

Beschäftigungsstabilität: Entwicklung und Arbeitszufriedenheit

Ergebnisse aus der IAB-Beschäftigtenstichprobe 1975-1997 und der BIBB/IAB-Erhebung

Michael Grotheer und Olaf Struck*

Seit einigen Jahren blicken wir auf eine Diskussion um die Reichweite einer Entstandardisierung von Beschäftigungsformen und Beschäftigungsstabilität. Hier werden *einerseits* tiefgreifende Strukturbrüche, *andererseits* Beständigkeit und Grenzen der Destabilisierung, vor allem in Bereichen qualifizierter, innovativer oder verantwortungsvoller Arbeit konstatiert. Diese Diskussion aufgreifend werden in diesem Beitrag zunächst die Argumente der bislang ergebnisoffenen Debatte nachvollzogen. Im Anschluss wird zweitens die Entwicklung der Beschäftigungsformen anhand des Mikrozensus u.a. sowie die Entwicklung der Beschäftigungsdauer anhand der BIBB/IAB-Erhebung und der IAB-Beschäftigtenstichprobe untersucht. Hier zeigt sich: Die Entstandardisierung der Vertragsformen von Erwerbsarbeit schreitet langsam voran. Empirische Belege für einen tiefgreifenden Strukturbruch zeigen sich jedoch nicht. Vielmehr lassen sich seit den siebziger Jahren erhebliche Anteile kurzzeitiger Beschäftigungsverhältnisse beobachten, wobei allerdings ihr Anteil in den neunziger Jahren stieg. Vor dem Hintergrund dieser Ergebnisse wird in einem dritten Schritt auf der Datengrundlage der BIBB/IAB-Erhebungen 1991/92 und 1998/99 untersucht, welche Merkmale stabile und instabile Beschäftigungsverhältnisse kennzeichnen. Verdeutlicht wird: Hinweise auf betrieblich-funktionale Grenzen einer stetigen Entstandardisierung beschränken sich – entgegen der Annahmen der Beständigkeits- bzw. Begrenzungsthese – auf einen relativ kleinen Kreis stabil Beschäftigter mit Vorgesetztenfunktionen. Die Ausübung qualifizierter, innovativer oder allgemein verantwortungsvoller Tätigkeiten ist Merkmal sowohl kurz- wie längerfristiger Beschäftigungsverhältnisse. In einem vierten Schritt werden diese Analysen durch Untersuchungen zur Arbeitszufriedenheit einzelner Stabilitätsgruppen ergänzt. Hier sind es vor allem ausbildungsadäquat eingesetzte Beschäftigte ohne subjektives Entlassungsrisiko, die höhere Zufriedenheitswerte aufweisen.

Gliederung

- 1 Wandel der Beschäftigungsstabilität
 - 1.1 Thesen zur Reichweite des Strukturwandels am Arbeitsmarkt
 - 1.2 Entwicklungstrends
 - 2 Empirische Befunde zur Vertragsform und Dauer von Beschäftigungsverhältnissen
 - 2.1 Vertragsverhältnisse
 - 2.2 Betriebliche Beschäftigungsdauer
 - 2.3 Überlebensfunktionen betrieblicher Einstiegskohorten
 - 3 Empirische Befunde zu Gruppen betrieblicher Beschäftigungsstabilität
 - 3.1 Merkmale stabiler und instabiler Beschäftigung
 - 3.2 Anteile stabiler und instabiler Beschäftigung im Zeitvergleich
 - 4 Empirische Befunde zur Zufriedenheit
 - 5 Zusammenfassung
- Literatur
- Anhang

1 Wandel der Beschäftigungsstabilität?

In den letzten Jahrzehnten ist der deutsche Arbeitsmarkt – im internationalen Vergleich – immer wieder durch langfristig angelegte Beschäftigungsverhältnisse, kooperative Austauschbeziehungen und eine relativ geringe intersektorale und -regionale Differenzierung nach Beschäftigungsrisiken und Entlohnungsbedingungen charakterisiert worden (Allmendinger 1989, Köhler/ Sengenberger 1983, Felstead/ Jewson 1999). Das Duale System der Berufsausbildung erleichtert den Übergang von der Schule in den Beruf (Mayer 1995, Soskice 1995). Die

* Michael Grotheer ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Sonderforschungsbereich 580 »Gesellschaftliche Entwicklungen nach dem Systemumbruch« an der Friedrich-Schiller-Universität Jena.

Dr. Olaf Struck ist wissenschaftlicher Assistent am Institut für Soziologie an der Friedrich-Schiller-Universität Jena und Projektleiter im Sonderforschungsbereich 580.

Der Beitrag entstand im Rahmen empirischer Vorarbeiten zu eigenen Erhebungen im Projekt B2 »Beschäftigung im Wandel« des Sonderforschungsbereiches und liegt in der alleinigen Verantwortung der Autoren. Er wurde im August 2003 eingereicht und nach der Begutachtung im November 2003 zur Veröffentlichung angenommen. Wir danken den anonymen Gutachtern für hilfreiche Kommentare.

Anteile zwischenbetrieblicher Arbeitsplatzwechsel lagen, gemessen am internationalen Vergleich, eher unter dem Durchschnitt und sie konzentrierten sich nach DiPrete, McManus (1995) und Büchtemann, Schupp, Soloff (1993) auf eine relativ kurze berufliche Anfangsphase. Hieraus wurde gefolgert, Strukturwandel und Arbeitskräfteaustausch werden auf der Basis einer betriebsnahen berufsfachlichen Qualifizierung und staatlich gestützter Anreize zu frühen Altersaustritten aus dem Erwerbsleben vorrangig intergenerational und weniger intragenerational prozediert (Blossfeld 1989; George /Struck 2000; Sackmann 1998).

Vor dem Hintergrund der nachhaltig wirkenden Strukturveränderungen im Wirtschafts-, Sozial- und Beschäftigungssystem sowie im demografischen Gefüge ist es heute allerdings eine offene Frage, *inwieweit sich das »Deutsche Modell« betrieblicher Beschäftigungsstabilität in Richtung flexibler und unsicherer Übergänge verändert* (Beck 1999; Dörre 1997; Hoffmann/Walwei 1998; Kommission für Zukunftsfragen 1996, 1997; Kühl 1990, 1995; Trinczek 1999). Eine Reihe von Anzeichen sprechen für einen Bedeutungsverlust stabiler Beschäftigungsverhältnisse bzw. einen Bedeutungsgewinn offener und marktförmiger Beschäftigungssysteme. Angesichts der Ausweitung von Zeitarbeit, befristeter und geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse und aufgrund der Bedeutung, die einer solchen Entwicklung für die Wirtschafts- und Sozialpolitik, die Betriebsorganisation und die Lebensläufe der Beschäftigten zuzumessen ist, besteht in der Literatur grundsätzlich Einigkeit darüber, *dass* diese Entwicklung genauer zu beobachten ist. Uneinigkeit besteht allerdings darüber, *wie* die Entwicklung in ihrer Reichweite und ihren Ursachen einzuschätzen ist.

Im ersten Teil dieses Aufsatzes werden zunächst kurz die Argumente der Protagonisten und Kritiker eines radikalen Strukturwandels vorgestellt und im Anschluss daran die allgemeinen Rahmenbedingungen der jüngeren Arbeitsmarktentwicklung zusammengefasst (Kap. 1). In einem zweiten Teil wird dann anhand verschiedener Datenquellen die Reichweite der Veränderungen nachgezeichnet (Kap. 2). Hier zeigt sich, dass betriebliche Beschäftigungsdauern in starkem Maße variieren. Vor diesem Hintergrund werden im dritten Teil einzelne Merkmale dauerhafter und stabiler Beschäftigungsverhältnisse im Gegensatz zu kürzeren und instabileren analysiert. Dabei werden zunächst Gruppen unterschiedlich stabiler Beschäftigungsverhältnisse in Bezug auf Einkommen, Statuspositionen, Qualifikation und betriebliche Einsatzmerkmale charakterisiert (Kap. 3). Danach werden im vierten Teil diese Stabilitäts- und Instabilitätsgruppen hinsichtlich ihrer Wirkungen auf berufliche Zufriedenheitsmerkmale untersucht (Kap. 4). Zum Schluss werden die Ergebnisse zusammengefasst.

1.1 Thesen zur Reichweite des Strukturwandels am Arbeitsmarkt

Drei Grundauffassungen können in der Diskussion zu der Reichweite einer Entstandardisierung von Beschäftigungsstabilität unterschieden werden:

1. Nicht wenige Ökonomen und Soziologen – so die Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen (1996, 1997) oder Beck (1999) – prognostizieren einen *radikalen Strukturwandel der Arbeitsmärkte* und eine „Erosion“ der bis dato hohen betrieblichen Beschäftigungssicherheit in der Bundesrepublik.¹ Nach dieser Auffassung sinkt der Anteil der auf Dauer angelegten Vollzeitbeschäftigung, wobei zum Teil erhebliche Folgen für die Einnahmen- und Ausgabenstrukturen der Institutionen der sozialen Sicherung (Bleses/Vobruba 2000; Heinze/Schmid/Strünck 1999; Kohli 1994; Schmähl/Rische 1999; Vobruba 1990, 2000) und für das gesellschaftliche Gefüge insgesamt aufgezeigt werden (Sennett 1998). Ergänzt wird die Strukturwandelthese durch die Auffassung, dass die zeitliche und räumliche Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse nicht nur „neu entstandene Ränder“ kennzeichnet, sondern ebenso zu einer Auflösung der (noch) stabilen Vollzeitbeschäftigung im „Inneren“ der betrieblichen Arbeitsmärkte führt (Seifert 1993; Voß 1997). Dies würde zugleich bedeuten, dass sich Beschäftigungsinstabilität nicht nur auf berufliche Einstiegsphasen beschränkt, sondern zunehmend auch spätere Phasen des Erwerbsverlaufes erfasst.

2. Andere Autoren – so Erlinghagen (2002); Erlinghagen, Knuth (2002); Knuth (2001); Winkelmann und Zimmermann (1998) – konstatieren in der Bundesrepublik eher *Beständigkeiten des betrieblichen Beschäftigungsaustauschverhaltens* oder moderate Differenzierungen (Oschmiansky/Schmid 2000; Schmid 2000) als einen Strukturbruch.² Dabei setzen einige Autoren Grenzmarkierungen gegen eine übergreifende „Erosion“ sicherer und stabiler Beschäftigungsverhältnisse in Bereichen qualitativ höherwertiger Produktions- und Dienstleistungstätigkeiten. In diesem Segment, dessen Beschäftigungsanteil schon in der Vergangenheit stieg und dem auch zukünftig eine quantitativ zunehmende Bedeutung zuzumessen ist (Prognos 1998; Schüssler u.a. 1999; Weidig/Hofer/Wolff 1999), werden in der Regel hohe Qualifikations-, Kooperations- und Motivationspotenziale vorausgesetzt (Baethge/Baethge-Kinsky 1998; Brandes/Weise 1998; Creed/Miles 1996; Heisig 1997; Heisig/Littek 1995; Kern 1997; Schuler/Jackson 1987; Seifert/Pawlowsky 1998). Die These ist, dass diese Potenziale nicht über zeitlich begrenzte Arbeitsbeziehungen aufgebaut werden können. Eine These, die sowohl durch Transaktionskostenansätze wie auch durch Segmentationsansätze hinsichtlich der Erklärung der Existenz und Funktionsweise interner Arbeitsmärkte gestützt wird (siehe etwa Williamson 1990; Williamson/Wachter/Harris 1975; Sengenberger 1987). Insbesondere Ausbau, Einsatz und Erhalt von betriebsspezifischen Qualifikationen werden hier als Voraussetzung interner, d.h. zugleich stabiler Beschäf-

¹ In ähnlicher Weise lassen sich die Arbeiten zur „Erosion“ des so genannten „Normalarbeitsverhältnisses“ lesen, siehe Mückenberger 1985 und Dombois 1999.

² Die Auffassung einer Differenzierung wird auch durch Untersuchungen gestützt, die ihren Blick auf andere Nationen richten, siehe hierzu: Bosch 2000; DIW 2001; Knuth 1998; Hoffmann/Walwei 1998, 2000; Mayer 2000; OECD 1999; Schäfer 2001.

tungsverhältnisse aufgefasst. Darüber hinaus wird von einigen Autoren konstatiert, dass kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse sowie Arbeitsstellenunsicherheit deutlich negativ auf die Arbeitszufriedenheit der betroffenen Beschäftigten wirke (insb. Seifert/Pawlowsky 1998; Borg 1989). Somit werde zur Gewährleistung der „freiwilligen“ Leistungsbereitschaft (Berger/Offe 1984: 92; Deutschmann 2002: 95ff.) auch zukünftig ein bedeutender Anteil betrieblicher Beschäftigungssysteme durch sichere Beschäftigungsstrukturen und kooperative Austauschbeziehungen gekennzeichnet sein. Nur auf der Basis einer durch Beschäftigungssicherheit zum Ausdruck gebrachten Wertschätzung des Arbeitsvermögens der Beschäftigten sei ein produktivitätsfördernder Personaleinsatz sicherzustellen.

3. Insbesondere der Blick auf die betrieblichen Funktions- und (Transaktions-)Kostenerfordernisse unterscheidet diese Perspektive von einer sogenannten „wirtschaftsliberalen“ Sichtweise, in der *institutionell verursachte Beharrungen auf deutschen Arbeitsmärkten* kritisiert werden. Gerade die für eine Erzielung „freiwilliger Leistungsbereitschaft“ für notwendig erachteten betrieblich oder tarifvertraglich vereinbarten sowie staatlich gesetzten Befristungs- und Kündigungsschutzregelungen verhindern – gemäß dieser Auffassung – marktgerechte Beschäftigungsaustausche. So werden dann schleichende Arbeitsmarktveränderungen als mangelnde Anpassungsfähigkeit betrieblicher Beschäftigung an wirtschaftsstrukturelle und konjunkturelle Veränderungen gedeutet (Bertold 2002; Donges 1992).

Diese Grundauffassungen zur Situation des deutschen Arbeitsmarktes stützen sich auf eine Vielzahl von Einzelbefunden über die sozial- und wirtschaftsstrukturellen sowie politisch-rechtlichen Entwicklungen der letzten Jahre. Im Folgenden werden diese Befunde zur Entwicklung der Rahmenbedingungen zur Stabilität und In-Stabilität der Beschäftigungsverhältnisse in vier Punkten zusammengefasst.

1.2 Entwicklungstrends

In aller Regel werden die nachstehend vorgestellten Entwicklungstrends im Zusammenhang mit der These einer tiefgreifenden Veränderung auf dem Arbeitsmarkt angeführt. Im Kontext unseres Interessengegenstandes, d.h. der Frage der Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen, ist dann zu fragen, inwieweit diese Entwicklungen tatsächlich geeignet sind, Wirkungen auf die Dauer und Stabilität von Beschäftigung zu entfalten.

– Erstens werden nachhaltig wirkende *Veränderungen von Nachfrage und Angebot* auf den Arbeitsmärkten festgestellt (Rifkin 1995; Dombois 1999; Engelen-Kefer u.a. 1995). Diesen Annahmen zufolge steht einem Rückgang des Erwerbsarbeitsvolumens eine sozialstrukturell generierte Erhöhung der Zahl der Erwerbspersonen – insbesondere durch Frauen und Zuwanderer – gegenüber. Die Disparität von Nachfrage und gestiegenem Arbeitskräfteangebot habe sich auf der Basis steigender Produktivität, vor allem auch im deutschen Dienstleistungssektor (Klöß/Lichtblau 1998), in hoher Arbeitslosigkeit nieder-

geschlagen. Dadurch komme es in Teilsegmenten des Arbeitsmarktes und in Abhängigkeit des jeweiligen qualifikatorischen Nachfrage- und Angebotsverhältnisses immer wieder zu einer erhöhten Konkurrenz um Arbeitsplätze. Offen ist in diesem Zusammenhang jedoch die Frage, inwieweit derartige Konkurrenzen zu einer Verringerung der Beschäftigungsstabilität bereits Beschäftigter beitragen. Dies hängt u.a. davon ab, ob Unternehmen den Nutzen des Austausches höher einschätzen als die hierdurch entstehenden Kosten. Der Nutzen von Austausch kann sich in einer Senkung des Lohnniveaus und in flexiblen Anpassungsmöglichkeiten entsprechend der Auftragslage ausdrücken. Kosten können durch Suche und Einarbeitung, Leistungs- und Loyalitätsprobleme, Kooperationsverweigerung gegenüber Neueinsteigern usw. entstehen. Die Nutzen-Kosten-Relation ist dann u.a. davon beeinflusst, inwieweit entsprechend qualifizierte Beschäftigte am externen Arbeitsmarkt vorhanden sind, bzw. wie spezifisch die Kompetenzerfordernisse und wie umfassend die Verantwortungs- und Kooperationsanforderungen arbeitsorganisatorisch gestaltet sind (Baden/Kober/Schmid 1996). Darüber hinaus sind Beschäftigte und ihre Interessenvertretungen zur Stabilisierung von Beschäftigungsverhältnissen zu Zugeständnissen hinsichtlich der Arbeitszeit- und Lohnhöhe gegenüber Arbeitgebern bereit. Angesichts dieser variablen Bedingungen gilt, dass zunehmende Konkurrenz um Arbeitsplätze nicht zwingend die durchschnittliche Dauer von Beschäftigungsverhältnissen vermindert.

– Zweitens wird dem *inner- und überbetrieblichen Strukturwandel* eine wichtige Bedeutung beigemessen. So war der Dienstleistungssektor lange Zeit Experimentierfeld und Vorreiter für Teilzeitarbeit, geringfügige Beschäftigung, Leiharbeit, etc. Eine Ursache war die zunehmende Trennung von Öffnungs- und Kundenbetreuungszeiten von einer „Normalarbeitszeit“. Heute sind Produktions- und Dienstleistungstätigkeiten zunehmend in so genannte „systemische Rationalisierungsstrategien“ und hoch flexible Organisations- und Zeitstrukturen eingebettet. Indem solche Strukturen eine autonome Arbeits-, Kooperations-, Zeit- und Ortsgestaltung zulassen oder verlangen, bieten sie Raum für die Nutzung neuer Beschäftigungsformen. Dabei wandelt sich die Struktur der Produkte und Dienstleistungen in kurzfristigen Zyklen (Baetge 2000; Faust u.a. 1994; OECD 1999: 195ff.; Schumann u.a. 1994; Schmid 2000; Sheppard/Tuchinsky 1996; Struck 1998). In Deutschland verbleibende standardisierte Massenproduktion wird zunehmend automatisiert, ein erheblicher Teil gerade dieser Produktion wird ins Ausland verlagert. Ziel ist die Kostensenkung von Entwicklung, Produktion und Vertrieb. Ein Ziel, das aufgrund der gestiegenen weltweiten Konkurrenz und des verstärkten Drucks durch Analysten und Kreditgeber, transparente (Vierteljahres-)Bilanzierungen und Zukunftsstrategien vorzulegen, an Bedeutung gewonnen hat. Die Folgen sind Arbeitsplatzabbau und sinkende berufliche Chancen für un- und angelernte Arbeitskräfte (Reinberg/Hummel 2003). Daneben werden die komplexeren Güter- und Dienstleistungstätigkeiten zunehmend in Netzwerken und damit raumübergreifend sowie zeitnah produziert und koordiniert. Diese Entwicklung wird durch sinkende Trans-

aktionskosten befördert. Geringere Transportkosten, die Möglichkeiten der neuen Informationstechnologie³ wie auch die höheren schulisch und in der Weiterbildung vermittelten Qualifikationen und nicht zuletzt die weltweit gesteigerten gegenseitigen kulturellen Erfahrungen und Kenntnisse ermöglichen es, Produktions- und Wissensströme kurzfristiger, räumlich unabhängiger und zum Teil weltweit miteinander zu verbinden. Produktion und Planung orientieren sich dabei eng an flexiblen Absatzmärkten. Im Zuge einer spezialisierten Qualitätsproduktion wird dann, im Gegensatz zur Massenproduktion, die Lagerhaltung von Material und Fertigungsprodukten vermieden. Eine derart eingeschränkte Elastizität der Produktion kann in eine Beschäftigungsstrategie münden, in der die betriebliche Personalpolitik schneller als bisher durch Beschäftigungsaustausch reagiert. Dabei handelt es sich um einen Prozess, der durch einen Trend zu kleineren Betrieben und Einheiten noch verstärkt werden könnte (Sengenberger/Loveman/Piore 1990; Schmidt 1995). Wie wir jedoch zuvor gesehen haben, gelten die selben Strukturwandelsbedingungen einer Reihe von Autoren gerade als ein wichtiges Argument dafür, auf die Grenzen der Entgrenzung zu verweisen. Mit den skizzierten Veränderungen würden Aufgabenkomplexität sowie Loyalitäts- und Kooperationsnotwendigkeit steigen. Hinzu kommt, dass gerade qualifizierten und motivierten Beschäftigten die Bereitschaft und Kompetenz zugemessen wird, Absatz- und Entwicklungsbedingungen mitzugestalten und Rationalisierungen mitzuvollziehen. Dabei sind die Kritiker der Strukturbruchthese der Auffassung, dass die Förderung und der Erhalt von Leistungsmotivation, Kooperation und betriebsverwertbarer Qualifikation vor allem durch stabile und dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse gesichert werden können. Wie zuvor schon die Angebot-Nachfrage-Relation, scheinen auch die strukturellen Produktionsveränderungen keine einfachen Kausalschlüsse in Richtung einer Steigerung oder Minderung stabiler Beschäftigung zuzulassen.

– Drittens *wünscht ein Teil der Beschäftigten selbst beruflich flexibel zu handeln*, etwa um sich beruflich oder in Abstimmung mit privaten Bedingungen verändern zu können. Mit der Absicherung von Lebensrisiken durch die Institutionen des Wohlfahrtsstaates ist es Individuen zum Teil ermöglicht, Bindungen im Lebensverlauf flexibel zu gestalten. Zugleich haben sich vorberufliche Sozialisations- und Bildungsphasen verlängert.⁴ Im Kontext dieser Entwicklungen haben eigenständige biografische Orientierungen an Bedeutung gewonnen. In diesem Sinne verweist etwa Baethge auf einen neuen Sozialtypus des „modernen Arbeitnehmers“, der ein individualistisches Handlungskonzept hervorbringt, „mit dezidierten Ansprüchen an Selbstentfaltung und Selbstdarstellung in der Arbeit wie im Privatleben“ (Baethge 1994: 720). In Abhängigkeit der jeweiligen Chancen am Arbeitsmarkt und der erlebten Arbeitsform sind dann Erwerbspersonen zunehmend in die Lage versetzt, beruflich-flexible Wege zu beschreiten. Ungeklärt ist allerdings, in welchem Umfang Beschäftigte bereit und in der Lage sind, ihre Ansprüche tatsächlich umzusetzen, bzw. in welchem Maße sich eine solche Umsetzung in höherer Arbeitsmarktmobilität ausdrückt.

