

Erstarrung, Beschleunigung oder Polarisierung?

*Arbeitsmarktmobilität und Beschäftigungsstabilität im Zeitverlauf:
Neue Ergebnisse mit der IAB-Beschäftigtenstichprobe*

Marcel Erlinghagen

*Institut Arbeit und Technik (IAT), Gelsenkirchen
und
Ruhr-Universität Bochum*

– vorläufige Version (nicht zitierfähig) –

Kontakt:

Dr. Marcel Erlinghagen
Institut Arbeit und Technik (IAT)
Munscheidstraße 14
45886 Gelsenkirchen
Tel.: 0209/1707-342
mail: erlinghagen@iatge.de

Zusammenfassung

Die vorliegende Analyse untersucht auf Basis des Regionalfiles der IAB-Beschäftigtenstichprobe 1975-2001 die Entwicklung von Arbeitsmarktmobilität und Beschäftigungsstabilität für Westdeutschland im Zeitverlauf. Im Ergebnis zeigt sich (a) eine im Zeitverlauf unabhängig von individuellen, betrieblichen und makroökonomischen Faktoren generelle Destabilisierung von Beschäftigungsverhältnissen sowie (b) eine diesem Prozess zugrunde liegende Polarisierung insbesondere aufgrund der Qualifikation von Beschäftigten. Während qualifizierte Beschäftigte vermehrte Betriebswechselchancen und abnehmende Arbeitslosigkeitsrisiken zeigen, erleben Ungelernte eine „doppelte Polarisierung“. Innerhalb des Ungelerntensegments wächst zwar das Arbeitslosigkeitsrisiko deutlich, jedoch nehmen gleichzeitig auch die Chancen auf einen unmittelbaren Betriebswechsel zu.

Insgesamt liefern die Resultate keinen Beleg für eine (zunehmende) Erstarrung des westdeutschen Arbeitsmarktes. Hinsichtlich der Frage, ob eher eine reflexiv-moderne Diskontinuität von Erwerbsverläufen oder aber eine Zunahme des mit dem individuellen Arbeitnehmer untrennbar verknüpften Wissens hinter den komplexen Entwicklungen steckt, ist jedoch keine eindeutige Antwort möglich. Dies resultiert zu einem großen Teil auch daraus, dass die Befunde in eklatanter Weise Ergebnissen auf Basis der früheren Beschäftigtenstichprobe 1975-1995 widersprechen. Bevor die Ergebnisse sicher interpretiert werden können, sind diese Widersprüche zunächst aufzuklären.

Einleitung

Ohne Zweifel haben in den vergangenen Jahrzehnten fundamentale Veränderungen wie eine zunehmende „Globalisierung“, „Tertiarisierung“ und „Individualisierung“ die Flexibilitätsanforderungen sowohl an Arbeitsnachfrager als auch an Arbeitsanbieter *jenseits* konjunktureller Schwankungen deutlich erhöht. Allerdings ist bislang umstritten, ob und in welchem Ausmaß solche „Megatrends“ die gesellschaftlichen Wandlungsprozesse der letzten Jahrzehnte adäquat beschreiben (vgl. zur Individualisierung exemplarisch JAGODZINSKI/KLEIN 1998; zur Globalisierung vgl. exemplarisch TRINCZEK 1999).

Bei genauerer Betrachtung lassen sich dabei im Wesentlichen drei Diskussionsstränge unterscheiden, die alle zu unterschiedlichen Aussagen über die Entwicklung von Arbeitsmarktmobilität und Beschäftigungsstabilität als wichtige Parameter der Arbeitsmarktentwicklung kommen. Diese Diskussionsstränge werden zunächst in *Abschnitt 1* vorgestellt, an dessen Ende diese theoretische Debatte mit einer Auswahl vorliegender empirischer Ergebnisse zum Thema Beschäftigungsstabilität und Arbeitsmarktmobilität konfrontiert wird.¹ *Abschnitt 2* stellt die IAB-Beschäftigtenstichprobe als Basis der vorgenommenen Analysen näher vor. In *Abschnitt 3* werden dann die Analyseergebnisse erläutert, wobei zunächst die deskriptiven Befunde (*3.1*) vorgestellt werden, bevor auf die Ergebnisse der multivariaten Schätzungen in *Abschnitt 3.2* eingegangen wird. *Abschnitt 4* zieht dann ein Fazit, vergleicht die Resultate mit bereits vorliegenden Analyse und ordnet die neuen Ergebnisse in die aktuelle Debatte um Beschäftigungsstabilität und Arbeitsmarktmobilität ein.

¹ Dabei ist zu beachten, dass sich die drei beschriebenen Diskussionsstränge mehr oder weniger explizit auf langfristige Veränderungen von Industriegesellschaften beziehen und daher hauptsächlich die alte Bundesrepublik bzw. die alten westdeutschen Länder im Blick haben. Insofern verfolgt die am ostdeutschen Transformationsprozess interessierte arbeitsmarktbezogene Mobilitätsforschung deutlich andere Untersuchungsinteressen oder legt zumindest deutlich andere Schwerpunkte (vgl. dazu z.B. LUTZ 1996; SCHENK 1997; DIEWALD/SOLGA 1997; DIEWALD et al. 2000; GOEDICKE 2000; BRUSSIG/ERLINGHAGEN 2004). Da im vorliegenden Papier der langfristige Wandlungsprozess der (westdeutschen) Industriegesellschaft steht, wird der ostdeutsche Arbeitsmarkt im Folgenden jedoch nicht berücksichtigt.

1 Erstarrung, Beschleunigung oder Polarisierung?

1.1 Internationaler Wettbewerb und Regulierung: Der erstarrte Arbeitsmarkt

Der erste, in erster Linie von Teilen der Wirtschaftswissenschaft bestimmte Diskussionsstrang beklagt seit Jahren eine zunehmende Erstarrung des deutschen Arbeitsmarktes (vgl. exemplarisch BERTHOLD 2001). Abgeleitet wird diese Erstarrungshypothese in erster Linie aus dem Umstand, dass in den vergangenen Jahrzehnten die Zahl von Arbeitslosen – und hier insbesondere die Zahl von Langzeitarbeitslosen – ständig zugenommen hat und auch während konjunktureller Aufschwünge nicht entscheidend verringert werden konnte („Hysterese“). Die Hauptursache dieser „Sklerose“ wird insbesondere in der im internationalen Vergleich besonders ausgeprägten gesetzlichen bzw. tariflichen Regulierung des deutschen Arbeitsmarktes gesehen (bspw. gesetzlicher Kündigungsschutz, Flächentarifverträge, etc.). Das deutsche Institutionengefüge behindere die personelle Anpassungsfähigkeit von Unternehmen, indem zu hohe Entlassungskosten Neueinstellungen zunehmend verhinderten. Diese Erstarrung wirke sich insbesondere auf dem Markt für „einfache“ Tätigkeiten fatal aus. So würde die hohe Arbeitslosigkeitspersistenz insbesondere im Segment der Geringqualifizierten durch die nach unten zu starren Löhne forciert, da diese Lohnrigidität einen Preiswettbewerb auf dem Arbeitsmarkt verhinderte (CHRISTENSEN/SCHIMMELPFENNIG 1998). Die zu geringe Lohnspreizung wirke dabei insbesondere im Bereich der einfachen Dienstleistungen beschäftigungshemmend (FITZENBERGER/FRANZ 1998). Zusätzlich werden verstärkt „einfache“ Arbeitsplätze mit für diesen Job überqualifiziertem Personal besetzt (HENNINGES 1996), was die Arbeitsmarktchancen Geringqualifizierter weiter verschlechtern kann (BELLMANN et al. 1999).

1.2 Reflexive Modernisierung, Informationsgesellschaft und Arbeitskraftunternehmer: Der beschleunigte Arbeitsmarkt

Der zweite Diskussionsstrang spielt in erster Linie innerhalb der Soziologie seit mehr als 20 Jahren eine wesentliche Rolle. Insbesondere durch die Zunahme internationaler Konkurrenz („Globalisierung“) sind Unternehmen gezwungen, schneller und umfassender auf veränderte Rahmenbedingungen zu reagieren. Dies führe zu einer umfassenden Zunahme der Flexibilitätsanforderungen auch an die Beschäftigten. Diese Entwicklung ist gepaart mit revolutionären Veränderungen

der Informationstechnologie, die die Erstellung von Gütern und Diensten zunehmend von der individuellen Arbeitskraft abkoppelt („Informatisierung“) (vgl. CASTELLS 1997). Gerade durch die neuen technologischen Möglichkeiten entstehen so erst die Voraussetzung, das für die „alte“ Industriegesellschaft kennzeichnende vertikal integrierte Großunternehmen zu zerlegen. 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), die im Vergleich zur traditionellen tayloristisch-fordistischen Produktion schneller und flexibler auf geänderte Rahmenbedingungen reagieren könnten. Diese rasante Entwicklung führe geradezu zwangsläufig als unintendierte („reflexive“) Nebenfolge zur Ablösung der überkommenen Industriegesellschaft durch die „Informationsgesellschaft“. Gleichzeitig beschleunigen Individualisierungstendenzen diesen Prozess (BECK/BECK-GERNSHEIM 1994; BERGER 1996). Als Folge einer Informatisierung und Individualisierung bei gleichzeitiger Intensivierung des internationalen Wettbewerbs werden zunehmend diskontinuierliche Erwerbsverläufe angenommen („Patchworkbiographien“), wobei tendenziell alle Arbeitsmarktteilnehmer durch wachsende Arbeitsmarktrisiken gleichermaßen bedroht werden („Risikogesellschaft“). Das früher angeblich dominierende „Normalarbeitsverhältnis“ (mit geregelter Arbeitszeit, dauerhafter Betriebsbindung, festem Beruf etc.) werde nunmehr weder den Anforderungen der Arbeitsnachfrager noch der Arbeitsanbieter gerecht (BECK 1986, 1997, MUTZ et al. 1995, BONß 1999; ähnliche Thesen werden im angelsächsischen Raum vertreten durch RIFKIN 1995, SENNETT 1997, BAUMAN 1998). so dass dem ultraflexiblen „Arbeitskraftunternehmer“ (VOß/PONGRATZ 1998) wenn nicht bereits die Gegenwart so doch die Zukunft gehöre.

1.3 Wissensgesellschaft: Polarisierung durch wachsende Bedeutung von Humankapital

Während die durch neoliberale Ökonomen bestimmte Sklerosedebatte Ultraflexibilität als zu erreichendes Ziel postuliert und die soziologisch dominierte reflexiv-moderne Individualisierungsdebatte den ultraflexiblen Arbeitnehmer als unaus-

weichlichen Reflex begreift, operiert der dritte, wissenschaftlichen Diskussionsstrang mit einem heterogenen und durchaus ambivalenten Flexibilitätsbegriff. Dabei ist darauf hinzuweisen, dass auch innerhalb dieses Argumentationsstranges erhöhte Flexibilitätsanforderungen an Betriebe und Beschäftigte keineswegs grundsätzlich bestritten werden. Jedoch gibt es unterschiedliche Möglichkeiten, wie mit dem gestiegenen Anpassungsdruck umgegangen werden kann. So zeigt sich, dass die vollkommen flexible Belegschaft aus betrieblicher Sicht weitgehend ineffizient wäre, denn offenbar besteht ein Zielkonflikt zwischen externer und interner Flexibilität. Vielmehr müssen sich die Betriebe *zumindest innerhalb einzelner Belegschaftssegmente* hinsichtlich der Allokation von Arbeitskraft *entweder* für eine eher externe *oder* aber interne Flexibilisierungsstrategie entscheiden (BOYER 1987; MAYRHOFER 1997).

Zentral ist hierbei die wachsende Bedeutung von „Wissen“ für den Produktionsprozess. In völligem Widerspruch zum Begriff der „Informationsgesellschaft“ verliert so der einzelne individuelle Arbeitnehmer in der Wissensgesellschaft auch keineswegs an Bedeutung. Im Gegenteil: Spezifisches Wissen ist mehr denn je physisch an eine bestimmte Arbeitskraft gebunden, so dass die dauerhafte Organisationseinbindung solcher „Wissensarbeit“ von entscheidender Bedeutung für die Produktivität von Unternehmen ebenso wie ganzer Volkswirtschaften wird (DRUCKER 1998; diverse Beiträge in NEEF 1998 und NEEF et al. 1998). Dies gilt insbesondere dort, wo neue Organisationsformen mit dezentraler Produktion, flachen Hierarchien und vermehrter Eigenverantwortung der Beschäftigten eingeführt worden sind, so dass insbesondere bei einer Produktion komplexer Güter und Dienstleistungen der individuelle Arbeitnehmer insbesondere mit seinem impliziten Wissen (z.B. Kundenkenntnis) und daher eine auf Dauer angelegte, vertrauensvolle Kooperation zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer an Bedeutung gewinnt (WINTROBE/BRETON 1986; BREEN 1997; SEIFERT/PAWLOWSKI 1998). Allerdings führt die wachsende Bedeutung von explizitem und implizitem Wissen zu einer Polarisierung von Beschäftigungschancen und -risiken. Es wird angenommen, dass sich die Beschäftigungschancen für Personen, die weder über formale noch über ausreichende „weiche“ Qualifikationen verfügen deutlich verschlechtern. Jedoch sind diese nicht etwa flexibler beschäftigt, sondern werden dauerhaft aus dem Arbeitsmarkt ausgegrenzt.

