

Übergänge zu einem neuen Arbeitsplatz

Harald Bielenski
Josef Hartmann
Andreas Mauer
Hartmut Seifert

Die aktuelle arbeitsmarktpolitische Diskussion setzt große Hoffnungen auf die Arbeitsvermittlung. Die in der sogenannten Hartz-Kommission angedachten Reformvorschläge sollen die bereits mit dem Job-AQTIV-Gesetz eingeleitete Vermittlungsoffensive der Arbeitsämter verstärken, um offene Stellen zügiger zu besetzen, die Arbeitslosigkeit zu verringern und Lohnersatzleistungen einzusparen. Gefordert sind vor allem die öffentliche, aber auch die private Arbeitsvermittlung. Welche Rolle sie bislang bei den Mobilität fördernden Such- und Vermittlungsprozessen spielen, untersucht der vorliegende Beitrag, der außerdem erste Befunde über finanzielle Abfindungen sowie konfliktorische Auseinandersetzungen im Zusammenhang mit Kündigungen liefert.

1

Problemstellung

Zwischenbetriebliche Mobilitätsprozesse sind in dynamischen Wirtschaften eine zentrale Voraussetzung für das Funktionieren von Arbeitsmärkten. Mobilität kann sowohl für die Betriebe als auch für die Beschäftigten mit Kosten und Nutzen verbunden sein. Mobilitätsvorgänge setzen Transparenz über die Profile von Arbeitsuchenden und angebotenen Stellen voraus. Ansonsten drohen Frictionen, die einen raschen Arbeitsmarktausgleich und Abbau der Arbeitslosigkeit behindern und zudem individuelle sowie gesellschaftliche Kosten verursachen (Walwei 1996). Informationsdefizite der Arbeitsuchenden über offene Stellen und deren Löhne, Arbeitsbedingungen und Beschäftigungsstabilität sowie der betrieblichen Nachfrage über Umfang und Spezifität des Arbeitsangebots stellen ein zentrales Allokationsproblem dar, das Arbeitsvermittlung mindern oder vermeiden kann. An Arbeitsvermittlung sind zahlreiche Institutionen und Personen, öffentliche wie private, beteiligt, die sich nicht nur in ihrer Marktbedeutung unterscheiden, sondern auch unterschiedliche Marktsegmente bedienen (Deeke 1991; Grund 2001).

Die Verteilung von Kosten und Nutzen der Mobilität hängt auch von gesetzlichen und tariflichen Regelungen über Kündigungsschutz sowie Verfahren der betrieblichen Mitbestimmung bei Entlassungen ab. Vor allem dem Kündigungsschutz wird häufig einseitig, ohne die nutzenstiftenden Effekte (Bereitschaft, in Weiterbildung zu

investieren, Identifikation mit Betriebszielen usw.) gegenzurechnen (Walwei 2000), zugeschrieben, dass er aus Sicht der Betriebe Arbeitskräfte zu einem „quasifixen Faktor“ (Sachverständigenrat 2001, S. 235) mache und deshalb nicht nur den Marktabgang, sondern auch den Markteintritt einschränke.

Um beurteilen zu können, welche Rolle Mobilitätskosten und Transparenzdefizite spielen, sind empirische Informationen über die Prozesse der Arbeitsvermittlung und hier speziell der öffentlichen Arbeitsvermittlung im Verhältnis zu anderen Vermittlungskanälen erforderlich, aber auch über den Einfluss gesetzlicher Regelungen auf Mobilität. Die Untersuchung, aus der an dieser Stelle erste Ergebnisse in primär deskriptiver Form präsentiert werden,¹ soll helfen, diese Defizite zu verringern: Ziel ist es, durch sie empirisch gesicherte Grundlagen über die Prozesse zwischenbetrieblicher Mobilität und der dabei möglichen Frictionen und sozialen Probleme sowie die Funktion der Arbeitsvermittlung und -beratung zu liefern.

Im nächsten Abschnitt wird kurz die Datenbasis beschrieben. Anschließend wird im dritten Abschnitt darauf eingegangen, wie das vorangegangene Arbeitsverhältnis beendet wurde. Der vierte Abschnitt untersucht den Verbleib der Personen und der fünfte deren Bemühungen auf dem Weg zu einer neuen Beschäftigung. Der letzte Abschnitt fasst die wichtigsten Ergebnisse zusammen.

2

Die Daten

Im Zeitraum von Oktober bis November 2000 erhob Infratest Sozialforschung in Zusammenarbeit mit dem Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) in der Hans Böckler Stiftung im Rahmen einer schriftlich-postalischen Screening-Befragung in den Panelhaushalten des NFO TPI Access-Panels für 64.362 Personen, ob sie in der Zeit seit Oktober 1999 ihr Arbeitsverhältnis beendet hatten. Sofern dies der Fall war, sollten sie angeben, wie es beendet wurde. Die auf diese Weise

¹ Weitere Ergebnisse, vor allem über Einkommens- und Arbeitsbedingungen der neuen Arbeitsverhältnisse im Vergleich zu den ehemaligen, folgen.

Harald Bielenski ist Leiter des Bereichs „Arbeitsmarktforschung“ bei Infratest Sozialforschung, München.

e-mail: Harald.Bielenski@nfoeurope.com

Josef Hartmann ist Studienleiter im Bereich „Arbeitsmarktforschung“ bei Infratest Sozialforschung, München.

e-mail: Josef.Hartmann@nfoeurope.com

Dipl. Soz. Andreas Mauer ist Promotionsstipendiat der Hans Böckler Stiftung.

e-mail: a.mauer@berlin.de

Dr. Hartmut Seifert ist Leiter der Abteilung WSI in der Hans Böckler Stiftung.

e-mail: Hartmut.Seifert@boeckler.de

identifizierten Personen wurden dann zwischen Juli und September 2001 zu den genauerer Umständen der Beendigung und dazu, wie es ihnen danach ergangen ist, ein zweites Mal schriftlich-postalisch befragt. Falls mehrere Arbeitsverhältnisse beendet wurden, sollten die Fragen nur für das letzte beantwortet werden. Aufgrund des zeitlichen Abstands zwischen Screening-Erhebung und Zweit-Befragung handelte es sich in knapp 2 % der Arbeitsverhältnisse um solche, die erst nach November 2000, dem Zeitpunkt der Screening-Erhebung, begonnen und zwischenzeitlich bereits wieder beendet worden waren. Nicht berücksichtigt wurden in der Zweit-Befragung die Personen, die in Rente oder Vorruestand, Wehr- bzw. Zivildienst oder in Erziehungsurlaub gegangen waren. Insgesamt enthält die Stichprobe 2.407 Personen.

Erhoben wurden Informationen zum letzten beendeten Arbeitsverhältnis, zu den Umständen der Beendigung, zu den Folgen und – in gewissem Umfang – zum sozialen und ökonomischen Kontext der befragten Person. Die realisierte Stichprobe repräsentiert somit die Personen, die im Zeitraum zwischen September 1999 und November 2000 ein Arbeitsverhältnis beendet haben und nicht in Ruhestand, Erziehungsurlaub, Wehrdienst oder Zivildienst übergegangen sind.

3

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses kann für Beschäftigte mit dem Risiko einer erzwungenen Unterbrechung der Erwerbstätigkeit sowie der Verschlechterung des Berufs- und des Einkommensstatus verbunden sein, aber auch umgekehrt Chancen bieten, die berufliche Status- und Einkommensposition zu verbessern.² Eine zentrale Rolle spielt in diesem Zusammenhang (bei einer gegebenen Wettbewerbssituation auf dem Arbeitsmarkt) die Frage, ob das Arbeitsverhältnis freiwillig oder unfreiwillig beendet wurde. Dieser Frage gehen die Analysen in diesem Abschnitt nach.

