

Abbildung 30: Altersstruktur (Westdeutschland) der 15 bis 65jährigen Bevölkerung (1975-1995)



Quelle: Statistisches Bundesamt (Statistische Jahrbücher), eigene Berechnungen

Des Weiteren sind ältere sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer (älter als 55 Jahre) bzw. sozialversicherungspflichtig beschäftigte Jugendliche und junge Erwachsene (24 Jahre und jünger) bezüglich ihres Anteils an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter deutlich unterrepräsentiert, während die mittlere Altersgrup-

pe der 26 bis 55jährigen überrepräsentiert ist. Dieses Missverhältnis hat vor allem in den jüngsten beiden Altersklassen seit 1985 deutlich zugenommen.

Geht man davon aus, dass mit zunehmendem Alter die Mobilität von Beschäftigten abnimmt, könnte eine generelle Stabilisierung und gleichzeitige Mobilitätsabnahme auf dem deutschen Arbeitsmarkt durchaus durch den demographischen Wandel begründet sein. *Abbildung 29* zeigt, dass der Anteil von Arbeitnehmern im „mittleren“ Alter (26 bis 55 Jahre) von 70 Prozent in 1976 auf über 75 Prozent in 1995 angestiegen ist. Unterstellt man für diese Gruppe im Zeitverlauf eine eher konstante Mobilität und Beschäftigungsstabilität, so könnten die generellen Befunde aus *Abschnitt 3.2* wesentlich durch die relative Ausweitung dieser mittleren Altersgruppen beeinflusst werden. Dadurch wäre denkbar, dass sich sowohl jüngere (bis 25 Jahre) als auch ältere Arbeitnehmer (älter als 55 Jahre) mit einer im Zeitverlauf verstärkten externen Flexibilität konfrontiert sehen könnten, diese Entwicklung aber in den generellen Befunden u. a. durch den demographischen Wandel verdeckt wird. Demnach würde sich der „Hochgeschwindigkeitsarbeitsmarkt“ nicht heterogen und gleichzeitig im gesamten Arbeitsmarkt ausbreiten, sondern möglicherweise (zunächst) an den Rändern etablieren. Aus diesem Grund steht eine altersspezifische Analyse am Beginn weiterer Untersuchungen bestimmter Teilarbeitsmärkte, um von vornherein der Frage nach der Bedeutung des Alterseffektes für die generelle Entwicklung des Arbeitsmarktgeschehens nachzugehen.

3.3.1.2 Empirische Befunde zur altersspezifischen Arbeitsmarktdynamik

Die Betrachtung von Anteilswerten im Zeitverlauf und vor allem von Stromgrößen in Form eines Altersgruppenvergleichs stellt besondere Ansprüche an die Interpretation der Ergebnisse. Gerade das Alter ist eine sich im Zeitverlauf kontinuierlich verändernde Variable. Somit sind die Anteilsverschiebungen zwischen den einzelnen Altersgruppen zu einem großen Teil durch das „Hineinwachsen“ jüngerer und das „Hinauswachsen“ älterer Geburtskohorten zu erklären.

Im Folgenden werden Arbeitsmarktmobilität und Beschäftigungsstabilität einzelner Altersgruppen im Zeitverlauf analysiert. Dabei steht die Frage im Mittelpunkt, wie sich das Arbeitsmarktgeschehen bspw. für 25 bis 34jährige zwischen 1976 und 1995 verändert hat. Ein solcher Analyseansatz kann die Frage beantworten, ob die Fluktuation bspw. junger Arbeitskräfte im Zeitverlauf zugenommen hat

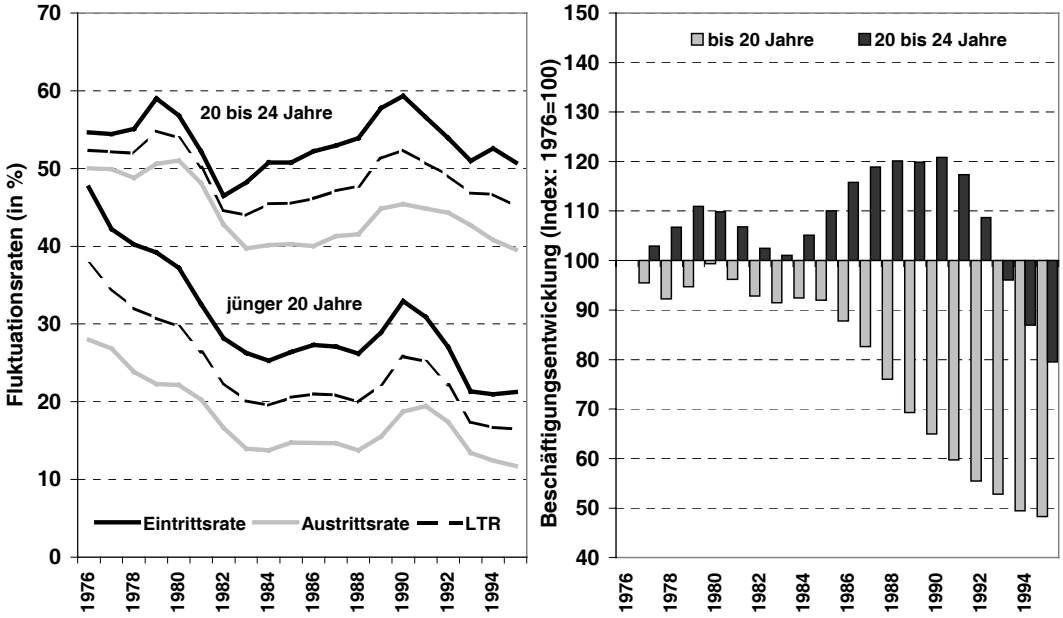
oder aber die Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen, die von älteren Arbeitnehmern neu begonnen worden sind, rückläufig ist. Folglich wird auf die „Verfolgung“ einzelner Geburtskohorten „durch die Zeit“ verzichtet, nicht zuletzt deshalb, weil die Daten der IAB-Beschäftigtenstichprobe „lediglich“ einen Zeitraum von 20 Jahren abbilden und somit für keine Geburtskohorte vollständige Erwerbsverläufe vorliegen und daher auch ein Vergleich ähnlicher Erwerbsverlaufsabschnitte kaum möglich ist.

Arbeitsmarktmobilität und Alter

Errechnet man für die jüngsten beiden Altersgruppen Eintritts- und Austrittsraten, so zeigt sich, dass im gesamten Untersuchungszeitraum immer relativ mehr Eintritte als Austritte vorliegen. Anders als bei der Analyse (quasi)zeitunabhängiger Kovariaten (wie bspw. „Geschlecht“) bedeutet dies jedoch nicht eine permanente Zunahme der Beschäftigtenzahlen (*Abbildung 31*). Vielmehr ist dieser typische Eintritts-Überschuss vor allem den ersten Eintritten in das Beschäftigungssystem geschuldet. Die indexierte Beschäftigungsentwicklung macht deutlich, dass sich die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit einem Alter von bis zu 20 Jahren zwischen 1976 und 1995 halbiert hat; dieser Rückgang ist vor allem seit Mitte der 1980er Jahre zu beobachten. Im Vergleich mit 1976 sind 1995 rund 20 Prozent weniger Arbeitnehmer im Alter von 20 bis 25 Jahren beschäftigt. Allerdings nahm die Beschäftigung in dieser Altersgruppe zwischen 1985 und 1990 zunächst deutlich zu. Die Parallelität zum Beschäftigungsrückgang in der jüngeren Altersgruppe lässt vermuten, dass sich in dieser Entwicklung auch der Übergang von jüngeren Beschäftigten in diese Altersgruppe verbirgt. Erst parallel zum allgemeinen Beschäftigungsabschwung sind dann auch in der Gruppe der 20 bis 25jährigen rückläufige Beschäftigtenzahlen auszumachen.

Wenn auch die absolute Höhe der Eintritts- und Austrittsraten durch Phänomene des ersten Eintritts in das Beschäftigungssystem überlagert sind, so spiegelt die Labour-Turnover-Rate doch die Mobilitätsentwicklung der jüngeren Beschäftigten wider. Demnach ist die Fluktuation der 20 bis 25jährigen Beschäftigten während des gesamten Untersuchungszeitraums deutlich größer als die der Beschäftigten im Alter von bis zu 20 Jahren. Dieser Unterschied vergrößert sich bis 1995, da die Mobilität der jüngsten Gruppe mit einem LTR-Wert von knapp 40 auf deutlich unter 20 Prozent enorm abnimmt, während die Fluktuationsrate der nächst älteren Gruppe eher stagniert (*Abbildung 31*).

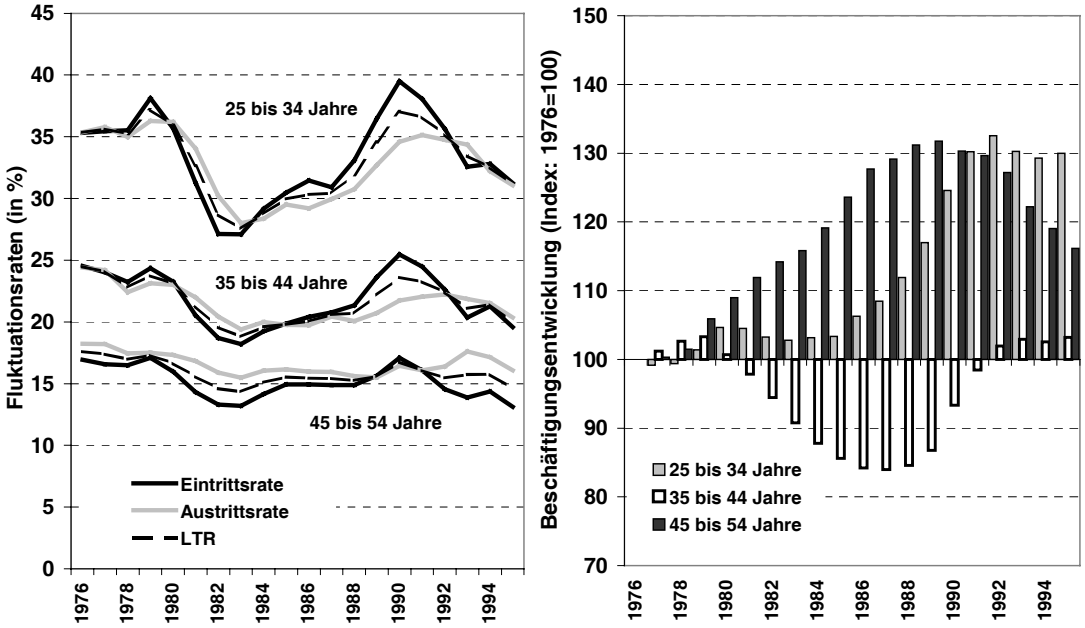
Abbildung 31: Eintritts-, Austritts- und Labour-Turnover-Rate (LTR) sowie Beschäftigungsentwicklung (Index: 1976=100) der Altersgruppen „jünger als 20 Jahre“ und „20 bis 24 Jahre“, Westdeutschland 1976-1995



Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe (eigene Berechnungen)

In den mittleren drei Altergruppen ist ein eindeutiger Zusammenhang zwischen Alter und Fluktuation auszumachen: Je älter die Arbeitnehmer sind, desto geringer ist die entsprechende Fluktuationsrate. Darüber hinaus stagniert in allen drei Altersgruppen die Labour-Turnover-Rate auf dem jeweiligen Niveau. Lediglich für die Gruppe der 25 bis 34jährigen zeigt sich eine in der allgemeinen Beschäftigungsflaute Mitte der 1990er Jahre erhöhte Mobilität gegenüber der Situation in der ersten Hälfte der 1980er Jahre (*Abbildung 32*). Im Vergleich zum Ausgangsjahr 1976 hat sich die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bis zum Jahr 1995 in allen drei Altersgruppen erhöht. Den größten Beschäftigungszuwachs verzeichnet dabei mit einem Plus von etwa 30 Prozent die Gruppe der 25 bis 35jährigen aber auch die Zahl der 45 bis 54jährigen offenbart bis zum Beginn der 1990er Jahre einen ähnlichen Zuwachs, bevor dann ein Rückgang einsetzt. Demgegenüber nahm die Zahl der Beschäftigte in der Altersgruppe „35 bis 44 Jahre“ während der 1980er Jahre deutlich ab, verzeichnet aber ab 1988 ständig Zugewinne (*Abbildung 32*).

Abbildung 32: Eintritts-, Austritts- und Labour-Turnover-Rate (LTR) sowie Beschäftigungsentwicklung (Index: 1976=100) der Altersgruppen „25 bis 34 Jahre“, „35 bis 44 Jahre“ und „45 bis 54 Jahre“, Westdeutschland 1976-1995



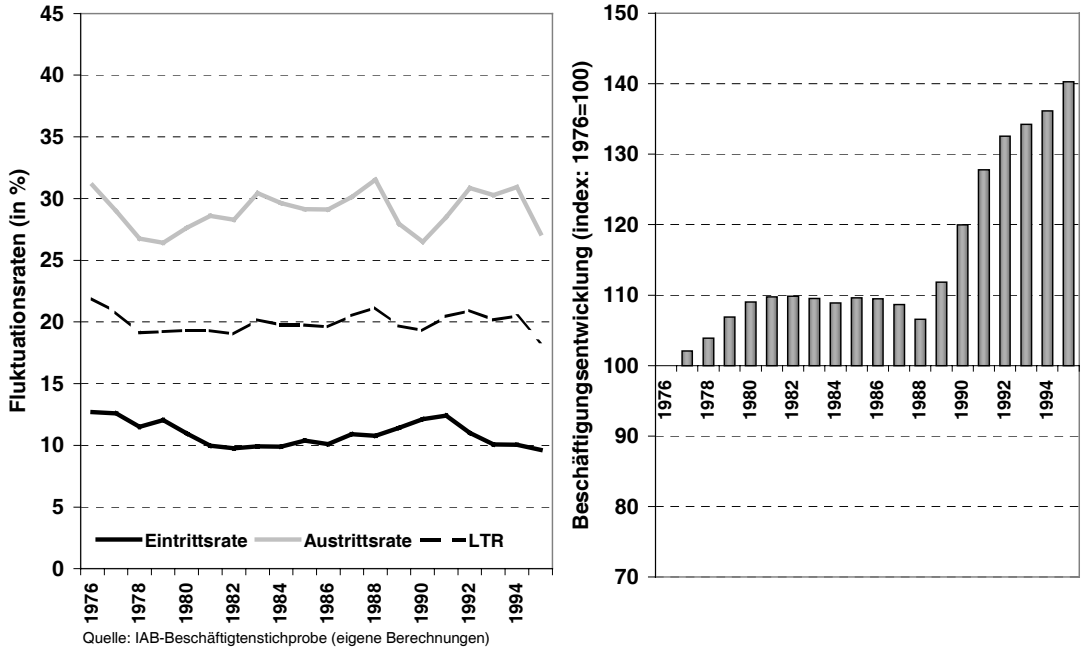
Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe (eigene Berechnungen)

Gegenüber dem eindeutigen Zusammenhang zwischen Fluktuationsrate und Alter in den mittleren drei Altersgruppen wird dieser Trend bei der Analyse der Arbeitnehmer, die älter als 54 Jahre sind, nicht fortgeschrieben. Diese Altersgruppe weist mit einer im Zeitverlauf sehr konstanten Labour-Turnover-Rate von rund 20 Prozent eine höhere Mobilität als die nächst jüngere Altersgruppe auf (Abbildung 33). Darüber hinaus wird – ähnlich wie bei den jüngsten Altersgruppen – deutlich, dass der Verlauf und das Niveau von Eintritts- und Austrittsraten keine Rückschlüsse auf die Beschäftigungsentwicklung in diesem Alterssegment zulässt. Es liegt auf der Hand, dass hier die Austrittsrate permanent über der Eintrittsrate liegen muss, da in dieser Altersgruppe der ganz überwiegende Teil finaler Arbeitsmarktaustritte in den Ruhestand erfolgen.

Auf dem Hintergrund der während des Untersuchungszeitraums wachsenden Bedeutung von „Vorruhestandsregelungen“ als Personalanpassungsinstrument verwundert jedoch zum einen die davon in keiner Weise beeinflusste Gesamtmobilität der über 54jährigen; noch überraschender ist jedoch, dass sich die Zahl der über 54jährigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 1976 und 1995 um 40 Prozent erhöht hat und das dieser Zuwachs vor allem in der ersten Hälfte der 1990er Jahre stattgefunden hat – in einer Zeit also, die gerade durch die

massive „Ausgliederung“ älterer Arbeitnehmer aus dem Arbeitsmarkt gekennzeichnet war.

Abbildung 33: Eintritts-, Austritts- und Labour-Turnover-Rate (LTR) sowie Beschäftigungsentwicklung (Index: 1976=100) der Altersgruppe „55 Jahre und älter“, Westdeutschland 1976-1995



Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe (eigene Berechnungen)

Im Vergleich von *Abbildung 31*, *Abbildung 32* und *Abbildung 33* zeigt sich, wie sehr der Alterungsprozess der Arbeitnehmer den konjunkturellen Beschäftigungsverlauf überlagert. Die zeitversetzten Beschäftigungszuwachs- bzw. Beschäftigungsrückgangswellen sind vom Heraus- bzw. Hereinwachsen aus alten bzw. in neue Altersgruppen dominiert. Insofern ist die Aussagefähigkeit von Eintritts- und Austrittsraten sowie der indexierten Beschäftigungsentwicklung nur von begrenztem Wert; hier ist die Betrachtung der altersspezifischen Beschäftigungsstruktur (*Abbildung 29*) sicherlich übersichtlicher.

Beschäftigungsstabilität und Alter

Auch bei der altersspezifischen Analyse der Beschäftigungsstabilität wird auf die Berechnung von Überlebensraten für neu begonnene Beschäftigungsverhältnisse der beiden Eintrittskohorten 1976-1980 und 1986-1990 zurückgegriffen. *Abbildung 34* zeigt die entsprechenden Ergebnis für die sechs analysierten Altersgruppen. Dabei zeigt sich erwartungsgemäß, dass die Beschäftigungsstabilität mit zunehmendem Alter wächst. Auffällig ist vor allem, dass sich die geschätzten

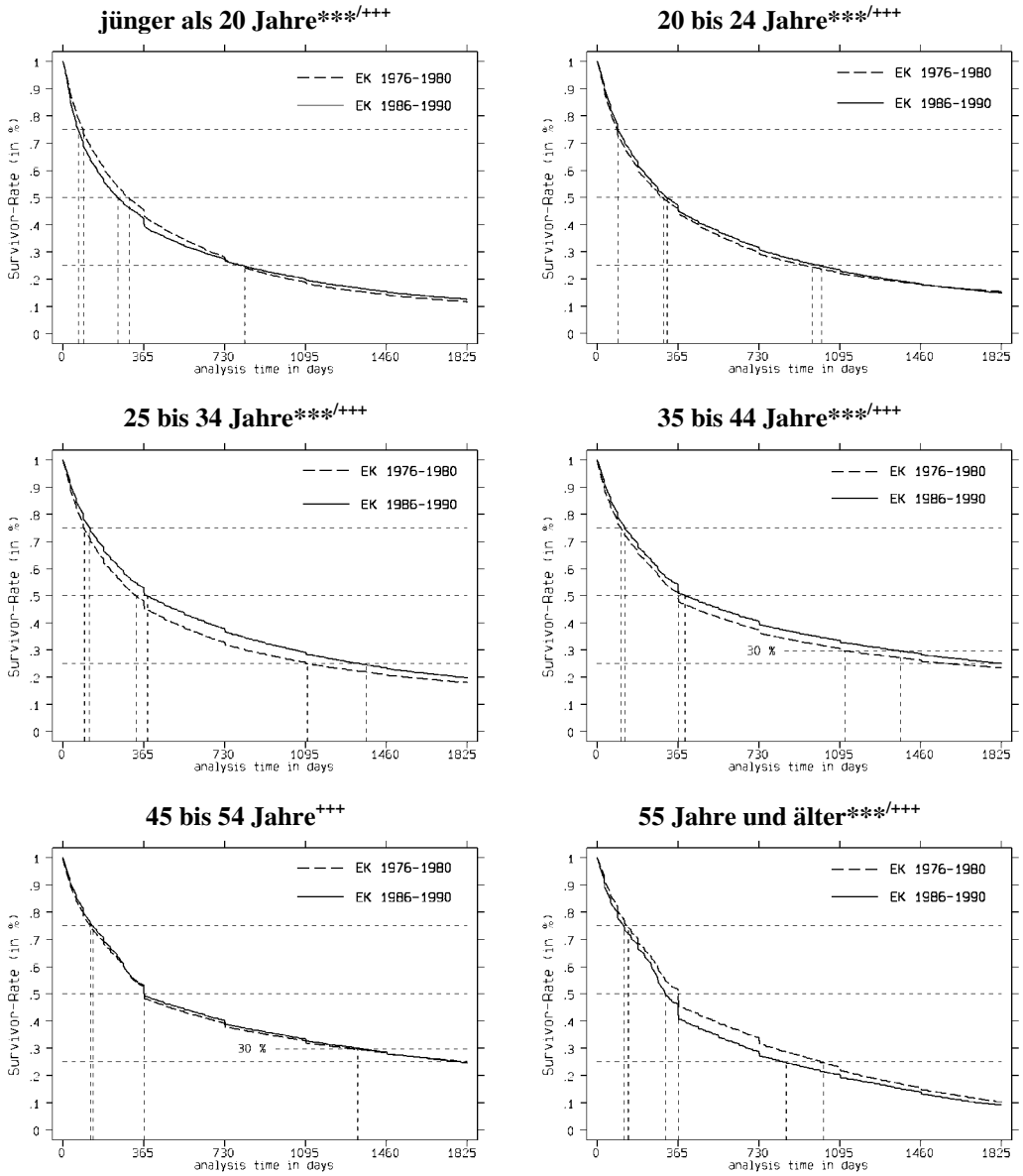
Medianwerte kaum unterscheiden und sich die Differenzen vor allem auf längere Sicht einzustellen scheinen.

Vergleicht man, wie sich die Dauerhaftigkeit von Betriebsbindungen innerhalb der jeweiligen Altersgruppen im Zeitverlauf verändert, zeigt sich, dass insbesondere die beiden mittleren Altersgruppen an Stabilität gewonnen haben, während die neu begonnen Jobs der 20 bis 24jährigen bzw. der 45 bis 54jährigen im Eintrittskohortenvergleich keine nennenswerte Stabilitätsveränderung zeigen. Demgegenüber sind Stabilitätsabnahmen für die jüngste und die älteste Gruppe festzustellen.[88] In beiden Gruppen sind die Abweichungen der Überlebensraten der entsprechenden beiden Eintrittskohorten vor allem in der ersten Hälfte der Prozesszeit zu beobachten; im späteren Verlauf deutet sich dann auch in der jüngsten und der ältesten Gruppe eine im Zeitverlauf zunehmende Stabilisierung neu begonnener Beschäftigungsverhältnisse an. Die Ergebnisse in *Abbildung 34* legen in Bezug auf das Merkmal „Alter“ eine im Zeitverlauf zunehmende *zweifache Polarisierung* nahe. Erstens verzeichnen Beschäftigte im mittleren Alter im Zeitverlauf sowohl gegenüber Jüngeren als auch gegenüber Älteren eine zunehmende Stabilisierung neu begonnener Beschäftigungsverhältnisse. Im Kontrast dazu werden die neu begonnen Jobs der jüngsten und der ältesten Arbeitsmarktteilnehmer im Verlauf des Untersuchungszeitraums unbeständiger. Zweitens scheint sich innerhalb der jüngsten und auch der ältesten Beschäftigtengruppe eine zweite, gruppeninterne Polarisierung anzudeuten. Die im Zeitvergleich festzustellende Beständigkeitsabnahme vollzieht sich in beiden Gruppen vor allem in der ersten Hälfte der Prozesszeit, während anschließend auch in diesen Gruppen ein Stabilisierungstrend einzusetzen scheint.

---

[88] Wie vorstehend bereits mehrfach betont, bietet die Berechnung von abgeschlossenen Dauern bspw. in Form von Überlebensraten eine ganze Reihe von Vorteilen gegenüber der Arbeit mit unabgeschlossenen Dauern bspw. in Form durchschnittlicher Betriebszugehörigkeitsdauern. Gleichwohl muss man sich gerade bei der altersspezifischen Analyse der Stabilität neu begonnener Jobs bewusst sein, dass mit steigendem Alter eine immer selektiver werdende Gruppe überhaupt neue Beschäftigung beginnt und somit in die hier berechneten Überlebensraten mit einbezogen wird. Dennoch können die hier vorliegenden Ergebnisse durchaus wichtige Anhaltspunkte liefern, die später in der multivariaten Analyse in *Kapitel 4* wieder aufgegriffen werden.

Abbildung 34: Überlebensraten neu begonnener Beschäftigungsverhältnisse, Eintrittskohorten (EK) 1976-1980 und 1986-1990, Westdeutschland (nach Altersgruppen)



Signifikanztests:
Log rank: *** p<=0,005; ** 0,005<p<=0,01: * 0,01<p<=0,05
Wilcoxon: +++ p<=0,005; ++ 0,005<p<=0,01: + 0,01<p<=0,05

Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe (eigene Berechnungen)

Auf den ersten Blick scheint sich der „Turbo- Arbeitsmarkt“ – wenn schon nicht für den gesamten Arbeitsmarkt – so doch im Laufe der Zeit zumindest an den „zeitlichen Rändern“ des Erwerbslebens zu zeigen. Allerdings bleiben nach diesem deskriptiven Befund bei genauerer Betrachtung mehrere Fragen offen:

a) Wenn tatsächlich eine Destabilisierung der Erwerbsverläufe jüngerer Beschäftigter aufzutreten scheint, heißt dies nicht automatisch, dass trotz eines

u. U. turbulenteren Einstiegs in das Erwerbsleben auch der weitere Erwerbsverlauf diskontinuierlich verlaufen muss (vgl. dazu bspw. die Befunde bei KURZ/STEINHAGE 2001).

b) Mit der altersspezifischen Destabilisierung neu begonnener Beschäftigungsverhältnisse geht (wie die Analyse der Labour-Turnover-Rate gezeigt hat) keine zunehmende Fluktuation einher; für die jüngste Altersgruppe zeigt sich vielmehr sogar eine deutlich sinkende Fluktuationsrate. Dies könnte insbesondere auf eine zunehmend selektive Zusammensetzung dieser Gruppe hindeuten. In dem Maße, in dem sich Ausbildungszeiten verlängern und der Berufseinstieg im Erwerbsverlauf hinausgeschoben wird, finden sich in der jüngsten Altersgruppe wahrscheinlich zunehmend geringqualifizierte Arbeitskräfte („Ungelernte"; vgl. dazu auch *Abschnitt 2.7.3* und *3.3.3*). Auch könnten vor allem konjunkturelle Schwankungen für diesen scheinbaren Alterseffekt verantwortlich sein (vgl. bspw. GANGL 2002).

c) Die Überlebensraten zeigen darüber hinaus, dass in den ältesten beiden Gruppen keine Stabilisierung neu begonnener Beschäftigungsverhältnisse nachzuweisen ist; auch findet abgesehen von den beiden jüngsten Altersgruppen keine eklatante Veränderung der Fluktuationsraten statt. Diese Befunde stehen der Annahme entgegen, die sich in den generellen Befunden nicht zeigende Beschleunigung des Arbeitsmarktgeschehens sei durch demographische Effekte verdeckt.

3.3.2 Arbeitsmarktentwicklung und Geschlecht

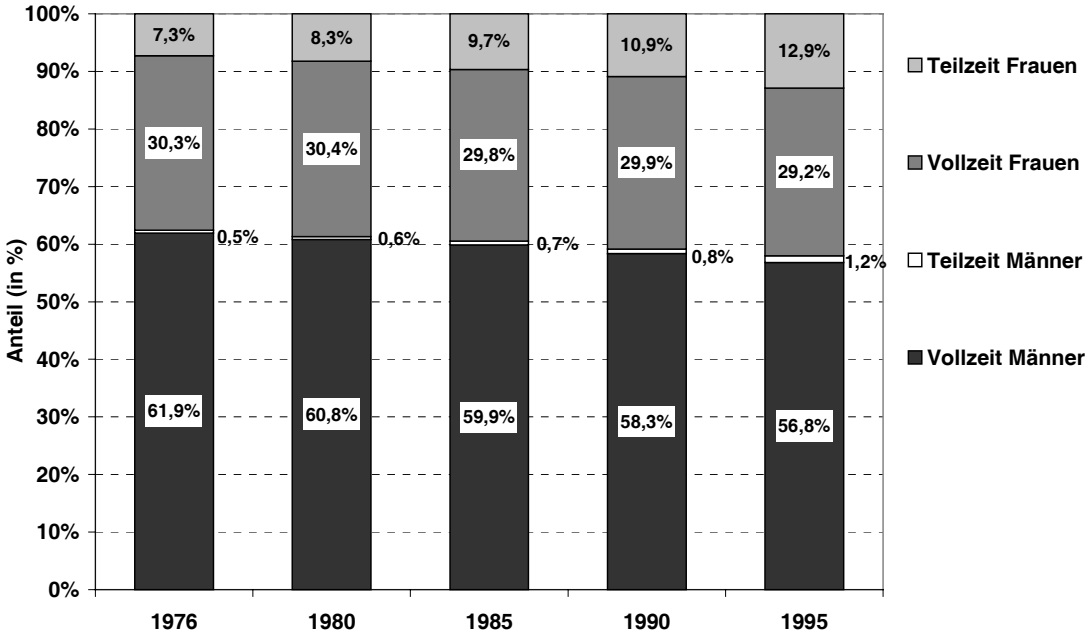
Ein Kennzeichen des Übergangs von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft ist die wachsende Erwerbsbeteiligung von Frauen (vgl. *Abschnitt 2.7*). Diese Entwicklung verdeutlicht auch *Abbildung 35*. In unserem Analysezeitraum wuchs der Frauenanteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 1976 und 1995 kontinuierlich von 37,6 Prozent auf 42,1 Prozent.[89] Des Weiteren zeigt sich, dass die verstärkte Erwerbsbeteiligung von Frauen vor allem auf eine Ausweitung der Teilzeitbeschäftigung zurückzuführen ist. In Deutschland

---

[89] Alle Meldungen in der IABS enthalten Informationen über das Geschlecht des gemeldeten Arbeitnehmers. Darüber hinaus enthält der Datensatz Informationen, ob das gemeldete Beschäftigungsverhältnis (a) in Vollzeit, (b) in Teilzeit mit mehr als der Hälfte der Vollarbeitszeit und (c) in Teilzeit mit höchstens der Hälfte der Vollarbeitszeit ausgeübt wird. In der folgenden Analyse werden die Kategorien (b) und (c) zusammengefasst und somit lediglich zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigung unterschieden.

wächst der Anteil sozialversicherungspflichtig in Teilzeit beschäftigter Frauen an allen Beschäftigten zwischen 1976 und 1995 von 7,3 auf 12,9 Prozent (*Abbildung 35*). Somit ist Teilzeitbeschäftigung nach wie vor eine weibliche Domäne. Allerdings sollten zwei weitere Punkte im Auge behalten werden: Zum einen gehen im Vergleich mit den sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigten auch 1995 immer noch mehr als doppelt so viele Frauen einer Vollzeitbeschäftigung nach. Zum anderen ist zwar der Teilzeitbeschäftigungsanteil von Männern mit einem Beschäftigungsanteil von 1,2 Prozent (1995) nach wie vor marginal, jedoch weist diese Beschäftigungsform die höchste Wachstumsrate auf. Der Anteil der sozialversicherungspflichtig teilzeitbeschäftigten Männer hat sich im Untersuchungszeitraum mehr als verdoppelt.

Abbildung 35: Beschäftigtenstruktur, Geschlecht und wöchentliche Arbeitszeit (1976, 1980, 1985, 1990 und 1995), Westdeutschland



Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe (eigene Berechnungen)

3.3.2.1 Weibliche Beschäftigung im Übergang: Von der Rand- zur Stammbelegschaft?

Zunächst kann vermutet werden, dass sich mit der im Zuge des Übergangs von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft wachsenden Erwerbsbeteiligung von Frauen auch deren Arbeitsmarktmobilität geändert hat. Wie in *Abschnitt 2.7* deutlich geworden ist, herrscht in der Literatur relative Einigkeit darüber, dass sich die Erwerbsverläufe von Männern und Frauen im industriegesellschaftlichen Ar-

beitsmarkt deutlich unterschieden hätten. Demnach nutzten die Betriebe insbesondere weibliche Beschäftigte als „Flexibilitätspuffer“, was zusätzlich zum tradierten Rollenverständnis für die Diskontinuität der Erwerbsverläufe von Frauen verantwortlich gemacht wird. Im Zuge zunehmender Bildungs- und Erwerbsbeteiligung von Frauen seit den 1970er und 1980er Jahren könnte jedoch ein Wandel des geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktgeschehens eingetreten sein, wobei prinzipiell offen ist, ob damit eine (weitere) Beschleunigung und Destabilisierung oder aber eine Stabilisierung weiblicher Erwerbsverläufe verbunden gewesen ist (vgl. *Abschnitt 2.7*).

Abgesehen von unmittelbaren geschlechtsspezifischen Unterschieden (wie bspw. die unterschiedliche Rollenzuweisung) wird auch von mittelbaren Unterschieden zwischen männlichen und weiblichen Erwerbsverläufen ausgegangen, die ursächlich mit der jeweils geleisteten wöchentlichen Arbeitszeit zusammenhängen sollte. Da Teilzeitbeschäftigung traditionell eine weibliche Domäne gewesen ist und im Untersuchungszeitraum insbesondere für eine große Zahl von Frauen weiter an Bedeutung gewinnt, sollte eine geschlechtsspezifische Arbeitsmarktanalyse diesem Punkt besondere Aufmerksamkeit widmen.

Generell sind für die meisten sozialversicherungspflichtig Beschäftigten grundsätzliche Regeln der Arbeitszeitlänge und Arbeitszeitlage in Tarifverträgen festgeschrieben. Die konkrete Ausgestaltung erfolgt durch Betriebsvereinbarungen und/oder durch den individuellen Arbeitsvertrag (LEHNDORFF 2000: 3ff). Flexible Arbeitszeitgestaltung kommt in vielfältiger Weise zur Anwendung; so gehören Jahresarbeitszeitkonten, innovative Schichtsysteme oder aber Vertrauensarbeitszeit zum schillernden Repertoire neuer Arbeitszeitgestaltung (LEHNDORFF 1999), die die ehemals dominierende Form starrer Arbeitszeitregelungen in weiten Teilen der Wirtschaft ablöst, ohne sie allerdings vollständig zu verdrängen (BOSCH 2000c). Zusätzlich werden die Betriebszeiten durch eine Ausdehnung von Nacht- und Wochenendarbeit verlängert. Um die interne Flexibilität der Unternehmen zu erhöhen, ist der Einsatz unterschiedlicher Instrumente der Arbeitszeitflexibilisierung und damit die organisatorische Trennung einzelner Aufgabenbereiche notwendig. Diese differenzierte Arbeitsorganisation verändert die Quantität und die Qualität der Arbeitsnachfrage und hat damit mutmaßlich auch Auswirkungen auf das Arbeitsmarktgeschehen (vgl. dazu auch *Abschnitt 1.5* sowie *2.6.3*).

Die einfachste Unterscheidung betriebsinterner Arbeitszeitflexibilität teilt die Beschäftigungsverhältnisse einerseits in Vollzeit- und andererseits in Teilzeitjobs ein: Bei „Vollzeitarbeit“ muss die arbeitsvertraglich und die tarifvertraglich fixierte maximale wöchentliche Arbeitszeit übereinstimmen; als „Teilzeitarbeit“ wird jedes Beschäftigungsverhältnis aufgefasst, für das eine individuelle wöchentliche Arbeitszeit unterhalb der tarifvertraglichen Wochenarbeitszeit vereinbart wird. Wenn im Folgenden von Vollzeit- und Teilzeitarbeit die Rede ist, sind immer sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse gemeint. Geringfügige Teilzeitbeschäftigung wird hier ausgeblendet.

Als ein wichtiger Ausgangspunkt der Frage nach den Auswirkungen vermehrter Teilzeitbeschäftigung auf das Arbeitsmarktgeschehen kann zumindest für Deutschland die These von der „Erosion des Normalarbeitsverhältnisses“ identifiziert werden. Das „Normalarbeitsverhältnis“ sei auf Dauer und Kontinuität angelegt: „Die Arbeits- und Sozialordnung konzentriert ihre schützenden und gewährenden Interventionen ins Erwerbsleben auf solche Arbeitsverhältnisse, die idealiter dauerhaft und kontinuierlich [...] auf Vollzeitbasis erfolgen [...]. Entfallen einzelne dieser Kriterien, entfällt vor allem das Grundkriterium der Beschäftigungsdauer und -kontinuität“ (MÜCKENBERGER 1985: 429). Demnach wäre grundsätzlich mit einer geringeren Kontinuität und kürzeren Beschäftigungsdauer von „nicht-normalen“ Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen zu rechnen.

Handelte es sich bei der Beschreibung des „Normalarbeitsverhältnisses“ zunächst um eine theoretische Definition eines normativen Begriffs, der eine „herrschende Fiktion“ beschreibe (MÜCKENBERGER 1985: 422), so findet in den folgenden Jahren und Jahrzehnten die normativ inspirierte Normalarbeits-Debatte ihr praktisch-empirisches Pendant in der These einer zunehmenden „Prekarisierung“ von Arbeitsverhältnissen, die letztlich auch die nicht empirisch überprüfte These von der generellen Instabilität von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen kritiklos übernimmt. Unter formalen Kriterien ist die These von der Prekarität von sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung – wie *Abschnitt 2.1* zeigt – nicht haltbar. Allerdings tritt in der Prekaritätsdiskussion neben dieses formale Kriterium auch eine qualitative Komponente. Demnach böten Teilzeitjobs ein wesentlich engeres berufliches Spektrum und geringere Aufstiegschancen. Außerdem seien die Qualifikationsanforderungen und die Entlohnung geringer (BÄCKER/STOLZ-WILLIG 1993; FAGAN/O'REILLY/RUBERY 1999). Doch dabei ist zu fragen: gerin-

ger als was bzw. geringer im Vergleich mit wem? Haben z. B. teilzeitbeschäftigte Raumpflegerinnen tatsächlich geringere Aufstiegschancen als vollzeitbeschäftigte Raumpflegerinnen? Verdienen teilzeitbeschäftigte Bürokräfte auf ihrer „halben" Stelle tatsächlich weniger als die Hälfte des regulären Vollzeitverdienstes einer Bürokraft? Sind die Qualifikationsanforderungen an den teilzeitarbeitenden Call-center-Agenten tatsächlich geringer als an seinen vollzeitbeschäftigten Kollegen? Die Debatte um eine qualitative Schlechterstellung von Teilzeitarbeitsplätzen krankt hier daran, dass Äpfel mit Birnen verglichen werden. Denn in der Tat könnte nur dann in qualitativer Hinsicht von prekären Teilzeitverhältnissen gesprochen werden, wenn sie *aufgrund der spezifischen Arbeitsform* gegenüber identischen, sich lediglich formal im Kriterium der „Vollzeit" unterscheidenden Tätigkeiten prinzipiell schlechter gestellt wären. Hierzu liegen widersprüchlich Aussagen vor. Während WALWEI (1998: 4) eine prinzipiell Gleichbehandlung von Voll- und Teilzeitbeschäftigten durch das Beschäftigungsförderungsgesetz von 1985 verwirklicht sieht, bemängeln BÄCKER/STOLZ-WILLIG (1993: 552), dass die Tarifvereinbarungen in einzelnen Branchen noch immer keine volle Gültigkeit für Teilzeitbeschäftigte hätten; so bestünde u. a. eine Benachteiligung bei Bestands-, Kündigungs- und Rationalisierungsschutz.

Welche Bestandsaufnahme auch immer zutreffen mag, muss hier dahingestellt bleiben. Für die vorliegende Arbeit ist vielmehr von Bedeutung, dass in beiden Fällen mit ähnlichen Auswirkungen auf die externe Arbeitsmarktmobilität – und somit auf die quantitative Dimension – von Teilzeitbeschäftigung zumindest für die Zeit vor 1985 zu rechnen ist. Denn aufgrund einer bis zu diesem Zeitpunkt bestehenden Ungleichbehandlung von Voll- und Teilzeitbeschäftigten müssten Teilzeitbeschäftigte höhere Fluktuationsraten und eine geringere Beschäftigungsbeständigkeit aufweisen.[90] Nach 1985 sind allerdings unterschiedliche Entwicklungen zu erwarten: Wenn trotz des Beschäftigungsförderungsgesetzes auch faktisch nach 1985 eine Benachteiligung von (sozialversicherungspflichtigen) Teilzeitbeschäftigten bestünde, wäre mit einer weiterhin geringen Beschäftigungsstabilität und vergleichsweise hohen Fluktuationswerten zu rechnen; bei einer darüber hinaus fortschreitenden Vergrößerung der Benachteiligung müssten zusätzlich sogar eine Reduktion der Beständigkeit und eine erhöhte Fluktuation von

---

[90] Gleichzeitig wird hier die Parallelität zur These vom „Normalarbeitsverhältnis" deutlich, die ebenfalls von diskontinuierlicheren Erwerbsverläufen von Teilzeitbeschäftigten ausgeht.

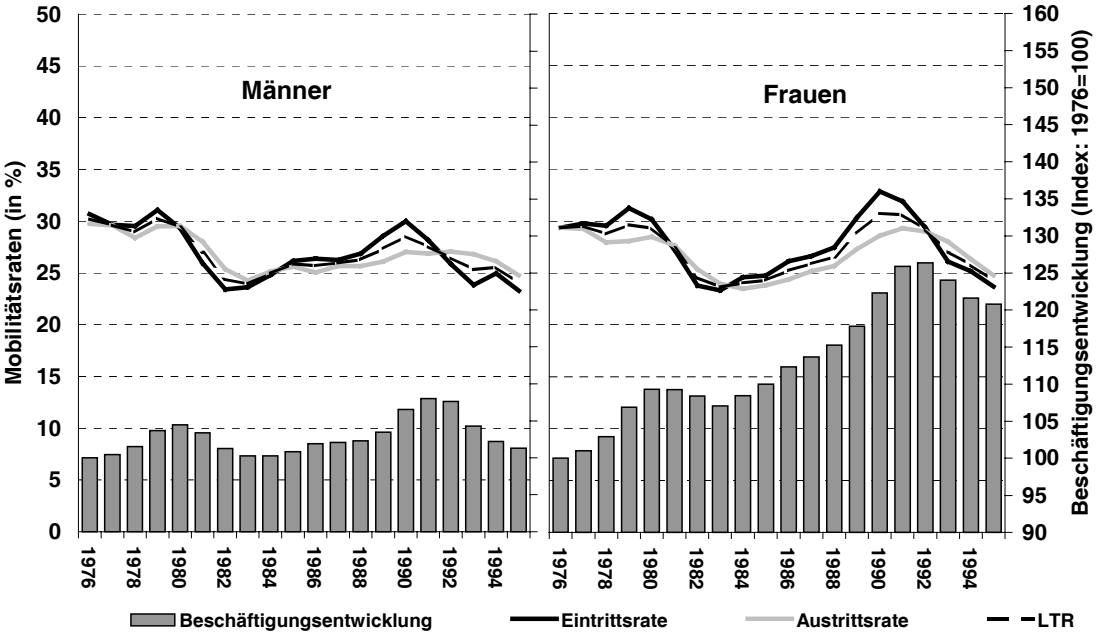
Teilzeitarbeit nachweisbar sein. Wenn allerdings eine Gleichstellung mit dem Beschäftigungsförderungsgesetz gelungen ist, so sollte sich dies in den Jahren nach 1985 auch durch eine wachsende Beständigkeit und abnehmende Fluktuation der Teilzeitbeschäftigung ausdrücken. Dies soll im Folgenden empirisch überprüft werden, wobei allerdings die Aussagefähigkeit der in den nächsten Abschnitten dokumentierten deskriptiven Ergebnisse begrenzt ist, denn es erfolgt lediglich eine Unterteilung nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung sowie Geschlecht. BÄCKER/STOLZ-WILLIG (1993) weisen darauf hin, dass es *die* Teilzeitarbeit nicht gibt und sich die qualitativen und die quantitativen Merkmale von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen bspw. mit dem Alter der Beschäftigten stark wandeln (vgl. dazu auch QUACK 1993; SCHULZ/KIRNER 1994); die später in *Kapitel 4* vorgenommene multivariate Analyse, die neben dem Alter der Beschäftigten auch weitere Merkmale mit einbezieht, sollte hier mehr Klarheit bringen.

3.3.2.2 Empirische Befunde zur geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktdynamik

Arbeitsmarktmobilität und Geschlecht

Abbildung 36 zeigt, dass das allgemeine Anwachsen der Beschäftigtenzahlen insbesondere auf die – vor allem Mitte der 1980er Jahre einsetzende – starke Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit zurückzuführen ist. Während die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Männer zyklusübergreifend nahezu konstant bleibt, nimmt die Zahl der sozialversicherungspflichtig erwerbstätigen Frauen zwischen 1976 und 1995 um mehr als 20 Prozent zu. Wichtiger ist allerdings, dass sich im Untersuchungszeitraum kein genereller geschlechtsspezifischer Mobilitätsunterschied auf dem westdeutschen Arbeitsmarkt ausmachen lässt. Sowohl für Männer als auch für Frauen pendelt die jeweilige Labour-Turnover-Rate konjunkturabhängig zwischen 25 und 30 Prozent. Lediglich im Beschäftigungsaufschwung Ende der 1980er und Anfang der 1990er Jahre weisen Frauen sowohl eine höhere Ein- als auch Austrittsrate als Männer auf, was sich folglich auch in der höheren LTR ausdrückt. Im anschließenden Beschäftigungsabschwung geht die Fluktuation von Frauen stärker zurück als bei männlichen Arbeitnehmern, so dass schließlich im Jahr 1995 wieder ähnliche Fluktuationsraten nachgewiesen werden können.

Abbildung 36: Eintritts-, Austritts- und Labour-Turnover-Rate (LTR) sowie Beschäftigungsentwicklung (Index: 1976=100) (nach Geschlecht), Westdeutschland, 1976-1995



Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe (eigene Berechnungen)

Besonders dürften diese Ergebnisse deshalb überraschen, da bei dieser Auswertung noch kein Unterschied zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigung gemacht worden ist. Geht man davon aus, dass Frauen zu einem erheblich größeren Anteil als Männer Teilzeitbeschäftigungen nachgehen, so weitet sich parallel zur gesamten Frauenerwerbstätigkeit auch der Anteil an Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen aus; in der vorliegenden Analyse zeigt sich allerdings kein geschlechtsspezifischer Mobilitätsunterschied, so dass für weibliche Beschäftigte keine prinzipiell erhöhte Fluktuation von sozialversicherungspflichtiger Teilzeit gegenüber Vollzeit nachweisbar ist (vgl. dazu *Abbildung 57* im *Anhang*).[91] Das bedeutet jedoch, dass die generelle Annahme, Frauen hätten insbesondere auf dem industriegesellschaftlichen Arbeitsmarkt die Rolle eines externen Flexibilitätspuffers gespielt, zumindest bei Betrachtung der weitgehend identischen Fluktuationsraten von Männern und Frauen nicht zutrifft. Offensichtlich gehörten sozialversicherungspflichtig beschäftigte Frauen insgesamt nicht mehr aber auch nicht weniger häufig zur Randbelegschaft als ihre männlichen Kollegen.

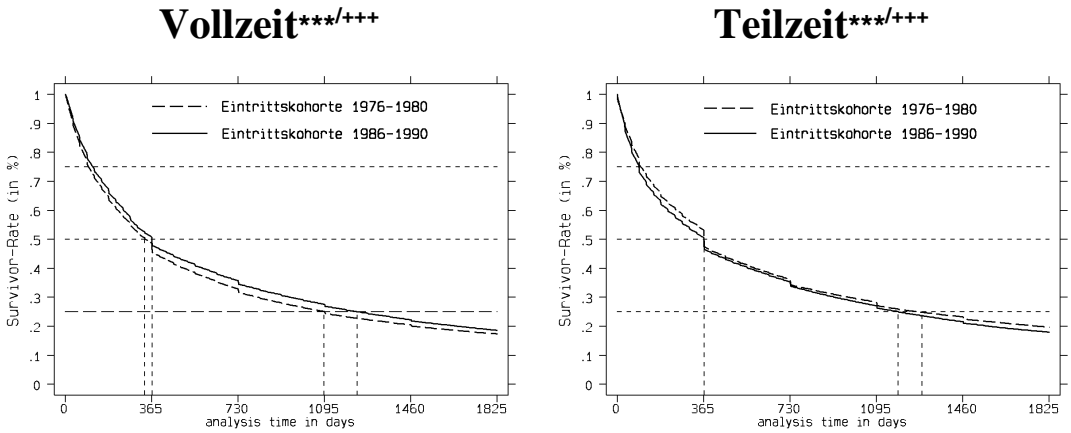
---

[91] Teilzeitbeschäftigte Männer zeigen jedoch eine extrem hohe Fluktuation, die vor allem in konjunkturellen Aufschwungphasen deutlich zunimmt (vgl. *Tabelle 24* im *Anhang*). Dieser Befund deutet darauf hin, dass die absolut weiterhin marginal bedeutsame Teilzeitbeschäftigung von Männern eine Einstiegs- bzw. Durchgangsstation im Erwerbsverlauf zu sein scheint.

Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen und wöchentliche Arbeitszeit

Die oben skizzierte These von der generellen „Prekarität von Teilzeitbeschäftigung“ aufgrund mangelnder Dauerhaftigkeit wird durch die folgenden Ergebnisse *nicht* gestützt; eine höhere Instabilität von sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen im Vergleich zu Vollzeitjobs ist *nicht* nachzuweisen.[92] Die Überlebensraten in *Abbildung 37* zeigen einen ähnlichen Verlauf: 50 Prozent sowohl der neu begonnenen Vollzeit- als auch der Teilzeitjobs sind in der Eintrittskohorte 1986-1990 bereits nach etwa einem Jahr schon wieder beendet; beide Kurven erreichen die 25prozentige Überlebenswahrscheinlichkeit bei etwa 3,5 Jahren. Des Weiteren offenbart ein Vergleich der Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse von Männern und Frauen keinen deutlichen geschlechtsspezifischen Unterschied (*Abbildung 38*). Jedoch zeigt sich, dass die Beständigkeit von Vollzeitjobs für die männlichen Beschäftigten im Zeitverlauf relativ deutlich zugenommen hat, während es bei den weiblichen Vollzeitjobs keine Veränderung gibt.

Abbildung 37: Überlebensraten neu begonnener Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse, Westdeutschland, Eintrittskohorte (EK) 1976-1980 und 1986-1990



Signifikanztests:
Log rank: *** p<=0,005; ** 0,005<p<=0,01: * 0,01<p<=0,05
Wilcoxon: +++ p<=0,005; ++ 0,005<p<=0,01: + 0,01<p<=0,05

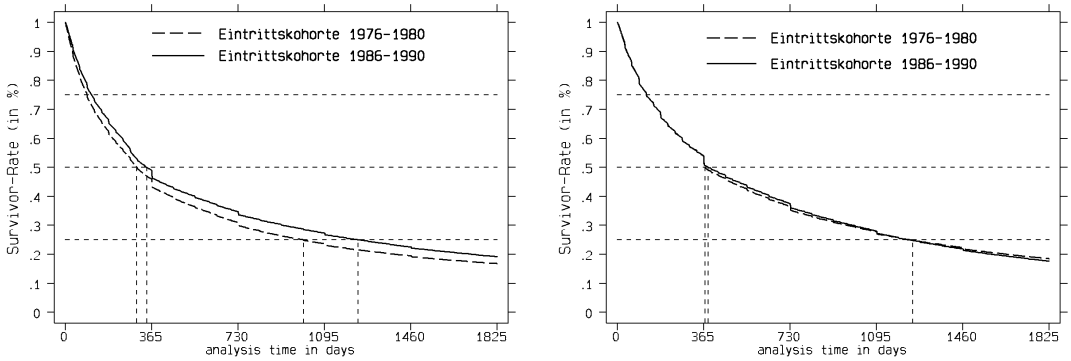
Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe (eigene Berechnungen)

---

[92] In der Regel wird in der vorliegenden Untersuchung das Verlassen eines Betriebes als „Austritt“ und der Beschäftigungsbeginn in einem neuen Betrieb als „Eintritt“ gewertet (vgl. *Abschnitt 3.1.3.1*). Abweichend davon wird hier bei der nach Voll- und Teilzeitbeschäftigung differenzierten Analyse auch der Wechsel von einem Voll- in einen Teilzeitjob (und umgekehrt) als Ein- bzw. Austritt gewertet – auch dann, wenn damit kein Betriebswechsel verbunden ist.

Abbildung 38: Überlebensraten neu begonnener Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse (nach Geschlecht), Westdeutschland, Eintrittskohorte (EK) 1976-1980 und 1986-1990

Vollzeit (Männer)*/+++** **Vollzeit (Frauen)**



Signifikanztests:
Log rank: *** p<=0,005; ** 0,005<p<=0,01: * 0,01<p<=0,05
Wilcoxon: +++ p<=0,005; ++ 0,005<p<=0,01: + 0,01<p<=0,05

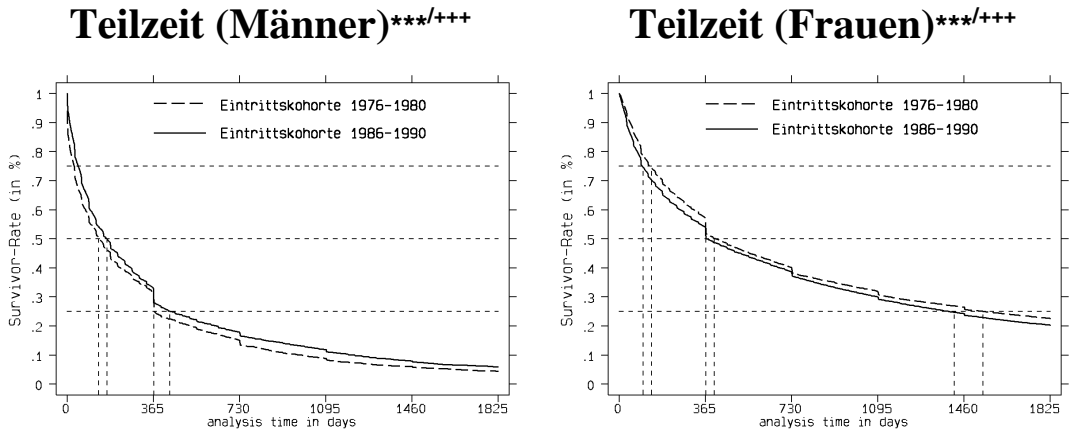
Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe (eigene Berechnungen)

Ein deutlicher geschlechtsspezifischer Unterschied zeigt sich hingegen beim Vergleich von Teilzeitjobs: *Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse von Frauen sind wesentlich stabiler als die entsprechenden Jobs von Männern* (*Abbildung 39*). Teilzeitarbeitende Frauen erreichen in der Eintrittskohorte 1986-1990 eine 50prozentige Verbleibewahrscheinlichkeit im Betrieb nach gut einem Jahr und eine 25prozentige Verbleibewahrscheinlichkeit nach knapp vier Jahren; demgegenüber erreichen Männer Werte von sechs bzw. 15 Monaten.

Im geschlechtsspezifischen Vergleich von Voll- und Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen offenbaren Teilzeitjobs von Frauen die mit Abstand größte Beständigkeit; darüber hinaus sind für Frauen Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse beständiger als Vollzeitjobs. Unter Berücksichtigung des auf fünf Jahre beschränkten Analysezeitraums sowie in Anbetracht der Tatsache, dass zehnmal mehr Frauen als Männer in Teilzeit arbeiten, entbehrt die These einer generellen Prekarität von Teilzeitbeschäftigung aufgrund mangelnder Dauerhaftigkeit solcher Arbeitsverhältnisse zumindest in mittelfristiger Perspektive und bezogen auf sozialversicherungspflichtig Beschäftigte jeder Grundlage. Bedenkt man die faktisch nach wie vor hauptsächlich von Frauen zu tragende Doppelbelastung zwischen Erwerbs- und Hausarbeit, so ist die auf den ersten Blick überraschende Stabilität von Teilzeitbeschäftigung auch kaum verwunderlich. Denn ist erst einmal ein funktionie-

rendes Arrangement zwischen betrieblichen und familialen Anforderungen gefunden, bestehen für die Frauen wenig Anreize, diese Lösung aufzugeben (vgl. auch HUININK/LAUTERBACH 1991: 88; LAUTERBACH/HUININK/BECKER 1994: 198).

Abbildung 39: Überlebensraten neu begonnener Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse (nach Geschlecht), Westdeutschland, Eintrittskohorte (EK) 1976-1980 und 1986-1990



Signifikanztests:
Log rank: *** p<=0,005; ** 0,005<p<=0,01: * 0,01<p<=0,05
Wilcoxon: +++ p<=0,005; ++ 0,005<p<=0,01: + 0,01<p<=0,05

Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe (eigene Berechnungen)

Darüber hinaus lässt sich ein weiteres interessantes Ergebnis festhalten: Sowohl Vollzeit- als auch Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse von Männern werden im Vergleich der beiden Eintrittskohorten stabiler, während die Beständigkeit weiblicher Vollzeitbeschäftigung stagniert bzw. weiblicher Teilzeitbeschäftigung abnimmt. Besinnt man sich auf die oben skizzierte Auseinandersetzung, ob Teilzeitbeschäftigte durch das Beschäftigungsförderungsgesetz von 1985 den Vollzeitbeschäftigten tatsächlich gleichgestellt wurden und den daraus zu erwartenden Effekten für die Beschäftigungsbeständigkeit, so scheint *keines* der entsprechenden Szenarien stichhaltig zu sein. Von einer generellen Unbeständigkeit von Teilzeit- gegenüber Vollzeitjobs kann *selbst vor 1985* nicht gesprochen werden – wie die entsprechenden Überlebensraten der Eintrittskohorte 1976-1980 verdeutlichen. Auffälligerweise nimmt die Stabilität weiblicher Teilzeitbeschäftigung *nach* Einführung des Beschäftigungsförderungsgesetzes ab; hingegen stabilisieren sich die männlichen Teilzeitjobs wenn auch auf sehr geringem Niveau.

Die Ergebnisse zeigen somit einerseits, dass von einer prinzipiell erhöhten Instabilität von Teilzeitbeschäftigung nicht gesprochen werden kann. Dem gegenüber sind andererseits neu begonnene Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse von Frauen im Zeitverlauf geringfügig unbeständiger geworden.[93] Gerade bei der Interpretation der Überlebensraten weiblicher Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse offenbart sich hier die „Zweischneidigkeit" der verwendeten Begriffe „Stabilität" und „Beständigkeit". Denn: Ist eine zunehmende/abnehmende Stabilität positiv oder negativ zu beurteilen? Allein mit den hier verwendeten deskriptiven Analysemethoden lassen sich keine abschließenden Urteile fällen, wohl aber Vermutungen anstellen, die später mittels der multivariaten Analysen in *Kapitel 4* überprüft werden können. So ist die abnehmende Beständigkeit der Teilzeitjobs von Frauen auf dem Hintergrund der gleichzeitig anwachsenden Erwerbsbeteiligung und der in diesem Zusammenhang im Beschäftigungsboom zu Beginn der 1990er Jahre steigenden Fluktuationsrate zu sehen. Es liegt nahe, die abnehmende Beständigkeit als ein Indiz für verbesserte Mobilitäts*chancen* für Frauen zu interpretieren. Einhergehend mit der erhöhten Eintrittsrate könnten sich für Frauen die Betriebswechsel- und damit auch die Karrierechancen insgesamt verbessert haben. Die mit einer zunehmenden Beständigkeit gekoppelten moderaten Beschäftigungsgewinne der Männer bei gleichzeitig relativ unveränderlicher Fluktuationsrate legt demgegenüber eher eine wachsende Polarisierung innerhalb des männlichen Beschäftigungssegmentes nahe.

3.3.3 Arbeitsmarktentwicklung und Qualifikation

3.3.3.1 Bildungsexpansion und veränderte Qualifikationsstruktur

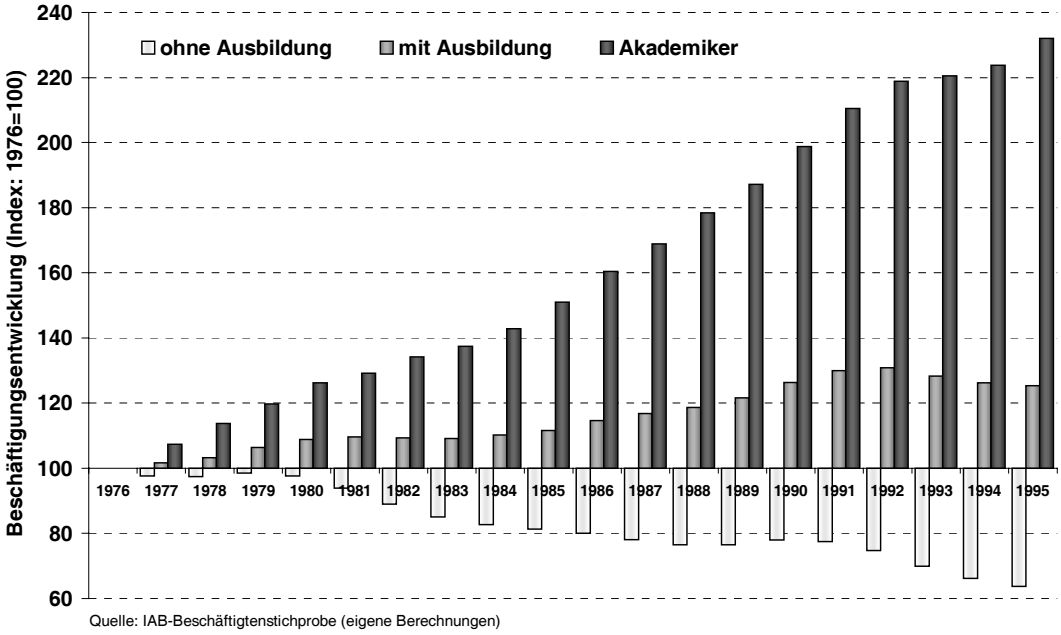
Insbesondere die 1970er und 1980er Jahre waren durch die sogenannte „Bildungsexpansion" geprägt (vgl. *Abschnitt 2.7.3*). Eine Facette dieser Entwicklung ist der Trend zum verstärkten Einsatz qualifizierter Arbeitskräfte; dies lässt sich

---

[93] An diesem Punkt wird der Unterschied zwischen den verschiedenen Methoden zur Messung von Beschäftigungsstabilität besonders deutlich: Während die durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer (actual tenure; unabgeschlossene Dauer) von Frauen im Zeitverlauf deutlich zunimmt (ILO 1996), sinkt die Überlebensrate neu begonnener Beschäftigungsverhältnisse (abgeschlossene Dauer bis zu einem maximalen Zeitpunkt von fünf Jahren). Diese Ergebnisse widersprechen sich keineswegs, da sie ganz unterschiedliche Sachverhalte abbilden. Gleichwohl bietet die Berechnung von Überlebensraten eine Reihe von Vorteilen gegenüber der Arbeit mit „unabgeschlossenen Dauern" wie etwa beim „Tenure-Verfahren"; vgl. dazu die ausführliche Methodendiskussion bei ERLINGHAGEN/MÜHGE (2002).

auch mit Hilfe der Daten der IAB-Beschäftigtenstichprobe deutlich beobachten.[94] So sinkt die absolute Zahl der Beschäftigten ohne abgeschlossene Berufsausbildung zwischen 1976 und 1995 kontinuierlich und nimmt um nahezu 40 Prozent ab (*Abbildung 40*). Auch verliert diese Personengruppe an relativer Bedeutung für den Arbeitsmarkt: Verfügten 1976 noch mehr als ein Drittel aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten über keine Berufsausbildung, so ist dieser Anteil bis 1995 auf rund ein Fünftel gesunken (*Abbildung 41*).

Abbildung 40: Beschäftigungsentwicklung (nach Qualifikation) (Index: 1976=100), Westdeutschland 1976-1995



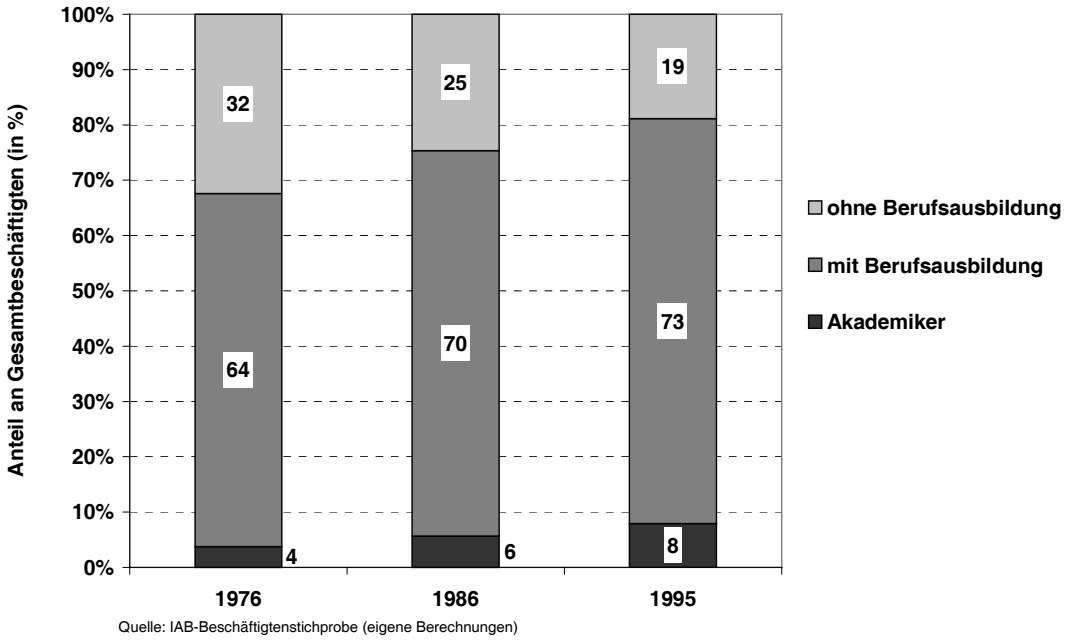
Hingegen nehmen die Beschäftigtenzahlen der Ausgebildeten zu, wobei insbesondere die Werte für Personen mit einem akademischen Abschluss *durchgängig* während des gesamten Zeitraums ansteigen. Die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Akademiker hat sich im Untersuchungszeitraum mehr als

---

[94] Die IAB-Beschäftigtenstichprobe enthält Informationen über die Schul- und Berufsbildung der gemeldeten Arbeitnehmer. Hierbei unterscheidet die IABS 7 Kategorien: (1) „ohne abgeschlossene Berufsausbildung, ohne Abitur“, (2) „mit abgeschlossener Berufsausbildung, ohne Abitur“, (3) „ohne abgeschlossene Berufsausbildung, mit Abitur“, (4) „mit abgeschlossener Berufsausbildung, mit Abitur“, (5) „Fachhochschulabschluss“, (6) „Hochschulabschluss“, sowie (7) „Ausbildung unbekannt“. Die hier vorgenommene qualifikationsspezifische Analyse der IABS fasst diese Informationen in drei Kategorien zusammen und zwar (1) „Beschäftigte ohne Berufsausbildung“ (Originalkategorie 1, 3, 7), (2) „Beschäftigte mit Berufsausbildung“ (Originalkategorie 2, 4) und (3) „Akademiker“ (Originalkategorie 5, 6); dabei ist zu berücksichtigen, dass Auszubildende generell aus allen hier vorgenommenen Analysen ausgeschlossen sind.

verdoppelt; ihr Anteil an allen Beschäftigten wächst in dieser Zeit von rund 3,5 auf knapp 8 Prozent. Auch die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung (ohne Akademiker) steigt, ist allerdings gewissen konjunkturellen Schwankungen unterworfen. Gleichwohl erhöht sich deren absolute Zahl in 20 Jahren um knapp ein Viertel und deren relative Bedeutung wächst um 11 Prozentpunkte, so dass 1995 gut vier Fünftel (oder 81 Prozent) aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten über eine Berufsausbildung bzw. einen akademischen Abschluss verfügen (1976: 68 Prozent). Einhergehend mit diesen Veränderungen können Auswirkungen auf die Entwicklung der qualifikationsspezifischen Arbeitsmarktmobilität und Beschäftigungsstabilität vermutet werden.

Abbildung 41: Beschäftigtenstruktur (nach Qualifikation), Westdeutschland (1976, 1986 und 1995)



Die *Abschnitte 2.6* sowie *2.7* haben u. a. bereits auf die mutmaßlichen Veränderungen qualifizierter Arbeit hingewiesen. Demnach sei die Entwicklung nicht nur durch verbesserte Chancen, sondern auch durch wachsende Arbeitsmarktrisiken insbesondere für Akademiker gekennzeichnet („Patchworker“, „Dienstleistungsnomaden“ etc.), wobei solche Leitbilder auch zunehmend die Arbeitssituation von ausgebildeten Angestellten und Facharbeitern beschreiben müssten. Zwar entstammen zum einen Begriffe wie „Dienstleistungsnomaden“ der jüngeren Arbeitsmarktdebatte, die von einer solchen Entwicklung verstärkt vor allem ab der

zweiten Hälfte der 1990er Jahre ausgeht; zum anderen sind diese hochflexiblen „Arbeitskraftunternehmer“ (VOß 1998) wahrscheinlich vor allem im nicht-sozialversicherungspflichtigen Bereich der „Neuen Selbständigkeit“ zu vermuten (vgl. dazu VANSELOW 2003). Jedoch ist es plausibel, dass eine solche, sich allmählich vollziehende Entwicklung nicht vollkommen spurlos an der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung als Kernbereich des deutschen Arbeitsmarktes vorüberzieht[95] – insbesondere dann, wenn die absolute Größe dieses Kernbereichs stagniert und auch die relativen Einbußen eher gering ausfallen (vgl. *Abschnitt 2.1*). Während für (hoch)qualifizierte Arbeitsanbieter gleichermaßen gewachsene Chancen als auch Risiken angenommen werden können, haben sich die Arbeitsmarktchancen von Geringqualifizierten (hier operationalisiert als Personen ohne Berufsausbildung) deutlich verschlechtert (*Abbildung 40*). Eine ganze Reihe von Gründen (bspw. ökonomische Globalisierung, verändertes Produktionsregime, etc.; vgl. *Kapitel 2*) lassen sich für diese Entwicklung angeben. Welche Auswirkungen auf die Erwerbsverläufe von Beschäftigten mit unterschiedlichen Qualifikationen von diesen Entwicklungen ausgehen, ist – wie insbesondere in *Abschnitt 2.6* aber auch *2.7* erläutert – jedoch nicht ohne weiteres absehbar. Für qualifizierte Beschäftigte dürfte die Entwicklung entscheidend von der Bedeutungsentwicklung betriebsspezifischen Humankapitals abhängen. Für Geringqualifizierte wird neben der Verfügbarkeit von sogenannten „Einfacharbeitsplätzen“ auch die individuelle Beschäftigungsfähigkeit und damit „Marktfähigkeit“ mutmaßlich an Bedeutung gewinnen.

3.3.3.2 Empirische Befunde zur qualifikationsspezifischen Arbeitsmarktdynamik

Arbeitsmarktmobilität und Qualifikation

Generell weisen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ohne Berufsausbildung im gesamten Untersuchungszeitraum eine höhere Arbeitsmarktmobilität als ausgebildete Arbeitnehmer auf (*Abbildung 42*). Die Labour-Turnover-Rate (LTR) der Geringqualifizierten ist im Zeitverlauf starken konjunkturellen Schwankungen unterworfen. So erreicht die LTR bspw. 1980 einen Wert von beinahe 40 Prozent,

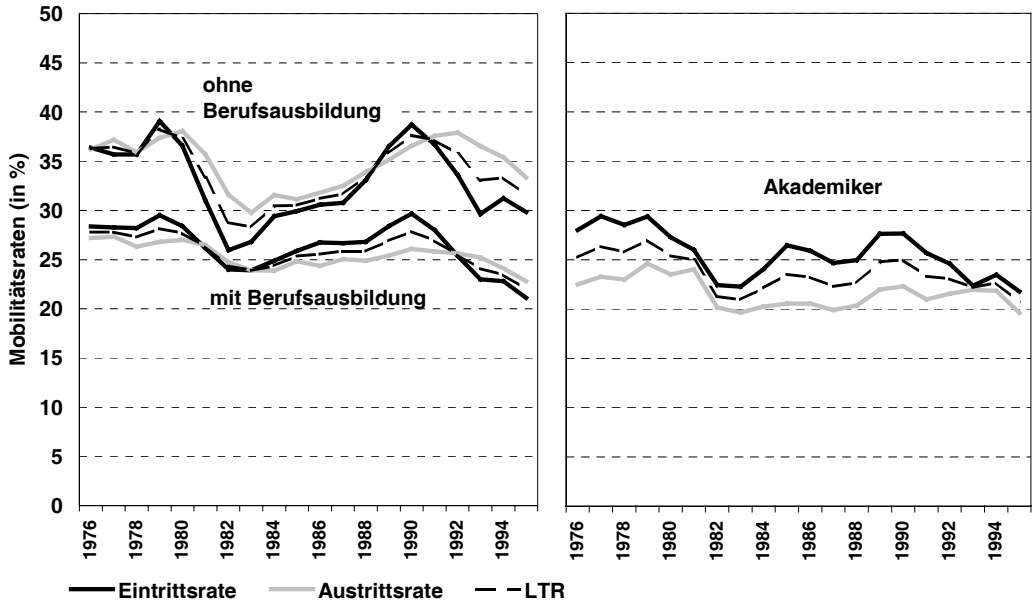
---

[95] So prognostizierte bspw. TOFFLER (1990 [1970]: 108) bereits vor mehr als 30 Jahren für die gesamte industrialisierte Welt: „Even if the push toward megalopolis stopped and people froze in their geographical tracks, there would still be a sharp increase in the number, and decrease in the duration of relationships as a consequence of job changes“.

um in der anschließenden Beschäftigungskrise bis 1983 auf unter 30 Prozent zu fallen. Korrespondierend mit der Entwicklung der stetig rückläufigen absoluten Beschäftigtenzahlen liegt die Austrittsrate dieser Gruppe fast durchgehend (Ausnahmen: 1979, 1989 und 1990) über der Eintrittsrate. Blendet man konjunkturelle Einflüsse aus, so nimmt die Mobilität der Beschäftigten ohne Berufsausbildung im Untersuchungszeitraum jedoch keineswegs ab. Im insbesondere für diese Gruppe dramatischen Beschäftigungseinbruch zu Beginn der 1990er Jahre werden bei weitem nicht die Tiefstwerte der Beschäftigungskrise in der ersten Hälfte der 1980er Jahre erreicht. Dies ist sicherlich auf die besonders hohe Austrittsrate Ende der 1980er bzw. Anfang der 1990er Jahre (ca. 38 Prozent) zurückzuführen. Bemerkenswert ist allerdings die in diesem Zeitraum – im Vergleich zur ersten Hälfte der 1980er Jahre – relativ hohe Eintrittsrate der ungelernten Arbeitnehmer. Die Eintrittsrate liegt 1995 bei 30 Prozent und somit fast fünf Prozentpunkte über den entsprechenden Werten des Jahres 1982: *Geringqualifizierte weisen folglich nicht per se eine ständig sinkende Mobilität in das Beschäftigungssystem hinein auf.*

Die großen Beschäftigungszugewinne für qualifizierte Arbeitnehmer werden auch im Verlauf der Eintritts- und Austrittsraten im Untersuchungszeitraum deutlich. Arbeitnehmer mit Berufsausbildung weisen außer zu Beginn der 1980er bzw. der 1990er Jahre durchgängig Beschäftigungsgewinne auf; die Eintrittsrate von Akademikern liegt sogar im gesamten Zeitraum – ungeachtet konjunktureller Schwankungen – über der entsprechenden Austrittsrate. Bis zum Ende der 1980er Jahre liegt die Arbeitsmarktmobilität von Beschäftigten mit Berufsausbildung leicht über den jeweiligen Werten der Akademiker; allerdings gleichen sich die Labour-Turnover-Raten der beiden Gruppen in der ersten Hälfte der 1990er Jahre weitest gehend an und erreichen 1995 beide einen Wert von rund 22 Prozent. Im Gegensatz zu den ungelernten Arbeitnehmern scheint die Mobilität von qualifizierten Beschäftigten zyklusübergreifend abzunehmen. Mit dem Bedeutungszuwachs qualifizierter Beschäftigung ist somit *keine* erhöhte Arbeitsmarktmobilität verbunden. Darüber hinaus zeigt sich, dass mit zunehmendem Qualifikationsgrad die Turbulenz des Arbeitsmarktgeschehens tendenziell sinkt. Das Geschehen auf dem Teilarbeitsmarkt für Akademiker scheint wesentlich weniger konjunkturell beeinflusst zu sein als das im Teilarbeitsmarkt für ungelernte Kräfte.

Abbildung 42: Eintritts-, Austritts- und Labour-Turnoverrate (nach Qualifikation), Westdeutschland 1976-1995



Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe (eigene Berechnungen)

Insgesamt verwundert der qualifikationsabhängige Befund zur Arbeitsmarktmobilität in zweierlei Hinsicht: Zum einen kann nicht von einer generell abnehmenden Dynamik des Arbeitsmarktes vor allem für ungelernte Beschäftigte gesprochen werden; selbst im starken Beschäftigungsabschwung zu Beginn der 1990er Jahre werden relativ hohe Eintrittsraten erreicht. Zum anderen gibt es keine Anhaltspunkte, dass sich insbesondere der akademische Teilarbeitsmarkt zum „Turbo-Arbeitsmarkt“ entwickelt; hier wäre am ehesten mit einer solchen Tendenz zu rechnen gewesen, da Akademikern – wie oben verschiedentlich ausgeführt – aufgrund ihrer besonderen Qualifikationen und flexiblen Einsatzfähigkeit aber auch aufgrund der sich seit den 1980er Jahren stetig verbessernden Arbeitsmarktsituation eine besondere „Bewegungsfreundlichkeit“ unterstellt wird.

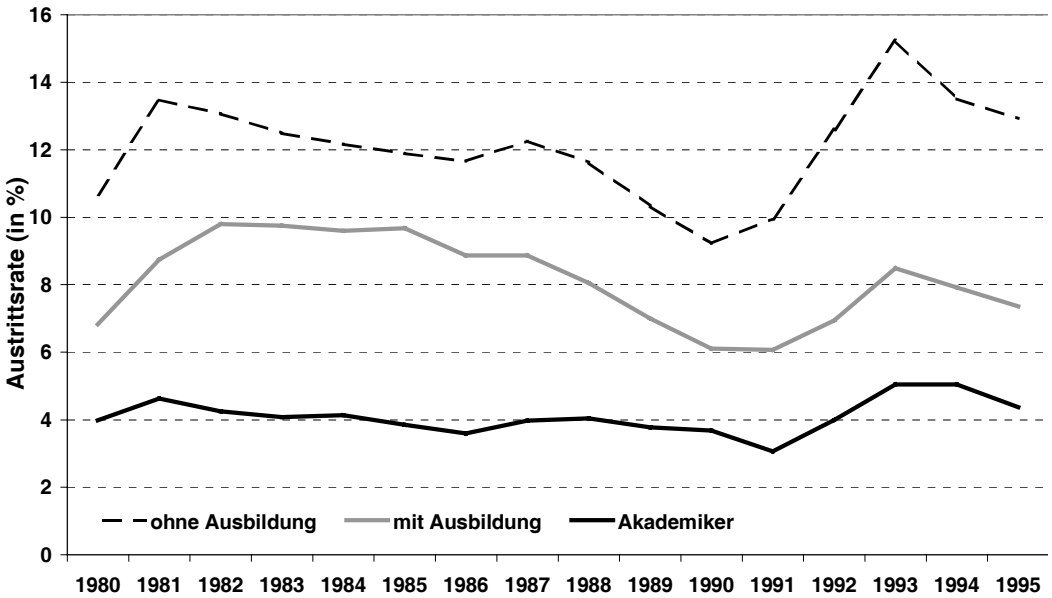
Arbeitslosigkeit und Qualifikation

Abbildung 43 macht deutlich, dass das Arbeitslosigkeitsrisiko mit steigender Qualifikation abnimmt. Während die Übergangsrate[96] aus Beschäftigung in Arbeitslosigkeit für Geringqualifizierte zwischen 1980 und 1995 etwa zwischen 10 und 14 Prozent pendelt, liegen die entsprechenden Werte für Akademiker bei vier

[96] Berechnet als Quotient aus der Anzahl aller Übergänge aus Beschäftigung in Arbeitslosigkeit des gesamten Jahres und der Beschäftigtenzahl (hier: am Stichtag 30.9.) im jeweiligen Jahr.

bis fünf Prozent. Gleichzeitig zeigt sich, dass das Arbeitslosigkeitsrisiko mit sinkender Qualifikation konjunkturabhängiger ist. Für Akademiker steigt erst im Beschäftigungsabschwung in der ersten Hälfte der 1990er Jahre das Arbeitslosigkeitsrisiko leicht an. Demgegenüber offenbart das Arbeitslosigkeitsrisiko von Arbeitnehmern mit bzw. ohne Berufsausbildung deutliche konjunkturelle Einflüsse im gesamten Untersuchungszeitraum; bis zum einsetzenden Beschäftigungsabschwung Anfang der 1990er Jahre verlaufen die Austrittsraten dieser beiden Gruppen relativ parallel – wenn auch auf unterschiedlichem Niveau. Erst danach findet eine Abkopplung in Form eines besonders stark steigenden Arbeitslosigkeitsrisikos bei Geringqualifizierten statt.

Abbildung 43: Übergangsraten von Beschäftigung in Arbeitslosigkeit (nach Qualifikation), Westdeutschland 1980-1995



Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe (eigene Berechnungen)

Im Folgenden wird die *Beständigkeit von Arbeitslosigkeitsepisoden* mit Hilfe der Daten der IAB-Beschäftigtenstichprobe in Form von Überlebensraten (Analysezeitraum: zwei Jahre) ermittelt. Die Zusammenfassung einzelner Leistungsbezugsmeldungen im Analysedatensatz orientiert sich hier am Konzept der „Perforierten Arbeitslosigkeit“ (vgl. dazu *Abschnitt 3.1.3.2*). Neben der nach Qualifikation differenzierten Analyse werden die Überlebensraten neu begonnener Arbeitslosigkeitsepisoden getrennt für zwei Altersgruppen („jünger als 55 Jahre“ und „55 Jahre und älter“) vorgenommen. Dies ist mit der insbesondere seit Mitte der 1980er Jahre etablierten „Vorruhestandspraxis“ zu begründen. Wie in *Ab-*

schnitt 2.5.4 näher ausgeführt, erfolgt Beschäftigungsabbau von älteren Arbeitnehmern seit dieser Zeit in nicht unerheblichem Umfang über eine Phase der „Vorruhestandsarbeitslosigkeit"; im „günstigsten" Fall können Arbeitnehmer frühestens ab dem 55. Lebensjahr so durch den ausgedehnten Bezug von Arbeitslosengeld den Übergang zwischen Beschäftigung und Rente überbrücken.

Betrachtet man zunächst einmal nur die Gruppe der „jüngeren" Arbeitnehmer (also jünger als 55 Jahre), so zeigt *Abbildung 44*, dass in allen drei Qualifikationsgruppen der Anteil von Arbeitslosigkeitsepisoden, die länger als 12 Monate andauern, im Zeitverlauf zunimmt.[97] Allerdings ist der Anteil von Langzeitarbeitslosigkeitsepisoden Geringqualifizierter mit rund 32 Prozent in der Eintrittskohorte 1990-93 am höchsten. Beim Vergleich der Gruppe der Personen mit Berufsausbildung sowie der Akademiker gibt es jedoch keine nennenswerten Unterschiede; etwa 27 Prozent aller zwischen 1990 und 1993 begonnenen Arbeitslosigkeitsepisoden dauern hier länger als ein Jahr. Für Nicht-Akademiker ist außerdem ein konjunktureller Effekt zu vermuten. Am schnellsten gelingt in diesen beiden Gruppen der Ausstieg aus der Arbeitslosigkeit in der von Beschäftigungswachstum geprägten Eintrittskohorte 1985-88. Dies ist bei jüngeren Akademikern nicht der Fall. Die im Zeitraum 1985 bis 1988 begonnenen Arbeitslosigkeitsepisoden sind im Vergleich mit den anderen beiden Eintrittskohorten – zumindest bis zur Dauer von einem Jahr – am beständigsten. Jedoch zeigt sich, dass Akademikern im zweiten Jahr ihrer in diesem Zeitraum begonnenen Arbeitslosigkeit eine stark sinkende Überlebensrate aufweisen.

Bei der Analyse der Überlebensraten in Arbeitslosigkeit von Arbeitnehmern, die 55 Jahre und älter sind, zeigen sich bei allen drei Qualifikationsgruppen im Zeitverlauf stark veränderte Überlebensraten. Auffällig ist zunächst der enorme „Jahressprung", der sich bei allen drei Gruppen für die Eintrittskohorte 1980-83 zeigt.

---

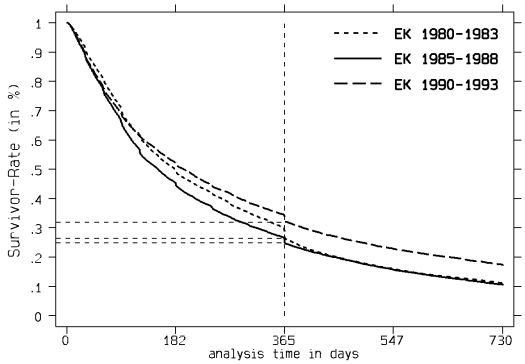
[97] Wenn eine Arbeitslosigkeitsepisode länger als 12 Monate andauert, wird in der einschlägigen Literatur von „Langzeitarbeitslosigkeit" gesprochen. KARR (1997) weist darauf hin, dass ein fundamentaler Unterschied besteht, ob „Langzeitarbeitslosigkeit" oder aber die „Zahl von langzeitarbeitslosen Personen" ermittelt wird. Letzteres erfasst die Zahl von Personen, die zu einem festen Stichtag bereits länger als 12 Monate arbeitslos sind, vernachlässigt jedoch die Arbeitslosen, die sich an diesem willkürlich festgelegten Stichtag „auf dem Weg" in die Langzeitarbeitslosigkeit befinden. Hier bieten gegenüber solchen Stichtagsauszählungen Überlebensraten ein besseres Instrument, um das wahre Ausmaß von Langzeit-Arbeitslosigkeitsepisoden zu ermitteln, da sie die abgeschlossenen Dauern von in einem bestimmten Zeitraum begonnenen Arbeitslosigkeitsepisoden erfasst.

Im *Anhang* in *Abbildung 58* dokumentierte Analysen belegen, dass bei der Berechnung entsprechender Überlebensraten solche Jahressprünge prinzipiell zu einem gewissen Anteil durch Frauen verursacht werden. Im geschlechtsspezifischen Vergleich der unter 58jährigen zeigen vor allem die Überlebensraten von Frauen solche Jahressprünge. Dies ist durch leistungsrechtliche Gegebenheiten zu erklären. Ein großer Anteil arbeitsloser Frauen fällt offenbar deshalb genau nach einem Jahr aus dem in der IAB-Beschäftigtenstichprobe dokumentierten Leistungsbezug heraus, weil sie zwar bis zu diesem Zeitpunkt Arbeitslosengeld als Versicherungsleistung beziehen, anschließend jedoch nicht in den Genuss der bedürftigkeitsabhängigen Arbeitslosenhilfe kommen. Es ist zu vermuten, dass hier Unterhaltsverpflichtungen von beschäftigten Ehemännern der Zahlung von Arbeitslosenhilfe (und damit der Erfassung in der IABS) im Wege stehen.

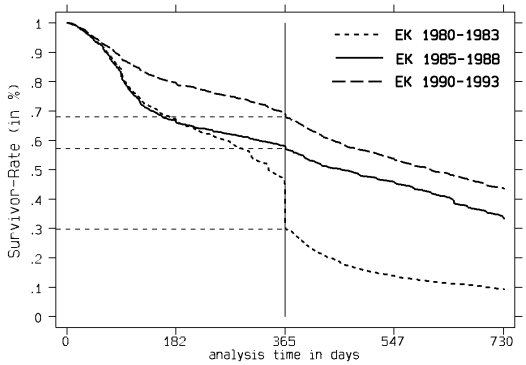
Neben diesem in allen Eintrittskohorten und Altersgruppen auftretenden „Fraueneffekt“ sind die nur bei den älteren Arbeitnehmern der Eintrittskohorte 1980-83 zu beobachtenden enormen Jahressprünge vor allem auf eine veränderte „Vorruhestandspraxis“ zurückzuführen. Im Zuge der Ausweitung der Arbeitslosengeldbezugsdauer bis maximal 32 Monate auf Arbeitnehmer ab dem 57. Lebensjahr wurde „die Nutzung von Arbeitslosigkeit als Vorruhestandspassage“ (KNUTH 1999: 108) in Deutschland zur gängigen Praxis. Bei einer differenzierten Analyse für die Gruppe der 55 bis 58jährigen sowie der 59jährigen und älteren Arbeitnehmer wird dies besonders deutlich (vgl. *Abbildung 58* im *Anhang*). Das Verschwinden der Jahressprünge in den Überlebensraten und die gleichzeitig zunehmende Stabilisierung von Arbeitslosigkeitsepisoden ist folglich auf diesem Hintergrund und im Zusammenhang mit der Verschärfung der Zugangsvoraussetzungen für Erwerbs- und Berufsunfähigkeitsrenten im Jahr 1984 zu interpretieren. *Abbildung 44* legt nahe, dass diese im Untersuchungszeitraum geänderte Vorruhestandspraxis kein Phänomen ist, dass allein für Geringqualifizierte zu beobachten ist. In allen drei Qualifikationsgruppen ist ein enormer Anstieg der Überlebensraten für die letzten beiden Eintrittskohorten zu beobachten: Dauerten bspw. lediglich 30 Prozent der zwischen 1980 und 1983 begonnenen Arbeitslosigkeitsepisoden (sprich: Leistungsbezugsepisoden) länger als 12 Monate, so erhöhte sich dieser Anteil in den beiden folgenden Eintrittskohorten auf zirka 68 bzw. 78 Prozent.