– Viertens beeinflussen *rechtliche und institutionelle Kontextbedingungen* die Entwicklung der Erwerbsformen. Nach wie vor sind die Bemessungsgrundlagen der wichtigsten sozialpolitischen Institutionen (etwa Rente oder Arbeitslosenunterstützung) an der „herrschenden Fiktion langfristiger Normalarbeitsverhältnisse“ (Mückenberger 1985: 422 u. 432f.) orientiert. Doch gleichzeitig haben Änderungen von Schutzrechten (wie etwa Neuregelungen des Kündigungsschutzes oder die erweiterten Spielräume im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung und der befristeten Beschäftigung und nicht zuletzt die Erhöhung der Sozialversicherungsbeiträge und ein damit verbundener Kostenanstieg sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung) einen förderlichen Einfluss auf so genannte „atypische“ Beschäftigungsformen. Darüber hinaus wird auf das neue programmatische Verständnis in der staatlichen Sozial- und Arbeitsmarktpolitik hingewiesen („initiative employability“, Gazier 1999), nach dem Arbeitnehmer zu „Unternehmern“ ihrer „eigenen Arbeitskraft“ (Zukunftskommission 1997) bzw. zu „Arbeitskraftunternehmern“ (Voß/Pongratz 1998) werden. Ziel ist es, eine nicht durch den Betrieb begrenzte Karriere von Arbeitnehmern zu unterstützen, indem man lebenslanges Lernen und unternehmerische Existenzgründungen u.ä. fördert. Häufig wird dabei ein nicht regulierter Arbeitsmarkt als positiv bewertet, da er die Übergangsmobilität zwischen Betrieben und von der Erwerbslosigkeit in Beschäftigung erleichtert. Deutlicher als bisher wird darüber hinaus auch im Sozialgesetzbuch III⁵ (wie auch in den Wahlprogrammen von SPD, CDU/CSU, FDP und Bündnis 90/Die Grünen zu den Bundestagswahlen 1998 und 2002 sowie im Bericht der Hartz-Kommission und der Agenda 2010) die „Eigenverantwortung“ der Arbeitnehmer hervorgehoben, wobei „Zumutbarkeiten“ von Arbeit, schon in dem am 1.1.1998 in Kraft getretenen Sozialgesetzbuch III, konkret an eine Reihe von Sanktionen geknüpft worden sind.

Die hier zusammengefassten sozial- und wirtschaftsstrukturellen sowie rechtlichen und politischen Entwicklungstrends haben zweifellos die betrieblichen Spielräume für eine mobilere und flexiblere Beschäftigung erweitert. Hierüber besteht weitgehende Einigkeit zwischen jenen, die einen *radikalen Strukturwandel der Arbeitsmärkte* und eine „Erosion“ einer hohen Beschäftigungssicherheit konstatieren, und jenen, die *betrieblich bedingte Beständigkeiten* betonen und Grenzen der Entgrenzung bestimmen. Insbesondere jene, die *institutionelle Beharrungen* am Arbeitsmarkt kritisieren, fordern weitergehende rechtliche „Re-Regulierungen“ in Richtung größerer Handlungsspielräume von Arbeitsmarktakteuren. Nach ihrer Auffassung sind rechtlich-politische Korsettstangen zu

³ Zur Abnahme von Transaktionskosten durch IuK-Technologien – siehe Shapiro, Varian (1998). Troll (2000) zeigt, dass sich der Anteil der programmgesteuerten Arbeitsmittel an bundesrepublikanischen Arbeitsplätzen von 14% in 1979 auf 62% zu Beginn 1999 gesteigert hat.

⁴ So hat sich das durchschnittliche Eintrittsalter westdeutscher Jugendlicher in das Erwerbsleben von 20,2 Jahre in 1975 auf 24 Jahre in 1995 erhöht – siehe Reinberg, Hummel (1999: 40).

⁵ Siehe hier vor allem § 2 und allgemein Sell (1998).

entfernen und Bindungen zu lockern, um den betrieblichen Arbeitsmärkten eine freiere Atmung in Zeiten konjunktureller und struktureller Auf- und Abschwünge zu ermöglichen.

Weitgehend unberücksichtigt bleibt jedoch in allen drei Grundauffassungen, dass schon heute nicht jeder Spielraumgewinn in Richtung einer höheren *externen* numerischen Flexibilität von Unternehmen und Erwerbstätigen in gleicher Richtung mitvollzogen wird. Die angedeuteten Entwicklungstrends und nicht zuletzt die politisierbare Symbolkraft steigender Arbeitslosigkeit ermöglichten es Unternehmen ebenso, den Druck zur Umsetzung *interner* Flexibilisierung zu erhöhen. Zu berücksichtigen ist, dass numerische Flexibilisierung über betriebliche Ein- und Austritte vielfach in einem funktionalen Äquivalenzverhältnis zu internen (arbeitszeitlichen, qualifikatorischen u.a.) Anpassungsmaßnahmen stehen (Semlinger/Frick 1995). Dabei kann der Nutzen interner Flexibilisierung den Nutzen numerischer Anpassungen durchaus übersteigen (Carstensen 1999). Und so bleibt angesichts der genannten funktional äquivalenten Beschäftigungsstrategien die Antwort auf die Frage zunächst offen, inwieweit hinsichtlich der unternehmerischen Gestaltung der Dauer und Vertragsformen tatsächlich von einer tiefgreifenden Veränderung gesprochen werden kann.

2 Empirische Befunde zur Vertragsform und Dauer von Beschäftigungsverhältnissen

Je nach Auffassung werden in der Literatur unterschiedliche Datengrundlagen zur Stützung der jeweiligen Argumentation einbezogen und zum Teil verschieden interpretiert. Interpretationen in Richtung eines tiefgreifenden Strukturwandels beziehen sich zumeist auf die empirische Entwicklung der Vertragsformen und konstatieren vor diesem Hintergrund ein erodiertes Normalarbeitsverhältnis. Demgegenüber beziehen sich jene, die Beständigkeiten des betrieblichen Austauschverhaltens konstatieren, vor allem auf Untersuchungen zur zeitlichen Konstanz durchschnittlicher betrieblicher Beschäftigungsdauern.

2.1 Vertragsverhältnisse

Betrachten wir zunächst die Entwicklung der Vertragsverhältnisse (Abbildung 1). Hier zeigt sich: Der Sockel der sogenannten „Normalarbeitsverhältnisse“ ist in Westdeutschland in den letzten 15 Jahren um etwa 7% geschrumpft und umfasste in 2000 noch 52,2% der Erwerbstätigen. Verringert hat sich vor allem im Zuge des Einstellungsstopps der Länder und Gemeinden und der Verringerung der Truppenstärke die Zahl der Beamten und Soldaten. Ihr Anteil sank in dem genannten Zeitraum um 1,6% auf nunmehr 6,8% an der Gesamtbeschäftigtenzahl. In Ostdeutschland zeigt sich diesbezüglich eine etwas andere Entwicklung. Die noch aus DDR-Zeiten höheren Anteile an so genannten „Normalarbeitsverhältnissen“ verminderten sich zwischen 1991 und 2000 deutlich um 12%, betragen jedoch in 2000 immerhin noch 58%. Ursache hierfür sind vor allem die geringeren Anteile insbesondere von Frauen in Teilzeitarbeit, deren Erwerbs-

präferenzen sich u.a. aufgrund von zum Teil geringeren Einkommen und den schwierigen arbeitsmarktstrukturellen Sonderbedingungen im Vergleich zu Westdeutschland, stärker an einer haushaltseinkommenssichernden Vollzeitbeschäftigung ausrichten. Darüber hinaus stieg der Anteil der nach der Wende neu verbeamteten Staatsdiener u.ä. von 1,6% im Jahre 1991 stetig auf 4,4% im Jahre 2000. Insgesamt lassen sich diese Entwicklungen in Ost- und Westdeutschland in Richtung einer Konvergenz interpretieren.

Jenseits des sogenannten „Normalarbeitsverhältnisses“ haben sich in Westdeutschland vor allem die Anteile der befristeten Verträge (von 3,2% auf 5,7%), der Leiharbeit (von 0,2% auf 1%), der Teilzeitarbeit (von 9% auf 11,7%) und der geringfügigen Beschäftigung (2,4% auf 7,3%) erhöht. Allein der Anteil der Selbständigen blieb vergleichsweise stabil und betrug im Jahre 2000 etwa 11,3%. Differente Strukturen sehen wir wiederum in Ostdeutschland. Hier verdeutlicht sich zunächst, dass insbesondere die Bemühungen der Bundesanstalt für Arbeit und der Länder um eine Erhöhung der Ausbildungsquote positive Effekte gezeigt hat. Der noch in 1991 geringe Anteil der Auszubildenden stieg von 3,4% auf 6,2%. Damit liegt er seit einiger Zeit deutlich über dem westdeutschen Wert. Diese Anstrengungen leisten einen wichtigen Beitrag, um die geburtenstarken Ost-Jahrgänge in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Hinsichtlich der so genannten „atypischen“ Vertragsformen verdeutlichen sich auch in Ostdeutschland steigende Anteile, die jedoch – wie erwähnt – im Bereich der Teilzeitarbeit fortwährend deutlich hinter den Anteilen in Westdeutschland zurückbleiben. Deutliche Ost-West-Unterschiede bestehen zwischen den Anteilen der befristeten Beschäftigung. Diese Differenz ist zu etwa zwei Dritteln das Resultat der in Ostdeutschland vergleichsweise höheren Anteile an ABM und SAM. Gleichwohl verweisen diese Zahlen auf eine, im Vergleich zum Westen, differente Beschäftigungspraxis. Vor dem Hintergrund der wirtschaftlich unsicheren Situation werden auch neben der förderpraxisbedingten Befristung überproportional viele Arbeitnehmer zunächst auf Zeit rekrutiert. Dabei blieb der Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnisse mit etwa 10,5% über die Zeit hinweg vergleichsweise stabil, obgleich sich der Anteil der ABM/SAM-Beschäftigung um ein Drittel im Jahr 2000 im Vergleich zur Hochphase 1998 verringerte (Jaenichen 2002).

Bei einer Betrachtung der Gesamtentwicklungen auf Vertragsebene fällt es schwer, von einem radikalen Strukturwandel der Arbeitsmärkte bzw. einer „Erosion“ der bis dato hohen betrieblichen Beschäftigungssicherheit in der Bundesrepublik zu sprechen. Allerdings verdeutlicht sich eine zumeist moderate Steigerung und zunehmende Differenziertheit von „atypischen“ Beschäftigungsformen, sowohl bezüglich der Arbeitszeit als auch hinsichtlich der Vertragsform der Erwerbsarbeit. Hier handelt es sich um erste Hinweise darauf, dass sich die Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen in den 90er Jahren verringert haben könnte.

Nun bietet die Betrachtung von Vertragsformen jedoch ein unvollständiges Bild über die Entwicklungen von Be-

Abbildung 1: Entwicklung der Vertragsformen in Ost- und Westdeutschland¹

Entwicklung der Vertragsformen in Westdeutschland 1985–2000						
	1985	1991	1993	1995	1998	2000
Normalarbeit (Angestellte, Arbeiter, Vollzeit, unbefristet)	59,30%	57,46%	57,32%	56,13%	53,32%	52,17%
Anderere Formen abhängiger Vollzeitbeschäftigung (Beamte, Soldaten)	8,40%	8,16%	7,90%	7,72%	7,33%	6,79%
Auszubildende	5,80%	4,38%	4,11%	3,73%	3,74%	4,04%
befristete Beschäftigung ohne Leiharbeit	3,20%	5,12%	4,80%	5,03%	5,57%	5,68%
Leiharbeit	0,20%	0,36%	0,30%	0,43%	0,70%	0,96%
Teilzeit ohne geringfügige Beschäftigung	9,00%	10,08%	11,23%	11,87%	11,00%	11,72%
Geringfügige Beschäftigung	2,40%	3,65%	3,53%	3,75%	6,68%	7,33%
Selbständige und mithelfende Familienangehörige	11,80%	10,80%	10,81%	11,33%	11,67%	11,31%
Gesamt	100,10%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Entwicklung der Vertragsformen in Ostdeutschland 1991–2000						
	1991	1993	1995	1998	2000	
Normalarbeit (Angestellte, Arbeiter, Vollzeit, unbefristet)	72,01%	67,82%	63,04%	59,52%	57,94%	
Anderere Formen abhängiger Vollzeitbeschäftigung (Beamte, Soldaten)	1,16%	1,99%	2,76%	3,94%	4,22%	
Auszubildende	3,39%	5,27%	5,01%	6,54%	6,25%	
befristete Beschäftigung ohne Leiharbeit	10,36%	10,49%	11,23%	10,09%	10,64%	
Leiharbeit		0,12%	0,37%	0,60%	0,76%	
Teilzeit ohne geringfügige Beschäftigung	7,45%	7,12%	9,19%	7,81%	8,25%	
Geringfügige Beschäftigung	1,07%	0,53%	0,97%	2,93%	3,29%	
Selbständige und mithelfende Familienangehörige	4,56%	6,65%	7,44%	8,57%	8,66%	
Gesamt	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	

Quellen: Statistisches Bundesamt: Fachserie 1. Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Reihe 4.1.1 Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit. Ergebnisse des Mikrozensus. Zudem für Geringfügige Beschäftigung: Statistisches Bundesamt Bonn. Referat IX B2 und für Leiharbeit: Bundesanstalt für Arbeit, Landesarbeitsamt Nord, Referat Information, Controlling und Forschung.

¹ Anmerkungen: (1) Aufgrund von Rundungen ergeben sich in Einzelfällen geringe Abweichungen bei der Gesamtsumme. (2) Sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer im Wirtschaftszweig Arbeitnehmerüberlassung (Leiharbeit): 1985 bis 1997 Wirtschaftszweig 865 nach WS 73; ab 1998 Wirtschaftszweig 745 nach WS 93. (3) Für Ostdeutschland wurde die Arbeitnehmerüberlassung (Leiharbeit) erst ab 1993 erhoben. (4) 1996 veränderte Leitfragen im Mikrozensus, woraus ein überzeichneter Anteilsrückgang des Normalarbeitsverhältnisses resultiert – siehe dazu Hoffmann, Walwei (1998).

schäftigungsverhältnissen. Sogenannte „atypische“ Beschäftigung ist nicht zwingend instabil. Beispielsweise unterscheidet sich die Dauer von Teilzeitbeschäftigung nicht von der Dauer sogenannter „normaler“ Beschäftigung (Erlinghagen/Knuth 2002: 37) und befristete Beschäftigung mündet als verlängerte Probezeit bei Berufseinsteigern nicht selten in unbefristete Verträge usw. Auf der anderen Seite müssen auch die hier als „Normalarbeitsverhältnis“ titulierte unbefristete Vollzeit-Beschäftigungsformen nicht zwingend stabil sein (Cramer 1986). Somit ist die Beobachtung von Beschäftigungsstabilität und -instabilität um weitere Perspektiven zu ergänzen.

2.2 Betriebliche Beschäftigungsdauer

Betrachten wir vor diesem Hintergrund die Dauer der betrieblichen Beschäftigung anhand der BIBB/IAB-Erhebungen 1998/99 im Vergleich zu 1991/91, dann zeigt

sich: Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer (gemessen an einem Stichtag und damit rechtszensiert) sank in Westdeutschland in den 90er Jahren nur leicht von 11,6 auf 11,0 Jahre (Abbildung 2).⁶ Ein Befund, der nach Angaben von Auer und Cazes (2000) weitgehend bestätigt wird.

Es sind solche Hinweise einer Beständigkeit von Beschäftigungsverhältnissen, die Kritiker gegenüber den Protagonisten einer Strukturbruchthese in der Diskussion

⁶ Eine Kontrolle der Altersstruktur der zwei BIBB/IAB-Erhebungen zeigt, dass das durchschnittliche Alter der Erwerbstätigen (1991/92 = 40,56 und 1998/99 = 40,57) nur leicht gestiegen ist und somit der Rückgang der durchschnittlichen Dauer nicht durch eine andere Alterszusammensetzung der Stichproben zustande gekommen ist. Darüber hinaus blicken wir zu beiden Zeitpunkten auf moderate Wachstumsphasen der bundesrepublikanischen Wirtschaft, so dass auch ein gesonderter Einfluss einer spezifischen Konjunkturphase ausgeschlossen werden kann.

Abbildung 2: Betriebszugehörigkeitsdauer kategorisiert (in Prozent) und im Durchschnitt (in Jahren)¹

Durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer (mit Beamten)							
		1991/92			1998/99		
		West	Ost	Gesamt	West	Ost	Gesamt
Kategorisiert:	Bis 2 Jahre	18,30%	27,00%	20,90%	24,90%	33,80%	26,60%
	3 bis 5 Jahre	15,40%	10,80%	14,00%	15,30%	19,20%	16,10%
	6 bis 9 Jahre	12,90%	10,40%	12,10%	18,00%	22,80%	18,90%
	10 bis 15 Jahre	17,20%	16,90%	17,10%	15,00%	7,10%	13,50%
	16 bis 20 Jahre	10,20%	9,70%	10,10%	9,80%	5,20%	8,90%
	Länger als 20 Jahre	26,20%	25,50%	25,90%	17,00%	11,80%	16,00%
Gesamt:	Anzahl der Personen	24090	10187	34277	24348	5824	30172
	In Prozent	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Durchschnitt in Jahren		11,57	11,46	11,54	10,98	8,33	10,50
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer (ohne Beamte)							
		1991/92			1998/99		
		West	Ost	Gesamt	West	Ost	Gesamt
Kategorisiert:	Bis 2 Jahre	19,90%	28,40%	22,50%	26,80%	34,40%	28,40%
	3 bis 5 Jahre	16,80%	11,40%	15,70%	16,30%	19,20%	16,90%
	6 bis 9 Jahre	14,10%	11,00%	13,10%	18,80%	22,60%	19,60%
	10 bis 15 Jahre	18,70%	17,90%	18,50%	15,20%	7,10%	13,50%
	16 bis 20 Jahre	11,10%	10,30%	10,90%	9,00%	5,10%	8,20%
	Länger als 20 Jahre	19,40%	21,00%	19,90%	13,90%	11,60%	13,40%
Gesamt:	Anzahl der Personen	21951	9576	31527	21949	5674	27623
	In Prozent	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Durchschnitt in Jahren		11,58	11,46	11,54	10,08	8,24	9,70

Quelle: BIBB/IAB-Erhebung 1991/92 und 1998/99, eigene Berechnungen.

¹ In der Erhebung 1998/99 wurde nach dem Jahr der Beschäftigungsaufnahme und in der Erhebung 1991/92 nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit gefragt. Zur Vergleichbarkeit wurden in der Erhebung 1998/99 über die Jahresangabe die Dauer nach folgender Formel ermittelt. Betriebszugehörigkeitsdauer = 1999 – Eintrittsjahr – 0,5. Wir unterstellen damit, dass der Durchschnitt der Beschäftigten in der Mitte des jeweiligen Jahres das Arbeitsverhältnis begonnen hat. In einem zweiten Schritt wurden diejenigen, die ihr Beschäftigungsverhältnis 1999 begonnen haben, auf 0 gesetzt. Da die Befragung um die Jahreswende November 1998 bis März 1999 erfolgte, wird damit die leichte Überschätzung der Ende 1998 Befragten weitgehend ausgeglichen. In der Erhebung 1991/92 wird die Dauer in Jahren abgefragt. Hier gehen wir davon aus, dass die Dauer gleichermaßen über und unterschätzt wird.

berücksichtigt sehen wollen. In den Betrieben – so ihr Argument – bestehen nicht selten formelle oder informelle Übereinkünfte zur Gewähr von Beschäftigungssicherheit, wodurch eine loyale Kooperation, Verantwortungsbereitschaft und Qualifikation befördert werde.

Auf dieser Basis sind Betriebe in der Lage, ein ausreichendes Maß an innerbetrieblicher Flexibilität – und hier vor allem durch flexible und variable Arbeitszeiten (Bosch 2001; Lehdorf 2001) – sicherzustellen. Dementsprechend greifen Unternehmen deutlich weniger, als in der Erosionsdebatte befürchtet, auf den externen Markt zurück (Erlinghagen/Knut 2002 und Erlinghagen 2002 sprechen mit Blick auf die Daten von Auer/Cazes 2000 und eigenen Untersuchungen der IAB-Beschäftigten-

stichprobe 1975-1995 gar von einer Tendenz zur Stabilisierung von Beschäftigung). Doch ist ein solcher Befund wirklich zutreffend? Was verbirgt sich hinter dem Ergebnis einer zeitlich relativ konstanten Betriebszugehörigkeitsdauer von durchschnittlich etwa 11 Jahren?

Zunächst einmal verändert sich das Bild allein schon dadurch, dass im zuvor genannten Ergebnis Beamte mitberücksichtigt wurden. Betrachten wir die durchschnittlichen Betriebszugehörigkeitsdauern im Westen ohne die Gruppe der Beamten, dann vergrößern sich die Differenzen (Abbildung 2). 1991/92 waren es dann noch 11,6 Jahre, 1998/99 aber nur noch knapp 10,1. Unternehmen greifen offenkundig in zunehmend stärkerem Maße auf den externen Markt zurück, als die Wortführer einer Bestän-

digkeitsthese betrieblicher Austausch annehmen. Im Verlauf der 90er Jahre stieg der Anteil der kurzfristigen Beschäftigungsverhältnisse ohne Beamte im Westen von knapp 20% auf knapp 27%. Zugleich sanken die Anteile der Gruppen über 10 Jahre Beschäftigungszugehörigkeit.

Im *Ergebnis* lassen sich also sowohl die Entwicklung der Vertragsverhältnisse wie auch der durchschnittlichen betrieblichen Beschäftigungsdauer als langsam fortschreitende Erosion der Beschäftigungsstabilität und als Trend zu offeneren Beschäftigungssystemen interpretieren.

