



Entwicklung und Ursachen stabiler und instabiler Beschäftigungsverhältnisse

Christoph Köhler und Olaf Struck

Vortrag im Rahmen der
sozioökonomischen Berichterstattung
Werkstattgespräch 4: Gesellschaft und Betrieb
9.-10. Mai 2006, Göttingen

Gliederung

1. Ausgangssituation und Ausgangsprobleme
 - Zur Bedeutung von Beschäftigungsstabilität
 - Auffassungen zur Entwicklung von Beschäftigungsstabilität
 - Messprobleme
2. Ergebnisse zur Entwicklung von Beschäftigungsstabilität
 - Übergangsraten bestehender Beschäftigungsverhältnisse
3. Modell entscheidungsrelevanter Handlungsbedingungen
4. Ergebnisse
 - Datensatz
 - Ergebnisse
5. Fazit
 - Zusammenfassung
 - Ausblick für weitere Arbeiten
 - Allgemeine Folgen instabiler Beschäftigung

1.1 Ausgangssituation

Der Stabilität von Beschäftigungsbeziehungen wird in der sozialwissenschaftlichen Forschung eine hohe Bedeutung beigemessen:

- Betriebe:
- + Transaktionskostensenkung (Suche, Einarbeitung ...), Investitionssicherheit (Qualifikations-, Produktionsstrategien), Steigerung von Leistungsfähigkeit (Verfügbarkeit) und Leistungsbereitschaft (Motivation),
 - „Innovationsprobleme“, „Insidermacht“, „Zuckerbrotspirale“
- Beschäftigte:
- + Planungssicherheit in Bezug auf Berufsbildungsinvestitionen und soziale und ökonomische Sicherheit, z.T. Familienbildung
 - Outsiderproblematik
- Arbeitsmarkt:
- Unzureichende Offenheit: Angebot und Nachfrage sind nicht schnell genug aufeinander abzustimmen
- Sozialstaat:
- Kostenübernahme ((Langzeit-)Arbeitslosigkeit, Frühverrentung)

1.2 Ausgangssituation: Ursachen möglicher Veränderungen von Beschäftigungsstabilität

✓ Angebot- und Nachfragerelationen

Steigende Frauenerwerbstätigkeit, pos. Wanderungssaldo, geburtenstarke Jahrgänge, doch auch steigende Produktivität

Folge: Konkurrenz um Arbeitsplätze und evtl. Ausweichen in prekär-flexible Beschäftigung

✓ Wirtschaftliche Veränderungen und unternehmensorganisatorische Anpassungen

Gestiegene Markttransparenz ermöglicht kurzfristigere Anlagestrategien und fördert weitere Transparenz (Benchmarking, Cost-Center)

Folge: Verringerte Elastizitätsspielräume und evtl. numerisch-flexible Anpassung

✓ Rechtliche Veränderungen

- Leitbild „Normalarbeitsverhältnis“ in den Systemen der Sozialversicherung fördert Erwerbsorientierung, verteuert Arbeit und fördert „A-typische Beschäftigung“

- Mehr Flexibilitätsspielräume durch Regelungen zu befr. Beschäftigung und Leiharbeit.

- „Fordern und Fördern“ im Rahmen von Hartz-Reformen steigert Arbeitsangebot.

1.3a Ausgangsproblem:

Auffassungen zur Entwicklung von Beschäftigungsstabilität

Tiefgreifender Strukturwandel (etwa Beck):

