

Sonderdruck aus:

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Lutz Bellmann, Stefan Bender

Die Analyse der Stabilität von
Beschäftigungsverhältnissen
bei Berufsanfängern

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)

Die MittAB verstehen sich als Forum der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Es werden Arbeiten aus all den Wissenschaftsdisziplinen veröffentlicht, die sich mit den Themen Arbeit, Arbeitsmarkt, Beruf und Qualifikation befassen. Die Veröffentlichungen in dieser Zeitschrift sollen methodisch, theoretisch und insbesondere auch empirisch zum Erkenntnisgewinn sowie zur Beratung von Öffentlichkeit und Politik beitragen. Etwa einmal jährlich erscheint ein „Schwerpunkt-Heft“, bei dem Herausgeber und Redaktion zu einem ausgewählten Themenbereich gezielt Beiträge akquirieren.

Hinweise für Autorinnen und Autoren

Das Manuskript ist in dreifacher Ausfertigung an die federführende Herausgeberin Frau Prof. Jutta Allmendinger, Ph. D. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 90478 Nürnberg, Regensburger Straße 104 zu senden.

Die Manuskripte können in deutscher oder englischer Sprache eingereicht werden, sie werden durch mindestens zwei Referees begutachtet und dürfen nicht bereits an anderer Stelle veröffentlicht oder zur Veröffentlichung vorgesehen sein.

Autorenhinweise und Angaben zur formalen Gestaltung der Manuskripte können im Internet abgerufen werden unter http://doku.iab.de/mittab/hinweise_mittab.pdf. Im IAB kann ein entsprechendes Merkblatt angefordert werden (Tel.: 09 11/1 79 30 23, Fax: 09 11/1 79 59 99; E-Mail: ursula.wagner@iab.de).

Herausgeber

Jutta Allmendinger, Ph. D., Direktorin des IAB, Professorin für Soziologie, München (federführende Herausgeberin)
Dr. Friedrich Buttler, Professor, International Labour Office, Regionaldirektor für Europa und Zentralasien, Genf, ehem. Direktor des IAB
Dr. Wolfgang Franz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Mannheim
Dr. Knut Gerlach, Professor für Politische Wirtschaftslehre und Arbeitsökonomie, Hannover
Florian Gerster, Vorstandsvorsitzender der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Christof Helberger, Professor für Volkswirtschaftslehre, TU Berlin
Dr. Reinhard Hujer, Professor für Statistik und Ökonometrie (Empirische Wirtschaftsforschung), Frankfurt/M.
Dr. Gerhard Kleinhenz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Passau
Bernhard Jagoda, Präsident a.D. der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Dieter Sadowski, Professor für Betriebswirtschaftslehre, Trier

Begründer und frühere Mitherausgeber

Prof. Dr. Dieter Mertens, Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Karl Martin Bolte, Dr. Hans Büttner, Prof. Dr. Dr. Theodor Ellinger, Heinrich Franke, Prof. Dr. Harald Gerfin, Prof. Dr. Hans Kettner, Prof. Dr. Karl-August Schäffer, Dr. h.c. Josef Stingl

Redaktion

Ulrike Kress, Gerd Peters, Ursula Wagner, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB), 90478 Nürnberg, Regensburger Str. 104, Telefon (09 11) 1 79 30 19, E-Mail: ulrike.kress@iab.de: (09 11) 1 79 30 16, E-Mail: gerd.peters@iab.de: (09 11) 1 79 30 23, E-Mail: ursula.wagner@iab.de: Telefax (09 11) 1 79 59 99.

Rechte

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Redaktion und unter genauer Quellenangabe gestattet. Es ist ohne ausdrückliche Genehmigung des Verlages nicht gestattet, fotografische Vervielfältigungen, Mikrofilme, Mikrofotos u.ä. von den Zeitschriftenheften, von einzelnen Beiträgen oder von Teilen daraus herzustellen.

Herstellung

Satz und Druck: Tümmels Buchdruckerei und Verlag GmbH, Gundelfinger Straße 20, 90451 Nürnberg

Verlag

W. Kohlhammer GmbH, Postanschrift: 70549 Stuttgart; Lieferanschrift: Heßbrühlstraße 69, 70565 Stuttgart; Telefon 07 11/78 63-0; Telefax 07 11/78 63-84 30; E-Mail: waltraud.metzger@kohlhammer.de, Postscheckkonto Stuttgart 163 30. Girokonto Städtische Girokasse Stuttgart 2 022 309. ISSN 0340-3254

Bezugsbedingungen

Die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ erscheinen viermal jährlich. Bezugspreis: Jahresabonnement 52,- € inklusive Versandkosten: Einzelheft 14,- € zuzüglich Versandkosten. Für Studenten, Wehr- und Ersatzdienstleistende wird der Preis um 20 % ermäßigt. Bestellungen durch den Buchhandel oder direkt beim Verlag. Abbestellungen sind nur bis 3 Monate vor Jahresende möglich.

Zitierweise:

MittAB = „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ (ab 1970)
Mitt(IAB) = „Mitteilungen“ (1968 und 1969)
In den Jahren 1968 und 1969 erschienen die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ unter dem Titel „Mitteilungen“, herausgegeben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.

Internet: <http://www.iab.de>

Die Analyse der Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen bei Berufsanfängern

Lutz Bellmann und Stefan Bender*

Mit den Daten der IAB-Beschäftigtenstichprobe wurde die zwischenbetriebliche Arbeitskräftemobilität für die Berufsanfängerkohorten 1979 und 1985 analysiert. Betrachtet werden die Verteilung der Dauer der Betriebszugehörigkeit im ersten und zweiten Betrieb ebenso wie Überlebensfunktionen für die Dauer der Unterbrechungszeit im Anschluß an das erste und zweite Beschäftigungsverhältnis sowie die Dauer der Betriebszugehörigkeit im ersten Betrieb (Kaplan-Meier-Schätzung).

Für die beiden Berufsanfängerkohorten zeigten sich ähnliche Mobilitätsmuster: Die meisten beendigten Beschäftigungsverhältnisse waren kürzer als 6 Monate. Dieses Ergebnis bestätigt die Hypothesen der Job-Shopping- und Job-Matching-Modelle, daß erst nach einer „Probezeit“ festgestellt werden kann, ob Arbeitskräfte und Arbeitsplätze zusammenpassen. Die Zahl der Wechsler war für die Beschäftigtenkohorte des Boomjahres 1979 allerdings deutlich höher als für die des Jahres 1985.