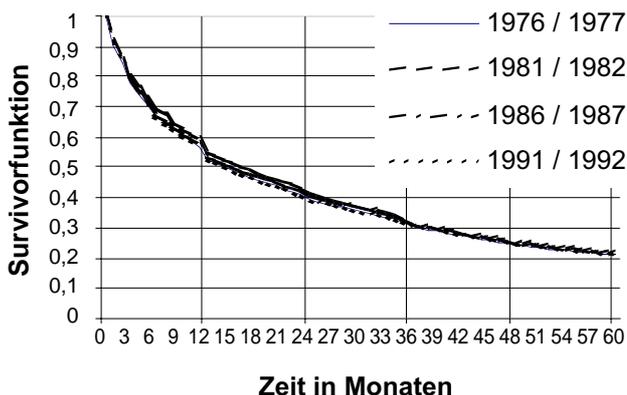
Lange Zeit waren Vertragsverhältnisse und die durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauern die zentralen Argumentationsgrundlagen der Diskussion um die Zukunft des Arbeitsmarktes. Angesichts der hohen Aggregatebene dieser Kennziffern soll im Folgenden versucht werden, etwas tiefer in die empirische Argumentationsbasis vorzudringen. Hierfür werden zunächst die Überlebensfunktionen betrieblicher Einstiegskohorten untersucht, um zu zeigen, in welchem Umfang vor allem kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse das Geschehen am Arbeitsmarkt kennzeichnen und welche Risiken hierbei für unterschiedliche Altersgruppen bestehen.

2.3 Überlebensfunktionen betrieblicher Einstiegskohorten

Anhand der IAB-Beschäftigtenstichprobe 1975-1997 (Regionalfile) wird zunächst geprüft, wie lange Beschäftigte in Betrieben verbleiben.⁷ Um Zensurprobleme zu vermeiden, wurden Beschäftigungsverhältnisse betrachtet die zum 1.1.1976 oder später begonnen wurden. Die folgenden Überlebensfunktionen im Status Betriebszugehörigkeit weisen aus, nach wie vielen Monaten ein neu begonnenes Beschäftigungsverhältnis beendet wurde.

Im Ergebnis zeigt sich, dass knapp 60% der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse nach zwei Jahren und weitere 20% nach fünf Jahren enden (Abbildung 3). Zu beachten ist, es handelt sich um selektive und ungenaue Zahlen. Selektiv, da stabile Beamte sowie vermutlich instabilere nicht-sozialversicherungspflichtige Beschäftigte fehlen. Darüber hinaus haben wir einmalige Beschäftigungsverhältnisse von unter einem Monat ausgeschlossen. Ungenau sind die Zahlen, weil in der zugrundegelegten IAB-Stichprobe eine unpräzise Vergabepraxis von Betriebsnummern die Zahl der hierauf basierenden Ein- und Austritte in Betriebe überschätzt. Gleichwohl: Interessant ist, dass der Instabilitätsbefund für die 1976-77er Eintrittsgruppe ebenso gilt wie für später begonnene Beschäftigungsverhältnisse. Auch die 1985 beschlossene Rücknahme des Kündigungsschutzes und die schon zu Beginn der 90er Jahre einsetzende Zunahme befristeter AB-Maßnahmen zeigen in Westdeutschland keine Wirkungen in Richtung einer steigenden Austrittsrate innerhalb der ersten zwei Jahre nach Beschäftigungsbeginn. Die Ausweitung befristeter Vertragsverhältnisse ersetzt in der betrieblichen Praxis unbefristete Verträge, ohne dass es insgesamt zu einer höheren Ausstiegsrate kommt. Vor dem Hintergrund der oben skizzierten Diskussion um einen radikalen Strukturbruch der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten verdeutlicht sich, dass eine

Abbildung 3: Überlebensfunktionen betrieblicher Einstiegskohorten



Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe (Regionalfile) 1975-1997.

„Erosion“ zumindest bis Anfang der 90er Jahre nicht fortgeschritten ist (so auch schon Erlinghagen 2002; Erlinghagen/Knuth 2002).⁸ Der Prozess einer stetigen Erosion setzte also erst in den 90er Jahren ein.

Darüber hinaus zeigen die Ergebnisse aber auch: Viele Arbeitsplätze sind mit Beschäftigten besetzt, die nicht allzu lange im Betrieb verbleiben. Aus diesem Blickwinkel ist das Beschäftigungssystem schon seit langem und sehr deutlich durch numerische Flexibilität gekennzeichnet. Unterhalb der hohen Aggregatebenen von Vertragsformen und durchschnittlicher Dauer zeigt sich eine schon seit langem existierende Dynamik am Arbeitsmarkt (Cramer 1986). Lediglich einem jeweils relativ kleinen Anteil von Neueinsteigern ist es ermöglicht, längerfristig im Unternehmen zu bleiben. Hier handelt es sich um einen Tatbestand, der zum einen in den zuvor vorgestellten Thesen zur Reichweite des Strukturwandels am Arbeitsmarkt nicht berücksichtigt ist und der zum anderen auch in der Arbeitsmarkttheorie, die vorrangig die Erklärung interner Märkte in den Vordergrund stellte, bislang unthematisiert geblieben ist.

Die hohen Anteile kurzzeitiger Beschäftigung spiegeln ein erhebliches numerisches Flexibilitätspotenzial wider. Deutet sich hier an, dass der Arbeitskräfteaustausch und damit der Strukturwandel innerhalb und zwischen Betrieben und Branchen weniger als vermutet intergenerational

⁷ Wir greifen dabei auf eine Analysestrategie zurück, die auch von Erlinghagen und Knuth (2002) anhand der etwas älteren Stichprobe 1975-1995 angewendet wurde. In ihren bislang veröffentlichten Untersuchungsergebnissen wurden allerdings keine altersgruppenspezifischen Überlebensfunktionen vorgestellt. Ebenso bleibt die Altersselektivität von Einstiegen unberücksichtigt. Wir haben deshalb ihre Untersuchungen um solche Analysen ergänzt und dabei zudem die Möglichkeit des näher an die Gegenwart heranreichenden Datenfensters des Regionalfiles 1975-1997 der Stichprobe genutzt.

⁸ Erlinghagen und Knuth (2002) zeigen darüber hinaus, dass zwischen den Geschlechtern keine Unterschiede hinsichtlich der Überlebensfunktionen bestehen. Unterschiede ermittelten sie allerdings zwischen beruflichen Qualifikationsgruppen. Insbesondere Beschäftigungsverhältnisse von Personen ohne Berufsausbildung erweisen sich als instabiler.

vollzogen wird? Sind die von „wirtschaftsliberalen“ Kritikern hervorgehobenen Beharrungen geringer, als von ihnen selbst konstatiert (so auch Erlinghagen 2002: 83f.)? Hinweise zur Beantwortung dieser Frage bietet u.a. eine alterselektive Betrachtung der Ein- und Austritte in Unternehmen.

Eine Reihe von Autoren (DiPrete/McManus 1995; Büchtemann/Schupp/Soloff 1993) haben – wie eingangs erwähnt – darauf hingewiesen, dass sich höhere Mobilität vor allem in einer relativ kurzen beruflichen Anfangsphase von noch jungen Arbeitnehmergruppen zeigt. Im Grundsatz würde damit der Austausch am betrieblichen Arbeitsmarkt und damit der Strukturwandel intergenerational bewältigt, da eher jüngere Altersgruppen nach einer gewissen Mobilitäts- und Anpassungsphase in stabile Beschäftigungsverhältnisse eintreten, die sie dann sehr lange und mitunter bis zum Ruhestand innehaben. Als Ursache jugendzentrierter Mobilität werden Senioritätsnormen in betrieblichen, tariflichen oder gesetzlichen Arbeitnehmerschutzrechten sowie berufliche Ausbildungs-, Such- und Einpassungsphasen genannt, die im Zusammenhang mit einer lebensphasenspezifisch höheren Mobilitätsmöglichkeit und Mobilitätsbereitschaft in jüngeren Jahren stehen.

Betrachten wir vor diesem Hintergrund zunächst die Anteile von Altersgruppen an Eintritten in ein neues Beschäftigungsverhältnis. Hier zeigt sich gemäß der intergenerationalen Austauschthese, dass der Anteil der unter 35-Jährigen gegenüber den 35- bis 54-Jährigen und vor allem gegenüber den über 54-Jährigen deutlich überwiegt (Abbildung 4). Intragenerationale Austausche wären durch Eintritte älterer Beschäftigter gekennzeichnet. Doch haben jüngere Erwerbspersonen gegenüber mittleren und älteren Gruppen deutlich bessere Chancen ein neues Beschäftigungsverhältnis zu beginnen.

Die sich hierin ausdrückenden Risiken für ältere Arbeitnehmergruppen veranschaulichen sich darüber hinaus, wenn der Blick auf die Austritte der drei Altersgruppen gerichtet wird (Abbildung 5). Hier zeigt sich zunächst, dass neubegonnene betriebliche Beschäftigungsverhältnisse in den Einstiegsjahren 1976/77 bis 1986/87 der jüngeren Altersgruppe kaum schneller beendet sind als Beschäftigungsverhältnisse der zwei älteren Altersgruppen. Nach fünf Jahren betragen die Differenzen zwischen den Gruppen lediglich etwa 5%. Doch schon 1986/87, aber vor allem 1991/92 verdeutlicht sich (jetzt in Ost- und Westdeutschland) dann allerdings, dass die vergleichsweise kleine Zugangsgruppe der älteren Beschäftigten sogar häufiger als die zwei jüngeren Altersgruppen die Unternehmen verlassen. Kurz gesagt: Intragenerationale Austauschprozesse (mittlerer und älterer Beschäftigtengruppen) sind deutlich seltener und im Falle des (Wieder)Eintritts in der Mehrzahl auf kürzere Beschäftigungsphasen beschränkt.

Deutlich höhere Einstiegszahlen der jüngeren Beschäftigten und die periodenübergreifend hohen und relativ altersunspezifischen Austritte führen im Mittel zu einer kontinuierlichen Wiederverjüngung der Belegschaften. Gleichzeitig münden aus der anteilig deutlich größeren

Abbildung 4: Neu begonnene Beschäftigungsverhältnisse und Gesamtzahl der Beschäftigungsverhältnisse (Personen)

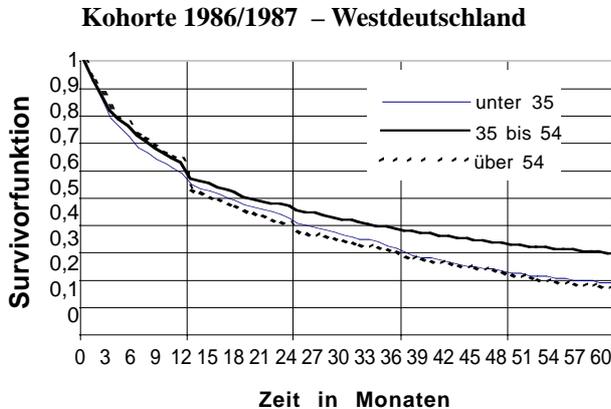
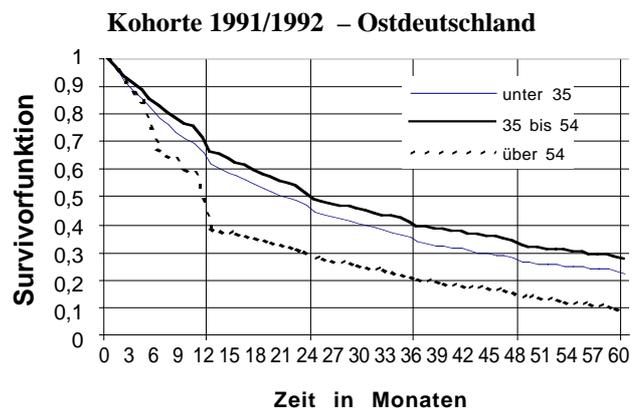
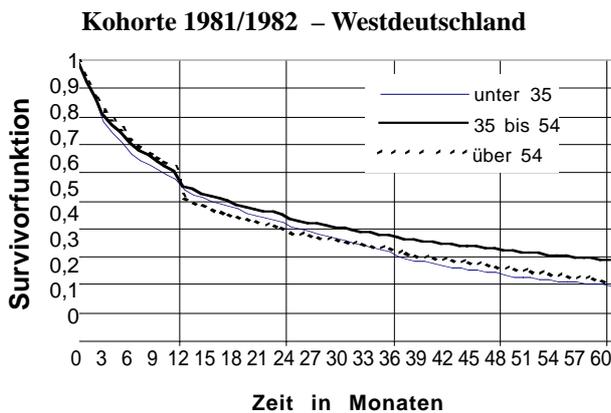
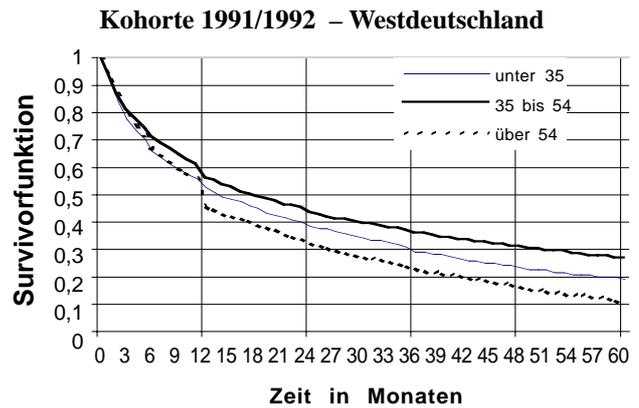
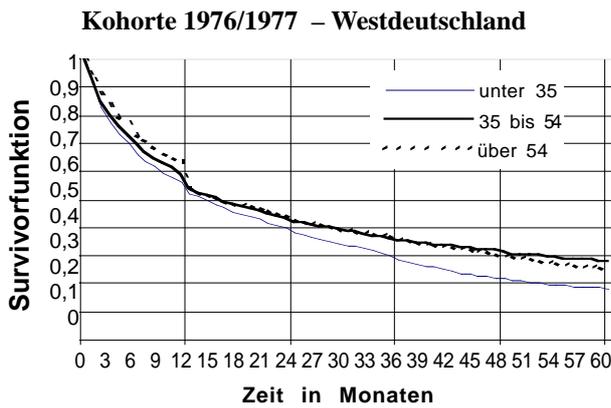
	1976/77	1981/82	1986/87	1991/92
Gesamtbeschäftigtenzahl	243.530	253.977	233.281	284.685
davon Neu-Eintritte (> 1 Monat Dauer)	82.704	75.385	80.286	97.081
%-Anteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl	34%	30%	34%	34%
Neu-Eintritte im Alter unter 35	55.954	53.706	57.812	65.315
%-Anteil an der Zahl der Neu-Eintritte	67%	71,20%	72%	67%
Neu-Eintritte im Alter zwischen 35 und 54	21.738	18.345	20.079	28.366
%-Anteil an der Zahl der Neu-Eintritte	26%	24%	25%	29%
Neu-Eintritte im Alter über 54	5.445	3.593	2.678	3.877
%-Anteil an der Zahl der Neu-Eintritte	7%	5%	3%	4%

Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe (Regionalfiler) 19975-1997.

Gruppe der jüngeren (Wieder)Einsteiger beständig Personengruppen in stabile Beschäftigungsverhältnisse. Die Verbleibswahrscheinlichkeit ist bezogen auf jeweils einzelne Arbeitsverhältnisse eher gering. In der Summe der wiederholten Neueinstiege, die ja insbesondere innerhalb der jungen Kohorte beobachtet wurde, ist der Gesamtanteil jedoch umfangreicher. So erklärt sich dann auch die zuvor konstatierte durchschnittlich hohe, wenngleich im Zeitverlauf sinkende betriebliche Beschäftigungsdauer von heute etwa 10 Jahren. Etwa 38% der zu einem Stichtag beobachteten Beschäftigungsverhältnisse weisen eine Dauer von mindestens 10 Jahren auf (Abbildung 2, ohne Beamte, sowie Auer/Cazes 2002). Dabei erfolgt der Zustrom zu dieser Gruppe zu gut zwei Dritteln aus der Gruppe der unter 35-Jährigen. Hierbei handelt es sich um einen intergenerationalen Effekt, der in der oben durchgeführten Analyse altersunspezifischer Übergänge (siehe Abbildung 3 und Analysen von Erlinghagen 2002 und Erlinghagen/Knuth 2002) unberücksichtigt bleiben muss.

Insgesamt zeigt auch eine Betrachtung der betrieblichen Beschäftigungsdauern und Überlebensfunktionen, dass *ein radikaler Strukturwandel nicht konstatiert werden kann*. Daneben verdeutlichen sich Flexibilitätspotenziale, die sich zunächst in der hohen Übergangswahrscheinlichkeit neu begonnener Beschäftigungsverhältnisse dokumentiert. Dieser Befund relativiert sich jedoch, wenn die altersspezifischen Ein- und Austritte betrachtet werden. Hier zeigen sich deutlich eingeschränkte (Wieder)Einstiegsmöglichkeiten für ältere Beschäftigte. Flexibilitätspotenziale bleiben vor allem auf jüngere Arbeitnehmergruppen beschränkt, von denen eine größere Anzahl nach und nach Zugang zu stabilen Beschäftigungsverhältnissen findet. Somit lassen sich für den Untersuchungszeitraum bis Anfang der 90er Jahre also durchaus Behar-

Abbildung 5: Überlebensfunktionen betrieblicher Einstiegskohorten nach Altersgruppen



Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe (Regionalfile) 19975-1997.

zungstendenzen auf deutschen Arbeitsmärkten konstatieren (anders Erlinghagen 2002), die vor allem mit Risiken für mittlere und ältere (Wieder-)Einsteiger verbunden sind.

Inwieweit sich darin mobilitätshemmende Wirkungen von senioritätswirksamen Arbeitnehmerschutzrechten und -vereinbarungen widerspiegeln, oder ob es sich um eine hiervon unabhängige Praxis betrieblicher Personalstrategien handelt, die – nicht zuletzt vor dem Hintergrund geburtenstärkerer jüngerer Erwerbspersonenkohorten in den 1980er und 90er Jahren – ihren Blick gezielt

vor allem auf jüngere Erwerbspersonen gerichtet hat, lässt sich an dieser Stelle nicht abschließend beantworten (Hinweise hierauf finden sich in der Analyse betrieblicher Übergangentscheidungen bei Struck 1999 und Struck/Simonson 2000). Angesichts der bisherigen betrieblichen Handlungspraxis in Zeiten gelockerter gesetzlicher Spielräume (etwa durch die Erweiterung der Möglichkeiten befristeter Beschäftigung etc.), scheint sich die Wirkung zumindest von gesetzlichen Freiräumen auf die Mobilitätschancen älterer Arbeitnehmer jedoch als begrenzt zu erweisen. Zwar sind die Anteile befristeter Vertragsverhältnisse nach 1985 gestiegen (siehe Kap. 2.1). Dennoch haben sich die Anteile kurzfristiger Beschäftigung in den zuvor gezeigten Übergangsmodellen bis Anfang der 90er Jahre nicht erhöht. Die seit 1985 erleichterte Befristung von Beschäftigung hat also auf die Fortsetzungs- bzw. Übernahmepraxis der Betriebe keine Wirkungen erzielt.

Angesichts der bis hier zu konstatierenden Gleichzeitigkeit von Stabilität und Instabilität, deren Anteile sich bis Anfang der 90er Jahre als recht konstant ausweisen, sich dann jedoch im Verlauf der 90er Jahre in Richtung kurzzeitiger Beschäftigungsbeziehungen verändert haben, stellt sich nunmehr die Frage, durch welche Merkmale die unterschiedlich stabilen Beschäftigungsverhältnisse gekennzeichnet sind. Hierfür müssen wir abermals die Perspektive wechseln.

3 Empirische Befunde zu Gruppen betrieblicher Beschäftigungsstabilität

Die Suche nach einer Antwort soll uns die BIBB/IAB-Erhebung 1998/99 erleichtern, deren Analyse wiederum durch Auswertungen der 1991/92er Erhebung ergänzt wurde. Sie umfasst etwa 34.000 sozial- und nicht-sozialversicherungspflichtig Erwerbstätige, so dass präzise Analysen für unterschiedliche Beschäftigungsgruppen vorgenommen werden können (Parmentier/Dostal 2002). Dabei können aktuellere Entwicklungen berücksichtigt werden. Die zuvor genutzten Zeitverlaufsdaten besitzen den Vorteil, Zensierungsprobleme zu lösen, sie bleiben dann aber in der Analyse von Dauern und Austausch auf gegenwartsferne Prozesse beschränkt. Aktuellere Analysen sind mit Querschnittsuntersuchungen möglich, hier bestehen jedoch Rechtzensierungsprobleme. Bestehende Beschäftigungsverhältnisse werden zum Befragungszeitpunkt abgeschnitten. Es bleibt also unbekannt, wie lange ein Beschäftigungsverhältnis zum Befragungszeitpunkt noch fortbestehen wird. Der Vorteil der Aktualität wird also durch methodische Unzulänglichkeiten „erkaufte“.⁹ Allerdings besitzt der Datensatz inhaltliche Vorzüge. Er beinhaltet in größerem Umfang Betriebs- und Tätigkeitsmerkmale sowie Zufriedenheitsskalen. Insbesondere hinsichtlich der Angaben zu Tätigkeitsmerkmalen hebt sich die BIBB/IAB-Erhebung von alternativen Datensätzen wie dem Sozioökonomischen Panel oder der IAB-Beschäftigtenstichprobe ab. Aufgrund der Tatsache, dass die Kritiker eines tiefgreifenden Strukturwandels die Ursache einer Begrenzung numerischer Flexibilität an Tätigkeitsbedingungen knüpfen, sollten in der Analyse ebensolche Merkmale einbezogen werden. Erfasst werden in der BIBB/IAB-Erhebung u.a. Merkmale wie „Arbeit nach präzisen Vorschriften“ oder „Routinetätigkeiten“. Aufgrund der gut zu kontrollierenden Zurechenbarkeit der Arbeitsleistungen gelten Beschäftigte in solchen Tätigkeitsbereichen – entsprechend den Kritikern der Strukturbruchthese und gemäß den Annahmen der Segmentations- und Transaktionskostenansätze – als vergleichsweise einfach ersetzbar. Beschäftigte hingegen, deren Tätigkeiten sich durch Merkmale wie „Verbesserung und Testen bisheriger und neuer Verfahren“, „Verantwortung“ oder „qualifikationsgerechter Einsatz“ auszeichnen, sollen eher durch Beschäftigungsstabilität gekennzeichnet sein.

