Arbeitsmarktdynamik zwischen öffentlicher Wahrnehmung und empirischer Realität

Marcel Erlinghagen
Matthias Knuth

Ausgangspunkt des Beitrags ist die weitverbreitete Annahme, dass die Erwerbsverläufe von Beschäftigten in den vergangenen Jahrzehnten zunehmend „diskontinuierlich" geworden seien. Empirisch lassen sich jedoch weder im Zeitverlauf generell erhöhte Fluktuationen noch eine generelle Destabilisierung von Betriebsbindungen feststellen. Wie ist diese Diskrepanz zu erklären, wenn sich das Beschäftigungssystem im Übergang von der Industriegesellschaft der 1970er zur Dienstleistungsgesellschaft der 1990er Jahre unbestreitbar in wesentlichen Punkten gewandelt hat? Der Beitrag gibt Antworten auf diese Frage, indem auf Basis der Daten der IAB-Beschäftigtenstichprobe (IABS) eine betriebsgrößenspezifische Analyse von Arbeitsmarktmobilität und Beschäftigungsstabilität vorgenommen wird.

1 Einleitung

Der in den achtziger Jahren des vergangenen Jahrhunderts begonnene Risikodiskurs ist in der Tagespolitik angekommen. Dass die „lebenslange" Beschäftigung in demselben Betrieb der Vergangenheit angehöre, dass wir alle mehrmals im Leben den Beruf wechseln müssen und dass der Arbeitsmarkt noch „flexibler" werden soll, ist zum Gemeinplatz geworden. Ob dieses alles nun schon Realität geworden ist und überkommene beschäftigungsstabilisierende Institutionen ins Museum verwiesen hat, oder ob es sich um ein erst noch zu verwirklichendes Ziel handelt – in jedem Fall ist der „Turbo-Arbeitsmarkt" ein unverzichtbarer Bestandteil zeitgenössischer Modernisierungsrhetorik.

Um diese und weitere Thesen einer statistischen Überprüfung zu unterziehen, haben wir in einem von der Deutschen Forschungsgemeinschaft geförderten und am Institut Arbeit und Technik (Gelsenkirchen) von 1999–2003 durchgeführten Forschungsprojekt Analysen mit der IAB-Beschäftigtenstichprobe durchgeführt. Von den umfassend in *Erlinghagen* (2003) dokumentierten und in verschiedenen Einzelaspekten bereits vielfältig publizierten Ergebnissen wird im Folgenden nur die betriebsgrößenspezifische Analyse präsentiert. In Abschnitt 2 resümieren wir einige Argumente, die die Erwartung abnehmender Beschäftigungsstabilität begründen und die eng mit der Renaissance kleinerer Betriebseinheiten zusammenhängen. In Abschnitt 3 geben wir die erforderlichen Informationen über Datensatz und Methodik und stellen die Befunde bezüglich Fluktuation der Arbeitskräfte und Stabilität der Beschäftigungsverhältnisse nach Betriebsgröße dar. In Abschnitt 4 bieten wir einige Erklärungen einerseits für die festgestellte Tendenz einer gesamtwirtschaftlich leicht zunehmenden Beschäftigungsstabilität, andererseits für die Divergenz zwischen statistischer Stabilisierung und „gefühlter" Destabilisierung an.

2 Gute Gründe für die Erwartung abnehmender Beschäftigungsstabilität

Wie immer man sich im allmählich abklingenden „Globalisierungs"-Diskurs positionieren mag, so dürfte doch unbestritten sein, dass Unternehmen sich heute durch den Abbau von Handelsschranken, die Erleichterung und Verbilligung des Warentransports, die Entstehung eines weltumspannenden Informations- und Kommunikationsnetzes und den Abbau von staatlich geschützten Monopolen einer größeren Anzahl von Konkurrenten gegenüber sehen als früher. Die Verschärfung des Wettbewerbs führt zu einer Verkürzung der Innovationszyklen. Insbesondere in Volkswirtschaften, die den internationalen Wettbewerb nicht primär über Kostenvorteile gewinnen können, wird neben der Qualität und Liefertreue die *„time to market"* zum entscheidenden Parameter des Wettbewerbs. Vor diesem Hintergrund gilt es als Selbstverständlichkeit, dass Unternehmen vor der Anforderung stehen, „flexibler" als früher auf die Signale des Marktes zu reagieren. Hieraus wird geschlossen, dass auch die Beschäftigung „flexibler" werden müsse. Dabei wird unter „flexibler" Beschäftigung in der Regel verstanden, dass Unternehmen Anzahl und Zusammensetzung der von ihnen eingesetzten Arbeitskräfte rascher und mit weniger äußeren Hemmnissen an wechselnde Erfordernisse anpassen.

Dabei kommt als verschärfende Bedingung hinzu, dass – ungeachtet der global weiter fortschreitenden Konzentration wirtschaftlicher Macht – die Betriebseinheiten kleiner werden (OECD 1985; Sengenberger/Loveman/Piore 1990). Für den Trend zu kleineren Betriebsgrößen wird eine Reihe von Gründen angenommen, so z. B. die Etablierung neuer Unternehmensstrategien und Produktionstechnologien (Stichwort: „Outsourcing" oder „Lean Production") (Cramer 1990, S. 26; Acs/Audretsch 1990, S. 4 f), Flexibilitätsvorteile sowie Vorteile bei der Anwendung moderner Technologien gegenüber Großbetrieben (Leicht/Stockmann 1993, S. 246 f) oder aber die besondere Bedeutung kleiner Firmen in den neuen Wachstumsbranchen des Dienstleistungssektors (Cramer 1987;

Marcel Erlinghagen, *Dipl. Soz. Wiss. ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut Arbeit und Technik (IAT), Gelsenkirchen.*
e-mail: Erlinghagen@iatge.de

Matthias Knuth, *Dr., ist wissenschaftlicher Geschäftsführer des Instituts Arbeit und Technik (IAT), Gelsenkirchen.*
e-mail: knuth@iatge.de

