

IAB-Kurzbericht

19/2010

Aktuelle Analysen und Kommentare aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

In aller Kürze

■ Ob Beschäftigungsverhältnisse in Europa instabiler geworden sind und die Fluktuation der Beschäftigten zugenommen hat, wird hier mit einem Vergleich von sechs Ländern untersucht: In Dänemark, Deutschland, Frankreich, Großbritannien, Italien und Spanien leben und arbeiten rund 80 Prozent der Menschen aus der ehemaligen EU-15.

■ Seit 1992 hat zwar die Verbreitung von befristeten Arbeitsverträgen in den meisten Ländern zugenommen. Da Befristungen aber oft als verlängerte Probezeit oder zu Ausbildungszwecken eingesetzt werden, sind sie als Indikator für die faktische Beschäftigungsstabilität wenig geeignet.

■ Bei der durchschnittlichen Dauer der Betriebszugehörigkeit von Arbeitnehmern gibt es deutliche Unterschiede zwischen den Ländern, die sich auch im Zeitverlauf nicht wesentlich ändern. Ein Abwärtstrend ist aber – mit Ausnahme Dänemarks – in keinem Land zu beobachten.

■ Gäbe es dennoch eine Tendenz zur Destabilisierung, müsste sie sich in der gesamtwirtschaftlichen Arbeitskräfte-Fluktuationsrate zeigen. Das Verhältnis der Beschäftigungseintritte und -austritte zur durchschnittlichen Beschäftigtenzahl bestätigt aber weitgehend die anderen Befunde.

■ Ein allgemeiner Trend zur Beschleunigung des Arbeitsmarktgeschehens in Europa lässt sich somit nicht belegen.

Beschäftigungsdynamik im internationalen Vergleich

Ist Europa auf dem Weg zum „Turbo-Arbeitsmarkt“?

von Thomas Rhein

Nach weit verbreiteter Auffassung werden stabile Erwerbskarrieren in entwickelten Volkswirtschaften allmählich von der Regel zur Ausnahme. Die Arbeitsmarktmobilität – so die Hypothese – nehme zu und Beschäftigte müssten sich im Laufe ihres Erwerbslebens immer häufiger einen neuen Arbeitgeber suchen. Ein internationaler Vergleich geht der Frage nach, wie sich die Beschäftigungsdynamik seit den 1990er Jahren in Europa tatsächlich entwickelt hat.

Die Beschleunigungshypothese wird teilweise mit „Megatrends“ begründet, etwa der Globalisierung oder dem sektoralen Wandel hin zur Dienstleistungsgesellschaft. Daneben erscheint sie auch als Folge von beschäftigungspolitischen Maßnahmen plausibel: Seit den 1990er Jahren hat eine Reihe von europäischen Ländern Reformen

umgesetzt, um ihre Arbeitsmärkte flexibler zu machen, Deutschland etwa die sogenannten Hartz-Reformen. Flexiblere Arbeitsmärkte sollen die Erwerbschancen von Arbeitslosen erhöhen und den technisch-organisatorischen Wandel besser bewältigen. Die Kehrseite davon könnte aber sein, dass die Beschäftigten im Laufe ihres Erwerbslebens mit zunehmender Unsicherheit rechnen müssen.¹

Ist diese Diagnose überhaupt zutreffend? Sind die europäischen Länder tatsächlich auf dem Weg zu einem „Turbo-Arbeitsmarkt“² mit immer häufigerem Arbeitsplatzwechsel nach US-amerikanischem Muster?

¹ Das bedeutet u. U. auch ein erhöhtes Risiko, im Erwerbsverlauf von Arbeitslosigkeit betroffen zu sein. Dieser Aspekt wird hier jedoch nicht behandelt.

² Dieser Begriff wurde in Deutschland vor allem von Erlinghagen/Knuth (2001) verwendet und kritisch hinterfragt.