In enger Verbindung mit der gesamtgesellschaftlich verbesserten Humankapitalausstattung finden darüber hinaus fundamentale Veränderungen der privaten Haushaltsproduktion statt. Mittlerweile müssen durch die deutlich erhöhte Erwerbsbeteiligung von Frauen innerhalb der 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 gefunden, schränkt dies die individuelle Arbeitsmarktmobilität von Männern und Frauen zu Gunsten einer insgesamt erhöhten Flexibilität *des Haushalts* prinzipiell ein (BLOSSFELD/DROBNIC 2001), so dass schon erhebliche Mobilitätsanreize geboten werden müssen, um diese ausbalancierte Organisation der privaten Haushaltsproduktion zu destabilisieren.

1.4 Fragestellung der Untersuchung

Spätestens seit der zweiten Hälfte der 1990er Jahre ist in Deutschland ein verstärktes Interesse an der empirischen Untersuchung von Arbeitsmarktmobilität und Beschäftigungsstabilität zu verzeichnen. Neben der im Einzelnen jeweils spezifischen Fragestellung unterscheiden sich die Untersuchungen in vielfältiger Hinsicht. So gibt es Arbeiten, die „lediglich“ einen historischen Zeitpunkt untersuchen, während andere sich bemühen, im Zeitverlauf auftretende Unterschiede zu identifizieren. Ferner gibt es sowohl Querschnitts- als auch Längsschnittanalysen, die sich nicht nur hinsichtlich des verwendeten methodischen Instrumentariums sondern auch hinsichtlich der verwendeten Datenbasis voneinander unterscheiden. All dies macht einen Vergleich der vorliegenden Befunde und eine Beurteilung, warum es mitunter zu scheinbar widersprüchlichen Ergebnissen kommt, nicht leicht.

So stellen WINKELMAN/ZIMMERMANN (1998) mit Hilfe multivariater Zählmodellen auf Basis der Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) im Vergleich der 1980er und 1990er Jahre eine abnehmende Zahl individueller Betriebswechsel fest und schlussfolgern daraus eine eher zunehmende Beschäftigungsstabilität. Auch BERGEMANN/SCHNEIDER (1998) finden auf Basis der SOEP-Daten mit Hilfe deskriptiver ereignisanalytischer Verfahren zumindest keinen Hinweis für eine im Zeitverlauf kontinuierlich abnehmende Beschäftigungsstabilität. Vergleichbare Ergebnisse liefern auch HILLMERT et al. (2004), die bei ihrer

Analyse erste Hälfte des Erwerbsverlaufs dreier Geburtskohorten auf Basis der „Westdeutschen Lebensverlaufsstudie“ hinsichtlich zwischenbetrieblicher Mobilität, Übergänge in Arbeitslosigkeit sowie beruflicher Auf- bzw. Abstiege ebenfalls keinen generellen Destabilisierungstrend ausmachen können. In die gleiche Richtung weisen auch Befunde von ERLINGHAGEN (2002; 2004), der die Daten der IAB-Beschäftigtenstichprobe (IABS) für den Zeitraum 1975-1995. ausgewertet hat. Die Ergebnisse der multivariaten Cox-Regressionen zeigen unter anderem, dass zwar die Beständigkeit von neu begonnenen Beschäftigungsverhältnissen im Vergleich der 1980er mit der ersten Hälfte der 1990er Jahren abgenommen hat, jedoch dafür bereits seit längerer Zeit bestehende Jobs (länger als ein Jahr) an Stabilität gewonnen haben. Ferner zeigt ERLINGHAGEN (2005a) mit Hilfe der SOEP-Daten, dass im Verlauf der 1980er und 1990er Jahre jenseits konjunktureller Schwankungen keine generelle Zunahme unfreiwilliger Beschäftigungsaustritte (arbeitgeberseitige Entlassungen) gegeben hat.

Jenseits dieser generellen Befunde machen die Analysen bei ERLINGHAGEN (2004) aber auch deutlich, dass es sich bei der Entwicklung von Mobilität und Beständigkeit um einen heterogenen Prozess mit gleichzeitigen Angleichungs- ebenso wie Polarisierungstendenzen handelt. Auffällige Polarisierungstendenzen offenbaren sich dabei insbesondere hinsichtlich des Einflusses der beruflichen Qualifikation sowie der zurückliegenden Erwerbsgeschichte, deren wesentliche Einfluss auf Arbeitsmarktchancen und Risiken vielfältig belegt ist (vgl. exemplarisch BÜCHEL 1994; BENDER et al. 2000; HILLMERT et al 2004). Andere Autoren weisen außerdem auf intergenerationale Veränderungen hin, so etwa auf zunehmend turbulente Berufseinstiege jüngerer Geburtskohorten (KONIETZKA 1999).

Diese in manchen Segmenten zu- und in anderen wiederum abnehmende Heterogenität von Mobilitätsprozessen wird auch von BERGEMANN/MERTENS (2004) auf Basis ihrer SOEP-Analysen herausgestellt, obwohl im Vergleich mit ERLINGHAGEN (2004) eine Reihe von abweichenden Detailergebnissen vorliegen, deren Ursache sicherlich zum Teil in der unterschiedlichen Datenbasis zu suchen sind. Jedoch ist auch denkbar, dass sich insbesondere in der zweiten Hälfte der 1990er Jahre wesentliche Veränderungen ergeben haben, die erst in jüngster Zeit zu deutlich veränderten Mobilitätsprozessen geführt haben könnten. Anhaltspunkte finden sich bei dem bereits angesprochenen Kohortenvergleich von HILLMERT et al. (2004). Deutlichere Hinweise finden DIEWALD/SILL (2004) in ihren SOEP-

Analysen, die seit Mitte der 1990er Jahre eine zunehmende Turbulenz und insbesondere deutlich vergrößerte und mit Arbeitsmarktmobilität verknüpfte Einkommensabstiegsrisiken ausmachen. Auch GROTHEER/STRUCK (2003) schlussfolgern aus einem Vergleich der Daten der BIBB/IAB-Erhebung, dass Ende der 1990er Jahre stabile Erwerbsverläufe hauptsächlich für eine kleine betriebliche Leistungselite nachzuweisen sind.

Festzustellen ist jedoch auch, dass ungeachtet der im Detail bestehenden Unterschiede in Bezug auf die analysierten Datensätze, in den angewendeten Methoden sowie in den daraus abgeleiteten Schlussfolgerungen zwischen diesen Untersuchungen offenbar weitgehend Einigkeit darin besteht, dass sich die von soziologischer Seite prognostizierte langfristige Beschleunigung des Arbeitsmarktgeschehens und Destabilisierung von Beschäftigungsverhältnissen als erwartete Folgen zunehmend „diskontinuierlicher Erwerbsverläufe“ bislang *nicht* nachweisen lassen. Hinsichtlich der anderen beiden möglichen Entwicklungslinien (Sklerotisierung vs. Wissensgesellschaft) ist eine eindeutige Interpretation jedoch schwieriger. Während manche Autoren in den Ergebnissen eher ein Indiz für eine Erstarrung ausmachen wollen (WINKELMANN/ZIMMERMANN 1998; BERGEMANN/SCHNEIDER 1998; BERGEMANN/MERTENS 2004), sehen andere in den Ergebnissen vor allem eine Stärkung der wissenschaftlichen Argumentation mit vor allem durch die Humankapitalausstattung determinierten, kontinuierlichen bzw. sich (weiter) stabilisierenden Erwerbsverläufen (ERLINGHAGEN 2004; 2005). Andere Autoren sind bislang eher zurückhaltend gegenüber einer eindeutigen Interpretation der vorliegenden Untersuchungsergebnisse (GROTHEER/STRUCK 2003; DIEWALD/SILL 2004; HILLMERT et al. 2004).

Der vorliegende Beitrag möchte an die skizzierten Untersuchungen hinsichtlich der Entwicklung von Arbeitsmarktmobilität und Beschäftigungsstabilität anknüpfen. Insbesondere sollen hierbei die Analysen von ERLINGHAGEN (2004) nun auf Basis des seit Ende 2004 zur Verfügung stehenden Regionalfiles der IAB-Beschäftigtenstichprobe fortgeführt werden. Dabei sind vor allem die folgenden beiden Fragen von Interesse:

- Erweisen sich die bislang mit Hilfe des Basisfiles der IABS erzielten Resultate auch bei einer Analyse des Regionalfiles als robust?
- Lassen sich für den nun beobachtbaren Zeitraum der zweiten Hälfte der 1990er Jahre wesentliche Veränderungen ausmachen?

2 Datenbasis

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 beginnend mit dem Jahr 1975 tagesgenaue Informationen über die Erwerbsverläufe von sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Dabei existieren zwei Versionen der IABS: Zum einen gibt es den sogenannten „Basisfile“, der in seiner aktuellsten Version den Zeitraum bis 1995 abdeckt. Zum anderen gibt es den „Regionalfile“, der seit Ende 2004 Daten für den Zeitraum 1975 bis 2001 zur Verfügung stellt. Der wesentlichste inhaltliche Unterschied zwischen Basis- und Regionalfile besteht darin, dass aus Anonymisierungsgründen ein unterschiedlicher Schwerpunkt bei den im Datensatz enthaltenen Analysevariablen gesetzt wird. Mit dem Basisfile sind so detailliertere Analyse auf Branchen und Betriebsgrößenebene möglich, während der Regionalfile stattdessen detaillierte Regionalanalysen bis auf Kreisebene ermöglicht.

Im Folgenden wird der Regionalfile der IABS genutzt. Der Datensatz beruht auf einer zweiprozentigen Stichprobe aus der sogenannten „Beschäftigungs- und Leistungsempfängerhistorik“ (BLH). Die BLH wird durch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zum einen aus den Versichertenkonten erstellt, die bei der Bundesanstalt für Arbeit (BA) für *sozialversicherungspflichtig Beschäftigte* geführt worden sind. Diesen Daten werden Informationen über Arbeitslosigkeitsphasen² der Stichprobenmitglieder sowie über die Betriebe, die Stichprobenmitglieder im Ziehungszeitraum beschäftigt haben, zugespielt. Somit sind in der IABS Informationen über insgesamt rund 1,3 Millionen Personen (1,1 Millionen aus West- und 200.000 aus Ostdeutschland) in Form von mehr als 21 Millionen Einzelmeldungen („Spells“) gespeichert. Dabei sind die individuellen Merkmale der Stichprobenmitglieder in 31 Analysevariablen verfügbar (vgl. BENDER et al. 1996; HAMANN 2004; HAMANN et al. 2005).

² 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. HAMANN 2004; HAMANN et al. 2005).

Die Daten der IABS bieten für die Analyse von Mobilitätsprozessen 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 2001 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. Darüber hinaus handelt es sich bei der IABS um eine Stichprobe aus den bei der Bundesanstalt für Arbeit geführten Versicherungskonten, 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.³

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 Arbeitgeber/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 Beschäfti-

³ So sind trotz einer langsamen, anteilmäßigen Erosion sozialversicherungspflichtiger, unbefristeter Beschäftigung im Jahr 2000 in den alten Bundesländern immer noch rund zwei Drittel in diesem Segment tätig. Führt man sich vor Augen, dass die IABS auch eine Reihe sogenannter „atypischer“ Beschäftigungsverhältnisse beinhaltet (wenn auch nicht eindeutig identifizieren kann) – wie etwa befristete Beschäftigung oder aber Leiharbeit – so deckt der Datensatz auch zum Jahrtausendwechsel immer noch rund 75 Prozent aller Beschäftigten und damit den großen Kernbereich des deutschen Arbeitsmarktes ab (vgl. GROTHEER/STRUCK 2003: 305). Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass aufgrund der Umstellung des Meldeverfahrens seit April 1999 auch Informationen über geringfügig Beschäftigte in der Stichprobe enthalten sind (HAMANN 2004), so dass zumindest für die letzten in der IABS abgedeckten Jahre prinzipiell auch Aussagen über diese mit Abstand bedeutendste Form atypischer Beschäftigung möglich sind; damit repräsentiert die IABS am Ende des Abdeckungszeitraums weit über 80 Prozent aller Beschäftigten in Deutschland.

gungssituation 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. ERLINGHAGEN 2004: Kapitel 1). Dabei ist institutionelles Arbeitsmarktgeschehen von individuellem Arbeitsmarktgeschehen zu unterscheiden. Institutionelles Arbeitsmarktgeschehen meint hier das Entstehen, Fortbestehen oder Vergehen von Arbeitsplätzen (vgl. dazu bspw. LEONHARD/SCHETTKAT 1993), 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 beschäftigt waren. 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 ebenso ausgeschlossen werden wie geringfügig Beschäftigte. 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 31.12.2001 noch nicht beendet worden sind. Aufgrund dieser Zensierungsproblematik können Beschäftigungsinformationen der Jahre 1975 und 2001 im Folgenden – wenn überhaupt – nur eingeschränkt berücksichtigt werden. Für die Zeit vor 1975 bzw. nach 2001 liegen überhaupt keine Informationen vor.

3 Analyseergebnisse

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.

Eine geeignete Methode bietet die *Lebensverlaufsforschung*, 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). Erwerbsverläufe als spezifische Sequenzen von Lebensverläufen bilden 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). Die Daten der IABS sind hervorragend für Ereignisanalysen geeignet, jedoch müssen die in der Stichprobe enthaltene Rohdaten zuvor so aufbereitet werden, dass auch tatsächlich ereignisanalytische Instrumente angewendet werden können. Für den hier verfolgten Untersuchungszweck ist es entscheidend, zu definieren, wann ein neues Beschäftigungsverhältnis beginnt („Eintritt“) und wann ein bestehendes Beschäftigungsverhältnis endet („Austritt“):

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 vorgelegerten Meldelücke von mehr als 30 Kalendertagen folgt oder
- eine Beschäftigungsmeldung auf eine Beschäftigungsmeldung mit einem Wechsel der Betriebskennziffer (BNN) folgt.