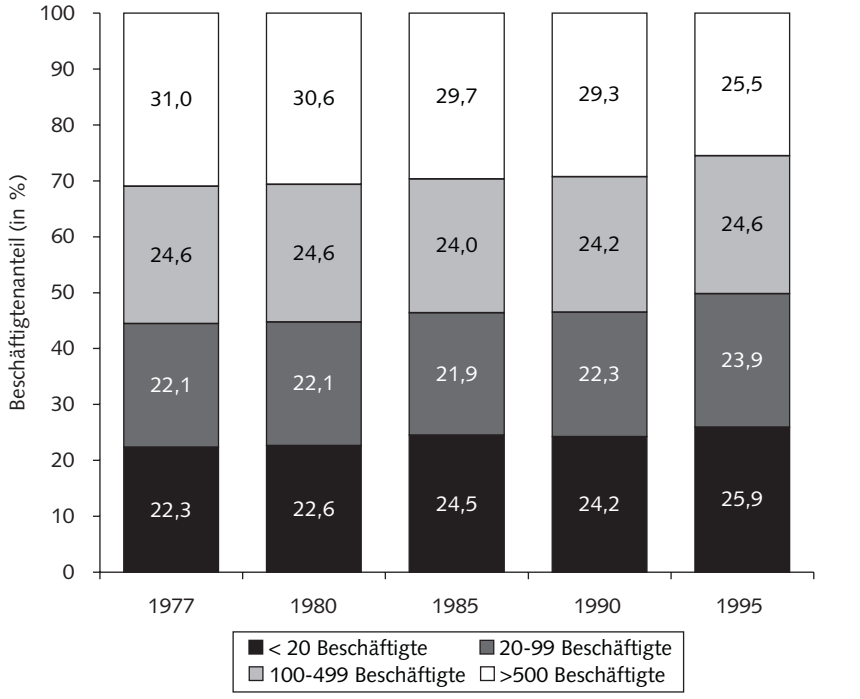
Leicht/Stockmann 1993). Kleinere und spezialisiertere Betriebe haben weniger Freiheitsgrade, einen Rückgang der Nachfrage im einen Bereich durch vermehrte Aktivität in einem anderen Bereich auszugleichen. Deshalb wird für solche Betriebe von einer generell höheren Beschäftigtenfluktuation und damit zusammenhängend von einer geringeren Beschäftigungsstabilität ausgegangen (Schmidt 1995, S. 181ff; Neubäumer 1995).

Alles läuft darauf hinaus, dass die Betriebe ihre Anpassung an wechselnde Erfordernisse des Marktes nur durch das Entlassen und Einstellen von Arbeitskräften bewerkstelligen können. Dieses erscheint auch verstärkt möglich in einer „Informationsgesellschaft" (Castells 1996), in der die informationstechnische Durchdringung der Arbeitsabläufe ihre Standardisierung und Kontrollierbarkeit vorantreibt. Damit könnten Arbeitskräfte – so scheint es jedenfalls – wieder so austauschbar werden wie in vor- und frühindustriellen Zeiten.

Infolge dessen wird davon ausgegangen, dass
– Beschäftigungsformen mit verringertem Bestandsschutz in dem Maße zunehmen müssten, wie sie rechtlich zugelassen werden;
– die tatsächliche Lebensdauer von Beschäftigungsverhältnissen abnehmen und folglich
– die Mobilität der Arbeitskräfte auf dem Markt zunehmen müsse.

Neben diesen grundlegenden Veränderungen in den Betrieben (Arbeitsnachfrage) sprechen auch Veränderungen in den privaten Haushalten (Arbeitsangebot) dafür, dass die Stabilität der Beschäftigungsverhältnisse abgenommen haben müsste. Als Stichworte sind hier die im Zuge einer fortschreitenden Individualisierung zunehmende „Pluralisierung von Lebensformen" zu nennen, die – so die These – schließlich dazu führe, dass die Erwerbsbiographien von immer mehr Menschen turbulenter und brüchiger werden (Beck 1986, 1997; Berger/Sopp 1992; Beck/Beck-Gernsheim 1994; Mutz et al. 1995; Bonß 1999). Diese Argumente lassen sich mit dem von uns benutzten Datensatz nicht näher nachprüfen, da Informationen über den lebensweltlichen Kontext darin fehlen. Aber natürlich lässt sich überprüfen, ob das prognostizierte Ergebnis einer gesamtgesellschaftlichen Destabilisierung von Beschäftigung eingetreten ist oder nicht.

Abb. 1: Beschäftigtenstruktur nach Betriebsgröße, Westdeutschland (1977-1995) - in % -



Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe (eigene Berechnungen).

WSI Hans Böckler Stiftung

3 Betriebsgrößenspezifische Analyse mit der IABS

3.1 DATENBASIS: DIE IAB-BESCHÄFTIGTENSTICHPROBE (IABS)

Eine umfassende und verlässliche Datenbasis für die Analyse von Erwerbsverläufen in Deutschland bietet die sogenannte IAB-Beschäftigtenstichprobe (IABS). Dieser Datensatz beruht auf einer einprozentigen Stichprobe aus den Versichertenkonten, die bei der Bundesanstalt für Arbeit (BA) für *sozialversicherungspflichtig Beschäftigte* zwischen 1975 und 1995 geführt worden sind. Diesen „prozessproduzierten Daten" werden Informationen über die Betriebe, die Stichprobenmitglieder im Ziehungszeitraum beschäftigt haben, zugespielt (Bender/Haas/Klose 2000). Die IABS enthält tagesgenaue Informationen über die Erwerbsverläufe von knapp 560.000 Personen im Zeitraum von 1975 bis 1995.