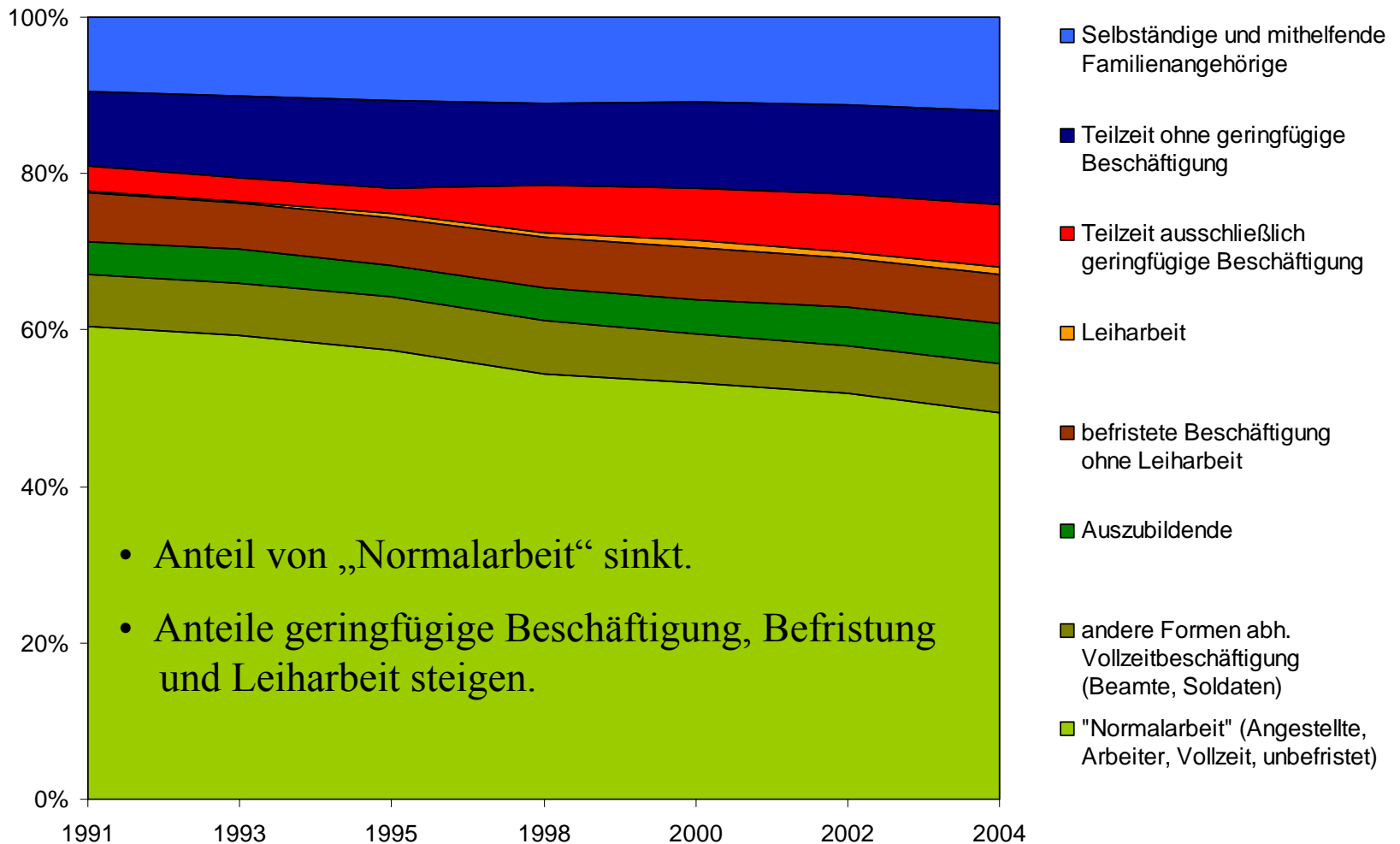
Ursache: Quantitative Veränderung des Arbeitsangebots,
wirtschaftsstrukturelle Veränderungen („Globalisierung“),
„rigide“ rechtliche Rahmenbedingungen

Wirkung: Steigender Anteil flexibel nutzbarer Vertragsformen
(Unternehmen unter Druck,
Ventile = „A-typische Beschäftigung + Abwanderung)

(„Top-Down Perspektive“)

Beschäftigungsformen

Deutschland 1991-2004 (Stat. Bundesamt/ BA)



1.3b Ausgangsproblem:

Auffassungen zur Entwicklung von Beschäftigungsstabilität

Beständigkeiten der Entwicklung (etwa Knuth/ Erlinghagen):

Ursachen: Angebot-Nachfrage, wirtschaftsstrukturelle Veränderungen, rechtliche Rahmenbedingungen.