Gliederung

- 1 Einleitung
- 2 Hypothesen
- 3 Empirische Untersuchung
 - 3.1 Daten
 - 3.2 Ergebnisse
- 4 Forschungsperspektiven
- Literatur

1 Einleitung

Die OECD (1994) führt in ihrer „Jobs Study“ die anhaltend hohe Arbeitslosigkeit auf die unzureichende Fähigkeit der Mitgliedsländer zurück, schnell und flexibel genug neue Märkte zu erobern, neue Güter und Dienstleistungen zu entwickeln sowie neue Technologien und Kommunikationswege zu nutzen. In diesem Zusammenhang wird gerne auf die über 30jährige Tradition des OECD-Konzepts zur Flexibilitätsförderung auf den Arbeitsmärkten hingewiesen. Die größere Flexibilität der US-amerikanischen Arbeitsmärkte im Vergleich zu westeuropäischen wird im allgemeinen als Beleg dafür angesehen, daß eine Reihe von Institutionen solche Regulierungen, Amtspraktiken und Politikmuster aufweisen, die Unternehmen hindern, effizient zu handeln und weltweit konkurrenzfähig zu sein.

Allerdings zeigen international vergleichend angelegte Untersuchungen von Bellmann et al. (1992) und der OECD (1993, Kap. 4) einerseits, daß z.B. die Unterschiede hinsichtlich der abgeschlossenen Dauer der Betriebszugehörigkeit für die Gesamtheit aller Erwerbstätigen nicht sehr gravierend sind. Das bedeutet, daß es nicht nur die Arbeitsmarktinstitutionen sind, die Mobilitätsprozesse auf dem Arbeitsmarkt und damit seine Flexibilität beschränken, sondern die Unternehmen selbst ein Interesse an stabilen Beschäftigungsverhältnissen haben können. Insofern wäre eine größere Flexibilität

kontraproduktiv, da z.B. Humankapitalinvestitionen gefährdet wären, die Rekrutierung von Fachkräften erschwert und die Leistungsmotivation der Beschäftigten zerstört werden könnte. Aus dieser Perspektive tragen Arbeitsmarktregulierungen zu besseren Arbeitsmarktergebnissen bei und sind als gesellschaftlich wünschenswert einzustufen (vgl. z.B. Levine 1991, Blinder/ Krueger 1991).

Andererseits ergeben sich aus international vergleichender Perspektive auch deutliche Unterschiede bei der Struktur der zwischenbetrieblichen Mobilität der Arbeitskräfte. Z.B. erfolgen Arbeitsplatzwechsel bei jüngeren Erwerbstätigen in den USA weitaus häufiger als in Deutschland (vgl. Bellmann et al. 1992). Die IAB-Beschäftigtenstichprobe ist für die Analyse des zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsels besonders gut geeignet, weil die damit verbundenen Abmeldungen und eventuell Anmeldungen in der Beschäftigtenstatistik *tagegenau* in der IAB-Beschäftigtenstichprobe erfaßt werden. In anderen verfügbaren Datensätzen wie dem Sozio-ökonomischen Panel sind für die Analyse zwischenbetrieblicher Mobilität nur retrospektive Angaben verfügbar. Hinzu kommt die Längsschnitteigenschaft der IAB-Beschäftigtenstichprobe, die sich für die betrachtete Fragestellung als besonders wichtig und nützlich erweist.

Der Aufbau des Beitrags ist folgender: Im 2. Abschnitt werden die Hypothesen aus der Humankapitaltheorie sowie aus Such-, Job-Shopping und Job-Matching Modellen zur Stabilität und Dauer von Beschäftigungsverhältnissen überblicksartig dargestellt. Im 3. Abschnitt werden deskriptive Analysen der Dauer des ersten und des zweiten Beschäftigungsverhältnisses auf der Basis der IAB-Beschäftigtenstichprobe präsentiert. Diese Untersuchungen werden für zwei Berufsanfängerkohorten durchgeführt. Im 4. Abschnitt wird eine Forschungsperspektive entwickelt.

2 Hypothesen

In diesem Abschnitt sollen zunächst überblicksartig Argumente aus der Humankapital- und Suchtheorie sowie Job-Shopping und Job-Matching Modelle dargestellt werden, die zeigen, warum kürzere und längere Dauern von Beschäftigungsverhältnissen auftreten. Danach wird die Notwendigkeit, den Kohorteneffekt zu erfassen, theoretisch begründet.

* Dr. Lutz Bellmann und Dipl.-Soz. Stefan Bender sind Wiss. Mitarbeiter im IAB. Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung der Autoren. Wir danken Werner Karr, Viktor Steiner, den Teilnehmern des 1. Nutzerworkshops zur IABS und einem anonymen Referee für die hilfreichen Kommentare.

Im Gegensatz zu den anderen erwähnten Theorien betont die Humankapitaltheorie die aus Investitionen in *spezifisches* Humankapital für Unternehmen und Beschäftigte entstehenden Erträge von längerfristigen Beschäftigungsverhältnissen. Neben den Humankapitalinvestitionen, die die Betriebe bei ihren Beschäftigten vornehmen, entstehen den Betrieben Einstellungs- und Auswahlkosten. Je größer der Humankapitalbestand der Beschäftigten ist, um so größer ist der erwartete Einkommensstrom (auch wenn die Investitionen per Zeiteinheit vergleichsweise gering sind). Insofern Unternehmen und Beschäftigte sich an der Finanzierung des Humankapitalbestands beteiligen, sind langdauernde Beschäftigungsverhältnisse für beide Seiten optimal.