3.1 ART UND INITIATIVE DER BEENDIGUNG

Von den 2.407 beendeten Arbeitsverhältnissen in der Stichprobe gehen knapp 39 %

Tabelle 1: Formelle Beendigung des Arbeitsverhältnisses und ausgewählte Merkmale – Zeilen-% –

		Art der Beendigung				
		Eigen-kündigung	Arbeitgeber-kündigung	Auflösung/ Aufhebung	Befristung zu Ende	Anzahl (gewichtet) ¹⁾
Insgesamt		39	32	10	20	2.407
Geschlecht	weiblich	40	27	10	23	1.162
	männlich	38	36	10	16	1.243
Alter	14 bis unter 25	38	25	8	29	388
	25 bis unter 35	49	26	9	17	736
	35 bis unter 45	43	31	10	16	696
	45 bis unter 55	25	43	11	21	399
	55 bis einschl. 65	13	47	19	20	188
für die Stelle erforderliche Ausbildung	Keine Ausbildung	39	28	9	24	619
	Sonstige Ausbildung	37	34	8	21	293
	Facharbeiterqual.	39	38	9	14	911
	(Berufs-)Fachschule	40	25	17	19	260
	Meister, Techniker	43	37	14	6	90
	(Fach-)Hochschule	38	19	11	32	216
Zahl der Arbeitslosigkeitsphasen	nie	62	15	11	13	586
	1	44	28	14	14	715
	2	30	41	9	20	524
Beschäftigtenzahl ehemaliger Betrieb	3 oder mehr	17	45	6	32	583
	1 bis 5	32	44	10	14	424
	6 bis 49	40	35	9	16	980
	50 oder mehr	41	23	12	25	977

1) Abweichungen zwischen der Gesamtfallzahl und der Summe über die Anzahl bei den einzelnen Merkmalsausprägungen sind rundungsbedingt oder auf fehlende Angaben zurückzuführen.

Quelle: Mobilitätsbefragung Infratest/WSI 2001.

WSI Hans Böckler Stiftung

auf eigene Kündigungen, 32 % auf Entlassungen bzw. Stilllegung des Betriebs und 10 % auf Aufhebungsverträge zurück; rund 20 % endeten nach einer Befristung (*Tabelle 1*). Dabei zeigen sich unterschiedliche Häufigkeiten nach sozio-demografischen Merkmalen. Frauen beenden Arbeitsverhältnisse seltener als Männer aufgrund von Entlassungen (27 % vs. 36 %), dafür scheiden sie aber häufiger aus befristeten Arbeitsverhältnissen aus (23 % vs. 16 %). Unter den Mobilitätsfällen wächst mit steigendem Alter der Anteil der Personen, die entlassen werden bzw. deren Beschäftigungsverhältnis durch einen Aufhebungsvertrag aufgelöst wird. Die Wahrscheinlichkeit der Eigenkündigung nimmt gleichzeitig stark ab.

Differenziert man nach dem für die Stelle erforderlichen Ausbildungsgrad, dann fällt der besonders niedrige Anteil von Entlassungen von Personen auf Stellen auf, die eine Berufsfachschul- bzw. Fachschulausbildung oder ein Fachhochschul- bzw. Hochschulstudium erfordern. Dieser Zusammenhang ist teilweise darauf zurückzuführen, dass in diesen beiden Qualifikationsgruppen überdurchschnittlich viele Befragte im öffentlichen Dienst beschäftigt waren (28 % bzw. 27 % vs. 18 % insgesamt). Bei den Hochschulabsolventen geht das zudem mit einem überproportional hohen Anteil von auslaufenden befristeten Arbeitsverträgen, einem verbreiteten berufsbiografischen Einstieg bei Jung-

akademikern, einher. Ferner zeigt sich mit zunehmender Zahl von Arbeitslosigkeitsphasen ein wachsender Anteil von Fremdkündigungen und abnehmenden Eigenkündigungen.

Die Initiative zur Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses und der formale Vollzug sind zwei inhaltlich in weiten Teilen übereinstimmende, analytisch aber zu trennende Aspekte, bei denen auch die Verantwortlichkeiten der betroffenen Akteure variieren können. Personen, die selbst die Initiative zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses ergriffen haben, stellen mit 49 % die größte Teilgruppe dar. In 44 % der Fälle war der Arbeitgeber und in 7 % waren beide Parteien die Initiatoren. Dieses Verteilungsmuster ist für Frauen nicht anders als für Männer.

Die Initiative zur Beendigung eines Arbeitsverhältnisses präjudiziert, was nicht überrascht, weitgehend auch die formale Beendigung. Geht die Initiative vom Arbeitnehmer aus, dann beendet er in den meisten Fällen selbst auch formal das Arbeitsverhältnis (75 %). Liegt sie beim Arbeitgeber, dann kündigt dieser auch entwe-

2 Einen umfassenden Überblick über empirische Untersuchungen zu den Wirkungen von freiwilliger und unfreiwilliger Mobilität auf die Einkommensposition liefert *Grund* (2001).

Tabelle 2: Formelle Beendigung des Arbeitsverhältnisses und Initiative
– Spalten-% –

	Insgesamt	Arbeitnehmer	Initiative durch: Arbeitgeber	beide
Eigenkündigung	39	75	2	16
Arbeitgeberkündigung	32	6	57	49
Auflösung/Aufhebung	10	11	9	15
Befristung zu Ende	20	8	32	20
Summe	100	100	100	100
Anzahl (gewichtet)	2.407	1.184	1.058	165

Quelle: Mobilitätserhebung Infratest/WSI 2001.

der formal das Arbeitsverhältnis (57 %) oder er lässt einen befristeten Arbeitsvertrag auslaufen (32 %). Überraschend erscheint die Tatsache, dass in 8 % der Fälle mit Arbeitnehmerinitiative ein befristeter Arbeitsvertrag auslief. Dieses Ergebnis erscheint aber vor dem Hintergrund anderer Erhebungsbefunde plausibel, wonach zu einem nicht unbeträchtlichen Teil die Befristung ausdrücklich auf Wunsch des Arbeitnehmers erfolgt (Bielenski u. a. 1994, S. 64 ff.). Die relativ große Bedeutung, die das Auslaufen befristeter Arbeitsverhältnisse im Vergleich zu Arbeitgeberkündigungen hat, zeigt, dass Regelungen zum Kündigungsschutz und zu befristeten Arbeitsverhältnissen in einem engen Zusammenhang zu sehen sind. In rund 9 % der vom Arbeitgeber initiierten Beendigungen erfolgt eine einvernehmliche Aufhebung des Arbeitsvertrages. Auffallend ist, dass in 6 % der Fälle, in denen die Initiative ursprünglich vom Arbeitnehmer ausging, das Arbeitsverhältnis letztlich durch eine Kündigung seitens des Arbeitgebers beendet wurde.³ Denkbar ist, dass Beschäftigte mit Mobilitätsabsichten, aber noch keinem neuen Beschäftigungsverhältnis, den Arbeitgeber zur Entlassung veranlassen, um anschließend Ansprüche auf Arbeitslosengeld oder berufliche Weiterbildung zu haben, die bei Eigenkündigung nicht bestehen.

Angesichts dieser ersten Befunde lässt sich sagen, dass die zum Schutz der Arbeitnehmer vor ungerechtfertigten Kündigungen erlassenen Bestimmungen des Kündigungsschutzrechts sowie die demselben Zweck dienenden Bestimmungen über befristete Arbeitsverhältnisse nur auf einen Teil der Fälle zutreffen, in denen Arbeitsverhältnisse tatsächlich enden.⁴ Nur etwas weniger als jede dritte Beendigung eines Arbeitsverhältnisses erfolgte in Form einer arbeitgeberseitigen Kündigung – also der spezifischen Konstellation, die Gegenstand des Kündigungsschutzrechtes ist. In den übrigen Fällen greift das Kündigungs-

schutzrecht nicht, da entweder keine Kündigungen erforderlich sind, wie bei befristeten Arbeitsverhältnissen, oder aber die Kündigung vom Arbeitnehmer ausgeht oder einvernehmlich erfolgt.