In dem vorliegenden Kurzbericht wird für sechs ausgewählte EU-Länder untersucht, ob und inwieweit seit Beginn der 1990er Jahre

- die Beschäftigungsstabilität gesunken,
- die allgemeine Arbeitsmarktmobilität gestiegen ist und
- dabei eine Annäherung der Länder untereinander erkennbar ist.

■ Länderauswahl und Datengrundlage

Für die folgende Analyse wurden sechs europäische Länder ausgewählt, darunter die fünf größten Staaten der Europäischen Union. In diesen sechs Ländern leben und arbeiten rund 80 Prozent aller Einwohner der EU-15, also der EU-Mitgliedsländer vor Beginn der Osterweiterung im Jahr 2004.

Zugleich repräsentieren diese Länder eine gewisse Vielfalt an sozialstaatlichen Traditionen und institutionellen Arrangements. Deutschland und Frankreich stehen für den Typus des „kontinentalen Wohlfahrtsstaats“ mit relativ hoher sozialer Sicherung und ausgebautem Kündigungsschutz; Großbritannien steht für den Gegentypus des liberalen angelsächsischen Wohlfahrtsstaats; Italien und Spanien sind Vertreter des „mediterranen“ Typs mit lückenhafter sozialer Sicherung und hohem (Spanien) bis mäßig hohem (Italien) Kündigungsschutz. Zusätzlich ist Dänemark als Vertreter des skandinavischen Wohlfahrtsstaats-Typus einbezogen: Es kombiniert einen hohen Stand an sozialer Sicherung mit niedrigem Kündigungsschutz und gilt deshalb als Musterbeispiel für „Flexicurity“.

Als Datengrundlage dient der europäische Labour Force Survey (LFS). Die LFS-Daten werden in den einzelnen EU-Ländern durch die nationalen statistischen Behörden erhoben – in Deutschland durch

das Statistische Bundesamt im Rahmen des Mikrozensus – und anschließend von Eurostat, dem statistischen Amt der EU, aufbereitet. Es handelt sich um jährliche repräsentative Befragungen von erwerbstätigen und nichterwerbstätigen Personen zu verschiedenen Aspekten ihrer Arbeitsmarktbeteiligung. Sofern es sich um Arbeitnehmer handelt, geben sie z. B. Auskunft darüber, ob sie einen befristeten oder unbefristeten Vertrag haben, seit wann sie beim gegenwärtigen Arbeitgeber beschäftigt sind und welchen Erwerbsstatus sie vor einem Jahr hatten.

Auf diesen Personenkreis – also auf Arbeitnehmer oder abhängig Beschäftigte – beziehen sich die folgenden Analysen. Beide Bezeichnungen werden synonym verwendet. In der EU-15 sind rund 85 Prozent aller Erwerbstätigen Arbeitnehmer. Dabei ist der Arbeitnehmer-Begriff im LFS relativ weit gefasst: Neben Beamten zählen auch Personen in Ausbildungsverhältnissen³ dazu, ebenso Beschäftigte mit geringer Arbeitszeit und Vergütung (in Deutschland also die „geringfügig Beschäftigten“). Die meisten Daten, die für die folgenden Analysen relevant sind, stehen derzeit bis zum Jahr 2008 zur Verfügung.

■ Beschäftigungspolitische Reformen in den Vergleichsländern

Die eingangs angesprochenen Reformen hatten das Ziel, die Aufnahmefähigkeit und Dynamik des Arbeitsmarkts zu erhöhen. Sie betrafen zum einen die Liberalisierung des Kündigungsschutzes. In Großbritannien und Dänemark war er schon zu Beginn der 1990er Jahre weitgehend dereguliert. In Dänemark wurde der Kündigungsschutz 1994 durch eine Deregulierung der Leiharbeit de facto nochmals deutlich abgesenkt. In Deutschland und Italien liberalisierte man ebenfalls im Bereich der Leiharbeit und der befristeten Beschäftigung, während der Schutz unbefristeter Verträge im Wesentlichen unverändert blieb. Dagegen deregulierte man in Spanien vor allem im Bereich der regulären, unbefristeten Beschäftigungsverhältnisse, die noch zu Beginn der 1990er Jahre in Westeuropa mit am stärksten geschützt waren. Frankreich schließlich ist das einzige Land, in dem der Kündigungsschutz auf relativ hohem Niveau weitgehend unverändert blieb. Insgesamt kann man – eben mit Ausnahme Frankreichs – von einer