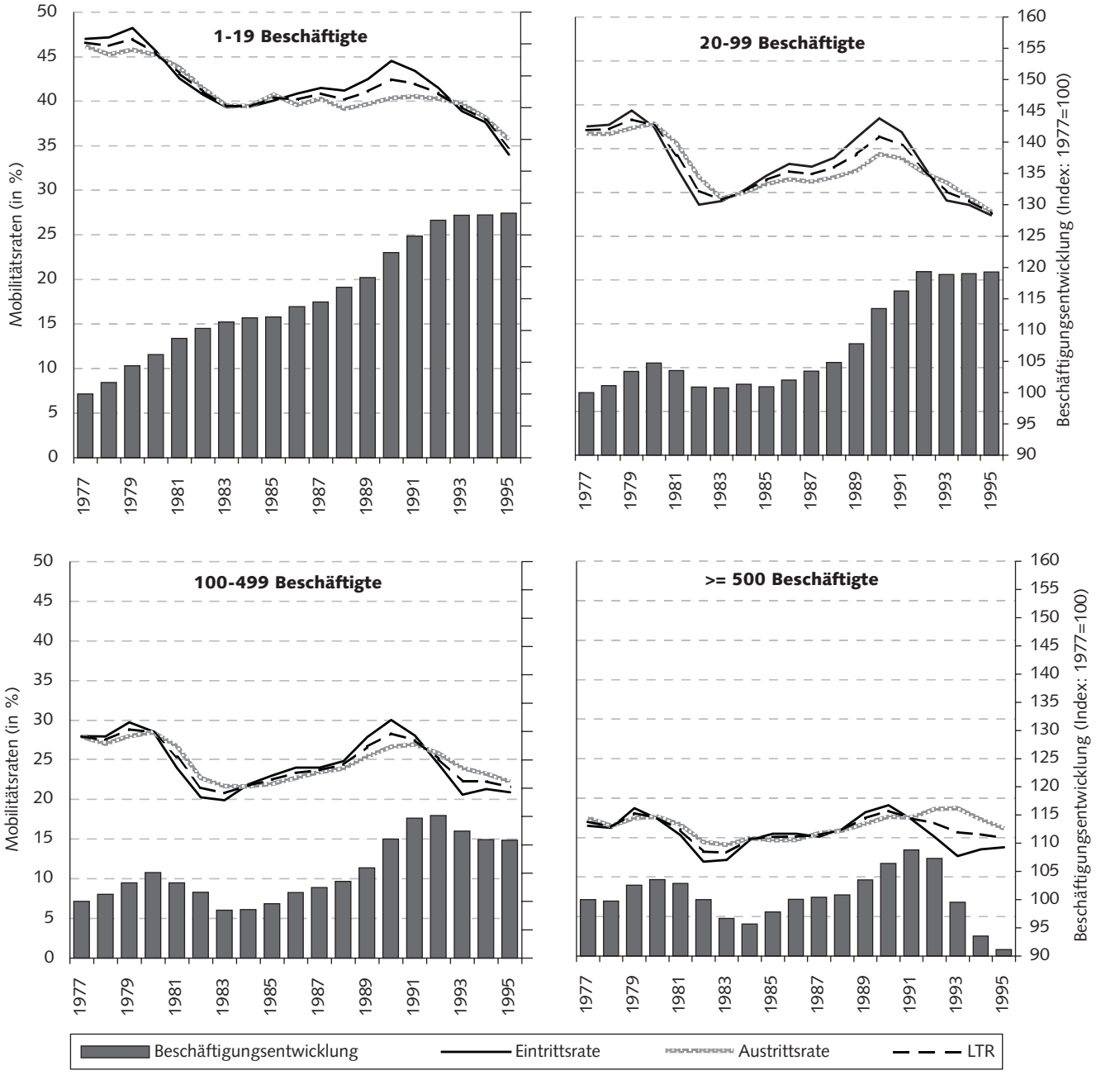
Aus den Eigenschaften der Daten und aus unserer Analyseabsicht ergeben sich folgende Beschränkungen:[1]
– Da ein möglichst langfristiger Trend nachgezeichnet werden soll, schließen wir die erst ab 1991 verfügbaren Daten über Beschäftigungsverhältnisse in den neuen Bundesländern aus der Analyse aus.
– Die IABS enthält nur Daten über s*ozialversicherungspflichtige* Beschäftigungsverhältnisse – es ist jedoch daran zu erinnern, dass von den sogenannten „atypischen" Beschäftigungsverhältnissen die Teilzeitarbeit oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze ebenso wie befristete und Leiharbeitsverhältnisse sozialversicherungspflichtig sind, so dass im untersuchten Zeitraum rund 80% der Erwerbstätigen erfasst sind.
– Analysen sind nur bis zum Jahre 1995 möglich, Aussagen über die Stabilität neu begonnener Beschäftigungsverhältnisse folglich je nach gewähltem Analysezeitraum nur bis zu den Eintrittsjahren in entsprechendem Abstand vor 1995.

3.2 ARBEITSMARKTMOBILITÄT UND BETRIEBSGRÖßE

Bei der betriebsgrößenspezifischen Arbeitsmarktanalyse orientieren wir uns im Folgenden an der Betriebsgrößenklassendefinition der OECD (1985, S. 64): Bei weniger als 100 Beschäftigten ist von Klein- und bei weniger als 20 Beschäftigten von

1 Ausführliche methodische Hinweise finden sich in *Erlinghagen/Knuth* (2002).

Abb. 2: Eintritts-, Austritts- und Labour-Turnoverraten (LTR) sowie Beschäftigungsentwicklung (Index: 1977=100) in Westdeutschland 1977-1995 - nach Betriebsgröße -



Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe (eigene Berechnungen).