Ende von Beschäftigungsepisoden („Austritt“)

Ein „Austritt“ liegt bei der Beendigung eines bestehenden sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses vor, wobei Unterbrechungszeiten (bspw.

aufgrund längerer Krankheit oder aber wegen Erziehungszeiten) als fortgesetztes Arbeitsverhältnis verstanden werden. Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung wird in der vorliegenden Analyse nicht unterschieden; auch wird bei einer betriebsinternen Arbeitszeitveränderung (bspw. ein Wechsel von Voll- in Teilzeit) von einem weiterbestehenden Beschäftigungsverhältnis ausgegangen. 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 30.11.2001 gilt der Austritt grundsätzlich als zensiert.

Zusammenfassend gilt folglich, dass Beschäftigungsmeldungen dann zu einer Beschäftigungsepisode zusammengefasst werden, wenn die Meldungen im Versichertenkonto unmittelbar und ohne Betriebsnummernwechsel aufeinander folgen. „Unmittelbar“ bedeutet hier mit einem zeitlichen Abstand von maximal 30 Kalendertagen, wobei innerhalb dieses Zeitraums kein Leistungsbezug 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 (eine detaillierte Darstellung der auch hier verwendeten Datenaufbereitungskriterien findet sich in ERLINGHAGEN 2004).

Nach der Aufbereitung der Daten sind so zum einen deskriptive Analysen möglich, die Aussagen zur quantitativen Entwicklung des Arbeitsmarktgeschehens ermöglichen. Hier sind im folgenden Abschnitt 3.1 (a) Stromgrößen wie Fluktuations- oder Mobilitätsraten sowie (b) Überlebensfunktionen neu begonnener Beschäftigungsverhältnisse von besonderem Interesse, wobei eine differenzierte Analyse hinsichtlich der qualifikationsspezifischen Entwicklung dieser Kennzahlen erfolgt. Anschließend werden in Abschnitt 3.2 multivariate Übergangsratenmodelle geschätzt, die genauere Aussagen über die Veränderung sowie die Determinanten von Mobilitätsprozessen ermöglichen.

3.1 Deskriptive Befunde

3.1.1 Beschäftigungsentwicklung und Arbeitsmarktmobilität

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 Berufswchsel mit Hilfe der IABS vgl. bspw. BENDER/HAAS et al. 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 Einkommensmobilität (vgl. bspw. BERGEMANN/MERTENS 2004; DIEWALD/SILL 2004) oder aber Prestigezuwachs verbunden ist (vgl. bspw. HILLMERT et al. 2004); solche auf- und abstiegsbezogenen Untersuchungen auf Basis der IABS finden sich bspw. bei BURDA/MERTENS (1998) oder BENDER/DUSTMANN et al. (1999).

Somit ist die Arbeitskräftefluktuation aus Betrieben hinaus und in betriebe hinein lediglich eine wenn auch wichtige Facette der Arbeitsmarktmobilität. Diese Arbeitskräftefluktuation lässt sich dabei mit Hilfe geeigneter Stromgrößen nachzeichnen. Die IAB-Beschäftigtenstichprobe bietet die Möglichkeit, solche Stromgrößen in Form von 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 Austrittsraten wird die so genannte 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.⁴ Die LTR liefert somit ein Maß für die Gesamtmobilität auf dem Arbeitsmarkt. Abbildung 1 zeigt die Entwicklung von Eintritts-, Austritts- sowie Labour-Turnover-Rate auf dem westdeutschen Arbeitsmarkt sowie die indexierte Entwicklung des Beschäfti-

⁴ Zwecks Vereinfachung der Berechnung wird abweichend von CRAMER/KOLLER (1988) als Bezugsgröße nicht die Jahresdurchschnittszahl der Beschäftigten, sondern die Zahl der zum 30. September des jeweiligen Jahres Beschäftigten verwendet, was zu leicht veränderten Quotenwerten, aber nicht zu anderen Trends führt.

gungsstandes zwischen 1976 und 2001 insgesamt sowie getrennt nach dem höchsten erzielten Berufsbildungsabschluss.⁵

– **Abbildung 1 hier** –

Betrachtet man zunächst die Entwicklung der Zahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter insgesamt, so hat sich diese im Untersuchungszeitraum um rund 12 Prozent erhöht. Dabei wird dieser Nettozuwachs von eindeutigen konjunkturellen Einflüssen überlagert. Einem moderaten Beschäftigungsaufschwung Ende der 1970er Jahre folgte im Zuge der zweiten Ölpreiskrise ein Beschäftigungsrückgang, ohne dass jedoch die zum Ausgangszeitpunkt vorliegenden niedrigen Werte unterschritten worden wären. Nach 1983 folgte dann ein lang andauernder kräftiger Aufschwung, der gegen Ende zu Beginn der 1990er Jahre durch den so genannten „Einigungsboom“ noch verlängert worden ist. In dieser Zeit wuchs die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bis 1992 um rund 16 Prozent an. Bis 1997 folgte eine deutliche Rezession, infolge derer auch die Beschäftigtenzahl deutlich abgesunken ist. Allerdings lagen Mitte der 1990er Jahre die Beschäftigtenzahlen immer noch rund acht Prozent über dem Ausgangsniveau und immerhin rund drei Prozent über den Werten, die zum Beschäftigungshöchststand Anfang der 1980er Jahre erreicht worden sind. Bis 2001 folgte dann wieder ein leichter Beschäftigungsaufschwung.

Vergleicht man die allgemeine Beschäftigungsentwicklung mit den qualifikationspezifischen Ergebnissen, so ergeben sich deutlich entgegengesetzte Entwicklungen. Im Bereich der Ungelernten hat es während des gesamten Untersuchungszeitraums einen dramatischen Beschäftigungseinbruch gegeben. Zwischen 1976 und 2001 hat sich die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ohne Berufsausbildung nahezu halbiert. Zwar sind auch hier konjunkturelle Schwankungen auszumachen. Jedoch konnte die gesamtwirtschaftliche Entwicklung den Abwärtstrend wenn überhaupt nur verlangsamen. Im Gegenteil scheint sich die Situation für diese Beschäftigtengruppe im Verlauf der 1990er Jahre weiter zuzuspitzen. Dem gegenüber gibt es deutliche Beschäftigungszugewinne im Segment

⁵ Für das letzte Jahr im Untersuchungszeitraum werden keine Austrittsraten und somit auch keine Labour-Turnover-Raten ausgewiesen, da aufgrund von Zensierungsproblemen für das

der Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung, die insbesondere im langen Aufschwung während der 1980er Jahre erzielt werden konnten. Zwischen 1976 und 1992 hat sich so die Beschäftigtenzahl um mehr als 30 Prozent erhöht. Bis 1998 waren allerdings dann Beschäftigungsverluste von rund 10 Prozent zu verzeichnen, die auch im Zuge des mäßigen Aufschwungs Ende der 1990er Jahre nicht in nennenswertem Umfang rückgängig gemacht werden konnten. Bemerkenswert ist des Weiteren die rasante Beschäftigungsentwicklung bei den Akademikern. Im Jahr 2001 sind 175 Prozent mehr Akademiker als im Jahr 1976 beschäftigt.⁶ Dieser deutliche Aufwärtstrend kam nur kurzzeitig nach Beendigung des Einigungsbooms zu stillstand, setzte sich aber dann seit Mitte der 1990er Jahre umso deutlicher fort.

– **Abbildung 2 hier** –

Der Bedeutungsverlust von Ungelernten wird auch bei der Betrachtung der Veränderung der qualifikationsspezifischen Beschäftigungsanteile deutlich (*Abbildung 2*). 1976 verfügten noch rund ein Drittel aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten über keine Berufsausbildung, während dieser Anteil bis zum Jahr 2001 kontinuierlich auf 16,6 Prozent zurückgegangen ist. Im gleichen Zeitraum ist der Anteil von Akademikern von 3,8 auf 10 Prozent enorm gewachsen. Aber auch die Zunahme der Beschäftigten mit Berufsausbildung von 64 auf gut 73 Prozent ist bemerkenswert und hebt gleichzeitig die herausragende und im Übergang zur Dienstleistung weiter zunehmende Bedeutung des spezifisch deutschen Berufsbildungssystems (insbesondere mit der Dualen Ausbildung) hervor.

Betrachtet man die Fluktuationsraten (Eintritts-, Austritts- und Labour-Turnover-Raten), so zeigen sie alle 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

Jahr 2001 Austritte aus Beschäftigungsverhältnissen nicht eindeutig identifiziert werden können.

⁶ Die Skalierung in *Abbildung 1* ist hier im Vergleich zu den anderen vergleichbaren Diagrammen in *Abbildung 1* verändert worden

konjunkturelle Einfluss ausgeblendet werden, indem die Labour-Turnover-Rate zu ähnlichen beschäftigungskonjunkturellen Zeitpunkten miteinander verglichen wird.

Analysen auf Basis der älteren Fassung der IABS haben gezeigt, dass es bis 1995 keine generelle Zunahme der Arbeitsmarktmobilität gemessen anhand der LTR gegeben hatte (ERLINGHAGEN 2002). Dieses Ergebnis muss nun in zweierlei Hinsicht modifiziert werden:

(1) Betrachtet man die generelle Fluktuationsentwicklung in *Abbildung 1* so wird deutlich, dass die Mobilität Mitte der 1990er Jahre zwar sinkt, jedoch nicht soweit wie in der Krise zu Beginn der 1980er Jahre. Die Abweichungen dieses Befundes von den Resultaten in ERLINGHAGEN (2002) lassen sich durch die nicht zu unterschätzende Bedeutung von Rechtszensierungsproblemen begründen. Offensichtlich werden viele Beschäftigungsverhältnisse im Laufe des Dezembers beendet. Diese Beendigungen können aber nicht ohne weiteres am rechten Rand der Daten zweifelsfrei festgestellt werden. ERLINGHAGEN (2002) hat dennoch für sein letztes Beobachtungsjahr Austrittsraten und die damit errechnete Labour-Turnover-Rate dokumentiert. Ein Vergleich mit den nun für 1995 in *Abbildung 1* vorliegenden vollständigen unzensierten Informationen macht deutlich, dass die damaligen Werte das tatsächlich Mobilitätsausmaß aus Beschäftigung deutlich unterschätzt haben. Aus diesem Grund wird nun auch für das letzte Beobachtungsjahr der aktuellen Fassung der IABS in *Abbildung 1* keine Austritts- und Labour-Turnover-Rate mehr ausgewiesen.

(2) In der Tat hat die generelle Arbeitsmarktmobilität im Verlauf der 1990er Jahre eindeutig zugenommen. Selbst wenn die konjunkturellen Einflüsse in Betracht gezogen werden, erreichen die Fluktuationswerte im relativ moderaten Beschäftigungsaufschwung Ende der 1990er Jahre höhere Werte als im deutlich kräftigeren Aufschwung Anfang der 1990er Jahre (LTR 1992: 31 Prozent; LTR 2000: 35 Prozent). Ein ähnlicher Anstieg lässt sich für den Vergleich der jeweiligen Beschäftigungskrisen Mitte der 1980er und Mitte der 1990er Jahre beobachten (LTR 1983: 26 Prozent; LTR 1994: 28 Prozent).

Allerdings geben insbesondere die ebenfalls in *Abbildung 1* dokumentierten qualifikationsspezifischen Fluktuationsraten eine Erklärung, was sich hinter diesem moderaten Mobilitätsanstieg verbirgt. Es wird deutlich, dass die zunehmende Gesamtfluktuationsrate insbesondere der enorm anwachsenden Austrittsmobilität von

Ungelernten geschuldet ist. Denn in der Krise der ersten Hälfte der 1990er Jahre verbleiben die Austrittsraten in diesem Segment auf ungewöhnlich hohem Niveau. Zur gleichen Zeit fällt die Eintrittsrate beträchtlich, so dass es zu dem bereits angesprochenen deutlichen Beschäftigungsrückgang bei den Geringqualifizierten kommt. Bemerkenswert ist jedoch insbesondere, dass die Eintrittsrate trotz des Einbruchs zu Beginn der 1990er Jahre auf sehr hohem Niveau verbleibt und so im Aufschwung Ende der 1990er Jahre nicht nur die Austritte aus sondern überraschender Weise auch die Eintritte von Ungelernten in Beschäftigung hinein Rekordwerte erreichen. Dieser Befund ist ein eindeutiges Indiz für eine zunehmende Polarisierung im geringerwerdenden Segment der Geringqualifizierten. Die in diesem Bereich abnehmende Beschäftigtenzahl und gleichzeitig zunehmende Arbeitslosenquote (vgl. REINBERG/HUMMEL 2002) macht einerseits deutlich, dass es Geringqualifizierten immer seltener gelingt, der Arbeitslosigkeit zu entkommen, gleichzeitig aber eine gewisse (konstante?) Anzahl von Ungelernten dennoch in der Lage zu sein scheint, auch unter insgesamt widrigen Umständen in Beschäftigung einzutreten und somit auch in der fortgeschrittenen Dienstleistungsgesellschaft weiter marktfähig zu sein (vgl. dazu auch ERLINGHAGEN 2004). Die zweite Quelle für die insgesamt zu beobachtende Mobilitätszunahme im Verlauf der 1990er Jahre ist die zunehmende Eintrittsmobilität von Akademikern, die insbesondere Ende der 1990er Jahre auf Rekordniveau liegt. Hinter diesem Anstieg dürfte sich neben den verbesserten Arbeitsmarktchancen von Hochqualifizierten vor allem der Boom im Bereich der neuen IuK-Technologien verbergen, der zu einer rasanten Nachfrageausweitung nach Akademikern geführt hat.