Der Autor



Thomas Rhein
ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im
Forschungsbereich „Internationale Vergleiche
und Europäische Integration“ im IAB.
thomas.rhein@iab.de

³ Das gilt dann, wenn ihre Ausbildung nicht rein schulisch ist und sie eine Ausbildungsvergütung erhalten. Somit gelten Auszubildende im dualen System Deutschlands als Arbeitnehmer.

Tendenz zur Deregulierung sprechen. Allerdings war Großbritannien auch 2008 in dieser Hinsicht immer noch das „liberalste“ Land in Europa (OECD 2009).

Zum anderen wurde in drei der sechs Länder auch die Arbeitsmarktpolitik reformiert, um Erwerbslose zu aktivieren und schneller in Beschäftigung zu bringen. Auch das könnte zu einer Beschleunigung des Arbeitsmarktgeschehens beitragen. So wurden Lohnersatzleistungen abgesenkt bzw. die Dauer der Leistungsgewährung verkürzt und strikter an Suchbemühungen der Arbeitslosen gekoppelt sowie die Beratung intensiviert. Das geschah in Dänemark sukzessive im Laufe der 1990er Jahre, wengleich Niveau und Dauer der Arbeitslosenunterstützung dort immer noch relativ hoch sind, und in Deutschland mit den seit 2002 eingeleiteten Reformen, insbesondere mit der Einführung des SGB II (2005). In Großbritannien verfolgte man ähnliche Ziele mit der Einführung der Job Seeker's Allowance (1996) und den sogenannten New Deals (seit 1998).⁴

■ Die Befristungsquote als Indikator der Beschäftigungs(in)stabilität

Häufig wird als Indikator für die Beschäftigungsstabilität die Verbreitung von befristeten Arbeitsverträgen herangezogen. Über deren Entwicklung seit 1992 informiert **Tabelle 1**.

Die Verbreitung befristeter Verträge hängt in starkem Maße davon ab, wie diese rechtlich reguliert sind und wie streng eine solche Regulierung im Verhältnis zum Kündigungsschutz für unbefristete Arbeitnehmer ist. So sind Befristungen in Spanien weit verbreitet, um den relativ strengen Kündigungsschutz zu umgehen. Dort ist der Unterschied zwischen befristeten und unbefristeten Verträgen viel bedeutsamer als in Dänemark oder Großbritannien, beides Länder mit dereguliertem Kündigungsschutz.

Auch die zeitliche Entwicklung in den einzelnen Ländern kann durch diese institutionellen Gegebenheiten teilweise erklärt werden. Der Trend zu Befristungen weist in Frankreich, Deutschland und Italien bis 2008 deutlich nach oben. In den beiden letzteren Ländern wurden Befristungen erleichtert; in Spanien dagegen – wo man unbefristete Arbeitsverträge etwas liberalisiert hat – sank die Befristungsquote, blieb aber immer noch auf einem sehr hohen Niveau. Bemerkenswert ist, dass die Quote im Jahr 2009 in den meisten Ländern zurückging. Dies ist eine Folge der Wirtschaftskrise, denn befristet Beschäftigte waren vom Personalabbau häufig zuerst betroffen.

Tabelle 1

Anteil von befristet Beschäftigten an allen 15- bis 64-jährigen Arbeitnehmern
1992 bis 2009, in Prozent

	1992	2000	2008	2009
Dänemark	11,0	10,2	8,3	8,9
Deutschland	10,5	12,8	14,7	14,5
Frankreich	10,4	15,4	14,1	13,5
Großbritannien	5,5	6,6	5,3	5,5
Italien	7,1	10,1	13,3	12,5
Spanien	33,6	32,4	29,3	25,5
EU-15	11,5*	13,6	14,4	13,6

* Wert für 1995

Quelle: Europäischer Labour Force Survey (LFS).