WSI Hans Böckler Stiftung

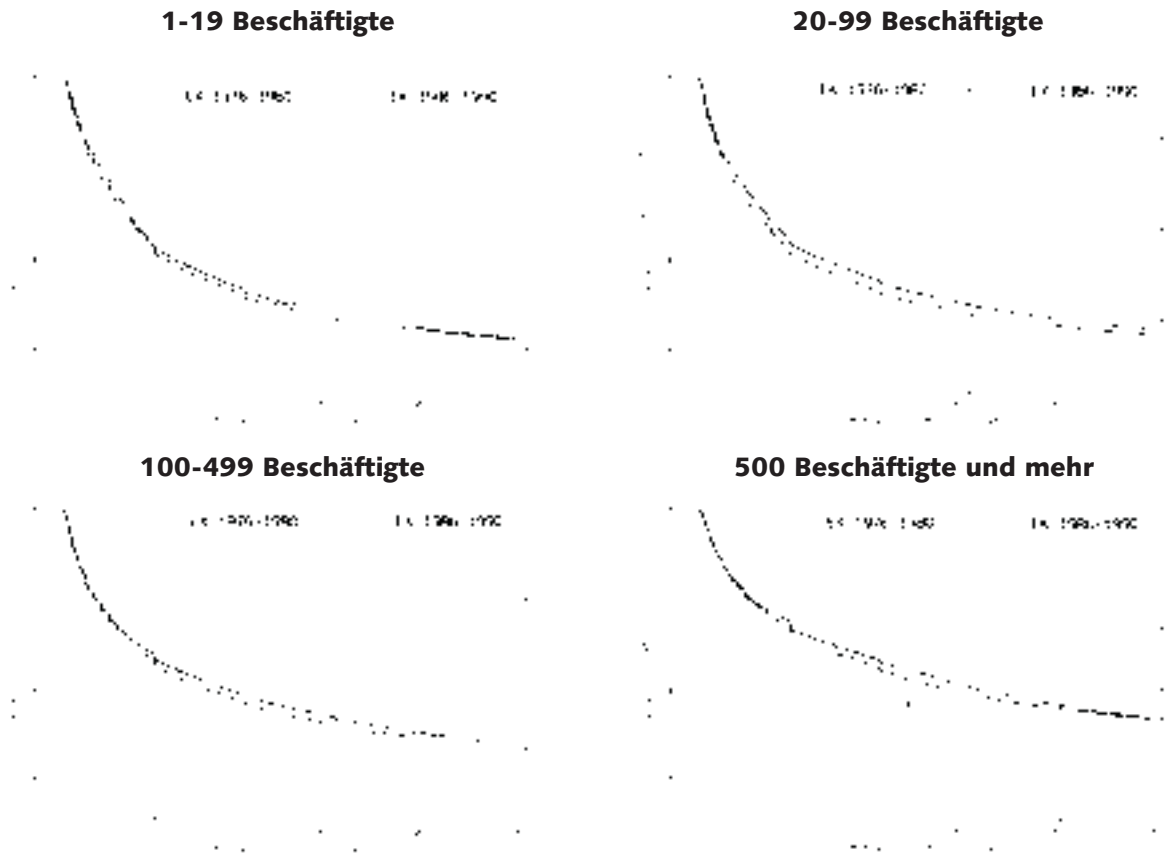
Kleinstbetrieben zu sprechen; dem stehen mittlere Betriebe mit bis zu 500 und Großbetriebe mit über 500 Beschäftigten gegenüber.

Mit der IABS lässt sich die Verschiebung der Beschäftigung zwischen den Betriebsgrößen anschaulich nachzeichnen: Waren 1977[2] rund 44 % aller sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer in Betrieben mit weniger als 100 Mitarbeitern beschäftigt, so vergrößerte sich dieser Anteil bis 1995 stetig auf 50 %; am Ende des Untersuchungszeitraums arbeiteten in Westdeutschland mehr Personen in Kleinst- als in Großbetrieben (*Abbildung 1*).

Die Balken in den Segmenten der *Abbildung 2* illustrieren die Beschäftigtenentwicklung in den vier unterschiedenen Betriebsgrößenklassen. Das Wachstum der kleinstbetrieblichen Beschäftigung wird vom Konjunkturverlauf nur schwach beeinflusst und in keinem Jahr umgekehrt; mit wachsender Betriebsgröße nimmt der Konjunktureinfluss zu, die Schrumpfungsphasen werden ausgeprägter und länger,

2 Obwohl prinzipiell in der IABS Informationen ab dem Jahr 1975 vorliegen, beginnt der Untersuchungszeitraum hier im Jahr 1977, da erst ab diesem Zeitpunkt Betriebsgrößeninformationen in der IAB-Beschäftigtenstichprobe zur Verfügung stehen.

Abb. 3: Überlebensrate neu begonnener Beschäftigungsverhältnisse, Westdeutschland, Eintrittskohorte (EK) 1976-1980 und 1986-1990 - nach Betriebsgröße -



Die Unterschiede zwischen den jeweiligen Überlebensraten sind alle signifikant (0,5 Prozent-Niveau; Log rank- und Wilcoxon-Test).

Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe (eigene Berechnungen).

WSI Hans Böckler Stiftung

und die Gesamtbilanz ist bei Großbetrieben negativ. Dabei ist die Entwicklung am Ende des Untersuchungszeitraums mit einer Abnahme um 18 % in der vergleichsweise kurzen Zeitspanne zwischen 1991 und 1995 dramatisch.

Mit Hilfe geeigneter Stromgrößen lassen sich Mobilitätsentwicklungen auf dem Arbeitsmarkt abbilden. Die IAB-Beschäftigtenstichprobe bietet die Möglichkeit, Eintritts- und Austrittsraten zu berechnen, indem die Zahl der in einem Kalenderjahr begonnenen bzw. beendeten Beschäftigungsverhältnisse in Bezug zur Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse gesetzt wird.[3] Die positive oder negative Spanne zwischen Ein- und Austrittsraten in *Abbildung 2* entspricht der Veränderung des Beschäftigungsstandes. Als Durchschnitt aus Ein- und Austrittsrate wird die sogenannte Labour-Turnover-Rate (LTR) berechnet, indem – in Anlehnung an *Cramer/Koller* (1988) – die Summe der begonnenen und beendeten Beschäftigungsverhältnisse in Beziehung zur (zweifachen) Gesamtbeschäftigtenzahl eines Jahres gesetzt wird. Die LTR liefert somit ein Maß für die Gesamtmobilität auf dem Arbeitsmarkt.