Abbildung 44: Überlebensraten neu begonnener Arbeitslosigkeitsepisoden (getrennt nach Alter und Qualifikation), Eintrittskohorten (EK) 1980-83, 1985-88 und 1990-93, Westdeutschland

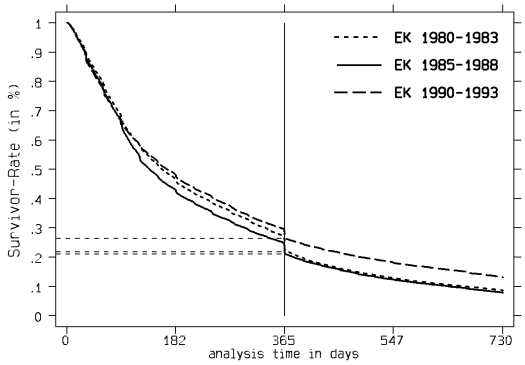
ohne Berufsausbildung, jünger als 55 Jahre***/+++**



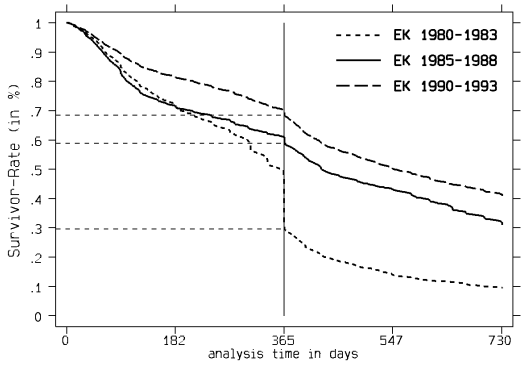
ohne Berufsausbildung, 55 Jahre und älter***/+++**



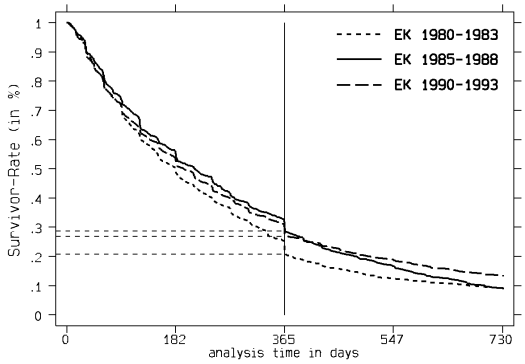
mit Berufsausbildung, jünger als 55 Jahre***/+++**



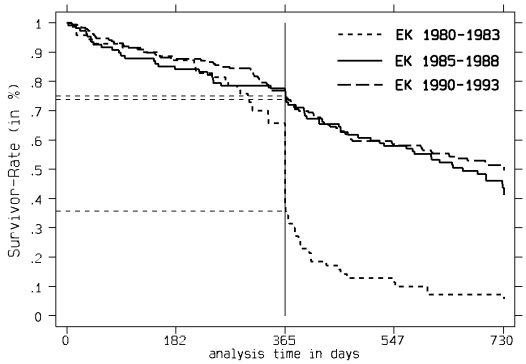
mit Berufsausbildung, 55 Jahre und älter***/+++**



Akademiker, jünger als 55 Jahre***/+**



Akademiker, 55 Jahre und älter***/+++**



Signifikanztests:
Log-Rank-Trend: *** p<=0,005; ** 0,005<p<=0,01: * 0,01<p<=0,05
Wilcoxon-Trend: +++ p<=0,005; ++ 0,005<p<=0,01: + 0,01<p<=0,05

Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe (eigene Berechnungen)

Insofern sind die vorliegenden Befunde zur qualifikationsspezifischen Arbeitslosigkeit differenziert zu interpretieren:

- Erstens nimmt die Beständigkeit von Arbeitslosigkeit in der Gruppe der unter 55jährigen generell zu, jedoch ist das Verbleibsrisiko bei Geringqualifizierten am höchsten.
- Zweitens offenbaren die deskriptiven Ergebnisse keinen qualifikationsspezifischen Unterschied bezüglich der Beständigkeit von Arbeitslosigkeit bei älteren Arbeitnehmern. Die seit Mitte der 1980er Jahre geänderte Vorruhestandpraxis betrifft alle Qualifikationsgruppen gleichermaßen.[98]
- Drittens nimmt das Arbeitslosigkeitsrisiko mit zunehmender Qualifikation deutlich ab, so dass Geringqualifizierte das höchste und insbesondere im Abschwung nach 1990 noch deutlich gestiegene Arbeitslosigkeitsrisiko aufweisen.

Die Brisanz der Entwicklung liegt vor allem darin, dass Geringqualifizierte ein zunehmendes Risiko aufweisen, arbeitslos zu werden und *gleichzeitig* eine hohe und im Zeitverlauf steigende Wahrscheinlichkeit besitzen, dass ihre Arbeitslosigkeitsepisode über 12 Monate hinaus andauert.

Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen und Qualifikation

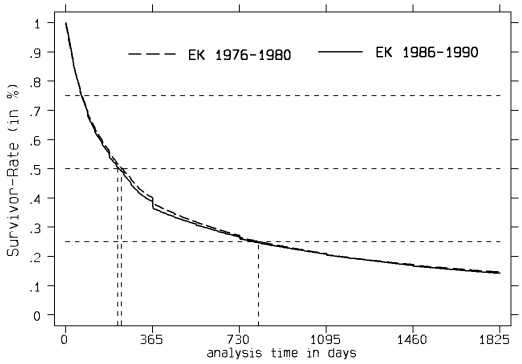
Die Stabilität von neu begonnenen Beschäftigungsverhältnissen ist für Arbeitnehmer mit unterschiedlichem Ausbildungsstatus fundamental verschieden. Je höher die Qualifikation, desto stabiler sind die Jobs. Weisen ungelernte Arbeitnehmer der Eintrittskohorte 1986-1990 eine mittlere Verweildauer in einem neuen Arbeitsverhältnis von zirka 9 Monaten auf, so liegt dieser Wert für Arbeitnehmer mit abgeschlossener Berufsausbildung bei deutlich über einem Jahr und für Akademiker sogar bei über zwei Jahren (*Abbildung 45*). Des Weiteren zeigt ein Vergleich der beiden Eintrittskohorten zum einen für ungelernte Arbeitnehmer sowie zum anderen für Arbeitnehmer mit Berufsausbildung, dass deren Beschäftigungsstabilität nahezu konstant bleibt. Besonders auffällig ist aber die Stabilisierung der Beschäftigungsverhältnisse von Akademikern. Erreicht die Eintrittskohorte 1976-1980 eine Überlebenswahrscheinlichkeit von 30 Prozent deutlich unter vier Jahren, so erreicht die Eintrittskohorte 1986-1990 diesen Wert rund acht Monate später.

---

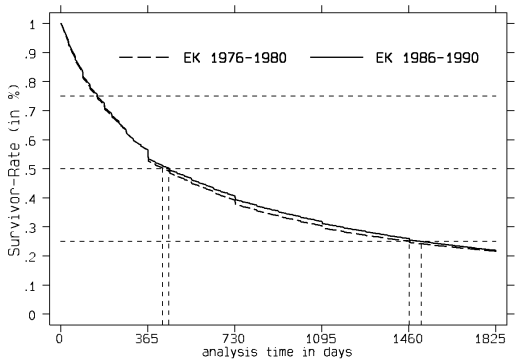
[98] KNUTH/KALINA (2002) zeigen allerdings im Rahmen einer multivariaten Analyse, dass der verstärkte Übergang in Vorruhestandsarbeitslosigkeit ein statistisch signifikantes Phänomen der Geringqualifizierten darstellt.

Abbildung 45: Überlebensraten neu begonnener Beschäftigungsverhältnisse (nach Qualifikation), Westdeutschland, Eintrittskohorte 1976-1980 und 1986-1990

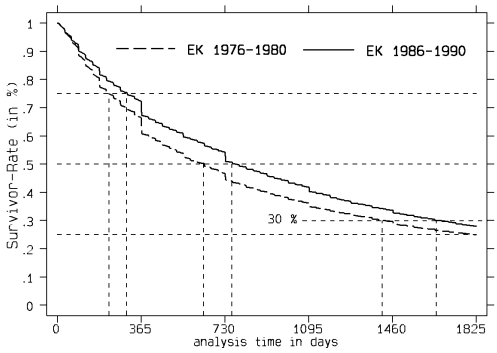
ohne Berufsausbildung*/+++**



mit Berufsausbildung*/+++**



mit FH/Uni-Abschluss*/+++**



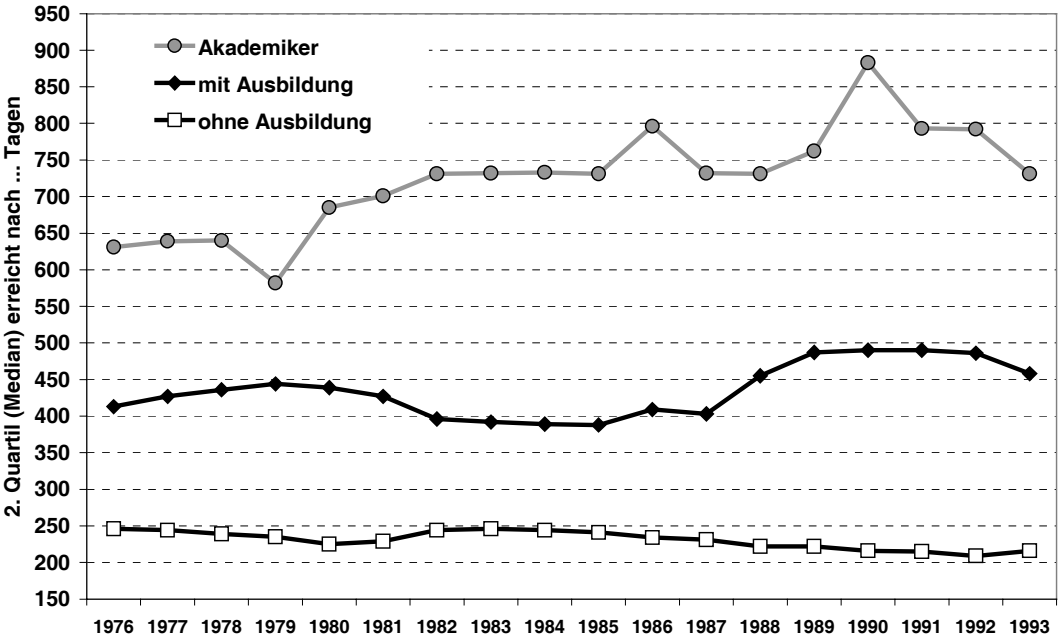
Signifikanztests:
Log rank: *** p<=0,005; ** 0,005<p<=0,01: * 0,01<p<=0,05
Wilcoxon: +++ p<=0,005; ++ 0,005<p<=0,01: + 0,01<p<=0,05

Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe (eigene Berechnungen)

Grundsätzliche qualifikationsspezifische Stabilitätsunterschiede werden noch deutlicher, wenn man für jedes *einzelne* Eintrittsjahr die Zeitpunkte vergleicht, an denen neu begonnene Beschäftigungsverhältnisse eine 50prozentige Überlebenswahrscheinlichkeit (Median) erreichen (*Abbildung 46*; zusätzlich werden die genauen Medianwerte bzw. der Zeitpunkt, an dem das 75 Prozent-Quartil erreicht wird, in *Tabelle 25* im *Anhang* dokumentiert). Es zeigt sich, dass (1) die Stabilität der Jobs von Ungelernten zyklusübergreifend – wenn auch eher leicht – abnimmt, jedoch ist dies lediglich beim Medianwert und nicht für das 75-Prozent-Quartil festzustellen (*Tabelle 25* im *Anhang*). Darüber hinaus entwickelt sich (2) die Stabilität der Jobs von Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung deutlich prozyklisch, wenngleich jedoch hier gleichzeitig zyklusübergreifend eine leicht zunehmende Tendenz auszumachen ist. (3) Die Stabilität der Jobs von Akademi-

kern verhält sich bezüglich der allgemeinen Beschäftigungsentwicklung tendenziell eher antizyklisch und nimmt gleichzeitig zyklusübergreifend deutlich zu; eine gewisse Ausnahme ist hierbei jedoch die Entwicklung im Beschäftigungsabschwung zwischen 1991 und 1993.

Abbildung 46: Median (in Tagen) der Überlebensraten (nach Qualifikation), Eintrittsjahre 1976 bis 1993 (Westdeutschland)



Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe (eigene Berechnungen)

Bemerkenswert ist an diesen Ergebnissen, dass sich Beschäftigungszuwachs auf der einen und abnehmende Fluktuation und zunehmende Beschäftigungsstabilität auf der anderen Seite nicht ausschließen, wie insbesondere die Ergebnisse für den akademischen Teilarbeitsmarkt zeigen. Noch überraschender ist jedoch die im Zeitverlauf nahezu gleichbleibende bzw. nur mäßig rückläufige Beständigkeit neu begonnener Jobs von Geringqualifizierten. Obwohl sich die Beschäftigungschancen dramatisch verschlechtern und das Arbeitslosigkeitsrisiko gerade für diese Gruppe zunimmt, sind die ermittelten Überlebensraten der beiden Eintrittskohorten nahezu deckungsgleich. Für Geringqualifizierte wird es zunehmend schwierig, wieder in Beschäftigung zu wechseln, wenn sie einmal arbeitslos geworden sind. Gelingt es jedoch einen Arbeitsplatz zu finden, ist dieses Beschäftigungsverhältnis am Ende des Untersuchungszeitraums in etwa genauso beständig wie am Ende der 1970er Jahre.

Diese Ergebnisse werfen auch ein neues Licht auf die insbesondere im Hinblick auf Geringqualifizierte geführte „Insider/Outsider-Debatte“. Dass es im Segment

der Geringqualifizierten für „Outsider“ prinzipiell schwieriger geworden wäre, mit „Insidern“ zu konkurrieren, ist aus den vorliegenden Ergebnissen nicht ohne weiteres abzulesen: Nicht nur die relativ hohen Eintrittsraten in diesem Beschäftigungssegment, sondern auch das Ausbleiben einer zunehmenden Stabilisierung der weniger werdenden Beschäftigungsverhältnisse widersprechen der Annahme einer prinzipiell zu immobilen Beschäftigtengruppe. Unter der Annahme einer wachsenden Diskriminierung geringqualifizierter „Outsider“ wäre auf der einen Seite mit stark schrumpfenden Eintrittsraten und auf der anderen Seite mit einer wachsenden Stabilisierung von bestehenden Beschäftigungsverhältnissen zu rechnen gewesen.

3.3.4 Arbeitsmarktentwicklung und Betriebsgröße

3.3.4.1 Wachsende Bedeutung von Kleinbetrieben – Zunahme der Arbeitsmarktdynamik?

Die folgende betriebsgrößenspezifische Arbeitsmarktanalyse orientiert sich an der Betriebsgrößenklassendefinition der OECD (1985: 64): Bei weniger als 100 Beschäftigten ist von Klein- und bei weniger als 20 Beschäftigten von Kleinstbetrieben zu sprechen; dem stehen mittlere Betriebe mit bis zu 500 und Großbetriebe mit über 500 Beschäftigten gegenüber. Diese Vorgehensweise hat zum einen den Vorteil, dass damit eine international vergleichbare Größenklasseneinteilung gewählt wird. Zum anderen lassen sich diese Grenzen mit Hilfe der dieser Analyse zu Grunde liegenden Daten der IAB-Beschäftigtenstichprobe exakt nachbilden. Es gilt folgende Begriffsdefinition:

„Kleinstbetrieb“: 1-19 Beschäftigte
„Kleinbetrieb“: 20-99 Beschäftigte
„Mittelbetrieb“: 100-499 Beschäftigte
„Großbetrieb“: 500 Beschäftigte und mehr

Darüber hinaus scheint diese Abgrenzung auch der rechtlichen Vielfalt zur Betriebsgrößenfrage gerecht zu werden. In Deutschland existieren in Abhängigkeit zur Betriebsgröße unterschiedliche gesetzliche Bestimmungen bspw. für den Kündigungsschutz oder aber die Mitbestimmung (RAMM 1991a, 1991b; WAHSNER 2000). So gelten abweichende Grenzen, ab welcher Beschäftigtenzahl gewisse Vorschriften wirksam werden, je nachdem, welches Recht im jeweiligen Einzelfall zur Anwendung kommt. Jedoch sind im Gegensatz zu kleineren Betrie-

ben die rechtlichen Vorgaben für Betriebe mit mehr als 20 Beschäftigten[99] relativ einheitlich, so dass vereinfachend davon ausgegangen werden kann, dass für solche Betriebe generell andere gesetzliche Vorgaben gelten – insbesondere bezüglich der Arbeitnehmermitbestimmung – als dies in größeren Betrieben der Fall ist. So beziehen sich die Regelungen des Kündigungsschutzgesetzes bspw. nur auf Beschäftigte in Betrieben mit mindestens fünf Arbeitnehmern. Darüber hinaus hat der Betriebsrat nach dem Betriebsverfassungsgesetz ab einer Betriebsgröße von 20 Arbeitnehmern Mitspracherechte bei Personalentscheidungen wie Umgruppierung oder aber Einstellungen. Zusätzlich ist die Betriebsgröße in der vorliegenden Klassierung eine gute Proxy-Variable für die Existenz von Betriebsräten. Zwar ist bereits ab einer Betriebsgröße von fünf Beschäftigten die Wahl eines Betriebsrates rechtlich zulässig, jedoch variiert die Existenz von betrieblichen Interessenvertretungen de facto deutlich mit der Betriebsgröße (*Tabelle 8*) (DÜLL/ELLGUTH 1999; vgl. auch BENDER/KONIETZKA/SOPP 2000: 479).

Tabelle 8: Anteil der Betriebe mit Betriebsrat nach Betriebsgröße (in Prozent), Westdeutschland 1998

	5-20 Beschäftigte	**21-100 Beschäftigte**	**101-299 Beschäftigte**	**300-1000 Beschäftigte**	**1000 u. m. Beschäftigte**
Privatwirtschaft insg.	*5*	*35*	*78*	*91*	*97*
darunter:					
Produzierendes Gewerbe (inkl. Baugewerbe)	*5*	*39*	*85*	*97*	*99*
Dienstleistungen	*5*	*33*	*72*	*83*	*94*
Quelle: Düll/Ellguth (1999: 169)					

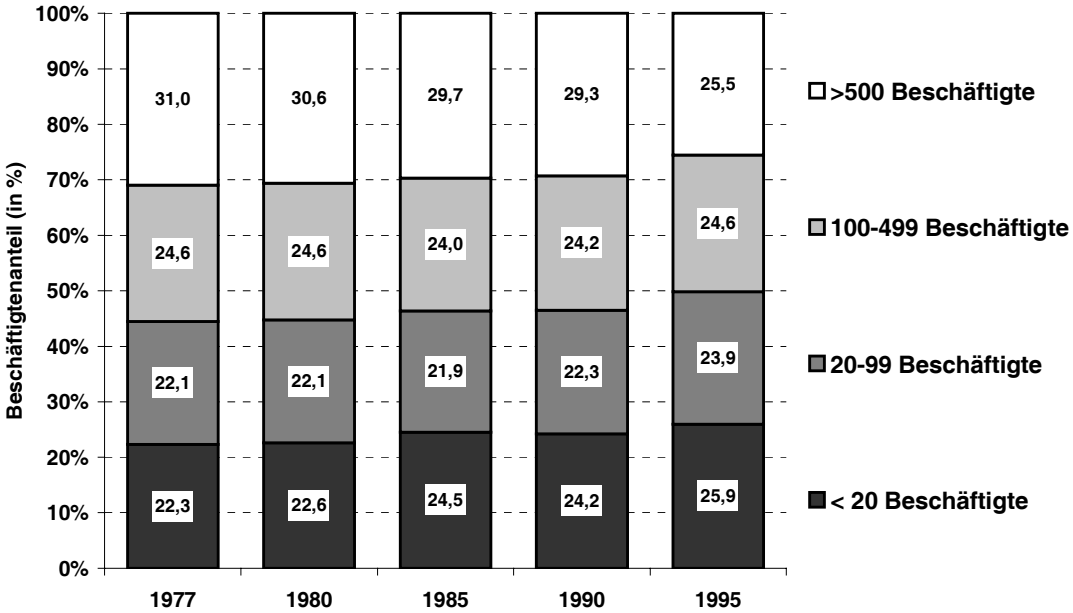
Insgesamt zeichnet sich in internationaler Perspektive seit den 1980er Jahren mehr und mehr ein Trend zu kleineren Betrieben ab, der sich bei einer Analyse der IABS-Daten auch eindeutig für Deutschland bestätigt lässt: Waren 1977[100] rund 44

[99] Hier ist auf eine Abweichung zwischen juristischer Realität in Deutschland einerseits und der OECD-Einteilung bzw. dem zur Verfügung stehenden Datenmaterial andererseits der Vollständigkeit halber aufmerksam zu machen: Um die juristischen Unterschiede auch empirisch genau zu erfassen, hätten Betriebe mit 20 Beschäftigten eigentlich noch zur Kategorie „Kleinstbetriebe“ zählen müssen. Leider lässt die IAB-Beschäftigtenstichprobe eine solche Unterscheidung nicht zu; die Betriebsgrößeninformationen liegen lediglich als klassierte Daten vor, wobei eine vorgegebene Klassengrenze bei 19 Beschäftigten verläuft.

[100] Abweichend von den vorausgegangenen Analysen beginnt der Untersuchungszeitraum hier 1977, da erst ab diesem Zeitpunkt Betriebsgrößeninformationen in der IAB-Beschäftigtenstichprobe zur Verfügung stehen.

Prozent aller sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer in Betrieben mit weniger als 100 Mitarbeitern beschäftigt, so vergrößerte sich dieser Anteil bis 1995 stetig auf 50 Prozent; am Ende des Untersuchungszeitraums arbeiten in Westdeutschland mehr Menschen in Kleinst- als in Großbetrieben (*Abbildung 47*).

Abbildung 47: Beschäftigtenstruktur nach Betriebsgröße, Westdeutschland (1977, 1980, 1985, 1990 und 1995)



Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe (eigene Berechnungen)

Im Zusammenhang mit der Annahme eines im Übergang zur Dienstleistungsgesellschaft generell beschleunigten Arbeitsmarktgeschehens nimmt der zu beobachtende Trend zur verstärkt kleinbetrieblich organisierten Produktion eine Schlüsselrolle ein. Denn wie bereits ausführlich in *Abschnitt 2.6.1* erläutert, kann man zunächst einmal davon ausgehen, dass kleinere Betriebe eine erhöhte Beschäftigtenfluktuation und verringerte Beschäftigungsstabilität aufweisen und folglich allein aufgrund des Bedeutungszuwachses kleinbetrieblicher Beschäftigung mit einer Beschleunigung des Arbeitsmarktgeschehens im Zeitverlauf insgesamt gerechnet werden müsste.

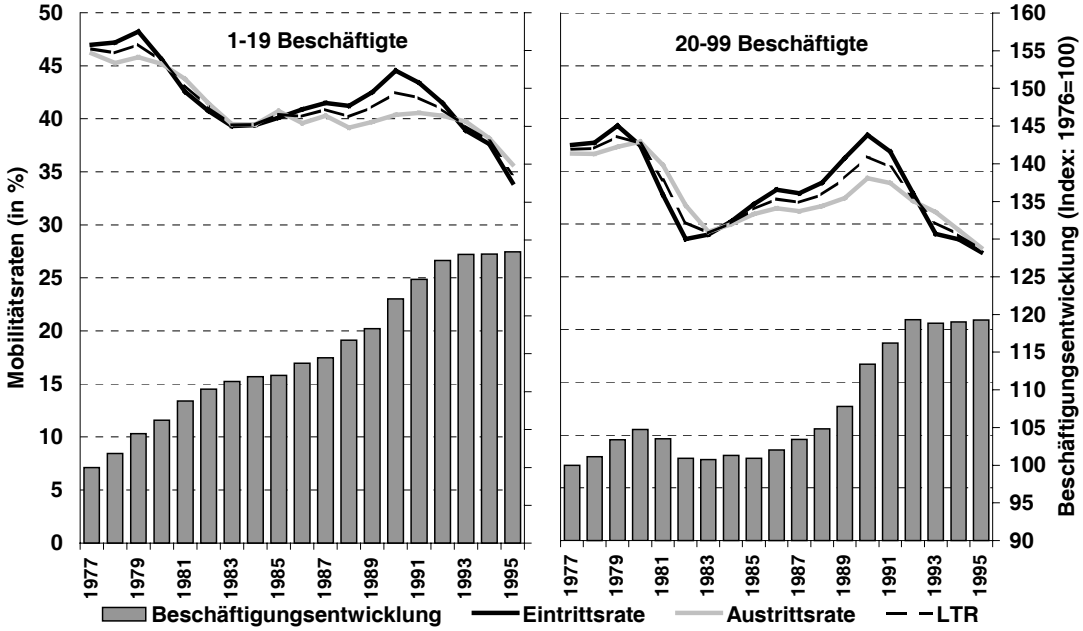
3.3.4.2 Empirische Befunde zur betriebsgrößenspezifischen Arbeitsmarktdynamik

Arbeitsmarktmobilität und Betriebsgröße

Abbildung 48 und *Abbildung 49* dokumentieren u. a. die indexierte Beschäftigungsentwicklung in den vier unterschiedlichen Betriebsgrößenklassen zwischen 1977 und 1995. So zeigt sich etwa, dass 1995 in Kleinstbetrieben knapp 30 Pro-

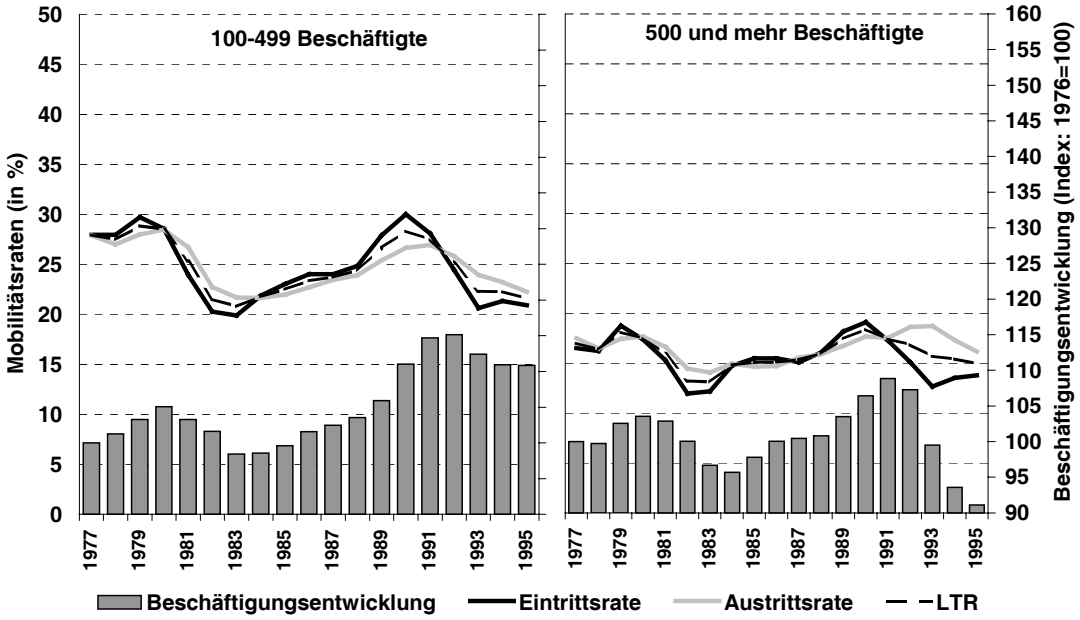
zent und in Kleinbetrieben knapp 20 Prozent mehr Beschäftigte arbeiten als 1977. Auch die Zahl der in Mittelbetrieben Beschäftigten hat sich – wenn auch lediglich um 10 Prozent – erhöht, während sich im Gegensatz dazu die Zahl von Arbeitnehmern in Großbetrieben zwischen 1977 und 1995 um knapp 10 Prozent reduzierte. Die Zahl der Arbeitnehmer in Kleinstbetrieben wächst nahezu während des gesamten Untersuchungszeitraums. Hingegen zeigt die Beschäftigungsentwicklung in Betrieben mit mehr als 19 Beschäftigten einen moderaten prozyklischen Verlauf. Demgegenüber macht *Abbildung 49* den starken Beschäftigungsabbau in Großbetrieben in der ersten Hälfte der 1990er Jahre deutlich: Während zwischen 1991 und 1995 die Zahl der Personen stagniert, die in Betrieben mit weniger als 500 Beschäftigten arbeiten, nimmt die Zahl der in Großbetrieben Beschäftigten in dieser Zeit um 18 Prozent ab. Der Bedeutungszuwachs kleinbetrieblicher Beschäftigung speist sich folglich sowohl aus der Zunahme der Beschäftigtenzahlen in kleineren Betrieben selbst als auch aus den Beschäftigungsverlusten in Großbetrieben.

Abbildung 48: Eintritts-, Austritts- und Labour-Turnoverraten sowie Beschäftigungsentwicklung (Index: 1977=100) (Kleinst- und Kleinbetriebe), Westdeutschland 1977-1995



Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe (eigene Berechnungen)

Abbildung 49: Eintritts-, Austritts- und Labour-Turnoverraten sowie Beschäftigungsentwicklung (Index: 1977=100) (Mittel- und Großbetriebe), Westdeutschland 1977-1995



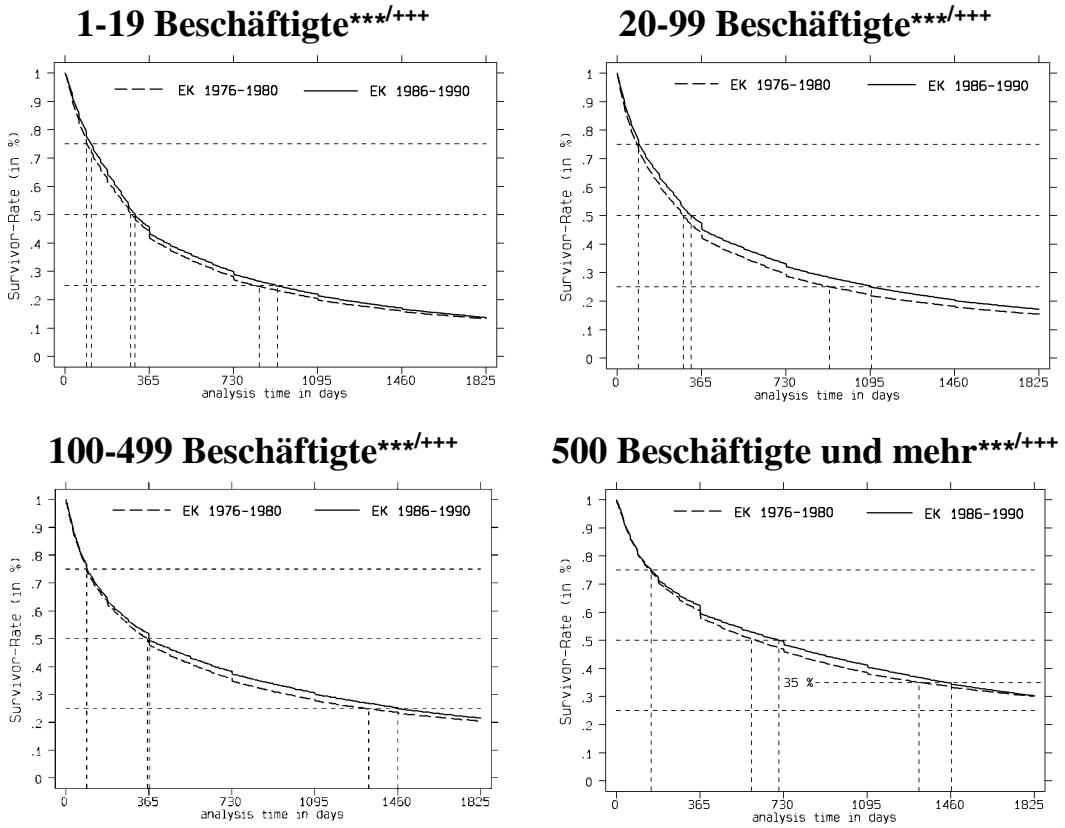
Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe (eigene Berechnungen)

Ein vergleichender Blick auf die Labour-Turnover-Raten in *Abbildung 48* und *Abbildung 49* bestätigt zunächst auch für Deutschland die These von einer generell mit steigender Betriebsgröße abnehmenden Beschäftigungsfluktuation. Auffälligste Entwicklung ist jedoch, dass die Fluktuation in Kleinstbetrieben zyklusübergreifend deutlich abnimmt. Der LTR-Wert in 1995 von rund 35 Prozent liegt zwar immer noch über den entsprechenden Werten der größeren Betriebe, hat sich aber im Vergleich zu 1977 um 12 Prozentpunkte verringert. Vergleicht man bspw. den Beschäftigungsboom Ende der 1970er Jahre mit dem bedeutend stärkeren Aufschwung Ende der 1980er Jahre, so zeigt sich für die Beschäftigten in Kleinstbetrieben, dass zum späteren Zeitpunkt nicht die hohen Fluktuationsraten erreicht werden, wie Ende der 1970er Jahre. Ähnliches ist auch für die Abschwünge in der ersten Hälfte der 1980er und 1990er Jahre festzustellen: Die Labour-Turnoverrate liegt für kleinstbetriebliche Beschäftigung 1982 bei 41 und 1995 bei 35 Prozent. Abgesehen von konjunkturellen Schwankungen sind bei den Fluktuationsraten sowohl der Klein- und Mittel- als auch der Großbetriebe im Zeitverlauf solche starken Veränderungen nicht festzustellen. Allerdings verringern sich im Untersuchungszeitraum tendenziell die Unterschiede der Fluktuationsraten der Betriebe mit weniger als 500 Beschäftigten einerseits und der Großbetriebe andererseits.

Beständigkeit von Beschäftigung und Betriebsgröße

Insbesondere bei der Analyse betriebsgrößenspezifischer Beschäftigungsstabilität muss beachtet werden, dass sich das erklärende Merkmal „Betriebsgröße“ nach dem Zeitpunkt der Einstellung im Zeitverlauf ändern kann. Bei der folgenden deskriptiven Analyse werden solche betrieblichen Wachstums- und Schrumpfungsprozesse nicht mit einbezogen und die Beschäftigungsverhältnisse bezüglich der Ausgangssituation analysiert. Das bedeutet, dass bspw. ein in einem Kleinstbetrieb begonnenes Beschäftigungsverhältnis – solange es fortbesteht – weiter der Kategorie „Kleinstbetrieb“ zugeordnet wird, auch wenn der Betrieb im Laufe der Zeit gewachsen ist und eigentlich zur Gruppe der Klein- oder vielleicht sogar der Mittelbetriebe zu zählen wäre. Gleiches gilt für Schrumpfungsprozesse.

Abbildung 50: Überlebensraten neu begonnener Beschäftigungsverhältnisse (nach Betriebsgröße), Westdeutschland, Eintrittskohorte (EK) 1976-1980 und 1986-1990



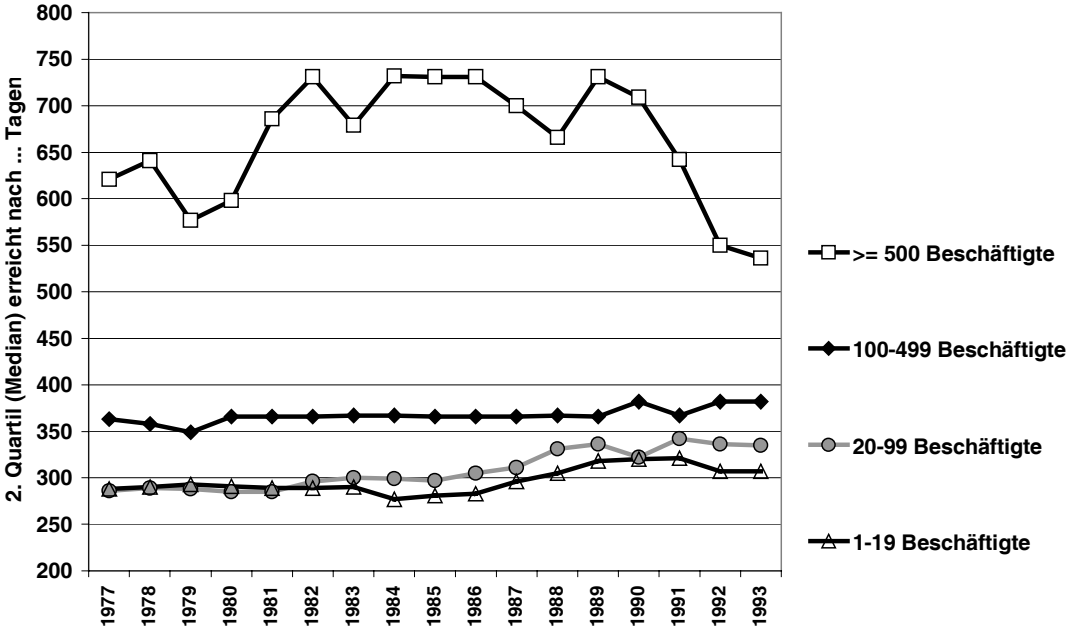
Signifikanztests:
Log rank: *** p<=0,005; ** 0,005<p<=0,01: * 0,01<p<=0,05
Wilcoxon: +++ p<=0,005; ++ 0,005<p<=0,01: + 0,01<p<=0,05

Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe (eigene Berechnungen)

Abbildung 50 zeigt die Überlebensraten neu begonnener Beschäftigungsverhältnisse der Eintrittskohorten 1976-1980 und 1986-1990 jeweils für die vier unterschiedlichen Betriebsgrößenklassen. Demnach wächst – wie erwartet – die Beständigkeit von Beschäftigungsverhältnissen prinzipiell mit der Betriebsgröße an. Darüber hinaus zeigt sich bei dieser Darstellung, dass im Zeitverlauf neu begonnene Beschäftigungsverhältnisse in allen vier Betriebsgrößenklassen stabiler werden; dies gilt insbesondere für die Jobs in Kleinbetrieben (20-99 Beschäftigte). Ein differenzierteres Bild ergibt sich allerdings, wenn man die Überlebensrate neu begonnener Beschäftigungsverhältnisse für jedes einzelne Eintrittsjahr zwischen 1977 und 1993 ermittelt. *Abbildung 51* zeigt die Medianwerte der für jedes einzelne Eintrittsjahr berechneten Überlebensraten neu begonnene Beschäftigungsverhältnisse (vgl. auch *Tabelle 26* im *Anhang*). Dabei zeigt sich, dass die Beständigkeit von neu begonnenen Beschäftigungsverhältnissen in Großbetrieben während des Beschäftigungsrückgangs in der ersten Hälfte der 1980er Jahre zunächst zunimmt und anschließend bis 1989/90 – abgesehen von zwei kleineren Einbrüchen – auf recht hohem Niveau verbleibt. Erst zu Beginn der 1990er Jahre nimmt die Beständigkeit großbetrieblicher Beschäftigung deutlich ab und erreicht am Ende des Untersuchungszeitraums für 1993 begonnne Jobs die niedrigsten Werte. Demgegenüber verändert sich die Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen in Betrieben mit weniger als 500 Beschäftigten bis in die erste Hälfte der 1980er Jahre hinein kaum. Während bis Ende der 1980er Jahre die Medianwerte für Mittelbetriebe weiter stagnieren, zeigen die Jobs in Klein- und Kleinstbetrieben eine zunehmende Stabilisierungstendenz. Zwar scheint sich im Zuge der allgemein schlechten Beschäftigungslage in der ersten Hälfte der 1990er Jahre dieser Stabilisierungstrend nicht weiter fortzusetzen, jedoch sind die 1993 neu begonnenen Beschäftigungsverhältnisse in Betrieben mit bis zu 500 Beschäftigten so stabil wie zu keinem Zeitpunkt seit 1977 zuvor. Demgegenüber waren im selben Jahr die neu begonnenen Jobs in Großbetrieben so unbeständig wie in keinem vorherigen Eintrittsjahr seit 1977. Darüber hinaus zeigt sich, dass die Beständigkeit von in Großbetrieben neu begonnenen Beschäftigungsverhältnissen wesentlich stärkeren konjunkturellen Schwankungen unterworfen ist als die Beständigkeit von Jobs in Betrieben anderer Größenklassen. Der Medianwert der Überlebensrate für großbetriebliche Beschäftigungsverhältnisse pendelt in Bezug zum Ausgangswert von 1977 um bis zu 18 Prozent nach oben und bis zu 14 Prozent nach unten;

solche Veränderungen sind in den anderen Betriebsgrößengruppen wesentlich moderater. Im Endeffekt zeigt sich eine Abschwächung betriebsgrößenspezifischer Unterschiede durch eine gleichzeitige Destabilisierung großbetrieblicher und Stabilisierung klein- und kleinstbetrieblicher Beschäftigung. Gerade letztere Entwicklung scheint ein wesentlicher Baustein innerhalb der Erklärung zu sein, warum sich in Deutschland trotz verändertem Produktionsregime (vgl. *Abschnitt 2.6*) insgesamt kein genereller „Turbo-Arbeitsmarkt-Trend" eingestellt hat.

Abbildung 51: Median (in Tagen) der Überlebensraten (nach Betriebsgröße), Eintrittsjahre 1977 bis 1993 (Westdeutschland)



Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe (eigene Berechnungen)

3.3.5 Arbeitsmarktentwicklung und Dienstleistungstätigkeiten

3.3.5.1 Was heißt „Dienstleistungsgesellschaft"? – Zur Operationalisierung eines problematischen Begriffs

Die im Begriff „Dienstleistungsgesellschaft" implizierte Feststellung eines zunehmenden Tertiarisierungstrends setzt u. a. voraus, dass Unterscheidungskriterien gefunden werden, die Dienstleistungen von produzierenden Tätigkeiten abgrenzen. Hierbei spielen die Begriffe „Branche" und „Beruf" bzw. „Tätigkeitsbereich" eine entscheidende Rolle. In der Vergangenheit wurde das Phänomen der Tertiarisierung vor allem mittels des „Branchenkonzeptes" untersucht. Auf einer solchen Basis ergibt sich, dass bspw. im Vergleich mit den USA der deutsche Dienstleistungssektor unterentwickelt und die Probleme des deutschen Arbeits-

marktes u. a. auf diese angebliche „Dienstleistungslücke“ zurückzuführen sei (KLÖS 1997). Im Zuge der Diskussion um diese „Dienstleistungslücke“ hat es jedoch bei der Bestimmung des Tertiarisierungsgrades des deutschen Arbeitsmarktes eine Verschiebung hin zu einem berufs- bzw. tätigkeitszentrierten Konzept gegeben. Ausschlaggebend für dieses veränderte Messkonzept ist, dass – insbesondere in Deutschland – Dienstleistungstätigkeiten nicht vollständig aus den produzierenden Betrieben ausgelagert worden sind und dass somit das Branchenkonzept den Tertiarisierungsgrad des Beschäftigungssystems unterschätzt (vgl. bspw. HAISKEN-DENEW et al. 1996; 1998; WAGNER 1999; vgl. zur Diskussion insgesamt auch BOSCH 2001c). Eine Analyse nach Tätigkeiten ist somit prinzipiell besser geeignet, das wahre Ausmaß der Tertiarisierung abzubilden.

Will man die Entwicklung von Dienstleistungstätigkeiten mit Hilfe der Daten der IAB-Beschäftigtenstichprobe nachzeichnen, sind weitere Vorüberlegungen anzustellen. So muss eine tätigkeitsbasierte Auswertung der IABS-Daten auf die Berufsinformationen zurückgreifen, die in der Stichprobe in Form der von der Bundesanstalt für Arbeit vorgenommenen dreistelligen Berufsklassifizierung enthalten sind (vgl. auch *Abschnitt 3.2.4*). Diese Berufsklassifizierung fasst Berufe mit im wesentlichen „gleichartigen“ Aufgaben und Tätigkeiten zusammen (BENDER et al. 1996: 12). Dabei macht die Vielfalt der verschiedenen Berufe eine grundsätzliche Zusammenfassung in (a) „primäre“, (b) „produzierende“ und (c) „dienstleistende“ Tätigkeiten erforderlich. Eine Zuordnung der dreistelligen Berufskennziffern zu einer der drei Tätigkeitsgruppen ist jedoch alles andere als trivial. Daher muss zunächst das für die hier vorgenommene Analyse entwickelte Klassifizierungsschema näher erläutert werden, wobei eine weitere Untergliederung der Produktionstätigkeiten (fünf Unterkategorien) und der Dienstleistungstätigkeiten (fünf Unterkategorien) erfolgt; primäre Tätigkeiten werden hingegen nur in einer Sammelkategorie erfasst.

Produzierende oder dienstleistende Tätigkeit?

Die Zuordnung einzelner Berufe bzw. Berufsgruppen zur Kategorie der produzierenden oder aber zur Kategorie der dienstleistenden Tätigkeiten ist in vielen Fälle nicht ohne weiteres möglich. Die hier vorgenommene Einteilung orientierte sich aus diesem Grund im Wesentlichen an der Häufigkeitsverteilung von „Tätigkeitsmerkmalen“ bzw. „Tätigkeitsschwerpunkten“, wie sie von PARMENTIER/SCHADE/SCHREYER (1993) für alle Berufs- (auf Dreistellerebene)

bzw. Tätigkeitsgruppen (auf Zweistellerebene) ausgewiesen werden. PARMENTIER/SCHADE/SCHREYER (1993) weisen vier verschiedene Tätigkeitsmerkmale aus: (1) „Produktionstätigkeiten“, (2) „Infrastrukturtätigkeiten“, (3) „Vertriebs-, Verwaltungs- oder Planungstätigkeiten“ sowie (4) „Dienstleistungstätigkeiten“. Für jeden einzelnen Beruf bzw. jede einzelne Tätigkeit wird auf Basis der Daten des Mikrozensus das hauptsächlich maßgebliche Merkmal erfasst; eine generelle Einordnung des Berufes wird mit der Ausweisung der relativen Häufigkeitsverteilung der Tätigkeitsmerkmale für jede einzelne Berufsgruppe möglich. Diese berufsgruppenspezifischen Informationen werden in einer die Jahre 1980, 1985, 1989 und 1991 umfassenden Zeitreihe dokumentiert. *Tabelle 9* enthält als Beispiel die entsprechende Häufigkeitsverteilung im Beruf mit der Kennziffer 284 „Feinmechaniker“. 1980 übten 49,9 Prozent aller westdeutschen Feinmechaniker hauptsächlich „Produktionstätigkeiten“ und 28,8 Prozent hauptsächlich „Infrastrukturtätigkeiten“ aus. 1991 sind 39,2 Prozent mit „Produktions-“ und 37,7 Prozent mit „Infrastrukturtätigkeiten“ betraut während 10,2 Prozent „Vertriebs-, Verwaltungs- bzw. Planungsaufgaben“ erfüllen.

Tabelle 9: Relative Häufigkeiten der Tätigkeitsmerkmale im Beruf „Feinmechaniker“ (Kennziffer 284) in Prozent, Westdeutschland (1980 bis 1991)

	1980	**1985**	**1989**	**1991**
Tätigkeitsmerkmal				
Produktionstätigkeiten	49,9	45,8	31,4	39,2
Infrastrukturtätigkeiten	28,8	28,8	43,3	37,7
Vertriebs-, Verwaltungs- u. Planungstätigkeiten	/	12,2	13,8	10,2
Dienstleistungstätigkeiten	/	/	/	/

Quelle: PARMENTIER/SCHADE/SCHREYER (1993: 61)
/ = Fallzahlen < 5000

Die im Weiteren vorgenommene Einteilung ist in den Fällen relativ einfach, in denen in der Mehrzahl das Tätigkeitsmerkmal „Produktionstätigkeit“ zutrifft; in diesen Fällen gehen wir für die *gesamte Berufsgruppe* von einer Produktionstätigkeit aus. Wenn die Mehrzahl die Tätigkeitsmerkmale „Vertriebs-, Verwaltungs- und Planungstätigkeit“ bzw. „Dienstleistungstätigkeit“ aufweist, gehen wir dementsprechend für die *gesamte Berufsgruppe* von einer Dienstleistungstätigkeit aus. Schwieriger gestaltet sich die Zuordnung, wenn ein relativ großer Anteil der Kategorie „Infrastrukturtätigkeit“ zugeordnet ist. Unter „Infrastrukturtätigkeiten“ verstehen PARMENTIER/SCHADE/SCHREYER (1993: 364) sowohl eher produktions-

orientierte Aufgaben wie „Maschinen bedienen, einrichten“ und „reparieren“ als auch eher dienstleistungsorientierte Aufgaben wie „bewirten, reinigen, sortieren, befördern“. In diesen uneinheitlichen Fällen muss auf die ebenfalls in PARMENTIER/SCHADE/SCHREYER (1993) dokumentierte Verteilung der Tätigkeitsschwerpunkte zurückgegriffen werden. PARMENTIER/SCHADE/SCHREYER (1993: 363) unterscheiden prinzipiell zwischen zehn Tätigkeitsschwerpunkten: (1) „Maschinen bedienen/einrichten“, (2) „Gewinnen/Herstellen“, (3) „Reparieren“, (4) „Kaufen, Verkaufen, Verhandeln, Vermitteln“, (5) „Büroarbeit, allgemeine Bildschirmarbeit“, (6) „Forschen, Analysieren, Konstruieren, Gestalten“, (7) „Disponieren, Koordinieren, Führen, Leiten“, (8) „Bewirten, Reinigen, Sortieren, Befördern“, (9) „Sichern, Bewachen, Gesetze anwenden“ und (10) „Ausbilden, Beraten, Pflegen, Publizieren“. Die Tätigkeitsschwerpunkte (1) und (2) kennzeichnen eher produktionsorientierte Tätigkeiten und die Schwerpunkte (3) bis (10) eher dienstleistungsorientierte Tätigkeiten. Durch die Kombination der Informationen aus *Tabelle 9* und *Tabelle 10* ist eine Zuordnung des Berufes „Feinmechaniker“ zu den produzierenden Tätigkeiten möglich, da bspw. 1991 63,8 Prozent aller Feinmechaniker mit der Herstellung selbst bzw. mit dem Bedienen von Maschinen zur Herstellung von Gütern befasst gewesen sind.

Tabelle 10: Relative Häufigkeiten der Tätigkeitsschwerpunkte (Auswahl) im Beruf „Feinmechaniker“ (Kennziffer 284) in Prozent, Westdeutschland (1980 bis 1991)

	1980	**1985**	**1989**	**1991**
Tätigkeitsmerkmal				
Gewinnen, Herstellen	49,9	45,8	31,4	39,2
Maschinen bedienen / einrichten	12,2	20,0	30,1	24,6
Reparieren	16,0	/	13,2	11,9
Forschen, Analysieren etc.	/	/	/	/
Ohne Tätigkeitsschwerpunkt	12,4	/	9,9	11,4

Quelle: PARMENTIER/SCHADE/SCHREYER (1993: 61)

/ = Fallzahlen < 5000

Dieses Beispiel macht die bei der Einteilung in Produktions- bzw. Dienstleistungstätigkeit angewendete Methode deutlich, zeigt aber auch, dass trotzdem ein gewisses „willkürliches“ Moment bei einer solchen Einteilung nicht zu vermeiden ist. Dies ist zum einen deshalb nicht zu vermeiden, weil in keinem Fall vollständige Anteilsinformationen vorliegen; zum Teil sind auch wegen zu geringer Fallzahlen keine Informationen für ganze Berufsgruppen verfügbar. Zum anderen gibt

es im Zeitverlauf Anteilsverschiebungen, die eine konsequente Zuordnung eigentlich verhindert bzw. eine Anpassung im Zeitverlauf notwendig machen würde. Aus Gründen der Praktikabilität erfolgt jedoch eine unabhängig vom Untersuchungszeitpunkt eindeutige Zuordnung der Berufe entweder zum Produktions- oder aber zum Dienstleistungsbereich.

Differenzierung von Produktionstätigkeiten

Produktionstätigkeiten werden im Folgenden in fünf Untergruppen weiter aufgeteilt. Die Zuordnung erfolt hier über das hauptsächlich zur Produktion eines Gutes verwendete bzw. bearbeitete Material. Dementsprechend wird unterschieden nach: (1) „Chemie-, Papier-, Keramik und Holzverarbeitende Tätigkeiten“, (2) „Metallverarbeitende Tätigkeiten“, (3) „Textiltätigkeiten“, (4) „Bautätigkeiten“ sowie (5) „Elektro- und Feinmechaniktätigkeiten“. Die Zuordnung wird in erster Linie aus der direkten Berufsbezeichnung (bspw. „Blechpresser“ oder „Keramiker“) abgeleitet; in Zweifelsfällen wird als Anhaltspunkt die Branche herangezogen, in denen die meisten der im jeweiligen Beruf Tätigen arbeiten (entsprechende Informationen finden sich ebenfalls in PARMENTIER/SCHADE/SCHREYER 1993). So wird bspw. der Beruf „Maler, Lackierer (Ausbau)“ (Kennziffer 511) den Bauberufen zugeschlagen, da 1991 73,5 Prozent der in diesem Beruf Beschäftigten im Ausbau- und Bauhilfsgewerbe arbeiteten (vgl. PARMENTIER/SCHADE/SCHREYER 1993: 103).

Differenzierung von Dienstleistungstätigkeiten

Die Differenzierung von Dienstleistungstätigkeiten in einzelne Untergruppen gestaltet sich allein schon deshalb wesentlich schwieriger, weil eine Zuordnung aufgrund der bearbeiteten Materialien wie bei produzierenden Berufen naheliegender Weise nicht möglich bzw. auch nicht sinnvoll ist. Zunächst schien es wünschenswert, die Einteilung der Dienstleistungsberuf an bereits existierenden Schemata auszurichten. Beispielsweise bietet MATHEUS (1995) ein solches Schema, das auch in anderen Untersuchungen angewendet wird (vgl. bspw. HAISKEN-DENEW et al. 1996). Bei näherer Betrachtung sprechen jedoch bei den hier vorzunehmenden Analysen insbesondere zwei Gründe gegen eine Übernahme der Matheus‘schen Klassifikation. Da die Daten der IAB-Beschäftigtenstichprobe erstens lediglich sozialversicherungspflichtig Beschäftigte erfassen, liegen keine Informationen über Beamte vor. Folge wäre eine kaum zu besetzende Gruppe der

„staatlichen Dienstleistungen“, die MATHEUS (1995) als Untergruppe bildet. Zwar könnte man auf die Ausweisung dieser Gruppe verzichten, jedoch spricht zweitens auch die Bildung der Kategorien „Verwaltungsdienstleistungen“ bzw. „Organisationsdienstleistungen“ gegen die Anwendung dieses Schemas, da in dieser Einteilung eine qualifikatorische Unterscheidung impliziert ist, die hier vermieden werden soll (vgl. dazu die Definitionskriterien und Beispiele in MATHEUS 1995: 228f). Die Vermischung von originären Tätigkeitsmerkmalen und Qualifikationsmerkmalen führt innerhalb einer Analyse zu hier ungewollten Interaktionseffekten und würde daher bspw. der Beantwortung der Frage im Wege stehen, ob Dienstleistungstätigkeiten per se zu unbeständigeren Betriebsbindungen führen. Des Weiteren scheint auch die generelle Kategorisierung einzelner Dienstleistungsgruppen nach der Art der Anbieter und Nachfrager in unserem Fall nicht zweckmäßig zu sein. Statt dessen wird eine Unterteilung in fünf Untergruppen favorisiert, die als eine Mischform aus „Nachfrageorientierung“ und „Art des Dienstes“ zu verstehen ist. „Nachfrageorientierung“ heißt, dass zwei Dienstleistungsgruppen eindeutig zu identifizieren sind, die entweder mehrheitlich direkt mit der Steuerung, Überwachung und Unterstützung der Unternehmensproduktion oder aber mit der Steuerung, Überwachung und Unterstützung der privaten Haushaltsproduktion befasst sind. Es verbleibt eine relativ große Anzahl von Tätigkeiten, bei denen eine solche direkte Zuordnung nicht möglich erscheint, da sie sowohl für private Haushalte als auch für Unternehmen erbracht werden. Diese Dienstleistungen sind im weitesten Sinne mit „Verkehrsregelung“ befasst. Zu unterscheiden sind demnach Dienstleistungen, die den stofflichen Verkehr („Infrastruktur- und Transportdienstleistungen“), den finanziellen Verkehr („Ökonomische Transaktionsdienstleistungen) oder aber den Informationsverkehr („Verwaltungs-, Organisations- und Kommunikationsdienstleistungen“) „regeln“ bzw. abwickeln (*Tabelle 11*). Die exakte Zuordnung der in der IAB-Beschäftigtenstichprobe auf Dreistellerebene erfassten Berufe bzw. Berufsgruppen zu den einzelnen Bereichen der Produktions- bzw. Dienstleistungstätigkeiten ist der *Tabelle 27* im *Anhang* zu entnehmen.

Tabelle 11: Fünf Gruppen von Dienstleistungstätigkeiten

Dienstleistungsgruppe	**Art der Tätigkeit**
Produktionsnahe Dienstleistungen	Steuerung/Überwachung/Unterstützung der Unternehmensproduktion
Haushalts- und personenbezogene Dienstleistungen	Steuerung/Überwachung/Unterstützung der priv. Haushaltsproduktion
Infrastruktur- und Transportdienstleistungen	Abwicklung des stofflichen Verkehrs zwischen Unternehmen und/oder priv. Haushalten
ökonomische Transaktionsdienstleistungen	Abwicklung des finanziellen Verkehrs zwischen Unternehmen und/oder priv. Haushalten
Verwaltungs-, Organisations- und Kommunikationsdienstleistungen	Abwicklung des Informationsverkehrs zwischen Unternehmen und/oder priv. Haushalten
Quelle: eigene Darstellung	

3.3.5.2 Empirische Befunde zur Dynamik von Dienstleistungstätigkeiten

Wie hoch ist der Dienstleistungsgrad des deutschen Beschäftigungssystems?

Abbildung 52 zeigt, dass insbesondere seit Beginn der 1980er Jahre die Zahl der Dienstleistungsbeschäftigten kontinuierlich zugenommen hat, so dass 1995 knapp 30 Prozent mehr Arbeitnehmer Dienstleistungstätigkeiten ausübten als dies noch 1975 der Fall gewesen ist. Während die Zahl der Beschäftigten in der Produktion am Beginn des Untersuchungszeitraums noch leicht zugenommen hat, sind im Verlauf der Beschäftigungskrise in der ersten Hälfte der 1980er Jahre Beschäftigungseinbußen zu verzeichnen. Dieser Trend wird im Aufschwung Ende der 1980er Jahre zwar noch gebremst, aber nicht mehr umgekehrt. Besonders dramatisch geht die Zahl der produzierenden Arbeitnehmer im Verlauf des Beschäftigungseinbruchs in der ersten Hälfte der 1990er Jahre zurück, so dass 1995 etwa 15 Prozent weniger Beschäftigte mit produzierenden Berufen in westdeutschen Betrieben tätig sind, als dies 1975 der Fall gewesen ist. Entsprechend nimmt die absolute wie relative Bedeutung von Dienstleistungstätigkeiten zu (*Abbildung 52*): Waren 1975 „lediglich“ knapp 63 Prozent der Beschäftigten in Dienstleistungsberufen tätig, so erhöht sich dieser Anteil bis 1995 auf rund 71 Prozent; dementsprechend reduziert sich der Anteil von produzierenden Arbeitnehmern von 34 Prozent (1975) auf 26 Prozent am Ende des Untersuchungszeitraums.[101] Diese An-

[101] Die an 100 fehlenden Prozent sind der Anteil der in landwirtschaftlichen Berufen bzw. Montanberufen Tätigen.

teilswerte decken sich trotz der unterschiedlichen Datenbasis recht genau mit den Ergebnissen bei HAISKEN-DENEW et al. (1998), die in Westdeutschland für das Jahr 1997 unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ebenfalls einen Dienstleistungsanteil von rund 71 Prozent ermitteln.[102]

Abbildung 52: Entwicklung der Beschäftigtenzahl (Index 1975=100) sowie der Beschäftigungsstruktur nach Art der Tätigkeit, Westdeutschland 1975-1995

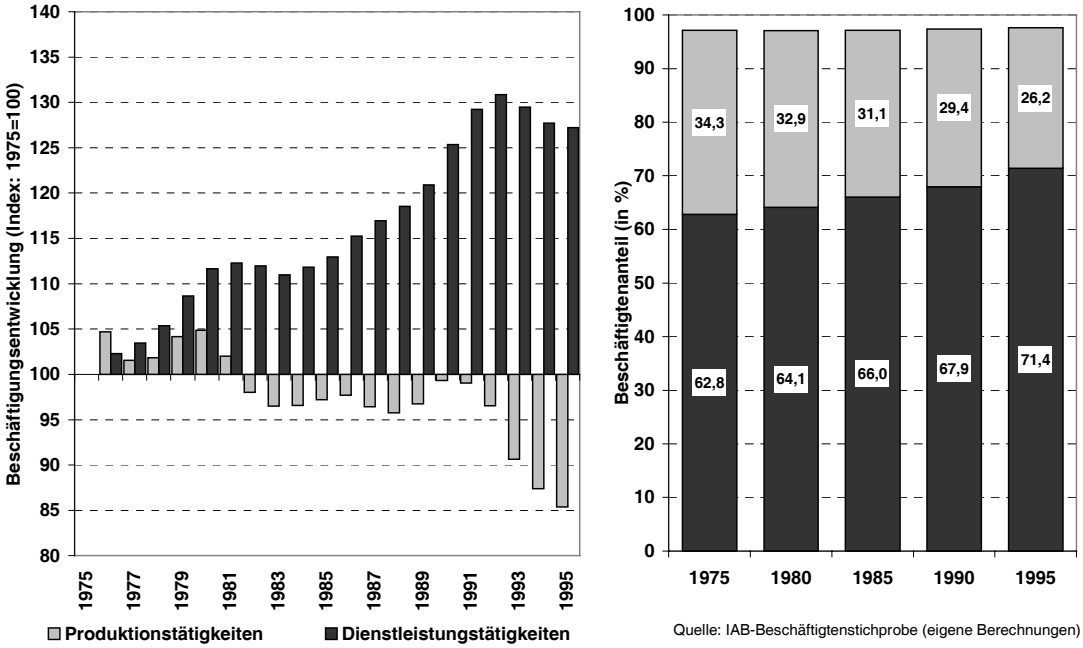


Tabelle 12 dokumentiert getrennt für Produktions- und Dienstleistungstätigkeiten die Entwicklung der Tätigkeitsstruktur innerhalb dieser beiden Untergruppen für die Jahre 1975, 1980, 1985, 1990 und 1995. Bei den Produktionstätigkeiten nimmt im Zeitverlauf insbesondere die relative Bedeutung von „Chemie-, Papier-, Keramik- und Holzverarbeitenden Tätigkeiten“ sowie von „Tätigkeiten des Elektrofachs und feinmechanische Tätigkeiten“ zu, während die Bedeutung von Textiltätigkeiten sehr deutlich zurückgeht. Bei den Dienstleistungstätigkeiten sinkt der Anteil von „Infrastruktur- und Transportdienstleistungstätigkeiten“ während der Anteil von „Haushalts- und Personenbezogenen Dienstleistungstätigkeiten“ deutlich steigt. Der relative Bedeutungsverlust der Infrastruktur- und Transportdienstleistungen ist durch den leichten Rückgang der Beschäftigtenzahlen in diesem Bereich bei gleichzeitig starken Beschäftigungszuwächsen in den anderen

[102] Der Dienstleistungsanteil an allen Beschäftigten liegt 1997 in Westdeutschland bei insgesamt 75 Prozent (HAISKEN-DENEW 1998).

Dienstleistungsberufen zu erklären (*Tabelle 29* im *Anhang*). Es zeigt sich, dass nicht nur die relative Bedeutung von „Haushalts- und Personenbezogenen Dienstleistungstätigkeiten“ im Zeitverlauf um 4,5 Prozentpunkte zunimmt, sondern dass sich auch die absolute Beschäftigtenzahl in diesem Segment zwischen 1975 und 1995 um 50 Prozent erhöht. Demgegenüber verzeichnen alle Produktionstätigkeiten – mit Ausnahme der stagnierenden „Elektroberufe“ – einen Rückgang der Beschäftigtenzahlen, der besonders deutlich bei den Textilberufen beobachtet werden kann; die Zahl der in diesen Berufen Beschäftigten hat zwischen 1975 und 1995 um mehr als 63 Prozent abgenommen (*Tabelle 29* im *Anhang*).

Tabelle 12: Beschäftigungsstruktur innerhalb von Produktions- und Dienstleistungstätigkeiten, Westdeutschland 1975-1995 (zum Stichtag 30.09.)

	1975	**1980**	**1985**	**1990**	**1995**
Produktionstätigkeiten					
Chemie-, Papier-, Keramik- und Holzverarbeitende Berufe	*17,1 %*	*17,4 %*	*17,6 %*	*18,4 %*	*18,9 %*
Metallverarbeitende Berufe	*37,2 %*	*37,3 %*	*38,3 %*	*39,8 %*	*38,2 %*
Textilberufe	*9,3 %*	*8,3 %*	*7,1 %*	*5,8 %*	*4,0 %*
Nahrungs- und Genussmittel erzeugende Berufe	*4,6 %*	*4,7 %*	*5,2 %*	*4,8 %*	*4,9 %*
Berufe des Elektrofachs und feinmechanische Berufe	*11,1 %*	*11,5 %*	*12,5 %*	*13,2 %*	*13,2 %*
Bauberufe	*20,8 %*	*20,8 %*	*19,3 %*	*18,0 %*	*20,9 %*
Summe	*100 %*	*100 %*	*100 %*	*100 %*	*100 %*
Dienstleistungstätigkeiten					
Infrastruktur- und Transportdienstleistungsberufe	*15,5 %*	*14,5 %*	*13,1 %*	*13,1 %*	*12,0 %*
Ökonomische Transaktionsdienstleistungsberufe	*16,3 %*	*16,7 %*	*16,9 %*	*16,5 %*	*16,2 %*
Verwaltungs-, Organisations- & Kommunikationsdienstleistungsberufe	*29,3 %*	*29,0 %*	*28,7 %*	*28,7 %*	*29,1 %*
Produktionsnahe Dienstleistungsberufe	*13,9 %*	*13,8 %*	*13,6 %*	*13,8 %*	*13,2 %*
Haushalts- und Personenbezogene Dienstleistungsberufe	*25,0 %*	*26,1 %*	*27,7 %*	*28,0 %*	*29,5 %*
Summe	*100 %*	*100 %*	*100 %*	*100 %*	*100 %*

Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe (eigene Berechnungen)

Beschäftigungsstabilität und Dienstleistungstätigkeit im Zeitverlauf[103]

Die in der Literatur getroffenen Annahmen über die Auswirkungen der wachsenden Bedeutung von Dienstleistungstätigkeiten auf die Arbeitsmarktdynamik in Deutschland (vgl. *Abschnitt 2.6.1*) stehen in engem Zusammenhang mit der bereits in der *Einleitung* erläuterten „Entberuflichungs-These" (vgl. zusätzlich auch *Abschnitt 3.2.4*) und der qualifikationsspezifischen Arbeitsmarktentwicklung (vgl. *Abschnitt 3.3.3*). Daher ist in diesem Abschnitt weniger die Fluktuation, sondern vielmehr die Stabilität von Dienstleistungsbeschäftigung von primärem Interesse. Im Mittelpunkt steht dabei die Frage, ob Dienstleistungsjobs prinzipiell unbeständiger sind als Beschäftigungsverhältnisse im Produktionsbereich bzw. ob im Zeitverlauf für die beiden interessierenden Tätigkeitsgruppen unterschiedliche Entwicklungen auszumachen sind. Wie *Abschnitt 2.6* gezeigt hat, lassen sich im Vorfeld keine eindeutigen Prognosen stellen. So kann man einerseits im Zusammenhang mit der „Beschleunigungs-These" implizit von einer generellen und wachsenden Instabilität von Dienstleistungstätigkeiten ausgehen, da aufgrund einer vor allem hier wirksam werdenden „tertiären Logik" die Beschäftigten vermehrt Marktrisiken ausgesetzt seien. Verstärkt durch eine zunehmende projektförmige Dienstleistungserstellung müsste diese Entwicklung zu einer Destabilisierung von Dienstleistungstätigkeiten führen. Andererseits lässt sich jedoch auch argumentieren, dass die in der „tertiären Logik" ebenfalls angelegte engere Bindung zwischen Dienstleister und Kunden den Austausch von Beschäftigten erschwert bzw. verteuert. Dies könnte zu einer Stabilisierung von Dienstleistungsjobs führen.

Abbildung 53 zeigt die Überlebensraten neu begonnener Beschäftigungsverhältnisse in den unterschiedlichen Dienstleistungstätigkeiten und von produzierenden Tätigkeiten wiederum im Vergleich der beiden jeweiligen Eintrittskohorten (EK) 1976-1980 und 1986-1990 auf Basis der IABS-Daten.[104] Zwischen den einzelnen Gruppen von Dienstleistungstätigkeiten bestehen prinzipiell große Unterschiede bezüglich der Beschäftigungsstabilität. Am stabilsten sind die Ökonomischen Transaktions- und die produktionsnahen Dienstleistungsjobs, gefolgt von den

---

[103] Eine Analyse der Beschäftigungsstabilität nach Branchen auf Basis der IABS findet sich bei KNUTH/SCHRÄPLER/SCHUMANN (2001).

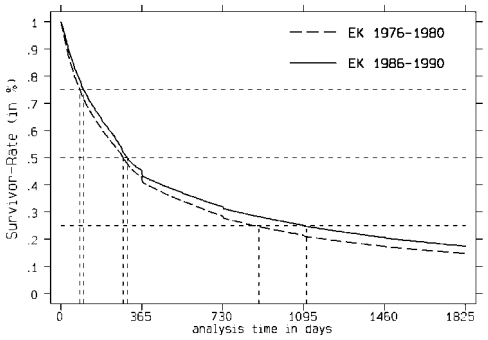
[104] Die Zuordnung eines Beschäftigungsverhältnisses zur Gruppe der Dienstleistungstätigkeiten erfolgt zum Zeitpunkt der Beschäftigungsaufnahme; etwaige Tätigkeitswechsel in einem fortbestehenden Beschäftigungsverhältnis bleiben unberücksichtigt.

Beschäftigungsverhältnissen im Bereich der Verwaltungs-, Organisations- und Kommunikationsdienstleistungen. Die Betriebsbindung bei den Haushalts- und Personenbezogenen Dienstleistungen ist schon weniger beständig und in etwa zu vergleichen mit den Werten bei den produzierenden Tätigkeiten insgesamt. Am instabilsten sind die Beschäftigungsverhältnisse im Bereich der Infrastruktur- und Transportdienstleistungen: Während 50 Prozent der in diesem Segment neu begonnenen Jobs bereits nach etwa acht Monaten schon wieder beendet sind, dauert es bspw. bei den produktionsnahen Dienstleistungstätigkeiten rund zwei Jahre, bis die Hälfte der neuen Beschäftigungsverhältnisse nicht mehr länger fortbestehen. Von einer generell größeren Unbeständigkeit von Dienstleistungsjobs kann auf Basis der hier vorliegenden deskriptiven Befunde im Vergleich mit produzierenden Tätigkeiten auf jeden Fall nicht gesprochen werden. Vergleicht man nun in den einzelnen Bereichen die Überlebensraten der beiden Eintrittskohorten, so lässt sich in keinem Dienstleistungsbereich (mit Ausnahme der Ökonomischen Transaktionsdienstleistungen) eine Destabilisierungstendenz im Zeitverlauf ausmachen – zumindest in dem hier überschaubaren Zeitraum von fünf Jahren nach Beschäftigungsaufnahme. Demnach findet auch keine zunehmende Polarisierung zwischen Dienstleistungstätigkeiten einerseits und produzierenden Tätigkeiten andererseits statt.

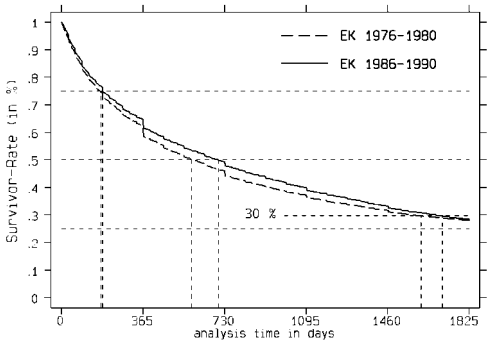
Wie bereits eine Reihe anderer Ergebnisse zuvor zeigt auch der Vergleich von Produktionstätigkeiten auf der einen und Dienstleistungstätigkeiten auf der anderen Seite ein weiteres Mal, dass das Beschäftigungsniveau und die Beschäftigungsstabilität sich unabhängig voneinander entwickeln. So reduziert sich die Zahl der Arbeitnehmer mit produzierenden Tätigkeiten deutlich, gleichzeitig nimmt aber in diesem Bereich die Stabilität neu begonnener Beschäftigungsverhältnisse zu. Dem gegenüber wächst im Bereich der Dienstleistungstätigkeiten nicht nur die Zahl der Beschäftigten enorm, sondern *gleichzeitig* stabilisieren sich die Beschäftigungsverhältnisse in diesem Wachstumssegment. Folglich ist zu vermuten, dass sich das Beschäftigungssystem insgesamt keineswegs nur trotz, sondern durchaus auch *wegen* seiner zunehmenden Tertiarisierung generell eher stabilisiert.

Abbildung 53: Überlebensraten neu begonnener Beschäftigungsverhältnisse, Eintrittskohorten (EK) 1976-1980 und 1986-1990, Westdeutschland (nach Tätigkeitsbereich)

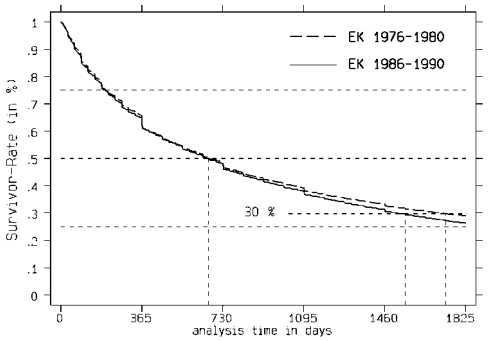
Produzierende Tätigkeiten***/+++



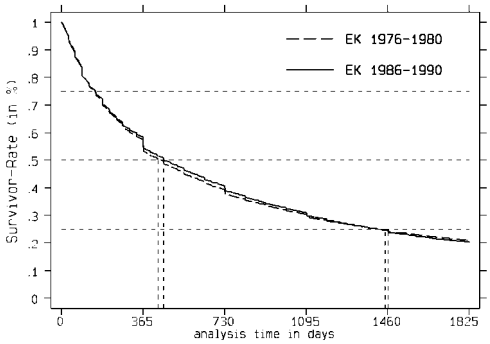
Produktionsnahe Dienstleistungen***/+++



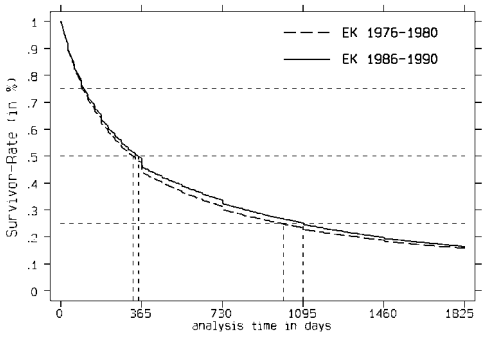
Ökonomische Transaktionsdienstleistungen



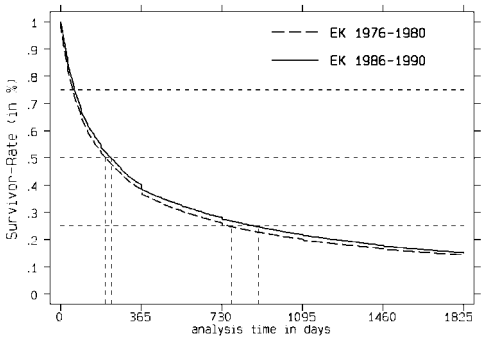
Verwaltungs-, Organisations- und Kommunikationsdienstleistungen***/+++**



Haushalts- und Personengebundene Dienstleistungen***/+++**



Infrastruktur- und Transportdienstleistungen***/+++**



Signifikanztests:
Log rank: *** p<=0,005; ** 0,005<p<=0,01: * 0,01<p<=0,05
Wilcoxon: +++ p<=0,005; ++ 0,005<p<=0,01: + 0,01<p<=0,05

Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe (eigene Berechnungen)

3.4 Zusammenfassung der deskriptiven Ergebnisse

Die mit der IAB-Beschäftigtenstichprobe durchgeführten deskriptiven Analysen liefern keinen Hinweis auf eine generelle Beschleunigung des westdeutschen Arbeitsmarktes zwischen 1976 und 1995 und die Annahme eines sich mehr und mehr etablierenden „Turbo-Arbeitsmarktes“ ist empirisch nicht haltbar.[105] Alle vier diesbezüglich überprüften Hypothesen konnten *nicht* bestätigt werden: *Weder nimmt die Arbeitsmarktmobilität generell zu, noch nimmt die Stabilität von neu begonnenen Beschäftigungsverhältnissen ab; auch von einer zunehmenden „Normalisierung“ von Arbeitslosigkeitserfahrungen kann genauso wenig gesprochen werden wie von einer Zunahme von Tätigkeitswechseln.* Darüber hinaus liefern die ausgewählten Befunde der disaggregierten Analysen keinen Hinweis darauf, dass durch extreme Polarisierungen in einzelnen Bereichen eine grundsätzliche Beschleunigungstendenz verdeckt worden wäre. Im Gegenteil: Trotz auch Mitte der 1990er Jahre weiter bestehender z. T. deutlicher Unterschiede lässt sich die insgesamt zu beobachtende Stabilisierung des Arbeitsmarktgeschehens als generelle Tendenz bei der Mehrheit der disaggregierten Auswertungen beobachten.

Ein fundamentaler Fehler der „Beschleunigungs-These“ liegt in der oberflächlichen und eindimensionalen Betrachtung des Arbeitsmarktgeschehens, dessen dynamischer Charakter allzu oft nicht verstanden wird. Von einzelnen, isolierten Phänomenen wird in einer rein statischen Betrachtung auf den Zustand eines komplexen dynamischen Systems geschlossen, was wiederum zu ebenso spektakulären wie eben auch unzutreffenden oder bestenfalls ungenauen Zustandsbeschreibungen bzw. Prognosen führen kann. So wird bspw. allein aus der Zunahme kleinbetrieblicher Beschäftigung insgesamt auf eine Destabilisierung von Beschäftigungsverhältnissen geschlossen, ohne dass die Möglichkeit einer sich im Zeitverlauf vollziehenden *qualitativen Veränderung* kleinbetrieblicher Beschäftigung in Betracht gezogen wird. Ist hierbei zumindest noch der Ausgangspunkt der Annahmen, nämlich die zunehmende Bedeutung kleinbetrieblicher Beschäftigung, empirisch abgesichert, trifft diese Mindestvoraussetzung längst nicht für alle Hypothesen zu. In diesen Bereich fällt bspw. die Behauptung einer prinzipiell

---

[105] Aufgrund der spezifischen Situation sind diese Ergebnisse sicherlich kaum auf den ostdeutschen Arbeitsmarkt zu übertragen; zur Arbeitsmarktentwicklung in den Neuen Ländern vgl. MAYER/SOLGA/DIEWALD (1997) sowie DIEWALD/GOEDICKE/SOLGA (2000).

größeren Stabilität von Vollzeit- gegenüber Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen. In dieser Rigorosität ist diese Annahme nicht nur in der Dienstleistungsgesellschaft falsch, sondern hat auch schon in der Industriegesellschaft nicht mit der Realität übereingestimmt. Die deskriptiven Befunde haben vielmehr gezeigt, dass die Zusammenhänge zwischen veränderten Rahmenbedingungen auf der einen und dem wandelbaren Verhalten der Arbeitsmarktakteure auf der anderen Seite wesentlich komplexer sind, als die auf den ersten Blick durchaus plausibel erscheinende „Beschleunigungs-These".

Abgesehen davon, dass – auch wenn keine Beschleunigung des Arbeitsmarktgeschehens stattgefunden hat – dies nicht automatisch bedeutet, dass gleichzeitig auch die „Entstrukturierungs-These" verworfen werden muss, wird sich die Relevanz der deskriptiven Ergebnisse aus *Kapitel 3* allerdings erst zeigen, nachdem im folgenden *Kapitel 4* mit Hilfe multivariater Verfahren die „Entstrukturierungs-These" überprüft worden ist. Hierbei wird nicht nur eine bislang ausstehende, generelle Beurteilung der „Beschleunigungs-These" unter Kontrolle konjunktureller Einflüsse vorgenommen, sondern dazu kommt außerdem: Sollten die in den Daten der IAB-Beschäftigtenstichprobe enthaltenen Variablen an Erklärungskraft als Determinante für das Arbeitsmarktgeschehen einbüßen, wäre dies nicht nur ein Beleg für eine zunehmende Nivellierung von Beschäftigungschancen und -risiken. Gleichzeitig wäre vor allem die Bedeutung der disaggregierten deskriptiven Befunde in diesem Fall in Frage zu stellen. Eine abschließende Bewertung der Untersuchungsergebnisse kann daher erst am Ende im fünften Kapitel erfolgen.

4 Entstrukturierung des Arbeitsmarktes?

Zumindest für Deutschland steht die empirische Überprüfung der in der Einleitung ausführlich erläuterten „Entstrukturierungsthese“ bis heute weitgehend aus. In diesem Zusammenhang ist insbesondere die Frage von Interesse, wie sich die Determinanten verändert haben, die die Dauer von Betriebsbindungen bestimmen bzw., die dafür verantwortlich sind, dass nach der Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen ein Übergang in ein neues Arbeitsverhältnis möglichst „reibungslos“ gelingt. Zwar liegen in der Literatur bereits erste Ergebnisse auch auf Basis der IAB-Beschäftigtenstichprobe vor, die die Determinanten gelungener bzw. misslungener Übergänge von Beschäftigung in Beschäftigung in der ersten Hälfte der 1990er Jahre bestimmen (vgl. BENDER/KONIETZKA/SOPP 2000). Jedoch fehlt bislang eine Untersuchung der *Veränderung* solcher Einflussfaktoren im Zeitverlauf.

Sollte die „Entstrukturierungs-These“ tatsächlich zutreffen, müsste zum einen bei nahezu allen „traditionellen“ sozio-ökonomischen Determinanten die Tendenz einer Nivellierung von Beschäftigungschancen und -risiken empirisch nachweisbar sein. Zum anderen müsste außerdem die Erklärungskraft dieser Determinanten im Zeitverlauf abnehmen. Aus diesem Grund steht die mit Hilfe geeigneter multivariater Analyseverfahren vorzunehmende Überprüfung der folgenden beiden Thesen im Mittelpunkt der weiteren Untersuchung:

Hypothese 5: *Zwischen den 1980er und 1990er Jahren hat eine generelle Nivellierung von Beschäftigungschancen und -risiken stattgefunden.*

Hypothese 6: *Zwischen den 1980er und 1990er Jahren haben traditionelle sozio-ökonomische Bestimmungsfaktoren von Beschäftigungschancen und -risiken insgesamt an Erklärungskraft verloren.*

4.1 Das Proportional-Hazard-Rate-Modell von Cox

Im Mittelpunkt dieses Kapitels steht die Frage nach der Dauerhaftigkeit von Betriebsbindungen. Von Interesse ist folglich, wie lange eine Beschäftigungsepisode in einem Betrieb dauert und wann u. U. ein Statuswechsel durch den Übergang in einen anderen Zustand (bspw. durch einen Übergang in Arbeitslosigkeit) erfolgt. Um die Einflüsse unterschiedlicher Variablen auf solche Übergangsprozesse sowie die Veränderung dieser Einflüsse *im Zeitverlauf* darstellen zu können,

sollen auf Basis der prozessproduzierten Verlaufsdaten der IAB-Beschäftigtenstichprobe sogenannte „Übergangsratenmodelle“ für verschiedene Untersuchungszeiträume geschätzt werden. Grundsätzlich stehen eine Reihe unterschiedlicher methodischer Instrumente zur Schätzung multivariater Übergangsraten-Modelle bereit. Welches Verfahren zur Anwendung kommt, hängt nicht nur von den zur Verfügung stehenden Daten und der interessierenden Fragestellung ab. Entscheidend ist, ob plausible Annahmen über den zeitlichen Verlauf der zu schätzenden Übergangsraten existieren.

Für den hier verfolgten Untersuchungszweck bieten sich die Schätzung von sogenannten „Proportional-Hazard-Modellen“ nach Cox (im Folgenden auch „Cox-Modell“ genannt) an. Die Vorteile des semiparametrischen Cox-Modells gegenüber anderen parametrischen Verfahren liegt darin, dass die Einflüsse von zu analysierenden Kovariaten auf die Übergangsrate zwar als Funktion modelliert wird, jedoch keine weiteren Annahmen über den zeitabhängigen Verlauf der Übergangsraten benötigt werden. Dadurch wird das Cox-Modell zu einem robusten und flexiblen Verfahren zur Analyse von Übergangsprozessen (BLOSSFELD/HAMERLE/MAYER 1986; BLOSSFELD/ROHWER 2002).

Nach BLOSSFELD/ROHWER (2002: 228) lässt sich das Cox-Modell formal als

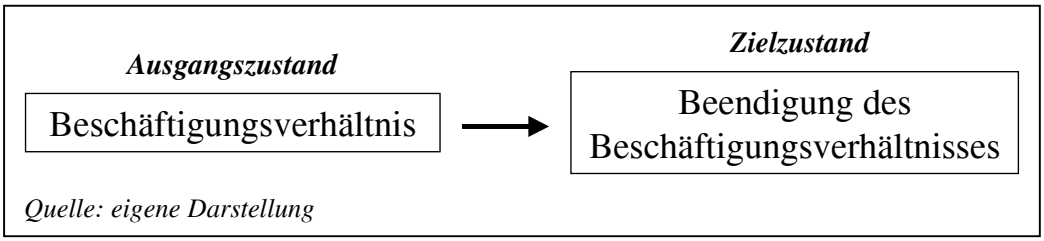
$$r(t) = h(t)\exp(A(t)\alpha)$$

ausdrücken, wobei die Übergangsrate *r(t)* das Produkt einer unspezifizierten „Baseline-Hazard-Rate“ *h(t)* und der durch *A(t)* symbolisierten zusammengefassten Einflüsse von Kovariaten ist. Durch die Zusammenfassung der Kovariaten-Einflüsse und deren multiplikative Wirkung auf die zu schätzende Übergangsrate ist jedoch eine Einschränkung des ansonsten sehr flexiblen Modells verbunden, „because the effects of covariates can only induce proportional shifts in the transition rate but cannot change its shape“ (BLOSSFELD/ROHWER 2002: 228; vgl. auch BLOSSFELD/HAMERLE/MAYER 1986: 57f). Daher sollte prinzipiell die dem Cox-Modell zugrunde liegende „Proportionalitätsannahme“ überprüft werden, um die Schätzergebnisse adäquat interpretieren zu können (zu den Möglichkeiten und Schwierigkeiten der Überprüfung der Proportionalitätsannahme vgl. *Abschnitt D* im *Anhang*).

4.2 Spezifikation der Zielzustände

Zunächst wird ein unspezifisches allgemeines Übergangsratenmodell geschätzt, in dem lediglich von Interesse ist, dass ein Beschäftigungsverhältnis beendet worden ist (*Abbildung 54*). Das Ereignis „Beschäftigungsende“ wird analog zu der Definition von „Austritten“ in *Abschnitt 3.1.3.1* modelliert. Definitionsgemäß liegen in diesem Fall keine Zensierungen vor, sondern Beschäftigungsepisoden können bis zum Ende eines zu definierenden Beobachtungszeitraums entweder weiter andauern oder aber beendet worden sein.

Abbildung 54: Unspezifischer Übergang im allgemeinen Übergangsratenmodell



Quelle: eigene Darstellung

Allerdings kann ein Beschäftigungsverhältnis zum einen aus ganz unterschiedlichen Gründen beendet werden und zum anderen können sich nach einer Beschäftigungsepisode ganz unterschiedliche neue Episoden anschließen. Die erste Frage nach dem Grund für das Beschäftigungsende lässt sich mit den IABS-Daten (wie bereits oben erwähnt) leider nicht analysieren. Hingegen ist eine Unterscheidung nach unterschiedlichen Zielzuständen sehr wohl möglich. Eine solche Unterscheidung ist deshalb von Interesse, weil die Bedeutung des Beschäftigungsendes je nach sich anschließender Folgeepisode differenziert bewertet werden muss. Schließt sich nach dem Ausscheiden aus einem Betrieb bspw. unmittelbar eine neue Beschäftigungsepisode in einem anderen Betrieb an, so ist dieser Verlauf sicherlich anders zu beurteilen, als der Übergang aus einem Beschäftigungsverhältnis in eine sich daran anschließende Langzeitarbeitslosigkeitsepisode. Unter der Voraussetzung, dass Erwerbstätigkeit in erheblichem Umfang zur Sicherung des Lebensunterhalts beiträgt, kann innerhalb eines zu schätzenden Mehr-Zustands-Modells („Competing-risk-model“) ermittelt werden, welche Merkmale bspw. die Wahrscheinlichkeit eines nahtlosen Übergangs von einem Beschäftigungsverhältnis in ein anderes erhöhen oder aber welche Merkmale die Wahrscheinlichkeit eines Übergangs in Langzeitarbeitslosigkeit verringern. Die Ergeb-

nisse einer Competing-Risk-Analyse können somit Auskunft über die Verteilung von Chancen und Risiken zwischen unterschiedlichen Gruppen von Beschäftigten geben. Die folgende Analyse unterscheidet daher zwischen vier unterschiedlichen Zielzuständen, die sich an eine beendete Beschäftigungsepisode anschließen können (*Abbildung 55*):

(1) *Zielzustand „Betriebswechsel“*: Ein Übergang in eine neue Beschäftigungsepisode („Betriebswechsel“) liegt dann vor, wenn im Versichertenkonto unmittelbar nach einer Beschäftigungsmeldung eine erneute Beschäftigungsmeldung mit einem Wechsel der Betriebskennziffer (IABS-Variable BNUM) folgt; unmittelbar bedeutet, dass dieser Wechsel innerhalb von 30 Kalendertagen vollzogen werden muss, ohne dass das Stichprobenmitglied in dieser Phase zu irgendeinem Zeitpunkt arbeitslos gewesen ist (opperationalisiert über die „Leistungsbezugsmeldungen“ im Datensatz). Alle anderen Übergänge sind zensiert.

(2) *Zielzustand „Meldelücke“*: Ein Übergang in eine Meldelücke liegt dann vor, wenn nach einer Beschäftigungsmeldung eine Beschäftigungsmeldung mit zwischengelagerter Meldelücke von mehr als 30 Kalendertagen folgt, bzw. in einer Karenzzeit von höchstens 90 Tagen keine Leistungsbezugsmeldung folgt[106] oder eine Beschäftigungsmeldung die letzte Meldung im Versichertenkonto ist. Alle anderen Übergänge sind zensiert.