3.2 ABLAUF DER BEENDIGUNG

Bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen sind bestimmte Formvvorschriften zu berücksichtigen. Sie sind teils im Kündigungsschutzgesetz, teils im Betriebsverfassungsgesetz geregelt. Nach dem Betriebsverfassungsgesetz muss der Betriebsrat vor jeder vom Arbeitgeber ausgesprochenen Kündigung angehört werden.⁵ Im Rahmen unserer Befragung gab nur etwa jeder vierte Arbeitnehmer (26 %), dessen Arbeitsverhältnis durch eine Arbeitgeberkündigung endete, an, dass der Betriebs- bzw. Personalrat (nach seinem Wissensstand) über die Kündigung informiert worden sei. In der Mehrheit der Fälle (56 %) existierte kein Betriebsrat. Der entsprechende Anteil nimmt mit steigender Betriebsgröße kontinuierlich ab von 76 % unter Betrieben mit bis zu 20 Beschäftigten auf 3 % bei Betrieben mit 500 oder mehr Mitarbeitern. Aber auch in den Fällen mit Arbeitgeberkündigung und vorhandenem Betriebs- bzw. Personalrat zeigen sich nach den Aussagen der Befragten Lücken in der betrieblichen Informationspolitik. In 59 % der Fälle berichten die betroffenen Arbeitnehmer, dass die betrieblichen Interessenvertretungen von der beabsichtigten Kündigung informiert wurden, 29 % wissen nicht, ob eine solche Information erfolgte, und 10 % geben an, dass der Betriebs- bzw. Personalrat ihrer Meinung nach nicht über die beabsichtigte Kündigung informiert wurde.

Die Information des Betriebsrates liegt einerseits im Interesse des Betriebes, da, sollte es zur Klage kommen, bei Unterlassung die ausgesprochenen Kündigungen als unwirksam gelten. Andererseits ist es für die rechtliche Stellung des von einer Ar-

beitgeberkündigung betroffenen Arbeitnehmers wichtig, dass der Betriebsrat informiert wird. Widerspricht er der Kündigung und flicht der Arbeitnehmer die Kündigung vor dem Arbeitsgericht an, dann kann u. U. das Arbeitsverhältnis bis zu einer Entscheidung bestehen bleiben. Widerspricht der Betriebsrat der Kündigung nicht, dann kann das Arbeitsverhältnis zu dem vom Arbeitgeber gewünschten Zeitpunkt enden, auch wenn ein Arbeitsgerichtsprozess anhängig ist. Unsere Daten zeigen, dass die Betriebs- und Personalräte von ihrem Widerspruchsrecht nur bei gut 2 % aller Arbeitgeberkündigungen Gebrauch machen.⁶ Bei diesem Wert nicht berücksichtigt sind die kollektiven Verfahren des Interessenausgleichs, die gegenüber individuellen Verfahren für die betroffenen Betriebe nicht nur die Konfliktkosten reduzieren (Transaktionskostenargument), sondern auch das Verfahren beschleunigen.

Die in der öffentlichen Diskussion vielfach geäußerte Ansicht (Adomeit 2001), dass es für Arbeitgeber praktisch unmöglich sei, einen einmal eingestellten Beschäftigten wieder loszuwerden, hält empirischen Befunden nicht stand. Etwa 11 % geben an, dass sie eine Klage beim Arbeitsgericht eingereicht haben. In der Mehrheit der Fälle (87 %), in denen eine arbeitgeberseitige Kündigung ausgesprochen wurde, hat es dagegen weder vom Betriebs- oder Personalrat, noch von den betroffenen Arbeitnehmern selbst größeren Widerstand gegeben, sei es in Form eines Wider-

3 Bezogen auf alle beendeten Arbeitsverhältnisse sind dies 3 %.

4 Bedingt durch die Anlage unserer Untersuchung können keine Aussagen darüber gemacht werden, in wie vielen Fällen die bestehenden Kündigungsschutzvorschriften dazu geführt haben, dass es gar nicht zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses kam.

5 Die Anhörung gibt dem Betriebsrat die Möglichkeit zu entscheiden, ob er Gründe gegen die geplanten Entlassungen ins Feld führen kann. Dadurch können im Vorfeld der Entscheidungen sowohl Risiken für die Beschäftigten (Entlassungen) als auch für die Betriebe (Klagen vor dem Arbeitsgericht mit schwer kalkulierbaren Folgekosten) abgewendet werden.

6 Hier gilt wiederum die Einschränkung, dass unsere Erhebung nicht diejenigen Fälle erfasst, in denen eine beabsichtigte Kündigung dann letztlich aufgrund der Intervention des Betriebsrats doch nicht realisiert werden konnte. Hier geht es lediglich um Arbeitsverhältnisse, die tatsächlich beendet wurden.

spruchs, sei es in Form einer Klage vor dem Arbeitsgericht. Dieser Befund hat auch damit zu tun, dass nur in einer Minderheit von Betrieben Betriebs- bzw. Personalräte existieren.⁷

In die Kritik geraten ist der Kündigungsschutz in den letzten Jahren auch, weil er wegen Sozialplanregelungen bzw. Abfindungen die Anpassungskosten in die Höhe treibe und deshalb prohibitiv gegenüber Einstellungen wirke (stellvertretend für viele: Sachverständigenrat 2001; Jahn 2002). Wie unsere Befragungsergebnisse zeigen, geben 44 % der vom Arbeitgeber Gekündigten an, dass gleichzeitig noch weiteren Arbeitnehmern im Betrieb gekündigt wurde und damit möglicherweise die Voraussetzungen für einen Sozialplan gegeben sind. Nur 38 % verneinen dies ausdrücklich; die übrigen 18 % können hierzu keine Angaben machen. Obwohl in vielen Fällen mehrere Arbeitnehmer im Betrieb entlassen wurden, sind Sozialplanregelungen vergleichsweise selten. Nur 8 % derjenigen, denen vom Arbeitgeber gekündigt wurde, berichten von einem Sozialplan.⁸

Abfindungen müssen nicht unbedingt im Zusammenhang mit einem Sozialplan stehen. Individuelle Abfindungen können sowohl bei Arbeitgeberkündigungen als auch bei anderen Formen, das Arbeitsverhältnis zu beenden, gezahlt werden. Von den Arbeitnehmern mit Arbeitgeberkündigung berichten 9 %, dass sie eine Abfindung erhalten haben. Einzelvertraglich vereinbarte Abfindungen werden demnach etwas häufiger gezahlt als solche aufgrund von Sozialplänen.

Fasst man die Fälle zusammen, in denen entweder die betrieblichen Interessenvertretungen den Kündigungen widersprochen haben oder das Arbeitsgericht eingeschaltet wurde oder finanzielle Kompensationen (Sozialplan oder einzelvertragliche Abfindungen) geleistet wurden, dann ist hiervon gut jede fünfte (22 %) vom Arbeitgeber ausgesprochene Kündigung betroffen.

4

Verbleib der Personen

Nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses interessiert die Frage, ob und unter welchen Bedingungen es den Beschäftigten gelingt, eine neue Stelle zu bekommen. Die

Tabelle 3: Aktueller Erwerbsstatus und formale Beendigung
– Spalten-%¹⁾ –

	Eigen-kündigung	Arbeitgeber-kündigung	Beendigung durch ...	Auflösung/ Aufhebung	Befristung zu Ende	Gesamt
Befragter ist derzeit ...						
erwerbstätig	91	62	71	58	72	
darunter:						
– sofort neue Stelle angetreten	73	21	40	20	41	
– erst später neue Stelle angetreten	18	41	32	39	31	
nicht erwerbstätig	9	39	29	42	28	
darunter:						
– derzeit auf Stellensuche	4	27	16	27	18	
– derzeit nicht auf Stellensuche	5	12	12	15	10	
Basis (abs., gewichtet)	782	710	220	430	2.142	

Ohne Befragte, die zum Befragungszeitpunkt in Mutterschutz, Erziehungsurlaub, Rente, Wehr- oder Zivildienst waren und ohne Befragte, die bereits parallel zum alten Arbeitsverhältnis die neue Stelle hatten.

1) Abweichungen der Summen der Einzelwerte von Gesamtwerten oder von 100 sind rundungsbedingt.

Quelle: Mobilitätserhebung Infratest/WSI 2001.