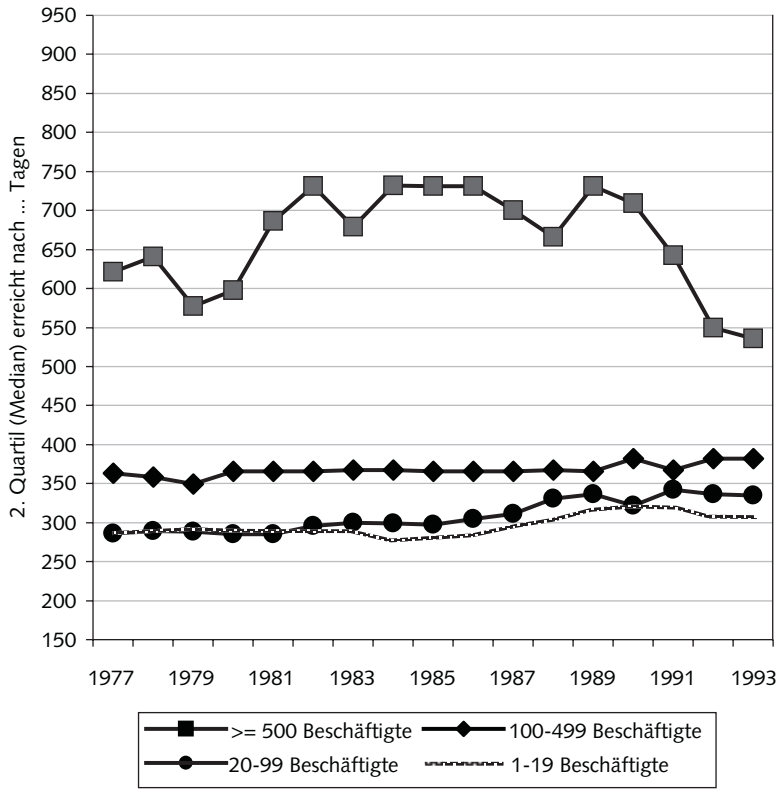
Ein vergleichender Blick auf die verschiedenen Labour-Turnover-Raten in *Abbildung 2* bestätigt die These von einer generell mit steigender Betriebsgröße abnehmenden Fluktuation der Beschäftigten. Auffälligste Entwicklung ist jedoch, dass die Fluktuation in Kleinstbetrieben zyklusübergreifend deutlich abnimmt. Der LTR-Wert von rund 35 % in 1995 liegt zwar immer noch über den entsprechenden Werten der größeren Betriebe, hat sich aber im Vergleich zu 1977 um 12 Prozentpunkte verringert. Mit schwächerer Ausprägung findet sich dieser Trend auch bei den Kleinbetrieben mit 20–99 Beschäftigten. Generell haben im Untersuchungszeitraum die Unterschiede der betriebsgrößenspezifischen Fluktuationsraten abgenommen.

3.3 BESTÄNDIGKEIT VON BESCHÄFTIGUNG UND BETRIEBSGRÖSSE

Die Daten der IAB-Beschäftigtenstichprobe sind tagesgenaue Verlaufsdaten, mit de-

3 Als „Eintritt" wird die Aufnahme eines neuen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses gewertet. Ein „Austritt" liegt bei der Beendigung eines bestehenden sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses vor, wobei Unterbrechungszeiten (bspw. aufgrund längerer Krankheit oder aber wegen Erziehungszeiten) als fortgesetztes Arbeitsverhältnis behandelt werden. Bei einem Wechsel von Voll- in Teilzeit oder umgekehrt in demselben Betrieb wird von einem weiterbestehenden Beschäftigungsverhältnis ausgegangen (vgl. zur genaueren Modellierung Erlinghagen 2002).

Abb. 4: Median (in Tagen) der Überlebensraten neu begonnener Beschäftigungsverhältnisse, Eintrittsjahre 1977-1995
- nach Betriebsgröße -



Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe (eigene Berechnungen).

WSI Hans Böckler Stiftung

nen sich die exakten Dauern der individuellen Beschäftigungsverhältnisse darstellen lassen. Mit Hilfe sogenannter Überlebens- oder Survivorraten lässt sich die Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen als zeitabhängige Überlebenswahrscheinlichkeit errechnen und auch graphisch als Funktion darstellen (zur Berechnung von Überlebensraten vgl. Blossfeld/Rohwer 2002; Erlinghagen/Mühge 2002). Auf diese Weise können wir Beschäftigungsverhältnisse, die zu verschiedenen kalendarischen Zeitpunkten beginnen, auf einer Prozesszeitachse übereinander legen und beliebig bündeln – und so z. B. in *Abbildung 3* die Stabilität der in den Jahren 1976–1980 mit der Stabilität der 1986–1990 begonnenen Beschäftigungsverhältnisse vergleichen.[4] Bei der Analyse betriebsgrößenspezifischer Beschäftigungsstabilität ist zu bedenken, dass sich das erklärende Merkmal „Betriebsgröße" während der Dauer eines Beschäftigungsverhältnisses ändert. Da dieses Merkmal jedoch nur klassiert vorliegt und da Wachstums- und Schrumpfungsprozesse der einzelnen Betriebe mit einem Datensatz, dessen Einheiten Beschäftigte sind, nicht nachgezeichnet werden können, behandeln wir dieses Merkmal als unveränderlich. Das bedeutet bspw., dass ein in einem Kleinstbetrieb begonnenes Beschäftigungsverhältnis für die Dauer seines Bestehens dieser Betriebsgrößenklasse zugeordnet bleibt.