Aber vor allem auch:

- Funktionale Notwendigkeit in Unternehmen die Leitungsfähigkeit und die Leistungsbereitschaft der Beschäftigten sicher zu stellen
- Interne und externe Flexibilitätsstrategien als funktionale Äquivalente

Wirkung: Fortbestehende stabile Beschäftigungsbeziehungen (ergänzt um flexibel nutzbare Vertragsformen)

(z.T. „Bottom-Up Perspektive“)

1.4 Beschäftigungsstabilität zwischen

Beständigkeit

und

Bedeutungsverlust

✓ Betriebliche Zugehörigkeitsdauer *steigt* im Periodenvergleich 1974-'84 zu 1984-'94 leicht an (Winkelmann / Zimmermann 1998 – SOEP).

Vgl. Auer / Cazes 2000 – unb. Dat.).

✓ **Konstanz** der betr. Verweildauer von betr. Einsteigern 1976-'80 zu 1986-'90 (Erlinghagen 2004 – IAB-1%-Stichp.)

✓ Median betrieblicher Zugehörigkeitsdauer *sinkt* in 1994-1997

(Bergemann / Mertens 2002 – SOEP).

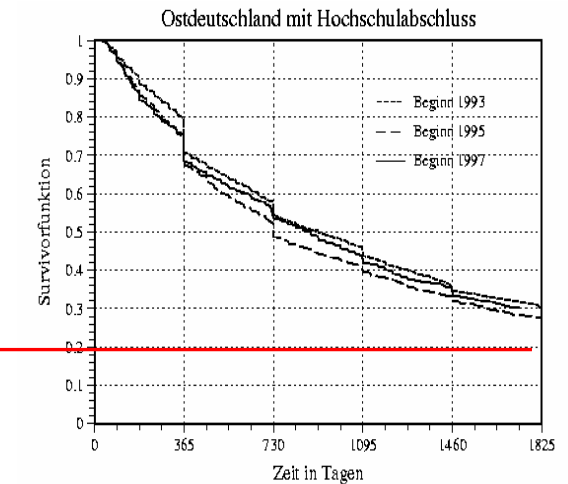
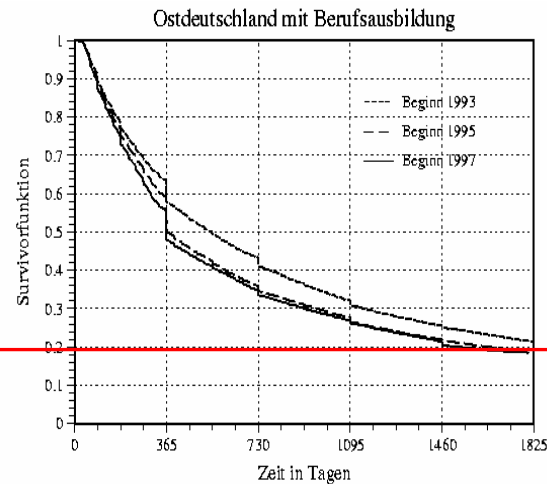
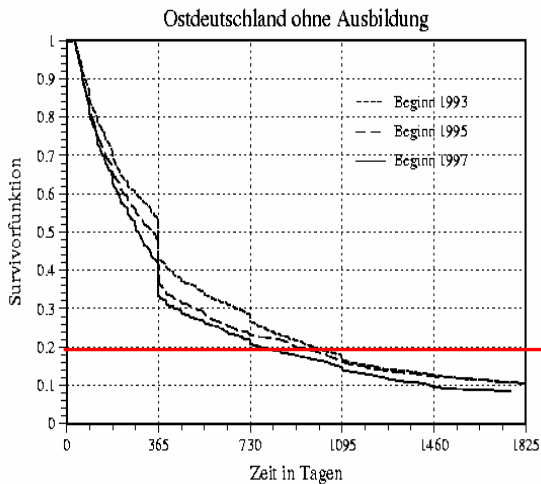
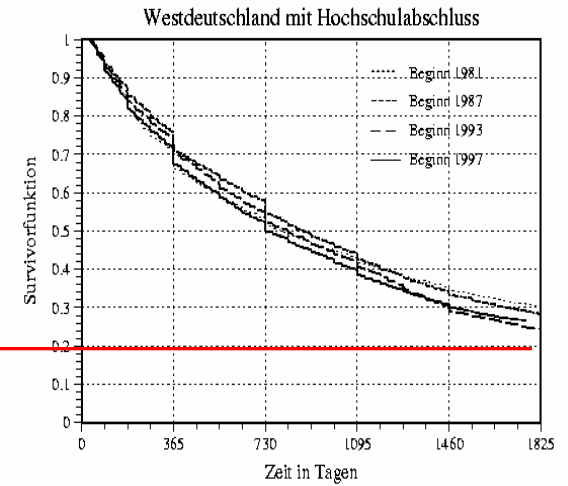
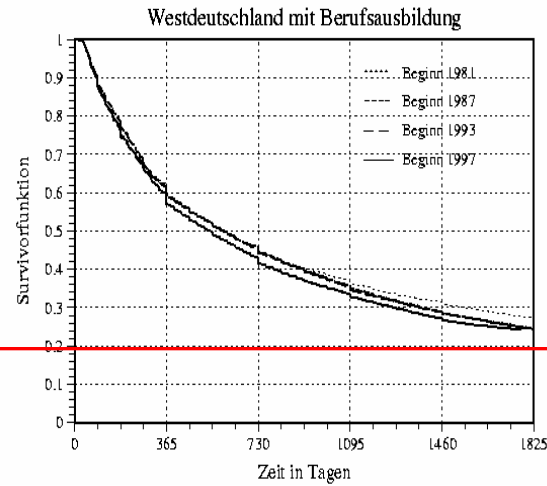