Suchmodelle betrachten das Problem der Arbeitskräfte, in dezentralisierten Märkten einen Arbeitsplatz zu finden und dabei Suchkosten z.B. in Form von entgangenem Einkommen aufwenden zu müssen. Entwickelt werden Entscheidungsmodelle der Beschäftigten für die optimale Suchdauer und die Neigung, ein bestehendes Beschäftigungsverhältnis zu kündigen, um sich auf die Suche nach einem neuen Arbeitsplatz zu spezialisieren. Die Arbeitsmarktanspannung, also das Verhältnis der Anzahl offener Stellen zur Anzahl von Arbeitslosen, beeinflusst dabei die Kündigungsneigung positiv. In konjunkturell günstigeren Zeiten wäre danach ein stärkeres Ausmaß an zwischenbetrieblicher Mobilität zu erwarten.

Während die Suchtheorie ursprünglich von Merkmalen der Arbeitsplätze, die den Beschäftigten bekannt sind, ausgeht, betrachten die Job-Shopping- und die Job-Matching-Modelle (vgl. Johnson 1978, Javanovic 1979, Viscusi 1979 und Hartog 1981) Arbeitsplätze als „experience goods“ im Sinne von Hirshleifer (1983), d.h. Arbeitskräfte müssen einen Arbeitsplatz einige Zeit ausprobieren, um herauszufinden, ob die Merkmale des Arbeitsplatzes und ihre Fähigkeiten zusammenpassen. Einen gewissen Zeitbedarf haben auch die Betriebe, um die Beschäftigten auf ihre Fähigkeiten hin zu testen. In den Modellen wird im Prinzip gezeigt, wie zusätzliche Informationen die Prognosen über die Fähigkeiten der Beschäftigten und die Eigenschaften der Arbeitsplätze verbessern. Mit zunehmender Dauer der Betriebszugehörigkeit sinkt die Wahrscheinlichkeit, daß die Entscheidung über die Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses revidiert wird. Deshalb nimmt die zwischenbetriebliche Mobilität mit der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses ab.

Während die bisher behandelten theoretischen Ansätze individuelle Kalküle der Beschäftigten bzw. Arbeitsplatzsuchenden und einzelbetriebliche Renditeüberlegungen betrachten, wird von der Segmentierungstheorie die Bedeutung der Arbeitsmarktsegmente für die Strukturierung des Arbeitsmarktes und für die Zuweisung von Arbeitsmarktchancen betont (vgl. z.B. Sengenberger 1987). Hohe Austauschmobilität besteht auf externen Arbeitsmärkten z.B. bei einfachen manuellen Berufen und einfachen Diensten. Betriebsinterne Arbeitsmärkte finden sich dagegen vorwiegend in größeren Betrieben für Beschäftigte mit höheren Qualifikationsanforderungen. Auf beruflichen Teilarbeitsmärkten ist die zwi-

schensbetriebliche Mobilität größer als auf betriebsinternen Arbeitsmärkten. Es kommt aber im Gegensatz zu externen Teilarbeitsmärkten zur Bildung und zum Erhalt von Humankapital. Der externe Arbeitsmarkt ist darüberhinaus durch wesentlich größere konjunkturelle Reagibilität als die beiden anderen Teilarbeitsmärkte zu kennzeichnen. Da die Übergänge zwischen den Teilarbeitsmärkten begrenzt sind, hat die Zugehörigkeit eines Beschäftigten zu einem der Teilarbeitsmärkte oftmals Auswirkungen auf das gesamte Erwerbsleben. Der erschwerte Zugang zu den betriebsinternen berufsfachlichen Teilarbeitsmärkten in konjunkturell ungünstigen Zeiten und die damit verbundene größere Bedeutung externer Arbeitsmärkte für Berufsanfänger beeinflusst deshalb ihre Karrierechancen dauerhaft. In dynamischen Analysen von Mobilitätsprozessen ist es deshalb erforderlich, dem Kohorteneffekt Rechnung zu tragen, d.h. die Tatsache zu berücksichtigen, daß Berufsanfänger ihre berufliche Karriere in unterschiedlichen strukturellen Kontexten beginnen (vgl. Blossfeld 1984, 1986, 1987). Da die unmittelbare Einmündung in den Arbeitsmarkt hierbei die entscheidende Rolle spielt, werden nachfolgend Berufsanfängerkohorten betrachtet. Als Berufsanfang wird hierbei ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis verstanden. Beschäftigungsverhältnisse können unabhängig davon, ob es sich um eine Berufsausbildung handelt, längerfristig angelegt sein, da bei Beendigung der beruflichen Ausbildung sowohl ein Betriebswechsel als eine Übernahme erfolgen kann.

3 Empirische Untersuchung

3.1 Daten

Im Rahmen des Meldeverfahrens zur Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung legt die Bundesanstalt für Arbeit für jeden Versicherten unter seiner Sozialversicherungsnummer ein sogenanntes Versicherungskonto an. Meldungen sind vorgeschrieben bei Beginn und Ende einer Beschäftigung und aus Anlässen, die bestimmte Änderungen des Beschäftigungsverhältnisses bewirken (z.B. Unterbrechungen für mindestens einen Monat). Daneben ist eine Jahresmeldung am Ende des Kalenderjahres für jeden sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer vorgeschrieben. Aus den in einer Datei *vollständig* gespeicherten Meldungen entsteht die sog. Historikdatei.

Aus der Historikdatei wird eine 1%ige systematische Zufallsstichprobe gezogen, die einen auswertbaren Zeitraum von 16 Jahren (01.01.1975 - 31.12.1990) abdeckt. Diese Datenbasis wurde zusätzlich um Daten der Leistungsempfänger¹ und um Betriebsinformationen² ergänzt. Die IAB-Beschäftigtenstichprobe umfaßt in den Jahresquerschnitten jeweils etwa 200.000 Personen und im Längsschnitt über 420.000 Personen. Dies entspricht in etwa 4,8 Mio. Datensätzen, die sich nur auf die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten beziehen. Die Auswahlgesamtheit besteht aus allen Beschäftigungsfällen, die im Zeitraum zwischen 1975 und 1990 mindestens einmal sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren. Damit wird aber auch gleichzeitig deutlich, daß die vorhandene Datei keine Rechteckdatei ist, da nur für bestimmte Zeiträume zwischen 1975 und 1990 Informationen vorliegen müssen.