Abbildung 3 zeigt die Überlebensrate neu begonnener Beschäftigungsverhältnisse der Eintrittskohorten 1976–1980 und 1986–1990 jeweils für die vier unterschiedlichen Betriebsgrößenklassen. Demnach wächst – wie erwartet – die Beständigkeit von Beschäftigungsverhältnissen prinzipiell mit der Betriebsgröße an. Darüber hinaus zeigt sich bei dieser Darstellung, dass neu begonnene Beschäftigungsverhältnisse im Zeitvergleich in allen vier Betriebsgrößenklassen stabiler werden; dies gilt insbesondere für die Jobs in Kleinbetrieben (20–99 Beschäftigte).

Während in *Abbildung 3* jeweils die in fünf Jahren begonnenen Beschäftigungsverhältnisse aus zwei Vergleichsperioden zusammengefasst wurden, dokumentiert *Abbildung 4* die Medianwerte der Überlebensraten neu begonnener Beschäftigungsverhältnisse für alle einzelnen Jahre.[5] Zunächst einmal zeigt sich die erwartete Ordnung der Beschäftigungsstabilität nach der Betriebsgrößenklasse, wobei sich die Großbetriebe deutlich von den übrigen Klassen abheben. Es zeigt sich aber auch, dass die Stabilität eines in einem Großbetrieb begonnenen Beschäftigungsverhältnisses viel stärker als bei den anderen Betriebsgrößenklassen davon abhängt, in welchem Jahr – d. h. in welcher Phase eines Konjunkturzyklus – es begonnen wurde. Und schließlich erleidet die Beschäftigungsstabilität im Großbetrieb Anfang der neunziger Jahre einen bis dahin und in keiner anderen Größenklasse gekannten Absturz, der die betriebsgrößenspezifischen Unterschiede stark verringert. Dass die Destabilisierung der großbetrieblichen Beschäftigung gesamtwirtschaftlich nicht durchschlug, ist darauf zurückzuführen, dass in etwa dem gleichen Zeitraum die Beschäftigungsstabilität in den kleineren Betrieben – am stärksten in der Klasse von 20–99 Beschäftigten – zunahm und dass gleichzeitig (*Abbildung 1*) der Anteil kleinerer Betriebe an der Gesamtbeschäftigung wuchs. Wie an anderer Stelle dargestellt (Erlinghagen 2002), erfuhr die gesamtwirtschaftlich durchschnittliche Beschäftigungsstabilität eine Steigerung in kurzer Zeit: Dauerte es bei den 1984 begonnenen Beschäftigungsverhältnissen (ähnlich wie 1976) noch 336 Tage, bis die Hälfte wieder beendet war, so betrug dieser Wert 1988 366 Tage (+8 %) und wurde im Untersuchungszeitraum nicht wieder unterschritten.

Der deskriptive Befund einer abnehmenden Bedeutung der Betriebsgröße für die Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen wird durch multivariate Analysen bestätigt (Erlinghagen 2003). Auch unter Kontrolle einer Reihe sozioökonomischer Merkmale (wie Geschlecht, Qualifikation, Branche etc.) nimmt der zunächst eindeutige Zusammenhang einer mit steigender

4 Wir machen damit Aussagen über Beschäftigungsverhältnisse, nicht über Personen. Das bedeutet, Personen, die im jeweils betrachteten Zeitraum mehrfach den Arbeitgeber wechseln und folglich mehrfach ein neues Beschäftigungsverhältnis beginnen, werden mit ihren jeweiligen Beschäftigungsverhältnissen auch mehrfach bei der Berechnung der Überlebensrate berücksichtigt.

5 Jeder Datenpunkt in *Abbildung 4* repräsentiert den Median einer Überlebenskurve nach der Art von *Abbildung 3*.

Betriebsgröße zunehmenden Stabilität von Betriebsbindungen im Zeitverlauf deutlich ab. Beschäftigungschancen und -risiken werden in den 1990er Jahren weitaus weniger stark durch die Größe der Arbeitsstätte beeinflusst, als dies noch in den 1980er Jahren der Fall gewesen ist.

4 Zusammenfassung und Diskussion

Die gesellschaftliche Wahrnehmung des Beschäftigungssystems wird nach wie vor vom Großbetrieb dominiert. Angekündigte Entlassungen und Betriebsstillegungen machen nur dann überregionale Schlagzeilen, wenn diese Größenklasse betroffen ist. Der öffentliche Eindruck, dass die großbetriebliche Beschäftigung instabiler geworden sei, ist durchaus zutreffend. Unzutreffend ist jedoch die implizite Verallgemeinerung auf das Beschäftigungssystem insgesamt.

Dabei gibt der benutzte Datensatz keinen Aufschluss darüber, inwieweit die zunehmende Beschäftigungsstabilität in den Kleinbetrieben auf deren veränderte Personalpolitik oder auf die Abnahme des großbetrieblichen „Sogs" zurückzuführen ist. Weitere Forschungen mit Unterscheidung der Formen und Umstände der Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen sind erforderlich, um zu beurteilen, ob unfreiwillige Austritte zyklusübergreifend relativ zu den Beendigungen insgesamt oder sogar absolut zugenommen haben. Wenn dieses der Fall sein sollte (erste Hinweise dazu bei Schräpler/Schumann 2001), wäre dieses ein zweiter Ansatz zur Erklärung der verbreiteten Wahrnehmung von Unsicherheit bei real zunehmender Dauerhaftigkeit von Beschäftigungsverhältnissen.