© IAB

Deutschland lag mit einer Befristungsquote von 14,7 Prozent im Jahr 2008 leicht über dem Durchschnitt der EU-15. Dabei ist jedoch daran zu erinnern, dass Auszubildende im dualen System mit in dieser Zahl enthalten sind.⁵ In den anderen Vergleichsländern spielen rein schulische Ausbildungsgänge eine größere Rolle.

Häufig enden befristete Beschäftigungsverhältnisse wieder relativ schnell, vor allem wenn sie von den Betrieben zur Deckung einer stark schwankenden Nachfrage eingesetzt werden. Allerdings können sie auch anders motiviert sein: Sie können zu Ausbildungszwecken abgeschlossen werden oder auch als eine Art (verlängerte) Probezeit fungieren. Aus diesen Gründen ist die Befristungsquote als Maßstab für die Beschäftigungsstabilität und deren zeitliche Entwicklung nur begrenzt aussagefähig.

■ Dauer der Betriebszugehörigkeit

Ein aussagekräftigerer Indikator ist die durchschnittliche Dauer der Betriebszugehörigkeit von abhängig Beschäftigten beim gegenwärtigen Arbeitgeber.⁶ Sie gibt die faktische Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen wieder. Darüber informiert **Abbildung 1** (auf Seite 4) für den Zeitraum 1992 bis 2008.

⁴ Zu diesen Reformen im Einzelnen siehe Konle-Seidl (2008).

⁵ Wenn man Auszubildende in Deutschland ausklammert, ergibt sich für 2008 eine Befristungsquote von knapp unter 10 Prozent.

⁶ Gemeint sind Beschäftigungsverhältnisse, die zum Erhebungszeitpunkt nicht beendet waren. Deshalb spricht man auch von der un abgeschlossenen Dauer der Betriebszugehörigkeit – im Unterschied zur abgeschlossenen Dauer von beendeten Beschäftigungsverhältnissen. Letztere lässt sich mit den LFS-Daten nicht berechnen.

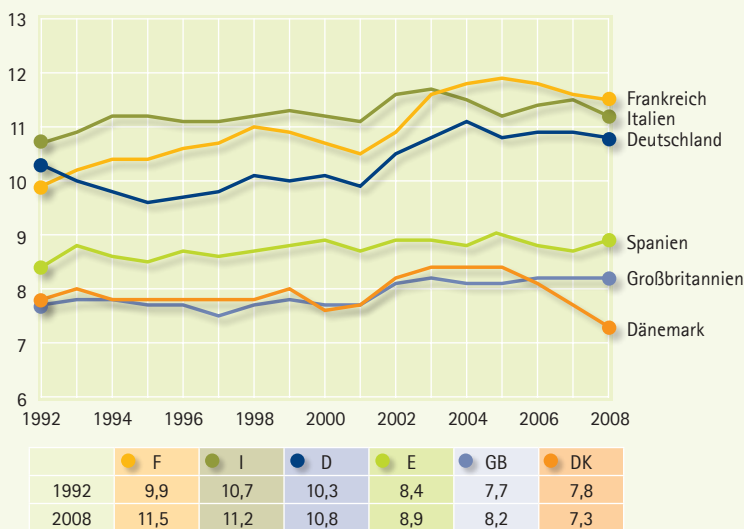
Es sind zwei Ländergruppen zu erkennen: Frankreich, Italien und Deutschland bilden die erste Gruppe mit relativ hoher durchschnittlicher Zugehörigkeitsdauer, die 2008 zwischen 11,5 Jahren (Frankreich) und 10,8 Jahren (Deutschland) lag. Die zweite Gruppe umfasst Dänemark und Großbritannien mit niedrigerer Dauer – was angesichts der schon genannten institutionellen Unterschiede gegenüber der ersten Ländergruppe nicht überrascht – sowie Spanien mit etwas höheren Werten. In keinem Land ist ein klarer Abwärtstrend zu erkennen. Im Gegenteil: Die Werte steigen, mit Ausnahme Dänemarks, zwischen 1992 und 2008 sogar leicht an. Das gilt auch für Deutschland, wo die durchschnittliche Beschäftigungsdauer ab 1993 als Folge der Arbeitsmarktkrise in den neuen Bundesländern vorübergehend sank,⁷ aber seit 2001 wieder deutlich über 10 Jahren liegt.