Um nun dem angesprochenen Zensierungsproblem Rechnung zu tragen, haben wir versucht, über Gruppenbildungen zum Befragungszeitpunkt eher stabile von instabilen Beschäftigtengruppen zu trennen. Kriterien für die Gruppenbildung waren zum einen die retrospektiv verwirklichte Betriebszugehörigkeitsdauer zum Befragungszeitpunkt. Verbessert wird die Gruppenbildung zudem durch eine prospektive Einschätzung der Beschäftigten in Bezug auf ihre Weiterbeschäftigungschancen, gemessen über ihre Angaben zum subjektiven Entlassungsrisiko. Folgende fünf Gruppen wurden dabei gebildet (Abbildung 6).

1.) Zum einen so genannte „*Frühstabile*“: Sie sind spätestens 3 Jahre nach ihrer letzten Ausbildung beim Arbeitgeber des Erhebungszeitpunktes eingestiegen und dort mehr

Abbildung 6: Gruppen betrieblicher Beschäftigungsstabilität

	Die Mitglieder aller Gruppen haben ihre letzte Ausbildung vor mindestens zehn Jahren abgeschlossen.		
	Eintritt nach Ausbildung beim jetzigen Arbeitgeber	Beschäftigungsdauer beim jetzigen Arbeitgeber	Entlassungsrisiko
Frühstabile	Spätestens nach 3 Jahren	Mindestens 10 Jahre	Keines
Spätstabile	Später als 3 Jahre	Mindestens 10 Jahre	Keines
Mittelfristig Beschäftigte ohne Entlassungsrisiko	Später als 3 Jahre	3 bis 9 Jahre	Keines
Mittelfristig Beschäftigte mit Entlassungsrisiko	Später als 3 Jahre	3 bis 9 Jahre	(Sehr) Hoch
Kurzfristig Beschäftigte mit Entlassungsrisiko	Später als 3 Jahre	Bis 2 Jahre	(Sehr) Hoch

als 10 Jahre beschäftigt. Zudem geben sie an, nicht von Entlassung bedroht zu sein. Diese Gruppe umfasst das „klassische Klientel“ eines so genannten „internen Arbeitsmarktes“ (Sengenberger 1987; Williamson/Wachter/Harris 1975). Hier rekrutieren Betriebe ihre Auszubildenden oder Beschäftigten früh nach der Ausbildung, wobei der Personenkreis längerfristig gebunden bleibt. Damit sei es möglich – so die theoretische Annahme –, betriebsrelevante Qualifikationen aufzubauen und zu erhalten und transaktionskostensparend ins betriebliche Anforderungsgefüge einzupassen. Vor diesem Hintergrund erwarteten wir, dass dieser Personenkreis höhere Qualifikationen besitzt, höhere betriebliche Statuspositionen einnimmt, verantwortliche und innovative Tätigkeiten verrichtet und aufgrund einer hierdurch erzielten Wertschätzung vergleichsweise hohe Einkommen erzielt. Darüber hinaus vermuteten wir, auf höhere Zufriedenheitswerte zu treffen, vor allem in Bezug zu Einkommen, Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Hinsichtlich der Grup-

⁹ Angesichts der derzeit vorhandenen Datenlage bestehen zudem grundsätzliche Probleme. Individualdaten wie etwa die IAB-Beschäftigtenstichproben, das Sozioökonomische Panel oder die BIBB/IAB-Erhebung beinhalten nur sehr begrenzt betriebliche Merkmale. Betriebsdaten wie etwa das IAB-Betriebspanel oder das Niedersächsische Firmenpanel beinhalten wiederum keine Individualmerkmale und lassen kaum Rückschlüsse auf individuelle Effekte betrieblicher Merkmalsveränderungen zu. Einen Ausweg aus dieser Problemlage bieten verknüpfte Employer-Employee-Panel (Bellmann/Bender/Kölling 2002; Hamermesh 1999). Zur Zeit analysieren wir in Kooperation mit dem IAB einen solchen Datensatz. Hierdurch erwarten wir uns tiefere Einblicke in die Ursachen stabiler und instabiler Beschäftigungssysteme. Zu ersten Ergebnissen siehe Grotheer, Struck, Bellmann, Gewiese (2004).

pengröße waren unsere Erwartungen durch unterschiedliche Annahmen beeinflusst. Einerseits gingen wir davon aus, dass Unternehmen zum Aufbau von Kernbelegschaften versuchen, Absolventen vergleichsweise früh nach Ihrer Ausbildung zu rekrutieren und zu fördern (Struck 1999; Struck/Simonson 2000). Dementsprechend sollten die Anteile der „Frühstabilen“ in Westdeutschland überdurchschnittlich sein. Für Ostdeutschland gingen wir aufgrund der erheblichen betriebs- und branchenstrukturellen Strukturveränderungen nach der Wende von deutlich geringeren Anteilen aus. Andererseits deuten die zuvor dargestellten hohen Übergangszahlen der anteilig großen Gruppe der jüngeren Beschäftigten darauf hin, dass eine stabile Integration in Unternehmen nicht selten über vorherige Betriebswechsel vor allem in jüngeren Kohorten erfolgt und dementsprechend auch spätere Zugänge in stabile Beschäftigungssegmente möglich sein sollten. Im Zeitvergleich sollte sich diese Gruppe als größtenstabil erweisen, da gemäß der Beständigkeitsthese qualifizierte und verantwortliche Beschäftigung eine Grenze der „Erosion“ stabiler Beschäftigung markiert.

2.) Eine zweite stabile Gruppe sind die so genannten „Spätstabilen“: Diese berufserfahrenen Beschäftigten wurden später als 3 Jahre nach der Ausbildung von ihrem jetzigen Betrieb rekrutiert. Sie sind ebenfalls mehr als 10 Jahre im Betrieb tätig und haben ebenfalls kein bzw. ein geringes subjektives Entlassungsrisiko. Auch hier wurde erwartet, dass dieser Personenkreis zumindest zum Teil durch hochschulische Qualifikationen gekennzeichnet ist, die zum Teil Ursache für längerfristige Wechselprozesse zu Beginn der beruflichen Karriere sind. Aufgrund der langfristigen Betriebsbindung gingen wir zudem davon aus, dass auch hier qualifizierte betriebliche Statuspositionen eingenommen werden, die entsprechend der „Erosions-Begrenzungsthese“ überdurchschnittlich häufig durch qualifikationsgerechten Einsatz, Verantwortung und Innovation gekennzeichnet sein sollten. Hohe Zugehörigkeitsdauer und bessere Einsatzmerkmale sollten sich dann auch in höherem Einkommen und in Zufriedenheitsmerkmalen widerspiegeln. Auch hier erwarten wir die zuvor genannten Ost-Westunterschiede zu Ungunsten der ostdeutschen Anteile, wobei wir entsprechend der zuvor getroffenen Annahmen von einer zumindest vergleichbaren oder eher etwas größeren Gruppenstärke als bei den „Frühstabilen“ ausgingen.

3.) Eine dritte Gruppe sind „Mittelfristig Beschäftigte ohne Entlassungsrisiko“. Sie sind zwischen 3 und 9 Jahren im Betrieb beschäftigt und haben kein oder ein geringes Entlassungsrisiko. Um die Abgrenzung zu „Frühstabilen“ zu gewährleisten, wurden auch hier nur Personen einbezogen, die später als 3 Jahre nach der Ausbildung rekrutiert worden sind. Um zudem die Vergleichbarkeit zu den ersten Gruppen zu wahren, wurden hier – wie auch in den folgenden Gruppen – nur Personen berücksichtigt, die überhaupt die Chance hatten, schon länger als 10 Jahre nach ihrer letzten beruflichen oder (in Fällen ohne Berufsabschluss) schulischen Ausbildung beschäftigt zu sein. Anteile dieser Gruppe werden im Verlauf der Jahre in die Gruppe der „Spätstabilen“ wechseln. Aufgrund der (noch) geringeren Zugehörigkeitsdauer vermuteten wir

geringere Status- und Einkommenswerte, ansonsten jedoch vergleichbare Ausprägungen wie bei der Gruppe der „Spätstabilen“. Darüber hinaus wurde erwartet, dass der Anteil der ostdeutschen Beschäftigten sehr hoch sein sollte, da dieser Personenkreis durch die dynamische Umbruchsituation zwischen 1990 und etwa 1994 geringere Möglichkeiten hatte, in den zwei langfristigeren Gruppen zu verweilen.

Diesen eher stabilen und (zum Teil schon) längerfristig beschäftigten Gruppen stehen so genannte instabile und zum Teil kurzzeitig beschäftigte Gruppen gegenüber.

4.) Dabei handelt es sich zum einen um die Gruppe der sogenannten „Mittelfristig Beschäftigten mit Entlassungsrisiko“: Sie sind zwischen 3 und 9 Jahren beim Arbeitgeber des Befragungszeitpunktes beschäftigt und geben ein hohes oder sehr hohes Entlassungsrisiko an. Gleichwohl wird ein Teil dieser Beschäftigten in absehbarer Zeit in die Gruppe der „Spätstabilen“ hineinwachsen. Auch hier erwarten wir niedrigere Qualifikations-, Status- und Einkommensgruppen, die Routinetätigkeiten unter strikten Vorgaben verrichten. Wiederum sollten die Zufriedenheitswerte vergleichsweise gering sein. Entsprechend der Strukturwandelsfolgen nach der „Wende“ erwarten wir höhere Anteile als in Westdeutschland. Die Anteilsveränderungen sollten gemäß der Stabilisierungsthese zumindest in Westdeutschland keine größeren Veränderungen aufweisen.

5.) Und zum Schluss die so genannten „Kurzfristig Beschäftigten“: Auch sie haben ihre letzte Ausbildung vor mindestens 10 Jahren beendet. Sie sind weniger als 3 Jahre beim erhobenen letzten Arbeitgeber beschäftigt und verweisen auf ein hohes oder sehr hohes Entlassungsrisiko. Entsprechend der noch nicht vollzogenen Integration in stabile Beschäftigungsverhältnisse sollten sich hier Merkmale der so genannten austauschbaren „Ränder“ betrieblicher Belegschaften zeigen, die sich entsprechend der Segmentations- und Transaktionskostenansätze in geringer Spezifität und hoher Zurechenbarkeit von Qualifikation und Leistung ausdrücken. Hier erwarten wir vorrangig niedrigere Qualifikations-, Status- und Einkommensgruppen, die Routinetätigkeiten unter strikten Vorgaben verrichten. Die sich hierin ausdrückende geringe Wertschätzung an die Leistungen einer „ersetzbaren Arbeitskraft“ von Seiten der Unternehmensleitung sollte sich zudem in geringeren Zufriedenheitswerten ausdrücken. Die Anteile der Gruppe werden – vor dem Hintergrund des recht harten Kriteriums eines hohen subjektiven Entlassungsrisikos, mit dem gerade im Bereich der kurzfristig Beschäftigten viele Beschäftigte aus der Analyse ausgeschlossen wurden – im Vergleich zu den zuvor genannten Gruppen als eher klein eingeschätzt. Entsprechend des Ergebnisses steigender Anteile kurzfristig Beschäftigter sollten die Anteile im Zeitvergleich jedoch zunehmen. Tritt nun in dieser Gruppe das subjektiv als hoch eingestufte Entlassungsrisiko nicht ein, wechseln die Mitglieder der „Kurzfristig Beschäftigten“ in eine der zwei zuvor beschriebenen mittelfristigen Beschäftigtengruppen.

Diese fünf Gruppen umfassen 60,5% der westdeutschen und 63% der ostdeutschen abhängig beschäftigten Arbeiter und Angestellten.¹⁰ Bezüglich der Interpretation der Ergebnisse ist noch einmal darauf hinzuweisen, dass Konzessionen an die rechtszensierte Datenstruktur der Querschnittserhebung gemacht werden müssen. Dies bedeutet, dass vor allem für die Gruppe der „Früh- und Spätstabilen“ relativ gesicherte Aussagen getroffen werden können. „Frühstabile“ sind trennscharf von den anderen Gruppen abgegrenzt. „Spätstabile“ bilden den (vorläufigen) Endpunkt des bisherigen beruflichen Verlaufes. Die Ergebnisse der anderen Gruppen sind deutlich vorsichtiger zu interpretieren. Die Beschäftigten dieser Gruppen und hier insbesondere jene mit geringem oder keinem subjektiven Entlassungsrisikos befinden sich zum Teil in Übergangssituationen in Richtung der „Spätstabilen“.

3.1 Merkmale stabiler und instabiler Beschäftigung

Kommen wir jetzt zu der Frage, welche Merkmale diese instabilen und stabilen Beschäftigungsgruppen kennzeichnen. Die Effekte der unabhängigen Variablen wurden in den folgenden Berechnungen getrennt für jede Stabilitätsgruppe über eine binär logistische Regression ermittelt. Die Beziehung zwischen den bedingten Wahrscheinlichkeiten und den erklärenden Variablen wird durch folgende Gleichung beschrieben:¹¹

$$\pi_1 = \frac{e^{\beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \dots + \beta_K x_K}}{1 + e^{\beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \dots + \beta_K x_K}}$$

Für die Odds gilt:

$$\frac{\pi_1}{1 - \pi_1} = e^{\beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \dots + \beta_K x_K}$$

$$= e^{\beta_0} \times e^{\beta_1 x_1} \times e^{\beta_2 x_2} \times \dots \times e^{\beta_K x_K}$$

Und für die Logits:

$$\ln\left(\frac{\pi_1}{1 - \pi_1}\right) = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \dots + \beta_K x_K$$

Gemäß aller gängigen Arbeitsmarkttheorien sollten sich vor allem die „Frühstabilen“ aufgrund ihres besonderen betrieblichen Arbeitsvermögens positiv von den anderen Gruppen absetzen können. Nach Ausschluss von Personen mit fehlenden Werten bei den unabhängigen Variablen wurden in der Analyse (siehe Abbildung 7) folgende Merkmale berücksichtigt.¹²

a) *Geschlecht*: Frauen sind überproportional häufig in der Gruppe der „Spätstabilen“ zu finden. Zu vermuten ist, dass sich bei Frauen, die häufiger als Männer durch schulische Übergänge in den Beruf gekennzeichnet sind (und anders als in Fällen direkterer Übergangsmöglichkeiten nach Lehrabschlüssen), berufliche frühe Stabilisierungen verzögern. Hinzu kommen Kindererziehungszeiten, die ebenfalls berufliche Einstiegsphasen verlängern können. Darüber hinaus zeigt sich, dass sich die höhere Wahrscheinlichkeit, zu der Gruppe der „Spätstabilen“ zu gehören, in Ostdeutschland deutlicher zeigt als in Westdeutschland (Anlagen 1a, 1b). Ursache hierfür ist die höhere Erwerbsneigung von Frauen in Ostdeutschland. Für ost- und westdeutsche Männer besteht demgegenüber vor

allem eine höhere Wahrscheinlichkeit, zu der Gruppe der „Kurzfristig Beschäftigten unter 3 Jahre“ zu gehören.

b) *Ausbildung*: Eine berufliche Ausbildung steigert die Wahrscheinlichkeit in die Gruppe der „Frühstabilen“ und „Spätstabilen“ zu gelangen. In Ostdeutschland war es zudem Universitätsabsolventen überdurchschnittlich häufig ermöglicht, in der „frühstabilen“ Gruppe zu bleiben, in die sie schon vor der „Wende“ eingetreten waren (Anlagen 1a, 1b). Vor allem in Westdeutschland sind Fach- und Hochschulabsolventen demgegenüber mit überproportional höherer Wahrscheinlichkeit in den drei Gruppen der „Kurz- und Mittelfristigen“ mit geringerem oder hohem Entlassungsrisiko zu finden. Dies war 1991/92 noch anders, hier traten Fach- und Hochschulabsolventen noch deutlich häufiger früh nach der Ausbildung in den betriebsinternen Arbeitsmarkt ein (Anlagen 2a, 2b, 2c). Unsere Vermutung, dass auf der Basis zunehmend höherer betrieblicher Qualifikationsanforderungen höherqualifizierte Gruppen wie bspw. Hochschulabsolventen – zumindest nach einer Übergangszeit betrieblicher Wechsel – in die Gruppe der langfristig „Spätstabilen“ hineinwachsen, bestätigte sich nicht.

c) *Einkommen¹³ und berufliche Stellung*: Höheres Einkommen wirkt positiv auf die zwei langfristigen „Stabilitätsgruppen“ und die ostdeutschen „Mittelfristigen ohne Entlassungsrisiko“. Ebenso ist auch eine mittlere und hö-

¹⁰ Unberücksichtigt bleiben vor allem jene – zumeist etwas jüngeren und kurzzeitig – Beschäftigten (24%), die zum einen noch keine 10 Jahre im Erwerbssystem sind und/oder aufgrund der Rechtszensierung die größten Interpretationsprobleme bereiten würden. Weitere 15% der Personen entsprachen aufgrund ihrer Angaben zum Entlassungsrisiko nicht den von uns spezifizierten Gruppenkriterien (z.B. unter 2 Jahre ohne Entlassungsrisiko).

¹¹ Ausführlicher bei Andreß, Hagenaars, Kühnel (1997: 265ff.).

¹² Die abhängige Variable stellt jeweils die Zugehörigkeit (mit 1 codiert) zu einer der von uns definierten Stabilitätsgruppen dar. Bei der binär logistischen Regression schätzen die Regressionsgewichte im Falle der hier fast ausschließlich genutzten Dummycodierung die Abweichungen der Logits vom Logit der Referenzkategorie. Deren Odds (e^{β_i}) geben die Neigung bzw. den Faktor an, mit dem ein Merkmal im Verhältnis zur Referenzkategorie den mit 1 codierten Zustand der abhängigen Variable einnimmt. Diese Odds oder Faktoren wurden in den folgenden Tabellen anschaulicher in Prozentwerten ausgewiesen. Ein Odd mit dem Faktor von 1,500 entspricht einer in den Tabellen ausgewiesenen um 50% höheren Neigung, sich aufgrund des jeweiligen Merkmals im Verhältnis zur Referenzkategorie in der betrachteten Stabilitätsgruppe zu befinden. Ein positiver Odd mit dem Faktor 1,500 (+50%) entspricht dabei vom Betrag her einem negativen Odd mit dem Faktor 0,6 (-33,3%), da der entsprechende positive Betrag bei negativen Odds der Multiplikation mit dem Kehrwert entspricht ($1/0,6 = 1,5$). Getrennte Berechnungen für West- und Ostdeutschland der BIBB/IAB-Erhebung 1998/99 sind in der Anlage 1a und 1b dargestellt. In der Anlage 2a, 2b, 2c sind die Ergebnisse der Erhebung 1992/91 ausgewiesen. Zu berücksichtigen ist, dass die Effekte vor allem aufgrund einzelner fehlender Variablen in der älteren Erhebung nur begrenzt zwischen den zwei Erhebungszeitpunkten zu vergleichen sind. Zusammenfassende Statistiken zu Häufigkeiten, Mittelwerte und Standardabweichungen sind in Anlage 3a und Verteilungen innerhalb der Stabilitätsgruppen in Anlage 3b dargestellt.

¹³ Die Gehaltsvariable wurde als metrische Variable auf der Grundlage von Gehaltsklassen operationalisiert. Die Variable wurde aufsteigend in 500,- DM Einheiten vercodet. Der Wert 1 entspricht einem Einkommen bis 500,- DM, der Wert 2 einem Einkommen von 500,- DM bis 1.000,- DM usw. Die zuvor erörterten Prozentwerte entsprechen einer Veränderung der Neigung zur Gruppenzugehörigkeit bei Zunahme um eine Gehaltseinheit.