(3a) *Zielzustand „Arbeitslosigkeit“*: Ein Übergang in Arbeitslosigkeit liegt dann vor, wenn unmittelbar nach einer Beschäftigungsmeldung eine Leistungsbezugsmeldung folgt; unmittelbar bedeutet, dass dieser Wechsel innerhalb von 90 Kalendertagen vollzogen werden muss. Alle anderen Übergänge sind zensiert. Die Dauer der folgenden Arbeitslosigkeitsepisode ist hier ohne Belang.

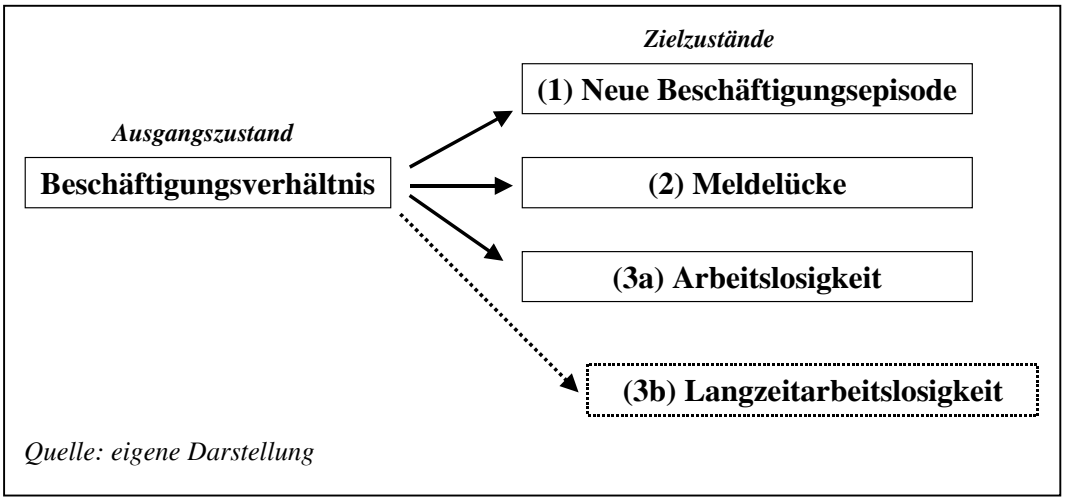
(3b) *Alternativer Zielzustand „Langzeitarbeitslosigkeit“*: Ein Übergang in Langzeitarbeitslosigkeit liegt dann vor, wenn unmittelbar nach einer Beschäftigungsmeldung eine Leistungsbezugsepisode von mehr als 12 Monaten folgt; unmittelbar bedeutet, dass dieser Wechsel innerhalb von 90 Kalendertagen vollzogen werden muss. In den folgenden Analysen werden Leistungsbe-

---

[106] Die 90tägige Karenzzeit ergibt sich aus möglichen leistungsrechtlich begründeten Sperrzeiten für den Bezug von Lohnersatzleistungen (vgl. *Abschnitt 3.1.3.2*). Bei der Berechnung der Arbeitslosigkeitsdauer werden eventuelle Sperrzeiten mit einbezogen.

zugsepisoden aus Leistungsbezugsmeldungen nach den Operationalisierungskriterien für „Klassische Arbeitslosigkeit“ zusammengefasst (vgl. *Abschnitt 3.1.3.2*). Alle anderen Übergänge sind zensiert.

Abbildung 55: Unterschiedliche Zielzustände im Competing-Risk-Modell



Quelle: eigene Darstellung

4.3 Auswahl der Analysesamples

Wesentlich für die folgende Analyse ist der Vergleich, wie sich die Einflüsse unterschiedlicher sozio-ökonomischen Variablen auf die Dauerhaftigkeit von Betriebsbindungen im Zeitverlauf gewandelt haben. Zu diesem Zweck werden sowohl allgemeine Modelle als auch Competing-Risk-Modelle für *zwei verschiedene Zeitpunkte* geschätzt. Die Auswahl der Zeitpunkte ist ein Kompromiss: Zwar soll das Arbeitsmarktgeschehen zweier Perioden miteinander verglichen werden, die einen ausreichend großen zeitlichen Abstand voneinander besitzen, jedoch sind dabei die Möglichkeiten sowohl durch die Links- und Rechtszensierung der Rohdaten als auch durch analytische Notwendigkeiten grundsätzlich eingeschränkt.

Im Folgenden werden Übergangsratenmodelle für zwei Teilstichproben (*Sample 1* und *Sample 2*) geschätzt, die aus den Rohdaten der IABS generiert worden sind:

a) *Sample 1* umfasst erstens alle Personen in der IABS, die am 1. April 1983 sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren; da durch eine solche stichtagsbezogene Auswahl neu begonnene Beschäftigungsverhältnisse zahlenmäßig nur unzureichend erfasst worden wären, wurden zweitens zusätzlich noch solche Beschäftigungsverhältnisse in *Sample 1* aufgenommen, die zwischen dem 1. April 1983 und dem 31.März 1984 *neu begonnen* worden sind.

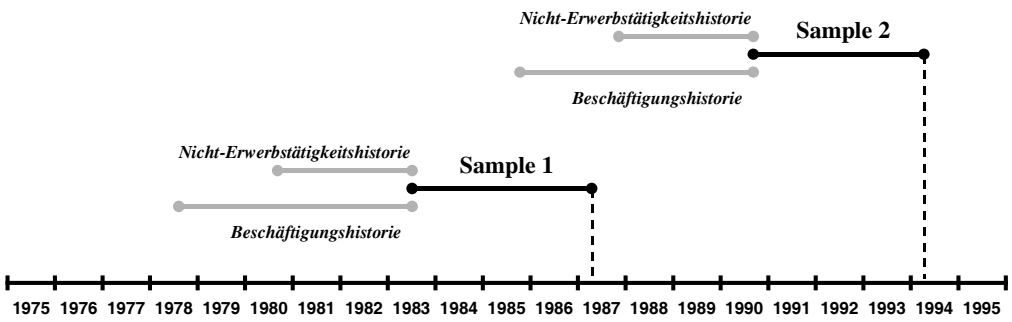
b) *Sample 2* umfasst erstens alle Personen in der IABS, die am 1. April 1990 sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren; da durch eine solche stichtagsbezogene Auswahl neu begonnene Beschäftigungsverhältnisse zahlenmäßig nur unzureichend erfasst worden wären, wurden zweitens zusätzlich noch solche Beschäftigungsverhältnisse in *Sample 2* aufgenommen, die zwischen dem 1. April 1990 und dem 31.März 1991 *neu begonnen* worden sind.

Zusätzlich ist bei der Konstruktion beider Samples zu bedenken:

- Anders als bei den in *Kapitel 3* berechneten Überlebensraten wird hier *nur ein Beschäftigungsverhältnis pro Stichprobenmitglied* in die Analyse einbezogen. Ist bspw. eine Person aus *Sample 1* zum 1. April 1983 in Beschäftigung, verzeichnet dann jedoch am 1. Juli desselben Jahres einen direkten Betriebswechsel (und mithin die Aufnahme eines neuen Beschäftigungsverhältnisses), geht diese neue Episode *nicht* in die Schätzungen ein. *Jede Person kann lediglich einen Übergang verursachen.*
- Da der zurückliegende Erwerbsverlauf als erklärender Faktor bei der Schätzung der Übergangsratenmodelle einbezogen werden soll, muss vor dem Beginn des ersten Samples eine gewisse Vorlaufzeit im Datensatz dokumentiert sein. Neben der grundsätzlichen Linkszensierung der IABS-Daten vor 1975 werden die Möglichkeiten durch ungenaue Erfassung von Leistungsbezugsepisoden (respektive von Meldelücken) bis einschließlich 1979 zusätzlich eingeschränkt. Unter der Prämisse, zurückliegende Arbeitslosigkeits- bzw. Nicht-Erwerbstätigkeitserfahrung der vergangenen drei Jahre und zurückliegende Erwerbserfahrung der vergangenen fünf Jahre in die Analyse einzubeziehen, war 1983 das frühest mögliche Jahr zur Generierung von *Sample 1*.
  Die Schätzung von Übergangsratenmodellen setzt die Definition eines maximalen Beobachtungszeitraums voraus. Da die IABS Informationen nur bis zum 31.12.1995 enthält, ist allein aus diesem Grund eine „quasi-natürliche“ Zeitraumbegrenzung gegeben. Unter dieser Prämisse ist ein maximaler Untersuchungszeitraum zu definieren, wobei hier eine Periode von drei Jahren unter den gegebenen Umständen ein vertretbarer Kompromiss zu sein scheint. Für die bereits am 1. April 1983 bestehenden Beschäftigungsverhältnisse in *Sample 1* bedeutet dies bspw., dass sie maximal bis zum 31.3.1986 verfolgt werden; das letztmögliche in *Sample 1* erfasste Datum ist der 30.3.1987 für

am 31.3.1984 neu begonnene Beschäftigungsverhältnisse (die entsprechenden Daten für *Sample 2* sind *Abbildung 56* zu entnehmen).

Abbildung 56: Zeitliche Verortung der beiden Analysesamples



	Beobachtungszeitraum				maximaler indiv. Beobachtungs-zeitraum
	frühester Beginn	spätester Beginn	frühestes Ende	spätestes Ende	
Sample 1	*01.04.1983*	*31. 03.1984*	*31.03.1986*	*30.03.1987*	*3 Jahre*
Sample 2	*01.04.1990*	*31. 03.1991*	*31.03.1993*	*30.03.1994*	*3 Jahre*

Quelle: eigene Darstellung

- Das spätest mögliche Jahr zur Generierung von *Sample 2* ist 1990. Der Analysestichtag für bestehende Beschäftigungsverhältnisse ist der 1. April; neu begonnene Beschäftigungsverhältnisse werden analog zum Vorgehen bei *Sample 1* aufgenommen, wenn sie zwischen dem 1. April 1990 und dem 31. März 1991 begonnen worden sind. Unter der Prämisse, dass die zu analysierenden Beschäftigungsverhältnisse höchstens drei Jahre beobachtet werden, ergibt sich somit als spätestes Ende des Beobachtungszeitraums für *Sample 2* der 30.3.1994.[107]

Obwohl in den Rohdaten der IABS ursprünglich „lediglich“ 35 Analysevariablen vorkommen und es sich bei *Sample 1* und *Sample 2* nur um einen kleineren Teil aller Versichertenkonten bzw. Erwerbsverlaufsinformationen der IABS handelt,

[107] Zwar wäre es prinzipiell möglich gewesen, das gesamte Design von *Sample 2* um ein Jahr nach vorne zu verlegen, so dass dann der maximale Untersuchungszeitraum (bis 30.3.1995) immer noch durch die Daten hätte abgedeckt werden können. Gleichwohl hätte unter diesen Vorgaben keine Analyse des Übergangs in Langzeitarbeitslosigkeit erfolgen können, da im ungünstigsten Fall der Erwerbsverlauf von Samplemitgliedern lediglich für höchstens neun Monate *nach* Beendigung einer Beschäftigung hätte beobachtet werden können.

können die Analysen dennoch nicht mit „vollständigen“ Samples durchgeführt werden. Sowohl aus *Sample 1* als auch *Sample 2* ist nach ihrer ursprünglichen Generierung eine 50prozentige Zufallsstichprobe gezogen worden, die im Folgenden die Datenbasis für die Schätzung der Übergangsratenmodelle bilden (um bei den nun anschließenden Erklärungen keine Missverständnisse aufkommen zu lassen, werden die Ursprungsstichproben $Sample1_{alt}$ und $Sample2_{alt}$ und die „neuen“ 50prozentigen Analysestichproben nun *Sample 1* und *Sample 2* genannt). Es gibt mehrere Gründe, die dieses Vorgehen nötig machen, da die beabsichtigten Analysen die Speicher- und Verarbeitungskapazitäten der zur Verfügung stehenden EDV-Infrastruktur gesprengt hätten:

- Erstens macht die Einbeziehung zeitveränderlicher Kovariaten die monatsweise Zerlegung der Ursprungsmeldungen erforderlich (vgl. BLOSSFELD/ROHWER 2002: 236ff; STATA 2001: 276ff und 460ff). Beinhaltete $Sample1_{alt}$ vor diesem Episodensplitting „lediglich“ 737.540 Meldungen, finden sich nach dem Splittingvorgang dann für die 211.956 Stichprobenmitglieder 6.414.529 Meldungen; allein durch dieses Vorgehen hat sich das Datenvolumen in etwa verneunfacht. Ähnlich sieht es bei $Sample2_{alt}$ aus. Vor dem Splittingvorgang waren für die 236.519 Stichprobenmitglieder 822.840 Meldungen gespeichert, während anschließend 6.951.381 Meldungen vorliegen.
- Zweitens erhöht sich die Zahl der bei der Schätzung der unterschiedlichen Cox-Modelle eingesetzten erklärenden Variablen deutlich, da zum einen wirtschaftliche Makrodaten als zeitveränderliche Kovariate den Daten zugespielt werden und zum anderen die Ausprägungen der meisten erklärenden Variablen aus unterschiedlichen Gründen als dichotome Dummy-Variablen umkodiert werden müssen (vgl. dazu *Abschnitt 4.4*). Im Gesamtmodell werden so maximal 64 unabhängige Variablen in die Schätzung einbezogen.
- Drittens setzt die Schätzung von Übergangsratenmodellen zusätzlich zu den erklärenden Variablen eine Reihe von im weitesten Sinne abhängigen Variablen voraus, die Informationen über die Zeitstruktur sowie über die interessierenden Zielzustände beinhalten, so dass sich die Variablenzahl nochmals erhöht.
- Viertens verlangt die für das Cox-Modell wichtige Überprüfung der „Proportionalitätsannahme“ die Generierung weiterer „Interaktionsvariablen“, die zur

Überprüfung möglicher Korrelationen einzelner erklärender Variablen mit der Prozesszeit dienen (vgl. dazu *Abschnitt D* im Anhang).

4.4 Erklärende Variablen

In *Kapitel 1* wurde ein Arbeitsmarktschema vorgeschlagen, das den in Rahmenbedingungen eingebetteten Entscheidungsprozess der Arbeitsmarktteilnehmer darstellt. Im Zentrum steht der Arbeitsmarkt, auf dem die Arbeitsmarktakteure interagieren. Es wurde deutlich, dass der Entscheidungsprozess der Arbeitsmarktakteure in das gesamte Produktionskalkül von Betrieben bzw. privaten Haushalten und darüber hinaus in übergeordnete, zeitveränderliche Rahmenbedingungen eingebettet ist. Die vorliegende Arbeit konzentriert sich mit der Analyse der Dauerhaftigkeit von Beschäftigungsverhältnissen auf einen engen Bereich des Arbeitsmarktgeschehens bzw. auf eine spezifische Entscheidung der Akteure. Einflussfaktoren auf diesen Entscheidungsprozess können anhand des in *Kapitel 1* vorgestellten Schemas systematisiert und unter Berücksichtigung der Datenbasis der IABS möglichst adäquat operationalisiert werden. Die Systematisierung erfolgt anhand der Ebenen, in die das Handeln der Arbeitsmarktakteure eingebettet ist:

- Der Suprarahmen (Ebene 1)
- Der Makrorahmen (Ebene 2)
- Der Mesorahmen (Ebene 3)
- Der Mikrorahmen (Ebene 4)
- Diese vier Ebenen sind wiederum in einen übergeordneten historischen und regionalen Kontext eingebettet.

Es ist nochmals daran zu erinnern, dass bei der vorliegenden Untersuchung der räumliche und historische Kontext folgendermaßen festgelegt ist: Untersuchungsgegenstand ist der Arbeitsmarkt für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Westdeutschland im Zeitraum 1975 bis 1995. Aus diesem Grund können die allgemeinen kulturellen Bedingungen („Suprarahmen“) für den hier in Frage stehenden Untersuchungsgegenstand als konstant angenommen werden (vgl. *Abschnitt 2.1*). Folglich konzentriert sich die Schätzung von Übergangsratenmodellen auf die Einbeziehung geeigneter Variablen, die den Einfluss von Veränderungen auf der Makro-, Meso- sowie der Mikroebene auf die Dauerhaftigkeit von

Beschäftigungsverhältnissen adäquat erklären können. Ein detaillierter Überblick über alle verwendeten erklärenden Variablen findet sich in *Tabelle 30* im *Anhang*.

4.4.1 Basisinformationen

Wie nicht zuletzt die in *Kapitel 3* berechneten Überlebensraten verdeutlicht haben, sinkt die Wahrscheinlichkeit der Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses mit zunehmender bereits zurückgelegter Betriebszugehörigkeitsdauer. Dass mit zunehmender Betriebszugehörigkeitsdauer Austritte immer unwahrscheinlicher werden, ist nicht nur humankapitaltheoretisch zu begründen, sondern wird auch durch Kündigungsschutz- oder aber Probezeitregelungen beeinflusst. Daher sind von vornherein getrennte Schätzungen für Beschäftigungsverhältnisse mit unterschiedlicher bereits zurückgelegter Betriebzugehörigkeitsdauer angezeigt. Um diese unterschiedlichen Ausgangssituationen zu berücksichtigen, werden getrennte Schätzungen für drei Gruppen von Beschäftigungsverhältnissen vorgenommen, die sich durch die zum Auswahlstichtag bereits zurückgelegte Betriebszugehörigkeitsdauer unterscheiden.[108] Es werden daher getrennte Schätzungen vorgenommen für:

Schätzung (a): neu begonnene Beschäftigungsverhältnisse

Schätzung (b): Beschäftigungsverhältnisse, die zum Auswahlzeitpunkt bereits mindestens ein Jahr, jedoch nicht länger als zwei Jahre bestehen

Schätzung (c): Beschäftigungsverhältnisse, die zum Auswahlzeitpunkt fünf Jahre und länger dauern.

4.4.2 Mikroebene

Der Begriff der „Mikroebene“ bezieht sich auf den einzelnen Arbeitsanbieter und die einzelne zu besetzende Arbeitsstelle (vgl. *Abschnitt 1.6.5*). Da es sich bei der IAB-Beschäftigtenstichproben um Individualdaten (und nicht um Betriebsdaten) handelt, liegen hier vor allem Informationen für die Arbeitsangebotsseite vor, was nicht bedeutet, dass mit den Individualdaten keine Hypothesen über die entscheidungsrelevanten Parameter auf Arbeitsnachfrageseite (sprich: der Betriebe) überprüft werden könnten. Dies kann jedoch nur indirekt mit Hilfe von Variablen

---

[108] Da die Daten der IABS ab 1975 linkszensiert sind, kann die bereits zurückgelegte Betriebszugehörigkeitsdauer per se nur auf kategorialem Niveau gemessen werden. Gleichzeitig geben diese Restriktionen den Rahmen vor, in dem eine Klassierung der Betriebszugehörigkeitsdauer erfolgen muss.

abgeleitet werden, die nicht der Mikroebene zuzuordnen sind und die im anschließenden *Abschnitt 4.4.3* behandelt werden.

Neben dem Merkmal „*Geschlecht*“, das in der Variable SEX (0 = Mann; 1 = Frau; keine fehlenden Werte) erfasst wird, ist davon auszugehen, dass das *Alter* des Arbeitnehmers einen entscheidenden Einfluss auf die Dauerhaftigkeit der Betriebsbindung ausüben wird. Theoretisch ließe sich das Merkmal „Alter“ als zeitveränderliche Kovariate in die Schätzung der Übergangsratenmodelle einbeziehen. Da jedoch das jeweilige Alter der Stichprobenmitglieder nur näherungsweise durch die Subtraktion des Geburtsjahres vom jeweiligen Meldejahr ermittelt werden kann und gleichzeitig ein nur relativ kurzer Analysezeitraum von drei Jahren beobachtet werden soll, wird in den folgenden Schätzungen das *Alter zum Auswahlzeitpunkt* für die gesamte zu untersuchende Episode als zeitkonstant festgelegt und in fünf Altersklassen erfasst. Zwar wäre es durchaus möglich gewesen, das Alter als metrische Variable in die Schätzungen mit einzubeziehen, jedoch wird hier eine Klassierung der Daten bevorzugt, weil mit keinem linearen Zusammenhang zwischen Alter und Übergangsrate zu rechnen ist. Es ist vielmehr davon auszugehen, dass mit zunehmendem Alter das Übergangsrisiko zunächst sinkt, jedoch nach Erreichung eines gewissen „Tiefstwertes“ dann für ältere Arbeitnehmer wieder ansteigt. Als Begründung für diesen nicht-linearen, „u-förmigen“ Zusammenhang zwischen Übergangsrisiko aus Beschäftigung und Alter sind sowohl Humankapitalargumente als auch die ab einem bestimmten Alter zunehmende gesundheitliche Beeinträchtigung und letztlich vor allem der administrativ verursachte „finale“ Übergang in den Altersruhestand zu nennen. Aus diesem Grund erfolgt die Erfassung des Alters in fünf Klassen (jünger als 25 Jahre, 25 bis 34 Jahre, 35 bis 44 Jahre, 45 bis 54 Jahre sowie 55 Jahre und älter). Für jede einzelne Variable wird eine dichotome Dummy-Variable generiert (AGE _1, AGE _2, ... AGE _5), die ‚1‘ ergibt, falls das Stichprobenmitglied zum Auswahlzeitpunkt der entsprechenden Altersgruppe angehört hat (ansonsten ‚0‘); in den Fällen, für die aufgrund in den Rohdaten fehlender Geburtsjahresinformationen kein Alter ermittelt werden kann, wird zusätzlich eine dichotome Dummy-Variable AGE_M eingeführt.

Die *formale Qualifikation* der Stichprobenmitglieder ist in Form des höchsten erreichten Berufsabschlusses ebenfalls durch drei zeitunveränderliche, dichotome, erklärende Dummy-Variable berücksichtigt. QUAL_1 erhält den Wert ‚1‘, wenn

das Stichprobenmitglied zum Auswahlzeitpunkt keine abgeschlossene Berufsausbildung hat (ansonsten ‚0'), QUAL_2 kennzeichnet in gleicher Weise die Personen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung und QUAL_3 beinhaltet die Stichprobenmitglieder mit einem Hochschulabschluss. Zusätzlich werden die Personen mit fehlenden Werten durch eine dichotome Missing-Variable QUAL_M erfasst.

Die *Staatsangehörigkeit* wird als weitere erklärende Variable einbezogen. Die Variable LAND_1 nimmt den Wert ‚1' an, wenn es sich bei dem Stichprobenmitglied um einen deutschen Staatsangehörigen handelt (ansonsten ‚0'). Die Variable LAND_2 kennzeichnet Beschäftigte, die die Staatsangehörigkeit eines der sogenannten „Hauptanwerbeländer" (Italien, Spanien, Griechenland, ehemaliges Jugoslawien sowie Türkei) besitzen.[109] Unter „Hauptanwerbeländern" werden die Staaten zusammengefasst, aus denen – initiiert durch die aktive Anwerbung der deutschen Wirtschaft in Folge des Arbeitskräftemangels der 1960er und 1970er Jahre – die überwiegende Mehrheit der ausländischen Arbeitsmigranten in die Bundesrepublik gekommen ist. Dabei ist zu berücksichtigen, dass durch einen natürlichen Alterungsprozess die erste Migrantengeneration im Zeitverlauf nach und nach aus dem Erwerbsleben ausscheidet und am Ende des Untersuchungszeitraums in dieser Kategorie mehr und mehr Kinder und vereinzelt auch schon Enkel der ursprünglichen Einwanderer erfasst werden. Diese zweite und dritte Generation ist im Gegensatz zu ihren Eltern/Großeltern i. d. R. in Deutschland aufgewachsen (wenn nicht sogar geboren). Eine Restkategorie („sonstige Ausländer") wird in Variable LAND_3 erfasst; fehlende Werte werden durch die Variable LAND_M gekennzeichnet und in die Schätzungen einbezogen.

Einer der großen Vorteile der IAB Beschäftigtenstichprobe ist, dass sich aus den dort gespeicherten Daten Informationen über den zum Beginn des Analysezeitraums bereits zurückliegenden Erwerbsverlauf der Stichprobenmitglieder generieren lassen. So wird die Zahl der *vorausgegangenen Beschäftigungsverhältnisse* sowie die Zahl der *zurückliegenden Berufswechsel* rückblickend für eine Zeitspanne von fünf Jahren berücksichtigt; hinzu kommt die Zahl der *vorausgegangenen Arbeitslosigkeitsepisoden* sowie die Zahl der *vorausgegangenen „Meldelücken"* innerhalb der letzten drei Jahre (zur Operationalisierung vgl. *Abschnitt*

---

[109] Die Auswahl dieser fünf Nationalitäten orientiert sich an der „Ausländerstichprobe" (Stichprobe B) des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP); vgl. WAGNER et al. (1994: 75).

3.1.3). Zusätzlich wird erfasst, ob das Stichprobenmitglied innerhalb der letzten drei Jahre vor Beginn des Analysezeitraums eine *„Langzeitarbeitslosigkeitsepisode“* erlebt hat.[110] Da es sich bei der IABS um prozessproduzierte Daten handelt, treten bei der Generierung der Erwerbsverlaufsvariablen keine fehlenden Werte auf. Darüber hinaus ist zu beachten, dass die Erwerbsverlaufsinformationen zunächst auf metrischem Niveau vorliegen und folglich prinzipiell auch so in die entsprechenden Schätzungen hätten einbezogen werden können. Gegen dieses Vorgehen sprechen jedoch inhaltliche Gründe: Die Erfassung erfolgt in Klassen, da anzunehmen ist, dass kein linearer Zusammenhang bspw. zwischen der Anzahl der zurückliegenden Betriebswechsel und dem Übergangsrisiko aus Beschäftigung besteht und mit unterschiedlichen Auswirkungen auf die psycho-soziale Disposition oder aber die individuellen Ressourcen der Arbeitsanbieter zu rechnen ist. So könnte einerseits eine geringe Anzahl von Erwerbsübergängen gegenüber nicht-mobilen Arbeitsanbietern ohne solche Übergänge für eine gewisse Flexibilität stehen und die Beschäftigungschancen verbessern. Andererseits ist entsprechend der „Signaling-Theorie“ zu vermuten, dass zu häufige Wechsel und Brüche als negatives Selektionskriterium dienen und die Arbeitsmarktchancen negativ beeinflussen (SPENCE 1973). Aus diesem Grund werden die zeitkonstanten Erwerbsverlaufsinformationen jeweils in mehreren Klassen erfasst (*Tabelle 13*).

Außerdem ist zu beachten, dass die Erwerbsverlaufsinformationen nicht in alle Schätzungen mit einbezogen werden können. So gehen nur in die Schätzungen für die Gruppe der neu begonnenen Beschäftigungsverhältnisse (Gruppe *a*) alle entsprechenden erklärenden Variablen ein. In den Schätzungen der ein bis zweijährigen Beschäftigungsverhältnisse (Gruppe *b*) wird lediglich eine reduzierte Variablenauswahl berücksichtigt. Hier werden die Variablen JOBZAHL_3, ALZAHL_3 sowie MLZAHL_3 nicht als eigenständige Kategorie berücksichtigt. Denn mit der bereits zurückgelegten Dauer des zu analysierenden Beschäftigungsverhältnisses nimmt die Wahrscheinlichkeit ab, dass Betriebswechsel, Arbeitslosigkeits- oder aber Meldelückenepisoden im abbildbaren vorausgegangenen Zeitraum stattgefunden haben. Daraus folgt für die Schätzungen der Gruppen *c* (mindestens fünfjährige Betriebszugehörigkeitsdauer), dass auf die Einbeziehung

---

[110] Langzeitarbeitslosigkeitsepisoden werden hier gemäß der „klassischen“ Definition operationalisiert (vgl. *Abschnitt 3.1.3.2*). Es ist dabei nicht erforderlich, dass die vollständige Langzeitarbeitslosigkeitsepisode innerhalb der vergangenen drei Jahre absolviert worden ist, sondern es reicht aus, dass eine solche Episode in diesen Dreijahreszeitraum hineinreicht.

nahezu aller Informationen des vorausgegangenen Erwerbsverlaufs verzichtet werden muss.[111] So ist es definitionsgemäß unmöglich, dass in den vergangenen fünf Jahren Betriebswechsel oder Nicht-Erwerbstätigkeitserfahrungen gemacht worden sind, wenn das zu untersuchende Beschäftigungsverhältnis bereits seit mehr als fünf Jahren besteht. Aus diesem Grund wäre im Übrigen auch die Schätzung eines Gesamtmodells mit der zurückliegenden Betriebszugehörigkeitsdauer als erklärende Variable problematisch, da es zu systematisch unbesetzten Zellen in der Datenmatrix käme („zero exposures"; vgl. HOEM 2000).

Tabelle 13: Erfassung der Erwerbsverlaufsinformationen (Auszug aus Tabelle 30 im Anhang)

Variable	Var.name	Werte	Ausprägungen
Zahl der vorausgegangenen Betriebswechsel in den letzten 5 Jahren	JOBZAHL_0	kein Wechsel	0/1
	JOBZAHL_1	einen Wechsel	0/1
	JOBZAHL_2	zwei Wechsel	0/1
	JOBZAHL_3	mehr als zwei Wechsel	0/1
Zahl der vorausgegangenen Tätigkeitswechsel in den letzten 5 Jahren	TAETZAHL_0	kein Wechsel	0/1
	TAETZAHL_1	einen Wechsel	0/1
	TAETZAHL_2	zwei Wechsel	0/1
	TAETZAHL_3	mehr als zwei Wechsel	0/1
Zahl der vorausgegangenen Arbeitslosigkeitsepisoden in den letzten 3 Jahren	ALZAHL_0	keine Episode	0/1
	ALZAHL_1	eine Episode	0/1
	ALZAHL_2	zwei Episode	0/1
	ALZAHL_3	mehr als zwei Episode	0/1
Zahl der vorausgegangenen Meldelücken in den letzten 3 Jahren	MLZAHL_0	keine Meldelücke	0/1
	MLZAHL_1	eine Meldelücke	0/1
	MLZAHL_2	zwei Meldelücken	0/1
	MLZAHL_3	mehr als zwei Meldelücken	0/1
In den letzten 3 Jahren bereits zuvor mind. einmal langzeitarbeitslos gewesen?	LZARB	nein (0) / ja (1)	0/1

Neben den bislang vorgestellten eindeutigen Arbeitsangebotsinformationen gibt es zwei weitere Merkmale, die in die Modellschätzungen einbezogen werden und die eine Zwischenstellung zwischen Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage einnehmen. So erfassen die drei dichotomen Dummy-Variablen TAET_1, TAET_2 und TAET_3, ob es sich bei der innerhalb des zu analysierenden Beschäftigungs-

[111] Ausnahme sind die Informationen über zurückliegende Tätigkeitswechsel der vergangenen fünf Jahre. Daraus folgt jedoch auch, dass zumindest in der Schätzung der Gruppe der mindestens fünfjährigen Beschäftigungsverhältnisse (Gruppe *c*) durch diese Variablen ausschließlich innerbetriebliche Tätigkeitswechsel erfasst werden können. Dies ist bei der Interpretation der Schätzergebnisse zu berücksichtigen.

verhältnis ausgeübten Tätigkeit um eine „primäre“ Tätigkeit (also land- bzw. montanwirtschaftliche Tätigkeit), eine produzierende Tätigkeit oder aber eine Dienstleistungstätigkeit handelt (zur Operationalisierung dieser drei Tätigkeitsarten mit den IABS-Daten vgl. *Abschnitt 3.3.5.1*); fehlende Werte werden in TAET_M erfasst. Außerdem beinhaltet die Variable ARBZEIT, ob es sich bei dem zu analysierenden Beschäftigungsverhältnis ursprünglich um eine Vollzeitstelle (kodiert mit ‚0‘) oder aber um eine Teilzeitstelle (kodiert mit ‚1‘) handelt. Fehlende Werte werden hier als ‚0‘ kodiert und gleichzeitig in einer speziellen Variable ARBZ_M in die Schätzungen einbezogen (‚1‘ wenn fehlend; ansonsten ‚0‘).

Da zu Beginn der jeweils zu analysierenden Beschäftigungsverhältnisse die vorausgegangenen Erwerbsverlaufsepisoden abgeschlossen sind bzw. die individuellen Merkmale feststehen, handelt es sich bei den bislang vorgestellten Variablen um zeitkonstante Kovariate. Die Schätzung von Cox-Modellen lässt aber auch die Einbeziehung von zeitveränderlichen Kovariaten zu. Aus diesem Grund wird als weitere erklärende Variable XBERUF in die Schätzungen einbezogen, die erfasst, ob *innerhalb* des zu analysierenden Beschäftigungsverhältnisses (mindestens) ein „Tätigkeitswechsel“ aufgetreten ist. Von einem Tätigkeitswechsel wird dann ausgegangen, wenn sich die Ausprägung der IABS-Ursprungsvariable BERUF (ausgeübte Tätigkeit auf Drei-Steller-Ebene) ändert. Die zeitveränderliche dichotome Dummy-Variable XARBZEIT kennzeichnet, ob innerhalb des zu analysierenden Beschäftigungsverhältnisses (mindestens) ein Wechsel der wöchentlichen Arbeitszeit stattgefunden hat. Ein Wechsel der wöchentlichen Arbeitszeit liegt dann vor, wenn ein Vollzeitbeschäftigungsverhältnis als Teilzeitjob fortbesteht bzw. wenn ein Teilzeitbeschäftigungsverhältnis in Form von Vollzeitbeschäftigung fortgeführt wird (XARBZEIT ‚1‘; ansonsten ‚0‘).

4.4.3 Mesoebene

Die Mesoebene bezieht sich auf die übergeordneten betrieblichen sowie die übergeordneten haushaltlichen Faktoren, in die die Arbeitsnachfrage und das Arbeitsangebot eingebettet sind.[112] So ist die *Betriebsgröße* ein entscheidender Faktor, der

---

[112] Ist es leider unmöglich, eindeutige Arbeitsplatzeigenschaften aufgrund der Beschaffenheit der IABS-Daten zu identifizieren und somit die Mikroebene der Arbeits*nachfrage* in die Analyse einzubeziehen, ergibt sich nun auf der Mesoebene ein ähnliches Problem auf der Arbeits*ange-*

die Beständigkeit von Beschäftigungsverhältnissen beeinflusst, wie bereits in *Abschnitt 3.3.4* dargestellt wurde. Entsprechend der dort vorgenommenen Klassierung wird die Betriebsgröße bei der multivariaten Analyse in vier dichotomen Dummy-Variablen erfasst (BG_1, BG_2, BG_3, BG_4), die jeweils den Wert ‚1' annehmen, je nachdem welche Größe der Betrieb aufweist, in dem das Stichprobenmitglied zum Auswahlzeitpunkt beschäftigt ist; fehlende Werte werden in BG_M (‚1' wenn fehlend, ansonsten ‚0') erfasst.

Neben der Betriebsgröße ist die *Branche* eine weitere wichtige arbeitsnachfrageseitige Determinante, die die Beschäftigungsstabilität mutmaßlich beeinflusst. Ähnlich der problematischen Systematisierung von Dienstleistungs*tätigkeiten* (vgl. *Abschnitt 3.3.5.1*) gestaltet sich allerdings auch die Differenzierung unterschiedlicher Dienstleistungs*branchen* als schwierig (CORNETZ/SCHÄFER 1998 geben einen Überblick über unterschiedliche Dienstleistungssystematiken). Eine solche Differenzierung ist jedoch unverzichtbar, da es sich bei Dienstleistungen – ob unter Tätigkeits- oder aber Branchengesichtspunkten – um das größte und gleichzeitig weiter wachsende Segment des Beschäftigungssystems handelt.[113]

In der Literatur werden zumeist „produktionsnahe Dienstleistungen", „distributive Dienstleistungen", „konsumbezogene Dienstleistungen", „soziale Dienstleistungen" sowie „staatliche Dienstleistungen" unterschieden. Während die Zuordnung von Betrieben zur „staatlichen Dienstleistungsbranche" oder aber zur „konsumbezogenen Dienstleistungsbranche" weniger problematisch erscheint, werfen die anderen Kategorien mehr Fragen auf als dass Probleme gelöst werden. Bspw. werden das Kredit- und Versicherungsgewerbe aber auch die Immobilienwirt-

---

botsseite. Leider fehlen valide Informationen über den Haushaltskontext der in der Stichprobe erfassten Arbeitsanbieter. Daher sind bei der später folgenden Interpretation der Analyseergebnisse solche Einflüsse ausschließlich durch verallgemeinerte Annahmen aus Variablen der Mirkoebene grob abzuleiten.

[113] *Abschnitt 3.3.5* legte sein Hauptaugenmerk auf Dienstleistungstätigkeiten und nutzte bei der Analyse ein eigens zu diesem Zweck entworfenes Klassifizierungsschema. Durch diese eigene Klassifikation sollten so gut wie möglich Interaktionen zwischen Qualifikation und Art der Tätigkeit vermieden werden, wie sie in herkömmlichen Tätigkeitseinteilungen sonst üblich sind. Bei der Schätzung der multivariaten Cox-Modelle ergibt sich allerdings ein anderes Problem. Die Interaktionen zwischen Tätigkeit und Qualifikation sind nun zwar prinzipiell kontrollierbar, jedoch tritt statt dessen das Problem der Korrelation zwischen Tätigkeit und Branche auf. Somit erklärt sich auch die relativ grobe Erfassung der Tätigkeitsart in drei Kategorien (vgl. die obigen Ausführungen in *Abschnitt 4.4.2*), denn zugunsten einer größeren Branchendifferenzierung wurde auf ein weiter aufgefächertes Tätigkeitsspektrum verzichtet. Diese Entscheidung wurde durch Voranalysen unterstützt, denn bei der Analyse einer kleinen Teststichprobe erwiesen sich die Brancheninformationen als erklärungsstärker als die differenzier-

schaft zumeist als „produktionsnah“ charakterisiert. Diese Zuordnung vernachlässigt jedoch, dass die dort bereit gestellten Dienste in nicht unerheblichem Umfang auch von privaten Haushalten nachgefragt werden (KNUTH et al. 2002: 334ff). Um dieses Problem zu entschärfen, ist am Institut Arbeit und Technik (IAT) eine neue Dienstleistungssystematik entwickelt worden (BEYER et al. 2001: 9ff), die im Folgenden zur Anwendung kommen soll. Des Weiteren wird das produzierende Gewerbe als zusammenhängende Gruppe analysiert, wobei allerdings der Bereich „Montan- und Chemieindustrie“ als eigenständige Kategorie erhalten bleibt und nicht der Güterproduktion insgesamt zugeschlagen wird. Bausektor sowie Land- und Forstwirtschaft und Fischerei entsprechen den gängigen Einteilungen. (*Tabelle 14*).

Informationen über die Branche des Betriebes, in denen das jeweilige Stichprobenmitglied beschäftigt ist, liegen in der IABS auf Basis der Wirtschaftszweigsystematik der Bundesanstalt für Arbeit (Fassung von 1973; vgl. BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT 1990) auf Zweistellerebene vor (eine genaue Übersicht über die Zuordnung der zweistellig gekennzeichneten Wirtschaftszweige zu den jeweiligen Gruppen im IAT-Raster findet sich im *Anhang* in *Tabelle 28*). Aus Gründen der Anonymisierung wurden einzelne Wirtschaftszweige unter einer Kennziffer zusammengefasst, so dass von den ursprünglich 95 Gruppen 86 in den anonymisierten Rohdaten bestehen blieben.

Solange es um „primäre“ oder „sekundäre“ Branchen geht, ist eine Zuordnung relativ unproblematisch. Schwierigkeiten bereitet hingegen die Differenzierung unterschiedlicher Dienstleistungszweige, die im IAT-Wirtschaftsgruppenraster wie folgt gelöst worden sind:

(1) Als „unternehmensbezogene Dienstleistungen“ werden die Dienstleistungen betrachtet, die überwiegend im Auftrag von Unternehmen erstellt werden. Hierzu zählen Forschung, Entwicklung und Planung, Datenverarbeitung, Objektschutz und -pflege, managementbezogene Dienstleistungen (z. B. Werbung, Unternehmensberatung, Arbeitnehmerüberlassung) sowie die Vermietung von Investitionsgütern.

(2) Als zweite Kategorie sind die „haushalts- und personenbezogenen Dienstleistungen“ zu nennen, die insbesondere von privaten Haushalten nachgefragt

---

ten Tätigkeitsinformationen, während eine möglichst feine gleichzeitige Einbeziehung von Branche und Tätigkeit die Erklärungskraft der Testmodelle nicht wesentlich verbesserte.

werden. Hierzu sind die Bereiche Gesundheit und Sozialwesen, Erziehung und (Weiter-)Bildung, Gastronomie und Tourismus, Freizeit (Medien, Kultur, Freizeit, Sport), sowie sonstige haushalts- und personenbezogenen Dienste zu zählen.

Tabelle 14: Das IAT-Wirtschaftsgruppenraster

Wirtschaftgruppe	**bestehend aus:**
Land-/Forstwirtschaft, Fischerei	• Landwirtschaft, Garten- und Weinbau • Forst- und Jagdwirtschaft, Fischerei • Fischzucht
Montan- und Chemieindustrie	• Energiewirtschaft • Bergbau und Erdöl-/Erdgasgewinnung • Chemische Industrie
Produzierendes Gewerbe	• Investitions-, Verbrauchs- und Gebrauchsgüterproduktion
Bauwirtschaft	• Bauhauptgewerbe • Zimmerei und Dachdeckerei • Ausbau- und Bauhilfsgewerbe • Lüftungs- und Wärmeanlagenbau
Infrastruktur- und Transportdienstleistungen	• Ver- und Entsorgung • Logistik und Transport • Informationsübermittlung
Unternehmensbezogene Dienstleistungen	• Forschung, Entwicklung, Technik, Planung • Datenverarbeitung • Objektschutz und -pflege • managementbezogene Dienstleistungen • sonst. unternehmensbezogenen Dienste
Handel, Finanzen und Immobilien	• Handel • Finanzdienstleistungen • Immobilienwirtschaft
Verbände, Organisationen und Politik	• Verbände, Organisationen und Interessenvertretungen • staatliche Verwaltung
Haushalts- und personenbezogene Dienste	• Gesundheit und Soziales • Erziehung, Bildung, Weiterbildung • Gastronomie und Tourismus • Medien, Kultur, Freizeit, Sport • sonst. haushalts- und personenbezogene Dienste
Quelle: KNUTH et al. (2002: 337); eigene Modifikationen	

(3) Die Dienstleistungen, die Stoff-, Waren- bzw. Informationsströme in einer Gesellschaft regeln und der Aufrechterhaltung der physischen Infrastruktur dienen, werden als „Infrastruktur- und Transportdienstleistungen“ bezeichnet. Hierzu gehören Ver- und Entsorgung, Logistik und Transport, sowie die kon-

ventionelle und elektronische Informationsübermittlung. Es ist demnach unerheblich, ob Güter, Personen, Elektrizität, Abfälle, Dokumente oder Daten transportiert werden, durch welches Medium dies geschieht und wer der jeweilige Nachfrager ist.

(4) Handel, Finanzdienstleister (Banken und Versicherungen) und Betriebe der Immobilienwirtschaft erbringen wirtschaftliche Transaktionsdienstleistungen. Hierbei ist unerheblich, ob die Vermittlung für private Haushalte und/oder Unternehmen erfolgt.

(5) Betriebe der Gruppe „Verbände, Organisationen und Politik“ sind mit politischen Transaktionsdienstleistungen beschäftigt. Hierzu zählt ebenso die öffentliche Verwaltung als auch „Organisationen ohne Erwerbscharakter“ (bspw. Parteien, Gewerkschaften aber auch Kirchen). Politische Transaktionen umfassen die Aufrechterhaltung der öffentlichen Ordnung, die Förderung des gesellschaftlichen Interessenausgleichs sowie die Gewährleistung der sozialen Sicherung.[114]

Neben der Branchenzugehörigkeit ist das *Alter des Betriebes*, der das jeweilige Stichprobenmitglied beschäftigt, ein weiteres Kennzeichen der betrieblichen Arbeitsnachfrage. In der IABS ist in der Variable BA_JAHR das Jahr enthalten, in dem der Betrieb zum ersten Mal die Beschäftigung eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmers bei den Sozialversicherungsträgern gemeldet hat. Diese Informationen sind allerdings vor 1977 linkszensiert, so dass bei Betrieben, die vor 1978 ihren ersten Beschäftigten gemeldet haben, die Variable BA_JAHR einheitlich den Wert ‚1977‘ annimmt. Durch die Subtraktion von BA_JAHR und dem jeweiligen Analysejahr wird das Betriebsalter näherungsweise errechnet. Anschließend werden die Ergebnisse den drei Kategorien „Betrieb existiert weniger als ein Jahr“, „Betrieb existiert 1 bis unter 5 Jahre“ sowie „Betrieb ist 5 Jahre oder älter“ zugeordnet, wobei jede dieser Kategorien als dichotome Dummyvariable (BALTER_1, BALTER_2, BALTER_3) erfasst wird (‚1‘ wenn Ausprägung

[114] In der IABS ist die Branchenstruktur u. U. verzerrt dargestellt, weil es sich um einen auf sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen basierenden Datensatz handelt. Da einzelne Branchen stark unterschiedliche Belegschaftsanteile von sozialversicherungspflichtigen und nicht-sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten aufweisen, sagen die Zahlen der IABS nur bedingt etwas über die tatsächliche Bedeutung einer Branche für den Arbeitsmarkt aus.

zutrifft; ansonsten ‚0'); fehlende Werte werden durch BALTER_M in der Analyse berücksichtigt.

Bei der Schätzung der Cox-Modelle wird das Betriebsalter als zeitkonstante Variablen einbezogen, das heißt, sie beziehen sich auf das Betriebsalter zu Beginn der jeweiligen Analyseperiode. Allerdings ist auch hier (ähnlich wie bei den Informationen über den zurückliegenden Erwerbsverlauf) zu beachten, dass die volle Variablenauswahl nur in die Schätzungen der Gruppe *a* einbezogen werden; in die Schätzungen der Gruppe *b* wird stattdessen nur zwischen zwei Kategorien (Betriebe jünger als fünf Jahre vs. Betrieb existiert seit mindestens fünf Jahren) unterschieden, während in den Schätzungen der Gruppe *c* ganz auf das Alter des Betriebes als erklärenden Faktor verzichtet werden muss. Dieses Vorgehen ist notwendig, da es bspw. für die Gruppe der Beschäftigungsverhältnisse, die zum Auswahlzeitpunkt bereits seit mindestens fünf Jahren bestehen, logisch unmöglich ist, dass der diese Arbeitnehmer beschäftigende Betrieb jünger als fünf Jahre ist.

Zusätzlich wird als weiteres Merkmal der Arbeitsnachfrage die Qualifikationsstruktur des Einsatzbetriebes einbezogen. Die IABS enthält bspw. Informationen über den prozentualen Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung (ohne Akademiker) an der gesamten sozialversicherungspflichtigen Belegschaft. Dieser Wert wird durch die Variable LEHRE in den Schätzungen berücksichtigt. Stichprobenmitglieder mit fehlendem Wert werden durch die dichotome Markierungsvariable LEH_M gekennzeichnet (‚1' wenn fehlender Wert bei LEHRE; ansonsten ‚0'). Gleichzeitig werden die fehlenden Werte in LEHRE durch den Mittelwert aller gültigen Werte ersetzt.

4.4.4 Makroebene

Wie nicht zuletzt die deskriptiven Analysen in *Kapitel 3* gezeigt haben, hat die gesamtwirtschaftliche Situation ganz entscheidenden Einfluss auf das Arbeitsmarktgeschehen. Im Mittelpunkt der vorliegenden Arbeit steht jedoch die Frage, ob sich *unabhängig* von der konjunkturellen Entwicklung das Verhalten der Arbeitsmarktakteure im Allgemeinen bzw. die Einflussfaktoren auf die Beschäftigungsstabilität im Speziellen im Zeitverlauf gewandelt haben, wie es die Beschleunigungs- bzw. die Entstrukturierungs-These prognostizieren. Aus diesem Grund muss die Entwicklung auf der Makroebene kontrolliert werden. Dies soll bei der Schätzung der multivariaten Cox-Modelle durch die Zuspielung zeitverän-

derlicher Makrodaten erreicht werden. Dabei haben prinzipiell eine Vielzahl von makroökonomischen Faktoren einen Einfluss auf den Arbeitsmarkt (vgl. *Abschnitt 2.3*). Jedoch müssen wir uns im Folgenden auf drei solcher Indikatoren beschränken, nämlich das Wirtschaftswachstum, die Preisentwicklung (Inflation) sowie die Arbeitslosenquote:

- Das Wirtschaftswachstum wird durch die Wachstumsrate des Bruttoinlandsproduktes als zeitveränderliche Kovariate BIP in die Schätzungen integriert. BIP gibt die prozentuale Veränderung des Bruttoinlandsproduktes im Vergleich zum Vorjahreszeitraum an (nicht preisbereinigt). Die Zuspielung zu den IABS-Daten erfolgt quartalsweise.
- Die Preisentwicklung wird durch die Wachstumsrate der Verbraucherpreise im Vergleich zum Vorjahresmonat als zeitveränderliche Kovariate PREIS erfasst; die Werte werden den IABS-Daten auf Monatsbasis zugespielt.
- Außerdem enthält die zeitveränderliche Kovariate ALQ die westdeutsche Arbeitslosenquote des jeweiligen Analysemonats; die Werte werden den IABS-Daten auf Monatsbasis zugespielt.

Neben diesen makroökonomischen Einflüssen erfolgt eine indirekte Kontrolle für arbeitsmarktpolitische Veränderung durch die Wahl der zwei miteinander zu vergleichenden Analysezeiträume. Wie insbesondere in *Abschnitt 2.5* deutlich gemacht worden ist, hat in der zweiten Hälfte der 1980er Jahre vor allem durch die Vereinfachung des Abschlusses befristeter Arbeitsverträge eine moderate Deregulierung des bundesdeutschen Arbeitsrechtes stattgefunden. Durch einen Vergleich der zu zwei unterschiedlichen Zeitpunkten vorgenommenen Schätzungen lassen sich zwar keine eindeutigen Zusammenhänge nachweisen, jedoch sollte die Interpretation der Ergebnisse diese Deregulierungstendenz berücksichtigen.

4.4.5 Hauptgesichtspunkte der Analyse

Obwohl das Hauptaugenmerk des vorliegenden Kapitels der Überprüfung der „Entstrukturierungs-These gilt, erfolgt zu Beginn zunächst ein kurzer Rekurs auf die „Beschleunigungs-These“ (*Abschnitt 4.5.1*). Die Analysen in *Kapitel 3* waren nur unzureichend in der Lage, die konjunkturellen Einflüsse auf die Beschäftigungsstabilität zu kontrollieren. Daher soll überprüft werden, ob der deskriptive Befund eines ausbleibenden Destabilisierungstrends auch unter Einbeziehung

unterschiedlicher makroökonomischer Indikatoren im multivariaten Cox-Modell prinzipiell aufrecht erhalten werden kann.

Nach diesem kurzen Rekurs konzentrieren sich die weiteren Ausführungen ausschließlich auf die „Entstrukturierungs-These“. In *Abschnitt 4.5.2* soll geklärt werden, ob im Untersuchungszeitraum tatsächlich eine weitgehende Nivellierungen von Beschäftigungschancen und -risiken aufgetreten ist (Hypothese 5). Hierbei muss eine Konzentration auf einige gesellschaftliche Hauptveränderungen erfolgen, die den Übergang von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft (auch) in Deutschland in besonderer Weise dominiert haben (vgl. *Kapitel 2*), und zwar:

- die demographische Entwicklung mit einer gesamtgesellschaftlichen Alterung,
- die wachsende Erwerbsbeteiligung von Frauen und die damit eng zusammenhängende veränderte Arbeitsteilung in den privaten Haushalten,
- die Bildungsexpansion,
- die zunehmende Bedeutung von kleineren Betrieben und die damit in Verbindung stehende veränderte Produktionsorganisation sowie
- die fortschreitende Tertiarisierung.

Aus diesem Grund wird sich *Abschnitt 4.5.2* vor allem auf den Einfluss des Geschlechts, des Alters und des höchsten erreichten Berufsabschlusses als angebotsseitige Merkmale, auf den Einfluss der Tätigkeitsart als „intermediäres“ Merkmal und auf den Einfluss der Betriebsgröße als nachfrageseitiges Merkmal auf die Beschäftigungsstabilität konzentrieren. Zusätzlich werden die erwerbsverlaufsgeschichtlichen Informationen (und hier insbesondere die Arbeitslosigkeitserfahrungen) in ihrer Bedeutung für die Stabilität von Betriebsbindungen genauer betrachten. Jenseits der engen Überprüfung von Hypothese 5 und im Zusammenhang mit den disaggregierten, deskriptiven Analysen in *Kapitel 3* sind daher folgende Fragen für die Beschreibung und Interpretation in *Abschnitt 4.5.2* leitend:

- Gleichen sich die Beschäftigungschancen und -risiken von Männern und Frauen im Zeitverlauf an?
- Zeigt sich eine zunehmende altersspezifische Spaltung des Arbeitsmarktes mit wachsenden Beschäftigungsrisiken insbesondere für ältere und jüngere Arbeitnehmer?

- Gibt es eine verstärkte qualifikationsspezifische Polarisierung? Verschlechtern sich die Beschäftigungsrisiken von ungelernten Arbeitnehmern und spalten sich zunehmend von denen besser Qualifizierter ab?
- Unter Kontrolle anderer Faktoren: Ist mit einem generell erhöhten Übergangsrisiko von dienstleistenden Arbeitnehmern gegenüber Beschäftigten mit produzierenden Tätigkeiten zu rechnen?
- Nimmt der Einfluss der Betriebsgröße auf die Dauerhaftigkeit von Betriebsbindungen im Zeitverlauf generell ab?
- Da Betriebe auf eine Belegschaft angewiesen sind, die einerseits dauerhaft in den Produktionsprozess integriert werden kann, andererseits jedoch genügend große Flexibilitätsbereitschaft und -fähigkeiten mitbringt: Ist mit einer zunehmend polarisierenden Wirkung zurückliegender Arbeitsmarkterfahrungen zu rechnen? Wirken sich einmalige Arbeitgeber- oder aber Berufswechsel als Kennzeichen eines flexibel einsetzbaren Arbeitnehmers positiv auf die Dauerhaftigkeit von Betriebsbindungen aus? Gewinnen vorausgegangenen Mehrfachwechsel oder aber Langzeitarbeitslosigkeitserfahrungen als negatives Selektionskriterium an Bedeutung?

Selbstverständlich werden auch die Erkenntnisse über die Wirkungsweise der anderen erklärenden Variablen bei Bedarf berücksichtigt, wobei jedoch zu betonen ist, dass eine Konzentration auf die genannten wesentlichen Punkte erfolgen muss. Somit übernehmen die nicht im Mittelpunkt stehenden Merkmale eher die Funktion von Kontrollvariablen.

Am Ende wird sich *Abschnitt 4.5.3* mit der Entwicklung der Erklärungskraft unseres Modells beschäftigen, indem die für die einzelnen Schätzungen ermittelten R^2-Werte miteinander verglichen werden. In diesem Zusammenhang ist von Interesse, ob die Güte der Schätzungen im Zeitverlauf generell abgenommen hat oder aber keine solche Tendenz nachweisbar ist, so dass auf Basis dieser Ergebnisse *Hypothese 6* zu überprüfen ist.

4.5 Beschreibung und Interpretation der Schätzergebnisse

Im Mittelpunkt der folgenden Ausführungen stehen die Ergebnisse der Cox-Modelle, die für die unterschiedlichen Gruppen von Beschäftigungsverhältnissen geschätzt worden sind, wobei sich diese Gruppen in der zum Auswahlzeitpunkt bereits absolvierten Betriebszugehörigkeitsdauer unterscheiden (Gruppe *a*: neu begonnenen Beschäftigungsverhältnisse; Gruppe *b*: ein- bis zweijährige Beschäftigungsverhältnisse; Gruppe *c*: mindestens fünfjährige Betriebszugehörigkeitsdauer). Die Schätzergebnisse werden als Hazard Ratios (HR) dargestellt: Die „hazard ratio is a comparative measure of survival experiance over the entire time period

[...]“ (HOSMER/LEMESHOW 1999: 116). Hazard Ratios können theoretisch alle Werte zwischen ‚0‘ und ‚unendlich‘ annehmen, wobei Werte zwischen ‚0‘ und ‚1‘ auf ein geringeres Übergangsrisiko im Vergleich zu der zuvor definierten Referenzgruppe hindeuten, während Werte größer ‚1‘ auf ein höheres Übergangsrisiko verweisen; ein HR-Wert von ‚1‘ bedeutet, dass zwischen der zu analysierenden Gruppe und der Referenzgruppe bezüglich des Übergangsrisikos kein Unterschied besteht. Gegenüber der Nutzung von Koeffizienten haben Hazard Ratios den Vorteil, dass sie die Stärke eines Zusammenhangs quantifizieren können (ähnlich der Odd Ratios bspw. bei logistischen Regressionen). Ergibt sich bspw. bei der Schätzung eines Cox-Modelles bezüglich des Risikos, aus einem Betrieb auszuscheiden, eine Hazard Ratio für Frauen von 1,55 (Referenzgruppe: Männer) so bedeutet dies, dass Frauen gegenüber Männern innerhalb des Untersuchungszeitraums ein um 55 Prozent vergrößertes Übergangsrisiko aufweisen. Würde die entsprechende HR den Wert 2 annehmen, bedeutete dies, dass Frauen gegenüber Männern ein doppelt so großes Übergangsrisiko besitzen. Nicht ganz so einfach ist die Interpretation bei Werten kleiner 1. Die HR-Werte offenbaren in solchen Fällen nicht ohne Weiteres die Stärke des Zusammenhangs. Dieser erschließt sich erst durch den Kehrwert der Hazard Ratios. Zeigen Frauen im skizzierten Beispiel eine Hazard Ratio von 0,85, bedeutet dies *nicht*, dass Frauen ein um 15 Prozent niedrigeres Übergangsrisiko als Männer haben (1 - 0,85 = 0,15). Vielmehr muss der Kehrwert der Hazard Ratio gebildet werden (1 / 0,83 = 1,18) und von diesem dann der Wert 1 subtrahiert werden. Folglich ergibt sich in diesem Beispiel: 1,18 - 1 = 0,18; d.h. in diesem Fall, dass Frauen bei einer Hazard Ratio von 0,85 ein um 18 Prozent geringeres Übergangsrisiko als Männer haben. Noch etwas unübersichtlicher wird es bei HR-Werten die zwischen 0 und 0,5 liegen. Ein HR-Wert von 0,5 bedeutet, dass die Analysegruppe (bspw. Frauen) ein um 100 Prozent geringeres Übergangsrisiko besitzt als die Vergleichsgruppe (bspw. Männer), denn 1 / 0,5 = 2 und 2 - 1 = 1. Ein 100 Prozent geringeres Risiko ist aber logisch schwer vorstellbar. Deshalb sollte man in solchen Fällen die Ergebnisse in umgekehrter Sichtweise interpretieren: Die Referenzgruppe hat ein doppelt so hohes Risiko wie die Analysegruppe.

4.5.1 Beschäftigungsstabilität und makroökonomische Einflüsse

Bevor wir uns mit der Überprüfung der „Entstrukturierungs-These“ (Hypothesen 5 und 6) beschäftigen, soll in einem kurzen Rekurs auf die „Beschleunigungs-These“ zunächst nochmals die Frage nach der Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen im Zeitverlauf gestellt werden. Die deskriptiven Analysen, die in *Kapitel 3* auf Basis von Überlebensraten durchgeführt worden sind, zeigten eindeutig keine Destabilisierung im Vergleich neu begonnener Beschäftigungsverhältnisse der beiden Eintrittskohorten 1976-1980 und 1986-1990. Diese Befunde sollen mittels der Schätzung von Hazard Ratios überprüft werden. Dies hat den Vorteil, dass wir nicht nur neu begonnene Beschäftigungsverhältnisse betrachten, sondern durch die oben ausführlich beschriebene Aufbereitung der Daten auch die „Restlaufzeiten“ bereits bestehender Jobs ermitteln und vergleichen werden. Viel wichtiger ist jedoch, dass in einer gemeinsamen Schätzung der jeweiligen Samples makroökonomische Einflüsse kontrolliert werden können. In die jeweiligen Schätzungen wurden in unterschiedlicher Zusammensetzung die makroökonomischen Indikatoren „Arbeitslosenquote“ (ALQ), „Wirtschaftswachstum“ (BIP) und „Preisentwicklung“ (PREIS) einbezogen und mittels der Variable SAMPLE für die Stichprobenzugehörigkeit kontrolliert (SAMPLE = 0 steht für Beschäftigungsverhältnisse aus Sample 1 und SAMPLE = 1 steht für Beschäftigungsverhältnisse aus Sample 2).[115] *Tabelle 15* zeigt die Hazard Rations der Variable SAMPLE in den fünfzehn verschiedenen Schätzungen. Es wird deutlich, dass je nach in den Schätzungen berücksichtigtem Makroindikator die Ergebnisse von ihrer Aussage stark voneinander abweichen. Bei alleiniger Kontrolle für BIP sind im Vergleich der beiden Untersuchungsperioden neu begonnene Jobs in den 1990er Jahren signifikant stabiler als in den 1980er Jahren, während sich für die bereits länger andauernden Beschäftigungsverhältnisse eine Destabilisierung zeigt. Diese Destabilisierungstendenz älterer Jobs ist auch bei den Schätzungen, in denen die Preisentwicklung alleine berücksichtigt worden ist, nachweisbar. Ein gänzlich anderes Bild offenbart sich bei allen Schätzungen, in die die Arbeitslosenquote als Makrovariable einbezogen worden ist. Entgegen den ermittelten Überlebensraten in *Kapitel 3* werden neu begonnene Jobs im Vergleich der beiden

---

[115] In hier nicht dokumentierten Probeschätzungen wurden auch Komplettmodelle mit allen erklärenden Variablen und einer Variation der drei makroökonomischen Indikatoren berechnet. Die Ergebnisse führten in der Tendenz zu sehr ähnlichen Befunden.

Analyseperioden hier im Zeitverlauf signifikant instabiler. Jedoch ist dies kein umfassender Destabilisierungstrend, denn die bereits seit einiger Zeit bestehenden Jobs (Betriebszugehörigkeitsdauer > ein Jahr) zeigen bei diesen Analysen zwischen den 1980er und 1990er Jahren eine klare Stabilisierungstendenz.

Tabelle 15: Übergangsrisiko aus Sample 2 gegenüber Sample 1 (Hazard Ratios) bei Kontrolle verschiedener Makrovariablen im Cox-Modelle (differenziert nach absolvierter Betriebszugehörigkeitsdauer)

	Betriebszugehörigkeitsdauer		
Kontrollvariablen	*neu begonnene Jobs*	*1 bis 2 Jahre*	*min. 5 Jahre*
ALQ	1,499***	0,725***	0,472***
BIP	0,891***	1,051*	1,136***
PREIS	0,970	1,041	1,077***
ALQ & BIP	1,470***	0,752***	0,410***
ALQ, BIP & PREIS	1,477***	0,761***	0,398***

ALQ = Arbeitslosenquote
BIP = Wirtschaftswachstum
PREIS = Preisentwicklung

*Signifikanzniveau: *** : p <= 0,005 ** : 0,005 < p <= 0,01 *: 0,01 < p <= 0,05*

Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe (eigene Berechnungen)

Im Endeffekt sind aufgrund dieser Ergebnisse die deskriptiven Befunde in ihrer generalisierten Aussage zwar zu modifizieren, jedoch bleibt der grundsätzliche Befund eines im Zeitverlauf fehlenden Destabilisierungstrends – wie ihn die „Beschleunigungs-These“ impliziert – *ohne Einschränkungen* bestehen.

4.5.2 Nivellierungen und Polarisierungen von Beschäftigungsrisiken im Zeitverlauf: Ausgewählte Entwicklungen

Um mögliche Nivellierungs- oder aber Polarisierungstendenzen ausmachen zu können, werden sowohl Gesamt- als auch Competing-Risk-Modelle getrennt für die beiden Samples und getrennt für die drei Gruppen von Beschäftigungsverhältnissen mit unterschiedlicher bereits zurückgelegter Betriebszugehörigkeitsdauer (Gruppe *a*, *b* und *c*) geschätzt. Die entsprechenden Hazard Ratios sind der *Tabelle 16*, *Tabelle 17* und der *Tabelle 18* zu entnehmen. In Anlehnung an die Vorgehensweise bei BERNARDI (2001) sind für alle diese Schätzungen auch Proportionalitätstests mit Hilfe von Cox-Modellen mit periodenspezifischen Effekten (*CPE-Modelle*) sowie der Schätzung von Baseline Überlebensraten am Ende des Analysezeitraums für die wichtigsten erklärenden Variablen vorgenommen wor-

den. Im *Anhang D* findet sich eine ausführliche Darstellung und Begründung dieser Vorgehensweise; die Ergebnisse der CPE-Schätzungen sind im Tabellenanhang dokumentiert; bei Bedarf wird auf diese Ergebnisse verwiesen.

Wie Testdurchläufe von CPE-Schätzungen zur Kontrolle der Proportionalitätsannahme ergeben haben, verursacht eine gemeinsame Einbeziehung aller drei oben bereits vorgestellter Makroindikatoren (ALQ, BIP und PREIS) große Probleme. Entweder wurden durch diese Prozedur lückenhafte Ergebnistabellen produziert oder aber es traten offensichtlich unplausible Schätzergebnisse auf. Zusätzlich potenzierte sich die Berechnungszeit, so dass all diese Gründe für die Einbeziehung lediglich eines einzelnen Makroindikators sprachen. Letztendlich fiel die Entscheidung auf die Einbeziehung der Arbeitslosenquote, da sich bei Testschätzungen im Vergleich mit den anderen beiden Variablen dieser Indikator als besonders erklärungskräftig herausstellte. Diese Erklärungskraft liegt sicherlich zum Teil auch darin begründet, da es mit der monatlichen Arbeitslosenquote besonders gut gelingt, nicht nur konjunkturzyklische Schwankungen zu kontrollieren, sondern darüber hinaus auch saisonale Schwankungen zu berücksichtigen, die ebenfalls einen nicht unerheblichen Einfluss auf die Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen ausüben.

Tabelle 16: Hazard Ratios neu begonnener Beschäftigungsverhältnisse (Cox Modell; Gruppe a), Sample 1 (1983/84) und Sample 2 (1990/91), Gesamtschätzung und Competing Risk Model

	alle Zielzustände		**Betriebs-wechsel**		**Arbeitslosig-keit**		**Langzeitar-beitslosigkeit**		**Meldelücke**	
	Sample 1	*Sample 2*	*Sample 1*	*Sample 2*	*Sample 1*	*Sample 2*	*Sample 1*	*Sample 2*	*Sample 1*	*Sample 2*
Geschlecht										
Mann	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG
Frau	0,922***	0,902***	0,965	0,900**	0,889**	1,009	0,768*	0,913	0,915*	0,870***
Alter										
bis 24 Jahre	1,262***	1,595***	1,509***	1,777***	1,299***	1,218***	0,892	0,760*	1,155*	1,706***
25 bis 34 Jahre	1,023	1,212***	1,168*	1,336***	0,965	1,031	0,934	0,898	1,011	1,266***
35 bis 44 Jahre	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG
45 bis 54 Jahre	1,002	1,070	0,685***	0,901	1,100	1,131	1,370*	1,430***	1,074	1,110
55 Jahre und älter	1,320***	1,300***	0,372***	0,535***	1,149	1,291*	2,000***	2,710***	2,130***	1,811***
Berufsabschluss										
ohne abgeschl. Berufsausbildung	1,457***	1,597***	1,179**	1,275***	1,320***	1,440***	2,013***	1,584***	1,751***	1,890***
mit abgeschl. Berufsausbildung	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG
Hochschulabschluss	1,024	0,970	1,265*	1,166	0,892	0,870	1,083	0,853	0,923	0,862
Nationalität										
deutsch	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG
„Hauptmigranten“	0,907*	1,076*	1,018	1,026	0,778***	1,046	0,495***	1,007	1,073	1,172***
sonstige Ausländer	1,305***	1,167***	0,972	0,844*	1,056	0,902	1,266	0,904	1,658***	1,564***
Art der Tätigkeit										
primär	1,210*	1,035	0,721	0,743	1,429***	1,642***	1,320	1,888**	1,116	0,783
produzierend	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG
Dienstleistung	0,768***	0,783***	0,880*	0,826***	0,724***	0,693***	0,888	0,723***	0,776***	0,792***
Arbeitszeit										
Vollzeit	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG
Teilzeit	0,978	1,060*	0,784***	0,851***	0,639***	0,728***	0,555***	0,566***	1,270***	1,370***
Branche										
Land-/Forstwirtsch.	1,079	1,191	1,052	0,782	1,137	0,958	1,052	0,798	1,219	1,958***
Montan	1,032	0,819*	0,873	0,696*	0,887	0,699*	1,113	0,514	1,033	0,980
produz. Gewerbe	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG
Baugewerbe	1,419***	1,045	1,116	0,858*	1,735***	1,151*	1,647***	1,085	1,101	1,088
Infrastruk- & Transp. DL	1,230***	1,216***	1,147	1,154*	0,928	0,988	0,802	1,009	1,561***	1,414***
Untern.nahe DL	1,514***	1,503***	1,671***	1,810***	1,183	0,.992	1,372	1,131	1,701***	1,547***
ökon. Transak. DL	1,113***	1,161***	1,135	1,159**	1,054	0,991	1,132	1,026	1,157*	1,273***
polit. Transak. DL	1,077	1,147***	1,167	0,899	1,314***	1,356***	1,609***	2,031***	0,835*	1,164*
HH- & pers.bez. DL	1,386***	1,358***	1,363***	1,325***	1,397***	1,164*	1,292	1,094	1,338***	1,487***
Betriebsgröße										
1-19 Beschäftigte	1,122***	1,016	1,196***	1,106*	1,414***	1,167**	1,304*	0,983	0,829***	0,867***
20-99 Beschäftigte	1,058	1,067*	1,204***	1,167***	1,224***	1,093	1,181	1,026	0,852***	0,989
100-499 Beschäftigte	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG
>=500 Beschäftigte	0,760***	0,900***	0,691***	0,783***	0,675***	0,845*	1,067	0,960	0,827***	1,010
Alter d. Betriebes										
unter 1 Jahr	1,081	1,126***	0,834	1,108	1,024	1,164	1,341	1,404	1,348***	1,129
1 bis unter 5 Jahre	1,180***	1,120***	1,121	1,180***	1,085	1,081	1,292*	1,104	1,348***	1,105*
5 Jahre und älter	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG
betr. Quali.struktur										
Belegschaft mit Ausbildung (%)	1,001*	1,002***	1,000	1,001	1,001	1,000	1,002	0,996	1,001	1,002***

Fortsetzung Tabelle 16

	alle Zielzustände		Betriebs-wechsel		Arbeitslosig-keit		Langzeitar-beitslosigkeit		Meldelücke	
	Sample 1	*Sample 2*	*Sample 1*	*Sample 2*	*Sample 1*	*Sample 2*	*Sample 1*	*Sample 2*	*Sample 1*	*Sample 2*
Arbeitslosigkeitser-fahrung										
keinmal arbeitslos	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG
einmal arbeitslos	1,116***	1,007	1,138*	1,018	2,732***	2,616***	2,446***	1,793***	0,583***	0,629***
zweimal arbeitslos	1,193***	1,102*	1,007	0,972	3,565***	3,722***	2,985***	2,185***	0,478***	0,564***
dreimal oder öfter arbeitslos	1,326***	1,254***	0,889	0,852	4,271***	5,362***	3,057***	2,344***	0,406***	0,496***
Arbeitgeberwechsel										
kein Wechsel	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG
ein Wechsel	0,952	1,088***	0,900	0,958	1,013	1,328***	0,891	1,595***	0,746***	0,989
zwei Wechsel	1,022	1,056	0,891	0,884	1,029	1,095	1,001	1,064	0,772***	1,021
>= drei Wechsel	1,227***	1,176***	1,071	1,032	1,281***	1,268***	1,205	0,915	0,780***	0,997
Meldelücken										
keine Meldelücke	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG
eine Meldelücke	1,130***	1,092***	1,127*	0,962	0,921*	0,963	1,296**	1,159	1,774***	1,501***
zwei Meldelücken	1,450***	1,424***	1,275**	1,103	1,023	0,958	1,391*	0,851	3,057***	2,539***
>= drei Meldelücken	2,014***	1,779***	1,341*	1,171	0,975	1,186	1,090	2,117***	5,475***	3,432***
Berufswechsel										
kein Wechsel	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG
ein Wechsel	0,987	0,981	1,058	1,048	0,984	1,070	1,269	1,183	0,894*	0,841***
zwei Wechsel	0,994	1,073	1,108	1,409***	0,970	1,127	1,511**	1,531***	1,005	0,842**
>= drei Wechsel	1,073	1,130**	1,527***	1,605***	1,063	1,197*	2,212***	2,005***	1,066	0,914
Langzeitarbeitslo-sigkeitserfahrung										
nein	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG
ja	1,085*	1,026	0,947	0,887	1,209***	1,065	2,134***	1,872***	1,032	1,047
Veränderung wö-chentl. Arbeitszeit										
nein	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG
ja	0,829	0,873	1,010	0,801	1,021	0,839	1,367	0,805	0,678*	0,979
Berufswechsel										
kein Wechsel	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG
min. ein Wechsel	0,654***	0,785***	0,604***	0,907	0,710*	0,696*	0,776	0,766	0,661***	0,718**
Makrodaten										
Arbeitslosenquote	1,254***	1,317***	1,321***	1,570***	1,364***	1,212***	1,042	0,826*	0,946	1,129***
n	12.033	15.056	12.033	15.056	12.033	15.056	12.033	15.056	12.033	15.056
events	9.308	11.264	2.248	3.705	3.655	2.669	600	622	3.263	4.768
Pseudo R^2	0,0141	0,0131	0,0165	0,0189	0,0445	0,0438	0,0733	0,0679	0,0306	0,0237

*Signifikanzniveau: *** : p <= 0,005 ** : 0,005 < p <= 0,01 *: 0,01 < p <= 0,05 RG = Referenzgruppe*

Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe (eigene Berechnungen)

Tabelle 17: Hazard Ratios 1 bis 2jähriger Beschäftigungsverhältnisse (Cox Modell; Gruppe b), Sample 1 (1983/84) und Sample 2 (1990/91), Gesamtschätzung und Competing Risk Model

	alle Zielzustände		**Betriebs-wechsel**		**Arbeitslosig-keit**		**Langzeitar-beitslosigkeit**		**Meldelücke**	
	Sample 1	*Sample 2*	*Sample 1*	*Sample 2*	*Sample 1*	*Sample 2*	*Sample 1*	*Sample 2*	*Sample 1*	*Sample 2*
Geschlecht										
Mann	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG
Frau	0,849***	1,028	0,688***	0,856***	1,197***	1,026	1,447***	0,955	0,766***	1,361***
Alter										
bis 24 Jahre	1,478***	1,687***	1,483***	1,610***	1,217**	1,039	0,887	0,860	1,870***	2,718***
25 bis 34 Jahre	1,221***	1,384***	1,235***	1,270***	1,161*	1,002	1,009	1,032	1,253**	2,122***
35 bis 44 Jahre	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG
45 bis 54 Jahre	0,920	0,939	0,834*	0,771***	0,862	1,068	1,088	1,821***	1,142	1,180
55 Jahre und älter	1,970***	1,664***	0,561***	0,598***	1,222	2,030***	2,585***	5,819***	5,535***	4,007***
Berufsabschluss										
ohne abgeschl. Berufsausbildung	1,071	1,041	0,959	0,897	1,194**	1,297***	1,383*	1,499***	1,053	1,052
mit abgeschl. Berufsausbildung	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG
Hochschulabschluss	1,141*	1,217***	1,212	1,220**	0,865	1,257	1,099	1,079	1,245*	1,227*
Nationalität										
deutsch	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG
„Hauptmigranten“	1,109	1,127*	0,830	0,896	1,182	1,146	1,185	1,290	1,395***	1,481***
sonstige Ausländer	1,343***	1,324***	0,911	1,168	1,398*	1,405*	1,415	1,717*	1,920***	1,550***
Art der Tätigkeit										
primär	1,108	1,349*	0,772	0,697	1,705*	1,998***	1,940	1,320	0,995	1,812***
produzierend	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG
Dienstleistung	1,077	0,959	1,243***	1,083	0,962	0,721***	1,068	0,817	1,016	0,961
Arbeitszeit										
Vollzeit	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG
Teilzeit	0,988	0,959	0,872	0,892	0,775***	0,859	0,655*	0,973	1,320***	1,143*
Branche										
Land-/Forstwirtsch.	1,123	1,123	1,036	1,096	0,681	1,079	0,557	0,489	1,962**	1,079
Montan	0,775***	0,819*	0,912	0,909	0,559***	0,707	0,647	0,822	0,817	0,798
produz. Gewerbe	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG
Baugewerbe	1,486***	1,089	1,484***	1,050	1,688***	1,080	0,691	0,772	1,277**	1,088
Infrastruk- & Transp. DL	1,211***	1,283***	1,245*	1,481***	0,721*	0,866	0,582*	0,579*	1,720***	1,358***
Untern.nahe DL	1,175*	1,315***	1,283*	1,568***	1,061	0,947	1,111	0,738	1,221	1,252*
ökon. Transak. DL	1,083	1,247***	1,210**	1,422***	1,017	0,835*	0,977	0,704*	1,003	1,258***
polit. Transak. DL	0,771***	1,117	0,887	1,028	0,493***	1,017	0,454***	0,761	0,978	1,315***
HH- & pers.bez. DL	1,131*	1,271***	1,109	1,211***	0,973	1,025	0,855	0,710*	1,364***	1,525***
Betriebsgröße										
1-19 Beschäftigte	1,409***	1,216***	1,148*	1,155**	1,881***	1,397***	1,441*	1,237	1,304***	1,211***
20-99 Beschäftigte	1,199***	1,082*	1,131	1,118*	1,412***	1,176*	1,431*	1,064	1,099	0,972
100-499 Beschäftigte	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG
>=500 Beschäftigte	0,877***	0,836***	0,870	0,791***	0,757***	0,710***	1,081	0,987	0,969	0,972
Alter d. Betriebes										
bis unter 5 Jahre	1,048	1,064	0,989	1,091	1,068	1,111	1,245	1,178	1,090	0,992
5 Jahre und älter	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG
betr. Quali.struktur										
Belegschaft mit Ausbildung (%)	0,999	0,998***	1,000	0,998*	1,000	0,998	1,001	0,998	0,998	0,997*

Fortsetzung Tabelle 17

	alle Zielzustände		Betriebs-wechsel		Arbeitslosig-keit		Langzeitar-beitslosigkeit		Meldelücke	
	Sample 1	*Sample 2*	*Sample 1*	*Sample 2*	*Sample 1*	*Sample 2*	*Sample 1*	*Sample 2*	*Sample 1*	*Sample 2*
Arbeitslosigkeitser-fahrung										
keinmal arbeitslos	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG
einmal arbeitslos	1,131***	1,038	0,833***	0,921	1,923***	1,728***	1,835***	1,316*	0,816**	0,878*
zweimal oder öfter arbeitslos	1,136	1,164***	0,590***	0,903	2,187***	2,248***	1,865***	1,567*	0,892	1,014
Arbeitgeberwechsel										
kein Wechsel	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG
ein Wechsel	0,866***	0,980	1,156*	1,141**	0,895	0,792***	1,175	0,856	0,635***	0,949
>= zwei Wechsel	0,962	1,079*	1,467***	1,343***	0,908	0,762***	1,183	0,723*	0,662***	1,001
Meldelücken										
keine Meldelücke	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG
eine Meldelücke	1,030	1,121***	0,845***	0,921	1,086	1,421***	1,156	1,738***	1,244***	1,286***
>= zwei Meldelücken	1,464***	1,363***	0,789	1,114	2,067***	1,718***	2,037***	1,716*	1,725***	1,645***
Berufswechsel										
kein Wechsel	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG
ein Wechsel	1,007	0,987	1,003	1,030	0,977	0,998	1,207	1,135	1,034	0,918
zwei Wechsel	0,968	1,120***	0,948	1,149*	1,008	1,139	1,318	1,399*	0,926	1,079
>= drei Wechsel	1,115*	1,193***	1,034	1,229***	1,366***	1,463***	2,064***	1,561*	0,954	0,973
Langzeitarbeitslo-sigkeitserfahrung										
nein	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG
ja	0,980	1,173***	1,035	1,003	0,936	1,566***	0,967	2,258***	1,025	0,990
Veränderung wö-chentl. Arbeitszeit										
nein	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG
ja	0,993	0,972	1,191	0,990	0,761	0,777	0,670	0,410	0,996	1,072
Berufswechsel										
kein Wechsel	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG
min. ein Wechsel	0,753***	0,849*	0,733*	0,797	0,763	0,878	0,814	0,877	0,750	0,913
Makrodaten										
Arbeitslosenquote	0,029***	0,000***	0,006***	0,000***	48,18***	0,042***	228,2***	0,006***	0,111***	0,001***
n	10.921	12.651	10.921	12.651	10.921	12.651	10.921	12.651	10.921	12.651
events	5.683	7.022	2.032	3.262	1.832	1.509	476	472	1.786	2,227
Pseudo R^2	0,0168	0,0211	0,0334	0,0349	0,0278	0,0288	0,0311	0,0480	0,0246	0,0243

*Signifikanzniveau: *** : p <= 0,005 ** : 0,005 < p <= 0,01 *: 0,01 < p <= 0,05 RG = Referenzgruppe*

Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe (eigene Berechnungen)

Tabelle 18: Hazard Ratios von 5jährigen und älteren Beschäftigungsverhältnissen (Cox Modell; Gruppe c), Sample 1 (1983/84) und Sample 2 (1990/91), Gesamtschätzung und Competing Risk Model

	alle Zielzustände		**Betriebs-wechsel**		**Arbeitslosig-keit**		**Langzeitar-beitslosigkeit**		**Meldelücke**	
	Sample 1	*Sample 2*	*Sample 1*	*Sample 2*	*Sample 1*	*Sample 2*	*Sample 1*	*Sample 2*	*Sample 1*	*Sample 2*
Geschlecht										
Mann	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG
Frau	1,190***	1,300***	0,755***	0,841***	1,631***	1,488***	1,816***	1,467***	1,290***	1,677***
Alter										
bis 24 Jahre	1,692***	1,712***	1,158	1,398*	2,830***	0,957	2,453***	1,267	1,350	2,991***
25 bis 34 Jahre	1,373***	1,755***	1,267***	1,422***	1,556***	1,301***	1,725***	0,990	1,359***	2,839***
35 bis 44 Jahre	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG
45 bis 54 Jahre	1,045	1,026	0,769***	0,745***	1,167***	1,548***	2,083***	2,633***	1,380***	1,291***
55 Jahre und älter	4,448***	3,542***	0,559***	0,432***	3,235***	6.069***	8,119***	13,02***	12,65***	8,966***
Berufsabschluss										
ohne abgeschl. Berufsausbildung	1,112***	1,106***	1,032	0,961	1,169***	1,266***	1,137	1,296***	1,102***	1,087**
mit abgeschl. Berufsausbildung	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG
Hochschulabschluss	1,040	1,110**	1,798***	1,419***	0,600***	0,685***	0,477***	0,570***	0,824***	1,045
Nationalität										
deutsch	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG
„Hauptmigranten“	1,430***	1,176***	0,810**	0,836**	1,417***	1,294***	1,329***	1,199*	1,968***	1,377***
sonstige Ausländer	1,124	1,054	0,941	1,143	0,865	0,789	0,693	0,791	1,369***	1,097
Art der Tätigkeit										
primär	1,396***	1,347***	1,191	1,408***	1,524**	0,735	0,632	0,563	1,535***	1,630***
produzierend	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG
Dienstleistung	0,910***	0,945**	0,945	1,055	0,784***	0,821***	0,863*	0,840***	0,958	0,936*
Arbeitszeit										
Vollzeit	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG
Teilzeit	0,954	1,001	0,947	0,986	0,799***	0,907	0,828	0,970	1,067	1,043
Branche										
Land-/Forstwirtsch.	0,924	0,814	0,876	0,823	0,711	0,457***	0,709	0,308*	1,169	1,170
Montan	0,909*	0,888***	0,613***	0,862*	0,631***	0,597***	0,663***	0,613***	1,282***	1,172***
produz. Gewerbe	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG
Baugewerbe	1,294***	0,801***	1,093	0,998	1,349***	0,518***	0,580***	0,360***	1,375***	0,885
Infrastruk- & Transp. DL	1,033	1,023	1,535***	1,368***	0,364***	0,350***	0,284***	0,284***	1,172**	1,372***
Untern.nahe DL	1,140*	0,995	1,160	1,329***	0,837	0,478***	0,846	0,424***	1,342***	1,125
ökon. Transak. DL	1,022	1,007	1,126*	1,255***	0,758***	0,543***	0,754***	0,484***	1,145***	1,193***
polit. Transak. DL	0,754***	0,838***	0,789***	0,929	0,175***	0,221***	0,158***	0,164***	1,084	1,287***
HH- & pers.bez. DL	0,902***	0,911***	1,114	0,936	0,549***	0,341***	0,416***	0,227***	1,048	1,369***
Betriebsgröße										
1-19 Beschäftigte	1,256***	1,138***	1,108	1,165***	1,991***	1,205***	1,449***	0,934	1,036	1,082*
20-99 Beschäftigte	1,155***	1,037	1,266***	1,143***	1,448***	0,982	1,140	0,886	0,975	0,968
100-499 Beschäftigte	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG
>=500 Beschäftigte	0,918***	1,010	0,709***	0,899***	1,151**	1,265***	1,416***	1,598***	0,954	0,981
betr. Quali.struktur										
Belegschaft mit Ausbildung (%)	1,002***	1,000	1,004***	0,998*	1,004***	1,001	1,004*	1,002	1,001	1,001

Fortsetzung Tabelle 18

	alle Zielzustände		Betriebs-wechsel		Arbeitslosig-keit		Langzeitar-beitslosigkeit		Meldelücke	
	Sample 1	*Sample 2*	*Sample 1*	*Sample 2*	*Sample 1*	*Sample 2*	*Sample 1*	*Sample 2*	*Sample 1*	*Sample 2*
Berufswechsel										
kein Wechsel	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG
ein Wechsel	1,048	1,024	1,012	1,087	1,083	1,053	1,226*	1,113	1,065	0,952
zwei Wechsel	1,010	1,075	0,989	1,018	1,082	0,881	0,967	0,857	0,992	1,196*
>= drei Wechsel	1,064	1,066	0,901	0,989	1,077	1,089	0,977	1,528	1,178	1,076
Veränderung wö-chentl. Arbeitszeit										
nein	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG
ja	1,014	0,996	1,013	0,924	0,959	0,952	0,840	0,9838	1,118	1,091
Berufswechsel										
kein Wechsel	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG	RG
min. ein Wechsel	1,010	0,950	0,870	0,936	1,062	0,937	1,188	0,912	1,098	0,965
Makrodaten										
Arbeitslosenquote	0,008***	0,000***	0,001***	0,000***	0,033***	0,000***	0,029***	0,000***	0,029***	0,000***
n	44.698	46.441	44.698	46.441	44.698	46.441	44.698	46.441	44.698	46.441
events	13.304	15.654	3.608	5.166	3.357	3.476	1.486	2.373	6.311	6.990
Pseudo R^2	0,0390	0,0428	0,0653	0,0556	0,0342	0,0672	0,0488	0,1070	0,0647	0,0564

*Signifikanzniveau: *** : p <= 0,005 ** : 0,005 < p <= 0,01 *: 0,01 < p <= 0,05 RG = Referenzgruppe*

Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe (eigene Berechnungen)

4.5.2.1 Geschlecht

Zunächst gibt es zu beiden Schätzzeitpunkten einen statistisch nachweisbaren geschlechtsspezifischen Unterschied, der die bereits vorliegenden bzw. aus anderen Analysen bekannten deskriptiven Befunde bestätigt (vgl. dazu *Abschnitt 3.3.2* sowie KNUTH/SCHRÄPLER/SCHUMANN 2002). Demnach sind einerseits neu begonnene Jobs von Frauen stabiler als die von Männern. Andererseits kehrt sich dieses Verhältnis bei schon seit mindestens fünf Jahren bestehenden Beschäftigungsverhältnissen um; hier weisen Frauen ein signifikant größeres Übergangsrisiko auf. Das Übergangsrisiko von Frauen nimmt bei dieser Gruppe sogar im Vergleich der beiden Analysezeiträume zu, jedoch ist diese Zunahme im Wesentlichen auf den deutlichen Anstieg des weiblichen Übergangsrisikos in den heterogenen Meldelückenstatus zurückzuführen.

Andere in *Sample 1* nachweisbare Unterschiede haben hingegen im Zeitverlauf zum Teil deutlich abgenommen. So besteht bei Frauen in *Sample 2* zwar nach wie vor eine signifikant geringere Wahrscheinlichkeit, einen direkten Betriebswechsel zu realisieren, jedoch haben sich die entsprechenden Hazard Ratios der beiden Geschlechter angenähert. Bei ein bis zweijährigen Beschäftigungsverhältnissen

hatten Frauen in den 1980er Jahren bspw. noch ein um rund 45 Prozent reduziertes Betriebswechselrisiko. In den 1990er Jahren verringert sich dieser Wert auf zirka 16 Prozent. Noch deutlicher wird dieser Angleichungsprozess bei der Analyse des Übergangs in Arbeitslosigkeit. Offenbarten Frauen in den 1980er Jahren einerseits in neu begonnenen Beschäftigungsverhältnissen ein signifikant geringeres und andererseits in der Gruppe der ein bis zweijährigen Jobs ein signifikant erhöhtes Übergangsrisiko in Arbeitslosigkeit, so gibt es in *Sample 2* für diese beiden Gruppen keinen statistisch relevanten geschlechtsspezifischen Unterschied mehr. Lediglich in der Gruppe der ‚älteren' Jobs (Gruppe *c*) haben Frauen in beiden Samples ein erhöhtes Arbeitslosigkeitsrisiko – jedoch mit im Zeitverlauf deutlich abnehmender Tendenz.