Zusammengefasst lässt sich aus den Daten weder ein allgemeiner Abwärtstrend der Beschäftigungsstabilität noch eine Annäherung der Länder untereinander erkennen. Allerdings wird die durchschnittliche Dauer von aktuell bestehenden Beschäftigungsverhältnissen stark von langjährig beschäftigten Arbeitnehmern beeinflusst. Vielleicht sind es aber gar nicht diese Beschäftigten, deren Jobs unsicherer werden. Stattdessen wechseln möglicherweise kurzzeitig Beschäftigte häufiger als früher den Arbeitsplatz. Das könnte z. B. daran liegen, dass es Neu- oder Wiedereinsteigern in Beschäftigung immer schwerer fällt, einen dauerhaften Arbeitsplatz zu finden. Dieser Trend ließe sich aus der Entwicklung der durchschnittlichen Betriebszugehörigkeitsdauern nicht unbedingt erkennen. Deshalb wird im Folgenden ein weiterer Indikator vorgestellt, der einen solchen Trend abbilden müsste.

Abbildung 1

Durchschnittliche (bisherige) Dauer der Betriebszugehörigkeit von 15- bis 64-jährigen Arbeitnehmern

1992 bis 2008, in Jahren



Quelle: Europäischer Labour Force Survey (LFS).

© IAB

i

Zur Messung der Arbeitskräftefluktuation

Die in diesem Bericht verwendete Definition der jährlichen Arbeitskräfte-Fluktuationsrate orientiert sich an OECD (2009) und EU-Kommission (2009). Für ein gegebenes Jahr – beispielhaft sei hier das Jahr 2008 angenommen – errechnet sich die Rate wie folgt: Zunächst ermittelt man für 2008 die Zahl derjenigen Arbeitnehmer, die kürzer als ein Jahr in ihrem Betrieb beschäftigt sind, also im Lauf der letzten 12 Monate neu eingestellt wurden. Dazu werden diejenigen hinzugezählt, die den Betrieb, bei dem sie vor einem Jahr beschäftigt waren, im Laufe der letzten 12 Monate verlassen haben. Die so gebildete Summe wird dann ins Verhältnis gesetzt zur durchschnittlichen Gesamt-Beschäftigtenzahl. Letztere wird ermittelt, indem man die durchschnittliche Beschäftigtenzahl des Jahres 2008 mit der des Jahres 2007 addiert und durch zwei teilt. Vereinfacht ergibt sich folgende Berechnungsformel:

$$\text{Fluktuationsrate} = \frac{\text{begonnene + beendete Arbeitsverhältnisse}}{\text{durchschnittliche Zahl der Beschäftigten}}$$

Dabei sind kurzzeitige Beschäftigungsverhältnisse, die von den Befragten in den letzten 12 Monaten aufgenommen und wieder beendet wurden, nicht berücksichtigt. Wollte man solche Kurzzeit-Jobs ebenfalls einbeziehen, müsste man auf kleinere Zeitintervalle als ein Jahr abstellen und würde damit ein genaueres Bild der konjunkturellen und saisonalen Arbeitsmarktdynamik erhalten: Im Aufschwung steigt die Fluktuation an, in der Rezession geht sie zurück. Diese Bewegung spiegelt sich in der hier verwendeten Rate wesentlich schwächer wider.