Ein dritter Erklärungsansatz, dessen empirische Grundlage hier aus Platzgründen nicht gezeigt werden konnte, ergibt sich aus branchenspezifischen Analysen der Beschäftigungsstabilität. In einigen für die gesellschaftliche Meinungsproduktion und -multiplikation relevanten Branchen wie „Politische Parteien, freie Wohlfahrtspflege und sonstige Organisationen ohne Erwerbscharakter", „Organisationen des Wirtschaftslebens", „Kirchen, religiöse und weltanschauliche Vereinigungen" oder „Verlags-, Literatur- und Pressewesen" hat die Stabilität der Beschäftigungsverhältnisse tatsächlich abgenommen; in der Wachstumsbranche „Kunst, Theater, Film, Rundfunk" war sie immer niedrig, soweit überhaupt in sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen gearbeitet wird. Das Bild, das eine Gesellschaft sich von sich selbst macht, wird vermutlich überproportional geprägt von den Erfahrungen, die gerade in diesen Bereichen gemacht werden.

Zu rechnen ist schließlich mit dem Einwand, die mit dem Jahre 1993 endenden Analysen der Beschäftigungsstabilität seien veraltet; die behaupteten gesamtgesellschaftlichen Veränderungen seien in den zehn Jahren seitdem eingetreten. Hierzu ist zunächst darauf zu verweisen, dass der von *Beck* (1986) angestoßene Risikodiskurs sich auf Zeiträume bezieht, die durchaus von unseren Daten abgedeckt werden. Außerdem müssten sich grundlegende Veränderungen, die etwa in den neunziger Jahren stattgefunden hätten, in den Fluktuationsraten niederschlagen, die sich auf Grund der amtlichen Beschäftigtenstatistik auch für die unmittelbar zurückliegenden Jahre berechnen lassen. Und schließlich mehren sich auch international die Stimmen, die entgegen dem „Risikodiskurs" für eine Vielzahl von Ländern einen Trend zunehmender Beschäftigungsstabilität konstatieren (Chuma 1998; Auer/Cazes 2000; Doogan 2001).

Wie ist der Trend zur Stabilisierung von Beschäftigungsverhältnissen zu erklären? Wie an anderer Stelle ausführlicher dargelegt (Erlinghagen 2003), unterschätzt der wissenschaftliche und politische Risikodiskurs die Faktoren, die auf der Nachfrageseite beschäftigungsstabilisierend wirken: Das Interesse der Betriebe an einer hohen Betriebsbindung gerade im Prozess der Herausbildung der Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft lässt sie interne Formen der quantitativen (variable Arbeitszeiten) und qualitativen Flexibilität (vielfältiger Arbeitseinsatz) vor der externnumerischen Flexibilität (Heuern und Feuern) bevorzugen. Die Regelungen des Kündigungsschutzes und der Mitbestimmung bei Betriebsänderungen stützen und stabilisieren ein solches Verhalten, aber man wird angesichts der eher geringen Interventions- und Sanktionsdichte (Bielenski et al. 2002) kaum annehmen können, dass sie es gegen die betriebswirtschaftliche Logik erzwingen könnten.

Auch auf der Seite des Arbeitsangebots gibt es Veränderungen, die keineswegs nur in Richtung „Patchworkbiographien" zu interpretieren sind, sondern im Gegenteil eine Stabilisierung der Beschäftigungsverhältnisse nahe legen. Die Beschäftigungsstabilität steigt mit dem Niveau der beruflichen Qualifikation, so dass sich die Abnahme des Beschäftigungsanteils von Ungelernten stabilisierend auswirkt. Hinzu kommt, dass bedingt durch die zunehmende Frauenerwerbstätigkeit die Anzahl der Haushalte mit zwei Verdienern steigt. Mobilitätsentscheidungen müssen daher zunehmend in Abstimmung der Erwerbsperspektiven beider Partner getroffen werden, und das in einem Umfeld, in dem die Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Beruf ein noch immer unzureichend gelöstes Problem ist. Die Mobilitätspotenziale dieser Haushalte nehmen folglich ab, jedenfalls soweit mit dem Arbeitsplatzwechsel eine geographische Veränderung verbunden ist oder soweit dadurch prekäre Zeitarrangements zwischen Beruf und Kinderbetreuung gestört werden. Schließlich ist es in den letzten Jahren zum Gemeinplatz geworden, dass das Erwerbspersonenpotenzial einer demographisch bedingten Alterung unterliegt, und es ist bekannt, dass Mobilitätsbereitschaft ebenso wie Mobilitätschancen mit zunehmendem Alter abnehmen. Das muss kein Naturgesetz sein, aber man müsste daran durch die Entwicklung einer neuen Kultur der Altersarbeit (Knuth 1999) erst einmal etwas ändern, bevor man in einer alternden Erwerbsgesellschaft zunehmende oder auch nur gleichbleibende Mobilität erwarten kann. Insgesamt scheinen damit auch auf der Seite des Arbeitskräfteangebots die Faktoren zu überwiegen, die für eine Abnahme der zwischenbetrieblichen Mobilität sprechen. Diese Tendenz kann im Hinblick auf die Diffusion von Wissen und für die Stimulierung von Innovationen durchaus problematische Ausmaße annehmen. Es ist aber ein Irrtum anzunehmen, man könne durch die Erleichterung von Kündigungen mehr Bewegung auf dem Arbeitsmarkt erzeugen. Die Reaktion von Ein- und Austrittsraten auf den Konjunkturverlauf zeigt, dass Einstellungen und nicht Entlassungen der Motor auf dem Arbeitsmarkt sind. Wer mehr Bewegung auf dem Arbeitsmarkt und damit auch mehr Wiedereingliederungschancen für Arbeitslose will, muss Chancen vermehren und Risiken absichern.