Da der Datensatz ein „prozeßproduzierter“ Längsschnittdatensatz (vgl. Schmähl 1985: 277) ist, können erwerbsbiographische Verläufe nachgebildet werden, soweit eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung oder Arbeitslosigkeit vorliegt (vgl. Alba/ Müller/ Schimpl-Neimanns 1994: 66, Bender et al. 1996: 92). „Zusätzlich treten im Vergleich zu

¹ In der sogenannten Leistungsempfängerdatei sind diejenigen Zeiträume erfaßt, in denen Personen Lohnersatzleistungen von der Bundesanstalt für Arbeit, wie Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe oder Unterhaltsgeld für die berufliche Fortbildung bzw. die Umschulung bezogen haben.

² Die Grundgesamtheit der Beschäftigtenstatistik besteht aus Arbeitnehmern, allerdings ermöglicht die Betriebsnummer eine Aggregation aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auf Betriebsebene. Die Angaben über die Betriebe werden aus den Bestandsdaten der Beschäftigtenstatistik jeweils zum 30.6. eines Jahres (ab 1977) gewonnen, und den Beschäftigten zugespielt.

Längsschnitterhebungen der Sozialforschung keine Probleme der Panelmortalität auf und es entfallen Fehlermöglichkeiten, mit denen in einer retrospektiven Erhebung von Berufsverläufen gerechnet werden muß.“ (Bender et al. 1995: 123f.). Es sind jedoch keine Informationen über Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit oder Beschäftigungsverhältnisse außerhalb der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung vorhanden (z.B. Selbständigkeit, Verbeamtung, Erwerbsunterbrechung, Rückkehr in das Heimatland, Sozialhilfe). Solche Lücken³ können auch meldetechnisch bedingt sein (z.B. Wochenende). Es ist daher von entscheidender Bedeutung, welche Zeitdauer für die Lücke als Betriebswechsel angesetzt wird. Auf diese Problematik soll in Kap. 3.3 anhand der Abbildungen 7 bis 10 noch näher eingegangen werden.

Bei den vorhandenen Merkmalen aus dem Datengenerierungsprozeß lassen sich zwei Grundkategorien unterscheiden: Merkmale, die vorwiegend versicherungsrechtlichen Zwecken dienen, und Merkmale, die nur statistische Informationen enthalten. Erstere werden von den Arbeitgebern und den Versicherten geprüft, so daß diese Angaben – die *Versicherungsnummer*, die *Beschäftigungszeit* und das *versicherungspflichtige Entgelt* – eine hohe Genauigkeit besitzen. Bei den statistischen Angaben muß unterschieden werden zwischen den Merkmalen, die dem beschäftigten Betrieb des Versicherten zugeordnet werden (Wirtschaftszweig und regionale Gliederung) und den Merkmalen, die sich unmittelbar auf den Versicherten beziehen. Letztere werden von den Arbeitgebern gemeldet (vgl. Cramer 1985:62). Damit ist die IAB-Beschäftigtenstichprobe die beste verfügbare Informationsquelle für die Analyse von Betriebszugehörigkeitsdauern – zumindest für die alten Bundesländer.

Da Berufsanfängerkohorten betrachtet werden sollen, wird durch eine Kombination von Geburtsjahr und einer Dauerapproximation von Schul- und Berufsausbildung der erste Eintritt in das Erwerbsleben modelliert (vgl. Tabelle 1). So gelangt ein Nicht-Abiturient ohne Ausbildung nur in die Betrachtung, wenn er im Jahr 1975 höchstens 15 Jahre alt war (Geburtsjahrgang: 1960), ein Nichtabiturient mit Berufsausbildung sollte 1975 höchstens 17 Jahre alt sein, dagegen kann ein Hochschulabsolvent im Jahre 1975 höchstens 23 Jahre alt sein. Eine weitere Beschränkung ist, daß für die Analysen nur männliche Deutsche herangezogen werden, da für sie – im Gegensatz zu Ausländern – die o.g. Ausbildungszeiten in der IAB-Beschäftigtenstichprobe angenommen werden können und sie einen kontinuierlicheren Erwerbsverlauf als Frauen haben.

Tabelle 1: Standardisierte Ausbildungsgänge und Bildungszeiten

Ausbildungsgang	Bildungszeiten
Ohne beruflichen Abschluß	10 Jahre
Nur Abitur	13 Jahre
Abgeschlossene Berufsausbildung ohne Abitur	12,125 Jahre
Abgeschlossene Berufsausbildung mit Abitur	15,125 Jahre
Fachhochschule	15 Jahre
Hochschule	18 Jahre

Quelle: Bellmann, Reinberg und Tessaring (1994): 49-50.

³ Von einer Lücke wird nur dann gesprochen, wenn sie zwischen zwei Meldungen liegt. Hierbei werden also Ausfallzeiten zwischen Beginn bzw. Ende des Beobachtungsfensters und der ersten bzw. letzten Meldung nicht berücksichtigt.

Nachfolgend werden zwei Berufsanfängerkohorten – 1979 und 1985 – betrachtet. Die Jahre 1979 und 1985 wurden ausgewählt, weil der Zeitraum nach 1985 groß genug ist, um genügend Arbeitsplatzwechsel zu beobachten. Im Jahre 1979 lag die Kapazitätsauslastung bei 99,9 %, dem höchsten Wert im Zeitraum 1961-1996 (Sachverständigenrat 1996: 26*). Dagegen wiesen die Jahre 1982 und 1983 eine niedrigere Kapazitätsauslastung und das Jahr 1984 eine genauso große Kapazitätsauslastung auf wie das Jahr 1985. Auch die Jahre 1986 bis 1988 hatten noch niedrigere Kapazitätsauslastungen als 1985. Die Arbeitslosenquote war sowohl in den Jahren vor 1985 als auch danach niedriger als 1985 (Sachverständigenrat 1996: 21*). Insofern kann das Jahr 1985 nicht unbedingt als konjunkturelles Tief, sondern eher als Jahr des verzögert einsetzenden Aufschwungs bezeichnet werden.

3.2 Ergebnisse

In der Tabelle 2 ist für die beiden Berufsanfängerkohorten der Jahre 1979 und 1985 die Anzahl der ersten und zweiten Arbeitsplatzwechsel dargestellt. Dabei wurde zusätzlich nach den Zielzuständen neuer Arbeitsplatz (mit und ohne Unterbrechung) und Arbeitslosigkeit unterschieden. Weiterhin werden die Personen angegeben, die das Dateiende ohne einen Arbeitsplatzwechsel erreichen (zensiert).