4.5.2.2 Alter

Die Schätzergebnisse des Gesamtmodells bestätigen die Annahme eines mit zunehmendem Alter „u-förmig" verlaufenden Übergangsrisikos, das zunächst absinkt, um dann für die ältesten Gruppen wiederum anzusteigen. Darüber hinaus zeigt die alterspezifische Analyse geradezu beispielhaft, wie wichtig es ist, neben dem Gesamtmodell auch ein Competing-Risk-Modell für die einzelnen Zielzustände zu schätzen. Die Schätzung des Gesamtmodells zeigt im Vergleich der beiden Analyseperioden ein deutliches Anwachsen des Übergangsrisikos der beiden jüngsten Altersgruppen. Hatten in *Sample 1* Beschäftigte bis zu einem Alter von 24 Jahren in neu begonnenen Jobs ein etwa 25 Prozent erhöhtes generelles Übergangsrisiko, so nimmt die entsprechende Hazard Ratio für *Sample 2* den dazu deutlich erhöhten Wert von 1,60 an. Wie ist diese Risikozunahme nun zu bewerten? Betrachtet man die Ergebnisse des Competing-Risk-Modells, wird deutlich, dass diese allgemeine Risikozunahme vor allem auf die erhöhte Wahrscheinlichkeit der beiden jüngsten Altersgruppen zurückzuführen ist, im Analysezeitraum einen direkten Betriebswechsel zu realisieren. So erhöhte sich bspw. für Beschäftigte im Alter zwischen 25 und 34 Jahre, die bereits seit mindestens fünf Jahren bei ihrem aktuellen Arbeitgeber beschäftigt sind, das Betriebswechselrisiko im Vergleich zur Referenzgruppe von 27 Prozent (1980er Jahre) auf 42 Prozent (1990er Jahre). Demgegenüber hat sich das in den 1980er Jahren noch deutlich signifikant erhöhte Arbeitslosigkeitsrisiko jüngerer Beschäftigter stark reduziert – wenn es hier überhaupt noch einen statistisch nachweisbaren altersspezifischen Unterschied gibt.

Neben dem erhöhten „Risiko“, einen direkten Betriebswechsel zu erleben, zeigen die beiden jüngsten Altersgruppen auch in allen Schätzungen ein deutlich erhöhtes Übergangsrisiko in den Status der „Meldelücke“. Zwar ist dieser Zustand äußerst heterogen, jedoch ist durchaus plausibel, dass sich hinter dieser Entwicklung bei den jüngeren Stichprobenmitgliedern vor allem Übergänge aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in Qualifizierungsphasen (bspw. die Aufnahme einer betrieblichen Ausbildung oder eines Hochschulstudiums) verbergen (vgl. dazu *Abschnitt 2.7.3*). Eine offene Frage bleibt auch, welche Rolle bei dieser Altersgruppe der Rückzug vom Arbeitsmarkt aus familiären Gründen (insbesondere der Kinderbetreuung) spielt. Angesichts steigender weiblicher Erwerbsbeteiligung und sinkender Geburtenraten scheint jedoch diese Begründung für einen verstärkten Übergang in „Meldelücke“ wenig plausibel zu sein. Zumindest kennzeichnen „Meldelücken“ hier wohl weniger ökonomisch prekäre Lebensphasen. Denn ansonsten hätte man insbesondere bei den schon seit längerer Zeit beschäftigten jungen Erwachsenen einen verstärkten Übergang in Arbeitslosigkeit erwarten dürfen, da nach mindestens einjähriger sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung eindeutig ein Anspruch auf Lohnersatzleistungen erworben worden ist. Insofern steckt hinter dem gegenüber der Referenzgruppe insgesamt im Zeitverlauf erhöhten Übergangsrisiko von jüngeren Beschäftigten vermutlich weniger eine verstärkte Ausgrenzung dieser Arbeitnehmergruppe. Vielmehr sprechen die erhöhten zwischenbetrieblichen Wechsel sowie der wachsende Übergang in „Meldelücken“ bei gleichzeitig abnehmendem Arbeitslosigkeitsrisiko dafür, dass die generell erhöhte Mobilität junger Arbeitnehmer auf deren im Zeitverlauf *verbesserten* Mobilitätschancen zurückzuführen ist.

Die Schätzergebnisse für die beiden ältesten Gruppen – und hier insbesondere für die Gruppe der über 54jährigen – bestätigen die im Zusammenhang mit der seit Mitte der 1980er Jahre praktizierten „Vorruhestandspraxis“ zu erwartenden Entwicklung. Das Arbeitslosigkeitsrisiko älterer Arbeitnehmer im Allgemeinen und vor allem deren Langzeitarbeitslosigkeitsrisiko im Speziellen ist zwischen den 1980er und den 1990er Jahren dramatisch angestiegen (vgl. auch *Abbildung 44* in *Abschnitt 3.3.3.2*). Dies lässt sich insbesondere für die Gruppe der Arbeitnehmer nachweisen, die zum Analysezeitpunkt bereits fünf Jahre oder länger in Beschäftigung gewesen sind. Hatten die ältesten Arbeitnehmer in den 1980er Jahren ein dreimal so hohes Übergangsrisiko in Arbeitslosigkeit wie die Referenzgruppe, so

zeigt diese Beschäftigtengruppe in den 1990er Jahren ein nun sechsmal höheres Arbeitslosigkeitsrisiko. Entsprechendes gilt für das Übergangsrisiko in Langzeitarbeitslosigkeit, das in den 1980er Jahren bereits schon achtmal so groß war wie für die Gruppe der 35- bis 44jährigen; in den 1990er Jahren wiesen die Arbeitnehmer der ältesten Gruppe sogar ein 13fach erhöhtes Langzeitarbeitslosigkeitsrisiko auf. Der deutliche Paradigmenwechsel bei den Übergangsmustern in den Ruhestand zeigt sich insbesondere bei einem Vergleich der Schätzwerte der Übergangsrisiken in Langzeitarbeitslosigkeit einerseits und der Übergangsrisiken in den Zustand der „Meldelücke“ andererseits, wobei letzterer in der ältesten Arbeitnehmergruppe wohl hauptsächlich durch den Übergang in Altersrente dominiert sein dürfte. In *Sample 1* hatten die Beschäftigten, die älter als 54 Jahre waren, noch ein größeres Risiko, aus einem bestehenden Beschäftigungsverhältnis in den Meldelückenstatus zu wechseln, als langzeitarbeitslos zu werden. Dieses Verhältnis hat sich in den 1990er Jahren grundsätzlich gewandelt und nun dominiert das Langzeitarbeitslosigkeitsrisiko. Dieses Phänomen ist unabhängig von der bereits zurückgelegten Betriebszugehörigkeitsdauer in allen drei Modellen (Schätzungen *a* bis *c*) nachzuweisen.

Die alterspezifischen Schätzergebnisse zeigen, welche zum Teil in ihrer Bedeutung im Zeitverlauf sogar noch zunehmende Bedeutung das Alter auf die Verteilung von Beschäftigungschancen und -risiken hat. Gleichzeitig wird aber auch deutlich, dass die Einschätzung der gesellschaftlichen Relevanz solcher Ergebnisse nur auf Basis ausreichender Kenntnisse über die Rahmenbedingungen erfolgen kann, in die die Arbeitsmarktakteure eingebettet sind und an denen sie ihr Handeln (mit) ausrichten. Nur durch das Wissen um die zwischen den 1980er und 1990er Jahren stattfindende Ausdehnung von institutionell bedingter „Vorruhestandsarbeitslosigkeit“ einerseits und um die fortschreitende Bildungsexpansion andererseits, kann eine plausible Interpretation der altersspezifischen Untersuchungsergebnisse gelingen.

4.5.2.3 Höchster Berufsabschluss

Die Schätzergebnisse bezüglich des Einflusses der Qualifikation (gemessen als höchster erreichter Berufsabschluss) auf die Dauerhaftigkeit der Betriebsbindung zeigen, dass im Zeitverlauf eine *Polarisierung* mit negativen Folgen für geringqualifizierte Arbeitnehmer festzustellen ist. Das Übergangsrisiko in (Lang-

zeit-)Arbeitslosigkeit erhöhte sich für die Ungelernten gegenüber der Referenzgruppe der Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung zwischen den 1980er und den 1990er Jahren unabhängig von der Betriebszugehörigkeitsdauer (einzige Ausnahme: der Übergang in Langzeitarbeitslosigkeit bei neu begonnenen Jobs). Hatten Geringqualifizierte gegenüber ausgebildeten Arbeitnehmern bspw. bei einer Betriebszugehörigkeitsdauer von ein bis zwei Jahren in den 1980er Jahren ein um 19 Prozent erhöhtes Arbeitslosigkeitsrisiko, so erhöht sich dieser Wert in den 1990er Jahren auf 30 Prozent. Allerdings gibt es eine diesem Polarisierungstrend gegenüberstehende Tendenz, die im Zusammenhang mit den zuvor erzielten deskriptiven Befunden zu interpretieren ist. So liefern nun auch die multivariaten Schätzergebnisse Anzeichen dafür, dass sich im Zeitverlauf eine zunehmende Spaltung *innerhalb der Gruppe der Ungelernten* vollzogen hat. Wenn man sich an die Ein- und Austrittsraten von Geringqualifizierten erinnert, so war ein besonders bemerkenswertes Ergebnis, dass trotz der insgesamt verschlechterten Arbeitsmarktsituation von Geringqualifizierten die Eintrittsrate in neue Beschäftigung zu Beginn der 1990er Jahre einen erstaunlich hohen Wert erreichte (vgl. *Abschnitt 3.3.3.2* und hier insbesondere *Abbildung 42*). Zu diesen Ergebnissen passen die Schätzresultate der Cox-Regressionen für die Gruppe der neu begonnenen Beschäftigungsverhältnisse: Überraschender Weise verbessern die Ungelernten, die einen neuen Job finden, im Vergleich zu den 1980er Jahren ihre Chancen auf einen direkten Betriebswechsel. Gleichzeitig erhöht sich zwar auch das allgemeine Arbeitslosigkeitsrisiko, jedoch nimmt abweichend von den oben skizzierten Ergebnissen das Übergangsrisiko in Langzeitarbeitslosigkeit hier im Zeitverlauf *ab*. Die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit legen insgesamt nahe, dass das vorrangige Problem vor allem darin zu bestehen scheint, dass Ungelernte erst einmal einen Job finden müssen. War die Jobsuche erfolgreich, deuten die Befunde darauf hin, dass sich die Beschäftigungsrisiken für Ungelernte nicht generell erhöht haben, sondern dass in dieser Gruppe ein gewisses Segment von Arbeitnehmern durchaus auch auf dem Arbeitsmarkt der Dienstleistungsgesellschaft „marktfähig“ ist. Dafür sprechen außerdem die für die beiden Gruppen der ein- bis zweijährigen bzw. der mindestens fünfjährigen Beschäftigungsverhältnisse erzielten Ergebnisse: Bei beiden Gruppen gibt es *keinen statistisch nachweisbaren Unterschied* im Vergleich der Betriebswechselrisiken von Ungelernten und Ausgebildeten. Wenn man direkt vollzogene Betriebswechsel eher als einen

Gradmesser für Arbeitsmarktchancen denn -risiken interpretiert, deuten auch diese überraschend konstanten Ergebnisse bei sich gleichzeitig erhöhenden Arbeitslosigkeitsrisiken auf eine Spaltung innerhalb der Gruppe der Ungelernten hin.

Dieser *doppelten Polarisierung* im Verhältnis der Arbeitsmarktchancen und -risiken zwischen Ungelernten und besser Qualifizierten einerseits und innerhalb der Gruppe der Geringqualifizierten andererseits steht eine *moderate Angleichung* der Hazard Ratios von Akademikern und Beschäftigten mit Berufsausbildung gegenüber. Tendenziell weisen Akademiker bei Kontrolle anderer sozioökonomischer Einflussfaktoren – entgegen den deskriptiven Schätzungen von Überlebensraten in *Abschnitt 3.3.3.2* – alles in allem eher eine geringere Beschäftigungsstabilität als die Referenzgruppe auf. Zumindest in den 1990er Jahren zeigen die Akademiker bei den bereits bestehenden Beschäftigungsverhältnissen ein signifikant höheres allgemeines Übergangsrisiko als die Arbeitnehmer mit beruflicher Ausbildung. Hinter diesem Gesamtzusammenhang verbirgt sich jedoch ein differenziertes Bild. Konzentriert man sich auf die Gruppe der neu begonnen Jobs, so gibt es keinen statistisch nachweisbaren Unterschied zwischen Hochschulabsolventen und Personen mit einer beruflichen Ausbildung. Lediglich bei den direkten Betriebswechseln hat es in den 1980er Jahren hier ein höheres Übergangsrisiko für Akademiker gegeben, dass sich jedoch in den 1990er Jahren nicht mehr nachweisen lässt. Etwas anders sehen die Ergebnisse bei den Jobs aus, die bereits zwischen ein und zwei Jahren existieren. Im Gegensatz zu den neu begonnenen Beschäftigungsverhältnissen lassen sich hier erst in den 1990er Jahren verstärkte Betriebswechsel der Hochschulabsolventen nachweisen. Diese Ergebnisse sind *zusammengenommen* ein Ausdruck für eine generelle Stabilisierungstendenz der Beschäftigungsverhältnisse von Arbeitnehmern mit Hochschulabschluss. Zwar offenbaren Akademiker gegenüber den anderen ausgebildeten Untersuchungspersonen sowohl in den 1980er als auch in den 1990er Jahren eine größere Betriebswechselrisiko, jedoch erfolgt das Verlassen des Betriebs im Vergleich der beiden Analyseperioden nun *zu einem späteren Zeitpunkt*. Akademiker verbleiben in den 1990er Jahren tendenziell länger im Betrieb als zehn Jahre zuvor.[116]

---

[116] Gerade in diesem Punkt lohnt ein Blick auf die Ergebnisse der CPE-Modelle (vor allem *Tabelle 32* und *Tabelle 37* sowie *Tabelle 42* und *Tabelle 47* im *Anhang*). Die Hazard Rations der Akademiker sind nicht als generelles Risiko zu interpretieren, sondern die signifikanten Unterschiede im Cox-Modell resultiere insbesondere aus einem Zeiteffekt, da vor allem in den

Eine solche Abnahme des Betriebswechselrisikos findet sich auch in der Gruppe der „ältesten“ Jobs (Beschäftigungsverhältnisse, die mindestens seit fünf Jahren andauern). Hatten Akademiker mit relativ langen Betriebszugehörigkeitsdauern in den 1980er Jahren noch ein um 80 Prozent erhöhtes Betriebswechselrisiko, nimmt dieser Wert in den 1990er Jahren deutlich auf 42 Prozent ab. Gleichzeitig zeigen die Schätzungen für diese Beschäftigungsverhältnisse ein im Zeitverlauf relativ konstant bleibendes, deutliche geringeres (Langzeit-)Arbeitslosigkeitsrisiko von Hochschulabsolventen gegenüber den Personen mit Berufsausbildung, auch wenn sich die Werte etwas annähren.

4.5.2.4 Art der Tätigkeit

Sollten trotz der deskriptiven Befunde (vgl. *Abschnitt 3.3.5*) noch Zweifel bestehen, dass die These von angeblich instabilen Dienstleistungsjobs mit entsprechend erhöhter Fluktuation nicht haltbar ist, wird sie nun durch die multivariaten Cox-Schätzungen ohne jeden Zweifel endgültig widerlegt: Dienstleistungstätigkeiten haben gegenüber produzierenden Tätigkeiten bei Kontrolle aller übrigen möglichen Einflüsse in der Regel ein signifikant niedrigeres Übergangsrisiko. Mit anderen Worten: Dienstleistungsjobs sind stabiler als Beschäftigungsverhältnisse mit produzierenden Tätigkeiten. Dieser generelle Befund bleibt im Zeitverlauf relativ konstant und liegt – je nach Schätzung – bei einem zwischen fünf und 30 Prozent verminderten Übergangsrisiko. Außerdem ist festzustellen: Dienstleistungsarbeit bewahrt sowohl in den 1980er als auch in den 1990er Jahren vor Arbeitslosigkeit. So haben in *Sample 2* Beschäftigte in Dienstleistungsjobs gegenüber Arbeitnehmern mit produzierenden Tätigkeiten je nach bereits zurückgelegter Betriebszugehörigkeitsdauer ein um 45 bis 22 Prozent geringeres Risiko, innerhalb des Untersuchungszeitraums arbeitslos zu werden.

4.5.2.5 Betriebsgröße

Die multivariaten Schätzergebnisse der Cox-Modelle bestätigen im Wesentlichen die deskriptiven Befunde aus *Abschnitt 3.3.4*. War in den 1980er Jahren die Betriebsgröße ein starker, eindeutig wirkender Bestimmungsfaktor der Betriebszugehörigkeitsdauer, so offenbart sich bei diesem Merkmal tatsächlich ein eindeuti-

---

1990er Jahren erst am Ende des dreijährigen Untersuchungszeitraums das Betriebswechselrisiko gegenüber der Referenzgruppe ansteigt. In den ersten beiden Beobachtungsjahren findet sich kein signifikanter Unterschied zur Referenzgruppe.

ger Nivellierungsprozess. Nahm das Übergangsrisiko aus Beschäftigung heraus noch in den 1980er Jahren eindeutig mit zunehmender Betriebsgröße ab, verschwinden in den 1990er Jahren diese Zusammenhänge entweder völlig oder aber schwächen sich zumindest relativ deutlich ab. Dies betrifft nicht nur das allgemeine Übergangsrisiko, sondern ist auch bei den Hazard Ratios bezüglich eines unmittelbaren Betriebswechsels bzw. eines Übergangs in Arbeitslosigkeit (zum Teil auch bei Übergängen in Langzeitarbeitslosigkeit) festzustellen. Um diese Veränderungen zu verdeutlichen, sei beispielhaft auf die Schätzergebnisse des Gesamtmodells für Beschäftigungsverhältnisse verwiesen, die seit fünf Jahren oder länger bestehen. Hatten Beschäftigte in Kleinstbetrieben (1-19 Beschäftigte) in den 1980er Jahren (Betriebszugehörigkeitsdauer > fünf Jahre) noch ein um 26 Prozent erhöhtes Übergangsrisiko als die Referenzgruppe (Arbeitnehmer in Betrieben mit 100 bis maximal 499 Beschäftigte), so ist dieses Risiko in den 1990er Jahren auf 14 Prozent zurückgegangen. Bei allen anderen Betriebsgrößengruppen ist der in den 1980er Jahren noch eindeutig nachweisbare, charakteristische Zusammenhang in den 1990er Jahren sogar vollständig verschwunden; in den 1990er Jahren gibt es *keine statistisch nachweisbaren Unterschiede* mehr zwischen Arbeitnehmen in Kleinbetrieben mit 20 bis maximal 99 Beschäftigten und der Referenzgruppe bzw. Arbeitnehmern in Großbetrieben mit einer Belegschaft von mehr als 500 Personen und der Referenzgruppe. Ein ähnliches Angleichungsmuster zeigt sich im Wesentlichen auch, wenn man direkte Betriebswechsel bzw. Übergänge in Arbeitslosigkeit betrachtet. Auffällige Ausnahme sind hier lediglich die älteren Jobs in Großbetrieben. Bei den Schätzungen für die Beschäftigungsverhältnisse, die bereits seit mindestens fünf Jahren bestehen, erhöht sich im Zeitverlauf das ohnehin in Bezug auf die Referenzgruppe vergrößerte Übergangsrisiko in Arbeitslosigkeit bzw. in Langzeitarbeitslosigkeit von 15 auf 27 bzw. von 42 auf 60 Prozent. Dieses Resultat ist mit hoher Wahrscheinlichkeit auf einen gesamtwirtschaftlichen Umstrukturierungsprozess zurückzuführen, wobei deutlich wird, dass es in diesem Umstrukturierungsprozess einen eigenständigen, negativen Effekt für großbetriebliche Beschäftigung gibt, da die Schätzungen bekanntlich den Einfluss von Branchenzugehörigkeit oder aber bspw. auch von Qualifikation und Alter kontrollieren.

Insgesamt steckt hinter den veränderten betriebsgrößenspezifischen Effekten kein monokausaler Zusammenhang, wie auch die Ergebnisse der CPE-Schätzungen

(siehe *Anhang*) verdeutlichen. Ein Element der Veränderung ist die sich in den 1990er Jahren vor allem auf längere Sicht stabilisierenden kleinbetrieblichen Beschäftigungsverhältnisse bei einer gleichzeitigen Destabilisierungstendenz von Jobs in größeren Betrieben, die ebenfalls vor allem im letzten Drittel des Analysezeitraums (Prozesszeit >2 und <= 3 Jahre) auftritt. Für die ermittelten Hazard Ratios bedeutet dies, dass die Schätzwerte für die 1980er Jahre noch eindeutig als generalisierbares Übergangsrisiko für den gesamten Untersuchungszeitraum gelten konnten. Dies ist in *Sample 2* nicht mehr der Fall, da hier i. d. R. keine Proportionalität mehr zwischen den Übergangsrisiken der betriebsgrößenspezifischen Beschäftigungsverhältnisse existiert und die Hazard Ratios somit eher als *durchschnittliches* Übergangsrisiko zu interpretieren sind (vgl. dazu vor allem BERNARDI 2001 sowie die ausführlichen Erörterungen des Proportionalitätsproblems in *Abschnitt D* im *Anhang*).

4.5.2.6 Erwerbsgeschichte

(1) zurückliegende Tätigkeitswechsel

Als einziger der zu untersuchenden erwerbsgeschichtlichen Faktoren konnte aus den bereits in *Abschnitt 4.4.2* genannten Gründen lediglich die Zahl der zurückliegenden Berufswechsel in klassierter Form in den Schätzungen der drei unterschiedlichen Gruppen berücksichtigt werden. Dabei sind logischerweise bei den Jobs, die fünf Jahre und älter sind, alle Berufswechsel als betriebsinterne Veränderungen zu interpretieren, während in den anderen beiden Gruppen sowohl Berufswechsel mit als auch ohne gleichzeitigen Arbeitgeberwechsel erfasst werden, wobei die Zahl der Arbeitgeberwechsel durch die Einführung einer gesonderten Variable kontrolliert wird. Hintergrund der Einbeziehung der zurückliegenden Berufswechsel ist, dass dadurch zumindest in *grober Form* der Einfluss von funktionaler Flexibilität der Arbeitnehmer auf die Dauerhaftigkeit von neuen Betriebsbindungen untersucht werden soll.[117]

Sowohl die deskriptiven Ergebnisse in *Kapitel 3* als auch die Resultate aus *Abschnitt 4.5.1* legen nahe, dass die zu beobachtende Stabilisierung von Beschäfti-

---

[117] Dasselbe gilt im Übrigen für die ebenfalls in die Schätzungen mit einbezogenen zeitveränderlichen Kontrollvariablen zur Häufigkeit von Berufswechseln sowie zur Veränderung der wöchentlichen Arbeitszeit *während* des zu untersuchenden, bestehenden Beschäftigungsverhältnisses; bei diesen Variablen steht jedoch in *allen* Schätzungen ausschließlich die *betriebsinterne* funktionale Flexibilität unter Beobachtung.

gungsverhältnissen in Zusammenhang mit einer zunehmenden betriebsinternen funktionalen und zeitlichen Flexibilisierung steht (vgl. zu dieser Argumentation *Abschnitt 2.6.3*). Leider liefern die vorliegenden Untersuchungsergebnisse keine Beweise für die (zunehmende) beschäftigungsstabilisierende Wirkung betriebsinterner Flexibilität. Zurückliegende betriebsinterne Tätigkeitswechsel haben bei der Gruppe der fünfjährigen und älteren Beschäftigungsverhältnissen zum einen keinen statistisch nachweisbaren Einfluss auf das Risiko, den Betrieb im Untersuchungszeitraum zu verlassen. Zum anderen haben Arbeitszeitveränderungen (gemessen in Wechsel von Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung und umgekehrt) in keinem Schätzmodell einen signifikanten Einfluss auf die Hazard Ratios. Und auch der betriebsinterne Tätigkeitswechsel *während* des Untersuchungszeitraums zeitigt – wenn überhaupt – lediglich einen schwachen und eher diffus wirkenden, dabei jedoch – wie erwartet – generell stabilisierenden Einfluss. Trotzdem: Auch wenn diese Ergebnisse zum größten Teil nicht den Erwartungen entsprechen, sollten sie keinesfalls überinterpretiert werden. Es scheint vielmehr plausibel zu sein, dass das gerade in diesem Aspekt äußerst *grobe* Instrumentarium der IAB-Beschäftigtenstichprobe offensichtlich *nicht* geeignet ist, betriebsinterne Flexibilisierungsprozesse adäquat zu erfassen.

Für die beiden bislang noch nicht betrachteten Gruppen der neu begonnenen Beschäftigungsverhältnisse sowie der ein bis zweijährigen Jobs lassen sich demgegenüber schon eher Einflüsse zurückliegender Tätigkeitswechsel nachweisen. So gibt es eine generelle Tendenz, dass das Übergangsrisiko für Beschäftigte mit zwei und mehr Tätigkeitswechseln in den vergangenen fünf Jahren prinzipiell größer ist und im Zeitverlauf auch anzusteigen scheint. Dieser Anstieg ist auf den gleichzeitigen Anstieg zum einen des Risikos eines direkten Betriebswechselns und zum anderen des Übergangsrisikos in Arbeitslosigkeit zurückzuführen. Eine eindeutige Interpretation dieser ambivalenten Ergebnisse ist kaum möglich.

(2) zurückliegende Betriebswechsel

Der Einfluss der Anzahl der zurückliegenden Betriebswechsel kann lediglich für die Gruppe der neu begonnenen Beschäftigungsverhältnisse und der ein- bis zweijährigen Jobs untersucht werden. Dabei zeigt sich zunächst, dass sowohl in den 1980er als auch in den 1990er Jahren neu begonnene Jobs instabiler sind, wenn der Arbeitnehmer in den zurückliegenden Jahren drei oder mehr Betriebswechsel erlebt hat und dass diese Instabilität vor allem durch ein konstant erhöh-

tes Übergangsrisiko in Arbeitslosigkeit von knapp 30 Prozent gegenüber Beschäftigten ohne Betriebswechsel verursacht wird. Neben diesem im Zeitverlauf relativ konstanten Zusammenhang vergrößert sich zwischen den 1980er und 1990er Jahren das Arbeitslosigkeitsrisiko und vor allem das Langzeitarbeitslosigkeitsrisiko von neuen Beschäftigten deutlich, die lediglich einmal den Betrieb in den letzten fünf Jahren gewechselt haben. Gab es in den 1980er Jahren noch keinen signifikanten Unterschied zwischen Beschäftigten ohne und Beschäftigten mit einem Betriebswechsel, so haben in den 1990er Jahren letztere ein um 33 Prozent (Übergang in Arbeitslosigkeit) bzw. ein sogar um 60 Prozent (Übergang in Langzeitarbeitslosigkeit) erhöhtes Übergangsrisiko. Erschwert wird die Interpretation dieser Ergebnisse allerdings durch die wahrscheinlich sehr heterogene Zusammensetzung der Referenzgruppe: Da es sich hierbei um Arbeitnehmern handelt, die ein neu begonnenes Beschäftigungsverhältnis aufnehmen, gleichzeitig aber keinen Arbeitgeberwechsel erlebt haben[118], lässt sich über die Hintergründe allerhöchstens spekulieren. Auch die Ergebnisse der CPE-Schätzungen und der in diesem Zusammenhang ebenfalls ermittelten Baseline Survivorraten am Ende des Untersuchungszeitraums (*Tabelle 31* bis *Tabelle 50* im *Anhang*) liefern keine Befunde, die letztendlich Klarheit in diesen Veränderungsprozess bringen könnten.

(3) Arbeitslosigkeits- und Langzeitarbeitslosigkeitserfahrung

Entsprechend der Signaling-Theorie ist zu erwarten, dass Arbeitslose schon allein deshalb eine geringere *Einstellungs*wahrscheinlichkeit haben, weil Arbeitgeber den Umstand der Arbeitslosigkeit bzw. Arbeitslosigkeitserfahrung als negatives Signal für nicht zu beobachtende „schlechte“ Eigenschaften des Bewerbers interpretieren. Besonders bemerkenswert an den hier vorliegenden Ergebnissen ist jedoch, dass Arbeitslosigkeitserfahrungen auch dann noch negative Auswirkungen haben, wenn die betreffende Person sich im Bewerbungsverfahren hat durchsetzen können und von einem Betrieb eingestellt worden ist. Die vorliegenden Schätzergebnisse zeigen eindeutig ein erhöhtes (Langzeit-)Arbeitslosigkeitsrisiko von ehemaligen Arbeitslosen gegenüber Beschäftigten ohne zurückliegende Arbeitslosigkeitsepisoden bei gleicher bereits zurückgelegter Betriebszugehörigkeitsdauer.

---

[118] I. d. R. dürfte es sich hierbei entweder um zuvor langjährig in einem anderen Betrieb Beschäftigte oder aber um Neu- bzw. Wiedereinsteiger aus der „Stillen Reserve“ handeln.

Das bedeutet, dass dieses erhöhte Risiko folglich auch dann bestehen bleibt, wenn die Probezeit erfolgreich absolviert worden ist, was sowohl die CPE-Schätzungen für neu begonnene Beschäftigungsverhältnisse bestätigen (vgl. *Tabelle 31* bis *Tabelle 40* im *Anhang*) als auch die Hazard Ratios für ein- bis zweijährige Beschäftigungsverhältnisse insgesamt belegen (zusätzlich sind auch hier die dazugehörigen CPE-Schätzungen in *Tabelle 41* bis *Tabelle 50* im *Anhang* zu beachten). Tatsächlich scheinen sich hinter der Tatsache von Arbeitslosigkeitserfahrungen real wirksame Eigenschaften zu verbergen, die die Beschäftigungsrisiken von Arbeitnehmern gegenüber ihren Kollegen ohne Arbeitslosigkeitserfahrungen deutlich erhöhen, selbst wenn diese über die gleiche Betriebszugehörigkeitsdauer verfügen und sich auch in anderen wesentlichen sozio-strukturellen Variablen nicht unterscheiden.

Neben diesem generellen Zusammenhang sind die Veränderungen des Einflusses früherer Arbeitslosigkeitsepisoden auf die Übergangsrisiken *im Zeitverlauf* von Interesse. Betrachtet man zunächst ausschließlich die Entwicklung des Übergangsrisikos in Arbeitslosigkeit sowohl unter dem Gesichtspunkt der Zahl zurückliegender Arbeitslosigkeitsepisoden als auch unter dem Gesichtspunkt von Langzeitarbeitslosigkeitserfahrungen, so zeichnet sich im Zeitverlauf eine Polarisierung innerhalb der Gruppe der ehemals Arbeitslosen ab (vgl. zu einer ähnlichen internen Polarisierung auch die obigen Ergebnisse bezüglich des Übergangsrisikos von Ungelernten). Während das Arbeitslosigkeitsrisiko von Beschäftigten, die lediglich eine Arbeitslosigkeitsepisode in den vergangenen drei Jahren erlebt haben, gegenüber der Referenzgruppe der zuvor nicht arbeitslos Gewesenen zurückgeht, erhöht sich das Arbeitslosigkeitsrisiko von Mehrfacharbeitslosen zwischen den 1980er und 1990er Jahren relativ deutlich.[119] Dies trifft sowohl für bereits seit ein bis zwei Jahren bestehende Beschäftigungsverhältnisse als auch in wesentlich stärkerem Ausmaß für neu begonnene Jobs zu.[120] Diese Polarisierung

---

[119] Zumindest für die Gruppe der neu begonnenen Beschäftigungsverhältnisse verdeutlichen auch die im Rahmen der CPE-Schätzungen ermittelten Baseline Überlebensraten diese gruppeninterne Polarisierung besonders eindrucksvoll (*Tabelle 33* und *Tabelle 38* im *Anhang*). Die Überlebensrate der Beschäftigten mit nur einer Arbeitslosigkeitserfahrung erhöht sich deutlich von knapp 57 auf gut 71 Prozent. Demgegenüber sinkt die Baseline Überlebensrate am Ende des Untersuchungszeitraums für die Personen mit drei oder mehr zurückliegenden Arbeitslosigkeitsepisoden von 46 auf 21 Prozent.

[120] Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang allerdings, dass das nach wie vor erhöhte Übergangsrisiko in Langzeitarbeitslosigkeit im Vergleich der 1980er und der 1990er Jahre in beiden Untersuchungsgruppen deutlich rückläufig ist und das Übergangsrisiko in „Meldelücke“ kon-

wird auch dadurch deutlich, dass es in den 1980er Jahren für bereits seit ein bis zwei Jahre in einem Betrieb Beschäftigte keinen statistisch nachweisbaren Einfluss vorausgegangener Langzeitarbeitslosigkeitserfahrung auf das Übergangsrisiko in eine erneute Langzeitarbeitslosigkeitsepisode gegeben hat. In den 1990er Jahren jedoch offenbart diese Gruppe dann ein um mehr als 125 Prozent erhöhtes Langzeitarbeitslosigkeitsrisiko. Es scheint so zu sein, dass nach wie vor bestehende prinzipiell negative Folgen früherer Arbeitslosigkeit nicht mehr per se die Beschäftigungsrisiken weiter erhöhen, sondern dass vor allem die *Mehrfacharbeitslosen* bzw. die *Beschäftigten mit Langzeitarbeitslosigkeitserfahrung* die „Hauptverlierer" des gesellschaftlichen Veränderungsprozesses sind, der sich seit den 1970er Jahren allmählich vollzogen hat.

Es sind prinzipiell zwei Erklärungen für den auch im *bestehenden* Beschäftigungsverhältnis – selbst nach längerer Betriebszugehörigkeitsdauer – wirkenden und im Zeitverlauf eher noch zunehmenden diskriminierenden Effekt vorausgegangener Arbeitslosigkeitserfahrungen denkbar (GRANOVETTER 1986: 7f; vgl. auch HECKMAN 1978):

(1) *Heterogenität der individuellen Beschäftigungsfähigkeit*: Eine erste Erklärung für die beobachteten Phänomene könnte sein, dass es tatsächlich so etwas wie „Beschäftigungsfähigkeit" als eine individuelle, über die Zeit weitgehend konstante, aber schwer zu beobachtende Eigenschaft gibt. So kommt es, dass Personen mit niedriger Beschäftigungsfähigkeit selbst dann, wenn sie die Hürden einer Bewerberauswahl und das Risiko der Probezeit überstanden haben, letztlich doch als „Problemfälle" auffallen, ihren Arbeitsplatz verlassen oder verlieren und erneut arbeitslos werden.

(2) *Pfadabhängigkeit der Ausgrenzung*: Durch den Umstand einer vorausgehenden Arbeitslosigkeitserfahrung wird ein Automatismus in Gang gesetzt, bei dem die Arbeitgeber solchen Beschäftigten *von vornherein* schlechtere und instabilere Arbeitsstellen zuweisen. In diesem Fall wären unsere Schätzergebnisse als die Langzeitwirkung von bereits vor der Einstellung vollzogener Selektionsprozesse

---

stant gering bleibt. Diese Ergebnisse sind jedoch nur schwerlich in eindeutiger Weise zu interpretieren, da die CPE-Schätzungen gerade hier deutliche Abweichungen von der Proportionalitätsannahme zeigen und daher ein Vergleich der Hazard Ratios der Gesamtschätzungen nicht möglich ist.

zu verstehen (und insofern auch ein mit der Signaling-Theorie übereinstimmendes Resultat), deren Effekte jedoch im Zeitverlauf erst später zu beobachten sind.

Ob eher die mangelnde individuelle Beschäftigungsfähigkeit, die sich u. a. in der Zahl und der Dauer früherer Arbeitslosigkeitserfahrungen indirekt darstellt, oder aber die Pfadabhängigkeit von Ausgrenzungsprozessen hinter den beobachteten Entwicklungen steht, kann mit den Daten der IAB-Beschäftigtenstichprobe nicht eindeutig bestimmt werden und muss daher zukünftigen Untersuchungen überlassen bleiben.

4.5.2.7 Wesentliche Veränderungen bei den anderen Kontrollvariablen

Lässt man die heterogene Kategorie der „sonstigen Ausländer“ außer acht, so existiert sowohl in den 1980er als auch in den 1990er Jahren ein originärer *Nationalitäteneffekt*, der sich in größeren Arbeitslosigkeitsrisiken und verminderten Betriebswechselchancen von Ausländern mit einer Staatsangehörigkeit der „Hauptanwerbeländer“ ausdrückt, wobei dies hauptsächlich für Beschäftigte mit einer relativ langen Betriebszugehörigkeitsdauer auszumachen ist. Allerdings gibt es klare Anzeichen für eine Abschwächung der Unterschiede zwischen Ausländern und Deutschen.

Ein statistisch signifikanter Unterschied bezüglich des Einflusses der *wöchentlichen Arbeitszeit* auf die Beschäftigungsstabilität lässt sich lediglich für die Gruppe der neu begonnene Beschäftigungsverhältnisse ausmachen. Demnach sind Teilzeitjobs sowohl in den 1980er Jahren als auch in den 1990er Jahren i. d. R. stabiler als Vollzeitjobs; lediglich bei den Übergängen in „Meldelücke“ zeigen die Teilzeitbeschäftigten größere Übergangsrisiken. Einschränkend sollte jedoch darauf hingewiesen werden, dass gerade im Punkt des Zusammenhangs zwischen Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung und Beschäftigungsstabilität wesentlich differenziertere und stark voneinander abweichende Ergebnisse von getrennten Schätzungen für Männer und Frauen zu erwarten sind, die zukünftigen Analysen vorbehalten bleiben müssen (vgl. dazu insgesamt auch die deskriptiven Ergebnisse in *Abschnitt 3.3.2.2*).

Bezüglich der *branchenspezifischen* Schätzergebnisse soll hier nur kurz auf zwei Punkte aufmerksam gemacht werden. Erstens bestätigen die Ergebnisse die Befunde der nach Tätigkeitsart getrennten Analyse: Unter Kontrolle aller anderen Variablen zeigen Beschäftigte in Dienstleistungsbranchen gegenüber Arbeitneh-

mern im produzierenden Gewerbe i. d. R. erhöhte Betriebswechselchancen und ein verringertes Arbeitslosigkeitsrisiko. Zweitens entwickeln sich die Beschäftigungsrisiken für Arbeitnehmer im Bereich der „politischen Transaktionsdienstleistungen“ im Zeitverlauf gegen den Trend in den meisten anderen Dienstleistungsbranchen. So nimmt bspw. bei den Jobs, die in der Gruppe der „politischen Transaktionsdienstleistungen“ neu begonnen werden, das (Langzeit-)Arbeitslosigkeitsrisiko deutlich zu. Hierbei ergibt sich aus den empirischen Befunden eine mögliche Erklärung für die Diskrepanz zwischen öffentlicher Krisenwahrnehmung bzw. subjektiv wachsendem Unsicherheitsgefühl einerseits und der objektiv, empirisch beobachtbaren konstanten oder sogar zunehmenden Beschäftigungsstabilität andererseits. Geht man davon aus, dass vor allem in der Branche der „politischen Transaktionsdienstleitungen“ Menschen beschäftigt sind, die man als „Meinungsmultiplikatoren“ charakterisieren kann (bspw. Journalisten, Gewerkschaftsfunktionäre etc.), so scheint es, als ob diese „Multiplikatoren“ in ihrem direkten Umfeld tatsächlich zunehmende Beschäftigungsinstabilität und erhöhte Fluktuation wahrnehmen können (GOTTSCHALL 1999; HAAK/SCHMID 2001; ERLINGHAGEN/KNUTH 2003). Daher ist durchaus vorstellbar, dass dieser Personenkreis diese subjektiven Erfahrungen möglicherweise verallgemeinern, so dass in der Öffentlichkeit durchaus der Eindruck eines insgesamt beschleunigten Arbeitsmarktgeschehens entstehen kann.

4.5.2.8 Zusammenfassung der wesentlichen Schätzergebnisse

Die multivariaten Übergangsratenmodelle haben keine generelle Nivellierung von Beschäftigungschancen und -risiken nachweisen können, weshalb *Hypothese 5* zurückgewiesen werden muss. Zwar lassen sich auf der einen Seite in einzelnen Bereichen deutliche Angleichungsprozesse nachweisen, denen jedoch auf der anderen Seite deutliche Polarisierungstendenzen gegenüber stehen:

- Trotz nach wie vor bestehender *geschlechtsspezifischer Unterschiede* hat zwischen den 1980er und 1990er Jahren tendenziell eine *Angleichung* der Beschäftigungschancen und -risiken von Männern und Frauen stattgefunden.

- Bei der *altersspezifischen Analyse* offenbart sich eine Art *zweifache Polarisierung*, wobei die Negativfolgen für die Individuen nicht überschätzt werden dürfen. Einerseits finden wir eine erhöhte Mobilität von jungen Arbeitnehmern, die aber wohl im Wesentlichen durch vermehrte nahtlose Betriebs-

wechsel oder auf Übergänge in Qualifizierungsphasen verursacht worden sein dürften. Andererseits finden wir die zu erwartenden dramatischen Auswirkung der zwischen den 1980er und 1990er Jahren ausgeweiteten Praxis der „Vorruhestandsarbeitslosigkeit“. Insofern verbirgt sich hinter beiden Phänomen wohl eher *kein Trend zur sozialen Ausgrenzung*.

- Bei der *qualifikationsspezifischen Auswertung* der Analyseergebnisse gibt es Anhaltspunkte für eine im Zeitverlauf auftretende *doppelte Polarisierung innerhalb der Gruppe der Geringqualifizierten*. Einerseits erhöht sich *generell* das Arbeitslosigkeits- und z. T. auch das Langzeitarbeitslosigkeitsrisiko für diese Beschäftigten. Andererseits scheint auch – ähnlich den deskriptiven Befunden – zunehmend eine *Spaltung quer durch die Gruppe der Ungelernten* zu verlaufen. Ein gewisser Teil dieser Personen hat auch in der Dienstleistungsgesellschaft zumindest gleichbleibende wenn nicht sogar verbesserte Beschäftigungschancen, während ein anderer (größerer?) Teil dieses Klientels die Verlierer des Transformationsprozesses zu sein scheinen. Demgegenüber haben Akademiker einerseits ihre Betriebsbindungen stabilisiert und andererseits darüber hinaus weiterhin ein signifikant geringeres Arbeitslosigkeitsrisiko als die Referenzgruppe der Arbeitnehmer mit Berufsausbildung.
- *Dienstleistungsjobs* sind generell stabiler und offenbaren ein relativ konstant geringeres Arbeitslosigkeitsrisiko als produzierende Tätigkeiten.
- Der zunächst eindeutige Zusammenhang einer mit steigender *Betriebsgröße* zunehmenden Stabilität von Betriebsbindungen nimmt im Zeitverlauf deutlich ab. Beschäftigungschancen und -risiken werden in den 1990er Jahren weitaus weniger stark durch die Größe der Arbeitsstätte beeinflusst, als dies noch in den 1980er Jahren der Fall gewesen ist. Allerdings offenbart sich in der Analyse neben dieser *Nivellierungstendenz* darüber hinaus ein *eigenständiger betriebsgrößenspezifischer Umstrukturierungseffekt*, der sich in erhöhten Arbeitslosigkeitsrisiken für langjährig in Großbetrieben Beschäftigte niederschlägt.
- Außerdem zeigen die Analysen, dass *frühere Erwerbs- und Arbeitslosigkeitserfahrungen* generell einen deutlichen Einfluss auf Beschäftigungschancen und -risiken ausüben. Gleichwohl sind die einzelnen, äußerst ambivalenten Schätzergebnisse nur sehr mühsam und mit Vorsicht zu interpretieren. Im

Grunde genommen können lediglich zwei Aussagen als gesichert gelten: (1) Tendenziell erhöhen vorausgegangene Erwerbsunterbrechungen das Beschäftigungsrisiko; dies wird insbesondere bei dem negativen Einfluss vorausgegangener Arbeitslosigkeitserfahrungen deutlich. (2) Im Zeitverlauf werden innerhalb der Gruppe der ehemaligen Arbeitslosen erste Ansätze einer gruppeninternen Polarisierung sichtbar, deren „Verlierer“ vor allem die Mehrfacharbeitslosen bzw. die Personen mit Langzeitarbeitslosigkeitserfahrung zu sein scheinen. Ob sich hinter diesen Resultaten eher mittelbar die Auswirkungen „individueller Beschäftigungsfähigkeit“ oder aber vielmehr Langzeiteffekte von pfadabhängigen Ausgrenzungsprozessen verbergen, kann nicht mit Sicherheit beantwortet werden und muss daher als offene Forschungsfrage gelten.

4.5.3 Regiert das „Risikoregime“?

Die abschließende Frage, die es zu klären gilt, lautet: Gibt es Anzeichen dafür, dass traditionelle Bestimmungsfaktoren von Beschäftigungsstabilität im Zeitverlauf an Bedeutung verlieren, wie es *Hypothese 6* nahe legt? Wenn dem so sein sollte, müsste die Erklärungskraft der in der vorliegenden Arbeit geschätzten statistischen Modelle im Zeitverlauf abnehmen, da die Schätzungen mit denselben Daten und denselben erklärenden Variablen für beide Analyseperioden vorgenommen worden sind. Eine Möglichkeit, die Erklärungskraft und damit die Güte multivariater Schätzungen zu ermitteln und zu vergleichen, ist die Berechnung eines sogenannten „Pseudo-R^2-Wertes“. Da in nicht-linearen Regressionsschätzungen der aus linearen Modellen bekannte Determinationskoeffizienten R^2 nicht berechnet werden kann, soll durch die Einführung eines „Pseudo-R^2“ dennoch eine Maßzahl für die Erklärungskraft des Modells eingeführt werden (ANDREß/HAGENAARS/KÜHNEL 1997). Pseudo-R^2 gibt den Anteil der insgesamt durch die unabhängigen Variablen erklärten Varianz der abhängigen Variable an, wobei der Wert theoretisch zwischen 0 (keine Erklärungskraft) und 1 (vollkommene Erklärungskraft) schwanken kann.

Bevor die Werte miteinander verglichen werden können, sind die entsprechenden Kennzahlen der Schätzungen aus *Sample 1* von der entsprechenden Kennzahl aus *Sample 2* zu subtrahieren:

$$Pseudo\text{-}R^2_{Sample\ 1} - Pseudo\text{-}R^2_{Sample\ 2} = \Delta\ PR$$

Zusätzlich müssen noch Schwellenwerte angegeben werden, bei denen man von einer Verbesserung bzw. Verschlechterung der Erklärungskraft ausgeht. Zu diesem Zweck wird folgende Einteilung vorgenommen:

$\lvert\Delta PR\rvert <= 0{,}005$	bedeutet keine Veränderung
$0{,}005 < \lvert\Delta PR\rvert <= 0{,}02$	bedeutet eine moderate Veränderung
$\lvert\Delta PR\rvert > 0{,}02$	bedeutet eine starke Veränderung,

wobei sich die Richtung der Veränderung aus dem Vorzeichen des Subtraktionsergebnisses ergibt. Ein positives Ergebnis bedeutet eine im Zeitverlauf verbesserte Erklärungskraft und ein negatives Ergebnis bedeutet eine dementsprechend schwindende Erklärungskraft des jeweils geschätzten Modells.

Vergleicht man dementsprechend die jeweiligen Pseudo-R^2-Werte, die für jede Schätzung am Ende der *Tabelle 16*, *Tabelle 17* und *Tabelle 18* ausgewiesen sind, so zeigt sich eindeutig, dass *Hypothese 6* nicht bestätigt werden kann. Die Erklärungskraft der Modelle nimmt im Zeitverlauf *nicht* generell ab (*Tabelle 19*). Vielmehr sinkt nur bei vier der 15 jeweils zu vergleichenden Schätzpaare die Erklärungskraft; dem stehen drei (mitunter sogar sehr deutliche) Verbesserungen gegenüber. Insgesamt bleibt die Erklärungskraft der geschätzten Modelle aber in den meisten Fällen im Zeitverlauf konstant (8 Schätzpaare).

Tabelle 19: Abweichung zwischen den Pseudo-R^2-Werten (Δ PR) der Cox-Schätzungen (a), (b) und (c) zwischen Sample 1 und 2

	Schätzung (a): neue Jobs	**Schätzung (c): 1-2 Jahre**	**Schätzung (e): >= 5 Jahre**
gesamt	**0**	**0**	**0**
Betriebswechsel	**0**	**0**	**-**
Arbeitslosigkeit	**0**	**0**	**++**
LZ-Arbeitslosigkeit	**-**	**+**	**++**
Meldelücke	**-**	**0**	**-**

$\lvert\Delta PR\rvert$ <0,005: 0
$\lvert\Delta PR\rvert$ >=0,005 und < 0,02: + / -
$\lvert\Delta PR\rvert$ -R^2 >=0,02: ++ / --

4.6 Zusammenfassung der multivariaten Schätzergebnisse

Die vorgelegten multivariaten Analysen haben durchaus in einzelnen Teilbereichen eine Nivellierung von Beschäftigungschancen und -risiken ergeben. Solche Angleichungsprozesse haben insbesondere zwischen Männern und Frauen oder aber bezüglich des Einflusses der Betriebsgröße stattgefunden. Diesem Nivellie-

rungstrend stehen jedoch gleichzeitig in anderen Bereichen eindeutige Polarisierungstendenzen gegenüber. So hat sich im Zeitverlauf die Spaltung zwischen Ungelernten mit wachsenden Beschäftigungsrisiken auf der einen und Beschäftigten mit (akademischer) Berufsausbildung mit gleichbleibend guten Beschäftigungschancen auf der anderen Seite verschärft. Zusätzlich deutet sich – insbesondere unter Berücksichtigung der deskriptiven Ergebnisse aus *Kapitel 3* – innerhalb der benachteiligten Gruppe der Ungelernten eine zweite (doppelte), interne Polarisierung an. Eine ähnliche Entwicklung zeichnet sich bei der zunehmenden Diskriminierung von Beschäftigten mit Mehrfach- und/oder Langzeitarbeitslosigkeitserfahrung ab. Neben dem Ausbleiben eines generellen Nivellierungstrends nimmt auch die Erklärungskraft der in den Schätzmodellen berücksichtigten unabhängigen Variablen zwischen den 1980er und 1990er Jahren nicht generell ab. Nur bei wenigen Schätzungen sind die ermittelten Pseudo-R^2-Werte im Zeitverlauf nennenswert zurückgegangen. Diesem Rückgang stehen aber gleichzeitig in anderen Bereichen erhöhte Pseudo-R^2-Werte gegenüber. Insgesamt bleibt die Erklärungskraft der unabhängigen Variablen jedoch in den meisten Fällen konstant.

Insgesamt haben die aufwendigen und umfangreichen multivariaten Vergleichsschätzungen des vorliegenden Kapitels somit *keine* Anzeichen für eine Entstrukturierung des Arbeitsmarktes mit einer generellen Nivellierungstendenz bzw. einer generellen Abnahme der Erklärungskraft „traditioneller“ sozio-ökonomischer Bestimmungsfaktoren von Beschäftigungschancen und -risiken ergeben. Daher muss die „Entstrukturierungs-These“ insgesamt zurückgewiesen werden.

5 Arbeitsmarktmobilität und Beschäftigungsstabilität: gestern – heute – in Zukunft

Für die weit überwiegende Mehrzahl der Menschen ist Erwerbsarbeit nach wie vor die wesentliche Einkommensquelle und hat außerdem eine wichtige sinnstiftende und sozialintegrative Bedeutung. Die Erwerbsbeteiligung determiniert in erheblichem Maße das Selbstwertgefühl sowie die Chancen sozialer Partizipation und ist somit gleichzeitig sowohl Indikator als auch Vorbedingung für die individuelle Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Des Weiteren ist Arbeitskraft ein knappes Gut, das von den Betrieben effizient bei der Produktion von Gütern und Diensten eingesetzt werden muss. Daher kommt auch aus Sicht der Arbeitgeber der Frage nach den Nutzungsmöglichkeiten von Humankapitalressourcen eine Schlüsselrolle zu. Und nicht zuletzt wird das staatliche Handeln in entscheidender Weise durch die Entwicklung des Arbeitsmarktes beeinflusst, sei es durch die finanzielle Bedeutung, die bspw. das Einkommensteueraufkommen oder aber die Beitragseinnahmen der sozialen Sicherungssysteme für die finanzielle Ausstattung der öffentlichen Haushalte besitzt, sei es durch die inhaltliche Bedeutung bezüglich bildungs- oder aber sozialpolitischer Fragestellungen, die eng mit der Arbeitsmarktentwicklung verknüpft sind. Daher ist die Frage nach der Mobilität von Arbeitnehmern sowie der Dauerhaftigkeit von Beschäftigungsverhältnissen von *zentraler Relevanz* nicht nur innerhalb der engeren Auseinandersetzung um die „Zukunft der Arbeit“, sondern auch im weiteren Kontext einer gesamtgesellschaftlichen Entwicklung.

Abschnitt 5.1 fasst die wesentlichen Erkenntnisse der vorliegenden Arbeit zusammen, indem dort auf die Diskrepanz zwischen der öffentlichen Wahrnehmung einerseits und der empirischen Realität des westdeutschen Arbeitsmarktgeschehens andererseits eingegangen wird. Die Frage nach der Entwicklung des Arbeitsmarktgeschehens hat in der jüngeren Vergangenheit besondere Aufmerksamkeit erhalten, da sich in den zurückliegenden zwei, drei Jahrzehnten unbestreitbar fundamentale Veränderungen auf vielen gesellschaftlich relevanten Feldern vollzogen haben, die in aller Kürze mit den drei Schlagworten „Globalisierung“, „Individualisierung“ und „Tertiarisierung“ skizziert werden können. Daran anknüpfend hat ein einflussreicher Teil der deutschen wie insgesamt auch der europäischen Soziologie eine charakteristische Argumentationsweise entwickelt, die

als Resultat dieser fundamentalen Transformationen die Etablierung eines „entstrukturierten Turbo-Arbeitsmarktes“ erwartet (*Abschnitt 5.1.1*). Hauptanliegen der vorliegenden Arbeit war es, diese Annahmen sowohl theoretisch zu hinterfragen als auch empirisch zu überprüfen. *Abschnitt 5.1.2* fasst die dementsprechenden Ergebnisse zusammen, die insgesamt weder eine generelle Beschleunigung noch eine Entstrukturierung des Arbeitsmarktgeschehens nachweisen und vielmehr auf einen heterogenen Restrukturierungsprozess mit „Gewinnern“ und „Verlieren“ verweisen. Unter Hinzunahme der wesentlichen theoretischen Ergebnisse bietet *Abschnitt 5.1.3* anschließend erste Ansätze einer Erklärung dieses Restrukturierungsprozesses.

Nach dieser Bestandsaufnahme schließt sich die Frage an, wie sich auf Basis dieser Ergebnisse insbesondere die Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen *in Zukunft* entwickeln wird. *Abschnitt 5.2* beschäftigt sich mit diesem Problem, indem der Zusammenhang mit der zu erwartenden demographischen Entwicklung, der zukünftigen Bedeutung von „Wissen“ und „Qualifikation“ sowie mit dem sich wandelnden Geschlechterverhältnis näher betrachtet wird. Aus diesen absehbaren Veränderungen werden *Prognosen* abgeleitet, wie sich die Beschäftigungsstabilität in den nächsten zwei bis drei Jahrzehnten verändern und mit welchen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Folgen dabei zu rechnen sein wird.

Diese auf Basis der theoretischen und empirischen Erkenntnisse der Arbeit fußenden Prognosen machen deutlich, dass auch in Zukunft auf eine intelligente staatliche Regulierung des Arbeitsmarktgeschehens nicht verzichtet werden kann bzw. werden sollte. *Abschnitt 5.3* formuliert aus diesem Grund *drei politische Kernforderungen*, wie ein ausreichend hohes Maß an Beschäftigungsstabilität bei *gleichzeitig* genügend hoher Arbeitsmarktmobilität erreicht werden kann und dadurch sowohl die internationale Wettbewerbsfähigkeit, der gesamtgesellschaftliche Wohlstand aber auch soziale Gerechtigkeit *gemeinsam* gesichert werden können. *Abschnitt 5.4* macht abschließend deutlich, dass ein Erreichen dieser Ziele nur möglich ist, wenn Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik wirkungsvoll miteinander verzahnt werden.

5.1 Der westdeutsche Arbeitsmarkt zwischen öffentlicher Wahrnehmung und empirischer Realität

5.1.1 Mythos „entstrukturierter Turbo-Arbeitsmarkt“

In den vergangenen 20 Jahren ist die soziologische Arbeitsmarktforschung in Deutschland vor allem durch zwei Annahmen geprägt gewesen. Zum einen wird beim Übergang von der „alten“ Industriegesellschaft in die „neue“ Dienstleistungsgesellschaft mit einer generellen Beschleunigung des Arbeitsmarktgeschehens gerechnet („Beschleunigungs-These“). In Folge dessen müsse die Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen sinken, die Mobilität der Beschäftigten auf dem Arbeitsmarkt müsse zunehmen und das Risiko der Arbeitslosigkeit werde verallgemeinert („Turbo-Arbeitsmarkt“). Neben dieser generellen Beschleunigung wird im Zuge einer fortschreitenden Individualisierung und damit verknüpfter „reflexiver Modernisierung“ von einer wachsenden „Entstrukturierung“ des Arbeitsmarktes ausgegangen („Entstrukturierungs-These“). Beschäftigungschancen und -risiken, die in der überkommenen Industriegesellschaft noch eindeutig nach bestimmten sozio-ökonomischen Merkmalen ungleich zwischen den Individuen verteilt gewesen sind, würden im Zuge des Übergangs zur Dienstleistungsgesellschaft ihre Bedeutung als Bestimmungsfaktoren für das Arbeitsmarktgeschehen einbüßen. Dieser Nivellierungsprozess führe dazu, dass Faktoren, die früher bspw. die Beschäftigungsstabilität eindeutig bestimmt hätten, zusehends an Erklärungskraft verlören (vgl. bspw. BECK 1986, 1997b; MUTZ et al. 1995; BONß 1999; CASTELLS 1996; RIFKIN 1996; BAUMAN 1998; GORZ 1998; SENNETT 1998).

In der Tat gibt es Argumente, die die Existenz eines „entstrukturierten Turbo-Arbeitsmarktes“ durchaus plausibel erscheinen lassen. So ist eine veränderte Nachfrage nach Arbeit durch einen Wandel der Betriebsstruktur, eine wachsende Tertiarisierung sowie eine Zerlegung und Virtualisierung von Unternehmen zu erwarten. Im Zusammenhang mit dem gleichzeitig wachsenden internationalen Wettbewerbsdruck scheint es durchaus denkbar, dass zunehmende Flexibilitätsanforderungen mit vermehrten Einstellungen und Entlassungen begegnet werden könnte. Dies ist insbesondere dann zu erwarten, wenn ähnlichen Veränderungstendenzen auf der Arbeitsangebotsseite in die selbe Richtung weisen. So scheint durch die zunehmende „Pluralisierung von Lebensformen“ das Arbeitsmarktgeschehen zusätzlich zu den Veränderungen auf der Nachfrageseite auch aus Rich-

tung der Arbeitsanbieter an Turbulenz zu gewinnen. Hinzu kommt, dass die These eines „entstrukturierten Turbo-Arbeitsmarktes“ in den letzten Jahren in hoher Übereinstimmung mit der öffentliche Wahrnehmung des Arbeitsmarktgeschehens steht und sich Wissenschaft, Politik und Publizistik gegenseitig in dieser gemeinsamen Überzeugung stärken. So ist zu erklären, dass es einen breiten gesellschaftlichen Konsens darüber gibt, wonach dieser Prozess schon relativ weit fortgeschritten sei und auch in absehbarer Zukunft weiter anhalten werde (BECK 2002).

Überraschender Weise gibt es jedoch ein großes Missverhältnis zwischen den weit verbreiteten angeblichen Gewissheiten einerseits und den relativ wenigen empirische Untersuchungen andererseits, die die These eines sich mehr und mehr etablierenden „entstrukturierten Turbo-Arbeitsmarktes“ überprüfen. Bei genauerer Betrachtung wird deutlich, dass wir bislang nur sehr wenig über die Erwerbsverläufe in den vergangenen Jahrzehnten wissen.[121] Im Kontrast zu den vielfach erwarteten Entwicklungen zeigen die hier vorgelegten Ergebnisse, dass weite Teile der Debatte um die Gegenwart und die Zukunft der Arbeit auf Basis empirisch nicht haltbarer Vermutungen geführt werden. So offenbart sich eindeutig, dass von einer allgemeinen Beschleunigung des Arbeitsmarktgeschehens keine Rede sein kann. Die Arbeitsmarktmobilität, gemessen an den Ein- und Austrittsraten in und aus Beschäftigung, stagniert seit den 1970er Jahren des letzten Jahrhunderts bzw. zeigt sogar eine leicht abnehmende Tendenz. Die Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen nimmt im Zeitverlauf nicht generell ab, sondern vielfach sogar zu; darüber hinaus wird weder Arbeitslosigkeit mehr und mehr zum „Normalfall“ in Erwerbsverläufen von Arbeitnehmern, noch werden Wechsel der beruflichen Tätigkeit häufiger. Ermöglichen die deskriptiven Ergebnisse in *Kapitel 3* vor allem eine Zurückweisung der „Beschleunigungs-These“, führen die multivariaten Analysen in *Kapitel 4* auch zu einer Ablehnung der „Entstrukturierungs-These“. So nimmt zum einen die Erklärungskraft der in den multivariaten Modellen einbezogenen erklärenden sozio-ökonomischen Variablen im Zeitverlauf nicht generell ab. Zum anderen hat zwischen den 1980er und 1990er Jahren keine *generelle* Nivellierung von Beschäftigungschancen und -risiken stattgefun-

---

[121] Selbst die scheinbare Tatsache, in der traditionellen Industriegesellschaft der 1950er und 1960er Jahre hätte es in der überwiegenden Mehrzahl ultrastabile Erwerbsverläufe gegeben (vgl. bspw. BERGER/SOPP 1992), ist im Grunde genommen kaum mehr als eine Vermutung (MAYER 1991; BOSCH 2001a: 220; vgl. auch ERLINGHAGEN/SIEMES 2003).

den. Statt dessen stehen sich Angleichungs- und Polarisierungsprozesse *gleichzeitig* gegenüber. Was empirisch zu beobachten ist, ist folglich keine *Ent*strukturierung, sondern vielmehr eine *Re*strukturierung des Arbeitsmarktes. Diesen Restrukturierungsprozess gilt es im Folgenden näher zu betrachten.

5.1.2 Restrukturierung statt Entstrukturierung

Unbestreitbar haben sich zwischen den 1970er und 1990er Jahren fundamentale gesellschaftliche, politische, ökonomische oder aber technische Veränderungen vollzogen. Globalisierungs-, Individualisierungs- und Tertiarisierungstendenzen haben in der Tat in entscheidender Weise auf die in diese gewandelten Rahmenbedingungen eingebetteten Arbeitsmarktakteure eingewirkt. Somit ist es nicht verwunderlich, dass sich diese gesamtgesellschaftlichen Veränderungen mehr oder weniger eindeutig in den hier vorgelegten empirischen Ergebnisse widerspiegeln. Dabei zeigt sich, dass diese Veränderungen nicht nur mit rein quantitativen Anteilsverschiebungen verknüpft gewesen sind, sondern sich auch qualitative Veränderungen in Form gewandelter Beschäftigungschancen und -risiken für die Arbeitsmarktakteure vollzogen haben. *Diese Restrukturierungseffekte sind jedoch vollkommen anders als die implizit in der „Entstrukturierungsthese" enthaltenen Erwartungen.* Kennzeichnend für diesen Restrukturierungsprozess ist eine *parallel verlaufende* Polarisierung *und* Nivellierung von Beschäftigungschancen und -risiken, die zumindest auf Seiten der Arbeitsanbieter „Gewinner" und „Verlierer" produzieren.

Polarisierungstendenzen sind insbesondere an beiden Enden der Altersskala auszumachen. Gegenüber den anderen Altersgruppen vergrößert sich das generelle Übergangsrisiko von jüngeren und älteren Arbeitnehmern gleichermaßen. Im Detail verbirgt sich jedoch hinter dieser Polarisierung zum einen vermutlich eine fortschreitende Bildungsexpansion, die sich hier in Form eines verstärkten temporären Arbeitsmarktrückzugs jüngerer Arbeitnehmer offenbart hat. Zum anderen dokumentieren die vergrößerten Langzeitarbeitslosigkeitsrisiken älterer Beschäftigter den durch verstärkte Nutzung sogenannter „Vorruhestandsregelungen" verursachten Paradigmenwechsel beim Übergang in den Ruhestand.

Des Weiteren ist im Vergleich der 1980er mit den 1990er Jahren eine wachsende Polarisierung insbesondere bei der Analyse des Einflusses von Qualifikation und zurückliegender Arbeitslosigkeitserfahrung auszumachen. So erhöht sich bspw.

das Arbeitslosigkeitsrisiko von Ungelernten sowie von Beschäftigten mit zurückliegenden Langzeit- und/oder Mehrfacharbeitslosigkeitserfahrungen. Zusätzlich deutet sich eine interne *zweite Polarisierung* innerhalb der ohnehin benachteiligten Gruppen an. Die Ergebnisse legen bspw. nahe, dass sich die Beschäftigungsrisiken von Ungelernten nicht generell verschlechtern, sondern, dass sich innerhalb dieser Gruppe im Zeitverlauf eine Spaltung vollzieht. Ein (kleiner?) Teil der insgesamt deutlich schrumpfenden Gruppe der Ungelernten bleibt auch in der Dienstleistungsgesellschaft „marktfähig“ während ein (großer?) Teil der Ungelernten sich mit wachsenden Arbeitslosigkeitsrisiken und vor allem mit enorm vergrößerten Schwierigkeiten des Wiedereintritts in Beschäftigung konfrontiert sieht. Bemerkenswert ist, dass Arbeitnehmer mit (insbesondere mehrfacher) Arbeitslosigkeitserfahrung auch nach mehreren Jahren der Beschäftigung ein deutlicher erhöhtes Arbeitslosigkeitsrisiko im Vergleich zu Beschäftigten ohne Arbeitslosigkeitserfahrung aufweisen. Mit anderen Worten: *Selbst wenn Arbeitslose die erste Hürde einer Einladung zu einem Vorstellungsgespräch genommen haben, dann sogar die zweite Hürde überwinden und sich im Auswahlverfahren gegen andere engere Bewerber durchsetzen, die vakante Stelle erhalten und schließlich sogar die dritte Hürde einer mehrmonatigen Probezeit bewältigen, haben sie dennoch auch nach mehrjähriger Beschäftigung weiterhin ein deutlich erhöhtes Risiko, erneut arbeitslos zu werden.* Dieser Langzeiteffekt gewinnt im Zeitverlauf insbesondere für die Gruppe der Mehrfach- bzw. Langzeitarbeitslosen an Bedeutung. Ein solcher Befund könnte einerseits darauf zurückzuführen sein, dass verstärkt „weiche“ Kriterien für den Arbeitsmarkterfolg wichtig geworden sind, die sich durch Schlagwörter wie „individuelle Beschäftigungsfähigkeit“ oder „Employability“ zusammenfassend charakterisieren lassen. Ebenso denkbar ist die Verschärfung einer arbeitgeberseitigen Selektion, die benachteiligte Arbeitnehmer von vornherein weniger dauerhaften Arbeitsplätzen zuordnet. Beide Phänomene können gleichzeitig auftreten und sich gegenseitig verstärken. Neben der aus sozialpolitischer Sicht problematischen „Ausgliederung“ älterer Arbeitnehmer über eine Phase der „Vorruhestandsarbeitslosigkeit“ liegt hier jenseits der allgemeinen konjunkturellen Schwierigkeiten offenbar das fundamentale Hauptproblem des deutschen Arbeitsmarktes.

Demgegenüber ist die deutliche Zunahme der Erwerbsbeteiligung von Frauen mit einer *Nivellierung* geschlechtsspezifischer Unterschiede bezüglich Beschäfti-

gungschancen und -risiken verbunden, ohne dass diese Unterschiede allerdings bis Mitte der 1990er Jahre vollständig verschwunden wären. Die geschlechtsspezifischen Ergebnisse sind vor dem Hintergrund einer gestiegenen Erwerbsbeteiligung von Frauen und den damit einhergehenden Veränderungen der Arbeitsteilung im privaten Haushalt zu verstehen. Die Annäherungstendenzen sind als Zeichen einer im Zeitverlauf fortschreitenden Gleichberechtigung der Geschlechter zu interpretieren, wobei die nach wie vor eindeutig nachweisbaren Unterschiede allerdings auf auch am Ende des Untersuchungszeitraums weiter existierende Rollenunterschiede verweisen. So ist insbesondere die auf *längere Sicht* bestehende größere Instabilität von weiblichen Beschäftigungsverhältnissen sicherlich ein Effekt der nach wie vor hauptsächlich durch Frauen übernommenen und häufig mit (zeitweiligem) Rückzug aus (sozialversicherungspflichtiger) Beschäftigung verbundenen Kinderbetreuung. Hier können sowohl weitere getrennte Schätzungen für Männer und Frauen als auch Analysen von Daten, die Auskunft über den Haushaltskontext von Beschäftigten geben, in Zukunft weitere wesentliche Erkenntnisse bringen.

Zudem zeigen sowohl die deskriptiven als auch die multivariaten Befunde, dass Beschäftigungsverhältnisse in kleineren Betrieben im Zeitverlauf stabiler geworden sind und die in diesem Zusammenhang früher eindeutig nachweisbaren betriebsgrößenspezifischen Unterschiede sich zunehmend aufgelöst haben. So lässt sich bspw. das Ausbleiben einer allgemeinen Destabilisierung bei einer gleichzeitigen Bedeutungszunahme kleinbetrieblicher Beschäftigung erklären. Darüber hinaus konnte eindeutig nachgewiesen werden, dass die Betriebsbindungen von Beschäftigten mit Dienstleistungstätigkeiten sowohl in den 1980er als auch in den 1990er Jahren prinzipiell beständiger sind als von Beschäftigten in produzierenden Berufen. Daher wirkt die wachsende Bedeutung von Dienstleistungen allein schon aufgrund dieses Zusammenhangs einer wachsenden Destabilisierung entgegen. Zusätzlich nimmt die Erklärungskraft der bei der multivariaten Analyse einbezogenen unabhängigen Variablen im Zeitverlauf nicht ab.

Letztendlich widerlegen die vorgelegten Ergebnisse jedoch nicht nur die These vom „entstrukturierten Turbo-Arbeitsmarkt“; auch ist Skepsis gegenüber der gegensätzlichen These eines zunehmend sklerotischen Arbeitsmarktes angebracht (vgl. bspw. SOLTWEDEL et al. 1990; BERTHOLD 2001a), obwohl die nachgewiesene stagnierende Fluktuationsrate, die zunehmende Beschäftigungsstabilität sowie

die zunehmende „Verhärtung“ von Arbeitslosigkeit diesen Schluss zunächst durchaus plausibel erscheinen lassen. Diese Skepsis stützt sich auf eine ganze Reihe der vorgenommenen Analysen. So widersprechen die vorgelegten Befunde z. B. der Auffassung, es sei „eine ökonomische Binsenweisheit, wird der Austritt aus dem Markt erschwert, wird auch der Zutritt zum Markt schwieriger. [...] Bei einem schnelleren strukturellen Wandel behindert ein strengerer Bestandsschutz vor allem den Aufbau neuer Arbeitsplätze, die Beschäftigung wird negativ beeinflusst“ (BERTHOLD 2001a: 9). Eine solche „Binsenweisheit“ behält jedoch nur dann ihre Gültigkeit, wenn die sowohl in vertikaler als auch horizontaler Perspektive differenzierten Flexibilitätsmöglichkeiten des betrieblichen Arbeitskräfteeinsatzes unberücksichtigt bleiben, bspw. indem außer Acht gelassen wird, dass auch mit *betriebsinternen* Flexibilisierungsstrategien einem Strukturwandel adäquat begegnet werden kann. So zeigen die empirischen Ergebnisse, dass sich bspw. im Bereich der unternehmensnahen bzw. der personenbezogenen Dienstleistungen sowie der klein- und kleinstbetrieblichen Beschäftigung ein beachtliches Beschäftigungswachstum auf der einen und gleichzeitig rückläufige Fluktuationsraten und stabilisierte Betriebsbindungen auf der anderen Seite nicht ausschließen.

Des Weiteren wird die These, dass die angeblich (zu) geringe Arbeitsmarktdynamik in Deutschland vor allem auf zu starre nationalspezifische Regulierungen („institutionelle Verflechtungsfalle“; BERTHOLD 2001a) zurückzuführen sei, in einem weiteren Punkt in Frage gestellt. Trotz fundamentaler ökonomischer, rechtlicher und institutioneller Unterschiede deutet eine Reihe von internationalen Untersuchungen darauf hin, dass sich im Verlauf der letzten Jahre bzw. Jahrzehnte die Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Bindungen in vielen industrialisierten Ländern stabilisiert haben – wenn auch auf unterschiedlichem Niveau (vgl. z. B. für Großbritannien BURGESS/REES 1998; DOOGAN 2001, für die USA DIEBOLD et al. 1996; NEUMARK et al. 1999; GOTTSCHALK/MOFFITT 1999; für Japan CHUMA 1998; internationale Vergleiche bieten: ILO 1996; OECD 1997; AUER/CAZES 2000). Folglich können die Stabilisierungstendenzen in Deutschland nicht ohne weiteres auf die angeblich zu starke Regulierung des hiesigen Arbeitsmarktes zurückgeführt werden. Im Zusammenhang mit diesen Befunden verlieren die periodisch immer wiederkehrend vorgetragenen Argumente für einen Abbau der angeblich zu restriktiven Kündigungsschutzregelungen mit ihrer angeblich beschäftigungshemmenden Wirkung zu einem großen Teil ihre Wirkung. Es ist bemerkenswert,

dass – ungeachtet etwaiger Stabilisierungstendenzen – Mitte der 1990er Jahre die Hälfte aller neu begonnenen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland binnen eines Jahres schon wieder beendet worden sind. Dies ist wohl kaum ein Kennzeichen für einen sklerotischen Arbeitsmarkt mit zu starrem Kündigungsschutz. Hinzu kommt das Phänomen, dass nach der Schaffung vereinfachter Befristungsmöglichkeiten durch das Beschäftigungsförderungsgesetz Mitte der 1980er Jahre tatsächlich keine generelle Destabilisierung stattgefunden hat. Somit sind die vom Gesetzgeber geschaffenen Flexibilisierungsmöglichkeiten von den Betrieben gar nicht ausgeschöpft worden – zumindest wenn es wirklich um eine tatsächliche Erhöhung der extern numerischen Flexibilität und nicht um eine Verlängerung von Probezeiten und eine Erhöhung betriebsinterner Disziplinierungsmacht geht, die dann wohl eher zur Umsetzung betriebsinterner Flexibilisierungsstrategien genutzt werden kann und wohl auch genutzt worden ist.

Resultat der Analyse ist folglich nicht, dass es keine Veränderungen im Übergang von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft gegeben hätte. *Kapitel 2* hat an verschiedenen Punkten gezeigt, wie sich die Rahmenbedingungen des westdeutschen Arbeitsmarktes und damit die Flexibilitätsanforderungen an Betriebe ebenso wie an private Haushalte (und dadurch an die Arbeitsmarktakteure) verändert haben. Allerdings gibt es offensichtlich verschiedene Wege, wie auf gestiegenen bzw. veränderten Anpassungsdruck reagiert werden kann. Sowohl die theoretischen Ausführungen in *Kapitel 1* als auch die empirischen Befunde in *Kapitel 3* und *4* haben deutlich gemacht, dass in der soziologischen „Mainstream-Debatte“ um die Beschäftigungsstabilität die Komplexität von Flexibilisierungsanforderungen, Flexibilisierungsmöglichkeiten und Flexibilisierungsinterdependenzen vernachlässigt wird. Dadurch wird erklärbar, dass der als Übergang zur Dienstleistungsgesellschaft umschriebene gesellschaftliche Wandel eben *nicht* zu einer Entstrukturierung und Beschleunigung, sondern zu einer *Restrukturierung* mit alten und neuen Polarisierungen und parallel stattfindenden Angleichungen in anderen Bereichen geführt hat.

5.1.3 Ansätze einer Erklärung des Restrukturierungsprozesses

Bei der vereinfachten Darstellung der vergangenen und gegenwärtigen Arbeitsmarktentwicklung als entweder vor allem „beschleunigt-entstrukturiert“ oder aber

vor allem „sklerotisiert“ wird die Komplexität von Arbeitsmarktprozessen nicht in ausreichendem Maße berücksichtigt. Konzentriert man sich zunächst auf die Thesen hinsichtlich eines „entstrukturierten Turbo-Arbeitsmarktes“ weisen diese reflexiv-modernen Arbeitsmarktprognosen neben ihrer weitgehenden Empiriefreiheit zusätzlich auch ein großes theoretisches Defizit auf. Was nahezu vollständig fehlt sind *explizite* Annahmen über die Wirkungs*weise* sozialer, ökonomischer oder aber technischer Veränderungen, d. h. wie veränderte Rahmenbedingungen *genau* auf das *Handeln* einzelner Arbeitsmarktakteure *wirken* und dadurch bestimmte gesamtgesellschaftliche Effekte verursachen. Empiriefreiheit und Theorieschwäche sind dabei symbiotisch miteinander verbunden: Da keine Empirie existiert, die Zweifel an aufgestellten Hypothesen aufkommen lassen könnte, wird auch das theoretische Defizit nicht als störend empfunden; gleichzeitig verhindern fehlende theoretische Überlegungen, dass mangelnde logische Plausibilitäten innerhalb der eigenen Hypothesen bemerkt werden können (müssen). Letztlich fehlt es insgesamt an einer sozialwissenschaftlichen Handlungstheorie des Arbeitsmarktes, die

- die Einbettung der Akteure in Rahmenbedingungen auf unterschiedlichen Ebenen berücksichtigt,
- die Interdependenzen der Flexibilität bzw. der Flexibilitätsmöglichkeiten der Arbeitsanbieter und Arbeitsnachfrager anerkennt,
- die haushalts- bzw. betriebsinterne Pfadabhängigkeit von Produktions- und Allokationsentscheidungen unterschiedlicher Ebenen einbezieht,
- den Arbeitsmarkt wirklich als „Markt“ begreift, auf dem ein „Kompromiss“ zwischen zwei Kontraktpartnern mit unterschiedlicher und sich im Zeitverlauf wandelnder Marktmacht auszuhandeln ist.

Kapitel 1 hat erste Ansätze einer solchen interdisziplinären Arbeitsmarkttheorie entwickelt. Eine solche Theorie muss erstens daran interessiert sein, Monokausalitäten liberaler ökonomischer Ansätze mit ihrer übertriebenen Fixierung auf die Lohnkosten oder aber den Kündigungsschutz zurückzuweisen. Zweitens sollten mögliche Verbindungen zwischen einzelnen Teiltheorien, wie etwa „Humankapitaltheorie“, „Effizienzlohntheorie“ oder auch „Segmentationstheorie“ hergestellt werden, um ein besseres Verständnis des Arbeitsmarktgeschehens insgesamt zu erreichen. Denn theoretisch liegt m. E. momentan die Herausforderung weniger in der Schaffung *neuer* Theorien als vielmehr in dem interdisziplinären Bemühen, die arbeitsmarkttheoretisch relevanten Forschungsarbeiten der zurückliegenden

Jahrzehnte *sinnvoll zu verknüpfen*. Gerade die in *Kapitel 1* geleistete Auseinandersetzung mit dem „Flexibilitäts-Begriff“ (*Abschnitt 1.5*) sollte gezeigt haben, wie wichtig es ist, die Bedeutung individuell handelnder Arbeitsmarktakteure zu berücksichtigen, gleichzeitig jedoch die Beschränkung des individuellen Handelns einerseits durch die Interaktion mit anderen Akteuren und andererseits durch die Einbettung in übergeordnete zeitveränderliche Rahmenbedingungen zu erkennen. So gelingt es bspw., den Untersuchungsgegenstand „Beschäftigungsstabilität“ als ein multidimensionales Phänomen zu begreifen und zu erklären. Das Fehlen einer handlungszentrierten sozialwissenschaftlichen Arbeitsmarkttheorie macht sich nicht nur innerhalb der im engeren Sinne als „soziologisch“ zu verstehenden Debatte um den „entstrukturierten Turbo-Arbeitsmarkt“ bemerkbar. Eine fehlende interdisziplinäre Theorie führt außerdem dazu, dass den neoklassisch ausgerichteten Ökonomen relativ kampflos das Feld der Arbeitsmarkt-Mikrotheorie überlassen wird.

Wesentliches Ziel der vorliegenden Arbeit war es, die prominente Beschleunigungs- sowie Entstrukturierungs-These empirisch zu überprüfen. Im Zusammenhang mit der weitgehenden Zurückweisung dieser Hypothesen wurde dabei deutlich, dass noch eine Reihe offener theoretischer wie empirischer Forschungsfragen in Zukunft zu klären sein werden, bis ein besseres Verständnis für das komplexe Arbeitsmarktgeschehen erreicht sein wird. Eine Erklärung des sich abzeichnenden Restrukturierungsprozesses kann daher bislang auch nur in ersten Ansätzen erfolgen. Dabei scheint wesentlich, dass man die gleichzeitig auftretenden quantitativen ebenso wie die qualitativen Veränderungen sowohl des Arbeitsangebots als auch der Arbeitsnachfrage *gemeinsam* heranzieht, um den im Zuge des Übergangs zur Dienstleistungsgesellschaft vollzogenen Wandel begreifen zu können. Im Laufe der vorausgegangenen Kapitel sind immer wieder Erklärungsansätze für die beobachteten Phänomene entwickelt worden, die hier nochmals kompakt aus Sicht einer veränderten Arbeitsnachfrage und eines veränderten Arbeitsangebots zusammengefasst werden sollen:

Veränderte Arbeitsnachfrage

Die Segmentationstheorie verweist darauf, dass ein Betrieb für unterschiedliche Belegschaftsteile auch unterschiedliche Flexibilisierungsstrategien anwenden kann. In Bereichen, wo eher „Jedermannsarbeitsplätze“ angesiedelt sind, wird

wahrscheinlich eher eine externe Flexibilisierung favorisiert werden, während vor allem im betriebsfachlichen Segment auf interne Anpassungsstrategien gesetzt wird. In den vergangenen Jahrzehnten hat einerseits die formale Qualifikation der Gesellschaftsmitglieder insgesamt zugenommen („Bildungsexpansion") und andererseits ist die Zahl der Arbeitsplätze für sogenannte „Geringqualifizierte" deutlich zurückgegangen. Neben diesem quantitativen Bedeutungszuwachs formaler Qualifikationen hat es außerdem eine qualitative Veränderung hinsichtlich der Anforderungen gerade auch an „Geringqualifizierte" gegeben: Sogenannte „soft skills" sind wichtiger geworden. WEINKOPF (2002: 50f) verweist bspw. auf entsprechende Forschungsergebnisse, dass formale Qualifikationen (wie etwa eine abgeschlossene Berufsausbildung) bei der Rekrutierung in Einzelhandelsbetrieben und Call Centern nicht so eine große Rolle spielen, sondern die „Eignung" eines Bewerbers „vorrangig an dem Vorhandensein sozialer Kompetenzen, Flexibilität, Kommunikationsfähigkeit sowie Kunden- und Serviceorientierung festgemacht [wird]. Teilweise spielen darüber hinaus Anforderungen wie eine ‚angenehme Telefonstimme' (Call Center) oder ein ‚ansprechendes' Äußeres (Handel, Gastronomie) eine wichtige Rolle". Somit hat selbst im Segment der „Geringqualifizierten" die Bedeutung sogenannter „Jedermannsarbeitsplätze" zu Gunsten einer Stärkung betriebsinterner Arbeitsmärkte tendenziell abgenommen. Gerade auch die in *Kapitel 3* und *4* nachgewiesene Stabilisierung kleinbetrieblicher Beschäftigung ist ein Indiz für diese Entwicklung. In einer mehr und mehr auf Wissen und flachen Hierarchien beruhenden dezentralen Produktion wächst für den größten Teil der Arbeitsmarktakteure ohne Zweifel auch die Bedeutung einer verlässlichen und dauerhaften Kooperation zwischen Betriebsleitung und Arbeitnehmer (BREEN 1997). Gleichzeitig verschlechtern sich die Beschäftigungschancen für Personen, die weder über formale noch über ausreichende „weiche" Qualifikationen verfügen, was sich nicht zuletzt in den Tendenzen einer doppelten Polarisierung innerhalb der Gruppe der Geringqualifizierten bzw. der ehemals Arbeitslosen gezeigt hat.

Wie ausführlich in *Kapitel 1* dargelegt, besteht aber offenbar ein Zielkonflikt zwischen externer und interner Flexibilität. Die vollkommen flexible Belegschaft wäre aus betrieblicher Sicht weitgehend ineffizient. Denn warum sollte ein Betrieb bspw. Langfrist-Arbeitszeitkonten einführen, wenn er ohnehin beabsichtigt, seine Beschäftigten möglichst bald wieder zu entlassen? Vielmehr müssen sich

die Betriebe *zumindest innerhalb einzelner Belegschaftssegmente* hinsichtlich der Allokation von Arbeitskraft *entweder* für eine eher externe *oder* aber interne Flexibilisierungsstrategie entscheiden (BELLMANN et al. 1996; BOSCH 2001d). Die Stärkung betriebsinterner Flexibilisierungsstrategien ist dabei nicht nur durch das arbeitgeberseitige Interesse zur Sicherung wichtiger und teurer Humankapitalressourcen zu begründen. Die zunehmende Ausrichtung der Güter- und Dienstleistungsproduktion nach einer „tertiären Logik" kann als eine weitere Ursache für diese Entwicklung angenommen werden. Je wichtiger die direkte Beziehung zwischen Beschäftigtem und Kunden geworden ist, desto schwieriger kann der Betrieb diesen Arbeitnehmer ersetzen. Hinzu kommen die veränderten Kontrollmöglichkeiten in einer verstärkt nach „tertiärer Logik" funktionierenden Produktion. 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. Input und Output sind nicht mehr ohne Weiteres zu ermitteln, wodurch sich die Informationsasymmetrie zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu Lasten des Letzteren verschiebt. In einer solchen Situation lässt sich erst auf längere Sicht die Leistung von Beschäftigten beurteilen bzw. bietet gerade für die Arbeitgeber der Aufbau gegenseitigen Vertrauens eine wesentliche Möglichkeit, sich gegen vertragswidriges Verhalten abzusichern, was wiederum auf Dauer ausgerichtete Beschäftigungsverhältnisse voraussetzt (BREEN 1997).

Verändertes Arbeitsangebot

Zwar hat es in den vergangenen Jahrzehnten eine Zunahme der Ein-Personen-Haushalte und der „Nicht-ehelichen Lebensgemeinschaften" gegeben, jedoch ist das Modell der Paarbeziehung (mit oder ohne Kinder, mit oder ohne Trauschein) für die überwiegende Mehrzahl der Erwachsenen im erwerbsfähigen Alter nach wie vor gültig (HONDRICH 1998; GLATZER 1998; LAUTERBACH 1999). Allerdings hat es eine Reihe anderer Veränderungen gegeben. Bspw. war es in der Industriegesellschaft für den Mann weniger problematisch, seinen Arbeitgeber zu wechseln und damit u. U. auch veränderte Arbeitszeiten oder verlängerte Anfahrtswege zu akzeptieren, da weibliche Erwerbstätigkeit – wenn überhaupt – i. d. R. eine reine und häufig auch periodisch begrenzte „Zuverdienstfunktion" hatte und dadurch weitgehend disponibel gewesen ist. So ließ sich die Haushaltsproduktion relativ problemlos den neuen Gegebenheiten – sprich den Erwerbsarbeitsanforderungen

der *Männer* – anpassen. Dies hat sich allein schon durch die Emanzipationsfortschritte der Frauen gewandelt. Wenn man die Veränderungen im Geschlechterverhältnis berücksichtigt, wird offensichtlich, dass gerade in diesem Punkt viele Prognosen erhebliche argumentative Schwächen aufweisen und die prophezeite Dominanz von „Dienstleistungsnomaden“ oder „Arbeitskraftunternehmern“ auch in absehbarer Zukunft nur sehr bedingt etwas mit der Lebensrealität der weit überwiegenden Mehrheit der Erwerbstätigen zu tun haben wird. Die verbesserten formalen Qualifikationen und die damit in Zusammenhang stehende deutlich erhöhte Erwerbsbeteiligung von Frauen wie insgesamt das gewandelte Rollenverständnis wirken auf eine Stabilisierung von Betriebsbindungen hin. Denn zunehmend 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. Ist erst einmal ein solches Arrangement zwischen männlicher und weiblicher Erwerbstätigkeit sowie zwischen bezahlbarer Wohnung, Schulstandort, ÖPNV-Anbindung, PKW-Nutzung, großelterliche Kinderbetreuung, Tagesmutter oder Kinderhort etc. gefunden, schränkt dies die individuelle Mobilität von Männern und Frauen zu Gunsten einer insgesamt erhöhten Flexibilität des Haushalts prinzipiell ein (BLOSSFELD/DROBNIC 2001a), so dass schon erhebliche Mobilitätsanreize geboten werden müssen, um diese ausbalancierte Organisation der privaten Haushaltsproduktion zu destabilisieren. Insgesamt vergrößert eine solche „Doppelverdiener-Strategie“ die haushaltliche 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: „Thus, at all stages of their lives, these dual-earners will try to be employed as continuously as possible and as much as possible, and they will increasingly share the housework and childcare. In other words, issues of dependency and providership are becoming increasingly blurred. Furthermore, there is also a tendency to externalize onerous housework

and childcare activities through market and state provision“ (BLOSSFELD/DROBNIC 2001a: 28).

Offene Forschungsfragen

Neben dem Erkenntnisgewinn resultiert aus den vorausgegangenen Kapiteln auch eine Reihe neuer Fragen, die im Mittelpunkt zukünftiger Forschungsvorhaben stehen sollten. So ist bislang die *Wechselwirkung* verschiedener betrieblicher Flexibilitätsalternativen beim Einsatz von Arbeitskräften weder theoretisch ausreichend bearbeitet geschweige denn empirisch hinlänglich untersucht worden. Auch über die Interdependenzen zwischen den Flexibilitätsanforderungen an betriebliche und haushaltliche Produktion mit ihren Implikationen für den Arbeitsmarkt ist noch viel zu wenig bekannt. In diesem Zusammenhang sind Erwerbsverläufe nicht nur allein auf Individualebene sondern auch auf Haushaltseben zu analysieren, d. h. es ist von Interesse, wie sich Arbeitsmarktchancen und -risiken privater Haushalte als Wirtschaftsgemeinschaft im Zeitverlauf verändern. Ein weiterer interessanter Punkt ist die Frage, ob die nachweislich verschlechterten Chancen bzw. vergrößerten Risiken von ehemals arbeitslosen Beschäftigten eher durch eine generelle Diskriminierung („pfadabhängige Ausgrenzung“) oder aber durch mangelnde „individuelle Beschäftigungsfähigkeit“ zu begründen ist, bzw. wie beide Phänomene u. U. zusammenwirken.