Bemerkenswert hinsichtlich der in der Einleitung skizzierten Debatte um die Begriffe Informations- und Wissensgesellschaft ist aber vor allem der Befund im Bereich der Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung. Die Ergebnisse zeigen das gewohnte prozyklische Fluktuationmuster, ohne dass es eine zyklusübergreifende Zu- oder Abnahme der Arbeitsmarktmobilität gegeben hätte. Während des gesamten Untersuchungszeitraums von immerhin 25 Jahren pendelt die Labour-Turnover-Rate zwischen gut 23 Prozent (1983) und knapp 29 Prozent (1990). Führt man sich vor Augen, dass dieser Bereich seit Mitte der 1970er Jahre ein beachtliches Nettowachstum aufweist und dass zum Jahrtausendwechsel rund drei Viertel aller Beschäftigten in diesem Segment arbeiten (Abbildung 2), so ist

bleibt die Arbeitsmarktmobilität innerhalb dieses Kernbereichs des deutschen Beschäftigungssystems trotz der wechselvollen Einflüsse erstaunlich konstant.

Die insgesamt zu beobachtende Zunahme der Arbeitsmarktmobilität ist folglich auf die enorm anwachsende Turbulenz mit insbesondere zunehmenden Risiken im Bereich der geringqualifizierten Beschäftigung und die bedeutend anwachsenden Beschäftigungschancen von Akademikern Ende der 1990er Jahre zurückzuführen. Für den Kernbereich des deutschen Arbeitsmarktes gilt jedoch nach wie vor, dass eine generell zunehmende Beschleunigung ausbleibt. Dies ist ein Indiz für die zumindest nicht abnehmende Bedeutung der individuellen Humankapitalausstattung von Beschäftigten und spricht gegen einen erhöhten Personalaustausch im Zuge der Informatisierung der Produktion.

3.1.2 Beschäftigungsstabilität

Die Daten der IAB-Beschäftigtenstichprobe sind tagesgenaue Verlaufsdaten, mit denen sich die exakte Dauer von Beschäftigungsverhältnissen darstellen lassen. Mit Hilfe sogenannter Überlebens- oder Survivorraten lässt sich durch zeitabhängige Überlebenswahrscheinlichkeiten die Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen errechnen und auch graphisch als Funktion darstellen (zur Berechnung von Überlebensraten vgl. BLOSSFELD/ROHWER 2002; ERLINGHAGEN/MÜHGE 2002). Während wir die Mobilität in und aus Beschäftigungsverhältnissen als relative Häufigkeit von Ereignissen (Ein- und Austritte) in kalendarischen Zeitperioden (Jahren) gemessen haben, betrachten wir die Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen als Andauern eines Zustandes (Beschäftigungsverhältnis) in Verläufe einer Prozesszeit (Tage, die seit dem Beginn eines Beschäftigungsverhältnisses vergangen sind, ohne dass es endet). Auf diese Weise können wir Beschäftigungsverhältnisse, die zu verschiedenen kalendarischen Zeitpunkten beginnen, auf einer Prozesszeitachse übereinander legen und beliebig bündeln – und so z. B. die Stabilität der in den Jahren 1979, 1989 und 1997 begonnenen Beschäftigungsverhältnisse miteinander vergleichen (*Abbildung 3*).⁷

⁷ Hierbei werden Aussagen über Beschäftigungsverhältnisse, nicht über Personen gemacht. Das bedeutet, Personen, die im jeweils betrachteten Jahr mehrfach den Arbeitgeber wechseln und folglich mehrfach ein neues Beschäftigungsverhältnis beginnen, werden mit ihren jeweiligen Beschäftigungsverhältnissen auch mehrfach bei der Berechnung der Überlebensrate berücksichtigt.

– **Abbildung 3 hier** –

Konzentriert man sich auf die Überlebensfunktion aller neu begonnenen Jobs, zeigt sich, dass die so gemessene Beschäftigungsstabilität zwischen 1979 und 1997 nicht generell abgenommen hat, sondern relativ konstant verläuft. Gleichzeitig zeigt sich, dass die Periode Ende der 1980er und Anfang der 1990er Jahre sich durch eine deutlich erhöhte Beschäftigungsstabilität auszeichnet. Dies zeigt zum einen, dass die Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen Veränderungen unterworfen ist, die jedoch kaum als übergreifender Zeittrend zu verstehen sind, sondern vielmehr auf schwankende insbesondere konjunkturelle Einflüsse zurückzuführen sein dürften (vgl. dazu auch BERGEMANN/SCHNEIDER 1998).

Dieser generelle Befund wird auch durch die qualifikationsspezifischen Analysen gestützt – mit einer Ausnahme: Die Stabilität neu begonnener Jobs von Ungelernten hat im Zeitverlauf deutlich abgenommen. Dieser qualifikationsspezifische Polarisierungstrend wird besonders deutlich, wenn man sich die Medianwerte der Überlebensfunktionen neu begonnener Beschäftigungsverhältnisse zwischen 1976 und 1999 näher ansieht. Grundsätzlich liegt der Median der Überlebensrate neu begonnener Jobs von Akademikern am höchsten und der von Ungelernten weist die niedrigsten Werte auf. Um den Zeittrend zu veranschaulichen sind lineare Regressionsgerade für die Medianwerte aller drei Qualifikationsgruppen berechnet worden und nebst der geschätzten Regressionsgleichung sowie den ermittelten R^2 -Werten in Abbildung 4 dokumentiert. Auch hier zeigt sich die Konstanz im Kernbereich des deutschen Arbeitsmarktes: Zwar schwank der Median für Beschäftigte mit Berufsausbildung, ohne dass jedoch ein übergreifender Zeittrend feststellbar wäre. Dem gegenüber nimmt die Stabilität neu begonnener Jobs von Akademikern – trotz einzelner Schwankungen – deutlich zu und von Ungelernten deutlich ab.

– **Abbildung 4 hier** –

3.2 Multivariate Befunde

3.2.1 Methodische Vorbemerkungen

Quantität und Qualität von Mobilitätsprozessen auf dem Arbeitsmarkt werden entscheidend durch individuelle ebenso wie betriebliche Faktoren sowie durch

rechtliche Rahmenbedingungen mit bestimmt. Daher ist es notwendig, mit geeigneten statistischen Verfahren den Einfluss einer Reihe sozio-ökonomischer Determinanten zu kontrollieren, um die Frage zu beantworten, ob die beobachtbaren aggregierten Veränderungen hinsichtlich der Arbeitsmarktmobilität und Beschäftigungsstabilität auf einen *Gruppenkompositionseffekt* zurückzuführen sind, *konjunkturell* verursacht werden oder aber auch auf einem eigenständigen *Zeiteffekt* beruhen. Damit werden verbesserte Aussagen zu den beiden in der Einleitung skizzierten gegenläufigen Trends der zunehmenden generellen Beschleunigung einerseits und der zunehmenden Polarisierung mit insbesondere aufgrund der Humankapitalausstattung determinierten, veränderten Beschäftigungschancen und Risiken.

Im Folgenden ist vor allem von Interesse, 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 in Anlehnung an die Vorgehensweise bei ERLINGHAGEN (2004) 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/ROHWER 2002).⁸

Zunächst wird ein unspezifisches allgemeines Übergangsratenmodell geschätzt, in dem lediglich von Interesse ist, dass ein Beschäftigungsverhältnis beendet worden ist. Das Ereignis „Beschäftigungsende“ wird analog zu der Definition von „Austritten“ modelliert, wie sie bereits bei der Berechnung der Fluktuationsraten in *Abschnitt 3.1.1* verwendet worden sind (für Einzelheiten vgl. die Ausführungen im Anhang). 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. 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 (vgl. dazu vielmehr die Ergebnisse bei BERGEMANN/SCHNEIDER 1998; BERGEMANN/MERTENS 2004; ERLINGHAGEN 2005). 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 Folgepisode 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 Ergebnisse einer Competing-Risk-Analyse können somit

⁸ Nach BLOSSFELD/ROHWER (2002: 228) lässt sich das Cox-Modell formal als $r(t) = h(t) \exp(A(t)\alpha)$ ausdrücken, wobei die Übergangsraten $r(t)$ das Produkt einer unspezifizierten „Baseline-Hazard-Rate“ $h(t)$ und der durch $A(t)$ symbolisierten zusammengefassten Einflüsse von Kovariaten ist.

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:

- (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 des Betriebsnummernzählers (IABS-Variable BNN) 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 (operationalisiert über die „Leistungsbezugsmeldungen“ im Datensatz). Alle anderen Übergänge sind zensiert.
- (2) *Zielzustand „Arbeitslosigkeit“*: Ein Übergang in Arbeitslosigkeit liegt dann vor, wenn unmittelbar nach einer Beschäftigungsmeldung eine Leistungsbezugsmeldung folgt, die insgesamt jedoch nicht länger als 12 Monate andauert; unmittelbar bedeutet, dass dieser Wechsel innerhalb von 90 Kalendertagen vollzogen werden muss. Alle anderen Übergänge sind zensiert.
- (3) *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. Alle anderen Übergänge sind zensiert.
- (4) *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 folgt⁹ oder eine Beschäftigungsmeldung die letzte Meldung im Versichertenkonto ist. Alle anderen Übergänge sind zensiert.

Wesentlich für die folgende Analyse ist die Frage, ob unter Kontrolle wesentlicher individueller, betrieblicher und konjunktureller Merkmale ein übergreifender Trend zur Ab- oder Zunahme von Beschäftigungsstabilität nachweisbar ist. Zu diesem Zweck werden sowohl allgemeine Modelle als auch Competing-Risk-Modelle für *drei verschiedene Zeitpunkte* geschätzt. Die Auswahl der Zeitpunkte ist ein Kompromiss: Zwar soll das Arbeitsmarktgeschehen dreier Perioden miteinander verglichen werden, die einen ausreichend großen zeitlichen Abstand voneinander besitzen, jedoch sind dabei die Möglichkeiten sowohl durch die

⁹ Die 90tägige Karenzzeit ergibt sich aus möglichen leistungsrechtlich begründeten Sperrzeiten für den Bezug von Lohnersatzleistungen. Bei der Berechnung der Arbeitslosigkeitsdauer werden eventuelle Sperrzeiten mit einbezogen.

Links- und Rechtszensierung der Rohdaten als auch durch analytische Notwendigkeiten grundsätzlich eingeschränkt.

Im Folgenden werden Übergangsratenmodelle für folgende drei Teilstichproben (*Sample 1*, 2 und 3) 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.
- (c) *Sample 3* umfasst erstens alle Personen in der IABS, die am 1. April 1996 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 3* aufgenommen, die zwischen dem 1. April 1996 und dem 31. März 1997 *neu begonnen* worden sind.

Durch Berücksichtigung einer Dummy-Variablen für die Stichprobenzugehörigkeit soll so überprüft werden, ob ein eigenständiger Zeiteffekt auf die Beschäftigungsstabilität und die Qualität von Mobilitätsprozesse wirkt. Darüber hinaus werden eine Reihe weiterer wesentlicher Kontrollvariablen in die Schätzung mit einbezogen, wie etwa Alter, Geschlecht, Nationalität, höchster Berufsbildungsabschluss, Art der Tätigkeit, Branchenzugehörigkeit sowie der räumliche Kontext. Außerdem wird soweit wie möglich die vorausgegangene Erwerbsgeschichte durch mehrere erklärende Variablen berücksichtigt. Darüber hinaus wird die jährliche Wachstumsrate des Bruttoinlandproduktes (BIP) sowie die jährliche, regionalisierte Arbeitslosenquote (auf Bundeslandebene) zugespielt.

Ferner ist zu bedenken, dass die Wahrscheinlichkeit der Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses mit zunehmender bereits zurückgelegter Betriebszugehörigkeitsdauer sinkt. Dass mit zunehmender Betriebszugehörigkeitsdauer Ausritte immer unwahrscheinlicher werden, ist nicht nur humankapitaltheoretisch zu begründen, sondern wird auch durch Kündigungsschutz- oder aber Probezeitrege-

lungen beeinflusst. Daher sind von vornherein getrennte Schätzungen für Beschäftigungsverhältnisse mit unterschiedlicher bereits zurückgelegter Betriebszugehörigkeitsdauer 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.¹⁰ Es werden daher getrennte Schätzungen vorgenommen für:

- Schätzung (a):* Beschäftigungsverhältnisse, die zum Auswahlzeitpunkt nicht länger als 6 Monate bestehen sowie im Auswahlzeitraum 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.

Die Schätzergebnisse werden als Hazard Ratios (HR) dargestellt: Die „hazard ratio is a comparative measure of survival experience 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.¹¹

¹⁰ 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.