Abbildung 7: Beschäftigtengruppen 1998/99 – Gesamt

	Frühstabilisierer	Spätstabilisierer	Mittelfristige 3–9 (geringes Ent_ris)	Mittelfristige 3–9 (hohes Ent_ris)	Kurzfristige <3 (hohes Ent_ris)
<i>Geschlecht</i> (Mann) Ref.: Frau	–7% n.s.	–17% ***	–5% n.s.	+18% *	+108% ***
<i>Alter</i> (metrisch)	–4% ***	+11% ***	–4% ***	–0,3% n.s.	–3% ***
<i>Einkommen</i> (metrisch)	+13% ***	+18% ***	–8% ***	–19% ***	–38% ***
<i>Ausbildung</i>					
– Lehraabschluss	+44% ***	–29% ***	+11% n.s.	–22% **	+33% ***
– Fachhochschulabschluss	+46% ***	–71% ***	+35% ***	+27% n.s.	+331% ***
– Universitätsabschluss	+7% n.s.	–71% ***	+102% ***	+40% *	+195% ***
Ref.: ohne Abschluss					
<i>Berufliche Stellung</i>					
– Facharbeiter / Vorarbeiter	+127% ***	+34% ***	–10% n.s.	–7% n.s.	–58% ***
– Meister (Arbeiter / Angestellte)	+82% ***	+70% ***	–2% n.s.	–50% *	–61% **
– Angestellte mit einfachen / ausführenden Tätigkeiten	+72% ***	+17% n.s.	+15% *	–20% n.s.	–54% **
– Angestellte mit schwierigen/selbständig zu erledigenden Arbeiten	+121% ***	+7% n.s.	+10% n.s.	–21% *	–63% ***
– Angestellte mit umfassenden Führungsaufgaben	+96% ***	–6% n.s.	+36% ***	–41% **	–75% ***
– Freie Mitarbeiter	–76% **	–28% n.s.	+40% *	+37% n.s.	–57% ***
– Ref.: Angelernte Arbeiter					
<i>Betriebsgröße</i>					
– Mittlere Betriebsgröße (11-99)	+17% **	+13% *	–7% n.s.	+0,8% n.s.	–14% *
– Größere Betriebe (>100)	+98% ***	+46% ***	–31% ***	–46% ***	–56% ***
Ref.: Kleinbetriebe (<11)					
<i>Anforderungen an die Beschäftigten</i>					
– Arbeit unter Termin- oder Leistungsdruck	–11% **	–6% n.s.	+4% n.s.	+48% ***	–1% n.s.
– Arbeit nach präzisen Vorschriften	–13% **	0% n.s.	+2% n.s.	+18% *	+18% *
– Routinetätigkeiten (ständige Wiederholungen in dominanten Arbeitsgänge)	–7% n.s.	+12% **	+6% n.s.	–13% n.s.	–15% **
– Innovative Tätigkeiten (Verbesserung bisheriger oder Testen neuer Verfahren)	–6% n.s.	–8% n.s.	+3% n.s.	–3% n.s.	+24% **
– Verantwortungsvolle Tätigkeiten (finanzielle Verluste bei Fehlern)	+2% n.s.	–11% **	+7% n.s.	+19% *	–11% n.s.
– Vorgesetztenfunktion	+17% ***	+13% **	–13% ***	–13% n.s.	–27% ***
– Qualifikationsadäquat eingesetzt (Tätigkeit kann nicht von jemand mit geringerer Ausbildung ausgeübt werden)	+81% ***	+6% n.s.	–19% ***	–33% ***	–44% ***
– gesundheitliche Belastungen (≥ 3 von 12)	–8% n.s.	–2% n.s.	–6% n.s.	+24% **	+33% ***
Konstante (Gesamtmodell)	–1,492***	–6,567***	1,835***	–1,364***	1,192***
Initial log-likelihood value	13.683,12	13.701,17	16.239,14	5.780,45	6.636,60
Maximum log-likelihood value	12.466,30	11.528,63	15.487,93	5.475,63	5.604,24
Model chi-square value ($\alpha \leq 0,05$)	1.216,83	2.172,54	751,206	304,818	1.032,36
Nagelkerkes R-square	0,14	0,241	0,081	0,065	0,193
Personen in der Analyse	12.306	12.306	12.306	12.306	12.306
↪ Personen in der Gruppe	3.006	3.014	4.573	774	939

Signifikanzniveau: *** (1%-Niveau); ** (5%-Niveau); * (10%-Niveau); n.s. (nicht signifikant)

Quelle: BIBB/IAB-Ergebnis 1998/99, eigene Berechnungen.

here berufliche Stellung durch Stabilität gekennzeichnet. Insbesondere für Facharbeiter, Meister und statushöhere Angestellte ist die Wahrscheinlichkeit im Vergleich zu ungelerten Arbeitern, einfachen Angestellten und freien Mitarbeitern vergleichsweise hoch, zu der Gruppe der so

genannten „Frühstabilen“ zu gehören. Bis auf Meister finden sich höhere Statusgruppen bei westdeutschen „Spätstabilen“ sowie bei „Mittel- und Kurzfristigen“ deutlich seltener (Anlage 1a). Demgegenüber sind in Ostdeutschland höhere Status- und Führungspositionen häu-

figer auch in den Gruppen der „Spätstabilen“ sowie – bedingt durch den Strukturwandel – der „Mittelfristige Beschäftigten ohne Entlassungsrisiko“ vertreten (Anlage 1b).

d) *Betriebsgröße*: Vor allem größere Betriebe, darunter aber auch schon sehr kleine Mittelstandsbetriebe, sind durch höhere Anteile stabiler Beschäftigung gekennzeichnet. D.h. schon Betriebe mittlerer Größe sind besser in der Lage, Stammebelegschaften auszubilden und ihr Personal durch interne Flexibilisierungsstrategien vor Konjunktur- und Auftragsschwankungen zu schützen. Größere Betriebe sind dabei dann noch einmal häufiger durch „frühstabile“ Beschäftigtengruppen gekennzeichnet.

e) *Arbeitsanforderungen*: Der Blick auf die Anforderungen an die Beschäftigten rundet das im Grundsatz erwartete positive Bild für die „stabilen“ Gruppen ab. In ihnen finden sich häufiger Vorgesetztenpositionen, wobei insbesondere qualifikationsgerecht eingesetzte Beschäftigte in der Gruppe der „Frühstabilen“ sind. Demgegenüber sind Beschäftigte, die angeben, deutliche gesundheitlichen Beeinträchtigungen am Arbeitsplatz bewältigen zu müssen, insbesondere in den zwei Gruppen der „Kurz- und Mittelfristigen mit hohem Entlassungsrisiko“ vertreten. Bedeutsam und unerwartet ist der Befund, dass so genannte innovative und verantwortungsvolle Tätigkeiten keine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit aufweisen, zu den Gruppen der langfristig gebunden Beschäftigten zu gehören. Betrachten wir zum Vergleich die Situation 1991/92 (Anlagen 2a, 2b, 2c), dann zeigt sich, dass Anfang der 90er Jahre zumindest innovative Tätigkeiten noch zu signifikant höheren Anteilen die Tätigkeitsanforderungen von „Frühstabilen“ kennzeichneten. In Ostdeutschland zeigt sich zudem, dass innovative Tätigkeiten überdurchschnittlich häufig in Gruppen „kurzfristiger“ Beschäftigung und verantwortungsvolle Tätigkeiten eher in Gruppen „mittelfristig Beschäftigte mit Entlassungsrisiko“ vertreten sind.

Damit können als *wichtigste Ergebnisse* festgehalten werden: Die in den Transaktionskosten- und Segmentationsansätzen hervorgehobenen Elemente interner Märkte sowie die in jüngeren Veröffentlichungen der Kritiker einer radikalen Strukturwandelsthese vielfach vorgetragene Mutmaßung einer Begrenzung überbetrieblicher Mobilität durch Gewährleistung qualifizierter, innovativer und verantwortungsvoller Tätigkeiten in den Unternehmen, scheint sich in der betrieblichen Wirklichkeit nicht zu bestätigen. Die Wahrscheinlichkeiten zur Gruppe der „Frühstabilen“ zu gehören, zeigt erstens, dass auch „durchschnittlich“ qualifizierte Statusgruppen, wie Facharbeiter oder mittlere Angestellte ohne eine besondere Verfahrens- oder Kostenverantwortung, in gleicher Weise durch Stabilität gekennzeichnet sein können wie höherqualifizierte Statusgruppen. Zweitens sind auch Beschäftigte in verantwortlichen und innovativen Tätigkeiten in „kurzfristigen“ Gruppen mit Entlassungsrisiko zu finden. Vielmehr zeigt sich, dass insbesondere Vorgesetztenfunktionen vor allem über den Weg der „früh- und spätstabilen“ Beschäftigung erlangt werden kann. Ein Aspekt, der unseres Wissen in der Literatur bislang keine Beachtung ge-

funden hat. Er lenkt den Blick eher auf betriebssozialisatorische und integrative Funktionen stabiler Beschäftigung und relativiert jene segmentations- und transaktionskostentheoretisch inspirierte Untersuchungen, die als innerbetriebliche Faktoren von Stabilität und Instabilität allein betriebspezifische Qualifikationen oder die Zurechenbarkeiten von Leistungen betrachtet haben. Vor allem in Westdeutschland gilt, die Erlangung von Vorgesetztenfunktionen und zum Teil auch Aufstiege in eine höhere Stellung beanspruchen Zeit und stabile Beschäftigung in einem Betrieb. Dies gilt im Grundsatz auch in Ostdeutschland. In Folge des Systemumbruchs wurden hier allerdings innerbetriebliche Kontinuitäten der Führungsrekrutierung zu einem gewissen Teil unterbrochen und nachträgliche Aufstiege (siehe „Spätstabile“ in 1998/99 und 1991/92) und Quereinstiege (siehe „Mittlere Betriebszugehörigkeitsdauer ohne Entlassungsrisiko“ 1998/99) in höhere Positionen ermöglicht.

3.2 Anteile stabiler und instabiler Beschäftigung im Zeitvergleich

In einem weiteren Schritt richten wir den Blick auf die Anteile der eher als stabil und eher als instabil identifizierten Beschäftigungsverhältnisse an der Gesamtbeschäftigung. Anhand eines Vergleichs der BIBB-IAB-Erhebung 1998/99 mit der Erhebung 1991/92 können die Veränderungen der Anteile in Ost- und Westdeutschland verdeutlicht werden.

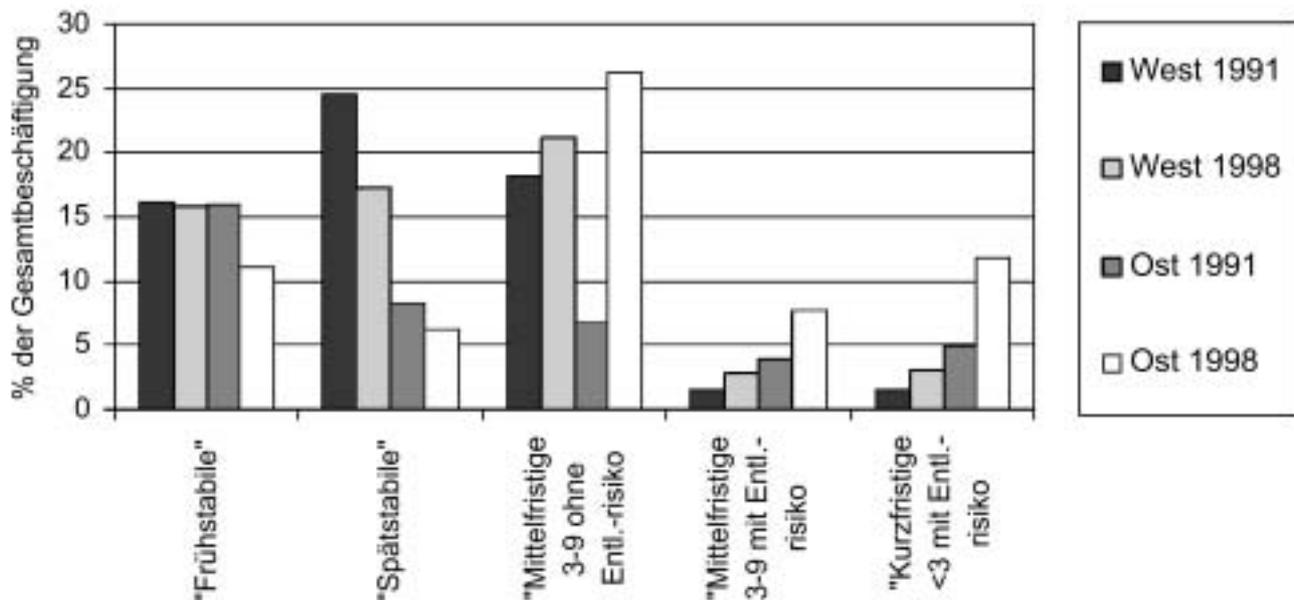
Betrachten wir nun die Anteile der jeweiligen Stabilitätsgruppen in West- und Ostdeutschland für die Jahre 1991/92 und 1998/99 aus den BIBB/ IAB-Erhebungen (Abbildung 8), so verdeutlicht sich:

a) Der Anteil der „Frühstabilen“, d.h. der früh rekrutierten Stammebelegschaft des internen Arbeitsmarktes, beträgt recht beständig lediglich 16%. In Ostdeutschland lag er 1991/92 ebenfalls noch bei etwa 16%, jedoch sank er im Verlauf der wirtschaftlichen Strukturanpassung auf 11%. Zu beachten ist, dass es sich auch 1998/99 noch um Beschäftigte handelt, die entsprechend der 10-Jahres-Definition in Ostdeutschland schon vor der Wende in dem selben Betrieb beschäftigt sein mussten. Ein, im Angesicht des tiefgreifenden Strukturwandels, strenges Kriterium. Entsprechend hoch ist der Anteil der „Mittelfristigen ohne Entlassungsrisiko“. Es ist zu erwarten, dass sich mit der Zeit die Anteile der „Früh- und Spätstabilen“ wieder etwas erhöhen werden.

b) Betrachten wir die „Spätstabilen“ und die drei kürzer beschäftigten Gruppen, so verdeutlicht sich, dass es in beiden Landesteilen, vor allem aber in Ostdeutschland, zunehmend schwieriger wurde, ein längerfristiges Beschäftigungsverhältnis zu erreichen. Die Zahl der „Spätstabilen“ sank, der Anteil der „mittel- und kurzfristigen“ Beschäftigten und hier deutlich auch der Anteil derjenigen mit hohem oder sehr hohem subjektiven Entlassungsrisiko stieg, hier besonders in Ostdeutschland.

Insgesamt zeigt sich: Die Anteile von „Frühstabilen“, als gut zu interpretierende Kerngruppe interner Arbeitsmärkte, sind recht gering. Etwas höher liegen die Anteile der

Abbildung 8: Beschäftigungsgruppen im Zeitvergleich



Quelle: BIBB/IAB-Erhebung 1991/1992 und 1998/1999, eigene Berechnungen.

„Spätstabilen“, doch gerade ihre Anteile sanken. Auch hier zeigt sich, dass sich in den 90er Jahren die Verhältnisse am Arbeitsmarkt in Richtung geringer Dauern und hoher Mobilität verändert haben. Dementsprechend verdoppelten sich die Anteile kurzzeitiger Beschäftigungsverhältnisse mit subjektiv wahrgenommenen Entlassungsrisiko. Dabei handelt es sich um einen Befund, der sich schon in der zuvor vorgestellten allgemeinen Entwicklung zeigen ließ und der sich unter Berücksichtigung des Entlassungsrisikos noch deutlicher hervorhebt.

Auch wenn sich nach wie vor kein Strukturbruch konstatieren lässt, relativiert auch dieser Befund die etwa von Erlinghagen und Knuth (2002) und Erlinghagen (2002) oder Auer und Cazes (2002) vorgetragene These einer eher zunehmenden Beschäftigungsstabilität. Darüber hinaus kann die Mehrzahl der Wortführer einer Begrenzung keine tragfähige Erklärung für eine Begrenzung der aufgezeigten stetigen Erosion stabiler Beschäftigung aufzeigen. Weniger spezifische oder allgemeine Qualifikation, Innovation oder Verantwortung (Baethge/Baethge-Kinsky 1998; Brandes/Weise 1998; Creed/Miles 1996; Heisig 1997; Heisig/Littek 1995; Kern 1997; Schuler/Jackson 1987; Seifert/Pawlowsky 1998; Sengenberger 1987; Williamson 1990; Williamson/Wachter/Harris 1975), als eher noch Vorgesetztenverantwortung kennzeichnen stabile Beschäftigung. Hingegen werden innovative und finanziell verantwortliche Funktionen – entgegen der Beständigkeitsthese – nicht signifikant unterschiedlich von langfristig und stabil Beschäftigten einerseits oder kurzfristig und instabil Beschäftigten andererseits vollzogen. Mit Ausnahme von Personen mit Führungsaufgaben deuten sich im Vergleich der Erhebungen 1991/92 und 1998/99 zunehmende Austausche in vormalig durch höhere Stabilität

gekennzeichneten Bereichen, d.h. vor allem im Bereich der innovativen und verantwortungsvollen Tätigkeiten, an.

Einige Kritiker der Strukturwandelsthese haben darauf hingewiesen, dass es sich bei einem Trend in Richtung zunehmender Instabilität von Beschäftigungsverhältnissen mit Blick auf Vertrauens- und Motivationsgesichtspunkte um eine Entwicklung handelt, die durchaus negative Folgen für die Produktivität von Betrieben beinhalten könnte (Seifert/Pawlowsky 1998). Um Hinweise auf den Zusammenhang zwischen stabiler und instabiler Beschäftigung und Motivations- und Zufriedenheitsreaktionen auf Seiten der Beschäftigten zu erhalten, wird in einem letzten Schritt analysiert, ob und inwieweit sich die Beschäftigtengruppen in Bezug auf berufliche Zufriedenheitsmerkmale unterscheiden.

4 Empirische Befunde zur Zufriedenheit

Unter Arbeitszufriedenheit wird in der Regel eine zeitlich relativ stabile Einstellung zum Arbeitsplatz in seiner Gesamtheit oder hinsichtlich einzelner Arbeitsplatz- und Tätigkeitsmerkmale verstanden (Neuberger/Allerbeck 1978; Noll/Weick 1997). Einstellungen sind dabei aus der Erfahrung resultierende subjektive Ansprüche und Erwartungen (ebd., Habich 1986). Die subjektive Zufriedenheit steht, wie wir spätestens seit Ronald Habichs Arbeiten wissen, in einem Zusammenhang mit Ansprüchen und der wahrgenommenen Realität. Leider lässt die Datengrundlage Rückschlüsse auf das Anspruchsniveau nicht zu. Um zu zeigen, inwieweit die Stabilität und Instabilität der Beschäftigtengruppen einen eigenständigen Einfluss auf die Zufriedenheit hat, konnten wir also lediglich begrenzt die Wirkung erklärender Kovariablen berücksichtigen.

Abbildung 9: Arbeitszufriedenheit 1998/99 – Gesamt

	Ein- kommen	Aufstiegs- Möglich- keiten	Betriebs- klima	Art u. Inhalt der Tätigkeit	Arbeits- umfeld	Arbeits- druck und Arbeits- belastung	Anwen- dung der Fähig- keiten	Weiter- bildung
<i>Persönliche Merkmale</i>								
– Geschlecht (Mann) Ref.: Frau	–35%***	–20%**	–20%***	–28%***	–35%***	–25%***	–18%***	–33%***
– Alter (metrisch)	0%n.s.	–0,2%n.s.	–0,6%*	+0,1%n.s.	0%n.s.	+1%**	+0,3%n.s.	–1%**
– Einkommen (metrisch)	+25%***	+12%***	–0,6%n.s.	+7%***	+4%***	+0,5%n.s.	+2%n.s.	+11%***
– Beschäftigungsdauer (metrisch)	+2%**	+0,6%n.s.	+0,7%n.s.	+0,4%n.s.	+0,6%n.s.	+1%n.s.	+2%***	+0,3%***
<i>Berufliche Stellung</i>								
– Facharbeiter / Vorarbeiter	–14%n.s.	–1%n.s.	–3%n.s.	+42%***	+28%**	+23%n.s.	+54%***	+72%***
– Meister (Arbeiter / Angestellte)	–43%**	+33%n.s.	+24%n.s.	+50%**	+21%n.s.	+4%n.s.	+86%***	+192%***
– Angestellte mit ausführenden / einfachen Tätigkeiten	–14%n.s.	–10%n.s.	+21%**	+41%***	+71%***	+17%n.s.	+65%***	+64%***
– Angestellte mit schwierigen / selbständig zu erledigenden Aufgaben	–3%n.s.	+27%n.s.	+21%**	+84%***	+88%***	+6%n.s.	+89%***	+183%***
– Angestellte mit umfassenden Führungs- aufgaben	+23%n.s.	+158%***	+36%**	+197%***	+174%***	+56%**	+205%***	+237%***
– Freie Mitarbeiter Ref.: Angelernte Arbeiter	+100%**	+128%**	–19%n.s.	+73%**	+71%**	+27%n.s.	+231%***	+290%***
<i>Beschäftigungsgruppen</i>								
– Frühstabile	+31%n.s.	+110%**	+79%***	+70%***	+39%**	+32%n.s.	+38%*	+61%***
– Spätstabile	+46%*	+108%***	+87%***	+56%***	+49%***	+44%*	+42%**	+52%**
– Mittelfristige 3-9 Jahre (geringes Entlassungsrisiko)	+51%**	+108%***	+93%***	+82%***	+51%***	+41%**	+71%***	+56%***
– Mittelfristige 3-9 Jahre (hohes Entlassungsrisiko) Ref.: Kurzfristige < 3 Jahre (hohes Entlassungsrisiko)	–11%n.s.	–20%n.s.	–25%*	+1%n.s.	–2%n.s.	+0,3%n.s.	–3%n.s.	–49%***
<i>Betriebsgröße</i>								
– Mittelstand (11-99)	–11%n.s.	–17%***	–38%***	–26%***	–19%***	–35%***	–19%***	–15%**
– Großbetriebe (>100) Ref.: Kleinbetriebe (<11)	–23%**	–52%***	–54%***	–41%***	–28%***	–48%***	–40%***	–23%***
<i>Anforderungen an die Beschäftigten</i>								
– Arbeit unter Termin- oder Leistungsdruck	–15%**	–17%**	–28%***	–13%***	–22%***	–61%***	–17%***	–19%***
– Arbeit nach präzisen Vorschriften	+36%***	+27%**	+9%n.s.	+0,2%n.s.	–5%n.s.	+5%n.s.	+9%n.s.	–3%n.s.
– Routinetätigkeiten (ständige Wieder- holungen in dominanten Arbeitsgänge)	+6%n.s.	–4%n.s.	–5%n.s.	–16%***	+3%n.s.	+2%n.s.	–11%**	+1%n.s.
– Innovative Tätigkeiten (Verbesserung bisheriger oder Testen neuer Verfahren)	+19%**	+23%**	+11%**	+32%***	+24%***	+24%***	+37%***	+61%***
– Verantwortungsvolle Tätigkeiten (finanzielle Verluste bei Fehlern)	+10%n.s.	+32%***	0%n.s.	+8%n.s.	+12%**	–2%n.s.	+6%n.s.	+15%**
– Vorgesetztenfunktion	+42%***	+117%***	+7%n.s.	+27%***	+17%***	+6%n.s.	+44%***	+38%**
– Qualifikationsadäquat eingesetzt (Tätigkeit kann nicht von jemand mit geringerer Ausbildung ausgeübt werden)	+40%***	+45%***	+15%***	+68%***	+26%***	+13%n.s.	+92%***	+51%***
– gesundheitliche Belastungen (≥ 3 von 12)	–32%***	–26%***	–34%***	–31%***	–31%***	–43%***	–30%	–17%**
Konstante (Gesamtmodell)	–3,861***	–4,179***	–0,794***	–2,038***	–1,942***	–2,673***	–2,632***	–3,351***
Initial log-likelihood value	6.894,17	5.563,48	12.955,47	13.650,93	12.224,70	6.158,07	11.438,22	8.419,46
Maximum log-likelihood value	6.437,14	5.056,20	12.387,24	12.668,61	11.663,25	5.187,37	10.634,37	7.751,01
Model chi-square value (α ≤ 0,05)	457,045	507,278	568,229	982,315	561,443	340,704	803,847	668,446
Nagelkerkes R-square	0,087	0,113	0,072	0,119	0,074	0,071	0,108	0,11
Personen in der Analyse	11.212	11.212	11.212	11.212	11.212	11.212	11.212	11.212
↔ Personen („sehr zufrieden“)	1.033	761	2.966	3.386	2.634	878	2.322	1.394

Signifikanzniveau: *** (1%-Niveau); ** (5%-Niveau); * (10%-Niveau); n.s. (nicht signifikant)

Quelle: BIBB/IAB-Ergebnis 1998/99, eigene Berechnungen.