Untersuchung beschränkt sich auf diejenigen Personen, bei denen man davon ausgehen kann, dass sie nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses grundsätzlich daran interessiert sind, ihre Erwerbstätigkeit fortzusetzen. Abgänge in Rente sowie in Wehr- bzw. Zivildienst oder in Mutterschutz bzw. Erziehungsurlaub bleiben ausgeklammert.

Die Mehrheit der Arbeitnehmer, die seit September 1999 ein Arbeitsverhältnis beendet haben (Tabelle 3), konnte bis zum Befragungszeitpunkt (Sommer 2001) wieder eine Stelle finden (72 %). Gut zwei Fünftel (41 %) konnten nahtlos vom alten auf einen neuen Arbeitsplatz wechseln. Bei knapp einem Drittel der Abgänge (31 %) gelang der Übergang nicht nahtlos. Differenziert man nach der Form, in der das Arbeitsverhältnis beendet wurde, so zeigen sich markante Unterschiede. Bei Eigenkündigung stehen die Chancen, eine neue Beschäftigung zu finden, besonders hoch. So konnten hiervon 91 % eine neue Stelle finden, aber nur 62 % der Fremdgekündigten. Der zweiten Beschäftigengruppe gelang es überwiegend nur nach mehr oder weniger langen Unterbrechungen der Erwerbsbiografie, wieder an den Arbeitsmarkt anzuschließen. Ein beachtlicher Anteil der Arbeitnehmer (28 %), die seit September 1999 ein Beschäftigungsverhältnis beendeten, hatte bis zum Befragungszeitpunkt im Sommer 2001 noch keine neue Stelle gefunden. Die Mehrheit von ihnen (18 % von allen beendeten Arbeitsverhältnissen) sucht weiter, die übrigen (10 %) haben die Stellensuche aufgegeben.

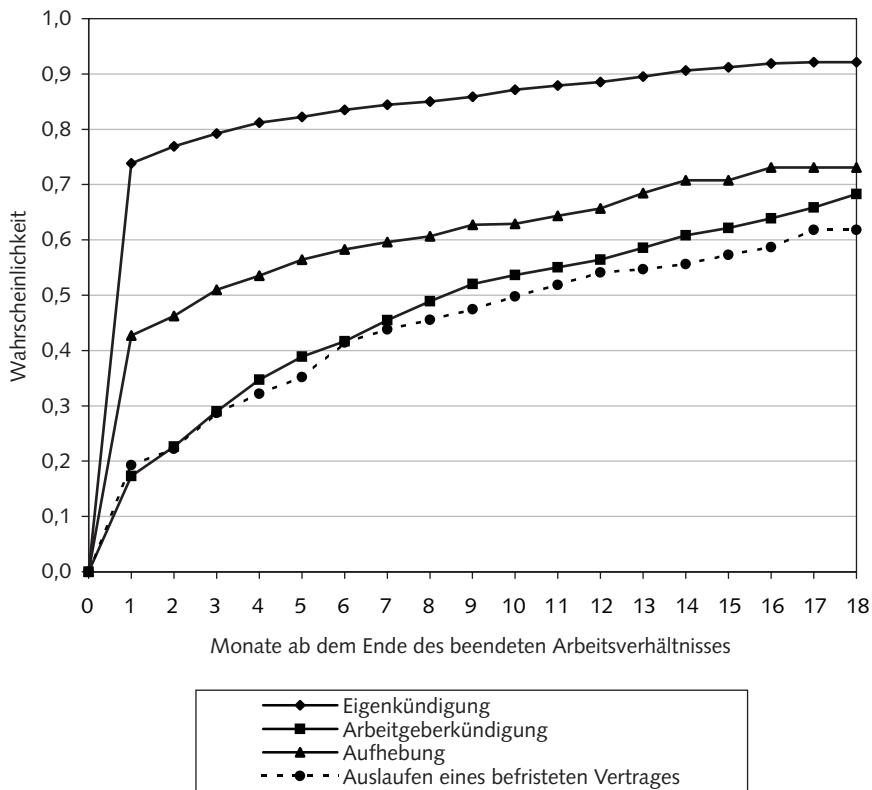
Bedingt durch die Anlage der Untersuchung können unterschiedlich lange Zeiträume zwischen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und dem Befragungszeitpunkt liegen: Die Zeitspanne umfasst

weniger als einen Monat und bis zu 25 Monaten. In letzteren Fällen erhöht sich allein durch die längere Verweildauer im Beobachtungszeitraum die Wahrscheinlichkeit, eine neue Stelle anzutreten. Bei den Personen, die noch kein neues Arbeitsverhältnis begonnen haben, heißt dies jedoch nicht, dass sie dies nicht in der Zukunft tun werden: Die Beobachtung ist rechtszensiert, da der Zeitraum, über den Aussagen möglich sind, mit dem Befragungszeitpunkt endet. Der zeitlichen Dynamik sozialer Prozesse sowie dem Problem der Rechtszensierung tragen ereignisanalytische Verfahren Rechnung. Mit Hilfe der „Life-Table-Methode“ lassen sich die Wahrscheinlichkeit des Übergangs in Beschäftigung in Abhängigkeit von der formalen Art der Beendigung sowie die Mediandauer des Verbleibs ohne neuen Arbeitsplatz, das heißt der Dauer, bei der 50 % noch ohne neue Stelle und 50 % bereits in eine neue Beschäftigung abgegangen sind, schätzen.

7 Nach den Befunden des IAB-Betriebspansels hatten 2000 12 % aller Betriebe einen Betriebsrat. Auf diese Betriebe entfallen 54 % aller Beschäftigten.

8 Bei der Frage nach dem Sozialplan ist ein sehr hoher Anteil von „weiß nicht“ (22 %) bzw. fehlenden Angaben (4 %) festzustellen. Wir interpretieren dies als Verneinung. Falls ein Sozialplan erstellt wird, erhält der von der Kündigung betroffene Arbeitnehmer eine Abfindung vom Arbeitgeber. Man kann also unterstellen, dass es den betroffenen Arbeitnehmern bekannt ist, wenn im Betrieb im Zusammenhang mit der eigenen Entlassung ein Sozialplan aufgestellt wurde.

Abb. 1: Wahrscheinlichkeit, im Zeitablauf eine neue Stelle zu finden



Quelle: Mobilitätserhebung Infratest/WSI 2001

WSI Hans Böckler
Stiftung

Die Ergebnisse zeigen Abbildung 1.⁹ Sie untermauern, dass die Chancen auf eine neue Tätigkeit stark mit der Art der Beendigung des vorangegangenen Arbeitsverhältnisses variieren. Für alle in dieser Analyse betrachteten Personen beträgt die Medianverweildauer ohne Beschäftigung 3,1 Monate, bei Selbstkündigung allerdings lediglich 0,7 Monate, bei Entlassungen dagegen 8,4 Monate. Dieser Wert wird von den Personen, die aus befristeten Arbeitsverhältnissen ausgeschieden waren, mit 10,1 Monaten noch überschritten, bei einver-

nehmlicher Aufhebung beträgt die entsprechende Dauer 2,8 Monate. Wenngleich in Abbildung 1 weiterhin zu erkennen ist, dass sich die Wahrscheinlichkeiten der Aufnahme einer neuen Beschäftigung im Zeitverlauf annähern, so bleiben doch auch nach 18 Monaten noch beträchtliche Differenzen bestehen.

Somit bleibt zunächst die arbeitsmarktpolitisch erfreuliche Tatsache festzuhalten, dass es der Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmer gelingt, innerhalb gewisser Fristen wieder eine neue Beschäftigung zu

finden. Sofern eine nahtlose betriebsexterne Mobilität nicht möglich ist, kommt es sozialpolitisch darauf an, insbesondere die finanziellen Folgen einer vorübergehenden Nicht-Erwerbstätigkeit durch ein adäquat ausgestattetes Arbeitslosengeld zu überbrücken. Sozialpolitisch besonders problematisch sind diejenigen Fälle, in denen es gar nicht oder erst mit erheblicher zeitlicher Verzögerung gelingt, eine neue Stelle zu finden. Dies kommt in erheblichem Umfang bei den Fällen der Arbeitgeberkündigung und bei der Beendigung befristeter Arbeitsverhältnisse vor. Aber auch bei Eigenkündigungen und bei einvernehmlicher Aufhebung lassen sich längere Unterbrechungen zwischen den Arbeitsverhältnissen nicht völlig vermeiden.