¹¹ 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 auszusteigen, 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 ($1 / 0,85 = 1,18$) und von diesem dann der Wert 1 subtrahiert werden. Folglich ergibt sich in diesem Beispiel: $1,18 - 1 = 0,18$; d.h. in die-

3.2.2 Ergebnisse

Bevor näher auf die Ergebnisse der Schätzungen eingegangen werden kann, ist darauf hinzuweisen, dass sich die Analyse eng an die Konzeption von ERLINGHAGEN (2004) anlehnt, um eine möglichst große Vergleichbarkeit der Ergebnisse zu gewährleisten. Allerdings ist zu beachten, dass sich die neue Regionalstichprobe der IABS (IABS01) nicht nur hinsichtlich des verlängerten zeitlichen Horizonts gegenüber der bislang verwendeten Basisstichprobe (IABS95) unterscheidet. Nicht nur, dass die Stichprobe deutlich ausgeweitet worden ist; zusätzlich ist aus unterschiedlichen Gründen auch ein anderes Ziehungsverfahren eingeführt worden (HAMANN 2004; HAMANN et al. 2005), was jedoch freilich nicht zu substantiell unterschiedlichen Ergebnissen führen dürfte. Darüber hinaus sind einige neue Variablen (insbesondere zum regionalen Kontext) hinzugekommen, während andere nun in der IABS01 nicht mehr (z.B. Betriebsgrößeninformationen) oder aber zumindest vergrößert (z.B. Branchenklassifikationen) vorliegen. Umso bemerkenswerter ist es, dass die im folgenden präsentierten Ergebnisse in wesentlichen Punkten von den bei ERLINGHAGEN (2004) dokumentierten Befunden abweichen. *Es sei bereits hier vorweggeschickt, dass die Ursache für diese bedeutsamen Unterschiede bislang noch nicht zweifelsfrei geklärt werden konnten. Hierzu bedarf es weiterer, detaillierter Analysen, so dass die folgenden Ergebnisse vorläufigen Charakter haben und noch unter deutlichem Vorbehalt stehen. Eine erste Beschreibung bislang ungeklärter Abweichungen bei einer vergleichbaren Analyse der beiden Datensätze IABS95 und IABS01 findet sich in ERLINGHAGEN (2005b).*

3.2.2.1 Beschäftigungsstabilität im Zeitverlauf

In *Tabelle 1* bis *3* sind die Ergebnisse der Gesamtmodell- und Competing-Risk-Modell-Schätzungen getrennt für Beschäftigungsverhältnisse mit unterschiedlicher bereits zurückgelegter Betriebszugehörigkeitsdauer dokumentiert (0-6 Monate; 1-2 Jahre; mehr als 5 Jahre). Ungeachtet der Einflüsse der individuellen, be-

sem 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.

trieblichen oder aber gesamtwirtschaftlichen Faktoren interessiert zunächst, wie sich unter Kontrolle dieser Variablen die generelle Beschäftigungsstabilität im Zeitverlauf entwickelt hat. Die Schätzungen von ERLINGHAGEN (2004) auf Basis der IABS 1975/95 (IABS95) haben zum einen deutlich gemacht, dass gesamtwirtschaftliche Indikatoren entscheidenden Einfluss auf die Veränderung der Beschäftigungsstabilität besitzen und somit auf jeden Fall berücksichtigt werden müssen. Zum anderen hat das erklärungsstärkste Modell dort zu dem Ergebnis geführt, das einerseits neu begonnenen Jobs zwischen Anfang der 1980er und Anfang der 1990er Jahre unter Kontrolle anderer Einflüsse tatsächlich abgenommen hat. Andererseits zeigte sich, dass bereits seit längerer Zeit bestehende Beschäftigungsverhältnisse im Vergleich der beiden Perioden an Stabilität gewinnen.

Aufgrund der in Abschnitt 3.1 dargestellten deskriptiven Befunde sowie anderer neuerer Analysen (vgl. GROTHEER/STRUCK 2003; DIEWALD/SILL 2004) ist zu erwarten, dass die Beschäftigungsstabilität – wenn überhaupt – erst in der jüngeren Vergangenheit abgenommen haben müsste. Wie die entsprechenden Ergebnisse in *Tabelle 1* bis *3* jedoch zeigen, *widersprechen* die nun auf Basis der „verlängerten“ IABS 1975/2001 (IABS01) erzielten Ergebnisse nicht nur weitgehend dieser Annahme, sondern in diesem spezifischen Punkt vor allem den Resultaten von ERLINGHAGEN (2004). Bei einem Vergleich der Schätzungen ergibt sich nun, das im Vergleich der Perioden Anfang der 1980er mit Anfang der 1990er Jahre nun kurzfristige bestehende Jobs an Stabilität gewinnen, während die seit mindestens einem Jahr bestehenden Beschäftigungsverhältnisse signifikant instabiler werden; diese zunehmende Instabilität im Vergleich von *Sample 1* (1983/84) und *Sample 2* (1990/91) ist bei der Gruppe der Beschäftigungsverhältnisse mit einer Betriebszugehörigkeitsdauer von mindestens 5 Jahren sogar am größten (*Tabelle 2* und *3*). Mindestens ebenso bemerkenswert ist jedoch, dass dann im Vergleich der beginnenden 1990er Jahre (*Sample 2*) mit der zweiten Hälfte des selben Jahrzehnts (*Sample 3*) die Beschäftigungsstabilität bei Jobs mit einer Betriebszugehörigkeitsdauer bis zu 2 Jahren (*Tabelle 1* und *2*) (weiter) abnimmt, während die ermittelten Übergangsrisiken bei den Beschäftigungsverhältnissen von mindestens 5 Jahren in diesem Zeitraum stagnieren (*Tabelle 3*).

Auch die Vermutung, dass diese Ergebnisse durch die Schätzung von Interaktionseffekten zwischen der Qualifikation (gemessen durch den höchsten Berufsbildungsabschluss) und der Messperiode (gemessen durch die Samplezugehörigkeit)

relativiert werden könnten, haben sich *nicht* bestätigt. *Tabelle 4* dokumentiert die entsprechenden Hazard Ratios der Interaktionseffekt.¹² Es zeigt sich, dass ungeachtet der Qualifikation die Beschäftigungsstabilität im Zeitverlauf bis auf einzelne Ausnahmen weitgehend rückläufig ist. Allerdings ist zu beachten, dass für die mit Abstand größte Gruppe von Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung zumindest wenn der Job bereits mindestens ein Jahr besteht, die Beschäftigungsstabilität in der zweiten Hälfte der 1990er Jahre nicht weiter abnimmt.

3.2.2.2 *Die Qualität von Mobilitätsprozessen*

Hinter der zunehmenden Beschäftigungsstabilität können sich ganz unterschiedliche Prozesse verbergen. Entsprechender dieser Annahme sind Competing-Risk-Modelle mit den vier konkurrierenden Zielzuständen „unmittelbarer Betriebswechsel“, „Übergang in Arbeitslosigkeit (bis 12 Monate)“, „Übergang in Langzeitarbeitslosigkeit (länger als 12 Monate)“ sowie „Übergang in Meldelücke“ geschätzt worden, deren Ergebnisse ebenfalls als Hazard Ratios in *Tabelle 1* bis *3* („einfaches“ Model) und in *Tabelle 4* (Schätzung mit Interaktionseffekten) dargestellt werden. Unmittelbare Betriebswechsel sind sicherlich positiver zu bewerten, als Übergänge in Arbeitslosigkeit, die wiederum positiver zu bewerten sind als Übergänge in Langzeitarbeitslosigkeit; die Interpretation des Übergangs in Meldelücken ist allerdings weniger einfach möglich.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass die wachsende Beschäftigungsinstabilität (a) auf vergrößerten Betriebswechselchancen und (b) vergrößerten Langzeitarbeitslosigkeitsrisiken zurückzuführen ist. Dem steht (c) ein abnehmendes Kurzzeitarbeitslosigkeitsrisiko gegenüber, das aber den generellen Trend nicht umzukehren vermag. Ferner wirkt das Zunehmende Risiko eines Übergangs in Meldelücke auf die generell zu beobachtende Destabilisierung ein. Diese deutlichen Polarisierungstrend mit gleichzeitig zunehmenden Chancen und Risiken wird besonders durch die Hazard Ratios der Interaktionseffekte von Qualifikation und Untersuchungsperiode in *Tabelle 4* deutlich. Die Destabilisierung der Beschäftigungsverhältnisse von Akademikern ist vor allem den deutlich erhöhten Betriebswechselchancen geschuldet. Dieser Effekt ist besonders deutlich bei den „Langfristjobs“ (Betriebszugehörigkeitsdauer von mindestens 5 Jahren) ausgeprägt. Darüber

¹² Auf die Ausweisung der Hazard Ratios der übrigen Kontrollvariablen (vgl. *Tabelle 1* bis *3*) wurde aus Gründen der Übersichtlichkeit verzichtet.

hinaus zeigen Akademiker kein vergrößertes Arbeitslosigkeits- bzw. Langzeitarbeitslosigkeitsrisiko. Hingegen ist vor allem bei seit mehr als einem Jahr bestehenden Akademikerjobs ein wachsendes Übergangsrisiko in Meldelücke zu beobachten. Ein vergleichbares Muster zeigen auch die Personen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung: Vergrößerte Betriebswechselchancen, verringerte Arbeitslosigkeitsrisiken und verstärkte Meldelückenwechsel. Eine Ausnahme scheint hier die Periode Anfang der 1990er Jahre zu sein, in der sowohl Ausgebildete als auch Akademiker vergrößerte Langzeitarbeitslosigkeitsrisiken offenbaren, die jedoch in der anschließenden Periode Ende der 1990er Jahre nicht mehr nachweisbar sind.

Ein überaus interessantes Bild liefern die Befunde der Ungelernten. Hier spielen sich Polarisierungen offenbar sogar innerhalb dieses Segmentes ab. Denn Ungelernte offenbaren nicht nur – wie zu erwarten – ein im Zeitverlauf vergrößertes Langzeitarbeitslosigkeitsrisiko, sondern das Kurzzeitarbeitslosigkeitsrisiko nimmt ab und – noch bemerkenswerter – auch die Betriebswechselchancen nehmen in allen drei Jobkategorien (Betriebszugehörigkeitsdauer 0-6 Monate, 1- 2 Jahre und mehr als 5 Jahre) zu. Dieser Befund bestätigt nicht nur die deskriptiven Befunde hinsichtlich vergrößerter Ein- und Austrittsraten (vgl. nochmals *Abbildung 1*), sondern macht auch deutlich, dass sich dieser bereits bei ERLINGHAGEN (2004) für den Vergleich der ersten beiden Untersuchungsperioden abzeichnende doppelte Polarisierung auch in der zweiten Hälfte der 1990er Jahre fortsetzt.

4 Fazit

Die vorliegenden Analysen hinsichtlich der Entwicklung von Arbeitsmarktmobilität und Beschäftigungsstabilität im Zeitverlauf haben zu zwei wesentlichen Befunden geführt:

(1) *Detabilisierungs-Befund*: Im Zeitverlauf nimmt die Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen auch unter Kontrolle wesentlicher individueller, betrieblicher und makroökonomischer Variablen und weitgehend unabhängig von der bereits zurückgelegten Betriebszugehörigkeitsdauer tendenziell ab. Diese Destabilisierung hat dabei jedoch nicht erst in der zweiten Hälfte der 1990er Jahre stattgefunden, sondern hat offensichtlich bereits früher eingesetzt.

(2) *Polarisierungs-Befund*: Hinter der generellen Destabilisierung von Beschäftigungsverhältnissen verbirgt sich eindeutig ein Polarisierungsprozess. Während

sich die Beschäftigungschancen von ausgebildeten Arbeitnehmern im Zeitverlauf verbessern, offenbaren vor allem die Ungelernten vergrößerte (Langzeit-)Arbeitslosigkeitsrisiken. Jedoch sind auch im Ungelerntensegment Beschäftigte zu finden, die auch in der fortgeschrittenen Dienstleistungsgesellschaft (weiter) marktfähig sind, was sich durch die sogar signifikant erhöhten Betriebswechsellchancen offenbart.

Eine eindeutige Beurteilung dieser Befunde hinsichtlich der in Abschnitt 1 skizzierten drei konkurrierenden Argumentationsstränge ist nicht leicht. Zumindest eine Zurückweisung der Sklerose-These scheint jedoch ohne Probleme möglich. Zumindest der westdeutsche Arbeitsmarkt scheint nicht zu erstarren, sondern zeigt sogar eine zunehmende Mobilität in allen drei qualifikationsspezifischen Beschäftigungssegmenten. Auch zeigen die signifikanten Einflüsse der gesamtwirtschaftlichen Makroindikatoren, dass der deutsche Arbeitsmarkt grundsätzlich konjunktur reagibel ist. Die zu beobachtende generelle Beschäftigungsdestabilisierung spricht hingegen für eine zunehmende Diskontinuität von Erwerbsverläufen. Von diesem Prozess scheinen ausnahmslos alle Beschäftigten betroffen zu sein. Allerdings sind die beobachteten Polarisierungstendenzen eher ein Indiz für die wissenschaftliche Argumentation, die von der wachsenden Bedeutung der Humankapitalausstattung für den Produktionsprozess ausgeht. Besonders gestützt wird dieses Argument auch durch die zwar im Verhältnis zum Beginn der 1980er Jahre in der ersten Hälfte der 1990er Jahre moderat wachsenden Destabilisierung von Beschäftigungsverhältnissen der größten Beschäftigtengruppe der ausgebildeten Nicht-Akademiker, die dann jedoch im Zeitverlauf nicht weiter zunimmt.

Der Polarisierungsbefund ist dabei weitgehend kompatibel mit den Analysen, die von ERLINGHAGEN (2004) auf Basis der IABS95 durchgeführt worden sind. Ein eklatanter Widerspruch besteht hingegen hinsichtlich des Destabilisierungsbefundes, der den Resultaten von ERLINGHAGEN (2004) weitgehend widerspricht. Eine abschließende Beurteilung dieser erheblichen Abweichungen sind zum jetzigen Zeitpunkt leider nicht möglich. Erste gemeinsame Analysen mit der IABS95 und der IABS01 offenbaren jedoch Indizien, die die Vergleichbarkeit der beiden Datensätze fraglich erscheinen lassen (ERLINGHAGEN 2005b). Hier besteht *dringend* weiterer Forschungsbedarf.