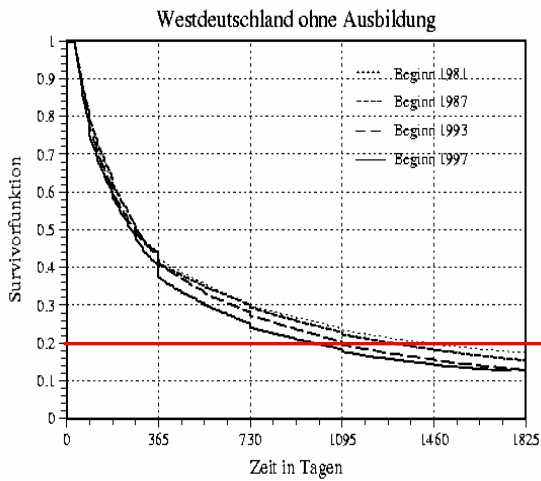
✓ „**Erosion** des NAV“ Oschimansky / Oschimansky 2003 – Mikrozensus / BA).

✓ Rechtszensierte Beschäftigungsdauer *sinkt* im Vergl. 1991/'92 zu 1998/'99 (Grotheer/ Struck 2003 – BIBB/IAB).

1.5 Problem: Vielfalt der Messkonzepte

- ✓ Vertragsformen (Befristete Beschäftigung etc.)
- ✓ Anzahl der Arbeitgeberwechsel pro Person und Zeiteinheit
- ✓ Anzahl (und ggf. Art) der Austritte aus Beschäftigungsverhältnissen
- ✓ gesamtwirtschaftliche Fluktuationsraten (Eintritte und Austritte)
 - ⇒ Problem: Dauer wird nicht erfasst
- ✓ unabgeschlossene Dauer bestehender Beschäftigungsverhältnisse (Panelbefragungen)
 - ⇒ Problem: rechtszensiert
- ✓ abgeschlossene Dauer von Beschäftigungsverhältnissen (Verlaufsdaten) Überlebensraten
 - ⇒ Problem: sehr lang dauernde Beschäftigungsverhältnisse linkszensiert, Gegenwartsferne

2.1 Überlebensraten neu begonnener Beschäftigungsverhältnisse 1981, 1987, 1993, 1997 nach Ausbildungsabschluss



Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe 1975-2001 (Regionalfiler), eigene Berechnungen.