Die Arbeitskräfte-Fluktuationsrate

Im Englischen sind für diese Größe Begriffe wie „Labour Turnover Rate“ oder „Worker Reallocation Rate“ gebräuchlich, sie werden allerdings nicht einheitlich definiert. Die hier verwendete Berechnungsweise wird in dem **Info-Kasten** (links) näher erläutert.

Die gesamtwirtschaftliche Arbeitskräftefluktuation entsteht durch Eintritte in neue und Austritte aus bestehenden Beschäftigungsverhältnissen. Eintritte sind betriebliche Neueinstellungen. Austritte sind die Folge von (arbeiter- oder arbeitgeberseitigen) Kündigungen, dem Auslaufen befristeter Verträge oder der Vertragsbeendigung aus anderen Gründen (z. B. Übergang in den Ruhestand). Wenn man Ein- und Austritte aufsummiert und ins Verhältnis zur durchschnittlichen Beschäftigtenzahl

⁷ Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer fiel in Ostdeutschland seit 1992 stark ab, stieg aber etwa ab 2000 wieder an und erreichte 2008 fast westdeutsches Niveau (Erlinghagen 2010).

setzt, erhält man die gesamtwirtschaftliche Fluktuationsrate. Sie stellt ein Maß für die allgemeine Arbeitsmarktmobilität dar und hängt nicht nur von institutionellen Gegebenheiten, sondern auch von der konjunkturellen Entwicklung ab: Im Aufschwung steigt sie, denn die Betriebe stellen mehr neue Arbeitskräfte ein und auch die Kündigungen nehmen zu, vor allem die vonseiten der Arbeitnehmer, welche die gute Arbeitsmarktlage nutzen, um sich beruflich zu verbessern. Im Abschwung dagegen gehen sowohl Eintritte als auch Austritte zurück (Rothe 2009). Je nach Berechnungsweise der Fluktuationsrate spiegelt sie diesen zyklischen Trend stärker oder schwächer wider. Letzteres gilt für die im Folgenden verwendete Berechnungsweise. Das ist aber nicht als Nachteil anzusehen, da es hier in erster Linie um den längerfristigen Trend geht.

Die in **Abbildung 2** wiedergegebenen Fluktuationsraten lassen die gleichen Ländergruppierungen erkennen wie in **Abbildung 1**: Deutschland, Frankreich und Italien haben eine relativ niedrige Fluktuationsrate von unter bzw. knapp über 30 Prozent; Dänemark, Spanien und Großbritannien liegen deutlich darüber.

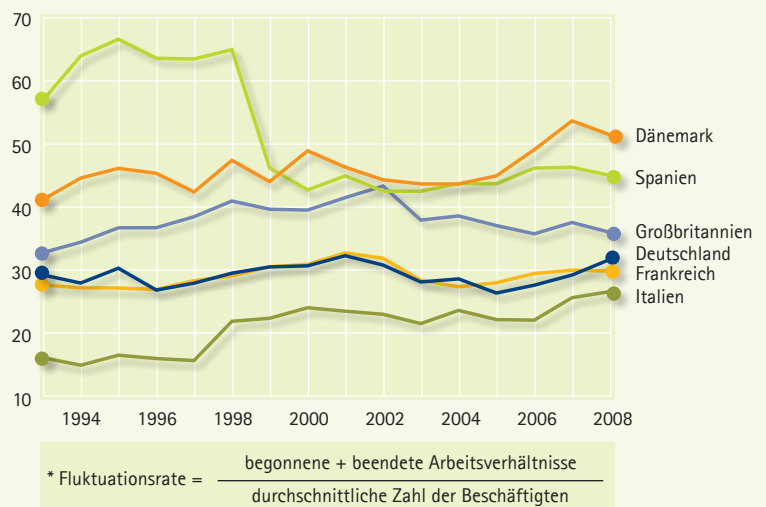
In Frankreich, Großbritannien und Deutschland ist im Zeitverlauf kein klarer Trend auszumachen.⁸ Zwar ist die deutsche Rate seit 2005 auf zuletzt 31,6 Prozent (2008) gestiegen. Aber dieses Niveau war schon 2001 erreicht worden, am Ende des konjunkturellen Aufschwungs in der zweiten Hälfte der 1990er Jahre. Auch die Zunahme seit 2005 könnte überwiegend am Konjunkturaufschwung liegen, der bis in die zweite Hälfte 2008 hineinreichte.