5 Literatur

- 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 (1997): 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 / Beck-Gernsheim, Elisabeth (1994): Individualisierung in modernen Gesellschaften – Perspektiven und Kontroversen einer subjektorientierten Soziologie; in: Beck, Ulrich / Beck-Gernsheim, Elisabeth (Hg.): *Risikante Freiheiten. Individualisierung in modernen Gesellschaften*; Frankfurt a.M.: Suhrkamp, 10-39.
- 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.
- 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 / 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.
- Berger, Peter A. (1996): *Individualisierung. Statusunsicherheit und Erfahrungsvielfalt*; Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Bergemann, A. / Mertens, A., 2004: *Job Stability Trends, Layoffs, and Transitions to Unemployment: An Empirical Analysis for West Germany*. Bonn: IZA Discussion Paper No. 1368.
- Bergemann, A. / Schneider, H., 1998: Ist der deutsche Arbeitsmarkt beweglicher geworden? Eine Analyse anhand Unternehmenszugehörigkeitsdauern in Westdeutschland. *Wirtschaft im Wandel*, H. 11/98: 15-21.
- Berthold, Norbert (2001a): Deutschland in der institutionellen Verflechtungsfalle; in: *ifo-Schnelldienst* 54 (3), 8-12.
- Blossfeld, Hans-Peter (1996): Macro-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 / Drobnic, Sonja (2001): 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 / 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.
- Boyer, Robert (1987): Labour Flexibility: Many Forms, Uncertain Effects; in: Labour and Society 12 (1), 107-129.
- Breen, Richard (1997): Risk, Recommodification and Stratification; in: Sociology 31 (3), 473-489.
- Brussig, Martin / Erlinghagen, Marcel (2004): Entlassungen und Kündigungen in den Neuen Bundesländern. Austrittsmobilität auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt in den 1990er Jahren; Graue Reihe des Instituts Arbeit und Technik 2004-01; Gelsenkirchen: IAT.
- Büchel, Felix (1994): Die Stabilisierung extrem instabiler Beschäftigungsverläufe. Eine segmentationstheoretische Betrachtung; in: Jahrbuch für Nationalökonomie und Statistik 213 (4), 456-470.
- Castells, Manuel (1997): The Rise of the Network Society; Vol 1: The Information Age, Oxford: Blackwell.
- Christensen, Björn / Schimmelpfennig, Axel (1998): Arbeitslosigkeit, Qualifikation und Lohnstruktur in Westdeutschland; in: Die Weltwirtschaft 2/1998, 177-186.
- 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.
- Davidow, William H. / Malone, Michael S. (1992): The Virtual Corporation; New York: Harper Collins.
- 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 / Sill, Stephanie, 2004: Mehr Risiken, mehr Chancen? Trends in der Arbeitsmarktmobilität seit Mitte der 1980er Jahre. S. 39-61 in: O. Struck / C. Köhler (Hrsg.), Beschäftigungsstabilität im Wandel? Empirische Befunde und theoretische Erklärungen für West- und Ostdeutschland. München und Mehring: Hampp.

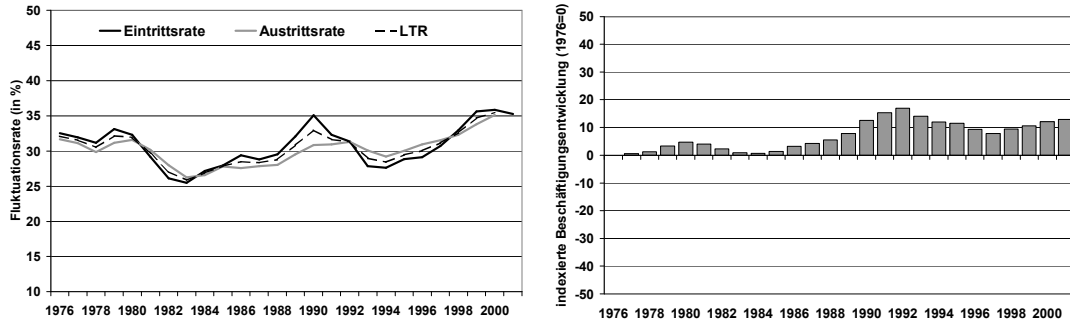
- Diewald, Martin / Solga, Heike (1997): „Nach dem Sturm folgte zwar die Ruhe, doch nicht der Sonnenschein“. Mobilitätsprozesse und Allokationskriterien in Ostdeutschland nach 1989, in: S. Schenk (Hrsg.), Ostdeutsche Erwerbsverläufe zwischen Kontinuität und Wandel. Opladen, 153-274.
- Drucker, Peter F. (1998): From Capitalism to Knowledge Society; in: Neef, Dale (Hg.) (1998): The Knowledge Economy; Bosten (u.a.): Butterworth-Heinemann, 15-34.
- Erlinghagen, M. (2002): Arbeitsmarktmobilität und Beschäftigungsstabilität im Übergang von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft. Eine Analyse des westdeutschen Arbeitsmarktes auf Basis der IAB-Beschäftigtenstichprobe. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 35: 74-89
- Erlinghagen, Marcel (2004): Die Restrukturierung des Arbeitsmarktes im Übergang zur Dienstleistungsgesellschaft. Arbeitsmarktmobilität und Beschäftigungsstabilität im Zeitverlauf; Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaft.
- Erlinghagen, Marcel (2005a): Entlassungen und Beschäftigungssicherheit im Zeitverlauf. Zur Entwicklung unfreiwilliger Arbeitsmarktmobilität in Deutschland; in: Zeitschrift für Soziologie 34 (2), 147-168.
- Erlinghagen, Marcel (2005b): Probleme beim Vergleich unterschiedlicher Versionen der IAB-Beschäftigtenstichprobe; 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 / 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.
- 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.
- Goedicke, A. (2000). Beschäftigungsfolgen betrieblichen Wandels: Eine Studie zu Betriebswechsellern und Arbeitslosigkeit in Ostdeutschland, Wiesbaden.
- Grotheer, M. / Struck, O., 2004: Beschäftigungsstabilität: Entwicklung und Arbeitszufriedenheit. Ergebnisse aus der IAB-Beschäftigtenstichprobe 1975-1997 und der BIBB/IAB-Erhebung. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 37: 300-328.
- Hamann, Silke (2004): Die IABS-Regionalstichprobe 1975-2001: IABS-R01; elektronisches Dokument (enthalten auf der Daten-CD-Rom IABS-R 1975-2001).
- Hamann, Silke / Krug, Gerhard / Köhler, Markus / Ludwig-Mayerhofer, Wolfgang / Hackett, Anne (2005): Die IAB-Regionalstichprobe 1975-2001: IABS-R01; in: ZA-Information 55, (Vorabdruck).

- Henniges, Hasso v. (1996): Steigende Qualifikationsanforderungen im Arbeitsbereich?; in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 29 (1), 73-92.
- Hillmert, Steffen / Kurz, Karin / Grunow, Daniela (2004): Beschäftigungsmobilität in der ersten Hälfte des Erwerbslebens. Ein Kohortenvergleich; in: Struck, Olaf / Köhler, Christoph (Hg.) 2004: Beschäftigungsstabilität im Wandel? Empirische Befunde und theoretische Erklärungen für West- und Ostdeutschland. München und Mehring: Hampp, 63-86.
- Hosmer, David W. / Lemeshow, Stanley (1999): Applied Survival Analysis. Regression Modeling of Time to Event Data; New York (u. a.): Wiley & Sons.
- 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.
- Konietzka, Dirk (1999): 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.
- Leonhard, Jonathan / Schettkat, Ronald (1993): Arbeitsplatzstabilität in Deutschland und den Vereinigten Staaten; in: Semlinger, Klaus / Frick, Bernd (Hg.): Betriebliche Modernisierung in personeller Erneuerung. Personalentwicklung, Personalaustausch und betriebliche Fluktuation; Berlin: Sigma, 93-108.
- Lutz, B. (1996): Einleitung, in: B. Lutz / H.M. Nickel / R. Schmidt / A. Sorge (Hrsg.), Arbeit, Arbeitsmarkt und Betriebe, Opladen, 1-16.
- 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 / 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.
- Mayrhofer, Wolfgang (1997): Warning: Flexibility can Damage your Organizational Health!; in: Employee Relations 19 (6), 519-534.
- Mutz, Gerd / Ludwig-Mayerhofer, Wolfgang / Koenen, Elmar J. / Eder, Klaus / Bonß, Wolfgang (1995): Diskontinuierliche Erwerbsverläufe. Analysen zur postindustriellen Arbeitslosigkeit; Opladen: Leske + Budrich.
- Neef, Dale (Hg.) (1998): The Knowledge Economy; Bosten (u.a.): Butterworth-Heinemann.

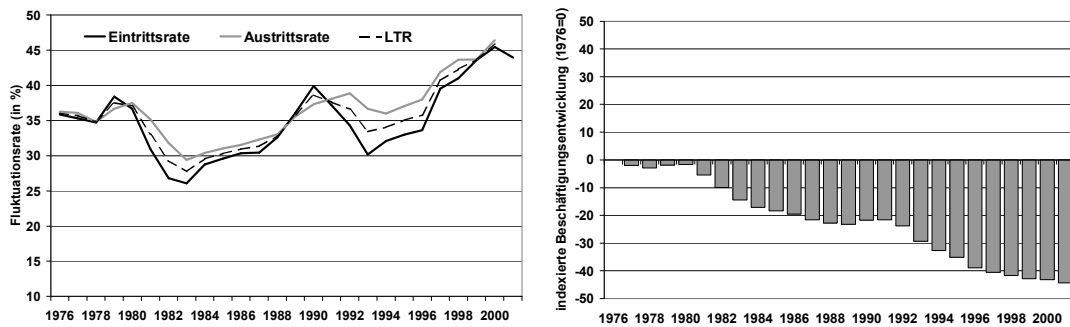
- Neef, Dale / Siesfield, G. Anthony / Cefola, Jaquelyn (Hg.) (1998): *The Economic Impact of Knowledge*; Bosten (u.a.): Butterworth-Heinemann.
- Picot, Arnold / Reichwald, Ralf / Wigand, Rolf T. (1998): *Die grenzenlose Unternehmung. Information, Organisation und Management. Lehrbuch zur Unternehmensführung im Informationszeitalter*; 3. Aufl., Wiesbaden: Gabler.
- Reinberg, Alexander / Hummel, Markus (2002): *Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquote – reale Entwicklung oder statistisches Artefakt?*; IAB Werkstattbericht 4/2002; Nürnberg: IAB.
- Rifkin, Jeremy (1996): *Das Ende der Arbeit und ihre Zukunft*; Frankfurt a.M./New York: Campus.
- Schenk, S. (Hrsg.) (1997): *Ostdeutsche Erwerbsverläufe zwischen Kontinuität und Wandel*. Opladen.
- 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.
- Seifert, Matthias / Pawlowsky, Peter (1998): *Innerbetriebliches Vertrauen als Verbreitungsgrenze atypischer Beschäftigungsformen*; in: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 31 (3), 599-611.
- Sennett, Richard (1998): *Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus*; Berlin: Berlin Verlag.
- Sydow, Jörg (1991): *Unternehmensnetzwerke. Begriffe, Erscheinungsformen und Implikationen für die Mitbestimmung*; Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Trinczek, Rainer (1999): „Es gibt sie, es gibt sie nicht, es gibt sie, es ...“ – Die Globalisierung der Wirtschaft im aktuellen sozialwissenschaftlichen Diskurs; in: Schmidt, Gert / Trinczek, Rainer (HG.): *Ökonomische und soziale Herausforderungen am Ende des zwanzigsten Jahrhunderts*; Baden-Baden: Nomos, 55-75.
- Voß, G. / Pongratz, H. G., 1998: *Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der „Ware Arbeitskraft“?* *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 50: 131-158.
- Warnecke, Hans-Jürgen (1993): *Revolution der Unternehmenskultur: Das fraktale Unternehmen*; 2. Aufl., Berlin (u.a.): Springer.
- 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.