5.2 Beschäftigungsstabilität in der fortgeschrittenen Dienstleistungsgesellschaft: Prognosen

Die empirisch fundierte Ablehnung der Beschleunigungs- sowie der Entstrukturierungs-These macht deutlich, dass eine Vielzahl öffentlichkeitswirksamer Gegenwartsdiagnosen und Zukunftsprognosen, die in den letzten Jahrzehnten entwickelt worden sind, auf grundsätzlich falschen Annahmen beruhen. Daraus ergibt sich, dass viele auf den ersten Blick einleuchtend erscheinende Szenarien zur „Zukunft der Arbeit“ falsch sind, da bislang ganz offensichtlich falsche Vorstellungen über die „Vergangenheit der Arbeit“ bestehen. Die grundsätzliche Frage ist daher, welche alternativen Szenarien sich aus den vorgestellten Befunden ergeben? Dabei steht die Beständigkeit von Betriebsbindungen als zentraler Faktor der gesamten Arbeitsmarktdynamik und -mobilität im Mittelpunkt der folgenden Prognosen. Es ist insbesondere danach zu fragen, was der in den vergangenen Jahrzehnten zu beobachtende Restrukturierungsprozess für die *zukünftige* Ent-

wicklung von Beschäftigungsstabilität bedeuten wird? Bei der Beantwortung dieser Frage ist von entscheidender Bedeutung, die Einflüsse der absehbaren Veränderungen der Rahmenbedingungen abzuschätzen, in die die Arbeitsmarktakteure eingebettet sind. Hier sind insbesondere die zu erwartende *demographische Entwicklung*, die zukünftig weiter *wachsende Bedeutung von Qualifikation und Wissen* sowie die *gestiegene Erwerbsbeteiligung von Frauen* und damit zusammenhängend die veränderte Arbeitsteilung im privaten Haushalt zu nennen. Von diesen Entwicklungen sind qualitative ebenso wie quantitative Veränderungen sowohl des Arbeitsangebots als auch der Arbeitsnachfrage *gleichzeitig* zu erwarten.

5.2.1 Beschäftigungsstabilität und demographische Entwicklung

Zwischen den 1970er und den 1990er Jahren war die demographische Entwicklung in Deutschland – wie in anderen Industrieländern auch – insgesamt durch einen zunehmenden gesamtgesellschaftlichen Alterungstrend bestimmt, der durch langfristig sinkende bzw. auf niedrigem Niveau verbleibende Geburtenraten bei gleichzeitig zunehmender Lebenserwartung verursacht worden ist. Ungeachtet der vielen Unwägbarkeiten, die demographische Vorhersagen äußerst schwierig machen (EGGEN 2002; BRETZ 2001), ist dennoch anzunehmen, dass diese Entwicklung zumindest in den kommenden zwei Jahrzehnten weiter anhalten wird. Und unabhängig von unterschiedlichen Szenarien, die von einer moderat erhöhten Geburtenrate, von verstärkter Zuwanderung und/oder von einer realen Erhöhung der Lebensarbeitszeit durch zukünftig zu verkürzende Ausbildungszeiten und durch hinauszuzögernden Renteneintritt ausgehen, wird es dennoch möglicherweise bereits in den nächsten 10 Jahren, verstärkt dann jedoch nach 2010, zu einem stetig zunehmenden Arbeitskräftemangel in Deutschland kommen. So prognostiziert bspw. HOF (2001: 24ff) „bei rein demographischer Orientierung“ einen Rückgang des Arbeitskräfteangebots zwischen 2000 und 2010 von 1,8 Millionen und zwischen 2010 und 2030 von weiteren 10 Millionen Personen. Selbst wenn man einen anhaltenden Trend zur verstärkten Erwerbsbeteiligung von Frauen sowie ein relativ hohes Wanderungssaldo unterstellt, könnte nach „dem Jahr 2010 [...] der Rückgang des Arbeitskräfteangebots auch durch Migration nicht mehr aufgefangen werden“ (HOF 2001: 30; siehe auch FUCHS 1997;

FUCHS/SCHNUR/ZIKA 2000; vgl. insgesamt auch die Prognosen in STATISTISCHES BUNDESAMT 2000).

Was aber bedeutet die zu erwartende Arbeitskräfteknappheit bspw. für die Beschäftigungsstabilität in Zukunft? Entgegen den in letzter Zeit wieder verstärkt artikulierten Bedenken der Arbeitgeber, sie würden einmal eingestellte Arbeitnehmer viel zu schlecht wieder los, werden sich die Argumente in wenigen Jahren völlig umkehren. Arbeitgeber werden sich verstärkt darum bemühen, ihre Beschäftigten zu halten, um so das zahlenmäßig knappere und zusätzlich wertvoller werdende Humankapital als Produktionsressource zu sichern. Das bedeutet jedoch nicht unbedingt, dass auch die Arbeitsmarktmobilität sinken muss, denn wie bspw. die konjunkturellen Schwankungen der Fluktuationsraten in *Abschnitt 3.2.1* gezeigt haben, wächst die Arbeitsmarktmobilität vor allem dann, wenn sich die Beschäftigungsoptionen für Arbeitsanbieter verbessern. Zukünftig könnte sich daher die Arbeitskräfteknappheit gerade in Zeiten wirtschaftlichen Aufschwungs als besonders fatal für die Betriebe erweisen, da so die Gefahr eines ruinösen Wettbewerbs um knappe Arbeitskräfte besteht. In einer solchen Situation wird es für Betriebe überlebenswichtig sein, sich gegen das Abwerben von Personal zu schützen, so dass eine arbeitgeberseitige Initiative zur Stärkung kollektiv verbindlicher gesetzlicher und/oder tariflicher Vereinbarungen (bspw. über Schutz vor vorzeitiger arbeitnehmerseitiger Kündigung oder aber Festlegung von Höchstlöhnen) durchaus vorstellbar ist.

5.2.2 Beschäftigungsstabilität und zukünftige Bedeutung von Qualifikation und Wissen

Die Restrukturierung des Arbeitsmarktes im Übergang zur Dienstleistungsgesellschaft hat insbesondere die Beschäftigungsverhältnisse qualifizierter Arbeitnehmer stabilisiert. Es ist durchaus denkbar, dass allein aufgrund eines solchen Stabilisierungsimpulses eine Aufwärtsspirale in Gang gesetzt wird, in deren Verlauf die Dauerhaftigkeit von Beschäftigungsverhältnissen – gesamtgesellschaftlich betrachtet – weiter anwachsen wird. Selbst wenn man den Einfluss von Weiterbildungsanstrengungen außer acht ließe, vergrößern längere Betriebszugehörigkeitsdauern zunächst allein durch die im Zeitverlauf zunehmende Betriebserfahrung „aus sich heraus“ das betriebsspezifische Humankapital. Gleichzeitig werden durch eine Beschäftigungsstabilisierung sowohl für Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber Anreize gesetzt, weiter (stärker) in betriebsspezifisches Humankapital

zu investieren, da sie davon ausgehen können, dass sich die Amortisationszeiten für diese Investitionen erhöhen, wodurch dann wiederum eine weitere Stabilisierung der Betriebsbindungen begünstig wird. Eine solche Stabilisierungsspirale ist insbesondere für eine durch hohe Produktivität und Produktqualität gekennzeichnete Wirtschaft wie Deutschland zu erwarten. Dementsprechend haben sich die deutschen Betriebe bereits in der Vergangenheit gegen eine verstärkte „Hire-and-Fire-Politik“ und für eine verstärkte interne Flexibilisierung zur Bewältigung des gestiegenen bzw. veränderten Anpassungsdrucks entschieden. Selbst wenn das Qualifikationsniveau bzw. die Qualifikationsanforderungen an Beschäftigte in Zukunft konstant bleiben würde, wäre daher insgesamt mit einer Fortsetzung dieser „Stabilisierungsspirale“ zu rechnen. In einer solchen Situation fungiert dann eine zukünftige weitere Steigerung des Qualifikationsniveaus bzw. der Qualifikationsanforderungen als Katalysator innerhalb dieses Stabilisierungsprozesses.

Es gibt gute Gründe anzunehmen, dass sowohl „harte“ Fach- als auch „weiche“ Sozialkompetenzen bei der Produktion von Gütern und Dienstleistung wichtiger werden (DOSTAL/REINBERG 1999), zumal dann, wenn man von einer wechselseitigen Abhängigkeit zwischen Fach- und Sozialkompetenzen ausgeht: „Sozialkompetenz entwickelt sich [...] nicht losgelöst von fachlichen Kenntnissen, sondern steht in einem engen Zusammenhang mit diesen. Wer fachlich kompetent ist, kann tendenziell auch souveräner mit unterschiedlichen Situationen oder Erwartungen umgehen“ (WEINKOPF 2002: 50). Wenn aber Fach- und Sozialkompetenzen immer wichtiger werden, erhöht diese Entwicklung die betriebliche Nachfrage nach dauerhaft Beschäftigten. Während die oben beschriebene demographische Entwicklung zu einer *quantitativen* Arbeitskräfteknappheit führt, resultiert aus dem Bedeutungsgewinn von Qualifikation demnach *zusätzlich* eine *qualitative* Arbeitskräfteknappheit. Zwar können Betriebe mit verstärkten Qualifizierungsbemühungen auf diese Verknappung bspw. durch betriebliche Aus- und Weiterbildung reagieren, jedoch wird dies nur lukrativ sein, wenn die geschulte Arbeitskraft möglichst langfristig an den Betrieb gebunden werden kann. Auch der Tertiarisierungstrend wird hier eher unterstützend im Hinblick auf zunehmend stabile Betriebsbindungen wirken, denn durch den wachsenden direkten (persönlichen) Kontakt zwischen Arbeitnehmer auf der einen und Kunden auf der anderen Seite wird der Mitarbeiter für die Betriebe schwerer ersetzbar.

Umso fataler sind allerdings die Folgen für die Geringqualifizierten, insbesondere dann, wenn sie weder über ausreichende Fach- noch über ausreichende Sozialkompetenzen verfügen. Die empirischen Ergebnisse in *Kapitel 3* und *4* haben eine wachsende Polarisierung *innerhalb* der Ungelernten und der Arbeitslosen gezeigt. Diese Entwicklung lässt vermuten, dass der Stärkung der (lebenslangen) Beschäftigungsfähigkeit („Employability") vor allem im Sinne einer (Wieder)Eingliederung von Arbeitslosen bzw. einer Vermeidung von (langen) Arbeitslosigkeitsphasen in Zukunft eine weiter wachsende Bedeutung zukommen wird. Gelingt dies nicht, ist auf Basis der vorgelegten empirischen Befunde tatsächlich eine Erstarrung des Arbeitsmarktes *für Geringqualifizierte* zu befürchten, die allerdings in erster Linie weder mit Lohnsenkung noch mit arbeitsrechtlichen Deregulierungen zu bekämpfen ist. Warum sollten rationale Arbeitgeber denn Arbeitskräfte auch nur für einen Tag einstellen, die aufgrund mangelnder Qualifikation und fehlender sozialer Kompetenz nicht einsetzbar sind, selbst wenn sie noch so billig und noch so einfach zu entlassen sind? Umfassende Qualifikationsbemühungen im Zusammenhang mit passgenauen „Matchings" zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern sowie mit einer einzelfallbezogenen Diagnose von Beschäftigungsrisiken (insbesondere für „Problemgruppen" wie Geringqualifizierte und Mehrfach- bzw. Langzeitarbeitslose) sind zu fördern, die sowohl unter sozialpolitischen Aspekten als auch unter individuellen bzw. betrieblichen Aspekten insgesamt von Vorteil wären.

5.2.3 Beschäftigungsstabilität, verändertes Geschlechterverhältnis und Wandel der Arbeitsteilung im privaten Haushalt

Eine der wesentlichen Veränderungen im Übergang zur Dienstleistungsgesellschaft ist die verstärkte Erwerbsbeteiligung von Frauen. Gleichzeitig hat eine moderate Pluralisierung von Lebensformen stattgefunden, die jedoch die Vormachtstellung der Paarbeziehung bzw. der Familie nicht grundsätzlich hat in Frage stellen können. Daher wird sich auch in absehbarer Zukunft das Erwerbsverhalten der meisten Arbeitsanbieter an der Arbeitsteilung und dem Grad der haushaltsinternen Spezialisierung von i. d. R. Mann und Frau orientieren. Trotz dieser Veränderungen ist die Erwerbsbeteiligung von Frauen im internationalen Vergleich zumindest in Westdeutschland noch relativ gering. Außerdem herrscht nach wie vor ein „konservatives Familienbild" vor, dass zwar die Erwerbsbeteiligung der Frau mittlerweile durchaus zulässt, ihr jedoch gleichzeitig weiter die

Hauptverantwortung für die Haus- und Erziehungsarbeit überlässt. Diese Beharrlichkeit des konservativen Familienbildes in Deutschland hat nicht nur mit beständigen Traditionen zu tun, die sich nur ganz allmählich verändern (GERSHUNY 1996), sondern hängt vor allem mit den wohlfahrtsstaatlichen Institutionen zusammen, in die die deutschen Arbeitsmarktakteure eingebettet sind (BLOSSFELD/DROBNIC 2001a; DINGELDEY 2001), wobei sich auch diese durch einen eher allmählichen Wandel auszeichnen. Nicht nur die weiter wachsende Bedeutung von Bildung und Qualifikation, sondern vor allem der sich abzeichnende Arbeitskräftemangel wird allerdings in absehbarer Zeit zu Veränderungen gerade dieser institutionellen Rahmenbedingungen in Deutschland führen (müssen). Der quantitativ wie qualitativ zu verbessernden institutionellen Kinderbetreuung kommt dabei eine Schlüsselrolle zu. Aber selbst wenn einmal tatsächlich eine gute und verlässliche flächendeckende Bereitstellung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten erreicht werden sollte und dadurch ein Teil möglicher Mobilitätsauswirkungen auf das empfindliche Produktionsarrangement der privaten Haushalte abgemildert werden könnte, besteht innerhalb der privaten Haushalte dann nach wie vor bzw. sogar verstärkt die Problematik, zwei mehr und mehr gleichberechtigte Karrieren zu vereinbaren. Insgesamt ist daher mit einer erwerbsverlaufsstabilisierenden Wirkung verstärkter Gleichberechtigung zu rechnen. Dies ist insbesondere in Zukunft für Deutschland zu erwarten, da trotz wachsender formaler Qualifikation der Frauen und zunehmender Erwerbsbeteiligung die traditionellen Rollenverteilungen bislang noch relativ stabil geblieben sind und daher die haushaltsinterne Koordination von Karrieren noch nicht die Bedeutung wie in anderen Ländern besitzt (BLOSSFELD/DROBNIC 2001b; BLOSSFELD/DROBNIC/ROHWER 2001), hier jedoch mit einem Nachholprozess zu rechnen ist.

Ist die Betreuung von Kindern ein „traditionelles“ Problem, wird aufgrund der erhöhten Lebenserwartung in Zukunft außerdem die Betreuung und Versorgung älterer Familienangehöriger an Bedeutung gewinnen (SCHNEIDER/DROBNIC/BLOSSFELD 2001). Beträgt der Anteil der über 80jährigen an der deutschen Bevölkerung heute rund 4 Prozent, so gehen Schätzungen davon aus, dass sich dieser Anteil in 50 Jahren auf etwa 15 Prozent erhöht haben wird (EGGEN 2002: 255). Bislang ist die Frage offen, wie sich unter dem Einfluss einer größeren Zahl pflegebedürftiger alter Menschen die Erwerbsbeteiligung von

Männern und Frauen in Zukunft ändern wird. Auf jeden Fall wird aber die private Haushaltsproduktion verkompliziert. Daher wird neben dem Bereich der Kinderbetreuung auch dem Aufbau einer verbesserten institutionellen Pflege- und Betreuungsinfrastruktur für ältere und kranke Menschen eine entscheidende Bedeutung auch für das Arbeitsmarktgeschehen zukommen.

5.3 Regulierung des anhaltenden Restrukturierungsprozesses: Politische Konsequenzen

Das Szenario vom „Turbo-Arbeitsmarkt“ ist nicht nur für den Übergang von der Industrie- in die Dienstleistungsgesellschaft nicht haltbar, sondern ist erst recht für eine fortgeschrittene Dienstleistungsökonomie wenig plausibel. Geht man des Weiteren davon aus, dass spätestens ab 2010 aufgrund der demographischen Entwicklung eine deutliche Arbeitskräfteverknappung eintreten wird, bedeutet dies, dass auch in Zukunft die Etablierung eines „Turbo-Arbeitsmarktes“ in Deutschland nicht zu erwarten ist. Dies wird umso wahrscheinlicher, je wichtiger es für Betriebe werden wird, qualifizierte Mitarbeiter zu halten, sei es, weil insgesamt das Arbeitsangebot rückläufig ist, sei es, weil die tertiäre Logik der Produktion den Stellenwert der Bindung zwischen Kunde und Beschäftigten vergrößert und den Austausch des Letzteren erschwert (man könnte auch sagen: verteuert). Überdies ist mit einer stabilisierenden Wirkung der wachsenden Erwerbsbeteiligung von Frauen zu rechnen, da die Koordination von Erwerbs- und Eigenarbeit tendenziell verkompliziert und dadurch Arbeitsmarktmobilität erschwert wird.

Gleichzeitig werden sich jedoch auch die Beschäftigungschancen einer Vielzahl von Arbeitsanbietern verbessern. Diese erhöhte Marktmacht wird das Gegengewicht zu den Bindungsbemühungen der Arbeitgeber darstellen und für mehr Mobilität sorgen. Jedoch besteht die Gefahr, dass es in einer solchen Konstellation zu einem ruinösen Wettbewerb zwischen Unternehmen um knappe Arbeitskräfte kommen könnte. Fataler Weise würde ein solcher ruinöser Wettbewerb durch ein zunehmend privatisiertes und auf „Eigenverantwortung“ setzendes Sozialsystem begünstigt. Im Kampf um Beschäftigte wird dann nämlich die soziale Zusatzversorgung von Seiten des Betriebes ein wichtiger Faktor bei der Rekrutierung und dauerhaften Bindung von Arbeitskräften sein. Die Gefahr besteht, dass Arbeitgeber aufgrund eines verschärften Personalwettbewerbs unter dem *kurzfristigen Rekrutierungsdruck* sich dafür entscheiden werden, ein wenig kalkulierbares

zukünftiges Risiko durch eine umfassende soziale Absicherung einzugehen (vgl. dazu auch Abschnitt 5.3.3 unten).[122] Eine „Überhitzung“ mit folgendem Zusammenbruch des Arbeitsmarktes aufgrund rasant in die Höhe schnellender, dann individuell ausgehandelter „Lohnzusatzkosten“ wird in einer solchen Situation durchaus vorstellbar – mit darüber hinaus heftigen Folgen für die soziale Sicherung und damit für die gesamtgesellschaftliche Wohlfahrt.

Nicht zuletzt dieses Szenario zeigt, dass der Koordinierung von Flexibilitätsanforderungen der Arbeitsnachfrager sowie der Arbeitsanbieter und damit einer intelligenten Regulierung (nicht nur) des Arbeitsmarktes gerade auch in Zukunft eine entscheidende Rolle zukommt. Jenseits aller Rhetorik wird es daher im gesamtgesellschaftlichen bzw. -wirtschaftlichen Interesse liegen, die Arbeitsmarkmobilität nicht unter eine gewisse Grenze fallen und über ein gewisses Maß ansteigen zu lassen. Aus Sicht der Betriebe wird dies dadurch deutlich, dass für sie zwar einerseits eine dauerhaftere Bindung qualifizierter Mitarbeiter wichtiger geworden ist bzw. voraussichtlich weiter an Bedeutung gewinnen wird, jedoch kann eine zu lange Betriebszugehörigkeitsdauer andererseits durchaus schädlich für die Innovationsfähigkeit von Unternehmen sein. KNUTH et al. (2002: 309ff) weisen auf den nicht-linearen Zusammenhang zwischen Beschäftigungsdauer und Innovationen hin. Neu in einen Betrieb eintretende Arbeitnehmer spielen so eine wesentliche Rolle bei der Diffusion von Wissen, bspw. in dem sie Erfahrungen über bestimmte Produktionsverfahren aus ihrem alten Arbeitszusammenhang in den neuen Betrieb mitnehmen. Auch kann durch eine „Auffrischung“ der Belegschaft u. U. eine möglicherweise ineffizient gewordene betriebsinterne informelle Organisationsstruktur aufgeweicht und verändert werden. Für jeden einzelnen Betrieb kommt es folglich darauf an, die *Balance* zwischen innerbetrieblicher Flexibilisierung mit möglichst stabilen Belegschaften auf der einen und dem externen Arbeitskräfteaustausch auf der anderen Seite zu finden. Ein ähnliches Optimierungsproblem stellt sich im übrigen auch für die Arbeitsanbieter, die entscheiden müssen, wann ein Betriebswechsel möglicherweise ihre Aufstiegschancen erhöht.

---

[122] Insbesondere die Diskussion um die Praxis deutscher Unternehmen, Betriebsrenten in Form sogenannter „Rückstellungen“ im Unternehmen zu belassen und nicht – wie international üblich – in Pensionsfonds „auszulagern“, wirft ein Schlaglicht auf die möglichen finanziellen Zukunftsbelastungen der Betriebe. „So muss zum Beispiel TyssenKrupp über die nächsten Jahrzehnte hinweg Jahr für Jahr über 400 Millionen Euro aus dem Erwirtschafteten an die eigenen Betriebsrentner auszahlen. [...] Bei drei DAX-Unternehmen – Lufthansa, Post und RWE – übersteigen die Pensionsrückstellungen sogar das Eigenkapital [...]“ (MARTENS 2003: 92).

Folglich sind stabile Beschäftigungsverhältnisse kein positiver Wert an sich, sondern bergen für die beteiligten Arbeitsmarktakteure gleichermaßen Chancen und Risiken (vgl. dazu auch GRANOVETTER 1986: 27ff).

Zwar lässt sich kein gesamtwirtschaftlich gültiger Wert der optimalen Betriebszugehörigkeitsdauer bestimmen, jedoch kann – wie beispielhaft im vorausgegangenen *Abschnitt 5.2* beschrieben – auf Basis vergangener Entwicklungen eine Prognose gewagt werden, ob die Beschäftigungsstabilität in Zukunft *tendenziell* zu- oder abnehmen wird. Der wertneutralen Bestandaufnahme bzw. Vorhersage sollte jedoch eine politische Bewertung folgen. Es ist daran zu erinnern, dass die politischen Akteure in einer Gesellschaft über die Möglichkeit verfügen, soziale Prozesse zu beeinflussen. Daher ist danach zu fragen, wie der fortschreitende Restrukturierungsprozess von Seiten der Politik gestaltet werden kann bzw. gestaltet werden sollte, um soviel Beschäftigungsstabilität wie möglich und gleichzeitig aber soviel Mobilität wie nötig zu fördern. In weiten Teilen ist dabei eine Abkehr von derzeit in Gesellschaft und Politik favorisierten Lösungen gefordert. Auch in diesem Zusammenhang ist die zuvor vorgenommene Analyse von Arbeitsmarktmobilität und Beschäftigungsstabilität von elementarer Bedeutung, denn die aktuelle Sozial-, Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik orientiert sich vielfach an dem empirisch nicht haltbaren „Turbo-Arbeitsmarkt-Mythos“ oder aber an der ebenfalls zweifelhaften „Sklerotisierungs-Annahme“. Auf Basis dieser falschen Vorstellungen wird die angeblich völlig ungenügende Zukunftsfähigkeit bspw. des sozialen Sicherungssystems oder aber des Aus- und Fortbildungssystems scheinbar zweifelsfrei diagnostiziert. Diese Entwicklung wäre nicht so problematisch, wenn die bereits vorgenommenen bzw. anvisierten tiefgreifenden Änderungen der sozialen Institutionen reversibel wären. Dies ist fataler Weise jedoch häufig nicht der Fall. Auf breiter Front werden auf Basis von bestenfalls Halbwahrheiten sehr komplexe und bewährte Institutionen – wie bspw. das umlagefinanzierte Rentenversicherungssystem – unumkehrbar umgebaut, ohne dass bei Misserfolg dieser „Modernisierungsstrategie“ ein Weg zurück möglich wäre. Tatsächlich ergeben sich aber auf Basis der theoretischen Erkenntnisse und empirischen Analysen aus den vorangegangenen Kapiteln ganz neue Perspektiven, wie – im weitesten Sinne – Sozialpolitik ausgestaltet werden sollte.

In politischer Hinsicht besteht eine der wesentlichen Schlussfolgerungen der vorliegenden Untersuchung darin, dass die Sicherung der Funktionsfähigkeit des

Arbeitsmarktes weder von einer Beschleunigung des angeblich „verhärteten“ Arbeitsmarktes um jeden Preis noch von einer Anpassung der Arbeitsmarktinstitutionen an einen angeblich an Bedeutung gewinnenden „entstrukturierten Turbo-Arbeitsmarkt“ abhängt. Vielmehr steht und fällt eine solche Sicherung mit einer intelligenten Regulierungspolitik, die sich *gleichzeitig* um eine Stimulierung *und* Begrenzung von Mobilität bemühen muss. Um in Zukunft ausreichend stabile Beschäftigungsverhältnisse und gleichzeitig eine genügend hohe zwischenbetriebliche Mobilität zu gewährleisten, ergeben sich unter Berücksichtigung der theoretischen wie empirischen Befunde der vorliegenden Arbeit drei wesentliche politische Forderungen:

1.) Qualifizierung verstärken
2.) Vereinbarkeit von Erwerbs- und Eigenarbeit vorantreiben
3.) Soziales Sicherungssystem bewahren

5.3.1 Qualifizierung verstärken

Die hier vorgelegten Ergebnisse haben gezeigt, dass sich bis zur Mitte der 1990er Jahre die Arbeitsmarktsituation von Geringqualifizierten im Zeitverlauf deutlich verschlechtert hat, wobei zusätzlich eine weitere Polarisierung innerhalb der ohnehin benachteiligten Gruppe der Ungelernten zu beobachten ist. Es steht zu befürchten, dass sich diese doppelte Polarisierung im Laufe der zweiten Hälfte der 1990er Jahre weiter verschärft hat. Diese verschärfte Polarisierung ist nicht nur eine wesentliche arbeitsmarkt- und sozialpolitische Herausforderung. Auch die Betriebe werden sich in Zukunft nicht der Notwendigkeit eines nachhaltigeren Umgangs mit der Arbeitskraft ihrer Beschäftigten verschließen können, sei es, weil geeignete Bewerber immer rarer und dadurch auch teurer werden, sei es, weil man am Ende doch wird erkennen müssen, dass die angeblich so hohen Sozialabgaben eben auch eine Folge des kurzsichtigen Umgangs mit dem Arbeitsvermögen der Beschäftigten gewesen ist. Wer nicht ausbildet, darf sich nicht über den Mangel an qualifizierten Stellenbewerbern und gleichzeitig über die wachsenden Beiträge zu den Sozialversicherungen bzw. die zunehmende Steuerlast wundern. Und auch die in den letzten Jahren sich mehr und mehr realisierende Hoffnung der Arbeitgeber auf einen langsamen Ausstieg aus der paritätischen Finanzierung der Sozialversicherungssysteme wird letztendlich nicht weiterführen. Die entstehenden sozialen Kosten – ob als arbeitgeberseitiger Beitrag zur Arbeitslosenversi-

cherung, als Steuerlast zur Finanzierung von Gefängnissen, als Kosten für private Sicherheitsdienste oder aber als Gewinnverluste durch „mangelnde Konsumbereitschaft“ – werden am Ende auch von den Betrieben zu tragen sein. Nachhaltiger Umgang mit Humanressourcen steht folglich nicht nur wegen der zu erwartenden demographischen Entwicklung auf der Agenda. Sowohl für die Arbeitsanbieter als auch in wachsendem Maße für die Arbeitsnachfrager ist eine entscheidende Frage, wie die möglichst dauerhafte Verwertbarkeit von Arbeitskraft gesichert werden kann, wenn einerseits grundlegende Basisqualifikationen wichtiger werden und gleichzeitig der Wissensbestand quantitativ zunimmt und damit gleichzeitig eine schnelle „Veralterung“ bereits erlangten „Wissens“ einhergeht.

Wenn es um die Vermittlung von Basiswissen und Basisqualifikationen für möglichst breite Bevölkerungsteile geht, ist nach wie vor in erster Linie das staatlich finanzierte Bildungssystem gefragt, das neben Schulen und Universitäten auch die institutionelle Kinderbetreuung umfasst. Nicht zuletzt die im internationalen Schulleistungsvergleich PISA aufgezeigten Defizite machen deutlich, dass in Deutschland in diesem Bereich ein wesentlicher Nachholbedarf besteht (SMOLKA 2002). Auch die in jüngerer Zeit wachsende Zahl von Schulabgängern ohne Abschluss (STATISTISCHES BUNDESAMT 2002) macht die Notwendigkeit verstärkter Anstrengungen gerade im Bereich der Primärbildung besonders deutlich. Dabei darf es allerdings nicht allein um die Vermittlung von „Allgemeinbildung“ gehen, sondern wichtig scheint hier insbesondere in Bezug auf das Ziel des „lebenslangen Lernens“ zu sein, dass Kinder und Jugendliche überhaupt lernen, wie man lernt. Und schließlich muss gerade in diesem Bereich die Finanzierungsbasis durch ein ausreichend hohes und sozial gerecht verteiltes Steueraufkommen gesichert werden.

Auch wenn der Anteil der Beschäftigten mit akademischer Ausbildung in den vergangenen 20 Jahren gestiegen ist und wohl auch noch weiter anwachsen wird, darf nicht verkannt werden, dass in Deutschland insbesondere der betrieblichen Berufsausbildung nach wie vor eine überragende Bedeutung zukommt (BOSCH 2001b). In der Vergangenheit wurde vor allem im Zusammenhang mit der „Entberuflichungs-These“ dem dualen Ausbildungssystem in Deutschland wiederholt das Totenglöckchen geläutet (GEIßLER 1991; KERN/SABEL 1994; BAETHGE/BATRHGE-KINSKY 1998), ohne dass sich jedoch ein dramatischer Bedeutungsverlust bislang empirisch hätte nachweisen lassen: „Insbesondere das

duale System der Berufsausbildung hat sich als geradezu ultrastabil erwiesen. Es hat nicht nur die Ausbildung für die Industrie integriert, sondern auch den sektoralen Wandel zu den Dienstleistungen verarbeitet. Fast zwei Drittel aller Auszubildenden sind inzwischen im Dienstleistungssektor tätig“ (MAYER 2000: 394). Zwar kann eine gewisse Trägheit des Dualen Systems gegenüber neu entstehenden Ausbildungsanforderungen nicht geleugnet werden, jedoch ist dabei die Frage, ob die Vorteile eines solchermaßen regulierten Ausbildungssystems die mutmaßlichen Nachteile dieser Trägheit nicht aufwiegen, zumal die Anpassungsfähigkeit des Systems der Dualen Berufsausbildung oftmals unterschätzt wird. „Kaum beachtet von der Öffentlichkeit haben sich die Sozialpartner darauf geeinigt, die Neuordnungsverfahren, die früher teilweise bis zu zehn Jahre in Anspruch nahmen, zu beschleunigen; für die Modernisierung bestehender Berufsbilder wurde ein Zeitrahmen von einem Jahr gesetzt und für Neuentwicklungen von Berufen zwei Jahre [...]. Seit 1996 wurden mit bislang ungewohntem Elan 33 neue Berufe entwickelt und 109 alte modernisiert bzw. erweitert. Das Tempo der Neuordnung konnte damit gegenüber den Jahren zuvor um mehr als 150 Prozent gesteigert werden“ (BOSCH 2001b: 21). Außerdem ist zu bedenken, dass eine gewisse Trägheit sogar ein Vorteil sein kann, der kurzfristige Fehlsteuerungen verhindert, die ansonsten aufgrund von falschen Erwartungen über die Qualität und Quantität der zukünftigen Arbeitskräftenachfrage entstehen könnten, wie nicht zuletzt der rasante Aufstieg und der mindestens ebenso rasante Fall des „Neuen Marktes“ gezeigt hat. Die im internationalen Vergleich geringe Jugendarbeitslosigkeit in Deutschland verdeutlicht zudem, dass mit dem Dualen Ausbildungssystem ein relativ reibungsloser Übergang von der Schule in Ausbildung und dann von der Ausbildung in den Beruf bewältigt werden kann.

Aber nicht nur aus empirischer Sicht kann weder von einem Bedeutungsverlust der beruflichen Ausbildung im Allgemeinen bzw. des Dualen Systems im Speziellen gesprochen werden. Auch im Hinblick auf zu erwartende Entwicklungen scheinen die deutschen Bildungsinstitutionen generell zukunftsfähig zu sein. Erstens kann zunehmend lebenslange Weiterbildung nur dann erfolgreich sein, wenn bereits ein Wissensfundament besteht, auf das das neu zu Lernende aufbauen kann. Hier wird eine qualifizierte Erstausbildung ihre Bedeutung beibehalten bzw. sogar noch an Bedeutung gewinnen. Zweitens senkt ein einheitliches Ausbildungssystem die Transaktionskosten bei der Neubesetzung von vakanten Ar-

beitsstellen. Ein qualitativ hochwertiges und standardisiertes System insbesondere der Berufsausbildung ist daher für die Betriebe ein wesentliches Element, um die Gefahr kostenträchtiger Fehlbesetzungen zu minimieren. Dies wird insgesamt in dem Maß an Bedeutung gewinnen, in dem „Jedermannsarbeitsplätze“ zukünftig weiter wegfallen werden. Parallel wird sicherlich in Zukunft der Weiterbildung eine entscheidende Rolle zukommen. Durch den demographisch verursachten Rückgang der Zahl der Arbeitsanbieter bei gleichzeitiger Alterung des Erwerbspersonenpotentials sowie des Bedeutungszuwachses und Wandlungsgeschwindigkeit von „Wissen“ werden die Betriebe kaum um die Verbesserung ihrer Weiterbildungsbemühungen herum kommen. Dies gilt zumal dann, wenn selbst eine deutliche Zunahme der Zuwanderung die demographischen Probleme auf dem Arbeitmarkt allein nicht wird lösen können und darüber hinaus eine Einigung über eine vorausschauende Einwanderungspolitik in Deutschland momentan nicht zu erkennen ist.

Daher ist darüber zu diskutieren, welche Anreize von politischer Seite gesetzt werden können, um Fortbildungsinvestitionen zu forcieren. Hier scheint insbesondere bei den kleineren Betrieben ein erheblicher Nachholbedarf zu bestehen (LEBER 2002), den es gerade aufgrund des Bedeutungsgewinns kleinbetrieblicher Beschäftigung verstärkt zu beachten gilt. Qualifizierungsanreize sind dabei nicht nur unmittelbar durch finanzielle Zuwendungen, sondern auch mittelbar durch Arbeitsmarkt- aber auch Produktmarktregulierungen möglich, bspw. indem Qualitäts- und Sicherheitsstandards ebenso wie eine geänderte Vergabepraxis bei öffentlichen Aufträgen die Qualifizierungs- und Weiterbildungsanstrengungen auf betrieblicher Seite stimulieren können (BOSCH 2002: 695). Hinzu kommt die Notwendigkeit einer verstärkten und dabei möglichst „passgenaue“ Qualifizierung von Arbeitslosen, die – im Zusammenspiel mit anderen Faktoren – eine Schlüsselrolle bei der verbesserten und beschleunigten Vermittlung einnimmt. Erste Ansätze in dieser Richtung finden sich folgerichtig auch in dem im Januar 2002 in Kraft getretenen „Job-AQTIV-Gesetz“, bei dem insbesondere der Präventionsgedanke leitend gewesen ist (GIB 2002). Ungeachtet der möglichen realen Umsetzungsschwierigkeiten ist bspw. das Instrument des „Profilings“ eine Möglichkeit, Risikopotentiale bei neuen Arbeitslosen bzw. bei von Arbeitslosigkeit Bedrohten abzuschätzen und das nachgelagerte Vorgehen (bspw. direkte Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt, spezielle Qualifizierungsmaßnahmen, vorgeschaltete Sucht-

therapie etc.) zu optimieren. Dabei soll die Verweildauer in Arbeitslosigkeit auf ein Mindestmaß reduziert und gleichzeitig eine hohe Vermittlungsqualität erreicht werden, so dass ein neues Arbeitsverhältnis auch möglichst lange andauert. In eine ähnliche Richtung – bspw. durch die Umgestaltung der Arbeitsämter in sogenannte „JobCenter“ – zielen (zumindest theoretisch) Teile des auf Grundlage der Vorschläge der sogenannten „Hartz-Kommission“ erarbeiteten Ersten bzw. Zweiten „Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ (zu den „Hartz-Vorschlägen“ vgl. bspw. die Beiträge in ARBEITNEHMERKAMMER BREMEN 2003), die im Laufe des Jahres 2003 in Kraft getreten sind. Der Erfolg dieser Maßnahmen wird sich allerdings erst langfristig beurteilen lassen. Dabei wird von besonderer Bedeutung sein, ob es auf Basis dieser Maßnahmen in Zukunft besser gelingen wird, Ungelernte bzw. Arbeitsanbieter mit vorheriger Arbeitslosigkeitserfahrung *längerfristig* in den Produktionsprozess eines Betriebes zu (re)integrieren bzw. solche Personen in die Lage zu versetzen, bei Bedarf möglichst reibungslos eine neue Beschäftigung zu finden.

Letztendlich wird die individuelle Qualifikation die Mobilitätschancen der Arbeitsanbieter zunehmend bestimmen. Qualifizierung kostet jedoch Geld. Daher gilt es für die Politik, einerseits die betriebliche Aus- und Weiterbildung insbesondere durch die Sicherstellung ausreichender Amortisationszeiten zu stimulieren, andererseits jedoch das Funktionieren des Arbeitsmarktes durch die kollektive Finanzierung der „Grundlagenbildung“ sowie durch den Schutz von Ausbildungsstandards und -zertifikaten zu gewährleisten. Jedoch sollte man sich auch darüber im Klaren sein, dass es in Zukunft weiterhin einen mehr oder weniger großen Personenkreis geben wird, der nicht bzw. nicht sofort mittels Qualifizierungsbemühungen in den „Ersten Arbeitsmarkt“ integriert werden kann. Insofern liegt auf der Hand, dass es in gewissem Umfang auf absehbare Zeit auch einen „Zweiten Arbeitsmarkt“ wird geben müssen und die Erfolgsmessung von Arbeitsmarktpolitik sich dementsprechend nicht allein auf scheinbar zweifelsfreie Indikatoren wie etwa „Vermittlungsquoten“ wird beschränken dürfen.

5.3.2 Vereinbarkeit von Erwerbs- und Eigenarbeit vorantreiben

Die verstärkte Erwerbsbeteiligung von Frauen ist nicht allein aus Gründen der verbesserten Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen eine gesellschaftliche Errungenschaft, sondern auch aus ökonomischen Gründen gesamtwirt-

schaftlich sinnvoll. Je stärker die formalen Qualifikationen von Frauen im Zuge der Bildungsexpansion gestiegen sind, umso ineffizienter wäre es, dieses Humankapital nicht zu nutzen. Mit der verstärkten weiblichen Erwerbsbeteiligung hat sich allerdings auch die „Doppelbelastung“ von Frauen erhöht, da die Veränderung der traditionellen geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung im privaten Haushalt nicht mit dem Wandel auf dem Arbeitsmarkt Schritt gehalten hat und somit Frauen nach wie vor den überwiegenden Teil der Hausarbeit, Kinderbetreuung oder aber der Pflege von kranken und behinderten Angehörigen leisten (BERTRAM 2000: 325). Betriebe werden insbesondere unter Berücksichtigung der zu erwartenden gesellschaftlichen und demographischen Entwicklungen jedoch in Zukunft noch weniger als bisher auf die dauerhafte Beschäftigung von Frauen verzichten können. Gleichzeitig zeichnet sich auf Seite der privaten Haushalte eine Abkehr von der geschlechtsspezifischen Spezialisierung hin zu einer verstärkten Risikostreuung durch die gleichzeitige Erwerbstätigkeit von Paaren ab (vgl. dazu Abschnitt 5.2.3).

Folglich wird die Flexibilität des betrieblichen Arbeitskräfteeinsatzes in Zukunft verstärkt durch die Flexibilitätsanforderungen, die an die private Haushaltsproduktion gestellt wird, bestimmt werden. Bspw. werden Betriebe sich zunehmend mit Koordinationsproblem ihrer Beschäftigten auseinandersetzen müssen, das sich für diese aus den Anforderungen zwischen Eigen- und Erwerbsarbeit ergibt.[123] Insbesondere unter Berücksichtigung der anderen beiden wichtigen Rahmenbedingungen („gesellschaftliche Alterung“ und „Bedeutungsgewinn von Qualifikation und Wissen“) wird es für die Betriebe in Zukunft von entscheidender Bedeutung sein, ob der Aufbau bzw. Erhalt einer quantitativ wie qualitativ ausreichenden sozialen Infrastruktur gelingt, die die Vereinbarkeit von „privaten“ Zielen der Arbeitsanbieter und der „betrieblichen“ Ziele der Arbeitsnachfrager zum beiderseitigen Vorteil ermöglicht. Dies ist eine gesamtgesellschaftliche und daher politische Aufgabe. Ob sie befriedigend gelöst werden kann, hängt im Wesentlichen davon ab, ob den gesellschaftlichen Akteuren und insbesondere den Unternehmen

---

[123] Eine solche Aufgabe ist dabei im Übrigen keineswegs neu, wie bspw. der historische Rückblick auf die Entstehung der institutionellen Kinderbetreuung im Zuge der industriellen Revolution im 19. Jahrhundert deutlich macht (vgl. KREYENFELD/SPIEß/WAGNER 2001: 18f). Ein anderes Beispiel für die Tradition, dass Betriebe ein Interesse daran haben, ihre Belegschaft bei der Koordination von Produktions- und Reproduktionserfordernissen zu unterstützen, ist der Bau von „Werkswohnungen“, der seine Wurzeln ebenfalls im 19. Jahrhundert hat (NIPPERDEY 1994: 231f).

der Nutzen einer langfristigen Strategie zur Steigerung der gesamtgesellschaftlichen Wohlfahrt vermittelt werden kann oder aber das Erreichen kurzfristiger betrieblicher Nutzenmaximierung (bspw. durch Minimierung der Ausbildungskosten oder aber der zu zahlenden Steuern) oberste Handlungsmaxime bleibt bzw. wird. Wie im Bereich der Qualifizierung sind auch hier alle beteiligten Akteure gefordert.

Damit betriebliche Bemühungen um eine verbesserte „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ und gleichzeitig auch eine weitere Abkehr von tradierten geschlechtsspezifischen Rollenverteilungen in den Haushalten selbst verstärkt werden kann, müssen Anreize von Seiten der Politik gesetzt werden. Dies betrifft ebenso wie im Bereich der Qualifizierung nicht nur finanzielle Unterstützung (vgl. auch Abschnitt 5.3.3 unten), sondern die Regulierung der Märkte für personen- und haushaltsbezogene Dienstleistungen ist auch hier von entscheidender Bedeutung, da es sich gerade dabei um „Vertrauensgüter“ handelt. Eltern werden bspw. nur dann ihre Kinder in eine Betreuungseinrichtung schicken, wenn sie von deren Qualität überzeugt sind. Ähnliches gilt in besonderem Maße auch für die Leistungen ambulanter wie stationärer Pflegedienste zur Versorgung kranker oder behinderter Familienmitglieder. Es zeigt sich, dass die dauerhafte Verwertung von Humankapital und die Vermeidung unnötiger Rückzüge aus dem Arbeitsmarkt nur dann gelingen kann, wenn Regulierungen der Märkte für haushalts- und personenbezogene Dienstleistungen erfolgen. Und eine verbesserte und professionalisierte Bildungs- und Betreuungsinfrastruktur für Kinder und Jugendliche aber auch ein Ausbau von Pflege- und Betreuungsangeboten für Ältere und Kranke birgt nicht zuletzt auch ein erhebliches Potential für neue Beschäftigung (BEYER et al. 2002) und damit auch für mehr Mobilität aufgrund verbesserter Beschäftigungschancen.

5.3.3 Soziale Sicherungssysteme bewahren

Zu Beginn des neuen Jahrtausends und insbesondere unter dem Eindruck der hohen Arbeitslosenzahlen sowie des demographischen Wandels wächst der Druck auf das traditionelle System der sozialen Sicherung in Deutschland. Täglich wird in Fachveröffentlichungen gleichermaßen wie in Presse, Funk und Fernsehen von unterschiedlichster Seite der angebliche „Reformstau“ in Deutschland gegeißelt und vor allem das soziale Sicherungssystem angeprangert, das angeblich exorbitant hohe Lohnebenkosten verursache und dadurch in erheblichem Maße für die

hohe Arbeitslosigkeit verantwortlich sei. Die bereits vorgenommenen wesentlichen Umgestaltungen, wie der schleichende Abschied von der paritätischen Beitragsaufbringung durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei der Einführung der Pflegeversicherung 1995 oder aber durch die Kursveränderung in der Rentenpolitik durch die Einführung einer kapitalgedeckten und (abgesehen von eventuellen staatlichen Zuschüssen) allein durch die Arbeitnehmer aufzubringenden Zusatzrente („Riester-Rente") im Jahr 2001, reichen den Kritikern längst nicht aus. Der Sozialstaat solle zwar nicht generell abgeschafft, jedoch in vollkommen reformierter, „abgespeckter Form" als „Kernsozialstaat" weiter existieren (BERTHOLD 2001b: 23).

Diese aktuelle Kritik verstellt allerdings allzu leicht den Blick dafür, dass es sich bei der historischen Entwicklung des deutschen Sozialstaates bislang um eine beispiellose Erfolgsgeschichte handelt. Ohne dass problematische Entwicklungen wie bspw. die hohe Arbeitslosigkeit in den Neuen Bundesländern wegdiskutiert werden muss, ist ohne jeden Zweifel bemerkenswert, dass nicht zuletzt der deutsche Sozialstaat nach dem Zusammenbruch am Ende des Zweiten Weltkrieges und später dann nach der historisch vollkommen überraschenden deutschen Vereinigung ein Garant für wirtschaftliche Prosperität bei gleichzeitig hohem Maß an sozialem Frieden gewesen ist. Auch sollten die gemessen am Volkseinkommen geringen Aufwendungen für bspw. die innere Sicherheit bei der Beurteilung des sozialen Sicherungssystems nicht übersehen werden.

Neben der eher pauschalen gesellschaftlichen Errungenschaft von „sozialem Frieden" gilt es auf einige weitere Punkte aufmerksam zu machen, die in engerem Zusammenhang mit der Funktionsweise des Arbeitsmarktes stehen. Dabei wenden wir uns zunächst der Kritik am immer noch im Wesentlichen umlagefinanzierten deutschen Rentenversicherungssystem zu. Denn es ist schon erstaunlich, wie in der aktuellen Debatte das in diesem traditionellen Organisationsprinzip schlummernde *Zukunftspotential* insbesondere in Bezug auf den Arbeitsmarkt übersehen wird. Eine Politik, die zwischenbetriebliche Mobilität nicht behindern möchte, sollte weiterhin auf eine parafiskalisch organisierte und umlagefinanzierte Pflichtversicherung setzen, weil so relativ einfach sicherzustellen ist, dass alle Rentenansprüche bei einem möglichen Betriebs- bzw. Branchenwechsel erhalten bleiben.

Die aktuelle Sozialpolitik weist zur Zeit jedoch in eine andere Richtung. Um in Zukunft seinen Lebensstandard auch im Alter sichern zu können, ist (verursacht

durch die Rentenreform im Jahr 2001) eine kapitalgedeckte Alterssicherung notwendig geworden, die die weiter bestehende und dominierende umlagefinanzierte gesetzliche Rentenversicherung ergänzen soll. Um die privaten Alterssicherungsbemühungen zu stimulieren, sind im Einkommensteuerrecht neue Fördermöglichkeiten durch Zulagen und/oder Steuerbefreiungen für private Alterssicherungsaufwendungen geschaffen worden (RÜRUP 2002). Die Einführung dieser kapitalgedeckten privaten Zusatzrente hat neben einer Stärkung des privaten Kapitalmarktes auch zu einem Ausbau der betrieblichen Altervorsorge geführt. Zwar sind die von den Arbeitnehmern aufgebrachten Einzahlungen in betriebliche Alterssicherungssysteme bei einem Betriebswechsel grundsätzlich geschützt, und auch die Sicherung arbeitgeberseitiger Beitragszahlungen für die Arbeitnehmer sind im Falle von Arbeitgeberwechseln durch die jüngsten Regelungen zur „Unverfallbarkeit“ der Rentenansprüche in § 1b Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersvorsorge (BetrAVG) reformiert worden. Dennoch können weiterhin negative Mobilitätsanreize von einer gestärkten betrieblichen bzw. branchenspezifischen Alterssicherung ausgehen. So ist die Übertragbarkeit von betrieblichen Rentenansprüchen zwar möglich, allerdings nicht zwingend vorgeschrieben. Es ist lediglich gesetzlich garantiert, dass etwaige Ansprüche nicht verfallen. Daher kann ein Arbeitgeberwechsel in einem (teilweise) betrieblich organisierten Altersicherungssystem für die Beschäftigten nicht zu unterschätzende Intransparenzen über ihr individuelles Alterssicherungsniveau verursachen. So ist bspw. möglich, dass ein Arbeitnehmer bei fünf verschiedenen Arbeitgebern beschäftigt gewesen ist und dabei jeweils Ansprüche an fünf verschiedene betriebliche Altersvorsorgesysteme erworben hat, was zum einen die Transparenz der Altersicherung für den Beschäftigten kaum erhöhen und gleichzeitig einen erneuten Betriebswechsel mit einer möglichen weiteren Vergrößerung der Unübersichtlichkeit kaum fördern dürfte. Aber selbst wenn die Übertragung von Betriebsrentenansprüchen funktioniert, ist dies dennoch mit einem insgesamt vergrößerten Verwaltungsaufwand verbunden. Um sowohl mögliche Intransparenzen zu vermeiden als auch den Verwaltungsaufwand zu verringern, sind daher mittlerweile in einzelnen Wirtschaftszweigen branchenweite Versorgungswerke entstanden, die für alle Betriebe einer Branche die Übertragbarkeit zumindest innerhalb eines Tarifvertragsbezirkes sicher stellen sollen (bspw. die Versorgungswerke der Metall- und Elektroindustrie). Diese Lösung verringert die Probleme jedoch nur zum Teil, da sich das

Übertragbarkeitsproblem dann spätestens bei Wechseln zwischen Branchen bzw. zwischen verschiedenen Tarifvertragsbezirken stellt. Des Weiteren werden bei der privaten Zusatzsicherung negative Anreize für Beschäftigte gesetzt, sich auf risikoreiche Mobilitätsprozesse mit möglichen Arbeitslosigkeitsphasen einzulassen, weil die Rentenansparung in Zeiten der Arbeitslosigkeit u. U. ausgesetzt werden muss. Selbst wenn das objektive Mobilitätsrisiko für einzelne Beschäftigte gering sein mag, wird das tatsächliche Verhalten der Arbeitnehmer in erheblichem Maße vor allem vom subjektiven Unsicherheitsempfinden bestimmt werden. Ist die Angst davor, Mobilitätsprozesse nicht reibungslos und schnell zu meistern, relativ groß, wirken die für einen solchen Fall durchaus zu erwartenden hohen Kosten eines u. U. notwendig werdenden vorzeitigen Ausstieg aus der privaten Altersicherung (vgl. BERTELSMANN STIFTUNG 2003) prohibitiv auf die Risikobereitschaft von Arbeitnehmern. Verglichen mit privaten kapitalgedeckten Alterssicherungssystemen setzt die verpflichtende umlagefinanzierte und parafiskalisch organisierte Rentenversicherung *keine* negativen Mobilitätsanreize, da problemlos Ansprüche von einem Arbeitgeber zum nächsten mitgenommen werden können[124], Einzahlungslücken kein zusätzliches finanzielles Risiko bergen und für den Beitragszahler eine relativ hohe Transparenz des Systems gewährleistet ist – auch wenn hier Verbesserungen möglich und nötig sind. Bei näherer Betrachtung offenbart somit das angeblich so „verstaubte“ deutsche Rentensystem aus Bismarckscher Zeit ein überraschendes Zukunftspotential. Dieses Zukunftspotential ist zumal dann deutlich zu betonen, wenn die private, kapitalgedeckte Altervorsorge zusätzlich zu mobilitätsbehindernden Aspekten mit den selben durch die demographische Entwicklung zu erwartenden Problemen zu kämpfen haben wird und hier nur scheinbare Vorteile gegenüber der Umlagefinanzierung bestehen: „Wenn sich [...] die zahlenmäßige Relation zwischen den älteren Menschen, die Vermögen auflösen, und den jüngeren, die sparen, deutlich verändert, so hat dies Konsequenzen für den Wert der Vermögen. Hier wird dann über den Marktprozess der Wert der Vermögenstitel gemildert, z. B. der Wert von Immobilien. Soll dies vermieden werden, so bietet sich ‚als Ausweg‘ eine Erhöhung der Sparquote der Jüngeren an – im Umlageverfahren entspricht dies der [...] Erhöhung von

---

[124] So kann auf dem Bauarbeitsmarkt beispielhaft verfolgt werden, welche wichtige Rolle die problemlose Übertragbarkeit von Sicherungsansprüchen bei der schwierigen Balance zwischen einer genügend hohen Arbeitskräftemobilität einerseits und einer gleichzeitig genügend hohen Beschäftigungsstabilität andererseits spielt (ERLINGHAGEN/ZÜHLKE-ROBINET 2001).

Abgabesätzen. [...] Zudem ist zu berücksichtigen, daß alle westlichen Volkswirtschaften eine in etwa gleichgerichtete Alterung der Bevölkerung zu verzeichnen haben. Wenn nun in allen Ländern ähnliche Anlageentscheidungen getroffen werden, dann wird dies tendenziell auch zu einer Angleichung der Renditen bei Auslandsanlagen“ führen (SCHMÄHL 1996: 414f). Und zu guter Letzt haben ja gerade die fulminanten Kurseinbrüche am „Neuen Markt“ erneut eindrucksvoll gezeigt, mit welchen Unsicherheiten eine kapitalgedeckte Altersvorsorge behaften sein kann – ganz zu schweigen von der äußerst problematischen Markttransparenz, die es dem „normalen“ Anleger nicht erleichtern wird, eine für ihn geeignete Anlageart zu bestimmen, die seinen Präferenzen beim Übergang in den Ruhestand in vielleicht zwanzig, dreißig oder vierzig Jahren entspricht.

Neben der Rentenversicherung wird auch auf die gesetzliche Krankenversicherung sowie auf die erst vor wenigen Jahren eingeführte Pflegeversicherung ein erheblicher Deregulierungsdruck ausgeübt. Abgesehen davon, dass in der Debatte nach wie vor mit höchst umstrittenen Argumenten operiert wird[125], wird jenseits der geführten und ohne Zweifel notwendigen Kostendiskussion der nachfragesteigernde Effekt von Kranken- und Pflegeversicherung nicht wahrgenommen. Sozialausgaben insbesondere in personalintensiven Bereichen steht immer gleichzeitig auch auf der Arbeitsangebotsseite ein entsprechend hohes Lohneinkommen gegenüber. Gerade weil aber für diese personenbezogenen Dienste (im Gegensatz zu anderen Dienstleistungen) das Argument der „Kostenkrankheit“ aufgrund eingeschränkter Rationalisierungsmöglichkeiten besteht, wäre ein privatisiertes System bspw. der Krankenversicherungen mit vom jeweils individuellen Risiko abhängenden Beitragssätzen nicht nur ethisch bedenklich und sozial ungerecht, sondern auch nachfragehemmend. Denn nur die als angeblich ineffizient geltende „Umverteilung“ mit unabhängig vom individuell bestehenden Risiko erhobenen Beiträgen innerhalb des jetzigen sozialen Sicherungssystems stattet die Individuen mit dem höchsten Bedarf auch mit einer entsprechenden Nachfragekraft nach personalintensiven Dienstleistungen aus. Sicher würde dabei den momentanen Nettozahlern wie bisher Kaufkraft entzogen, jedoch wäre dies aus binnenwirtschaftlicher Sicht schlechtesten Falls ein Nullsummenspiel. Und die steigende

---

[125] So behauptet bspw. BERTHOLD (2001b), die Ausgaben im Gesundheitswesen seien „explodiert“ obwohl seit Jahren dafür keine empirischen Belege gefunden werden können (vgl. bspw. jüngst MEINHARDT/SCHULZ 2003).

Nachfrage nach Arbeitskräften aufgrund eines gut ausgebauten sozialen Sicherungssystems wäre wegen der dadurch generell verbesserten Mobilitätschancen allein schon ein Garant für einen auch in Zukunft beweglichen Arbeitsmarkt. Außerdem wird gerade in Bezug auf die Pflegeversicherung deutlich, dass die Finanzierung von qualitativ hochwertigen und kontrollierten Pflege- und Betreuungsdienstleistungen nicht nur qualitativ hochwertige Arbeitsplätze schafft, sondern gleichzeitig auch institutionelle Voraussetzung für die ausgeweitete und dauerhafte Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen ist, und damit nicht nur die Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern fördert, sondern auch die effiziente Nutzung von Humankapitalressourcen verbessert (BOSCH/WAGNER 2002).

Neben diesen Einzelargumenten ist bei der Beurteilung, welcher Einfluss von der Organisation und finanziellen Ausstattung des sozialen Sicherungssystems auf Arbeitsmarktmobilität ausgeübt wird, ganz generell zu bedenken, dass Menschen vor allem in wirtschaftlichen Aufschwungphasen mobil sind, d. h., wenn ihre Risiken relativ klein und überschaubar sind bzw. erscheinen. *Nur zuversichtliche Menschen mit Perspektiven sind mobil; wer Angst hat, verfällt hingegen in eine Starre – nicht umgekehrt.* „Angst [...], d. h. überwältigende Unsicherheit, macht aggressiv und paralysiert. So können wir unsere vielfältigen, häufig individuell zu gestaltenden Aufgaben im modernen Alltag nur bewältigen, wenn wir uns darauf verlassen können, daß die Geräte und Systeme sicher sind, mit denen wir umgehen und in denen wir uns bewegen“ (ZAPF et al. 1987: 139). Verunsicherte Menschen werden sich nur soweit wie eben nötig bewegen, weshalb sich ein „Kernsozialstaat“, der sie allenthalben auf ihre „Eigenverantwortung“ verweist, als mobilitätshemmend herausstellen wird. Dies würde zumindest solange gelten, wie es um ein Beschäftigungssystem geht, das – wie Deutschland – auf eine hoch produktive und wissensbasierte Güter- und Dienstleistungsproduktion mit starken berufsfachlichen Arbeitsmärkten ausgerichtet ist, in dem die betriebsinterne Kooperation und das gegenseitige Vertrauen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer immer wichtiger für den Unternehmenserfolg wird.

5.4 Schlussbemerkung

Unbestreitbar haben wir zum Jahrtausendwechsel in Deutschland so hohe Arbeitslosenzahlen wie nie zuvor seit Ende des 2. Weltkrieges. Neben dem fälschlichen Glauben an die Etablierung eines „entstrukturierten Turbo-Arbeitsmarktes“

wird in der aktuellen Arbeitsmarktdebatte dabei jedoch leider allzu häufig übersehen, dass trotz der in den vergangenen Jahrzehnten erzielten immensen Produktivitätsgewinne aber auch so viele Menschen in Deutschland erwerbstätig sind wie zu *keinem* historischen Zeitpunkt zuvor. Tatsächlich waren im Beschäftigungsboom 1990 38,45 Millionen Menschen in Deutschland erwerbstätig während es im angeblichen „arbeitsmarktlichen Horrorjahr“ 2003 vermutlich 38,70 Millionen Erwerbstätige sein werden. Zwischen 1997 und 2003 sind demnach netto 1,6 Millionen Arbeitsplätze geschaffen worden (HICKEL 2003: 9; vgl. zu diesem Punkt auch FUCHS 1997: 55f). Allein aus diesem Grund kann vom „Ende der Erwerbsarbeit“ ernsthaft nicht gesprochen werden. Gleichwohl hat die Schaffung neuer Arbeitsplätze nicht mit dem stärker wachsenden Arbeitskräfteangebot Schritt gehalten, so dass die hohen Arbeitslosenzahlen im Zusammenspiel mit dem im internationalen Vergleich eher geringen gesamtwirtschaftlichen Wachstum drängende aktuelle Probleme darstellen, die es mit geeigneten politischen Maßnahmen zu bewältigen gilt. *Eine* Schlüsselrolle kommt hierbei einer nachfrageorientierten nationalen Beschäftigungspolitik zur Stärkung der schwachen Binnennachfrage zu. Gegen die Wirksamkeit einer solchen Politik wird zwar immer wieder angeführt, in einer globalen Wirtschaft funktioniere eine nachfragorientierte Beschäftigungspolitik nicht, weil nicht gewährleistet sei, dass tatsächlich vor allem die einheimische Wirtschaft davon profitiere. Jedoch sollte dabei bedacht werden, dass gerade der fortschreitende Tertiarisierungstrend neue Möglichkeiten für eine nachfrageorientierte nationale Beschäftigungspolitik bietet. Eine intelligente Beschäftigungspolitik könnte bspw. bei der Erhöhung der Bildungsinvestitionen (Schulen, Kinderbetreuung), bei der Förderung personenbezogener Dienstleistungen (Altenpflege) oder aber bei der Finanzierung von Infrastrukturmaßnahmen (insbesondere zur Stimulierung der Bauindustrie) ansetzen. Da sich die Mobilität am Arbeitsmarkt nur im wirtschaftlichen Aufschwung erhöht, ist ein gesamtwirtschaftlich wirksamer Konjunkturimpuls ebenfalls eine wesentliche Voraussetzung für die Wirksamkeit der vollzogenen bzw. geplanten Reformen der Arbeitsmarktpolitik.

Nur auf Basis einer allgemeinen konjunkturellen Belebung kann bei einer mittelfristig zu erwartenden quantitativen wie qualitativen Verknappung von Arbeitskraft eine Aufwärtsspirale in Gang gesetzt werden. Eine solche Entwicklung kann nicht nur die individuelle Lebenssituation der Arbeitnehmer verbessern, sondern

auch die Erträge der Betriebe und somit insgesamt die gesamtgesellschaftliche Wohlfahrt erhöhen, wobei verstärkte Aus- und Weiterbildungsbemühungen als Katalysator wirken können. Diese Entwicklung geht von folgendem Szenario aus: Ein Fehlen jüngerer Facharbeitskräfte zwingt Unternehmen dazu, verstärkt ältere Arbeitnehmer zu beschäftigen. Ältere Arbeitnehmer haben aber tendenziell einen höheren Weiterbildungsbedarf (BARKHOLD/FRERICHS/NAEGELE 1995), so dass Betriebe ihre Weiterbildungsbemühungen vergrößern müssen. Diese Weiterbildungsanstrengungen sind Humankapitalinvestitionen, die sich nur bei möglichst langer Nutzungsdauer rentieren. Folge wäre, dass Betriebe sich darum bemühen, ältere, nun weitergebildete Arbeitnehmer länger im Betrieb zu halten, was letztlich dann aber einen nachhaltigen und schonenden Umgang mit der Ressource Arbeitskraft (sprich: den Beschäftigten) nötig macht. Gleichzeitig müsste die Ausbildung junger Fachkräfte forciert werden, da zum einen trotz erfolgreicher Weiterbildung der Übergang von älteren Beschäftigten in den Ruhestand zwar hinausgeschoben, jedoch nicht verhindert werden kann und soll. Zum anderen kann die zukünftige Weiterbildungsfähigkeit jüngerer Arbeitskräfte nur durch eine qualitativ hochwertige Erstausbildung gesichert werden.

Damit eine solche Aufwärtsspirale tatsächlich in Gang kommt, sind zumindest zwei wesentliche Voraussetzungen notwendig. Erstens bedarf es (weiterhin) eines standardisierten Aus- und Weiterbildungssystems mit allgemein anerkannten Zertifikaten, so dass die zwischenbetriebliche Mobilität von Beschäftigten als wichtiger Flexibilitätsfaktor weiter gewährleistet ist. Allerdings muss dabei garantiert werden, dass „Trittbrettfahrer“ in einem solchen System sanktioniert werden. Dabei ist offen, ob das System von sich heraus für ein Gleichgewicht zwischen einzelbetrieblichen Kosten und Nutzen von Aus- und Weiterbildungsinvestitionen wird sorgen können oder aber, ob staatliche bzw. tarifliche Regelungen das Versagen des Ausbildungsmarktes werden verhindern müssen. Die seit einigen Jahren sich zumindest in gewissen Regionen und Branchen zuspitzende Diskrepanz zwischen der Zahl der ausbildungsplatzsuchenden Jugendlichen einerseits und der relativ geringen und abnehmenden Zahl der Ausbildungsplätze andererseits sprechen dort zur Zeit eher für staatliche Eingriffe, bspw. in Form von Ausbildungsabgaben für nicht-ausbildende Betriebe (vgl. zu dieser Diskussion auch BOSCH 2001b: 30). Zweitens ist eine gesamtgesellschaftliche Politik notwendig, die die generelle Ausbildungs- bzw. Beschäftigungsfähigkeit durch

geeignete bildungs- und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen der Arbeitsmarktakteure (wieder)herstellt.

Diese Aufwärtsspirale hat – wie bereits angedeutet – nur dann Aussicht auf Erfolg, wenn parallel ein konjunktureller Aufschwung stattfindet, der die Nachfrage nach Arbeitskräften stimuliert. Hierzu sind geeignete beschäftigungspolitische Maßnahmen notwendig. Diese Beschäftigungspolitik sollte einen wesentlichen Schwerpunkt im Bereich der schon in der Vergangenheit stark expandierenden haushalts- und personenbezogenen aber auch den produktionsnahen Dienstleistungen setzen. Gerade in diesen beiden Bereichen ist ein qualitativ hochwertige Arbeitsplatzpotential zu erwarten (GEWIESE 2002; BEYER et al. 2002; LAY/REINFURTH 2002). Hierbei sind sowohl vernünftige (Re-)Regulierungen sowohl der Produkt- als auch der Arbeitsmärkte sowie ein gut ausgebautes soziales Sicherungssystem wichtige Impulsgeber. Nur durch eine intelligente Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik wird es gelingen, die „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ entscheidend zu verbessern, so dass damit nicht nur die Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen weiter verbessert, sondern auch das in Zukunft benötigte qualitativ hochwertige Arbeitsangebot gesichert werden kann.

Mit Blick auf das erfolgreiche Duale Ausbildungssystem oder aber auf die vorhandenen Zukunftspotentiale in einem weiter umlagefinanzierten Alterssicherungssystem ist es an der Zeit, die institutionelle Einbettung des deutschen Arbeitsmarktes nicht länger als überkommenen „Bremsklotz“ zu verstehen. Vielmehr sollte erkannt werden, dass das deutsche Institutionengefüge bei näherer Betrachtung überraschender Weise ein nicht geringes Potential gerade zur Bewältigung von zukünftigen Problemen beinhaltet. Sicherlich werden ohne jeden Zweifel einige Detailveränderungen dringend benötigt. So ist bspw. eine Reform des Einkommenssteuerrechts mit der längst nicht mehr zeitgemäßen Ausrichtung auf den männlichen Alleinverdiener („Ehegattensplitting“) ebenso notwendig wie die Abkehr von der beitragsfreien Mitversicherung von Familienmitgliedern in den unterschiedlichen Sozialversicherungszweigen (BOSCH/WAGNER 2002: 508f). Vor fundamentalen und zumeist irreversiblen Veränderungen kann hingegen nur gewarnt werden – zumindest wenn man in Deutschland weiterhin am Ziel einer nachhaltigen und sozial gerechten Vermehrung des gesamtgesellschaftlichen Wohlstands interessiert ist. Besonders fatal erscheint daher in diesem Zusammenhang, dass zwar allenthalben von der „Wissensgesellschaft“ geredet wird, jedoch

politische Entscheidungen zur Zeit kaum „wissensbasiert“ getroffen werden. Was wir brauchen sind keine sich in ihrer Bestandsdauer unterbietenden „Zukunfts-kommissionen“; wir brauchen vielmehr verstärkte Forschungsbemühungen, die eine verlässliche Basis bieten, auf der politische Entscheidungen getroffen werden können. Es gilt ins Bewusstsein zu rücken, dass gesellschaftliche Veränderungen *langfristige Prozesse* sind. Eine überhastete, symbolische und sich zunehmend im „Blindflug“ befindliche Politik kann keine zukunftsfähigen Konzepte erarbeiten und umsetzen.

Anhang

A Das Meldeverfahren für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte[126]

Rechtliche Grundlagen

Im Rahmen des deutschen Sozialversicherungssystems besteht für Arbeitgeber grundsätzlich eine Meldepflicht über die von ihnen beschäftigten Arbeitnehmer, soweit diese zumindest in einem Bereich des sozialen Sicherungssystems beitragspflichtig sind (§ 28a SGB IV). Das Meldeverfahren ist durch die Verordnung über die Erfassung von Daten für die Träger der Sozialversicherung und für die Bundesanstalt für Arbeit, die sogenannte „Datenerfassungs-Verordnung" (DEVO) geregelt. In der Regel werden die Sozialversicherungsdaten von den Arbeitgebern in maschinell verwertbarer Form übermittelt; die Grundlagen sind durch die Verordnung über die Datenermittlung auf maschinell verwertbaren Datenträgern im Bereich der Sozialversicherung und der Bundesanstalt für Arbeit, der sogenannten „Datenübermittlungs-Verordnung" (DÜVO), festgelegt.[127] DEVO und DÜVO wurden erstmals 1972 erlassen und sind nach zweimaliger Überarbeitung in den Jahren 1980 und 1998 weiterhin in Kraft.[128]

Die DEVO ist ein einheitliches Meldeverfahren, das alle Meldepflichten, die sich für den Arbeitgeber aus unterschiedlichsten Verordnungen bzw. Gesetzen des Sozialversicherungsrechtes ergeben[129], zusammenfasst.

Grundsätze des Meldeverfahrens

Meldungen sind für „Beschäftigte" zu erstatten, wobei sich der Beschäftigten-Begriff an §7 SGB IV orientiert. Unter „Beschäftigten" versteht man demnach:

a) Personen, die krankenversicherungspflichtig sind oder
b) Personen, die rentenversicherungspflichtig sind oder
c) Personen, die beitragspflichtig nach dem AFG sind (vgl. z.B. § 141n AFG) oder
d) Personen, für die Beitragsanteile zur Rentenversicherung zu entrichten sind.

Die DEVO erfasst sowohl nicht-selbständig Beschäftigte als auch Personen in betrieblicher Berufsausbildung und unterscheidet verschiedene Arten der Meldung:

- die *Anmeldung* (§3 DEVO) zeigt den Beginn einer Beschäftigung an

---

[126] Die Darstellung des Meldeverfahrens bezieht sich im Wesentlichen auf MAYER/BECKER (1984), WERMTER/CRAMER (1988) sowie STATISTISCHES BUNDESAMT (1989: 6-9).

[127] Zur DÜVO vgl. VdAK/AEV (o. J.).

[128] Die 2. Fassung der DEVO bzw. DÜVO trat 1981 in Kraft. Im Zuge einer erneuten Überarbeitung wurden 1998 DEVO und DÜVO zur Verordnung über die Erfassung und Übermittlung von Daten für die Träger der Sozialversicherung, der sogenannten „Datenerfassungs- und -übermittlungsverordnung" (DEVÜ), zusammengefasst. Die DEVÜ ist seit 1.1.1999 in Kraft; vgl. dazu TRAUDES (1998), SEEWALD/BAUMGARTNER (1999) sowie SCHERMER (1999). Im weiteren Verlauf wird allerdings i. d. R. Bezug auf die „alte" DEVO genommen.

[129] Hierunter fallen Meldepflichten aus der (mittlerweile nicht mehr existenten) Reichsversicherungsordnung, dem Angestelltenversicherungsgesetz, dem Reichsknappschaftsgesetz, dem Arbeitsförderungsgesetz und dem Gesetz über die Krankenversicherung der Landwirte; WERMTER/CRAMER (1988: 472).

- die *Abmeldung* (§4 DEVO) zeigt das Ende einer Beschäftigung an
- die *Jahresmeldung* (§5 DEVO) zeigt eine zum 31.12. eines Jahres bestehende Beschäftigung an
- die *Meldung aus sonstigem Anlass* zeigt (a) eine Änderung der Beitragsgruppe, (b) einen Wechsel des Krankenversicherungsträgers oder (c) eine Unterbrechung[130] der Beschäftigung ohne Fortzahlung des Arbeitsentgeltes für mindestens einen Kalendermonat an.

Beteiligte Institutionen

Der Arbeitgeber teilt sämtliche Meldungen für seinen Betrieb unter Nennung der von den lokalen Arbeitsämtern ausgegebenen Betriebsnummer den zuständigen Krankenversicherungsträgern mit. Die Krankenkassen sind für die Kontrolle und einheitliche maschinenlesbare Formatierung der Daten verantwortlich und geben diese dann – getrennt für Angestellte und Arbeiter – an den jeweiligen Rentenversicherungsträger weiter.[131] Den Rentenversicherungsträgern obliegt es, die Versichertendaten zu speichern sowie unstimmige Versicherungsverläufe aufzuklären. Anschließend werden die Daten an die Bundesanstalt für Arbeit (BA) weitergeleitet.

Die BA führt auf Grundlage dieser Informationen für jeden Versicherten ein „Versichertenkonto", auf dem alle Meldungen eines Versicherten in chronologischer Reihenfolge gespeichert sind. Die Informationen aus den Versichertenkonten sind ein wichtiger Bestandteil der Beschäftigungsstatistik der BA. So wird z.B. aus den eingegangenen Meldungen kontinuierlich alle drei Monate eine sogenannte „Stichtagsdatei" produziert; die Stichtagsdatei erfasst alle an diesem Stichtag sozialversicherungspflichtig beschäftigte (und damit gemeldete) *Personen*. Am Ende eines Jahres wird eine „Jahresdatei" aus den Meldungen der zurückliegenden 12 Monate erstellt; Grundlage der Jahresdatei ist – im Gegensatz zur Stichtagsdatei – der *Beschäftigungsfall*, d. h. Personen, die mehrere Beschäftigungsverhältnisse im zurückliegenden Jahr aufweisen werden auch mehrfach erfaßt (MAYER/BECKER 1984; BENDER/HILZENDEGEN 1995).

---

[130] „Unterbrechungen im Sinne der DEVO sind z.B. Zeiten der Arbeitsunfähigkeit mit Bezug von Krankengeld nach Ende der Lohnfortzahlung, Zeiten des Erziehungsurlaubs mit Bezug von Erziehungsgeld sowie Wehr- und Zivildienstzeiten"; WERMTER/CRAMER (1988: 472); vgl. auch STATISTISCHES BUNDESAMT (1989).

[131] Ausnahme sind die Sonderanstalten Bundesknappschaft, Seekasse sowie die Bundesbahnversicherungsanstalt, die im Meldeverfahren die Aufgaben von Kranken- und Rentenversicherern übernehmen.

B Informationen in den Rohdaten der IAB-Beschäftigtenstichprobe (IABS)

Die IAB-Beschäftigtenstichprobe hält in 35 Variablen Informationen für den Nutzer bereit:

- PERSNR ist die Personennummer, mit deren Hilfe jeder Beschäftigte eindeutig im Datensatz identifiziert werden kann. Die Personennummer ersetzt nach der Anonymisierung die ursprüngliche Versichertennummer.
- SPELL bzw. NSPELL beinhalten Informationen über die Zahl der Meldungen: SPELL gibt die laufende Nummer der betrachteten Meldung und NSPELLS die Summe aller Meldungen des Versicherten an, die im IABS-Versichertenkonto für ihn verzeichnet sind.
- Die Variable TYP gibt an, ob die betrachtete Meldung einen Beschäftigungs- oder eine Leistungsbezugszeitraum beschreibt. Darüber hinaus lässt sich für Beschäftigungsphasen der für die Meldung zuständige Rentenversicherungsträger identifizieren.
- BTYP gibt für Beschäftigte den gemeldeten Beschäftigungsstatus und für Leistungsempfänger die Leistungsart an.
- GRUND bestimmt den Grund, warum die betrachtete Meldung abgegeben worden ist, wobei die Variable für Beschäftigte und Leistungsbezieher unterschiedlich kodiert ist.
- AJAHR, AMONAT und ATAG bzw. EJAHR, EMONAT und ETAG geben das genaue Datum des Beginns und des Endes der Beschäftigungsmeldung bzw. der Leistungsbezugsmeldung an.
- GEBJAHR gibt das Geburtsjahr, SEX das Geschlecht und FAMST den Familienstand des Beschäftigten wieder. KIDZ bezeichnet, wie viele Kinder der Beschäftigte zu Beginn des Meldezeitraums hat.
- Die Berufsstellung im Meldezeitraum findet sich in STIB.
- NATION kennzeichnet die Staatsangehörigkeit des Beschäftigten bzw. Leistungsbeziehers.
- Die dreistellige Berufskennziffer in BERUF identifiziert den im Meldezeitraum ausgeübten Beruf. In West- und Ostdeutschland werden im Rahmen der Anonymisierung unterschiedliche Berufsgruppen zusammengefasst.
- In ENTGELT ist das Brutto-Tagesentgelt für die gemeldete Beschäftigung (abgeschnitten, nicht gerundet) aufgeführt.
- BNUM ist die systemfreie Betriebsnummer und OST kennzeichnet, ob eine Meldung von einem west- oder ostdeutschen Betrieb erfolgt ist.
- Der Wirtschaftszweig des meldenden Betriebes wird in WZW durch eine zweistellige Kennziffer angegeben. Die Betriebsgrößenklasse ist GROESSE zu entnehmen (unterschiedliche Kodierung für West- und Ostdeutschland).
- WZWAGG gibt die bei der Anonymisierung verwandte Aggregationsebene der Wirtschaftszweige an.

- STYP kennzeichnet die Mehrfachbeschäftigung einer Person, während LEVEL die Anzahl der Mehrfachbeschäftigungen in einem Meldezeitraum und NLEV die maximale Zahl der Mehrfachbeschäftigungsverhältnisse im gesamten durch die IABS abgedeckten Erwerbsverlauf dokumentiert.
- In BNN werden fortlaufend die Zahl und die zeitliche Stellung der meldenden Betriebe im Erwerbsverlauf des gemeldeten Arbeitnehmers erfaßt.

außerdem:

- Die drei Variablen ANOHNEBE, ANMITBE und ANFHUNI enthalten Informationen über den Anteil von Personen ohne bzw. mit Berufsausbildung sowie mit einem akademischen Abschluss an der sozialversicherungspflichtigen Belegschaft des meldenden Betriebes.
- BA_JAHR und BE_JAHR geben Auskunft, wann der meldende Betrieb zum ersten bzw. zum letzten Mal sozialversicherungspflichtige Beschäftigte gemeldet hat. Hierbei ist unerheblich, ob in der Stichprobe ein Versicherungskonto eines Beschäftigten des Betriebes diesen gesamten Zeitraum abdeckt.

C Aufbau von Meldungen und Versichertenkonten in der IABS

Im folgenden ist ein Ausschnitt aus einem Versichertenkonto in der IABS exemplarisch dargestellt. Dabei bleiben die Betriebsinformationen der Variablen ANOHNEBE, ANMITBE, ANFHUNI, BA_JAHR und BE_JAHR unberücksichtigt:

Observation 582

PERSNR	49	SPELL	4	NSPELL	8
TYP	4	BTYP	1	GRUND	3
AJAHR	93	AMONAT	1	ATAG	1
EJAHR	94	EMONAT	1	ETAG	1
GEBJAHR	45	SEX	weiblich	FAMST	1
KIDZ	0	STIB	Facharbei	BIL	1
NATION	0	BERUF	823	ENTGEL	78
BNUM	104844	OST	1	WZW	84
GROESSE	6	WZWAGG	0	STYP	0
BNN	2	LEVEL	0	NLEV	0

Person 49 (geboren 1945) ist eine deutsche, verheiratete Frau, die in allen fünf hier betrachteten Meldungen keine Kinder hat. Zu keinem Zeitpunkt liegt bei Person 49 eine Mehrfachbeschäftigung vor.

Die IABS-Meldung Nr.582 ist für Person 49 bereits die vierte von insgesamt acht Meldungen (SPELL = 4). Der Betrieb mit der Nummer 104844 gibt für Person 49 eine Jahresmeldung an den zuständigen Rentenversicherungsträger (BfA-Ost: Facharbeiterin) ab: Zwischen dem 1.1.1993 und dem 1.1.1994 arbeitet Person 49 (ohne abgeschlossene Berufsausbildung und ohne Abitur) vollzeit als „Bibliothekarin/Archivarin“ (BERUF = 823) in einem ostdeutschen Betrieb des Bereichs „Hygienische und sonstige Einrichtungen“ (WZW = 84). Der Betrieb mit einer Belegschaftsgröße von 100-499 Beschäftigten ist bereits der zweite in ihrer (gesamtdeutschen) Erwerbsbiographie. Der Bruttotagesverdienst beläuft sich auf 78,- DM.

Meldung 583 weist für Person 49 die Fortführung des Arbeitsverhältnisses für den Zeitraum von 1.1.1994 bis zum 12.1.1994 aus. Der Grund für die Abgabe von Meldung 583 ist mit „sonstigen oder versicherungstechnischen Gründen (GRUND = 4) angegeben. Was sich im Beschäftigungsverhältnis der Frau ändert, wird erst in der darauffolgenden Meldung 584 sichtbar. Zwar bleibt sie im selben Beruf beim selben Arbeitgeber beschäftigt, übt nun ihre Tätigkeit aber nur noch teilzeit aus. Die Teilzeitbeschäftigung ist mit einem Bruttotagesverdienst von 67,- DM entlohnt. Der Grund für Meldung 584 ist das Ende der Beschäftigung (GRUND=2). Die Teilzeittätigkeit wurde vom 12.1.1994 bis zum 12.5.1994 ausgeübt.

Observation 583

PERSNR	49	SPELL	5	NSPELL	8
TYP	4	BTYP	1	GRUND	4
AJAH	94	AMONAT	1	ATAG	1
EJAHR	94	EMONAT	1	ETAG	12
GEBJAHR	45	SEX	weiblich	FAMST	1
KIDZ	0	STIB	Facharbei	BILD	1
NATION	0	BERUF	823	ENTGELT	78
BNUM	104844	OST	1	WZW	84
GROESSE	6	WZWAGG	0	STYP	0
BNN	2	LEVEL	0	NLEV	0

Observation 584

PERSNR	49	SPELL	6	NSPELL	8
TYP	4	BTYP	1	GRUND	2
AJAHR	94	AMONAT	1	ATAG	12
EJAHR	94	EMONAT	5	ETAG	12
GEBJAHR	45	SEX	weiblich	FAMST	1
KIDZ	0	STIB	Teilzeit	BILD	1
NATION	0	BERUF	823	ENTGELT	67
BNUM	104844	OST	1	WZW	84
GROESSE	6	WZWAGG	0	STYP	0
BNN	2	LEVEL	0	NLEV	0

Zwischen dem 13.5.1994 und dem 26.10.1995 ist Person 49 ununterbrochen arbeitslos und erhält Arbeitslosengeld. Wie aus Meldung 585 ersichtlich wird, endet der Arbeitslosengeldbezug, da erneut eine Arbeit aufgenommen wird.[132]

Meldung 586 dokumentiert, dass Person 49 am 27.10.1995 eine Vollzeittätigkeit als „Hilfsarbeiterin ohne nähere Tätigkeitsangabe“ (BERUF = 531) bei einer „Politischen Partei oder sonst. Organisation ohne Erwerbscharakter“ (WZW = 88; Betriebsnummer 374925) aufnimmt (Entgelt: 78,- DM). Person 49 hat vor dieser Arbeitsaufnahme noch nie für diesen Betrieb gearbeitet (Betriebsnummernzähler BNN = 3).

[132] Zu beachten ist, dass Leistungsbezugsmeldungen die Informationen der letzten ausgeübten Beschäftigung fortschreiben, so bspw. das Tagesentgelt oder aber die Betriebsnummer.

Beschäftigungsmeldung 586 ist eine Jahresmeldung und endet am 1.1.1996. Das Beschäftigungsverhältnis wird aller Wahrscheinlichkeit nach im Jahr 1996 fortgesetzt. Dies überschreitet allerdings den Analysehorizont der IABS: Die Erwerbsbiographie von Person 49 ist rechtszensiert.

Observation 585

PERSNR	49	SPELL	7	NSPELL	8
TYP	6	BTYP	1	GRUND	1
AJAHR	94	AMONAT	5	ATAG	13
EJAHR	95	EMONAT	10	ETAG	26
GEBJAHR	45	SEX	weiblich	FAMST	1
KIDZ	0	STIB	Teilzeit	BILD	1
NATION	0	BERUF	823	ENTGELT	67
BNUM	104844	OST	1	WZW	84
GROESSE	6	WZWAGG	0	STYP	0
BNN	0	LEVEL	0	NLEV	0

Observation 586

PERSNR	49	SPELL	8	NSPELL	8
TYP	4	BTYP	1	GRUND	3
AJAH	95	AMONAT	10	ATAG	27
EJAHR	96	EMONAT	1	ETAG	1
GEBJAHR	45	SEX	weiblich	FAMST	1
KIDZ	0	STIB	Facharbei	BIL	7
NATION	0	BERUF	531	ENTGELT	78
BNUM	374925	OST	1	WZW	88
GROESSE	6	WZWAGG	0	STYP	0
BNN	3	LEVEL	0	NLEV	0

D Überprüfung der „Proportionalitätsannahme“

Auch wenn das Cox-Modell aufgrund seiner unspezifizierten Funktion ein äußerst vielseitiges und robustes Analyseinstrument ist, basiert es dennoch – wie im übrigen auch andere Übergangsraten-Modelle – auf der Annahme sich proportional zueinander verändernder Übergangsraten („Proportionalitätsannahme“). Ist diese Proportionalitätsannahme verletzt, ergeben sich dadurch bestimmte Auswirkungen auf das zu schätzende Modell bzw. die Interpretation der Schätzergebnisse. Aus diesem Grund ist es wichtig, die Gültigkeit der Proportionalitätsannahme im jeweils zu schätzenden Modell zu überprüfen (BLOSSFELD/HAMERLE/MAYER 1986: 86ff; BLOSSFELD/ROHWER 2002: 240ff). Obwohl die einschlägige Fachliteratur die Durchführung eines Proportionalitäts-Tests empfiehlt, zeigt sich jedoch in der Forschungspraxis, dass ein solcher Test eher zur Ausnahme denn zur Regel gehört. So hat BERNARDI (2001) die Veröffentlichungen in drei führenden internationalen soziologischen Fachzeitschriften (*American Sociological Review*, *American Journal of Sociology* und *European Sociological Review*) über einen Zeitraum von 10 Jahren ausgewertet und festgestellt, dass „only 10% of studies that have employed proportional rate models (n = 70) report that a test of the proportionality assumption has been made“ (BERNARDI 2001: 248).

Dieser Befund ist umso verwunderlicher, da es eine ganze Reihe unterschiedlicher Testverfahren zur Überprüfung der Proportionalitätsangabe gibt (vgl. dazu BLOSSFELD/HAMERLE/MAYER 1986: 86ff; HOSMER/LEMESHOW 1999: 206ff; BLOSSFELD/ROHWER 2002: 240ff; CLEVES/GOULD/GUTIERREZ 2002: 157ff). Ein „weiches“ Testverfahren besteht bspw. darin, für zwei bestimmte Variablen-Ausprägungen getrennte, sogenannte „Baseline Überlebensraten“ zu schätzen und grafisch (das heißt „mit bloßem Auge“) zu überprüfen, ob die Funktionen im Beobachtungszeitraum parallel im Koordinatensystem verlaufen. Demgegenüber ist die Überprüfung der Proportionalitätsannahme basierend auf einer linearen, untersuchungszeitbezogenen Regression sogenannter „Schoenfeld Residuen“ ein eher „hartes“ Testverfahren (GRAMBSCH/THERNEAU 1994). Mittels der linearen Regressionsschätzung wird überprüft, ob die Schoenfeldresiduen zeitvariabel sind, d.h., ob die Steigung der Regressionsgeraden signifikant von ‚0‘ abweicht (vgl. dazu auch HOSMER/LEMESHOW 1999: Kapitel 6).

D.1 Das Cox-Modell mit periodenspezifischen Effekten

Zwar stellt die für die folgenden Schätzungen verwendete Statistiksoftware STATA komfortabler Weise eine Berechnungsroutine eines auf Schoenfeld Residuen basierenden Proportionalitätstests zur Verfügung (vgl. STATA 2001: 296ff; CLEVES/GOULD/GUTIERREZ 2002: 160ff), jedoch ist dieses „harte“ Testverfahren aus einem technischen und aus einem methodischen Grund für die hier vorliegende Analyse nicht geeignet. Der *technische* Grund liegt darin, dass bei einem solchen Test für jede unabhängige (Dummy-)Variable eine (beim globalen Test) bzw. zwei (bei separaten Tests für jede Variable) neue Residualvariable(n) generiert werden muss bzw. müssen. Dies würde praktische eine Verdoppelung bis Verdreifachung der Datenmenge zur Folge haben und die vorhandene EDV-Infrastruktur vollständig überfordern. Der *methodische* Grund für die Ablehnung des residualen Testverfahrens besteht in der besonders großen Fallzahl in der IAB-Beschäftigtenstichprobe. Auch für die lineare Regressionsschätzung der Schoenfeld Residuen gilt, dass „bei großen Stichproben die Teststatistiken [versagen], weil aufgrund der hohen Fallzahlen alle Statistiken signifikant sind, seien die getesteten Unterschiede auch noch so klein“ (ANDREß/HAGENAARS/KÜHNEL 1997: 52). Somit ist die Wahrscheinlichkeit recht groß, dass bei Anwendung eines solchen „harten“ Testverfahrens ausschließlich nicht-proportionale Risiken im Cox-Modell identifiziert werden würden.

Aus diesem Grund war es notwendig, ein geeignetes Testverfahren zu nutzen, dass einerseits über die grobe grafische Überprüfung hinausgeht, andererseits aber einen genügend großen Flexibilitätsspielraum bei der Schätzung der Cox-Modelle ermöglicht. Ein solches Verfahren wird von BERNARDI (2001) vorgeschlagen, der die Proportionalitätsannahme mittels der Schätzung sogenannter „Periodeneffekte“ in Kombination mit einer Analyse der Baseline Überlebensrate am Ende des Untersuchungszeitraums überprüft. Der Hauptgedanke hierbei liegt darin, dass bei proportionalen Risiken die Einflüsse einzelner Kovariaten zeitunabhängig sein müssen. Um diese Zeitunabhängigkeit zu überprüfen, werden Interaktionsvariablen zwischen den eigentlichen erklärenden Variablen und der Prozesszeit gebildet und deren Einfluss in separaten Cox-Modellen überprüft (vgl. dazu auch ANDREß 1992: 257f; BLOSSFELD/ROHWER 2002: 242f).