LITERATUR

Acs, Z. J./Audretsch, D. B. (1990): Small Firms in the 1990s; in: Acs, Z. J./Audretsch, D. B. (Hrsg.), The Economics of Small Firms. A European Challange, Dordrecht, S. 1–22

Auer, P./Cazes, S. (2000): The Resilience of the Long-term Employment Relationship: Evidence from the Industrialized Countries; in: International Labour Review 4, S. 379–408

Beck, U. (1986): Risikogesellschaft. Auf dem Weg in einer andere Moderne, Frankfurt a. Main

Beck, U. (1997): Die uneindeutige Sozialstruktur. Was heißt Armut, was Reichtum in der „Selbst-Kultur"?; in: Beck, U./Sopp, P. (Hrsg.), Individualisierung und Integration. Neue Konfliktlinien und neuer Integrationsmodus?, Opladen, S. 183–197

Beck, U./Beck-Gernsheim, E. (1994): Individualisierung in modernen Gesellschaften – Perspektiven und Kontroversen einer subjektorientierten Soziologie; in: Beck, U./Beck-Gernsheim, E. (Hrsg.), Riskante Freiheiten. Individualisierung in modernen Gesellschaften; Frankfurt a. Main, S. 10–39

Bender, S./Haas, A./Klose, C. (2000): IAB Employment Subsample 1975–1995. Opportunities for Analysis Provides by the Anonymised Subsample; Discussionpaper 117: Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA), Bonn

Berger, P. A./Sopp, P. (1992): Bewegtere Zeiten? Zur Differenzierung von Erwerbsverlaufsmustern in Westdeutschland; in: Zeitschrift für Soziologie 3, S. 166–185

Bielenski, H./Hartmann, J./Mauer, A./Seifert, H. (2002): Übergänge zu einem neuen Arbeitsplatz; in: WSI-Mitteilungen 8, S. 442–450

Blossfeld, H.-P./Rohwer, G. (2002): Techniques of Event History Modeling. New Approaches to Causal Analysis, 2. Aufl., Mahwah

Bonß, W. (1999): Jenseits der Vollbeschäftigungsgesellschaft. Zur Evolution der Arbeit in globalisierten Gesellschaften; in: Schmidt, G. (Hrsg.), Kein Ende der Arbeitsgesellschaft: Arbeit, Gesellschaft und Subjekt im Globalisierungsprozeß, Berlin, S. 145–176

Castells, M. (1996): The Information Age. Economy, Society and Culture. Vol. I, 2nd edition: The rise of the network society, Oxford

Chuma, H. (1998): Is Japan's Long-Term Employment System Changing?; in: Ohashi, I./Tachibanaki, T. (Hrsg.), Internal Labour Markets, Incentives and Employment, Houndsmills/New York, S. 225–268

Cramer, U. (1987): Klein- und Mittelbetriebe: Hoffnungsträger der Beschäftigungspolitik?; in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt und Berufsforschung 1, S. 15–29

Cramer, U. (1990): Der Trend zu kleineren Betrieben: Ergebnisse einer Auswertung der Beschäftigtenstatistik für die Bundesrepublik Deutschland; in: Berger, J./Domeyer, V./Funder, M. (Hrsg.), Kleinbetriebe im wirtschaftlichen Wandel, Frankfurt a. Main/New York, S. 19–33

Cramer, U./Koller, M. (1988): Gewinne und Verluste von Arbeitsplätzen in Betrieben – der „Job-Turnover"-Ansatz; in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 3, S. 361–377

Doogan, K. (2001): Insecurity and Long-term Employment; in: Work, Employment & Society 3, S. 419–441

Erlinghagen, M. (2002): Arbeitsmarktmobilität und Beschäftigungsstabilität im Übergang von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft. Eine Analyse des westdeutschen Arbeitsmarktes auf Basis der IAB-Beschäftigtenstichprobe; in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 1, S. 74–89

Erlinghagen, M. (2003): Die Restrukturierung des Arbeitsmarktes im Übergang zur Dienstleistungsgesellschaft. Arbeitsmarktmobilität und Beschäftigungsstabilität im Zeitverlauf; Dissertation an der Universität Duisburg/Essen (unveröffentlichtes Manuskript)

Erlinghagen, M./Knuth, M. (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"; Graue Reihe des Instituts Arbeit und Technik, Bd. 2002-03, Gelsenkirchen

Erlinghagen, M./Mühge, G. (2002): Wie kann man die Beständigkeit von Beschäftigungsverhältnissen messen? Durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer und Überlebensrate: Zwei Messkonzepte im Vergleich; DIW Materialien 19, Berlin

Knuth, M. (1999): Senkung der Arbeitslosigkeit durch Ausstieg aus dem Vorruhestand. Gesellschaftliche und betriebliche Innovationserfordernisse im Umgang mit dem strukturellen und demographischen Wandel; in: Brödner, P./Helmstädter, E./Widmaier, B. (Hrsg.), Wissensteilung, München/Mering, S. 107–144

Leicht, R./Stockmann, R. (1993): Die Kleinen ganz groß? Der Wandel der Betriebsgrößenstruktur im Branchenvergleich; in: Soziale Welt 2, S. 243–274

Mutz, G. et al. (1995): Diskontinuierliche Erwerbsverläufe. Analysen zur postindustriellen Arbeitslosigkeit, Opladen

Neubäumer, R. (1995): Schwer besetzbare Arbeitsplätze als Betriebsgrößenproblem; in: Semlinger, K./Frick, B. (Hrsg.), Betriebliche Modernisierung in personeller Erneuerung. Personalentwicklung, Personalaustausch und betriebliche Fluktuation, Berlin, S. 109–122

OECD (1985): Employment in Small and Large Firms: Where Have the Jobs Come From; in: The OECD Employment Outlook 1985, Paris, S. 64–82

Schmidt, E. M. (1995): Betriebsgröße, Beschäftigtenentwicklung und Entlohnung. Eine ökonometrische Analyse für die Bundesrepublik Deutschland, Frankfurt a. Main/New York

Schräpler, J.-P./Schumann, D. (2001): Zweite Tertiarisierung und Arbeitsmarktdynamik. Deskriptive Exploration mit der IAB-Beschäftigtenstichprobe und dem Sozioökonomischen Panel. Graue Reihe des Instituts Arbeit und Technik, Bd. 2001-04, Gelsenkirchen

Sengenberger, W./Loveman, G. W./Piore, M. J. (Hrsg.) (1990): The Re-emergence of Small Enterprises. Industrial Restructuring in Industrialized Countries, Genf