Abbildung 1: *Fluktuationsraten (linke Spalte) und indexierte Beschäftigungsentwicklung (rechte Spalte), Westdeutschland 1976-2001 (nach höchstem Berufsbildungsabschluss)*

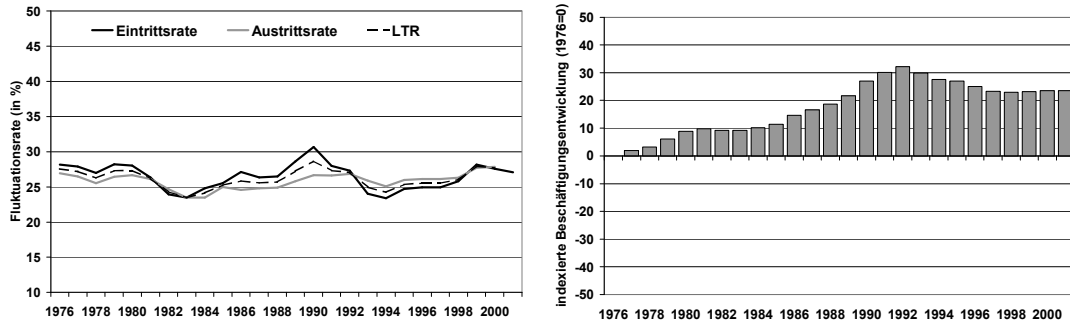
gesamt



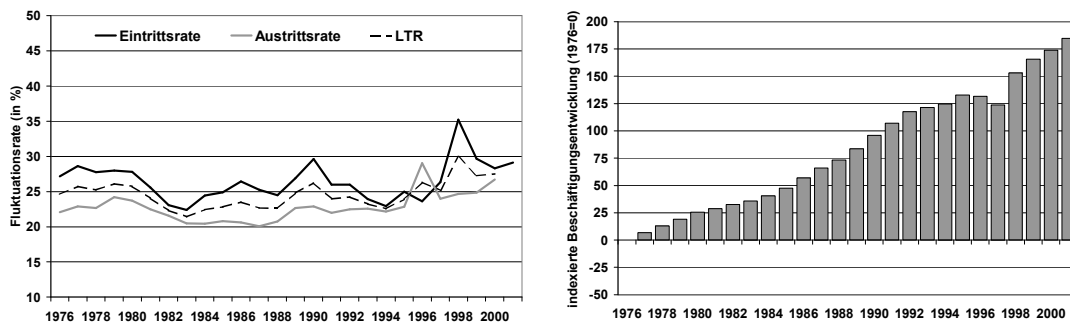
ohne abgeschlossene Berufsausbildung



mit abgeschlossener Berufsausbildung

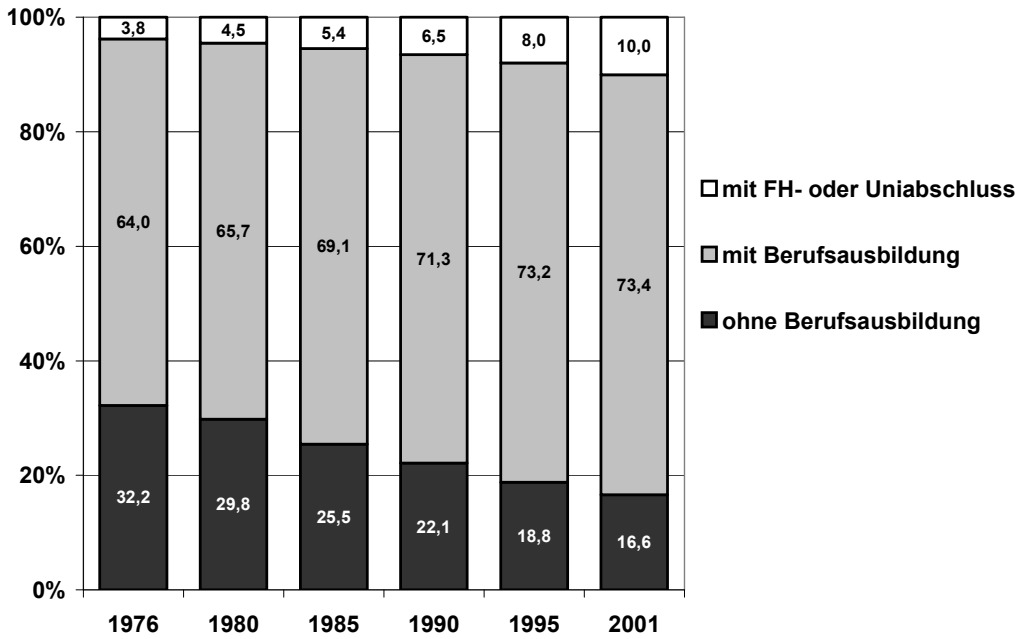


mit FH- oder Uni-Abschluss



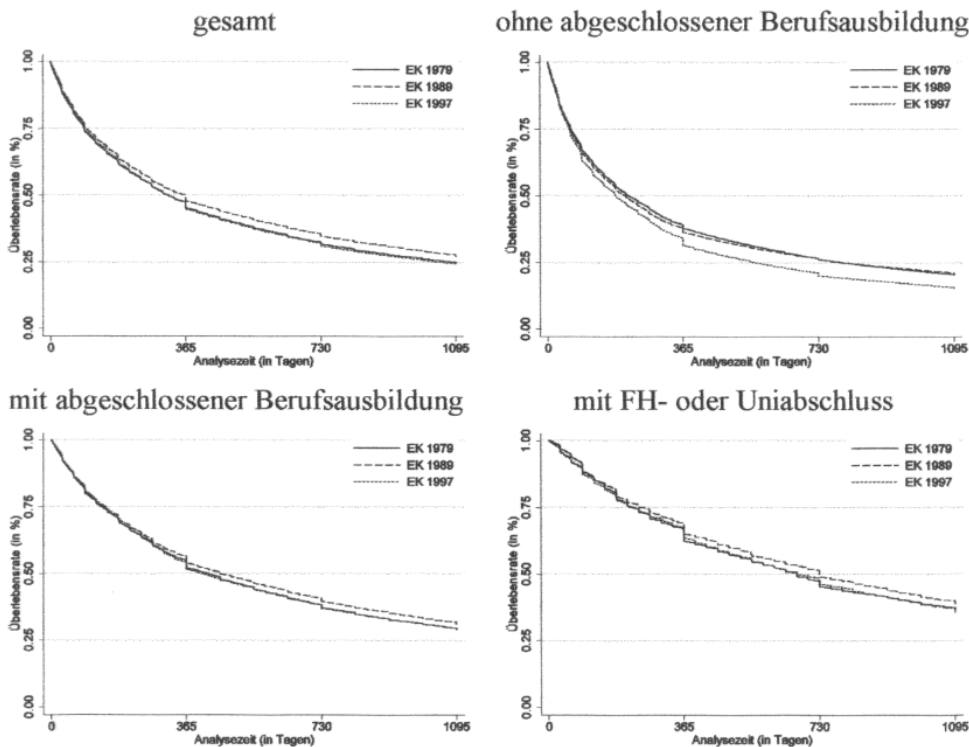
Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe (eigene Berechnungen)

Abbildung 2: Beschäftigungsanteile 1976-2001, Westdeutschland (nach höchstem Berufsausbildungsabschluss)



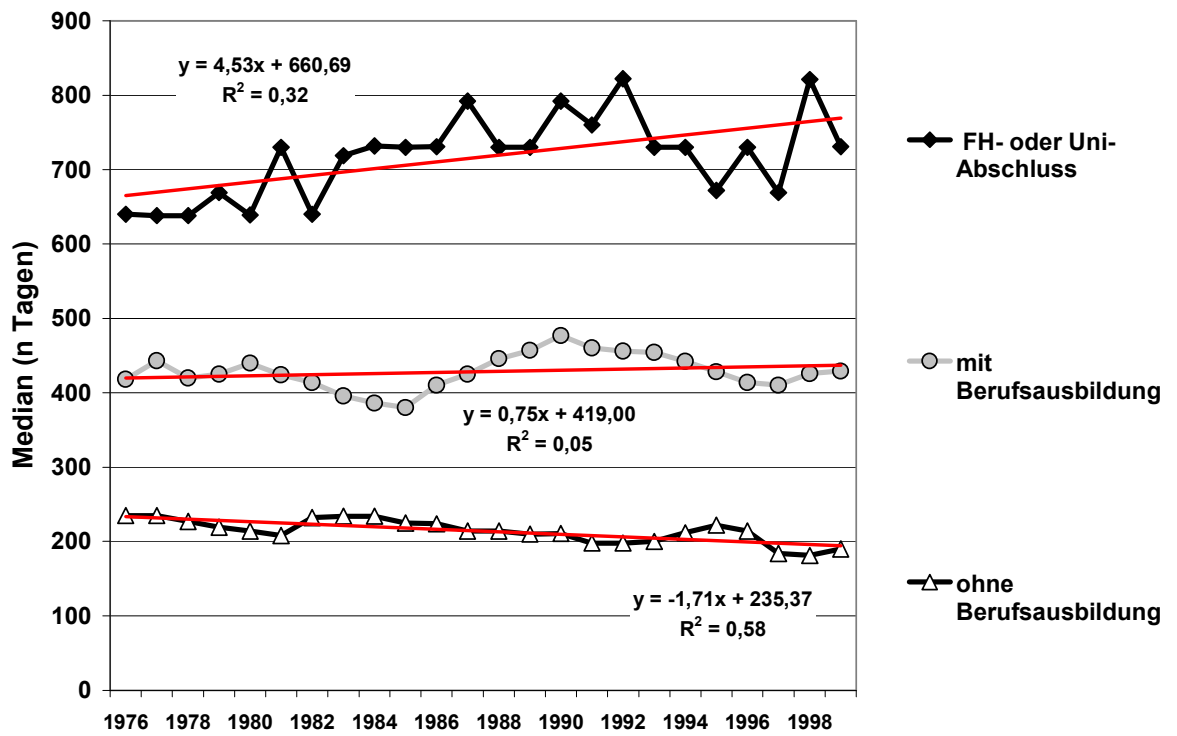
Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe (eigene Berechnungen)

Abbildung 3: Überlebensfunktionen neu begonnener Beschäftigungsverhältnisse (gesamt und nach Berufsabschluss), Westdeutschland, Eintrittskohorten (EK) 1978, 1988 und 1997



Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe (eigene Berechnungen)

Abbildung 4: Medianwerte der Überlebensfunktionen neu begonnener Beschäftigungsverhältnisse (nach Berufsabschluss), Westdeutschland 1976 bis 1999



Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe (eigene Berechnungen)

Tabelle 1: Hazard Ratios von Beschäftigungsverhältnissen (BZD¹ 0 bis 6 Monate), Westdeutschland (Schätzung 1-5)

	Schätzung ²				
	1	2	3	4	5
Stichprobe					
1983/84	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
1990/91	0,95**	1,16**	0,71**	1,07*	0,98
1996/97	1,13**	1,28**	0,91**	1,23**	1,19**
Geschlecht					
Mann	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Frau	0,94**	0,84**	0,99	0,89**	1,02*
Nationalität					
deutsch	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
nicht-deutsch	1,09**	0,91**	1,04**	1,04	1,31**
Alter					
missing	1,09**	1,00	1,03	0,81**	1,30**
bis 25 Jahre	1,41**	1,44**	1,29**	0,83**	1,62**
26-35 Jahre	1,15**	1,17**	1,04**	0,89**	1,30**
36-45 Jahre	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
46-55 Jahre	0,97**	0,88**	0,99	1,30**	0,98
55-62 Jahre	1,36**	0,73**	1,08**	2,90**	1,94**
Berufsbildungsabschluss					
ohne Abschluss	1,33**	1,06**	1,22**	1,54**	1,59**
mit Abschluss	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
FH- oder Universitätsabschluss	1,00	1,08**	0,96	0,85**	0,94**
Tätigkeit					
produzierend	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Infrastruktur- & Transportdienstleist.	0,95**	0,95**	0,85**	0,82**	1,10**
Ökonom. Transaktionsdienstleist.	0,80**	0,88**	0,67**	0,72**	0,85**
VOK-Dienstleist. ³	0,76**	0,87**	0,61**	0,60**	0,81**
Produktionsnahe Dienstleist.	0,74**	0,84**	0,66**	0,70**	0,74**
Haushalts- & personenbez. Dienstleist.	0,90**	0,98	0,76**	0,62**	1,00
Branche					
Landwirtschaft/Montan	1,42**	1,00	1,72**	1,06	1,50**
Grundstoffproduktion	1,14**	1,00	1,37**	1,06	1,07**
Investitionsgüterproduktion	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Verbrauchsgüterproduktion	1,08**	1,08**	1,11**	1,17**	1,06**
Produktion v. Nahrungs- & Genussmitteln	1,42**	1,45**	1,46**	1,27**	1,41**
Bau	1,61**	1,28**	2,03**	1,27**	1,40**
Handel	1,45**	1,55**	1,37**	1,32**	1,40**
Verkehr & Nachrichtenübermittlung	1,47**	1,75**	1,18**	1,04	1,50**
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	1,62**	1,81**	1,34**	1,29**	1,60**
Haushaltsbezogene Dienstleistungen	1,83**	1,71**	1,98**	1,39**	1,86**
Gesellschaftsbezogene Dienstleistungen	1,19**	1,06**	1,23**	1,71**	1,19**
Räumlicher Kontext					
Agglomerationsraum	1,01	1,11**	0,83**	1,09**	1,05**
verstädterter Raum	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
ländlicher Raum	1,06**	0,91**	1,21**	0,90**	1,00
Langzeitarbeitslosigkeitserfahrung					
nein	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
ja	1,07**	0,91**	0,96**	2,33**	1,09**
Zahl der zurückliegenden Arbeitslosigkeitsepisoden					
keine	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
eine	1,11**	0,95**	3,05**	1,90**	0,62**
zwei	1,28**	0,89**	4,24**	2,36**	0,63**
drei und mehr	1,58**	0,78**	6,43**	2,76**	0,62**

Fortsetzung Tabelle 1

	Schätzung ²				
	1	2	3	4	5
Zahl d. zurücklieg. Betriebswechsel					
keiner	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
einer	0,82**	0,97**	0,91**	1,02	0,64**
zwei	0,84**	1,06**	0,93**	0,95	0,57**
drei und mehr	0,95**	1,24**	1,08**	0,82**	0,58**
Zahl d. zurücklieg. Meldelücken					
keine	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
eine	1,21**	0,94**	1,01	1,21**	1,98**
zwei	1,51**	0,99	1,06**	1,29**	3,43**
drei und mehr	2,20**	1,20**	1,27**	1,51**	6,01**
Zahl d. zurücklieg. Berufswechsel					
keiner	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
einer	0,97**	1,06**	1,00	1,19**	0,79**
zwei	1,01	1,16**	0,97*	1,40**	0,86**
drei und mehr	1,07**	1,40**	0,98	1,72**	0,93**
Makroindikatoren					
Arbeitslosenquote	1,000	1,001**	1,000	1,001	1,000
BIP-Wachstum	1,01**	1,07**	0,966**	0,87**	1,03**
n	285.534	285.534	285.534	285.534	285.534
Übergänge	205.722	66.637	53.624	12.302	71.589
Pseudo-R ²	0,008	0,006	0,037	0,038	0,022
Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe (eigene Berechnungen)					
* p <= 0,05 / ** p <= 0,01					
¹ Betriebszugehörigkeitsdauer					
² 1: alle Übergänge / 2: direkte Betriebswechsel / 3: Übergänge in Arbeitslosigkeit (<=12 Monate) / 4: Übergänge in Langzeitarbeitslosigkeit (>12 Monate) / 5: Übergang in Meldelücke					
³ Verwaltungs-, Organisations- und Kommunikationsdienstleistungen					