Ziel der Untersuchung ist es, zu prüfen, inwieweit eine höhere Dauer und subjektiv wahrgenommene Stabilität der Beschäftigung einen eigenständigen Einfluss auf Zufriedenheitsmerkmale hat. Diese Zusammenhänge sind nicht so selbstverständlich wie sie auf den ersten Blick erscheinen mögen. Denkbar wäre immerhin, dass Arbeitnehmer, die über Umwege in das untersuchte Beschäftigungsverhältnis gelangt sind, dabei auf eine im Gesamtdurchschnitt unterdurchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer zurückblicken sowie angesichts der Tatsache, überhaupt einen Arbeitsplatz zu haben, Erwartungsanpassungen vollzogen haben und in zum Teil vergleichbarer Weise zufrieden sind wie längerfristig Beschäftigte. Grundsätzlich erwarten wir allerdings, dass sich das vorherige Resultat eines positiven Gesamtbildes für die langfristige und stabil Beschäftigten auch in ihren Zufriedenheitsmerkmalen ausdrücken wird. Insbesondere dann, wenn Anreize in der Arbeitssituation bestehen und Arbeitsleistungen honoriert werden, entsteht Arbeitszufriedenheit. So sollte die höhere berufliche Stellung, wie auch die positiveren Einkommen der „Früh- und Spätstabilen“ sich vor allem in den Zufriedenheitswerten zu Einkommen, Aufstiegsmöglichkeiten, Art und Inhalt der Tätigkeit, Anwendung der Fähigkeiten sowie zur Weiterbildung widerspiegeln. Um diese These überprüfen zu können, wurden weitere Variablen in das Modell einbezogen, denen in der Literatur signifikante Wirkungen beigegeben werden. Dies sind vor allem das Einkommen, beruflicher Status und gesundheitliche Belastungen (etwa Noll/Weick 1997 anhand des Sozioökonomischen Panels oder Borg 1989).

Betrachtet wird die Ergebnisse in Abbildung 9,¹⁴ dann zeigt sich, dass tatsächlich ein Zusammenhang besteht zwischen einem höheren Einkommen einerseits und einer höheren Einkommenszufriedenheit andererseits. Auch Anreize in der Arbeitssituation wirken positiv auf Zufriedenheit. Dies gilt vor allem für innovative Tätigkeiten, Vorgesetztenfunktionen und qualifikationsgerechten Einsatz. Darüber hinaus besteht ein deutlicher negativer Zusammenhang zwischen erhöhten arbeitsbedingten gesundheitlichen Belastungen sowie Arbeiten unter Termin- und Leistungsdruck und allen Dimensionen der Zufriedenheit. Insoweit bestätigen sich also die Ergebnisse bisheriger Untersuchungen. Die Annahme eines deutlich positiven Zusammenhangs zwischen beruflicher Stellung und Zufriedenheit lässt sich entgegen der zuvor getroffenen Annahmen jedoch kaum bestätigen. Die einbezogenen Statusgruppen weisen zwar in einigen Zufriedenheitsdimensionen höhere Werte auf als die angelernten Arbeiter der Referenzgruppe, doch diskriminieren die Werte kaum noch zwischen den Statusgruppen. Allein Angestellte mit umfassenden Führungsaufgaben setzen sich positiv ab.

Darüber hinaus zeigen sich Zusammenhänge zwischen den über Dauer und subjektives Entlassungsrisiko definierten Beschäftigtengruppen und Zufriedenheitsmerkmalen. Wir hatten festgestellt, dass weitgehend allein die „Frühstabilen“ eine höhere berufliche Stellung erlangt haben, geringere gesundheitliche Risiken tragen usw. Insofern war zu erwarten, dass sie im Vergleich zu anderen

Gruppen positive Zufriedenheitswerte aufweisen würden. Doch auch für „Spätstabile“ oder „Mittelfristige ohne Entlassungsrisiko“ ergeben sich vergleichbare Zufriedenheitswerte. Bezieht man also die eigenständige Wirkung der bisherigen Beschäftigungsdauer beim jetzigen Arbeitgeber ein und vergleicht die zwei „Mittelfristigen“ mit und ohne Entlassungsrisiko miteinander, dann verdeutlicht sich, dass die bisherige Dauer einer Beschäftigung offenbar nur einen geringen eigenständigen Einfluss hat. Die Gruppe der „Mittelfristigen mit Entlassungsrisiko“ ist (vergleichbar den „Kurzfristigen mit Entlassungsrisiko“) hinsichtlich aller Zufriedenheitsmerkmale signifikant unzufriedener. Dies bedeutet: Vor allem das Entlassungsrisiko wirkt negativ auf Zufriedenheitsmerkmale.

Zusammenfassend gilt: Subjektiv eingeschätzte Beschäftigungssicherheit korreliert mit höherer Zufriedenheit. Zudem verdeutlicht sich, dass auch innovative Tätigkeiten, Vorgesetztenfunktionen und qualifikationsgerechter Einsatz einen positiven Einfluss auf die Zufriedenheitsmerkmale haben. Die Ausübung von Routinetätigkeiten, Termin- und Leistungsdruck oder gesundheitliche Belastungen wirken hingegen negativ. Indem insbesondere die „Frühstabilen“ angeben, qualifikationsgerecht eingesetzt zu sein und Vorgesetztenverantwortung zu tragen und demgegenüber vor allem „kurz- und mittelfristig Beschäftigte mit Entlassungsrisiko“ Termin- und Leistungsdruck ausgesetzt sind, häufiger Arbeiten nach präzisen Vorschriften verrichten usw., erhärtet sich das Ergebnis einer über das Beschäftigungssystem begründeten Wirkung von ausgeübter Tätigkeit und subjektiv wahrgenommener Beschäftigungssicherheit auf die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten.

Eine „letzte“ Antwort auf die Frage, ob und inwieweit sich solche evtl. bestehenden Motivationsprobleme als Grenzmarkierungen eines Instabilitätstrends von Beschäftigungsbeziehungen erweisen (Seifert/Pawlowsky 1998) und ob und inwieweit Arbeitgeber solche Aspekte in zukünftigen Entscheidungen für oder gegen zunehmende betriebliche Beschäftigungsstabilität berücksichtigen, bleibt weiteren Untersuchungen vorbehalten. Angesichts der in anderen Untersuchungen ermittelten positiven Zusammenhänge zwischen Motivation, Zufriedenheit und Beschäftigungssicherheit (Borg 1989; Greenhalgh/Sutton 1991; Nagel 1998; Six/Eckes 1991) deuten die Ergebnisse jedoch an, dass mit einer Ausweitung instabiler und gleichzeitig unsicherer Beschäftigungsverhältnisse zugleich Zufriedenheitsverluste und möglicherweise eben auch Motivationsprobleme einhergehen können.

¹⁴ Die Zufriedenheit mit ausgewählten Merkmalen in der derzeitigen Tätigkeit wurde auf ordinalem Skalenniveau erfasst („sehr zufrieden“; „im großen und ganzen zufrieden“; „eher unzufrieden“; „sehr unzufrieden“). Die abhängige Variable wurde mit 1 codiert, wenn die Befragte Person mit dem jeweiligen Merkmal „sehr zufrieden“ war. Getrennt ausgeführte Berechnungen für West- und Ostdeutschland weisen keine nennenswerten Unterschiede aus. Aus diesem Grund wurde auf die Dokumentation dieser Ergebnisse verzichtet.

5 Zusammenfassung

Der deutsche Arbeitsmarkt ist nicht, wie vielfach konstatiert, durch einen radikalen Strukturwandel (etwa Beck 1999; Zukunftskommission 1996; 1997), sondern eher durch eine stetige Erosion stabiler und sicherer Beschäftigung gekennzeichnet. Übergangsmodelle von Betriebs-einsteigern der IAB-Beschäftigtenstichprobe 1974-1997 zeigen, dass bis in die 90er Jahre hinein, eher Beharrungen der (In-)Stabilitätsmuster unterschiedlicher Einstiegsjahrgänge zu konstatieren sind. Gleichzeitig verdeutlichte sich aber auch, dass Neueinsteiger zu sehr hohen Anteilen den Arbeitgeber wieder verlassen. Dieser auch von Erlinghagen und Knuth (2002) aufgezeigte Aspekt einer sehr hohen Früh-Fluktuation zwischen Betrieben und externen Arbeitsmärkten ist in der bisherigen Arbeitsmarkttheorie vernachlässigt worden.

Die Früh-Fluktuation folgt dabei dem Muster eines intergenerationalen Austausches. Hierbei kumulieren Ein- und Austritte in Beschäftigung deutlich bei jüngeren Arbeitnehmergruppen. Der deutsche Arbeitsmarkt ist somit nicht in Gänze erstarrt, wie „wirtschaftsliberale“ Kritiker nahe legen (etwa Berthold 2002; Donges 1992), gleichwohl zeigt eine betrieblich-jugendzentrierte Praxis im Kontext senioritätsorientierter Schutzbestimmungen unliebsame Nebenwirkungen. Eine altersgeschichtete Analyse der Eintritte und der Austritte verdeutlicht, dass ältere Arbeitnehmergruppen nach Neueinstiegen eher schneller als jüngere Arbeitnehmer die Arbeitsstelle wieder verlassen und zudem deutlich geringere Chancen auf Wiederbeschäftigung haben.

In den 90er Jahren haben dann kurz- und mittelfristigere Beschäftigungsverhältnisse an Bedeutung gewonnen. Dies zeigten die Querschnittsvergleiche der BIBB/IAB-Erhebungen. Eine sich hierin ausdrückende moderat zunehmende Erosion stabiler Beschäftigung, gepaart mit altersselektiven Erstarrungsprozessen, stellt dabei sowohl die sozialen Sicherungssysteme wie auch auf die betroffenen Erwerbspersonen vor neue Anforderungen. Die Ausgliederungspraxis Älterer bei gleichzeitigen (Wieder-) Einstiegsproblemen belasten die Sicherungssysteme, zugleich steigen die Schwierigkeiten für mehr und mehr Beschäftigte stattsichernde Anwartschaften an die Leistungen der Sozialsysteme zu erlangen. Für eine sozialpolitische Gestaltung von Arbeitsmärkten bedeutet dies, in stärkerem Maße als bisher Übergänge zwischen Beschäftigung und Phasen der Nicht-Beschäftigung zu berücksichtigen, wobei sozialpolitische Leistungen zu höheren Anteilen über Steuern zu finanzieren wären.

Kritiker einer radikalen Strukturwandelstheorie haben zum Teil auf Differenzierungsprozesse und betrieblich-strukturelle Begrenzungen einer Erosion stabiler Beschäftigungsverhältnisse hingewiesen, ohne die zuvor angesprochenen Folgen einer schleichenden Erosion zu vernachlässigen (etwa Oschmiansky/Schmid 2000; Schmid 1999). Diejenigen von ihnen, die substanzielle Veränderungen der Stabilität von Beschäftigung mit Verweis auf durchschnittlich stabile betriebliche Beschäftigungsdauern (Auer/Cazes 2000) oder kontinuierliche Austrittswahr-

scheinlichkeiten nach beruflichen Einstiegen (Erlinghagen/Knuth 2002; Erlinghagen 2002) verneinen, unterschätzen die Entwicklung eines erschwerten Zugangs in langfristige Beschäftigungsverhältnisse und damit die Wirkungen auf Anwartschaften und Finanzierungsgrundlagen sozialer Sicherungssysteme. Darüber hinaus erweisen sich die Erklärungen einer Begrenzung der Entgrenzung zum Teil als empirisch unzureichend. Das zentrale Argument einer Begrenzung beruht auf der These, dass vor allem die zunehmend an Bedeutung gewinnenden qualifizierten, innovativen und verantwortungsvollen Tätigkeiten nicht durch kurzfristig Beschäftigte wahrgenommen werden könnten (etwa Heisig 1997; Seifert/Pawlowsky 1998). Ein Argument, das durch Segmentations- und Transaktionsansätze gestützt wird (etwa Sengenberger 1987; Williamson/Wachter/Harris 1975). Allerdings konnte diese Vermutung in der hier vorgelegten Untersuchung nicht bestätigt werden. Am ehesten noch Vorgesetztenfunktionen werden über stabile Beschäftigung in einem Unternehmen erlangt. Hier handelt es sich unseres Wissens nach um einen bislang unberücksichtigten Aspekt, der dann jedoch nur geringe Beschäftigungsanteile umfasst und somit nur partiell Begrenzungswirkungen erzeugen kann. Allerdings deuten die Analysen zur Zufriedenheit der Beschäftigten an, dass Betriebe Zufriedenheitsprobleme und evtl. damit verknüpft Motivations- und Effizienzprobleme beim Einsatz instabiler und kurzfristiger Beschäftigungsverhältnisse zu bewältigen haben (ein Aspekt, auf den u.a. Seifert/Pawlowsky 1998 aufmerksam machten), deren Ursache dann vor allem im subjektiven Entlassungsrisiko besteht. Inwieweit sich hier Begrenzungswirkungen unsicherer Beschäftigung aufgrund von Motivations- und Effizienzproblemen andeuten, muss weiteren Forschungen überlassen bleiben. Zu berücksichtigen wäre dabei die Frage, ob und inwieweit stattsichernde betriebliche und überbetriebliche Übergangsstrukturen (Qualifizierung, Zertifizierung, Wiedereinstiegschancen, soziale Sicherheit etc.) eine kompensierende Wirkung auf subjektiv wahrgenommene Unsicherheiten bei der Arbeitsmarktmobilität entfalten können.

Mit Blick auf die Arbeitsmarkttheorie lässt sich resümieren, dass sie durch eine jahrzehntelange Fixierung auf die Begründung interner Märkte offene und marktförmige Beschäftigungssysteme weitgehend unberücksichtigt ließ. Zudem besteht in der Theorie wie auch in der Empirie erheblicher Forschungsbedarf hinsichtlich der wechselseitigen Beeinflussung individueller und betrieblicher Präferenzen im Kontext struktureller und institutioneller Rahmenbedingungen. So handelt es sich bei den vorgelegten Analysen denn auch um einen ersten Schritt, dem weitere folgen sollen. Geplant ist in Kooperation mit dem IAB, die vielfältigen Ursachen stabiler und instabiler Beschäftigung anhand eines verknüpften Employer-Employee-Panels zu untersuchen, um Aufschluss über die Funktionsweise vor allem der offenen Beschäftigungssysteme zu erhalten. Darüber hinaus bietet ein eigenes Betriebspanel, das im Sonderforschungsbereich 580 in Jena gestartet wurde, die Möglichkeit, gezielt betriebliche und tätigkeitsspezifische Ursachen stabiler und unstabiler Beschäftigung zu analysieren.

Literatur

- Allmendinger, Jutta (1989): *Career Mobility Dynamics. A Comparative Analysis of the United States, Norway, and West Germany*. MPI für Bildungsforschung Berlin; Studien und Berichte 49. Berlin.
- Andreß, Hans-Jürgen/Hagenaars, Jacques A./Kühnel, Steffen (1997): *Analyse von Tabellen und kategorialen Daten. Log-lineare Modelle, latente Klassenanalyse, logistische Regression und GSK-Ansatz*. Berlin Heidelberg: Springer-Verlag.
- Auer, Peter/Cazes, Sandrine (2000): *The Resilience of Long-term Employment Relationship: Evidence from the Industrialized Countries*. In: *International Labour Review* 139, Nr. 4, S. 379-404.
- Baden, Christian/Kober, Thomas/Schmid, Alfons (1996): *Arbeitsmarktsegmentation im technologischen Wandel. Wirkungen neuer Informationstechnologien auf Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten*. Berlin: Edition Sigma.
- Baethge, Martin (2000): *Der unendlich langsame Abschied vom Industrialismus und die Zukunft der Dienstleistungsgesellschaft*. In: *WSI – Mitteilungen* 53, H. 3, S. 149 – 156.
- Baethge, Martin (1994): *Arbeit 2000*. In: *Gewerkschaftliche Monatshefte* 45, S. 711-733.
- Baethge, Martin/Baethge-Kinsky, Volker (1998): *Jenseits von Beruf und Beruflichkeit? – Neue Formen von Arbeitsorganisation und Beschäftigung und ihre Bedeutung für eine zentrale Kategorie gesellschaftlicher Integration*. In: *MittAB* 31, H. 3, S. 438-460.
- Beck, Ulrich (1999): *Schöne neue Arbeitswelt. Vision: Weltbürgergesellschaft*. Frankfurt a. M., New York: Campus.
- Bellmann, Lutz/Bender, Stefan/Kölling, Arnd (2002): *Der Linked Employer-Employee-Datensatz aus IAB-Betriebspanel und Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit (LIAB)*. In: Kleinhenz, Gerhard (Hrsg.): *IAB-Kompandium Arbeitsmarkt und Berufsforschung*. BeitrAB 250. Nürnberg, S. 21-29.
- Berger, Johannes/Offe, Claus (1984): *Die Zukunft des Arbeitsmarktes – Zur Ergänzungsbedürftigkeit eines versagenden Allokationsprinzips*. In: Schmidt, Gert u.a. (Hrsg.): *Materialien zur Industriesoziologie*. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie; Sonderheft 24. Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 87-118.
- Bertholt, Norbert (2002): *Deregulierung und Flexibilisierung des Arbeitsmarktes in Zeiten der Globalisierung. Gutachten für den deutschen Bundestag*. Enquete-Kommission „Globalisierung der Weltwirtschaft“ – AU Stud 14/23. Würzburg.
- Bleses, Peter/Vobruba, Georg (2000): *Entwicklungslinien und Zukunftsperspektiven der Sozialpolitik der Bundesrepublik Deutschland*. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung; discussion-paper P00-525. Berlin.
- Blossfeld, Hans-Peter (1989): *Kohortendifferenzierung und Karriereprozeß. Eine Längsschnittstudie über die Veränderung der Bildungs- und Berufschancen im Lebensverlauf*. Frankfurt a. M., New York: Campus.
- Bosch, Gerhard (2000): *Entgrenzung der Erwerbsarbeit – Lösen sich die Grenzen zwischen Erwerbs- und Nichterwerbsarbeit auf?* In: Minssen, Heiner (Hrsg.): *Begrenzte Entgrenzungen*. Berlin: Edition Sigma, S. 249-268.
- Bosch, Gerhard u.a. (2001): *Zur Zukunft der Erwerbsarbeit – Eine Positionsbestimmung auf der Basis kontroverser wissenschaftlicher Debatten*. IAT-Gelsenkirchen, Manuskript. Gelsenkirchen.
- Borg, Ingwer (1989): *Korrelate der subjektiven Sicherheit der Arbeitsstelle*. In: *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationssoziologie*. Jg. 33. H. 2, S. 117-124.
- Brandes, Wolfgang/Weise, Peter (1998): *Unternehmung und Arbeitsbeziehung*. In: *Jahrbuch Ökonomie und Gesellschaft* 15. Frankfurt a.M., New York, Campus: S. 18-76.
- Buechtemann, Christopher/Schupp, Jürgen/Soloff, Dana (1993): *Roads to Work: School-to-Work Transition Patterns in Germany and the United States*. *Industrial Relations Journal* 24. No. 2, S. 97-111.
- Carstensen, Vivien (1999): *Alternative Flexibilisierungsstrategien der Beschäftigung*. Institut für Quantitative Wirtschaftsforschung der Universität Hannover, Diskussionspapier 229. Hannover.
- Cramer, U. (1986): *Zur Stabilität von Beschäftigung*. In: *MittAB* 2, S. 243-256.
- Creed, Douglas W. E./Miles, Raymond E. (1996): *Trust in Organizations: A Conceptual Framework Linking Organizational Forms, Managerial Philosophies, and the Opportunity Costs of Control*. In: Kramer, Roderick M./Tyler, Tom R. (Ed.): *Trust in Organizations. Frontiers of Theory and Research*. London, New Dehli: Thousand Oaks, S. 16-38.
- Deutschmann, Christoph (2002): *Postindustrielle Industriesoziologie. Theoretische Grundlagen, Arbeitsverhältnisse und soziale Identitäten*. Weinheim, München: Juventa.
- DiPrete, Thomas/McManus, Patricia A. (1995): *Institutions, Technical Change and Differing Life Chances: Earnings Mobility in the US and Germany*. In: *American Journal of Sociology* 102, No. 1, S. 34-79.
- DIW (2001): *Unbefristete Vollzeitbeschäftigung nach wie vor dominierende Erwerbsform in Europa*. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Wochenbericht 9, S. 145-151.
- Dombois, Rainer (1999): *Der schwierige Abschied vom Normalarbeitsverhältnis*. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*. B37/99, S. 13-20.
- Donges, Juergen B. (1992): *Deregulierung am Arbeitsmarkt und Beschäftigung*. Tübingen: Mohr und Siebeck.
- Dörre, Klaus (1997): *Unternehmerische Globalstrategien, neue Managementkonzepte und die Zukunft der industriellen Beziehungen*. In: Kadritzke, Ulf (Hrsg.): *„Unternehmenskulturen“ unter Druck: Neue Managementkonzepte zwischen Anspruch und Wirklichkeit*. Berlin: Edition Sigma, S. 15-44.
- Engelen-Kefer, Ursula u.a. (1995): *Beschäftigungspolitik*. Köln: Bund Verlag.
- Erlinghagen, Marcel (2002): *Entwicklung der Arbeitsmarktmobilität und Beschäftigungsstabilität im Übergang von der Industrie zu Dienstleistungsgesellschaft*. In: *MittAB* 1, S. 74-89.
- Erlinghagen, Marcel/Knuth, Matthias, 2002: *Auf der Suche nach dem „Turbo-Arbeitsmarkt“: Zwischenbericht an die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) zum Projekt „Restrukturierung des Arbeitsmarktes“*. Disaggregierte Längsschnittanalysen mit der IAB-Beschäftigtenstichprobe. Institut für Arbeit und Technik. Graue Reihe des Instituts Arbeit und Technik, Nr. 2002-03. Gelsenkirchen.
- Faust, Michael u.a. (1994): *Dezentralisierung von Unternehmen. Bürokratie- und Hierarchieabbau und die Rolle betrieblicher Arbeitspolitik*. München, Mering: Rainer Hampp Verlag.
- Felstead, Alan/Jewson, Nick (1999): *Global Trends in Flexible Labour*. London: Macmillan.
- Gazier, Bernard (1999): *Definitions and Trends*. In: Gazier, Bernard (Hrsg.): *Employability: Concepts and policies*. Berlin: Institute for Applied Socio-Economics. S. 37-74.
- George, Rainer/Struck, Olaf (Hrsg.) (2000): *Generationenaustausch im Unternehmen*. München, Mering: Rainer Hampp Verlag.