2.2 Überlebensraten bestehender Beschäftigungsverhältnisse in Westdeutschland nach 5 Jahren (nach aktueller Betriebszugehörigkeitsdauer)

	Bestand 1984 Überlebende nach fünf Jahren	Bestand 1987 Überlebende nach fünf Jahren	Bestand 1990 Überlebende nach fünf Jahren	Bestand 1993 Überlebende nach fünf Jahren	Bestand 1997 Überlebende nach fünf Jahren
Gesamt Westdeutschland	57,03%	53,18%	49,02%	47,43%	47,18%
Aktuelle Betriebszugehörigkeitsdauer am Stichtag:					
- unter zwei Jahre	33,19%	31,95%	31,15%	31,23%	29,28%
- zwei bis fünf Jahre	53,47%	47,22%	45,75%	46,08%	44,29%
- fünf bis acht Jahre	65,21%	60,40%	55,48%	56,28%	55,79%
- über acht Jahre	76,10%	74,26%	69,31%	66,94%	66,05%

Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe 1975-2001 (Regionalfiler), eigene Berechnungen.

2.3 Die Beschäftigungsstabilität sinkt !

Unterschiedliche Muster in Ost- und Westdeutschland:

Im Westen wenig Neues:

- ✓ Hohe Mobilität in Such- und Einstiegsphase die dann in mittel- oder langfristige Beschäftigung mündet.
- ✓ Z.T. befristete Beschäftigung und Leiharbeit als Probezeit.
Höhere Übernahmequoten als im Osten. (Befr. 54%; Leih. 17%)
- ✓ Anteile direkter Betriebswechsel nimmt zu (ca. 50% in 5 Jahren).
- ✓ Zugleich: fortgesetzte Polarisierung bei Wiedereintritten
(Problemgruppen: Frauen, Ältere, gering Qualifizierte).
- ✓ Insgesamt: stetige, gering steigende Flexibilität am Arbeitsmarkt

Im Osten Transformationsfolgen:

- ✓ Hohe Mobilität in Such- und Einstiegsphase die im Osten etwas seltener in mittel- oder langfristige Beschäftigung mündet.
- ✓ Deutliche Trennung zwischen stabilen Stamm- und instabilen Randbelegschaften.
- ✓ Staatliche Programme befördern Ein- und Ausstellungen älterer „Arbeitnehmergruppen“.
- ✓ Berufsausbildung nach Maß direkter Übernahme. Damit sehr geringe Quoten.
- ✓ Insgesamt: zunehmend deutlichere Instabilität am Arbeitsmarkt.

2.4 Zwischenergebnisse

- ✓ Grundsätzlich zeigt sich:
 - Empirische Analysen von Beschäftigungsstabilität verbleiben auf einer deskriptiven Analyseebene
 - Ursache-Wirkungsbeziehungen werden konstatiert, jedoch selten hinterfragt
- ✓ Inhaltlich zeigen die Ergebnisse:
 - Abnahme der betrieblichen Beschäftigungsstabilität in den 1990er Jahren
 - Koexistenz stabiler und instabiler Beschäftigung
- ✓ Methodisch zeigt sich:
 - Messprobleme erschweren gegenwartsnahe Aussagen
- ⇒ Daraus folgt:
 - Gegenwartsnahe Aussagen (oder gar Prognosen) zur Entwicklung von Beschäftigungsstabilität sind nur über den Weg einer theoretisch begründeten Ursachenanalyse möglich
 - Benötigt wird ein Modell entscheidungsrelevanter Handlungsbedingungen