In Italien stieg die Mobilität vor allem in den 1990er Jahren, ebenso in Dänemark. Im Falle Italiens war allerdings die Fluktuationsrate im Ausgangsjahr 1993 mit 16,1 Prozent sehr niedrig und blieb auch bis 2008 unter den Werten der anderen Länder. In Dänemark dagegen erfolgte der Anstieg von einem schon sehr hohen Ausgangsniveau aus. In beiden Ländern könnte die zunehmende Mobilität mit den eingangs erwähnten Reformen in Verbindung gebracht werden. Allerdings lässt sich mit den präsentierten deskriptiven Daten kein kausaler Zusammenhang begründen. Es geht hier auch vorrangig darum, ob die Arbeitsmarktmobilität überhaupt gestiegen ist. Warum dies der Fall ist (oder auch nicht), könnte nur eine multivariate Kausalanalyse klären, die den Rahmen dieses Kurzberichts übersteigt.

In diesem Sinne kann festgehalten werden: Allenfalls in zweien der sechs Vergleichsländer – Italien

Abbildung 2

Fluktuationsrate* von 15- bis 64-jährigen Arbeitnehmern
1993 bis 2008, in Prozent



Quelle: Eigene Berechnungen auf Grundlage des Europäischen Labour Force Survey (LFS). © IAB

und Dänemark – erhöhte sich die Arbeitskräftefluktuation seit Anfang der 1990er Jahre deutlich. Einen bemerkenswerten Sonderfall stellt Spanien dar. Hier war die Fluktuationsrate in den 1990er Jahren sehr hoch. Vergleicht man Spanien in diesem Zeitraum mit Dänemark und Großbritannien, so kann man Anzeichen für eine stärkere Dualisierung des spanischen Arbeitsmarkts erkennen: Denn sowohl die durchschnittliche Dauer der Betriebszugehörigkeit (siehe **Abbildung 1**) als auch die Fluktuationsrate waren höher. Die Beschäftigungsrisiken waren also stärker auf ein Teilsegment des Arbeitsmarkts konzentriert als in Dänemark und Großbritannien. Allerdings ging die spanische Fluktuationsrate Ende der 1990er Jahre zurück, blieb aber bis 2008 auf relativ hohem Niveau.

Fazit

Belege für eine stärkere Beschäftigungsdynamik lassen sich allenfalls in zweien der sechs Vergleichsländer finden, nämlich in Dänemark und Italien – im Falle Italiens allerdings ausgehend von einem sehr niedrigen Niveau. Von einem allgemeinen europäischen Trend hin zu einem „Turbo-Arbeitsmarkt“ kann demnach nicht gesprochen werden. Vielmehr

⁸ In (West-)Deutschland gibt es auch für den Zeitraum zwischen 1975 und 1995 keine Anzeichen für eine Zunahme der Arbeitsmarktmobilität (Erlinghagen/Knuth 2001).

bleiben die Unterschiede zwischen zwei Ländergruppen im Zeitverlauf erstaunlich stabil: Einerseits Dänemark und Großbritannien mit stark deregulierten Arbeitsmärkten, relativ kurzer Betriebszugehörigkeitsdauer und hoher Arbeitsmarktmobilität. Andererseits Deutschland, Frankreich und Italien, für die das Umgekehrte gilt. Eine Annäherung der beiden Gruppen ist nicht zu beobachten. Spanien stellt insofern einen Sonderfall dar, als es relativ stark reguliert ist und trotzdem eine hohe Mobilität aufweist. Dies dürfte an der ausgeprägten Dualisierung des spanischen Arbeitsmarkts liegen, die auch mit einer hohen Befristungsquote einhergeht.