- Greenhalgh, Leonard /Sutton, Robert I. (1991): Organisational Effectiveness and Job Insecurity. In: Hartley, Jean F. u.a. (Hrsg.): *Job Insecurity: Coping with Jobs at Risk*. London: Sage Publishers, S. 151-171.
- Grotheer, M./Struck, O./Bellmann, L./Gewiese, T. (2004): Determinanten von Beschäftigungsstabilität: Chancen und Risiken von „Entrants“ im ost-westdeutschen Vergleich. Erscheint in: Struck, O./Köhler, Ch. (Hrsg.): *Beschäftigungsstabilität im Wandel? Empirische und theoretische Befunde*. München: Mering.
- Habich, Ronald (1986): Arbeitswerte, Arbeitsplatzrealität und Arbeitszufriedenheit. Ein Beitrag zum Problem der Anspruchsgewichtung bei der Erklärung von Arbeitszufriedenheit. In: *Zeitschrift für Soziologie*, Jg. 15, H. 4, S. 278-294.
- Hamermesh, Daniel, S. (1999): Leaping into the Future of Labor Economics: Research Potential of Linking Employer and Employee Data. In: *Labor Economics* 6, No 1, S. 25-41.
- Heinze, Rolf G./Schmid, Josef/Strünck, Christoph (1999): Vom Wohlfahrtsstaat zum Wettbewerbsstaat. Arbeitsmarkt und Sozialpolitik in den 90er Jahren. Opladen: Leske und Budrich.
- Heisig, Ulrich (1997): Vertrauen in der Arbeitsorganisation. In: Schweer, Martin (Hrsg.): *Interpersonales Vertrauen. Theorien und empirische Befunde*. Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 121-153.
- Heisig, Ulrich/Littek, Wolfgang (1995): Wandel von Vertrauensbeziehungen im Arbeitsprozeß. In: *Soziale Welt*. Jg. 46, H. 3, S. 282-304.
- Hoffmann, Edeltraut/Walwei, Ulrich (2000): Was ist eigentlich noch „normal“. IAB-Kurzbericht Nr. 14/ 25.10.2000.
- Hoffmann, Edeltraut/Walwei, Ulrich (1998): Normalarbeitsverhältnis: ein Auslaufmodell? Überlegungen zu einem Erklärungsmodell für den Wandel der Beschäftigungsformen. In: *MittAB* 3, S. 409-425.
- Jaenichen, Ursula (2002): Lohnkostenzuschüsse und individuelle Arbeitslosigkeit. In: *MittAB* 3, S. 327-346.
- Kern, Horst (1997): Vertrauensverlust und blindes Vertrauen: Integrationsprobleme im ökonomischen Handeln. In: Hradil, Stefan (Hrsg.): *Differenz und Integration*. Verhandlungen des 28. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie. Frankfurt a.M., New York: Campus, S. 271-282.
- Klös, Hans-Peter/Lichtblau, Karl (1998): Möglichkeiten und Grenzen internationaler Querschnittsvergleiche im Bereich Arbeitsmarkt. In: Schupp, Jürgen u.a. (Hrsg.): *Arbeitsmarktstatistik zwischen Realität und Fiktion*. Berlin: Edition Sigma, S. 41-75.
- Knuth, Matthias (2001): Nachhaltige Arbeitsgestaltung bei beständiger werdenden Beschäftigungsverhältnissen. Manuskript – Institut für Arbeit und Technik. Gelsenkirchen.
- Knuth, Matthias (1998): Von der „Lebensstellung“ zur nachhaltigen Beschäftigungsfähigkeit. Sind wir auf dem Weg zum Hochgeschwindigkeitsmarkt? In: Bosch, Gerhard (Hrsg.): *Zukunft der Erwerbsarbeit: Strategien für Arbeit und Umwelt*. Frankfurt a.M., New York: Campus, S. 300-331.
- Köhler, Christoph/Sengenberger, Werner (1983): *Konjunktur und Personalanpassung – Betriebliche Beschäftigungspolitik in der deutschen und amerikanischen Automobilindustrie*. Frankfurt a.M./ New York: Campus Verlag.
- Kohli, Martin (1994): Institutionalisierung und Individualisierung der Erwerbsbiographie. In: Beck, Ulrich/Beck-Gernsheim, Elisabeth (Hrsg.): *Risikante Freiheiten*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp, S. 219-244.
- Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen (1997): *Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland – Teil 3. Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungslage*. Bonn.
- Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen (1996): *Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland – Teil 1. Entwicklung von Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland und anderen frühindustrialisierten Ländern*. Bonn.
- Kühl, Jürgen (1995): Beschäftigungsfelder, Segmentierung und Marginalisierung im Dienstleistungsbereich. In: Bullinger, Hans-Jörg (Hrsg.): *Dienstleistungen der Zukunft. Märkte, Unternehmen und Infrastrukturen im Wandel*. Wiesbaden: Gabler, 386-397.
- Kühl, Jürgen (1990): New Deal and New Forms of Employment. In: *Labour and Society* 15, No. 2, S. 237-254.
- Lehndorf, Steffen (2001): Weniger ist mehr. Arbeitszeitverkürzung als Gesellschaftspolitik. Hamburg: VSA.
- Mayer, Karl Ulrich (2000): Arbeit und Wissen – Die Zukunft von Bildung und Beruf. In: Kocka, Jürgen/Offe, Claus (Hrsg.): *Geschichte und Zukunft der Arbeit*. Frankfurt, New York: Campus, S. 383-409.
- Mayer, Karl Ulrich (1995): Ausbildungswege und Berufskarrieren. Vortrag auf der Festveranstaltung „Forschung im Dienste der Praxis und Politik“ zum 25-jährigen Bestehen des Bundesinstituts für Berufsbildung, Berlin, 5. und 6. September 1995.
- Mückenberger, Ulrich (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses – hat das Arbeitsrecht noch Zukunft? In: *Zeitschrift für Sozialreform*, Jg. 31, H. 7, S. 415-434 und H. 8, S. 457-475.
- Nagel, Annette (1998): Mitarbeiterorientierung als Erfolgsfaktor. In: *Personalwirtschaft*. Jg. 25. H. 5, S. 55-57.
- Neuberger, Oswald/Allerbeck, Mechthild (1978): *Messung und Analyse von Arbeitszufriedenheit. Erfahrungen mit dem „Arbeitsbeschreibungsbogen (ABB)“*. Bern, Stuttgart, Wien: Huber Verlag.
- Noll, Heinz-Herbert/Weick Stefan (1997): Starke Beeinträchtigung der Arbeitszufriedenheit durch Konflikte mit Vorgesetzten. In: *Informationsdienst Soziale Indikatoren*. Ausgabe 18, Juli 1997. Mannheim, S. 10-14.
- OECD (1999): *Beschäftigungsausblick 1999*. Paris.
- Oschmiansky, Heidi/Schmid, Günter (2000): *Wandel der Erwerbsformen. Berlin und die Bundesrepublik im Vergleich*. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, discussion-paper FS I 00-204. Berlin.
- Parmentier, Klaus/Dostal, Werner (2002): *Qualifikation und Erwerbstätigkeit in Deutschland – Konzeption und inhaltliche Schwerpunkte der BIBB/IAB-Erhebung*. In: Kleinhenz, Gerhard (Hrsg.): *IAB-Kompendium Arbeitsmarkt und Berufsforschung*. BeitrAB 250 Nürnberg, S. 31-44.
- Prognos (1998): *Die Bundesrepublik Deutschland 2005-2010-2020, Entwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft. Prognos Deutschland Report Nr. 2*. Basel.
- Reinberg, Alexander/Hummel, Markus (2003): Geringqualifiziert. In der Krise verdrängt, sogar im Boom vergessen. IAB-Kurzbericht Nr. 19 /11.11.2003.
- Reinberg, Alexander/Hummel, Markus (1999): *Bildung und Beschäftigung im vereinten Deutschland*. BeitrAB 226. Nürnberg.
- Rifkin, Jeremy (1995): *Das Ende der Arbeit und ihre Zukunft*. Frankfurt a.M., New York: Campus.

- Sackmann, Reinhold (1998): *Konkurrierende Generationen auf dem Arbeitsmarkt. Altersstrukturierung in Arbeitsmarkt und Sozialpolitik*. Wiesbaden: Opladen.
- Schäfer, Holger (2001): *Ende des Normalarbeitsverhältnisses? Zu Theorie und Empirie der atypischen Beschäftigung in Deutschland*. In: *Beiträge zur Wirtschafts- und Sozialpolitik*, Nr. 262. H. 1. Köln, S. 4-48.
- Schmähl, Winfried/Rische, Herbert (Hrsg.) (1999): *Wandel der Arbeitswelt – Folgerungen für die Sozialpolitik*. Baden-Baden: Nomos.
- Schmid, Günter (2000): *Arbeitsplätze der Zukunft*. In: Kocka, Jürgen/Offe, Claus (Hrsg.): *Geschichte und Zukunft der Arbeit*. Frankfurt a.M., New York: Campus, S. 269-292.
- Schmid, Günter (1999): *Übergangsarbeitsmärkte im kooperativen Sozialstaat: Entwicklungstendenzen der Arbeitsmarktpolitik in Europa*. In: Schmähl, Winfried/Rische, Herbert (Hrsg.): *Wandel der Arbeitswelt – Folgerungen für die Sozialpolitik*. Baden-Baden: Nomos, S. 123-150.
- Schmidt, Elke Maria (1995): *Betriebsgröße, Beschäftigungsentwicklung und Entlohnung. Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich*. Frankfurt a.M., New York: Campus, S. 15-42.
- Schuler, Randall S./Jackson, Susan E. (1987): *Linking Competitive Strategies with Human Resource Management Practices*. In: *The Academy of Management Executive* 1, No. 3. S. 207-219.
- Schumann, Michael u.a. (1994): *Der Wandel der Produktionsarbeit im Zugriff neuer Produktionskonzepte*. *Soziale Welt*, Sonderband 9. Göttingen, S. 11-43.
- Schüssler, Reinhard/Spiess, Katharina/Wendland, Daniela/Kukuk, Martin (1999): *Quantitative Projektion des Qualifikationsbedarfes bis 2010*. *BeitrAB* 221. Nürnberg.
- Seifert, Matthias/Pawlowsky, Peter (1998): *Innerbetriebliches Vertrauen als Verbreitungsgrenze atypischer Beschäftigungsformen*. In: *MittAB* 3, S. 599-611.
- Seifert, Hartmut (1993): *Arbeitszeitgestaltung jenseits der Normalarbeitszeit*. In: Seifert, Hartmut (Hrsg.): *Jenseits der Normalarbeitszeit. Perspektiven für eine bedürfnisgerechtere Arbeitszeitgestaltung*. Köln: Bund Verlag, S. 271-288.
- Sell, Sefan (1998): *Entwicklung und Reform des Arbeitsförderungsgesetzes als Anpassung des Sozialrechts an flexible Erwerbsformen?* In: *MittAB* 3, S. 532-549.
- Semlinger, Klaus/Frick, Bernd (1995): *Betriebliche Modernisierung – Optionen personeller Erneuerung*. In: Semlinger, Klaus/Frick, Bernd (Hrsg.): *Betriebliche Modernisierung in personeller Erneuerung*. Berlin: Edition Sigma, S. 9-23.
- Sengenberger, Werner (1987): *Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich*. Frankfurt a.M./ New York: Campus.
- Sengenberger, Werner/Loveman Gary W./Piore, Michael J. (Hrsg.) (1990): *The Re-emergence of Small Enterprises. Industrial Restructuring in Industrial Countries*. Genf: International Institute for Labour Studies.
- Sennett, Richard (1998): *Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus*. Berlin: Berlin Verlag.
- Shapiro, Carl/Varian, Hal R. (1998): *Information Rules: A Strategic Guide to the Network Economy*. Boston: Harvard Business School Press.
- Sheppard, Blair H./Tuchinsky, Marla (1996): *Micro-OB and the Network Organizations*. In: Kramer, Roderick M./Tyler, Tom R. (Hrsg.): *Trust in Organizations. Frontiers of Theory and Research*. London, New Delhi: Thousand Oaks, S. 140-165.
- Six, Bernd/Eckes, Andrea (1991): *Der Zusammenhang von Arbeitszufriedenheit und Arbeitsleistung – Resultate einer meta-analytischen Studie*. In: Fischer, Lorenz (Hrsg.): *Arbeitszufriedenheit*. Stuttgart: Verlag für angewandte Psychologie, S. 21-45.
- Soskice, David (1995): *Institutional Frameworks and Labor Market Performance: Comparative View on the US and German Economies*. London: Routledge
- Struck, Olaf (1999): *Betriebliche Lebenslaufpolitik in ostdeutschen Unternehmen*. In: *MittAB* 3, S. 315-330.
- Struck, Olaf (1998): *Individuenzentrierte Personalentwicklung. Konzepte und empirische Befunde*. Frankfurt a.M., New York, Campus.
- Struck, Olaf/Simonson, Julia (2000): *Übergänge im Erwerbsleben*. In: George, Rainer/Struck, Olaf (Hrsg.): *Generationenaustausch im Unternehmen*. München und Mering: Rainer Hampp Verlag, S. 21-54.
- 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 (Hrsg.): *Globalisierung. Ökonomische und soziale Herausforderungen am Ende des zwanzigsten Jahrhunderts. Soziale Welt, Sonderband 13*. Baden-Baden, S. 55-75.
- Troll, Lothar (2000): *Die Arbeitsmittellandschaft in Deutschland im Jahre 1999*. In: Dostal, Werner u.a. (Hrsg.): *Wandel der Erwerbsarbeit: Arbeitssituation, Informatisierung, berufliche Mobilität und Weiterbildung*. *BeitrAB* 231. Nürnberg, S. 125-150.
- Vobruba, Georg (2000): *Alternativen zur Vollbeschäftigung*. Frankfurt a.M., Suhrkamp.
- Vobruba, Georg (1990): *Lohnarbeitszentrierte Sozialpolitik in der Krise der Lohnarbeit*. In: Vobruba, Georg (Hrsg.): *Strukturwandel der Sozialpolitik. Lohnarbeitszentrierte Sozialpolitik und soziale Grundsicherung*. Frankfurt a.M., Suhrkamp, S. 11-80.
- Voß, Günter (1997): *Zur Entwicklung der Arbeitszeiten in der Bundesrepublik Deutschland*. In: *Mitteilungen des Sonderforschungsbereich 333 „Entwicklungsperspektiven von Arbeit“*, H. 10, S. 33-58.
- Voß, Günter/Pongratz, Hans J. (1998): *Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft?* In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Jg. 50. H. 1, S. 131-158.
- Weidig, Inge/Hofer, Peter/Wolff,Heimfried (1999): *Arbeitslandschaft 2010 nach Tätigkeiten und Tätigkeitsniveau*. *BeitrAB* 227. Nürnberg.
- Williamson, Oliver E. (1990): *Die ökonomischen Institutionen des Kapitalismus. Unternehmen, Märkte, Kooperationen*. Tübingen: Mohr und Siebeck.
- Williamson, Oliver E./Wachter, Michael L./Harris, Jeffrey E. (1975): *Understanding the Employment Relation: Analysis of Idiosyncratic Exchange*. In: *Bell Journal of Economics* 6, No 1, S. 250-280.
- Winkelmann, R./Zimmermann, K.F. (1998): *Is Job Stability Declining in Germany? Evidence From Count Data Models*. In: *Applied Economics* 30, S. 1413-1420.

Anlage 1a: Beschäftigungsgruppen 1998/99 – Westdeutschland

	Früh- stabilisierer	Spät- stabilisierer	Mittelfristige 3–9 (gerin- ges Ent_ris)	Mittelfristige 3–9 (hohes Ent_ris)	Kurzfristige <3 (hohes Ent_ris)
<i>Geschlecht</i> (Mann) Ref.: Frau	–2% n.s.	–13% **	–12% **	+25% *	+157% ***
<i>Alter</i> (metrisch)	–4% ***	+12% ***	–5% ***	–2% ***	–4% ***
<i>Einkommen</i> (metrisch)	+10% ***	+11% ***	–7% ***	–16% ***	–31% ***
<i>Ausbildung</i>					
– Lehraabschluss	+54% ***	–13% n.s.	+22% ***	–33% ***	–23% **
– Fachhochschulabschluss	+62% ***	–61% ***	+63% ***	+13% n.s.	+161% ***
– Universitätsabschluss	–12% n.s.	–47% ***	+156% ***	–17% n.s.	+95% **
Ref.: ohne Abschluss					
<i>Berufliche Stellung</i>					
– Facharbeiter / Vorarbeiter	+128% ***	+36% ***	–24% ***	–28% *	–58% ***
– Meister (Arbeiter / Angestellte)	+92% ***	+90% ***	–34% **	–65% **	–67% **
– Angestellte mit einfachen / ausführenden Tätigkeiten	+74% ***	+16% n.s.	–3% n.s.	+34% **	–44% ***
– Angestellte mit schwierigen / selbständig zu erledigenden Arbeiten	+117% ***	+3% n.s.	–6% n.s.	–35% ***	–55% ***
– Angestellte mit umfassenden Führungsauf- gaben	+98% ***	–12% n.s.	+21% n.s.	–44% *	–84% ***
– Freie Mitarbeiter	–77% **	–42% *	+23% n.s.	+102% **	–31% n.s.
– Ref.: Angelernte Arbeiter					
<i>Betriebsgröße</i>					
– Mittelstand (11–99)	+10% n.s.	+10% n.s.	–6% n.s.	+4% n.s.	–20% *
– Großbetriebe (>100)	+76% ***	+28% ***	–33% ***	–33% ***	–56% ***
Ref.: Kleinbetriebe (<11)					
<i>Anforderungen an die Beschäftigten</i>					
– Arbeit unter Termin- oder Leistungsdruck	–3% n.s.	–1% n.s.	–4% n.s.	+30% **	+16% n.s.
– Arbeit nach präzisen Vorschriften	–14% **	+6% n.s.	–1% n.s.	+22% n.s.	+20% n.s.
– Routinetätigkeiten (ständige Wieder- holungen in dominanten Arbeitsgänge)	–14% ***	+5% n.s.	+10% *	–12% n.s.	+7% n.s.
– Innovative Tätigkeiten (Verbesserung bisheriger oder Testen neuer Verfahren)	–3% n.s.	–8% n.s.	+3% n.s.	+5% n.s.	+18% n.s.
– Verantwortungsvolle Tätigkeiten (finanzielle Verluste bei Fehlern)	+5% n.s.	–3% n.s.	+3% n.s.	–2% n.s.	–11% n.s.
– Vorgesetztenfunktion	+20% ***	+11% *	–18% ***	–3% n.s.	–30% ***
– Qualifikationsadäquat eingesetzt (Tätigkeit kann nicht von jemand mit geringerer Ausbildung ausgeübt werden)	+65% ***	+7% n.s.	–26% ***	–36% ***	–34% ***
– gesundheitliche Belastungen (≥ 3 von 12)	–12% **	+0,6% n.s.	–4% n.s.	+39% ***	+40% ***
Konstante (Gesamtmodell)	–1,049***	–6,712***	2,386***	–0,887***	0,732***
Initial log-likelihood value	11.121,123	11.516,874	12.521,065	3.623,426	3.767,060
Maximum log-likelihood value	10.137,329	9.536,137	11.672,796	3.404,618	3.217,917
Model chi-square value ($\alpha \leq 0,05$)	983,795	1.980,737	848,269	218,808	549,143
Nagelkerkes R-square	0,142	0,267	0,116	0,072	0,171
Personen in der Analyse	9.628	9.628	9.628	9.628	9.628
↪ Personen in der Gruppe	2.545	2.749	3.414	448	472

Signifikanzniveau: *** (1%–Niveau); ** (5%–Niveau); * (10%–Niveau); n.s. (nicht signifikant)

Quelle: BIBB/IAB-Ergebnis 1998/99, eigene Berechnungen

Anlage 1b: Beschäftigungsgruppen 1998/99 – Ostdeutschland

	Früh- stabilisierer	Spät- stabilisierer	Mittelfristige 3–9 (gerin- ges Ent_ris)	Mittelfristige 3–9 (hohes Ent_ris)	Kurzfristige <3 (hohes Ent_ris)
<i>Geschlecht</i> (Mann) Ref.: Frau	–29%**	–34%**	+19%*	+4%n.s.	+46%***
<i>Alter</i> (metrisch)	–2%***	+8%***	–2%***	+2%***	–2%***
<i>Einkommen</i> (metrisch)	+20%***	+12%**	+6%*	–8%n.s.	–40%***
<i>Ausbildung</i>					
– Lehrabschluss	+408%**	–41%n.s.	–11%n.s.	–17%n.s.	+41%n.s.
– Fachhochschulabschluss	+497%**	–60%*	–31%n.s.	–17%n.s.	+181%***
– Universitätsabschluss	+727%***	–76%***	–24%n.s.	–8%n.s.	+72%n.s.
Ref.: ohne Abschluss					
<i>Berufliche Stellung</i>					
– Facharbeiter / Vorarbeiter	+153%***	+109%**	+35%*	+32%n.s.	–64%***
– Meister (Arbeiter / Angestellte)	+86%n.s.	+202%**	+84%**	–31%n.s.	–64%**
– Angestellte mit einfachen / ausführenden Tätigkeiten	+48%n.s.	+43%n.s.	+95%***	+29%n.s.	–63%***
– Angestellte mit schwierigen / selbständig zu erledigenden Arbeiten	+101%**	+70%*	+78%***	+28%n.s.	–67%***
– Angestellte mit umfassenden Führungsauf- gaben	+125%**	+146%**	+75%**	–31%n.s.	–66%***
– Freie Mitarbeiter	–94%n.s.	–95%n.s.	+128%n.s.	–27%n.s.	–46%n.s.
– Ref.: Angelernte Arbeiter					
<i>Betriebsgröße</i>					
– Mittelstand (11–99)	+85%***	+82%***	–18%*	–9%n.s.	–15%n.s.
– Großbetriebe (>100)	+276%***	+188%***	–28%***	–59%***	–51%***
Ref.: Kleinbetriebe (<11)					
<i>Anforderungen an die Beschäftigten</i>					
– Arbeit unter Termin- oder Leistungsdruck	–35%***	–13%n.s.	+31%***	+64%***	–30%***
– Arbeit nach präzisen Vorschriften	–14%n.s.	–12%n.s.	+6%n.s.	+2%n.s.	+10%n.s.
– Routinetätigkeiten (ständige Wieder- holungen in dominanten Arbeitsgängen)	+33%**	+14%n.s.	–4%n.s.	–3%n.s.	–24%**
– Innovative Tätigkeiten (Verbesserung bisheriger oder Testen neuer Verfahren)	–19%*	–16%n.s.	+8%n.s.	–10%n.s.	+32%**
– Verantwortungsvolle Tätigkeiten (finanzielle Verluste bei Fehlern)	+9%n.s.	–19%n.s.	+9%n.s.	+27%*	–28%**
– Vorgesetztenfunktion	–11%n.s.	–10%n.s.	+13%n.s.	–12%n.s.	–3%n.s.
– Qualifikationsadäquat eingesetzt (Tätigkeit kann nicht von jemand mit geringerer Aus- bildung ausgeübt werden)	+210%***	+9%n.s.	+0,7%n.s.	–31%***	–53%***
– gesundheitliche Belastungen (≥ 3 von 12)	+11%n.s.	–6%n.s.	+15%*	–2%n.s.	+24%*
Konstante (Gesamtmodell)	–4,949***	–6,257***	–0,148***	–2,491***	2,275***
Initial log-likelihood value	2.459,843	1.728,807	3.663,955	1.983,664	2.478,595
Maximum log-likelihood value	2.151,275	1.571,052	3.582,237	1.903,389	2.061,935
Model chi-square value ($\alpha \leq 0,05$)	308,568	157,755	81,718	80,275	416,660
Nagelkerkes R-square	0,181	0,120	0,040	0,056	0,239
Personen in der Analyse	2.678	2.678	2.678	2.678	2.678
↪ Personen in der Gruppe	461	265	1.159	326	467

Signifikanzniveau: *** (1%–Niveau); ** (5%–Niveau); * (10%–Niveau); n.s. (nicht signifikant)

Quelle: BIBB/IAB–Ergebnis 1998/99, eigene Berechnungen.