3. Modell entscheidungsrelevanter Handlungsbedingungen:

Zurückgegriffen wird auf Überlegungen zu „Betrieblichen Beschäftigungssystemen“:

- Soziale Räume der Allokation von Arbeitskräften auf Arbeitsplätze innerhalb von Erwerbsorganisationen.
- Hier bestehen Unterschiede im Grad der Schließung interner gegenüber externen Arbeitsmärkten. Messbar als Anteil stabiler Beschäftigung und als Austauschgeschwindigkeit von Personal.
- Abhängig ist der Grad der Schließung von der Bearbeitung zentraler Bezugsprobleme der betrieblichen Beschäftigungspolitik:
 - a) Diskontinuität auf Absatzmärkten
 - b) Verfügbarkeit leistungsfähiger Mitarbeiter
 - c) Sicherstellung der Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter

(Alewell 1993, Marsden 1999, Osterman 1987, Wächter 2002, Wimmer/Neuberger 1998)

3.1 Modell entscheidungsrelevanter Handlungsbedingungen:

Abhängige Variable – betriebliche Beschäftigungsstabilität:

✓ **Verbleibsdauer nach Betriebseintritt**

In Längsschnittmodellen können dabei auch konkurrierende Austrittsrisiken berücksichtigt werden

(etwa Arbeitslosigkeit, Betriebswechsel und dabei Auf- und Abstiege nach Einkommen oder Prestige, Berufsfortsetzung oder Berufswechsel etc.)

(Grotheer/ Struck/ Bellmann/ Gewisse 2004 am LIAB)

✓ **Von Personalverantwortlichen erwartete durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer**

Anteile in Dauergruppen bis 2 Jahre, 2-10 Jahre, mehr als 10 Jahre

(Etwa getrennt nach betr. Funktionsbereichen wie Führung, Verwaltung, Entwicklung, Ausführung, Hilfskräfte u.a.)

(Struck/ Schröder 2005 am SFB-B2-Betriebspanel, 1. Welle)

3.2 Modell entscheidungsrelevanter Handlungsbedingungen:

Bei der Operationalisierung der unabhängigen Variablen sind drei Bezugsprobleme der betrieblichen Beschäftigungspolitik zu berücksichtigen:

- ✓ **Diskontinuität auf Absatzmärkten**
als saisonale, konjunkturelle Schwankungen oder als allg. Absatzschwankungen und deren betriebliche Verarbeitungsbedingungen
- ✓ **Verfügbarkeit leistungsfähigen Personals**
in ausreichender Zahl und Qualifikation (Matching)
- ✓ **Leistungsbereitschaft des Personals (Motivation/ Legitimation)**
Transformationsproblem (Marx/ NIÖ): Übersetzung von Arbeitsvermögen in Arbeitsleistung; dies bedarf der Legitimierung (Weber)

4 Ergebnisse

4.1 Das „SFB 580-B2-Betriebspanel“

- Cati-Befragung von Personalleitern, Geschäftsführern, -inhabern
- Quotierte Stichprobe nach:
 - Regionen (Bayern / Niedersachsen + Bremen, Mecklenburg-Vorpommern + Sachsen-Anhalt / Thüringen)
 - Betriebsstättengröße (größer / kleiner 50)
 - Wirtschaftszweigen (Maschinenbau / Chemische Industrie, Baugewerbe / Einzelhandel / Banken / Software / Verlagsgewerbe / Steuer-, Wirtschaftsprüfung u. -beratung / Erwachsenenbildung / Krankenhäuser und ambulante Pflegedienste)
- Bereinigte Fälle: 1. Welle: N = 729; 2. Welle: N = 536

4.2 Erklärung stabiler Beschäftigung ≥ 10 Jahre

West-/ Ostdeutschland n. S.

Produktionsbetriebe ++ ***

Diskontinuität

Diskontinuität (*Saison-, Konjunktur- oder Auftragsanfälligkeit*) n. S.