Tabelle 2: Anzahl der Übergänge nach verschiedenen Zielzuständen für die Berufsanfängerkohorten 1979 und 1985

Berufsanfänger-Kohorte	1979		1985	
	1. Übergang	2. Übergang	1. Übergang	2. Übergang
Arbeitslosigkeit	1647	1249	926	518
Arbeitsplatzwechsel (ohne Unterbrechung)	1451	1157	1386	787
Arbeitsplatzwechsel (mit Unterbrechung)	671	316	499	195
Zensiert	686	872	1543	1076
Summe	4455	3594	4357	2576

Die Zahl der Wechsler war für die Beschäftigtenkohorte des Boomjahres 1979 deutlich höher als für die des Jahres 1985, als der Aufschwung verzögert einsetzte. Die Unterschiede bei der Zahl der Arbeitsplatzwechsel mit und ohne Unterbrechung waren dabei wesentlich geringer ausgeprägt als die Zahl der Wechsel in Arbeitslosigkeit und die Zahl der Zensierungen. Die kürzere Beobachtungszeit bei der 85er Berufsanfängerkohorte im Vergleich zur 79er Kohorte fällt besonders bei der Zahl der Zensierungen auf, muß aber natürlich bei der Interpretation der Unterschiede zwischen den beiden Kohorten durchgängig berücksichtigt werden.

Allerdings bestehen durchaus Unterschiede zwischen den beiden Berufsanfängerkohorten, die sich auch relativ einfach nachweisen lassen. In der Tabelle 3 ist gezeigt, daß in der 79er Kohorte der Anteil der Beschäftigten mit begonnener Berufsausbildung etwa 12%-Punkte größer ist als in der 85er Kohorte. Allerdings ist zwischen den beiden Kohorten keine generelle Änderung zu erkennen, wann die duale Ausbildung begonnen wird. In beiden Kohorten starten 85% der beruflich Ausgebildeten ihre Ausbildung im ersten Betrieb.

Tabelle 3: Verteilung von begonnenen Berufsausbildungen in den Berufsanfängerkohorten 1979 und 1985

Berufsanfänger-Kohorte	1979		1985	
begonnene Berufsausbildung				
– davon im 1. Betrieb	2851	68,5%	2578	58,2%
– davon im 2. Betrieb	411	9,9%	375	8,5%
– später als im 2. Betrieb	94	2,2%	87	2,0%
keine Berufsausbildung	807	19,4%	1384	31,3%
Summe	4163	100%	4424	100%

Bei den Übergängen in Arbeitslosigkeit könnte die Erwartung auf schnelle Wiederbeschäftigung auf einem attraktiveren Arbeitsplatz das Kündigungsverhalten der Beschäftigten erklären. Im Boomjahr 1979 war die Aussicht, aus der Arbeitslosigkeit heraus nach kurzer Zeit einen besseren Arbeitsplatz zu finden, günstiger als im Jahre 1985. Möglich wäre es aber auch, die größere Zahl der Übergänge in Arbeitslosigkeit damit zu erklären, daß sich die Rezession Anfang der 80er Jahre für die Angehörigen der 79er Berufsanfängerkohorte ausgewirkt hat. Der im Jahre 1985 einsetzende Aufschwung hielt dagegen bis zum Vereinigungsboom an, so daß für die Berufsanfängerkohorte zu einem späteren Zeitpunkt Arbeitsplatzverluste mit der Folge von Arbeitslosigkeit in geringem Umfang eingetreten sind.

In den Abbildungen 1 bis 4 ist die Verteilung der Dauer der Betriebszugehörigkeit vor dem Arbeitsplatzwechsel für die beiden Berufsanfängerkohorten wiedergegeben. Dabei zeigt sich, daß die Mobilitätsmuster sehr ähnlich sind: Die meisten beendigten Beschäftigungsverhältnisse waren kürzer als

6 Monate. Dieses Ergebnis bestätigt die Hypothesen der Job-Shopping- und Job-Matching-Modelle, daß erst nach einer „Probezeit“ festgestellt werden kann, ob Arbeitskräfte und Arbeitsplätze zusammenpassen. Peaks gab es jeweils nach 12 und 24 Monaten und um die 3-Jahresgrenze, die normale Dauer einer Berufsausbildung.

In der Abbildung 5 wird der typische Verlauf für die Verteilung der Dauer der Betriebszugehörigkeit vor dem ersten Arbeitsplatzwechsel für Beschäftigte, die eine Berufsausbildung in dem betreffenden Betrieb absolviert haben, angegeben. Die Abbildung 5 bezieht sich auf den ersten Arbeitsplatzwechsel der 85er Kohorte. Ein sehr ähnlicher Verlauf ergibt sich auch für den ersten Arbeitsplatzwechsel der 79er Kohorte. Es sind deutliche Häufungen bei dem Arbeitsplatzwechsel zum Zeitpunkt der Beendigung der dualen Ausbildung zu sehen. Beim zweiten Arbeitsplatzwechsel ergibt sich für beide Kohorten ein ähnliches Bild. Für die Beschäftigten ohne Berufsausbildung ist die Abbildung 6 typisch, d.h. bei kurzen Betriebszugehörigkeitsdauern unter 12 Monaten zeigt sich eine starke Häufung.

In den Abbildungen 7 bis 10 werden die Überlebensfunktionen für die auf das erste und zweite Beschäftigungsverhältnis folgenden Unterbrechungszeiten dargestellt. Hierbei zeigt sich, daß die durchschnittliche Verweildauer außerhalb der Erwerbstätigkeit für die Berufsanfänger der 79er Kohorte beim ersten Arbeitsplatzwechsel größer ist als für die der 85er Kohorte. M.a.W. waren die Wiederbeschäftigungschancen der Angehörigen der 85er Kohorte besser als die der 79er Kohorte. Dies gilt nicht mehr für den zweiten Arbeitsplatzwechsel. Berücksichtigt man, daß bei der 85er Kohorte die Verweildauer nach 5 Jahren zensiert ist, ist die Verweildauer außerhalb der Erwerbstätigkeit für die 79er Kohorte sogar niedriger als für die 85er Kohorte.