5

Stationen auf dem Weg zur neuen Beschäftigung

5.1 SUCHE UND BERATUNG

Viele Wege führen zu einem neuen Beschäftigungsverhältnis. Die Mehrheit der Arbeitsuchenden (56 %) verlässt sich nicht nur auf einen Suchweg, sondern versucht, über mehrere Kanäle gleichzeitig einen neuen Arbeitsplatz zu finden¹⁰ (Tabelle 4). Beschäftigte, denen der Arbeitgeber gekündigt hat, bemühen durchschnittlich deutlich mehr unterschiedliche Suchformen gleichzeitig (2,7) als Beschäftigte mit Eigenkündigung (1,6). Diese Differenzen im Suchverhalten dürften mit der unterschiedlichen Situation und – damit teilweise zusammenhängend – dem unterschiedlichen ökonomischen Druck, ein neues Arbeitsverhältnis aufnehmen zu müssen, sowie mit der Dauer der Arbeitslosigkeit zu

Tabelle 4: Suchwege – Spalten-% –

	das Arbeitsverhältnis wurde formal beendet ...				Gesamt
	Eigen-kündigung	Arbeitgeber-kündigung	Auflösung/ Aufhebung	Befristung zu Ende	
Arbeitsamt	23	73	45	67	50
Private Arbeitsvermittlung	3	9	5	10	7
Kennt Freunde, Verwandte	34	51	38	43	42
Anzeigen/Ausschreibung	49	64	49	60	56
Internet	19	31	20	33	26
Selbst Anzeigen aufgegeben	3	5	3	5	4
Initiativbewerbung	24	37	25	39	31
Andere Wege	10	5	5	4	7
Habe nicht gesucht	11	5	15	11	10
Basis (abs.) gewichtet	863	736	231	449	2.279

Ohne Befragte, die zum Befragungszeitpunkt in Mutterschutz, Erziehungsurlaub, Rente, Wehr- oder Zivildienst waren. Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: Mobilitätserhebung Infratest/WSI 2001.

9 Nicht berücksichtigt wurden die Personen, die bereits ein neues Arbeitsverhältnis begonnen hatten, während das alte noch andauerte, und die, die zum Zeitpunkt der Befragung in Rente, Wehr- bzw. Zivildienst oder Mutterschutz bzw. Erziehungsurlaub waren. Dagegen war die Tatsache, dass manche Befragten angaben, nach der Beendigung nicht nach einem neuen Arbeitsplatz gesucht zu haben, kein Ausschlusskriterium.

10 Ein ähnliches Bild zeigen die Ergebnisse einer IAB-Erhebung, wenngleich hier teilweise andere Kategorien für die einzelnen Suchwege zugrunde gelegt werden (Konle-Seidl/Walwei 2002).

tun haben.¹¹ Möglicherweise hat die selbst kündigende Person überhaupt nicht aktiv gesucht, sondern denkbar ist, dass sich zufällig Chancen auf eine attraktivere Stelle eröffnet haben, die dann Anlass geben, das bisherige Arbeitsverhältnis zu kündigen. Für entlassene Personen erscheinen derartige Konstellationen eher unwahrscheinlich. Beziehen sie Lohnersatzleistungen, dann stehen sie angesichts der arbeitsmarktpolitischen Zumutbarkeitsbestimmungen sogar unter verschärftem ökonomischen Druck. Deshalb ist zu erwarten, dass sie extensiver suchen. Für diese Vermutung spricht neben der unterschiedlichen durchschnittlichen Zahl der Suchwege auch, dass der Anteil der Personen, die überhaupt nicht gesucht haben, bei den selbst Kündigenden 11 %, bei den Entlassenen dagegen nur 5 % beträgt (hierzu auch Noll/Weick 2002, S. 7 f.).

Stellenanzeigen sind die bedeutsamste Informationsquelle, vor allem, wenn man die Suche über das Internet hinzuzählt (zusammen: 58 %). Einen hohen Einschaltungsgrad hat auch das Arbeitsamt, gefolgt von sozialen Netzwerkbeziehungen und Initiativbewerbungen. Die übrigen Suchwege spielen lediglich eine Randrolle. Dies gilt auch für die private Arbeitsvermittlung.

Die beiden Personengruppen mit Eigen- und mit Arbeitgeberkündigung favorisieren unterschiedliche Suchwege. Die erste Gruppe wendet sich seltener an das Arbeitsamt als die zweite oder als ehemals befristet Beschäftigte. Diese Unterschiede dürften vor allem mit dem Umstand zu tun haben, dass bei Eigenkündigungen der nahtlose Wechsel in ein neues Beschäftigungsverhältnis viel häufiger gelingt und dementsprechend Phasen der Arbeitslosigkeit mit Ansprüchen auf Lohnersatzleistungen und entsprechenden Kontakten zum Arbeitsamt entschieden seltener auftreten. Bezieher von Arbeitslosengeld schalten bei ihrer Arbeitsuche wesentlich stärker (81 %) das Arbeitsamt ein als Arbeitslose ohne Lohnersatzleistungen (41 %).

Arbeitsuchende lassen sich im Prinzip von den gleichen Institutionen beraten, die sie auch bei der Stellensuche kontaktieren. Überwiegend sprechen sie mehrere Instanzen bzw. Personen gleichzeitig an, bei Arbeitgeberkündigung oder bei befristeten Arbeitsverhältnissen durchschnittlich mehr (1,9 bzw. 1,8) als bei Eigenkündigung (1,2). Beide Dienstleistungen gehen offen-

Tabelle 5: Erfolgreiche Vermittlungswege – Spalten-% –

	Eigen-kündigung	Arbeitgeber-kündigung	Auflösung/ Aufhebung	Befristung zu Ende	Gesamt
Arbeitsamt	6	15	14	21	12
Private Arbeitsvermittlung	1	0	2	–	1
Bekannte, Freunde, Verwandte	32	33	28	24	30
Anzeigen/Ausschreibung	32	24	24	20	27
Selbst Anzeigen aufgegeben	1	1	1	1	1
Initiativbewerbung	14	15	17	20	15
Andere Wege	14	13	15	13	14
Gesamt	100	100	100	100	100
Basis (abs.) gewichtet	729	412	155	235	1.532

Nur Befragte mit neuer Stelle. Ohne Personen, die mehrere erfolgreiche Vermittlungswege angegeben haben (n = 84).

Quelle: Mobilitätserhebung Infratest/WSI 2001.



sichtlich Hand in Hand: Wer einen neuen Arbeitsplatz sucht, lässt sich in 86 % der Fälle auch beraten.

5.2 VERMITTLUNGSWEGE

Such- und Vermittlungswege sind nicht immer identisch. Sie klaffen besonders beim Arbeitsamt auseinander. Es ist in den Vermittlungsprozess deutlich geringer eingeschaltet als in den Suchprozess. Die Hauptwege zu einem neuen Arbeitsverhältnis führen über private Beziehungsnetzwerke (Bekannte, Verwandte, Kollegen usw.) sowie über Stellenanzeigen (Tabelle 5). Mehr als die Hälfte sämtlicher zwischenbetrieblicher Mobilitätsvorgänge ist über diese beiden Vermittlungskanäle zustande gekommen. Im Vergleich hierzu spielt die öffentliche Arbeitsvermittlung zumindest in quantitativer Hinsicht insgesamt eine zweitrangige Rolle. Sie hat nur etwa jede achte Stellenbesetzung eingefädeln. Nahezu unbedeutend ist bislang die seit 1994 zugelassene private Arbeitsvermittlung geblieben.¹² Das hier gezeichnete Muster über die quantitative Bedeutung der verschiedenen Vermittlungswege bestätigen auch die Befunde anderer Untersuchungen.¹³

Verfolgt man die Vermittlungswege getrennt für die beiden Personengruppen mit Eigen- und mit Arbeitgeberkündigung, dann zeigt sich teils ein hohes Maß an Übereinstimmung, teils ergeben sich auch deutliche Unterschiede. Für beide Beschäftigtengruppen haben die Nutzung privater Netzwerke (32 % bzw. 33 %) sowie Initiativbewerbungen (14 % bzw. 15 %) nahezu denselben Stellenwert beim Zustandekommen eines neuen Arbeitsverhältnisses. Anders sieht das Bild für den Einschaltungsgrad von Stellenanzeigen und Arbeitsämtern aus. Bei Eigenkündigungen wird die neue Stelle häufiger über Stellenanzeigen gefunden als bei Arbeitgeberkündigungen

(32 % vs. 24 %). Umgekehrt spielt das Arbeitsamt bei den Beendigungen durch den Arbeitgeber eine größere Rolle als bei den Arbeitsverhältnissen, die die Arbeitnehmer selbst beendet haben (15 % vs. 6 %).