Tabelle 2: Hazard Ratios von Beschäftigungsverhältnissen (BZD¹ 1 bis 2 Jahre), Westdeutschland (Schätzung 1-5)

	Schätzung ²				
	1	2	3	4	5
Stichprobe					
1983/84	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
1990/91	1,09**	1,32**	0,65**	0,94	1,20**
1996/97	1,16**	1,45**	0,76**	0,97	1,21**
Geschlecht					
Mann	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Frau	1,01	0,83**	1,13**	1,18**	1,22**
Nationalität					
deutsch	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
nicht-deutsch	1,15**	0,91**	1,12**	1,23**	1,51**
Alter					
missing	1,25**	1,03	0,95	0,98	2,12**
bis 25 Jahre	1,49**	1,45**	1,24**	1,14*	1,97**
26-35 Jahre	1,28**	1,20**	1,09**	0,98	1,72**
36-45 Jahre	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
46-55 Jahre	0,96**	0,83**	0,93*	1,73**	1,04
55-62 Jahre	1,84**	0,72**	1,19**	5,87**	3,72**
Berufsbildungsabschluss					
ohne Abschluss	1,01	0,90**	1,08**	1,33**	1,00
mit Abschluss	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
FH- oder Universitätsabschluss	1,29**	1,22**	1,12**	1,09	1,48**
Tätigkeit					
produzierend	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Infrastruktur- & Transportdienstleist.	0,87**	1,01	0,78**	0,80**	0,81**
Ökonom. Transaktionsdienstleist.	0,93**	1,14**	0,63**	0,76**	0,92**
VOK-Dienstleist. ³	0,86**	1,08**	0,61**	0,67**	0,84**
Produktionsnahe Dienstleist.	0,86**	1,08**	0,68**	0,77**	0,73**
Haushalts- & personenbez. Dienstleist.	1,07**	1,16**	0,89**	0,67**	1,18**
Branche					
Landwirtschaft/Montan	1,08*	0,81**	1,44**	0,88	1,34**
Grundstoffproduktion	1,04**	1,01	1,16**	1,21**	0,96
Investitionsgüterproduktion	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Verbrauchsgüterproduktion	1,17**	1,10**	1,37**	1,23**	1,11**
Produktion v. Nahrungs- & Genussmitteln	1,35**	1,31**	1,53**	1,25*	1,33**
Bau	1,56**	1,26**	2,65**	1,19**	1,39**
Handel	1,49**	1,53**	1,62**	1,27**	1,42**
Verkehr & Nachrichtenübermittlung	1,43**	1,47**	1,24**	0,94	1,59**
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	1,46**	1,49**	1,38**	1,06	1,50**
Haushaltsbezogene Dienstleistungen	1,71**	1,55**	1,99**	1,33**	1,87**
Gesellschaftsbezogene Dienstleistungen	1,10**	1,03	1,04	1,11	1,24**
Räumlicher Kontext					
Agglomerationsraum	1,01*	1,08**	0,88**	1,14**	1,00
verstädterter Raum	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
ländlicher Raum	0,97	0,89**	1,17**	0,88*	0,95
Langzeitarbeitslosigkeitserfahrung					
nein	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
ja	1,12**	1,03	1,13**	1,96**	0,97
Zahl der zurückliegenden Arbeitslosigkeitsepisoden					
keine	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
eine	1,08**	0,88**	1,83**	1,56**	0,91**
zwei	1,12**	0,80**	2,34**	1,68**	0,86**
drei und mehr	1,14**	0,81**	2,53**	1,56**	0,86*

Fortsetzung Tabelle 2

	Schätzung ²				
	1	2	3	4	5
Zahl d. zurücklieg. Betriebswechsel					
keiner	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
einer	0,93**	1,07**	0,83**	1,00	0,84**
zwei	1,02	1,24**	0,92**	0,94	0,87**
drei und mehr	1,17**	1,46**	1,10**	0,90	0,94*
Zahl d. zurücklieg. Meldelücken					
keine	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
eine	1,11**	0,91**	1,16**	1,40**	1,36**
zwei	1,29**	0,91*	1,36**	1,72**	1,82**
drei und mehr	1,34**	0,94	1,58*	1,57*	1,97**
Zahl d. zurücklieg. Berufswechsel					
keiner	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
einer	0,99	1,01	1,05*	1,14**	0,90**
zwei	1,01	1,02	1,06*	1,25**	0,93**
drei und mehr	1,07**	1,11**	1,08*	1,52**	0,94
Makroindikatoren					
Arbeitslosenquote	1,001	1,001	1,002*	1,003**	0,998
BIP-Wachstum	1,02**	1,08**	0,95**	0,88**	0,996
n	138.112	138.112	138.112	138.112	138.112
Übergänge	68.946	29.713	13.473	4.626	20.850
Pseudo-R ²	0,004	0,006	0,018	0,026	0,011
Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe (eigene Berechnungen)					
* p <= 0,05 / ** p <= 0,01					
¹ Betriebszugehörigkeitsdauer					
² 1: alle Übergänge / 2: direkte Betriebswechsel / 3: Übergänge in Arbeitslosigkeit (<=12 Monate) / 4: Übergänge in Langzeitarbeitslosigkeit (>12 Monate) / 5: Übergang in Melde-lücke					
³ Verwaltungs-, Organisations- und Kommunikationsdienstleistungen					

Tabelle 3: Hazard Ratios von Beschäftigungsverhältnissen (BZD¹ 5 Jahre und mehr), Westdeutschland (Schätzung 1-5)

	Schätzung ²				
	1	2	3	4	5
Stichprobe					
1983/84	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
1990/91	1,22**	1,37**	0,76**	2,12**	1,10**
1996/97	1,24**	1,84**	0,76**	1,07**	1,13**
Geschlecht					
Mann	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Frau	1,24**	0,88**	1,49**	1,39**	1,48**
Nationalität					
deutsch	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
nicht-deutsch	1,17**	0,95**	1,39**	1,38**	1,28**
Alter					
missing	1,93**	0,73**	0,90**	1,93**	5,15**
bis 25 Jahre	1,98**	1,42**	2,45**	2,34**	2,80**
26-35 Jahre	1,54**	1,27**	1,48**	1,30**	2,24**
36-45 Jahre	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
46-55 Jahre	1,03**	0,79**	0,86**	2,45**	1,33**
55-62 Jahre	3,79**	0,61**	2,15**	14,85**	9,07**
Berufsbildungsabschluss					
ohne Abschluss	1,06**	0,90**	1,05**	1,24**	1,11**
mit Abschluss	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
FH- oder Universitätsabschluss	1,19**	1,24**	0,68**	0,71**	1,31**
Tätigkeit					
produzierend	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Infrastruktur- & Transportdienstleist.	1,00	1,03	0,90**	1,03	1,01
Ökonom. Transaktionsdienstleist.	0,97**	1,10**	0,64**	0,87**	1,01
VOK-Dienstleist. ³	0,95**	1,05**	0,62**	0,88**	1,00
Produktionsnahe Dienstleist.	0,95**	1,07**	0,80**	1,04	0,89**
Haushalts- & personenbez. Dienstleist.	1,10**	1,17**	0,98	0,90**	1,13**
Branche					
Landwirtschaft/Montan	1,12**	1,02	0,77**	0,47**	1,62**
Grundstoffproduktion	1,07**	1,10**	1,11**	1,10**	1,01
Investitionsgüterproduktion	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Verbrauchsgüterproduktion	1,16**	1,15**	1,52**	1,00	1,12**
Produktion v. Nahrungs- & Genussmitteln	1,11**	1,20**	1,24**	0,77**	1,14**
Bau	1,35**	1,25**	2,97**	0,77**	1,24**
Handel	1,26**	1,53**	1,52**	0,79**	1,19**
Verkehr & Nachrichtenübermittlung	1,16**	1,39**	0,77**	0,44**	1,38**
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	1,07**	1,22**	0,85**	0,46**	1,25**
Haushaltsbezogene Dienstleistungen	1,16**	1,11**	1,34**	0,65**	1,34**
Gesellschaftsbezogene Dienstleistungen	0,90**	0,97*	0,46**	0,25**	1,22**
Räumlicher Kontext					
Agglomerationsraum	1,04**	1,12**	0,86**	1,04*	1,04**
verstädterter Raum	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
ländlicher Raum	1,02*	0,94**	1,22**	1,09**	1,01
Zahl d. zurücklieg. Berufswechsel					
keiner	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
einer	1,00	1,00	0,96	1,18**	0,95**
zwei	1,07**	1,08*	1,06	1,12*	1,06*
drei und mehr	1,13**	0,99	1,21	1,17	1,20**

Fortsetzung Tabelle 3

Makroindikatoren					
Arbeitslosenquote	1,015**	1,010**	1,054**	1,087**	0,994**
BIP-Wachstum	0,99*	1,06**	0,95**	0,88**	1,00
n	558.023	558.023	558.023	558.023	558.023
Übergänge	159.802	52.965	17.660	17.916	71.010
Pseudo-R ²	0,011	0,006	0,019	0,053	0,030
Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe (eigene Berechnungen)					
* p <= 0,05 / ** p <= 0,01					
¹ Betriebszugehörigkeitsdauer ² 1: alle Übergänge / 2: direkte Betriebswechsel / 3: Übergänge in Arbeitslosigkeit (<=12 Monate) / 4: Übergänge in Langzeitarbeitslosigkeit (>12 Monate) / 5: Übergang in Melde-lücke ³ Verwaltungs-, Organisations- und Kommunikationsdienstleistungen					

Tabelle 4: Hazard Ratios der Interaktionseffekte von Berufsbildung und Stichprobe (Beschäftigungsverhältnissen mit unterschiedlichen BZD¹), Westdeutschland (Schätzung 1-5)

	Schätzung ² (BZD 0-6 Monate)				
	1	2	3	4	5
Interaktionen					
1983/84 ohne Abschluss	1,29**	1,07**	1,09**	1,34**	1,66**
1990/91 ohne Abschluss	1,28**	1,27**	0,91**	1,63**	1,65**
1996/97 ohne Abschluss	1,51**	1,36**	1,07**	1,84**	1,94**
1983/84 mit Abschluss	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
1990/91 mit Abschluss	0,95**	1,18**	0,67**	0,94	1,04**
1996/97 mit Abschluss	1,12**	1,33**	0,85**	1,19**	1,25**
1983/84 FH- oder Universitätsabschluss	0,99	1,24**	0,77**	0,71**	1,08*
1990/91 FH- oder Universitätsabschluss	0,94**	1,24**	0,74**	1,19*	0,94
1996/97 FH- oder Universitätsabschluss	1,12**	1,12**	0,85**	0,79**	1,11**
	Schätzung ² (BZD 1-2 Jahre)				
	1	2	3	4	5
1983/84 ohne Abschluss	1,02	0,92**	1,04	1,19**	1,01
1990/91 ohne Abschluss	1,08**	1,23**	0,73**	1,16*	1,20**
1996/97 ohne Abschluss	1,18**	1,31**	0,77**	1,35**	1,21**
1983/84 mit Abschluss	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
1990/91 mit Abschluss	1,13**	1,37**	0,62**	0,92	1,27**
1996/97 mit Abschluss	1,13**	1,45**	0,73**	0,88*	1,14**
1983/84 FH- oder Universitätsabschluss	1,22**	1,37**	0,83*	0,88	1,44**
1990/91 FH- oder Universitätsabschluss	1,30**	1,49**	0,93	1,02	1,33**
1996/97 FH- oder Universitätsabschluss	1,62**	1,85**	0,82**	1,06	2,16**
	Schätzung ² (BZD > 5 Jahre)				
	1	2	3	4	5
1983/84 ohne Abschluss	1,05**	0,84**	0,99	1,11**	1,13**
1990/91 ohne Abschluss	1,31**	1,23**	0,83**	2,59**	1,22**
1996/97 ohne Abschluss	1,29**	1,70**	0,77**	1,26**	1,22**
1983/84 mit Abschluss	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
1990/91 mit Abschluss	1,22**	1,35**	0,73**	1,95**	1,13**
1996/97 mit Abschluss	1,21**	1,79**	0,72**	1,01	1,10**
1983/84 FH- oder Universitätsabschluss	0,99	1,21**	0,56**	0,48**	1,03
1990/91 FH- oder Universitätsabschluss	1,30**	1,69**	0,48**	1,22*	1,15**
1996/97 FH- oder Universitätsabschluss	1,68**	2,24**	0,57**	0,88	1,91**
Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe (eigene Berechnungen)					
* p <= 0,05 / ** p <= 0,01					
¹ Betriebszugehörigkeitsdauer					
² 1: alle Übergänge / 2: direkte Betriebswechsel / 3: Übergänge in Arbeitslosigkeit (<=12 Monate) / 4: Übergänge in Langzeitarbeitslosigkeit (>12 Monate) / 5: Übergang in Melde-lücke					