Abbildung 1: 79er Kohorte – Verteilung der Dauer der Betriebszugehörigkeit im 1. Betrieb

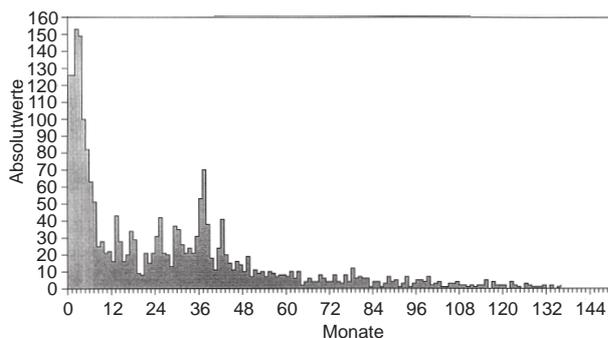


Abbildung 2: 85er Kohorte – Verteilung der Dauer der Betriebszugehörigkeit im 1. Betrieb

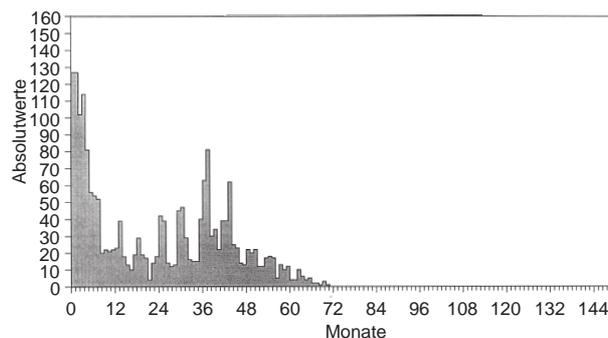


Abbildung 3: 79er Kohorte – Verteilung der Dauer der Betriebszugehörigkeit im 2. Betrieb

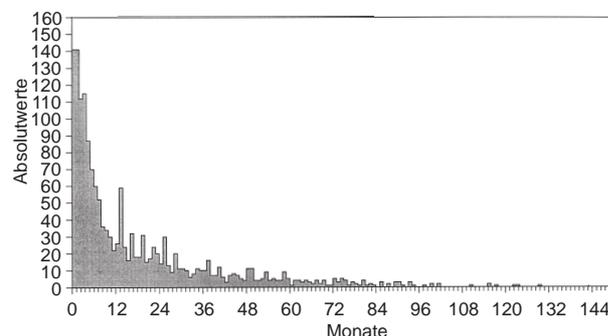


Abbildung 4: 85er Kohorte – Verteilung der Dauer der Betriebszugehörigkeit im 2. Betrieb

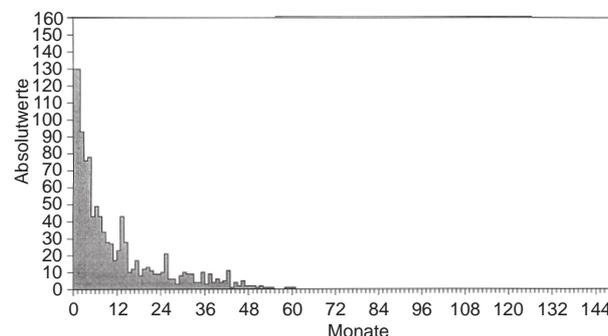


Abbildung 5: 85er Kohorte – Verteilung der Dauer der Betriebszugehörigkeit im 1. Betrieb für Beschäftigte mit Berufsausbildung

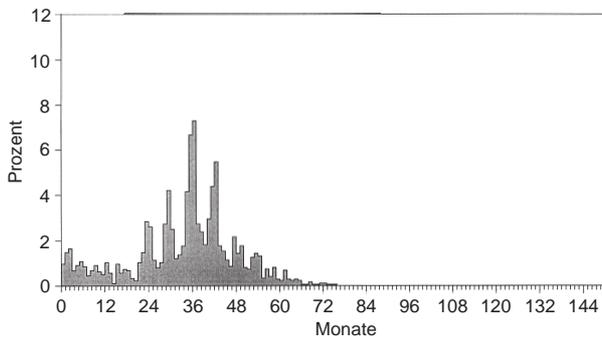


Abbildung 6: 85er Kohorte – Verteilung der Dauer der Betriebszugehörigkeit im 1. Betrieb für Beschäftigte ohne Berufsausbildung

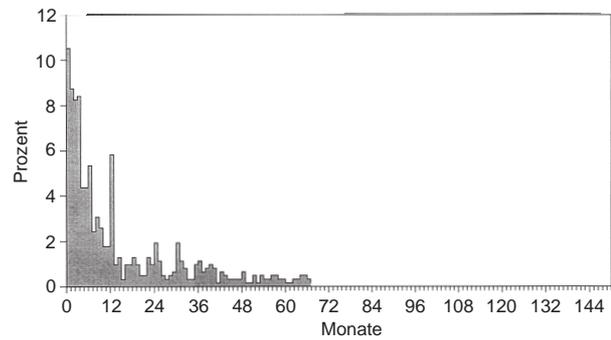


Abbildung 7: 79er Kohorte – Überlebensfunktion für die Unterbrechungszeit nach dem 1. Betrieb

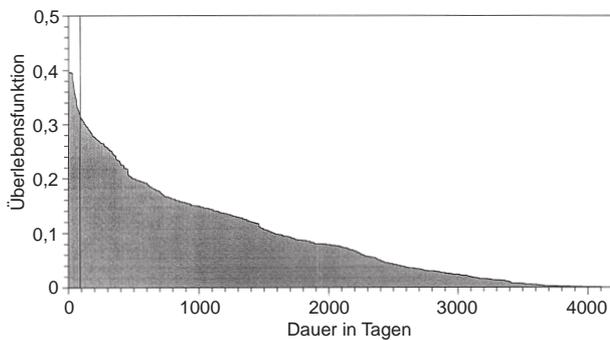


Abbildung 8: 85er Kohorte – Überlebensfunktion für die Unterbrechungszeit nach dem 1. Betrieb