Allerdings lässt sich aus all dem nicht folgern, dass die eingangs angesprochenen Reformen wirkungslos geblieben wären. Um das zu beurteilen, müsste die Übergangsdynamik zwischen Arbeitslosigkeit (bzw. Inaktivität) und Beschäftigung näher analysiert werden, denn es war erklärtes Ziel der Reformen, mehr Erwerbslose in Beschäftigung zu bringen.⁹

Ferner gibt es in Deutschland Anzeichen dafür, dass die subjektiv empfundene Beschäftigungsunsicherheit seit 2001 abgenommen hat (Erlinghagen 2010). Eine mögliche Erklärung dafür ist, dass die Beschäftigten durch die Arbeitsmarktreformen verunsichert wurden. Aber auch der Anstieg der Befristungsquote könnte dabei eine Rolle spielen – ein befristet Beschäftigter nimmt seine Situation fast zwangsläufig als unsicher wahr, selbst wenn sein Vertrag längerfristig ist oder wiederholt erneuert wird.

Abschließend bleibt festzuhalten, dass es in dem vorliegenden Bericht um die Darstellung der Entwicklung seit Beginn der 1990er Jahre ging. Deshalb wird Beschäftigungsstabilität und Arbeitsmarktmo-

bilität nur aus Sicht der Beschäftigten und in stark aggregierter Form analysiert. Für ein vollständiges und umfassendes Bild müsste man z. B. die betriebliche Perspektive heranziehen und auch für einzelne Personengruppen stellen sich Arbeitsmarktchancen und -risiken anders dar als in der aggregierten Betrachtung. Das gilt beispielsweise für Leiharbeiter, deren Zahl in Deutschland seit 2002 stark zunahm. Allerdings ist ihr Anteil an allen Arbeitnehmern noch so niedrig, dass er die aggregierten Indikatoren nicht wesentlich beeinflusst.

Literatur

- Erlinghagen, Marcel (2010): Mehr Angst vor Arbeitsplatzverlust seit Hartz IV? Langfristige Entwicklung der Beschäftigungsunsicherheit in Deutschland. IAQ-Report 02-2010, Duisburg.
- Erlinghagen, Marcel; Knuth, Matthias (2001): Keine Spur vom „Turbo-Arbeitsmarkt“. Arbeitsmarktmobilität und Beschäftigungsstabilität im früheren Bundesgebiet, in: Institut Arbeit und Technik: Jahrbuch 2000/2001, Gelsenkirchen.
- EU-Kommission (2009): Employment in Europe, Chapter 2: Labour Flows, transitions and unemployment duration.
- Klinger, Sabine; Rothe, Thomas (2010): The impact of labour market reforms and economic performance on the matching of short-term and long-term unemployed. [IAB-Discussion Paper Nr. 13](#), Nürnberg.
- Konle-Seidl, Regina (2008): Hilfreformen und Aktivierungsstrategien im internationalen Vergleich. [IAB-Forschungsbericht Nr. 7](#), Nürnberg.
- OECD (2009): OECD Employment Outlook, Chapter 2: How Do Industry, Firm and Worker Characteristics Shape Job and Worker Flows?
- Rothe, Thomas (2009): Arbeitsmarktentwicklung im Konjunkturverlauf: Nicht zuletzt eine Frage der Einstellungen. [IAB-Kurzbericht Nr. 13](#), Nürnberg.

⁹ Für Deutschland zeigen aktuelle Forschungsergebnisse, dass sich die Übergänge zwischen Arbeitslosigkeit und Beschäftigung seit Beginn der Hartz-Reformen 2003 beschleunigt haben (Klinger/Rothe 2010).