In unserem Fall wird die Analysezeit von drei Jahren in drei einjährige Perioden aufgeteilt. Um die Proportionalitätsannahme bspw. für die Variable SEX (‚0‘ =

Mann; ‚1' = Frau) zu überprüfen, werden drei Interaktionsvariablen (PH1SEX, PH2SEX, PH3SEX) neu gebildet. PH1SEX erhält bei solchen Spells den Wert ‚1', die zu weiblichen Stichprobenmitgliedern gehören *und* die außerdem im ersten Untersuchungszeitraum (0 < t <= 365) zu verorten sind (ansonsten ‚0'); PH2SEX hingegen erhält bei solchen Spells den Wert ‚1', die ebenfalls zu weiblichen Stichprobenmitgliedern gehören, außerdem allerdings in der zweiten Untersuchungsperiode (365 < t <= 730) zu finden sind; PH3SEX wiederum erhält bei „weiblichen" Spells den Wert ‚1', die zur dritten Untersuchungsperiode gehören (730 < t <= 1095). In entsprechender Weise wird mit allen zeitkonstanten erklärenden Variablen[133] verfahren: Es werden für sämtliche Variablen drei mit der Analysezeit interagierte Variablen gebildet und dadurch periodenspezifische Hazard Ratios mit jeweils eigenen Cox-Modellen geschätzt. Die Proportionalitätsannahme kann dann als bestätigt gelten, wenn die Effekte aller drei periodenspezifischen, erklärenden Variable in die gleiche Richtung weisen und gleichzeitig alle drei ermittelten Hazard Ratios gleichermaßen (nicht-)signifikant sind. Durch dieses flexiblere Testverfahren wird somit eine praktikable Lösung bereitgestellt, die einen Interpretationsspielraum belässt (vgl. dazu auch die Erläuterungen zu *Tabelle 20* unten) .

Aber was folgt nun daraus, wenn festgestellt werden sollte, dass die Proportionalitätsannahme für einzelne Kovariaten im Modell verletzt ist. Die populärste Lösung besteht darin, geschichtete Cox-Modelle zu schätzen. Sollte sich bspw. das Übergangsrisiko von Männern und Frauen nicht-proportional zueinander verhalten, kann ein geschichtetes Modell berechnet werden, bzw. es werden getrennte Schätzungen für Männer und Frauen vorgenommen (BLOSSFELD/HAMERLE/MAYER 1986: 87; ANDREß 1992: 254ff; BLOSSFELD/ROHWER 2002: 243). Darüber hinaus kann ein „nicht-proportionales Cox-Modell" (BLOSSFELD/ROHWER 2002: 243) geschätzt werden, indem eine nicht-proportionale erklärende Variable mit ihren mit der Analysezeit interagierten Dummy-Variablen in das Modell integriert wird. Allerdings ist nach der Notwendigkeit eines solchen Vorgehens zu fragen. Wie der folgende Abschnitt er-

---

[133] Die einschlägige Fachliteratur äußert sich nur sehr spärlich zur Frage, ob die Proportionalitätsannahme auch für zeitveränderliche Kovariaten zu überprüfen ist. Im Folgenden wird die Proportionalitätsannahme ausschließlich für zeitkonstante Kovariaten überprüft entsprechend dem Hinweis von BLOSSFELD/HAMERLE/MAYER (1986: 83), dass das Cox-Modell nur „bei zeitunabhängigen Kovariaten die Annahme proportionaler Risiken" eingehe.

läutern wird, muss ein Verstoß gegen die Proportionalitäts-Annahme keineswegs zur Modifikation *des Modells* führen. Vielmehr ist die Bedeutung der (Nicht-)Proportionalität bei der Interpretation der Schätzergebnisse zu berücksichtigen.

D.2 Hazard Ratios im Cox-Modell: Wahrscheinlichkeits- oder Zeiteffekt?

Seine besondere Bedeutung bekommt das von BERNARDI (2001) vorgeschlagene Verfahren weniger im Zusammenhang mit der Überprüfung der Proportionalitätsannahme. Ausgangspunkt seiner Überlegungen war nämlich nicht in erster Linie die Proportionalitätsüberprüfung; dies ist vielmehr als eine Art „Abfallprodukt" zu verstehen. Vielmehr ist BERNARDI (2001) daran interessiert, ob die bei einem proportionalen Übergangsratenmodell ermittelten Koeffizienten (bzw. die Hazard Ratios) als allgemeine Wahrscheinlichkeitswerte („overall probability") oder aber als Zeiteffekte („timing effect") interpretiert werden können. Denn hinter einem signifikant erhöhten Übergangsrisiko kann sich zum einen ein zeitkonstanter zum anderen aber auch ein zeitveränderlicher Unterschied verbergen. „It has been claimed that this type of model suffers from a major drawback: it does not allow us to distinguish whether a covariate affects the event timing or the overall probability of the ultimative event occurence" (BERNARDI 2001: 232; vgl. zu dieser Problematik auch YAMAGUCHI 1992). Eine Lösung des Problems wird durch die Kombination der zuvor beschriebenen Modellschätzungen unter Einbeziehung der mit der Untersuchungszeit interagierenden erklärenden Variablen und einer Ermittlung der Baseline Überlebensrate am Ende des Untersuchungszeitraums erreicht. So kann nicht nur die Proportionalitätsannahme überprüft werden, sondern es sind zusätzlich Aussagen möglich, ob ein in einem einheitlichen Modell geschätzter Koeffizient (bzw. die geschätzte Hazard Ratio) eher als allgemeiner Wahrscheinlichkeitswert oder aber als Zeiteffekt zu interpretieren ist: „Testing the proportionality assumption, for example using a PEPE model [piecewise exponential model with period effects; M. E.], and computing survival functions, one can achieve deper insights in the process under study and reduce the ambiguity in the interpretation of the results" (BERNARDI 2001: 248; vgl. zu einem ähnlichen Ansatz auch TEACHMAN/HAYWARD 1993). Das Vorgehen bei der beispielhaften Berechnung des PEPE-Models wird im folgenden auf die Schätzung eines *Cox Proportional Hazard Rate Models mit periodenspezifischen Effekten* (CPE) übertragen.

Um die interpretatorischen Konsequenzen der Schätzergebnisse eines CPE-Modells zu verdeutlichen, werden in Tabelle 20 fünf *fiktive Beispiele* vorgestellt (ähnliche Beispiele finden sich auch bei TEACHMAN/HAYWARD 1993). Hierbei soll jeweils geklärt werden, ob (a) im Untersuchungszeitraum die Übergangsraten für Männer und Frauen proportional zueinander verlaufen und ob (b) der für Männer und Frauen im gesamten Cox-Modell (ohne periodenspezifische Effekte) berechnete Unterschied der Übergangsraten (ausgedrückt in der Hazard Ratio) als Wahrscheinlichkeits- oder als Zeiteffekt zu interpretieren ist. Zu diesem Zweck wird unter Einbeziehung aller anderen erklärenden Variablen jeweils ein CPE-Modell für die drei Perioden geschätzt, in die der Untersuchungszeitraum zerlegt worden ist („bis 1 Jahr", „1 bis 2 Jahre" und „2 bis 3 Jahre"). Darüber hinaus wird in einer gesonderten Schätzung die Baseline Überlebensrate getrennt für Männer und Frauen exakt am Ende des gesamten Untersuchungszeitraums berechnet (hier bei t_{max} = 3 Jahre).

(a) Überprüfung der Proportionalitätsannahme

Beispiel 1 in Tabelle 20 zeigt den idealen Fall einer Bestätigung der Proportionalitätsannahme. Im CPE-Modell unterscheiden sich in den drei Perioden weder die berechneten Hazard Ratios noch das entsprechende Signifikanzniveau für Frauen gegenüber der Referenzgruppe der Männer. Das bedeutet, dass die Untersuchungszeit keinen Einfluss auf das *geschlechtsspezifischen* Übergangsrisiko besitzt. Der in der gesamten Hazard Ratio ausgedrückte Unterschied zwischen Männer und Frauen gilt während der gesamten Untersuchungszeit gleichermaßen und Frauen weisen zu jedem Zeitpunkt eine um 50 Prozent erhöhte Übergangsrate als Männer auf.

Die Ergebnisse in Beispiel 2 hingegen verweisen auf nicht-proportionale Übergangsraten. Insgesamt ermittelt das gesamte Cox-Modell zwar auch hier eine 50 Prozent erhöhte Übergangswahrscheinlichkeit von Frauen (Hazard Ratio = 1,500), jedoch variiert dieser Wert im Vergleich der drei Untersuchungsperioden. Der gesamte Wert von 1,500 setzt sich zusammen aus einer sehr deutlich erhöhten Übergangswahrscheinlichkeit in Periode 1 (2,500), einer nur mäßig erhöhten Übergangswahrscheinlichkeit in Periode 2 (1,100) und sogar einer gegenüber Männern dann in Periode 3 verringerten Übergangswahrscheinlichkeit (0,800). Die Untersuchungszeit hat folglich einen eindeutigen Einfluss auf die ge-

schlechtsspezifischen Unterschiede der Übergangsrate, die folglich nicht-proportional zueinander verlaufen.

(b) Wahrscheinlichkeits- oder Zeiteffekt?

Beispiel 1 und Beispiel 2 in Tabelle 20 sind nicht nur idealtypische Beispiele zur Überprüfung der Proportionalitätsannahme mittels eines CPE-Modells. Letztendlich führt diese Überprüfung zu der eigentlich entscheidenden Frage, wie denn die ermittelten Hazard Ratios zu interpretieren sind. In beiden Beispielen liegt der Wert im gesamten Cox-Modell bei 1,500 – auch wenn sich hinter diesen beiden Kennwerten offensichtlich ganz unterschiedliche Prozesse verbergen.

Insbesondere mit Blick auf Beispiel 1 ist nicht schwer zu verstehen, dass streng genommen nur bei einer Erfüllung der Proportionalitätsannahme die ermittelten Hazard Ratios eines gesamten Cox-Modells als allgemeine Übergangswahrscheinlichkeit („overall probability") interpretiert werden dürfen. Da jedoch in der „sozialen Realität" (die wir mittels Daten abzubilden versuchen) wohl kaum ein vollkommen proportionaler Verlauf zweier Übergangsratenfunktionen vorstellbar ist, sollte ein Proportionalitätstest *kein Selbstzweck* sein, sondern möglichst einen verbesserten Einblick in die zu untersuchenden Prozesse ermöglichen. Daher sind die Schätzungen von Cox-Modellen nicht zu verwerfen, wenn sie nicht (optimal) die Proportionalitätsannahme erfüllen. Dies ist durch die Schätzung von CPE-Modellen in Kombination mit der Berechnung von Baseline Überlebensraten möglich.

Die Baseline Überlebensrate am Ende des Untersuchungszeitraums (t_{max}) gibt an, wieviel Prozent der Risikomenge des Ausgangszeitpunktes t_0 bis zum Zeitpunkt t_{max} „überlebt" haben.[134] In Beispiel 1 in Tabelle 20 weisen Männer eine Überlebensrate von 0,600 und Frauen eine Überlebensrate von 0,300 am Ende des Untersuchungszeitraums auf. Kombiniert man nun diese Information mit dem Ergebnis der CPE-Modelle, die keinen Einfluss der Untersuchungszeit auf die Übergangsrate dokumentieren, wird klar, dass die Hazard Ratio im Gesamtmodell als reiner Wahrscheinlichkeitseffekt wirkt und zwangsläufig alleine für die unterschiedlichen Überlebensraten verantwortlich ist.

---

[134] Anders als „einfache" Überlebensraten (vgl. Kapitel 3) ist die Baseline Überlebensrate als *Überlebensrate für die Referenzgruppe* im Cox-Modell zu interpretieren.

In Beispiel 2 offenbaren Männer und Frauen am Ende des Untersuchungszeitraums keine unterschiedlichen Überlebensraten. Sowohl 50 Prozent der Beschäftigungsverhältnisse von Männern als auch 50 Prozent der Beschäftigungsverhältnisse von Frauen haben bis zum Zeitpunkt t_{max} „überlebt“. Gleichzeitig zeigt uns die Gesamtschätzung jedoch eine für Frauen erhöhte Hazard Ratio und bei diesem Beispiel liegt somit auf der Hand, dass die Hazard Ratio hier nicht als Wahrscheinlichkeitseffekt zu interpretieren ist sonder allein durch im Zeitverlauf sich unterschiedlich entwickelnde Verläufe bedingt ist (was sich dann ja auch im CPE-Modell zeigt).

Allerdings hat man es bei „realen“ Untersuchungen eigentlich immer mit Ergebnissen zu tun, die eben nicht eindeutig als Wahrscheinlichkeitseffekt oder eindeutig als Zeiteffekt (und damit zusammenhängend auch nicht eindeutig als „proportional“) identifiziert werden können. Die „realen“ Prozesse sind mehr oder weniger sowohl durch allgemeine zeitkonstante Wahrscheinlichkeitsunterschiede als auch gleichzeitig durch spezifische Zeiteffekte determiniert. Dieser Umstand wird durch die Beispiele 3 bis 5 in Tabelle 20 verdeutlicht.

Auch wenn sich in Beispiel 3 weder das Signifikanzniveau noch die Wirkungsrichtung der untersuchten Variable ändert, so zeigen doch die abnehmenden geschlechtsspezifischen Unterschiede der Hazard Ratios in den drei Perioden, dass sich das Übergangsrisiko von Männern und Frauen nicht proportional verhält. Der Unterschied der Baseline Überlebensraten am Ende des Untersuchungszeitraums (0,550 vs. 0,450) ist somit als ein Resultat eines *parallel auftretenden* Zeit- und Wahrscheinlichkeitseffekts zu verstehen. Beispiel 4 und Beispiel 5 sind andere Variationen zur Verdeutlichung dieses Phänomens. So ist in Beispiel 4 in der dritten Periode eine Richtungsänderung des Zusammenhang zu erkennen (Hazard Ratio in Periode 1 und 2 jeweils größer 1 und in Periode 3 kleiner 1). Auch wenn hier die Baseline Hazard Rate am Ende des Untersuchungszeitraum identisch mit den Ergebnissen in Beispiel 3 sind, so ist der geschlechtsspezifische Unterschied, der sich in der gesamten Hazard Ratio von 1,500 ausdrückt, mehr als Zeit- denn als allgemeiner Wahrscheinlichkeitseffekt zu interpretieren. Noch deutlicher wird dies durch Beispiel 5, bei dem die gesamte Hazard Ratio von 1,500 in erster Linie auf einem Zeiteffekt in der ersten Periode beruht; in Periode 2 und Periode 3 sind die Ergebnisse nicht signifikant. Die fiktiven Beispiele in Tabelle 20 machen deutlich, „that the researchers should be more cautious when interpreting the

coefficients [or Hazard Ratios; M.E.] [...] of a proportional transition rate model and warns against its mechanical and routine application“ (BERNARDI 2001: 238).

Tabelle 20: Fiktive Beispiele für die Überprüfung der Proportionalitätsannahme im Cox-Modell

	Hazard Ratio [a]				
	gesamt	*bis 1 Jahr*	*1 bis 2 Jahre*	*2 bis 3 Jahre*	*Überlebensrate bei t_{max}* [b]
Beispiel 1: *Wahrscheinlichkeitseffekt*					
Mann	RG	RG	RG	RG	0,600
Frau	1,500***	1,500***	1,500***	1,500***	0,300
Beispiel 2: *Zeiteffekt*					
Mann	RG	RG	RG	RG	0,500
Frau	1,500***	2,500***	1,100***	0,800***	0,500
Beispiel 3: *kombinierter Wahrscheinlichkeits- und Zeiteffekt I*					
Mann	RG	RG	RG	RG	0,550
Frau	1,500***	2,500***	1,500***	1,100***	0,450
Beispiel 4: *kombinierter Wahrscheinlichkeits- und Zeiteffekt II*					
Mann	RG	RG	RG	RG	0,550
Frau	1,500***	2,500***	1,500***	0,900***	0,450
Beispiel 5: *kombinierter Wahrscheinlichkeits- und Zeiteffekt III*					
Mann	RG	RG	RG	RG	0,550
Frau	1,500***	2,500***	1,200	0,900	0,450

[a] bei Einbeziehung aller anderen erklärenden Variablen in die jeweilige Modellschätzung

[b] berechnet als Baseline Überlebensrate bei Einbeziehung aller anderen erklärenden zeitkonstanten Variablen in die jeweilige Modellschätzung

Sigifikanzniveau: *** : p <= 0,005 ** : 0,005 < p <= 0,01 *: 0,01 < p <= 0,05

Quelle: eigene Darstellung

E Tabellen

Tabelle 21: Absolute und relative betriebliche Fluktuation in der IAB-Beschäftigtenstichprobe, Westdeutschland 1976-1995

	Eintritte	Austritte	Beschäftigte zum 30.9.	Eintrittsrate (in %)	Austrittsrate (in %)	LTR (in %)
1976	61.074	59.951	202468	30,16	29,61	29,89
1977	60.544	60.046	203837	29,70	29,46	29,58
1978	61.055	58.305	206635	29,55	28,22	28,88
1979	66.132	61.469	212388	31,14	28,94	30,04
1980	63.801	62.671	215218	29,64	29,12	29,38
1981	56.511	59.594	213825	26,43	27,87	27,15
1982	49.596	53.352	210548	23,56	25,34	24,45
1983	48.922	50.293	208208	23,50	24,16	23,83
1984	51.762	51.206	209285	24,73	24,47	24,60
1985	54.045	52.563	211231	25,59	24,88	25,23
1986	56.309	53.118	214358	26,27	24,78	25,52
1987	56.946	54.900	215600	26,41	25,46	25,94
1988	58.892	55.713	217080	27,13	25,66	26,40
1989	64.610	58.663	220541	29,30	26,60	27,95
1990	71.070	63.079	227867	31,19	27,68	29,44
1991	69.108	64.825	232456	29,73	27,89	28,81
1992	63.476	64.767	232337	27,32	27,88	27,60
1993	56.133	61.841	226361	24,80	27,32	26,06
1994	55.598	58.194	221906	25,05	26,22	25,64
1995	51.623	54.522	220131	23,45	24,77	24,11

Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe (eigene Berechnungen)

Tabelle 22: Verteilung der Personen und der durch sie verursachten Eintritte (Eintrittskohorte 1976-1980 und 1986-1990)

	Personen	Eintritte	arit. Mittel	Std.abw.	Minimum	Maximum
Eintrittskohorte 1976-1980	*153.446*	*312.606*	*2,04*	*1,857*	*1*	*109*
Eintrittskohorte 1986-1990	*161.255*	*307.827*	*1,91*	*1,512*	*1*	*77*

Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe (eigene Berechnungen)

Tabelle 23: Arbeitslosigkeit und Beschäftigung in der IAB-Beschäftigtenstichprobe, Westdeutschland 1980-1995

	nur Beschäf-tigung	**nur Arbeitslo-sigkeit**	**Bschäfti-gung & Arbeitslo-sigkeit**	**Arbeits-markt-teilneh-mer**	**Jahresbe-schäftigte**	**Jahresar-beitslose**	**ALB-Quote (in %)**
1980	201.885	5.164	17.131	224.180	219.016	22.295	9,95
1981	197.629	7.263	20.976	225.868	218.605	28.239	12,50
1982	192.011	10.870	22.595	225.476	214.606	33.465	14,84
1983	187.889	12.757	23.393	224.039	211.282	36.150	16,14
1984	188.286	12.857	23.041	224.184	211.327	35.898	16,01
1985	188.988	12.407	22.972	224.367	211.960	35.379	15,77
1986	192.513	12.123	22.310	226.946	214.823	34.433	15,17
1987	195.096	12.558	22.336	229.990	217.432	34.894	15,17
1988	198.518	13.960	21.508	233.986	220.026	35.468	15,16
1989	205.452	14.507	20.134	240.093	225.586	34.641	14,43
1990	215441	13.248	19.274	247.963	234.715	32.522	13,12
1991	222.512	12.170	18.942	253.624	241.454	31.112	12,27
1992	222.370	13.138	20.461	255.969	242.831	33.599	13,13
1993	215.126	16.879	22.957	254.962	238.083	39.836	15,62
1994	210.096	19.270	22.998	252.364	233.094	42.268	16,75
1995	208.933	19.316	20.891	249.140	229.824	40.207	16,14

Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe (eigene Berechnungen)

Tabelle 24: Labour-Turnover-Rate von Teilzeitbeschäftigten, getrennt nach Geschlecht, Westdeutschland 1976 bis 1995

	Labour-Turnover-Rate (Teilzeit)	
	Männer	**Frauen**
1976	*89,03*	*35,13*
1977	*98,99*	*34,86*
1978	*104,21*	*34,28*
1979	*107,70*	*36,66*
1980	*97,70*	*35,07*
1981	*87,71*	*33,30*
1982	*77,98*	*30,77*
1983	*74,80*	*29,33*
1984	*86,40*	*29,73*
1985	*84,86*	*28,90*
1986	*79,98*	*30,42*
1987	*84,77*	*31,37*
1988	*81,87*	*31,48*
1989	*85,65*	*33,88*
1990	*98,46*	*35,77*
1991	*94,19*	*35,53*
1992	*89,19*	*33,76*
1993	*88,05*	*31,66*
1994	*87,36*	*30,03*
1995	*76,36*	*29,08*

Quelle:
IAB-Beschäftigtenstichprobe (eigene Berechnungen)

Tabelle 25: 1. und 2. Quartil der qualifikationsspezifischen Überlebensrate neu begonnener Beschäftigungsverhältnisse, Eintrittsjahre 1976 bis 1993 (Westdeutschland)

	ohne Berufsausbildung		**mit Berufsausbildung**		**Akademiker**	
	75 % (1. Quartil) erreicht nach ... Tagen	**50 % (2. Quartil)** erreicht nach ... Tagen	**75 % (1. Quartil)** erreicht nach ... Tagen	**50 % (2. Quartil)** erreicht nach ... Tagen	**75 % (1. Quartil)** erreicht nach ... Tagen	**50 % (2. Quartil)** erreicht nach ... Tagen
Eintrittsjahr						
1976	*74*	*246*	*143*	*413*	*200*	*631*
1977	*70*	*244*	*151*	*427*	*244*	*639*
1978	*69*	*239*	*152*	*436*	*243*	*640*
1979	*68*	*235*	*152*	*444*	*213*	*582*
1980	*65*	*225*	*153*	*439*	*246*	*685*
1981	*69*	*229*	*152*	*427*	*215*	*701*
1982	*78*	*244*	*152*	*396*	*228*	*731*
1983	*81*	*246*	*152*	*392*	*223*	*732*
1984	*79*	*244*	*149*	*389*	*245*	*733*
1985	*76*	*241*	*151*	*388*	*247*	*731*
1986	*75*	*234*	*153*	*409*	*304*	*796*
1987	*67*	*231*	*153*	*403*	*275*	*732*
1988	*69*	*222*	*154*	*455*	*304*	*731*
1989	*63*	*222*	*154*	*487*	*305*	*762*
1990	*62*	*216*	*154*	*490*	*335*	*883*
1991	*66*	*215*	*155*	*490*	*306*	*793*
1992	*66*	*209*	*152*	*486*	*304*	*792*
1993	*73*	*216*	*152*	*458*	*275*	*731*

Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe (eigene Berechnungen)

Tabelle 26: 1. und 2. Quartil der betriebsgrößenspezifischen Überlebensrate neu begonnener Beschäftigungsverhältnisse, Eintrittsjahre 1977 bis 1993 (Westdeutschland)

	1-19 Beschäftigte		**20-99 Beschäftigte**		**100-499 Beschäftigte**		**500 und mehr Beschäftigte**	
	75 % 1. Quartil erreicht nach ... Tagen	**50 % 2. Quartil** erreicht nach ... Tagen	**75 % 1. Quartil** erreicht nach ... Tagen	**50 % 2. Quartil** erreicht nach ... Tagen	**75 % 1. Quartil** erreicht nach ... Tagen	**50 % 2. Quartil** erreicht nach ... Tagen	**75 % 1. Quartil** erreicht nach ... Tagen	**50 % 2. Quartil** erreicht nach ... Tagen
Eintritts-jahr								
1977	*93*	*288*	*88*	*286*	*92*	*363*	*152*	*621*
1978	*96*	*290*	*89*	*289*	*92*	*358*	*153*	*641*
1979	*95*	*293*	*86*	*288*	*90*	*349*	*139*	*577*
1980	*93*	*291*	*87*	*285*	*93*	*366*	*140*	*598*
1981	*101*	*289*	*91*	*285*	*92*	*366*	*146*	*686*
1982	*107*	*289*	*97*	*296*	*101*	*366*	*165*	*731*
1983	*110*	*290*	*103*	*300*	*94*	*367*	*152*	*679*
1984	*105*	*277*	*103*	*299*	*98*	*367*	*166*	*732*
1985	*109*	*281*	*98*	*297*	*97*	*366*	*165*	*731*
1986	*108*	*283*	*103*	*305*	*100*	*366*	*154*	*731*
1987	*117*	*296*	*100*	*311*	*93*	*366*	*148*	*700*
1988	*116*	*305*	*97*	*331*	*93*	*367*	*153*	*666*
1989	*118*	*318*	*93*	*336*	*93*	*366*	*154*	*731*
1990	*108*	*320*	*91*	*322*	*93*	*382*	*152*	*709*
1991	*111*	*321*	*93*	*342*	*93*	*367*	*154*	*642*
1992	*102*	*307*	*93*	*336*	*97*	*382*	*131*	*550*
1993	*107*	*307*	*94*	*335*	*97*	*382*	*138*	*536*

Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe (eigene Berechnungen)

Tabelle 27: Zuordnung der in der IABS enthaltenen Berufe (dreistellige Kodierung) zu einzelnen Tätigkeitsgruppen

	IABS-Kodierung	Berufsbezeichnung
Land- & Forstwirtschaftliche sowie Montantätigkeiten		
Land- & Forstwirtschaftliche sowie Montanberufe	11	Landwirte etc.
	41	Landarbeitskräfte, Melker
	44	Tierpfleger
	51	Gärtner, Gartenarbeiter, Gartenarchitekten, Gartenverwalter
	61	Forstverwalter, Förster, Jäger, Waldarbeiter
	71	Bergleute
	72	Maschienen-, Elekro-, Schiesshauer
	81	Steinbrecher, Erden-, Kies, Sandgewinner
	91	Mineralaufbereiter, Mineralbrenner
	101	Steinbearbeiter, Edelsteinbearbeiter
Produktionstätigkeiten		
Chemie-, Papier-, Keramik- & Holzverarbeitende Berufe	111	Brandsteinhersteller
	112	Betonhersteller
	121	Keramiker
	131	sonst. Glasmacher
	135	Glasbearbeiter
	141	Chemiebetriebswerker
	143	Gummihersteller, Vulkaniseure
	151	Kunststoffverarbeiter
	161	Papier-, Zellstoffhersteller
	162	Verpackungsmittelhersteller
	163	Buchbinderberufe
	164	sonstige Papierverarbeiter
	171	Schriftsetzer
	172	Druckstockhersteller
	173	Buchdrucker (Hochdruck)
	174	Flach-, Tiefdrucker
	175	Spezialdrucker, Siebdrucker
	176	Vervielfältiger
	177	Druckerhelfer
	181	Holzaufbereiter
	182	Holzverformer
	305	Musikinstrumentenbauer, Modellbauer
	501	Tischler
	502	Modelltischler
	503	Stellmacher, sonst. Holzgerätebauer
	514	Kerammaler, Glasmaler

Fortsetzung Tabelle 27

	IABS-Kodierung	Berufsbezeichnung
Produzierende Tätigkeiten (Fortsetzung)		
Metallverarbeitende Berufe	191	Eisen- und Metallerzeuger
	192	Walzer
	193	Metallzieher
	201	Former, Kernmacher
	202	Formgießer
	203	Halbzeugputzer
	211	Blechpresser
	212	Drahtverformer
	213	sonst. Metallverformer
	221	Dreher
	222	Fräser, Hobler, Graveure
	224	Bohrer
	225	Metallschleifer
	226	übrige spanende Berufe
	231	Metallpolierer
	233	Metallvergüter
	234	Galvaniseure
	235	Emaillierer
	242	Löter, Nieter, Metallkleber
	251	Stahlschmiede
	252	Behälterbau, Kupferschmied
	261	Feinblecher
	262	Rohrinstallateure
	263	Rohrnetzbauer, Rohrschlosser
	270	Maschinenschlosser, Schlosser o.n.A.
	271	Bauschlosser
	272	Blech-, Kunststoffschlosser
	274	Betriebs-, Reparaturschlosser
	275	Stahlbauschlosser
	285	sonstige Mechaniker
	291	Werkzeugmacher
	301	Metallfeinbauer
	302	Edelmetallschmiede
	322	sonst. Montierer
	323	Metallarbeiter o.n.A.
	512	Warenmaler, -lackierer
	549	Maschineneinrichter o.n.A.

Fortsetzung Tabelle 27

	IABS-Kodierung	Berufsbezeichnung
Produzierende Berufe (Fortsetzung)		
Textilberufe	331	Spinner, Spinnvorbereiter
	332	Spuler, Zwirner, Seiler
	341	Webvorbereiter, Weber
	343	sonst. Textilhersteller
	351	Schneider
	352	Oberbekleidungsnäher
	353	Wäscheschneider, -näher
	354	sonst. Textilverarbeiter
	356	Näher
	361	Textilfärber, Textilausrüster
	371	Lederhersteller, Fellverarbeiter
	372	Schumacher
	373	Schuhwarenhersteller
	374	Groblederwarenhersteller
	375	Feinlederwarenhersteller
	376	Lederbekleidungshersteller & sonst. Lederverarbeiter
	491	Polsterer, Matratzenhersteller
Nahrungs- und Genussmittel erzeugende Berufe	391	Backwarenhersteller
	392	Konditor
	401	Fleischer
	402	Fleisch-, Wurstwarenhersteller
	403	Fleischverarbeiter
	403	Fischverarbeiter
	421	sonst. Getränkehersteller
	424	Tabakwarenmacher
	431	Milch-, Fettverarbeiter
	432	Mehl-, Süßwarenhersteller
Berufe des Elektrofachs und Feinmechanische Berufe	284	Feinmechaniker, Uhrmacher
	311	Elektroinstallateure
	312	Fernmeldemonteure, -handwerker
	313	Elektromotorenbauer
	314	Elektrogerätebauer
	321	Elektrogerätemontierer

Fortsetzung Tabelle 27

	IABS-Kodierung	Berufsbezeichnung
Produzierende Berufe (Fortsetzung)		
Bauberufe	441	Maurer
	442	Betonbauer
	451	Zimmerer
	452	Dachdecker
	453	Gerüstbauer
	461	Pflasterer, Steinsetzer
	462	Strassenbauer
	463	Gleisbauer
	464	Sprengmeister, Tiefbauer
	465	Kultur-, Wasserbauwerker
	470	Bauhilfsarbeiter
	481	Gipser, Verputzer
	482	Isolierer, Abdichter
	483	Fliesenleger, Ofensetzer
	485	Glaser
	486	Estrich-, Terazzoleger
	511	sonst. Maler, Lackierer
	544	Kranführer
	545	Erdbewegungsmaschinenführer
	546	Baumaschinenführer
Dienstleistungstätigkeiten		
Infrastruktur- und Transport-dienstleistungsberufe	522	Warenaufmacher, Versandfertigmacher
	541	Energiemaschinist
	701	Speditionskaufleute
	711	Schienenfahrzeugführer
	712	Eisenbahnbetriebsregler, -schaffner
	713	sonst. Schaffner
	714	KFZ-Führer, Kutscher
	716	Straßenwarte
	721	Nautiker
	722	Schiffsmaschinisten
	723	Decksleute
	724	sonst. Wasserverkehrsberufe
	726	Luftverkehrsberufe
	731	Posthalter, Postverteiler
	733	Funker, Telefonisten
	741	Lagerverwalter, Magaziner
	742	Transportgeräteführer
	743	Stauer, Möbelpacker
	744	Lager-, Transportarbeiter

Fortsetzung Tabelle 27

	IABS-Kodierung	Berufsbezeichnung
Dienstleistungstätigkeiten (Fortsetzung)		
Ökonomische Transaktions-dienstleistungsberufe	681	Groß- und Einzelhandelskaufleute
	682	Verkäufer
	683	Verlagskaufleute, Buchhändler
	686	Tankwarte
	687	sonst. Warenkaufleute
	691	Bankfachleute
	694	Lebens-, Sachversicherungskaufleute
	704	Makler, Vermieter (sonst. Dienstleistungs-kaufleute)
	706	Geldeinnehmer, -auszahler, Kartenverkäu-fer, -kontrolleure
	773	Kassierer
	810	Grundstücks-, Wohnungswesen, Vermö-gensverwalter
Verwaltungs-, Organisations- & Kommunikationsdienstleis-tungsberufe	31	landw. Verwalter und Berater
	703	Werbefachleute
	751	Unternehmer, Geschäftsführer
	752	Unternehmensberater
	753	Wirtschaftsprüfer, Steuerberater
	761	Abgeordnete, Wahlbeamte, leit. Verwal-tungsfachleute
	763	Verbandsleiter, Funktionäre
	771	Kalkulatoren, Berechner
	772	Buchhalter
	774	Datenverarbeitungsfachleute
	781	Bürofachkräfte
	782	Stenographen, Stenotypisten, Maschinen-schreiber
	783	Datentypisten
	784	Bürohilfskräfte
	791	Werkschutzleute
	801	sonst. Sicherheitsberuf (Soldaten, Polizei, Feuerwehr)
	811	Rechtswahrer, Rechtsberater
	822	Dolmetscher
	833	bildende Künstler, Graphiker
	836	Raum-, Schauwerbegestalter
	837	Fotographen
	881	Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler

Fortsetzung Tabelle 27

	IABS-Kodierung	Berufsbezeichnung
Dienstleistungstätigkeiten (Fortsetzung)		
Produktionsnahe Dienstleistungsberufe	142	Chemielaborwerker
	282	Landmaschineninstandsetzer
	283	Flugzeugmechaniker
	491	Raumausstatter
	521	Warenprüfer, -sortierer
	547	Maschinenwärter
	548	Heizer
	601	Ingenieure (Maschinen- und Fahrzeugbau)
	602	Elektroingenieure
	603	Architekten und Bauingenieure
	606	übrige Fertigungsingenieure
	607	sonst. Ingenieure
	611	Chemiker, Chemieingenieure
	612	Physiker, Mathematiker
	621	Maschinenbautechniker
	622	Techniker d. Elektrofachs
	623	Bautechniker
	624	Vermessungstechniker
	626	Chemie-, Physiktechniker
	628	sonst. Techniker
	629	Industriemeister, Werkmeister
	631	biologisch-techn. Sonderfachkräfte
	632	physikal.techn. Sonderfachkräfte
	633	Chemielaboranten
	634	Fotolaboranten
	635	Technische Zeichner
	803	Sicherheitskontrolleure, Schornsteinfeger
	805	Gesundheitssichernde Berufe
	931	Wäscher, Plätter
	932	Textilreiniger, Färber
	934	Glas-, Gebäudereiniger
	935	Straßenreiniger, Abfallbeseitiger
	936	Fahrzeugreiniger, -pfleger
	937	Maschinen-, Behälterreiniger

Fortsetzung Tabelle 27

	IABS-Kodierung	Berufsbezeichnung
Dienstleistungstätigkeiten (Fortsetzung)		
Haushalts- und Personenbezogene Dienstleistungsberufe	53	Floristen
	281	KFZ-Instandsetzer
	303	Zahntechniker
	304	Augenoptiker
	315	Funk-, Tongerätemechaniker
	411	Köche
	412	Konservierer, Zubereiter
	684	Drogisten
	685	Apothekenhelfer
	692	Bausparkassenfachleute
	693	Krankenversicherungskaufleute
	702	Fremdenverkehrsfachleute
	792	Wächter, Aufseher
	793	Pförtner, Hauswarte
	794	Haus-, Gewerbediener
	821	Publizisten
	823	Bibliothekare
	831	Musiker
	832	Darstellende Künstler
	834	sonst. Künstlerische Berufe
	835	Bühnen-, Bild-, Tontechniker
	841	Ärzte
	842	Zahn-, Tierärzte
	844	Apotheker
	851	sonst. Gesundheitsdienstberufe
	853	Krankenschwester, -pfleger, Hebamme
	854	Helfer in der Krankenpflege
	855	Pharm-Techn. Assistenten
	856	Sprechstundenhilfen
	857	Medizinlaboranten
	861	Sozialarbeiter, Sozialpfleger
	862	Heimleiter, Sozialpädagoge
	863	Arbeits-, Berufsberater
	864	Kindergärtner, Kinderpfleger
	871	Hochschullehrer
	872	Gymnasiallehrer
	873	Real-, Volks-, Sonderschullehrer
	874	Fachschul-, Berufsschul-, Werklehrer
	875	Lehrer für musische Fächer
	876	Sportlehrer
	877	sonst. Lehrer
	882	Geisteswissenschaftler
	883	Naturwissenschaftler
	891	sonst. Seelsorger
	893	Seelsorger, Kulthelfer
	901	Körperpfleger
	911	Gastwirte, Hoteliers
	912	Kellner, Stewards
	913	übrige Gästebetreuer
	921	Hauswirtschaftsverwalter
	922	sonstige hauswirtschaftl. Berufe
	933	Raum-, Hausratreiniger

Quelle: Tätigkeitsinformationen in der IAB Beschäftigtenstichprobe; eigene Klassifizierung

Tabelle 28: Zuordnung der IABS-Daten zum IAT-Wirtschaftsgruppenraster

IAT-Wirtschaftsgruppe	IABS-Kodierung	Branchenbezeichnung
Land- & Forstwirtschaft	00	Landwirtschaft, Tierhaltung und -zucht Garten- und Weinbau Forst- und Jagdwirtschaft Hochsee-, Küsten- und Binnenfischerei, Fischzucht
Montanindustrie Chemische Industrie	04	Wasser- Gas und Elektrizitätsversorgung, sonst. Energiewirtschaft Gewinnung von Erdöl, Erdgas, und bituminösen Gesteinen Kali- und Steinsalzbergbau sowie Salinen, übriger Bergbau
	05	Stein-, Braun- und Pechkohlenbergbau
	06	Erzbergbau
	09	Chemische Industrie (einschließlich Kohlenwertstoffindustrie)
Produzierendes Gewerbe	10	Chemiefaserherstellung Mineralölverarbeitung Gummi- und Asbestverarbeitung
	12	Kunststoffverarbeitung
	14	Gewinnung und Verarbeitung von Steinen und Erden
	15	Feinkeramik
	16	Herstellung und Verarbeitung von Glas
	17	Eisen- und Stahlerzeug. (einschl. -halbzeugwerke)
	18	Nicht-Eisen-Metallerzeug. (einschl. -halbzeugwerke)
	19	Gießerei
	20	Zieherei und Kaltwalzwerke
	21	Stahlverformung, Oberflächenveredelung, Härtung
	22	Schlosserei, Schweißerei, Schleiferei, Schmiederei
	23	Stahl-, Leichtmetall- und Behälterbau Waggon-, Feld- und Industriebahnwagenbau
	26	Maschinenbau
	27	Herstellung von Zahnrädern, Getrieben, Wälzlagern und sonst. Antriebselementen sowie sonst. Maschinenbauerzeugnisse
	28	Herstellung von Kraftwagen, Kraftfahrzeugteilen und Karosserien
	29	Herstellung von Krafträdern, Kraftradmotoren, Fahrrädern und Kinderwagen, Herstellung und Reparatur von Gespannfahrzeugen
	31	Schiffbau
	32	Luftfahrzeugbau
	33	Herstellung und Reparatur von Datenverarbeitungsanlagen und Büromaschinen
	34	Elektrotechnik
	35	Feinmechanik und Optik Herstellung und Reparatur von Uhren
	37	Herstellung von EBM-Waren
	38	Musikinstrumenten-, Spielwaren- und Sportgeräteherstellung
	39	Bearbeitung von Edel- und Schmucksteinen sowie Herstellung von Schmuckwaren
	40	Säge-, Hobel-, Holzimprägnier- und Funierwerke, Sperrholz, Holzfaser - und Holzspanplattenwerke

Fortsetzung Tabelle 28

Produzierendes Gewerbe (Fortsetzung)	41	Herstellung und Reparatur von Möbeln aus Holz, Holzkonstruktionen und sonst. Tischlereierzeugnissen
	42	Sonstige Holzbe- und -verarbeitung
	43	Papiererzeugung und -verarbeitung
	44	Druckerei und Vervielfältigung
	45	Ledererzeugung und -verarbeitung
	46	Herstellung und Reparatur von Schuhen aus Leder und Textilien
	47	Verarbeitung von textilen Grundstoffen auf Wollbearbeitungsmaschinen
	48	Verarbeitung von textilen Grundstoffen auf Baumwollbearbeitungsmaschinen
	49	Verarbeitung von textilen Grundstoffen auf Seidenbearbeitungsmaschinen
	50	Verarbeitung von textilen Grundstoffen auf Hanfbearbeitungsmaschinen
	51	Sonstige Verarbeitung von textilen Grundstoffen sowie Veredelung von Textilien
	52	Bekleidungsgewerbe, Nähereien
	53	Polsterei und Dekorateurgewerbe
	54	Herstellung von Nahrungsmitteln verschiedener Art und von Backwaren
	55	Herstellung von Süßwaren sowie Dauerbackwaren
	56	Schlachterei und Fleischverarbeitung
	57	Getränkeherstellung
	58	Tabakverarbeitung
	77	Verlags-, Literatur- und Pressewesen
Bauwirtschaft	25	Montage und Reparatur von Lüftungs-, wärme- und gesundheitstechnischen Anlagen
	59	Bauhauptgewerbe
	60	Zimmerei/Dachdeckerei
	61	Ausbau- und Bauhilfsgewerbe
Infrastruktur- und Transportdienstleistungen	63	Eisenbahnen
	64	Deutsche Bundespost
	65	Straßenverkehr
	66	Schifffahrt, Wasserstraßen und Häfen
	67	Spedition, Lagerei und Kühlhäuser
	68	Luftfahrt und Flugplätze, Transport in Rohrleitungen und sonst. Verkehrsgewerbe
	84	Hygienische und ähnliche Einrichtungen
Unternehmensbezogene Dienstleistungen	72	Wäscherei und Reinigung (einschl. Schornsteinfegergewerbe)
	79	Rechtsberatung sowie Wirtschaftsberatung und -prüfung
	80	Architektur- und Ingenieurbüros, Laboratorien und ähnliche Institute
	82	Wirtschaftswerbung und Ausstellungswesen
	83	Fotografisches Gewerbe
	85	Leihhäuser, Versteigerungsgewerbe, Vermietung beweglicher Sachen
	86	sonst. Dienstleistungen (soweit von Unternehmen und Freien Berufen erbracht)
Handel, Finanzen, Immobilien	62	Großhandel, Einzel- und Versandhandel sowie Handelsvermittlung
	69	Kredit- und sonst. Finanzierungsinstitute, Versicherungsgewerbe
	81	Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermögensverwaltung

Fortsetzung Tabelle 28

Verbände, Organisationen und Politik	87	Organisationen des Wirtschaftslebens
	88	Politische Parteien und sonstige Organisationen ohne Erwerbscharakter
	89	christliche Kirchen, Orden, religiöse und weltanschauliche Vereinigungen
	91	Allgemeine öffentliche Verwaltung
	92	Verteidigung, öffentliche Sicherheit und Ordnung
	93	Sozialversicherung
	94	Vertretung fremder Staaten, inter- und supranationale Organisationen (mit Behördencharakter)
Haushalts- und personenbezogene Dienstleistungen	30	Reparatur von Kraftfahrzeugen und Fahrrädern, Lackierung von Straßenfahrzeugen
	70	Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe sowie Verpflegungseinrichtungen
	71	Kinder-, Ledigen-, Alters- und ähnliche Heime einschl. Tagesheime
	73	Friseur- und sonst. Körperpflegegewerbe
	74	Wissenschaftliche Hochschulen und sonstige Einrichtungen, allgemein- und berufsbildende Schulen
	75	Sonstige Unterrichtsanstalten und Bildungsstätten, Erziehung und Sport
	76	Kunst, Theater, Film, Rundfunk und Fernsehen
	78	Gesundheits- und Veterinärwesen
	90	private Haushalte

Quelle: Wirtschaftszweiginformationen in der IABS
Klassifikation in Anlehnung an „IAT-Wirtschaftsgruppenraster“ (BEYER et al. 2001)

Tabelle 29: Beschäftigungsentwicklung (Index: 1975=100) von Produktions- und Dienstleistungstätigkeiten, Westdeutschland 1975-1995

	1976	**1977**	**1978**	**1979**	**1980**	**1981**	**1982**	**1987**	**1984**	**1985**	**1986**	**1987**	**1988**	**1989**	**1990**	**1991**	**1992**	**1993**	**1994**	**1995**
Produktionatätigkeiten																				
Chemie-, Papier-, Keramik- und Holzverarbeitende Berufe	*102,5*	*102,8*	*103,4*	*106,2*	*107,1*	*105,1*	*99,4*	*97,9*	*98,9*	*100,1*	*101,2*	*101,1*	*101,7*	*104,0*	*106,9*	*108,8*	*105,9*	*99,5*	*95,7*	***94,3***
Metallverarbeitende Berufe	*101,4*	*102,2*	*102,0*	*104,4*	*105,4*	*102,5*	*99,9*	*96,8*	*97,3*	*100,2*	*101,7*	*100,9*	*100,7*	*103,1*	*106,4*	*105,7*	*101,8*	*93,0*	*88,7*	***87,9***
Textilberufe	*99,1*	*97,5*	*95,9*	*95,1*	*93,6*	*86,9*	*80,4*	*76,1*	*75,2*	*74,2*	*72,5*	*70,0*	*66,3*	*63,4*	*61,8*	*57,9*	*52,4*	*45,3*	*40,7*	***36,8***
Nahrungs- und Genussmittel erzeugende Berufe	*164,7*	*103,4*	*104,5*	*105,7*	*106,4*	*107,6*	*105,7*	*106,2*	*108,5*	*108,4*	*106,7*	*104,7*	*103,4*	*102,0*	*102,2*	*102,0*	*98,9*	*95,8*	*93,7*	***89,2***
Berufe des Elektrofachs und feinmechanische Berufe	*103,7*	*103,7*	*103,9*	*106,9*	*108,6*	*105,7*	*104,2*	*103,5*	*106,1*	*110,0*	*112,1*	*111,3*	*112,5*	*115,1*	*118,6*	*118,9*	*116,9*	*109,5*	*103,9*	***101,6***
Bauberufe	*102,0*	*99,5*	*101,2*	*104,3*	*104,8*	*102,2*	*96,5*	*98,0*	*95,2*	*90,5*	*89,1*	*86,6*	*84,5*	*83,3*	*86,1*	*86,2*	*87,8*	*88,2*	*88,8*	***85,7***
Dienstleistungstätigkeiten																				
Infrastruktur- und Transportdienstleistungsberufe	*100,4*	*100,7*	*100,2*	*103,2*	*104,4*	*103,2*	*98,8*	*96,1*	*95,8*	*95,7*	*97,1*	*97,5*	*98,2*	*100,3*	*105,8*	*109,4*	*109,0*	*102,9*	*99,6*	***98,3***
Ökonomische Transaktionsdienstleistungsberufe	*103,5*	*104,8*	*106,6*	*111,2*	*114,4*	*115,6*	*115,8*	*115,3*	*117,0*	*117,1*	*118,8*	*121,1*	*123,0*	*124,1*	*126,7*	*129,9*	*130,9*	*130,4*	*128,2*	***126,6***
Verwaltungs-, Organisations- & Kommunikationsdienstleistungsberufe	*101,4*	*101,5*	*103,9*	*107,2*	*110,5*	*110,9*	*111,2*	*109,8*	*110,0*	*110,7*	*113,1*	*114,7*	*116,0*	*118,9*	*122,9*	*127,4*	*129,5*	*129,1*	*127,1*	***126,5***
Produktionsnahe Dienstleistungsberufe	*102,7*	*104,1*	*105,8*	*107,8*	*110,2*	*110,4*	*109,9*	*108,5*	*107,9*	*109,9*	*112,0*	*113,3*	*114,7*	*118,2*	*123,6*	*126,3*	*127,2*	*124,0*	*121,1*	***120,6***
Haushalts- und Personenbezogene Dienstleistungsberufe	*103,4*	*106,1*	*109,2*	*112,4*	*116,6*	*118,4*	*119,7*	*120,1*	*122,6*	*125,3*	*128,5*	*130,9*	*133,3*	*135,5*	*140,4*	*144,9*	*147,9*	*148,8*	*149,2*	***150,0***

Quelle: IAB Beschäftigtenstichprobe (eigene Berechnungen)

Tabelle 30: Variablenliste im Cox-Proportional-Hazard-Rate-Modell

Zeitkonstante Variablen

Basisinformationen

Variable	Var.name	Werte	Ausprägungen
zurückliegende Beschäftigungsdauer	TENURE_0	neu begonnener Job	0/1
	TENURE_1	< 1 Jahr	0/1
	TENURE_2	1 bis < 2 Jahre	0/1
	TENURE_3	2 bis < 5 Jahre	0/1
	TENURE_4	5 Jahre und mehr	0/1

Arbeitsangebotsinformationen

Variable	Var.name	Werte	Ausprägungen
Geschlecht	SEX	männlich (0) / weiblich (1)	0/1
Alter	AGE_M	missing	0/1
	AGE_1	bis 24 Jahre	0/1
	AGE_2	25-34 Jahre	0/1
	AGE_3	35-44 Jahre	0/1
	AGE_4	45-54 Jahre	0/1
	AGE_5	55 Jahre u. älter	0/1
Qualifikation	QUAL_M	missing	0/1
	QUAL_1	ohne Berufsausbildung	0/1
	QUAL_2	mit Berufsausbildung	0/1
	QUAL_3	mit FH/Uni-Abschluss	0/1
Staatsangehörigkeit	LAND_M	missing	0/1
	LAND_1	deutsch	0/1
	LAND_2	„Hauptmigranten“	0/1
	LAND_3	sonstige Ausländer	0/1

Intermediäre Informationen

Variable	Var.name	Werte	Ausprägungen
Art der Tätigkeit	TAET_M	missing	0/1
	TAET_1	Primäre Tätigkeit	0/1
	TAET_2	Produzierende Tätigkeit	0/1
	TAET_3	Dienstleistung	0/1
wöchentliche Arbeitszeit	ARBZ_M	missing	0/1
	ARBZEIT	Vollzeit (0) / Teilzeit (1)	0/1

Arbeitsnachfrageinformationen

Variable	Var.name	Werte	Ausprägungen
Betriebsgröße	BG_M	missing	0/1
	BG_1	1-19 Beschäftigte	0/1
	BG_2	20-99 Beschäftigte	0/1
	BG_3	100-499 Beschäftigte	0/1
	BG_4	500 Beschäftigte u. mehr	
Branche	BRANCH_M	missing	0/1
	BRANCH_0	Land-/Fortswirt. & Fischerei	0/1
	BRANCH_1	Montanindustrie	0/1
	BRANCH_2	Produzierendes Gewerbe	0/1
	BRANCH_3	Bauwirtschaft	0/1
	BRANCH_4	Infrastr. & Transp. DL	0/1
	BRANCH_5	Unternehmensnahe DL	0/1
	BRANCH_6	ökonom. Transakt. DL	0/1
	BRANCH_7	polit. Transakt. DL	0/1
	BRANCH_8	HH & personengeb. DL	0/1

Fortsetzung Tabelle 30

Variable	Var.name	Werte	Ausprägungen
Betriebsalter	BALTER_M	missing	0/1
	BALTER_1	< 1 Jahr	0/1
	BALTER_2	1 bis < 5 Jahre	0/1
	BALTER_3	5 Jahre und mehr	0/1
Belegschaftsanteil (%) mit abgeschlossener Berufs-ausbild. (o. Akademiker)	LEH_M	missing	0/1
	LEHRE	metrisch	0, 1, 2, ..., 100

Erwerbsverlaufsinformationen I

Variable	Var.name	Werte	Ausprägungen
Zahl der vorausgegang. Beschäftigungsverhältnisse (in den letzten 5 Jahren)	JOBZAHL_0	im Ursprungsbetrieb	0/1
	JOBZAHL_1	einen Wechsel	0/1
	JOBZAHL_2	zwei Wechsel	0/1
	JOBZAHL_3	mehr als zwei Wechsel	0/1
Zahl der vorausgegang. Berufswechsel (in den letzten 5 Jahren)	TAETZAHL_0	im Ursprungsberuf	0/1
	TAETZAHL_1	einen Wechsel	0/1
	TAETZAHL_2	zwei Wechsel	0/1
	TAETZAHL_3	mehr als zwei Wechsel	0/1
Zahl der vorausgegang. Arbeitslosigkeitsepisoden (in den letzten 3 Jahren)	ALZAHL_0	keine AL-Phase	0/1
	ALZAHL_1	eine AL-Phase	0/1
	ALZAHL_2	zwei AL-Phasen	0/1
	ALZAHL_3	mehr als zwei AL-Phasen	0/1
Zahl der vorausgegang. Meldelücken (in den letzten 3 Jahren)	MLZAHL_0	keine Meldelücke	0/1
	MLZAHL_1	eine Meldelücke	0/1
	MLZAHL_2	zwei Meldelücken	0/1
	MLZAHL_3	mehr als zwei Meldelücken	0/1
bereits zuvor mind. einmal langzeitarb.los gewesen? (in den letzten 3 Jahren)	LZARB	nein (0) / ja (1)	0/1

Zeitveränderliche Variablen

Erwerbsverlaufsinformationen II

Variable	Var.name	Werte	Ausprägungen
mind. ein laufender Berufswechsel	XBERUF	nein (0) / ja (1)	0/1
mind. ein Wechsel der wöchentlichen Arbeitszeit	XARBZEIT	nein (0) / ja (1)	0/1

Makrodaten

Variable	Var.name	Werte	Ausprägungen
Arbeitslosenquote (gesamt); Monatsbasis	ALQ	metrisch	0; 1; 2; ...
Wachstumsrate Verbraucherpreise (im Vergleich zum Vorjahr); Monatsbasis	PREIS	metrisch	...; -1; 0; 1; 2; ...
Wachstumsrate Bruttoinlandsprodukt (im Vergleich zum Vorjahr / nicht preisbereinigt); Quartalsbasis	BIP	metrisch	...; -1; 0; 1; 2; ...

Tabelle 31: Hazard Ratios neu begonnener Beschäftigungsverhältnisse (Cox Modell mit periodenspezifischen Effekten) und Baseline Überlebensraten am Ende des Untersuchungszeitraums, Sample 1; Zielzustand: alle

	Hazard Ratio [a]				
	gesamt	*bis 1 Jahr*	*1 bis 2 Jahre*	*2 bis 3 Jahre*	*Überlebensrate bei t =1095 Tage* [b]
Geschlecht					
Mann	RG	RG	RG	RG	0,3571
Frau	0,922***	0,982	0,821***	0,790**	0,4647
Alter					
bis 24 Jahre	1,262***	1,252***	1,301***	1,253***	0,3170
25 bis 34 Jahre	1,023	1,049	0,980	0,938	0,3290
35 bis 44 Jahre	RG	RG	RG	RG	0,3728
45 bis 54 Jahre	1,002	1,100	0,802*	0,715**	0,4658
55 Jahre und älter	1,320***	1,304***	1,163	1,818***	/
höchster Berufsabschluss					
ohne abgeschl. Berufsausb.	1,457***	1,603***	1,215***	0,995	0,2494
mit abgeschl. Berufsausb.	RG	RG	RG	RG	0,4170
Hochschulabschluss	1,024	0,823*	1,284*	1,495***	/
Art der Tätigkeit					
primär	1,210*	1,221*	1,369*	0,836	/
produzierend	RG	RG	RG	RG	0,3755
Dienstleistung	0,768***	0,737***	0,833***	0,843**	0,4788
Betriebsgröße					
1-19 Beschäftigte	1,122***	1,073*	1,212***	1,279***	0,3337
20-99 Beschäftigte	1,058	1,090*	1,073	0,854*	0,3491
100-499 Beschäftigte	RG	RG	RG	RG	/
>=500 Beschäftigte	0,760***	0,840***	0,623***	0,667***	/
Arbeitslosigkeitserfahrung					
keinmal arbeitslos	RG	RG	RG	RG	/
einmal arbeitslos	1,116***	1,176***	1,049	0,901	0,3353
zweimal arbeitslos	1,193***	1,235***	1,160	0,938	0,3383
dreimal oder öfter arbeitslos	1,326***	1,396***	1,028	1,020	0,0685
Arbeitgeberwechsel					
kein Wechsel	RG	RG	RG	RG	0,4708
ein Wechsel	0,952	0,996	0,906	0,826*	0,4889
zwei Wechsel	1,022	1,041	0,952	1,033	0,3842
>= drei Wechsel	1,227***	1,331***	1,025	0,877	0,2095
Meldelücken					
keine Meldelücke	RG	RG	RG	RG	0,4441
eine Meldelücke	1,130***	1,153***	1,071	1,103	0,3894
zwei Meldelücken	1,450***	1,551***	1,167	1,148	/
>= drei Meldelücken	2,014***	2,152***	1,199	1,644*	/
Berufswechsel					
kein Wechsel	RG	RG	RG	RG	0,4413
ein Wechsel	0,987	1,020	0,922	0,920	0,4200
zwei Wechsel	0,994	1,060	0,854	0,797*	/
>= drei Wechsel	1,073	1,136***	0,914	0,813	/
zuvor langzeitarbeitslos					
nein	RG	RG	RG	RG	0,3858
ja	1,085*	1,136***	1,004	0,898	/

[a] bei Einbeziehung aller anderen erklärenden Variablen in die jeweilige Modellschätzung

[b] berechnet als Baseline Überlebensrate bei Einbeziehung aller anderen erklärenden zeitkonstanten Variablen in die jeweilige Modellschätzung

– : keine Schätzergebnisse aufgrund zu vieler nicht besetzter Zellen

/ : Schätzergebnisse verzerrt aufgrund von Kolinearitätsproblemen

Sigifikanzniveau: *** : p <= 0,005 ** : 0,005 < p <= 0,01 *: 0,01 < p <= 0,05

Tabelle 32: Hazard Ratios neu begonnener Beschäftigungsverhältnisse (Cox Proportional Hazard Rate Modell mit periodenspezifischen Effekten) und Baseline Überlebensraten am Ende des Untersuchungszeitraums, Sample 1; Zielzustand: Betriebswechsel

	Hazard Ratio [a]				
	gesamt	*bis 1 Jahr*	*1 bis 2 Jahre*	*2 bis 3 Jahre*	*Überlebensrate bei t =1095 Tage* [b]
Geschlecht					
Mann	RG	RG	RG	RG	0,7739
Frau	0,965	1,000	0,943	0,879	0,8215
Alter					
bis 24 Jahre	1,509***	1,540***	1,576***	1,315*	0,7136
25 bis 34 Jahre	1,168*	1,190*	1,175	1,079	0,7016
35 bis 44 Jahre	RG	RG	RG	RG	0,7867
45 bis 54 Jahre	0,685***	0,771*	0,395***	0,770	0,9007
55 Jahre und älter	0,372***	0,427**	–	0,683	/
höchster Berufsabschluss					
ohne abgeschl. Berufsausb.	1,179**	1,331***	1,025	0,809	0,7652
mit abgeschl. Berufsausb.	RG	RG	RG	RG	0,7925
Hochschulabschluss	1,265*	1,102	1,387	1,581*	/
Art der Tätigkeit					
primär	0,721	0,770	0,394	0,857	/
produzierend	RG	RG	RG	RG	0,7886
Dienstleistung	0,880*	0,781***	1,136	0,952	0,7889
Betriebsgröße					
1-19 Beschäftigte	1,196***	1,173*	1,120	1,276*	0,7544
20-99 Beschäftigte	1,204***	1,239***	1,321**	0,936	0,7155
100-499 Beschäftigte	RG	RG	RG	RG	/
>=500 Beschäftigte	0,691***	0,761**	0,600***	0,639***	/
Arbeitslosigkeitserfahrung					
keinmal arbeitslos	RG	RG	RG	RG	/
einmal arbeitslos	1,138*	1,261***	0,959	0,970	0,6849
zweimal arbeitslos	1,007	1,108	0,866	0,762	0,8938
dreimal oder öfter arbeitslos	0,889	0,923	0,855	0,702	0,5941
Arbeitgeberwechsel					
kein Wechsel	RG	RG	RG	RG	0,8448
ein Wechsel	0,900	0,874	1,036	0,801	0,8227
zwei Wechsel	0,891	0,913	0,760	1,004	0,8667
>= drei Wechsel	1,071	1,255*	0,769	0,763	0,7577
Meldelücken					
keine Meldelücke	RG	RG	RG	RG	0,8107
eine Meldelücke	1,127*	1,142*	1,130	1,073	0,7839
zwei Meldelücken	1,275**	1,352***	1,075	1,189	/
>= drei Meldelücken	1,341*	1,490***	0,618	1,258	/
Berufswechsel					
kein Wechsel	RG	RG	RG	RG	0,8061
ein Wechsel	1,058	1,057	1,084	1,026	0,8357
zwei Wechsel	1,108	1,135	1,176	0,911	/
>= drei Wechsel	1,527***	1,736***	0,986	1,299	/
zuvor langzeitarbeitslos					
nein	RG	RG	RG	RG	0,7973
ja	0,947	0,987	0,899	0,860	/

[a] bei Einbeziehung aller anderen erklärenden Variablen in die jeweilige Modellschätzung

[b] berechnet als Baseline Überlebensrate bei Einbeziehung aller anderen erklärenden zeitkonstanten Variablen in die jeweilige Modellschätzung

– : keine Schätzergebnisse aufgrund zu vieler nicht besetzter Zellen

/ : Schätzergebnisse verzerrt aufgrund von Kolinearitätsproblemen

Sigifikanzniveau: *** : p <= 0,005 ** : 0,005 < p <= 0,01 *: 0,01 < p <= 0,05

Tabelle 33: Hazard Ratios neu begonnener Beschäftigungsverhältnisse (Cox Proportional Hazard Rate Modell mit periodenspezifischen Effekten) und Baseline Überlebensraten am Ende des Untersuchungszeitraums, Sample 1; Zielzustand: Arbeitslosigkeit

	Hazard Ratio [a]				
	gesamt	*bis 1 Jahr*	*1 bis 2 Jahre*	*2 bis 3 Jahre*	*Überlebensrate bei t =1095 Tage* [b]
Geschlecht					
Mann	RG	RG	RG	RG	0,7905
Frau	0,889**	0,884*	0,823*	1,063	0,8609
Alter					
bis 24 Jahre	1,299***	1,357***	1,198*	1,114	0,7719
25 bis 34 Jahre	0,965	0,958	0,942	1,067	0,8232
35 bis 44 Jahre	RG	RG	RG	RG	0,8500
45 bis 54 Jahre	1,100	1,159*	0,957	0,898	0,8564
55 Jahre und älter	1,149	1,201	0,798	1,230	/
höchster Berufsabschluss					
ohne abgeschl. Berufsausb.	1,320***	1,342***	1,290***	1,213	0,7785
mit abgeschl. Berufsausb.	RG	RG	RG	RG	0,8100
Hochschulabschluss	0,892	0,506***	1,510*	1,614	/
Art der Tätigkeit					
primär	1,429***	1,399***	1,997***	0,767	/
produzierend	RG	RG	RG	RG	0,7970
Dienstleistung	0,724***	0,697***	0,732***	0,891	0,8596
Betriebsgröße					
1-19 Beschäftigte	1,414***	1,377***	1,407***	1,717***	0,7066
20-99 Beschäftigte	1,224***	1,303***	1,185	0,812	0,7581
100-499 Beschäftigte	RG	RG	RG	RG	/
>=500 Beschäftigte	0,675***	0,730***	0,572***	0,622**	/
Arbeitslosigkeitserfahrung					
keinmal arbeitslos	RG	RG	RG	RG	/
einmal arbeitslos	2,732***	3,250***	2,067***	1,602***	0,5670
zweimal arbeitslos	3,565***	3,756***	3,243***	2,786***	0,4853
dreimal oder öfter arbeitslos	4,271***	4,584***	2,856***	3,505***	0,4619
Arbeitgeberwechsel					
kein Wechsel	RG	RG	RG	RG	0,8507
ein Wechsel	1,013	1,090	0,856	0,914	0,7980
zwei Wechsel	1,029	1,040	0,907	1,222	0,6938
>= drei Wechsel	1,281***	1,384***	1,138	0,851	0,8160
Meldelücken					
keine Meldelücke	RG	RG	RG	RG	0,8273
eine Meldelücke	0,921*	0,873***	0,914	1,319*	0,8170
zwei Meldelücken	1,023	1,014	1.048	1,052	/
>= drei Meldelücken	0,975	0,890	1,279	1,670	/
Berufswechsel					
kein Wechsel	RG	RG	RG	RG	0,8460
ein Wechsel	0,984	1,059	0,794**	0,908	0,7751
zwei Wechsel	0,970	1,051	0,750*	0,810	/
>= drei Wechsel	1,063	1,139*	0,917	0,667*	/
zuvor langzeitarbeitslos					
nein	RG	RG	RG	RG	0,8056
ja	1,209***	1,317***	0,957	1,060	/

[a] bei Einbeziehung aller anderen erklärenden Variablen in die jeweilige Modellschätzung

[b] berechnet als Baseline Überlebensrate bei Einbeziehung aller anderen erklärenden zeitkonstanten Variablen in die jeweilige Modellschätzung

– : keine Schätzergebnisse aufgrund zu vieler nicht besetzter Zellen

/ : Schätzergebnisse verzerrt aufgrund von Kolinearitätsproblemen

Sigifikanzniveau: *** : p <= 0,005 ** : 0,005 < p <= 0,01 *: 0,01 < p <= 0,05

Tabelle 34: Hazard Ratios neu begonnener Beschäftigungsverhältnisse (Cox Proportional Hazard Rate Modell mit periodenspezifischen Effekten) und Baseline Überlebensraten am Ende des Untersuchungszeitraums, Sample 1; Zielzustand: Langzeit-Arbeitslosigkeit

	Hazard Ratio [a]				
	gesamt	*bis 1 Jahr*	*1 bis 2 Jahre*	*2 bis 3 Jahre*	*Überlebensrate bei t =1095 Tage* [b]
Geschlecht					
Mann	RG	RG	RG	RG	0,9776
Frau	0,768*	0,643***	0,768	1,296	0,9871
Alter					
bis 24 Jahre	0,892	0,946	0,730	0,897	0,9859
25 bis 34 Jahre	0,934	0,896	1,039	0,964	0,9829
35 bis 44 Jahre	RG	RG	RG	RG	0,9788
45 bis 54 Jahre	1,370*	1,482*	0,913	1,459	0,9605
55 Jahre und älter	2,000***	2,193***	1,211	1,800	/
höchster Berufsabschluss					
ohne abgeschl. Berufsausb.	2,013***	2,256***	1,709**	1,483	0,9534
mit abgeschl. Berufsausb.	RG	RG	RG	RG	0,9779
Hochschulabschluss	1,083	0,634	1,368	1,929	/
Art der Tätigkeit					
primär	1,320	1,245	2,027	1,200	/
produzierend	RG	RG	RG	RG	0,9711
Dienstleistung	0,888	0,815	0,931	1,132	0,9852
Betriebsgröße					
1-19 Beschäftigte	1,304*	1,240	1,221	1,710*	0,9660
20-99 Beschäftigte	1,181	1,380*	0,882	0,843	0,9866
100-499 Beschäftigte	RG	RG	RG	RG	/
>=500 Beschäftigte	1,067	1,001	1,171	1,132	/
Arbeitslosigkeitserfahrung					
keinmal arbeitslos	RG	RG	RG	RG	/
einmal arbeitslos	2,446***	3,016***	1,782**	1,758*	0,9321
zweimal arbeitslos	2,985***	3,116***	3,478***	1,866	0,9707
dreimal oder öfter arbeitslos	3,057***	2,986***	3,549***	2,874*	–
Arbeitgeberwechsel					
kein Wechsel	RG	RG	RG	RG	0,9878
ein Wechsel	0,891	0,979	0,645	0,937	0,9717
zwei Wechsel	1,001	1,053	0,972	0,860	0,9665
>= drei Wechsel	1,205	1,350	1,117	0,823	0,9851
Meldelücken					
keine Meldelücke	RG	RG	RG	RG	0,9868
eine Meldelücke	1,296**	1,289*	1,113	1,583*	0,9548
zwei Meldelücken	1,391*	1,326	1,533	1,545	/
>= drei Meldelücken	1,090	1,020	0,331	3,470**	/
Berufswechsel					
kein Wechsel	RG	RG	RG	RG	0,9913
ein Wechsel	1,269	1,296	1,040	1,474	0,9503
zwei Wechsel	1,511**	1,713***	0,844	1,567	/
>= drei Wechsel	2,212***	2,489***	1,993***	1,201	/
zuvor langzeitarbeitslos					
nein	RG	RG	RG	RG	0,9764
ja	2,134***	2,390***	2,137***	1,226	/

[a] bei Einbeziehung aller anderen erklärenden Variablen in die jeweilige Modellschätzung

[b] berechnet als Baseline Überlebensrate bei Einbeziehung aller anderen erklärenden zeitkonstanten Variablen in die jeweilige Modellschätzung

– : keine Schätzergebnisse aufgrund zu vieler nicht besetzter Zellen

/ : Schätzergebnisse verzerrt aufgrund von Kolinearitätsproblemen

Sigifikanzniveau: *** : p <= 0,005 ** : 0,005 < p <= 0,01 *: 0,01 < p <= 0,05

Tabelle 35: Hazard Ratios neu begonnener Beschäftigungsverhältnisse (Cox Proportional Hazard Rate Modell mit periodenspezifischen Effekten) und Baseline Überlebensraten am Ende des Untersuchungszeitraums, Sample 1; Zielzustand: Meldelücke

	Hazard Ratio [a]				
	gesamt	*bis 1 Jahr*	*1 bis 2 Jahre*	*2 bis 3 Jahre*	*Überlebensrate bei t =1095 Tage* [b]
Geschlecht					
Mann	RG	RG	RG	RG	0,6319
Frau	0,915*	1,061	0,691***	0,466***	0,7340
Alter					
bis 24 Jahre	1,155*	1,093	1,341***	1,3467**	0,6280
25 bis 34 Jahre	1,011	1,081	0,892	0,716*	0,6461
35 bis 44 Jahre	RG	RG	RG	RG	0,6555
45 bis 54 Jahre	1,074	1,174*	0,980	0,546*	0,7251
55 Jahre und älter	2,130***	1,858***	2,981***	3,899***	/
höchster Berufsabschluss					
ohne abgeschl. Berufsausb.	1,751***	1,969***	1,283*	1,026	0,5383
mit abgeschl. Berufsausb.	RG	RG	RG	RG	0,6696
Hochschulabschluss	0,923	0,830	1,050	1,229	/
Art der Tätigkeit					
primär	1,116	1,090	1,470	0,954	/
produzierend	RG	RG	RG	RG	0,6396
Dienstleistung	0,776***	0,789***	0,796*	0,663***	0,7529
Betriebsgröße					
1-19 Beschäftigte	0,829***	0,789***	0,995	0,905	0,7065
20-99 Beschäftigte	0,852***	0,874*	0,758*	0,838	0,7158
100-499 Beschäftigte	RG	RG	RG	RG	/
>=500 Beschäftigte	0,827***	0,866*	0,743*	0,749*	/
Arbeitslosigkeitserfahrung					
keinmal arbeitslos	RG	RG	RG	RG	/
einmal arbeitslos	0,583***	0,536***	0,791*	0,657***	0,8686
zweimal arbeitslos	0,478***	0,483***	0,500***	0,389***	0,8384
dreimal oder öfter arbeitslos	0,406***	0,425***	0,286***	0,276*	0,6148
Arbeitgeberwechsel					
kein Wechsel	RG	RG	RG	RG	0,6563
ein Wechsel	0,746***	0,779***	0,703***	0,620***	0,8612
zwei Wechsel	0,772***	0,781***	0,857	0,574**	0,8564
>= drei Wechsel	0,780***	0,821*	0,603***	0,678*	0,7371
Meldelücken					
keine Meldelücke	RG	RG	RG	RG	0,6743
eine Meldelücke	1,774***	1,916***	1,636***	1,193	0,6519
zwei Meldelücken	3,057***	3,362***	2,080***	1,740*	/
>= drei Meldelücken	5,475***	5,948***	2,266**	2,867**	/
Berufswechsel					
kein Wechsel	RG	RG	RG	RG	0,6829
ein Wechsel	0,894*	0,904	0,939	0,767*	0,7571
zwei Wechsel	1,005	1,065	0,819	0,783	/
>= drei Wechsel	1,066	1,081	1,039	0,919	/
zuvor langzeitarbeitslos					
nein	RG	RG	RG	RG	0,6593
ja	1,032	1,047	1,164	0,701	/

[a] bei Einbeziehung aller anderen erklärenden Variablen in die jeweilige Modellschätzung

[b] berechnet als Baseline Überlebensrate bei Einbeziehung aller anderen erklärenden zeitkonstanten Variablen in die jeweilige Modellschätzung

– : keine Schätzergebnisse aufgrund zu vieler nicht besetzter Zellen

/ : Schätzergebnisse verzerrt aufgrund von Kolinearitätsproblemen

Sigifikanzniveau: *** : p <= 0,005 ** : 0,005 < p <= 0,01 *: 0,01 < p <= 0,05

Tabelle 36: Hazard Ratios neu begonnener Beschäftigungsverhältnisse (Cox Modell mit periodenspezifischen Effekten) und Baseline Überlebensraten am Ende des Untersuchungszeitraums, Sample 2; Zielzustand: alle

	Hazard Ratio [a]				
	gesamt	*bis 1 Jahr*	*1 bis 2 Jahre*	*2 bis 3 Jahre*	*Überlebensrate bei t =1095 Tage* [b]
Geschlecht					
Mann	RG	RG	RG	RG	0,4567
Frau	0,902***	0,962	0,710***	0,918	0,4548
Alter					
bis 24 Jahre	1,595***	1,701***	1,359***	1,413***	0,3267
25 bis 34 Jahre	1,212***	1,238***	1,099	1,258***	0,3666
35 bis 44 Jahre	RG	RG	RG	RG	0,4278
45 bis 54 Jahre	1,070	1,173***	0,814*	0,959	0,3816
55 Jahre und älter	1,300***	1,287***	1,322*	1,352	0,3407
höchster Berufsabschluss					
ohne abgeschl. Berufsausb.	1,597***	1,830***	1,123*	1,135	0,2523
mit abgeschl. Berufsausb.	RG	RG	RG	RG	0,4665
Hochschulabschluss	0,970	0,754***	1,065	1,674***	/
Art der Tätigkeit					
primär	1,035	1,062	0,899	1,024	/
produzierend	RG	RG	RG	RG	0,4886
Dienstleistung	0,783***	0,783***	0,703***	0,915	0,4869
Betriebsgröße					
1-19 Beschäftigte	1,016	1,009	1,015	1,057	0,3714
20-99 Beschäftigte	1,067*	1,157***	0,863**	0,941	0,4337
100-499 Beschäftigte	RG	RG	RG	RG	/
>=500 Beschäftigte	0,900***	0,985	0,699***	0,836**	/
Arbeitslosigkeitserfahrung					
keinmal arbeitslos	RG	RG	RG	RG	/
einmal arbeitslos	1,007	1,045	0,879*	1,011	0,4462
zweimal arbeitslos	1,102*	1,123*	0,924	1,258*	0,2784
dreimal oder öfter arbeitslos	1,254***	1,320***	0,995	1,026	0,1619
Arbeitgeberwechsel					
kein Wechsel	RG	RG	RG	RG	/
ein Wechsel	1,088***	1,085*	1,058	1,149*	0,4516
zwei Wechsel	1,056	1,092*	0,867	1,158	0,3623
>= drei Wechsel	1,176***	1,250***	0,926	1,103	0,2711
Meldelücken					
keine Meldelücke	RG	RG	RG	RG	0,4997
eine Meldelücke	1,092***	1,141***	0,930	1,105	0,3983
zwei Meldelücken	1,424***	1,499***	1,254*	1,143	0,3555
>= drei Meldelücken	1,779***	1,929***	0,997	1,469	0,0014
Berufswechsel					
kein Wechsel	RG	RG	RG	RG	0,5178
ein Wechsel	0,981	1,045	0,811***	0,952	0,4774
zwei Wechsel	1,073	1,139***	0,878	0,986	/
>= drei Wechsel	1,130**	1,181***	0,871	1,159	/
zuvor langzeitarbeitslos					
nein	RG	RG	RG	RG	0,4692
ja	1,026	1,023	0,904	1,233**	/

[a] bei Einbeziehung aller anderen erklärenden Variablen in die jeweilige Modellschätzung

[b] berechnet als Baseline Überlebensrate bei Einbeziehung aller anderen erklärenden zeitkonstanten Variablen in die jeweilige Modellschätzung

– : keine Schätzergebnisse aufgrund zu vieler nicht besetzter Zellen

/ : Schätzergebnisse verzerrt aufgrund von Kolinearitätsproblemen

Sigifikanzniveau: *** : p <= 0,005 ** : 0,005 < p <= 0,01 *: 0,01 < p <= 0,05

Tabelle 37: Hazard Ratios neu begonnener Beschäftigungsverhältnisse (Cox Modell mit periodenspezifischen Effekten) und Baseline Überlebensraten am Ende des Untersuchungszeitraums, Sample 2; Zielzustand: Betriebswechsel

	Hazard Ratio [a]				
	gesamt	*bis 1 Jahr*	*1 bis 2 Jahre*	*2 bis 3 Jahre*	*Überlebensrate bei t =1095 Tage* [b]
Geschlecht					
Mann	RG	RG	RG	RG	0,7368
Frau	0,900**	0,934	0,761***	0,996	0,7606
Alter					
bis 24 Jahre	1,777***	1,935***	1,540***	1,527***	0,6486
25 bis 34 Jahre	1,336***	1,406***	1,208*	1,264*	0,5844
35 bis 44 Jahre	RG	RG	RG	RG	0,7289
45 bis 54 Jahre	0,901	0,951	0,649***	1,088	0,7460
55 Jahre und älter	0,535***	0,561***	0,596	0,307*	0,9419
höchster Berufsabschluss					
ohne abgeschl. Berufsausb.	1,275***	1,496***	0,977	0,795	0,6297
mit abgeschl. Berufsausb.	RG	RG	RG	RG	0,7425
Hochschulabschluss	1,166	0,871	1,171	2,153***	/
Art der Tätigkeit					
primär	0,743	0,752	0,884	0,410	/
produzierend	RG	RG	RG	RG	0,7288
Dienstleistung	0,826***	0,792***	0,755***	1,150	0,7584
Betriebsgröße					
1-19 Beschäftigte	1,106*	1,115	1,098	1,085	0,6696
20-99 Beschäftigte	1,167***	1,313***	0,967	0,941	0,6856
100-499 Beschäftigte	RG	RG	RG	RG	/
>=500 Beschäftigte	0,783***	0,808***	0,687***	0,838	/
Arbeitslosigkeitserfahrung					
keinmal arbeitslos	RG	RG	RG	RG	/
einmal arbeitslos	1,018	1,065	0,913	0,997	0,6610
zweimal arbeitslos	0,972	1,086	0,735	0,728	0,7171
dreimal oder öfter arbeitslos	0,852	0,952	0,570*	0,547	0,9132
Arbeitgeberwechsel					
kein Wechsel	RG	RG	RG	RG	/
ein Wechsel	0,958	0,956	0,982	0,930	0,7890
zwei Wechsel	0,884	0,974	0,641***	0,887	0,6227
>= drei Wechsel	1,032	1,174	0,781	0,724	0,7920
Meldelücken					
keine Meldelücke	RG	RG	RG	RG	0,7443
eine Meldelücke	0,962	1,024	0,794***	1,000	0,7282
zwei Meldelücken	1,103	1,227*	0,903	0,689	0,8701
>= drei Meldelücken	1,171	1,361**	0,484*	0,474	0,2520
Berufswechsel					
kein Wechsel	RG	RG	RG	RG	0,7609
ein Wechsel	1,048	1,077	0,903	1,169	0,7133
zwei Wechsel	1,409***	1,641***	1,051	0,924	/
>= drei Wechsel	1,605***	1,832***	1,197	0,869	/
zuvor langzeitarbeitslos					
nein	RG	RG	RG	RG	0,7371
ja	0,887	0,924	0,767*	0,918	/

[a] bei Einbeziehung aller anderen erklärenden Variablen in die jeweilige Modellschätzung

[b] berechnet als Baseline Überlebensrate bei Einbeziehung aller anderen erklärenden zeitkonstanten Variablen in die jeweilige Modellschätzung

– : keine Schätzergebnisse aufgrund zu vieler nicht besetzter Zellen

/ : Schätzergebnisse verzerrt aufgrund von Kolinearitätsproblemen

Sigifikanzniveau: *** : p <= 0,005 ** : 0,005 < p <= 0,01 *: 0,01 < p <= 0,05

Tabelle 38: Hazard Ratios neu begonnener Beschäftigungsverhältnisse (Cox Modell mit periodenspezifischen Effekten) und Baseline Überlebensraten am Ende des Untersuchungszeitraums, Sample 2; Zielzustand: Arbeitslosigkeit

	Hazard Ratio [a]				
	gesamt	*bis 1 Jahr*	*1 bis 2 Jahre*	*2 bis 3 Jahre*	*Überlebensrate bei t =1095 Tage* [b]
Geschlecht					
Mann	RG	RG	RG	RG	0,8770
Frau	1,009	1,048	0,974	0,915	0,8089
Alter					
bis 24 Jahre	1,218***	1,264***	1,093	1,203	0,8283
25 bis 34 Jahre	1,031	1,150*	0,801*	0,929	0,8712
35 bis 44 Jahre	RG	RG	RG	RG	0,8550
45 bis 54 Jahre	1,131	1,287***	0,915	0,837	0,8185
55 Jahre und älter	1,291*	1,222	1,355	1,661*	0,8389
höchster Berufsabschluss					
ohne abgeschl. Berufsausb.	1,440***	1,482***	1,240*	1,538***	0,8210
mit abgeschl. Berufsausb.	RG	RG	RG	RG	0,8471
Hochschulabschluss	0,870	0,630*	0,993	1,450	/
Art der Tätigkeit					
primär	1,642***	1,747***	1,037	1,753	/
produzierend	RG	RG	RG	RG	0,8775
Dienstleistung	0,693***	0,744***	0,606***	0,628***	0,8723
Betriebsgröße					
1-19 Beschäftigte	1,167**	1,204***	1,123	1,084	0,8057
20-99 Beschäftigte	1,093	1,182*	0,829	1,123	0,8575
100-499 Beschäftigte	RG	RG	RG	RG	/
>=500 Beschäftigte	0,845*	0,929	0,698**	0,775	/
Arbeitslosigkeitserfahrung					
keinmal arbeitslos	RG	RG	RG	RG	/
einmal arbeitslos	2,616***	3,489***	1,712***	1,508***	0,7117
zweimal arbeitslos	3,722***	4,026***	2,513***	4,168***	0,4696
dreimal oder öfter arbeitslos	5,362***	6,382***	3,190***	2,151***	0,2098
Arbeitgeberwechsel					
kein Wechsel	RG	RG	RG	RG	/
ein Wechsel	1,328***	1,367***	1,207	1,351**	0,7176
zwei Wechsel	1,095	1,185	0,824	1,120	0,8874
>= drei Wechsel	1,268***	1,480***	0,827	0,993	0,7308
Meldelücken					
keine Meldelücke	RG	RG	RG	RG	0,8809
eine Meldelücke	0,963	0,899	1,023	1,154	0,8250
zwei Meldelücken	0,958	0,972	1,044	0,748	0,7861
>= drei Meldelücken	1,186	1,236	0,870	1,285	0,5407
Berufswechsel					
kein Wechsel	RG	RG	RG	RG	0,8257
ein Wechsel	1,070	1,259***	0,812*	0,827	0,8838
zwei Wechsel	1,127	1,219*	0,878	1,059	/
>= drei Wechsel	1,197*	1,313***	0,767	1,202	/
zuvor langzeitarbeitslos					
nein	RG	RG	RG	RG	0,8590
ja	1,065	1,214***	0,699***	1,000	/

[a] bei Einbeziehung aller anderen erklärenden Variablen in die jeweilige Modellschätzung

[b] berechnet als Baseline Überlebensrate bei Einbeziehung aller anderen erklärenden zeitkonstanten Variablen in die jeweilige Modellschätzung

– : keine Schätzergebnisse aufgrund zu vieler nicht besetzter Zellen

/ : Schätzergebnisse verzerrt aufgrund von Kolinearitätsproblemen

Sigifikanzniveau: *** : p <= 0,005 ** : 0,005 < p <= 0,01 *: 0,01 < p <= 0,05

Tabelle 39: Hazard Ratios neu begonnener Beschäftigungsverhältnisse (Cox Modell mit periodenspezifischen Effekten) und Baseline Überlebensraten am Ende des Untersuchungszeitraums, Sample 2; Zielzustand: Langzeitarbeitslosigkeit

	Hazard Ratio [a]				
	gesamt	*bis 1 Jahr*	*1 bis 2 Jahre*	*2 bis 3 Jahre*	*Überlebensrate bei t =1095 Tage* [b]
Geschlecht					
Mann	RG	RG	RG	RG	0,9583
Frau	0,913	1,101	0,667*	0,901	0,9584
Alter					
bis 24 Jahre	0,760*	0,726	0,716	0,856	0,9794
25 bis 34 Jahre	0,898	1,175	0,611*	0,812	0,9504
35 bis 44 Jahre	RG	RG	RG	RG	0,9642
45 bis 54 Jahre	1,430***	1,833***	1,176	1,117	0,9381
55 Jahre und älter	2,710***	2,567***	2,954***	2,804***	0,8892
höchster Berufsabschluss					
ohne abgeschl. Berufsausb.	1,584***	1,629***	1,359	1,719***	0,9538
mit abgeschl. Berufsausb.	RG	RG	RG	RG	0,9474
Hochschulabschluss	0,853	0,759	0,672	1,115	/
Art der Tätigkeit					
primär	1,888**	1,811*	1,490	3,202**	/
produzierend	RG	RG	RG	RG	0,9693
Dienstleistung	0,723***	0,837	0,582***	0,701*	0,9514
Betriebsgröße					
1-19 Beschäftigte	0,983	1,165	0,820	0,875	0,9533
20-99 Beschäftigte	1,026	1,075	0,880	1,086	0,9673
100-499 Beschäftigte	RG	RG	RG	RG	/
>=500 Beschäftigte	0,960	1,259	0,570*	0,943	/
Arbeitslosigkeitserfahrung					
keinmal arbeitslos	RG	RG	RG	RG	/
einmal arbeitslos	1,793***	3,225***	1,112	1,102	0,9136
zweimal arbeitslos	2,185***	2,254***	1,438	2,844***	0,5847
dreimal oder öfter arbeitslos	2,344***	2,761***	2,303*	1,396	0,9502
Arbeitgeberwechsel					
kein Wechsel	RG	RG	RG	RG	/
ein Wechsel	1,595***	1,612***	1,560*	1,600**	0,8111
zwei Wechsel	1,064	1,184	0,910	1,027	0,9725
>= drei Wechsel	0,915	1,111	0,807	0,675	0,9660
Meldelücken					
keine Meldelücke	RG	RG	RG	RG	0,9656
eine Meldelücke	1,159	1,056	1,056	1,440*	0,9258
zwei Meldelücken	0,851	0,630	1,486	0,776	0,9887
>= drei Meldelücken	2,117***	2,128**	1,717	2,461*	–
Berufswechsel					
kein Wechsel	RG	RG	RG	RG	0,9396
ein Wechsel	1,183	1,535***	0,912	1,010	0,9617
zwei Wechsel	1,531***	1,566*	1,630*	1,383	/
>= drei Wechsel	2,005***	2,795***	1,149	1,479	/
zuvor langzeitarbeitslos					
nein	RG	RG	RG	RG	0,9662
ja	1,872***	2,959***	0,957	1,465*	/

[a] bei Einbeziehung aller anderen erklärenden Variablen in die jeweilige Modellschätzung

[b] berechnet als Baseline Überlebensrate bei Einbeziehung aller anderen erklärenden zeitkonstanten Variablen in die jeweilige Modellschätzung

– : keine Schätzergebnisse aufgrund zu vieler nicht besetzter Zellen

/ : Schätzergebnisse verzerrt aufgrund von Kolinearitätsproblemen

Sigifikanzniveau: *** : p <= 0,005 ** : 0,005 < p <= 0,01 *: 0,01 < p <= 0,05

Tabelle 40: Hazard Ratios neu begonnener Beschäftigungsverhältnisse (Cox Modell mit periodenspezifischen Effekten) und Baseline Überlebensraten am Ende des Untersuchungszeitraums, Sample 2; Zielzustand: Meldelücke