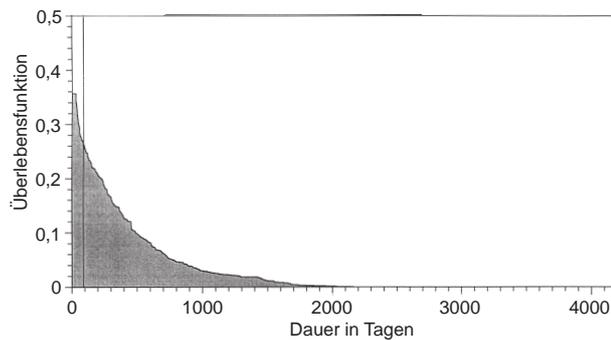


Abbildung 9: 79er Kohorte – Überlebensfunktion für die Unterbrechungszeit nach dem 2. Betrieb

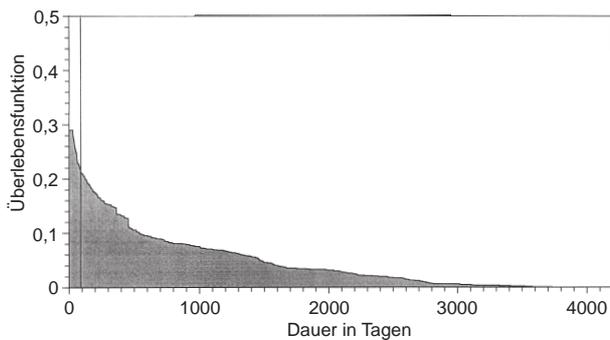
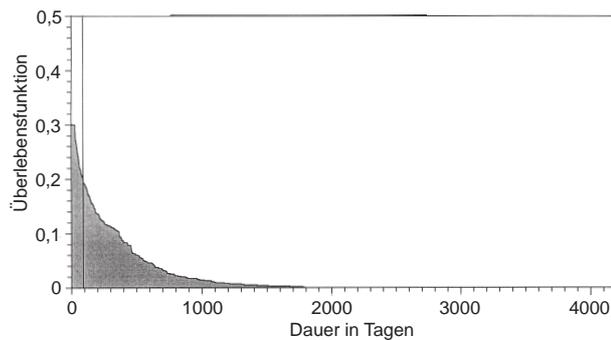


Abbildung 10: 85er Kohorte – Überlebensfunktion für die Unterbrechungszeit nach dem 2. Betrieb



60% der 79er Kohorte und 66% der 85er Kohorte haben keinen Tag Unterbrechung zwischen dem Betriebswechsel. Es kann hier von einem „nahtlosen“ Übergang im Erwerbsleben ausgegangen werden. Bei der Betrachtung der Dauer zwischen dem Betriebswechsel kann man bei der IAB-Beschäftigtenstichprobe nicht unterscheiden, ob eine durchgehende Suchphase oder eine Zeitphase vorliegt, die nicht von der Stichprobe erfaßt wird (Lücke). So kann man z.B. nicht davon ausgehen, daß bei einer Unterbrechung von mehreren Jahren ununterbrochen nach einem neuen Betrieb gesucht wurde. Es besteht sogar eine gewisse Wahrscheinlichkeit, daß anderen Formen der Erwerbstätigkeit außerhalb der Sozialversicherungspflicht nachgegangen wurde. Bei einer sehr kurzen Phase zwischen den Betriebswechseln (z.B. unter drei Monaten) kann allerdings davon ausgegangen werden, daß ein neuer Betrieb gesucht wurde.

Bei der Einteilung der Zeitachse in Intervalle ist zu beachten, daß sie einen Einfluß auf das Ergebnis haben kann (vgl. Diekmann/ Mitter 1984, 76). Der Kaplan-Meier-Schätzer (1958) umgeht dieses Problem. Mit diesem Ansatz sind die Abbildungen 11 und 12 erstellt worden. Sie zeigen, daß die Überlebensfunktion für den ersten und den zweiten Arbeitsplatzwechsel für die 79er Kohorte unter der für die 85er Kohorte liegt, d.h. während der Boomphase 1979 traten mehr Arbeitsplatzwechsel auf als während des beginnenden Aufschwungs 1985. Dieser Befund steht im Einklang mit den dargestellten Erwartungen der Suchtheorie. Dabei wurden für beide Kohorten nur 6 Jahre als mögliche Länge des Beobachtungsfensters zugelassen, damit die Beobachtungszeiträume für die beiden Berufsanfängerkohorten gleich lang sind.

Abbildung 11: Überlebensfunktion der Dauer im 1. Betrieb 79er und 85er Kohorte (Kaplan-Meier-Schätzung)

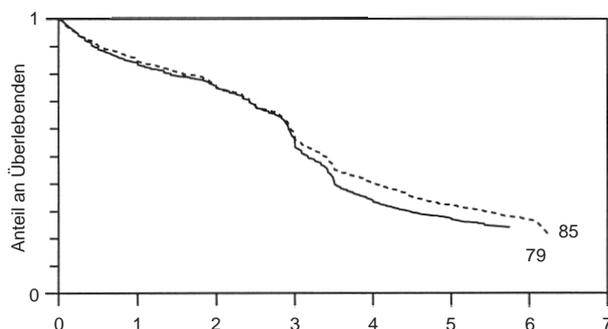
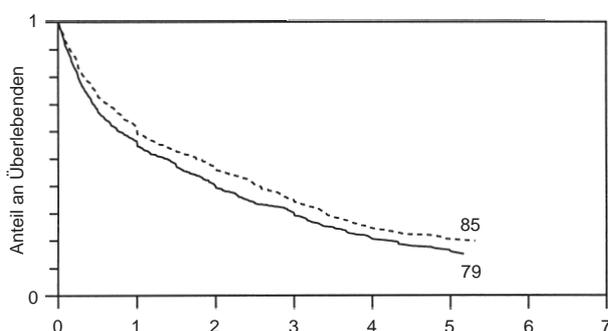


Abbildung 12: Überlebensfunktion der Dauer im 2. Betrieb 79er und 85er Kohorte (Kaplan-Meier-Schätzung)



4 Forschungsperspektiven

Mit der IAB-Beschäftigtenstichprobe haben wir die zwischenbetriebliche Arbeitskräftemobilität analysiert und dabei für die beiden betrachteten Berufsanfängerkohorten gleichermaßen den größten Umfang des Arbeitsplatzwechsels zu Beginn neuer Beschäftigungsverhältnisse festgestellt. Bemerkenswert ist aber auch die größere Mobilität der Angehörigen der 79er Berufsanfängerkohorte, die also in konjunkturell günstigen Zeiten ins Erwerbsleben eingetreten sind. Ob es sich um den ersten oder zweiten Arbeitsplatzwechsel handelt, wirkt sich ebenfalls auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit vor dem Wechsel aus.