Anlage 2a: Beschäftigungsgruppen 1991/92 – Gesamt

	Früh- stabilisierer	Spät- stabilisierer	Mittelfristige 3–9 (gerin- ges Ent_ris)	Mittelfristige 3–9 (hohes Ent_ris)	Kurzfristige <3 (hohes Ent_ris)
<i>Geschlecht</i> (Mann) Ref.: Frau	+12%*	-18%***	-9%*	+6% n.s.	+108%***
<i>Alter</i> (metrisch)	-5%***	+12%***	-6%***	-3%***	-4%***
<i>Einkommen</i> (metrisch)	-2%**	+11%***	+2%**	-20%***	-24%***
<i>Ausbildung</i>					
– Lehrabschluss	+107%***	-30%***	-11%*	-3% n.s.	-22% n.s.
– Fachhauptschulabschluss	+159%***	-72%***	+32%**	+95%**	+135%**
– Universitätsabschluss	+178%***	-74%***	+3% n.s.	+152%***	+339%***
Ref.: ohne Abschluss					
<i>Berufliche Stellung</i>					
– Facharbeiter / Vorarbeiter	+237%***	+9% n.s.	-42%***	-31%**	-61%***
– Meister (Arbeiter / Angestellte)	+311%***	-11% n.s.	-49%***	-49%*	-58%**
– Angestellte mit einfachen / ausführenden Tätigkeiten	+121%***	-11% n.s.	-1% n.s.	-24%*	-47%***
– Angestellte mit schwierigen / selbständig zu erledigenden Arbeiten	+295%***	-24%***	-37%***	-31%**	-38%***
– Angestellte mit umfassenden Führungsauf- gaben	+257%***	-42%***	-10% n.s.	-51% n.s.	-23% n.s.
– Freie Mitarbeiter	—	—	—	—	—
– Ref.: Angelernte Arbeiter					
<i>Betriebsgröße</i>					
– Mittelstand (11–99)	+40%***	+4% n.s.	-23%***	+36%**	-22%**
– Großbetriebe (>100)	+104%***	+12%*	-48%***	+33%**	-55%***
Ref.: Kleinbetriebe (<11)					
<i>Anforderungen an die Beschäftigten</i>					
– Arbeit unter Termin- oder Leistungsdruck	+6% n.s.	-7% n.s.	+1% n.s.	+3% n.s.	+8% n.s.
– Arbeit nach präzisen Vorschriften	+0,8% n.s.	+2% n.s.	-7% n.s.	+4% n.s.	+29%**
– Routinetätigkeiten (ständige Wieder- holungen in dominanten Arbeitsgänge)	+2% n.s.	+0,6% n.s.	+3% n.s.	+2% n.s.	-25%***
– Innovative Tätigkeiten (Verbesserung bisheriger oder Testen neuer Verfahren)	+18%***	-5% n.s.	-9%*	-7% n.s.	-21%*
– Verantwortungsvolle Tätigkeiten (finanzielle Verluste bei Fehlern)	—	—	—	—	—
– Vorgesetztenfunktion	+7% n.s.	+2% n.s.	-8% n.s.	+10% n.s.	-26%**
– Qualifikationsadäquat eingesetzt (Tätigkeit kann nicht von jemand mit geringerer Aus- bildung ausgeübt werden)	+42%***	+7% n.s.	-17%***	-25%***	-33%***
– gesundheitliche Belastungen (≥ 3 von 12)	—	—	—	—	—
Konstante (Gesamtmodell)	-1,326***	-6,138***	2,656***	-0,136***	1,073***
Initial log-likelihood value	14.886,619	16.151,205	14.434,629	4.028,329	4.394,831
Maximum log-likelihood value	13.540,037	13.069,962	13.302,271	3.695,139	3.773,969
Model chi-square value ($\alpha \leq 0,05$)	1.346,581	3.081,242	1.132,258	333,190	620,861
Nagelkerkes R-square	0,147	0,302	0,127	0,096	0,164
Personen in der Analyse	12.371	12.371	12.371	12.371	12.371
↪ Personen in der Gruppe	3.581	4.440	3.342	475	533

Signifikanzniveau: *** (1%–Niveau); ** (5%–Niveau); * (10%–Niveau); n.s. (nicht signifikant)

Quelle: BIBB/IAB–Erhebung 1991/92, eigene Berechnungen.

Anlage 2b: Beschäftigungsgruppen 1991/92 – Westdeutschland

	Früh- stabilisierer	Spät- stabilisierer	Mittelfristige 3–9 (gerin- ges Ent_ris)	Mittelfristige 3–9 (hohes Ent_ris)	Kurzfristige <3 (hohes Ent_ris)
<i>Geschlecht</i> (Mann) Ref.: Frau	+10% n.s.	-11% n.s.	-4% n.s.	-5% n.s.	+63% **
<i>Alter</i> (metrisch)	-6% ***	+13% ***	-7% ***	-2% ***	-5% ***
<i>Einkommen</i> (metrisch)	+6% ***	+7% ***	-7% ***	-9% ***	-16% ***
<i>Ausbildung</i>					
– Lehrabschluss	+95% ***	-23% ***	+7% n.s.	-44% ***	-21% n.s.
– Fachhochschulabschluss	+111% ***	-68% ***	+90% ***	+103% *	+155% *
– Universitätsabschluss Ref.: ohne Abschluss	+58% ***	-70% ***	+168% ***	+21% n.s.	+451% ***
<i>Berufliche Stellung</i>					
– Facharbeiter / Vorarbeiter	+177% ***	+4% n.s.	-34% ***	-23% n.s.	-65% ***
– Meister (Arbeiter / Angestellte)	+201% ***	-9% n.s.	-34% ***	-59% n.s.	-77% **
– Angestellte mit einfachen / ausführenden Tätigkeiten	+121% ***	-14% n.s.	-12% n.s.	-10% n.s.	-44% ***
– Angestellte mit schwierigen / selbständig zu erledigenden Arbeiten	+220% ***	-18% **	-29% ***	-52% ***	-60% ***
– Angestellte mit umfassenden Führungsauf- gaben	+133% ***	-32% **	+32% n.s.	-74% *	-100% n.s.
– Freie Mitarbeiter Ref.: Angelernte Arbeiter	—	—	—	—	—
<i>Betriebsgröße</i>					
– Mittelstand (11–99)	+17% **	+6% n.s.	-9% n.s.	+22% n.s.	-26% *
– Großbetriebe (>100) Ref.: Kleinbetriebe (<11)	+68% ***	+21% **	-38% ***	-5% n.s.	-73% ***
<i>Anforderungen an die Beschäftigten</i>					
– Arbeit unter Termin- oder Leistungsdruck	-1% n.s.	-6% n.s.	+5% n.s.	+15% n.s.	+10% n.s.
– Arbeit nach präzisen Vorschriften	+13% **	-1% n.s.	-16% ***	+23% n.s.	+73% ***
– Routinetätigkeiten (ständige Wieder- holungen in dominanten Arbeitsgänge)	+7% n.s.	-2% n.s.	+0,3% n.s.	-20% n.s.	-9% n.s.
– Innovative Tätigkeiten (Verbesserung bisheriger oder Testen neuer Verfahren)	+12% **	-2% n.s.	-10% *	+6% n.s.	-21% n.s.
– Verantwortungsvolle Tätigkeiten (finanzielle Verluste bei Fehlern)	—	—	—	—	—
– Vorgesetztenfunktion	+4% n.s.	+0,2% n.s.	-5% n.s.	+15% n.s.	-24% n.s.
– Qualifikationsadäquat eingesetzt (Tätigkeit kann nicht von jemand mit geringerer Aus- bildung ausgeübt werden)	+40% ***	+9% n.s.	-28% ***	-27% *	-20% n.s.
– gesundheitliche Belastungen (≥ 3 von 12)	—	—	—	—	—
Konstante (Gesamtmodell)	-1,369***	-6,057***	3,520***	-1,158***	0,881***
Initial log-likelihood value	11.294,926	13.236,327	11.993,873	2.160,730	2.198,007
Maximum log-likelihood value	10.198,640	10.708,140	10.758,846	2.045,155	1.886,721
Model chi-square value ($\alpha \leq 0,05$)	1.096,286	2.528,187	1.235,027	115,558	311,356
Nagelkerkes R-square	0,154	0,306	0,167	0,059	0,156
Personen in der Analyse	9.856	9.856	9.856	9.856	9.856
↪ Personen in der Gruppe	2.562	3.906	2.929	227	232

Signifikanzniveau: *** (1%-Niveau); ** (5%-Niveau); * (10%-Niveau); n.s. (nicht signifikant)

Quelle: BIBB/IAB-Erhebung 1991/92, eigene Berechnungen.

Anlage 2c: Beschäftigungsgruppen 1991/92 – Ostdeutschland

	Früh- stabilisierer	Spät- stabilisierer	Mittelfristige 3–9 (gerin- ges Ent_ris)	Mittelfristige 3–9 (hohes Ent_ris)	Kurzfristige <3 (hohes Ent_ris)
<i>Geschlecht</i> (Mann) Ref.: Frau	-13% n.s.	-29% ***	+31% **	-11% n.s.	+69% ***
<i>Alter</i> (metrisch)	-2% ***	+11% ***	-5% ***	-4% ***	-1% *
<i>Einkommen</i> (metrisch)	+7% ***	+0,7% n.s.	+1% n.s.	-13% ***	-6% n.s.
<i>Ausbildung</i>					
– Lehrabschluss	+127% **	-54% ***	-20% n.s.	+20% n.s.	+43% n.s.
– Fachhauptschulabschluss	+229% ***	-84% ***	+35% n.s.	-53% n.s.	+44% n.s.
– Universitätsabschluss	+171% ***	-69% ***	-43% n.s.	+101% *	+66% n.s.
Ref.: ohne Abschluss					
<i>Berufliche Stellung</i>					
– Facharbeiter / Vorarbeiter	+396% ***	+83% ***	-40% ***	-58% ***	-69% ***
– Meister (Arbeiter / Angestellte)	+553% ***	+48% n.s.	-73% ***	-60% n.s.	-63% **
– Angestellte mit einfachen / ausführenden Tätigkeiten	+163% ***	-5% n.s.	+21% n.s.	-22% n.s.	-36% *
– Angestellte mit schwierigen / selbständig zu erledigenden Arbeiten	+339% ***	-2% n.s.	-25% n.s.	-35% *	-46% ***
– Angestellte mit umfassenden Führungsauf- gaben	+471% ***	-35% n.s.	-52% n.s.	-51% n.s.	-7% n.s.
– Freie Mitarbeiter	—	—	—	—	—
– Ref.: Angelernte Arbeiter					
<i>Betriebsgröße</i>					
– Mittelstand (11–99)	+69% ***	+26% n.s.	-22% n.s.	-2% n.s.	-52% ***
– Großbetriebe (>100)	+142% ***	+13% n.s.	-37% ***	+9% n.s.	-72% ***
Ref.: Kleinbetriebe (<11)					
<i>Anforderungen an die Beschäftigten</i>					
– Arbeit unter Termin- oder Leistungsdruck	+3% n.s.	+0,7% n.s.	+7% n.s.	-12% n.s.	-8% n.s.
– Arbeit nach präzisen Vorschriften	-17% *	+9% n.s.	+8% n.s.	+9% n.s.	+12% n.s.
– Routinetätigkeiten (ständige Wieder- holungen in dominanten Arbeitsgänge)	-1% n.s.	+7% n.s.	+12% n.s.	+31% *	-29% ***
– Innovative Tätigkeiten (Verbesserung bisheriger oder Testen neuer Verfahren)	+33% ***	-13% n.s.	+5% n.s.	-23% n.s.	-31% **
– Verantwortungsvolle Tätigkeiten (finanzielle Verluste bei Fehlern)	—	—	—	—	—
– Vorgesetztenfunktion	+4% n.s.	+25% *	+8% n.s.	-15% n.s.	-41% ***
– Qualifikationsadäquat eingesetzt (Tätigkeit kann nicht von jemand mit geringerer Aus- bildung ausgeübt werden)	+48% ***	+10% n.s.	+9% n.s.	-24% *	-48% ***
– gesundheitliche Belastungen (≥ 3 von 12)	—	—	—	—	—
Konstante (Gesamtmodell)	-2,899***	-5,443***	1,003***	0,614***	0,612***
Initial log-likelihood value	3.395,511	2.600,622	2.246,364	1.619,732	1.842,442
Maximum log-likelihood value	3.093,530	2.268,372	2.146,286	1.504,294	1.672,458
Model chi-square value ($\alpha \leq 0,05$)	301,982	332,250	100,078	115,439	169,984
Nagelkerkes R-square	0,153	0,192	0,066	0,094	0,126
Personen in der Analyse	2.515	2.515	2.515	2.515	2.515
↔ Personen in der Gruppe	1.019	534	413	248	301

Signifikanzniveau: *** (1%-Niveau); ** (5%-Niveau); * (10%-Niveau); n.s. (nicht signifikant)

Quelle: BIBB/IAB-Ergebnis 1991/92, eigene Berechnungen.

Anlage 3a: Zusammenfassende Statistiken 1998/99, 1991/92 (Häufigkeiten, Mittelwerte, Standardabweichungen)

Stichprobe 1998/99 (n=12.306) Stichprobe 1991/92 (n=12.371)	Fallzahl		Mittelwert		Standardabweichung	
	1998	1991	1998	1991	1998	1991
<i>Geschlecht</i>						
– Mann	6.821	7.617	0,55	0,62	0,497	0,486
<i>Alter</i>	12.306	12.371	43,67	43,9538	9,0734	9,4894
<i>Einkommen</i>	12.306	12.371	7,869	6,7	3,1157	2,892
<i>Ausbildung</i>						
– Ohne Abschluss	1.227	1.359	0,0977	0,1099	0,2996	0,3127
– Lehrabschluss	9.655	10.016	0,7846	0,8096	0,4111	0,3926
– Fachhauptschulabschluss	598	384	0,0486	0,031	0,215	0,1734
– Universitätsabschluss	825	612	0,067	0,0495	0,2501	0,2169
<i>Berufliche Stellung</i>						
– Angelernte Arbeiter	1.603	1.618	0,1303	0,1308	0,3366	0,3372
– Facharbeiter / Vorarbeiter	2.458	3.523	0,1997	0,2848	0,3998	0,4513
– Meister (Arbeiter / Angestellte)	297	516	0,0241	0,04	0,1535	0,2
– Angestellte mit einfachen / ausführenden Tätigkeiten	1.910	1457	0,1552	0,1178	0,3621	0,3224
– Angestellte mit schwierigen / selbständig zu erledigenden Arbeiten	5.256	4.931	0,4271	0,3986	0,4947	0,4896
– Angestellte mit umfassenden Führungsaufgaben	661	326	0,0537	0,0264	0,2255	0,1602
– Freie Mitarbeiter	121	–	0,0098	–	0,0987	–
<i>Betriebsgröße</i>						
– Kleinbetriebe (<11)	2.469	1.986	0,2006	0,1605	0,4005	0,3671
– Mittlere Betriebsgröße (11-99)	4.965	4.669	0,4035	0,3774	0,4906	0,4848
– Größere Betriebe (>100)	4.751	5.716	0,3861	0,462	0,4869	0,1602
<i>Anforderungen an die Beschäftigten</i>						
– Arbeit unter Termin- oder Leistungsdruck	6.362	7.097	0,517	0,57	0,4997	0,495
– Arbeit nach präzisen Vorschriften	3.885	4.457	0,3157	0,36	0,4648	0,48
– Routinetätigkeiten (ständige Wiederholungen in dominanten Arbeitsgängen)	5.604	6.102	0,4554	0,49	0,498	0,5
– Innovative Tätigkeiten (Verbesserung bisheriger oder Testen neuer Verfahren)	4.565	3.289	0,371	0,27	0,4831	0,442
– Verantwortungsvolle Tätigkeiten (finanzielle Verluste bei Fehlern)	3.678	–	0,2989	–	0,4578	–
– Vorgesetztenfunktion	3.832	3.884	0,3114	0,31	0,4631	0,464
– Qualifikationsadäquat eingesetzt (Tätigkeit kann nicht von jemand mit geringerer Ausbildung ausgeübt werden)	7.154	9.473	0,581	0,77	0,4934	0,424
– gesundheitliche Belastungen (≥ 3 von 12)	3.036	–	0,2467	–	0,4311	–

Quelle: BIBB/IAB-Ergebnis 1991/92 und 1998/99, eigene Berechnungen.

Anlage 3b: Zusammenfassende Statistiken 1998/99, 1991/92 (Verteilungen innerhalb der Stabilitätsgruppen)

	Frühstabilisierer		Spätstabilisierer		Mittelfristige 3-9 (geringes Ent.-Risiko)		Mittelfristige 3-9 (hohes Ent.-Risiko)		Kurzfristige < 3 (hohes Ent.-Risiko)		Gesamt	
	1998	1991	1998	1991	1998	1991	1998	1991	1998	1991	1998	1991
<i>Geschlecht (%)</i>												
– Mann	60,7	65,7	59	66,1	50,5	65,4	52,5	44,6	53,8	49,9	55,4	61,6
<i>Alter (Mittelwert)</i>	41,8	41,3	49,7	49,7	41,5	40,1	43,2	40,9	41,3	40,6	43,7	43,9
<i>Einkommen (Mittelwert)</i>	8,9	7,0	8,6	7,2	7,4	6,4	6,6	4,8	5,6	4,5	7,9	6,7
<i>Ausbildung (%)</i>												
– Ohne Ausbildungsabschluss	5,1	4,0	10,9	13,3	10,3	13,9	15,6	16,4	16,3	15,8	10	11,0
– Lehrabschluss	81,8	84,8	80,2	81,5	77,2	78,1	72,7	74,9	72,8	74,3	78,5	81,0
– Fachhauptschulabschluss	6,1	4,2	3,6	2,2	4,6	3,4	4,9	2,5	6,1	2,1	4,9	3,1
– Universitätsabschluss	7,0	7,0	5,3	3	7,9	4,7	6,7	6,1	4,8	7,9	6,7	4,9
<i>Berufliche Stellung (%)</i>												
– Angelernte Arbeiter	5,1	4,2	11	13,6	13,9	17,4	20,9	25,5	34	30,6	13,0	13,1
– Facharbeiter / Vorarbeiter	20,0	31,4	20,5	30,2	17,7	24,7	21,3	24,6	18	21,4	23,1	28,5
– Meister (Arbeiter / Angestellte)	2,7	5,1	3,6	5,1	1,9	2,7	1,2	1,7	1,2	1,5	2,4	4,2
– Angestellte mit einfachen / ausführenden Tätigkeiten	10,7	7,4	14,5	11,5	18,1	15,8	17,8	16	19,5	14,8	15,5	11,8
– Angestellte mit schwierigen / selbstständig zu erledigenden Arbeiten	51,6	49,1	43,6	37,0	41,7	36,6	33,6	31,4	44	30,4	42,7	39,9
– Angestellte mit umfassenden Führungsaufgaben	6,7	2,9	6,0	2,6	5,3	2,8	2,7	0,8	1,5	1,3	5,4	2,6
– Freie Mitarbeiter	0,1	–	0,8	–	1,3	–	2,5	–	1,9	–	1,0	–
<i>Betriebsgröße (%)</i>												
– Kleinbetriebe (<11)	14,7	11,5	16	14,1	23,5	21,7	24,7	16,6	29,7	27,2	20,1	16,1
– Mittlere Betriebsgröße (11-99)	34,3	34,4	37,7	36,6	42,9	40,8	49,5	42,9	48,5	45,6	40,3	37,7
– Größere Betriebe (>100)	50,9	54,1	45,5	49,3	32,4	37,5	23,4	40,4	19,9	27,2	38,6	46,2
<i>Anforderungen an die Beschäftigten (%)</i>												
– Arbeit unter Termin- oder Leistungsdruck	54,2	62	51,6	57,2	50,7	54,9	56,5	50,3	44,9	49,3	51,7	57,4
– Arbeit nach präzisen Vorschriften	26,2	32,3	30,3	37,9	32,8	36,0	38,9	40,6	40,9	41,8	31,6	36,0
– Routinetätigkeiten (ständige Wiederholungen in dominanten Arbeitsgängen)	38,7	44,5	46,0	50,9	47,4	41,1	50,0	56,6	53,1	51,6	45,5	49,3
– Innovative Tätigkeiten (Verbesserung bisheriger oder Testen neuer Verfahren)	42,3	32,3	37,4	25,7	35,7	24,2	32,8	19,4	39,9	17,1	37,1	26,6
– Verantwortungsvolle Tätigkeiten (finanzielle Verluste bei Fehlern)	33,6	–	29,1	–	29,2	–	30,9	–	23,3	–	29,9	–
– Vorgesetztenfunktion	39,1	36,6	36,5	33,9	27,2	26,7	22,1	20,2	15,5	15,0	31,1	31,4
– Qualifikationsadäquat eingesetzt (Tätigkeit kann nicht von jemand mit geringerer Ausbildung ausgeübt werden)	73,7	85,4	59,5	76,9	54,4	71,6	44,1	62,1	34,0	58,9	58,1	76,6
– gesundheitliche Belastungen (≥ 3 von 12)	21,2	–	27,0	–	23,2	–	30,7	–	30,2	–	24,7	–

Quelle: BIBB/IAB-Ergebnis 1991/92 und 1998/99, eigene Berechnungen.