5.3 EINSCHALTUNG DES ARBEITSAMTS

In der aktuellen Diskussion über die Reform der Arbeitsmarktpolitik nimmt die Arbeitsvermittlung durch das Arbeitsamt eine prominente Rolle ein. Spürbar senken ließe sich die Arbeitslosigkeit, wenn es gelänge, vor allem die zu erwartenden langen Arbeitslosigkeitsperioden von sogenannten Problemgruppen des Arbeitsmarktes zu verkürzen (Karr 2002). Um die Chancen für eine Vermittlungsoffensive der öffentlichen Arbeitsverwaltung ein-

11 Differenziertere, auch den Aspekt der Konzessionsbereitschaft berücksichtigende Befunde hierzu: Gilberg u. a. (2001).

12 Der aus einer Unternehmensbefragung berichtete Befund, dass etwa 40 % der Betriebe private Arbeitsvermittler einschalten (DIHK 2002), ist mit unseren Ergebnissen aus mehreren Gründen nicht vergleichbar. Zum einen sagt die Einschaltung einer privaten Arbeitsvermittlung noch nichts über deren Erfolg aus. Zum anderen kann von der Betriebsebene nicht auf die Ebene der Beschäftigten geschlossen werden, da man nicht davon ausgehen kann, dass die Betriebe bei der Besetzung aller offenen Stellen eine private Vermittlungsagentur einschalten.

13 Im Grundmuster analog: (Pischner u. a. 2002, S. 151). Die Ergebnisse einer IAB-Erhebung sind zwar nur partiell vergleichbar, da die Suchwege nach anderen Kategorien differenziert werden. Für den Marktanteil der Arbeitsämter kommen sie aber zu ähnlichen Werten (Konle-Seidl/Walwei 2002). Dies gilt auch für die Analyse von Grund (2001, S. 203).

Tabelle 6: Suche und Beratung über das Arbeitsamt – Zeilen-% –

		Suche und Beratung über das Arbeitsamt nein	Suche und Beratung über das Arbeitsamt ja	Basis (abs.) gewichtet
Eigenkündigung	Dauer Arbeitsuche			
	– sofort neue Stelle angetreten	92	8	631
	– bis 6 Monate	57	43	87
	– bis 12 Monate	56	44	64
	– mehr als 12 Monate	58	42	55
Arbeitgeberkündigung	Gesamt	83	17	837
	Dauer Arbeitsuche			
	– sofort neue Stelle angetreten	68	32	119
	– bis 6 Monate	30	70	245
	– bis 12 Monate	23	77	147
Auflösung/ Aufhebung	– mehr als 12 Monate	20	80	198
	Gesamt	32	68	708
	Dauer Arbeitsuche			
	– sofort neue Stelle angetreten	82	18	98
	– bis 6 Monate	52	48	44
Befristung zu Ende	– bis 12 Monate	61	39	40
	– mehr als 12 Monate	33	67	45
	Gesamt	63	37	228
	Dauer Arbeitsuche			
	– sofort neue Stelle angetreten	75	25	88
	– bis 6 Monate	36	64	127
	– bis 12 Monate	31	69	88
	– mehr als 12 Monate	21	79	130
	Gesamt	39	61	433

Gewichtet, nur Erwerbspersonen.

Quelle: Mobilitätsbericht Infratest/WSI 2001.

**Tabelle 7: Logitmodelle zur Einschaltung des Arbeitsamtes – Zeilen-% –**

	Modell 1: Suche über und Beratung durch das Arbeitsamt Exp (B)	Modell 2: Stellenangebote durch das Arbeitsamt Exp (B)
Exp (B): unstandardisierter Effektkoeffizient		
Alter		
25–45 (Referenz)		
14–24	1,27	1,71*
46–65	0,99	0,76
Frauen	1,57***	0,66**
formale Beendigung Arbeitsverhältnis		
Eigenkündigung (Referenz)		
Arbeitgeberkündigung	3,41***	0,92
Auflösung/Aufhebung	1,68***	0,63
Befristung zu Ende	2,34***	0,63*
Anzahl Arbeitslosigkeitsphasen		
nie arbeitslos (Referenz)		
einmal arbeitslos	2,38***	0,98
zweimal arbeitslos	3,72***	1,02
dreimal und häufiger arbeitslos	4,71***	0,90
Qualifikationsniveau		
Lehre/Berufsfachschule (Referenz)		
keine Ausbildung	1,41*	0,65
sonstige Ausbildung	0,80	1,07
Meister/Techniker	0,61*	0,99
(Fach-) Hochschulabschluss	1,08	0,84
Gesundheitliche Situation		
hervorragend (Referenz)		
normal	1,14	1,36
schlecht	1,18	0,98
Dauer der Arbeitslosigkeit		
sofort neue Stelle gefunden (Referenz für Modell 1)		–
1–5 Monate (Referenz für Modell 2)	4,64***	
6–11 Monate	6,28***	0,82
12 und mehr Monate	7,61***	0,88
geringfügig beschäftigt	0,31***	–
Bezug von Arbeitslosengeld	–	2,22***
alte Bundesländer	0,96	1,64***
Konstante	0,04***	0,71
Modellsignifikanz:	<0,01	<0,01
Mc Fadden Pseudo R ² :	0,32	0,05
	n=2107	n=784

*** p < 0,01

** p < 0,05

* p < 0,1

Quelle: Mobilitätsbericht Infratest/WSI 2001.

schätzen zu können, bedarf es einer näheren Analyse der Personengruppen, die das Arbeitsamt bei der Stellensuche in Anspruch nehmen. Handelt es sich dabei eher um die sogenannten Problemgruppen des Arbeitsmarktes, müssen die Vermittlungszahlen selbstverständlich anders interpretiert werden als im umgekehrten Fall.¹⁴

Um die aktiv über das Arbeitsamt Suchenden trennscharf einzugrenzen, werden im Folgenden nur diejenigen Personen dieser Gruppe zugerechnet, die über das Arbeitsamt eine Stelle gesucht haben und die zudem vom Arbeitsamt im Zusammenhang mit der Stellensuche beraten wurden. Dabei handelt es sich um etwa zwei Drittel aller Personen, die von Arbeitgeberseite eine Kündigung erhielten oder nur befristet beschäftigt waren, um etwas mehr als ein Drittel derer, die ihr Arbeitsverhältnis einvernehmlich aufhoben, und lediglich um 17 % der Personen, die selbst kündigten (Tabelle 6). Ferner lassen die Befunde erkennen, dass mit fortschreitender Dauer der Arbeitslosigkeit der Anteil der Stellensuchenden zunimmt, die die Hilfe des Arbeitsamtes in Anspruch nehmen.¹⁵

Die bivariaten Befunde über die Struktur der Arbeitsuchenden, die auf das Arbeitsamt zurückgreifen, lassen sich mit Hilfe der multivariaten Analyse bestätigen. Neben der formalen Beendigung des Arbeitsverhältnisses und der Dauer der Arbeitslosigkeit sind in diesem Zusammenhang auch der etwaige Anspruch auf Lohnersatzleistungen und die damit verknüpften Pflichten im Falle der Arbeitslosigkeit von Bedeutung. Als diesbezüglicher Indikator wird in dem Modell kontrolliert, ob es sich bei dem beendeten Arbeitsverhältnis um eine sozialversicherungspflichtige oder eine nicht sozialversicherungspflichtige Beschäftigung handelte, wobei letztere als geringfügig definiert wird. Schließlich kann der Wohnort (neue oder alte Bundesländer) als weiterer möglicher Einflussfaktor

14 Zu den Problemgruppen zählen lt. Bundesanstalt für Arbeit insbesondere Arbeitnehmer in fortgeschrittenem Lebensalter, mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen, fehlender beruflicher Qualifikation sowie Langzeitarbeitslose (BA 2001, S. 131).