Konzernanbindung (*höhere Güter- u. Arbeitsmarktelastizität*) -- ***

Größere Betriebsstätten (*höhere Güter- u. Arbeitsmarktelastizität*) - *

Nicht-Übernommene, Befristete u. Leiharbeiter (*Rand stabilisiert Stamm*) - *

Sicherung der Leistungsfähigkeit:

Rekrutierungsprobleme von Fachkräften -- **

Höhere Beschäftigtenanteile mit betriebsspezifischem Wissen + **

Höhere Beschäftigtenanteile mit innovativen Aufgaben --- ***

Anteil Weiterbildung mit betr. Kostenübernahme n. S.

Sicherung der Leistungsbereitschaft:

Höhere Beschäftigtenanteile mit hoher Kostenverantwortung n. S.

Binär logistische Regression

N = 378

Pseudo $R^2 = 0,24$

Signifikanz: *=10% / **=5% / ***=1%

Interne Aufstiegswege n. S.

Projektarbeit vorhanden - *

Betriebsrat vorhanden ++ ***

✓ Entwicklung:

In den Ausgangsbefunden wurde deutlich:

In den 90er Jahren ist die Beschäftigungsstabilität zurückgegangen
Es bestehen hohe Austauschraten (insb. zu Beschäftigungsbeginn)

✓ Ursachen:

Werden Ursachen im Modell berücksichtigt, dann zeigt sich:

Der Trend zu instabiler Beschäftigung wird sich fortsetzen, wenn

- Innovationen und „neue“ Arbeitsformen an Bedeutung gewinnen
- Betriebsspezifität und der Einfluss von Betriebsräten an Bedeutung verlieren

✓ Ausblick:

Eine Entwicklung in Richtung instabiler Beschäftigung bietet Anlass die arbeitsmarkttheoretischen Erklärungsangebote neu zu überdenken

5a Betriebliche Beschäftigungssysteme und Sicherung der Menge, Leitungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft des Personals

	Intern	Extern / Berufsfachlich	Extern / Tätigkeitsbasiert	„Ausbildungssystem“	Extern / Unstrukturiert
Diskontinuität	Zeitweilige Abschottung vom externen Arbeitsmarkt möglich	Auf externe berufsfachl./profess. Kräfte angewiesen	Auf externe berufsfachl./profess. Kräfte angewiesen	Auf Nachwuchskräfte angewiesen	Auf Arbeitslose u. Nebentätigkeitskräfte angewiesen
Leistungsfähigkeit					
- Qualifikationserlangung	Int. Qualif.	Berufsfachl./profess. Ausbildung	Berufsfachl./profess. Ausbildung + tätigkeitsbasierte Qualifikation	Aufbau einer berufsfachl./profess. Ausbildung	Nicht/ kaum nötig
- Signalwirkung	Int. Bekanntheit	Ausbildungszertifikat	(Quasi-)Zertifikate, Arbeitsergebnisse, Netze	(Quasi-)Zertifikate, Arbeitsergebnisse, Netze	Keine, z.T. Vorerfahrung, z.T. Netze
- Spezifität	Un-/Betriebsspezifisch	Berufsspezifisch	Tätigkeitsspezifisch	„Berufsspezifisch“	Unspezifisch
- Innovation	Int. Qualifizierung	Extern	Extern	Ausbildung	Nicht/ kaum verlangt
- Gesamtverantwortung	Über Dauer	Eher keine	Eher keine	Eher keine	Keine
- Verant.-Arbeitsergeb. (Kooperation)	Eigeninteresse am Arbeitsergebnis als Aufstiegssignal	Eigeninteresse am Arbeitsergebnis als „Übergangssignal“	Eigeninteresse am Arbeitsergebnis als „Übergangssignal“	Eigeninteresse am Arbeitsergebnis als „Übergangssignal“	Gering
Leistungsbereitschaft					
- Motivation	Beschäftigungsstab. Aufstiegsmöglichkeit Effizienzlöhne/ Senioritätslöhne	Erhalt der Qualifikation (als „Übergangssignal“), Übernahme in stabiles Beschäftigungssystem	Qualifizierung, Zertifizierung und Zuschreibung von Arbeitsergebnissen (als „Übergangssignal“) Übernahme in stabiles Beschäftigungssystem	Qualifizierung, Zertifizierung und Zuschreibung von Arbeitsergebnissen (als „Übergangssignal“) Übernahme in stabiles Beschäftigungssystem	Hoffnung auf Arbeitsmarktintegration, (Lohn + Wiederhoh. bei Studenten/ Saisonkräften; Lohn + soziale Integration bei Rentnern)
- Kontrolle	Schwer/ Insb. Ergebnis	Schwer/ Insb. Ergebnis	Schwer/ Insb. Ergebnis	Einfach Proz.+ Erg.	Einfach Proz.+ Erg.