Welche Arbeitsschritte haben wir geplant, um die begonnenen Untersuchungen zu vertiefen? Im Rahmen multivariater Übergangsmodelle kann der Einfluß der Kovariaten wie Alter, Geschlecht, Qualifikation, Betriebsgröße und Wirtschaftszweig, über die in der IAB-Beschäftigtenstichprobe Informationen vorliegen, betrachtet werden. Der Einfluß dieser Variablen unterscheidet sich vermutlich in Abhängigkeit vom Folgezustand (Arbeitslosigkeit, Unterbrechung oder neue Beschäftigung mit und ohne Unterbrechung). Die Erfassung von Lebenslauf- und Periodeneffekten, neben den bereits in dieser Studie berücksichtigten Kohorteneffekten, ist im Rahmen multivariater Ansätze ebenfalls möglich und erforderlich. Die Analysen können mit dem Softwarepaket Transition Data Analysis (TDA) durchgeführt werden (vgl. Blossfeld/ Rohwer 1995, Rohwer 1996), das alle externen Nutzer der IAB-Beschäftigtenstichprobe zusammen mit dem Datensatz erhalten haben. Da die anonymisierte Stichprobe weniger Möglichkeiten bietet, Kovariate zu bilden als die im IAB zur Verfügung stehende, können vergleichende Analysen durchgeführt werden, um zu testen, ob die aus Daten-

schutzgründen erforderliche teilweise Nichtweitergabe von Daten zu wesentlichen Einschränkungen bei der Auswertung führt.

Literatur

- Alba, R.D./Müller, W./Schimpl-Neimanns, B. (1994): Secondary Analysis of Official Statistics. In: I. Borg/ P. Ph. Mohler (eds.): Trends and Perspectives in Empirical Social Research. Berlin, New York, 57-78.
- Bellmann, L./Reinberg, A./Tessaring, M. (1994): Bildungsexpansion, Qualifikationsstruktur und Einkommensverteilung - Eine Analyse mit Daten des Mikrozensus und der Beschäftigtenstatistik. In: Lüdeke, R. (Hrsg.): Bildung, Bildungsfinanzierung und Einkommensverteilung II. Berlin, 13-70.
- Bellmann, L./Schasse, U./Wadsworth, J./Wolff, G. (1992): An International Comparison of Employment Tenure. Manuskript. Nürnberg.
- Bender, S./Hilzendegen, J. (1995): Die IAB-Beschäftigtenstichprobe als scientific use file. In: MittAB 1, 76-95.
- Bender, S./Hilzendegen, J./Rohwer, G./Rudolph, H. (1996): Die IAB-Beschäftigtenstichprobe 1975-1990. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 197. Nürnberg.
- Blinder, A.S./Krueger, A.B. (1991): International Differences in Labour Turnover: A Comparative Study with Emphasis on the U.S. and Japan. Paper prepared for the Council on Competitiveness and Harvard Business School project on U.S. corporate investment and the time horizons of American industry.
- Blossfeld, H.-P. (1984): Bildungsexpansion und Tertiarisierungsprozeß: Eine Analyse der Entwicklung geschlechtsspezifischer Arbeitsmarktchancen von Berufsanfängern unter Verwendung eines log-linearen Pfadmodells. In: Zeitschrift für Soziologie 13, 20-44.
- Blossfeld, H.-P. (1986): Career opportunities in the Federal Republic of Germany: a dynamic approach to the study of life-course, cohort, and period effects. In: European Sociological Review 2, 208-225.
- Blossfeld, H.-P. (1987): Karriereprozesse im Wandel der Arbeitsmarktstruktur: Ein dynamischer Ansatz zur Erklärung intragenerationaler Mobilität. In: MittAB 1, 74-88.
- Blossfeld, H.P./Rohwer, G. (1995): Techniques of Event History Modeling - New Approaches to Causal Analysis. Hillsdale.
- Cramer, U. (1985): Probleme der Genauigkeit der Beschäftigtenstatistik. In: Allgemeines Statistisches Archiv 69, 56-68.
- Diekmann, A./Mitter, P. (1984): Methoden zur Analyse von Zeitverläufen. Stuttgart.
- Hartog, J. (1981): Wages and allocation under imperfect information. In: De Economist 129, 311-323.
- Hirshleifer, J. (1973): Where are we in the theory of information? In: American Economic Review 63, 31-39.
- Javanovic, B. (1979): Job Matching and the Theory of Turnover. In: Journal of Political Economy 87, 972-990.
- Johnson, W. R. (1978): A theory of job shopping. In: Quarterly Journal of Economics 92, 261-277.
- Kaplan, E.L./Meier, P. (1958): Nonparametric estimation from incomplete observations. In: Journal of the American Statistical Association 53, 457-481.
- Levine, D. I. (1991): Just-Cause Employment Policies in the Presence of Worker Adverse Selection. In: Journal of Labor Economics 9, 294-305.
- OECD (1993): Employment Outlook. Paris.
- OECD (1994): The OECD Jobs Study. Paris.
- Rohwer, G. (1996): TDA User's Manual – Version 6.0. Berlin.

Schaase, U. (1991): Berufszugehörigkeitsdauer und Mobilität: Eine empirische Untersuchung zur Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen. Frankfurt/New York.

Sachverständigenrat zur Beurteilung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (1996): Reformen voranbringen. Stuttgart und Mainz.

Schmähl, W. (1985): Prozeßproduzierte Längsschnittinformationen zur Einkommensanalyse - Anmerkungen zu den Datenquellen. In: Allgemeines Statistisches Archiv 69, 275-285.

Sengenberger, W. (1987): Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten: Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich. Frankfurt, New York.

Viscusi, W. (1979): A theory of job shopping: A Bayesian perspective. In: Quarterly Journal of Economics 94, 609-614.