15 Dies ist nebenbei erwähnt nicht der um die Beratung durch das Arbeitsamt erweiterten Definition der aktiven Suche über das Arbeitsamt geschuldet. Der gleiche Effekt tritt auch auf, wenn man alle Personen zugrunde legt, die angaben, über das Arbeitsamt eine Stelle gesucht zu haben.

tor wegen der spürbar unterschiedlichen Angebots-Nachfrage-Relationen am Arbeitsmarkt angenommen werden.

Daneben gehen in das Logitmodell Variablen ein, anhand derer die bereits erwähnten Problemgruppen des Arbeitsmarktes identifiziert werden können. Dazu zählen das Alter, das Qualifikationsniveau sowie der gesundheitliche Zustand und die Anzahl der Arbeitslosigkeitsphasen. Eine Rolle spielt ferner das Geschlecht. Es ist zu erwarten, dass Frauen sowie Personen mit Vermittlungshemmissen, also Ältere, Jüngere, mehrfach Arbeitslose und Personen mit schlechterem gesundheitlichen Zustand mit größerer Wahrscheinlichkeit über das Arbeitsamt suchen.

Das mit den genannten Einflussfaktoren geschätzte Modell weist insofern gute globale Werte auf, als ein starker Zusammenhang zwischen den erklärenden Variablen und der Suche über das Arbeitsamt ausgewiesen wird.¹⁶ Dabei liegt die berechnete Wahrscheinlichkeit, die Dienste des Arbeitsamtes in Anspruch zu nehmen, für unfreiwillig aus dem letzten Arbeitsverhältnis ausgeschiedene Personen am höchsten, gefolgt von befristet Beschäftigten.¹⁷ Verglichen damit wenden sich diejenigen, die selbst das Arbeitsverhältnis gekündigt haben, relativ selten an die öffentliche Arbeitsverwaltung. Außerdem wird das Arbeitsamt eher bei Arbeitslosigkeit zu Rate gezogen: Die Wahrscheinlichkeit, zum Arbeitsamt zu gehen und sich dort auch beraten zu lassen, steigt mit der Dauer der Arbeitslosigkeit um ein Vielfaches gegenüber der Referenzkategorie „sofort eine neue Stelle gefunden“. Vormals geringfügig Beschäftigte tendieren weniger dazu, sich an das Arbeitsamt zu wenden, als Arbeitssuchende, die vorher einer sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit nachgingen.¹⁸ Darüber hinaus steigt auch mit der Anzahl der Arbeitslosigkeitsphasen die Wahrscheinlichkeit der Kontaktaufnahme mit dem Arbeitsamt. Es sind ferner Frauen, die eher versuchen, mit Hilfe des Arbeitsamtes eine neue Anstellung zu finden. Hinsichtlich der für die Ausübung der letzten Stelle erforderlichen Qualifikation ist für Personen mit niedrig qualifizierter Tätigkeit gegenüber Befragten mit einer Stelle, die eine Lehre bzw. eine Berufsfachschul- oder Fachschulausbildung erforderte, eine erhöhte Wahrscheinlichkeit festzustellen, dass sie die Arbeitsämter kontaktieren. Andererseits nehmen Meister und Techniker signifikant seltener die Dienstleistungen

des Arbeitsamtes in Anspruch als die Referenzgruppe. Die Gesundheitssituation wie auch die geographische Herkunft schließlich haben keinen Effekt auf die Suche über das Arbeitsamt.

Vermittelnde Instanzen, wie die Arbeitsämter, können bei der Vermittlung zielgruppenorientiert vorgehen und bestimmte Personengruppen bei Stellenangeboten bevorzugen. Da die öffentliche Arbeitsvermittlung im Unterschied zu privaten Agenturen nicht gewerbsmäßig betrieben wird, sondern sich auch an arbeitsmarktpolitischen Zielvorgaben orientiert und zudem die Vermittlungsaktivitäten mit Angeboten öffentlicher Subventionen (Lohnkostenzuschüsse) verknüpfen kann, hängen Entscheidungen über die Selektivität von Arbeitsvermittlungen von den jeweiligen arbeitsmarktpolitischen Zielsetzungen ab. Geht es den Arbeitsämtern primär um eine quantitativ möglichst erfolgreiche Vermittlungsbilanz, dann werden sie versuchen, die Bewerber nach dem Kriterium der Eignung vorauszuwählen. Steht dagegen die Vermittlung von Langzeitarbeitslosen im Vordergrund, spielen andere Kriterien eine Rolle für Stellenangebote. Anhaltspunkte über eine mögliche Selektivität der Arbeitsvermittlung liefert die Analyse der Personen, die Stellenangebote vom Arbeitsamt erhalten¹⁹.

Gut die Hälfte (52 %) der in diesen Analysen betrachteten Erwerbspersonen, also der Befragten, die nicht sofort im Anschluss an das alte Arbeitsverhältnis eine neue Stelle antraten und nach der oben vorgestellten Definition aktiv auf Arbeitssuche waren, haben vom Arbeitsamt Stellen angeboten bekommen. Dabei sind hier die sonst festzustellenden Unterschiede zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerkündigung nicht zu erkennen: Die entsprechenden Anteile betragen jeweils etwa 56 %. Während die Personen, deren Arbeitsvertrag einvernehmlich aufgehoben wurde, mit 50 % nur knapp unter dem Durchschnitt liegen, ist der Anteil bei Personen, deren befristetes Arbeitsverhältnis auslief, mit knapp 44 % deutlich niedriger.

Um in einem multivariaten Modell den Zusammenhang zwischen den bereits angesprochenen Merkmalen und der Unterbreitung eines Stellenangebots durch das Arbeitsamt zu untersuchen, wurde eine weitere logistische Regression geschätzt, die bis auf den Austausch des Merkmals „geringfügig beschäftigt“ durch „Bezug von Arbeitslosengeld“ identisch mit der zur Er-

klärung der Suche über das Arbeitsamt ist.²⁰ Die Maßzahl zur Beurteilung der Güte des Gesamtmodells (Mc Fadden Pseudo R²) weist mit 0,05 zwar einen niedrigen Wert auf, die Verbesserung durch die Berücksichtigung der zusätzlichen Merkmale gegenüber dem Modell nur mit Konstante ist aber hoch signifikant.

Es zeigt sich, dass die Wahrscheinlichkeit, vom Arbeitsamt ein Stellenangebot zu erhalten, mit fortschreitendem Alter abnimmt. Bei den jungen Arbeitssuchenden ist sie signifikant höher als bei den 26–45-Jährigen, die 46–65-jährigen Arbeitnehmer bilden das Schlusslicht. Frauen gegenüber Männern und Personen, deren Arbeitsverhältnis aufgrund einer Befristung endete, gegenüber den selbst Kündigenden haben eine geringere Chance, ein Stellenangebot vom Arbeitsamt zu erhalten. Dagegen liegt die entsprechende Wahrscheinlichkeit bei Beziehern von Arbeitslosengeld

16 Der Wert von McFadden Pseudo R² beträgt 0,32.

17 Diese Interpretation der unstandardisierten Effektkoeffizienten ist verkürzt und dient der sprachlichen Vereinfachung. Sie spiegelt im binomialen Logit-Modell aber die Einflussrichtung der erklärenden Merkmale richtig wider. Ausführlich und korrekt zum Beispiel mit Bezug auf Selbst- vs. Arbeitgeberkündigung wäre: Der unstandardisierte Effektkoeffizient Exp(B) ist der Faktor, um den die Wahrscheinlichkeit, über das Arbeitsamt eine Stelle zu suchen, im Verhältnis zu der, dies nicht zu tun, bei Arbeitgeberkündigung höher ist als bei Selbstkündigung, der Referenzkategorie. Allgemein gilt: Ist Exp(B) kleiner als 1, ist das Verhältnis um den entsprechenden Faktor niedriger als das der Referenzkategorie, ist Exp(B) größer als 1, liegt es entsprechend darüber.