	Hazard Ratio [a]				
	gesamt	*bis 1 Jahr*	*1 bis 2 Jahre*	*2 bis 3 Jahre*	*Überlebensrate bei t =1095 Tage* [b]
Geschlecht					
Mann	RG	RG	RG	RG	0,7439
Frau	0,870***	0,919*	0,611***	0,966	0,7800
Alter					
bis 24 Jahre	1,706***	1,775***	1,466***	1,555***	0,6525
25 bis 34 Jahre	1,266***	1,215***	1,315***	1,556***	0,7136
35 bis 44 Jahre	RG	RG	RG	RG	0,7269
45 bis 54 Jahre	1,110	1,207**	0,868	0,863	0,6935
55 Jahre und älter	1,811***	1,737***	2,092***	2,047***	0,5110
höchster Berufsabschluss					
ohne abgeschl. Berufsausb.	1,890***	2,174***	1,183	1,041	0,5544
mit abgeschl. Berufsausb.	RG	RG	RG	RG	0,7866
Hochschulabschluss	0,862	0,714***	1,031	1,387*	/
Art der Tätigkeit					
primär	0,783	0,758	0,840	0,986	/
produzierend	RG	RG	RG	RG	0,7837
Dienstleistung	0,792***	0,763***	0,797***	1,057	0,7831
Betriebsgröße					
1-19 Beschäftigte	0,867***	0,841***	0,908	1,000	0,7370
20-99 Beschäftigte	0,989	1,052	0,830	0,781*	0,7782
100-499 Beschäftigte	RG	RG	RG	RG	/
>=500 Beschäftigte	1,010	1,084	0,761*	0,918	/
Arbeitslosigkeitserfahrung					
keinmal arbeitslos	RG	RG	RG	RG	/
einmal arbeitslos	0,629***	0,587***	0,650***	0,931	0,9044
zweimal arbeitslos	0,564***	0,554***	0,621**	0,571*	0,8549
dreimal oder öfter arbeitslos	0,496***	0,426***	0,740	1,172	0,7507
Arbeitgeberwechsel					
kein Wechsel	RG	RG	RG	RG	/
ein Wechsel	0,989	0,965	1,007	1,134	0,8595
zwei Wechsel	1,021	0,986	1,067	1,224	0,7580
>= drei Wechsel	0,997	0,983	0,962	1,184	0,7646
Meldelücken					
keine Meldelücke	RG	RG	RG	RG	0,7951
eine Meldelücke	1,501***	1,580***	1,269***	1,363***	0,6906
zwei Meldelücken	2,539***	2,571***	2,331***	2,544***	0,5379
>= drei Meldelücken	3,432***	3,565***	2,349***	3,258***	/
Berufswechsel					
kein Wechsel	RG	RG	RG	RG	0,8040
ein Wechsel	0,841***	0,873***	0,741***	0,776**	0,8079
zwei Wechsel	0,842**	0,847*	0,783	0,896	/
>= drei Wechsel	0,914	0,902	0,823	1,221	/
zuvor langzeitarbeitslos					
nein	RG	RG	RG	RG	0,7658
ja	1,047	0,941	1,269	1,571***	/

[a] bei Einbeziehung aller anderen erklärenden Variablen in die jeweilige Modellschätzung

[b] berechnet als Baseline Überlebensrate bei Einbeziehung aller anderen erklärenden zeitkonstanten Variablen in die jeweilige Modellschätzung

– : keine Schätzergebnisse aufgrund zu vieler nicht besetzter Zellen

/ : Schätzergebnisse verzerrt aufgrund von Kolinearitätsproblemen

Sigifikanzniveau: *** : p <= 0,005 ** : 0,005 < p <= 0,01 *: 0,01 < p <= 0,05

Tabelle 41: Hazard Ratios 1 bis 2jähriger Beschäftigungsverhältnisse (Cox Modell mit periodenspezifischen Effekten) und Baseline Überlebensraten am Ende des Untersuchungszeitraums, Sample 1; Zielzustand: alle

	Hazard Ratio [a]				
	gesamt	*bis 1 Jahr*	*1 bis 2 Jahre*	*2 bis 3 Jahre*	*Überlebensrate bei t =1095 Tage* [b]
Geschlecht					
Mann	RG	RG	RG	RG	0,5705
Frau	0,849***	0,829***	0,865**	0,866**	0,7124
Alter					
bis 24 Jahre	1,478***	1,512***	1,483***	1,222***	0,4384
25 bis 34 Jahre	1,221***	1,208***	1,279***	1,189***	0,6050
35 bis 44 Jahre	RG	RG	RG	RG	0,6709
45 bis 54 Jahre	0,920	1,066	0,768***	0,859	0,7901
55 Jahre und älter	1,970***	1,635***	1,981***	2,631***	0,3479
höchster Berufsabschluss					
ohne abgeschl. Berufsausb.	1,071	1,146**	1,072	0,959	0,6870
mit abgeschl. Berufsausb.	RG	RG	RG	RG	0,6024
Hochschulabschluss	1,141*	1,032	1,132	1,315**	/
Art der Tätigkeit					
primär	1,108	1,375*	0,898	0,856	/
produzierend	RG	RG	RG	RG	0,5907
Dienstleistung	1,077	1,050	1,060	1,137*	0,6121
Betriebsgröße					
1-19 Beschäftigte	1,409***	1,503***	1,377***	1,290***	0,4674
20-99 Beschäftigte	1,199***	1,191***	1,241***	1,174*	0,6036
100-499 Beschäftigte	RG	RG	RG	RG	0,6331
>=500 Beschäftigte	0,877***	0,846**	0,905	0,895	/
Arbeitslosigkeitserfahrung					
keinmal arbeitslos	RG	RG	RG	RG	/
einmal arbeitslos	1,131***	1,177***	1,225***	0,970	0,6531
zweimal oder öfter arbeitslos	1,136	1,064	1,399***	0,991	/
Arbeitgeberwechsel					
kein Wechsel	RG	RG	RG	RG	0,5500
ein Wechsel	0,866***	0,840***	0,907	0,870*	0,7202
>= zwei Wechsel	0,962	1,005	0,975	0,886*	0,6409
Meldelücken					
keine Meldelücke	RG	RG	RG	RG	0,6326
eine Meldelücke	1,030	1,004	1,081	1,024	0,6551
>= zwei Meldelücken	1,464***	1,743***	1,349*	1,036	/
Berufswechsel					
kein Wechsel	RG	RG	RG	RG	0,6037
ein Wechsel	1,007	1,019	1,073	0,930	0,6790
zwei Wechsel	0,968	0,976	0,911	1,007	0,5251
>= drei Wechsel	1,115*	1,114	1,183	1,049	/
zuvor langzeitarbeitslos					
nein	RG	RG	RG	RG	0,6251
ja	0,980	1,002	0,996	0,936	/

[a] bei Einbeziehung aller anderen erklärenden Variablen in die jeweilige Modellschätzung

[b] berechnet als Baseline Überlebensrate bei Einbeziehung aller anderen erklärenden zeitkonstanten Variablen in die jeweilige Modellschätzung

– : keine Schätzergebnisse aufgrund zu vieler nicht besetzter Zellen

/ : Schätzergebnisse verzerrt aufgrund von Kolinearitätsproblemen

Sigifikanzniveau: *** : p <= 0,005 ** : 0,005 < p <= 0,01 *: 0,01 < p <= 0,05

Tabelle 42: Hazard Ratios 1 bis 2jähriger Beschäftigungsverhältnisse (Cox Modell mit periodenspezifischen Effekten) und Baseline Überlebensraten am Ende des Untersuchungszeitraums, Sample 1; Zielzustand: Betriebswechsel

	Hazard Ratio [a]				
	gesamt	*bis 1 Jahr*	*1 bis 2 Jahre*	*2 bis 3 Jahre*	*Überlebensrate bei t =1095 Tage* [b]
Geschlecht					
Mann	RG	RG	RG	RG	0,8304
Frau	0,688***	0,729***	0,715***	0,618***	0,8792
Alter					
bis 24 Jahre	1,483***	1,424***	1,590***	1,471***	0,7948
25 bis 34 Jahre	1,235***	1,245*	1,252*	1,209*	0,7747
35 bis 44 Jahre	RG	RG	RG	RG	0,8304
45 bis 54 Jahre	0,834*	0,950	0,691*	0,818	0,9323
55 Jahre und älter	0,561***	0,541*	0,632	0,524*	0,9782
höchster Berufsabschluss					
ohne abgeschl. Berufsausb.	0,959	0,942	1,098	0,869	0,8712
mit abgeschl. Berufsausb.	RG	RG	RG	RG	0,8302
Hochschulabschluss	1,212	1,183	1,042	1,391*	/
Art der Tätigkeit					
primär	0,772	1,108	0,564	0,510	/
produzierend	RG	RG	RG	RG	0,8731
Dienstleistung	1,243***	1,355***	1,211	1,136	0,7726
Betriebsgröße					
1-19 Beschäftigte	1,148*	1,303***	1,044	1,038	0,8065
20-99 Beschäftigte	1,131	1,026	1,301*	1,129	0,8330
100-499 Beschäftigte	RG	RG	RG	RG	0,8230
>=500 Beschäftigte	0,870	0,757	0,904	0,978	/
Arbeitslosigkeitserfahrung					
keinmal arbeitslos	RG	RG	RG	RG	/
einmal arbeitslos	0,833***	0,793*	0,963	0,776*	0,8878
zweimal oder öfter arbeitslos	0,590***	0,499***	0,748	0,579*	/
Arbeitgeberwechsel					
kein Wechsel	RG	RG	RG	RG	0,8630
ein Wechsel	1,156*	1,058	1,304**	1,166	0,8093
>= zwei Wechsel	1,467***	1,749***	1,342***	1,249*	0,7544
Meldelücken					
keine Meldelücke	RG	RG	RG	RG	0,8518
eine Meldelücke	0,845***	0,740***	0,899	0,940	0,8061
>= zwei Meldelücken	0,789	0,883	0,964	0,462*	/
Berufswechsel					
kein Wechsel	RG	RG	RG	RG	0,8586
ein Wechsel	1,003	1,007	1,143	0,889	0,8123
zwei Wechsel	0,948	0,917	0,929	1,004	0,7821
>= drei Wechsel	1,034	1,069	1,064	0,955	/
zuvor langzeitarbeitslos					
nein	RG	RG	RG	RG	0,8362
ja	1,035	0,908	0,867	1,324	/

[a] bei Einbeziehung aller anderen erklärenden Variablen in die jeweilige Modellschätzung

[b] berechnet als Baseline Überlebensrate bei Einbeziehung aller anderen erklärenden zeitkonstanten Variablen in die jeweilige Modellschätzung

– : keine Schätzergebnisse aufgrund zu vieler nicht besetzter Zellen

/ : Schätzergebnisse verzerrt aufgrund von Kolinearitätsproblemen

Sigifikanzniveau: *** : p <= 0,005 ** : 0,005 < p <= 0,01 *: 0,01 < p <= 0,05

Tabelle 43: Hazard Ratios 1 bis 2jähriger Beschäftigungsverhältnisse (Cox Modell mit periodenspezifischen Effekten) und Baseline Überlebensraten am Ende des Untersuchungszeitraums, Sample 1; Zielzustand: Arbeitslosigkeit

	Hazard Ratio [a]				
	gesamt	*bis 1 Jahr*	*1 bis 2 Jahre*	*2 bis 3 Jahre*	*Überlebensrate bei t =1095 Tage* [b]
Geschlecht					
Mann	RG	RG	RG	RG	0,6875
Frau	1,197***	1,084	1,172	1,504***	0,8852
Alter					
bis 24 Jahre	1,217**	1,165	1,239	1,300*	0,8625
25 bis 34 Jahre	1,161*	1,063	1,315**	1,194	0,8623
35 bis 44 Jahre	RG	RG	RG	RG	0,9177
45 bis 54 Jahre	0,862	1,029	0,696*	0,753	0,9538
55 Jahre und älter	1,222	1,101	1,101	1,692*	0,7308
höchster Berufsabschluss					
ohne abgeschl. Berufsausb.	1,194**	1,313***	1,064	1,118	0,8980
mit abgeschl. Berufsausb.	RG	RG	RG	RG	0,8808
Hochschulabschluss	0,865	0,969	0,960	0,563	/
Art der Tätigkeit					
primär	1,705*	1,720*	2,052*	1,280	/
produzierend	RG	RG	RG	RG	0,8572
Dienstleistung	0,962	0,930	0,901	1,113	0,9093
Betriebsgröße					
1-19 Beschäftigte	1,881***	1,822***	2,060***	1,813***	0,7645
20-99 Beschäftigte	1,412***	1,462***	1,354**	1,380**	0,8622
100-499 Beschäftigte	RG	RG	RG	RG	0,9032
>=500 Beschäftigte	0,757***	0,787*	0,842	0,624***	/
Arbeitslosigkeitserfahrung					
keinmal arbeitslos	RG	RG	RG	RG	/
einmal arbeitslos	1,923***	2,032***	1,940***	1,690***	0,7529
zweimal oder öfter arbeitslos	2,187***	2,184***	2,485***	1,821***	/
Arbeitgeberwechsel					
kein Wechsel	RG	RG	RG	RG	0,8941
ein Wechsel	0,895	0,916	0,827	0,934	0,9194
>= zwei Wechsel	0,908	0,860	1,076	0,833	0,8877
Meldelücken					
keine Meldelücke	RG	RG	RG	RG	0,8871
eine Meldelücke	1,086	1,100	1,058	1,091	0,8999
>= zwei Meldelücken	2,067***	2,463***	1,918***	1,286	/
Berufswechsel					
kein Wechsel	RG	RG	RG	RG	0,8902
ein Wechsel	0,977	1,011	0,881	1,021	0,9274
zwei Wechsel	1,008	1,050	0,897	1,050	0,7530
>= drei Wechsel	1,366***	1,294*	1,562***	1,301	/
zuvor langzeitarbeitslos					
nein	RG	RG	RG	RG	0,8895
ja	0,936	1,127	0,786	0,743	/

[a] bei Einbeziehung aller anderen erklärenden Variablen in die jeweilige Modellschätzung

[b] berechnet als Baseline Überlebensrate bei Einbeziehung aller anderen erklärenden zeitkonstanten Variablen in die jeweilige Modellschätzung

– : keine Schätzergebnisse aufgrund zu vieler nicht besetzter Zellen

/ : Schätzergebnisse verzerrt aufgrund von Kolinearitätsproblemen

Sigifikanzniveau: *** : p <= 0,005 ** : 0,005 < p <= 0,01 *: 0,01 < p <= 0,05

Tabelle 44: Hazard Ratios 1 bis 2jähriger Beschäftigungsverhältnisse (Cox Modell mit periodenspezifischen Effekten) und Baseline Überlebensraten am Ende des Untersuchungszeitraums, Sample 1; Zielzustand: Langzeitarbeitslosigkeit

	Hazard Ratio [a]				
	gesamt	*bis 1 Jahr*	*1 bis 2 Jahre*	*2 bis 3 Jahre*	*Überlebensrate bei t =1095 Tage* [b]
Geschlecht					
Mann	RG	RG	RG	RG	0,9792
Frau	1,447***	1,089	1,626**	1,951***	0,9692
Alter					
bis 24 Jahre	0,887	0,902	0,838	0,776	0,9821
25 bis 34 Jahre	1,009	0,823	1,483*	0,918	0,9624
35 bis 44 Jahre	RG	RG	RG	RG	0,9914
45 bis 54 Jahre	1,088	1,272	0,966	0,977	0,9951
55 Jahre und älter	2,585***	2,039*	2,130*	4,070***	0,7514
höchster Berufsabschluss					
ohne abgeschl. Berufsausb.	1,383*	2,090***	1,220	0,803	0,9790
mit abgeschl. Berufsausb.	RG	RG	RG	RG	0,9735
Hochschulabschluss	1,099	1,667	0,436	0,965	/
Art der Tätigkeit					
primär	1,940	1,295	3,015	2,014	/
produzierend	RG	RG	RG	RG	0,9758
Dienstleistung	1,068	0,920	1,176	1,213	0,9802
Betriebsgröße					
1-19 Beschäftigte	1,441*	1,354	1,551*	1,478	0,9830
20-99 Beschäftigte	1,431*	1,418	1,598*	1,312	0,9682
100-499 Beschäftigte	RG	RG	RG	RG	0,9773
>=500 Beschäftigte	1,081	1,123	1,264	0,893	/
Arbeitslosigkeitserfahrung					
keinmal arbeitslos	RG	RG	RG	RG	/
einmal arbeitslos	1,835***	2,208***	1,931***	1,304	0,9529
zweimal oder öfter arbeitslos	1,865***	1,851*	2,720***	1,130	/
Arbeitgeberwechsel					
kein Wechsel	RG	RG	RG	RG	0,9751
ein Wechsel	1,175	1,225	0,976	1,295	0,9809
>= zwei Wechsel	1,183	1,269	1,731*	0,757	0,9736
Meldelücken					
keine Meldelücke	RG	RG	RG	RG	0,9822
eine Meldelücke	1,156	1,318	0,936	1,143	0,9711
>= zwei Meldelücken	2,037***	2,191***	2,659***	1,210	/
Berufswechsel					
kein Wechsel	RG	RG	RG	RG	0,9815
ein Wechsel	1,207	1,082	1,301	1,299	0,9748
zwei Wechsel	1,318	1,462	1,270	1,174	–
>= drei Wechsel	2,064***	2,432***	2,417***	1,260	/
zuvor langzeitarbeitslos					
nein	RG	RG	RG	RG	0,9796
ja	0,967	0,990	0,956	0,946	/

[a] bei Einbeziehung aller anderen erklärenden Variablen in die jeweilige Modellschätzung

[b] berechnet als Baseline Überlebensrate bei Einbeziehung aller anderen erklärenden zeitkonstanten Variablen in die jeweilige Modellschätzung

– : keine Schätzergebnisse aufgrund zu vieler nicht besetzter Zellen

/ : Schätzergebnisse verzerrt aufgrund von Kolinearitätsproblemen

Sigifikanzniveau: *** : p <= 0,005 ** : 0,005 < p <= 0,01 *: 0,01 < p <= 0,05

Tabelle 45: Hazard Ratios 1 bis 2jähriger Beschäftigungsverhältnisse (Cox Modell mit periodenspezifischen Effekten) und Baseline Überlebensraten am Ende des Untersuchungszeitraums, Sample 1; Zielzustand: Meldelücke

	Hazard Ratio [a]				
	gesamt	*bis 1 Jahr*	*1 bis 2 Jahre*	*2 bis 3 Jahre*	*Überlebensrate bei t =1095 Tage* [b]
Geschlecht					
Mann	RG	RG	RG	RG	0,8154
Frau	0,766***	0,723***	0,785*	0,820*	0,9170
Alter					
bis 24 Jahre	1,870***	2,181***	1,767***	1,542***	0,6144
25 bis 34 Jahre	1,253**	1,333***	1,236	1,156	0,9243
35 bis 44 Jahre	RG	RG	RG	RG	0,8985
45 bis 54 Jahre	1,142	1,309*	0,990	1,058	0,9002
55 Jahre und älter	5,535***	4,244***	5.605***	8,027***	0,4909
höchster Berufsabschluss					
ohne abgeschl. Berufsausb.	1,053	1,103	1,067	0,970	0,8968
mit abgeschl. Berufsausb.	RG	RG	RG	RG	0,8553
Hochschulabschluss	1,245*	0,952	1,345	1,604**	/
Art der Tätigkeit					
primär	0,995	1,240	0,581	0,967	/
produzierend	RG	RG	RG	RG	0,8242
Dienstleistung	1,016	0,904	1,071	1,160	0,8738
Betriebsgröße					
1-19 Beschäftigte	1,304***	1,410***	1,236	1,204	0,7776
20-99 Beschäftigte	1,099	1,158	1,053	1,055	0,8688
100-499 Beschäftigte	RG	RG	RG	RG	0,8886
>=500 Beschäftigte	0,969	0,989	0,952	0,958	/
Arbeitslosigkeitserfahrung					
keinmal arbeitslos	RG	RG	RG	RG	/
einmal arbeitslos	0,816**	0,835	0,903	0,707*	0,9605
zweimal oder öfter arbeitslos	0,892	0,636*	1,281	0,956	/
Arbeitgeberwechsel					
kein Wechsel	RG	RG	RG	RG	0,7101
ein Wechsel	0,635***	0,616***	0,686***	0,618***	0,9470
>= zwei Wechsel	0,662***	0,662***	0,628***	0,694***	0,9379
Meldelücken					
keine Meldelücke	RG	RG	RG	RG	0,8696
eine Meldelücke	1,244***	1,261**	1,380***	1,101	0,8993
>= zwei Meldelücken	1,725***	2,008***	1,230	1,678*	/
Berufswechsel					
kein Wechsel	RG	RG	RG	RG	0,8062
ein Wechsel	1,034	1,019	1,183	0,929	0,9068
zwei Wechsel	0,926	0,940	0,883	0,947	0,9148
>= drei Wechsel	0,954	0,947	0,913	1,006	/
zuvor langzeitarbeitslos					
nein	RG	RG	RG	RG	0,8606
ja	1,025	0,749	1,532	0,989	/

[a] bei Einbeziehung aller anderen erklärenden Variablen in die jeweilige Modellschätzung

[b] berechnet als Baseline Überlebensrate bei Einbeziehung aller anderen erklärenden zeitkonstanten Variablen in die jeweilige Modellschätzung

– : keine Schätzergebnisse aufgrund zu vieler nicht besetzter Zellen

/ : Schätzergebnisse verzerrt aufgrund von Kolinearitätsproblemen

Sigifikanzniveau: *** : p <= 0,005 ** : 0,005 < p <= 0,01 *: 0,01 < p <= 0,05

Tabelle 46: Hazard Ratios 1 bis 2jähriger Beschäftigungsverhältnisse (Cox Modell mit periodenspezifischen Effekten) und Baseline Überlebensraten am Ende des Untersuchungszeitraums, Sample 2; Zielzustand: alle

	Hazard Ratio [a]				
	gesamt	*bis 1 Jahr*	*1 bis 2 Jahre*	*2 bis 3 Jahre*	*Überlebensrate bei t =1095 Tage* [b]
Geschlecht					
Mann	RG	RG	RG	RG	0,6041
Frau	1,028	1,007	1,063	1,029	0,6758
Alter					
bis 24 Jahre	1,687***	1,827***	1,595***	1,554***	/
25 bis 34 Jahre	1,384***	1,431***	1,463***	1,249***	0,5662
35 bis 44 Jahre	RG	RG	RG	RG	0,6507
45 bis 54 Jahre	0,939	0,954	0,808**	1,033	0,6433
55 Jahre und älter	1,664***	1,384***	1,405***	2,420***	0,3986
höchster Berufsabschluss					
ohne abgeschl. Berufsausb.	1,041	1,110*	0,956	1,014	0,6442
mit abgeschl. Berufsausb.	RG	RG	RG	RG	0,6528
Hochschulabschluss	1,217***	1,127	1,305***	1,277***	/
Art der Tätigkeit					
primär	1,349*	1,776***	0,791	1,170	/
produzierend	RG	RG	RG	RG	0,5915
Dienstleistung	0,959	0,968	1,009	0,904*	0,6805
Betriebsgröße					
1-19 Beschäftigte	1,216***	1,315***	1,238***	1,048	0,5527
20-99 Beschäftigte	1,082*	1,143***	1,011	1,059	0,6223
100-499 Beschäftigte	RG	RG	RG	RG	0,6523
>=500 Beschäftigte	0,836***	0,773***	0,767***	0,988	/
Arbeitslosigkeitserfahrung					
keinmal arbeitslos	RG	RG	RG	RG	/
einmal arbeitslos	1,038	1,084	0,958	1,043	0,6136
zweimal oder öfter arbeitslos	1,164***	1,254***	1,268***	0,912	/
Arbeitgeberwechsel					
kein Wechsel	RG	RG	RG	RG	0,6029
ein Wechsel	0,980	0,977	0,964	1,001	0,6867
>= zwei Wechsel	1,079*	1,130**	1,095	0,990	0,6242
Meldelücken					
keine Meldelücke	RG	RG	RG	RG	0,6392
eine Meldelücke	1,121***	1,178***	1,025	1,122*	0,6540
>= zwei Meldelücken	1,363***	1,526***	1,348*	1,062	0,5866
Berufswechsel					
kein Wechsel	RG	RG	RG	RG	0,6244
ein Wechsel	0,987	1,000	0,999	0,957	0,6796
zwei Wechsel	1,120***	1,169***	1,058	1,100	/
>= drei Wechsel	1,193***	1,241***	1,203*	1,103	0,7047
zuvor langzeitarbeitslos					
nein	RG	RG	RG	RG	0,6469
ja	1,173***	1,276***	1,006	1,163	/

[a] bei Einbeziehung aller anderen erklärenden Variablen in die jeweilige Modellschätzung

[b] berechnet als Baseline Überlebensrate bei Einbeziehung aller anderen erklärenden zeitkonstanten Variablen in die jeweilige Modellschätzung

– : keine Schätzergebnisse aufgrund zu vieler nicht besetzter Zellen

/ : Schätzergebnisse verzerrt aufgrund von Kolinearitätsproblemen

Sigifikanzniveau: *** : p <= 0,005 ** : 0,005 < p <= 0,01 *: 0,01 < p <= 0,05

Tabelle 47: Hazard Ratios 1 bis 2jähriger Beschäftigungsverhältnisse (Cox Modell mit periodenspezifischen Effekten) und Baseline Überlebensraten am Ende des Untersuchungszeitraums, Sample 2; Zielzustand: Betriebswechsel

	Hazard Ratio [a]				
	gesamt	*bis 1 Jahr*	*1 bis 2 Jahre*	*2 bis 3 Jahre*	*Überlebensrate bei t =1095 Tage* [b]
Geschlecht					
Mann	RG	RG	RG	RG	0,7990
Frau	0,856***	0,866*	0,876	0,817**	0,8514
Alter					
bis 24 Jahre	1,610***	1,785***	1,539***	1,362***	/
25 bis 34 Jahre	1,270***	1,242***	1,262***	1,331***	0,7417
35 bis 44 Jahre	RG	RG	RG	RG	0,7389
45 bis 54 Jahre	0,771***	0,789**	0,723***	0,791*	0,8709
55 Jahre und älter	0,598***	0,706*	0,506***	0,499**	0,9406
höchster Berufsabschluss					
ohne abgeschl. Berufsausb.	0,897	1,005	0,823	0,780*	0,8655
mit abgeschl. Berufsausb.	RG	RG	RG	RG	0,7968
Hochschulabschluss	1,220**	1,021	1,382**	1,417***	/
Art der Tätigkeit					
primär	0,697	0,911	0,289*	0,713	/
produzierend	RG	RG	RG	RG	0,7952
Dienstleistung	1,083	1,078	1,073	1,103	0,7913
Betriebsgröße					
1-19 Beschäftigte	1,155**	1,288***	1,134	0,941	0,7913
20-99 Beschäftigte	1,118*	1,154*	1,061	1,117	0,7917
100-499 Beschäftigte	RG	RG	RG	RG	0,8285
>=500 Beschäftigte	0,791***	0,712***	0,767***	0,962	/
Arbeitslosigkeitserfahrung					
keinmal arbeitslos	RG	RG	RG	RG	/
einmal arbeitslos	0,921	0,996	0,829*	0,890	0,8139
zweimal oder öfter arbeitslos	0,903	0,963	0,951	0,720*	/
Arbeitgeberwechsel					
kein Wechsel	RG	RG	RG	RG	0,7924
ein Wechsel	1,141**	1,146*	1,077	1,207*	0,7879
>= zwei Wechsel	1,343***	1,425***	1,295**	1,252	0,7424
Meldelücken					
keine Meldelücke	RG	RG	RG	RG	0,8043
eine Meldelücke	0,921	0,909	0,811*	1,074	0,8292
>= zwei Meldelücken	1,114	1,030	1,149*	1,229***	0,9096
Berufswechsel					
kein Wechsel	RG	RG	RG	RG	0,8071
ein Wechsel	1,030	1,026	0,983	1,091	0,7848
zwei Wechsel	1,149*	1,207*	1,061	1,139	/
>= drei Wechsel	1,229***	1,324***	1,213	1,048	–
zuvor langzeitarbeitslos					
nein	RG	RG	RG	RG	0,8030
ja	1,003	1,141	0,856	0,896	/

[a] bei Einbeziehung aller anderen erklärenden Variablen in die jeweilige Modellschätzung

[b] berechnet als Baseline Überlebensrate bei Einbeziehung aller anderen erklärenden zeitkonstanten Variablen in die jeweilige Modellschätzung

– : keine Schätzergebnisse aufgrund zu vieler nicht besetzter Zellen

/ : Schätzergebnisse verzerrt aufgrund von Kolinearitätsproblemen

Sigifikanzniveau: *** : p <= 0,005 ** : 0,005 < p <= 0,01 *: 0,01 < p <= 0,05

Tabelle 48: Hazard Ratios 1 bis 2jähriger Beschäftigungsverhältnisse (Cox Modell mit periodenspezifischen Effekten) und Baseline Überlebensraten am Ende des Untersuchungszeitraums, Sample 2; Zielzustand: Arbeitslosigkeit

	Hazard Ratio [a]				
	gesamt	*bis 1 Jahr*	*1 bis 2 Jahre*	*2 bis 3 Jahre*	*Überlebensrate bei t =1095 Tage* [b]
Geschlecht					
Mann	RG	RG	RG	RG	0,8929
Frau	1,026	1,110	1,113	0,877	0,8538
Alter					
bis 24 Jahre	1,039	1,095	0,886	1,071	/
25 bis 34 Jahre	1,002	1,144	1,176	0,753*	0,8664
35 bis 44 Jahre	RG	RG	RG	RG	0,9156
45 bis 54 Jahre	1,068	1,071	0,722	1,287*	0,8785
55 Jahre und älter	2,030***	1,420*	2,077***	2,908***	0,6131
höchster Berufsabschluss					
ohne abgeschl. Berufsausb.	1,297***	1,299*	1,172	1,376***	0,8327
mit abgeschl. Berufsausb.	RG	RG	RG	RG	0,8892
Hochschulabschluss	1,257	1,410*	1,223	1,092	/
Art der Tätigkeit					
primär	1,998***	3,775***	0,822	0,529	/
produzierend	RG	RG	RG	RG	0,8702
Dienstleistung	0,721***	0,834	0,784*	0,571***	0,9179
Betriebsgröße					
1-19 Beschäftigte	1,397***	1,766***	1,450***	0,983	0,8415
20-99 Beschäftigte	1,176*	1,239*	0,986	1,229	0,8669
100-499 Beschäftigte	RG	RG	RG	RG	0,8721
>=500 Beschäftigte	0,710***	0,550***	0,646**	0,930	/
Arbeitslosigkeitserfahrung					
keinmal arbeitslos	RG	RG	RG	RG	/
einmal arbeitslos	1,728***	2,009***	1,556***	1,531***	0,8242
zweimal oder öfter arbeitslos	2,248***	2,680***	2,860***	1,333	/
Arbeitgeberwechsel					
kein Wechsel	RG	RG	RG	RG	0,8743
ein Wechsel	0,792***	0,789*	0,756*	0,818	0,9284
>= zwei Wechsel	0,762***	0,775*	0,871	0,684***	0,8943
Meldelücken					
keine Meldelücke	RG	RG	RG	RG	0,8898
eine Meldelücke	1,421***	1,480***	1,459***	1,328***	0,8168
>= zwei Meldelücken	1,718***	1,968***	1,775*	1,293	0,6586
Berufswechsel					
kein Wechsel	RG	RG	RG	RG	0,8435
ein Wechsel	0,998	1,028	1,071	0,920	0,9146
zwei Wechsel	1,139	1,077	1,090	1,250	/
>= drei Wechsel	1,463***	1,344*	1,710***	1,466**	0,7578
zuvor langzeitarbeitslos					
nein	RG	RG	RG	RG	0,8783
ja	1,566***	1,747***	1,323	1,493**	/

[a] bei Einbeziehung aller anderen erklärenden Variablen in die jeweilige Modellschätzung

[b] berechnet als Baseline Überlebensrate bei Einbeziehung aller anderen erklärenden zeitkonstanten Variablen in die jeweilige Modellschätzung

– : keine Schätzergebnisse aufgrund zu vieler nicht besetzter Zellen

/ : Schätzergebnisse verzerrt aufgrund von Kolinearitätsproblemen

Sigifikanzniveau: *** : p <= 0,005 ** : 0,005 < p <= 0,01 *: 0,01 < p <= 0,05

Tabelle 49: Hazard Ratios 1 bis 2jähriger Beschäftigungsverhältnisse (Cox Modell mit periodenspezifischen Effekten) und Baseline Überlebensraten am Ende des Untersuchungszeitraums, Sample 2; Zielzustand: Langzeitarbeitslosigkeit

	Hazard Ratio [a]				
	gesamt	*bis 1 Jahr*	*1 bis 2 Jahre*	*2 bis 3 Jahre*	*Überlebensrate bei t =1095 Tage* [b]
Geschlecht					
Mann	RG	RG	RG	RG	0,9700
Frau	0,955	1,175	1,069	0,776	0,9519
Alter					
bis 24 Jahre	0,860	0,974	0,933	0,750	/
25 bis 34 Jahre	1,032	1,590*	1,517	0,553**	0,9546
35 bis 44 Jahre	RG	RG	RG	RG	0,9862
45 bis 54 Jahre	1,821***	1,801*	0,881	2,415***	0,9401
55 Jahre und älter	5,819***	4,162***	4,870***	7,817***	0,7116
höchster Berufsabschluss					
ohne abgeschl. Berufsausb.	1,499***	1,309	1,314	1,735***	0,9451
mit abgeschl. Berufsausb.	RG	RG	RG	RG	0,9786
Hochschulabschluss	1,079	1,464	0,642	1,087	/
Art der Tätigkeit					
primär	1,320	2,421	1,710	0,433	/
produzierend	RG	RG	RG	RG	0,9691
Dienstleistung	0,817	1,281	0,574**	0,741	0,9707
Betriebsgröße					
1-19 Beschäftigte	1,237	1,841***	1,083	0,986	0,9681
20-99 Beschäftigte	1,064	1,084	0,877	1,157	0,9677
100-499 Beschäftigte	RG	RG	RG	RG	/
>=500 Beschäftigte	0,987	0,922	0,833	1,080	0,9775
Arbeitslosigkeitserfahrung					
keinmal arbeitslos	RG	RG	RG	RG	/
einmal arbeitslos	1,316*	1,797***	1,190	1,126	0,9656
zweimal oder öfter arbeitslos	1,567*	1,744	2,469***	0,983	/
Arbeitgeberwechsel					
kein Wechsel	RG	RG	RG	RG	0,9671
ein Wechsel	0,856	0,894	0,692	0,931	0,9782
>= zwei Wechsel	0,723*	0,621*	1,022	0,651*	0,9766
Meldelücken					
keine Meldelücke	RG	RG	RG	RG	0,9709
eine Meldelücke	1,738***	2,212***	1,656*	1,513**	0,9303
>= zwei Meldelücken	1,716*	2,316*	2,100	1,020	0,9178
Berufswechsel					
kein Wechsel	RG	RG	RG	RG	0,9636
ein Wechsel	1,135	1,295	1,110	1,056	0,9611
zwei Wechsel	1,399*	1,275	1,309	1,530*	/
>= drei Wechsel	1,561*	1,607	2,564***	1,026	–
zuvor langzeitarbeitslos					
nein	RG	RG	RG	RG	0,9683
ja	2,258***	2,480***	2,239***	2,113***	/

[a] bei Einbeziehung aller anderen erklärenden Variablen in die jeweilige Modellschätzung

[b] berechnet als Baseline Überlebensrate bei Einbeziehung aller anderen erklärenden zeitkonstanten Variablen in die jeweilige Modellschätzung

– : keine Schätzergebnisse aufgrund zu vieler nicht besetzter Zellen

/ : Schätzergebnisse verzerrt aufgrund von Kolinearitätsproblemen

Sigifikanzniveau: *** : p <= 0,005 ** : 0,005 < p <= 0,01 *: 0,01 < p <= 0,05

Tabelle 50: Hazard Ratios 1 bis 2jähriger Beschäftigungsverhältnisse (Cox Modell mit periodenspezifischen Effekten) und Baseline Überlebensraten am Ende des Untersuchungszeitraums, Sample 2; Zielzustand: Meldelücke

	Hazard Ratio [a]				
	gesamt	*bis 1 Jahr*	*1 bis 2 Jahre*	*2 bis 3 Jahre*	*Überlebensrate bei t =1095 Tage* [b]
Geschlecht					
Mann	RG	RG	RG	RG	0,8775
Frau	1,361***	1,224***	1,353***	1,588***	0,9197
Alter					
bis 24 Jahre	2,718***	2,845***	2,574***	2,670***	/
25 bis 34 Jahre	2,122***	2,247***	2,263***	1,854***	0,8696
35 bis 44 Jahre	RG	RG	RG	RG	0,9481
45 bis 54 Jahre	1,180	1,227	1,134	1,165	0,8484
55 Jahre und älter	4,007***	3,190***	3,122***	6,247***	0,6676
höchster Berufsabschluss					
ohne abgeschl. Berufsausb.	1,052	1,152	1,027	0,945	0,9118
mit abgeschl. Berufsausb.	RG	RG	RG	RG	0,9294
Hochschulabschluss	1,227*	1,197	1,206	1,289	/
Art der Tätigkeit					
primär	1,812***	1,517	1,602	2,373***	/
produzierend	RG	RG	RG	RG	0,9001
Dienstleistung	0,961	0,883	1,017	1,028	0,9302
Betriebsgröße					
1-19 Beschäftigte	1,211***	1,108	1,290**	1,297***	0,9059
20-99 Beschäftigte	0,972	1,053	0,958	0,878	0,9244
100-499 Beschäftigte	RG	RG	RG	RG	0,9203
>=500 Beschäftigte	0,972	1,031	0,823	1,031	/
Arbeitslosigkeitserfahrung					
keinmal arbeitslos	RG	RG	RG	RG	/
einmal arbeitslos	0,878*	0,779**	0,917	0,986	0,9258
zweimal oder öfter arbeitslos	1,014	0,994	1,086	0,980	/
Arbeitgeberwechsel					
kein Wechsel	RG	RG	RG	RG	0,8755
ein Wechsel	0,949	0,932	0,992	0,936	0,9373
>= zwei Wechsel	1,001	1,039	1,039	0,918	0,9395
Meldelücken					
keine Meldelücke	RG	RG	RG	RG	0,9188
eine Meldelücke	1,286***	1,522***	1,190	1,072	0,9284
>= zwei Meldelücken	1,645***	1,904***	1,832***	1,043	0,8860
Berufswechsel					
kein Wechsel	RG	RG	RG	RG	0,9111
ein Wechsel	0,918	0,944	0,981	0,832*	0,9455
zwei Wechsel	1,079	1,197	1,041	0,947	/
>= drei Wechsel	0,973	1,071	0,943	0,852	0,9613
zuvor langzeitarbeitslos					
nein	RG	RG	RG	RG	0,9215
ja	0,990	0,976	1,014	0,990	/

[a] bei Einbeziehung aller anderen erklärenden Variablen in die jeweilige Modellschätzung

[b] berechnet als Baseline Überlebensrate bei Einbeziehung aller anderen erklärenden zeitkonstanten Variablen in die jeweilige Modellschätzung

– : keine Schätzergebnisse aufgrund zu vieler nicht besetzter Zellen

/ : Schätzergebnisse verzerrt aufgrund von Kolinearitätsproblemen

Sigifikanzniveau: *** : p <= 0,005 ** : 0,005 < p <= 0,01 *: 0,01 < p <= 0,05

Tabelle 51: Hazard Ratios 5jähriger und älterer Beschäftigungsverhältnisse (Cox Modell mit periodenspezifischen Effekten) und Baseline Überlebensraten am Ende des Untersuchungszeitraums, Sample 1; Zielzustand: alle

	Hazard Ratio [a]				
	gesamt	*bis 1 Jahr*	*1 bis 2 Jahre*	*2 bis 3 Jahre*	*Überlebensrate bei t =1095 Tage* [b]
Geschlecht					
Mann	RG	RG	RG	RG	0,8262
Frau	1,190***	1,232***	1,168***	1,170***	0,7792
Alter					
bis 24 Jahre	1,692***	2,097***	1,719***	1,331	/
25 bis 34 Jahre	1,373***	1,608***	1,458***	1,156***	0,7943
35 bis 44 Jahre	RG	RG	RG	RG	0,8228
45 bis 54 Jahre	1,045	1,092*	1,069	0,997	0,8293
55 Jahre und älter	4,448***	3,748***	4,172***	5,432***	0,3582
höchster Berufsabschluss					
ohne abgeschl. Berufsausb.	1,112***	1,132***	1,159***	1,063	0,8089
mit abgeschl. Berufsausb.	RG	RG	RG	RG	0,8250
Hochschulabschluss	1,040	1,103	1,013	1,008	/
Art der Tätigkeit					
primär	1,396***	1,383***	1,495***	1,325*	/
produzierend	RG	RG	RG	RG	0,8206
Dienstleistung	0,910***	0,968	0,886***	0,881***	0,8330
Betriebsgröße					
1-19 Beschäftigte	1,256***	1,383***	1,199***	1,193***	0,7257
20-99 Beschäftigte	1,155***	1,110**	1,212***	1,152***	0,7748
100-499 Beschäftigte	RG	RG	RG	RG	0,8264
>=500 Beschäftigte	0,918***	0,894***	0,980	0,893***	/
Berufswechsel					
kein Wechsel	RG	RG	RG	RG	0,8198
ein Wechsel	1,048	1,045	1,072	1,033	0,8309
zwei Wechsel	1,010	1,085	1,038	0,926	0,8010
>= drei Wechsel	1,064	1,216	1,244	0,795	0,7874

[a] bei Einbeziehung aller anderen erklärenden Variablen in die jeweilige Modellschätzung

[b] berechnet als Baseline Überlebensrate bei Einbeziehung aller anderen erklärenden zeitkonstanten Variablen in die jeweilige Modellschätzung

– : keine Schätzergebnisse aufgrund zu vieler nicht besetzter Zellen

/ : Schätzergebnisse verzerrt aufgrund von Kolinearitätsproblemen

Sigifikanzniveau: *** : p <= 0,005 ** : 0,005 < p <= 0,01 *: 0,01 < p <= 0,05

Tabelle 52: Hazard Ratios 5jähriger und älterer Beschäftigungsverhältnisse (Cox Modell mit periodenspezifischen Effekten) und Baseline Überlebensraten am Ende des Untersuchungszeitraums, Sample 1; Zielzustand: Betriebswechsel

	Hazard Ratio [a]				
	gesamt	*bis 1 Jahr*	*1 bis 2 Jahre*	*2 bis 3 Jahre*	*Überlebensrate bei t =1095 Tage* [b]
Geschlecht					
Mann	RG	RG	RG	RG	0,8972
Frau	0,755***	0,738***	0,883	0,687***	0,9182
Alter					
bis 24 Jahre	1,158	1,037	1,180	1,266	/
25 bis 34 Jahre	1,267***	1,188*	1,260***	1,336***	0,8694
35 bis 44 Jahre	RG	RG	RG	RG	0,8955
45 bis 54 Jahre	0,769***	0,840**	0,767***	0,719***	0,9256
55 Jahre und älter	0,559***	0,585***	0,528***	0,557***	0,9386
höchster Berufsabschluss					
ohne abgeschl. Berufsausb.	1,032	1,042	1,120	0,967	0,9081
mit abgeschl. Berufsausb.	RG	RG	RG	RG	0,8913
Hochschulabschluss	1,798***	1,662***	1,879***	1,862***	/
Art der Tätigkeit					
primär	1,191	1,489	1,439	0,758	/
produzierend	RG	RG	RG	RG	0,8978
Dienstleistung	0,945	1,003	0,936	0,907	0,8954
Betriebsgröße					
1-19 Beschäftigte	1,108	1,268***	1,203*	0,926	0,8596
20-99 Beschäftigte	1,266***	1,264***	1,273***	1,262***	0,8702
100-499 Beschäftigte	RG	RG	RG	RG	0,9066
>=500 Beschäftigte	0,709***	0,613***	0,682***	0,811***	/
Berufswechsel					
kein Wechsel	RG	RG	RG	RG	0,8966
ein Wechsel	1,012	0,957	1,122	0,983	0,9002
zwei Wechsel	0,989	1,151	1,072	0,802	0,9307
>= drei Wechsel	0,901	0,907	1,520	0,443	0,8587

[a] bei Einbeziehung aller anderen erklärenden Variablen in die jeweilige Modellschätzung

[b] berechnet als Baseline Überlebensrate bei Einbeziehung aller anderen erklärenden zeitkonstanten Variablen in die jeweilige Modellschätzung

– : keine Schätzergebnisse aufgrund zu vieler nicht besetzter Zellen

/ : Schätzergebnisse verzerrt aufgrund von Kolinearitätsproblemen

Sigifikanzniveau: *** : p <= 0,005 ** : 0,005 < p <= 0,01 *: 0,01 < p <= 0,05

Tabelle 53: Hazard Ratios 5jähriger und älterer Beschäftigungsverhältnisse (Cox Modell mit periodenspezifischen Effekten) und Baseline Überlebensraten am Ende des Untersuchungszeitraums, Sample 1; Zielzustand: Arbeitslosigkeit

	Hazard Ratio [a]				
	gesamt	*bis 1 Jahr*	*1 bis 2 Jahre*	*2 bis 3 Jahre*	*Überlebensrate bei t =1095 Tage* [b]
Geschlecht					
Mann	RG	RG	RG	RG	0,9633
Frau	1,631***	1,626***	1,451***	1,798***	0,8986
Alter					
bis 24 Jahre	2,830***	3,361***	2,316***	2,700***	/
25 bis 34 Jahre	1,556***	1,806***	1,604***	1,300***	0,9420
35 bis 44 Jahre	RG	RG	RG	RG	0,9505
45 bis 54 Jahre	1,167***	0,969	1,178*	1,357***	0,9483
55 Jahre und älter	3,235***	3,139***	3,158***	3,436***	0,8535
höchster Berufsabschluss					
ohne abgeschl. Berufsausb.	1,169***	1,337***	1,156	1,017	0,9351
mit abgeschl. Berufsausb.	RG	RG	RG	RG	0,9574
Hochschulabschluss	0,600***	0,548*	0,729	0,549*	/
Art der Tätigkeit					
primär	1,524**	1,257	1,619*	1,747*	/
produzierend	RG	RG	RG	RG	0,9529
Dienstleistung	0,784***	0,768***	0,786***	0,798***	0,9633
Betriebsgröße					
1-19 Beschäftigte	1,991***	1,881***	1,882***	2,210***	0,8902
20-99 Beschäftigte	1,448***	1,394***	1,520***	1,446***	0,9263
100-499 Beschäftigte	RG	RG	RG	RG	0,9544
>=500 Beschäftigte	1,151**	1,316***	1,223**	0,943	/
Berufswechsel					
kein Wechsel	RG	RG	RG	RG	0,9510
ein Wechsel	1,083	1,080	1,193	0,997	0,9647
zwei Wechsel	1,082	1,328*	0,888	0,988	0,9432
>= drei Wechsel	1,077	1,473	0,691	0,958	0,9656

[a] bei Einbeziehung aller anderen erklärenden Variablen in die jeweilige Modellschätzung

[b] berechnet als Baseline Überlebensrate bei Einbeziehung aller anderen erklärenden zeitkonstanten Variablen in die jeweilige Modellschätzung

– : keine Schätzergebnisse aufgrund zu vieler nicht besetzter Zellen

/ : Schätzergebnisse verzerrt aufgrund von Kolinearitätsproblemen

Sigifikanzniveau: *** : p <= 0,005 ** : 0,005 < p <= 0,01 *: 0,01 < p <= 0,05

Tabelle 54: Hazard Ratios 5jähriger und älterer Beschäftigungsverhältnisse (Cox Modell mit periodenspezifischen Effekten) und Baseline Überlebensraten am Ende des Untersuchungszeitraums, Sample 1; Zielzustand: Langzeitarbeitslosigkeit

	Hazard Ratio [a]				
	gesamt	*bis 1 Jahr*	*1 bis 2 Jahre*	*2 bis 3 Jahre*	*Überlebensrate bei t =1095 Tage* [b]
Geschlecht					
Mann	RG	RG	RG	RG	0,9911
Frau	1,816***	1,845***	1,721***	1,863***	0,9606
Alter					
bis 24 Jahre	2,453***	4,813***	1,003	1,752	/
25 bis 34 Jahre	1,725***	2,824***	1,524**	1,215	0,9875
35 bis 44 Jahre	RG	RG	RG	RG	0,9895
45 bis 54 Jahre	2,083***	1,646***	1,932***	2,499***	0,9702
55 Jahre und älter	8,119***	6,840***	9,804***	8,104***	0,8888
höchster Berufsabschluss					
ohne abgeschl. Berufsausb.	1,137	1,321**	1,193	0,972	0,9784
mit abgeschl. Berufsausb.	RG	RG	RG	RG	0,9890
Hochschulabschluss	0,477***	0,287*	0,624	0,517*	/
Art der Tätigkeit					
primär	0,632	0,488	0,716	0,690	/
produzierend	RG	RG	RG	RG	0,9866
Dienstleistung	0,863*	0,782*	1,021	0,829*	0,9877
Betriebsgröße					
1-19 Beschäftigte	1,449***	1,474***	1,350*	1,502***	0,9845
20-99 Beschäftigte	1,140	1,162	1,055	1,184	0,9837
100-499 Beschäftigte	RG	RG	RG	RG	0,9842
>=500 Beschäftigte	1,416***	1,298*	1,738***	1,308***	/
Berufswechsel					
kein Wechsel	RG	RG	RG	RG	0,9848
ein Wechsel	1,226*	1,354*	1,268	1,098	0,9920
zwei Wechsel	0,967	1,012	0,762	1,077	0,9831
>= drei Wechsel	0,977	1,254	0,693	0,961	–

[a] bei Einbeziehung aller anderen erklärenden Variablen in die jeweilige Modellschätzung

[b] berechnet als Baseline Überlebensrate bei Einbeziehung aller anderen erklärenden zeitkonstanten Variablen in die jeweilige Modellschätzung

– : keine Schätzergebnisse aufgrund zu vieler nicht besetzter Zellen

/ : Schätzergebnisse verzerrt aufgrund von Kolinearitätsproblemen

Sigifikanzniveau: *** : p <= 0,005 ** : 0,005 < p <= 0,01 *: 0,01 < p <= 0,05

Tabelle 55: Hazard Ratios 5jähriger und älterer Beschäftigungsverhältnisse (Cox Modell mit periodenspezifischen Effekten) und Baseline Überlebensraten am Ende des Untersuchungszeitraums, Sample 1; Zielzustand: Meldelücke

	Hazard Ratio [a]				
	gesamt	*bis 1 Jahr*	*1 bis 2 Jahre*	*2 bis 3 Jahre*	*Überlebensrate bei t =1095 Tage* [b]
Geschlecht					
Mann	RG	RG	RG	RG	0,9544
Frau	1,290***	1,408***	1,200***	1,270***	0,9374
Alter					
bis 24 Jahre	1,350	2,056**	1,921*	0,518	/
25 bis 34 Jahre	1,359***	1,859***	1,628***	0,921	0,9676
35 bis 44 Jahre	RG	RG	RG	RG	0,9660
45 bis 54 Jahre	1,380***	1,573***	1,451***	1,232***	0,9465
55 Jahre und älter	12,65***	10,162***	11,298***	16,005***	0,4759
höchster Berufsabschluss					
ohne abgeschl. Berufsausb.	1,102***	1,064	1,146**	1,099*	0,9405
mit abgeschl. Berufsausb.	RG	RG	RG	RG	0,9602
Hochschulabschluss	0,824***	1,050	0,739*	0,731**	/
Art der Tätigkeit					
primär	1,535***	1,505**	1,662***	1,461**	/
produzierend	RG	RG	RG	RG	0,9531
Dienstleistung	0,958	1,107*	0,900*	0,900*	0,9565
Betriebsgröße					
1-19 Beschäftigte	1,036	1,195**	0,888	1,026	0,9397
20-99 Beschäftigte	0,975	0,895	1,076	0,964	0,9553
100-499 Beschäftigte	RG	RG	RG	RG	0,9540
>=500 Beschäftigte	0,954	0,907	1,063	0,917	/
Berufswechsel					
kein Wechsel	RG	RG	RG	RG	0,9542
ein Wechsel	1,065	1,091	0,979	1,107	0,9509
zwei Wechsel	0,992	0,876	1,180	0,944	0,9378
>= drei Wechsel	1,178	1,246	1,420	0,950	0,9475

[a] bei Einbeziehung aller anderen erklärenden Variablen in die jeweilige Modellschätzung

[b] berechnet als Baseline Überlebensrate bei Einbeziehung aller anderen erklärenden zeitkonstanten Variablen in die jeweilige Modellschätzung

– : keine Schätzergebnisse aufgrund zu vieler nicht besetzter Zellen

/ : Schätzergebnisse verzerrt aufgrund von Kolinearitätsproblemen

Sigifikanzniveau: *** : p <= 0,005 ** : 0,005 < p <= 0,01 *: 0,01 < p <= 0,05

Tabelle 56: Hazard Ratios 5jähriger und älterer Beschäftigungsverhältnisse (Cox Modell mit periodenspezifischen Effekten) und Baseline Überlebensraten am Ende des Untersuchungszeitraums, Sample 2; Zielzustand: alle

	Hazard Ratio [a]				
	gesamt	*bis 1 Jahr*	*1 bis 2 Jahre*	*2 bis 3 Jahre*	*Überlebensrate bei t =1095 Tage* [b]
Geschlecht					
Mann	RG	RG	RG	RG	0,7950
Frau	1,300***	1,482***	1,460***	1,092***	0,7195
Alter					
bis 24 Jahre	1,712***	1,817***	2,131***	1,364	/
25 bis 34 Jahre	1,755***	2,193***	1,960***	1,366***	0,7246
35 bis 44 Jahre	RG	RG	RG	RG	0,8044
45 bis 54 Jahre	1,026	0,966	0,963	1,101***	0,7850
55 Jahre und älter	3,542***	2,734***	3,654***	4.190***	0,3346
höchster Berufsabschluss					
ohne abgeschl. Berufsausb.	1,106***	0,987	1,123***	1,185***	0,7763
mit abgeschl. Berufsausb.	RG	RG	RG	RG	0,8030
Hochschulabschluss	1,110**	1,147*	1,110	1,086	/
Art der Tätigkeit					
primär	1,347***	1,397***	1,329*	1,325***	/
produzierend	RG	RG	RG	RG	0,8034
Dienstleistung	0,945**	1,091**	1,012	0,818***	0,7879
Betriebsgröße					
1-19 Beschäftigte	1,138***	1,402***	1,205***	0,926*	/
20-99 Beschäftigte	1,037	1,143***	1,121***	0,914**	0,7736
100-499 Beschäftigte	RG	RG	RG	RG	0,8005
>=500 Beschäftigte	1,010	0,828***	0,913**	1,230***	0,8126
Berufswechsel					
kein Wechsel	RG	RG	RG	RG	0,7911
ein Wechsel	1,024	0,953	0,931	1,131***	0,7743
zwei Wechsel	1,075	1,000	1,113	1,101	/
>= drei Wechsel	1,066	1,394	0,680	1,083	/

[a] bei Einbeziehung aller anderen erklärenden Variablen in die jeweilige Modellschätzung

[b] berechnet als Baseline Überlebensrate bei Einbeziehung aller anderen erklärenden zeitkonstanten Variablen in die jeweilige Modellschätzung

– : keine Schätzergebnisse aufgrund zu vieler nicht besetzter Zellen

/ : Schätzergebnisse verzerrt aufgrund von Kolinearitätsproblemen

Sigifikanzniveau: *** : p <= 0,005 ** : 0,005 < p <= 0,01 *: 0,01 < p <= 0,05

Tabelle 57: Hazard Ratios 5jähriger und älterer Beschäftigungsverhältnisse (Cox Modell mit periodenspezifischen Effekten) und Baseline Überlebensraten am Ende des Untersuchungszeitraums, Sample 2; Zielzustand: Betriebswechsel

	Hazard Ratio [a]				
	gesamt	*bis 1 Jahr*	*1 bis 2 Jahre*	*2 bis 3 Jahre*	*Überlebensrate bei t =1095 Tage* [b]
Geschlecht					
Mann	RG	RG	RG	RG	0,8794
Frau	0,841***	0,914	0,893	0,734***	0,8804
Alter					
bis 24 Jahre	1,398*	1,312	1,763*	1,204	/
25 bis 34 Jahre	1,422***	1,447***	1,487***	1,347***	0,8239
35 bis 44 Jahre	RG	RG	RG	RG	0,8763
45 bis 54 Jahre	0,745***	0,720***	0,739***	0,774***	0,9096
55 Jahre und älter	0,432***	0,455***	0,467***	0,373***	0,9361
höchster Berufsabschluss					
ohne abgeschl. Berufsausb.	0,961	0,958	0,966	0,961	0,9026
mit abgeschl. Berufsausb.	RG	RG	RG	RG	0,8757
Hochschulabschluss	1,419***	1,314**	1,378***	1,555***	/
Art der Tätigkeit					
primär	1,408***	1,484*	1,059	1,566***	/
produzierend	RG	RG	RG	RG	0,8925
Dienstleistung	1,055	1,067	1,057	1,043	0,8538
Betriebsgröße					
1-19 Beschäftigte	1,165***	1,405***	1,196**	0,927	/
20-99 Beschäftigte	1,143***	1,205***	1,219***	1,028	0,8700
100-499 Beschäftigte	RG	RG	RG	RG	0,8910
>=500 Beschäftigte	0,899***	0,731***	0,803***	1,173***	0,8960
Berufswechsel					
kein Wechsel	RG	RG	RG	RG	0,8765
ein Wechsel	1,087	1,114	0,955	1,161	0,8554
zwei Wechsel	1,018	0,846	1,337	0,955	/
>= drei Wechsel	0,989	1,291	1,129	0,670	/

[a] bei Einbeziehung aller anderen erklärenden Variablen in die jeweilige Modellschätzung

[b] berechnet als Baseline Überlebensrate bei Einbeziehung aller anderen erklärenden zeitkonstanten Variablen in die jeweilige Modellschätzung

– : keine Schätzergebnisse aufgrund zu vieler nicht besetzter Zellen

/ : Schätzergebnisse verzerrt aufgrund von Kolinearitätsproblemen

Sigifikanzniveau: *** : p <= 0,005 ** : 0,005 < p <= 0,01 *: 0,01 < p <= 0,05

Tabelle 58: Hazard Ratios 5jähriger und älterer Beschäftigungsverhältnisse (Cox Modell mit periodenspezifischen Effekten) und Baseline Überlebensraten am Ende des Untersuchungszeitraums, Sample 2; Zielzustand: Arbeitslosigkeit

	Hazard Ratio [a]				
	gesamt	*bis 1 Jahr*	*1 bis 2 Jahre*	*2 bis 3 Jahre*	*Überlebensrate bei t =1095 Tage* [b]
Geschlecht					
Mann	RG	RG	RG	RG	0,9587
Frau	1,488***	2,279***	1,828***	1,134*	0,8807
Alter					
bis 24 Jahre	0,957	1,241	1,134	0,778	/
25 bis 34 Jahre	1,301***	2,236***	1,609***	0,911	0,9462
35 bis 44 Jahre	RG	RG	RG	RG	0,9574
45 bis 54 Jahre	1,548***	1,396***	1,284***	1,706***	0,9204
55 Jahre und älter	6.069***	4,065***	7,194***	6,549***	0,6561
höchster Berufsabschluss					
ohne abgeschl. Berufsausb.	1,266***	0,944	1,213*	1,429***	0,9218
mit abgeschl. Berufsausb.	RG	RG	RG	RG	0,9513
Hochschulabschluss	0,685***	0,784	0,696	0,646***	/
Art der Tätigkeit					
primär	0,735	0,984	0,920	0,561*	/
produzierend	RG	RG	RG	RG	0,9504
Dienstleistung	0,821***	1,243**	0,947	0,659***	0,9497
Betriebsgröße					
1-19 Beschäftigte	1,205***	2,066***	1,535***	0,816**	/
20-99 Beschäftigte	0,982	1,299**	1,217*	0,782***	0,9411
100-499 Beschäftigte	RG	RG	RG	RG	0,9431
>=500 Beschäftigte	1,265***	0,736***	1,093	1,631***	0,9533
Berufswechsel					
kein Wechsel	RG	RG	RG	RG	0,9430
ein Wechsel	1,053	0,627***	1,078	1,206*	0,9588
zwei Wechsel	0,881	0,795	1,061	0,836	/
>= drei Wechsel	1,089	1,531	–	1,352	/

[a] bei Einbeziehung aller anderen erklärenden Variablen in die jeweilige Modellschätzung

[b] berechnet als Baseline Überlebensrate bei Einbeziehung aller anderen erklärenden zeitkonstanten Variablen in die jeweilige Modellschätzung

– : keine Schätzergebnisse aufgrund zu vieler nicht besetzter Zellen

/ : Schätzergebnisse verzerrt aufgrund von Kolinearitätsproblemen

Sigifikanzniveau: *** : p <= 0,005 ** : 0,005 < p <= 0,01 *: 0,01 < p <= 0,05

Tabelle 59: Hazard Ratios 5jähriger und älterer Beschäftigungsverhältnisse (Cox Modell mit periodenspezifischen Effekten) und Baseline Überlebensraten am Ende des Untersuchungszeitraums, Sample 2; Zielzustand: Langzeitarbeitslosigkeit

	Hazard Ratio [a]				
	gesamt	*bis 1 Jahr*	*1 bis 2 Jahre*	*2 bis 3 Jahre*	*Überlebensrate bei t =1095 Tage* [b]
Geschlecht					
Mann	RG	RG	RG	RG	0,9833
Frau	1,467***	2,127***	1,843***	1,192**	0,9435
Alter					
bis 24 Jahre	1,267	2,615	0,975	1,019	/
25 bis 34 Jahre	0,990	2,071***	1,297	0,654***	0,9875
35 bis 44 Jahre	RG	RG	RG	RG	0,9818
45 bis 54 Jahre	2,633***	2,018***	1,920***	3,042***	0,9445
55 Jahre und älter	13,02***	12,200***	18,592***	11,619***	0,7025
höchster Berufsabschluss					
ohne abgeschl. Berufsausb.	1,296***	0,995	1,363***	1,364***	0,9585
mit abgeschl. Berufsausb.	RG	RG	RG	RG	0,9821
Hochschulabschluss	0,570***	0,483*	0,575*	0,590***	/
Art der Tätigkeit					
primär	0,563	0,244	0,946	0,510	/
produzierend	RG	RG	RG	RG	0,9778
Dienstleistung	0,840***	1,260*	0,959	0,712***	0,9792
Betriebsgröße					
1-19 Beschäftigte	0,934	1,697***	1,194	0,672***	/
20-99 Beschäftigte	0,886	1,208	1,136	0,719***	0,9785
100-499 Beschäftigte	RG	RG	RG	RG	0,9706
>=500 Beschäftigte	1,598***	0,998	1,422***	1,904***	0,9753
Berufswechsel					
kein Wechsel	RG	RG	RG	RG	0,9756
ein Wechsel	1,113	0,545**	1,353*	1,188*	0,9818
zwei Wechsel	0,857	0,444	1,023	0,901	/
>= drei Wechsel	1,528	3,387*	–	1,621	/

[a] bei Einbeziehung aller anderen erklärenden Variablen in die jeweilige Modellschätzung

[b] berechnet als Baseline Überlebensrate bei Einbeziehung aller anderen erklärenden zeitkonstanten Variablen in die jeweilige Modellschätzung

– : keine Schätzergebnisse aufgrund zu vieler nicht besetzter Zellen

/ : Schätzergebnisse verzerrt aufgrund von Kolinearitätsproblemen

Sigifikanzniveau: *** : p <= 0,005 ** : 0,005 < p <= 0,01 *: 0,01 < p <= 0,05

Tabelle 60: Hazard Ratios 5jähriger und älterer Beschäftigungsverhältnisse (Cox Modell mit periodenspezifischen Effekten) und Baseline Überlebensraten am Ende des Untersuchungszeitraums, Sample 2; Zielzustand: Meldelücke

	Hazard Ratio [a]				
	gesamt	*bis 1 Jahr*	*1 bis 2 Jahre*	*2 bis 3 Jahre*	*Überlebensrate bei t =1095 Tage* [b]
Geschlecht					
Mann	RG	RG	RG	RG	0,9563
Frau	1,677***	1,808***	1,852***	1,476***	0,9188
Alter					
bis 24 Jahre	2,991***	3,236***	3,576***	2,413***	/
25 bis 34 Jahre	2,839***	3,489***	3,189***	2,215***	0,9340
35 bis 44 Jahre	RG	RG	RG	RG	0,9617
45 bis 54 Jahre	1,291***	1,178*	1,282***	1,366***	0,9424
55 Jahre und älter	8,966***	7,641***	8,836***	10,211***	0,5682
höchster Berufsabschluss					
ohne abgeschl. Berufsausb.	1,087**	1,066	1,165***	1,051	0,9391
mit abgeschl. Berufsausb.	RG	RG	RG	RG	0,9598
Hochschulabschluss	1,045	1,034	1,039	1,056	/
Art der Tätigkeit					
primär	1,630***	1,547***	1,728***	1,625***	/
produzierend	RG	RG	RG	RG	0,9551
Dienstleistung	0,936*	1,007	0,979	0,858***	0,9550
Betriebsgröße					
1-19 Beschäftigte	1,082*	1,161**	1,068	1,034	/
20-99 Beschäftigte	0,968	1,002	0,986	0,930	0,9492
100-499 Beschäftigte	RG	RG	RG	RG	0,9532
>=500 Beschäftigte	0,981	0,970	0,939	1,020	0,9625
Berufswechsel					
kein Wechsel	RG	RG	RG	RG	0,9540
ein Wechsel	0,952	0,957	0,837	1,028	0,9546
zwei Wechsel	1,196*	1,242	0,983	1,312*	/
>= drei Wechsel	1,076	1,200	0,539	1,327	/

[a] bei Einbeziehung aller anderen erklärenden Variablen in die jeweilige Modellschätzung

[b] berechnet als Baseline Überlebensrate bei Einbeziehung aller anderen erklärenden zeitkonstanten Variablen in die jeweilige Modellschätzung

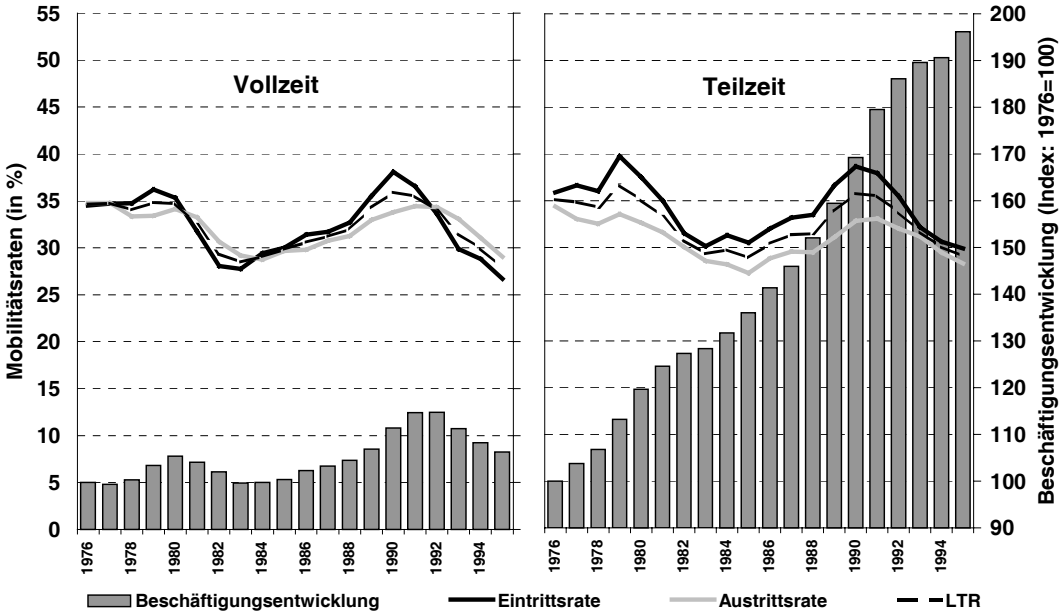
– : keine Schätzergebnisse aufgrund zu vieler nicht besetzter Zellen

/ : Schätzergebnisse verzerrt aufgrund von Kolinearitätsproblemen

Sigifikanzniveau: *** : p <= 0,005 ** : 0,005 < p <= 0,01 *: 0,01 < p <= 0,05

F Abbildungen

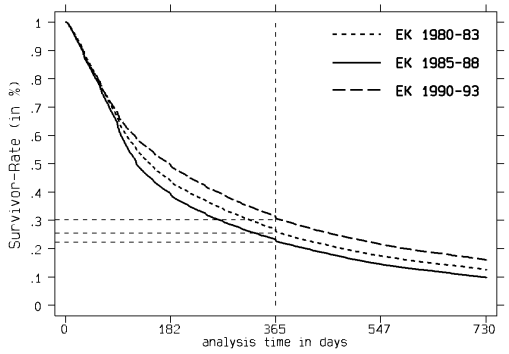
Abbildung 57: Eintritts-, Austritts- und Labour-Turnover-Rate (LTR) sowie Beschäftigungsentwicklung (Index: 1976=100) getrennt für Voll- und Teilzeit (Frauen), Westdeutschland, 1976-1995



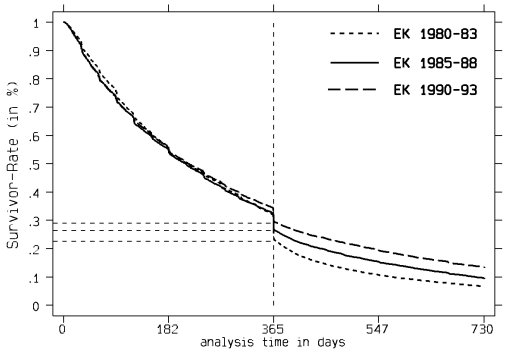
Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe (eigene Berechnungen)

Abbildung 58: Überlebensraten neu begonnener Arbeitslosigkeitsepisoden (getrennt nach Alter und Geschlecht), Eintrittskohorten (EK) 1980-83, 1985-88 und 1990-93, Westdeutschland

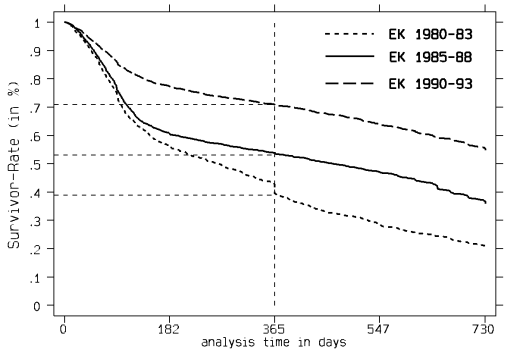
Männer (jünger 55 Jahre)



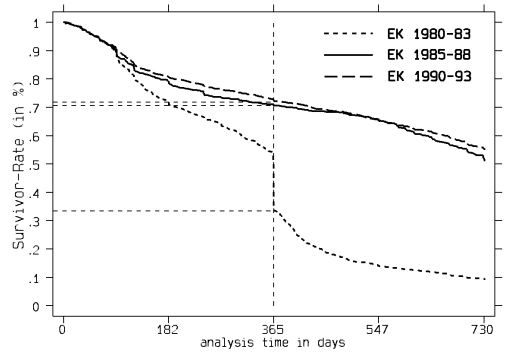
Frauen (jünger 55 Jahre)



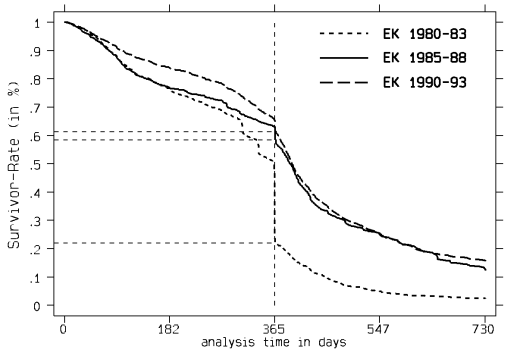
Männer (55 bis 58 Jahre)



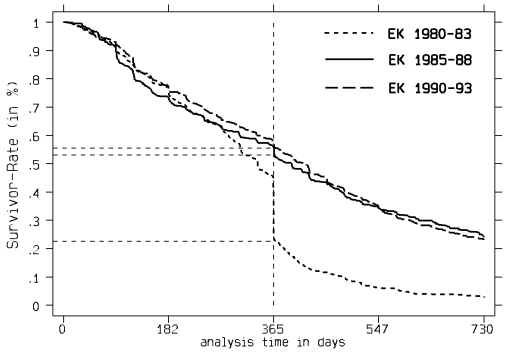
Frauen (55 bis 58 Jahre)



Männer (59 Jahre und älter)



Frauen (59 Jahre und älter)



Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe (eigene Berechnungen)

Literatur

Abraham, Katharine G. / Farber, Henry S. (1987): Job Duration, Seniority, and Earnings; in: American Economic Review 77 (3), 287-297.

Acs, Zoltan J. / Audretsch, David B. (1990): Small Firms in the 1990s; in: Acs, Zoltan J. / Audretsch, David B. (Hg.): The Economics of Small Firms. A European Challange; Dordrecht (u. a.): Kluwer, 1-22.

Akerlof, George A. / Yellen, Janet L. (1986): Introduction; in : Akerlof, George A. / Yellen, Janet L. (Hg.): Efficiency Wage Models and the Labor Market; Cambridge (u.a.): Cambridge University Press, 1-21.

Albert, Hans (1985): Mißverständnisse eines Kommentators. Zu Norbert Elias „Das Credo eines Metaphysikers. Kommentare zu Poppers ‚Logik der Forschung'"; in: Zeitschrift für Soziologie 14 (4), 265-267.

Alchian, Armen A. / Demsetz, Harold (1973): The Property Rights Paradigm; in: The Jounal of Economic History 33 (1), 16-27.

Allmendinger, Jutta (1989): Educational Systems and Labor Market Outcomes; in: European Sociological Review 5 (3), 231-250.

Andreß, Hans-Jürgen (1992): Verlaufsdatenanalyse; in: Historical Social Research; Supplement No. 5; Köln.

Andreß, Hans-Jürgen / Hagenaars, Jacques A. / Kühnel, Steffen (1997): Analyse von Tabellen und kategorialen Daten. Log-lineare Modelle, latente Klassenanalyse, logistische Regression und GSK-Ansatz; Berlin (u. a.): Springer.

Appelbaum, Eileen / Schettkat, Ronald (1990): The Impacts of Structural and Technological Change: An Overview; in: Appelbaum, Eileen / Schettkat, Ronald (Hg.): Labor Market Adjustments to Structural Change and Technological Progress; New York (u. a.): Praeger, 3-14.

Arbeitnehmerkammer Bremen (2003): Schöne neue Arbeitsmarktpolitik? Das Hartz-Konzept: Intentionen, Umsetzung und Auswirkungen; Materialien zur Tagung am 22.Januar 2003, Bremen: Arbeitskammer Bremen.

Atkinson, John (1984): Manpower Strategies for Flexible Organisation; in: Personal Management; August 1984, 28-31.

Auer, Peter / Cazes, Sandrine (2000): The Resilience of the Long-Term Employment Relationship: Evidence from Industrialized Countries; in: International Labour Review 139 (4), 379-408.

Aufhauser, Rudolf / Bobke, Manfred H. / Warga, Norbert (1992): Einführung in das Arbeits- und Sozialrecht der Bundesrepublik Deutschland; Köln: Bund.

Avenarius, Hermann (1995): Die Rechtsordnung der Bundesrepublik Deutschland. Eine Einführung; Neuwied: Luchterhand.

Axelrod, Robert (1984): The Evolution of Cooperation; New York: Basic Books.

Bäcker, Gerhard / Stolz-Willig, Brigitte (1993): Teilzeitarbeit – Probleme und Gestaltungschancen; in: WSI-Mitteilungen 46 (9), 545-553.

Baethge, Martin (1983): Wandel betrieblicher Strukturen von Angestelltentätigkeiten; in: Matthes, Joachim (Hg.): Krise der Arbeitsgesellschaft? Verhandlungen des 21. Deutschen Soziologentages in Bamberg 1982; Frankfurt/New York: Campus, 175-188..

Baethge, Martin (1996): Berufsprinzip und duale Ausbildung: Vom Erfolgsgaranten zum Bremsklotz der Entwicklung? Zur aktuellen Debatte über Ausbildungs- und Arbeitsorganisation in der Bundesrepublik; in: Wittwer, Wolfgang (Hg.): Von der Meisterschaft zur Bildungswanderschaft. Berufliche Bildung auf dem Weg in das Jahr 2000; Bielefeld: Bertelsmann, 109-124.

Baethge, Martin (1999): Subjektivität als Ideologie. Von der Entfremdung in der Arbeit zur Entfremdung auf dem (Arbeits-)Markt?; in: Gert Schmidt (Hg.): Kein Ende der Arbeitsgesellschaft. Arbeit, Gesellschaft und Subjekt im Globalisierungsprozeß; Berlin: Sigma, 29-44.

Baethge, Martin / Baethge-Kinsky, Volker (1998): Jenseits von Beruf und Beruflichkeit? – Neue Formen von Arbeitsorganisation und Beschäftigung und ihre Bedeutung für eine zentrale Kategorie gesellschaftlicher Integration; in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 31 (3), 461-472.

Bahnmüller, Reinhard / Bispinck, Reinhard (1995): Vom Vorzeige- zum Auslaufmodell? Das deutsche Tarifsystem zwischen kollektiver Regulierung, betrieblicher Flexibilisierung und individuellen Interessen; in: Bispinck, Reinhard (Hg.): Tarifpolitik der Zukunft. Was wird aus dem Flächentarifvertrag?; Hamburg: VSA, 137-172.

Bangel, Bettina (1993): Geographie der Altersgrenzen. Frühverrentung im regionalen Strukturwandel; Berlin: Sigma.

Barkholdt, Corinna / Frerichs, Frerich / Naegele, Gerhard (1995): Altersübergreifende Qualifizierung – eine Strategie zur betrieblichen Integration älterer Arbeitnehmer; in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 28 (3), 425-436.

Bauman, Zygmunt (1998): Globalization. The Human Consequences; Cambridge: Polity Press.

Beck, Ulrich (1986): Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne; Frankfurt a.M.: Suhrkamp.

Beck, Ulrich (1996): Das Zeitalter der Nebenfolgen und die Politisierung der Moderne; in: Beck, Ulrich / Giddens, Anthony / Lash, Scott (Hg.): Reflexive Modernisierung. Eine Kontroverse; Frankfurt a.M.: Suhrkamp, 19-112.

Beck, Ulrich (1997a): Die Eröffnung des Welthorizontes: Zur Soziologie der Globalisierung. Herausgeber-Mitteilung; in: Soziale Welt 47 (1), 3-15.

Beck, Ulrich (1997b): Die uneindeutige Sozialstruktur. Was heißt Armut, was Reichtum in der „Selbst-Kultur“?; in: Beck, Ulrich / Sopp, Peter (Hg.): Individualisierung und Integration. Neue Konfliktlinien und neuer Integrationsmodus?; Opladen: Leske + Budrich, 183-197.

Beck, Ulrich (2002): Arbeit ist ein bewegliches Ziel; in: Die Zeit; 7/2002.

Beck, Ulrich / Beck-Gernsheim, Elisabeth (1994): Individualisierung in modernen Gesellschaften – Perspektiven und Kontroversen einer subjektorientierten Soziologie; in: Beck, Ulrich / Beck-Gernsheim, Elisabeth (Hg.): Riskante Freiheiten. Individualisierung in modernen Gesellschaften; Frankfurt a.M.: Suhrkamp, 10-39.

Becker, Gary S. (1964): Human Capital; New York (u. a.): Columbia University Press.

Becker, Gary S. (1965): A Theory of the Allocation of Time; in: Economic Journal 75, 493-517.

Bellmann, Lutz (1989): Seniority-Based Wage System and Postponed Retirement; in: Schmähl, Winfried (Hg.): Redefining the Process of Retirement. An International Perspective; Berlin (u. a.): Springer, 151-162.

Bellmann, Lutz (1999): Personenspezifische Arbeitslosigkeit; in: Jahrbuch Ökonomie und Gesellschaft. Nr. 15: Unternehmensverhalten und Arbeitslosigkeit; Frankfurt a.M./ New York: Campus, 235-251.

Bellmann, Lutz / Bender, Stefan / Schank, Thorsten (1999): Flexibilität der Qualifikationsstruktur aus betrieblicher Sicht: Substitutionalität oder Komplementarität; in: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik 219 (1/2), 109-126.

Bellmann, Lutz / Düll, Herbert / Kühl, Jürgen / Lahner, Manfred / Lehmann, Udo (1996): Flexibilität von Betrieben in Deutschland. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 1993-1995; Nürnberg: IAB.

Ben-Porath, Yoram (1980): The F-Connection: Families, Friends and Firms and the Organization of Exchange; in: Population and Development Review 6 (1), 1-30.

Bender, Stefan / Dustmann, Christian / Margolis, David / Meghir, Costas (1999): Worker Displacement in France and Germany. London: IFS Working Paper W9/14.

Bender, Stefan / Haas, Anette / Klose, Christoph (1999): Mobilität allein kann Arbeitsmarktprobleme nicht lösen. Die Entwicklung der beruflichen und betrieblichen Mobilität von 1985-1995; IAB Kurzbericht 2/1999.

Bender, Stefan / Haas, Anette / Klose, Christoph (2000): IAB Employment Subsample 1975-1995. Opportunities for Analysis Provides by the Anonymised Subsample; Discussionpaper 117 des Forschungsinstituts zur Zukunft der Arbeit (IZA), Bonn: IZA.

Bender, Stefan / Hilzendegen, Jürgen (1995): Die IAB-Beschäftigtenstichprobe als scientific use file; in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 28 (1), 76-95.

Bender, Stefan / Hilzendegen, Jürgen / Rohwer, Götz / Rudolph, Helmut (1996): Die IAB-Beschäftigtenstichprobe 1975-1990; Nürnberg: IAB.

Bender, Stefan / Konietzka, Dirk / Sopp, Peter (2000): Diskontinuität im Erwerbsverlauf und betrieblicher Kontext; in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 52 (3), 475-499.

Bendor, Jonathan / Swistak, Piotr (2001): The Evolution of Norms; in: American Journal of Sociology 106 (6), 1493-1545.

Berger, Peter A. (1996): Individualisierung. Statusunsicherheit und Erfahrungsvielfalt; Opladen: Westdeutscher Verlag.

Berger, Peter A. / Sopp, Peter (1992): Bewegte Zeiten? Zur Differenzierung von Erwerbsverlaufsmustern in Westdeutschland; in: Zeitschrift für Soziologie 21 (3), 166-185.

Berman, Eli / Bound, John / Machin, Stephen (1998): Implications of Skill-Biased Technological Change: International Evidence; in: Quarterly Journal of Economics 113 (4), 1245-1280.

Bernardi, Fabrizio (2001): Is it a Timing or a Probability Effect? Four Simulations and an Application of Transition Rate Models to the Analysis of Unemployment Exit; in: Quality and Quantity 35 (3), 231-252.

Bertelsmann Stiftung (Hg.) (2003): Vorsorgereport. Private Alterssicherung in Deutschland; Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung.

Berthold, Norbert (2001a): Deutschland in der institutionellen Verflechtungsfalle; in: ifo-Schnelldienst 54 (3), 8-12.

Berthold, Norbert (2001b): Der Sozialstaat der Zukunft – mehr Markt weniger Staat; in: List Forum 27 (1), 22-43.

Bertram, Hans (2000): Arbeit, Familie und Bindungen; in: Kocka, Jürgen / Offe, Klaus (Hg.): Geschichte und Zukunft der Arbeit; Frankfurt a.M./New York: Campus, 308-342.

Beyer, Lothar / Braczko, Claudia / Hilbert, Josef / Knuth, Matthias / Micheel, Brigitte / Mühge, Gernot / Nordhause-Janz, Jürgen / Otterbein, Michael / Schweer, Oliver (2001): Projektionen – Analysen – Statistiken – Trends – Anstöße (PASTA): Der NRW-Monitor für Wirtschaft und Arbeit Abschlußbericht zum Konzeptionsprojekt; Gelsenkirchen: IAT.

Beyer, Lothar / Hilbert, Josef / Micheel, Brigitte / Treinen, Heiner (2002): Soziodemographischer Wandel. Triebkraft für die Entwicklung neuer Dienstleistungen; in: Bosch, Gerhard / Hennicke, Peter / Hilbert, Josef / Kristof, Kora / Scherhorn, Gerhard (Hg.): Die Zukunft von Dienstleistungen. Ihre Auswirkung auf Arbeit, Umwelt und Lebensqualität, Frankfurt a.M./New York: Campus, 140-161.

Bielenski, Harald (1997): Deregulierung des Rechts befristeter Arbeitsverträge. Enttäuschte Hoffnungen, unbegründete Befürchtungen; in: WSI-Mitteilungen 50 (8), 532-537.

Bielenski, Harald / Kohler, Bärbl / Schreiber-Kittl, Maria (1994): Befristete Beschäftigung und Arbeitsmarkt. Empirische Untersuchung über befristete Arbeitsverträge nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz (BeschFG 1985/1990); München: Infratest.

Biervert, Bernd / Held, Martin (Hg.) (1991): Das Menschenbild der ökonomischen Theorie. Zur Natur des Menschen; Frankfurt a.M./New York: Campus.

Bispinck, Reinhard (1995): Tarifpolitik in der ersten Hälfte der 90er Jahre. Eine zwiespältige Bilanz; in: Bispinck, Reinhard (Hg.): Tarifpolitik der Zukunft. Was wird aus dem Flächentarifvertrag?; Hamburg: VSA, 9-27.

Bispinck, Reinhard (1997): Deregulierung, Differenzierung und Dezentralisierung des Flächentarifvertrags. Eine Bestandsaufnahme neuerer Entwicklungstendenzen in der Tarifpolitik; in: WSI-Mitteilungen 50 (8), 551-561.

Blau, Peter M. (1968): Interaction: Social Exchange; in: International Encyclopedia of the Social Sciences 7, 452-458.

Blossfeld, Hans-Peter (1996): Maco-sociology, Rational Choice Theory, and Time. A Theoretical Perspective on the Empirical Analysis of Social Processes; in: European Sociological Review 12 (2), 181-206.

Blossfeld, Hans-Peter (2000): Globalization, Social Inequality, and the Role of Country-specific Institutions. Open Research Questions in a Learning Society; Globalife Working Paper No. 11, Bielefeld.

Blossfeld, Hans-Peter (2002): Changes in Men's Mobility in the Process of Globalization. A Conceptual Framework for Comparative Analysis; Paper presented at the International Comparative Workshop „Globalization and Job Mobility over the Life Course of Men: The Role of Country-Specific Institutions", March 22-23 2002, Bielefeld University.

Blossfeld, Hans-Peter / Drobnic, Sonja (2001a): Theoretical Perspectives on Couples' Careers; in: Blossfeld, Hans-Peter / Drobnic, Sonja (Hg.): Careers of Couples in Contemporary Societies. From Male Breadwinner to Dual Earner Families; New York: Oxford University Press, 16-50.

Blossfeld, Hans-Peter / Drobnic, Sonja (2001b): Careers of Couples and Trends in Inequality; in: Blossfeld, Hans-Peter / Drobnic, Sonja (Hg.): Careers of Couples in Contemporary Societies. From Male Breadwinner to Dual Earner Families; New York: Oxford University Press, 371-386.

Blossfeld, Hans-Peter / Drobnic, Sonja / Rohwer, Götz (2001): Spouses' Employment Careers in (West) Germany; in: Blossfeld, Hans-Peter / Drobnic, Sonja (Hg.): Careers of Couples in Contemporary Societies. From Male Breadwinner to Dual Earner Families; New York: Oxford University Press, 53-76.

Blossfeld, Hans-Peter / Hamerle, Alfred / Mayer, Karl Ulrich (1986): Ereignisanalyse. Statistische Theorie und Anwendungen in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften; Frankfurt a.M./ New York: Campus.

Blossfeld, Hans-Peter / Rohwer, Götz (2002): Techniques of Event History Modeling. New Approaches to Causal Analysis; 2. Aufl., Mahwah: Lawrence Erlbaum.

Bonß, Wolfgang (1999): Jenseits der Vollbeschäftigungsgesellschaft. Zur Evolution der Arbeit in globalisierten Gesellschaften; in: Schmidt, Gert (Hg.): Kein Ende der Arbeitsgesellschaft. Arbeit, Gesellschaft und Subjekt im Globalisierungsprozeß; Berlin: Sigma, 145-175.

Booth, Alison L. / Francesconi, Marco / Garcia-Serrano, Carlos (1999): Job Tenure and Job Mobility in Britain; in: Industrial and Labor Relations Review 53 (1); 43-70.

Bosch, Gerhard (1990): Qualifizieren statt entlassen. Beschäftigungspläne in der Praxis; Opladen: Westdeutscher Verlag.

Bosch, Gerhard (1996): Jahresarbeitszeiten – Flexibilität auf für Stammbelegschaften; in: Journal für Sozialforschung 36 (1), 3-22.

Bosch, Gerhard (2000a): The Impact of Globalization on Labour Markets and Labour Market Institutions; in: Berg, Peter (Hg.): Creating Competitive Capacity. Labor Market Institutions and Workplace Practices in Germany and the United States; Berlin: Sigma, 29-42.

Bosch, Gerhard (2000b): Entgrenzung der Erwerbsarbeit – Lösen sich die Grenzen zwischen Erwerbs- und Nichterwerbsarbeit auf?; in: Minssen, Heiner (Hg.): Begrenzte Entgrenzung: Wandlung von Organisation und Arbeit; Berlin: Sigma, 249-268.

Bosch, Gerhard (2000c): Arbeitszeit und Arbeitsorganisation. Zur Rolle von Produkt- und Arbeitsmärkten im internationalen Vergleich; in: Arbeit 9 (3), 175-190.

Bosch, Gerhard (2000d): The Dual System of Vocational Training in Germany. Is it still a Model?; in: Tremblay, Diana-Gabrielle / Doray, Pierre (Hg.): Vers de nouveaux modes de formation professionnelle? Rôle des acteurs et des collaborations; Québec: Presses de l'Université du Québec, 91-114.

Bosch, Gerhard (2001a): Konturen eines neuen Normalarbeitsverhältnisses; in: WSI-Mitteilungen 54 (4), 219-230.

Bosch, Gerhard (2001b): Bildung und Beruflichkeit in der Dienstleistungsgesellschaft; in: Herzberg, Gerd / Kunkel-Weber, Isolde / Timmermann, Rüdiger / Treml, Franz / Werneke, Frank (Hg.): Bildung schafft Zukunft. Über die Perspektiven von Bildung, Beruf und Beschäftigung; Hamburg: VSA, 19-45.

Bosch, Gerhard (2001c): Germany: a „Service Gap"?; in: Dolvik, Jon Erik (Hg.): At your Service? Comparative Perspectives on Employment and Labour Relations in the European Private Sector Services; Brüssel (u. a.): P.I.E.-Peter Lang, 53-101

Bosch, Gerhard (2001d): Working Time: From Redistribution to Modernization; in: Auer, Peter (Hg.): Changing Labour Markets in Europe: The Role of Institutions and Policies. Geneva: Internat. Labour Office, 55-115

Bosch, Gerhard (2002): Employability, lebenslanges Lernen und die Rolle des Staates; in: Gewerkschaftliche Monatshefte 53 (12) , 688-697.

Bosch, Gerhard / Wagner, Alexandra (2002): Nachhaltige Dienstleistungspolitik; in: Bosch, Gerhard / Hennicke, Peter / Hilbert, Josef / Kristof, Kora / Scherhorn, Gerhard (Hg.): Die Zukunft von Dienstleistungen. Ihre Auswirkung auf Arbeit, Umwelt und Lebensqualität, Frankfurt a.M./New York, 482-512.