5.b Grobe Entwicklung der Beschäftigungssysteme

		Diskontinuität			
		+		-	
		Qualifikation		Qualifikation	
		+	-	+	-
Leistungsbereitschaft	+	Tätigkeitsbasiert → Berufsfachlich	Ausbildung	Intern Berufsfachlich	Ausbildung Intern
	-	Tätigkeitsbasiert	Jedermann	Tätigkeitsbasiert	Jedermann

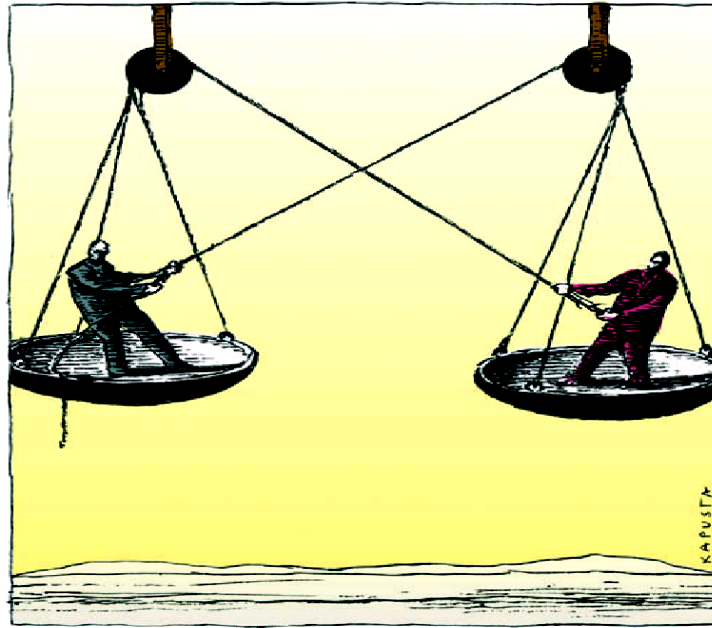
+

-

Leistungsbereitschaft



-
- ✓ Die Sicherstellung von Leitungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft ist auch auf offenen Arbeitsmärkten möglich.
Diskontinuität auf Absatzmärkten und hohe Arbeitslosigkeit fördern den Prozess der Externalisierung.
 - ✓ Die „Kosten“ Tragen derzeit die Beschäftigten und ihre Familien.
Der Staat bietet geringe Unterstützung für Qualifikation und soziale Sicherung für Übergänge in zunehmend flexiblen Arbeitsmärkten.
Während Betriebe derzeit mit der Situation leben können verfestigen sich soziale Unterschiede (Qualifikation, soziale Herkunft, Einkommen/Vermögen).
 - ✓ Szenarien: 1) Offene Märkte werden systematisch genutzt: staatliche Flankierung von Übergangsmärkten
2) Ausweitung der dualen Wirtschaftsstruktur (auch verstärkt im Zuge der demographischen Entwicklung):
 - a) Interne Märkte in marktstarken Unternehmen mit qualifizierten Beschäftigten.
 - b) Externe Märkte/Austausche und hohe Risiken für Beschäftigte und Arbeitgeber.



Herzlichen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit !

5.c Rahmenbedingungen betrieblicher Beschäftigungssysteme