18 Neben der Tatsache, dass sich die Ansprüche und Pflichten dieser beiden Arbeitnehmergruppen gegenüber dem Arbeitsamt unterscheiden, kann bei der Erklärung dieses Resultats auch die bei Arbeitssuchenden eventuell bestehende Vermutung, dass das Arbeitsamt weniger geringfügig entlohte Stellen im Angebot hat, eine Rolle spielen.

19 Einschränkt ist anzumerken, dass keine Informationen über die Struktur der den Arbeitsämtern zur Vermittlung gemeldeten offenen Stellen vorliegen. Es ist nicht auszuschließen, dass deren Struktur nicht frei von selektiven Merkmalen ist, so dass die Arbeitsämter letztlich nicht umhin kommen, diese Selektivität zu reproduzieren.

20 Durch diesen Indikator können die Ansprüche, aber auch die Pflichten der arbeitslosen Person direkt als durch den in dem ersten Modell verwendeten Indikator „geringfügig beschäftigt“ abgebildet werden. Letzterer hatte allerdings den Vorteil, auch für Personen vorzuliegen, die direkt im Anschluss an die Beendigung des alten Arbeitsverhältnisses eine neue Stelle angetreten haben.

signifikant höher als bei Personen, die kein Arbeitslosengeld beziehen. Ansonsten spielen die formale Art der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, die Anzahl der Arbeitslosigkeitsphasen, die gesundheitliche Situation wie auch die Dauer der Arbeitslosigkeit keine Rolle, wohl aber der Wohnort: Die Chance, im Westen ein Stellenangebot zu erhalten, ist höher als im Osten, was auf die schlechtere allgemeine Arbeitsmarktlage in den neuen Bundesländern hinweist. Die offensichtliche Bevorzugung von Leistungsempfängern lässt sich mit Effizienz-kalkülen in der Arbeitsmarktpolitik interpretieren.²¹

6 Fazit

Bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen spielen Eigenkündigungen der Arbeitnehmer mit einem Anteil von fast 40 % die wichtigste Rolle. Etwa jedes dritte Arbeitsverhältnis wird durch den Arbeitgeber gekündigt, in 20 % der Fälle läuft ein befristetes Arbeitsverhältnis aus. Wenn man davon ausgeht, dass Befristungen mehrheitlich aus betrieblichen Gründen erfolgen, so

ist in etwa der Hälfte der Fälle die Beendigung durch den Arbeitgeber veranlasst. Zu 10 % erfolgte eine einvernehmliche Aufhebung des Arbeitsvertrages. Trotz der von mancher Seite beklagten Rigidität des deutschen Arbeitsrechts und Arbeitsmarkts gibt es also in erheblichem Umfang von Arbeitgeberseite in die Wege geleitete Mobilitätsprozesse.

Arbeits- und mitbestimmungsrechtliche Regelungen, die Kündigungen seitens der Arbeitgeber erschweren, betreffen nur einen relativ kleinen Teil der Mobilitätsprozesse am Arbeitsmarkt. Eine Information des Betriebs- bzw. Personalrats erfolgt in mehr als der Hälfte der Arbeitgeberkündigungen allein schon deshalb nicht, weil es keinen solchen gibt. Nur eine Minderheit der Betroffenen berichtet, dass der Betriebsrat widersprochen hat, dass es zu einer Arbeitsgerichtsklage kam, dass eine Abfindung bezahlt wurde oder dass es einen Sozialplan gab. Beim Auslaufen eines befristeten Arbeitsverhältnisses gelten diese Regelungen ohnehin nicht.

Die Wiedereingliederungschancen hängen eng damit zusammen, in welcher Form das Arbeitsverhältnis beendet wurde. Personen, die ihr Arbeitsverhältnis selbst kündigen, haben in der Regel schnell wieder

einen neuen Arbeitsplatz. Beim Auslaufen eines befristeten Arbeitsvertrages sowie bei einer Arbeitgeberkündigung dauert es erheblich länger. Die Wahrscheinlichkeit, dass die Betroffenen zu einer arbeitsmarktpolitischen Problemgruppe werden, ist entsprechend höher.

Bei der Suche nach einer neuen Stelle spielt das Arbeitsamt eine wichtige Rolle. Hier zeigen sich allerdings Selektionsprozesse: Für diejenigen, die ihr Arbeitsverhältnis selbst kündigen, stellt die Einschaltung des Arbeitsamtes bei der Arbeitsuche eher die Ausnahme dar, für die Personen, denen der Arbeitgeber kündigte oder deren befristetes Arbeitsverhältnis endete, ist dies eher die Regel. Damit konzentrieren sich die potenziellen Problemgruppen des Arbeitsmarktes beim Arbeitsamt. Dies ist vermutlich auch die Ursache für die insgesamt vergleichsweise niedrigen Vermittlungsquoten der Arbeitsämter.

²¹ Hierbei ist allerdings zu beachten, dass in dieser Analyse nur die spezielle Gruppe der aktiv Suchenden berücksichtigt wurde.

LITERATUR

- Adomeit, K.** (2001): Arbeitsmarktreform – was ist das?, in: Neue Juristische Wochenschrift, S. 3314–3315
- Bielenski, H./Kohler, B./Schreiber-Kittl, M.** (1994): Befristete Beschäftigung und Arbeitsmarkt. Empirische Untersuchung über befristete Arbeitsverträge nach BeschFG 1985/1990. Forschungsbericht 242 des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung
- Bundesanstalt für Arbeit** (2001): Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (ANBA): Arbeitsmarkt 2000, Nürnberg
- Deeke, A.** (1991): Informelle Beziehungen auf dem Arbeitsmarkt, Frankfurt/New York
- Deutscher Industrie- und Handelskammertag** (2002): Mehr Marktnähe, mehr Betriebsnähe. Arbeitsvermittlung im Fokus der Unternehmen, Berlin
- Gilberg, R./Hess, D./Schröder, H.** (2001): Struktur der Arbeitslosigkeit im Frühjahr 2000: Suchverhalten und Eingliederungschancen, in: MittAB 4, S. 376–401
- Grund, C.** (2001): Der zwischenbetriebliche Arbeitsplatzwechsel, München und Mering
- Jahn, E. J.** (2002): Zur ökonomischen Theorie des Kündigungsschutzes, Berlin
- Karr, W.** (2002): Spielräume für den Abbau von Arbeitslosigkeit in der Flaute, in: IAB-Kurzbericht 6, Nürnberg
- Konle-Seidl, R./Walwei, U.** (2002): Mehr Markt belebt auch das Geschehen in Deutschland, in: IAB-Kurzbericht 4, Nürnberg
- Noll, H.-H./Weick, S.** (2002): Informelle Kontakte für Zugang zu Jobs wichtiger als Arbeitsvermittlung. Prozesse der Arbeitssuche und Stellenfindung im europäischen Vergleich, in: Informationsdienst Soziale Indikatoren, 28, S. 6–10
- Pischner, R./Schupp, J./Wagner, G. G.** (2002): Arbeitsvermittlung durch das Arbeitsamt: Reform des Berichtssystems dringend erforderlich, in: DIW-Wochenbericht 9, S. 145–152
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung** (2001): Jahrestatuten 2001/02, Bundestagsdrucksache 14/7569
- Walwei, U.** (1996): Arbeitsvermittlung als öffentliche Aufgabe und privatwirtschaftliche Dienstleistung, in: MittAB 1, S. 54–72
- Walwei, U.** (2000): Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen: Rechtlicher Reformbedarf und Kompensationsmöglichkeiten, in: MittAB, S. 101–111