Bound, John / Schoenbaum, Michael / Stinebrickner, Todd R. / Waidmann, Timothy (1999): The Dynamic Effects of Health on the Labor Force Transition of Older Workers; in: Labour Economics 6 (2); 179-202.

Bourdieu, Pierre (1983): Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital; in: Kreckel, Reinhard (Hg.): Soziale Ungleichheiten; Göttingen: Schwarz, 183-198.

Boyer, Robert (1988): Defensive or Offensive Flexibility; in: Boyer, Robert (Hg.): The Search for Labour Market Flexibilities. The European Economies in Transition; Oxford: Clarendon, 222-251.

Breen, Richard (1997): Risk, Recommodification and Stratification; in: Sociology 31 (3), 473-489.

Bretz, Manfred (2001): Zur Treffsicherheit von Bevölkerungsvorausberechnungen; in: Wirtschaft und Statistik 53 (11), 906-921.

Bridges, William P. / Villemez, Wayne J. (1986): Informal Hiring and Income in the Labor Market; in: American Sociological Review 51 (4), 574-582.

Brödner, Peter / Pekruhl, Ulrich (1991): Die Rückkehr der Arbeit in die Fabrik. Wettbewerbsfähigkeit durch menschenzentrierte Erneuerung kundenorientierter Produktion; Gelsenkirchen: IAT.

Büchel, Felix (1992): Die Qualität der Wiederbeschäftigung nach ununterbrochener und nach „perforierter“ Langzeitarbeitslosigkeit; Nürnberg: IAB.

Büchtemann, Christoph F. (1990): Kündigungsschutz als Beschäftigungshemmnis? Empirische Evidenz für die Bundesrepublik Deutschland; in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 23 (3), 394-409.

Bundesanstalt für Arbeit (1990): Verzeichnis der Wirtschaftszweige für die Statistik der Bundesanstalt für Arbeit. Systematisches und alphabetisches Verzeichnis der Betriebs- u. ä. Benennungen. Unveränderter Nachdruck der Ausgabe 1973, Nürnberg: Bundesanstalt für Arbeit.

Burda, Michael / Mertens, Antje (1998): Wages and Worker Displacement in Germany. London: CEPR Discussion Paper.

Burgess, Simon / Rees, Hedley (1998): A Disaggregate Analysis of the Evolution of Job Tenure in Britain, 1975-1993; British Journal of Industrial Relations 36 (4), 629-655.

Burt, Ronald S. (1992): Structural Holes. The Social Structure of Competition; Cambridge/London: Harvard University Press.

Buttler, Friedrich (1987): Vertragstheoretische Interpretation von Arbeitsmarktinstitutionen; in: Bombach, Gottfried / Gahlen, Bernhard / Ott, Alfred E. (Hg.): Arbeitsmärkte und Beschäftigung. Fakten, Analysen, Perspektiven; Tübingen: Mohr/Siebeck, 203-224.

Cain, Glen G. (1986): The Economic Analysis of Labor Market Discrimination: A Survey; in: Ashenfelter, Orley / Layard, Richard (Hg.): Handbook of Labor Economics; Vol. 1, 693-785.

Castell Rüdenhausen, Adelheid Gräfin zu (1989): Frau, Familie und Beruf in historischer Sicht; in: Wagner, Gert / Ott, Notburga / Hoffmann-Nowotny, Hans-Joachim (Hg.): Familienbildung und Erwerbstätigkeit im demographischen Wandel. Proceedings der 23. Arbeitstagung der Deutschen Gesellschaft für Bevölkerungswissenschaft; Berlin (u. a.): Springer, 13-23.

Castells, Manuel (1996): The Rise of Network Society; Oxford: Blackwell.

Chase-Dunn, Christopher / Kawano, Yukio / Brewer, Benjamin D. (2000): Trade Globalization since 1795: Waves of Integration in the World-System; in: American Sociological Review 65 (1), 77-95.

Christensen, Björn / Schimmelpfennig, Axel (1998): Arbeitslosigkeit, Qualifikation und Lohnstruktur in Westdeutschland; in: Die Weltwirtschaft 2/1998, 177-186.

Chuma, Hiroyuki (1998): Is Japan's Long-term Employment System Changing?; in: Isao Ohashi / Toshiaki Tachibanaki (Hg.): Internal Labour Markets, Incentives and Employment. Houndsmills/New York: Macmillan, 225-268.

Claessens, Dieter (1963): Rolle und Verantwortung; in: Soziale Welt 1 (1), 1-13.

Cleves, Mario A. / Gould, William W. / Gutierrez, Roberto G. (2002): An Introduction to Survival Analysis using STATA; College Station: STATA Press.

Coase, Ronald H. (1937): The Nature of the Firm; in: Economica 4, 386-405.

Colclough, Glenna / Tolbert, Charles M. II (1992): Work in the Fast Lane. Flexibility, Division of Labor, and Inequality in High-Tech Industries; New York: State University Press.

Coleman, James S. (1986): Social Theory, Social Research, and a Theory of Action; in: American Journal of Sociology 91 (6), 1309-1335.

Coleman, James S. (1991): Grundlagen der Sozialtheorie. Band 1: Handlungen und Handlungssysteme; München: Oldenbourg.

Conze, Werner (1979): Beruf; in: Brunner, Otto, Werner Conze und Reinhart Koselleck (Hg.): Geschichtliche Grundbegriffe. Historisches Lexikon zur politisch-sozialen Sprache in Deutschland; Bd. 1 (Nachdruck), Stuttgart: Klett-Cotta, 490-507.

Cornetz, Wolfgang / Schäfer, Holger (1998): Hat Deutschland den Dienstleistungsrückstand gegenüber den USA aufgeholt?; in: Wirtschaftsdienst, H. 7/98, 418-425.

Costa, Dora L. (2000): From Mill Town to Board Room: The Rise of Women's Paid Labor; Journal of Economic Perspectives 14 (4), 101-122.

Cramer, Ulrich (1987): Klein- und Mittelbetriebe: Hoffnungsträger der Beschäftigungspolitik?; in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt und Berufsforschung 20 (1), 15-29.

Cramer, Ulrich / Koller, Martin (1988): Gewinne und Verluste von Arbeitsplätzen in Betrieben – der „Job-Tornover"-Ansatz; in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt und Berufsforschung 21 (3), 361-377.

Cyba, Eva (1998): Geschlechstspezifische Arbeitsmarktsegregation: Von den Theorien des Arbeitsmarktes zur Analyse sozialer Ungleichheiten am Arbeitsmarkt; in: Geissler, Birgit / Maier, Friederike / Pfau-Effinger, Birgit (Hg.): FrauenArbeitsMarkt. Der Beitrag der Frauenforschung zur sozio-ökonomischen Theorieentwicklung; Berlin: Sigma, 37-61.

Dahrendorf, Ralf (1977): Homo Sociologicus. Ein Versuch zur Geschichte, Bedeutung und Kritik der Kategorie der sozialen Rolle; 15. Aufl., Opladen: Westdeutscher Verlag.

Dahrendorf, Ralf (1983): Wenn der Arbeitsgesellschaft die Arbeit ausgeht; in: Matthes, Joachim (Hg.): Krise der Arbeitsgesellschaft? Verhandlungen des 21. Deutschen Soziologentages in Bamberg 1982; Frankfurt/New York: Campus, 25-37.

Dann, Otto (1996): Nation und Nationalismus in Deutschland 1770-1990; 3. überarb. und erw. Aufl., München: Beck.

Davidow, William H. / Malone, Michael S. (1992): The Virtual Corporation; New York: Harper Collins.

Demsetz, Harold (1967): Toward a Theory of Property Rights; in: American Economic Review 57 (2), 347-359.

Deyo, Frederic C. (1997): Labor and Post-Fordist Industrial Restructuring in East and Southeast Asia; in: Work and Occupation 24 (1), 97-118.

Diebold, Francis X. / Neumark, David / Polsky, Daniel (1996): Comment on Kenneth A. Swinnerton and Howard Wial, „Is Job Stability Declining in the U.S. Economy?“; in: Industrial and Labor Relations Review 49 (2); 348-352.

Diekmann, Andreas / Mitter, Peter (1984): Methoden zur Analyse von Zeitverläufen. Anwendung stochastischer Prozesse bei der Untersuchung von Ereignisdaten; Stuttgart: Teubner.

Diekmann, Andreas / Mitter, Peter (1990): Stand und Probleme der Ereignisanalyse; in: Mayer, Karl-Ulrich (Hg.): Lebensverläufe und sozialer Wandel (Sonderheft der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 31); Opladen: Westdeutscher Verlag, 404-441.

Diewald, Martin / Goedicke, Anne / Solga, Heike (2000): Arbeitsmarktkompetenzen in Ostdeutschland – nicht vorhanden oder nicht gefragt?; in: Aus Politik und Zeitgeschichte, B 40/2000, 39-46.

Diewald, Martin / Huinink, Johannes / Heckhausen, Jutta (1996): Lebensverläufe und Persönlichkeitsentwicklung im gesellschaftlichen Umbruch. Kohortenschicksale und Kontrollverhalten in Ostdeutschland nach der Wende; in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 48 (2), 219-248.

Diewald, Martin / Konietzka, Dirk (1998): Beschäftigungsverhältnisse und die Analyse von Arbeitsmarktprozessen in den 90er Jahren – Probleme der Messung von Karrieremobilität in einer sich verändernden Arbeitswelt; in: Schupp, Jürgen / Büchel, Felix / Diewald, Martin / Habich, Roland (Hg.): Arbeitsmarktstatistik zwischen Realität und Fiktion; Berlin: Sigma, 269-298.

DiMaggio, Paul (1994): Culture and Economy; in: Smelser, Neil J. / Swedberg, Richard (Hg.): The Handbook of Economic Sociology; Princton/New York: Princton University Press/Russel Sage Foundation, 27-57.

Dingeldey, Irene (2001): European Tax Systems and their Impact on Family Employment Patterns; in: Journal of Social Policy 30 (4), 653-672.

Doeringer Peter B./ Piore, Michael J. (1971): Internal Labour Markets and Manpower Analysis; Lexington: Heath.

Doogan, Kevin (2001): Insecurity and Long-term Employment; in: Work, Employment and Society 15 (3), 419-441.

Dörre, Klaus (2001): Gibt es ein nachfordistisches Produktionsmodell? Managementprinzipien, Firmenorganisation und Arbeitsbeziehungen im flexiblen Kapitalismus"; in: Candeias, Mario / Deppe, Frank (Hg.): Ein neuer Kapitalismus?; Hamburg: VSA, 83-107.

Dostal, Werner (1997): Wandel der Generationen – Alterung der Gesellschaft und die Perspektiven; in: Kayser, Friedrich / Uepping, Heinz (Hg.): Kompetenz der Erfahrung: Personalmanagement im Zeichen demographischen Wandels; Neuwied: Luchterhand, 15-31.

Dostal, Werner / Reinberg, Alexander (1999): Ungebrochener Trend in die Wissensgesellschaft; IAB Kurzbericht 10/1999, Nürnberg: IAB.

Dostal, Werner / Stooß, Friedemann / Troll, Lothar (1998): Beruf – Auflösungstendenzen und erneute Konsolidierung; in: Mitteilungen aus der Arbeitsmart- und Berufsforschung 31 (3), 438-460.

Dragendorf, Rüdiger / Heering, Walter (1987): Beschäftigungsdauer, Effizienz und Flexibilität. Ein Beitrag zur Ökonomie des Beschäftigungsvertrages; in: Buttler, Friedrich / Gerlach, Knut / Schmiede, Rudi (Hg.): Arbeitsmarkt und Beschäftigung. Neuere Beiträge zur institutionalistischen Arbeitsmarktanalyse; Frankfurt a.M./New York: Campus, 121-156.

Düll, Herbert / Ellguth, Peter (1999): Atypische Beschäftigung: Arbeit ohne betriebliche Interessenvertretung? Empirische Analysen mit dem IAB-Betriebspanel zum Einfluß von Betriebsräten auf befristete und geringfügige Beschäftigung; in: WSI-Mitteilungen 52 (3), 165-176.

Durkheim, Emile (1988 [1893]): Über soziale Arbeitsteilung. Studie über die Organisation höherer Gesellschaften; 2. Aufl., Frankfurt a.M.: Suhrkamp.

Dütz, Wilhelm (1999). Arbeitsrecht; 4. Aufl., München: Beck.

Eger, Thomas / Weise, Peter (1998): Die Entstehung des Arbeitsrechts aus der Sicht der evolutorischen Ökonomik; in: Nutzinger, Hans G. (Hg.): Die Entstehung des Arbeitsrechts in Deutschland. Eine aktuelle Problematik in historischer Perspektive; Marburg: Metropolis, 273-306.

Eggebrecht, Arne / Flemming, Jens / Meyer, Gert / Müller, Achatz v. / Oppolzer, Alfred / Paulinyi, Akos / Schneider, Helmuth (1980): Geschichte der Arbeit. Vom Alten Ägypten bis zur Gegenwart; Köln: Kiepenheuer und Witsch.

Eggen, Bernd (2002): Demographische Depression. Bevölkerungsentwicklung in Deutschland; in: Sozialer Fortschritt 51 (19), 255-259.

Elias, Norbert (1985a): Das Credo eines Metaphysikers. Kommentare zu Poppers „Logik der Forschung"; in: Zeitschrift für Soziologie 14 (2), 93-114.

Elias, Norbert (1985b): Wissenschaft oder Wissenschaften? Beitrag zu einer Diskussion mit wirklichkeitsblinden Philosophen; in: Zeitschrift für Soziologie 14 (4), 268-281.

Elias, Norbert (1993): Über den Prozeß der Zivilisation. Soziogenetische und psychogenetische Untersuchungen. Erster Band: Wandlungen des Verhaltens in den weltlichen Oberschichten des Abendlandes; 18. Aufl., Frankfurt a.M..

Elias, Norbert (1996): Was ist Soziologie?; 9. Aufl., Weinheim/München: Juventa.

Elster, Jon (1986): Introduction; in: Elster, Jon (Hg.): Rational Choice; New York: University Press, 1-33.

Engelbrech, Gerhard / Reinberg, Alexander (1998): Jugendliche im Sog der Arbeitsmarkt-Turbulenzen; IAB-Kurzbericht 5/98, Nürnberg: IAB.

Erlinghagen, Marcel (2000): Informelle Arbeit. Ein Überblick über einen schillernden Begriff; in: Schmollers Jahrbuch 120 (2); 239-274.

Erlinghagen, Marcel / Knuth, Matthias (2002): Auf der Suche nach dem „Turbo-Arbeitsmarkt“. Zwischenbericht an die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) zum Projekt „Restrukturierung des Arbeitsmarktes. Disaggregierte Längsschnittanalysen mit der IAB Beschäftigtenstichprobe“; Graue Reihe des Instituts Arbeit und Technik, Bd. 2002-03; Gelsenkirchen: IAT.

Erlinghagen, Marcel / Knuth, Matthias (2003): Arbeitsmarktdynamik zwischen öffentlicher Wahrnehmung und empirischer Realität; unveröffentlichtes Manuskript.

Erlinghagen, Marcel / Mühge, Gernot (2002): Wie kann man die Beständigkeit von Beschäftigungsverhältnissen messen? Durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer und Überlebensrate: Zwei Messkonzepte im Vergleich; DIW Materialien 19, Berlin: DIW.

Erlinghagen, Marcel / Siemes, Sabine (2003): Der „Job fürs Leben“ - Mythos oder reales Kennzeichen vergangener Erwerbsverläufe? Ergebnisse einer nicht-repräsentativen Befragung von Gewerkschaftsmitgliedern im Ruhestand; in: Arbeit 12 (2), 165-172.

Erlinghagen, Marcel / Zühlke-Robinet, Klaus (2001): Branchenwechsel im Bauhauptgewerbe. Eine Analyse der IAB-Beschäftigtenstichprobe für die Jahre 1980 bis 1995. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 34 (2), S.165-181.

Esping-Andersen, Gosta (1985): Politics against Markets. The Social Democratic Road to Power; Princeton: Princeton University Press.

Esping-Andersen, Gosta (1990): The Three Worlds of Welfare Capitalism; Princeton: Princeton University Press.

Esping-Andersen, Gosta (1993): Post-industrial Class Structures: An Analytical Framework; in: Esping-Andersen, Gosta (Hg.): Changing Classes. Stratfication and Mobility in Post-Industrial Societies; London: Sage, 7-31.

Esser, Hartmut (1984): Figurationssoziologie und Methodologischer Individualismus. Zur Methodologie des Ansatzes von Norbert Elias; in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 36 (4), 667-702.

Esser, Hartmut (1985): Logik oder Metaphysik der Forschung? Bemerkungen zur Popper-Interpretation von Elias in der ZfS 2, 1985; in: Zeitschrift für Soziologie 14 (4), 257-264.

Esser, Hartmut (1990): „Habits“, „Frames“ und „Rational Choice“. Die Reichweite von Theorien der rationalen Wahl (am Beispiel der Erklärung des Befragtenverhaltens); in: Zeitschrift für Soziologie 19 (4), 231-247.

Esser, Hartmut (1996): Die Definition der Situation; in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 48 (1), 1-34.

Esser, Hartmut (1999a): Soziologie. Allgemeine Grundlagen; 3. Aufl., Frankfurt a.M./New York: Campus.

Esser, Hartmut (1999b): Soziologie. Spezielle Grundlagen. Band 1: Situationslogik und Handeln; Frankfurt a.M./New York: Campus.

Esser, Hartmut (1999c): Soziologie. Spezielle Grundlagen. Band 2: Die Konstruktion der Gesellschaft; Frankfurt a.M./New York: Campus.

ETUI (European Trade Union Institute) (2001): New Forms of Employment and Working Time in the Service Economy (NESY). Country Case Studies conducted in five Service Sectors; Brüssel: ETUI.

Euchener, Walter (1979): Naturrecht und Politik bei John Locke; Frankfurt a.M: Suhrkamp.

European Commission (2000): Flexible Work Practices and Communication Technology. Final report of projekt SOE1-CT97-1064; Brüssel: European Commission.

European Foundation (European Foundation for Improving of Living and Working Conditions) (2001): Entwicklungen im bereich der Arbeitszeit und die Arbeitsqualität; elektronisches Dokument: www.eiro.eurofund.ie/2001/11/study/TN0111151s.html vom 13.02.2003.

Fagan, Colette / O‘Reilly, Jacqueline / Rubery, Jill (1999): Teilzeitarbeit in den Niederlanden, Deutschland und dem Vereinigten Königreich: Eine Herausforderung für den Geschlechtervertrag?; in: WSI-Mitteilungen, 52 (1), 58-69.

Farber, Henry S. (1999): Mobility and Stability: The Dynamics of Job Change in Labor Markets; in: Ashenfelter, Orley / Card, David (Hg.): Handbook of Labor Economics; Vol. 3, 2439-2483.

Faulstich, Peter / Schiersmann, Christiane / Tippelt, Rudolf (1997): Weiterbildung zwischen Grundrecht und Markt; in: Derichs-Kunstmann, Karin / Faulstich, Peter / Schiersmann, Christiane / Tippelt, Rudolf (Hg.): Weiterbildung zwischen Grundrecht und Markt. Rahmenbedingungen und Perspektiven; Opladen: Leske + Budrich, 9-14.

Fichtenau, Heinrich (1994): Lebensordnungen des 10. Jahrhunderts. Studien über Denkart und Existenz im einstigen Karolingerreich; 2. Aufl., München: DTV.

Fiebig, Stefan / Gallner, Inken / Pfeiffer, Gerhard (2000): Kündigungsschutzgesetz. Handkommentar; Baden-Baden: Nomos.

Fitzenberger, Bernd (1999): International Trade and the Skill Structure of Wages and Employment in West Germany; in: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik 219 (1/2), 67-89.

Fitzenberger, Bernd / Franz, Wolfgang (1998): Flexibilität der qualifikatorischen Lohnstruktur und Lastverteilung der Arbeitslosigkeit: Eine ökonometrische Analyse für Westdeutschland; in: Gahlen, Bernhard / Hesse, Helmut / Ramser, Hans Jürgen (Hg.): Verteilungsprobleme der Gegenwart. Diagnose und Therapie; Tübingen: Mohr Siebeck, 47-79.

Franz, Wolfgang (1995): Ursachen der Arbeitslosigkeit: Einige Ergebnisse der Arbeitsmarktanalyse im Jahresgutachten 1994/95 des Sachverständigenrates; in: Wolfgang Franz / Viktor Steiner (Hg.): Der westdeutsche Arbeitsmarkt im strukturellen Anpassungsprozeß; Baden-Baden: Nomos, 9-27.

Franz, Wolfgang (1999): Arbeitsmarktökonomie; 4. überarb. Aufl., Berlin (u. a.): Springer.

Franz, Wolfgang (2001): Arbeitslosigkeit; in: Schäfers, Bernhard / Zapf, Wolfgang (Hg.): Handwörterbuch zur Gesellschaft Deutschlands; 2. erw. und aktual. Aufl., Opladen: Leske + Budrich, 11-21.

Freeman, Richard B. (1995): Are your Wages set in Beijing?; in: Journal of Economic Perspectives 9 (3), 15-32.

Fritsch, Michael / Wein, Thomas / Ewers, Jürgen (1996): Marktversagen und Wirtschaftspolitik. Mikroökonomische Grundlagen staatlichen Handelns; 2. Aufl., München: Vahlen.

Fuchs, Johann (1997): Welche Wirkungen gehen von der demographischen Entwicklung auf den Arbeitsmarkt aus?; in: Statistisches Bundesamt (Hg.): Forum der Bundesstatistik, Bd.30/1997, 55-76.

Fuchs, Johann / Schnur, Peter / Zika, Gerd (2000): Von der Massenarbeitslosigkeit zum Fachkräftemangel. Aktive Beschäftigungspolitik bleibt weiterhin erforderlich; IAB Kurzbericht 9/2000, Nürnberg: IAB

Fuchs, Susanne / Schettkat, Ronald (2000): Germany: A Regulated Flexibility; in: Esping-Andersen, Gosta / Regini, Marino (Hg.): Why Deregulate Labour Markets?; Oxford: University Press, 211-244.

Furubotn, Eirik G. / Pejovich, Svetozar (1972): Property Rights and Economic Theory: A Survey of Recent Literature; in: Journal of Economic Literature 10 (4), 1137-1162.

Galler, Heinz P. / Ott, Notburga (1993): Empirische Haushaltsforschung. Erhebungskonzepte und Analyseansätze angesichts neuer Lebensformen; Frankfurt a.M./New York: Campus.

Gangl, Markus (2002): Changing Labour Markets and Early Career Outcomes: Labour Market Entry in Europe Over the Past Decade; in: Work, Employment and Society 16 (1), 67-90.

Gatter, Jutta / Hartmann, Brigitte K. (1995): Betriebliche Verrentungspraktiken zwischen arbeitsmarkt- und rentenpolitischen Interessen; in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt und Berufsforschung 28 (3), 412-424.

Geißler, Karlheinz A. (1991): Das Duale System der industriellen Berufsausbildung hat keine Zukunft; in: Leviathan 19 (1), 68-77.

Geißler, Rainer (1996): Die Sozialstruktur Deutschlands. Zur gesellschaftlichen Entwicklung mit einer Zwischenbilanz zur Vereinigung; 2., neubearb. und erw. Aufl., Opladen: Westdeutscher Verlag.

Gerlach, Knut / Hübler, Olaf (1995): Betriebsgröße und Einkommen. Erklärungen, Entwicklungstendenzen und Mobilitätseinflüsse; in: Steiner, Viktor / Bellmann, Lutz (Hg.): Mikroökonomik des Arbeitsmarktes; Nürnberg: IAB, 225-264.

Gerlach, Knut / Schmidt, Elke Maria (1989): Unternehmensgröße und Entlohnung; in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 22 (3), 355-373.

Gershuny, Jonathan (1996): Veränderungen bei der Arbeitsteilung im Haushalt: Miro-soziologische Analysen; in: Zapf, Wolfgang / Schupp, Jürgen / Habich, Roland (Hg.): Lebenslagen im Wandel: Sozialberichterstattung im Längsschnitt; Frankfurt a.M./New York: Campus, 97-124.

Gewiese, Tilo (2002): Zukunftssektor Gesundheitswesen – Motor für Beschäftigung; in: IAB Materialien 1/2002, 1-2.

Giarini, Orio. / Liedtke, Patrick M. (1998): Wie wir arbeiten werden. Der neue Bericht an den Club of Rome. Hamburg: Hofmann & Campe.

GIB (Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung) (2002): Job-AQTIV oder: Die Ästhetik des Patchwork; GIB-Arbeitspapiere Nr. 9, Bottrop: GIB.

Giddens, Anthony (1997): Jenseits von Rechts und Links. Die Zukunft radikaler Demokratie; Frankfurt a.M.: Suhrkamp.

Glatzer, Wolfgang (1998): Nichteheliche Lebensgemeinschaften. Zwischen konventionellen und alternativen Lebensformen; in: Aus Politik und Zeitgeschichte, B 53/1998, 17-25.

Gleiser, Sigmar (1996): Der Arbeitsmarkt für Akademiker; in: Tessaring, Manfred (Hg.): Die Zukunft der Akademikerbeschäftigung. Dokumentation eines Workshops der Bundesanstalt für Arbeit, 26.-27. März 1996 in Nürnberg; Nürnberg: IAB, 11-45.

Gorz, André (1998): Enteignung und Wiederaneignung der Arbeit; in: Gewerkschaftliche Monatshefte 49 (6-7), 349-352.

Gottschalk, Peter / Moffitt, Robert (1999): Changes in Job Instability and Insecurity Using Monthly Survey Data; in: Journal of Labor Economics 17 (Supl.), S91-S126.

Gottschall, Karin (1999): Freie Mitarbeit im Journalismus. Zur Entwicklung von Erwerbsformen zwischen selbständiger und abhängiger Beschäftigung; in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 51 (4), 635-654.

Götz, Hilmar (1988): Grundzüge des Arbeitsrechts. Band I: Arbeitsvertragsrecht; München/Wien: Oldenbourg.

Goudswaard, Anneke / Nanteuil, Matthieu de (2000): Flexibility and Working Conditions: A Qualitative and Comparative Study in Seven EU Member States. A Summary, herausgegeben von der European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Dublin: http://www.eurofound.ie/

Grambsch, Patricia M / Therneau, Terry M. (1994): Proportional Hazards Tests and Diagnostics based on weighted Residuals; in: Biometrika 81 (3), 515-526.

Granovetter, Mark S. (1973): The Strength of Weak Ties; in: American Journal of Sociology 78 (6), 1360-1380.

Granovetter, Mark S. (1982): The Strength of Weak Ties. A Network Theory Revisted; in: Marsden, Peter V. und Lin, Nan (Hg.): Social Structure and Network Analysis. Beverly Hills: Sage, 105-130.

Granovetter, Mark S. (1985): Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness; in: American Journal of Sociology 91 (3), 481-510.

Granovetter, Mark S. (1986): Labor Mobility, Internal Markets, and Job Matching. A Comparison of the Sociological and Economic Approaches; in: Research in Stratification and Mobility 5, 3-39.

Greenan, Nathalie / Guellec, Dominique (2000): Technological Innovation and Employment Reallocation; in: Labour 14 (4), 547-590.

Gronau, Reuben (1977): Leisure, Home Production, and Work - the Theory of the Allocation of Time Revisited; in: Journal of Political Economy 85 (6), 1099-1123.

Gukenbiehl, Hermann L. (2001a): Familie; in: Schäfers, Bernhard (Hg.): Grundbegriffe der Soziologie; 7. Aufl., Opladen: Leske + Budrich, 80-84.

Gukenbiehl, Hermann L. (2001b): Bildung und Bildungssystem; in: Schäfers, Bernhard / Zapf, Wolfgang (Hg.): Handwörterbuch zur Gesellschaft Deutschlands; 2. erw. und aktual. Aufl., Opladen: Leske + Budrich, 89-103.

Haak, Carroll / Schmid, Günther (2001): Arbeitsmärkte für Künstler und Publizisten: Modelle der künftigen Arbeitswelt?; in: Leviathan 29 (2), 156-178.

Haas, Anette (2000): Regionale Mobilität gestiegen; IAB Kurzbericht 4/2000.

Haas, Anette / Bender, Stefan / Klose, Christoph (1999): Die Anonymisierung der IABS 1975-1995 – Kurzer Abriß; Manuskript (enthalten auf der Daten-CD-Rom IABS 1975-1995).

Haipeter, Thomas / Lehndorff, Steffen / Schilling, Gabi / Voss-Dahm, Dorothea / Wagner, Alexandra (2002): Vertrauensarbeitszeit. Analyse eines neuen Rationalisierungskonzeptes; in: Leviathan 30 (3), 360-383.

Haisken-DeNew, John / Horn, Gustav A. / Schupp, Jürgen / Wagner, Gert (1996): Keine Dienstleistungslücke in Deutschland. Ein Vergleich mit den USA anhand von Haushaltsbefragungen; in: DIW Wochenbericht 63 (14), 221-226.

Haisken-DeNew, John / Horn, Gustav A. / Schupp, Jürgen / Wagner, Gert (1998): Das Dienstleistungs-Puzzle. Ein aktualisierter deutsch-amerikanischer Vergleich; in: DIW Wochenbericht 65 (35), 625-629.

Hall, Robert E. (1982): The Importance of Lifetime Jobs in the U.S. Economy; in: American Economic Review 72 (4), 716-724.

Hamermesh, Daniel S. (1983): New Measurement of Labor Cost: Implications for Demand Elasticities and Nominal Wage Growth; in: Triplett, Jack E. (Hg.): The Measurement of Labor Cost; Chicago/London: University of Chicago Press, 287-308.

Hanau, Peter / Adomeit, Klaus (1988): Arbeitsrecht; 9. überarb. Aufl., Frankfurt a.M.: Metzner.

Harney, Klaus / Weischert, Markus / Geselbracht, Sabine (1999): Der Beruf als Input der Weiterbildung; in: Harney, Klaus / Tenorth, Heinz-Elmar (Hg.): Beruf und Berufsbildung. Situation, Reformperspektiven, Gestaltungsmöglichkeiten. 40. Beiheft der Zeitschrift für Pädagogik; Weinheim/Basel: Beltz: 273-288.

Hassel, Anke / Höpner, Martin / Kurdelbusch, Antje / Rehder, Britta / Zugehör, Rainer (2000): Zwei Dimensionen der Internationalisierung: Eine empirische Analyse deutscher Großunternehmen; in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 52 (3), 500-519.

Hassel, Anke / Schulten, Thorsten (1998): Globalization and the Future of Central Collective Bargaining: The Example of the German Metal Industry; in: Economy and Society 27 (4), 486-522.

Hawrylyshyn, Oli (1977): Towards a Definition of Non-Market Activities; in: Review of Income and Wealth 23 (1), 79-96.

Heckman, James J. (1978): Simple Statistical Models for Discrete Panel Data Development and Applied to Test the Hypothesis of True State Dependence against the Hypothesis of Spurious State Dependence; in: Annales de L'insee; Nr. 30-31, 227-269.

Heidenreich, Martin (1998): Die duale Berufsausbildung zwischen industrieller Prägung und wissensgesellschaftlicher Herausforderungen; in: Zeitschrift für Soziologie 27 (5), 321-340.

Heinze, Rolf G. (1998): Die blockierte Gesellschaft. Sozioökonomischer Wandel und die Krise des „Modell Deutschland"; Opladen: Westdeutscher Verlag.

Henninges, Hasso v. (1996): Steigende Qualifikationsanforderungen im Arbeitsbereich?; in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 29 (1), 73-92.

Hickel, Rudolf (2003): Hartz-Konzept: Arbeitslose effektiver in billige Jobs – Deregulierungsschub auf den Arbeitsmärkten; in: Aus Politik und Zeitgeschichte, B 6-7/2003, 7-9.

Hillmann, Karl-Heinz (1994): Wörterbuch der Soziologie; 4. überarb. u. erg. Aufl, Stuttgart: Kröner.

Hirsch-Kreinsen, Hartmut (1999): Shareholder Value. Zum Wandel von Unternehmensstrukturen und Kapitalmarktbedingungen; in: WSI-Mitteilungen 52 (5), 322-330.

Hirst, Paul (1997): The Global Economy – Myths and Realities; in: International Affairs 73 (3), 409-425.

Hoem, Jan M. (2000): Systematic patterns of Zero Exposures in Event-history Analysis; in: Sociological Methodology 30 (1), 237-259.

Hof, Bernd (2001): Szenarien zur Entwicklung des Arbeitskräftepotentials in Deutschland; in: Aus Politik und Zeitgeschichte, B8/2001, 20-30.

Hofbauer, Hans und Stooß, Friedemann (1988): Beruf und Berufsbildung; in: Handwörterbuch der Wirtschaftswissenschaften (HdWW); Bd.1, Stuttgart (u. a.): UTB, 468-478.

Hoffmann, Jürgen (1999): Ambivalenzen des Globalisierungsprozesses. Chancen und Risiken der Globalisierung; in: Aus Politik und Zeitgeschichte, B23/99, 3-10.

Hoffmann, Edeltraut / Walwei, Ulrich (1998): Normalarbeitsverhältnis: Ein Auslaufmodell? Überlegungen zu einem Erklärungsmodell für den Wandel von Beschäftigungsformen; in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 31 (3), 409-425.

Holst, Elke / Maier, Friederike (1998): Normalarbeitsverhältnis und Geschlechterordnung; in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 31 (3), 506-518.

Holst, Elke / Schupp, Jürgen (1996): Wandel der Erwerbsorientierung von Frauen – Zum Prozeß der Erwerbsbereitschaft und der Eingliederung in den Arbeitsmarkt; in: Zapf, Wolfgang / Schupp, Jürgen / Habich, Roland (Hg.): Lebenslagen im Wandel: Sozialberichterstattung im Längsschnitt; Frankfurt a.M./New York: Campus, 162-192.

Homans, George C. (1964): Bringing Men back in; in: American Sociological Review 29 (5), 809-818.

Homans, George C. (1972): Elementarformen sozialen Verhaltens; 2. Aufl., Opladen: Westdeutscher Verlag.

Hondrich, Karl Otto (1998): Zur Dialektik von Individualisierung und Rückbindung am Beispiel der Paarbeziehung; in: Aus Politik und Zeitgeschichte, B 53/1998, 3-8.

Hosmer, David W. / Lemeshow, Stanley (1999): Applied Suvival Analysis. Regression Modeling of Time to Event Data; New York (u. a.): Wiley & Sons.

Hübner, Kurt (1998): Der Globalisierungskomplex. Grenzenlose Ökonomie – grenzenlose Politik?; Berlin: Sigma.

Huinink, Johannes / Lauterbach, Wolfgang (1991): Bedingungen des Erwerbsangebots verheirateter Frauen; in: Helberger, Christof / Bellmann, Lutz / Blaschke, Dieter (Hg.): Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit. Analysen auf der Grundlage des Sozio-ökonomischen Panels; Nürnberg: IAB, 63-90.

Hutchison, Terence (1988): Before Adam Smith. The Emergence of Political Economy, 1662-1776; Oxford/New York: Basil Blackwell.

IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung) (Hg.) (2000): Zahlen-Fibel. Ergebnisse der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in Tabellen; Nürnberg: IAB.

ILO (International Labour Office) (1996): World Employment 1996/97. National Policies in a Global Context. Genf: ILO.

Jagodzinski, Wolfgang / Klein, Markus (1998): Individualisierungskonzepte aus individualistischer Perspektive. Ein erster Versuch, in das Dickicht der Individualisierungskonzepte einzudringen; in: Friedrichs, Jürgen (Hg.): Die Individualisierungsthese; Opladen: Leske + Budrich, 13-31.

Johnson, Paul / Zimmermann, Klaus F. (1993): Ageing and the European Labour Market: Public Policy Issues; in: Johnson, Paul / Zimmermann, Klaus F. (Hg.): Labour Markets in an Ageing Europe; Cambridge: Cambridge University Press, 1-25.

Kalleberg, Arne L. (2001): Organizing Flexibility: The Flexible Firm in a New Century; in: British Journal of Industrial Relations 39 (4), 479-504.

Kalkowski, Peter / Mickler, Otfried / Manske, Fred (1995): Technologiestandort Deutschland. Produktinnovation im Maschinenbau: Traditionelle Stärken – neue Herausforderungen; Berlin: Sigma.

Kappelhoff, P. (1993): Soziale Tauschsysteme. Strukturelle und dynamische Erweiterungen des Marktmodells; München: Oldenbourg.

Karr, Werner (1997): Die Erfassung der Langzeitarbeitslosigkeit. - Ein kaum beachtetes Meßproblem. IAB-Kurzbericht 5/97.

Kaufmann, Franz-Xaver (1997): Herausforderungen des Sozialstaates; Frankfurt a.M.: Suhrkamp.

Kern, Horst / Sabel, Charles F. (1994): Verblaßte Tugenden. Zur Krise des deutschen Produktionsmodells; in: Beckenbach, Niels / Treeck, Werner van (Hg.): Umbrüche gesellschaftlicher Arbeit. Sonderband 9 der Sozialen Welt; Göttingen: Otto Schwarz Verlag, 605-624.

Kern, Horst / Schumann, Michael (1983): Arbeit und Sozialcharakter: Alte und neue Konturen; in: Matthes, Joachim (Hg.): Krise der Arbeitsgesellschaft? Verhandlungen des 21. Deutschen Soziologentages in Bamberg 1982; Frankfurt/New York: Campus, 353-365.

Kirner, Ellen / Schulz, Erika (1992): Das „Drei-Phasen-Modell“ der Erwerbsbeteiligung von Frauen – Begründung, Norm und empirische Relevanz; in: Ott, Notburga / Wagner, Gert (Hg.): Familie und Erwerbstätigkeit im Umbruch. Referate der Herbsttagung 1991 des Arbeitskreises „Bevölkerungsökonomie“ der Deutschen Gesellschaft für Bevölkerungswissenschaft; Berlin: Duncker & Humblot, 17-55.

Kiss, Gabor (1977): Einführung in die soziologischen Theorien II. Vergleichende Analyse soziologischer Hauptrichtungen; 3. Aufl., Opladen: Westdeutscher Verlag.

Kistler, Ernst / Hilpert, Markus (2001): Auswirkungen des demographischen Wandels auf Arbeit und Arbeitslosigkeit; in: Aus Politik und Zeitgeschichte, B 3-4/2001, 5-13.

Kleinbaum, David G. (1995): Survival Analysis. A selflearning Text; New York (u. a.): Springer.

Klingen, Heino (1992): Politische Ökonomie der Präklassik. Die Beiträge Pettys, Cantillons und Quesnays zur Entstehung der klassischen politischen Ökonomie; Marburg: Metropolis.

Klönne, Arno (1993): Tarif-„Autonomie“ in Deutschland – historisch betrachtet; in: WSI-Mitteilungen 46 (8), 488-495.

Klös, Hans-Peter (1997): Dienstleistungslücke und Niedriglohnsektor in Deutschland; in: iw-Trends 24 (5), 33-59.

Knuth, Matthias (1999): Senkung der Arbeitslosigkeit durch Ausstieg aus dem Vorruhestand. Gesellschaftliche und betriebliche Innovationserfordernisse im Umgang mit dem strukturellen und demographischen Wandel; in: Brödner, Peter / Helmstädter, Ernst / Widmaier, Brigitta (Hg.): Wissensteilung; München/Mering: Hampp, 107-144.

Knuth, Matthias (2003): Zwölf Thesen im Rückblick auf dreizehn Module. Kurzfassung des Beitrags zur Fachtagung der Arbeitnehmerkammer Bremen „Schöne neue Arbeitsmarktpolitik?“ am 22. Januar 2003; in: Arbeitskammer Bremen (Hg.): Schöne neue Arbeitsmarktpolitik? Das Hartz-Konzept: Intentionen, Umsetzung und Auswirkungen; Tagungsmaterialien, Bremen: Arbeitnehmerkammer.

Knuth, Matthias / Erlinghagen, Marcel / Kalina, Thorsten / Mühge, Gernot (2002): Nachhaltige Arbeitsgestaltung zwischen Prekarität und Beständigkeit der Beschäftigungsverhältnisse; in: Brödner, Peter / Knuth, Matthias (Hg.): Nachhaltige Arbeitsgestaltung – Trendreports zur Entwicklung und Nutzung von Humanressourcen; München/Mering: Hampp, 303-377.

Knuth, Matthias / Kalina, Thorsten (2002): Early Exit from the Labour Force between exclusion and privilege. Unemployment as a transition from employment to retirement in Germany; in: European Societies 4 (4), 393-418.

Knuth, Matthias / Schräpler, Jörg-Peter / Schumann, Diana (2001): Die Neuverteilung von Beschäftigungschancen und -risiken in der Dienstleistungsgesellschaft; Graue Reihe des Instituts Arbeit und Technik, Bd. 2001-02; Gelsenkirchen: IAT.

Kohaut, Susanne / Bellmann, Lutz (1997): Betriebliche Determinanten der Tarifbindung: Eine empirische Analyse auf Basis des IAB-Betriebspanels; in: Industrielle Beziehungen 4 (4), 317-334.

Kohli, Martin (1994): Institutionalisierung und Individualisierung der Erwerbsbiographie; in: Beck, Ulrich / Beck-Gernsheim, Elisabeth (Hg.): Riskante Freiheiten. Individualisierung in modernen Gesellschaften; Frankfurt a.M.: Suhrkamp, 219-244.

Konietzka, Dirk (1999a): Beruf und Ausbildung im Generationenvergleich; in: Harney, Klaus / Tenorth, Heinz-Elmar (Hg.): Beruf und Berufsbildung. Situation, Reformperspektiven, Gestaltungsmöglichkeiten. 40. Beiheft der Zeitschrift für Pädagogik; Weinheim/Basel: Beltz: 289-320.

Konietzka, Dirk (1999b): Die Verberuflichung von Marktchancen. Die Bedeutung des Ausbildungsberufs für die Platzierung im Arbeitsmarkt; in: Zeitschrift für Soziologie 28 (5), 379-400.

Korte, Hermann (1988): Über Norbert Elias. Das Werden eines Menschenwissenschaftlers; Frankfurt a.M.: Suhrkamp.

Kraemer, Klaus / Bittlingmayer, Uwe H. (2001): Soziale Polarisierung durch Wissen. Zum Wandel der Arbeitsmarktchancen in der „Wissensgesellschaft"; in: Berger, Peter A. / Konietzka, Dirk (Hg.): Die Erwerbsgesellschaft. Neue Ungleichheiten und Unsicherheiten; Opladen: Leske + Budrich, 313-329.

Kreyenfeld, Michaela / Hank, Karsten (2000): Does the Availability of Child Care Influence the Employment of Mothers? Findings from West Germany; in: Population Research and Policy Review 19 (4), 317-337.

Kreyenfeld, Michaela / Spieß, C. Katharina / Wagner, Gert G. (2001): Finanzierungs- und Organisationsmodelle institutioneller Kinderbetreuung. Analysen zum Status quo und Vorschläge zur Reform; Neuwied/Berlin: Luchterhand.

Krugman, Paul (1996): Wettbewerbsfähigkeit: Eine gefährliche Wahnvorstellung; in: Jahrbuch Arbeit und Technik 1996; Bonn: Dietz, 37-49.

Küchle, Hartmut (1996): Deutschlands Position auf dem Weltmarkt; in: WSI-Mitteilungen 49 (5), 295-303.

Kurtz, Beate (2000): 40 Jahre gearbeitet und nie arbeitslos; in: IAB-Materialien 4/2000, 8-9.

Kurz, Karin / Steinhage, Nikolei (2001): Global Competition and Labor Market Restructuring: The Transition into the Labour Market in Germany; Globalife Working Paper No. 15, Bielefeld.

Lampert, Heinz (1994): Lehrbuch der Sozialpolitik; 3. überarb. Aufl., Berlin/Heidelberg: Springer.

Lankenau, Klaus (1992a): Beruf; in: Schäfers, Bernhard (Hg.): Grundbegriffe der Soziologie; 3. Aufl., Opladen: Leske + Budrich, 32-33.

Lankenau, Klaus (1992b): Betrieb; in: Schäfers, Bernhard (Hg.): Grundbegriffe der Soziologie; 3. Aufl., Opladen, S.33-35.

Lärm, Thomas (1982): Arbeitsmarktheorie und Arbeitslosigkeit. Systematik und Kritik arbeitsmarkttheoretischer Ansätze; Frankfurt a.M.: Fischer.

Lauterbach, Wolfgang (1999): Familie und private Lebensformen – oder: Geht der Gesellschaft die Familie aus?; in: Glatzer, Wolfgang / Ostner, Ilona (Hg.): Deutschland im Wandel. Sozialstrukturelle Analysen; Opladen: Leske + Budrich, 239-254.

Lauterbach, Wolfgang / Huinink, Johannes / Becker, Rolf (1994): Erwerbsbeteiligung und Berufschancen von Frauen. Theoretische Ansätze, methodische Verfahren und empirische Ergebnisse aus der Lebensverlaufsperspektive; in: Beckmann, Petra / Engelbrech, Gerhard (Hg.): Arbeitsmarkt für Frauen 2000 - Ein Schritt vor oder ein Schritt zurück? Kompendium zur Erwerbstätigkeit von Frauen; Nürnberg: IAB, 175-208.

Lay, Gunter / Rainfurth, Claudia (2002): Zunehmende Integration von Produktions- und Dienstleistungsarbeit; in: Brödner, Peter / Knuth, Matthias (Hg.): Nachhaltige Arbeitsgestaltung – Trendreports zur Entwicklung und Nutzung von Humanressourcen; München/Mering: Hampp, 61-122.

Leber, Ute (2002): Die Großen tun viel, die Kleinen nur wenig; in: IAB Materialien 2/2002, 14-15.

Lehndorff, Steffen (1999): New Working Time Systems, Work Organization and Re-Distribution of Work; Graue Reihe des Instituts Arbeit und Technik, Bd. 1999-03, Gelsenkirchen: IAT.

Lehndorff, Steffen (2000): „Tertiarisierung“, Arbeitsorganisation und Arbeitszeitregulierung; Vortragsmanuskript, International Conference „The Economics and Socio-economics of Services: International Perspectives, Lille/Roubaix, 22.-23. Juni 2000; Gelsenkirchen: IAT.

Lehndorff, Steffen (2002): „Tertiarisierte“ Arbeit und nachhaltige Entwicklung des Arbeitsvermögens. Über die zukünftige Bedeutung von Arbeitszeitregulierungen; in: Bosch, Gerhard / Hennicke, Peter / Hilbert, Josef / Kristof, Kora / Scherhorn, Gerhard (Hg.): Die Zukunft von Dienstleistungen. Ihre Auswirkung auf Arbeit, Umwelt und Lebensqualität, Frankfurt a.M./New York: Campus, 260-281.

Leicht, René / Stockmann, Reinhard (1993): Die Kleinen ganz groß? Der Wandel der Betriebsgrößenstruktur im Branchenvergleich; in: Soziale Welt 44 (2), 243-274.

Lessenich, Stephan (1998): „Relations matter“: De-Kommodifizierung als Verteilungsproblem; in: Lessenich, Stephan / Ostner, Ilona (Hg.): Welten des Wohlfahrtskapitalismus. Der Sozialstaat in vergleichender Perspektive; Frankfurt a.M./New York: Campus, 91-108.

Lindenberg, Siegwart (1989): Choice and Culture: The Behavioral Basis of Cultural Impact on Transactions; in: Haferkamp, Hans (Hg.): Social Structure and Culture; Berlin/New York: De Gruyter, 175-200.

Lindenberg, Siegwart (1990): Homo Socio-oeconomicus: The Emergence of a General Model of Man in Social Sciences; in: Journal of Institutional and Theoretical Economics 146 (4), 727-748.

Locke, John (1983) [1690]: Über die Regierung. The Second Treatise of Government; Stuttgart: Reclam.

Lohmann, Ulrich (1996): Öffentliches Recht; in: Bauer, Rudolph: Lexikon des Sozial- und Gesundheitswesens; 2. Aufl, Bd.2, München/Wien, 1452.

Lutz, Burkart / Sengenberger, Werner (1974): Arbeitsmarktstrukturen und öffentliche Arbeitsmarktpolitik: Eine kritische Analyse von Zielen und Instrumenten; Göttingen: Schwartz.

Macneil, Ian R. (1978): Contracts: Adjustment of Long-Term Economic Relatiuons under Classical, Neoclassical, and Relational Contract Law; in: Nortwestern University Law Review 72 (6), 854-905.

Macpherson, Crawford B. (1990): Die politische Theorie des Besitzindividualismus: Von Hobbes bis Locke; 3. Aufl., Frankfurt a. M: Suhrkamp.

Marsden, Peter V. / Hurlbert, Jeanne S. (1988): Social Resources and Mobility Outcomes: A Replication and Extension; in: Social Forces 66 (4), 1038-1059.

Martens, Heiko (2003): Pensionskassen: „Spielregeln geändert"; in: Der Spiegel 10/2003, 90-92.

Marx, Karl [1867] (1988): Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie. Erster Band; 32. Aufl., Berlin: Dietz.

Matheus, Sylvia (1995): Wechselmöglichkeiten aus industriellen Berufen in Dienstleistungsberufe. Eine Analyse mit Daten des Soziökonomischen Panels; in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 28 (2), 224-238.

Matthes, Joachim (Hg.) (1983): Krise der Arbeitsgesellschaft? Verhandlungen des 21. Deutschen Soziologentages in Bamberg 1982; Frankfurt a.M./New York: Campus.

Maurer, Andrea (1994): Moderne Arbeitsutopien. das Verhältnis von Arbeit, Zeit und Geschlecht; Opladen: Westdeutscher Verlag.

Mayer, Hans-Ludwig / Becker, Bernd (1984): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Beschäftigungsdauer, Bruttoarbeitsentgelt und Art der Beschäftigung. Ergebnisse aus dem Jahreszeitraummaterial der Beschäftigtenstatistik; in: Wirtschaft und Statistik12/84, 994-1009.

Mayer, Karl-Ulrich (1987): Lebenslaufforschung; in: Voges, Wolfgang (Hg.): Methoden der Biographie- und Lebenslaufforschung; Opladen: Leske + Budrich, 51-73.

Mayer, Karl-Ulrich (1990): Lebensverläufe und sozialer Wandel. Anmerkungen zu einem Forschungsprogramm; in: Mayer, Karl-Ulrich (Hg.): Lebensverläufe und sozialer Wandel (Sonderheft der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 31); Opladen: Westdeutscher Verlag, 7-21.

Mayer, Karl Ulrich (1991): Berufliche Mobilität von Frauen in der Bundesrepublik Deutschland; in: Karl Ulrich Mayer / Allmendinger, Jutta / Huinink, Johannes (Hg.): Vom Regen in die Traufe: Frauen zwischen Beruf und Familie, Frankfurt a.M./New York: Campus, 57-90.

Mayer, Karl Ulrich (2000): Arbeit und Wissen: Die Zukunft von Bildung und Beruf; in: Kocka, Jürgen / Offe, Claus (Hg.): Geschichte und Zukunft der Arbeit; Frankfurt a.M./New York: Campus, 383-409.

Mayer, Karl-Ulrich / Huinink, Johannes (1994): Lebensverläufe und gesellschaftlicher Wandel: Von der Kohortenanalyse zur Lebensverlaufsanalyse; in: Hauser, Richard / Hochmuth, Uwe / Schwarze, Johannes (Hg.): Mikroanalytische Grundlagen der Gesellschaftspolitik. Bd. 1: Ausgewählte Probleme und Lösungsansätze; Berlin: Akademie-Verlag, 92-111.

Mayer, Karl Ulrich / Solga, Heike / Diewald, Martin (1997): Kontinuitäten und Brüche in den Erwerbs- und Berufsverläufen nach der deutschen Vereinigung; in: Beer, Doris / Brinkmann, Christian / Deeke, Axel / Schenk, Sabine (Hg.): Der ostdeutsche Arbeitsmarkt in Gesamtdeutschland: Angleichung oder Auseinanderdriften?; Opladen: Leske + Budrich, 73-113.

Meinhardt, Volker / Schulz, Erika (2003): Kostenexplosion im Gesundheitswesen?; in: DIW-Wochenbericht 70 (7), 105-109.

Meinken, Holger (1992): Die Modellierung zeitstetiger sozialer Prozesse – Untersuchungsmethoden für Lebensverlaufsereignisse; in: Andreß, Hans-Jürgen et al. (Hg.): Theorie, Daten, Methoden. Neue Modelle und Verfahrensweisen in den Sozialwissenschaften; München: Oldenbourg, 67-88.

Mincer. J. (1962): On-the-job Training: Costs, Returns, and some Implications; in: Journal of Political Economy 70 (supplement), 50-79.

Minford, Patrick / Riley, Jonothan / Nowell, Eric / Webb, Bruce (1999): Trade, Technology and Labour Markets in the World Economy, 1970-90: A Computable General Equilibrium Analysis – Corrigendum and Addendum; in: Journal of Development Studies 35 (6), 153-155.

Möller, Carola (1988): Flexibilisierung – Eine Talfahrt in die Armut. Präkere Arbeitsverhältnisse im Dienstleistungssektor; WSI-Mitteilungen 41 (8), 466-475.

Montgomery, James D. (1992): Job Search and Network Composition: Implications of the Strength-of-weak-ties Hypothesis; in: American Sociological Review 57 (5), 586-596.

Mückenberger, Ulrich (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. Hat das Arbeitsrecht noch eine Zukunft?; in: Zeitschrift für Sozialreform 31 (7 & 8), 415-434 u. 457-475.

Müller, Hans-Peter / Schmid, Michael (1988): Arbeitsteilung, Solidarität und Moral. Eine werkgeschichtliche und systematische Einführung in die „Arbeitsteilung“ von Emile Durkheim; in: Durkheim, Emile: Über soziale Arbeitsteilung. Studie über die Organisation höherer Gesellschaften; 2. Aufl., Frankfurt a.M.: Suhrkamp, 481-532..

Müller, Walter (2001): Zum Verhältnis von Bildung und Beruf in Deutschland. Entkopplung oder zunehmende Strukturierung?; “; in: Berger, Peter A. / Konietzka, Dirk (Hg.): Die Erwerbsgesellschaft. Neue Ungleichheiten und Unsicherheiten; Opladen: Leske + Budrich, 30-63.

Müller, Walter / Steinmann, Susanne / Ell, Renate (1998): Education and Labour-Market Entry in Germany; in: Shavit, Yossi / Müller, Walter (Hg.): From School to Work. A Comparative Study of Educational Qualifications and Occupational Destinations; Oxford: Clarendon Press, 143-188.

Müller-Jentsch, Walther (1993): Das (Des-)Interesse der Arbeitgeber am Tarifvertragssystem; in: WSI-Mitteilungen 46 (8), 496-502.

Müller-Jentsch, Walther / Ittermann, Peter (2000): Industrielle Beziehungen. Daten, Zeitreihen, Trends 1950-1999; Frankfurt a.M./New York: Campus.

Mutz, Gerd / Ludwig-Mayerhofer, Wolfgang / Koenen, Elmar J. / Eder, Klaus / Bonß, Wolfgang (1995): Diskontinuierliche Erwerbsverläufe. Analysen zur postindustriellen Arbeitslosigkeit; Opladen: Leske + Budrich.

Naegele, Gerhard (2001): Demographischer Wandel und „Erwerbsarbeit"; in: Aus Politik und Zeitgeschichte B 3-4/2001, 3-4.

Naegele, Gerhard / Frerichs, Frerich (1996): Situation und Perspektiven der Alterserwerbsarbeit in der Bundesrepublik Deutschland; in: Aus Politik und Zeitgeschichte B 35/96, 33-45.

Naschold, Frieder (1997): Ökonomische Leistungsfähigkeit und institutionelle Innovation. Das deutsche Produktions- und Politikregime im globalen Wettbewerb; in: Naschold, Frieder / Soskice, David / Hancké, Bob / Jürgens, Ulrich (Hg.): Ökonomische Leistungsfähigkeit und institutionelle Innovation. Das deutsche Produktions- und Politikregime im globalen Wettbewerb (WZB-Jahrbuch 1997); Berlin: Sigma, 19-62.

Naschhold, Frieder / Rosenow, Joachim / Wagner, Gert (1990): Zum Zusammenhang von betrieblicher Personalpolitik und staatlicher Sozialpolitik; in: Bermbach, Udo / Blanke, Bernhard / Böhret, Carl (Hg.): Spaltung der Gesellschaft und die Zukunft des Sozialstaates. Beiträge eines Symposiums aus Anlaß des 60. Geburtstages von Hans-Hermann Hartwich; Opladen: Leske + Budrich, 183-198.

Nave-Herz, Rosemarie (2001): Familie und Verwandtschaft; in: Schäfers, Bernhard / Zapf, Wolfgang (Hg.): Handwörterbuch zur Gesellschaft Deutschlands; 2. erw. und aktual. Aufl., Opladen: Leske + Budrich, 207-216.

Neubäumer, Renate (1995): Schwer besetzbare Arbeitsplätze als Betriebsgrößenproblem; in: Semlinger, Klaus / Frick, Bernd (Hg.): Betriebliche Modernisierung in personeller Erneuerung. Personalentwicklung, Personalaustausch und betriebliche Fluktuation; Berlin: Sigma, 109-122.

Neumann, Lothar F. / Schaper, Klaus (1998): Die Sozialordnung der Bundesrepublik Deutschland; 4. überarb. Aufl., Frankfurt a.M.: Campus.

Neumark, David / Polsky, Daniel / Hansen, Daniel (1999): Has Job Stability Decline Yet? New Evidence for the 1990s; in: Journal of Labor Economics 17 (suppl.), S29-S64.

Nickell, Stephen / Bell, Brian (1995): The Collapse in Demand für the Unskilled and Unemployment Across the OECD; in: Oxford Review of Economic Policy 11 (1), 40-62.

Nipperdey, Thomas (1994): Deutsche Geschichte. 1800-1866: Bürgerwelt und starker Staat; München: Beck.

North, Douglass C. (1988): Theorie des institutionellen Wandels. Eine neue Sicht der Wirtschaftsgeschichte; Tübingen: Mohr Siebeck.

North, Douglass C. (1992): Institutionen, institutioneller Wandel und Wirtschaftsleistung; Tübingen: Mohr Siebeck.

OECD (1985): Employment in Small and Large Firms: Where Have the Jobs Come From; in: The OECD Employment Outlook 1985; Paris: OECD 64-82.

OECD (1989): Labour Market Flexibility. Trends in Enterprises; Paris: OECD.

OECD (1997): Is job Insecurity on the Increase in OECD Countries?; in: The OECD Employment Outlook 1997; Paris: OECD, 129-160.

OECD (1998): Work-force Ageing in OECD Countries; in: Employment Outlook 1998; Paris: OECD, 123-151.

Offe, Claus (1994): Vollbeschäftigung? Zur Kritik einer falsch gestellten Frage; in: Gewerkschaftliche Monatshefte 45 (12), 769-806.

Oi, Walter Y. / Idson, Todd L. (1999): Firm Size and Wages; in: Ashenfelter, Orley / Card, David (Hg.): Handbook of Labor Economics; Vol. 3, 2165-2215.

Okun, Arthur M. (1981): Prices and Quantities. A Macroeconomic Analysis; Oxford: Basil Blackwell.

Opp, Karl-Dieter (1987): Marktstrukturen, Soziale Strukturen und Kooperation im Markt; in: Heinemann, Klaus (Hg.): Soziologie Wirtschaftlichen Handelns; Opladen: Westdeutscher Verlag, 280-299.

Oppenheimer, Valerie Kincade (1997): Women's Employment and the Gain to Marriage: The Specialization and Trading Model; in: Annual Review of Sociology 23, 431-453.

Osterland, Martin (1990): „Normalbiographie" und „Normalarbeitsverhältnis"; in: Berger, Peter A. / Hradil, Stefan (Hg.): Lebensläufe, Lebenslagen, Lebensstile; Göttingen: Schwartz, 351-363.

Ostner, Ilona (2001): Frauen; in: Schäfers, Bernhard / Zapf, Wolfgang (Hg.): Handwörterbuch zur Gesellschaft Deutschlands; 2. erw. und aktual. Aufl., Opladen: Leske + Budrich, 216-227.

Ott, Notburga (1997): Eigenproduktion versus Dienstleistung im Haushalt. Zum ökonomischen Wert der Hausarbeit; in: Zukunft im Zentrum (Hg.): Hausarbeit als Erwerbsarbeit. Berichte, Materialien, Dokumente (Tagungsband der Berliner Fachtagung zur Europawoche 1997); Berlin, 27-37.

Ott, Notburga (1998): Der familienökonomische Ansatz von Gary S. Becker; in: Pies, Ingo / Leschke, Martin (Hg.): Gary Beckers ökonomischer Imperialismus; Tübingen: Mohr Siebeck, 63-90.

Ott, Notburga (1999): The Economics of Gender – Der neoklassische Erklärungsansatz zum Geschlechterverhältnis; in: Dausien, Bettina / Herrmann, Martina / Oechsle, Mechthild / Schmerl, Christiane / Stein-Hilbers, Marlene (Hg.): Erkenntnisprojekt Geschlecht. Feministische Perspektiven verwandeln Wissenschaft; Opladen: Leske & Budrich, 167-196.

Parmentier, Klaus / Schade, Hans-Joachim / Schreyer, Franziska (1993): Berufsspezifische Struktur- und Entwicklungsdaten 1980-1991. Erwerbsberufe im Spiegel der Statistik; 6. Aufl, Beiträge zur Arbeitsmarkt und Berufsforschung Bd. 60, Nürnberg: IAB.

Parmentier, Klaus / Schreyer, Franziska / Tessaring, Manfred (1996): Aktuelle Befunde zur Beschäftigung und Arbeitsmarktsituation von Akademikerinnen und Akademikern; in: Tessaring, Manfred (Hg.): Die Zukunft der Akademikerbeschäftigung. Dokumentation eines Workshops der Bundesanstalt für Arbeit, 26.-27. März 1996 in Nürnberg; Nürnberg: IAB, 46-68.

Peuckert, Rüdiger (2001): Soziale Norm; in: Schäfers, Bernhard (Hg.): Grundbegriffe der Soziologie; 7. Aufl., Opladen: Leske + Budrich, 255-259.

Pierenkemper, Toni (1996): Beschäftigung und Arbeitsmarkt; in: Ambrosius, Gerold / Petzina, Dietmar / Plumpe, Werner (Hg.): Moderne Wirtschaftsgeschichte. Eine Einführung für Historiker und Ökonomen; München: Oldenbourg, 243-263.

Picot, Arnold / Reichwald, Ralf / Wigand, Rolf T. (1998): Die grenzenlose Unternehmung. Information, Organisation und Management. Lehrbuch zur Unternehmensführung im Informationszeitalter; 3. Aufl., Wiesbaden: Gabler.

Piore, Michael J. (1978): Lernprozesse, Mobilitätsketten und Arbeitsmarktsegmente; in: Sengenberger, Werner (Hg.): Der gespaltene Arbeitsmarkt. Probleme der Arbeitsmarktsegmentation; Frankfurt a.M./New York: Campus, 67-98.

Plumpe, Werner (1996): Unternehmen; in: Ambrosius, Gerold / Petzina, Dietmar / Plumpe, Werner (Hg.): Moderne Wirtschaftsgeschichte. Eine Einführung für Historiker und Ökonomen; München: Oldenbourg, 47-66.

Polanyi, Karl (1957): The Great Transformation. The political and economic origins of our time; Bosten: Beacon.

Pollak, Robert A. (1985): A Transaction Cost Approach to Families and Households; in: Journal of Economic Literature 23 (2), 581-608.

Pongs, Armin (1999): In welcher Gesellschaft leben wir eigentlich? Gesellschaftskonzepte im Vergleich; Bd. 1, München: Dilemma.

Pongs, Armin (2000): In welcher Gesellschaft leben wir eigentlich? Gesellschaftskonzepte im Vergleich; Bd. 2, München: Dilemma.

Popper, Karl R. (1980): Die offene Gesellschaft und ihre Feinde. Band 2: Falsche Propheten. Hegel, Marx und ihre Folgen; 6. Aufl., Tübingen: Francke.

Quack, Sigrid (1993): Dynamik der Teilzeitarbeit. Implikationen für die soziale Sicherung von Frauen; Berlin: Sigma.

Ramm, Thilo (1991a): Arbeitsrecht und Kleinunternehmen. Teil I; in: Arbeit und Recht 34 (9), 257-266.

Ramm, Thilo (1991b): Arbeitsrecht und Kleinunternehmen. Teil II; in: Arbeit und Recht 34 (10), 289-298.

Raven, Uwe Franz (1996): Beruf; in: Bauer, Rudolph: Lexikon des Sozial- und Gesundheitswesens; München: Oldenbourg, 284-286.

Reich, Robert B. (1993): Die neue Weltwirtschaft. Das Ende der nationalen Ökonomie; Frankfurt a.M./Berlin: Ullstein.

Reinberg, Alexander / Hummel, Markus (1999): Bildung und Beschäftigung im vereinten Deutschland. Die Bildungsgesamtrechnung des IAB für die neuen und die alten Bundesländer; Nürnberg: IAB.

Reuter, Norbert (1994): Institutionalismus, Neo-Institutionalismus, Neue Institutionelle Ökonomie und andere „Institutionalismen“. Eine Differenzierung konträrer Konzepte; in: Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften 114 (1), 5-23.

Richter, Rudolf / Furubotn, Eirik G. (1999): Neue Institutionenökonomik. Eine Einführung und kritische Würdigung; 2. durchgesehene u. erg. Aufl., Tübingen: Mohr Siebeck.

Rifkin, Jeremy (1996): Das Ende der Arbeit und ihre Zukunft; Frankfurt a.M./New York: Campus.

Rogowski, Ralf / Schmid, Günther (1997): Reflexive Deregulierung. Ein Ansatz zur Dynamisierung des Arbeitsmarktes; in: WSI-Mitteilungen 50 (8), 568-582.

Rolf, Gabriele / Wagner, Gert (1996): Alterssicherung in der Bundesrepublik Deutschland. Stand und Perspektiven; in: Aus Politik und Zeitgeschichte, B35/1996, 23-32.

Rommelspacher, Birgit (1999): Neue Polarisierung und neue Konvergenzen: Das Geschlechterverhältnis im Zeitalter der Globalisierung; in: Schmidt, Gert / Trinczek, Rainer (Hg.): Globalisierung. Ökonomische und soziale Herausforderungen am Ende des 20. Jahrhunderts; Baden-Baden: Nomos, 243-258.

Rosen, Sherwin (1985): Implicit Contracts: A Survey; in: Journal of Economic Literature 23 (3), 1144-1175.

Rothschild, Kurt W. (1988). Theorien der Arbeitslosigkeit; München: Oldenbourg.

Rubery, Jill (1998): Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und die Zukunft der Arbeit; in: Bosch, Gerhard (Hg.): Zukunft der Erwerbsarbeit. Strategien für Arbeit und Umwelt; Frankfurt a.M./New York: Campus, 271-299.

Rückert, Joachim (1998): Die Verrechtlichung der Arbeitsbeziehungen in Deutschland seit dem frühen 19. Jahrhundert; in: Nutzinger, Hans G. (Hg.): Die Entstehung des Arbeitsrechts in Deutschland. Eine aktuelle Problematik in historischer Perspektive; Marburg: Metropolis, 213-229.

Rürup, Bert (1995): Internationalsierung der Wirtschaft und ihre Folgen für den Wohlfahrtsstaat; in: Soziale Sicherheit 12/95, 446-452.

Rürup, Bert (2002): Schritte in die richtige Richtung. Die Rentenpolitik der rot-grünen Regierung 1998-2002; in: Sozialer Fortschritt 51 (11), 281-284.

Sackmann, Reinhold (1998): Konkurrierende Generationen auf dem Arbeitsmarkt. Altersstrukturierung in Arbeitsmarkt und Sozialpolitik; Opladen: Westdeutscher Verlag.

Salop, Steven C. (1979): A Model of the Natural Rate of Unemployment; in: American Economic Review 69 (1), 117-125.

Samuels, Warren J. (1995): The Present State of Institutional Economics. Critical Survey; in: Cambridge Journal of Economics 19, 569-590.

Scharpf, Fritz W. (1998): Die Zukunft der Arbeit im renovierten „Modell Deutschland"; in: Gewerkschaftliche Monatshefte 49 (6-7), 447-451.

Scheff, Thomas J. (1992): Rationality and Emotion. Homage to Norbert Elias; in: Coleman, James S. / Fararo, Thomas J. (Hg.): Rational Choice Theory. Advocacy and Critique; Newbury Park (u.a.): Sage, 101-119.

Schenk, Karl Ernst (1992): Die neue Institutionenökonomie - Ein Überblick über wichtige Elemente und Probleme der Weiterentwicklung; in: Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften 112 (3), 337-378.

Schermer, Joachim (1999): DEVÜ-Meldeverfahren zur Sozialversicherung mit Rechtsstand ab 1.6.1999; 2. überarb. Aufl., Frechen

Scherr, Albert (1995): Niklas Luhmann – Konturen der Theorie autopoietischer sozialer Systeme; in: Schäfers, Bernhard (Hg.): Soziologie in Deutschland. Entwicklung, Institutionalisierung und Berufsfelder, theoretische Kontroversen; Opladen: Leske + Budrich, 145-157.

Schettkat, Ronald (1992): The Labor Market Dynamics of Economic Restructuring. The United States and Germany in Transition; New York (u.a.): Praeger.

Schettkat, Ronald (1996): Flows in Labor Markets. Concepts and International Comparative Results; in: Schettkat, Ronald (Hg.): The Flow Analysis of Labor Markets; London/New York: Routledge, 14-36.

Schief, Sebastian (2000): Investitionen im Ausland – eine Frage des Standortes? Eine empirische Analyse der Motive für Auslandsdirektinvestitionen deutscher Konzerne; in: Dörrenbacher, Christoph / Plehwe, Dieter (Hg.): Grenzenlose Kontrolle? Organisatorischer Wandel und politische Macht multinationaler Unternehmen; Berlin: Sigma, 151-164.

Schlicht, Ekkehart (1978): Labour Turnover, Wage Structure, and Natural Unemployment; in: Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft 134, 337-346.

Schmähl, Winfried (1985): Prozeßproduzierte Längsschnittsinformationen zur Einkommensanalyse – Anmerkungen zu den Datenquellen; in: Allgemeines Statistisches Archiv 69, 275-285.

Schmähl, Winfried (1996): Alterssicherungssysteme aus gesamtwirtschaftlicher und ordnungspolitischer Sicht; in: Wirtschaftsdienst VIII/1996, 409-417.

Schmähl, Winfried / Fachinger, Uwe (1994): Prozeßproduzierte Daten als Grundlage für sozial- und verteilungspolitische Analysen – Erfahrungen mit Daten der Rentenversicherungsträger für Längsschnittanalysen; in: Hauser, Richard / Ott, Notburga / Wagner, Gert (1994): Mikroanalytische Grundlagen der Gesellschaftspolitik. Band 2: Erhebungsverfahren, Analysemethoden und Mikrosimulation; Berlin: Akademie Verlag, 179-200.

Schmidt, Elke Maria (1995): Betriebsgröße, Beschäftigtenentwicklung und Entlohnung. Eine ökonometrische Analyse für die Bundesrepublik Deutschland; Frankfurt a.M./New York: Campus.

Schmidt, Hans / Dosky, Doris von / Baumann, Benedikt (1996): Ökonomik des Arbeitsmarktes, Bd. 1, 2. Aufl. Bern/Stuttgart: Haupt.

Schmidt, Rudi / Trinczek, Rainer (1989): „Verbetrieblichung“ und innerbetriebliche Austauschbeziehungen; in: Aichholzer, Georg / Schienstock, Gerd (Hg.): Arbeitsbeziehungen im technischen Wandel. Neue Konfliktlinien und Konsensstrukturen; Berlin: Sigma, 135-146.

Schnabel, Claus / Wagner, Joachim (1996): Ausmaß und Bestimmungsgründe der Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden: Eine empirische Untersuchung mit Firmendaten; in: Industrielle Beziehungen 3 (4), 293-306.

Schneider, Thorsten / Drobnic, Sonja / Blossfeld, Hans-Peter (2001): Pflegebedürftige Personen im Haushalt und das Erwerbsverhalten verheirateter Frauen; in: Zeitschrift für Soziologie 30 (5), 363-383.

Schroeder, Wolfgang / Ruppert, Burkhard (1996): Austritte aus Arbeitgeberverbänden. Motive – Ursachen – Ausmaß; in: WSI-Mitteilungen 49 (5), 316-328.

Schulz, Erika / Kirner, Ellen (1994): The Importance of Discontinuous Female Employment for the Labour Market in West Germany; in: Schwarze, Johannes / Buttler, Friedrich / Wagner, Gert (Hg.): Labour Market Dynamics in Present Day Germany; Frankfurt/New York/Boulder: Campus und Westview, 165-186.

Schulze Buschoff, Karin (2000): Die Flexibilisierung der Arbeitszeiten in der Bundesrepublik Deutschland. Ausmaß, Bewertung und Präferenzen; in: Aus Politik und Zeitgeschichte; B 14-15/2000, 32-38.

Schwarz, Horst (1980): Stelle; in: Grochla, Erwin (Hg.): Handwörterbuch der Organisation; 2. völlig neu gest. Aufl., Enzyklopädie der Betriebswirtschaftslehre (Bd. 2), Stuttgart: Poeschel, 2113-2118.

Seewald, Otfried / Baumgartner, Oliver (1999): Das Meldeverfahren in der Sozialversicherung nach der neuen Datenerfassungs- und -übermittlungsverordnung 1999; in: Neue Juristische Wochenschrift 52 (7), 474-476.

Seifert, Hartmut (2001): Zeitkonten: Von der Normalarbeitszeit zu kontrollierter Flexibilität; in: WSI-Mitteilungen 54 (2), 84-91.

Seifert, Matthias / Pawlowsky, Peter (1998): Innerbetriebliches Vertrauen als Verbreitungsgrenze atypischer Beschäftigungsformen; in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 31 (3), 599-611.

Sengenberger, Werner (1978): Einführung: Die Segmentation des Arbeitsmarktes als politisches und wissenschaftliches Problem; in: Sengenberger, Werner (Hg.): Der gespaltene Arbeitsmarkt. Probleme der Arbeitsmarktsegmentation; Frankfurt a.M./New York: Campus, 15-42.

Sengenberger, Werner (1987): Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich; Frankfurt/New York: Campus.

Sengenberger, Werner / Loveman, Gary W. / Piore, Michael J. (Hg.) (1990): The Re-emergence of Small Enterprises. Industrial Restructuring in Industrialized Countries; Genf: ILO.

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

Sesselmeier, Werner / Blauermel, Gregor (1997): Arbeitsmarkttheorien. Ein Überblick; 2. Aufl., Heidelberg: Physica.

Sherer, Peter D. (1996): Towards an Understanding of Variety in Work Arrangements: The Organization and Labor Relationship Framework; in: Cooper, Cary L. / Rousseau, Denise M. (Hg.): Trends in Organizational Behaviour; Vol. 3, Chichester: John Wiley, 99-122.

Simitis, Spiros (1985): Zur Verrechtlichung der Arbeitsbeziehungen; in: Kübler, Friedrich (Hg.): Verrechtlichung von Wirtschaft, Arbeit und sozialer Solidarität; Frankfurt a.M.: Suhrkamp, 73-165.

Simon, Herbert A. (1957): A Formal Theory of the Employment Relation; in: Simon Herbert A.: Models of Man; New York, 183-195.

Smeeding, Timothy (1983): The Size Distribution of Wage and Nonwage Compensation: Employer Cost versus Employee Value; in: Triplett, Jack E. (Hg.): The Measurement of Labor Cost; Chicago/London: University of Chicago Press, 237-285.

Smelser, Neil J. / Swedberg, Richard (1994): The Sociological Perspective on the Economy; in: Smelser, Neil J. / Swedberg, Richard (Hg.): The Handbook of Economic Sociology; Princton/New York: Princton University Press/Russel Sage Foundation, 3-26.

Smith, Adam [1776] (1996): Der Wohlstand der Nationen. Eine Untersuchung seiner Natur und seiner Ursachen; 7. Aufl., München: DTB.

Smith, Vicki (1997): New Forms of Work Organization; in: Annual Review of Sociology 23, 315-339.

Smolka, Dieter (2002): Die PISA-Studie: Konsequenzen und Empfehlungen für Bildungspolitik und Schulpraxis; in: Aus Politik und Zeitgeschichte, B 41/2002, 3-11.

Soltwedel, Rüdiger et al. (1990): Regulierungen auf dem Arbeitsmarkt der Bundesrepublik; Tübingen: Mohr.

Soskice, David (1999): Divergent Production Regimes: Coordinated and Uncoordinated Market Economies in the 1980s and 1990s; in: Kitschelt, Herbert / Lange, Peter / Marks, Gary / Stephens, John D. (Hg.): Continuity and Change in Contemporary Capitalism; Cambridge: Cambridge University Press, 101-134.

Specht, Magdalena (1996): Privatrecht; in: Bauer, Rudolph: Lexikon des Sozial- und Gesundheitswesens; 2. Aufl, Bd.3, München: Oldenbourg, 1554-1555.

Spence, Michael (1973): Job Market Signaling; in: Quarterly Journal of Economics 87 (3), 355-374.

STATA (2001): Stata Reference Manual. Release 7; Volume 3: Q-St, College Station: Stata Press.

Statistisches Bundesamt (1989): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit (Fachserie1, Reihe 4.2.1: Struktur der Arbeitnehmer); Stuttgart: Kohlhammer.

Statistisches Bundesamt (1993): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Reihe 3: Haushalte und Familien. Ergebnisse des Mikrozensus 1991; Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2000): Bevölkerungsentwicklung Deutschlands bis zum Jahr 2050. Ergebnisse der 9. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung; Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Statistisches Bundesamt (2002): Immer mehr Schulabgänger ohne Abschluss; elektronisches Dokument (www.destatis.de am 3.4.2003).

Steffen, Johannes (1996): Die wesentlichen Änderungen in den Bereichen Arbeitslosenversicherung, Rentenversicherung, Krankenversicherung, Pflegeversicherung und Sozialhilfe (HLU) in den vergangenen Jahren; Bremen: Arbeitskammer Bremen.

Steiner, Viktor / Kaltenborn, Bruno (1995): Arbeitsmarktdynamik, Langzeitarbeitslosigkeit und der Beitrag der Arbeitsmarktpolitik. Eine Strukturanalyse der westdeutschen Arbeitsmarktentwicklung seit 1980; in: Franz, Wolfgang / Steiner, Viktor (Hg.): Der westdeutsche Arbeitsmarkt im strukturellen Anpassungsprozeß; Baden-Baden: Nomos.

Streeck, Wolfgang / Hilbert, Josef / Kevelaer, Karl-Heinz von / Maier, Friederike / Weber, Hajo (1987): Steuerung und Regulierung der beruflichen Bildung. Die Rolle der Sozialpartner in der Ausbildung und beruflichen Weiterbildung in der Bundesrepublik Deutschland; Berlin: Sigma.

Sweeney, Megan M. (1997): Women, Men, and Changing Families. The Shifting Economic Foundations of Marriage; CDE Working Paper Nr. 97-14, Madison: Center for Demography and Ecology at the University of Wisconsin.

Swidler (1986): Culture in Action: Symbols and Strategies; in: American Sociological Review 51 (2), 273-286.

Swinnerton, Kenneth A. / Wial, Howard (1995): Is Job Stability Declining in the U.S. Economy?; in: Industrial and Labor Relations Review 48 (2) 293-304.

Sydow, Jörg (1991): Unternehmensnetzwerke. Begriffe, Erscheinungsformen und Implikationen für die Mitbestimmung; Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Teachman. Jay D. / Hayward, Mark D. (1993): Interpreting Hazard Rate Models; in: Sociological Methods & Research 21 (3), 340-371.

Tenbruck, Friedrich H. (1961): Zur deutschen Rezeption der Rollentheorie; in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 13 (1), 1-40.

Thon, Manfred (1995): Demographische Aspekte der Arbeitsmarktentwicklung – die Alterung des Erwerbspersonenpotentials; in: Mitteilungen aus der Arbeitsmark- und Berufsforschung 28 (3), 290-299.

Toffler, Alvin (1990): Future Shock; New York: Bantam.

Traudes, Stephan (1998): Warm-up für das neue DEVÜ-Meldeverfahren; in: Personalwirtschaft 10/98, 72-73.

Tsui, Anne S. / Pearce, Jone L. / Porter, Lyman W. / Hite, Jennifer P. (1995); Choice of Employee-Organization Relationship: Influence of External and Internal Organizational Factors; in: Research in Personal and Human Resource Management 13, 117-151.

Ureta, Manuelita (1992). The Importance of Lifetime Jobs in the U.S. Economy, Revisted; in: American Economic Review 82 (1), 322-335.

Valetta, Robert G. (1999): Declining Job Security; in: Journal of Labor Economics 17 (suppl.), S170-S197.

Vanberg, Viktor (1987): Markt, Organisation und Reziprozität; in: Heinemann, Klaus (Hg.): Soziologie Wirtschaftlichen Handelns; Opladen: Westdeutscher Verlag, 263-279.

Vanselow, Achim (2003): Neue Selbstständige und die Zukunft der Arbeit. Auf dem Weg in die Werkvertragsgesellschaft?; in: Die berufsbildende Schule 55 (1), 9-18.

Varian, Hal R. (1989): Grundzüge der Mikroökonomik; München: Oldenbourg.

VdAK/AEV (o.J.): DÜVO-Beitragsnachweise. Verfahrensbeschreibung. Technische Dokumentation; hrsg. vom Bereich Informatik/EDV-Organisation des VdAK/AEV (Verband der Angestelltenkrankenkassen VdAK und Arbeiter-Ersatzkassen-Verband e.V. AEV), Siegburg (Stand: Dezember 1997).

Voges, Wolfgang (1987): Sozialforschung auf der Grundlage einer Lebenslaufperspektive; in: Voges, Wolfgang (Hg.): Methoden der Biographie- und Lebenslaufforschung; Opladen: Leske + Budrich, 9-21.

Vosgerau, Hans-Jürgen (1988): Konjunkturtheorie; in: Handwörterbuch der Wirtschaftswissenschaft (HdWW); Bd. 4, Stuttgart (u.a.): Fischer (u.a.), 478-507.

Voß, G. Günter (1998): Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft. Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit; in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 31 (3), 473-487.

Voss, T. (1985): Rationale Akteure und soziale Institutionen. Beitrag zu einer endogenen Theorie des sozialen Tausches; München: Oldenbourg.

Voss-Dahm, Dorothea (2002): Erwerbstätigkeit von SchülerInnen und Studierenden nimmt zu; IAT Report 6/2002, Gelsenkirchen: IAT.

Wagner, Alexandra (2000): Krise des ‚Normalarbeitsverhältnisses'? Über eine konfuse Debatte und ihre politische Instrumentalisierung; in: Schäfer, Claus (Hg.): Geringe Löhne – mehr Beschäftigung? Niedriglohn-Politik. Hamburg: VSA, 200-246.

Wagner, Gert G. (1999): Einige Bemerkungen zur Diskussion einer "Dienstleistungslücke" in (West)Deutschland; in: Beihefte der Konjunkturpolitik; No. 48, 77-92.

Wagner, Gert G. (2000): Erwerbsarbeit sollte Zukunft haben; in: Kocka, Jürgen / Offe, Klaus (Hg.): Geschichte und Zukunft der Arbeit; Frankfurt a.M./New York: Campus, 215-233.

Wagner, Gert / Schupp, Jürgen / Rendtel, Ulrich (1994): Das Sozio-oekonomische Panel (SOEP) - Methoden der Datenproduktion und -aufbereitung im Längsschnitt; in: Hauser, Richard / Ott, Notburga / Wagner, Gert (Hg.): Mikroanalytische Grundlagen der Gesellschaftspolitik. Band 2: Erhebungsverfahren, Analysemethoden und Mikrosimulation. Ergebnisse aus dem gleichnamigen Sonderforschungsbereich an den Universitäten Frankfurt und Mannheim; Berlin: Akademie Verlag, 70-112.

Wahsner, Roderich (2000): Arbeitsbeziehungen jenseits des großbetrieblichen Sektors der Wirtschaft in der Bundesrepublik Deutschland; in: Arbeit und Recht, 6/2000, 209-215.

Wallwei, Ulrich (1997): Flexibility of Employment Relationships: Possibilities and Limits; IAB Labour Market Research Topics 22, Nürnberg: IAB.

Wallwei, Ulrich (1998): Beschäftigung: Formenvielfalt als Perspektive? – Teil 2: Bestimmungsfaktoren für den Wandel der Erwerbsformen; IAB-Kurzbericht 3/98.

Wallwei, Ulrich (2000): Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen: Rechtlicher Reformbedarf und Kompensationsmöglichkeiten; in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt und -berufsforschung 33 (1), 101-111.

Wank, Rolf (1988): Arbeitnehmer und Selbständige; München: Beck.

Warnecke, Hans-Jürgen (1993): Revolution der Unternehmenskultur: Das fraktale Unternehmen; 2. Aufl., Berlin (u.a.): Springer.

Weber, Marion (1996): Ökonomie der Arbeitsverfassung. Die Organisation von Arbeitsbeziehungen in Unternehmen und Volkswirtschaften; Hamburg: S+W Verlag.

Weber, Max (1980) [1921]: Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriß der verstehenden Soziologie; 5. rev. Aufl. (Studienausgabe), Tübingen: Mohr Siebeck.

Wegener, Bernd (1987): Vom Nutzen entfernter Bekannter; in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 39 (2), 278-301.

Wehler, Hans-Ulrich (1989): Deutsche Gesellschaftsgeschichte. Zweiter Band: Von der Reformära bis zur industriellen und politischen „Deutschen Doppelrevolution“ 1815-1845/49; 2. Aufl., München: Beck.

Weinkopf, Claudia (2002): Förderung der Beschäftigung von gering Qualifizierten – Kombilöhne als Dreh- und Angelpunkt?; Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.

Welsch, Johann (1994): Zukunft der Arbeit: Neues Nomadentum oder auf dem Weg zum Wirtschaftsbürger?; in: Gewerkschaftliche Monatshefte 45 (11), 743-755.

Wermter, Winfried / Cramer, Ulrich (1988): Wie hoch war der Beschäftigtenanstieg seit 1983? Ein Diskussionsbeitrag aus der Sicht der Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit; in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 21 (4), 468-482.

Willer, David (1992): The Principle of Rational Choice and the Problem of a Satisfactory Theory; in: Coleman, James S. / Fararo, Thomas J. (Hg.): Rational Choice Theory. Advocacy and Critique; Newbury Park (u.a.): Sage, 49-78.

Willke, Helmut (1989): Systemtheorie entwickelter Gesellschaften. Dynamik und Riskanz moderner gesellschaftlicher Selbstorganisation; Weinheim/München: Juventa.

Willke, Helmut (1998): Organisierte Wissensarbeit; in: Zeitschrift für Soziologie 27 (3), 161-177.

Williamson, Oliver E. (1990): Die ökonomischen Institutionen des Kapitalismus; Tübingen: Mohr.

Williamson, Oliver E. (2000): The New Institutional Economics: Taking Stock, looking ahead; in: Journal of Economic Literature 38 (3), 595-613.

Williamson, Oliver E. / Wachter, Michael L. / Harris, Jeffrey E. (1975): Understanding the Employment Relation: The Analysis of Idiosyncratic Exchange; in: Bell Journal of Economics 6 (1), 250-278.

Wilsdorf, Sandra (2003): Aus-gebildet. Hartz-Konzept in Hamburg: Arbeitsamt darf nur noch Weiterbildungsmaßnahmen zahlen, die 70 Prozent Integration schaffen. Ver.di befürchtet ruinösen Wettbewerb; in: Die Tageszeitung (Hamburger Ausgabe) vom 30.01.2003, 21.

Wind, Ferdinand / Schimana, Rudolf / Wallerius, Peter (1987): Öffentliches Dienstrecht. Das Beamten- und Arbeitsrecht für den öffentlichen Dienst; 2., überarbeitete Aufl., Köln (u.a.): Deut.Gemeindeverlag.

Winkelmann, Rainer / Zimmermann, Klaus (1998): Is Job Stability Declining in Germany? Evidence from Count Data Models; in: Applied Economics 30 (11), 1413-1420.

Wintrobe, Ronald / Breton, Albert (1986): Organizational Structure and Productivity; in: American Economic Review 76 (3), 530-538.

Wippler, Reinhard / Lindenberg, Siegwart (1987): Collective Phenomena and Rational Choice; in: Alexander, Jeffrey C. / Giesen, Bernhard / Münch, Richard / Smelser, Neil J. (Hg.): The Micro-Macro Link; Berkley (u.a.): University of California Press, 135-152.

WISU (Das Wirtschaftsstudium) (1999): Der neue Trend: Patchworking; in: Das Wirtschaftsstudium, 10/99, 1214.

Wood, Adrian (1995): How Trade Hurt Unskilled Workers; in: Journal of Economic Perspectives 9 (3), 57-80.

Wübbeke, Christina (1999): Der Übergang von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in den Rentenbezug zwischen sozialpolitischer Steuerung und betrieblichen Interessen. Eine Untersuchung der Ursachen des Frühverrentungstrends in Westdeutschland für den Zeitraum von 1975 bis 1990 auf Basis der IAB-Beschäftigtenstichprobe; in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 32 (1), 102-117.

Yamaguchi, Kazuo (1992): Accelerated Failure-Time Regression Models with a Regression Model of Surviving Fraction: An Application to the Analysis of „Permanent Employment“ in Japan; in: Journal of the American Statistical Association 87 (418), 284-292.

Zapf, Wolfgang (1991): Modernisierung und Modernisierungstheorien; in: Zapf, Wolfgang (Hg.): Die Modernisierung moderner Gesellschaften. Verhandlungen des 25. Deutschen Soziologentages in Frankfurt am Main 1990; Frankfurt a.M./New York: Campus, 23-39.

Zapf, Wolfgang / Breuer, Sigrid / Hampel, Jürgen / Krause, Peter / Mohr, Hans-Michael / Wiegand, Erich (1987): Individualisierung und Sicherheit. Untersuchungen zur Lebensqualität in der Bundesrepublik Deutschland; München: Beck.

Zuberbühler, Max (1999): Der Einfluss auf den Arbeitsmarkt durch Virtualisierung von Unternehmen. Vom Vollzeitangestellten zum Capuccino- und Portfolio-Worker; in: io-management, 12/99, 36-41.

Zukunftskommission (Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen) (1996): Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland. Entwicklung, Ursachen, Maßnahmen. Teil 1: Entwicklung von Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland und anderen frühindustrialisierten Ländern; Bonn.

Zukunftskommission (Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen) (1997): Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland. Entwicklung, Ursachen, Maßnahmen. Teil 2: Ursachen steigender Arbeitslosigkeit in Deutschland und anderen frühindustrialisierten Ländern; Bonn.